



ANTIDISKRIMINIERUNGSBERATUNG IN DER PRAXIS

Die Standards für eine qualifizierte
Antidiskriminierungsberatung ausbuchstabiert

Inhalt

4 **Einleitung**

6 **I. Grundlagen und Rahmenbedingung**

6 01 **Das beraterische Verständnis von Diskriminierung**
Daniel Bartel, Antidiskriminierungsbüro Sachsen

13 02 **Positioniertheit von Berater_innen und Beratungsangeboten**
Daniel Bartel, Antidiskriminierungsbüro Sachsen

20 03 **Kontext von Antidiskriminierungsberatung**
Jay Keim, LesMigraS/ Lesbenberatung Berlin e.V.

24 04 **Parteiliche Beratungshaltung und Position beziehende Unterstützung von Handlungsstrategien**
Birte Weiß, basis & woge

30 05 **Empowerment in der Antidiskriminierungsberatung**
Nuran Yiğit, Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin des Türkischen Bundes in Berlin-Brandenburg

35 06 **Mehrfachdiskriminierung und mehrdimensionale Perspektive in der Antidiskriminierungsberatung**
Jay Keim, LesMigraS/ Lesbenberatung Berlin e.V.

42 **II. Beratungspraxis und Interventionen**

42 01 **Interventionen gegen Diskriminierung. Ein Überblick**
Daniel Bartel, Antidiskriminierungsbüro Sachsen

48 02 **Sprechen im geschützte(re)n Raum**
Moritz Schelkes, Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin des Türkischen Bundes in Berlin-Brandenburg

52 03 **Klage und Beistandschaft nach dem AGG**
Eva Maria Andrades Vazquez, Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin des Türkischen Bundes in Berlin-Brandenburg

60 04 **Beschwerdebrief**
Daniel Bartel, Antidiskriminierungsbüro Sachsen

73 05 **Vermittlung in der Antidiskriminierungsberatung**
Moritz Schelkes & Eva Maria Andrades Vazquez, Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin des Türkischen Bundes in Berlin-Brandenburg

77 06 **Testings als Instrument der Antidiskriminierungsberatung**
Moritz Schelkes, Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin des Türkischen Bundes in Berlin-Brandenburg

85 07 **Vertragliche Vereinbarung und Contract Compliance**
Daniel Bartel, Antidiskriminierungsbüro Sachsen

89 08 **Diskriminierung sichtbar machen – Medienarbeit als Handlungsstrategie**
Birte Weiß, basis & woge

93 09 **Impulse für institutionelle Veränderungen**
Hartmur Reiners, Integrationsagentur, Servicestelle für Antidiskriminierungsarbeit beim Anti-Rassismus Informations-Centrum

95 10 **Dokumentation von Diskriminierungsfällen**
Hartmur Reiners, Integrationsagentur, Servicestelle für Antidiskriminierungsarbeit beim Anti-Rassismus Informations-Centrum

102 **Glossar**

104 **Informationen zu den Autor_innen**

106 **Impressum**

Einleitung

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

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

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

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

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

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

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

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

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

gen und kompetente Berater_innen zurückgegriffen werden. Was fehlt sind die Ressourcen, die den Aufbau von Beratungs

I. GRUNDLAGEN UND RAHMENBEDINGUNG

01

Das Beraterische Verständnis von Diskriminierung

Daniel Bartel,
Antidiskriminierungsbüro Sachsen

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

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

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

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

Diskriminierungserfahrung

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

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

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

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

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

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

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

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

► Relevante Aspekte für das Beraterische Verständnis von Diskriminierung

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

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

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

Analytischer Dreischritt

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

Ungleichbehandlung

Ungleichbehandlung steht als Sammelbegriff für

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

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

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

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

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

Merkmalszuschreibung und/oder Merkmalszugehörigkeit

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

Beispiel

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

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

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

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

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

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

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

Es geht um Macht und Privilegien.

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

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

Gesellschaftliche Machtverhältnisse prägen Menschen.

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

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

Strukturell benachteiligte Gruppen

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

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

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

Strukturell privilegierte Gruppen

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

Beispiel

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

02 Positioniertheit von Berater_innen und Beratungsangeboten

Daniel Bartel, Antidiskriminierungsbüro Sachsen

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

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

Gesellschaftliche Machtverhältnisse und Individuen

*Erstens: vergiss, dass ich Schwarz bin.
Zweitens: vergiss nie, dass ich Schwarz bin.²*

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

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

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

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

1 vgl. advd (2009), v.a. Definition, Parteilichkeit, Empowerment, Horizontalität
2 Parker (1990), ins Deutsche übersetzt

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

15 Rosenstreich (2009)

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

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

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

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

Positioniertheit in der Sicht von Berater_innen auf Klient_innen und Beratungsfälle

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

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

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

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

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

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

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

Kontextualisierung der Frage nach Positioniertheiten

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

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

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

Literatur

►

advd (2009): : Eckpunktepapier des Antidiskriminierungsverbandes Deutschland (advd). Standards für eine qualifizierte Antidiskriminierungsberatung. Online unter: www.adb-sachsen.de/media/documents/1259245673.pdf

►

Ayim, May (1987): Weißer Stress und Schwarze Nerven. in: Oguntoye, Katharina; Ayim, May & Schultz, Dagmar (Hg.): Farbe bekennen: Afro-deutsche Frauen auf den Spuren ihrer Geschichte. Orlanda Verlag, Berlin.

►

bell hooks (1993): Weißsein in der Schwarzen Vorstellungswelt, in: diess.: Black Looks. Popkultur Medien Rassismus. Orlanda Verlag, Berlin.

►

Rosenstreich, Gabriele (2009): Von Zugehörigkeiten, Zwischenräumen und Macht: Empowerment und Powersharing in interkulturellen und Diversity-Workshops, in: Elverich, Gabi, Annita Kalpaka und Karin Reindlmeier (Hg.): Spurensicherung. Reflexion von Bildungsarbeit in der Einwanderungsgesellschaft, Unrast, Münster.

►

Wollrad, Eske (2005): Weisssein im Widerspruch: Feministische Perspektiven auf Rassismus, Kultur und Religion. Helmer Verlag, Sulzbach.

►

Oguntoye, Katharina; Ayim, May & Schultz, Dagmar (1987): Farbe bekennen: Afro-deutsche Frauen auf den Spuren ihrer Geschichte. Orlanda Verlag, Berlin.

►

Sow, Noah (2008): Deutschland Schwarz Weiß. C.Bertelsmann, München.

►

Parker, Pat (1990): For the white person who wants to know how to be my friend, in: Gloria Anzaldua (Hg.): Making Face, Making Soul/Hacienda Caras: Creative and Critical Perspectives by Women of Color. Aunt Lute Foundation Books, San Francisco

►

Ritz, ManuEla (2009): Die Farbe meiner Haut: Die Anti-Rassismustrainerin erzählt. Herder, Freiburg.

03 Kontext von Antidiskriminierungsberatung

Jay Keim, LesMigraS/ Lesbenberatung Berlin e.V.

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

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

Erhöhung des Bekanntheitsgrades und Schaffung von Zugangsmöglichkeiten

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

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

Öffentlichkeitsarbeit

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

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

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

Veranstaltungen und Workshops

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

Auf Workshops können Inhalte solcher Veranstaltungen vertieft werden. Sogenannte Empowerment-Workshops zielen darauf ab, den Menschen, die Diskriminierung erfahren haben und/oder gesellschaftlich diskriminiert werden, darin zu stärken, eigene Handlungsstrategien zu entwickeln und eine selbstermächtigende Perspektive auf sich und ihre gesellschaftliche Position einzunehmen. Workshops können auch Sensibilisierungsräume bereitstellen, in denen Kenntnisse

Antidiskriminierungsarbeit

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

Die wichtigsten Säulen der Antidiskriminierungsarbeit neben der Beratung sind:

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

Politische (Lobby-)Arbeit

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

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

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

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

Konzeptionelle und inhaltliche Arbeit

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

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

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

Wissenschaftliche Arbeit

Forschungen und Studien sind ein wichtiger Beitrag zur Erweiterung des Wissens über Diskriminierung und zur Entwicklung von

04 Parteiliche Beratungshaltung und Position beziehende Unterstützung von Handlungsstrategien

Birte Weiß,
basis & woge

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

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

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

Parteiliche Haltung in Beratungsgesprächen

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

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

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

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

Kern der parteilichen Beratungshaltung ist, dass Berater_innen das, was Ratsuchende berichten, möglichst weitgehend aus deren Sichtweise heraus betrachten und verstehen können. Wie weitreichend dies gelingt, hängt u.a. davon ab, wie Berater_innen selbst gesellschaftlich positioniert sind, welche Erfahrungen mit Diskriminierung sie mitbringen, wie sie ihre Privilegien reflektieren und welches Diskriminierungsverständnis sie fachlich und persönlich entwickelt haben. Idealerweise können Ratsuchende bestimmen, ob gleich positionierte Berater_innen für sie eine wichtige Voraussetzung sind, ob also eine Ratsuchende mit Rassismuserfahrungen diese gerne mit einer Berater_in besprechen möchte, die Rassismuserfahrungen teilt oder ob das für sie nicht relevant ist oder ob sie sich gerade eine gesellschaftlich anders positionierte Berater_in wüns

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

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

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

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

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

Literatur

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

06 Mehrfachdiskriminierung und mehrdimensionale Perspektive in der Antidiskriminierungsberatung

Jay Keim, LesMigraS/ Lesbenberatung Berlin e.V.

In dem Eckpunktepapier zu den Standards einer qualifizierten Antidiskriminierungsberatung wird ein horizontaler Ansatz als Grundsatz für die Beratung festgelegt. Ein horizontaler Ansatz bedeutet, dass Ratsuchende Unterstützung erhalten

Systematik der Interventionsmöglichkeiten

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

fallspezifisch/reaktiv – fallübergreifend/proaktiv

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

situationsklärend – Rechte durchsetzend

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

impliziter Gesetzesbezug – expliziter Gesetzesbezug

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

vermittelnd – konfrontativ

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

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

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

Weil es um die Auswirkung auf den Interventionsprozess geht, muss den subjektiven Einschätzungen der Beteiligten

04 Beschwerdebrief

Daniel Bartel,
Antidiskriminierungsbüro Sachsen

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

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

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

1 vgl. Kapitel „Interventionen im Überblick“

2 vgl. Kapitel „Sprechen im geschütz(e)rn Raum“

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

3 siehe Anhang Vollmacht

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

Fertigstellung des Beschwerdebriefes

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

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

Reaktion auf Beschwerdebriefe

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

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

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

Beispiele für Beschwerdebriefe

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

Anhang Vollmacht

VOLLMACHT

In der Angelegenheit

Beschwerde der Frau/des Herrn

.....

gegenüber

.....

wegen

Diskriminierung aufgrund:

.....

wird hiermit

(Beratungsstelle)

.....

vertreten durch

(Berater_in)

.....

Vollmacht für die Interessenvertretung in außergerichtlichen Verfahren erteilt.

Die Vollmacht umfasst insbesondere folgende Befugnisse (Unzutreffendes streichen):

Beschwerdeführung

Ersuchen um Stellungnahme

öffentliche Abgabe von Stellungnahmen

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

BARRIEREFREIHEIT DES CAMPUS ...

Sehr geehrter Herr,

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

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

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

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

ROLLSTUHLGERECHTER ZUGANG ZUM CAMPUS

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

ROLLSTUHLGERECHTER ZUGANG ZU DEN GEBÄUDEN

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

LEITSYSTEM INNERHALB DES HÖRSAALGEBÄUDES

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

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

Da ich die Rolle eines Dozenten einnehmen sollte, musste ich in den vorderen Bereich des Hörsaals 5 gelangen. Vor mir lag eine steil abfallende Treppe ohne Alternative. Nachdem ich mit beträchtlicher Mühe den Abstieg bewältigt hatte, musste

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

AKTENZEICHEN:

DISKRIMINIERUNGSBESCHWERDE

Sehr geehrter Herr,

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

Was ist passiert?

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

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

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

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

DISKRIMINIERUNGSBESCHWERDE

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

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

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

Individuell: Ermessensentscheidung und Handlungsspielraum des Zugbegleiters

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

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

Sehr geehrte Damen und Herren,

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

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

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

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

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

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

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

Aus meiner Perspektive als Antidiskriminierungsberater kann ich gut verstehen, dass Sie die arbeitsrechtlichen Bestimmungen beachten und im Einzelfall auch sorgfältig prüfen müssen. Ich freue mich sehr, dass (Unternehmen) ein explizites Diskriminierungsverbot in seinen Verhaltenskodex aufgenommen hat und so ein deutliches Zeichen nach innen und außen setzt. Die in diesem Brief

Links zu Beschwerdebriefen anderer Organisationen und Einzelpersonen:

- **Der braune Mob: Schwarze media-watch-Organisation**

Webseite mit konkreten Beispielen aus dem Bereich Rassismus, Argumentationshilfen und Anleitungen. Online unter: www.derbraunemob.de/deutsch/index.htm
- **Behindertenparkplatz – Blog der Journalistin Christiane Link**

Konkretes Beispiel einer Auseinandersetzung zum Thema Barrierefreiheit mit einer Fluggesellschaft. Online unter: www.behindertenparkplatz.de/cl/2010/01/30/1153
- **SANE – „Stigma Alarm Netzwerk“, Netzwerk von Psychiatrie-Erfahrenen, Angehörigen und professionellen Helfern**

Webseite mit konkreten Beispielen aus dem Bereich psychische Erkrankungen, Argumentationshilfen und Anleitungen. Online unter: openthedoors.de/de/sane_archiv.php

05 Vermittlung in der Antidiskriminierungsberatung

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

Vermittlung als Querschnittsthema

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

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

Fallbeispiel:

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

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

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

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

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

06 Testings als Instrument der Antidiskriminierungsberatung

Moritz Schelkes, Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin des TBB

Was sind Testings?

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

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

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

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

Fallbeispiel:

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

Zwei Mitarbeiter der Beratungsstelle wiederholen das Testing. Während der Mitarbeiter, der sich mit einem „türkisch“ markierten Namen meldet, die Auskunft erhält, die

Impressum

Herausgeber:

Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd)

Autor_innen:

Daniel Bartel (Antidiskriminierungsbüro Sachsen)

Jay Keim (LesMigraS/ Lesbenberatung Berlin e.V.)

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

Moritz Schelkes (Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin des TBB)

Eva Maria Andrades Vazquez (Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin des TBB)

Birte Weiß (basis & woge e.V.)

Nuran Yigit (Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin des TBB)

Projektleitung und V.i.s.d.P.:

Daniel Bartel

Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd)

Oranienstrasse 53

10969 Berlin

Lektorat:

Vera Seehausen

Layout:

Katja Schladitz

Rechte:

© bei den Autor_innen und dem Antidiskriminierungsverband Deutschland. Alle Rechte vorbehalten.

Die Broschüre steht unter www.antidiskriminierung.org zum Download zur Verfügung.

Der advd und seine Mitgliedsorganisationen bieten zu allen Themen der Publikation Workshops und Trainings mit dem Ziel der Sensibilisierung, Vertiefung und Kompetenzerweiterung an.

Kontakt:

info@antidiskriminierung.org

www.antidiskriminierung.org

Dezember 2015

