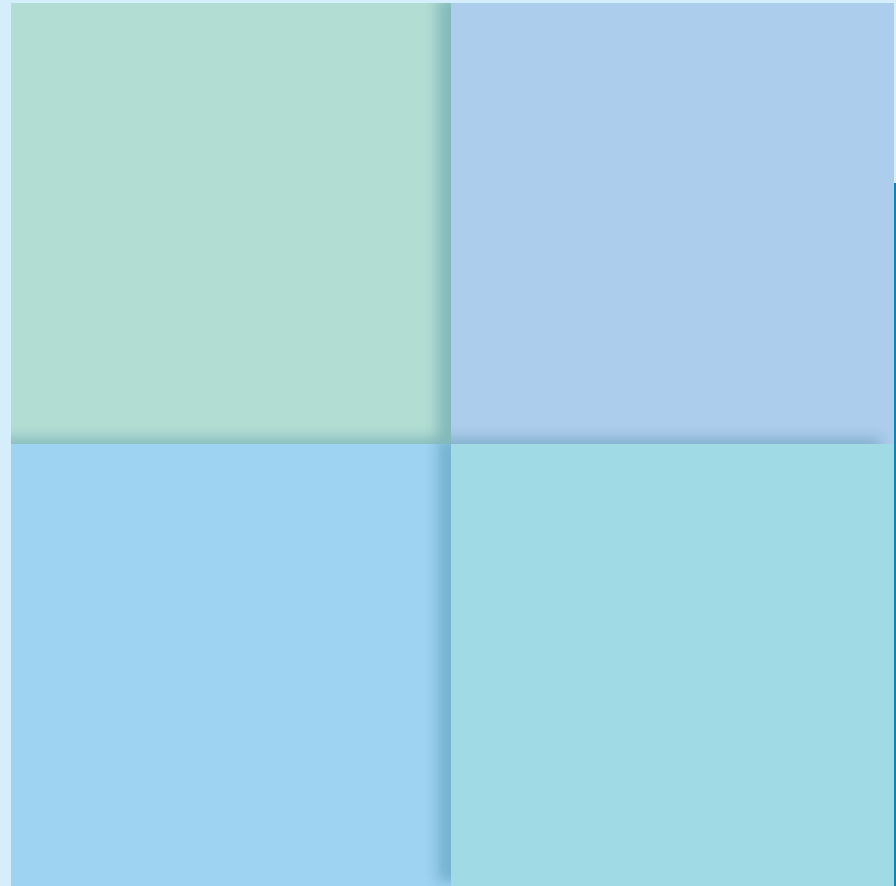


Diskriminierungsfälle 2008



EINLEITUNG

Die umfassende Auswertung und Dokumentation der Beratungsarbeit gehört zu den essentiellen Aufgaben des **AntiDiskriminierungsBüro (ADB) Köln/Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V.** Bereits zum fünften Mal veröffentlicht das ADB Köln/ÖgG die statistische Auswertung der Diskriminierungsfälle, die es als Beschwerde- und Beratungsstelle für ethnische Diskriminierung jährlich aufgenommen, bearbeitet und dokumentiert.

Die hier zugrunde gelegten Daten aus 2008 können selbstverständlich keinen Anspruch auf Allgemeingültigkeit erheben. Diese Auswertungen liefern Aufschluss über das Ausmaß individueller, institutioneller und struktureller Diskriminierungsmechanismen, auf Basis derer wirksame und nachhaltige Interventionsstrategien und Handlungsansätze gegen Diskriminierung entwickelt werden können.

Bei den abgeschlossenen und den in Bearbeitung befindlichen Diskriminierungsfällen zeigt sich ein breites Spektrum von eingeleiteten Unterstützungsmaßnahmen. Das Handlungsspektrum des ADB Köln/ÖgG erstreckte sich dabei von der emotionalen Unterstützung der ratsuchenden Person, telefonischen/schriftlichen Anfragen bei Beschuldigten über Klärungsgespräche im Beisein der Beraterin/des Beraters zwischen den Betroffenen und der diskriminierenden Person bzw. Institution bis hin zu Vermittlung an andere spezialisierte Beratungsstellen/Experten (z.B. psychotherapeutische Beratung).

Ein großer Teil der Personen, die die Antidiskriminierungsberatung des ADB Köln/ÖgG in Anspruch nahmen, strebten mit Hilfe des Büros und seiner parteilichen Unterstützung die Konfrontation mit der beschuldigten Person bzw. Partei

auf gleicher Augenhöhe an. Für die Betroffenen war es wichtig, dass die Gegenseite ernsthaft mit ihrer Vorgehensweise und den damit verbundenen Auswirkungen auf die diskriminierte Person konfrontiert wurde.

In einigen Fällen konnte die Diskriminierungsbeschwerde auf konstruktive Art und zur Zufriedenheit der betroffenen Person gelöst, in anderen Fällen trotz Klärungsgespräche mit der jeweiligen Gegenseite keine einvernehmliche Lösung gefunden werden. Vor allem in Fällen, in denen sich Beschuldigte einem Klärungsgespräch gegenüber offen zeigten und damit signalisierten, dass sie die Beschwerde der betroffenen Person ernst nehmen, konnten Bemühungen, dem Vorfall auf den Grund zu gehen beobachtet werden. Nicht selten erfuhren die Betroffenen dadurch erst gemeinte Entschuldigungen.

Die explorative Studie „**Psychosoziale Folgen von Diskriminierungserfahrungen und deren Auswirkungen auf die Lebenssituation Betroffener**“ sowie die **Expertise über das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in der Beratungspraxis des ADB Köln/ÖgG** bilden zwei weitere Schwerpunkte der diesjährigen Ausgabe.

Eine informative und aufschlussreiche Lektüre wünscht Ihnen

Banu Bambal

Projektleitung **AntiDiskriminierungsBüro (ADB) Köln/Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V.**

AntiDiskriminierungsBüro (ADB) Köln/Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V.

Das AntiDiskriminierungsBüro (ADB) Köln in der Trägerschaft des Vereins „Öffentlichkeit gegen Gewalt (ÖgG) e.V.“ (kurz ADB Köln/ÖgG) ist ein auf kommunaler und regionaler Ebene tätige

Bei welchen Diskriminierungen kann das ADB Köln/ÖgG helfen?

- **Beschwerdestelle** für Diskriminierungsfälle,
 - **Anlauf- und Beratungsstelle** für von rassistischer Diskriminierung Betroffene,
 - **Informations- und Dokumentationsstelle** über den Diskriminierungsschutz, über Erscheinungsformen und Auswirkungen von Diskriminierung,
 - **Fachstelle zur Qualifizierung** in der Antidiskriminierungsarbeit und -beratung sowie
 - **zur Erarbeitung und Verankerung von kommunalen Antidiskriminierungskonzepten**, Beratung von Kommunen, politischen Gremien und Akteuren, die in ihrer Kommune eine Beschwerdestelle für Diskriminierungen auf- und ausbauen wollen.
- Das ADB Köln/ÖgG konzentriert sich auf die Einzelfallhilfe in Fällen von rassistischer Diskriminierung, d.h. auf Fälle, in denen Menschen aufgrund ihrer tatsächlichen oder vermuteten ethnischen Herkunft, Nationalität, ihrer äußeren Erscheinung, Sprache, Religion oder Staatsangehörigkeit z.B.
- auf Ämtern und Behörden,
 - beim Zugang zur Erwerbstätigkeit, im bestehenden Arbeitsverhältnis sowie in der beruflichen Ausbildung,
 - im Bildungsbereich (Kindergarten, Grundschule, weiterführende Schulformen, Hochschulwesen, Einrichtungen der Aus- und Weiterbildung),
 - bei der Wohnungssuche bzw. Anmietung von Wohnraum,
 - in öffentlichen Verkehrsmitteln,
 - beim Zugang zum Gesundheitswesen,
 - im Unterhaltungs- und Freizeitgewerbe sowie in Gaststätten,

Das ADB Köln/ÖgG

- ▶ klärt Betroffene über ihre Rechte auf,
- ▶ informiert Ratsuchende über Unterstützungs- und Interventionsmöglichkeiten, die zur Verfügung stehen, um gegen die erlebte Diskriminierung vorzugehen,
- ▶ zeigt bei Bedarf juristische Handlungsmöglichkeiten auf und überprüft gleichzeitig, ob das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) zur Geltendmachung von Ansprüchen herangezogen werden kann,
- ▶ lotet gemeinsam mit Ratsuchenden Interventionsmaßnahmen aus,
- ▶ hilft Betroffenen durch gemeinsame Strukturierung und Analyse der Diskriminierungsbeschwerde, sich für eine Interventionsoption zu entscheiden,
- ▶ stärkt und unterstützt Betroffene bei der Bewältigung ihrer Diskriminierungserfahrungen.

- durch und in Medien,
- beim Abschluss von Versicherungs- und Bankgeschäften,
- im öffentlichen Raum,
- durch Justiz/Rechtsprechung und Polizei,
- bei Personal- und Verkehrskontrollen

diskriminiert, schikaniert, verbal oder physisch angegriffen werden.

Wie geht das ADB Köln/ÖgG bei einer Diskriminierungsbeschwerde vor?

Im Mittelpunkt der qualifizierten Antidiskriminierungsberatung des ADB Köln/ÖgG steht die von Diskriminierung betroffene Person. Die Beratung erfolgt dabei in unabhängiger Weise und basiert auf dem Prinzip der Parteilichkeit mit der/dem Ratsuchenden. Jede Beschwerde über eine Diskriminierung wird ernst genommen und darauf aufbauend eine Strategie für das weitere Vorgehen entwickelt.

Alle Beratungsgespräche werden vertraulich behandelt und können auf Wunsch auch anonym in Anspruch genommen werden. Beraten wird in deutscher, türkischer und englischer Sprache. Beratungen in weiteren Sprachen sind auf Anfrage möglich.

Nach einer ersten – meist telefonischen – Abklärung des geschilderten Diskriminierungsfalles wird gemeinsam mit der ratsuchenden Person ein Termin vereinbart. Im Rahmen eines persönlichen Erstgesprächs werden Schilderungen, die in Zusammenhang mit der Diskriminierungsbeschwerde von Bedeutung sowie Angaben, die für die Aufnahme und weitere Bearbeitung des Falles relevant sind, ermittelt. Dem ersten Beratungskontakt folgen in der Regel weitere Folgegespräche, die dem Zusammentragen von noch fehlenden Unterlagen und Dokumenten, dem Sammeln von relevanten Hintergrundinformationen sowie dem Ausloten möglicher Interventionsmaßnahmen/-strategien dienen. In den verschiedenen Phasen des Beratungsprozesses werden die mit der erlebten Diskriminierung oftmals verbundenen Gefühle der Verletztheit, Isolation und Ohnmacht, Wut, mangelndes Selbstwertgefühl, Ängste vor Repressalien und Viktimisierungen stets berücksichtigt. Sämtliche Schritte und Maßnahmen, die zur Bearbeitung der Diskriminierungsbeschwerde erforderlich sind, werden nur mit ausdrücklicher Zustimmung der Beschwerdeführerin/des Beschwerdeführers veranlasst.

Wie kann das ADB Köln/ÖgG bei einer Diskriminierung helfen?

Je nach Art der Beschwerde, dem Ausmaß der erlebten Diskriminierung sowie der gewählten Interventionsform stehen folgende Optionen zur Auswahl:

- Kontaktaufnahme mit der Einrichtung, Institution, Behörde oder Person, gegen die sich der Diskriminierungsvorwurf richtet – Einholung einer Stellungnahme der/des Beschuldigten
- Unterstützung des Betroffenen bei der Kontaktaufnahme mit der Beschuldigten/dem Beschuldigten, sofern eine externe Intervention des ADB Köln/ÖgG nicht gewünscht wird
- Begleitung zu und Unterstützung in Gesprächen, bei Anhörungen und Verhandlungen
- Vermittlung an/Einschalten von weiteren Stellen (z.B. Ärztekammer, Gewerbeaufsicht oder Gewerkschaften) oder verantwortlichen Dritten (z.B. Geschäftsführung, Betriebsrat)
- Einbeziehung von Politik und politischen Gremien in die Bearbeitung der Beschwerde
- Einleitung von Maßnahmen der Presse-

und Öffentlichkeitsarbeit (Verfassen von Pressemitteilungen über den konkreten Diskriminierungsfall und/oder Veranstaltung eines Pressegesprächs mit ausgewählten Vertreterinnen und Vertretern der lokalen, regionalen und überregionalen Presse)

- ggf. Durchführung eigener Untersuchungen (Testing-Methode)
- Konfliktvermittlung/Mediation

Bietet das ADB Köln/ÖgG auch eine Rechtsberatung an?

Im Erstgespräch wird zwar überprüft, ob zur Einleitung rechtlicher Schritte zeitnaher Handlungsbedarf besteht, da etwa das AGG zur Geltendmachung von Ansprüchen die Zwei-Monats-Frist vorsieht, eine klassische Rechtsberatung zum AGG bietet das ADB Köln/ÖgG jedoch nicht an. Die genaue juristische Beratung sowie rechtlich fundierte Überprüfung eines Einzelfalles auf seine AGG-Relevanz sollte stets von ausgewiesenen Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälten durchgeführt werden.

In der Antidiskriminierungsberatung des ADB Köln/ÖgG spielt das AGG insofern eine

wichtige Rolle, als dass Ratsuchenden geholfen wird, eine unrechtmäßige Behandlung als solche wahrzunehmen, sie darüber informiert werden, welche rechtlichen Möglichkeiten das AGG mit sich bringt und sie ggf. zu Einleitung gerichtlicher Schritte ermutigt werden, sollte auf anderem Weg keine Einigung bzw. Beseitigung der diskriminierenden Handlung zu erwarten sein.

Kann das ADB Köln/ÖgG auch konsultiert werden, ohne dass es selbst bei der Diskriminierungsbeschwerde aktiv wird?

Jede Beschwerdeführerin/jeder Beschwerdeführer kann bei einer vorliegenden Diskriminierung das Informations- und Beratungsangebot des ADB Köln/ÖgG in Anspruch nehmen – unabhängig davon, ob tatsächlich weitere Schritte durch die Beratungsstelle erwünscht sind oder nicht.

Ein besonders wichtiger Grundsatz hierbei ist das Empowerment, das auch die Aktivierung und Stärkung der Eigeninitiative und des Selbsthilfepotentials der Betroffenen gegen die erlebte Diskriminierung beinhaltet.

Für ratsuchende Personen besteht daher die Möglichkeit,

- sich unverbindlich über den Charakter sowie das Handlungsspektrum des ADB Köln/ÖgG zu informieren,
- sich über die mit dem AGG geschaffenen rechtlichen Möglichkeiten zu erkundigen,
- in Erfahrung zu bringen, welche Wege genutzt werden können, um einer drohenden Diskriminierung vorzubeugen oder bei einer bestehenden Ungleichbehandlung diese selbst anzuzeigen,
- sich im Sinne eines Coachings der Angemessenheit der Schritte, die durch den Betroffenen bereits selbst eingeleitet wurden, zu vergewissern oder
- falls eine erste eingeleitete Maßnahme nicht den gewünschten Erfolg aufwies, sich im Hinblick auf ein weiteres Vorgehen beraten zu lassen.

Kann das Beratungsangebot des ADB Köln/ÖgG auch wegen eines anderen Diskriminierungsmerkmals in Anspruch genommen werden?

Als Anlauf- und Beratungsstelle für von ethnischer Diskriminierung Betroffene verfolgt das ADB Köln/ÖgG einen zielgruppenspezifischen Ansatz, wenngleich der Aspekt der

mehrfachen Diskriminierung in der Beratungsarbeit eine zentrale Rolle spielt. Die Erfahrungen aus der Beratungspraxis verdeutlichen, dass die erlebte Diskriminierung selten an ein Merkmal anzuknüpfen ist. Es sind auch nicht immer die realen, vermeintlichen oder konstruierten Merkmale selbst, die eine Person aufgrund verschiedener zusammenwirkender Merkmale zum Opfer von Diskriminierung machen, sondern die

Zuschreibungen, die mit diesen Merkmalen in Verbindung gebracht werden.

Das ADB Köln/ÖgG ist in ein breites Vernetzungs- und Kooperationsnetzwerk mit öffentlichen und zivilgesellschaftlich tätigen Stellen auf Bundes-, Landes- und kommunaler Ebene eingebunden, so dass es Erst- und Verweisberatungen zu allen Arten von Diskriminierungen leisten kann.

Daten und Fakten aus der Beratungspraxis des ADB Köln/ÖgG

Im Zeitraum von **2001 bis 2008** sind dem ADB Köln/ÖgG insgesamt **561 Diskriminierungsbeschwerden** herangetragen worden. Im Rahmen eines persönlichen Beratungsgesprächs ist jede dieser Beschwerden entgegengenommen und bearbeitet worden.

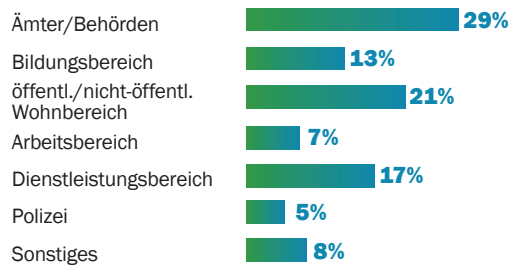
Die Diskriminierungsfälle, die das ADB Köln/ÖgG bearbeitet, spiegeln nur einen kleinen Teil des tatsächlichen Ausmaßes von Diskriminierungen in unserer Gesellschaft wieder. Eine Vielzahl von Beschwerden finden

weder Aufnahme noch Eingang in derartige Statistiken, da viele Betroffene sich nicht an vorhandene Anlaufstellen wenden können und/oder wollen, von der Existenz solcher Beschwerde- und Beratungsstellen nicht wissen oder aber, weil sie – sei es bewusst oder unbewusst – das Geschehene nicht als eine Form von Diskriminierung wahrnehmen oder sich selbst für den Vorfall beschuldigen.

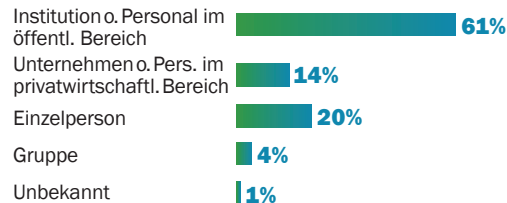
Für die Jahre 2002 bis 2007 liegen folgende statistische Auswertungen vor:

Statistische Auswertung der bearbeiteten Beschwerden in den Jahren 2002-2004¹

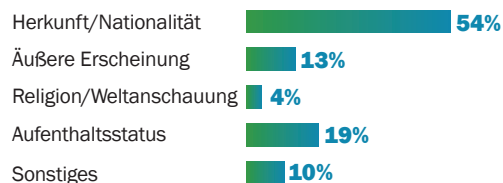
Diskriminierungsbereiche



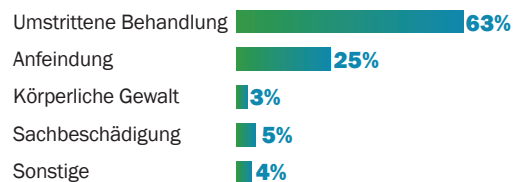
Verursacher von Diskriminierung



Diskriminierungsgründe



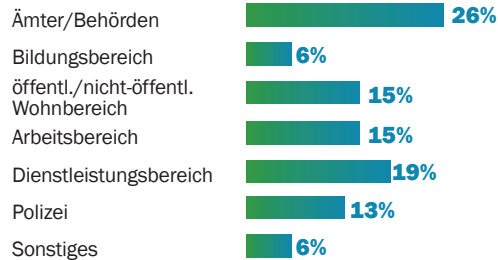
Diskriminierungsformen



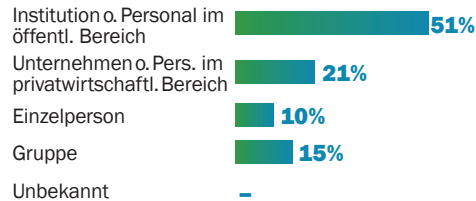
¹ Die Gesamtzahl der bearbeiteten Diskriminierungsfälle in den Jahren 2002 bis 2004 betrug n=165

Statistische Auswertung der bearbeiteten Beschwerden in 2005¹

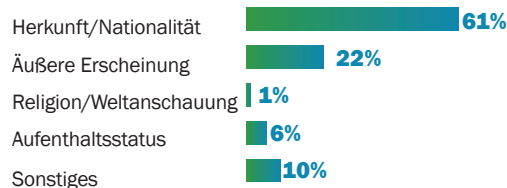
Diskriminierungsbereiche



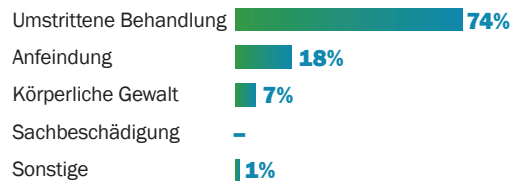
Verursacher von Diskriminierung



Diskriminierungsgründe

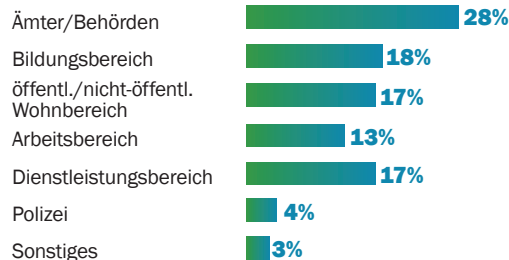


Diskriminierungsformen

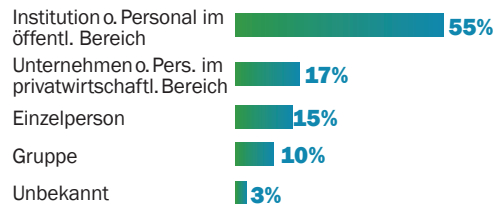


Statistische Auswertung der bearbeiteten Beschwerden in 2006²

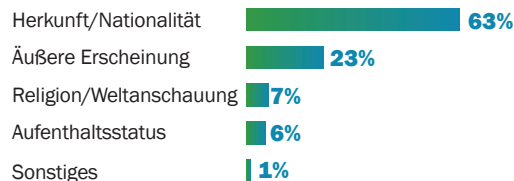
Diskriminierungsbereiche



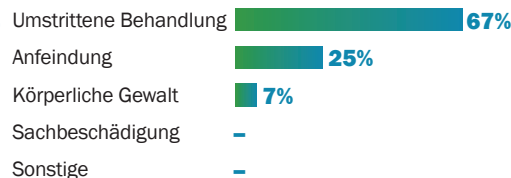
Verursacher von Diskriminierung



Diskriminierungsgründe



Diskriminierungsformen

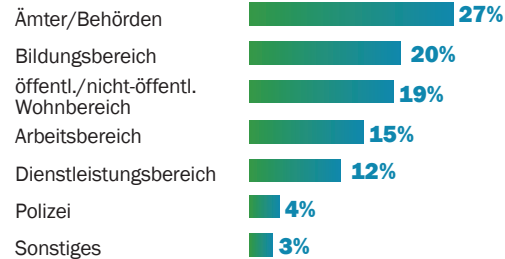


¹ Die Gesamtzahl der in 2005 bearbeiteten Diskriminierungsfälle betrug n=65

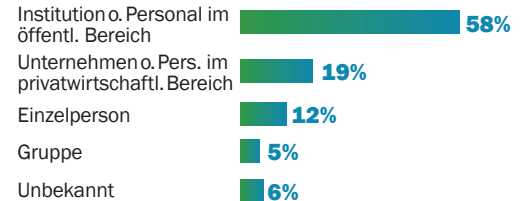
² Die Gesamtzahl der in 2006 bearbeiteten Diskriminierungsfälle betrug n=71

Statistische Auswertung der bearbeiteten Beschwerden in 2007¹

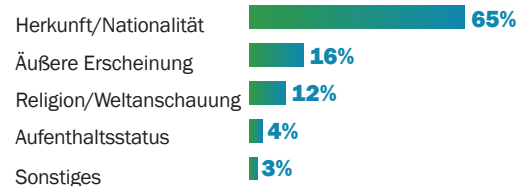
Diskriminierungsbereiche



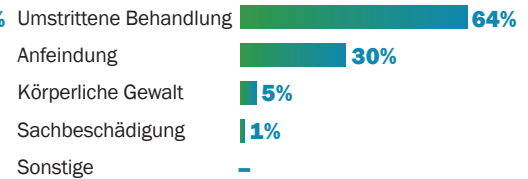
Verursacher von Diskriminierung



Diskriminierungsgründe



Diskriminierungsformen



Diskriminierungsfälle 2008

Erläuterungen zu der statistischen Auswertung der Diskriminierungsbeschwerden

Im Zeitraum von 01.01.2008 – 31.12.2008 wurden **106** neue Diskriminierungsbeschwerden aufgenommen und bearbeitet sowie mit Hilfe des computergestützten Erfassungssystems von ARIC-NRW – das speziell zur einheitlichen Dokumentation und Auswertung von Diskriminierungsfällen entwickelt wurde – systematisch erfasst, zentralisiert und ausgewertet.

Einmalige Anfragen und Meldungen, die anonym erfolgten oder nach der ersten Kontaktaufnahme in keinen weiteren Beratungsprozess mündeten, sind in der vorliegenden Statistik nicht berücksichtigt.

Diskriminierungsbereiche

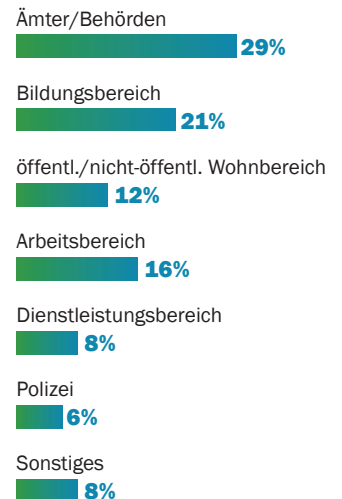
In der Beratungspraxis des ADB Köln/ÖgG lassen sich bestimmte Bereiche heraus-

¹ Die Gesamtzahl der in 2007 bearbeiteten Diskriminierungsfälle betrug n=97

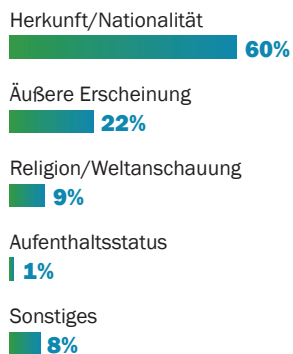
kristallisieren, in denen diskriminierende Vorfälle gehäuft und wiederkehrend auftreten. Diese betreffen:

- Öffentliche Institutionen und Behörden wie Ausländerbehörde, Agentur für Arbeit, Wohnungs- und Ordnungsamt sowie diplomatische Vertretungen – zusammengefasst unter der Kategorie „**Ämter/Behörden**“;
 - „**Arbeit**“ klassifiziert alle Diskriminierungsvorkommnisse im Bereich der Beschäftigung, z.B. Stellenausschreibungen, Bewerbungsverfahren, Auswahlgespräche und -kriterien, Einstellungs-, Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, Entlohnung, beruflicher Aufstieg, Mobbing und Bossing;
 - Die im „**Bildungsbereich**“ erfassten Beschwerden reichen von Ungleichbehandlungen im Primärbereich, Sekundarbereich I und II über das Hochschulwesen bis hin zu diskriminierenden Praktiken privater und öffentlicher Einrichtungen der Aus- und Weiterbildung;
 - Diskriminierungen, die sich in öffentlichen Verkehrsmitteln, beim Zugang zum Gesundheitswesen, in der Gesundheitsversorgung selbst, im Unterhaltungs- und Freizeitgewerbe, in Gaststätten sowie während der Inanspruchnahme von sonstigen kommerziellen und sozialen Diensten ereigneten, sind der Kategorie „**Dienstleistungsbereich**“ zugeordnet;
 - Der „öffentliche/nicht-öffentliche Wohnbereich“ umfasst (ethnisierte) Nachbarschaftskonflikte, Mietstreitigkeiten und Diskriminierungsvorkommnisse bei der Wohnungssuche und -anmietung sowie zwischen Mietparteien und Hausverwaltungen;
 - Vorwürfe willkürlicher Personal-, Verkehrs- und Handtaschenkontrollen durch Polizeibeamtinnen und -beamten sind unter der Kategorie „**Polizei**“ zusammengefasst;
 - Mit der Kategorie „**Sonstige**“ sind alle Vorfälle rassistischer und rechtsextremistischer Beschimpfungen/Beleidigungen im öffentlichen Raum (wie z.B. Straße, Haltestelle, Public Viewing) bezeichnet. Hierunter fallen auch Beschwerden über ethnisierte sowie islamophobe Berichterstattung in Medien.
- Der prozentual größte Anteil der im Erfassungszeitraum bearbeiteten Diskriminierungsbeschwerden ereignete sich mit insgesamt 29% auf **Ämtern und/oder Behörden**. Als weiterer zentraler Bereich kristallisiert sich mit 21% der Gesamtfälle der **Bildungsbereich** heraus. An dritter Stelle stehen mit insgesamt 16% Diskriminierungen im **Arbeitsbereich**, gefolgt von Diskriminierungen im **öffentlichen/nicht-öffentlichen Wohnbereich** mit 12%. 8% der Diskriminierungsfälle trugen sich im Dienstleistungsbereich zu. Weitere 8% der bearbeiteten Beschwerden

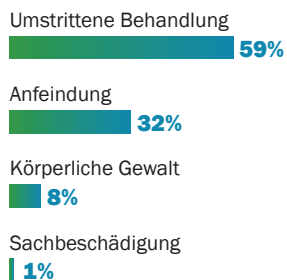
Diskriminierungsbereiche



Diskriminierungsgründe



Diskriminierungsformen



sind der Kategorie „**Sonstige**“ zugeordnet. 6% der Gesamtfälle gehen letztlich auf diskriminierende Vorfälle mit der „Polizei“ zurück.

Diskriminierungsgründe

60% der Klientel gaben an, aufgrund ihrer tatsächlichen oder zugeschriebenen „**Herkunft/Nationalität**“ diskriminiert worden zu sein, gefolgt von „**Äußere Erscheinung**“ mit 22%. Mit dieser Kategorie werden äußerliche Merkmale wie Haut- und Haarfarbe beschrieben. 9% der Betroffenen führten ihre erlittene Diskriminierung auf ihre „**Religion/Weltanschauung**“ und 1% auf ihren „**Aufenthaltsstatus**“ zurück. Die Kategorie „**Sonstige**“ umfasst mit insgesamt 8% Diskriminierungsvorkommnisse aufgrund der Sprache, des Geschlechts, der (angenommenen) sexuellen Identität oder einer Behinderung der betroffenen Personen. Mit dieser Kategorie werden verschiedene, ineinander greifende Diskriminierungsgründe – auch Mehrfachdiskriminierung genannt – ausgedrückt.

Form der Diskriminierung

Unter den ausgewerteten Diskriminierungsformen nimmt die „**umstrittene Behandlung**“ mit 59% die Spitzenstellung ein.

Zu dieser Form der Diskriminierung zählen z.B. Vorfälle, in denen Beschwerdeführende aus sachlich nicht nachvollziehbaren Gründen mit Folgendem konfrontiert waren:

- sie werden durch das Personal öffentlicher Institutionen und Behörden geduzt;
- sie erfahren eine Ungleichbehandlung beim Zugang zu Informationen und Beratungsangeboten, eine Schlechterstellung bei der Bearbeitung von Verwaltungsakten/Anträgen (Bearbeitungszeit, Entscheidungsspielräume etc.), eine Ablehnung eines Verwaltungsaktes/Antrages oder eine Verweigerung von Anträgen (z.B. die Mitgliedschaft in einem Fitnessstudio);
- ihnen wird der Zugang zu Diskotheken oder anderen Freizeiteinrichtungen verweigert;
- sie werden in Gaststätten bzw. im Gastronomiebereich nicht bedient;
- ihre Kinder erhalten am Ende der Grundschulzeit trotz guter Schulleistungen Übergangsempfehlungen an Hauptschulen;
- sie erfahren bei Fahrkarten-, Personal- und Verkehrskontrollen willkürliche Schikane, und/oder Kriminalisierung.

Diskriminierung in Form von „**Anfeindung**“ erlebten 32% der Betroffenen. Dazu zählen:

- Mobbing/Bossing,
- Verleumdung/Hetze,
- Persönliche, schriftliche und oder telefonische Belästigung, Beleidigung und Bedrohung im öffentlichen Raum oder im Beschäftigungsverhältnis.

„**Körperliche Gewalt**“ kommt in 8% und „**Sachbeschädigung**“ (Beschädigung von Eigentum, (versuchte) Brandstiftung) in 1% der Gesamtfälle vor.

Betroffene

Mit einem Anteil von 79% wandten sich „**Einzelpersonen**“ und einem Anteil von 21% „**Gruppen**“ (Familie, Kolleginnen und Kollegen, Wohngemeinschaften, Gruppe von Jugendlichen) mit einer Beschwerde an das ADB Köln/ÖgG.

65% der Diskriminierungsmeldungen gingen von Personen männlichen und 35% von Personen weiblichen Geschlechts ein.

Die statistisch ausgewiesenen Fallzahlen gleichen den Zahlen der erfassten Beschwerden und weichen daher von den Zahlen der Personen ab, die an den gemeldeten Diskriminierungsvorfällen als Betroffene beteiligt sind. Gegenwärtig wird die Zahl der tatsächlich Betroffenen noch nicht systematisch erfasst. Diese ist jedoch erfahrungsgemäß

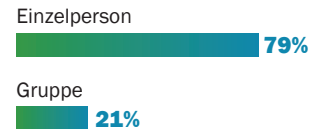
deutlich höher als die Zahl der erfassten und bearbeiteten Beschwerden und spiegelt daher auch nicht den tatsächlichen Beratungsaufwand wieder, der in den einzelnen Fällen mit mehreren Betroffenen von Diskriminierung erforderlich ist.

Verursacher/Beschuldigte

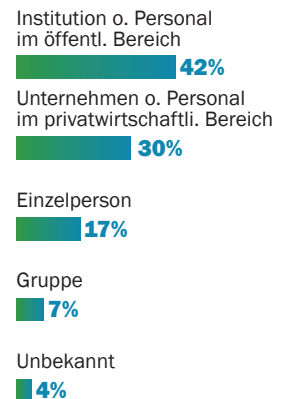
In 42% der Fälle wurden von beschwerdeführenden Personen „**Institutionen und/oder Personal im öffentlichen Bereich**“ für die erlebte Diskriminierung verantwortlich gemacht. Diskriminierende Vorfälle, die zwischen Beschwerdestellerinnen/Beschwerdestellern und „**Unternehmen und/oder Personal im privatwirtschaftlichen Bereich**“ stattgefunden haben, sind mit 30% zu beziffern.

In 17% der Fälle ging die Diskriminierung von „**Einzelpersonen**“ und in 7% der Fälle von „**Gruppen**“ aus. In 4% der Fälle blieben die Verursacher der Diskriminierung „**Unbekannt**“.

Betroffene von Diskriminierung



Verursacher von Diskriminierung



Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in der Beratungspraxis des ADB Köln/ÖgG

Das am 18. August 2006 in Kraft getretene Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) hat die Rechte der Betroffenen bedeutend ausgeweitet und so die Möglichkeit geschaffen, sich gegen die erlebte Diskriminierung rechtlich zur Wehr zu setzen und Ansprüche geltend machen zu können. Das Gesetz zielt darauf, Benachteiligungen aufgrund der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen. Viele potentiell von Diskriminierung Betroffene verfügen überhaupt erstmals über einen direkt einklagbaren Gleichbehandlungsschutz. Indes wird die effektive Umsetzung dieser gesetzlichen Regelung entscheidend davon abhängen, inwieweit die/der Einzelne ihr/sein Recht auf Gleichbehandlung durchsetzen kann. Die bisherigen Erfahrungen des ADB Köln/ÖgG, so auch der mehrheitlich im Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd) organisierten unabhängigen Antidiskriminierungsbüros und -stellen, lassen nach fast dreijährigem Bestehen des AGG diesbezüglich nur eine ernüchternde Bilanz zu.

Festzustellen ist vorab, dass die von Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbänden sowie Anwaltsvereinigungen vor und nach Inkrafttreten des AGG prophezeiten „Prozesslawinen“ oder „Sammelklagen mit Rekordsummen“ ausgeblieben sind. Klagen, die auf das AGG gestützt wurden, fanden bislang nur vereinzelt den Weg zu den Gerichten und betrafen vornehmlich den Diskriminierungsschutz im Beschäftigungsbereich. Nach den bisher der Landesarbeitsgerichte vorliegenden Zahlen machen AGG-Fälle nicht mehr als 0,1 Prozent der anhängigen Verfahren aus. Auch die sog. „AGG-Hopper“, die sich auf Stellenausschreibungen bewerben und bei einer Absage Schadensersatzanforderungen erheben, sind in der gerichtlichen Praxis bei weitem nicht so ausgeprägt wie befürchtet. Verfahren, die diskriminierende Handlungen beim Zugang und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen zum Gegenstand hatten, blieben bislang Einzelfälle. So erging jedoch im Juli 2008 das bundesweit erste Urteil nach dem AGG wegen rassistischer Nicht-Einlasspraxen in Diskotheken. Das Amtsgericht Oldenburg verurteilte den Inhaber einer

Oldenburger Diskothek, der von einem Studierenden der Universität Oldenburg verklagt wurde, ihm im Jahr 2007 wegen rassistischer Zuschreibungen den Einlass verweigert und damit diskriminiert zu haben.

Die Tatsache, dass nur wenige Fälle mit AGG-Bezug bei den Gerichten anhängig wurden, liegt nicht daran, dass es keine Diskriminierung gibt. Vielmehr bestehen für von Diskriminierung Betroffene bei der gerichtlichen Geltendmachung und Durchsetzung von Ansprüchen nach dem AGG zahlreiche rechtliche und praktische Hürden.

Dazu zählen u.a.:

Mangelnde Bekanntheit des AGG und die damit verbundene Unkenntnis über dessen rechtliche und prozessuale Möglichkeiten

Bislang haben weder die Bundesregierung noch die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) von Diskriminierung gefährdete und/oder betroffene Personen bzw. Personengruppen ausreichend über die verbesserten rechtlichen Möglichkeiten des Diskriminierungsschutzes informiert. So kennt ein Großteil der Betroffenen das AGG und seine konkreten Rechtsschutzmöglichkeiten nicht. Seit Bestehen der ADS, die mit dem Inkrafttreten des AGG errichtet und mit

der Aufgabe versehen wurde, Personen, die wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes eine Diskriminierung erlitten haben, bei der Durchsetzung ihrer Rechte zum Schutz vor Benachteiligungen zu unterstützen, sind keine Anstrengungen unternommen worden, die Existenz eines solchen Gesetzes sichtbar zu machen. Im Gegenteil: Unlängst warnte die Leiterin der ADS – Frau Dr. Köppen – in einem Interview vom 2. Juni 2008 in der Frankfurter Allgemeinen Zeitung vor schärferen Diskriminierungsregeln, die ihrer Auffassung zufolge ein Schlag für die deutsche Wirtschaft bedeuten würde. Hintergrund dieser Aussage war die von der EU-Kommission geplante Erweiterung der EG-Gleichbehandlungsrichtlinie im Zivilrecht hinsichtlich der Merkmale Alter, Religion, Geschlecht, Behinderung und sexuelle Identität.

Unzureichende Infrastruktur von Angeboten, die Betroffene in Gleichbehandlungsfragen beratend und unterstützend zur Seite stehen

In der Bundesrepublik Deutschland existiert bislang keine flächendeckende Beratungsinfrastruktur für von Diskriminierung Betroffene, auch fehlt es an einer strukturellen öffentlichen Unterstützung der zivilgesellschaftlichen Antidiskriminierungsberatung. Die wenigen Antidiskriminierungsstellen und -büros können eine hinreichende Versor-

gung von Ratsuchenden nicht sicherstellen. Ohne Beratungsstellen, die die erweiterten rechtlichen Möglichkeiten des Diskriminierungsschutzes kommunizieren und bekannt machen, Betroffene im Erkennen und Wahrnehmen ihrer Rechte fördern und stärken, sie beim Bestreiten des Rechtswegs unterstützen und verlässliche Informationen und Einschätzungen über Chancen und Risiken dieses Weges bieten, kann das AGG nicht wirksam werden.

Kurze Fristenregelung

Nach dem AGG gilt, dass Benachteiligte Ansprüche, ganz gleich ob arbeitsrechtlich oder allgemein zivilrechtlich, binnen zwei Monaten schriftlich geltend machen müssen. Diese zweimonatige Frist für die Geltendmachung von Ansprüchen verstößt nicht nur gegen die Gleichbehandlungsrichtlinien, wonach Klagefristen oder sonstige Fristen die Rechtsdurchsetzung nicht erschweren oder unmöglich machen dürfen, sondern widerspricht zudem gänzlich der Lebensrealität der von Diskriminierung betroffenen Menschen. Nicht selten führen Vorfälle diskriminierender Beleidigungen, Belästigungen und Anfeindungen zu psychischen Belastungen, gelegentlich sogar zu psychosomatischen Symptomen bis hin zu schwerwiegenden traumatischen Beschwerden.

Oftmals suchen von Diskriminierung Betroffene die Beratungsstellen auf, bei denen die Diskriminierung schon viele Monate zurückliegt. In einigen Fällen handelt es sich sogar um Diskriminierungsvorkommnisse, die vor dem 18. August 2006 geschehen sind. Ansprüche können dann nicht mehr auf das AGG gestützt werden.

Unzureichende Beweislastregelung

Im Streitfall hat die eine Diskriminierung geltend machende Partei zunächst Indizien zu beweisen, die eine Benachteiligung wegen eines im AGG genannten Merkmals vermuten lassen. Die andere Partei trägt dann die Beweislast dafür, dass kein Verstoß gegen die Bestimmungen zum Schutz vor Benachteiligung vorgelegen hat. In der Beratungspraxis hat sich diese Regelung zur Beweislastleichterung als nicht ausreichend erwiesen. Im konkreten Diskriminierungsfall bleibt der Betroffene oftmals in vollem Umfang beweibelastet, da viele Diskriminierungssituationen durch ein starkes Machtungleichgewicht zwischen Diskriminierenden und Diskriminierten geprägt sind, die sich wiederum auf die Beweisführung auswirken. Besonders schwierig ist die Beweislage bei strukturellen Ungleichbehandlungen sowie in Fällen, die sich hinter verschlossenen Türen ereignen und durch Dritte nicht bezeugt werden können.

Anders als die nun bestehende Regelung zur Beweislast hatte der ursprüngliche Entwurf eine Bestimmung vorgesehen, demnach Betroffene von Diskriminierung hätten „Tatsachen glaubhaft“ machen müssen, welche das Vorliegen einer Diskriminierung hätten vermuten lassen. Dies lässt der Wortlaut der jetzigen Regelung im AGG jedoch nicht mehr zu. Mutmaßliche Opfer von Diskriminierung müssen „Indizien beweisen“, die die ohnehin schwierige Situation, den Beweis, Opfer einer diskriminierenden Handlung geworden zu sein, zu erbringen, zusätzlich erschweren.

Fehlendes Verbandsklagerecht

Die Stellung der Antidiskriminierungsverbände wurde in letzter Minute durch den Rechtsausschuss des Deutschen Bundestages verwässert.

Antidiskriminierungsverbände können nach dem AGG nur in solchen Verfahren als Beistände Betroffener auftreten, in denen eine Vertretung durch Anwältinnen und Anwälte nicht vorgeschrieben ist. Sie können jedoch weder im Namen der Betroffenen, die sie unterstützen und begleiten, auftreten, noch Fälle auf eigene Initiative hin vor Gericht bringen. Dabei ist ein echtes Verbandsklagerecht gerade bei strukturellen Diskriminierungen unabdingbar, um über den Einzelfall hinaus diskriminierende Regelungen zu beseitigen.

Fehlender Diskriminierungsschutz im öffentlich-rechtlichen Bereich – insbesondere beim Zugang zu und im öffentlichen Bildungswesen

Bereits vor dem Gesetzgebungsverfahren wurde von Betroffenenverbänden eindringlich darauf hingewiesen, dass deren Klientel am häufigsten in öffentlich-rechtlichen Bereichen wie Verwaltung und Schule Diskriminierungen erfährt. Der Gesetzgeber hat jedoch den in der sog. Antirassismusrichtlinie (RL 2000/43/EG) der EU ausdrücklich vorgesehenen Diskriminierungsschutz im privaten und öffentlichen Bildungswesen in der jetzigen Form des AGG nicht richtlinienkonform umgesetzt. Zwar bezieht § 2 Absatz 1 NR. 7 AGG den Bildungsbereich in den allgemeinen Anwendungsbereich ein, allerdings nur „nach Maßgabe dieses Gesetzes“. Nach herrschender juristischer Meinung verleihen die §§ 19 ff. AGG zum Schutz vor Benachteiligungen im Zivilrechtsverkehr nur privaten Bildungseinrichtungen, die mit ihren Schülerinnen und Schülern privatrechtliche Verträge abschließen, einen Diskriminierungsschutz. Für öffentlich-rechtliche Bildungsträger hingegen finden die Regelungen des AGG keine Anwendung. Vom arbeitsrechtlichen Teil des AGG wiederum werden nur Diskriminierungsfälle von Lehrenden durch die Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber erfasst. Fälle von individueller und struktureller Benachteiligung

gung von Schülerinnen, Schülern und Studierenden sind nicht geregelt. Diese nicht richtlinienkonforme Ausgestaltung des AGG senkt das Schutzniveau der Betroffenen und verschlechtert deutlich die Durchsetzbarkeit ihrer Ansprüche. Aufgrund der föderalen Struktur der Bundesrepublik Deutschland obliegt die Umsetzung der EU-Vorgaben im Bildungsbereich den Bundesländern. Bislang haben nur wenige Bundesländer entsprechende Regelungen in die Schul- und Hochschulgesetze aufgenommen.

Ungenügende Ausstattung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) mit Befugnissen

In ihrer gegenwärtigen Ausgestaltung ist die ADS nur sehr bedingt dazu geschaffen, eine wirkliche Hilfe für von Diskriminierung Betroffene anzubieten. Wendet sich z.B. eine von Diskriminierung betroffene Person an die ADS, dann kann diese darüber informieren, welche rechtlichen Ansprüche Betroffene haben und wie sie diese durchsetzen

können. Eine Rechtsberatung erfolgt jedoch nicht. Genauso wenig stehen der Stelle umfangreiche Auskunftsrechte zu, noch verfügt sie über eine eigene Klagebefugnis. Eine Einmischung in den Diskriminierungsfall ist der ADS insoweit möglich, als sie eine gütliche Einigung zwischen Betroffenen und Diskriminierenden anstreben kann. Ferner kann die ADS die Betroffenen an eine geeignete Beratungsstelle weiterleiten. Diese Aufgaben stehen jedoch unter dem Vorbehalt, dass kein/e andere/r Beauftragte/r der Bundesregierung für den Fall zuständig ist. Gibt es eine solche Zuständigkeit anderer Beauftragter, dann ist die Antidiskriminierungsstelle zur sofortigen Weiterleitung des Falles verpflichtet.

Scham und Angst der Betroffenen vor Repressalien und/oder weiterer Stigmatisierung, unklare bzw. mangelhafte Rechtsfolgen, die die Rechtsverfolgung nicht lohnenswert erscheinen lassen sowie langwierige und kostenintensive Gerichtsverfahren stellen weitere Barrieren bei der sofortigen Rechtsanmeldung dar.

Psychosoziale Folgen von Diskriminierungserfahrungen und deren Auswirkungen auf die Lebenssituation Betroffener

In der vorliegenden Studie, die in Kooperation zwischen dem ADB Köln/ÖgG und ARIC-NRW e.V. in Auftrag gegeben wurde, sind die psychosozialen Folgen von Diskriminierungserfahrungen und deren Auswirkungen auf die Lebenssituation von Betroffenen untersucht worden.

Insgesamt sind 5 Einzelinterviews mit Klientinnen und Klienten des ADB Köln/ÖgG und ARIC-NRW e.V. in verschiedenen deutschen Städten durchgeführt worden. Das Datenmaterial wurde dabei mit der Methode des narrativen Interviews nach Schütze erhoben.

Die Stichprobe setzte sich zusammen aus 2 Frauen und 3 Männern. 4 der 5 Befragten haben einen Migrationshintergrund. Bei einer der interviewten Personen handelt es sich um eine Frau deutscher Herkunft, deren Verlobter eine Diskriminierung erlitten hat, die sich jedoch auch stark auf ihre Lebenssituation auswirkte.

Zum Zeitpunkt der Interviews im Sommer/Herbst 2008 waren die Interviewten zwischen 31 und 52 Jahre alt.

Die Auswahl der an der Studie beteiligten Personen erfolgte nach dem sog. Prinzip des theoretical sampling. Beim theoretical sampling werden die zu befragenden Subjekte interessengeleitet gewählt. Bei der Auswahl der hier Interviewten war deren Relevanz für das Thema leitend und nicht ihre Repräsentativität. Die vorliegende Studie ist daher als eine Untersuchung mit Erkundungscharakter zu verstehen, welche weiterer Explorationen bedarf.

Alle Interviewten haben Diskriminierungen in unterschiedlichen Kontexten erfahren: Auf Ämtern und Behörden, im öffentlichen/nicht-öffentlichen Wohnbereich, im Arbeitsbereich sowie im Alltag. Als Verursacher der erlittenen Diskriminierung wurden öffentliche Institutionen und Behörden sowie deren Personal, Unternehmen und/oder Personal im privatwirtschaftlichen Bereich und Einzelpersonen genannt. Die interviewten Personen gaben an, aufgrund ihrer ethnischen Herkunft, äußeren Erscheinung, Religion/Weltanschauung und Aufenthaltsstatus diskriminiert worden zu sein und dabei Erfahrungen von menschenunwürdiger

und umstrittener Behandlung, Beleidigung, Schikane und körperlicher Gewalt gemacht zu haben.

Um allen an den Interviews beteiligten Personen schützende Anonymität zu verleihen, sind sämtliche Personennamen sowie Namen von Orten und Städten verändert worden. Die mündlich durchgeführten und mit Einverständnis der Beteiligten auf Tonband aufgezeichneten Interviews sind vollständig transkribiert und in Anlehnung an die qualitative Inhaltsanalyse nach Philipp Mayring analysiert worden.

Vergleichende Analyse der Interviews

Anhand der Analyseergebnisse der durchgeführten Interviews lassen sich folgende Kategorien herausbilden:

- Psychosoziale Folgen der erlittenen Diskriminierung,
- Individuelle Handlungsstrategien zur Bewältigung der Diskriminierungserfahrung,
- Auswirkungen der Diskriminierung auf die Wahrnehmung der Betroffenen,
- Nachhaltigkeit der Diskriminierungserfahrung.

Vergleicht man die einzelnen Analyseergebnisse miteinander, so lassen sich folgende **psychische Auswirkungen der erlebten Diskriminierungserfahrungen** ableiten:

- *Wut* empfinden alle Befragten gegenüber den Verursachern der erlittenen Diskriminierung(en);
- die Erlebnisse lösten bei vier der Personen vorübergehend *Stress* aus;
- das *Selbstbewusstsein/Selbstwertgefühl* ist durch die erlebte Diskriminierung bei dreien der Interviewten *beeinträchtigt*;
- fremdgesteuert fühlen sich drei der Befragten;
- *Angst* vor erneuten Diskriminierungserfahrungen äußerten zwei der Befragten;
- durch die negativen Erfahrungen sind zwei der befragten Personen *vorsichtiger* geworden;
- zwei der befragten Personen fühlen sich zeitweise *hilflos* bzw. *ohnmächtig*;

Zu den sozialen Folgen lassen sich nachstehende Aussagen treffen:

- vier der diskriminierten Personen fühlen/fühlen sich *sozial ausgegrenzt*;
- *enttäuscht* sind drei der Befragten;
- drei der Interviewten haben das *Zugehörigkeitsgefühl zur (Mehrheits-)Gesellschaft verloren*;
- *Menschenrechts- und Gerechtigkeitsverlust* empfanden drei der Befragten;
- drei Personen erlitten durch die ihnen widerfahrene Diskriminierung *finanzielle Verluste*;

Viele der hier dargestellten Folgen sind nachhaltig. Besonders schwerwiegend sind die psychischen Auswirkungen (z.B. Angst und Beeinträchtigung des Selbstbewusstseins/Selbstwertgefühls). Die Verarbeitung der Erlebnisse ist schwierig und zeitaufwendig. Es kostet den Betroffenen viel Energie und Zeit, so dass die Lebensqualität der Betroffenen zum Teil stark eingeschränkt wird. Zusätzlich wirken sich die Folgen nicht nur direkt auf die Betroffenen selbst aus, sondern auch auf deren Familienangehörige und auf das nähere soziale Umfeld.

Individuelle Handlungsstrategien zur Bewältigung der Diskriminierungserfahrung

Alle Interviewpartnerinnen und -partner stellten ihre Diskriminierungserfahrungen in einem gesamtgesellschaftlichen Kontext dar. Sie analysierten ihre Erlebnisse vor dem Hintergrund kollektiver Betroffenheit, in dem sie sich bestimmten sozial benachteiligten Personengruppen zuordnen, die systematischer und struktureller Diskriminierung unterliegen.

Alle Interviewten fanden im Umgang mit ihren Diskriminierungserfahrungen konstruktive Lösungsstrategien. Sie suchten die Öffentlichkeit, organisierten sich selbst über soziale Netzwerke in ihrer Lebenswelt und überführten ihre Erfahrungen in ehren-

amtliches, sozialpolitisches oder auch berufliches Engagement sowie Weiterbildung. Darüber hinaus suchten sie alle eine Beratungsstelle gegen Diskriminierung auf und leiteten rechtliche Schritte ein.

Des Weiteren gelang es allen Interviewpartnerinnen und -partnern, die mit ihren vielfältigen Diskriminierungserfahrungen verbundenen Emotionen (z.B. Wut) in konstruktiver Weise für den Umgang mit dem Erlittenen zu wenden. Dies ist sicher auch vor dem Hintergrund einzuschätzen, dass es sich bei dieser Stichprobe ausnahmslos um Klientinnen und Klienten zweier Beratungsstellen gegen Diskriminierung handelt, die somit in der Lage waren, adäquate Unterstützung aufzusuchen. Auch zeigte sich in den Interviews, dass alle Beteiligten über soziale Hintergründe und Bildungsniveaus verfügten, die eine günstige Ausgangslage für den Rückgriff auf Ressourcen und die Entwicklung von Lösungsstrategien boten.

Bei zwei der Diskriminierten zeigte sich ein zeitweiliger sozialer Rückzug. In einem Fall geschah dies infolge eines akuten psychischen Schocks, bei der anderen Betroffenen erfolgte der Rückzug im Anschluss an ihr offensives Vorgehen bei der Suche nach Unterstützung und der hierbei erfahrenen Zurückweisung.

„Weil ich Rassismus erfahre, sehe ich überall Rassismus (...) So kann man auch nicht durch das Leben gehen (...)“ – Auswirkungen der Diskriminierung auf die Wahrnehmung der Betroffenen

Dieses Zitat eines Interviewpartners verdeutlicht, wie nachhaltig Diskriminierungsvorkommnisse die Wahrnehmung der Betroffenen beeinflussen können.

Vier der Interviewten berichteten, dass sich ihre Wahrnehmung durch die Diskriminierungserfahrungen verändert habe. Zwei der Personen sind eigenen Aussagen zufolge anderen Menschen gegenüber misstrauischer geworden, was das gravierende Ausmaß der erlittenen Diskriminierung nochmals bekräftigt. Die anderen beiden Befragten äußerten Misstrauen gegenüber der Demokratie in Deutschland. Eine Person betonte, dass sie empfindlicher gegenüber Diskriminierungen geworden sei, eine andere, dass sie Vorurteile gebildet habe, die sie vor der Diskriminierung nicht gehabt habe.

Da durch die Methodenauswahl keine direkten Fragen zur Auswirkungen der erlebten Diskriminierung auf die Wahrnehmung der Betroffenen gestellt werden konnten, können zu diesem Themengebiet keine weiteren Aussagen getätigt werden.

Frau Laila

Persönlicher Hintergrund und Diskriminierungserfahrungen

Frau Laila, 31 Jahre alt, stammt aus Afghanistan, lebt seit neun Jahren in Deutschland und ist von Beruf Betriebswirtin.

Frau Laila war bei der Agentur für Arbeit als Arbeitsvermittlerin tätig. Sie wurde von Kundinnen und Kunden aufgrund ihrer Herkunft und äußeren Erscheinung in mindestens zwei Fällen rassistisch beleidigt. Diese Diskriminierungsvorkommnisse haben sie sehr getroffen, so dass sie sich nicht mehr in der Lage sah, Kundengespräche zu führen. Sie bat sowohl die Geschäftsleitung als auch die Gleichstellungsbeauftragte der Agentur für Arbeit um Unterstützung. Erst nach mehreren Anfragen ihrerseits, lud die Geschäftsleitung Frau Laila zu einem Gespräch ein. Ihre Beschwerde wurde jedoch nicht ernst genommen, auch wollte die Geschäftsleitung Frau Laila keine Unterstützung zusagen. Nach einiger Zeit wurde die Situation für Frau Laila so belastend, dass sie ihre Arbeitsstelle kündigen musste. Momentan befindet sich Frau Laila in einem Rechtsstreit mit der Agentur für Arbeit.

Psychosoziale Folgen der erlittenen Diskriminierung

Frau Laila war zeitweise arbeitsunfähig und verwirrt. Sie fühlte sich seelisch verletzt und

erniedrigt. Bei der Arbeit hatte Frau Laila das Gefühl „fehl am Platz“ zu sein und wurde von ihren Kolleginnen und Kollegen ausgegrenzt.

„Die Situation war natürlich total unangenehm, die ganze Abteilung wusste Bescheid, so was spricht sich sehr schnell herum.“

Auch heute noch ist sie beruflich eingeschränkt, da sie seit den diskriminierenden Erlebnissen sehr darauf bedacht ist, dass die Arbeitsstelle, auf die sie sich bewirbt, Menschen mit Migrationshintergrund beschäftigt. Bis heute lässt sie das Erlebte nicht los. Sie macht sich Selbstvorwürfe und hat nach eigenen Aussagen ein geringeres Selbstbewusstsein als früher. Sie hat Angst vor weiteren Diskriminierungserlebnissen und ist insgesamt vorsichtiger geworden.

„(...) ich bin jetzt extrem vorsichtig geworden (...) ich kann jetzt einfach nicht mehr eine Bewerbung losschicken und sofort eine neue Stelle ohne Vorurteile annehmen (...) ich denke, vielleicht ist es auch ein Teil der Arbeitsunfähigkeit.“

Individuelle Handlungsstrategien zur Bewältigung der Diskriminierungserfahrung

Nach den rassistischen Beleidigungen der Kundinnen und Kunden zog sich Frau Laila zunächst zurück. Resigniert ging sie auch mit der darauffolgenden Diskriminierung von Seiten der Agentur für Arbeit um (mündliche Kündigung). Dann jedoch holte sich

Frau Laila Informationen ein, suchte einen Anwalt auf und ging rechtlich gegen ihre Arbeitgeberin vor. Sie nutzte auch die Beratungsmöglichkeiten von ARIC-NRW e.V. um ihre Erlebnisse zu verarbeiten, aber auch um Diskriminierung zu bekämpfen, entschloss sich Frau Laila zur Aufnahme eines Zweitstudiums, der Rechtswissenschaften.

„(...) dadurch, dass ich diese Erfahrung gemacht und gesehen habe, wie schwierig es ist, dagegen anzugehen, aber auch wirklich kompetente Unterstützung zu bekommen, habe ich für mich beschlossen, mich selber weiter zu qualifizieren in dem Bereich (...) weiter zu studieren, und auch speziell in dem Bereich Recht, und ich denke, dass das mir auch weiterhelfen wird, das Ganze zu verarbeiten.“

Auswirkungen der Diskriminierung auf die Wahrnehmung der Betroffenen

Seit den Diskriminierungsvorkommnissen empfindet sich Frau Laila eigenen Aussagen zufolge als ein anderer Mensch.

„(...) die Welt ja, die heile Welt bricht ja zusammen und selbst ist man zerstreut.“

Auf Menschen kann Frau Laila nicht mehr so offen zugehen wie früher, sondern ist insgesamt misstrauischer geworden.

„ (...) wenn ich einen Menschen kennen lerne, checke ich erst einmal, was ist das überhaupt für ein Mensch, ist dieser Mensch wirklich offen gegenüber Ausländern, gegenüber meinen schwarzen Haare, (...) man ist nicht mehr so aufgeschlossen, man achtet jetzt schon darauf, wen man vor sich hat.“

Sie hat Vorurteile, die sie vorher nicht gehabt habe. Diese Wahrnehmungsveränderung beobachtet Frau Laila an sich selbst und empfindet diese als einschränkend für ihr Leben.

Nachhaltigkeit der Diskriminierungserfahrung

Der eigentliche Vorfall liegt mittlerweile über ein Jahr zurück. Durch den noch andauernden Rechtsstreit mit der Agentur für Arbeit beschäftigt dieser Frau Laila nach wie vor.

„Ich bin fremdenfeindlich angegriffen worden (...) aber alles, was danach kam, das war dann eine Steigerung dieses Erlebnisses.“

Herr Abdullah Persönlicher Hintergrund und Diskriminierungserfahrungen

Herr Abdullah ist vor mehr als 18 Jahren aus Nordafrika zum Studieren nach Deutschland gekommen und lebt seitdem hier. Als promovierter Naturwissenschaftler ist er in der Forschung tätig.

Herr Abdullah benennt als einschneidende und folgenreichste Diskriminierungserfahrung seine Erlebnisse mit der Ausländerbehörde, da er während seiner gesamten Studien- und Promotionszeit bis in die Gegenwart Schwierigkeiten mit der Bewilligung seines

Aufenthaltes erfuhr. Hinzu kommt, dass sich diese Probleme für ihn als muslimischer Migrant infolge innenpolitischer Reaktionen auf die Terroranschläge vom 11. September 2001 verschärfen. Konkret manifestierte sich dies zum Ersten in der Verweigerung des weiteren Aufenthaltes durch die Ausländerbehörde, da Herr Abdullah vor rund zehn Jahren kurzzeitig eine islamische Zeitschrift abonniert hatte, die einige Jahre später als verdächtig eingeschätzt und verboten wurde. Zum Zweiten wurde er zur selben Zeit von seiner Vermieterin bei der Ausländerbehörde als „Fundamentalist“ denunziert. Die Vermieterin nahm diese Denunziation außerdem zum Anlass, Herrn Abdullah die Wohnung zu kündigen.

Psychosoziale Folgen der erlittenen Diskriminierung

Herr Abdullah ist mit einem Visum nach Deutschland eingereist, um hier zu studieren. Über seine gesamte Studienzzeit hinweg musste er einmal jährlich bei der jeweils zuständigen Ausländerbehörde vorsprechen, um das Visum verlängern zu lassen. Hierbei machte er die Erfahrung, dass er, wie viele Kommilitonen auch, unterschiedliche Bedingungen und Umgangsweisen bei der Erteilung der Visa-Verlängerung vorfand – je nachdem, an welche Ausländerbehörde oder auch an welche(n) Sachbearbeiterin/Sachbearbeiter er sich zu wenden hatte. Sei-

ne Lösungsstrategie fand er im Kontakt mit Kommilitonen, die sich über ihre Erfahrungen austauschten und einander Hinweise gaben, bei welcher Ausländerbehörde rigidere Maßstäbe gesetzt und an welchen Orten eher entgegenkommende Auslegungen der geltenden Regelungen praktiziert wurden.

Während der Promotion erlebte Herr Abdullah dann eine weitere Verschärfung seiner Lebenssituation. Er hatte während seiner Studienzzeit für rund zwei Jahre eine islamische Zeitschrift abonniert, vor allem da diese, wie er erklärt, inhaltlich für seine Studieninhalte von Belang gewesen sei. Hinzu kam, dass seine Vermieterin, mit der er bereits in einem jahrelangen Konflikt stand, ihn bei der Ausländerbehörde als islamischen „Fundamentalisten“ denunzierte und ihm die Wohnung kündigte. Infolge des den Ermittlungsbehörden verdächtig gewordenen, zurückliegenden Zeitschriftenabonnements und der Denunziation der Vermieterin war Herr Abdullah nun von der Ausweisung bedroht. In dieser extrem belastenden Situation musste er seine Dissertation verfassen. Trotz seines gefährdeten Aufenthaltsstatus erhielt Herr Abdullah im Anschluss an seine Promotion eine Anstellung an einer Universität.

Er erfährt hier also einerseits erschwerende Studienbedingungen, findet jedoch in der Vernetzung mit gleichfalls Betroffenen

eine Lösungsstrategie in seinem Bemühen, seinen Studienaufenthalt in Deutschland zu sichern.

In der Zeit seiner Promotion sieht sich Herr Abdullah in der Konfrontation mit seiner drohenden Abschiebung dann aber auf sich selbst verwiesen. Die Gefährdung des Abschlusses seiner Dissertation schildert er als verzweifelte Situation, in der er die mehrjährige Forschungsarbeit als vergebens befürchtet; in dieser verzweifelten Lage besinnt er sich auf seine eigene, innere Stärke:

„Das einzige, was in so einer Situation helfen kann, ist es, Kraft aus dem Inneren zu schöpfen. Man muss innerlich im Kopf über der Situation stehen. Dann erscheint sie plötzlich winzig und lächerlich.“

Doch sein Erleben in dieser Situation geht noch darüber hinaus. In einer äußerst selbstbewussten Abgrenzung seiner eigenen persönlichen und wissenschaftlichen Fähigkeiten nimmt er eine „überlegene“, distanzierte Perspektive auf diejenigen ein, die verantwortlich für seine existenziell belastende Lage sind:

„Ich fühlte mich plötzlich geistig und moralisch überlegen gegenüber jenen Beamten, die mich seit nun so langer Zeit mit erstaunlicher Verbissenheit verfolgen!“

Seine Dissertation verfasste Herr Abdullah innerhalb weniger Wochen in einer psy-

chischen Verfassung, die er im Rückblick so wieder gibt:

„Ich bekam Flügel, mein Kopf wurde plötzlich frei und die Feder an meiner Hand leicht! Ich begann meine Doktorarbeit so zu schreiben, wie ein begnadeter Schriftsteller, ein inspirierter Künstler, der plötzlich Eingebung bekam und sich wie ein Besessener auf sein neues Werk stürzt. Ich schrieb meistens in der Ruhe der Nacht. In vier Wochen war ich fertig! Das Ergebnis war eine mehr als 130 Seiten lange Doktorarbeit, in der ich meine Daten in schönster Form dargestellt und sie mit einer interessanten Hypothese gekrönt habe, die wahrscheinlich weitreichende Folgen für Therapiemöglichkeit gegen einige Krankheiten haben könnte!“

Zusammenfassende Darstellung der psychosozialen Folgen

Aus dem Interview mit Herrn Abdullah lassen sich nachstehende psychische bzw. psychosoziale Folgen zusammentragen:

- Empfinden von Ohnmacht und Verlust von Handlungsfähigkeit
- Gefühl der Isolation, Ausgrenzung und Einsamkeit

Sein Erleben der gesellschaftlichen Ausgrenzung und des Verlustgefühls jeder Handlungsfähigkeit bringt er in der folgenden bildhaften Schilderung zum Ausdruck:

„Ich persönlich fühlte mich plötzlich so, als wäre ich in einer Kapsel gefangen und die Kapsel hinge in der Luft. Die Kapsel sei aus schalldichtem Glas, so dass man die Menschen drum herum sieht, und sie ihn gerade wahrnehmen können, aber miteinander nicht in Kontakt treten oder einander hören können. Man kann an ihrer Welt nicht teilnehmen. Man wurde von all diesen Menschen und dieser Welt isoliert, abgeschottet. Man ist plötzlich nicht mehr Teil dieser Welt. Man darf es nicht mehr! Ein grausames eiskaltes Gefühl der Einsamkeit überkam mich!“

- Enttäuschung
- Fassungslosigkeit, Verwirrung

Verwundert und enttäuscht sucht er nach den Motiven für die erfahrene Diskriminierung:

„Was habe ich so Schweres verbrochen, fragt man sich!“

- Beeinträchtigung des Selbstwertgefühls und des Selbstbewusstseins
- Verletzung des Gerechtigkeitsgefühls
- Erleben von Ausgrenzung

Die ungerechte Behandlung und die damit verbundenen Belastungen tragen dazu bei, sein Zugehörigkeitsgefühl zu beeinträchtigen:

„(...), was es heißt, Ungerechtigkeit zu erfahren! Nun wie wird sich ein Mensch fühlen, der sein halbes Leben in einem Land verbracht hat, dort seine Existenz mit harter Arbeit und großem Einsatz aufgebaut hat, und dort heimisch geworden ist und sich Zuhause fühlt, und plötzlich all das aufgeben muss und seine Heimat verlassen muss.“

- Stress
- Empfinden von Verletzlichkeit, Schutzlosigkeit, Ausgeliefert-Sein
- Zorn und Wut
- Existenzbedrohung und Gefährdung der Lebensplanung

Die drohende Ausweisung gerade in der Zeit seiner Promotion erfährt Herr Abdullah als Existenz bedrohend. Er sieht sich der eigenständigen Kontrolle über seine Lebensplanung beraubt:

„Es ist einfacher gesagt als getan. Man möge sich vorstellen, jemand würde Ihnen eine Pistole an den Kopf setzen und Sie auffordern, in kürzester Zeit ein Buch zu schreiben! (...) In der Regel benötigt man für das Zusammenschreiben einer Doktorarbeit Monate, und man benötigt dafür angemessene und friedliche Bedingungen, psychische und körperliche. Nun mit einer Pistole am Kopf, herrschen alles andere als solche Voraussetzungen.“

Individuelle Handlungsstrategien zur Bewältigung der Diskriminierungserfahrung

Herrn Abdullahs maßgebliche Handlungsstrategie zur Bewältigung seiner Problemlage stellt seine Vernetzung mit gleichfalls Betroffenen dar, die gemeinsam Lösungsstrategien entwickeln und umsetzen. Als Voraussetzungen hierfür sind vor allem seine hohe kommunikative Kompetenz, seine eloquente Ausdrucksweise und seine ausgeprägte soziale Kompetenz zu sehen. Im

Hinblick auf seine emotionalen Motivlagen sind in erster Linie sein Erleben von Enttäuschung, Empörung und Wut zu nennen, die er konstruktiv wendet, indem er einerseits auf seine inneren Ressourcen, insbesondere in der Besinnung auf seine Spiritualität, zurückgreift und andererseits äußere Ressourcen aktiviert.

Hinzu kommt, dass Herr Abdullah auch professionelle Beratung und Unterstützung gesucht hat. So ist es ihm gelungen, die Verfolgung seiner Lebensziele auch in einer Situation persönlicher und beruflicher Existenzbedrohung aufrecht zu erhalten.

Auswirkungen der Diskriminierung auf die Wahrnehmung der Betroffenen

Die andauernde Belastungssituation durch wiederholte Diskriminierungserfahrungen und seine Angst vor Abschiebung führen bei Herrn Abdullah zu tiefer Enttäuschung und einer Verletzung seines Gerechtigkeitsgefühls:

“Man denkt an all diese Zeiten, an sein ganzes Leben in Deutschland und fragt sich, war das alles für die Katz? Habe ich all die Jahre in einer Illusion gelebt?“

Die multiplen, sich über nahezu zwei Jahrzehnte erstreckenden, wiederkehrenden Diskriminierungserfahrungen führen bei Herrn Abdullah zu einer Desillusionierung. Dies geht so weit, dass er seine bisher verfolgten Lebensentscheidungen grundsätzlich infrage stellt.

Seinen von der Studien- über die Promotionszeit bis zur Berufstätigkeit als Wissenschaftler ungebrochen fortgeführten Integrationsbemühungen stehen permanente gesellschaftliche Widerstände entgegen – auf staatlicher Ebene durch die anhaltende Ausweisungsbedrohung aufgrund seiner Stigmatisierung durch Herkunft und politisierter Religionszugehörigkeit sowie auf sozialer Ebene im direkten Umfeld durch die Denunziation durch seine Vermieterin.

Das Erleben von Schutzlosigkeit, sozialer Verletzlichkeit und Ausgeliefert-Sein führt zu einem ständig präsenten Bewusstsein seines gefährdeten sozialen Status. Hervorzuheben ist, dass die Ausweisungsdrohung bis in die Gegenwart anhält und sich Herr Abdullah somit nach wie vor in einer bestehenden Lebenslage existenzieller Diskriminierungserfahrung befindet. Vor diesem Hintergrund befindet sich er in einer andauernden Orientierungsphase zwischen der angenommenen, vorausgesetzten Lebensrealität als

bildungsorientierter, muslimischer Migrant in Deutschland und tatsächlich vorgefundenen Lebensbedingungen, die von kontinuierlichen Ausgrenzungserfahrungen geprägt sind.

Trotz der massiven, nachhaltigen Erschütterung der Hoffnung auf ein von Gerechtigkeit und Demokratie bestimmten Lebens in Deutschland hält Herr Abdullah an seinen Wertvorstellungen und Lebenszielen fest und verfolgt nach wie vor mit allen ihm zur Verfügung stehenden Mitteln seine Zukunftsperspektiven in seiner Wahlheimat.

Nachhaltigkeit der Diskriminierungserfahrung

Herr Abdullahs Aufenthalt in Deutschland ist nach wie vor gefährdet; durch die Ausländerbehörde könnte er jederzeit abgeschoben werden. Aufgrund seines unsicheren Aufenthaltsstatus befindet sich Herr Abdullah in einem Rechtsstreit mit der Ausländerbehörde.

Helfen Sie, damit wir helfen können!

- Ich möchte das **AntiDiskriminierungsBüro (ADB) Köln/Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V.** als Fördermitglied unterstützen (Der Mindestbeitrag ist 20,-€ bzw. ermäßigt 15,-€):

Ich erkläre mich bereit, „Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V.“ mit einem Betrag in Höhe von _____ € zu unterstützen. Ich entscheide mich für folgende Zahlungsweise:

monatlich vierteljährlich halbjährlich jährlich

- Ich möchte „Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V.“ mit einer einmaligen Spende in Höhe von _____ € unterstützen.

-
- Ich erteile „Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V.“ bis auf Widerruf eine Einzugsermächtigung. Sollte mein Konto nicht ausreichend gedeckt sein, ist mein Geldinstitut nicht verpflichtet, den Betrag einzulösen.

Kontoinhaber _____ Kto-Nr. _____

Geldinstitut _____ BLZ _____

- Ich überweise den Betrag selbst auf folgendes Spendenkonto:

Empfänger: **Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V.**

Kto-Nr.: **300 20 37**

Geldinstitut: **Stadtsparkasse KölnBonn**

BLZ: **370 501 98**

Absender

Name _____ Tel. _____

Anschrift _____ E-Mail _____

Datum/Unterschrift



IMPRESSUM

Herausgeber:

AntiDiskriminierungsBüro (ADB) Köln/
Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V.
| Integrationsagentur –
Servicestelle für Antidiskriminierungsarbeit |
Keupstraße 93
51063 Köln

Konzept, Text und Redaktion:

Banu Bambal

**Durchführung und Auswertung der Studie
„Psychosoziale Folgen von Diskriminierungs-
erfahrungen und deren Auswirkungen auf die
Lebenssituation Betroffener“:**

Mitra Houghoghi Zadeh
Irene Klein

Layout:

Adrian Brachman

Druck:

print24 GmbH

Erscheinungsdatum:

Juni 2009

Bezug:

Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V.
Keupstraße 93
51063 Köln
Telefon: 0221 510 18 47
Fax: 0221 952 11 26
E-Mail: info@oegg.de
Web: www.oegg.de



gefördert vom:

Ministerium für Generationen,
Familie, Frauen und Integration
des Landes Nordrhein-Westfalen



