





Arbeiterwohlfahrt

Landesverband

Schleswig-Holstein e.V.



Alltägliche Diskriminierung von Menschen mit Migrationshintergrund in Schleswig-Holstein 2012

– Ein befragungsbasierter Report –

Gefördert im Rahmen des Bundesprogramms
„TOLERANZ FÖRDERN – KOMPETENZ STÄRKEN“.



Impressum

Herausgeber:	Arbeiterwohlfahrt Landesverband Schleswig-Holstein e.V. AWO Interkulturell Beratungsnetzwerk gegen Rechtsextremismus, Fremdenfeindlichkeit und Antisemitismus Michael Treiber
Projektverantwortlicher:	Claus Godbersen
Autoren 3. - 6.:	Prof. Dr. Fabian Lamp und Dipl. Päd. Anita Gruber
Druck:	die Druckerei
Auflage:	1500

Anmerkung:

Die Angaben in diesem Report beziehen sich sowohl auf die männliche als auch auf die weibliche Form. Zur besseren Lesbarkeit wurde auf die zusätzliche Bezeichnung in weiblicher Form verzichtet. Personenbezogene Aussagen gelten jedoch stets für Frauen und Männer gleichermaßen.

Inhaltsverzeichnis

1. Vorwort	Seite 4
2. Die Geschichte hinter dem Report	Seite 6
3. Einleitung	Seite 7
4. Definitionen und Grundlagen	Seite 8
4.1. Unmittelbare Diskriminierung	Seite 8
4.2. Mittelbare Diskriminierung (Strukturelle Diskriminierung)	Seite 8
4.3. Institutionelle Diskriminierung	Seite 8
5. Auswertung der Fragebögen	Seite 9
5.1. Quantitative Auswertung	Seite 9
5.1.1 Unmittelbare Diskriminierung	Seite 11
5.1.2 Unmittelbare institutionelle Diskriminierung	Seite 11
5.1.3 Mittelbare institutionelle Diskriminierung	Seite 12
5.1.4 Mittelbare strukturelle Diskriminierung	Seite 12
5.2. Qualitative Auswertung	Seite 13
5.2.1 Diskriminierungserfahrungen in der Kindertagesstätte	Seite 13
5.2.2 Diskriminierungserfahrungen in der Schule	Seite 13
5.2.3 Diskriminierungserfahrungen bei der Arbeit	Seite 14
5.2.4 Diskriminierungserfahrungen im Wohnumfeld	Seite 16
5.2.5 Diskriminierungserfahrungen in der Freizeit und beim Sport	Seite 17
5.2.6 Diskriminierungserfahrungen in der Öffentlichkeit	Seite 17
5.2.7 Diskriminierungserfahrungen in Ämtern und Behörden	Seite 19
5.3. Identifizierte Bewältigungsstrategien	Seite 19
5.4. Zusammenfassung der quantitativen und qualitativen Auswertung	Seite 21
6. Herausforderungen an die demokratische Gesellschaft	Seite 22
7. Handlungsempfehlungen	Seite 23
8. Literatur	Seite 25
9. Anhang	Seite 26

1. Vorwort

Die Arbeiterwohlfahrt ist ein Spitzenverband der Freien Wohlfahrts-
pflege. Frauen und Männer fördern in der AWO eine fortschrittliche
Arbeit, in deren Vordergrund immer der Mensch mit seinen indivi-
duellen Fähigkeiten steht. Das sozialetische Fundament und der
sozial-politische Hintergrund der AWO sind die Grundwerte Freiheit,
Gerechtigkeit, Toleranz und Solidarität, die in der Tradition der Ar-
beiterbewegung verankert sind. Die AWO fühlt sich verpflichtet, eine
fortschrittliche und fachlich hochwertige Arbeit zu gewährleisten.

In Schleswig-Holstein arbeiten ca. 4.000 Mitarbeiter in unter-
schiedlichen Organisationen und Einrichtungen der Kinder-, Ju-
gend und Altenhilfe, in der Familienbildung, Gesundheitsver-
sorgung und Migrationssozialarbeit. Von den mehr als 20.000
Mitgliedern der AWO Schleswig-Holstein engagieren sich ca. 3.000
ehrenamtlich in den verschiedensten Bereichen. Von Vorstands-
funktionen und sozialpolitischer Einflussnahme über Spendenak-
tionen und Öffentlichkeitsarbeit bis hin zur Betreuung, Beratung
und Begleitung bringen sie sich auf allen Verbandsebenen aktiv
ein.

Der Arbeiterwohlfahrt Landesverband Schleswig-Holstein e.V. hat
sich in über 40-jähriger Migrationsarbeit als einer der größten
landesweit tätigen Träger sozialer Arbeit mit Zugewanderten und
ihren Familien etabliert.

Als Einrichtung der Landesgeschäftsstelle der Arbeiterwohlfahrt
koordiniert und steuert **AWO Interkulturell** die Migrationsarbeit
der Arbeiterwohlfahrt in Schleswig-Holstein.

Die **AWO-IntegrationsCenter** vereinen im Jahr 2012 an 14 Standor-
ten in 10 Kreisen bzw. kreisfreien Städten Schleswig-Holsteins und
in Hamburg vielfältige Angebote der **Migrationsarbeit**.

Sie beschäftigen derzeit 52 Hauptamtliche mit unterschiedlichen
Stellenanteilen. Unsere Mitarbeiter verfügen über eine **pädago-
gische Ausbildung** bzw. ein pädagogisches oder sozialwissen-
schaftliches **Studium**. Sie haben unterschiedlichen kulturellen
bzw. **Migrationshintergrund, Sprachkenntnisse** in Deutsch
und mindestens einer weiteren Sprache (englisch, französisch,
türkisch, russisch, polnisch, bulgarisch, kroatisch, persisch,
arabisch, ungarisch, akan, haussa, kurdisch) und verfügen über
interkulturelle Kompetenz.

Seit dem 1.7.2010 ist der AWO Landesverband Schleswig-Holstein
e.V. kooperierender Träger im landesweiten **Beratungsnetz-
werk gegen Rechtsextremismus, Fremdenfeindlichkeit und
Antisemitismus** im Rahmen des Bundesprogramms „Toleranz
fördern – Kompetenz stärken“.

Unser Leitbild

**Integration in unsere Gesellschaft
bedeutet gleichberechtigte Teilhabe
in allen Lebensbereichen!**

Die Arbeiterwohlfahrt als Verband,
der seine Tradition in der Arbeiterbewegung
hat, bezieht sich auf die Werte des
freiheitlich-demokratischen Sozialismus:
Solidarität, Toleranz, Freiheit, Gleichheit
und Gerechtigkeit.

Diese Grundwerte zielen darauf ab, jedem
Menschen die gleiche Chance zu eröffnen
und Teilhabe zu sichern, sein Leben in
Würde und Verantwortung frei zu gestalten.

Keiner darf aufgrund seiner ethnischen
Herkunft, Hautfarbe, kulturellen
Lebensweise, Behinderung, des Geschlechts
bzw. Alters oder der Religion im Alltag
Diskriminierungen ausgesetzt werden.

Die Beschäftigten der AWO-Migrationsfachdienste haben zum
Teil lange und intensive Kontakte zu ihren Klienten. Unter den
vielfältigen Themen, die im Rahmen der Migrationssozialarbeit
besprochen werden, wird immer wieder das Problem der Diskrimi-
nierung genannt. Flüchtlinge, Ausländer mit ungesichertem oder
permanentem Aufenthaltstitel sowie Deutsche mit Migrationshin-
tergrund berichten gleichermaßen, wie sie wegen ihrer tatsäch-
lichen oder unterstellten ethnischen oder kulturellen Zugehörig-
keit benachteiligt werden, sodass wir den Eindruck gewannen,
dass rassistische Diskriminierung zum Alltag vieler Menschen in
Schleswig-Holstein gehört.

Diese Diskriminierung äußert sich in unterschiedlichsten Formen: Kinder bekommen in der Schule von Mitschülern und mitunter auch von Lehrkräften abwertende Äußerungen über ihre Hautfarbe zu hören. Muslimische Frauen mit Kopftuch werden auf offener Straße beschimpft. Ein türkischer Name erschwert die Wohnungssuche.

Wir unterstellen, dass dieses Verhalten oft nicht auf Böswilligkeit der Diskriminierer beruht. Vielmehr fehlt es am Willen oder auch Mut, sich mit dem als fremd Wahrgenommenen auseinanderzusetzen und sich über rein äußerliche Unterschiede hinweg einander anzunähern. Hier geht der Gesellschaft ein riesiges Potential an Wissen, Arbeitskraft und nicht zuletzt auch gesellschaftliche Solidarität verloren, das sich durch ein wenig mehr Offenheit und Vertrauen leicht „bergen“ ließe.

Alle Bürger, Deutschstämmige wie Menschen mit Migrationshintergrund, müssen sich mit dem Thema einer vielfältigen und multiethnischen Gesellschaft und ihren Herausforderungen auseinandersetzen und lernen, das Fremde im Gegenüber kennen zu lernen und Unterschiede auszuhalten. Gelingt dies nicht, sind diskriminierende, rassistische und fremdenfeindliche Verhaltensweisen von abwertenden Sprüchen bis hin zu rechtsextremen Mordanschlägen des Nationalsozialistischen Untergrundes (NSU) die Folgen.

Gewalt abzulehnen und zu verurteilen, davon ist zweifellos die große Mehrheit der Gesellschaft in Deutschland überzeugt. Wer es jedoch normal findet, dass z. B. eine Wohnung nicht an Ausländer oder Schwarze vermietet wird, muss sich im Klaren darüber sein, dass gewaltbereite Neonazis durch solche in der Bevölkerung weit verbreiteten Einstellungen (vgl. Decker/Weißmann/Kiess/Brähler: Die Mitte in der Krise, Berlin 2010) zu Straftaten ermutigt werden.

Deswegen gilt es, dem Eindruck, ein „bisschen Diskriminierung“, ein „bisschen Rassismus“ gehöre eben zum Alltag, deutlich zu widersprechen. Im Gegenteil: Alltäglicher Diskriminierung muss entschieden entgegengetreten werden, und sie muss mehr als bisher in den Fokus öffentlicher Aufmerksamkeit rücken. Hierzu trägt jeder Einzelne im Alltag persönliche Verantwortung!

Alle Menschen haben von Geburt an bedingungslos den gleichen Wert. Dieser Wert darf nicht eingeschränkt werden – andernfalls wäre das der Anfang vom Ende jeder freiheitlichen Gesellschaft, in der alle Menschen ohne Angst leben können.

Die AWO fühlt sich diesem Prinzip seit ihrer Gründung verpflichtet und stellt mit der Veröffentlichung dieses Berichts klar, **dass alltägliche Diskriminierung**, und sei sie auch vermeintlich harmlos, **thematisiert werden muss und nicht als normal angesehen werden darf. Sie ist nicht harmlos!** Betroffenen soll hiermit signalisiert werden, dass sie nicht alleine stehen und es Möglichkeiten gibt, sich gegen Diskriminierung zu wehren.

Dem vorliegenden Report liegt eine Umfrage unter in Schleswig-Holstein lebenden Menschen mit Migrationshintergrund zugrunde, die von April 2011 bis März 2012 in mehreren Städten und Landkreisen durchgeführt wurde. Die Teilnehmer wurden gefragt, über welche Diskriminierungserfahrungen sie verfügen und in welchem Zusammenhang sie sich diskriminiert fühlten. Auch haben wir erfragt, welches Verhalten sich die Diskriminierten von möglichen Zeugen gewünscht hätten, wie sie selbst auf den Vorfall reagierten und wie sie selbst gerne reagiert hätten, aber in der Situation nicht konnten. Die Fragebögen standen in Deutsch, Russisch, Polnisch, Arabisch und Türkisch zur Verfügung.

Über 250 ausgefüllte Fragebögen wurden anschließend von **Dipl. Päd. Anita Gruber und Prof. Dr. Fabian Lamp** von der Fachhochschule Kiel, Fachbereich Soziale Arbeit und Gesundheit, ausgewertet. Diese Auswertung befindet sich in den Abschnitten 3 bis 6.

Wir bedanken uns bei Allen, die sich an der Umfrage beteiligt und uns ihre Erlebnisse geschildert haben. Ebenso gilt unser herzlicher Dank Prof. Dr. Fabian Lamp, Anita Gruber und den Studierenden der Fachhochschule Kiel, die die schwierige Aufgabe gemeistert haben, aus sehr verschiedenen Diskriminierungserfahrungen einen aussagefähigen Bericht zu fertigen.

Michael Treiber
AWO Interkulturell
im Oktober 2012

Viele ausgefüllte Fragebögen berichten nicht von Diskriminierung im streng juristischen Sinn, sondern von anderen Straftatbeständen wie Beleidigung oder Volksverhetzung und Phänomenen wie Mobbing. Deshalb kann der Begriff „Diskriminierung“ im Folgenden nicht formal aufgefasst werden, sondern muss sozial und politisch verstanden werden als Ausdruck einer nachteiligen, oft abwertenden Haltung, der Menschen mit Migrationshintergrund durch die Mehrheitsgesellschaft ausgesetzt sind.

2. Die Geschichte hinter dem Report

Während der Zeit, in der die dem Report zu Grunde liegenden Fragebögen gesammelt wurden, wurden auch viele Erfahrungen gemacht, die über das Thema der Diskriminierung ähnlich viel Aufschluss geben wie die Antworten der Befragten. Diese sollen den Lesern nicht vorenthalten werden. Dieser Report basiert auf der Annahme, dass Diskriminierung im Leben vieler Menschen mit Migrationshintergrund eine große Rolle spielt, und zwar signifikant größer als bei Deutschen ohne Migrationshintergrund. Wie bereits erwähnt ist dieser Eindruck im Laufe vieler Jahre der Migrationssozialarbeit entstanden. Deshalb wurde nicht versucht, eine statistisch abgesicherte Aussage darüber zu treffen, wie viel Prozent der Menschen mit Migrationshintergrund in Schleswig-Holstein Diskriminierung aufgrund ihres Migrationshintergrundes erfahren. Nur die Art der Diskriminierungserlebnisse und ihre subjektive Wahrnehmung wurden betrachtet. Den 257 ausgewerteten Fragebögen stehen 31 Bögen gegenüber, die leer oder mit der Angabe, nie diskriminiert worden zu sein, abgegeben wurden.

Um 257 verwertbare Antworten zu erhalten, musste wie bei jeder Umfrage ein Vielfaches davon an Fragebögen in Umlauf gebracht werden. Es wollten auch nicht Alle, die von Diskriminierung berichteten, einen Fragebogen ausfüllen. In vielen informellen Gesprächen wurden Informationen über zum Teil schwerwiegende Benachteiligungen aufgrund des Migrationshintergrundes mitgeteilt, die in keinem Fragebogen auftauchen. Über die Gründe kann prinzipiell nur spekuliert werden. Es liegt jedoch nahe, dass gerade bei schwerwiegenden Diskriminierungserlebnissen die psychischen Folgen in die Nähe eines Traumas kommen.¹ Das Niederschreiben von Erinnerungen ruft bei manchen Menschen eine intensivere emotionale Befassung hervor als ein Gespräch und mag deswegen von einigen Betroffenen abgelehnt worden sein. Bei Personen mit ungesichertem Aufenthaltsstatus in Deutschland oder belastender Migrationserfahrung wie zum Beispiel Flucht kommt hinzu, dass der formularhafte Aufbau des Fragebogens den Eindruck erweckt haben könnte, es handle sich um ein „offizielles Formular“, durch dessen fehlerhaftes Ausfüllen man Nachteile bekommen könnte.



Aktiv gegen alltäglichen Rassismus

Günlük yaşamda ırkçılığa ve yabancı düşmanlığına karşı aktif olma
Активно против расизма
Taking action against commonplace-racism
S'activer contre le racisme quotidien
Działanie przeciw dyskryminacji rasowej w życiu codziennym
العمل ضد التمييز العنصري في الحياة اليومية

Wir suchen Migrantinnen und Migranten, die mit der Beratungsstelle gegen Rechtsextremismus, Fremdenfeindlichkeit und Antisemitismus der Arbeiterwohlfahrt Schleswig-Holstein e.V. einen Bericht über Alltagsdiskriminierung in Schleswig-Holstein erstellen wollen.

Haben Sie Interesse? Fragen Sie die Beraterin/den Berater Ihres Vertrauens oder wenden Sie sich direkt an die AWO-Beratungsstelle gegen Rechtsextremismus: Sibeliusweg 4 | 24109 Kiel | Tel.: 0175 / 438 1545 E-Mail: beranet@awo-sh.de

Werbeplakat für die Beteiligung an der Umfrage zum Diskriminierungsreport

Grundsätzlich gehen die Meinungen zum Thema der rassistischen Diskriminierung auch unter Migranten, also der Hauptgruppe der potentiell Betroffenen, weit auseinander. In Gesprächen wurden die Aussagen „Das habe ich noch nie erlebt“ und „Das erlebe ich täglich“ beide sehr oft geäußert. Eine systematische, repräsentative Umfrage würde vermutlich für beide Aussagen eine hohe Zustimmung ergeben. Es gibt jedoch gute Gründe, auch hier eine Dunkelziffer anzunehmen. Eine nennenswerte Zahl von Personen hält sich selbst nicht für betroffen, obwohl sie es nach der juristischen Definition von Diskriminierung durchaus ist. Die Gründe dafür sind vor allem im psychischen Selbstschutz zu suchen: Wenn möglich weißt man es von sich, Opfer einer von der Mehrheitsgesellschaft ausgehenden Benachteiligung zu sein, weil es damit unvermeidlich würde, sich mit der eigenen Position relativer Schwäche auseinanderzusetzen.

¹ Vgl. Velho, Astride: *Un/Tiefen der Macht*, in: Landeshauptstadt München, Antidiskriminierungsstelle für Menschen mit Migrationshintergrund (Hrsg.):

Alltagsrassismus und rassistische Diskriminierung. Auswirkungen auf die psychische und körperliche Gesundheit, München 2011, S. 16-19.

Außerdem ist offenbar ein ganz maßgeblicher Grund – der auch von einigen ausdrücklich benannt wurde –, **dass Diskriminierung so alltäglich ist, dass es nicht mehr als Unrecht wahrgenommen wird**, gegen das es sich zu kämpfen lohnt.

Der Diskriminierungsreport war zunächst nicht als eine Umfrage im engeren Sinne gedacht. Die ursprüngliche Idee war, Arbeitsgruppen zum Thema rassistischer Diskriminierung einzurichten, in der Betroffene ihre Erlebnisse schildern und die Gelegenheit bekommen sollten, sich mit Experten zu beraten, um neue individuelle Handlungsmöglichkeiten zu entdecken und in Workshops „Reaktionen gegen Diskriminierung“ zu üben. Aus den Protokollen dieser Gruppensitzungen sollte ein Bericht über das Thema entstehen.

Diese speziellen „Betroffenen-Gruppen“ kamen jedoch nicht zustande. Im Gegensatz dazu waren zwei Seminare zum Thema

„Diskriminierung“, die im Rahmen eines politischen Bildungswochenendes mit den Teilnehmern des „AWO-Partizipationsprojekts“ durchgeführt wurden, gut besucht und von sehr interessanten, konstruktiven Diskussionen geprägt. Es wurde deutlich, dass die Betroffenen sich differenzierte Gedanken zu dem Thema machen und vielversprechende individuelle Bewältigungsstrategien entwickeln.

Stellt man die ursprüngliche Idee der speziellen Diskriminierungs-Arbeitsgruppen und den Erfolg der Seminare im Rahmen allgemeiner Bildungsveranstaltung gegenüber, so drängt sich die Schlussfolgerung auf, dass die Bearbeitung des Themas „Diskriminierung“ eingebettet in einen positiven Rahmen für Betroffene die Handhabung deutlich erleichtert. Siehe dazu auch Abschnitt 7.

3. Einleitung

Wird Diskriminierung aufgrund eines Migrationshintergrundes in Schleswig-Holstein erlebt? Wie wird Diskriminierung erlebt? Wie gehen Betroffene damit um – welche Bewältigungsstrategien werden angewandt? Welche Schlussfolgerungen lassen sich aus Fällen von Diskriminierung ziehen und welche Herausforderungen können hieraus an Politik und Gesellschaft formuliert werden?

Mit diesen Fragestellungen beschäftigt sich der vorliegende Diskriminierungsreport, der auf der Basis von insgesamt 257 Befragungen von Menschen, die Diskriminierung erlebt haben, erstellt wurde. Die Befragungen wurden an verschiedenen Orten Schleswig-Holsteins, wie z. B. Kiel, Preetz, Lübeck, Flensburg, Husum, Pinneberg, Itzehoe, Geesthacht, Schleswig und Neumünster von Mitarbeitern der Arbeiterwohlfahrt durchgeführt. Im Fokus hierbei steht die „Subjektsicht“, d. h. es wird nicht gefragt, inwieweit erlebte Diskriminierung eine reale Diskriminierung darstellte, sondern als Grundlage dient die **Wahrnehmung der Befragten** und ihre Empfindung, diskriminiert worden zu sein. Kurt Salentin vom Institut für interdisziplinäre Konflikt- und Gewaltforschung der Universität Bielefeld weist darauf hin, dass die subjektive Einschätzung der Frage, ob man diskriminiert wurde, „einen Integrationsindikator neben der Partizipation an gesellschaftlichen Gütern wie Bildung, Einkommen und

anderen dar[stellt], denn sie bildet die wahrgenommene Akzeptanz durch die Mehrheitsbevölkerung ab.“²

So soll der Report einen Einblick in die Lebenswelten von Menschen mit Migrationshintergrund, die in Schleswig-Holstein leben, erlauben. Aus wissenschaftlicher Sicht müssen ihm aber einige grundsätzliche Einschränkungen vorangestellt werden: der vorliegenden Befragung lag kein wissenschaftlich fundiertes Forschungsdesign zu Grunde. An der Erarbeitung und Erstellung der Fragebögen sowie an der Durchführung der Befragung waren die Autoren nicht beteiligt. Dadurch ergaben sich in Bezug auf die Auswertung der Fragebögen weitere Schwierigkeiten:

- Die Fragebögen wurden von den Befragten zum Teil selbst ausgefüllt, zum Teil wurden diese auch von den Interviewern ausgefüllt, was eine Vergleichbarkeit schwierig macht. Zudem birgt diese Vorgehensweise das Risiko, dass hier schon eventuelle Interpretationen von den Interviewern mit eingeflossen sein könnten.
- Eine klare Abgrenzung der Diskriminierungsorte fällt teilweise schwer. So wurde im Vorwege nicht definiert, wie einzelne Diskriminierungsorte, wie etwa „öffentliche Orte“, „Freizeit“ und „Sport“ voneinander abgegrenzt werden sollen.

² Salentin, Kurt, *Diskriminierungserfahrungen ethnischer Minderheiten in der Bundesrepublik*, Universität Bielefeld, September 2007,

S.1. Download unter http://www.unibielefeld.de/ikg/dateien/kurt_salentin/diskriminierungserfahrungen.pdf [21.8.2012].

Trotz diesen Einschränkungen aus wissenschaftlicher Perspektive lieferte das vorliegende Material genügend Daten und inhaltliche Informationen über subjektiv erlebte Diskriminierung, um einen eindrucksvollen Einblick in die Lebenswelten von Bürgern mit Migrationshintergrund in Schleswig-Holstein zu erhalten.

An dieser Stelle möchten wir besonders den Studierenden des Seminars „Umgang mit Andersheit und Differenz“ danken, das an der Fachhochschule Kiel am Fachbereich Soziale Arbeit und Gesundheit im Sommersemester 2012 unter der Leitung von Dr. Fabian Lamp durchgeführt wurde. Im Rahmen der Veranstaltung haben die Studierenden für den vorliegenden Bericht wertvolle Vorarbeiten geleistet.

4. Definitionen und Grundlagen

Was ist Diskriminierung? Eine allgemeingültige Definition von Diskriminierung ist weder in der Wissenschaft noch in der Politik vorzufinden. Der vorliegende Bericht bezieht sich auf die Definitionen, wie sie in der Antidiskriminierungsrichtlinie 2000/43 des Rats der Europäischen Union vorliegen. In der Antidiskriminierungsrichtlinie

wird in unmittelbare und mittelbare Diskriminierung unterschieden und es werden Diskriminierungskriterien benannt, die mit der Leistung oder dem Verhalten einer Person nicht in einem Kontext stehen, also von den betroffenen Personen selbst nicht beeinflusst werden können.

4.1 Unmittelbare Diskriminierung

Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person aufgrund ihrer ethnischen, kulturellen Herkunft, ihrer Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, ihres Alters, Geschlechts oder ihrer sexuellen Orientierung in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung als eine andere Person erfährt. (vgl. Antidiskriminierungsrichtlinie der EU 2000/43).

4.2 Mittelbare Diskriminierung (Strukturelle Diskriminierung)

(vgl. Antidiskriminierungsrichtlinie der EU 2000/43).

Um eine mittelbare Diskriminierung handelt es sich, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren bestimmte Personen aufgrund ihrer ethnischen, kulturellen Herkunft, ihrer Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, ihres Alters, Geschlechts oder sexuellen Orientierung in besonderer Weise benachteiligen können (vgl. Antidiskriminierungsrichtlinie der EU 2000/43). Die mittelbare Diskriminierung bezieht sich somit auf Strukturen der Gesellschaft und ihre Institutionen.

4.3 Institutionelle Diskriminierung

In der Diskriminierungsforschung findet sich ebenfalls der Begriff der institutionellen Diskriminierung. Bei der institutionellen Diskriminierung, also bei der Ungleichbehandlung durch Institutionen und Behörden, kann es sich sowohl um die Form der unmittelbaren Diskriminierung (Haltung und Verhalten von Mitarbeitern), als auch der mittelbaren Diskriminierung (Regeln, Vorschriften, Dienstanweisungen etc.) handeln.

5. Auswertung der Fragebögen

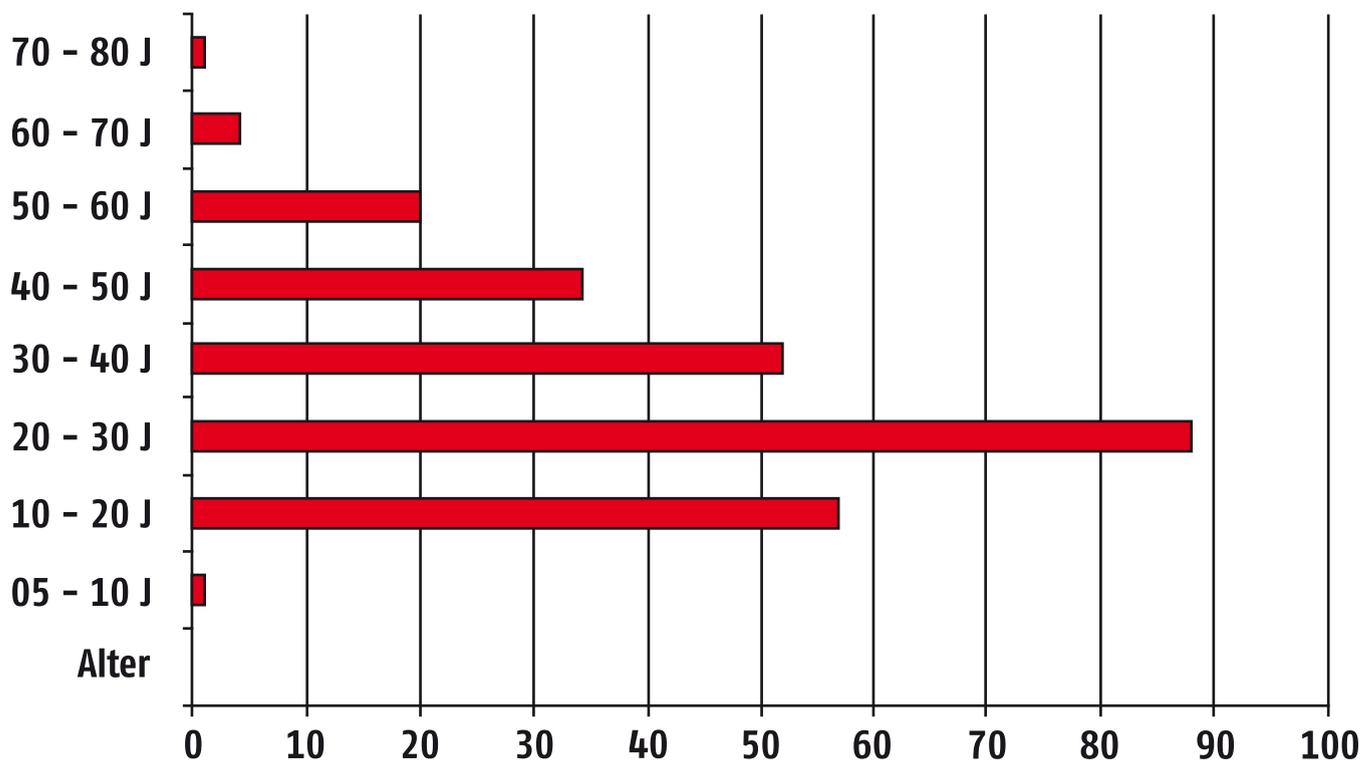
Insgesamt wurden den Autoren 257 Fragebögen vorgelegt. Diese wurden von uns **quantitativ und qualitativ** ausgewertet. Dabei wurden die Kategorien (Alter, Migrationshintergrund, Ausbildung etc.) der Fragebögen übernommen. Zusätzlich wurden sowohl für die quantitative als auch für die qualitative Auswertung weitere Differenzen aufgenommen, die Anlässe für Diskriminierung geben könnten, etwa das Geschlecht, das Alter oder der soziale Status

(siehe Kap. 2). Allerdings spielten diese weiteren Differenzen, wie sich in der Auswertung herausstellte, eine untergeordnete Rolle. Die Differenzlinie kulturelle Herkunft wurde von uns weiter ausdifferenziert in Religion, Hautfarbe und Sprache. In der qualitativen Auswertung zeigte sich, dass diese häufig Anlässe für Diskriminierung waren.

5.1 Quantitative Auswertung

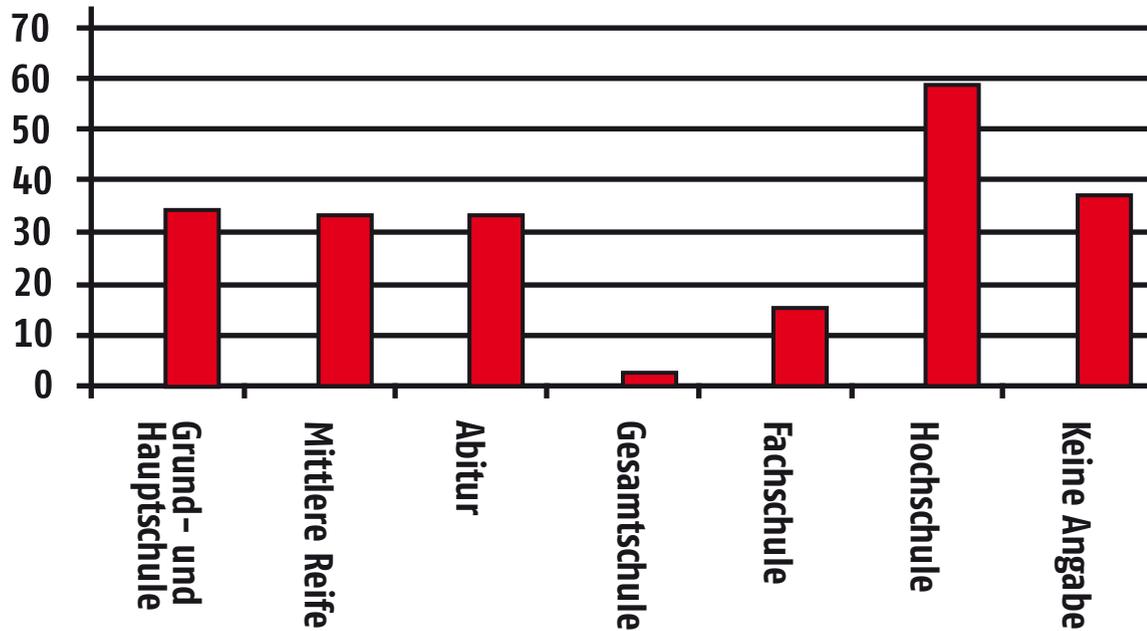
Von den insgesamt 257 befragten Personen waren 156 weiblichen und 101 Personen männlichen Geschlechtes. Die Altersstruktur der befragten Personen erstreckte sich von 9 Jahren bis zu über 70 Lebensjahren, wie folgender Tabelle zu entnehmen ist:

Altersstruktur der befragten Personen



Anhand der Angaben über erzielte Bildungsabschlüsse, die allerdings sehr uneinheitlich erfasst wurden, haben wir versucht den Bildungsstand der befragten Personen zu ermitteln.

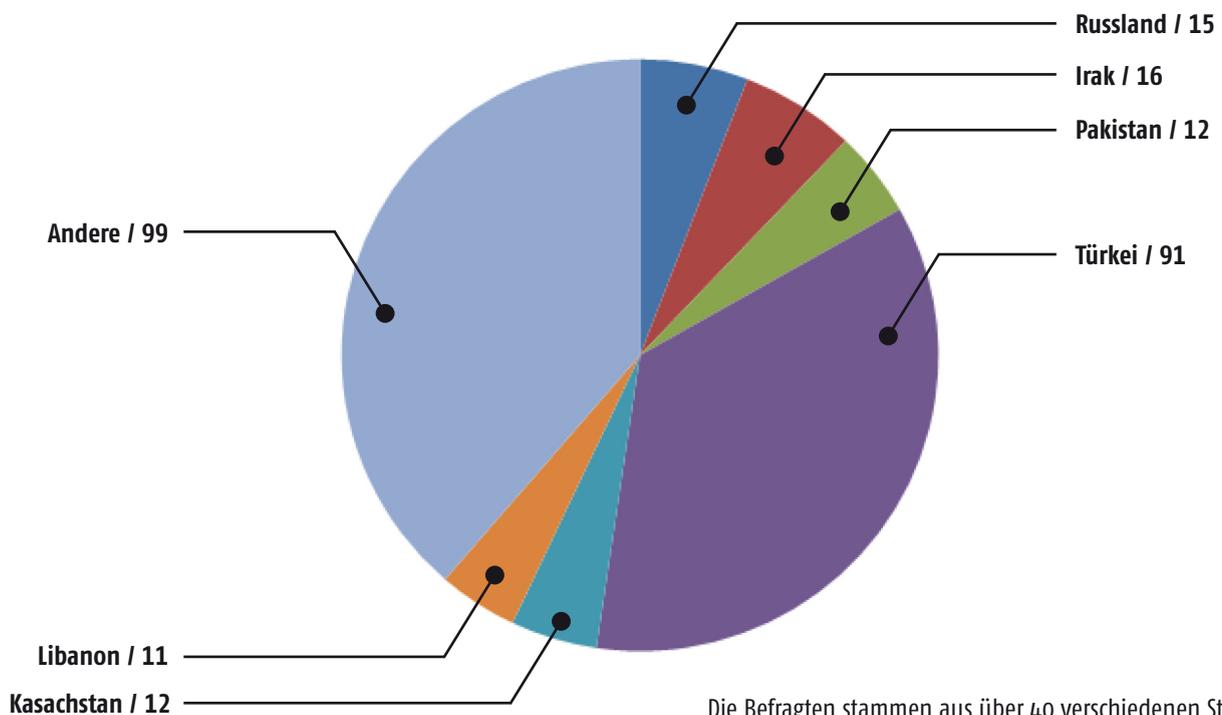
Bildungsstand



Die Tabelle zeigt deutlich, dass ein großer Teil der Befragten über qualifizierte bis hoch qualifizierte Bildungsabschlüsse verfügt.

Ebenfalls wurde der Migrationshintergrund der befragten Personen erfasst. Dabei wurden 43 verschiedene Herkunftsländer genannt, wobei Personen türkischer Abstammung mit Abstand am stärksten vertreten waren. Neben der Türkei waren Irak, Russland, Pakistan, Kasachstan und Libanon die am stärksten vertretenen Herkunftsländer. Außerdem waren Personen aus 35 anderen Staaten

(Afghanistan, Algerien, Aserbaidschan, Bosnien, Dominikanische Republik, Elfenbeinküste, Estland, Frankreich, Georgien, Indien, Indonesien, Iran, Italien, Jemen, Kenia, Kongo, Kroatien, Litauen, Marokko, Mazedonien, Namibia, Nigeria, Philippinen, Polen, Rumänien, Serbien, Sri Lanka, Sudan, Syrien, Togo, Tunesien, Ukraine, USA, Usbekistan, Weißrussland) an der Umfrage beteiligt. Hier wird die große Diversität des kulturellen Hintergrundes der Befragten deutlich.



Die Befragten stammen aus über 40 verschiedenen Staaten, wobei die Türkei als Herkunftsland mit Abstand am stärksten vertreten ist.

5.1.1 Unmittelbare Diskriminierung

liegt vor, wenn eine Person aufgrund bestimmter Faktoren (siehe 4.1) in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung als eine andere Person erfährt.

Ort der Diskriminierung:	Kita	Schule	Arbeit	Wohnen	Freizeit	Sport	Öffentlichkeit	Ämter und Behörden
Anzahl der erfassten Fälle								
Differenzlinie Geschlecht		4	1				3	
Differenzlinie Kulturelle Herkunft		26	18	10	11		41	6
Religion		5	3		2		10	
Hautfarbe		10		2	2		4	1
Sprache		4	2		1		2	2
Differenzlinie Alter								
Differenzlinie Sozialer Status								
Differenzlinie Körper		2						

5.1.2 Unmittelbare institutionelle Diskriminierung

liegt vor, wenn eine Institution durch ihre Mitarbeiter oder sonstige Angehörige Diskriminierung ausübt (siehe 4.1 bis 4.3).

Ort der Diskriminierung:	Kita	Schule	Arbeit	Wohnen	Freizeit	Sport	Öffentlichkeit	Ämter und Behörden
Anzahl der erfassten Fälle								
Differenzlinie Geschlecht								
Differenzlinie Kulturelle Herkunft	3	9	13	4			11	1
Religion		5	2		3			1
Hautfarbe		2	1					1
Sprache	1	6	5	1			5	
Differenzlinie Alter								
Differenzlinie Sozialer Status								

5.1.3 Mittelbare institutionelle Diskriminierung

liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren bestimmte Personen aufgrund bestimmter Faktoren (siehe 4.2) in besonderer Weise benachteiligen können. Sie bezieht sich somit auf Strukturen der Gesellschaft und ihre Institutionen.

Ort der Diskriminierung:	Kita	Schule	Arbeit	Wohnen	Freizeit	Sport	Öffentlichkeit	Ämter und Behörden
Anzahl der erfassten Fälle								
Differenzlinie Geschlecht								
Differenzlinie Kulturelle Herkunft		1	1	1	8	5		
Religion		1					1	1
Hautfarbe							1	
Sprache		1						
Differenzlinie Alter		1						
Differenzlinie Sozialer Status								

5.1.4 Mittelbare strukturelle Diskriminierung

Die mittelbare strukturelle Diskriminierung bezieht sich auf Vorschriften, Kriterien oder Verfahren, die institutionsübergreifend gelten und sich in gesellschaftlichen und/oder institutionellen Strukturen niederschlagen.

Ort der Diskriminierung:	Kita	Schule	Arbeit	Wohnen	Freizeit	Sport	Öffentlichkeit	Ämter und Behörden
Anzahl der erfassten Fälle								
Differenzlinie Geschlecht								
Differenzlinie Kulturelle Herkunft		1	1	1			2	1
Religion								
Hautfarbe								
Sprache			1					
Differenzlinie Alter			1					
Differenzlinie Sozialer Status								

5.2 Qualitative Auswertung

Um den Leserinnen und Lesern des Reports einen Einblick in die Schilderungen der Betroffenen zu ermöglichen, werden im Folgenden einzelne Diskriminierungserlebnisse beschrieben oder wörtlich zitiert. Es wurde eine Gewichtung nach Häufigkeiten vorgenommen, ergänzende Hinweise wurden eingefügt.

5.2.1 Diskriminierungserfahrungen in der Kindertagesstätte

Für den Bereich der Diskriminierungserfahrungen in Kindertagesstätten liegt nur eine geringe Anzahl von Berichten vor (insgesamt 5). Dabei beziehen sich die Berichte zum Einen auf Diskriminierungserfahrungen, die innerhalb einer Kindergruppe gemacht wurden („Mit Dir spiel ich nicht, du bist ein Türke!“, Bericht 2), zum Zweiten beziehen sich die Diskriminierungserfahrungen auf Situationen, in denen es um die Vergabe von Kita-Plätzen ging.

Eine 49-jährige Frau aus Aserbaidschan berichtet, dass eine Kita-Leiterin ihr sehr höflich mitgeteilt habe, es gebe in der Kita keine freien Plätze mehr und es bestehe eine lange Warteliste. Von einer deutschen Bekannten erfuhr sie kurze Zeit später, dass ihr Kind kürzlich ohne Probleme einen Platz in eben jener Kita bekommen hätte und dass die Leiterin ihr in einem Informationsgespräch

gesagt hätte, die Kita würde Wert darauf legen, Kinder OHNE Migrationshintergrund aufzunehmen (Bericht 1). Eine 36-jährige Frau aus Nigeria berichtet, dass sie für ihr jüngeres Kind in einer Kita keinen Platz bekommen hätte, obwohl dort bereits ihr älterer Sohn einen Platz hat und eine Geschwisterregelung bestünde (jüngere Geschwister werden bevorzugt aufgenommen, wenn ältere Geschwister bereits einen Platz in der Kindertageseinrichtung haben). Eine 28-jährige Asylbewerberin, die mit ihrer Familie aus dem Jemen geflüchtet ist, gibt an, sie wäre von einer Kita aufgefordert worden, ihr 2-jähriges Kind, das die Kita seit sechs Monaten besuchte, vom Kindergarten abzumelden, weil es eine deutsche Frau gäbe, die ihr Kind in der Kita anmelden möchte.

5.2.2 Diskriminierungserfahrungen in der Schule

Für den Bereich der Schule liegen insgesamt 57 Erfahrungsberichte zum Thema Diskriminierung vor. Hier dominieren Berichte, die entweder von Diskriminierungserfahrungen zwischen Schülern handeln oder in denen die Berichtenden sich von Lehrerinnen oder Lehrern diskriminiert fühlten.

„Ich habe keinen Bock mehr auf die Ausländer!“

Der Schaden, den solche Äußerungen aus dem Mund von Lehrkräften anrichten, ist kaum zu reparieren.

Besonders viele Berichte thematisieren **diskriminierende Beschimpfungen** aufgrund der kulturellen Herkunft und des Aussehens durch Mitschülerinnen und Mitschüler („scheiß Türke“ (Bericht 12), „scheiß Ausländer“ (Bericht 14), „Kanake“ (Bericht 16),

„scheiß Libanese (Bericht 24), „Neger“ (Bericht 38), „Pizzafresse“ (Bericht 48), „Nigger“ (Bericht 49), „verpiss dich mit Deinen Kopftuchschwestern aus Deutschland“ (Bericht 53), „scheiß Schwarzer“, „Ölauge“, „Scheiß Neger“, „Scheiß Türke“ (Bericht 56), „Ostblockschwuchtel“, „Untermensch“ (Bericht 58), „Affe“ (Bericht 59)). Diese Beschimpfungen fanden nach Aussage der Betroffenen in allen Altersklassen, auch in der Grundschule, statt. Diskriminierende Äußerungen fanden aber auch durch Lehrende statt: eine Lehrerin sagte vor der Klasse, dass sie „kein Bock mehr auf die Ausländer hätte“ (Bericht 3), eine andere „empfahl“ ihren Schülern: „Versteht ihr nicht was ich sage! Dann geht zurück in eure Länder und lernt da weiter und nicht hier in Deutschland.“ (Bericht 31). Ein Lehrer beschimpfte einen 19-jährigen Kurden mit den Worten „Scheiß Ausländer, alle sind gleich!“ (Bericht 39). Besonders häufig finden sich zu dem Berichte, die einen Zusammenhang zwischen der kulturellen Herkunft und dem „islamischen“ Terrorismus ziehen. So berichtet ein 11-jähriges Mädchen mit pakistanischem Migrationshintergrund, dass ihre Mitschüler sie nach dem Tod von Osama Bin-Laden anschrien, dass ihr Opa gestorben sei und dass sie eine

Terroristin sei (Bericht 4). Ein zu dem Zeitpunkt des Berichts 22-jähriger Mann, ebenfalls mit pakistanischem Migrationshintergrund, berichtet, dass er sich nach dem 11. September 2001 „schmerzvolle Beleidigungen und Witze anhören“ musste (Bericht 2). Ein 16-jähriges Mädchen mit türkischem Migrationshintergrund wurde von ihren Mitschülern gefragt, wie man bei al-Qaida Mitglied werden kann (Bericht 23).

Diese **Verquickung von kultureller Herkunft, Religion und Terrorismus** findet nach Aussage der Betroffenen auch durch Lehrer statt. So bezeichnete ein Lehrer die 4 Immigranten einer Klasse als „Terroristengruppe“ (Bericht 22), so ein 17-jähriger Jugendlicher mit tunesischem Migrationshintergrund. Ein zum Zeitpunkt des Berichts 23-jähriger Mann mit indischem Migrationshintergrund berichtet vom stereotypen Ablauf von Diskussionen in der Klasse zum Thema Islam und Terrorismus. Stets, so der Berichtende, seien Thesen zum Islam und Terrorismus aus Zeitungen einseitig zu Ungunsten des Islam diskutiert worden. Ziel sei es nicht gewesen, Vorurteile abzubauen, sondern die (nicht muslimischen) Lehrer und Schüler hätten sich gegenseitig in ihren Vorurteilen bestärkt (Bericht 54).

Zum Teil berichten die Betroffenen von der Verquickung mehrerer Differenzlinien, etwa wenn ein 15-jähriger als „fetter Russe“ bezeichnet wird (Bericht 51) oder wenn eine heute 33-jährige mit kasachischem Migrationshintergrund von ihren Mitschülerinnen gefragt wird: „Na, Russin, wie läuft es auf dem Strich?“ (Bericht 6).

Einige Berichte beziehen sich auf die von Lehrenden **bezweifelten Fähigkeiten** der Betroffenen. So wurde einer heute 29-jährigen Frau mit kurdischem Migrationshintergrund, die derzeit Latein und Geschichte studiert, von ihrem Deutschlehrer gesagt, sie sol-

le lieber putzen gehen und ihre Familie unterstützen, sie würde nie den Schulabschluss schaffen und eine vernünftige Ausbildung absolvieren. Einer zum Zeitpunkt des Berichts 21-jährigen Frau mit türkischem Migrationshintergrund glaubte die Lehrerin nicht, dass eine Hausarbeit und ein Vortrag von der Berichtenden selber verfasst worden wäre (Bericht 29), zum Sohn eines 33-jährigen mit türkischem Migrationshintergrund sagte der Erdkundelehrer, dass „ein Nichtmuttersprachler prinzipiell nur einen wortschatzschwachen Vortrag präsentieren“ könne und mit stilistischen Punktabzügen rechnen müsse (Bericht 33). Trotz entsprechender Noten wurde einer heute 29-jährigen Diplom-Mathematikerin mit kasachischem Migrationshintergrund die Überweisung von der Haupt- zur Realschule verweigert (Bericht 44)

„Geh lieber Putzen!“

Die Annahme, Personen ausländischer Herkunft seien grundsätzlich zu keinen intellektuellen Leistungen fähig, schlug mehreren Umfrageteilnehmern entgegen.

Andere Berichte beziehen sich auf **Stereotypen und Vorurteile** gegenüber anderen Kulturen. So wurden die Eltern eines Schülers mit iranischem Migrationshintergrund darüber aufgeklärt, dass es in Deutschland üblich sei, pünktlich zu Elterngesprächen zu erscheinen (Bericht 34), in Zusammenhang mit einem Diebstahl befragte der Lehrer zuerst einen Schüler mit türkischem Migrationshintergrund, weil „das am naheliegendsten“ sei (Bericht 35). Die Sekretärin eines Gymnasiums äußerte gegenüber einer heute 27-jährigen Frau aus Kasachstan/Tschetschenien, die sich um die Aufnahme auf das Gymnasium bemühte: „Sie schaffen es nicht.“ (Bericht 7).

5.2.3 Diskriminierungserfahrungen bei der Arbeit

Bei den Diskriminierungserfahrungen im Kontext des Arbeitslebens (Gesamtzahl 46 Berichte) dominieren drei Erscheinungsformen: zum Einen berichten die Betroffenen von Diskriminierungen durch **Kunden**, zudem findet Diskriminierungen unter **Kollegen** statt und schließlich geht es um Benachteiligung beim **Zugang zu Arbeitsstellen**.

„Zu Hitlers Zeiten hätten Sie hier gar nicht arbeiten dürfen!“

Von einer Migrantin kann solch ein Verweis auf Hitler kaum anders denn als Aberkennung des Rechtes auf Leben verstanden werden.

In den Berichten ist in vielen Fällen von Diskriminierungen zu lesen, die im **Kontext von Dienstleistungsberufen durch Kundinnen und Kunden** stattgefunden haben. Einem 27-jährigen Mann mit mazedonischem Migrationshintergrund, der in einem Call-Center Bestellungen für verschiedene Versandhäuser entgegennahm, wurde von einem Anrufer mitgeteilt, dass er am Telefon „niemandem vertrauen könne, der kein Deutscher ist“ (Bericht 6). Eine zum Zeitpunkt des Berichts 35-jährige Frau mit türkischem Migrationshintergrund, die als Aushilfe in einer Bäckerei arbeitete, wurde von einem älteren Mann beschimpft, weil sie seinen Extrawunsch nach einer bestimmten Rosinenschncke nicht mitbekommen hatte. Der Mann sagte, sie solle hingehen, woher sie gekommen sei, fragte, ob sie kein Deutsch verstünde und dass man sie zu Hitlers Zeiten nicht hinter den Tresen gestellt hätte (Bericht 21). Eine 18-jährige Frau mit Migrationshintergrund hörte als Verkäuferin in einer Bäckerei den Spruch „Türken sind wie Mülltonnen – große

Klappe und nichts dahinter“ (Bericht 28), eine polnische Hotelfachfrau wurde von Kunden beschuldigt, sie als Ausländerin hätte eine Tischreservierung nicht richtig aufgenommen (Bericht 34), eine Altenpflegerin mit türkischem Migrationshintergrund wurde von einer Heimbewohnerin als „Türkenschlampe“ beschimpft, mit Essen angespuckt und von ihr verdächtigt, sie vergiften zu wollen (Bericht 35).

Für den Bereich der Altenpflege gibt es einen weiteren Bericht, in dem eine 30-jährige Frau mit türkischem Migrationshintergrund anmerkt, dass es viele rassistische Bewohner gegeben hätte, die keine ausländischen Pfleger haben wollten (Bericht 44).

Viele Schilderungen beziehen sich auf **Diskriminierungserfahrungen innerhalb der Mitarbeitenden**. Eine 50-jährige Frau mit kasachischem Migrationshintergrund wurde in einer chemischen Reinigung für die Fehler verantwortlich gemacht („Das hat die Russin gemacht“, Bericht 1). Die Arbeitskollegen eines 35-jährigen mit marokkanischem Migrationshintergrund machten sich über seine Aussprache lustig (Bericht 2), eine 44-jährige Frau mit türkischem Migrationshintergrund wurde zusammen mit ihrer Freundin (ebenfalls türkischer Herkunft) als einzige vom Team nicht auf den Weihnachtsmarkt eingeladen (Bericht 12), deutsche Kolleginnen verboten ihren türkischstämmigen Kolleginnen während des Reinigungsdienstes in einem Krankenhaus die türkische Sprache (Bericht 19). Kollegen eines 47-jährigen Taxifahrers mit türkischem Migrationshintergrund grüßen ihn entweder nicht, oder mit dem Hitlergruß (Bericht 29), eine deutsche Kollegin einer 35-jährigen Frau mit marokkanischem Migrationshintergrund behauptet dem Vorgesetzten gegenüber, sie würde ihre Arbeit schlecht machen (Bericht 38), ein deutscher Mitarbeiter eines Gemüseladens behauptet dem Vorgesetzten gegenüber, der 45-jährige Kollege mit jemenitischem Migrationshintergrund käme zu spät, arbeite langsam und wäre faul (Bericht 39).

Ein dritter großer Bereich der Schilderungen behandelt Erfahrungen, die im weitesten Sinne mit den Zugängen bzw. verwehrten **Zugängen zu Arbeitsplätzen** zu tun haben. Einer 32-jährigen Frau mit irakischem Migrationshintergrund wird am Telefon gesagt, dass man für sie keine Arbeit habe, weil sie keine Deutsche sei (Bericht 10), ähnlich ergeht es einer 55-jährigen Frau aus Kasachstan, die den B-2-Deutschkurs bestanden hat, der aber nach kurzer Zeit am Telefon mitgeteilt wird, sie käme für eine Tätigkeit in einer Reinigungsfirma wegen der **mangelnden Sprachkenntnisse** nicht in Betracht. (Bericht 14). Auch eine 34-jährige Frau mit russischem Migrationshintergrund bekommt von einem Boutique-Besitzer mitgeteilt, dass sich ihr osteuropäischer Akzent geschäftsschädigend auswirken könnte. Eine 48-jährige Lehrerin mit irakischem Migrationshintergrund berichtet, dass sie nach Nennung ihres Nachnamens ebenfalls häufig Absagen bekommen hätte (Bericht 24).

Zusätzlich zu diesen drei großen Bereichen (Diskriminierung durch Kunden, unter Kollegen, und beim Zugang zu Arbeitsplätzen), gibt es weitere Schilderungen, die als Diskriminierung im Bereich Arbeit empfunden wurden. So gibt es mehrere Berichte, in denen die **Ungleichbehandlung** von deutschen Kollegen und Kollegen mit Migrationshintergrund benannt wird: eine 32-jährige Frau mit syrischem Migrationshintergrund gibt an, weniger Geld als deutsche Kollegen bei gleicher Erfahrung und gleicher Tätigkeit bekommen zu haben. Zudem wären die deutschen Kollegen bei Diskussionen oder Vorschlägen ernster genommen worden als sie, und die deutschen Kollegen wären wesentlich besser gefördert worden, weil ihnen Weiterbildungen und Trainings zugesprochen worden wären, während die Anträge der Betroffenen regelmäßig abgelehnt worden wären.

Eine 43-jährige Frau aus dem Libanon fragt nach einiger Zeit, warum sie im Seniorenheim als Krankenpflegerin stets die ungeliebten Nachtschichten zugewiesen bekäme, während sich andere Kollegen widersetzen, und bekommt die Antwort: „Sie sind doch eh nur...ähm nichts anderes gewohnt“ (Bericht 8). Einem 59-jährigen Mann mit kasachischem Migrationshintergrund wird von einem Kollegen ein Schriftstück vorgelegt, dass jener sofort unterschreiben solle, weil dies alle täten. Da der Mann sich unter Druck gesetzt fühlt, angeblich alle anderen unterschreiben und er Verständnisschwierigkeiten bei „solchen Sachen“ hat, unterschreibt er – und bekommt einige Zeit später per Post die Nachricht, dass sein unbefristeter Vertrag mit seiner schriftlichen Einwilligung nun in einen befristeten Vertrag umgewandelt werde (Bericht 11).

„Sie sind doch nichts anderes gewohnt!“

Schlechte Behandlung im Herkunftsland scheint für manche Vorgesetzten auch eine schlechte Behandlung in Deutschland zu rechtfertigen.

Eine 39-jährige Frau mit türkischem Migrationshintergrund wird während ihres dritten Ausbildungsjahres zur Zahntechnikerin von ihrem Abteilungsleiter benachteiligt, sie bekommt regelmäßig die komplizierteren und zeitintensiveren Arbeiten, er unterstützt sie nicht, während er sich für die anderen Auszubildenden Zeit nimmt. Sie erfährt später, dass der Abteilungsleiter „keine Ausländer ausstehen konnte“ (Bericht 17).

Schließlich gibt es noch einige Fälle, in denen **Vorurteile und Stereotype** offen geäußert oder angedeutet werden, etwa wenn einem 35-jährigen Mann mit marokkanischem Migrationshintergrund gesagt wird, dass alle Marokkaner faul seien (Bericht 2), oder wenn eine 25-jährige Frau mit türkischen Eltern sich am Telefon von einem Kunden anhören muss, dass „die Türken hier in

Deutschland leben um die staatliche Hilfe auszunutzen“ und alle Türken zu faul zum Arbeiten seien. (Bericht 31). Ein 49-jähriger Mann mit irakischem Migrationshintergrund bekommt von einem deutschen Mitbewerber um eine Arbeitsstelle neben konkreten Beschimpfungen gesagt, dass die **Ausländer den Deutschen die Arbeitsplätze wegnähmen** (Bericht 37). Bei der Vorstellung bei ihrer neuen Arbeitsstelle wurde einer 31-jährigen Frau mit türkischem Migrationshintergrund von einem älteren Kollegen gesagt: „Naja,

besser als in einer Fabrik zu arbeiten, ne!“, der Vorgesetzte sagte zu ihr, als sie ihren PC entstaubte: „Ja, Frau...da finden Sie ja zu ihren Wurzeln zurück!“ (Bericht 20). Einen Fall struktureller Diskriminierung beklagt ein Russlanddeutscher, der sich in Kasachstan nach seinem Diplom vom Betriebsschlosser zum Abteilungsleiter hochgearbeitet hatte: „Im neuen (alten) Heimatland (Deutschland) wurde ich plötzlich zum Betriebsschlosser degradiert und fristete seitdem mein Dasein als einfacher Arbeiter“ (Bericht 36).

5.2.4 Diskriminierungserfahrungen im Wohnumfeld

Bei den Diskriminierungserfahrungen im Wohnumfeld bzw. beim Wohnen (insgesamt 19 Berichte) dominieren eindeutig Berichte, bei denen es um **Schwierigkeiten** geht, **eine Wohnung anzumieten**.

„Ich lasse doch in meine Wohnung keinen Schwarzen!“

So offensichtlich tritt der Rassismus eher selten zutage.

So berichtet eine deutsche Frau, sie habe sich mit einem Freund, einem 23-jährigen Studenten mit afrikanischem Migrationshintergrund, eine Wohnung angeschaut, die dieser anmieten wollte. Als sie der Vermieterin mitteilte, dass ihrem Freund die Wohnung gefalle, antwortete die Vermieterin: „Ich habe eigentlich an Sie gedacht, ich lasse doch in meine Wohnung keinen Schwarzen!“ (Bericht 2).

Einer 47-jährigen Frau aus Bosnien-Herzegowina wird mitgeteilt,

es gäbe genug deutsche Kandidaten für eine Wohnung (Bericht 8). Als der Vermieter einer Wohnung am Telefon den Nachnamen eines 38-jährigen Mannes mit türkischem Migrationshintergrund hört, ist die Wohnung, die eben noch frei war, nun doch bereits vergeben (Bericht 9, ähnlich auch Bericht 11), ein anderer Vermieter sieht durch eine 42-jährige Frau aus der Ukraine die „Homogenität des Hauses“ in Gefahr (Bericht 10). Aber nicht nur bei privaten Vermietern wurden Diskriminierungserfahrungen gemacht. Einem 30-jährigen Mann mit türkischem Migrationshintergrund wird von einem Mitarbeiter eines großen Wohnungsunternehmens gesagt, die zu vermietende Wohnung sei mit einer **Ausländerquote** belegt. Auf die Entgegnung des Mannes, dass er Deutscher sei, wird entgegnet: „So sehen Sie aber nicht aus und darauf kommt es bei uns an.“ (Bericht 12).

Ein 29-jähriger Asylbewerber aus Syrien beklagt die Zustände im Asylantenheim, in dem Fenster nicht repariert wurden. Ein Antrag für eine neue Waschmaschine für die 10 Bewohner wurde zunächst abgelehnt. Erst als sich ein Deutscher beim zuständigen Mitarbeiter nach einer neuen Waschmaschine erkundigte, wurde diese gewährt (Bericht 3).

5.2.5 Diskriminierungserfahrungen in der Freizeit und beim Sport

In den Bereichen Freizeit und Sport wurden Diskriminierungserlebnisse aufgeführt, die sich insbesondere im Bereich der Freizeit auf den **verweigerten Diskobesuch** fokussieren, der immer wieder aufgrund vermeintlicher anderer kultureller Herkunft (Aussehen/Hautfarbe) verwehrt wurde (12 Nennungen von insgesamt 27).

„Wir wollten mit Freunden in die Diskothek und es wurde uns gesagt: ‚Tut uns leid wir dürfen keine Ausländer reinnehmen, weil es vor kurzen zwischen Ausländern eine Massenschlägerei gab‘“ (Bericht 18). Darüber hinaus wurden Diskriminierungserfahrungen beim Einkaufen benannt, sowohl vom Ladenpersonal (Bericht 11 u. 24) als auch von anderen Kunden (Bericht 25 und 26).

Aber auch auf der Straße, an den Bushaltestellen werden Diskriminierungserfahrungen gemacht, die sich auf die **Hautfarbe** und oder zugeschriebener religiöser Zugehörigkeit beziehen. „Wurde schon immer als „Neger“, „Schmarotzer“, „Scheiß Ausländer Paki, „Bin Laden“ und „Schwarzer“ beleidigt. Ich fühlte mich schlecht ...“ (Bericht 1) oder „Hier dürfen keine Neger durch die Straße gehen“ (Bericht 9)

Aus dem **Sportbereich** wird von Diskriminierungserfahrungen sowohl durch die Trainer als auch von Mitgliedern in Vereinen berichtet: „Ich habe mich mit 2 Freunden bei einem Fußballverein angemeldet. Beide hatten auch einen Migrationshintergrund. Wir wurden von unserem Trainer aus der Mannschaft geschmissen, und das schon beim ersten Training. Wir haben uns anständig verhalten, es gäbe also keinen Grund uns rauszuschmeißen“ (Bericht 1) oder „in meiner Jugend wurde ich mehrfach im Vereinssport von gegnerischen deutschen Spielern „Kümmeltürke“, „Scheißtürke“ oder „Türkensau“ genannt“ (Bericht 2).



Zur Nachahmung empfohlen:

Die Stadt Flensburg weist mit einem Informationsplakat darauf hin, dass Diskriminierung an der Diskotür illegal ist.

5.2.6 Diskriminierungserfahrungen in der Öffentlichkeit

Grundsätzlich ist voraus zu schicken, dass in den Fallbeispielen eine klare Trennung der Bereiche Freizeit, Sport und Öffentlichkeit sehr schwierig ist und es in diesem Kontext auch häufig zu Mehrfachnennungen kam. Ebenso kam es zu Mehrfachnennungen, wenn es um die Identifizierung der Diskriminierungsformen geht. Es wurde

von Diskriminierungserfahrungen auf der Straße, im Kaufhaus, an der Ladenkasse, sowie in öffentlichen Einrichtungen, wie z. B. in Arztpraxen berichtet. Hier ist besonders auffällig eine unmittelbare institutionelle Diskriminierung durch Mitarbeiter von Institutionen sichtbar (6 Nennungen).

Unmittelbare institutionelle Diskriminierung in Arztpraxen

„Nach dem Betreten des Untersuchungszimmers hatte der Arzt uns begrüßt und die Hand gegeben. Meine Tochter war zum Übersetzen dabei. Nach dem Begrüßen fragte der Arzt mich, seit wie vielen Jahren ich in Deutschland lebe. Er ließ kaum meine Tochter aussprechen und fing mit Beschimpfungen an. Er fand es unmöglich, dass ich seit über 20 Jahren in Deutschland lebe und mit ihm alleine nicht sprechen konnte. Der Arzt behandelte mich sehr unfreundlich und sagte mir, dass es so nicht geht, denn wenn ich in Deutschland lebe, dann sollte ich auch die Sprache sprechen können. Diesen Arzt habe ich nicht mehr besucht“ (Bericht 1). Über **unfreundliche Behandlung in den Arztpraxen** aufgrund mangelnder deutscher Sprachkenntnisse wird von den Betroffenen häufig berichtet.

Subtile Diskriminierung – komische Blicke

In Bezug auf Erlebnisse in der Öffentlichkeit berichtet eine Befragte mit französischem Migrationshintergrund schwarzer Hautfarbe: „Im Bus, nach Meinung einiger Deutscher, darf man kein Französisch sprechen. Sie werden während der ganzen Fahrt gestört, fühlen sich unwohl und es wird schlecht geguckt. Einmal hat ein Fahrgast sogar den Sitz gewechselt und ist nach hinten gegangen, obwohl ich überhaupt nicht laut war. Das nenne ich eine absolute Diskriminierung.“ (Bericht 43)

„Was genau gesagt wird, interessiert mich schon gar nicht mehr.“

Viele Migrantinnen und Migranten resignieren ob des als allgegenwärtig erlebten Rassismus.

An diesen Aussagen wird deutlich, dass Betroffene auch ohne Worte und direkten Beschimpfungen und Beleidigungen, allein durch

entsprechende Blicke ein diskriminierendes Verhalten wahrnehmen. Diese subtile Form der Diskriminierung, die ihre Grundlage im **Alltagsrassismus** findet, wurde von den Befragten immer wieder und sehr häufig benannt und findet sich in der hohen **Anzahl der unmittelbaren Diskriminierung in der Öffentlichkeit** (41 Nennungen) wieder. So wird auch von einem männlichen Befragten mit rumänischen Migrationshintergrund berichtet: „In der Stadt bekomme ich komische Blicke zugeworfen. Menschengruppen tuscheln und zeigen manchmal mit dem Finger auf mich. Was genau gesagt wird, interessiert mich schon gar nicht mehr.“ (Bericht 3)

Aber nicht nur „komische“ Blicke werden von den Befragten sehr sensibel als diskriminierend empfunden, sondern die Befragung zeigt insbesondere für den öffentlichen Raum, dass unmittelbare Diskriminierung, angefangen bei „komischen“ Blicken über Beschimpfungen und Beleidigungen bis hin zu gewaltbereiter Diskriminierung stattfindet, wie beispielhaft folgende Aussagen berichten:

Beschimpfungen und Beleidigungen

„Ich war in der Stadt zum Einkaufen und ein Herr kam auf mich zu und beschimpfte mich grundlos und sagte Scheiß Türke zu mir. Das war nicht nett.“ (Bericht 44) „Anfangen tut es schon eigentlich in der Kita und Schule. Ich muss mich heute immer noch in meinem Leben beweisen, um akzeptiert zu werden. Sogar in der Öffentlichkeit, auf offener Straße wurde ich öfters angemacht – du scheiß Türkin – oder – geh weg hier aus Deutschland – und das sogar als ich noch ein kleines Kind war mit 10. Im Job war das schon immer so, ist immer noch so.“ (Bericht 42) „Ich war auf dem Bürgerstein mit meinen Kindern. Ein Mann kam uns entgegen und sagte – scheiß Ausländer“ (Bericht 41). Derartige Beleidigungen finden laut der Befragten überall im öffentlichen Raum statt.

Gewaltbereite unmittelbare Diskriminierung im öffentlichen Raum

Unmittelbare Diskriminierung im öffentlichen Raum hat eine Spannweite von subtiler Diskriminierung (Blicke, Ignorieren etc.) über Beschimpfungen und Beleidigungen bis hin zur **offenen Gewalt**.

„Ich wurde an einem Sonntag mitten auf einem Platz in der Stadt beschimpft und bedroht von einem deutschen Mitbürger, der auf seinem Fahrrad saß und mich währenddessen umkreiste.“ (Bericht 48). „Als ich in Kiel an einer Bushaltestelle stand, haben mich zwei männliche Jugendliche angedreht und mich plötzlich laut beschimpft. Plötzlich zog einer der beiden Jungen ein Messer und bedrohte mich damit, während der andere mich weiterhin mit ausländerfeindlichen Sprüchen beschimpfte. Dort waren relativ viel Menschen und ich versuchte, andere dazu zu bringen, mir zu helfen, denn es haben mehrere Leute gesehen, dass ich mit einem Messer bedroht wurde. Doch alle haben nur weggesehen oder sind in eine andere Ecke gegangen“ (Bericht 7)

Neben dem gewaltbereiten Alltagsrassismus, der hier zum Ausdruck kommt, ist ebenso erschreckend, dass dieser offensichtlich eine Akzeptanz bei den umherstehenden Personen hatte, da niemand der bedrohten Person **zu Hilfe** kam.

Neben dem gewaltbereiten Alltagsrassismus wird auch von **neonazistischen Angriffen** berichtet:

„Mein Onkel und ich waren auf dem Weg nach Hause. Es war so gegen 23.00 Uhr als uns ungefähr 10 – 15 Neo-Nazis über den Weg liefen. Sie hatten auch Pitpullhunde(sic!) dabei. Sie sagten zu uns, schieß Türken, verpiss dich in euer Land. Dann ließen sie ihre Hunde auf uns los. Mein Onkel und ich fingen an wegzulaufen. Sie liefen uns hinterher. Eigentlich wollten wir uns wehren, aber die waren in der Mehrzahl. Wir liefen so schnell wie wir konnten, und sie verloren unsere Spur“ (Bericht 31).

„Dann ließen sie ihre Hunde auf uns los.“

Gejagt zu werden wie ein Tier gehört sicher zu den schlimmsten Erlebnissen, die ein Mensch machen kann.

5.2.7 Diskriminierungserfahrungen in Ämtern und Behörden

In Ämtern und Behörden haben wir es hauptsächlich mit der unmittelbaren institutionellen Diskriminierung zu tun, als auch mit der mittelbaren, durch Gesetzesvorgaben und Vorschriften, die z. B. Asylbewerber **strukturell benachteiligen**.

„Bei der Agentur für Arbeit habe ich mich auch diskriminiert gefühlt. Es ging um einen REHA Fall. Sie haben mich ständig schikaniert, hin und her geschickt, viel versprochen und schließlich nach zwei Jahren behauptet, dass ich keinen Anspruch habe, weil ich keinen Berufsabschluss habe. Obwohl sie vor einem Jahr als Voraussetzung genannt hatten, dass ich nur meine Deutschkenntnisse verbessern sollte (B2 erreichen). Und das hatte ich mit einer Note 2 bestanden. Schließlich habe ich eine Ablehnung bekommen“ Bericht 43).

und Behörden zu **Ungleichbehandlungen**: „Ich lebe erst seit 2 Jahren in Deutschland. Mein Deutsch ist auch immer noch nicht so gut, aber ich kann mich verständigen. Auf dem Amt ist es mir passiert, dass die Frau meinen Antrag nicht bearbeiten wollte und mich woanders hingeschickt hat, dort sagte man mir jedoch, dass ich dem Amt, wo ich vorher war, richtig war. Als ich dort wieder hingegangen bin, hatte ich einen anderen Ansprechpartner (Frau war im Urlaub) und alles war in Ordnung und lief. Aber als die Frau wieder zurück war, hatte ich wieder Problem und sie sagte mir, dass sie meinen Antrag nicht bearbeiten kann. Seitdem gehe ich dort nicht mehr alleine hin.“ (Bericht 3)

An diesem Beispiel wird deutlich, wie abhängig die Kunden in Behörden von den Einstellungen und Haltungen von Mitarbeitern sind, wenn es um Gleichbehandlung geht.

Insbesondere bei der Differenzlinie Sprache kommt es in Ämtern

5.3 Identifizierte Bewältigungsstrategien

Aus den vorliegenden Fragebögen konnten folgende Bewältigungsstrategien identifiziert werden.

- **Ohnmacht** (64 Nennungen)
- **Sprachlosigkeit** (19 Nennungen)
- **Ignorieren** (9 Nennungen)
- **Rückzug** (7 Nennungen)
- **Inhaltliche Auseinandersetzung suchen** (47 Nennungen)
- **Angst** (20 Nennungen)
- **Aggression**
 - Verbal (2 Nennungen)
 - Physisch (13 Nennungen, schwerpunktmäßig an Schulen)
- **Resignation** (7 Nennungen)
- **Hilfe suchen** (7 Nennungen)
- **Verständnis zeigen** (1 Nennung)
- **Verdrängen** (1 Nennung)

Die direkten Reaktionen und die Bewältigungsstrategien der von Diskriminierung betroffenen Personen sind unterschiedlich und beispielsweise von der individuellen Persönlichkeit der Betroffenen abhängig, aber auch davon, in welchem Kontext sich die Diskriminierung abgespielt hat.

Eine besonders häufige Art, mit Diskriminierungen umzugehen, ist die Vorgehensweise **„Rückzug“** oder **„Ignorieren“**. Viele Betroffene geben an, aus unterschiedlichen Gründen auf Diskriminierungen nicht oder nicht mehr zu reagieren. Ein Grund für dieses Reaktionsmuster liegt nach Aussage der Befragten in der Angst vor weiteren negativen Vorfällen: „Ich wollte auch gerne mich mündlich beteiligen. Doch ich hatte immer Angst von den Mitschülern ausgelacht zu werden, da ich die Wörter mit Akzent ausspreche“ (Diskriminierung in der Schule, Bericht 30). „Als Schüler ist man machtlos. Ich traute mich nicht, zu anderen Lehrern zu gehen, weil

ich so eingeschüchtert war. Außerdem war ich zu feige, meinen Eltern die Situation zu erklären. Vielleicht auch aus Angst, dass man mir nicht glauben würde (Diskriminierung in der Schule, Bericht 45). „Ich hatte meistens Angst, oder war z.B. bei Lehrern oder anderen Mitschülern zu höflich. Meistens versuche ich es auch nur zu ignorieren“ (Diskriminierung in der Schule, Bericht 19).

„Ich habe nichts gesagt, weil ich nicht frech erscheinen und so ihr Urteil bestätigen wollte!“

Wenn selbst das sich-zur-Wehr-Setzen den Betroffenen angekreidet wird, ist der Teufelskreis der Diskriminierung perfekt.

„Ich war zu entrüstet, um richtige Worte zu finden. Und ich habe nichts gesagt, weil ich nicht frech erscheinen wollte, um ihr Urteil zu bestätigen (Diskriminierung in der Schule, Bericht 7). In den letzten beiden Aussagen wird auch deutlich, dass Diskriminierungserlebnisse auch zu einer Form der Überangepasstheit führen können: auf Diskriminierungen wird mit betonter Höflichkeit reagiert, oder man wehrt sich nicht, um nicht noch die (Vor-)Urteile der Diskriminierenden zu bestätigen.

Neben der Angst werden noch weitere Gründe für die Verhaltensweise „Rückzug“ bzw. „Ignorieren“ angegeben. Eine 46-jähri-

ge Frau mit polnischem Migrationshintergrund gibt an, „einfach sprachlos“ gewesen zu sein, als sie von rassistischen Beschimpfungen des Lehrers gegen ihre Kinder erfahren habe (Diskriminierung in der Schule, Bericht 31). Einige Betroffene geben an, in der Vergangenheit wegen der **Sprachbarriere** nicht auf Diskriminierungen reagiert zu haben: „Ich konnte nicht viel sagen, weil ich nicht gut deutsch konnte“ (Diskriminierung in der Schule, Bericht 29), „Ich hätte wahrscheinlich gern mich auch mit Worten verteidigt, aber mein Sprachschatz war damals nicht groß genug dafür...“ (Diskriminierung in der Schule, Bericht 41), „Ich war damals der deutschen Sprache nicht mächtig und konnte deshalb keine adäquate Antwort formulieren“ (Diskriminierung in der Schule, Bericht 44), „Damals konnte ich nicht so gut Deutsch und ich wusste nicht, was ich sagen sollte“ (Diskriminierung in der Schule, Bericht 46).

Auch **Scham** spielt eine Rolle: als ein Lehrer am Tag nach dem Elternabend über die Mutter eines 15-jährigen Jungen mit türkischem Migrationshintergrund sagt, seine Mutter habe mit dem Kopftuch ausgesehen wie ein „Ghostbuster“, ist dieser wütend, reagiert aber aus Schamgefühl nicht. Er hatte nach eigener Aussage das Gefühl, dass die Ehre seiner Familie verletzt war und er dem machtlos gegenüber stand. Aus diesem Grund mochte er sich auch zu Hause nicht äußern. (Diskriminierung in der Schule, Bericht 36). Ein heute 28-jähriger mit russischem Migrationshintergrund meint rückblickend über seine Situation in der Schule: „Ich hatte kein Status besessen, das mir erlaube, anderes zu reagieren, als verschämt zu schweigen“ (Diskriminierung in der Schule, Bericht 52).

Im Kontext der Schule spielt auch das Reaktionsmuster **„Aggression, Wut“** eine große Rolle. Eine 14-jährige Jugendliche mit togolesischem Migrationshintergrund gibt an, die anderen Jugendlichen, die sie als „schwarze Nigger“ bezeichnet haben, zurück beleidigt zu haben. (Diskriminierung in der Schule, Bericht 49). Zum Teil entlädt sich die Aggression auch in **körperlicher Gewalt**: „Ich war höflich, aber es nutzte nichts. Deshalb bekam er von mir Prügel“ (Diskriminierung in der Schule, Bericht 40), „Ich hatte keine Angst, ich hatte Mut und habe ihn verprügelt, denn Rassismus ist Dreck!“ (Diskriminierung in der Schule, Bericht 50), „Ich reagierte darauf sehr aggressiv und schlug ihm solange ins Gesicht; bis er sich entschuldigte“ (Diskriminierung in der Schule, Bericht 53), „Ich wurde immer wütender und als der Lehrer aus dem Klassenraum ging, griff ich diesen Mitschüler an. Ich schlug ihn so oft ins Gesicht, bis er heulend weglief“ (Diskriminierung in der Schule, Bericht 56).

Einige Betroffene berichten vom Versuch, sich **Hilfe bei Lehrkräften** zu holen. Während dieses bei einem heute 21-jährigen Mann mit indischem Migrationshintergrund nicht erfolgreich war („Als ich in der Hauptschule geschlagen wurde, ging ich zum Lehrer und erzählte ihm davon. Seine Antwort war ‚Leute wie du haben nichts anderes verdient‘“, Diskriminierung in der Schule, Bericht 56), wa-

ren andere Betroffene zufrieden mit der daraufhin eingeleiteten Intervention: „Die Schule hat gut interveniert“ (Diskriminierung in der Schule, Bericht 43), „Nach der Beschwerde beim Schuldirektor wurde der Junge einem anderen Klassenlehrer zugewiesen“ (Diskriminierung in der Schule, Bericht 33)

5.4 Zusammenfassung der quantitativen und qualitativen Auswertung

Die Befragten berichteten mehrheitlich über erlebte unmittelbare Diskriminierung, die für sie in den verschiedensten Formen erlebbar war, angefangen bei subtilen Formen der Diskriminierung (Blicke, Wechseln des Sitzplatzes im Bus), über offene Formen von Beschimpfungen, Beleidigungen und Ungleichbehandlung bis zu gewalttätigen Handlungen. Ebenfalls benannt wurden unmittelbare institutionelle Diskriminierungen. Diese nahmen jedoch in keinem Fall die Form körperlicher Gewalt an. Die mittelbare Diskriminierung und die strukturelle Diskriminierung konnten in diesen Bereichen bis auf 2 Nennungen nicht identifiziert werden.

Diese Erkenntnis lässt die Schlussfolgerung zu, dass die erlebte Diskriminierung in diesen Bereichen sehr stark von Personen ausgeht und geprägt ist von deren Haltungen und Vorurteilen zu dem Faktum Zuwanderung. In dieser Tatsache zeigt sich die Allgegenwärtigkeit des Alltagsrassismus, der als Erklärung für solch diskriminierendes Verhalten dienen kann. Unter Alltagsrassismus wird in der Diskriminierungsforschung die unbewusste und unkritische Übernahme von Rassismen in alltägliche Situationen und Handlungsformen verstanden.

Philomena Essed, Professorin für kritische Rassen-, Geschlechter- und Führungslehre an der Antioch Universität in Yellow Springs (USA), bezeichnet Rassismus als:

„eine Ideologie, eine Struktur und ein Prozess, mittels derer bestimmte Gruppierungen auf der Grundlage tatsächlicher oder zugeschriebener biologischer oder kultureller Eigenschaften als wesensmäßig andersartige und minderwertige „Rassen“ oder ethnische Gruppen angesehen werden. In der Folge dienen diese Unterschiede als Erklärung dafür, dass Mitglieder dieser Gruppierungen vom Zugang zu materiellen und nichtmateriellen Ressourcen ausgeschlossen werden. Rassismus schließt immer den Gruppenkonflikt hinsichtlich kultureller und materieller Ressourcen mit ein. Rassismus ist ein strukturelles Phänomen, das bedeutet, dass ethnisch spezifizierte Ungleichheit in ökonomischen und politischen Institutionen, im Bereich Bildung und Erziehung und in den Medien wurzelt und durch diese Strukturen reproduziert wird“³.

Anders ausgedrückt: der Rassismus als Ideologie liefert eine moralische Rechtfertigung für die Diskriminierung von Personen, beispielsweise aufgrund ihres Aussehens oder ihrer (zugeschriebenen) Herkunftskultur. Ebenfalls deutlich wurde, dass bei den Befragten weitere Diskriminierungskriterien bzw. Differenzlinien so gut wie

keine Rolle spielen, wie z. B. Alter oder Geschlecht. Allenfalls bei der Diskriminierung aufgrund der Religion lässt sich ein genderspezifischer Kontext erahnen, der jedoch im Wesentlichen mit dem äußerlichen Merkmal des **Kopftuches** in Verbindung steht, und dieses ausschließlich von Mädchen und Frauen getragen wird. So ist festzustellen, dass die **kulturelle Herkunft mit ihren weiteren Merkmalen wie Religion, Sprache und Hautfarbe das Diskriminierungskriterium** ist, das alle anderen Differenzlinien „in den Schatten stellt“. Dies wird auch in der Langzeitstudie zur gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit des Bielefelder Soziologen Wilhelm Heitmeyer bestätigt⁴.

Weiterhin wurde in der Auswertung der Befragungen deutlich, dass **Bürger mit Migrationshintergrund unabhängig vom Alter, vom sozialen Status, Bildungsstand und ob sie sich integriert haben oder nicht, dem Risiko der Diskriminierung unterliegen.** In diesem Report wurden zu einem großen Anteil Personen befragt, die über einen hohen bis hochqualifizierten Bildungsabschluss verfügen, die Altersstufe 20 – 30 Lebensjahre ist besonders stark vertreten. Zu einem beträchtlichen Teil dürfte es sich um Personen der 2. und 3. Zuwanderergeneration handeln, die in der deutschen Gesellschaft sozialisiert wurden. Dennoch spielt Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft im Leben dieser Personen eine Rolle.

In Bezug auf die zu identifizierenden Bewältigungsstrategien ist herauszuheben, dass die erlebte Ohnmacht (64 Nennungen) und der Versuch der inhaltlichen Auseinandersetzungen (47 Nennungen) am häufigsten genannt wurden. Hier wird deutlich, dass auf der einen Seite ein großes Auseinandersetzungspotential auf der rationalen Ebene vorhanden ist, das jedoch mit der erlebten Ohnmacht auf der emotionalen Ebene in einem ambivalenten Verhältnis steht.

Von der deutschen Mehrheitsgesellschaft wünschen sich die Befragten Toleranz, Verständnis, Mitgefühl, Mediation, Respekt und Rücksicht.

Die genannten Begrifflichkeiten lassen die Schlussfolgerung zu, dass die Betroffenen sich im Wesentlichen eine **Veränderung der Haltung** in der deutschen Mehrheitsgesellschaft wünschen, die nur in einem Aufklärungs- und Bildungsprozess zu erwirken ist, sowie in einem offenen politischen und gesellschaftlichen Diskurs mit dem Ziel in Deutschland eine **Willkommenskultur für Zuwanderer** und ihre Familien zu schaffen.

³ Essed, P. (1992). Rassismus und Migration in Europa. In: ARGUMENT. Sonderband 201. Argument-Verlag Hamburg. S. 375.

⁴ Vgl. Heitmeyer, W. (2010). Deutsche Zustände, Folge 10. Frankfurt am Main. S. 29–36.

6. Herausforderungen an die demokratische Gesellschaft

Abschließend sollen auf der Grundlage der Befragungen und deren Auswertung einige Herausforderungen formuliert werden, vor denen die demokratische Gesellschaft vor dem Hintergrund des Zusammenlebens von Menschen mit und ohne Migrationshintergrund steht.

Der Politikwissenschaftler Gerhard Himmelmann unterscheidet Demokratie als Herrschaftsform, Gesellschaftsform und Lebensform (vgl. Himmelmann 2005, S. 33ff.5). Dabei bezieht sich Demokratie als Herrschaftsform auf die Art und Weise, wie Macht und Entscheidungsprozesse in einem Staat organisiert sind. Diese Perspektive nimmt also vor allem die politischen und administrativen Strukturen in den Blick. So sind in der bundesdeutschen repräsentativen Demokratie die Bürgerinnen und Bürger nicht direkt an Entscheidungen beteiligt, sondern sie wählen Abgeordnete als ihre Vertreter in Parlamente und Regierungen. **Menschen ohne deutsche Staatsbürgerschaft dürfen allerdings nicht wählen**, so dass sie in der Demokratie ohne Stimme sind. Dieser Aspekt ist nur ein Beispiel für Strukturen, die systematisch bestimmte Menschen exkludieren.

Kommunales Wahlrecht für Migranten ohne deutsche Staatsangehörigkeit wäre eine Möglichkeit, den repräsentativ-demokratischen Staat weniger diskriminierend zu gestalten. Neben solchen grundsätzlichen, strukturell-politischen Fragen bestehen Herausforderungen in der demokratischen Einwanderungsgesellschaft auch auf der Ebene der Demokratie als Gesellschaftsform. Mit der Dimension der Demokratie als Gesellschaftsform ist die Frage gestellt, wie in gesellschaftlichen Strukturen, Institutionen und Gruppen öffentlich und nicht-öffentlich kommuniziert wird, wie Interessengruppen oder auch die Medien die öffentliche Meinungsbildung beeinflussen. Auch in Schleswig-Holstein scheinen wir zum Teil noch weit entfernt von einem „normalen“ Umgang von Menschen mit und ohne Migrationshintergrund. Hier müssen kritische Fragen gestellt und ehrliche Antworten gesucht werden:

Wie sieht es beispielsweise mit den **Partizipationsmöglichkeiten** von Menschen mit Migrationshintergrund aus? Wie weit ist das Land und sind einzelne Kommunen mit der Umsetzung von **Integrationskonzepten** und der Entwicklung einer **Willkommenskultur**? Welche Rolle spielen dabei die **Medien**?

Wie werden Meldungen zum Thema Integration oder Migration formuliert? Geht es dabei vorrangig um Information oder werden hier – wissentlich oder unwissentlich – Vorurteile und Stereotype bedient und verstärkt? Wie hoch ist die **Quote** von Menschen mit Migrationshintergrund beispielsweise in der **öffentlichen Verwaltung** in Schleswig-Holstein und gibt es diesbezüglich Bestrebungen für die Schaffung gesetzlicher Grundlagen? Wie sieht es aus mit Hilfestellungen bei der Professionalisierung der Arbeit von **Migrantenorganisationen**? Inwieweit gibt es transparente Verfahren bei der **Anerkennung ausländischer Schul- oder Berufsabschlüsse**? Inwieweit können MigrantInnen bei landespolitischen Entscheidungsprozessen und deren Umsetzung partizipieren? Gibt es wohnortnahe und **niedrigschwellige** Möglichkeiten zum Erlernen der deutschen Sprache? Welche Formen der **Sprachförderung** gibt es in Kindertageseinrichtungen und Schulen und mit welchen personellen, zeitlichen und monetären Ressourcen sind diese ausgestattet? Wie sieht es aus mit der Integration von Menschen mit Migrationshintergrund in Ausbildung und Beruf? Welche Anstrengungen unternehmen Institutionen (freie Wirtschaft, öffentliche Verwaltung, soziale Einrichtungen, Weiterbildungsträger, Schulen etc.) in Bezug auf die **interkulturelle Öffnung** und die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter in Bezug auf **interkulturelle Kompetenzen**? Welche Möglichkeiten haben von Diskriminierung betroffene Menschen, gegen diese Diskriminierungen, beispielsweise am Arbeitsplatz oder bei der Vergabe von Wohnungen, vorzugehen? Gibt es hier wohnortnahe, niedrigschwellige Einrichtungen, an die sich betroffene Menschen wenden können?⁶

Während diese Fragen überwiegend auf der Ebene von Strukturen, Institutionen und Gruppen zu beantworten sind, beziehen sich die Herausforderungen auf der Ebene der Demokratie als Lebensform nach Himmelmann vorzugsweise auf den alltäglichen Umgang der einzelnen Menschen mit und ohne Migrationshintergrund miteinander. **Ein demokratisches Miteinander erschöpft sich nicht in der gleichberechtigten Gestaltung von Strukturen, in der Schaffung gerechter Zugänge zu Ressourcen und Institutionen, sondern muss sich im alltäglichen Miteinander, in einer demokratischen Haltung auf der Ebene des Individuums immer wieder neu herstellen.**

⁵ Himmelmann, G. (2005). *Demokratie lernen. Als Lebens-, Gesellschafts- und Herrschaftsform*. Schwalbach: Wochenschau-Verlag.

⁶ Vgl. zu diesen Fragen auch die Dokumentation des Hearings „Einwanderungsland Schleswig-Holstein“ vom 14. März 2012 im Landeshaus in Kiel.

Online abrufbar unter http://www.landinsichtsh.de/fileadmin/pdf/Dokumentation_Hearing_2012.pdf. [17. August 2012].

Die in den zahlreichen Berichten empfundener Diskriminierung zu findenden **Muster des Alltagsrassismus müssen zum Thema gemacht werden**. Bereits in Kindertageseinrichtungen sollten Kinder pädagogisch begleitet an die Tatsache herangeführt werden, dass Menschen verschieden und doch gleichwertig sind. Insbesondere **Schulen** haben die Aufgabe, die demokratischen Grundlagen unserer Gesellschaft, die nicht als selbstverständlich angesehen werden können, immer wieder neu zu sichern. Was bislang häufig genug als Sonderthema angesehen wurde (etwa im Kontext des Netzwerks „Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage“), nämlich Schulen ohne Rassismus zu leben, sollte eine Selbstverständlichkeit sein. Ideen, Programme und Konzepte zu den Themen Demokratie in der Schule, Werteerziehung, Partizipation usw. gibt es genügend, aber diese müssen in jeder einzelnen Schule, von Lehrern, von Schülern mit Leben gefüllt werden.

Welche Maßnahmen werden getroffen, um **Bürger ohne Migrationshintergrund in die Einwanderungsgesellschaft zu integrieren**? Auch hier ist Unterstützung und Hilfestellung gefordert, denn eine vorurteilsbewusste Haltung und Offenheit sowie die Auseinandersetzung mit den eigenen Ängsten und Spannungen, die durch Zuwanderung entstehen, entwickelt sich nicht von selbst.

Und schließlich: Das Thema **Diskriminierung geht uns alle an**, wenn wir uns fragen, in welcher Gesellschaft wir leben wollen. Gefragt, was die von Diskriminierung Betroffenen sich wünschen, waren die häufigsten Antworten: Toleranz, Verständnis, Mitgefühl, Respekt und Rücksicht – letztlich selbstverständliche Grundlagen des menschlichen Umgangs miteinander, die wir alle uns von unseren Mitmenschen wünschen.

7. Handlungsempfehlungen

Als Ergebnis des vorliegenden Diskriminierungsreports empfehlen wir folgende konkrete Maßnahmen:

Forschung:

Eine Folgerung aus diesem Report ist ein Auftrag an die Sozialforschung. Die große Vielseitigkeit in den Berichten der hier Befragten ist ein deutlicher Hinweis darauf, wie viele wertvolle Erkenntnisse eine repräsentative Studie in diesem Bereich zu Tage fördern würde.

Viele der bisherigen repräsentativen Studien richten den Blick auf die Einstellungen der Mehrheitsgesellschaft. Wie Betroffene die Diskriminierung erleben und welche persönlichen Bewältigungsstrategien im Umgang mit erlebter Diskriminierung gewählt werden, rückt dabei oft in den Hintergrund.

Vorurteile abbauen – Interkulturelle Öffnung organisieren:

In einer wachsenden multi-ethnischen Gesellschaft müssen Alle sich mit neuen Herausforderungen auseinander setzen und ihre Waren, Dienste und Angebote darauf ausrichten. Vorurteile gegen Migranten sind jedoch erwiesenermaßen weit verbreitet in der Gesellschaft. Deshalb ist die Arbeit an diesen Vorurteilen ein Weg, das Ausmaß an Alltagsdiskriminierung zu reduzieren und die Gesellschaft zukunftsfähig zu gestalten

Durch Maßnahmen zur interkulturellen Öffnung (IKÖ) von Verwaltungen, Diensten, Einrichtungen, und Betrieben wird Vielfalt als Normalität thematisiert und Vorurteilen entgegengewirkt.

Diese Maßnahmen können sehr vielfältig sein und müssen den jeweiligen Zusammenhängen entsprechen. Sie reichen von Begegnung, Information, Diskussion bis hin zu strukturellen Veränderungen. Wichtig ist, dass die IKÖ von der Leitungsebene gewollt ist und die Mitarbeitenden in dem Prozess beteiligt und mitgenommen werden. Sie ist Teil der Personalentwicklung und des Qualitätsmanagements.

Interkulturelle Trainings:

Trainings zu allgemeiner und interkultureller Kommunikation sind überaus wichtig. Sie können aber nur Erfolg haben, wenn sie sehr genau auf die jeweilige Zielgruppe (beispielsweise Lehrkräfte, Polizeibeamte, Schüler, Betriebsangehörige, Feuerwehrleute, Versicherungsvertreter, Ärzte usw.) zugeschnitten werden.

Wohlüberlegt und auf die jeweilige Klientel angepasst haben Demokratie- und Rassismus-Seminare mit Selbsterfahrungscharakter gute Chancen, zum Beispiel auf innerbetrieblichen Fortbildungen, positive Effekte zu erzielen.

Für von Diskriminierung betroffene Migranten sollten positiv gestaltete Angebote gemacht werden, in denen die Themen „Rassismus“ und „Diskriminierung“ im Rahmen eines Gesamtpertoires von Informationen und Übungen thematisiert werden. Hier sollen Fähigkeiten vermittelt und eingeübt werden, um auf persönliche Diskriminierung erfolgreich reagieren zu können.

Medien:

Vorurteile, Ängste und Ressentiments müssen auf der Ebene angegangen werden, auf der sie auch entstehen, nämlich auf der Ebene von sozialer Prägung, Emotionen und Gewohnheiten. Hierbei spielen in modernen Gesellschaften die Massenmedien eine erhebliche Rolle. Allen voran der mit Bildern arbeitende Print-, Fernseh- und Internetjournalismus hat großen Einfluss auf das Menschenbild weiter Bevölkerungskreise. Vorstellungen davon, was normal und was ideal ist, werden in mitunter nur wenige Jahre umfassenden Zeiträumen von medial transportierten Bildern stark verändert. Dieser Effekt ließe sich auch nutzen, ethnische Vielfalt als normal darzustellen – und nicht wie früher und teilweise noch heute als eine Abweichung von der deutschen Norm.

Allein das grundsätzliche Weglassen von ethnisierenden Formulierungen wie „der Sohn arabischer Einwanderer“ oder „die türkischstämmige Ministerin“ würde nachhaltig dazu beitragen, eine ausländische Herkunft nicht als etwas Besonderes herauszustellen.

Erste Anzeichen einer zunehmenden Sensibilität für solche Aspekte sind bei Journalisten bereits zu erkennen.

Politik:

Um Diskriminierung entgegenzuwirken ist Politik besonders gefordert. Sie muss die Möglichkeiten für ein möglichst gleichberechtigtes Zusammenleben aller Einwohner mit und ohne deutsche Staatsangehörigkeit schaffen.

Hierzu gehört z. B. das kommunale Wahlrecht für Ausländer, die Entwicklung und Umsetzung von Integrationskonzepten auf allen föderalen Ebenen und die Entwicklung einer „Willkommenskultur“, die dafür sorgt, dass die Konzepte nicht nur auf dem Papier existieren, sondern direkt spürbar sind.

Die notwendigen Maßnahmen sind jedoch noch weitreichender:

Notwendig ist die aktive **Förderung der Partizipation** von Migranten:

Ab der Kindertagesstätte sollte **durchgängige Sprachförderung** in allen Schularten angeboten werden.

Maßnahmen der **Demokratieerziehung** sollten in Kitas, Schulen, in Ausbildungsstätten, Studium und im Rahmen politischer Bildungsarbeit gelehrt werden. Entsprechende Konzepte wurden bereits entwickelt und könnten ohne großen Aufwand umgesetzt werden.

Migrantenorganisationen und migrationsspezifische Beratungsstellen sollten nicht nur im Rahmen von Projektfinanzierung unterstützt werden.

Das Gesetz zur Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen (BQFG) muss durch entsprechende **Fortbildungs- und Weiterqualifizierungsangebote** ergänzt werden.

Kommunale Antidiskriminierungsstellen:

Es wäre angesichts einer immer größeren ethnischen und kulturellen Vielfalt in der deutschen Gesellschaft hilfreich, wenn es nicht nur eine durch §2 der Schleswig-Holsteinischen Gemeindeordnung vorgeschriebene Gleichstellungsbeauftragte gäbe, sondern auch öffentliche Antidiskriminierungsstellen, die beauftragt sind, allgemeine Maßnahmen gegen die Diskriminierung von Minderheiten zu treffen. Die genaue Ausgestaltung einer solchen administrativen Position müsste im Einzelnen diskutiert werden.

Diesen Ansatz weitergedacht müsste auch das heute in vielen Zusammenhängen vorgeschriebene Gender Mainstreaming durch „Diversity Mainstreaming“ ersetzt werden.

Erste Schritte in diesem Sinne haben Politik und Verwaltung bereits unternommen. So wurde 2006 das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz AGG, informell auch als „Antidiskriminierungsgesetz“ bezeichnet, vom Bundestag verabschiedet.

Die Bundesregierung hat eine Zentrale Antidiskriminierungsstelle⁷ ins Leben gerufen, die allen Betroffenen kostenlos telefonische und schriftliche Beratung anbietet.

In Schleswig-Holstein gibt es einen Antidiskriminierungsverband⁸, der kostenlos juristische Beratung anbietet und in bestimmtem Umfang Betroffenen vor Gericht beistehen kann. Für Betroffene von Diskriminierung sind dies sehr hilfreiche, praktische Angebote, die unbedingt genutzt und weiterempfohlen werden sollten.

Im Bereich nicht-staatlicher Beratungsstellen, insbesondere Migrationssozialberatung, sollten die Träger allen Mitarbeitern grundlegende Kenntnisse im Umgang mit Rassismus und Diskriminierung vermitteln.

⁷ Erreichbar im Internet unter www.antidiskriminierungsstelle.de,

per Email unter beratung@ads.bund.de,

telephonisch unter 030 18 555 1865 und

per Post unter Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Glinkastraße 24, 10117 Berlin.

⁸ Antidiskriminierungsverband Schleswig-Holstein e.V.,

Zum Brook 4, 24143 Kiel Tel. 0431 / 560223,

Email info@advsh.de, Homepage www.advsh.de

8. Literatur

- Essed, P. (1992). Rassismus und Migration in Europa. In: ARGUMENT. Sonderband 201. Argument-Verlag Hamburg. S. 375.
- Heitmeyer, W. (2010). Deutsche Zustände, Folge 10. Frankfurt am Main.
- Himmelmann, G. (2005). Demokratie lernen. Als Lebens-, Gesellschafts- und Herrschaftsform. Schwalbach: Wochenschau-Verlag.
- Salentin, K. (2007). Diskriminierungserfahrungen ethnischer Minderheiten in der Bundesrepublik, Universität Bielefeld. Download unter http://www.unibielefeld.de/ikg/dateien/kurt_salentin/-diskriminierungserfahrungen.pdf [21.8.2012].
- Velho, Astride: Un/Tiefen der Macht, in: Landeshauptstadt München, Antidiskriminierungsstelle für Menschen mit Migrationshintergrund (Hrsg.): Alltagsrassismus und rassistische Diskriminierung. Auswirkungen auf die psychische und körperliche Gesundheit, München 2011.

9. Anhang

Anhang 1:

Mit diesem Aufruf begann die Arbeit am Diskriminierungsreport:

Erstellung eines Diskriminierungsreports für Schleswig-Holstein

In der praktischen Arbeit mit Migrantinnen und Migranten hören Beraterinnen und Berater häufig von Diskriminierung aufgrund der nationalen oder ethnischen Herkunft sowie der Religionszugehörigkeit. Menschen mit Migrationshintergrund berichten übereinstimmend, dass solche Erfahrungen der Zurückweisung und Benachteiligung durch die deutsche Mehrheitsgesellschaft Teil ihres Alltags sind.

Sowohl für die Betroffenen selbst als auch für professionelle und ehrenamtliche Beraterinnen und Berater ist der Umgang mit dieser Alltagsdiskriminierung schwierig. Da sie weit verbreitet ist und ihre Ursachen vielfältig sind, entzieht sich dieses Problem einer schnellen Lösung durch Einzelmaßnahmen. Der Weg zu einer Lösung kann unter anderem durch Stärkung der Betroffenen geschehen.

Zu diesem Zweck wird die AWO Beratungsstelle gegen Rechtsextremismus, Fremdenfeindlichkeit und Antisemitismus im Rahmen des Bundesprogramms „Toleranz fördern-Kompetenz stärken“ im Jahr 2011 mit Migrantinnen und Migranten in verschiedenen Städten und Landkreisen Schleswig-Holsteins das Thema „Diskriminierung und Alltagsrassismus“ gezielt diskutieren und deren Erfahrungen dokumentieren.

Ziel ist die Erarbeitung eines Reports „Alltagsdiskriminierung von Migrantinnen und Migranten in Schleswig-Holstein - Erfahrungen und Handlungsmöglichkeiten“, der zum Jahresende 2011 der Öffentlichkeit vorgestellt werden wird.

Thematisch werden die Lebensbereiche Kita, Schule, Arbeit, Wohnen, Freizeit, Sport, Öffentlichkeit, Ämter und Behörden erfasst. Mit Hilfe von Interviews werden persönliche Erlebnisse, Wünsche hinsichtlich der Reaktion der Mehrheitsgesellschaft in den konkreten Diskriminierungssituationen und eigene Handlungsoptionen – „was hätte ich gerne gekonnt, wie hätte ich mich besser verhalten?“ erfragt.

Wir suchen interessierte Migrantinnen und Migranten, die mit uns gemeinsam den Report erarbeiten wollen!

- Im Rahmen von regionalen Gruppentreffen werden eigene Diskriminierungserfahrungen diskutiert und dokumentiert.
- Zusätzlich sollen weitere Migrantinnen und Migranten interviewt werden. Hierzu bieten wir Interessierten eine Einführung in Interviewtechniken an.
- Um die eigenen Handlungsmöglichkeiten zu erweitern, organisieren wir Trainings zum „Umgang mit Alltagsdiskriminierung für Betroffene“. Dadurch sollen die Teilnehmenden zusätzlich gestärkt werden, um Alltagsrassismus in ihrem Umfeld sicherer begegnen und aktiv damit umgehen zu können.

Der Gesamtbericht verfolgt mehrere Ziele:

- Er soll Opfern von rassistischer Diskriminierung mehr öffentliches Gehör verschaffen.
- Er soll Migrantinnen und Migranten anregen, dieses Problem nicht als unabänderlich anzusehen, sondern sich bewusst damit auseinanderzusetzen.
- Er soll der Öffentlichkeit einen weiteren, direkt aus dem Alltagsleben von Migrantinnen und Migranten gegriffenen Blickwinkel auf die Problematik eröffnen.
- Er kann Lehrkräften als Fortbildungs- und Unterrichtsmaterial dienen.

Interessierte melden sich bei:

AWO Beratungsstelle gegen Rechtsextremismus, Fremdenfeindlichkeit und Antisemitismus

Claus Godbersen

Sibeliusweg 4

24109 Kiel

Tel. 0175 / 4381545

claus-helge.godbersen@awo-sh.de

Anhang 2:

So sah der Fragebogen aus, der für die Interviews benutzt wurde. Die Textfelder waren im Original allerdings teilweise größer, so dass auch ausführliche Schilderungen von Hand eingetragen werden konnten.

Erfahrungsbericht über Diskriminierung im Alltag (drei Seiten)

Angaben zur Person:

Geschlecht (bitte ankreuzen):

weiblich

männlich

Alter

Migrationshintergrund (eigenes Herkunftsland oder Herkunftsland der Eltern oder Großeltern):

Ausbildung (Schulabschluss, Studium, gelernter Beruf und so weiter):

Angaben zum Diskriminierungs-Vorfall

Ort des Diskriminierungs-Vorfalles (Stadt oder genauer):

Lebensbereich, in dem die Diskriminierung stattfand:

Kita

Schule

Arbeit

Wohnen

Freizeit

Sport

Öffentlichkeit

Ämter und Behörden

Anderer, nämlich: _____

Beschreibung des Diskriminierungs-Vorfalles:

Wie hätte ich gerne reagiert, konnte es aber nicht (weil ich Angst hatte, weil ich nicht die richtigen Worte gefunden habe, weil ich höflich sein wollte oder aus anderen Gründen)?

Welche Reaktion/Hilfe hätte ich mir von Anderen gewünscht?

Anhang 3:

Auf beiliegender CD finden Sie im Dateiformat PDF Abschriften aller Original-Fragebögen. Die Fragebögen sind nach Lebensbereichen, in denen die Diskriminierung stattfand, geordnet. Wenn Sie einen im Report zitierten Fragebogen („Bericht“) nachlesen wollen, sind in der jeweiligen Kategorie (Kindertagesstätte, Schule, Sport etc.) die Seitenzahlen gleichbedeutend mit der im Text des Reports angegebenen Nummer.