

Stand der
Antidiskriminierungsarbeit
im Land Brandenburg

ist das schon diskriminierung?



Ist das schon Diskriminierung?

Stand der Antidiskriminierungsarbeit im Land Brandenburg

inhalt

Almuth Berger, Alfred Roos	
vorwort	4
Almuth Berger	
gleichbehandlung statt diskriminierung	
Über die Notwendigkeit von Antidiskriminierungsarbeit für die Integration	6
Harald Klier	
aufklärung und prävention – hier gibt es unterstützung	
Die Antidiskriminierungsstelle im Büro der Ausländerbeauftragten des Landes Brandenburg	11
Frauke Steuber	
ein gaststättenbesuch mit folgen	
Rechtliche Handlungsmöglichkeiten im Kampf gegen Diskriminierung	20
Astrid Nickel, Olaf Stuve	
sensibilisieren, informieren, vernetzen	
»Clou – Chancengleichheit lokal umsetzen. Antidiskriminierungsverbund Brandenburg«	25
Alfred Roos	
alle anders – alle gleich	
Antidiskriminierungsarbeit als Bestandteil politischer Bildung	33

Maggie Peine

zur nachahmung empfohlen

Open Space: »Gleichberechtigung?

Zu Chancen und Nebenwirkungen

fragen Sie Migrantinnen und Migranten!« 38

Rainer Spangenberg

von der schwierigkeit es aufzuschreiben

Wie lassen sich Diskriminierungsfälle

dokumentieren? – Ein Erfahrungsbericht 41

Gabi Moser

**»weiße neger«, »türken-tüv«
und Residenzpflicht**

Eine Situationsbeschreibung

aus Fürstenwalde 44

Karin Dörre, Jürgen Lorenz

**selbstverantwortung erkennen
und wahrnehmen**

Erfahrungen im Umgang mit Betriebsvereinbarungen

und öffentlichen Erklärungen für

Gleichbehandlung und gegen

Diskriminierung 53

Anke Zwink

da prallen welten aufeinander

Präventionsarbeit des BDB e. V.

in Brandenburg am Beispiel der

Zusammenarbeit mit der Polizei 57

Angelika Thiel-Vigh

heimat mit zukunft

Tolerantes Brandenburg – Handlungskonzept

der Landesregierung Brandenburg 66

Elfi Wiedemann

was passiert auf der verwaltungsebene?

Koordination für Antidiskriminierungsfragen

des Ministeriums für Arbeit,

Soziales, Gesundheit und Familie 70

Dieter Lünse, Evelyn Gius

vielfalt ist eine große bereicherung für alle

Anti-Bias: Ein nachhaltiger

Ansatz gegen Rassismus und Vorurteile 72

Stefani Hahn

**identitäten stärken –
zugehörigkeit schaffen**

Vorurteilsbewusste Bildung und

Erziehung im Kindergarten 76

Astrid Nickel

das ist new – von Kindesbeinen an

Neue Erfahrungswelten –

Vorurteilsbewusstes Lernen zum

Abbau von Diskriminierungen 80

Mascha Join Lambert

beachten – nicht verachten

Neue zivilgesellschaftliche Ansätze

in der Antidiskriminierungsarbeit 82

Service

Zusammengestellt von Franziska Nagy 88

vorwort

Als das Kooperationsprojekt »Clou – Chancengleichheit lokal umsetzen. Antidiskriminierungsverbund Brandenburg« des Büros der Ausländerbeauftragten des Landes Brandenburg und der RAA Brandenburg im Jahr 2003 gemeinsam entwickelt wurde, sollte ein landesweiter Antidiskriminierungsverbund geschaffen werden, der die Umsetzung des Antidiskriminierungsgesetzes begleiten würde. Ging es einerseits um die Schaffung von regionalen Strukturen, so war das zweite Hauptinteresse der Kooperationspartner die Sensibilisierung von verschiedenen Zielgruppen für das Thema Diskriminierung. Dabei wurde Clou inhaltlich aufgrund der Schwerpunkte und Kompetenzen der Kooperationspartner – kommunale Ausländerbeauftragte, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von verschiedenen regionalen Organisationen und Institutionen – auf die Frage »ethnischer« Diskriminierung beschränkt. Dies ist für die Vorstellung von den Aufgaben eines Antidiskriminierungsverbundes und seiner Zielsetzungen zu beachten.

Beide Ziele konnten durch das befristete, im Rahmen des Bundesprogramms CIVITAS geförderte Projekt erwartungsgemäß nur in begrenztem Maße erreicht werden. Als schwerwiegendes Hindernis erwies sich die Tatsache, dass das Antidiskriminierungsgesetz in der Bundesrepu-

blik Deutschland bis 2005 noch immer nicht verabschiedet wurde. Die Frage, welche Strukturen ein Antidiskriminierungsverbund brauche, um Zuwanderinnen und Zuwanderer bei der Wahrnehmung ihrer Rechte zu unterstützen, wurde zum Projektstart im Wesentlichen auf der Folie der Vorgaben der EU und den Inhalten der politischen Diskussionen im Land entwickelt.

Auch die Frage, wie im Rahmen außerschulischer politischer Bildung die gesellschaftliche Auseinandersetzung mit dem Thema Diskriminierung gefördert werden könnte, hätte durch die Verabschiedung im Rahmen des Gesetzgebungsverfahrens sicherlich eine höhere Aufmerksamkeit erfahren. Gleichwohl sollte der Umgang mit Diskriminierung unabhängig von politischen Themenkonjunkturen auf der Agenda von Politik stehen, aber auch in der Verantwortung eines jeden Einzelnen liegen. Die von Diskriminierungen Betroffenen – wir haben für sie symbolhaft Schuhe gewählt, die Ihnen auf den kommenden Seiten immer wieder begegnen – müssen Unterstützung und Beratung erfahren. Auch am Umgang mit Betroffenen von Diskriminierung bemisst sich aus unserer Sicht die Lebensqualität in unserer Gesellschaft. Wertschätzung und Berücksichtigung von Unterschieden zwischen Menschen unterschiedlicher Herkunft – so wie

es in der Fortschreibung der Konzeption der Landesregierung zur Integration bleibeberechtigter Zuwanderer und zur Verbesserung der Lebenssituation der Flüchtlinge im Land Brandenburg vom 12. Juli 2005 dokumentiert ist – bilden dabei gute Handlungsmaximen.

Für die qualifizierte Arbeit eines Netzwerkes für Antidiskriminierung, das an vorliegende Kooperationsstrukturen im Rahmen der Integrationsarbeit anknüpft, hat das Projekt – dies bestätigt auch die wissenschaftliche Evaluation – wichtige Impulse geliefert.

Diese Impulse zu dokumentieren, sie weiterzugeben und die darüber hinausgehende Beschäftigung mit dem Thema Diskriminierung im Land Brandenburg anzuregen, sind die Ziele dieser Broschüre.

Im Namen auch der Kooperationspartnerinnen und -partner im Antidiskriminierungsverbund wünschen wir den Leserinnen und Lesern eine spannende Lektüre.

Almuth Berger

Ausländerbeauftragte des Landes Brandenburg

Alfred Roos

RAA Brandenburg

gleichbehandlung statt diskriminierung

Über die Notwendigkeit von Antidiskriminierungsarbeit für die Integration VON ALMUTH BERGER

e in abgebrannter Döner-Imbiss, ein gewaltsamer Angriff auf einen afrikanischen Flüchtling, ein zu Tode geprügelter Spätaussiedler, eingeworfene Fensterscheiben im Laden eines

Vietnamesen, Drohungen und Tätlichkeiten gegen einen polnischen Studenten – Ausdrucksformen von fremdenfeindlicher, rassistischer Gesinnung, die leider immer wieder in Brandenburg auftreten.

Die Presse nimmt sie auf, sie erscheinen in Schlagzeilen oder sind Gegenstand von Rundfunk- und Fernsehberichterstattung.

Das ist gut so. Fremdenfeindlichkeit, Rassismus und rechtsextreme Gewalt müssen öffentlich benannt und angeprangert werden.

Und es ist auch gut, dass unsere Rechtsprechung eindeutig und meist sehr zügig die Täter verurteilt, dass Politiker klar Stellung beziehen bei solchen erschreckenden Vorfällen und die menschenverachtende Gesinnung, die dabei zum Ausdruck kommt, verurteilen.

Wesentlich seltener ist in den Medien und im öffentlichen Diskurs davon die Rede, was jenseits von körperlicher Gewalt den Alltag von Menschen anderer Herkunft, Hautfarbe, Kultur belastet, was ihnen das Leben schwer macht, was sie verletzt, was sie oft spüren lässt,

dass sie nicht dazu gehören: die Benachteiligung durch unterschiedliche Behandlung, die Zurücksetzung in vielen Bereichen, die Herabsetzung durch unzutreffende Behauptungen, die Schädigung ihres Ansehens. So beschreibt das Fremdwörterbuch das, was das lateinische Wort »diskriminieren = trennen, absondern« meint. Diskriminierung aus Gründen der »Rasse« oder der ethnischen Herkunft ist eine Art von Ungleichbehandlung und Benachteiligung. In anderer Weise erfahren dies Frauen, Behinderte, Alte, Homosexuelle, sozial Schwache....

Diskriminierung bezeichnet generell die ungleiche Behandlung von Menschen aufgrund von Merkmalen wie Herkunft, Hautfarbe, Nationalität, Geschlecht, Alter, sexueller Orientierung, Kultur oder Religion oder anderer Merkmale, die Personen oder Personengruppen zugeschrieben werden. Es sind also nicht nur kleine »Randgruppen« von Ungleichbehandlung betroffen, sondern große Teile der Gesellschaft.

Diskriminierendes Verhalten oder diskriminierende Bestimmungen finden sich in allen Lebensbereichen – am Arbeitsplatz oder auf dem Wohnungsmarkt, bei Dienstleistungen, in Schulen oder Ausbildungseinrichtungen, bei Versicherungen, in öffentlichen Verkehrsmitteln, in

Almuth Berger, Jahrgang 1943, Theologin, 1976–1990 Pastorin in Magdeburg und in Berlin-Friedrichshain, 1991 Berufung durch das Kabinett der Landesregierung Brandenburg als Ausländerbeauftragte des Landes Brandenburg, 1998 Verdienstkreuz am Bande des Verdienstordens der Bundesrepublik Deutschland.



© Karolina Miller

Behörden, in den Medien und schließlich auch in den Gesetzen.

Eine unterschiedliche Behandlung aufgrund der Staatsangehörigkeit ist in vielen Ländern sogar gesetzlich vorgeschrieben. Es liegt in der Funktionsweise des Nationalstaates, seine Staatsbürger mit mehr Privilegien auszustatten als Ausländer (z. B. im Wahlrecht), deshalb gilt

diese Art der Ungleichbehandlung als erlaubt. Auch unser Grundgesetz, das mit dem Diskriminierungsverbot von Artikel 3 alle Bürger unabhängig von ihrer Staatsbürgerschaft schützt, verbietet nicht ausdrücklich eine Ungleichbehandlung aufgrund der Staatsangehörigkeit und ermöglicht daher, bestimmte Rechte nur deutschen Staatsangehörigen zu verleihen.

Daneben gibt es aber gesetzliche Vorschriften, die darüber hinausgehen, wie etwa das Asylbewerberleistungsgesetz oder manche Vorschriften innerhalb des Asylverfahrensgesetzes, die ganz deutlich diskriminierende Merkmale aufweisen und die anhand eines Antidiskriminierungsgesetzes auf den Prüfstand gehören.

Die Gesellschaft (nicht nur in Deutschland!) ist immer wieder sehr erfinderisch, wenn es darum geht, bestimmte Menschen, bestimmte Gruppen »abzuseparieren«, ihnen die im Artikel 3 unseres Grundgesetzes zugesicherte »Gleichheit« im Alltag abzusprechen.

In einigen Bereichen ist das seit langem ein Thema in der Gesellschaft.



Der Grundsatz der Gleichberechtigung von Frauen und Männern ist weithin anerkannt, auch wenn er noch nicht in allen Bereichen und allen Fällen Realität ist. Für seine Umsetzung und Durchsetzung gibt es längst eine breite Lobby, die Gesetze und staatliche Institutionen einschließt.

Das Benachteiligungsverbot für Behinderte wird theoretisch ebenso mehrheitlich akzeptiert, stößt aber immer noch auf große Probleme bei der Umsetzung.

Dass aber auch die Abstammung, die Sprache, die Herkunft, der Glaube nicht zu Benachteiligungen oder Bevorzugungen führen dürfen, ist sehr viel weniger Allgemeingut, und viele finden es ganz selbstverständlich, dass Menschen aus solchen Gründen benachteiligt werden. »Sie sind doch Gäste hier, sie können nicht die gleichen Rechte haben« – war lange Zeit das Argument, mit dem eine gleichberechtigte Teilnahme am gesellschaftlichen und politischen Leben von Menschen ohne deutschen Pass begründet und verteidigt wurde. Und damit waren undifferenziert Menschen ohne deutsche Staatsangehörigkeit gemeint, auch wenn sie seit Jahrzehnten und auf Dauer hier lebten.

In den letzten Jahren hat es in Politik und Gesellschaft einen Diskurs gegeben, der zu einer neuen Sichtweise geführt hat. Das jahrzehntelang gebetsmühlenhaft wiederholte Dogma »Deutschland ist kein Einwanderungsland« wich endlich der Diskussion über Staatsbürgerschaft und Einwanderung.

Das neue Staatsangehörigkeitsrecht beendete die ausschließliche Herleitung der Staatsbürgerschaft von der Abstammung und führte auch das Territorialprinzip ein. Ein Kind hier lebender ausländischer Eltern kann (sofern bestimmte Bedingungen erfüllt sind) seit dem Jahr 2000 die deutsche Staatsangehörigkeit erhalten. Wir werden also – was in einigen anderen europäischen Ländern

längst Normalität ist – zunehmend mehr Deutsche ausländischer Herkunft haben.

Der Bericht der Unabhängigen Kommission für Zuwanderung konzedierte die langjährige Realität von Ein- oder Zuwanderung mit dem neuen Zuwanderungsgesetz, das im Januar 2005 in Kraft trat. Damit gibt es erstmalig eine erklärte Integrationspolitik des Staates.

Es wurde Schluss damit gemacht, Menschen, die seit vielen Jahren oder sogar bereits in zweiter oder dritter Generation in Deutschland leben, immer noch als »Gäste« anzusehen.

Die Notwendigkeit der Integration von Zuwanderinnen und Zuwanderern wird akzeptiert, Integrationsprogramme auf Bundes-, Landes- und auf kommunaler Ebene werden erarbeitet.

Das ist eine positive Entwicklung – zumindest in öffentlichen Verlautbarungen und offiziellen Papieren und Programmen.

Allerdings ist es nach wie vor noch ein weiter Weg zu einem allgemeinen Bewusstsein in der Bevölkerung dafür, dass Integration neben Sprachkenntnissen, neben Teilnahme an schulischer und beruflicher Bildung, neben Möglichkeiten für eine Wohnung und einen Arbeitsplatz noch mehr beinhaltet: Eine wirklich gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen und politischen Leben, die Anerkennung, zu dieser Gesellschaft dazu zugehören, unabhängig von Hautfarbe, Herkunft, Kultur oder Religion.

Wertschätzung von kultureller Vielfalt, Akzeptanz und Berücksichtigung von Unterschieden zwischen Menschen, kultursensibles Handeln, interkulturelle Öffnung – das sind Stichworte, die beschreiben, was gefragt ist in diesem Prozess, was sozusagen jeweils als »Eigenanteil« eingebracht werden muss, wenn Integration erfolgreich sein soll. Die Wirtschaft hat »diversity management«

längst als Notwendigkeit erkannt, und interkulturelle Kompetenz wird zunehmend als eine Schlüsselqualifikation gefordert.

Die Wertschätzung von Vielfalt und Bereicherung durch Unterschiedlichkeit ist im kulturellen Bereich eine Selbstverständlichkeit. Eine Vielfalt von Kulturen ist der Normalfall in einer Demokratie, nur in totalitären Staaten wird eine kulturelle Homogenität durchzusetzen versucht – um den Preis von Unterdrückung und Verfolgung. Damit hat auch Deutschland bittere Erfahrungen gemacht. Zum Glück ist unsere Gesellschaft in den letzten 50 Jahren ethnisch, sprachlich, kulturell und religiös vielfältiger geworden. Zu dieser Vielfalt gehören – neben der aus unserer langen Einwanderungsgeschichte vorhandenen Bevölkerung unterschiedlicher Herkunft – jetzt Menschen mit ausländischer Staatsangehörigkeit ebenso wie die eingewanderten über vier Millionen Aussiedler und Aussiedlerinnen mit deutschem Pass, etwa 1,5 Millionen Kinder aus binationalen Ehen mit deutscher Staatsangehörigkeit und über eine Million Zugewanderte, die seit der Reform des Staatsangehörigkeitsrechts Deutsche wurden.

Natürlich ist diese ganze Vielfalt der Migrantenbevölkerung am ehesten in den Großstädten anzutreffen und weitaus stärker in den westlichen Bundesländern. Im Alltag der neuen Bundesländer ist diese Vielfalt weniger zu merken, es gibt noch viel zu wenige Erfahrungen im Zusammenleben und dem dabei notwendigen wechselseitigen Lernprozess. Der geringe Anteil von Menschen ausländischer Herkunft und die seltenen Möglichkeiten eines gleichberechtigten Zusammenlebens erschweren diesen Prozess. Fremde Menschen und fremde Kulturen werden eher als Verunsicherung, Konkurrenz oder Bedrohung empfunden vor allem in Zeiten wirtschaftlicher Rezession. Fremdenfeindliche Propaganda wie der

Spruch von »den Ausländern, die die Arbeitsplätze wegnehmen«, fällt auf fruchtbaren Boden, wenn der einzige größere Betrieb im Ort schließt, weil die Produktion nach Tschechien, Rumänien oder China ausgelagert wird.

Vorurteile und tief verwurzelte rassistische Denkmuster in weiten Teilen der Bevölkerung sind schwer abzubauen oder zu verändern, wenn die positiven Seiten von Vielfalt so wenig erlebt werden. Umso wichtiger ist es, gerade in den östlichen Bundesländern der Tatsache Rechnung zu tragen, dass Integration ein beidseitiger Prozess ist, der von den Zugewanderten und den Einheimischen gleichermaßen erlebt wird.

Die staatliche Unterstützung dieses Prozesses ist dabei ebenso wichtig wie das zivilgesellschaftliche Engagement der Bevölkerung. Wir brauchen eine Politik, die auch mit finanzieller Förderung solche Bereiche stabilisiert, in denen modellhaft positive Erfahrungen mit Zuwanderung gemacht und die Chancen von Vielfalt und Weltoffenheit erlebbar werden.

Und wir brauchen ein Antidiskriminierungsgesetz, das den mühsamen Weg hin zu einer Kultur der Gleichbehandlung und Gleichstellung von Migrantinnen und Migranten unterstützen und befördern wird.

Seit Jahren haben sich die Ausländer- und Integrationsbeauftragten von Bund, Ländern und Kommunen zusammen mit vielen anderen Gruppen und Institutionen nachdrücklich für eine Antidiskriminierungsgesetzgebung eingesetzt. Dass zum Gelingen von Integration notwendig eine chancengleiche Teilhabe von Migrantinnen und Migranten auf allen gesellschaftlichen Ebenen gehört, war dabei Konsens.

Wir haben immer wieder die Erfahrung gemacht, dass die bestehenden Diskriminierungsverbote, sowohl im Grundgesetz als auch in geltenden internationalen Übereinkommen wie der Allgemeinen Erklärung der Men-

schenrechte oder dem UNO-Übereinkommen über die Beseitigung jeder Art von Rassendiskriminierung, in der alltäglichen Praxis der Auseinandersetzung mit Diskriminierung wenig konkrete Anwendbarkeit und meist keine ausreichende Hilfe für die Betroffenen im Einzelfall bieten. Wenn etwa ein privater Dienstleister sich weigert, eine Maschine an einen Migrant zu vermieten, wenn eine Behörde einem Migrant kein Führungszeugnis ausstellt, wenn Menschen ausländischer Herkunft der Zugang zu einer Diskothek verweigert wird oder ausländische Studierende deutliche Nachteile bei einer Bewerbung um eine Arbeitsstelle erleben, reicht die derzeitige Rechtslage nicht aus, um sich gegen solche oder ähnliche Diskriminierungen zur Wehr zu setzen.

Die EU-Antidiskriminierungsrichtlinie (2000/43/EG) zur Gleichbehandlung und zur Vermeidung von Diskriminierung aufgrund unterschiedlicher Merkmale verpflichtet auch Deutschland zur Verabschiedung einer entsprechenden nationalen Gesetzgebung. Deswegen müssen die seit langem vorliegenden und diskutierten Entwürfe zwingend umgesetzt werden (siehe Beitrag von Frauke Steuber).

In Brandenburg gibt es schon erstaunlich lange eine Diskussion über die Notwendigkeit einer klaren Antidiskriminierungspolitik. Die Landesverfassung hat ausdrücklich das Diskriminierungsverbot des Grundgesetzes noch einmal aufgegriffen (Art. 12) und damit seine Bedeutung unterstrichen. Im Büro der Ausländerbeauftragten war die Arbeit gegen Diskriminierungen von Anfang an ein Schwerpunkt. Bemühungen um ein eigenes Antidiskriminierungsgesetz und eine Antidiskriminierungskommission auf Landesebene durch den damaligen Justizminister haben 1997/98 leider nicht die erforderliche Mehrheit in der Landesregierung gefunden. Mit der Einrichtung einer – sehr bescheiden ausgestatteten

– Antidiskriminierungsstelle im Büro der Ausländerbeauftragten im Frühjahr 1999 ist das Anliegen aber auch in der Öffentlichkeit deutlich sichtbar gemacht worden. Sie fungiert als Anlaufstelle für Betroffene, versucht, ethnisch begründete Diskriminierungsfälle zu erfassen und zu dokumentieren und führt in begrenztem Rahmen auch eigene Untersuchungen zu einzelnen Diskriminierungsbereichen durch (siehe Beitrag von Harald Klier). Eine ganz besonders wichtige Aufgabe sehen wir im Bereich der Prävention. Menschen dafür zu sensibilisieren, Diskriminierungen wahrzunehmen, ihnen Möglichkeiten aufzuzeigen, sich Vorurteile bewusst zu machen und Diskriminierungen zu vermeiden, den Umgang mit Pluralität, mit Differenzen einzuüben, sind Inhalte von Bildungs- und Fortbildungsmaßnahmen im Rahmen der Antidiskriminierungsarbeit. Umgesetzt werden kann dieser Teil der Arbeit nur mit Hilfe von Projekten aus Bundes- oder EU-Programmen. Es konnten für diese Arbeit aber Partner aus sehr unterschiedlichen Bereichen gewonnen werden: Öffentliche Institutionen wie Polizei oder Bundesgrenzschutz sind dabei ebenso vertreten wie Verwaltungen, Betriebe oder außerbetriebliche Ausbildungseinrichtungen.

Die vorliegende Broschüre gibt einen Überblick über die Antidiskriminierungsarbeit als einen wichtigen Baustein für eine erfolgreiche Integration in Brandenburg, zeigt aber auch, wie lückenhaft diese Arbeit noch ist und wie notwendig eine Ausweitung und Intensivierung sind.

aufklärung und prävention – hier gibt es unterstützung

Die Antidiskriminierungsstelle im Büro der Ausländerbeauftragten
des Landes Brandenburg VON HARALD KLIER

Im Aufgabenfeld der Ausländerbeauftragten des Landes Brandenburg hat die Arbeit gegen Diskriminierung einen hohen Stellenwert. Dieser wurde durch die Einrichtung der Antidiskriminierungsstelle im Jahr 1999 unterstrichen. Die Antidiskriminierungsstelle befasst sich schwerpunktmäßig mit Diskriminierungen auf Grund der ethnischen Herkunft, der Hautfarbe, der Staatsangehörigkeit, der Sprache sowie der Religion. Darüber hinaus und insbesondere bei der Entwicklung und Umsetzung von Präventionsmaßnahmen finden auch Diskriminierungen aufgrund anderer Merkmale im Sinne des »cultural mainstreaming«-Ansatzes Berücksichtigung.

Die Antidiskriminierungsstelle Brandenburg fungiert sowohl als Anlaufstelle für von Diskriminierung Betroffene als auch als Aufklärungs- und Lobbyeinrichtung für eine umfassende Antidiskriminierungspolitik. Zu ihren Aufgaben gehört die Bearbeitung von konkreten Einzelfällen ebenso wie die Dokumentation von Diskriminierungsfällen und die Durchführung von Untersuchungen. Sie erfüllt damit auf Ebene des Landes Brandenburg in Art. 13 der EU-Antidiskriminierungsrichtlinie (2000/43/EG) genannten Anforderungen für eine »nationale Stelle« bzw. die in Paragraph 28 des letzten Entwurfs des Antidiskrimi-

nierungsgesetzes (von 2005) genannten Aufgaben für die Antidiskriminierungsstelle des Bundes.

Einen weiteren Arbeitsschwerpunkt der Antidiskriminierungsstelle bildet der präventive Bereich durch Verbreitung und Implementierung von interkulturellen Bildungsansätzen und die Förderung von Strategien zum »cultural mainstreaming«. Öffentlichkeitsarbeit, Vernetzung und Lobbyarbeit runden das Aufgabenprofil ab.

1. Beratung von Betroffenen und Dokumentation von Diskriminierungsfällen

Eine zentrale Aufgabe der Antidiskriminierungsstelle ist es, als Anlaufstelle für Betroffene zu fungieren. Die Betroffenen können sich mit ihren Beschwerden direkt an die Antidiskriminierungsstelle wenden. Für die Beratung und Dokumentation von Fällen wurde ein Fragebogen entwickelt.

Wie arbeitet die Antidiskriminierungsstelle? Zunächst wird mit der betroffenen Person ein persönliches Gespräch geführt. Bei diesem werden möglichst viele Fakten zur Beschwerde zusammengetragen, rechtliche Möglichkeiten erörtert und das weitere Vorgehen be-

sprochen. Im weiteren Verlauf wird Kontakt mit den Personen, Firmen oder Institutionen aufgenommen, gegen die sich die Beschwerde richtet, und deren Stellungnahme eingeholt. Das Ziel ist zunächst eine Klärung des Sachverhaltes, aufbauend darauf können weitere Schritte unternommen werden. Wenn die Beschwerde begründet ist, gibt es verschiedene Möglichkeiten der Lösung, wie eine Entschuldigung der beklagten Stelle, eine Wiedergutmachung und die Sicherstellung zukünftiger Unterlassung des diskriminierenden Verhaltens. Falls kein positives Resultat zu erzielen ist, besteht auch die Möglichkeit Öffentlichkeit herzustellen.

Wichtige Grundsätze in der Beratungsarbeit und bei der Bearbeitung von Einzelfällen sind zum einen, die Betroffenen nicht als hilflose Opfer erscheinen zu lassen und zum anderen, alle Schritte nur mit deren Zustimmung zu unternehmen. Selbstverständlich wird auf Wunsch Anonymität gewährleistet.

Fallbeispiel 1: »Unternehmenssprache Deutsch«

Ein Krankenhaus in der brandenburgischen Stadt A. hat in einer schriftlichen Belehrung an die Angestellten mitgeteilt, die Unternehmenssprache sei Deutsch. Begründung: Es handele sich um ein »deutsches Unternehmen« und die Mehrheit der Mitarbeitenden und Patienten hätten Deutsch als Muttersprache. Ferner wird festgelegt, dass die ausschließliche Verwendung der deutschen Sprache nicht etwa nur für den Umgang mit Patienten gilt, sondern dass auch Gespräche zwischen den Angestellten des Krankenhauses in Abwesenheit von Patienten nur in Deutsch geführt werden dürften. Verstöße dagegen sollten der Geschäftsführung angezeigt werden.

Eine Intervention der Antidiskriminierungsstelle brachte

eine Klarstellung der Leitung des Krankenhauses, wonach es das Anliegen war, die Kommunikation während der Tätigkeit zu regeln und die Verwendung der deutschen Sprache zu fördern. Keinesfalls habe man aber die Kommunikation zwischen den Angestellten in ihrer Heimatsprache verbieten wollen.

Fallbeispiel 2: »Kein Führungszeugnis für Ausländer«

Herr C., EU-Bürger, der seit sieben Jahren in Deutschland lebt und polizeilich gemeldet ist, braucht für sein neues Arbeitsverhältnis ein polizeiliches Führungszeugnis. Er wendet sich hierfür an das zuständige Einwohnermeldeamt in seiner Gemeinde. Dort bekommt er von der Sachbearbeiterin die Auskunft: »Für Ausländer gibt es kein Führungszeugnis.« Herr C. solle sich doch an die Behörden in seinem Heimatland wenden.«

Anmerkung: Die Sachbearbeiterin handelte hier nicht nur diskriminierend, sondern auch gesetzwidrig, da nach Paragraph 30 des Bundes-Zentralregistergesetzes »jede Person« über 14 Jahre auf Antrag Anspruch auf ein Zeugnis aus dem Register hat. Durch Intervention der Antidiskriminierungsstelle wurde in dem vorliegenden Fall erreicht, dass die Behörde sich gegenüber dem Betroffenen entschuldigte und er selbstverständlich das gewünschte Führungszeugnis erhielt.

2. Prävention

Erschwerend in der bisherigen Tätigkeit der Antidiskriminierungsstelle war, dass die rechtlichen Möglichkeiten, wirksam gegen Diskriminierungen vorgehen zu können, mangels der kaum vorhandenen Antidiskriminierungs-

Harald Klier, Jahrgang 1965, Diplompolitologe. Arbeitet seit 1999 im Büro der Ausländerbeauftragten des Landes Brandenburg und leitet die Antidiskriminierungsstelle auf Landesebene neben einer Vielzahl von EU-geförderten Projekten im Bereich der politischen Bildung.



© privat

gesetzgebung begrenzt waren. Zwar wird sich dieser Umstand im Zuge der Umsetzung der bereits erwähnten EU-Richtlinien in absehbarer Zeit ändern, doch werden sich auch dann der Wandel von Einstellungen und die Veränderung von Strukturen, die diskriminierendes Verhalten hervorbringen oder begünstigen, mit rechtlichen Mitteln alleine nicht erreichen lassen.

Die Antidiskriminierungsstelle legt daher neben der Bearbeitung von Diskriminierungsfällen seit Jahren ein Hauptgewicht ihres Engagements auf den Bereich Prävention. Kernziel einer Reihe von Projekten, die in den letzten Jahren initiiert, durchgeführt oder begleitet wurden, war die Verringerung von Konflikten und ausgrenzenden Verhaltensweisen durch kulturelle Sensibilisierung und Erhöhung von interkultureller Kompetenz.

So wurden und werden im Rahmen von verschiedenen Projekten in Kooperation mit Bildungsträgern Fortbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen zur Verbesserung der Wahrnehmung und Kommunikation in interkulturellen Zusammenhängen, zur Vermittlung gewaltfreier Konfliktbearbeitungsmöglichkeiten sowie zur Sensibilisierung für Diskriminierungen angeboten. Schwerpunkte lagen dabei im Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung sowie der öffentlichen Verwaltung.

Zu Beginn eines solchen Projektes steht in der Regel eine Bedarfsanalyse und daraus folgend das Angebot von sich einander ergänzenden Fortbildungsveranstaltungen. Die Themen und Inhalte reichen von Wahrnehmung, Kommunikation, Kultur, kulturellen Werten und Empathie bis hin zur Auseinandersetzung mit Fremdenfeindlichkeit und Rechtsextremismus. Die Berücksichtigung der jeweiligen beruflichen Situation in Methodik und Inhalt ist eine wichtige Voraussetzung, sowohl für die Akzeptanz bei den Teilnehmenden als auch für die Wirkung der Maßnahmen.

Die von der Antidiskriminierungsstelle durchgeführten Projekte wirken nachhaltig. So lässt sich an Hand einer Reihe von Beispielen, insbesondere aus dem Bereich des öffentlichen Dienstes belegen, dass die Themen »Interkulturelle Kompetenz/Interkulturelle Öffnung« wichtige Impulse durch die Projektaktivitäten erhalten haben. Eine ganz wesentliche Vorbildwirkung für andere Einrichtungen zeigt die Verankerung des Themas »Interkulturelle Kompetenz« in der Polizeiausbildung des Landes Brandenburg. Entscheidenden Anteil hieran hatten verschiedene Projekte, welche die Antidiskriminierungsstelle in Kooperation mit dem Bund gegen ethnische Diskriminierung in der Bundesrepublik Deutschland (BDB) e. V.

gemeinsam mit der Fachhochschule der Polizei des Landes durchgeführt hat (siehe Beitrag Anke Zwink).

Die Antidiskriminierungsstelle wirkt bei der Förderung des in der Integrationskonzeption des Landes Brandenburg verankerten Prinzips des »cultural mainstreaming« innerhalb der Landesverwaltung mit. »Cultural mainstreaming« bedeutet die Berücksichtigung der Belange von Menschen unterschiedlicher kultureller Zugehörigkeit bei allen politischen und administrativen Entscheidungen und Handlungen mit dem Ziel der Sicherung gleicher Teilhabechancen. Kultur ist dabei nicht allein im Sinne ethnischer Kultur zu verstehen. »Cultural mainstreaming« oder »diversity management« verdeutlichen den Aspekt der Wertschätzung und der Berücksichtigung von Unterschieden zwischen Menschen und den damit verbundenen wechselseitigen Lernprozess hin zu kultursensiblen Handeln.

3. Sensibilisierung für Diskriminierung in der Öffentlichkeit

Das Bewusstsein in Bezug auf Diskriminierungen und das Wissen über die Häufigkeit des Auftretens im Alltag für Menschen, die als »anders« wahrgenommen werden, ist in weiten Teilen der Öffentlichkeit gering ausgeprägt.



Eine einheitliche Antidiskriminierungsgesetzgebung ist in Deutschlands bisher nicht vorhanden und in der Medienberichterstattung hat ausgrenzendes Verhalten meist keinen Platz, solange die Schwelle physischer Gewalt nicht überschritten wird.

Ziel der Öffentlichkeitsarbeit der Antidiskriminierungsstelle im Büro der Ausländerbeauftragten des Landes Brandenburg ist es daher, auf Diskriminierung als negatives, zu sanktionierendes Verhalten und auf die Arbeit gegen Diskriminierungen aufmerksam zu machen. Dazu können besonders eindeutige und drastische »Musterfälle« dienen, aber auch die Verbreitung von Informationen mittels Aufklebern, Plakaten und Faltblättern. Gute Erfahrungen hat die Antidiskriminierungsstelle in einer ungewöhnlichen Zusammenarbeit mit dem Brandenburgischen Fernsehen (ORB/RBB) gemacht: es wurden keine »Fälle« zur Verfügung gestellt, sondern gemeinsam mit einem Fernseheteam recherchiert und dokumentiert. »Disco-Testing« (siehe Punkt 4) wurde in mehreren ARD-Programmformaten gezeigt.

Öffentlichkeitsarbeit bedeutet für die Antidiskriminierungsstelle mehr als Medienarbeit. Gezielt werden die Betroffenen und potenziell Betroffenen von Diskriminierungen angesprochen. Für viele Migrantinnen und Migranten, Menschen nichtdeutscher Herkunft oder Abstammung gehören Diskriminierungserfahrungen zur Alltagsrealität. In einer mehrsprachigen Minibroschüre wird in kurzer, knapper Ansprache auf die bestehenden



Möglichkeiten, sich gegen Diskriminierung zu setzen, hingewiesen; einzelne Diskriminierungsformen beschrieben und die jeweiligen Vorgehensmöglichkeiten vorgestellt.

Maßnahmen gegen zu Diskriminierungen im Land Brandenburg

Einlassverweigerung in Diskotheken

Im privaten Dienstleistungsbereich, der aus dem täglichen Leben eines jeden Menschen heute nicht mehr wegzudenken ist, lässt sich das gesamte Spektrum diskriminierender Verhaltensweisen beobachten. Neben Beschimpfungen, Beleidigungen und Herabsetzung der Kunden und Kundinnen ist das massivste Mittel die offene Leistungsverweigerung. In der Regel lässt sich nicht genau bestimmen, wie und mit welchen Mitteln diskriminiert wird: ist es die direkte Beleidigung, ist es der Blick, das Ignorieren der Person? In der Gastronomie vermeiden ethnische Minderheiten häufig »ungastliche« Orte – aufgrund eigener Erfahrungen oder weil es sich herumgesprochen hat. Besonders viele Berichte erreichten uns über Einlassverweigerungen in Diskotheken. Hier wird die Verweigerung der Leistung physisch durchgesetzt: der Türsteher als Exekutive diskriminierender Einlasspraxis.

In dem bereits erwähnten Disko-Test wurde in Zusammenarbeit mit dem Fernsehteam untersucht, inwieweit das Angebot an Tanzlokalen in Brandenburg ethnischen Minderheiten offen steht. Dazu wurden vor laufender Kamera an verschiedenen Orten im Land Testbesuche durchgeführt.

Die Untersuchungen, die in insgesamt 15 Diskotheken

im Land Brandenburg durchgeführt wurden, haben ergeben, dass neben der Mehrzahl der Diskotheken, die korrekt und neutral für den freien Zugang aller Gäste sorgten, rund ein Drittel eine eindeutig diskriminierende Einlasspraxis betrieben. Meist erfolgte dies jedoch unter dem Hinweis, dass die Diskothek voll sei, wobei außer unseren Testkandidaten alle anderen – weißen – Gäste ungehindert eingelassen wurden. Dies macht deutlich, dass die Aussagen der Betreiber häufig nur Schutzbehauptungen sind. Sehr deutlich wurde die Geschäftsführerin einer Diskothek in Frankfurt (Oder), »dass man mit Rücksicht auf sein angestammtes Publikum Ausländer nicht einlassen wolle«.

Wegen der noch fehlenden Antidiskriminierungsgesetzgebung ist eine rechtliche Handhabung derartiger Praktiken schwierig. In einzelnen Fällen lässt sich Paragraph 35 der Gewerbeordnung anwenden, der die Zuverlässigkeit eines Gewerbetreibenden vorschreibt. Dem örtlichen Gewerbeamt obliegt es im Beschwerdefall, bei entsprechender Beweislage gegen den Betreiber der Diskothek vorzugehen. Die Sanktionsmöglichkeiten gehen dabei von einer schriftlichen Abmahnung bis zur Einleitung eines Gewerbeuntersagungsverfahrens – d. h. den Entzug der Konzession im Wiederholungsfall. In der Praxis kommt dies jedoch extrem selten vor. Bei den von uns dokumentierten Fällen konnte nur in einem Fall ein förmliches Verfahren in Gang gesetzt werden.

Gedächtnisprotokoll von zwei Testern (C. und J.), aufgenommen in Frankfurt (Oder):

J.: »Wir wollten in die Diskothek reingehen und Tickets kaufen. Oben standen drei Türsteher, später kam noch einer dazu. Wir wurden nicht reingelassen, es hieß: »Es geht nicht.«

C.: *Wir fragten: »Warum nicht?« Darauf sagte man uns: »Ihr dürft nicht rein.« Wir haben angefangen zu diskutieren.«*

J.: *»Ich habe gesagt: »Letztes Mal kamen wir nicht rein wegen der Detektoren, und diesmal? – Ich habe schon eine Anzeige gemacht.« Einer der Türsteher hat uns etwas vor den Eingang gebeten und gesagt: »Die Rechtsradikalen sind drin.«*

C.: *»Ich habe gesagt: »Wollen Sie uns mit denen vergleichen?«, aber der Mann sagte: »Die greifen Euch an.« Ich habe dann gesagt: »Wir können uns verteidigen!«, aber er hat gesagt, dass es nicht geht, dass wir nicht reinkommen.«*

Studie zur Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt am Beispiel von ausländischen Studierenden

Haben Migranten und Migrantinnen oder Deutsche ausländischer Herkunft die gleichen Einstellungschancen wie ihre deutschen Kollegen und Kolleginnen? Wir wollten mit einem telefonischen Testverfahren herausfinden, ob ausländische Studierende beim Zugang zum Arbeitsmarkt diskriminiert werden. Die Untersuchung setzte dort an, wo persönliche Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft eindeutig belegbar ist. Dazu gehören drei Verhaltensweisen von Arbeitgebern und Arbeitgeberinnen:

- das direkte Eingeständnis, nur Deutsche einzustellen;
- nicht gerechtfertigtes Beharren auf der deutschen Staatsbürgerschaft als Voraussetzung für den Job;
- Abwimmeln von Migranten und Migrantinnen bei telefonischen Bewerbungen.

Bei dem Testverfahren bewarben sich ein Migrant und ein Deutscher kurz hintereinander um einen Job, um herauszufinden, ob der ausländische Bewerber eine Chance zum Vorstellungsgespräch erhält.

Das Telefon-Testing wurde über vier Wochen von einem deutschen und einem türkischen Mitarbeiter der Antidiskriminierungsstelle durchgeführt. Getestet wurde 88 Anzeigen – von denen nur 64 verwertbar waren.

Test 1

In der Märkischen Oderzeitung wurde eine Servicekraft als Nebenbeschäftigung gesucht. Die Telefonnummer ließ auf eine örtliche Nähe zu Frankfurt (Oder) schließen, woraufhin sich die Testkandidaten als Studenten aus Frankfurt (Oder) bewarben. Es stellte sich heraus, dass es um die Beschäftigung in einer Kneipe (Cafe) in einem Kurort handelte.

Beim Anruf der türkischen Testperson kam es zum bereits mehrfach im Testverlauf erfahrenen Zögern am anderen Ende der Leitung, nachdem der türkische Name genannt wurde. Daraufhin wurde der Kandidat »wie ein Idiot« behandelt:: »Aha, Sie wollen sich also bei uns bewerben, wissen Sie überhaupt, welche Bedeutung Service hat?«. Als die Testperson dies etwas irritiert bejahte, hieß es, sie rufen abends zurück, wenn der Chef da sei.

Beim Anruf der Testperson mit dem deutsch klingenden Namen, der wie immer wenige Minuten später erfolgte, fragte die selbe Stimme am anderen Ende der Leitung dagegen weder nach Erfahrung noch ob der Kandidat wisse, was Service bedeute. Vielmehr erfolgte schnell die Einladung zu einem Vorstellungsgespräch.

Der »fehlende Chef« war also nur eine Ausrede, die Ankündigung, angeblich zurückzurufen, eine Vertröstung.

Test 2

Ähnlich erging es den Testern bei einer Bewerbung für einen Job als Küchenhilfe am Wochenende in einem Hotel in einer ostbrandenburgischen Kleinstadt.

Als der »türkische« Bewerber anrief, seinen Namen nannte und Interesse an dem Job bekundete, erklärte die Frau, die sich auf seinen Anruf meldete »Ich bin nur die Putzfrau, ich kann nichts zum Job sagen, rufen Sie abends bitte wieder an«.

Als der »deutsche« Bewerber anrief, war dieselbe Frau am Apparat. Die »Putzfrau« zeigte sich jedoch plötzlich sehr interessiert an der Bewerbung und es wurde umgehend ein Termin für ein Vorstellungsgespräch vereinbart.

Mit einer Diskriminierungsrate von fast 15 Prozent liegt das Ergebnis des Tests in etwa in dem Bereich einer Untersuchung des Zentrums für Türkeistudien in Essen zu Diskriminierungen bei der Jobvergabe, in der eine Diskriminierungsrate von 19 Prozent nachgewiesen wurde.

Zwar ist das Ergebnis des telefonischen Testverfahrens nach streng sozialwissenschaftlichen Kriterien nicht eindeutig genug, um die Ausgangshypothese, dass Diskriminierung von ausländischen Studierenden beim Zugang zum Arbeitsmarkt in Brandenburg stattfindet, zu belegen. Andererseits sind viele Aussagen und das Verhalten der Firmen eindeutig diskriminierend.

Es muss aber bedacht werden, dass die 14,8 Prozent Diskriminierungsrate höchstwahrscheinlich nur die Spitze des Eisberges darstellt, da die Messung der Ungleichbehandlung am Telefon nur einen Bruchteil der möglichen Diskriminierungsformen beim Zugang zum Arbeitsmarkt erfassen kann.

Weitere Diskriminierungen sind bei schriftlichen Bewerbungen und vor allem bei Vorstellungsgesprächen stark zu vermuten.

Diskriminierung von muslimischen Frauen

Rassistische Diskriminierung lässt sich an einer Reihe von Merkmalen festmachen. Zur Erfassung der komplexen Problematik erscheint es deshalb notwendig, die Merkmale Hautfarbe, Nationalität, Sprache und insbesondere das Merkmal Religion zu erfassen. Mit diesem Ansatz lässt sich auch der enge Zusammenhang zwischen Diskriminierungen aufgrund der vorgenannten Merkmale und Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts aufzeigen. Betroffen von derlei mehrfacher Diskriminierung sind dabei insbesondere muslimische Frauen.

Die Situation

Zu erfassen, ob und wie sich Diskriminierungen für muslimische Frauen im Land Brandenburg auswirken, hatte eine qualitative Befragung zum Ziel, die von einer Mitarbeiterin der Antidiskriminierungsstelle im Jahr 2002 durchgeführt wurde. Der Zeitpunkt lag nach den Ereignissen vom 11. September 2001, aber vor der Kopftuchdebatte im Jahr 2003 und den aktuellen Diskussionen im Zusammenhang mit der Einbürgerung und Integration von Muslimen (»Fragebogen«, »Zwangsverheiratungen«, »Ehrenmorde«). Vorweggeschickt sei, dass der Bevölkerungsanteil von Muslimen im Land Brandenburg sehr gering ist. Die Untersuchung erhebt keinen repräsentativen Anspruch, gibt aber gleichwohl wichtige Erkenntnisse, wie sich die Situation für Muslimas im Land in Bezug auf Diskriminierungen darstellt.

Von den insgesamt 23 befragten Frauen trugen nach eigenen Angaben 41 Prozent ein Kopftuch in der Öffentlichkeit. Weitere 23 Prozent gaben an, nur aus Angst vor

Diskriminierungen und »Problemen« kein Kopftuch zu tragen. Von den Kopftuch tragenden Muslimas gaben 78 Prozent an, in negativer Weise anders behandelt zu werden als erkennbare Nichtmuslimas. Genannt wurden Anpöbeleien, erniedrigende Behandlung und verbal geäußerte Vorurteile (»Haremsdamen«).

Nach überwiegender Einschätzung der befragten Frauen hat sich die Lebenssituation von Muslimen seit dem 11. September 2001 wegen erfahrener Diskriminierungen deutlich verschlechtert. Zugenommen hätten insbesondere die Aggressivität und die Intensität, mit der Beleidigungen und Beschimpfungen geäußert würden. Fast die Hälfte sprach von einer antiislamischen Stimmung. Die Ursachen sahen viele der Befragten in der Berichterstattung der Medien sowie in der negativen Haltung der Politik. So wurde kritisiert, dass Muslime in den Debatten wenig vertreten seien, Stimmen von Muslimas sogar fast vollständig fehlten.

Befragt nach den Gebieten, auf denen Muslime hauptsächlich diskriminiert würden, wurde an erster Stelle der Bereich Arbeitswelt genannt. So waren 59 Prozent der Befragten der Meinung, dass sie als muslimische Frau Probleme hätten, eine Arbeit zu finden. Für Frauen mit Kopftuch sei dies gar unmöglich. Auch hoch qualifizierte Frauen vertraten die Ansicht, dass es sehr viel schwieriger sei, eine Stelle zu finden als vor dem 11. September 2001.

An zweiter Stelle wurden Diskriminierungen beim täglichen Einkauf genannt. So berichteten 45 Prozent der Befragten von Problemen durch mangelnden Service von Angestellten sowie respektloses Verhalten sowohl von Seiten des Verkaufspersonals als auch von anderen Kundinnen und Kunden.

Als weiterer Schwerpunkt wurde das Gebiet der medizinischen Versorgung genannt. Diskriminierungen äußerten sich in abwertenden Bemerkungen seitens des Kran-

kenhauspersonals und insbesondere in der Nichtbeachtung von muslimischen Essensvorschriften.

Diskriminierungen wurden von den Befragten darüber hinaus beim Besuch der Universität und im Umgang mit Behörden erfahren. Auch hier wurde an erster Stelle respektloses Verhalten wegen Tragen des Kopftuches sowie mangelnde Beachtung von Essensvorschriften genannt.

Obwohl 59 Prozent der Befragten angaben, bereits auf der Straße angepöbelt, beschimpft, bespuckt und bedroht worden zu sein, wurde dieses Gebiet kaum als Hauptdiskriminierungsbereich genannt.

Zu Perspektiven

Befragt, was ihrer Meinung nach unternommen werden könne, um die Diskriminierung von muslimischen Frauen zu verringern, wurde am häufigsten der Abbau von Vorurteilen durch Aufklärung und Information genannt. Viele der befragten Frauen benannten die wichtige Rolle, die den Muslimas selbst zukomme, über den Islam, Frauen im Islam, ihr Herkunftsland und ggf. Fluchtgründe aufzuklären. Aber auch die Medien trügen eine Verantwortung, um Vorurteilen und Stereotypen gegenüber Muslimen entgegenzuwirken.

Die Überwindung der Isolation in der deutschen Gesellschaft wurde ebenfalls von einigen als Perspektive genannt. Diese scheitere oftmals an der mangelnden Offenheit der einheimischen Bevölkerung, vielfach jedoch auch an der eigenen Selbstisolierung der Muslimas. Zur Verbesserung von Kontakten mit der deutschen Bevölkerung könne der Erwerb der deutschen Sprache beitragen, der aber nicht zuletzt wegen nicht vorhandener Sprachkurse als sehr schwierig angesehen wurde.

Integration als Möglichkeit der Überwindung von Diskriminierung wurde von einigen der befragten Muslimas genannt. Hierunter wurde vielfach die äußerliche Anpassung an die deutsche Gesellschaft verstanden, nach der Devise, man müsse das Kopftuch ja nicht auf der Straße tragen. Geäußert wurde in diesem Kontext auch, »dass man ja keine Probleme machen wolle«.

Schließlich sahen viele der Befragten eine wichtige Rolle bei Politik und Verwaltung. Diese bezog sich insbesondere auf die Vermeidung von vereinfachten Darstellungen in der öffentlichen Debatte auf der einen und auf die Verbesserung im Umgang mit Muslimen im Behördenalltag auf der anderen Seite.

In der Vielzahl der wiedergegebenen Diskriminierungen aus dem Alltag von Muslimas lassen sich eine Reihe von Überlappungen unterschiedlicher Diskriminierungsmerkmale erkennen. Das Merkmal Religion stellt hierbei oftmals nur einen Anknüpfungspunkt für rassistische Diskriminierung dar.

Um Opfer von mehrfachen Diskriminierungen wirksam zu schützen, ist es daher wichtig, dass bei einer zukünftigen Antidiskriminierungsgesetzgebung neben den Merkmalen Hautfarbe, Herkunft, Sprache und Nationalität auch Religion als unzulässiges Unterscheidungskriterium aufgeführt wird.

Erschreckend im Zusammenhang mit den dokumentierten Diskriminierungserfahrungen ist, wie normal das hohe Maß an Diskriminierungen für viele der befragten muslimischen Frauen in ihrem Alltag ist. Gleichermaßen erschreckend ist die von mehreren befragten Frauen entwickelte Handlungsstrategie, auf das Tragen des Kopftuches zu verzichten, »um keine Probleme zu machen«. Die Ursache für das gesellschaftliche Problem Diskriminierung wird so auf sich selbst bezogen.

Hieraus ergibt sich ein klarer Handlungsauftrag zur Un-

terstützung der von Diskriminierung Betroffenen im Sinne von »empowerment« aber auch zur Sensibilisierung der Öffentlichkeit.

Schlussbemerkungen

Die der Antidiskriminierungsstelle gemeldeten Fälle von Diskriminierungen können sowohl quantitativ als auch in den Bereichen, in denen Diskriminierungen registriert wurden, keinesfalls als repräsentativ für das Ausmaß von Diskriminierung in Brandenburg angesehen werden. Hierfür sind verschiedene Faktoren zu berücksichtigen. Aufgrund der bis 2005 nicht vorhandenen Antidiskriminierungsgesetzgebung sehen nur wenige Betroffene eine Aussicht auf Erfolg durch eine Beschwerde. Zudem sind die Kapazitäten zur Beratung und Hilfeleistung der Antidiskriminierungsstelle begrenzt.

Die Erfahrung hat allerdings gezeigt, dass Beschwerden vor allem dann gemeldet werden, wenn Mitarbeitende intervenieren (zum Beispiel Disko-Testing) oder intensiv Öffentlichkeitsarbeit über die Anlaufstelle betrieben wird.

Unsere Erfahrungen in der Antidiskriminierungsarbeit zeigen zudem, dass die bisherige Rechtslage im Beschwerdefall die Durchsetzung nichtdiskriminierender Praktiken verhindert. Oft werden Ungleichbehandlungen durch eine Berufung auf die Vertragsfreiheit bzw. die allgemeine Handlungsfreiheit bemängelt. Eine Antidiskriminierungsgesetzgebung, die auch und gerade die Rechtsbeziehungen zwischen privaten Personen regelt, ist daher dringend notwendig.

Hiervon ist auch ein Auftrieb für die Arbeit gegen Diskriminierungen, wie sie die Antidiskriminierungsstelle im Büro der Ausländerbeauftragten des Landes Brandenburg leistet, zu erwarten.

ein gaststättenbesuch mit folgen

Rechtliche Handlungsmöglichkeiten im Kampf gegen Diskriminierung
VON FRAUKE STEUBER

eine alltägliche Geschichte: Charles Asembe¹ möchte abends ein Fußballspiel anschauen. Er hat gute Laune, freut sich auf das Spiel. Er betritt eine Kneipe in seiner Nähe, wo das Spiel gezeigt wird. Ihm wird von der Bedienung mitgeteilt, dass er leider das Lokal verlassen muss, da gerade eine geschlossene Gesellschaft tagt und das Lokal für die Öffentlichkeit geschlossen ist. Herrn Asembe ist sofort klar, dass er belogen wird. Ihm ist klar, dass die Thekenkraft eine Ausrede benutzt, um ihn loszuwerden. Er fragt die draußen sitzenden Gäste, ob eine Privatfeier stattfindet, diese verneinen. Daraufhin betritt er erneut das Lokal. Ein anderer Gast bestellt ein Bier für ihn, da die Bedienung ihm weiterhin mitteilt, dass er gehen muss. Sie könne ihm nichts ausschenken. Charles Asembe weiß, warum er abgewiesen wird. Er hat eine dunkle Hautfarbe.

Es entsteht eine aufgeregte Diskussion im Lokal. Einige Gäste solidarisieren sich mit Herrn Asembe, der nicht bereit ist, zu gehen. Ein Gast vergleicht den Vorfall mit der Situation von Juden zur Zeit des Nationalsozialismus. Die Thekenkraft telefoniert mit ihrem Chef, der bestätigt die Handhabung, der Gast muss raus. Herr Asembe besteht darauf, die Polizei zu rufen. Die Polizei kommt und die

Bedienung erklärt, dass ihr Chef keine Ausländer in seinem Lokal wünsche. Daraufhin fordert die Polizei Herrn Asembe auf, die Lokalität zu verlassen. Die Entscheidung über das Hausrecht obliege der Thekenkraft.

Diese Form der Diskriminierung beim Zugang zu Dienstleistungen und Arbeit ist in Deutschland sehr weit verbreitet. Eine Studie der Ausländerbeauftragten des Landes Brandenburg aus dem Jahr 2000 ergab, dass von 15 untersuchten brandenburgischen Diskotheken ein Drittel eine diskriminierende Einlasspraxis betreiben². Aktuell wird in der Presse immer wieder von Fitnessstudios berichtet, die neue Kunden abweisen, weil sie ein Kopftuch tragen³ oder die Aufnahme im Hinblick auf ihre türkische Herkunft geschäftsinterne »Ausländerquoten« übersteigen würde⁴. Nachdem der Arbeitgeber eines Kosmetikherstellers in Wuppertal seinen für Personalfragen zuständigen Manager aufforderte, keine Türkinnen mehr einzustellen, und der Manager diese Anweisung aus Gewissensgründen nicht befolgte, wurde ihm gekündigt. Das Arbeitsgericht bestätigte die Kündigung u. a. mit der Begründung, dass es in Deutschland noch kein Antidiskriminierungsgesetz gebe⁵. Nach der Eurobarometer-Studie der EU vom Mai 2003 lehnen nur zwei Drittel aller Deutschen die Diskriminierung aus Gründen der

Frauke Steuber. Arbeitet als Rechtsanwältin in Berlin, Schwerpunkte: Strafrecht, Aufenthalts-/Asylrecht und Familienrecht (Beratungen in englischer, französischer und türkischer Sprache).



© privat

ethnischen Herkunft, der sexuellen Identität, der Religion, des Alters, des Geschlechts und der Behinderung ab. Daher stellt sich die Frage nach dem rechtlichen Schutz vor Diskriminierung. In Deutschland gibt es ein verstreutes Sammelsurium von rechtlichen Regelungen, die vor Diskriminierung schützen könnten, wenn sie konsequent angewandt würden. Für den Fall Charles Asembe kann das Strafrecht helfen, da der Tatbestand der Beleidigung vorliegt. Auch das Gaststättengesetz verbietet rassistische Diskriminierung bei der Bedienung der Gäste, theoretisch könnte die Gewerbeerlaubnis entzogen werden. Auch könnte das Zivilgericht angerufen werden, um einen Schmerzensgeldanspruch geltend zu machen. Insgesamt bestehen erhebliche Rechtsschutzlücken. Die Beweisforderungen im Strafrecht sind sehr hoch, Zweifel gehen zu Gunsten der Täter. Auch im Zivilrecht muss der Kläger mit den von der Zivilprozessordnung vorgegebenen Beweismitteln (hier vor allem Zeugen) belegen, dass er tatsächlich diskriminiert wurde, was oft schwer möglich ist. Die Gewerbeämter interessieren sich für Fälle von Diskriminierung in der Regel nicht und den Opfern fehlt der erforderliche Rechtsbehelf, um die Gewerbeämter zum Einschreiten zu zwingen. Ein umfassendes Gesetz zum Schutz vor Diskriminierung existiert in Deutschland

bisher nicht, erst recht keine entsprechende »Kultur der Gleichbehandlung«⁶.

Europarecht

Die Europäische Union hat in den letzten Jahren vier Richtlinien zum Schutz vor Diskriminierung erlassen, die innerhalb bestimmter Fristen in das jeweilige nationale Recht umzusetzen sind: Die sogenannte Antirassismusrichtlinie (RL 2000/43/EG), die Rahmenrichtlinie Beschäftigung (RL 2000/78/EG), die revidierte Gleichstellungsrichtlinie (RL 2002/73/EG) und zuletzt die Richtlinie der Gleichstellung der Geschlechter im Hinblick auf den Zugang zu Gütern und Dienstleistungen (RL 2004/113/EG). Die Richtlinien verbieten unmittelbare und mittelbare Diskriminierung sowie Belästigung beim Zugang zu Arbeit und Ausbildung für die Merkmale Geschlecht, Behinderung, Alter, sexuelle Orientierung, Religion oder Weltanschauung und ethnische Herkunft/«Rasse»⁷. Beim Merkmal Geschlecht wird eingeschränkt auch im Bereich der Dienstleistungen vor Diskriminierung geschützt. Am weitesten reicht der Schutz vor Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft bzw. »Rasse«. Hier wer-

den zusätzlich die Bereiche des Zugangs zur Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich Wohnraum sowie der Zugang zum Sozialschutz einschließlich der sozialen Sicherheit und der Gesundheitsdienste erfasst. Vom Anwendungsbereich ausgeschlossen ist die Diskriminierung aus Gründen der Staatsangehörigkeit sowie Diskriminierungen, die in Verbindung mit aufenthaltsrechtlichen Regelungen stehen. Hiermit hat die EU ihr Grenzregime im Sinne eines Freifahrtscheins für die strukturelle Diskriminierung von Flüchtlingen abgesichert.

Richtlinien verpflichten alle Mitgliedsstaaten der EU zur Umsetzung ihrer Inhalte in nationales Recht, wobei den Staaten ein gewisser Spielraum bei der Art und Weise der Umsetzung verbleibt. Die Antidiskriminierungsrichtlinien stellen Mindeststandards auf. Es wird verlangt, den Opfern von Diskriminierung den Rechtsweg zu eröffnen und die Täter zu sanktionieren. Die Sanktionen müssen wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein, um den Anforderungen der Richtlinie zu genügen. Für das Verfahren wird eine Beweiserleichterung eingeführt, wonach der Betroffene die Diskriminierung nicht beweisen, sondern nur glaubhaft machen muss, woraufhin der Täter beweisen muss, nicht diskriminiert zu haben. Hierdurch wird es möglich, mit so genannten »Testings« zu arbeiten, d. h. bei einer vermuteten Diskriminierung im nachhinein andere Personen, die das jeweilige Diskriminierungsmerkmal nicht aufweisen, mit dem gleichen Anliegen zu dem potentiellen Täter zu schicken, um herauszufinden, ob eine andere Behandlung erfolgt. Auch ist die Beteiligung von Verbänden oder Organisationen zur Unterstützung der von Diskriminierung Betroffenen im Verfahren vorgesehen. Für die Antirassismus- und die Rahmenrichtlinie Beschäftigung ist die europarechtliche Umsetzungsfrist längst abgelaufen.

Wegen der nicht umgesetzten Antirassismusrichtlinie wurden die Staaten Finnland, Luxemburg, Österreich und Deutschland bereits vom Europäischen Gerichtshof verurteilt⁸. Sollte diesem Feststellungsurteil erneut nicht gefolgt werden, droht ein Zwangsgeldverfahren. Gegen diese Staaten ist ein weiteres Vertragsverletzungsverfahren wegen der mangelnden Umsetzung der Rahmenrichtlinie Beschäftigung anhängig⁹. Deutschland stellt daher im europäischen Vergleich das Schlusslicht dar, was eine effektive Antidiskriminierungspolitik anbelangt.

Anläufe für ein Antidiskriminierungsrecht in Deutschland

Der letzte Gesetzesentwurf für ein Antidiskriminierungsgesetz in Deutschland scheiterte im Sommer 2005 im Rahmen des Gesetzgebungsverfahrens an der damaligen Opposition CDU/CSU und FDP. In der öffentlichen Debatte wurden Scheingefechte ausgehandelt, wobei die Wirtschaft die Vertragsfreiheit in Deutschland in Gefahr sah. Die Richtlinien sehen jedoch einen Eingriff in die Privatautonomie zum Schutz der Minderheiten vor. Leitender Gedanke ist hierbei, dass von Diskriminierung betroffene Gruppen erst durch den gesetzlichen Schutz ihre Vertragsfreiheit wirklich wahrnehmen können.

Durch die vorgezogene Neuwahl und den Regierungswechsel im September 2005 hat nun der politische Streit um ein Antidiskriminierungsgesetz mit der Einbringung des letzten Gesetzesentwurfs durch die Grünen in den Bundestag erneut begonnen. Es ist jetzt wieder mit einer mühsamen Verhandlungsphase zu rechnen, bei der die Opfer von Diskriminierung nur verlieren können. Die CDU favorisiert die behauptete »1:1 Umsetzung«, was

vor allem einen Angriff auf den im Gesetzesentwurf sowieso nur für Massengeschäfte vorgesehenen zivilrechtlichen Schutz vor Diskriminierung aus Gründen der sexuellen Identität, der Religion und Weltanschauung, des Alters und der Behinderung bedeutet, den die Richtlinien nicht verlangen.

Ein klagbares Recht auf Nichtdiskriminierung – auch ohne Antidiskriminierungsgesetz!

Betroffene und ihre Unterstützer sollten sich hierdurch nicht davon abhalten lassen, Gerichtsverfahren im Antidiskriminierungsrecht einzuleiten. Auch ohne Umsetzung bietet das Europarecht Möglichkeiten, Rechte aus der Richtlinie herzuleiten. Zugleich wird mit jedem Prozess mehr die politische Ebene betreten, nämlich Druck auf den Gesetzgeber ausgeübt, seiner Pflicht zur Umsetzung nachzukommen. Wegen der abgelaufenen Umsetzungsfrist für die Richtlinien in nationales Recht müssen die Gerichte bei einem Rechtsstreit zwischen Privatpersonen mindestens die geltenden nationalen Gesetze richtlinienkonform, sprich »im Lichte der Richtlinie«, auslegen und im Falle drohender Kollision von nationalem mit Europarecht bzw. bei Fragen der entscheidungserheblichen Auslegung der Richtlinien das Verfahren dem Europäischen Gerichtshof (EuGH) vorlegen. Der EuGH prüft, ob gegen Europarecht verstoßen wird. Wenn ein nationales Gericht in letzter Instanz europarechtswidrig entscheidet und einen Anspruch versagt, muss überlegt werden, ob die Bundesrepublik Deutschland verklagt werden kann (»Amtshaftung«), da dem Betroffenen wegen der vom Gesetzgeber verschuldeten verspäteten Umsetzung der Richtlinie ein Schadensersatz versagt wurde.

Im derzeit in juristischen Kreisen viel diskutierten Fall

Mangold./Helm, Urteil des EuGH vom 22. 11. 2005, C-144/04¹⁰, hat der EuGH die bisher begrenzte Wirkung der Richtlinien zum Schutz vor Diskriminierung im nationalen Recht entscheidend erweitert. Wenn auch noch vieles offen ist, die bisher eindeutige Differenzierung – un mittelbare Anwendbarkeit von Richtlinien nur gegenüber dem Staat, nicht gegenüber Privatpersonen – ist mit dem jetzt etablierten, auch gegen Privatpersonen wirkenden »Grundrecht auf Nichtdiskriminierung« nicht mehr haltbar.

Nach dem Urteil *Mangold* ist die Rahmenrichtlinie Beschäftigung vor allem Ausdruck eines allgemeinen EG-Grundrechts der Gleichbehandlung, welches seinen Ursprung in den Verfassungstraditionen der Mitgliedsstaaten und im Völkerrecht hat. Diese Annahme ist auf die Antirassismusrichtlinie zu übertragen. Soweit eine nationale Regelung in den Geltungsbereich des Gemeinschaftsrechts fällt, könne sich der Einzelne auf den allgemeinen Gleichheitsgrundsatz berufen. Es obliege dem nationalen Gericht, bei einem Rechtsstreit »den rechtlichen Schutz, der sich für den Einzelnen aus dem Gemeinschaftsrecht ergibt, zu gewährleisten und die volle Wirksamkeit des Gemeinschaftsrechts zu garantieren, indem es jede möglicherweise entgegenstehende Bestimmung des nationalen Rechts unangewendet lässt¹¹«. Dies könnte mit *Mangold* heißen: Im Geltungsbereich sämtlicher Antidiskriminierungsrichtlinien sind alle staatlichen Normen, die eine Diskriminierung erlauben, nicht anzuwenden.

Ein deutsches Zivilgericht, dass also etwa einen Schmerzensgeldanspruch wegen diskriminierender Verweigerung des Zutritts zu einer öffentlichen Party mit dem Argument der zivilrechtlich verbürgten Vertragsfreiheit versagt (so das Amtsgericht Tempelhof-Kreuzberg am 16. 12. 2004)¹², muss sich auf eine neue Rechtsprechung

einlassen, wobei es evtl. zur Unanwendbarkeit von zivilrechtlichen Regelungen kommen könnte. Mindestens aber müsste bei der Auslegung zivilrechtlicher Normen im Falle der diskriminierenden Zugangsverweigerung die Privatautonomie hinter dem Grundrecht auf Nichtdiskriminierung zurückstehen.

Zurück zur Gaststätte

Der letzte Entwurf für ein Antidiskriminierungsgesetz hätte Charles Asembe ein Schmerzensgeldanspruch gegen den Lokalbesitzer sowie gegen die Bedienung zugesprochen. Der juristische Versuch, auf der Grundlage der jetzigen Gesetze ein Anspruch auf Schadensersatz durchzusetzen, ist gerade im Hinblick auf die neue Rechtsprechung des EuGH Erfolg versprechend.

Zum europäischen Vergleich: Am 24. 3. 2005 erging ein Urteil des Regionalgerichts Ostrava in der Tschechischen Republik, wo die Richtlinie bereits in nationales Recht umgesetzt ist. Drei Roma, die eine Bar nicht betreten durften, da angeblich eine Privatveranstaltung stattfand, wurden jeweils mit 3 000 Euro entschädigt. Der Verurteilte legte Rechtsmittel ein, über die noch nicht entschieden ist. Nachgewiesen wurde die Diskriminierung mit Hilfe von anschließenden Barbesuchen einer Gruppe Unterstützer, die für eine Nichtregierungsorganisation arbeiteten. Von diesem Ergebnis ist der gleich gelagerte Fall Asembe weit entfernt.

Im Fall Asembe wurde das Strafverfahren zunächst eingestellt, da die Thekenbedienung angab, Herr Asembe hätte »grimmig geguckt«, weshalb sie ihn nicht bediente, und die Staatsanwaltschaft dieser Darstellung Glauben schenkte. Nach langem juristischen Kampf konnte eine strafrechtliche Entscheidung des Amtsgerichts er-

wirkt werden, wonach gegen die Thekenkraft ein Strafbefehl in Höhe von 15 Tagessätzen Geldstrafe (!) zu jeweils 20 Euro erlassen wurde. Die Bedienung legte Einspruch ein, so dass es nunmehr zur Hauptverhandlung vor dem Strafgericht kommen wird. Das Verfahren gegen den Besitzer der Gaststätte wurde eingestellt.

Solange Deutschland die Richtlinien nicht umsetzt und damit gegen EU-Menschenrechtsstandards verstößt, können die Betroffenen und ihre Unterstützer durch strategische Prozessführung mit Hilfe des Europarechts versuchen, Exempel zu statuieren und auf diese Weise dem Antidiskriminierungsrecht zur Durchsetzung zu verhelfen bzw. das dringend erforderliche Antidiskriminierungsgesetz vorwegzunehmen.

- 1 Name von Autorin geändert.
- 2 Bericht der Ausländerbeauftragten im Land Brandenburg Almuth Berger in: Eckart Klein (Hrsg), *Rassistische Diskriminierung. Erscheinungsformen und Bekämpfungsmöglichkeiten* 2002.
- 3 Tageszeitung taz vom 18. 2. 2000.
- 4 Manuskript der Sendung »Kontraste« vom 10. 6. 2004 (http://www.rbb-online.de/_/Kontraste/beitrag_jsp/key=rbb_beitrag_1143477.html), Zugriff 15. 12. 2004)
- 5 Frankfurter Rundschau vom 11. 12. 2003.
- 6 Die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration, *Antidiskriminierungsgesetz ist Baustein zu einer Kultur der Gleichbehandlung*, Presseerklärung vom 21. 1. 2005.
- 7 Der Begriff »Rasse« wird im Text der Richtlinie gebraucht.
- 8 Amtsblatt vom 16. 4. 2005 / C93 / 3, Amtsblatt vom 16. 4. 2005 / C93 / 2, Amtsblatt vom 11. 6. 2005 / C143 / 13, Amtsblatt vom 9. 7. 2005 / C171 / 5.
- 9 Amtsblatt vom 2. 4. 2005 / C82 / 14, Amtsblatt vom 2. 4. 2005 / C82 / 23, Amtsblatt vom 16. 4. 2005 / C93 / 21, Amtsblatt vom 16. 6. 2005 / C143 / 20.
- 10 NJW 2005, 3695: Der EuGH erklärt § 14 Abs. 3 Satz 4 TzBfG im privaten Arbeitsverhältnis für unanwendbar, da die Vorschrift pauschal die erleichterte Befristung von Arbeitsverhältnissen mit über 52 Jahre alten Arbeitnehmern ohne weiteren sachlichen Grund ermöglicht. Die Vorschrift war nach Erlass der Rahmenrichtlinie Beschäftigung 2000/78/EG, aber vor Ablauf der Umsetzungsfrist erlassen worden.
- 11 NJW 2005, 3695, 3698 Nr. 77.
- 12 AG Tempelhof-Kreuzberg 16. 12. 2004, 8 C 267 / 004, InfAuslR 2005, 112 – 116.
- 13 s. Europäische Zeitschrift zum Antidiskriminierungsrecht, 2 / Oktober 2005, 52f.

sensibilisieren, informieren, vernetzen

»Clou – Chancengleichheit lokal umsetzen. Antidiskriminierungsverbund Brandenburg« VON ASTRID NICKEL UND OLAF STUVE

das auf zwei Jahre angelegte und durch das Bundesprogramm Civitas geförderte Projekt »Clou – Chancengleichheit lokal umsetzen. Antidiskriminierungsverbund Brandenburg« der Ausländerbeauftragten des Landes Brandenburg startete am 1. Oktober 2003. Eine Stärkung der zivilgesellschaftlichen Kräfte war das erklärte Ziel von Clou, durch das Bewusstmachen fremdenfeindlicher Haltungen und den schrittweisen Abbau von Diskriminierungen im Zusammenleben von Menschen unterschiedlicher Herkunft.

Der Rahmen

Durch das Projekt sollten zum einen die Akteure im Migrations- und Integrationsbereich über das im Jahr 2003 erwartete deutsche Antidiskriminierungsgesetz (ADG) informiert und damit wichtige Impulse für ihre Beratungsarbeit gegeben werden. Zum anderen sollte das Thema Diskriminierung stärker in die öffentliche Diskussion im Land Brandenburg gebracht werden.

In einem dritten Bereich ging es um die von Diskriminierung Betroffenen. Lange Zeit wurde der Fokus vor allem auf die Täter und ihr Umfeld gelegt, ohne dass die Opfer von Diskriminierungen in ihrer Handlungsfähigkeit

ausreichend gestärkt wurden. Clou richtete sich dagegen durch die Konzeption und Umsetzung von »empowerment«-Trainings (Stärkung des Selbstbewusstseins) direkt an die Betroffenen – Opfer und potenzielle Opfer von Diskriminierungen. Durch die zu erzielende Bewusstseinsbildung sollte der Umgang mit diskriminierenden Situationen verändert und das Selbstbewusstsein der von Diskriminierung Betroffenen gestärkt werden.

Das Projekt wurde in enger Kooperation mit den kommunalen Ausländerbeauftragten des Landes Brandenburg und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Regionalen Arbeitsstellen für Ausländerfragen, Jugendarbeit und Schule (RAA) Brandenburg e. V. durchgeführt. Durch ihre dezentrale Arbeit in den insgesamt sechs Brandenburger Büros für Integration und Toleranz (BIT) zusammen mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Mobilen Beratungsteams (MBT) nahmen die RAA-Kolleginnen und -Kollegen eine wichtige »Schlüsselfunktion« bei der Vernetzung mit der kommunalen Ebene ein. Sie stellten zusammen mit den kommunalen Ausländerbeauftragten die Verbindung zu den regionalen Akteuren aus der Migrations- und Integrationsarbeit her.

Die seit 1999 bestehende Antidiskriminierungsstelle im Büro der Ausländerbeauftragten des Landes Branden-

burg stellte einen wichtigen Grundstein für die Arbeit in diesem Bereich dar (siehe Beitrag von Harald Klier). Ausgehend von den hier gemachten Erfahrungen sollten diese durch den Aufbau eines landesweiten Verbundes von Antidiskriminierungsstellen bürgernah in den Kommunen multipliziert werden. Die Bündelung vorhandener Ressourcen ermöglichte die Entwicklung gemeinsamer Handlungsansätze gegen ethnische Diskriminierung sowie die Stärkung von bereits vorhandenen Antidiskriminierungsaktivitäten, um damit die gesellschaftliche Bewusstseinsbildung und Sensibilisierung gegen Ungleichbehandlung zu fördern.

Die Veranstaltungen

Es fanden landesweit Qualifizierungsworkshops sowie niedrigschwellige Sensibilisierungsveranstaltungen zum Thema Antidiskriminierung statt. Die zweitägigen Workshops, die von einem Referenten des Bildungsteams Berlin-Brandenburg in Zusammenarbeit mit einer Juristin durchgeführt wurden, richteten sich an diejenigen, die bereits in der Migrationsberatung tätig sind. Ziel der Seminare war es, für die Antidiskriminierungsarbeit einen Beratungs- und Werkzeugkasten zu erstellen, Grundlagen für die politische Bildung und eine gemeinsame Öffentlichkeitsarbeit zu schaffen. Außerdem wurden wichtige Impulse für die Netzwerkarbeit zum Aufbau eines Antidiskriminierungsverbundes gegeben.

Die Sensibilisierungsveranstaltungen wurden für die Bedürfnisse unterschiedlicher sozialer Gruppen durch Referentinnen und Referenten vom Bildungsteam Berlin-Brandenburg und vom Bund gegen ethnische Diskriminierung in der Bundesrepublik Deutschland (BDB) e. V. angeboten. Schülerinnen und Schüler, Auszubildende,

Lehrer und Lehrerinnen, Polizeibeamte, und -beamtinnen sowie Studierende nutzten das Angebot, sich über die Umsetzung der EU-Gleichbehandlungsrichtlinie zur Antidiskriminierung (siehe Beitrag von Frauke Steuber) zu informieren und eigene diskriminierende Einstellungen zu hinterfragen.

»Gleichberechtigung? Zu Chancen und Nebenwirkung fragen Sie Migrantinnen und Migranten« war das Motto einer Veranstaltung am 19. Mai 2005 in Frankfurt (Oder). Als Form wurde der »open space« (siehe Beitrag von Maggie Peine) gewählt. Diese Veranstaltung eröffnete die Möglichkeit, durch zielgerichtetes Vorgehen und methodisch kreatives Arbeiten in Gruppen gemeinsam neue Ideen für das politische Engagement von Migrantinnen und Migranten zu entwickeln und Absprachen für deren Umsetzung zu vereinbaren. Für die Arbeit und die Vernetzung von Migranten und Migrantinnen der Landkrei-



Astrid Nickel, Jahrgang 1967, M.A. Kommunikationswissenschaft, Politologie und Psychologie. Arbeitet seit 2002 im Büro der Ausländerbeauftragten des Landes Brandenburg als Projektleiterin für den Aufbau eines landesweiten Antidiskriminierungsverbundes.

Olaf Stuve, Jahrgang 1964, Diplom-Soziologe, Bildungsreferent bei den Vereinen Bildungsteam Berlin-Brandenburg e.V. und Pat-Ex e.V.



se Märkisch-Oderland, Oder-Spree und der Stadt Frankfurt (Oder) sollten Impulse gegeben und politische Handlungskompetenzen gestärkt werden. Diese Veranstaltung wurde modellhaft im Rahmen von Clou organisiert und soll auch nach dem Ende der Projektförderung in anderen Landkreisen Brandenburgs durchgeführt werden. Die geplanten und erfolgreich durchgeführten Qualifizierungsworkshops, »empowerment«-Trainings und Sensibilisierungsveranstaltungen im Rahmen von Clou leisteten einen wichtigen Beitrag für die Antidiskriminierungsarbeit in Brandenburg. Es konnte ein vielschichtiger Kreis von Multiplikatorinnen und Multiplikatoren, regionalen Akteuren, Migrantinnen und Migranten, Brandenburgerinnen und Brandenburgern über die gesetzlichen Regelungen der EU-Gleichbehandlungs-Richtlinien sowie über das sich zu diesem Zeitpunkt in Vorbereitung befindende Antidiskriminierungsgesetz informiert und eine Verstärkung der Strukturen in der politischen Arbeit über einen regelmäßigen Erfahrungsaustausch in diesem Bereich erreicht werden. Die durchweg positive Resonanz der Teilnehmenden der Veranstaltungen lässt auch zukünftig auf Synergieeffekte zwischen Fortbildungen und praktischen Kooperationen auf lokaler Ebene hoffen.

Der Film »Andere Welten?«

Einen nachhaltigen Beitrag zur Bewusstmachung diskriminierender und fremdenfeindlicher Einstellungen leistet der 16-minütige Dokumentarfilm »Andere Welten? – Alltag schwarzer Jugendlicher in Brandenburg« von Alida Babel, der im Rahmen von Clou entstanden ist. Er vermittelt einen sensiblen Einblick in das Alltagsleben schwarzer Kinder und Jugendlicher im Alter von neun bis 16 Jahren in Brandenburg und lässt den Zuschauer teilhaben an ihren sehr eindrücklich geschilderten Diskriminierungserlebnissen. Die Portraitierten erzählen, was es für sie bedeutet, als Schwarze hier zu leben und was ihr Leben von dem gleichaltriger Weißer unterscheidet. Der Film zeigt, welche Probleme sie haben und wie sie damit umgehen. Gleichzeitig wird aber auch deutlich, wie viel sie mit ihren weißen Altersgenossen gemeinsam haben. »Andere Welten?« richtet sich in erster Linie an Brandenburger Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene. Durch das pädagogische Begleitmaterial zum Film, das in Kooperation mit der RAA Brandenburg erstellt wurde, erhalten Lehrerinnen, Lehrer, Sozialpädagoginnen und -pädagogen die Möglichkeit, Veranstaltungen zum Thema »Menschen mit Migrationshintergrund und Diskri-

minierung« spannend und zielgruppenorientiert zu gestalten. Sie finden sowohl Auswertungsfragen zum Film wie auch ergänzendes Übungsmaterial, das sich bereits in Kombination mit dem Film bewährt hat. Die einzelnen Übungen sind flexibel kombinierbar. Das komplette vorliegende Übungsmaterial reicht für einen intensiven Projekttag.

Der Film und das pädagogische Begleitmaterial können über das Büro der Ausländerbeauftragten des Landes Brandenburg oder die RAA Brandenburg, Geschäftsstelle, kostenfrei zur Ausleihe angefordert werden. Ebenso können die Texte zu den Übungen von der Internetseite der Ausländerbeauftragten (Publikationen) unter www.masgf.brandenburg.de kostenfrei heruntergeladen werden.

Nahaufnahme: Die Qualifizierungsworkshops

Im Folgenden sollen die Reflexionen über die Seminarreihe »Neue Perspektiven in der Antidiskriminierungsarbeit« einen Beitrag zur Weiterentwicklung dieser Arbeit im Land Brandenburg liefern.

Die Antidiskriminierungsarbeit in einem Flächenland wie Brandenburg stößt auf das Problem einer relativ schwachen Infrastruktur: Die Entfernungen sind groß und die Anzahl der Personen, die sich in diesem Bereich engagieren, ist überschaubar. Diesen Ausgangsbedingungen versuchte Clou gerecht zu werden, indem die zweitägigen Seminare an gewachsenen Strukturen ansetzten¹. Mit anderen Worten, es sollten bestehende Netzwerke genutzt werden.

Clou wandte sich an eine möglichst breite Öffentlichkeit. Die Veranstaltungsreihe »Neue Perspektiven in der Antidiskriminierungsarbeit« sollte alle Institutionen, Grup-

pierungen und Einzelpersonen ansprechen, die unmittelbar mit Migrantinnen, Migranten und Flüchtlingen arbeiten und/oder mit dem Thema Diskriminierung in irgendeiner Weise in Berührung kommen. Der Teilnehmerkreis verdeutlicht das Spektrum:

- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der RAA Brandenburg;
- Mitglieder aus lokalen Flüchtlingsinitiativen oder Migrantinnenorganisationen;
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Mobilen Beratungsteams (MBT);
- Beraterinnen und Berater der großen Wohlfahrtsverbände und kirchlichen Träger;
- Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen aus der Jugendarbeit und Schule;
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus Flüchtlingsheimen;
- Kommunale Ausländerbeauftragte oder Gleichstellungsbeauftragte des Landes Brandenburg;
- Vertreterinnen und Vertreter von Ausländerbeiräten;
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Freiwilligen Feuerwehr.

Eine noch breitere Öffentlichkeit ist sicherlich wünschenswert. Doch schon bei diesem Teilnehmerkreis sind die Unterschiede bezüglich des Verständnisses von Diskriminierung oder auch eines Engagements dagegen groß. Eine gemeinsame Verständigung über Diskriminierung und eine intensive Auseinandersetzung darüber erfordert eine Atmosphäre der Offenheit. Clou hat dafür einen Rahmen geboten.

Das Projekt verfolgte die Ziele: sensibilisieren – informieren – vernetzen. Eine Verständigung über das jeweilige Verständnis von Diskriminierung kann als Voraussetzung

für eine gemeinsame Antidiskriminierungsarbeit angesehen werden. Es gilt, gemeinsam der Frage nachzugehen und zu klären »Was ist Diskriminierung?«. Um das zu erreichen, ist im ersten Schritt dafür zu sensibilisieren, was aus subjektiver Perspektive der Teilnehmenden unter Diskriminierung verstanden wird. Ziel Nummer 1 ist daher:

Sensibilisierung – Was ist Diskriminierung? Was mache ich dagegen?

Arbeitet man zum Thema Diskriminierung, so kann – egal wo und mit wem man arbeitet – davon ausgegangen werden, dass nicht gerne darüber gesprochen wird. Weder spricht man gerne über Diskriminierungserfahrungen als Opfer noch als Täterin oder Täter. Das Thema ist in der Regel von Leugnungsstrategien begleitet. Die Strategien können unterschiedlich aussehen. Ein Ausbilder kann beispielsweise mit der Geste des »mit der Faust auf den Tisch hauen« behaupten, »bei mir wird nicht diskriminiert, dafür Sorge ich schon«. Eine Mitarbeiterin in einem Flüchtlingswohnheim blendet möglicherweise die Struktur staatlicher Diskriminierung, die sich schon in der Unterbringung in Heimen selbst zeigt, aus, um von sich das Bild der Nichtdiskriminierenden aufrecht zu erhalten. Will man eine fundierte Antidiskriminierungsarbeit entwickeln, so ist es eine Voraussetzung, diese Leugnungsstrategien aufzubrechen. Dazu ist eine Entmoralisierung des Begriffs nötig. D. h., die Teilnehmenden erfahren in den Seminaren, dass Diskriminierung ein gesellschaftliches und nicht nur ein individuelles Problem ist. Zugleich geht es um eine Politisierung des Begriffs. Das bedeutet, die Teilnehmenden gehen in einen Prozess der Auseinandersetzung über die Voraussetzungen von

Diskriminierung, mit dem Ziel, diese zu verändern. Das macht es unseren beiden Beispielpersonen, dem Ausbilder wie der Mitarbeiterin im Flüchtlingsheim, nicht mehr so einfach. Für beide heißt es, sie stehen nicht jenseits von diskriminierenden Strukturen, sondern sind aufgefordert, diese zu verändern und gleichzeitig ihre persönlichen Diskriminierungsmuster zu reflektieren.

Voraussetzung dafür ist es, über Diskriminierung sprechen zu können.

Für Diskriminierung zu sensibilisieren ist leicht und schwierig zugleich. Die Schwierigkeit liegt darin, dass Diskriminierung den Beiklang von Verbot hat: »Das darf man nicht!« Und was man nicht darf, das gibt man auch nicht zu. Leicht ist es wiederum, da alle eine Vorstellung von Diskriminierung haben. Alle kennen trotz des Verschweigens das Gefühl, diskriminiert zu sein oder auch zu diskriminieren. Der erste Schritt in der Sensibilisierungsarbeit ist daher »Diskriminierung besprechbar machen«.

So sind die Teilnehmenden der Qualifizierungswshops im Rahmen der Reihe von Clou zunächst über das Thema Diskriminierung ins Gespräch gekommen². Dabei standen Methoden im Vordergrund, die nicht von vornherein benennen, was Diskriminierung ist und entsprechende Formeln des Umgangs bieten. Vielmehr wurden Alltagssituationen beschrieben und danach gefragt, ob diese als diskriminierend betrachtet werden oder nicht. Wichtig ist dabei, dass es nicht um richtig/falsch geht, sondern tatsächlich subjektive Einschätzungen gegeben werden sollen, um diese diskutierbar zu machen. Die einzuordnenden Alltagssituationen reichten von »Ein Lehrer verbietet Schülern, sich in ihrer Muttersprache zu unterhalten« über »Personen, die der Kontrolleurin als nicht-deutsch erscheinen, wird ein erhöhtes Beförderungsentgelt bei Lösen des Fahrscheins im Zug abverlangt« bis hin

zu der Situation, dass »ein Kind im Supermarkt zu seinem Vater sagt – Guck mal Papa, da ist ein Neger«³. Der nächste Schritt besteht darin zu verdeutlichen, dass Diskriminierung von verschiedenen Positionen aus erlebt wird. Man kann Diskriminierung beobachten, man kann sie erfahren und man kann sie ausüben.

Ein Austausch in Paargesprächen über diese unterschiedlichen Perspektiven fällt nicht leicht, zeigt den Teilnehmenden aber ihre unterschiedlichen Verwicklungen mit dem Thema Diskriminierung. Die Inhalte solcher Paargespräche sind oftmals persönlicher Natur und gehören nicht in die offene Großgruppe. So wird die Besprechbarkeit gefördert, ohne in eine Form des Geständnisses vor einer gesamten Gruppenöffentlichkeit zu verfallen.

Die Vertiefung der Fragestellung »Was ist Diskriminierung?« stellt bereits den Übergang von der Sensibilisierung zur Information dar. Es werden nicht mehr nur die subjektiven Einschätzungen und Erfahrungen der Teilnehmenden zum Ausgangspunkt der Diskussionen gemacht, sondern auch externe Quellen herangezogen. Mit verschiedenen Medien⁴ werden z. B. die feinen diskriminierenden Praxen von Mitgliedern einer weißen Mehrheitsbevölkerung gegenüber Schwarzen thematisiert. So kann in der immer wieder gestellten Frage »Woher kommen Sie?« die Mitteilung an den oder die Befragten liegen, dass er oder sie nicht hierher, sondern irgendwo in die Ferne gehöre. Genauso wird der Begriff »Neger« als einer besprochen, der voller kolonialer Erinnerungen und Abwertungen ist. So wird die Behauptung von weißen Deutschen, es sei doch nichts dabei, Schwarze als »Neger« zu bezeichnen, weil man doch nichts Böses damit verbinde, mit einer gegensätzlichen Perspektive konfrontiert. Aus dieser wird unabhängig davon, was man persönlich glaubt, auf die verletzte Geschichte und die Wiederholung der Verletzungen in dem Begriff

hingewiesen. Auch wird die Forderung nach Integration der Migranten und Migrantinnen kritisch beleuchtet, inwieweit diese Integrationsforderung bloß als Anforderung zur Anpassung von den Betroffenen erlebt wird und auch so gemeint ist. Jeweils wird deutlich, dass diskriminierende Praxen nicht im luftleeren Raum, sondern stets im Kontext staatlichen wie nichtstaatlichen Handelns stattfinden. Damit werden durchaus Steuerungsmöglichkeiten für mehr oder weniger Diskriminierung gegeben. Die zum Teil sehr kontrovers geführten Diskussionen über die Texte und Filme haben verdeutlicht, von welchen (postkolonialen) Geschichten, Interessen und auch Emotionen die Diskussionen um Diskriminierung gekennzeichnet sind. Zugleich macht dieser Abschnitt deutlich, dass Diskriminierung nicht gleich Diskriminierung ist. Die Form der Thematisierung, die vom Persönlichen zum Gesellschaftlichen geht, ermöglicht es den Teilnehmenden, ihre eigenen Erfahrungen und Hintergründe mit einfließen zu lassen. Damit ist eine Differenzierung möglich, die Diskriminierung nicht zu einem beliebigen Begriff der Ungleichbehandlung werden lässt. Diese genaue Begrifflichkeit stellt eine Voraussetzung für eine sinnvolle Antidiskriminierungsarbeit dar.

Das Antidiskriminierungsgesetz (ADG) – Information über etwas, was es noch nicht gibt

Auf dieser bis hierher erarbeiteten Grundlage können wir die Frage stellen, was engagierte Menschen in der Antidiskriminierungsarbeit von einem Antidiskriminierungsgesetz erwarten können?⁵ Ausgehend von den Erwartungen und Wünschen an ein Antidiskriminierungsgesetz kann geklärt werden, was schon heute auf der Grundlage anderer rechtlicher Regelungen (z. B. nach

dem StGB) bearbeitbar ist. Davon können jene Bereiche des öffentlichen Lebens abgegrenzt werden, die durch ein Antidiskriminierungsgesetz neu geregelt werden (zur juristischen Debatte siehe Beitrag von Frauke Steuer). In unseren Seminaren war es für die Teilnehmenden eine ernüchternde Erkenntnis, dass staatlich legitimierte Diskriminierungen unangetastet bleiben werden. Diese Formen der Diskriminierung stellen den größten Anteil dar, mit dem sie in ihrem Arbeitsalltag beschäftigt sind. Es ist für die politischen Akteure in der Antidiskriminierungsarbeit schwierig, in der Öffentlichkeit ein Problembewusstsein bezüglich diskriminierender Praktiken zu schaffen, wenn staatlich institutionalisierte Diskriminierungen unreflektiert bleiben.

Dennoch kann es gar nicht hoch genug eingeschätzt werden, wenn über ein das Zivil- und Arbeitsrecht betreffendes Antidiskriminierungsgesetz den Betroffenen die Möglichkeit gegeben wird, sich gegen Diskriminierungen zu wehren. Der Bedarf – da war die Einschätzung einhellig – ist groß. Jedoch war zugleich die Skepsis bezüglich eines ADG ebenso groß, da die Frage im Raum stand, wie man es bei Alltagsdiskriminierungen praktisch nutzen kann.

Für die Arbeit mit einem Antidiskriminierungsgesetz ist die geübte Anwendung in seinen beiden Bereichen, dem Arbeits- und Zivilrecht, wichtig. Anhand von eingeführten Fallbeispielen kann geübt werden, was das zu erwartende Gesetz für z. B. die Beratungspraxis bedeutet. Im Rahmen von Clou standen die zu erwartenden juristischen Veränderungen im Vordergrund. Allerdings sollten ebenso Fragen bezüglich der Haltung des Beratenden in der Beratungsarbeit diskutiert werden. Hier besteht weiterhin ein großer Bedarf.

Genauere Informationen über rechtliche Grundlagen und Schulungen in z. B. der Anwendung in der Beratungsar-

beit sind die Voraussetzungen für eine sinnvolle und effektive Antidiskriminierungsarbeit.

Thematisches Vernetzen

Die besondere Schwierigkeit des Projektes bestand darin, dass unklar war, wann das ADG zu erwarten sei. Heute wissen wir, dass die Seminarreihe im Grunde genommen zu früh stattgefunden hat. Auch während der Durchführung der Seminare war es schwierig, zu einer konkreten Handlungsperspektive zu gelangen, weil es keinen genauen Zeitpunkt gab, auf den man zusteuerte.

Es lassen sich nicht desto weniger einige Grundsätze, die im Rahmen der Seminare herausgearbeitet wurden, festhalten:

1. Als eines der Hauptprobleme wurde der Informationsfluss in Richtung Migranten und Migrantinnen angesehen. Diese Gruppe ist so häufig den alltäglichen Diskriminierungen ausgesetzt, dass sie gar nicht auf die Idee kommen – so die Erfahrungen der Workshopteilneh-



menden – dass sie sich dagegen juristisch wehren können. Daher wurde als eine der zentralen Aufgaben einer sinnvollen Antidiskriminierungsarbeit die effiziente Informationsweitergabe angesehen.

2. Ein eklatantes Defizit in Sachen Thematisierung von Diskriminierung in der Öffentlichkeit wurde diagnostiziert. Um diese Situation positiv zu verändern, sollte in Richtung der Erweiterung des angesprochenen Kreises durch weitere relevante Verbände und Institutionen gearbeitet werden. Sportvereine, die Freiwillige Feuerwehr, die Kirche aber auch die Gewerkschaften müssten für ein sinnvolles Netzwerk zur Antidiskriminierungsarbeit gewonnen werden.

Der Kreis der Seminarteilnehmenden wollte bestehende Aktionstage und -wochen dazu nutzen, das Thema stärker ins öffentliche Bewusstsein zu bringen, indem man es beispielsweise zum Schwerpunktthema einer Interkulturellen Woche oder ähnlichem macht.

3. Die alltäglich stattfindende Arbeit sollte daraufhin überprüft werden, inwieweit Diskriminierungsfälle bereits bearbeitet werden. Zur einheitlichen Dokumentation solcher Fälle wurde ein Dokumentationsbogen erarbeitet und als gemeinsame Grundlage vorgeschlagen (siehe Beitrag von Rainer Spangenberg). Der Dokumentationspraxis wurde eine große Bedeutung zugewiesen. Die Antidiskriminierungsstelle im Büro der Ausländerbeauftragten des Landes Brandenburg sollte zentrale Sammelstelle der Informationen sein und für die weitere Verbreitung sorgen.

4. Vor der Einführung des ADG sollte es zu einer weiteren Qualifizierung kommen, um damit das bereits erworbene Wissen zu reaktivieren bzw. an den konkreten gesetzlichen Vorlagen auszurichten.

5. Und vor allem sollte die gesellschaftspolitische Auseinandersetzung über die Frage »Was ist Diskriminierung

– und was machen wir dagegen« intensiv weitergeführt und vertieft werden.

In diesem Sinne war die Seminarreihe »Neue Perspektiven in der Antidiskriminierungsarbeit« ein wichtiger Schritt in einem Prozess, der auch weiterhin einen langen politischen Atem erfordert.

- 1 Für Nicht-Insider sei die Information hinzugefügt, dass diese Struktur sich an den sechs Schulbezirken in Brandenburg orientierte, in denen neben den Büros der RAA, die MBTs und die Kommunalen Ausländerbeauftragten angesiedelt sind, die feste Kooperationspartner im Rahmen von Clou darstellten.
- 2 Die folgende Beschreibung ist eher als ein konzeptioneller Zugang denn als ein chronologischer Ablauf zu verstehen. Sensibilisierung – Information – Vernetzung sind die drei Bestandteile, die zum einen aufeinander aufbauen, zugleich aber auch im ständigen Wechsel stattfinden. Das Bild eines geflochtenen Zopfes veranschaulicht am besten das Verhältnis der drei Bestandteile.
- 3 Die weitere Beschreibung der Methoden und ihre Auswertung würden an dieser Stelle zu weit führen.
- 4 Folgende Texte und Filme haben als Material für Diskussionen gedient: G. Ferreira 2003: Die Kolonisierung des Selbst – der Platz des Schwarzen. In: H. Steyerl; E.Gutiérrez Rodríguez (Hg.): Spricht die Subalterne deutsch? Migration und postkoloniale Kritik. Münster; Kanak Attak 1998: Gründungsmanifest. <http://www.kanak-attak.de>; sowie die Filme »Rien ne vaut que la vie, mais la vie même ne vaut rien (Nichts ist wie das Leben, aber das Leben ist nichts)« von Brigitta Kuster und Mabouna Il Moïse Merlin und ein TV-Beitrag des Polit-Magazins Monitor zum Thema Diskriminierung im Land Brandenburg
- 5 Ein Gesetz, das die Bundesrepublik schon 2003 hätte verabschieden müssen und seitdem gegen geltende EU-Norm verstößt und damit Vertragsbruch begeht.

alle anders – alle gleich

Antidiskriminierungsarbeit als Bestandteil politischer Bildung
VON ALFRED ROOS

Z

ehn Thesen, vorgestellt am 10.12.2003 im Rahmen der Auftaktveranstaltung zum Projekt »Clou – Chancengleichheit lokal umsetzen. Antidiskriminierungsverbund Brandenburg«:

1. Diskriminierung wird von denjenigen erfahren, die diskriminiert werden, die einer Minderheitengruppe angehören und keine politische Macht haben.

Wir haben beim letzten Präsentationstag der Brandenburger Schulen ohne Rassismus im Dezember 2003 eine Schülerin in der Podiumsdiskussion erlebt, deren Aussehen sie und ihre Schwester – beide in Deutschland geboren und mit deutschem Pass – bei vielen ihrer Mitschülern zu »Ausländerinnen« macht. Dass sie ein in Brandenburg selten zu hörendes Hochdeutsch spricht, mag die Aggression gegen sie sogar noch verstärken. Sie macht Erfahrungen, die diejenigen, die aufgrund ihres Aussehens nicht als Menschen »mit Migrationshintergrund« erkennbar sind, nicht machen können. Diskriminierung ist ein Problem, das zunächst diejenigen haben, die diskriminiert werden.

Die Lösung des Diskriminierungsproblems ist allerdings nicht die Aufgabe der von Diskriminierung Betroffenen, sondern ist die Aufgabe der Gesellschaft, in der die Diskriminierung geschieht. So wenig die Lösung des Problems des Antisemitismus die Aufgabe der Juden ist, die Lösung des Rassismusproblems eine Aufgabe der Zugewanderten, so wenig ist der Abbau von Diskriminierung eine Aufgabe der Diskriminierten. Diskriminierung macht den jeweiligen gesellschaftlichen Minderheitengruppen Probleme. Die Bearbeitung des Problems ist allerdings eine Aufgabe der ganzen Gesellschaft, nicht nur derer, die durch Diskriminierung eingeschränkt, deren Chancen beschnitten werden. Das bedeutet aber keineswegs eine Entlastung des Einzelnen. Die Verletzungen, die Diskriminierte erleben, sind häufig vom bewussten oder unbewussten Handeln Einzelner und von Gruppen verursacht.

2. Diskriminierung muss zur Sprache gebracht werden.

Die Äußerung der Erfahrung von Diskriminierung muss möglich sein. Offenkundig war die oben genannte Ver-

anstaltung vor 80 Jugendlichen und Lehrerinnen und Lehrern ein Ort, an dem die junge Schülerin aus dem Publikum heraus das Vertrauen hatte, ihre Ohnmachtserfahrung mit der Diskriminierung auszusprechen. Eine nicht gerade intime Situation, aber augenscheinlich doch mit soviel Vertrauensvorsprung ausgestattet, dass sie ihre Erfahrungen öffentlich gemacht hat, die Erfahrung, dass sie einzig aufgrund ihrer Abstammung anders – schlechter – behandelt wird als andere.

Politische Bildung – so könnte eine Forderung lauten – hat Situationen zu schaffen, in denen Diskriminierungserfahrungen möglichst angstfrei ausgesprochen werden können. Politische Bildungsveranstaltungen, die sich dem Thema Diskriminierung widmen, müssen es ermöglichen, dass Betroffene zu Worte kommen.

3. Die Thematisierung von Diskriminierung muss an gesellschaftliche Normen und Werte anknüpfen, damit sie als gesellschaftliches Problem wahrgenommen wird.

Die Diskriminierung von großen Teilen der Bevölkerung war in der ältesten Demokratie, die wir kennen, kein Thema. Die Demokratie im alten Athen funktionierte bestens – unter Ausschluss, d.h. Diskriminierung der Sklaven, der Nichtbesitzenden und einer immer wieder leicht zu übersehenden »gesellschaftlichen Minderheit«, nämlich der Frauen. Gleichheit als demokratische Forderung war beschränkt auf die Träger der Bürgerrechte. Sie ist es nebenbei auch heute noch: Zwar erlaubt der Wertekonsens und die Verfassung nicht mehr die Ausschließung der Frauen, wohl aber anderer gesellschaftlicher Gruppen. Die Auseinandersetzung mit dem Thema Diskriminierung ist in der politischen Wirklichkeit, wie in der reflek-



tierten politischen Bildung, immer eine Auseinandersetzung mit den Themen Gleichheit und Gerechtigkeit. Eine Gesellschaft frei von Diskriminierungen ist allerdings nur schwer vorstellbar: Bereiche des bundesdeutschen Wahlrechts diskriminieren eindeutig Nichtdeutsche. Nun mag es mir wenig diskriminierend erscheinen, wenn ich als Ausländer in meinem Urlaubsland nicht wählen darf. Anders sieht dies aus, wenn meine Wahlbeteiligung in meinem Zufluchtsland auch nach einem 10-jährigem Aufenthalt in der Art und Weise beschränkt ist, wie dies z. B. für Flüchtlinge in Deutschland der Fall ist.

4. Die Chancen der Antidiskriminierungsarbeit steigen, wenn 1) die Diskriminierten in der Lage sind, Diskriminierung zu thematisieren, und 2) ein gesellschaftlicher Dialog geführt wird, der für das Thema Diskriminierung sensibilisiert.

Diskriminierte, die mit dem Anliegen an die Öffentlichkeit gehen, dass ihre Diskriminierung wahrgenommen und beendet wird, brauchen eine Mehrheitsgesellschaft, die offen dafür ist, Diskriminierungen auch als solche zu

Alfred Roos, Jahrgang 1960, Politikwissenschaftler und Theologe, Leiter der RAA Brandenburg e.V., Vorstandsmitglied des Aktionsbündnisses gegen Gewalt, Rechtsextremismus und Fremdenfeindlichkeit.



© Dominique Prokopy

ennen. Wenn ich der Meinung bin, dass Migrantinnen und Migranten wenig Chancen auf dem Arbeitsmarkt nur deshalb haben, weil sie einfach weniger können und weniger fleißig sind, dann schert es mich kaum, wenn ich höre, dass Arbeitsuchende aufgrund ihres Namens schon in der Vorauswahl ausscheiden. Wenn Diskriminierungen in gesellschaftlichen Umgangsformen materialisiert sind, dann braucht es in der Regel entweder eine rechtliche Appellationsinstanz oder aber relevante gesellschaftliche Unterstützer der Antidiskriminierungsarbeit. Diskriminierte, die in der Regel eine Minderheit sind, brauchen entweder Verfahrensregeln zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsanspruchs oder aber sensibilisierte Mehrheiten als Unterstützung.

5. Das Thema Diskriminierung führt in die Mitte politischer Bildungsarbeit hinein.

Diskriminierung ist die ungerechtfertigte Ungleichbehandlung von Menschen. Der Grundsatz der Rechtsgleichheit bedeutet, dass »kein Individuum aufgrund seiner Zugehörigkeit zu einer bestimmten sozialen Gruppe oder zu einer sonstigen sozialen Kategorie, die weder

von persönlichen Fähigkeiten oder Verdiensten, noch von einem bestimmten zurechenbaren Verhalten abhängt, gegenüber anderen Individuen bevorzugt oder benachteiligt werden darf« – so Wilhelm Bernsdorfs ehrwürdiges Wörterbuch der Soziologie von 1969. Gleichzeitig werden in differenzierten modernen Gesellschaften permanent Unterscheidungen gemacht. Sie werden innerhalb der jeweiligen Gesellschaften als gerechtfertigt oder ungerechtfertigt wahrgenommen. In letzterem Falle werden Diskriminierungsformen von Individuen und Gruppen festgestellt und entsprechend öffentlich angeprangert. Grundlage ist, dass Diskriminierung mit dem geltenden Leitbild einer auf Gleichheit und Gerechtigkeit basierenden Gesellschaft kollidiert. Die Antidiskriminierungsarbeit zieht daraus ihre politisch-moralische Kraft. Andererseits muss sie aber den Nachweis führen, dass der jeweilige diskriminierende Tatbestand tatsächlich durch den Diskriminierenden in illegitimer Art und Weise erfolgt. Spannend wird die Frage, wenn es um gerechtfertigte Formen der Ungleichbehandlung (Diskriminierung) geht. Ein nicht ganz abwegiges Beispiel: Traditionell sind Frauen in den meisten Ländern von der Wehrpflicht ausgenommen. Gleichzeitig wird deutlich, dass sich die jeweils geltenden Begründungen für die

Ungleichbehandlung von Männern und Frauen in Bezug auf die allgemeine Wehrpflicht im Laufe der Jahrzehnte durchaus verändern.

Die Auseinandersetzung mit Diskriminierung kann in diesem Sinne ein wichtiger Beitrag zu einer politischen Bildung unter den Stichworten Gleichheit und Gerechtigkeit sein. Sie erinnert an die Grundwerte und setzt sich mit ihnen im Blick auf die gesellschaftliche Wirklichkeit kritisch auseinander.

6. Antidiskriminierungsarbeit setzt sich mit Stereotypen und Vorurteilen auseinander.

Diskriminierung beruht in der Regel auf Stereotypen und Vorurteilen gegenüber sozialen Gruppen. Stereotypen und Vorurteile bilden die Grundlage dafür, dass Diskriminierung gesellschaftlich nicht wahrgenommen oder aber gesellschaftlich legitimiert wird. Die Vernichtung der europäischen Juden durch das nationalsozialistische Deutschland hatte als Voraussetzung die nur allzu bereitwillig geteilten Vorurteile über »die Juden«. Der beispiellose Völkermord zeigt dabei in extremer Art und Weise, wie Vorurteile und Stereotypen einerseits als Voraussetzung für die Begründung und Durchsetzung diskriminierender Rechtsetzung und Verordnungen fungieren und andererseits die Diskriminierungen zur Bestätigung und Verfestigung von Stereotypen und Vorurteilen führen. In aller Regel verstärken sich Diskriminierung und Vorurteile gegenseitig. Antidiskriminierungsarbeit als politische Bildung muss damit den Panzer der Normalität aufbrechen, um Diskriminierung offen zu legen. Die außerschulische politische Bildungsarbeit legt dabei den Schwerpunkt auf die Auseinandersetzung mit der Vergangenheit, z. B. in lokal-historischen Studien, Gedenkstätten-

arbeit, der Auseinandersetzung mit Kolonialgeschichte usw., wie auch in Angeboten interkultureller und antirassistischer Bildung.

7. Antidiskriminierungsarbeit setzt sich mit der Organisation und der Durchsetzung politischer Macht auseinander.

Antidiskriminierungsarbeit in Form politischer Bildung setzt sich mit »herrschaftlichen Verhältnissen« und »herrschaftlichen Meinungen« auseinander. Die Geschichte der Antidiskriminierungsarbeit und -bewegung zeigt, etwa am Beispiel der Bürgerrechtsbewegung in den USA oder weltweiten Frauenrechtsbewegungen, wie es gelingen kann Diskriminierung abzubauen. Es bedarf unterschiedlicher Formen der Organisation von Interessen und politisch-moralischer Forderungen. Interessen und Forderungen müssen erfolgreich artikuliert werden, es muss den Organisationen gelingen, das Thema in die politische Öffentlichkeit zu bringen. Dazu braucht es Formen der Öffentlichkeitsarbeit, vom öffentlichen Protest bis hin zur Kooperation mit der Presse, die auf die Tatbestände der Diskriminierung überhaupt aufmerksam macht. Es braucht, wie oben ausgeführt, eine Legitimierungsstrategie der eigenen Forderung mit Verweis auf die Illegitimität der diskriminierenden Handlungen und Verhältnisse. Es braucht neben den im engeren Sinne Aktiven weitere Unterstützerinnen und Unterstützer, die Ressourcen wie Geld, Zeit und Reputation zur Verfügung stellen. Die erfolgreichen Beispiele der Antidiskriminierungsbewegungen zeigen, wie es gelingt, moralisch-politische Forderungen so zu organisieren, dass schließlich politische Mehrheiten gewonnen werden, die zur Veränderung der »herrschaftlichen Meinungen« und damit sogar

der »herrschenden Verhältnisse« führen. Somit gehört die Auseinandersetzung mit dem Thema (Anti-)Diskriminierung zum grundsätzlichen Kanon der politischen Bildungsarbeit.

8. »Empowerment« von Minderheitengruppen unterstützt die Integration.

Im Rahmen außerschulischer Bildungsarbeit sollen Migrantinnen und Migranten darin gestärkt werden, ihre moralisch-politischen Forderungen zu artikulieren. Sie knüpfen mit ihren Forderungen im Erfolgsfalle an Werte und Normen der Mehrheitsgesellschaft und Mehrheitskultur an. Es gibt in den verschiedenen Ansätzen der interkulturellen und antirassistischen Bildungsarbeit eine durchaus kritische Auseinandersetzung mit überholten Ansätzen der »Ausländerpädagogik«. »Empowerment« heißt deshalb, die Selbstorganisierungschancen zu unterstützen und dabei insbesondere auch das Bewusstsein für Konflikte und die Konfliktfähigkeit zu stärken.

9. Gute Antidiskriminierungsarbeit ist nicht paternalistisch.

Wie so häufig heißt das Gegenteil von »gut« nicht »schlecht«, sondern »gut gemeint«. Insbesondere im Bereich der »Ausländerarbeit« finden wir traditionell starke Formen von paternalistischen, im Endeffekt zwar gut gemeinten, aber schließlich entmündigenden Formen von Unterstützungs- und Sozialarbeit. Außerschulische politische Bildung mit heterogenen Gruppen von Jugendlichen und Erwachsenen mit und ohne Migrationshintergrund hat als Ziel die Stärkung interkultureller und de-

mokratischer Kompetenzen. Dieses Ziel gilt unabhängig von der jeweiligen Herkunft. Interkulturelle Kompetenz bedeutet hier: interkulturelle Sensibilität, interkulturelle Kommunikationsfähigkeit und interkulturelles Wissen auf beiden Seiten. Mit der Förderung von interkultureller Kompetenz steigt die Chance auf eine Auseinandersetzung um die Geltung von Werten wie Gleichheit und Gerechtigkeit und damit die Beantwortung der Frage »Ist das schon Diskriminierung?« auf gleicher Augenhöhe.

10. Die Auseinandersetzung mit bestimmten Formen der Diskriminierung führt in der Regel zur Sensibilisierung gegenüber anderen Formen von Diskriminierung.

Das Themenfeld der Diskriminierung lässt sich somit nicht auf ethnische, religiöse, ein bestimmtes Lebensalter oder eine bestimmte Lebensform betreffende Formen beschränken. Die Frage nach der gesellschaftlichen Chancengerechtigkeit und Chancengleichheit kann für und durch bestimmte soziale Gruppen aufgeworfen werden. Somit lässt sich nicht ausschließen, dass Diskriminierungen konkurrierend wahrgenommen und thematisiert werden. Ebenso ist nicht unwahrscheinlich, dass Individuen einerseits Opfer von Diskriminierung sind und gleichzeitig selber diskriminieren. Im Rahmen außerschulischer politischer Bildung bieten sich methodische Ansätze an, die – wie im Anti-Bias-Ansatz – Individuen als mögliche Opfer und Verursacher von Diskriminierung ansprechen und wahrnehmen, ohne dabei gesellschaftliche Macht- und Herrschaftsverhältnisse zu ignorieren. Damit ergeben sich Möglichkeiten, Diskriminierung als gesellschaftliches Phänomen ohne vorschnelle Schuldzuschreibungen wahrzunehmen.

zur nachahmung empfohlen

Open Space: »Gleichberechtigung? Zu Chancen und Nebenwirkungen fragen Sie Migrantinnen und Migranten!« VON MAGGIE PEINE

Wichtiges bei Konferenzen ereignet sich meist in den Kaffeepausen. Menschen in kleinen Gruppen besprechen für sie relevante Themen, tauschen Telefonnummern aus und schmieden Pläne für die Zukunft. An dieses Phänomen knüpft die »open space«-Methode (offener Raum) an.

Im »open space« wird vor allem der Fähigkeit von Gruppen, sich selbst zu organisieren, Raum gegeben. Am Anfang steht eine leere Wand (das Schwarze Brett), an der die Teilnehmenden ihre Anliegen veröffentlichen. Anschließend werden diese Themen in vorbereiteten Räumen zu unterschiedlichen Zeiten von Kleingruppen bearbeitet. Es gibt die Möglichkeit, jederzeit in eine andere Diskussionsgruppe zu wechseln. Die Kleingruppen veröffentlichen ihre Arbeitsergebnisse an der Dokumentationswand. So können alle nachvollziehen, was in den anderen Kleingruppen besprochen wurde. Nach Abschluss aller Gruppenarbeiten liegt die vollständige Dokumentation der Ergebnisse einschließlich einer aktualisierten Kontaktliste vor. Danach treffen die Teilnehmenden selbst organisiert Verabredungen und machen diese allen zugänglich.

»Open space« ist oft effektiver als herkömmliche Herangehensweisen, da die Teilnehmenden bereits während

der Veranstaltung beginnen, Verantwortung für die Umsetzung der folgenden Schritte zu übernehmen.

Es ist ein stark handlungsorientiertes Verfahren. Die oft verborgenen Ressourcen des gesamten Systems werden aktiviert. Somit schafft der »open space« größere Effektivität und Verbindlichkeit als herkömmliche Planungsworkshops.¹

Die Idee zu einem »open space« mit Migrantinnen und Migranten zum Thema Diskriminierung entstand, als im Januar 2005 eine Gruppe von Pädagogen, Pädagoginnen und Akteuren der Migrationsarbeit zusammen saß. Diese hinsichtlich ihrer Herkunft vollkommen homogene Gruppe setzte sich aus Vertreterinnen und Vertretern der Regionalen Arbeitsstellen für Ausländerfragen, Jugendarbeit und Schule (RAA) in Frankfurt (Oder), dem Kreis- Kinder – und Jugendring Märkisch-Oderland e.V. (KKJR MOL), dem Verein für Jugendhilfe und Sozialarbeit (JuseV) in Fürstenwalde, der Ausländerbeauftragten der Stadt Frankfurt (Oder) und der Leiterin des Projektes Clou aus dem Büro der Ausländerbeauftragten des Landes Brandenburg zusammen. Alle überlegten, wie das damals zeitnah erwartete Antidiskriminierungsgesetz möglichst gut von den Zugewanderten in Brandenburg angenommen und genutzt werden könnte. Nach einem

Maggie Peine, Jahrgang 1975, Kulturwissenschaftlerin, Mediatorin und Prozessbegleiterin. Seit 1995 Seminare zu interkultureller Kommunikation in der internationalen Jugendarbeit, »open space«- und Prozessbegleitung. Seit 2005 Mitarbeiterin der RAA Brandenburg e. V.



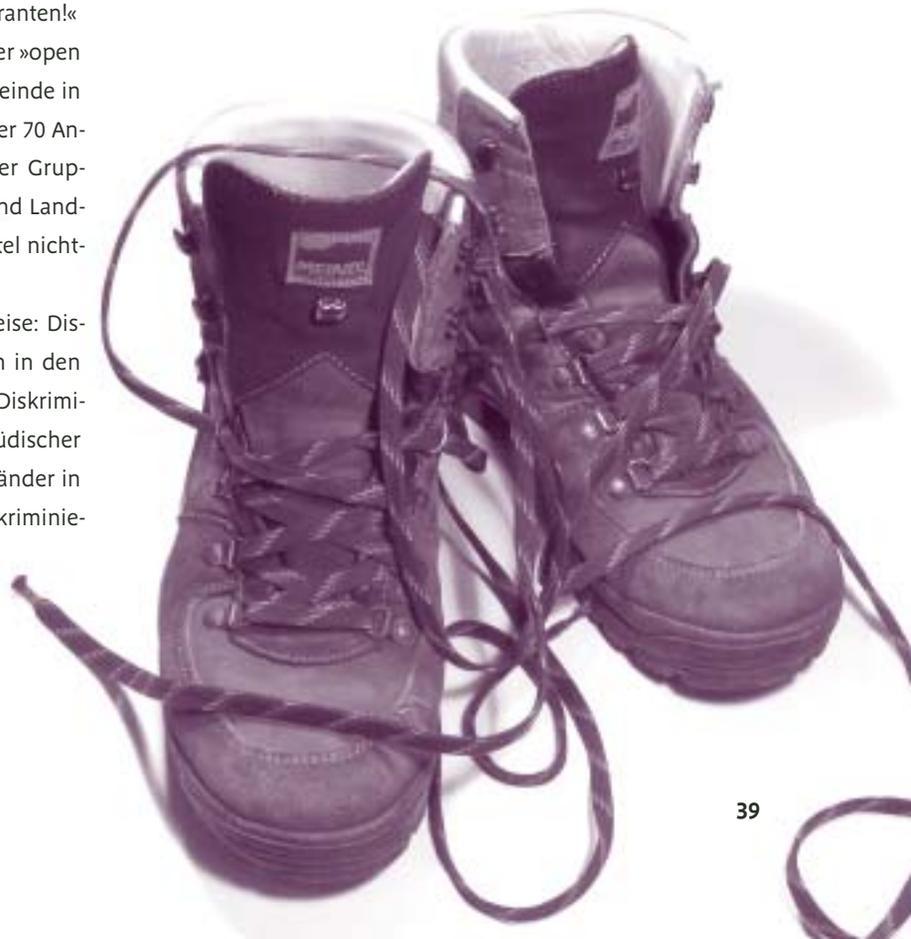
© privat

Blick in die ausschließlich migrantenfreie Runde lag es nahe, nach einem Forum zu suchen, in dem die Migrantinnen und Migranten selbst zu Wort kommen. Als Form bot sich ein »open space« an.

In der Folge fanden mehrere Treffen unter Beteiligung einiger Vertreter und Vertreterinnen verschiedener Migrantengruppen statt. Dabei entstand auch der Titel, den ein Mitglied des damals zukünftigen Ausländerbeirates entwickelte: »Gleichberechtigung? Zu Chancen und Nebenwirkungen fragen Sie Migrantinnen und Migranten!« Wenige Monate später, am 19. Mai 2005, fand der »open space« mit großem Erfolg in der Jüdischen Gemeinde in Frankfurt (Oder) statt. Teilgenommen haben über 70 Angehörige verschiedener ethnischer und sozialer Gruppen aus Frankfurt (Oder), Märkisch-Oderland und Landkreis Oder-Spree, von denen mehr als zwei Drittel nicht-deutscher Herkunft waren.

Themen der Arbeitsgruppen waren beispielsweise: Diskriminierung von Migranten und Migrantinnen in den Behörden, in der Schule, im Alltag, persönliche Diskriminierungserfahrungen jeglicher Art, die Zukunft jüdischer Kinder in Deutschland, die Integration der Ausländer in der Stadt Frankfurt (Oder) und die Frage, wie Diskriminierungsfälle öffentlich gemacht werden können.

Als Begleiterinnen der Veranstaltung hatten Anna Gochtchinskaia und ich die Möglichkeit, den Prozess aus einem besonderen Blickwinkel zu beobachten. Was uns besonders auffiel, war die hohe, fast hörbar surrende Intensität, mit der die Teilnehmenden in den Arbeitsgrup-



pen zusammensaßen, einander zuhörten und diskutierten. Die Annäherung zwischen den verschiedenen Gruppen war einer der besonderen Erfolge dieses Tages. Viele sagten in der Abschlussrunde, es habe sie sehr berührt zu teilen, worüber sie sonst nicht viel sprechen, insbesondere nicht über die gewohnten Gruppenzugehörigkeiten hinweg: die Verletzungen, die Sprüche, die Härte, mit der viele Migrantinnen und Migranten im deutschen Alltag umgehen müssen. Sie begriffen den »open space« als positives Startsignal für weitere Projekte, die sie in ihre eigenen Hände nehmen wollten. Einige der Vorhaben und Angebote, die klar formuliert wurden, sind:

- Initiierung von Projekten in Schulen zur jüdischen Kultur, Lebensweise und Religion;
- Gemeinsam Musik machen z. B mit der Feuerwehrkapelle Frankfurt (Oder), auch jüdische Musik;
- die Organisation eines multikulturellen Festes und interkultureller Fußballspiele;
- Workshops für Migrantinnen und Migranten zum Antidiskriminierungsgesetz;
- Entwicklung eines Fragebogens, um Beispiele und Fälle von Diskriminierung zu dokumentieren
- und die dolmetschende Begleitung von Migrantinnen und Migranten bei Behördengängen.

Empfehlungen für Nachahmer:

Förderlich für den Prozess, auch im Vorfeld, war die interkulturelle Begleitung durch eine deutsche und eine russische Moderatorin. Damit blieben im Laufe des Organisationsprozesses immer alle Beteiligten im Blick. Eine besondere Herausforderung für die »alten Hasen« deutscher Herkunft im Veranstaltungsteam war es, eine repräsentative Anzahl von Migrantinnen und Migranten in

die Vorbereitung mit einzubeziehen. Denn dies war für den Erfolg des »open space« ein ganz entscheidender Faktor und sollte auch bei zukünftigen Projekten dieser Art unbedingt mit bedacht werden.

Ebenso sollte vorher eindeutig geklärt werden, in welcher/n Sprache/n die Veranstaltung stattfindet. Einladungen für »open spaces« mit Migrantinnen und Migranten verschiedener Herkunft als Teilnehmende sollten allerdings in jedem Fall mehrsprachig sein.

Insgesamt war der »open space« ein voller Erfolg. Es gab regen Zulauf, großes Austauschbedürfnis, eine sichtbare Annäherung der Gruppen und einzelnen Teilnehmenden untereinander, das Entstehen vieler Projektvorhaben und Ideen für die Zukunft. Eine Gruppe Neuhardenberger Spätaussiedler nahm die Idee mit nach Hause, einen »open space« für ihr kommunales Zusammenleben zu veranstalten. Ein halbes Jahr später wurde die Veranstaltung mit zweisprachiger Moderation in deutsch und russisch umgesetzt. Weitere Ideen für »open space« für die Integration von Migrantinnen und Migranten bestehen und werden hoffentlich in naher Zukunft realisiert – denn es ist eine Methode, mit der Menschen dazu ermutigt werden, ihren eigenen Ideen Hände und Füße zu geben und ihnen Flügel zu verleihen: für eine aktive Integration, in deren Zentrum der gemeinschaftliche Austausch zu Themen steht, die alle Beteiligten angehen.

¹ Vgl. Michael M. Pannwitz, Jo Töpfer: Augen auf! Mit Überraschungen ist zu rechnen! Juni 2004. http://michaelpannwitz.de/fileadmin/user_upload/openspace/os_auge_n_auf_kurzfassung.pdf

von der schwierigkeit es aufzuschreiben

Wie lassen sich Diskriminierungsfälle dokumentieren? – Ein Erfahrungsbericht
VON RAINER SPANGENBERG

a

Als Mitarbeiter der Regionalen Arbeitsstellen für Ausländerfragen, Jugendarbeit und Schule (RAA) Brandenburg e.V. in der für die Landkreise Dahme-Spreewald (LDS) und Teltow-Fläming (TF) zuständigen Trebbiner RAA-Niederlassung war ich im Rahmen des Projektes »Clou – Chancengleichheit lokal umsetzen« Partner der Antidiskriminierungsstelle im Büro der Ausländerbeauftragten des Landes beim Aufbau eines dezentralen Brandenburger Antidiskriminierungsverbundes.

Die Bedingungen dafür gestalteten sich in den beiden genannten Landkreisen sehr unterschiedlich, denn im Juni 2004 fand zwar ein zweitägiges Seminar »Neue Perspektiven in der Antidiskriminierungsarbeit« mit Akteuren der Zuwandererintegration in Teltow-Fläming statt, nicht aber in Dahme-Spreewald (siehe Beitrag von Astrid Nickel und Olaf Stuve).

Diese Seminare waren als Auftakt für eine regionale Antidiskriminierungsarbeit gedacht. Das Seminar, das für den Landkreis Teltow-Fläming stattfand, motivierte die Teilnehmenden (Ausländerbeauftragte, Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen von Beratungsstellen und Zuwandererwohnheimen), sich längerfristig und systematisch mit dem Thema Antidiskriminierungsarbeit zu beschäftigen.

Als konkreter Ansatzpunkt wurde beim Seminar beschlossen, das Thema in den regelmäßig von der Ausländerbeauftragten des Landkreises einberufenen Arbeitskreis Migration TF einzubringen und mittels eines Erfassungsbogens über einen längeren Zeitraum einen Überblick über Spektrum und Anzahl den verschiedenen Beteiligten bekannt werdender Diskriminierungsfälle zu gewinnen. Daraus sollten dann konkrete Handlungsansätze abgeleitet werden.

Ich übernahm die Aufgabe, einen solchen Erfassungsbogen angepasst an Brandenburger Verhältnisse am Beispiel eines in Nordrhein-Westfalen vom Antirassistisch-Interkulturellen Informationszentrum (ARIC) entwickelten Fragebogens, zu erstellen. Dabei kam es mir darauf an, dass der Bogen ohne allzu großen Zeitaufwand handhabbar war. Andererseits sollte er für die Erfassung eines sehr breiten Spektrums von Diskriminierungsfällen (von Straftaten Einzelner oder aus Gruppen heraus bis hin zu benachteiligendem Verhalten von Institutionen oder deren Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen) geeignet sein und durch die Nennung einer Vielfalt möglicher Akteure, Betroffener, Formen und »Gründe« die damit Arbeitenden weiter sensibilisieren.

Schließlich sollte der Bogen dazu ermuntern, nicht nur



»unverkennbar« diskriminierende Verhaltensweisen zu erfassen, sondern auch den Blick für ein breites Spektrum an möglichen Maßnahmen (von Beratungsgesprächen über die Ansprache der jeweiligen Beschuldigten, Vermittlungsbemühungen, Beschwerden bis hin zu juristischen Schritten) zu weiten.

Nicht zuletzt, weil nur ein Teil der Diskriminierungen, die Menschen mit Zuwanderungshintergrund in Brandenburg erleben, unter das erwartete Antidiskriminierungsgesetz fallen würde.

Mein Entwurf wurde im Arbeitskreis Migration TF gut geheißen, und es wurde beschlossen, dass die dort beteiligten Akteure damit arbeiten und auftretende Fälle bei den Arbeitskreissitzungen (anonymisiert) vorstellen würden. Im Landkreis Dahme-Spree (LDS), wo weder ein Antidiskriminierungsseminar stattgefunden hatte, noch ein entsprechendes Gremium zum Austausch existierte, sprach ich verschiedene Kooperationspartner im Bereich der Zuwandererintegration individuell an. Ich bat sie um die schriftliche Erfassung ihnen bekannt werdender Fälle eindeutiger oder möglicher Diskriminierung und gelegentliche Rücksprache dazu mit mir.

Ein gutes Jahr später ist zumindest die quantitative »Ausbeute« in beiden Landkreisen überaus mager: Im Arbeits-

kreis Migration TF war das Thema Antidiskriminierung zwar dank der oben genannten Vereinbarung regelmäßig auf der Tagesordnung, dokumentierte Fälle waren aber äußerst selten. Im LDS war meine Initiative mit dem Erfassungsbogen zwar Anlass für Gespräche mit verschiedenen Akteuren über einzelne Diskriminierungsfälle, zu abgestimmtem Vorgehen oder anderen Konsequenzen hat das bisher aber nicht geführt.

Aufgrund eigener Beobachtungen und Überlegungen und der Reflektion mit verschiedenen Partnern führe ich das auf folgende Faktoren zurück:

1. Das Thema Diskriminierung ist nicht ausreichend als integraler Bestandteil des Arbeitsalltags und -verständnisses im Bereich der Zuwandererintegration verankert. Dazu kommt erschwerend, dass Diskriminierung am ehesten in der extremen Form körperlicher Gewalt oder massiver verbaler Übergriffe wahrgenommen wird, subtilere Formen alltäglicher Diskriminierung von Angehörigen der Mehrheitsgesellschaft aber eher übersehen werden.
2. Betroffene von rassistischer Diskriminierung brauchen Ermutigungen, dass es »erwünscht« ist, ihre Diskriminierungserlebnisse mitzuteilen sowie Erfolgserlebnisse

Rainer Spangenberg, Jahrgang 1962, Politikwissenschaftler, Erwachsenenbildner und Mediator. Seit 1994 tätig in der politischen Jugend- und Erwachsenenbildung mit den Themenschwerpunkten: Gewaltprävention, Rechtsextremismus, Fremdenfeindlichkeit und Rassismus. Seit 2002 Mitarbeiter der RAA Brandenburg e. V.



© privat

mit solchen Thematisierungen. Solange Diskriminierung nicht stärker ein öffentliches Thema ist, herrscht eine Art Teufelskreis aus zu wenigen »skandalisierten« Fällen, zu geringer Sensibilität und zu geringem Handlungsdruck seitens der Mehrheitsgesellschaft und mangelndem Vertrauen bei (potenziell) Betroffenen, dass eine Thematisierung ihnen nützt.

3. Akteure befürchten, durch die »Veröffentlichung« von diskriminierenden Praxen werden Handlungsspielräume zugunsten einzelner Zugewanderter eingeschränkt. Das wirkt sich nach meiner Wahrnehmung hemmend auf die Bereitschaft aus, konkrete Fälle mit dem Erfassungsbogen zu dokumentieren und damit offiziell zu machen.

Daher schlage ich vor, um die Impulse, die Clou für den Aufbau eines dezentralen Antidiskriminierungsbundes gegeben hat, aufzunehmen:

1. Durchführung mindestens zweitägiger Seminare zum Thema Diskriminierung für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen möglichst vieler regionaler Einrichtungen der Zuwandererintegration zur Sensibilisierung und Motivierung. Dafür würde sich besonders gut der Anti-Bias-Ansatz eignen.

Neben der Erarbeitung eines gemeinsamen, umfassenden Diskriminierungsverständnisses könnten solche Seminare auch zur Vertrauensbildung zwischen verschiedenen Akteuren beitragen und damit dem oben an dritter Stelle genannten Faktor entgegenwirken.

2. Die Einrichtung von Arbeitsgruppen, die konkrete Handlungsideen entwickeln und diese in regionale Arbeitszusammenhänge der Zuwandererintegration hinein tragen (möglichst im Anschluss an oben genannte Seminare).

3. Die Ansprache potenziell von rassistischer Diskriminierung Betroffener durch ihnen vertraute Bezugspersonen in Einrichtungen der Zuwandererintegration, um sie zu ermuntern, Diskriminierungserfahrungen zu thematisieren.

Die Verwirklichung dieser angesprochenen Ansätze setzt allerdings den Einsatz beträchtlicher finanzieller und arbeitszeitlicher Ressourcen voraus. Die Projektfinanzierung Clou aus Bundesmitteln konnte Prozesse initiieren, die Arbeit eines regional agierenden Antidiskriminierungsverbundes bedarf jedoch einer finanziellen Grundversicherung, die nicht allein aus kommunalen Mitteln zu tragen ist.

»Weiße Neger«, »Türken-TÜV« und Residenzpflicht

Eine Situationsbeschreibung aus Fürstenwalde VON GABI MOSER

a ls seit mehreren Jahren zivilgesellschaftlich aktive Bürgerin Fürstenwaldes, als Pädagogin mit langjährigen interkulturellen Arbeitserfahrungen, als feministisch orientierte Frau und berufstätige Mutter zweier reizender kleiner Jungs begegnen mir immer wieder und auf unterschiedlichen Ebenen Diskriminierungen.

Ich möchte gerne zwei Bereiche beschreiben, auf denen ich in Fürstenwalde Diskriminierungen erlebe, und wie sich diese in meiner Wahrnehmung als »weiße« Pädagogin auf Diskriminierte auswirken.

Einerseits geht es mir um Diskriminierungen, die sich aus Vorurteilen und alltäglichem Rassismus speisen, also aufgrund von Ethnie, der Hautfarbe und/oder der Religionszugehörigkeit. Andererseits möchte ich aber auch auf strukturelle ethnische Diskriminierung hinweisen, die sich massiv auf die Möglichkeit des Zuganges z. B. zur Bildung oder auf die Teilhabe an der Gestaltung des öffentlichen Lebens (Residenzpflicht bei Flüchtlingen und Asylsuchenden) auswirkt. Ebenfalls wichtig ist es mir, die Vielfalt von Diskriminierungen deutlich zu machen und zu warnen vor einer Hierarchisierung der Diskriminierungen. Diskriminierungen geschehen vor allem durch Worte und Bilder, die wie Nadeln treffen und bei den Adressa-

tinnen und Adressaten auch so schmerzen. In Brandenburg beträgt der Anteil von Bürgern und Bürgerinnen ohne deutschen Pass knapp zwei Prozent. In Fürstenwalde wird dieser Landesdurchschnitt durch ein Asylbewerberheim (bis vor kurzem gab es zwei Heime) und dem Heim für Kinderflüchtlinge ALREJU¹ in etwa erreicht. Zur Entstehung von Vorurteilen und für diskriminierendes Verhalten ist das zahlreiche Vorhandensein von Fremden aber nicht zwingend erforderlich. Ganz im Gegenteil: es reichen »gefühlte« Zahlen von sagenhaften »20 Prozent Ausländer in Fürstenwalde«² – und Vorurteile und Diskriminierungen purzeln nur so. Deshalb sind Anti-Bias-Projekte, d. h. Projekte zur vorurteilsbewussten Erziehung und Bildung, schon in Kitas und Grundschulen notwendig, wachsen Kinder bereits da mit Vorurteilen auf. Wichtig ist, dass in solchen Projekten Erzieherinnen, Erzieher, Grundschullehrerinnen, Grundschullehrer und möglichst die Eltern mit einbezogen werden.

»Weiße Neger«

Der Zeitungsartikel in der Märkischen Oderzeitung (MOZ) vom 11./12. Juni 2005 ist ein Beispiel für unreflek-

Gabi Moser, Jahrgang 1963, Krankenschwester und Diplompädagogin, aktiv gegen Rechtsextremismus und Rassismus, beruflich zur Zeit Projektentwicklung im Jugendprojekt ALREJU, Öffentlichkeitsarbeit zu den Themen Flucht/Integration/Diskriminierung im Ev. Kirchenkreis Fürstenwalde-Strausberg.



© privat

tierten alltäglichen Rassismus. Aussagen wie »wenn das sogar die Zeitung schreiben darf« machen die Problematik deutlich. In der Endkonsequenz steht dieser Artikel als Beispiel für eine Diskriminierung aufgrund der

- Betonung von Unterschieden,
- einer Stereotypisierung und
- einer abfälligen und aufgezwungenen Bezeichnung in der Artikelüberschrift.

Die Fotografin hat den Artikel aufgemacht mit der Überschrift »Zwei weiße Neger«, eigentlich geht es dabei um einen Bericht über ein Kita-Fest zum Thema »Reise um die Welt«. Wem fallen bei Betrachtung dieser Bilder nicht unweigerlich Kinderlieder, Abzählreime und Süßigkeiten aus der Kindheit ein: *Zehn kleine Negerlein, Schornsteinfeger schwarz wie Neger, Wer hat Angst vorm schwarzen Mann, Negerküsse, Mohrenköpfe, Sarröttischokolade...*

Gleichzeitig purzeln nur so Stereotypen und Bilder über Menschen schwarzer Hautfarbe, wenn diese Überschrift ins Auge springt: *Triebhaftigkeit, Naturhaftigkeit, Rhythmus im Blut, Unterlegenheit...*

Problematisch sind auch die schwarz angemalten Kinder

im Kontext des Themas »Eine Reise um die Welt«. Denn damit kann keine Empathie für die Situation schwarzer Kinder in Deutschland bzw. generell für Kinder aus anderen Ländern erzeugt werden. Eine schwarze Hautfarbe kann im Gegensatz zur schwarzen Farbe im Gesicht nicht abgewaschen werden, sie ist immer da und immer sichtbar. Schwarze Kinder erleben ständig bestimmte Situationen aufgrund ihrer Hautfarbe, die weiße Kinder nicht erleben können – Fragen oder Aussagen wie: *Wo kommst du her? Wie ist das bei dir zuhause? Du sprichst aber gut deutsch!*

Solche Erlebnisse setzen sich in deren Biographien fort, z. B. in der Deutschen Bahn, wenn schwarze Jugendliche aus Fürstenwalde vom Zugbegleiter oder von der Zugbegleiterin einfach anders behandelt werden als weiße Reisende. So ist es für Jugendliche aus dem ALREJU eine sich immer wiederholende Alltagserfahrung, dass sie, wenn sie auf den letzten Pfiff und ohne Fahrkarte in den Zug steigen, ihre Fahrkarten im Zug mit der Nachlösegebühr bezahlen müssen. So etwas ist mir³, die ich auch häufig auf den letzten Pfiff und ohne Fahrkarte einsteige, noch nicht passiert...

Wenn dies alles mit den Kindern thematisiert wird und sich die Erzieherinnen dieser Problematik bewusst sind,





ist gegen ein schwarz angemaltes Gesicht in diesem Kontext nichts einzuwenden.

»Türken-TÜV«

Die diskriminierende Aussage »das ist dann ja ein *Türken-TÜV*«⁴ – kürzlich in einer Autowerkstatt gehört – zeigt eine andere Ebene von vorurteilsbestimmter Diskriminierung: die Zuschreibung einer bestimmten Verhaltensweise auf eine ganze Gruppe. Dazu zählen auch Sprüche wie »kaum in Polen, schon gestohlen« oder »die Russen wollen nicht Deutsch reden«⁵. Dazu sind aber auch pauschale Diskriminierungen von Menschen mit Behinderungen zu zählen, wie vor kurzem beim Eislaufen mit meinem Sohn erfahren. Ein Mann neben uns sagte über eine Gruppe von Menschen mit Behinderungen, die auch Eislaufen wollten: »Das sind ja auch bloß Menschen«.



Ein weiteres Beispiel von der Deutschen Bahn: auf der Strecke zwischen Berlin und Fürstenwalde ist häufiger zu beobachten, dass insbesondere bei polnischen Reisenden anders, d.h. besonders akribisch, die Fahrkarten kontrolliert werden. Die Zugbegleiter und Zugbegleiterinnen lassen sich in der Regel kaum auf Diskussionen ein: entweder nachlösen oder aussteigen. Das betraf auch einen Polen, der nach Cottbus wollte und in Berlin in den falschen Zug einstieg – er musste eine zusätzliche Fahrkarte lösen. Bei demselben Malheur, welches einer weißen deutschen Touristin passierte, überschlug sich der Zugbegleiter vor Freundlichkeit und Entgegenkommen....

Bei »Kaufland« in Fürstenwalde folgen des öfteren Ladendetektive oder Kauflandmitarbeiter und -mitarbeiterinnen einkaufenden polnischen Bürgern und Bürgerinnen oder Asylsuchenden »wie Schatten« und beäugen deren Schritte misstrauisch.



Auf manche der Jugendlichen aus dem ALREJU wirken sich diese dauernden Diskriminierungen verheerend aus: sie perfektionieren ihr »Vermeidungsverhalten«. Sie versuchen die Situationen zu umgehen, die für sie diskriminierend sein könnten. In der Folge wechseln sie die Straßenseite, wenn eine größere Gruppe weißer Deutscher kommt, sie versuchen, sich möglichst unauffällig im Stadtbild zu verhalten, sie meiden öffentliche Plätze. Da Diskriminierungen in jeder Lebenssituation möglich sind, kann ein solches Vermeidungsverhalten auch zum Rückzug in die bereits vertrauten Kreise von Landsleuten führen und somit einen Rückschritt in den Integrationsbemühungen bedeuten.

Andere Jugendliche wehren sich zunehmend, verbal und körperlich, gegen Diskriminierung, z. B. in der Bahn bei vermuteter oder tatsächlicher ungerechter Behandlung. Das Problem dabei sind die beträchtlichen emotionalen Signale, die ausgesendet werden: die Jugendlichen werden laut, ihr Deutsch wird immer schlechter, sie reden aneinander vorbei und die Zugbegleiter und Zugbegleiterinnen fühlen sich durch sie bedroht. Die Konsequenz: das Zugpersonal fühlt sich provoziert, brummt den Jugendlichen eine saftige Nachlösegebühr auf und informiert mitunter sogar die Polizei. Die Situation entgleitet dann völlig, wenn der Jugendliche zu der nicht vorhandenen Fahrkarte auch keinen »Urlaubsschein« für die Fahrt nach Berlin vorweisen kann. Dann hat er oder sie neben einer sehr teuren Fahrkarte auch noch eine Strafe der Ausländerbehörde zu erwarten und negative Auswirkungen auf seinen Asylantrag – eine Diskriminierung zieht die andere nach sich.

Diese Beispiele machen die Schwierigkeit der Trennschärfe zwischen einer vorurteilsbestimmten alltäglichen Diskriminierung und einem justiziablen Fall von Diskriminierung aufgrund von vermuteten oder tatsäch-

lichen Merkmalen (Herkunft, Hautfarbe, religiöse Zugehörigkeit etc.) deutlich. Sie weisen aber auch auf die strukturelle Ebene von Diskriminierungen hin.

Residenzpflicht für Asylsuchende und Flüchtlinge

Die Residenzpflicht ist eine Einschränkung auf fast allen Ebenen des Lebens für Asylsuchende und Flüchtlinge, umso bedauerlicher, dass dies auch mit dem zukünftigen Antidiskriminierungsgesetz nicht veränderbar sein wird.⁶ Mit diesem Gesetz können auch nur Flüchtlinge und Asylsuchende strafbar werden, dies wirkt sich auch auf die allgemeinen Statistiken zur »Ausländerkriminalität« aus. Solche Nachteile für die Minderheiten werden von Seiten des Staates billigend in Kauf genommen.

Für Flüchtlinge ist dieses Gesetz fatal. Mit der Residenzpflicht wird die Versammlungs- und Meinungsfreiheit für Flüchtlinge eingeschränkt. Für die Flüchtlingsjugendlichen aus dem ALREJU bedeutet dies zum Beispiel, dass ihre Möglichkeiten, soziale Kontakte zu pflegen, wie Landsleute in Berlin⁷ zu besuchen, ins Kino oder in Konzerte zu gehen oder sich religiös zu betätigen, somit behindert werden. Für die in Brandenburg wohnenden Asylsuchenden und Flüchtlinge ist aber eine religiöse Teilhabe fast ausschließlich auf Berlin beschränkt. Ebenso sind bestimmte Lebensmittel nur in Berlin zu bekommen. Es gibt Flüchtlinge in Fürstenwalde, für die die Residenzpflicht aufgrund ihres langen Asylverfahrens zehn Jahre galt. Was bedeutet das? Zehn Jahre lang immer Beamte und Beamtinnen in der Ausländerbehörde um Erlaubnis zu fragen, wenn man z. B. Familienangehörige in anderen Landkreisen oder Bundesländern besuchen, in Berlin in die Moschee gehen oder eine bestimmte Sor-

te Fleisch kaufen möchte – das prägt, erniedrigt und erzeugt massive Minderwertigkeitsgefühle. In der Regel sind diese »Urlaubsscheine« erhältlich, es bedarf nur einer längeren Planung und der Organisation der Fahrt zur Ausländerbehörde, um den Schein zu beantragen und abzuholen.

Wie bei deutschen Jugendlichen gehört es auch zum Lebensgefühl der Flüchtlingsjugendlichen aus dem ALREJU, die Möglichkeit zu haben, spontan wegzufahren, sich zu verabreden und andere Jugendliche zu treffen. Insbesondere die Fahrten nach Berlin, die Besuche von Freunden und Familienangehörigen, werden von den Jugendlichen als »entlastend« erlebt und beschrieben: Berlin ist anonymer, ungezwungener, was gleichsam auch ein »normaleres« Verhalten bedeutet. Dort sind sie nicht die einzigen »Ausländer«, wie leider allzu oft in Fürstenwalde. Die Möglichkeiten des interkulturellen Austausches – z. B. Landsleute treffen, Musik aus dem Herkunftsland hören und kaufen können, Muttersprache sprechen – sind unvergleichlich vielfältiger in Berlin. Fürstenwalde ist in dieser Hinsicht, um einen Jugendlichen zu zitieren, »nur ein müder Abklatsch«. Mit der Residenzpflicht wird der Bewegungsfreiheit von Flüchtlingen enge Grenzen gesetzt. Jugendliche wären nicht Jugendliche, wenn sie dagegen nicht rebellieren würden. Eine Reaktion darauf wäre, die Residenzpflicht zu ignorieren – ohne jedoch darüber nachzudenken, dass sich dies letztendlich auf ihr Asylverfahren auswirkt – und zwar negativ.

In Berlin, so schildern es Migranten und Migrantinnen aus Fürstenwalde, werden sie auch nicht so regelmäßig und ausschließlich auf ihr »Flüchtling-Sein« reduziert – es gibt neben Asylsuchenden eben auch Studentinnen und Studenten aus dem Ausland, Arbeitsmigranten und -migrantinnen, schwarze Deutsche etc. In Fürstenwalde wiederum erfolgt in der Regel die Gleichsetzung: »Aus-

länder = Asylbewerber«, was viele als sehr belastend und auch diskriminierend erleben.

Arbeit nur für deutsche Männer

Ein Beispiel horizontaler (vielfältiger) Diskriminierung ist die folgende Stellenanzeige, die mit dem Hinweis auf Aktionstage in Form von Postwurfsendungen in Fürstenwalde verteilt wurde*:

Wir suchen Arbeitskräfte!

Für den Großraum Berlin

(ständig wechselnder Arbeitsort)

Wir suchen männliche Arbeitskräfte im Alter von 20-30 Jahren für unsere Marktstände.

(Nur Deutsche Staatsbürger)

Wir bieten einen absolut sicheren Arbeitsplatz

1.100 Euro Brutto im Monat für Standhilfen

u. 1.500 Euro Brutto im Monat für Stand-Verkäufer

Sehr viel Urlaub immer in den Schulferien!

Unsere Anforderungen:

sie dürfen keine negativen Einträge bei der

Schufa und ähnlichen Institutionen besitzen

Sie müssen lesen, schreiben u. rechnen können

Sie sollten keine Alkohol bzw. Drogenprobleme haben

Einen Führerschein für Fahrzeuge bis 3,5 T besitzen

Körperlich & geistig lern- und leistungswillig sein

Überstunden, Hitze, Kälte, Regen u. Schnee

so wie ein gutes polizeiliches Führungszeugnis

dürfen kein Problem für sie sein.

Ein ordentliches, pünktliches, zuverlässiges u.

Ehrliches Erscheinungsbild ist Grundvoraussetzung

Uns reicht eine Kurzbewerbung mit Foto und Lebenslauf und die letzten drei Arbeitsstellen.

*Bei Interesse am Stand melden oder schriftlich an
G.I.S. Ehrenfried-Joppstr. 18/15517 Fürstenwalde*

Hier greift die Antirassismusrichtlinie 2000/43/EG. Migranten und Migrantinnen, Frauen, ältere Menschen und Menschen mit Behinderungen (alle in der Anzeige genannten diskriminierten Gruppen) können sich bereits jetzt auf diese EU-Richtlinie berufen und möglicherweise das Arbeitsverhältnis einklagen. Der Arbeitgeber müsste dann darlegen, warum die Stellenanforderungen so wie beschrieben notwendig sind.

In der Regel aber ist die Hürde sich zu bewerben für Menschen mit Migrationshintergrund sehr hoch. Viele bewerben sich erst gar nicht auf solche Stellenanzeigen. Die Diskriminierung kann so zu einer Art Selbstbeschränkung im Zugang zur Erwerbstätigkeit führen, die von Migranten und Migrantinnen in ihrem Alltag »als normal« erlebt wird. »Im Arbeitsamt gibt es lauter solche Stellenanzeigen«, sagte letztens ein anerkannter ehemaliger Flüchtling aus Äthiopien. Dieses Beispiel macht deutlich, wie wichtig Projekte zum »empowerment« von diskriminierten Gruppen sind.

Fazit: Was braucht es in der Antidiskriminierungsarbeit? – Unbescheidene Forderungen

- *Schaffung von geeigneten Formen einer fundierten Dokumentation von Diskriminierungsfällen*, um Diskriminierungsfelder deutlich zu machen. Erprobt und angepasst wurde z.B. von der Antidiskriminierungsstelle in Leipzig die vom Antirassistisch-Interkulturelles Informationszentrum (ARIC) in Nordrhein-Westfalen entwickelte Software. Auch in der RAA-Niederlas-

sung Trebbin wurde beim Fragebogen auf die ARIC-Erfahrungen zurückgegriffen (siehe Beitrag von Rainer Spangenberg zur Dokumentation von Antidiskriminierungsfällen).

- *Sammlung der Daten bundesweit, um zentrale Diskriminierungsfelder identifizieren zu können.*
- *Anstrengung von Musterklagen und Gerichtsurteilen, um strukturelle Praktiken abstellen zu können.* Als Beispiel seien Klagen gegen Versicherungen wegen des Verstoßes gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz in ihren Versicherungsverträgen für Frauen genannt. Die Klagen und Urteile führten dazu, dass die Versicherungen nur noch geschlechterübergreifende Verträge ausstellen dürfen.
- Neben der bereits vorhandenen Antidiskriminierungsstelle im Büro der Landesausländerbeauftragten braucht es *niedrigschwellige dezentrale Antidiskriminierungsstellen* in Brandenburg, die mit den bundesweiten Antidiskriminierungsstellen (z.B. in NRW und Leipzig) vernetzt sind. Diese Stellen müssen den Zugang zu *diskriminierten Gruppen sicherstellen.*

In Fürstenwalde planen wir, über den Ausländerbeirat das Thema Diskriminierung zu multiplizieren. Durch eine Kooperation mit den Samariteranstalten sowie mit der Gleichstellungsbeauftragten der Stadt und des Landkreises sollen weitere von Diskriminierung betroffene Gruppen erreicht werden.

- *Konzeption und Umsetzung von Fortbildungen und Sensibilisierungen* zum Thema Diskriminierung für Multiplikatoren und Multiplikatorinnen in Beratungs- und Betreuungsdiensten
- *Finanzierung von Projekten zur vorurteilsbewussten Erziehung*, die das pädagogische Konzept von Anti-Bias an Kitas und Grundschulen verbreiten helfen. Erste Schritte dabei werden innerhalb des durch das

in Trägerschaft des Büros der Ausländerbeauftragten des Landes Brandenburg koordinierte Projekt NEW – Neue Erfahrungswelten unternommen.

- »Empowerment« und Selbstorganisation der von Diskriminierung Betroffenen. Dazu gehört auch, Flüchtlinge über ihre Rechte bezüglich des Diskriminierungsschutzes zu informieren, sie in ihren Kampagnen gegen die diskriminierende Residenzpflicht und ggf. in juristischen Verfahren zu unterstützen. Als besonders wichtiges Feld sei der Zugang zu Bildung für Kinder und Jugendliche mit Migrationshintergrund genannt.
- Fortbildungen zu den Anwendungsmöglichkeiten der Antirassismus-Richtlinie für Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte sowie Richter und Richterinnen.
- Aufbau eines Netzwerkes in Brandenburg, bestehend aus Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälten sowie Akteuren vor Ort; Ansätze dazu wurden im Rahmen des Projektes Clou bereits erarbeitet und sollten ausgebaut werden. In Berlin existiert über das Antidiskriminierungsnetzwerk des Türkischen Bundes Berlin-Brandenburg bereits ein solches Netzwerk, in das 15 Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte eingebunden sind. An diese bereits bestehenden Strukturen könnte gegebenenfalls angeknüpft werden.
- Erstellung von fundierten Schattenberichten, um die politische Dringlichkeit des Themas Diskriminierung deutlich zu machen. Dabei sollte es um das Sichtbarmachen der zentralen Brandenburger Diskriminierungsfelder gehen, vor allem bzgl. struktureller Diskriminierung.
- Maßnahmen und Projekte zur schulischen und außerschulischen Menschenrechtsbildung, kombiniert mit Anti-Bias-Projekten und Projekten zum Erwerb interkultureller Kompetenzen.

Auf der politisch-gesellschaftlichen Ebene braucht es zunächst vor allem ein klares Votum und Bekenntnis zu einem deutschen Antidiskriminierungsgesetz auf der Grundlage der Richtlinie 2000/43/EG (Antirassismusrichtlinie), deutliche und klar benannte Sanktionsmöglichkeiten sowie einen gesamtgesellschaftlichen Diskurs, der sich wohltuend von dem vagen Hin und Her der letzten Jahre unterscheidet. An dieser Stelle sind vor allem die Parteien und ihre Vertretungen im Bundestag sowie ein kritischer Journalismus bzw. das Engagement zivilgesellschaftlicher Personen des öffentlichen Lebens gefragt.

- 1 ALREJU steht für ALlein REisende JUugendliche, dem einzigen Heim für minderjährige unbegleitete Kinder und Jugendliche im Land Brandenburg.
- 2 Aussage in einer Schulklasse zum Thema »Flüchtlinge in Brandenburg«.
- 3 Weiße Angehörige der Mehrheitsgesellschaft, zugewandert aus Österreich.
- 4 Die Aussage fiel, als mein Partner mit dem Automechaniker die unterschiedlichen Bedingungen und Anforderungen an Reparaturen im Zusammenhang mit einer TÜV-Abnahme diskutierte.
- 5 Die Aussage bezog sich auf Aussiedlerjugendliche in Fürstenwalde Nord.
- 6 Da es sich nicht um »deutsche Staatsbürger/innen« handelt, für die zudem auch andere Gesetze (AsylVerfG) gelten
- 7 Berlin ist von Fürstenwalde aus mit der RE 1 in etwa einer halben Stunde zu erreichen.
- 8 Leider liegt mir nur eine sehr schlechte Kopie vor, die mir vom Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin überlassen wurde; die Anzeige ist aber so dargestellt, wie sie im Faltblatt abgedruckt war – also mit der entsprechenden Hervorhebung. Recherchen vor Ort ergaben, dass es sich offensichtlich um eine »Briefkastenfirma« handelt, denn es war kein Marktstand oder Büro vorhanden, nur ein Briefkasten mit der Aufschrift »Post für G.I.S.«.
- 9 Anti-Rassismus-Informationen-Centrum e.V. (ARIC), Friedenstraße 11, 47053 Duisburg; www.aric-nrw.de.

selbstverantwortung erkennen und wahrnehmen

Erfahrungen im Umgang mit Betriebsvereinbarungen und öffentlichen Erklärungen für Gleichbehandlung und gegen Diskriminierung VON KARIN DÖRRE UND JÜRGEN LORENZ

Was braucht es in der Antidiskriminierungsarbeit? Courage? Empathie? Offenheit? Von allem. Von allen. Je nach den eigenen Möglichkeiten. Und dies ist nicht gebunden an Ämter oder Status. Wenngleich es scheint, dass auf Menschen in solchen Positionen oftmals besonders geschaut wird, beispielsweise auf Bürgermeisterinnen und Bürgermeister, auf Unternehmerinnen und Unternehmer, auf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Stadtverwaltungen oder in Ausbildungseinrichtungen.

Wo sich z. B. Unternehmerinnen und Unternehmer dessen bewusst sind, wirken sie ganz bewusst mit ihrer Unternehmenskultur in die Kommune hinein, zeigen sich verantwortlich über den Betriebszaun hinaus.

Im Jahr 2001 begleiteten wir die Unternehmensleitung und die Beschäftigten dreier Unternehmen aus Frankfurt (Oder) darin, eine Betriebsvereinbarung »Für Gleichbehandlung und gegen Diskriminierung« zu erarbeiten. Fast zwei Jahre haben Geschäftsführung, Betriebsräte und Beschäftigte darum gerungen, Widerstände ausgeräumt. Brauchen wir so eine Vereinbarung? Was gehört da hinein? Wozu kann sie gut sein? Das am Ende unterzeichnete Papier steckt einen Handlungsrahmen ab, der sehr weitgehend ist, bis hin zu Konsequenzen für den

Fall, dass es Diskriminierungen geben sollte. Aber wichtiger als das Papier war und ist den Kolleginnen und Kollegen dies: in ihrem Unternehmen ein Klima zu haben, in dem angstfrei und offen miteinander geredet wird. Auch wenn es bei ihnen keine Gewalt, keine Ausländerfeindlichkeit gibt, so gibt es doch Meinungsunterschiede, auch Fragen und Unsicherheiten. Damit niemanden allein zu lassen, auch niemanden in eine Ecke zu stellen, darauf kommt es an. Sensibler sind sie geworden mit ihren Diskussionen, füreinander und für andere.

Der Unternehmer Dr. Gunter Müller sagte seinerzeit: »So, wie die in der Betriebsvereinbarung festgeschriebenen Ziele der Respektierung der Würde jedes Menschen, des Entgegnetretens jeglicher Form von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit, von nationalistischen und antidemokratischen Tendenzen für alle im Unternehmen Beschäftigten gelten, so gelten diese auch für die Unternehmensleitung. Wir verpflichten uns, solche Subunternehmen von der Auftragsvergabe auszuschließen, die keine Gewähr für die Einhaltung dieser Grundsätze bieten. Darüber haben wir in unseren Betrieben diskutiert. Und auch mit der Unterzeichnung der Vereinbarung ist diese Diskussion nicht abgeschlossen. Wir wollen uns weiter damit beschäftigen. Untereinander, um gemeinsam



nach Möglichkeiten zu suchen, unsere Position im öffentlichen Leben, wie z. B. in unseren Wohngebieten, in unseren Familien deutlich zu machen. Wir möchten gern mit jungen Leuten aus unseren Schulen ins Gespräch kommen, erfahren, wie andere Unternehmen denken und welche Handlungsmöglichkeiten sie sehen.«

Wir haben die Frankfurter deshalb mit den Beschäftigten und Auszubildenden der außerbetrieblichen Bildungseinrichtung »Bildungswerk Buckow e.V.« zusammengebracht. Hier werden ca. 600 junge Erwachsene ausgebildet. Vielfach haben sie Brüche in ihren Biografien, sind lerneingeschränkt oder aus sozialen oder gesundheitlichen Gründen benachteiligt. Manch einer hat selbst Gewalt erlebt oder ausgeübt, kam auch in Konflikt mit dem Gesetz. Die Pädagoginnen und Pädagogen haben den Anspruch, den Auszubildenden nicht nur eine hohe Fachlichkeit zu vermitteln, sondern vor allem auch soziale Kompetenzen. Sie wollen, dass die Jugendlichen in ihrer Einrichtung Demokratie erleben und lernen, sie selbst zu leben, eigenverantwortlich mitzugestalten. Deshalb entschloss sich die Geschäftsführung, sich mit den Jugendlichen auf ein Instrument einzulassen, das es in der Regel nur in Betrieben der dualen Ausbildung gibt. Die Auszubildenden wählten sich ihre eigene Jugend-

vertretung, die auch im Betriebsrat und gegenüber der Geschäftsführung ihre Belange wahrnimmt. Eine Behindertenvertretung nimmt die Interessen der gesundheitlich Benachteiligten wahr. Hier die Balance zu wahren zwischen Ausbildung und Beratung in ehrlicher Partnerschaft ist eine besondere Herausforderung. Eine Betriebsvereinbarung, ähnlich der Frankfurter, könnte auch für uns, so die Geschäftsführung, eine Möglichkeit sein, uns eine Struktur, Regeln zu geben, die uns die Debatte unter den Beschäftigten, unter den Jugendlichen und auch miteinander erleichtern und immer wieder neu führen lassen. Von Anfang an saßen Betriebsrat, Jugendvertretung, Behindertenvertretung und Geschäftsführung gemeinsam am Tisch, diskutierten miteinander und mit den Beschäftigten und Auszubildenden. Wo beginnen Diskriminierung und Ausgrenzung? Was ist zu tun, wenn sich jemand diskriminiert fühlt? Wie schaffen wir den Raum für Mitbestimmung?

Karin Dörre und Jürgen Lorenz arbeiten seit 1999 im Regionalteam Angermünde des Mobilen Beratungsteams (MBT). Sie sind zuständig für die Landkreise Barnim und Uckermark. Ein Schwerpunkt ihrer Arbeit ist u. a. die Beratung von Unternehmen und Verwaltungen.



© Miniam Schilling

Wir als Mobiles Beratungsteam (MBT) durften die Buckower in diesem Prozess begleiten und wertschätzen vor allem ein Ergebnis, das alle Beteiligten besonders hervorhoben: Es ist ein neues Miteinander entstanden, eine ehrlichere gegenseitige Wertschätzung – »wir reden wieder mehr miteinander, nicht übereinander«, sagte ein Kollege – und viele Auszubildenden entwickelten ein neues Selbstbewusstsein. In einem Konflikt, der bundesweit für Schlagzeilen sorgte, weil sich angeblich Auszubildende respektlos auf einer Fahrt nach Auschwitz verhalten hatten, haben sie das deutlich gezeigt. Gemeinsam mit den Betreuerinnen und Betreuern haben sie kritisch untersucht, wo Fehler gemacht wurden – und die Pädagoginnen und Pädagogen haben sich darauf auch eingelassen – gemeinsam haben sie eine Checkliste für künftige Fahrten erarbeitet. Darin sind auch selbstbewusst die Ansprüche an die Pädagoginnen und Pädagogen formuliert. Die jungen Erwachsenen wollen Regeln, die sie selbst mitbestimmen und die so auch ihre Regeln sind. So sehen sie sich auch in der Lage, diese selbst umzusetzen, auch in der Auseinandersetzung mit anderen Auszubildenden.

Geschäftsführung, Pädagoginnen, Pädagogen, Ausbilderinnen und Ausbilder haben in Buckow die Courage, sich

der Diskussion mit den Auszubildenden zu stellen, sich unter Umständen auch kritisch hinterfragen zu lassen. Dazu gehört, den Jugendlichen in der Ausbildung keine heile Inselsituation zu bieten, von der sie danach ins kalte Wasser Leben geworfen werden. Sie sollen im wahren Sinne des Wortes schwimmen lernen, lernen, mit Konflikten umzugehen, lernen, sich für eigene Wünsche und Ziele stark zu machen, Eigenverantwortung für sich und andere zu übernehmen. Durch eigenverantwortliches Handeln erwächst auch Stolz auf die eigene Leistung und dies prägt nachhaltig.

Als in Buckow die Betriebsvereinbarung unterzeichnet wurde, waren nicht nur die Eltern der Auszubildenden eingeladen und Kooperationspartnerinnen und Kooperationspartner aus der Region, sondern auch der Unternehmer und Betriebsräte aus Frankfurt (Oder). Und gekommen waren die Personalräte der Städte Prenzlau und Schwedt wie auch der Schutzbereichsleiter der Polizei Uckermark. In öffentlichen Erklärungen hatten diese sich im Jahr 2004 für Toleranz und Weltoffenheit in der Uckermark ausgesprochen. Auch in ihren Betrieben hatte es im Vorfeld darüber viele Diskussionen gegeben. Vor allem die Frage, ob die Öffentlichkeit nicht meinen würde, wer eine solche Erklärung abgebe, müsse ja Probleme

haben, beschäftigte viele. Wie auch die Frage, ob denn etwa eine Verwaltung oder gar die Polizei, die qua Amt ja sowieso zur Wahrung der Menschenwürde und zu ihrem Schutz verpflichtet ist, das extra noch einmal öffentlich machen sollten. Und sie wollten nichts erklären, um es schlicht nur abhaken zu können. Aber Menschen in Verwaltungen stehen auch nicht qua Amt moralisch über allen anderen, auch sie haben Erwartungen, Fragen, Sorgen und Ängste wie andere auch. Wenn sie sich nach ihren internen Diskussionen für den Schritt in die Öffentlichkeit entschieden haben, so ist dies vor allem einer Erkenntnis geschuldet: Bürgerinnen und Bürger sind für das Klima in einer Stadt auch persönlich verantwortlich. Polizistinnen, Polizisten, Verwaltungsmitarbeiterinnen und Verwaltungsmitarbeiter stehen dabei besonders im Blickpunkt. Deshalb ist es hilfreich, offen zu sagen, wofür wir stehen, was wir an unseren Arbeitsplätzen und in der Stadt wollen, so ihr Standpunkt.

»Eine freundliche, von gegenseitiger Achtung geleitete Umgangsweise zwischen den Menschen ist Voraussetzung für ein erfolgreiches Arbeiten und ein zufriedenes Miteinander. Dies gilt nicht nur für Wirtschaftsunternehmen, sondern auch für Verwaltung und Polizei«, heißt es in der Willenserklärung der Polizei Uckermark. Und weiter: »Wir wollen für eine Kultur der Gleichbehandlung, frei von jeglichen Vorurteilen, für ein tolerantes und weltoffenes Klima in unserer Stadt und in unserer Region eintreten. Wir sind uns darüber einig, dass es in unserer Gesellschaft keinen Platz für Diskriminierung, Fremdenfeindlichkeit, Rechtsextremismus und Gewalt geben darf. Das Handlungskonzept der Landesregierung für ein ›Tolerantes Brandenburg‹ fordert alle Bereiche unserer Gesellschaft auf, sich in diesem Sinne zu engagieren. Gemeinsam wollen wir den Prozess der Wahrnehmung der Probleme, des gesellschaftlichen Dialogs und des damit

verbundenen gesamtgesellschaftlichen Handelns weiter vorantreiben.«

Was braucht es in der Antidiskriminierungsarbeit? Courage, Empathie, Offenheit. Von allem, von allen. In persönlicher Verantwortung. Sie zu erkennen und wahrzunehmen, dabei können Initiativen wie die hier beschriebenen helfen. Antidiskriminierungsarbeit als eine unverzichtbare Säule für die Stabilität des demokratischen Hauses, in dem es im kritischen Dialog um das Ringen für Menschenwürde und humanistische Werte geht, muss den Raum für die Beteiligung aller schaffen.



da prallen welten aufeinander

Präventionsarbeit des BDB e. V. in Brandenburg am Beispiel der Zusammenarbeit mit der Polizei **VON ANKE ZWINK**

Seit 1997 arbeitet der in Berlin ansässige »Bund gegen ethnische Diskriminierungen in der Bundesrepublik Deutschland e.V.« (BDB) im präventiven Bereich, unter anderem auch mittels Training und Organisationsberatung. Der BDB hatte sich 1996 als Zusammenschluss ethnischer Minderheiten gegründet, um als Anlaufstelle in der Antidiskriminierungsarbeit tätig zu werden, und sammelte so umfangreiche Erfahrungen mit der Bearbeitung von Beschwerden über diskriminierendes Verhalten in und durch staatliche Institutionen.

Seit seinem Bestehen setzte sich der BDB für die Entwicklung eines umfassenden Antidiskriminierungsgesetzes (ADG) ein, zu dessen Entwicklung die Bundesregierung seit 2000 durch EU-Recht verpflichtet ist, um Diskriminierung im Vorfeld abzubauen und sanktionieren zu können. Neben der Prävention durch eine Gesetzesentwicklung lag damit ein weiterer Schwerpunkt in der Erwachsenenbildung, in welchem verschiedene Projekte mit der Verwaltung, dem Bildungsbereich, dem Sozialwesen, der Polizei u.a. initiiert, konzipiert, durchgeführt und evaluiert wurden. Vor allem mit der Polizei in Berlin und Brandenburg arbeitet der BDB sehr eng zum menschenrechtlichen Thema »Umgang mit Unterschiedlichkeit« zusammen.

Der BDB sieht einen wichtigen Bereich für Maßnahmen, die Diskriminierung vorbeugen können, in einer entsprechenden Qualifizierung von Personal. Dies trifft insbesondere auf den öffentlichen Dienst zu. Zu den Grundvoraussetzungen für die Durchführung entsprechender Kurse gehört jedoch, dass die politisch Verantwortlichen das Problem bewusst oder unbewusst ausgeübter Diskriminierung als solches erkennen und Gegenmaßnahmen ausdrücklich unterstützen.

In diesem Beitrag wollen wir anhand der Vorstellung der Zusammenarbeit mit der Polizei in Brandenburg beispielhaft aufzeigen, welche Notwendigkeit wir dafür sehen und welchen Beitrag Prävention mittels Training zum Abbau von Diskriminierung leisten kann.

Die Zusammenarbeit mit der Polizei

Nach Vorwürfen der Menschenrechtsverletzung durch die Polizei Mitte der 90er Jahre, engagierte sich der BDB in verschiedenen Projekten¹ für eine Öffnung der Institution Polizei und präventive Maßnahmen mittels Trainings zur Förderung der interkulturellen Kompetenzen, die zunehmend als Schlüsselqualifikation für den poli-



zeitlichen Dienst gesehen werden. In diesem Prozess kam es zur Verankerung der Interkulturellen Trainings in das Curriculum der Fachhochschule der Polizei des Landes Brandenburg.

Die Institution Polizei wird dabei als wichtiger Projektpartner gesehen, kommt ihr doch in der Gesellschaft als sichtbarste öffentliche Behörde Vorbildcharakter zu. Der Zustand einer Demokratie ist erkennbar an ihrem Umgang mit Minderheiten. Als Vertreter des Staates handeln Beamtinnen und Beamte in seinem Namen und das Ansehen des Staates hängt von deren Handeln ab. Deshalb wiegen Verstöße gegen die Verfassung durch Beamtinnen und Beamte schwerer als Verstöße durch Privatpersonen. Der Schutz der Demokratie gehört zu den wesentlichen Aufgaben der Polizei.

Zudem hat die Polizei das Gewaltmonopol. Entgegen anderer von Diskriminierung geprägter Situationen, denen

Menschen sich zumindest entziehen können, indem sie Kontakt vermeiden, selbst wenn ihnen dadurch Rechte verweigert werden, kann sich niemand dem Kontakt mit Polizei- oder Vollzugsbeamtinnen und -beamten entziehen. In diesen Momenten sind Menschen bei nicht korrektem Verhalten der Diskriminierung ungleich stärker ausgesetzt.

Polizeibeamtinnen und Polizeibeamte besitzen ein besonders hohes Berufsrisiko in gesellschaftlich vorhandenen Stereotypen verstärkt zu werden, da sie durch die Aufgabe der Strafverfolgung und Aufrechterhaltung der öffentlichen Ordnung meist zu konfliktträchtigen Situationen gerufen und überwiegend mit Menschen konfrontiert werden, die einer Verletzung der Ordnung oder der Gesetze verdächtig sind. Durch den relativ homogenen Hintergrund der Beamtinnen und Beamten in der Polizei, der nur im Geschlechterverhältnis etwas durchbrochen wird (überwiegend weiße, deutsche, körperlich gesunde, meist heterosexuelle, christlich sozialisierte, männliche Personen), auch wenn Brandenburg die deutsche Staatsbürgerschaft nicht zwingend vorschreibt, gibt es kein Korrektiv der Bilder über Minderheiten unter den Kolleginnen und Kollegen. Berufliche Überforderung durch mangelnde Vorbereitung auf die Berufspraxis, Hierarchie- und Autoritätsgläubigkeit, Elemente von Corps-Geist und die Anwesenheit rechtsextremer Ideo-



Anke Zwink, Jahrgang 1966, Dipl.-Soziologin. In den Jahren 2002 bis 2004 Kommissarische Geschäftsführerin des BDB e. V., seit 2002 freiberufliche Tätigkeit als Trainerin und Projektleiterin.



© privat

logie und Lebenshaltung innerhalb der Institution in einem vermuteten Umfang wie in der Gesellschaft können zu einem rassistisch geprägten Weltbild führen, ohne dass sich die Betroffenen selbst dabei als Rassisten oder rechtsextrem empfinden. In Erkennung des Berufsrisikos hat die Leitungsebene einen spezifischen Bedarf erkannt, die Beamtinnen und Beamten auf ihre interkulturelle Berufspraxis vorzubereiten.

Präventive Arbeit mit dieser Zielgruppe bedeutet deshalb, den Auszubildenden und Beamtinnen und Beamten die individuellen Herausforderungen, Chancen und Grenzen im Umgang mit Unterschiedlichkeit deutlich zu machen und zum Schutz demokratischer Prinzipien eine Akzeptanz der vom Grundgesetz und Menschenrechtsstandards gedeckten Unterschiedlichkeit zu

kommen. Auf der pädagogischen Ebene gehört dazu das Erkennen der eigenen Prägung und der daraus resultierenden Wahrnehmung anderer, die Überprüfung der Definition von »normal« sowie die Stärkung sozialer Kompetenzen zur Vermeidung von Diskriminierung in interkulturellen Begegnungen.

Im Rahmen der auf europäischer Ebene verbindlichen Antidiskriminierungsrichtlinien kommt verstärkt auch die Sensibilisierung für die Identifizierung von Diskriminierung hinzu, da dieses Themenfeld stärker zur Aufgabe polizeilichen Handelns werden wird.

Letztendlich muss aber festgestellt werden, dass – bei allem, was mit Trainings erreicht werden kann – Training kein Allheilmittel ist, und der Veränderungsprozess auch und vor allem Führungsaufgabe ist. Der Erwerb von sozialer und interkultureller Kompetenz ist ein Lernprozess, der immer wieder trainiert werden muss, um für den Berufs- aber auch privaten Alltag geeignete Instrumente zur Verfügung zu haben. Dieser Prozess wird vor allem dann zum Erfolg führen, wenn er als Aufgabe der Führungskräfte jeder Institution verstanden und Teil der Organisationskultur wird. Umso wichtiger sind daher die institutionellen Rahmenbedingungen, die sich an die Herausforderungen der Gleichstellungspolitik einer pluralisti-



schen Gesellschaft anpassen und Heterogenität nicht nur zulassen, sondern sogar fördern.

Die politische Dimension: Demokratische Prozesse

Training wird im Selbstverständnis des BDB als politisch-pädagogische Maßnahme verstanden, da es aus Sicht des BDB beide Dimensionen beinhaltet. Dabei wird die pädagogische Dimension stark von der politischen geprägt.

Hinter der politischen Dimension verbergen sich bestimmte politische Ziele, die durch die Zusammenarbeit von NGOs (Nichtregierungsorganisationen) und staatlichen Institutionen erreicht werden können. Eines dieser Ziele ist die grundsätzliche Verbesserung des Dialogs zwischen dem Sicherheitsorgan der Bundesrepublik – der Polizei – und den ethnischen, sozialen und anderen Minderheitengruppen.²

Für diesen Dialog ist es wichtig, dass die Minderheitenvertretung als gleichberechtigter Partner auftritt. Die von uns in manchen Bundesländern beobachtete Praxis, Minderheiten nur für die Seite der Opferperspektive als Informationsquelle einzubeziehen, ohne ihnen zuzugestehen, als Gestalter in einem demokratischen System mitzuwirken, entbehrt aus unserer Perspektive dieser Basis. Entgegen der üblichen Verfahren, den NGOs ein Honorar für eine dem Auftraggeber zu erbringende Dienstleistung zu zahlen, haben wir neben dem zahlenden Auftraggeber Polizei noch weitere Auftraggeber: marktüblich ist es, die Teilnehmenden als Kundinnen und Kunden zu sehen, die in ihren Erwartungen zufrieden gestellt werden müssen. Der BDB sieht jedoch bei solchen Trainings zwei Gruppen von Kundinnen und Kunden: die

sichtbaren und die unsichtbaren, wie wir am Beispiel der Zielgruppe Polizei erläutern wollen.

- Die sichtbaren Kundinnen und Kunden sind die (zukünftigen) Polizistinnen und Polizisten, die am Training teilnehmen und dadurch wichtige »Werkzeuge« für den Umgang mit Menschen mit einem anderen kulturellen Hintergrund bekommen. Die Erfahrung hat gezeigt, dass dieser Umgang nicht immer einfach ist. Er verlangt Fähigkeiten von den Beamtinnen und Beamten, die an anderen Stellen ihrer Ausbildung nicht oder kaum Thema des Curriculums sind. Gerade solche Fähigkeiten werden im Training gefördert. Die Lernziele werden politisch mit der Polizeiführung vereinbart, um auszuloten, inwieweit die derzeitigen Bildungsansätze der Polizei für eine moderne Einwanderungsgesellschaft erweiterungsfähig sind. Dabei lehnen wir uns an das auf europäischer Ebene entwickelte Leitbild der Polizei entsprechend der Charta von Rotterdam als Dienstleistungsbehörde für alle Bürgerinnen und Bürger der Gesellschaft an.
- Zu den unsichtbaren Kundinnen und Kunden gehören alle Bevölkerungsgruppen und besonders die gesellschaftlichen Minderheiten, deren Dialog mit der Polizei, das erstreben wir, durch Maßnahmen dieser Art erleichtert wird. Außerdem tragen solche Trainings im weiteren Sinne zur Verbesserung des Bildes von der Polizei in der Gesellschaft bei, so dass diese leichter in Anspruch genommen werden kann. Der für diese Kundinnen und Kunden erstrebenswerte Abbau der institutionellen Diskriminierung lässt sich nicht direkt über Trainings erreichen, aber zumindest ist eine Thematisierung möglich.

Ein weiteres politisches Ziel ist die Öffnung der staatli-

chen Institutionen für die Minderheiten. Dazu gehören sowohl die Vertretung und Präsenz von Minderheiten in der Polizei auf verschiedenen Hierarchieebenen bzw. der Anstoß eines Reformprozesses der Einstellungspolitik dieser Institution, als auch Strukturen, um innerhalb der Organisation den Kontakt und Dialog zwischen den Angehörigen von Minderheiten und der Mehrheitsgesellschaft zu ermöglichen. An diese Öffnungsprozesse wird innerhalb der Projektpartnerschaften wiederholt vom BDB erinnert.

In einem Einwanderungsland wie Deutschland sind solche Schritte eine wichtige Voraussetzung für die gesellschaftliche Integration, für den Abbau von bestehenden Vorurteilen und daher für das demokratische Zusammenleben.

Die pädagogische Dimension: Interkulturelle Kompetenz als Schlüsselqualifikation

Verbunden mit der oben genannten politischen Dimension, die im Rahmen der Auftragsklärung verhandelt wird, steht die pädagogische Dimension der vom BDB durchgeführten interkulturellen Trainings. Diese kommt gegenüber den Teilnehmenden zum Tragen.

Interkulturelle Kompetenz wird in vielen beruflichen Bereichen inzwischen als Schlüsselqualifikation gefordert und gefördert. Was darunter verstanden wird, zeigt jedoch eine breite Streuung. Es gibt auf dem Bildungsmarkt Anbieter (und die Nachfrage danach), die entsprechend der gängigen Stereotypen kurze Anleitungen vermitteln, wie »die Türken« oder »die Russen« sich verhalten und was im Umgang mit diesen zu beachten sei. Von dieser Form der Vermittlung gängiger »Tipps und Tricks« für den Umgang mit Minderheiten hat sich der BDB stets distan-

ziert und auch den einen oder anderen in seinen Erwartungen enttäuschten Teilnehmenden erlebt. Das Training ist als Baustein der Menschenrechtsbildung als allgemein kulturell sensibilisierende Maßnahme und nicht als kulturspezifische Handlungsorientierung konzipiert. Letztere würden nur dazu beitragen, dass neue Vorurteile gebildet und die bestehenden verstärkt werden.³

Unter allgemeiner Sensibilisierung verstehen wir, den Teilnehmenden die Möglichkeit zu geben, einen Perspektivwechsel vorzunehmen bzw. empathische Fähigkeiten zu entwickeln, sowie die Fähigkeit zu fördern, die eigene »kulturelle Brille« abzusetzen, die entsprechend den persönlichen kulturellen Prägungen, dem eigenen Hintergrund sowie der persönlichen Sozialisierung von jedem Menschen aufgesetzt wird.

Früher wurde der Kulturbegriff in der Regel auf ganze Nationen oder ethnische Gruppen bezogen. Mittlerweile ist aber deutlich geworden, dass andere soziale Einheiten, wie z. B. Lifestyle-Gruppen, berufs- und altersabhängige Gemeinschaften, städtische oder ländliche Subkulturen sehr stark handlungsbestimmend wirken können. Das belegt auch die alltagssprachliche Wendung von der Unternehmenskultur, davon ausgehend, dass Institutionen und Organisationen ihre eigenen »Kulturen« entwickeln. Im interkulturellen Lernprozess geht es nicht darum, Wissen über fremde »Sitten und Bräuche« zu liefern. Letzten Endes ließe sich kein Handbuch über diese oder jene Kultur erstellen, das alle Aspekte und Facetten erfassen könnte. – Wie ließe sich beispielsweise einem Fremden anhand eines Lehrbuchs nahe bringen, wie man sich in Deutschland begrüßt? Es hängt von vielen Faktoren ab – den eigenen und (sub)kulturellen Vorlieben und Gewohnheiten, der Beziehung zueinander, den Gefühlen füreinander, der Umgebung, der Tageszeit, den anderen Anwesenden, der Dauer der Trennung, dem Wissen über

bestimmte Sachverhalte und vielen anderen Dingen, die sich alle in einem komplexen Geflecht zueinander positionieren. Deswegen legen wir den Schwerpunkt auf das Kennenlernen der eigenen »Kultur«, dem Hinterfragen des »Normalen« und der Akzeptanz von Unterschiedlichkeit. Durch Simulationen, Rollenspiele, Filme und Übungen möchten wir den Teilnehmenden die Möglichkeit geben, Unterschiedlichkeit zu erfahren, sich in einer fremden Situation zu erleben und sich mit ausreichend Zeit zur Reflexion der eigenen Gefühle und Verhaltensweisen bei der Begegnung mit als fremd Empfundene bewusst zu werden. Schulungen müssen über den Weg des sozialen Lernens zu einer Selbstreflektionskompetenz und zu Unrechtsbewusstsein führen, um die Grundwerte der Verfassung und internationale Menschenrechtsstandards zu schützen.

Diese achtsame Haltung verhindert einen Großteil der nichtintendierten Alltagsdiskriminierung.

Zum Training gehört auch die Thematisierung von Dilemmata, wie der dienstlichen Verpflichtung, sich an institutioneller und struktureller Diskriminierung zu beteiligen. Unter struktureller Diskriminierung wird eine solche Art von Ungleichbehandlung verstanden, die aus der aktuellen Gesetzeslage folgt.⁴ Da die Polizeibeamtinnen und -beamten an die Durchsetzung auch solcher Gesetze gebunden sind, ist es wichtig, das Thema auch aus der Rolle der Bürgerin oder des Bürgers zu betrachten und sich damit auseinanderzusetzen. Dabei werden die Teilnehmenden dahingehend sensibilisiert, solche Diskriminierungen zu erkennen und sich über die Rolle der Polizei im Allgemeinen und der eigenen Rolle im Speziellen Gedanken zu machen. Besonders wichtig wird eine solche Sensibilisierung in Anbetracht des Antidiskriminierungsgesetzes sein, das in Deutschland noch verabschiedet werden muss.

Zur Erreichung der Ziele hat der BDB eigene Standards zur Durchführung seiner Trainings entwickelt und für sich definiert, die u. a. in der Dokumentation der in Kooperation mit der Ausländerbeauftragten des Landes Brandenburg und der Fachhochschule der Polizei (FH-Pol) veranstalteten Fachtagung »Interkulturelle Kompetenz in der Polizeiausbildung« vom 30./31. August 2004 in Potsdam veröffentlicht sind.

Nach unserer Erfahrung erfordert es von den Trainerinnen und Trainern einen besonders sensiblen Umgang mit dem Lernprozess, wenn sich im Teilnehmerkreis Angehörige von Minderheiten befinden. Einerseits dürfen keine ausgrenzenden/beleidigenden Äußerungen im Raum zugelassen werden, die ansonsten, wenn sie von der Gruppe geäußert wurden, als erster Schritt zur Bearbeitung der darin enthaltenen Vorurteile genutzt werden. Andererseits ist zu vermeiden, solche Teilnehmenden zu »Experten« zu machen, die z. B. für alle Türken oder alle Homosexuellen sprechen. In der Regel führen solche Aussagen zur Verstärkung von Vorurteilen. Der Minderheitenstatus innerhalb der Institution Polizei als »Kulturvermittler« bewirkt in manchen Fällen einen unbewussten Anpassungsdruck unter den Kolleginnen und Kollegen. Dieser kann zu unreflektierter und starker Ablehnung der eigenen »Minderheitengruppe« führen. Diese Ablehnung entsteht zwar als Analogie zur Anerkennung innerhalb der eigenen Gruppe nun innerhalb der Institution Polizei, führt jedoch zur Verfestigung der vorhandenen Klischees im Allgemeinen. Ähnlich Klischees verfestigend können sich auch unbegleitete und unvorbereitete Begegnungsveranstaltungen auswirken. Die Zugehörigkeit zu einer Minderheitengruppe bedeutet nicht automatisch den Besitz von interkultureller Kompetenz. Hier ist es mehr als notwendig, eine sensible und differenzierte Auseinandersetzung zu führen.

Projekte in Brandenburg

Im Jahr 1997 wurde der Grundstein für die Zusammenarbeit mit der Polizei in der Region Berlin/Brandenburg mit dem Beginn des EU-Projektes »NGOs and Police against Prejudices« (NAPAP) gelegt. Das NAPAP-Projekt bildete die Basis für die Umsetzung von Themen wie interkulturelle Polizeiausbildung und dauerhafte Integration von Polizeibeamtinnen und -beamten aus ethnischen Minderheiten. Eines der wichtigsten Ergebnisse dieses Projektes war die Entwicklung einer langjährigen und bisher revolutionären partnerschaftlichen Beziehung zwischen der Polizei und der NGO BDB e.V., die zudem ethnische Minderheiten vertritt. Auch hier fand und findet interkulturelle Verständigung zwischen den verschiedenen Organisationskulturen der Institution Polizei und einer NGO statt.

Angestoßen von NAPAP haben sich weitere Projekte entwickelt. In den Bundesländern Berlin und Brandenburg wurden in den Ausbildungsjahrgängen Trainings unter dem Titel »Polizei für interkulturelle Verständigung in Berlin/Brandenburg« (PiViB) initiiert. An der Fachhochschule der Polizei des Landes Brandenburg (FHPol) sind diese feste Bestandteile des Curriculums geworden. Nicht zuletzt dank dieser Institutionalisierung erhielt das Projekt international Aufmerksamkeit und Auszeichnungen.

Die Auszubildenden im Mittleren und Gehobenen Dienst der Fachhochschule der Polizei Brandenburg durchliefen von 1998 bis 2003 innerhalb ihrer Ausbildungszeit von drei Jahren ein interkulturelles Training zur Förderung der interkulturellen und sozialen Kompetenzen für die Dauer von vier Tagen im Block. An PiViB wurde außerhalb der Fachhochschule in Zivilkleidung teilgenommen. Die Trainings arbeiteten mit Gruppen von 13-17 Teilneh-

menden und einem Zweier-Team des BDB erfahrungs- und prozessorientiert. Die Teilnahme geschah auf Anweisung und war als Bestandteil der regulären Ausbildung verpflichtend. Gerade durch diesen Umstand zeigte sich anfänglich oft Widerstand der Auszubildenden sich mit diesen Themen zu beschäftigen, der für die weitere Teilnahme jedoch produktiv genutzt werden konnte.

Das Projekt »Freier Zugang zu Gütern und Dienstleistungen für Zugewanderte. Abbau von Diskriminierungen in Arbeitswelt und Gesellschaft« (FriZZ) unter Koordination der Ausländerbeauftragten des Landes Brandenburg in Kooperation mit der FHPol Brandenburg, dem Menschenrechtszentrum der Universität Potsdam sowie dem BDB hatte seit 2002 das Ziel, mittels einer mehrjährigen Fortbildungsreihe interkulturelle Perspektiven an die Multiplikatorinnen und Multiplikatoren in der Polizei weiterzugeben. Die Mittel stammten aus dem Förderprogramm Xenos. Im Rahmen von FriZZ wurden mit inhaltlicher sowie konzeptioneller Beteiligung des BDB interkulturelle Qualifizierungsmaßnahmen für Führungskräfte und Verhaltenstrainerinnen und -trainer der FHPol durchgeführt. Langfristiges Ziel war dabei, dass interkulturelle Kompetenz nicht als isolierte Maßnahme vermittelt, sondern als ein Thema der Organisationskultur bearbeitet wird. Anfangs war geplant, nach Abschluss der Fortbildung das Trainingsteam zur Weiterführung von PiViB zukünftig aus je einer Verhaltenstrainerin oder einem -trainer der FHPol und einer Trainerin oder einem Trainer des BDB e.V. zusammenzusetzen. Durch die angespannte Haushaltslage und die damit einhergehenden Sparmaßnahmen in Brandenburg wurden diese Pläne dahingehend geändert, interkulturelle Trainings von den Verhaltenstrainerinnen und Verhaltenstrainern der FHPol ohne externe Beteiligung durchzuführen. Damit kann leider die Perspektive des BDB als Vertretung der

Minderheiten in der Konzeption und Durchführung der Trainings mit der Polizei nicht uneingeschränkt sichergestellt werden. Zu erhoffen wäre, dass diese für einen demokratischen Staat so notwendige Partnerschaft zwischen Polizei und einer spezifischen NGO weiter getragen wird.

Das von der Ausländerbeauftragten des Landes Brandenburg koordinierte Projekt »Zivile Brücken/Mosty społeczne« dient der Erhöhung der Akzeptanz hinsichtlich der EU-Erweiterung, dem Abbau von Vorbehalten in der Bevölkerung gegenüber den östlichen Nachbarn und insbesondere Polen sowie der Stärkung von sozialen und interkulturellen Kompetenzen in ausgewählten Bereichen. Das Projekt unterteilt sich in mehrere Teilprojekte, in welchen für die jeweilige Zielgruppe zugeschnittene Angebote entwickelt, koordiniert und durchgeführt werden. Das Teilprojekt 4 »Interkulturelle Sensibilisierung in der Zentralen Ausländerbehörde« ist Ende 2004 angelaufen und richtet sich unter der inhaltlichen Verantwortung des BDB an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Zentralen Ausländerbehörde, der Erstaufnahmeeinrichtung und dem Abschiebegewahrsam sowie in einem weiteren Schritt auch an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der privatwirtschaftlichen Firma, die den Wachdienst sowie das Wohnheim betreibt.

Was bleibt?

Für das Projekt PiViB (Polizei für Interkulturelle Verständigung in Brandenburg) wurde neben der üblichen BDB-internen auch eine externe Evaluation durchgeführt.

Die externe Evaluation durch das Menschenrechtszentrum der Universität Potsdam, die mittels eines Fragebogens erhoben wurde, bescheinigt dem Training eine po-

sitive Wirkung durch die Förderung der interkulturellen Kompetenz der Auszubildenden und somit die größere Chance zur konfliktfreieren Begegnung zwischen Polizeikräften und Angehörigen der ethnischen Minderheiten. Die Evaluation sieht in PiViB eine wichtige Maßnahme, die deutliche Denkanstöße liefert, und erwähnt, dass die Herausforderung mit der spezifischen Zielgruppe zu arbeiten gemeistert wurde.

Die interne Evaluation stellt fest, dass durch die Integration in die Ausbildung und die inhaltliche Übertragung der Verantwortung an eine NGO erste Möglichkeiten zur interkulturellen Öffnung der Institution versucht wurden, die beispielsweise über die Definition von Polizeirelevanz ersichtlich wurden.

So sehr es zu begrüßen war, dass auf der institutionellen Ebene der Trainingsbereich als Dauereinrichtung geplant war, so krisenanfällig zeigte sich die Verankerung hinsichtlich Budgeteinschränkungen und Umstrukturierungen. So blieb das Thema interkulturelle Kompetenz teilweise abhängig von dem individuellen Engagement der Verantwortlichen.

Problematisch bleibt aus unserer Sicht der gelegentlich in Außendarstellungen präsentierte Versuch, eine hierarchisch aufgebaute Organisation von unten zu verändern. Die Auszubildenden (und hier vor allem der Mittlere Dienst) treffen auf Vorgesetzte und dienstältere Kolleginnen und Kollegen, die keine Angebote zum interkulturellen Lernen durchlaufen haben und diesem Themenfeld ablehnend gegenüberstehen können, auch bedingt durch das oben beschriebene berufsspezifische Risiko, dass vorrangig gemachte schlechte Erfahrungen aus der Begegnung generalisiert werden. Verstärkt wird dies durch gesellschaftspolitische Diskurse wie etwa über »Ausländerkriminalität« oder die Gleichsetzung von Islam mit Islamismus und Terrorismus. Daher wird der flä-



chendeckenden Fortbildung von Führungskräften und internen Anreizen, die Berufsethik zu überprüfen und zu leben, mehr Gewicht zukommen müssen.

Auf der individuellen Ebene wäre es verstärkend, ein »Follow up«-Programm zur weiteren Begleitung der Teilnehmenden anbieten zu können, das damit auch Einblicke in die Langzeitwirkung erlauben würde.

Eine Ausweitung auf mehr menschenrechtliche Themen und auf zumindest die verbindliche Behandlung aller in Art. 13 genannten Diskriminierungsgründe sind wünschenswert, da der Schutz von Minderheiten einen Schutz der Demokratie darstellt. Der Polizei als demokratischem Organ mit Machtmonopol kommt besondere Bedeutung als Vorbild zu. Inhaltlich wäre eine Auswei-

tung leicht durchführbar, wenn die Rahmenbedingungen (Zeit, Geld) dies erlaubten.

In den letzten Jahren wurde die Notwendigkeit von Menschenrechtsbildung wie interkulturellen Trainings verstärkt in verbindlichen Dokumenten aufgenommen. So wurde beispielsweise in die Abschlussdokumente der UN-Weltkonferenz gegen Rassismus in Durban 2001 ein eigenes Kapitel zur Menschenrechtsschulung für Amtsträger und Fachpersonal aufgenommen. Des Weiteren wurde die Rolle der Zivilgesellschaft bei der Bekämpfung von Rassismus betont. Auch die Antidiskriminierungsrichtlinien sehen einen stärkeren Dialog mit der Zivilgesellschaft vor. Diese Entwicklungen zeigen, dass der vom BDB eingeschlagene Weg der Präventionsarbeit aus der derzeitigen Sicht weitergeführt werden sollte.

- 1 Eine kurze Beschreibung der in Brandenburg durchgeführten Projekte findet sich unten.
- 2 Durch die Entwicklungsgeschichte der Projekte liegt der Fokus der Trainings auf Fremdheitskonstruktionen durch Herkunft, Hautfarbe und Religion, die Trainerinnen und Trainer sind aber auch kompetent homophobe, sexistische oder andere diskriminierende Äußerungen der Teilnehmenden aufzuarbeiten. Damit berücksichtigen wir in erster Linie Bevölkerungsgruppen, die nach dem horizontalen Ansatz neben anderen Gruppen durch das Diskriminierungsverbot in Art. 13 Amsterdamer Vertrag geschützt werden, wie ethnische und religiöse Minderheiten, Behinderte, gleichgeschlechtlich Lebende, Transsexuelle und Frauen. Dazu kommen je nach Teilnehmergruppen Themen wie Obdachlosigkeit und verschiedene Jugendkulturen. Im Team werden hauptsächlich Vertreterinnen und Vertreter von marginalisierten Gruppen als Trainerinnen und Trainer beschäftigt, die ihre Erfahrungen reflektiert haben und gesellschaftspolitisch einordnen können. Zudem werden für die Teamzusammensetzung Kriterien der Repräsentanz berücksichtigt.
- 3 Vgl. kulturspezifische und nichtspezifische Trainingseinsätze bei Alexander Thomas, A. (1996), *Psychologie interkulturellen Handelns*. Göttingen: Hogrefe.
- 4 Zur strukturellen und institutionellen Diskriminierung gehören Gesetze und Verordnungen, die z. B. nur für Bürgerinnen und Bürger nichtdeutscher Herkunft gelten und ihnen weniger Rechte zugestehen als deutschen Staatsangehörigen, wie das Ausländergesetz/ Zuwanderungsgesetz, Asylsachleistungsgesetz, Art. 9 GG über die Vereinigungsfreiheit, Art. 11 GG über die Freizügigkeit, Art. 12 GG über die Freiheit der Berufswahl und Berufsausbildung und andere.

heimat mit zukunft

**Tolerantes Brandenburg – Handlungskonzept der Landesregierung
Brandenburg** VON ANGELIKA THIEL-VIGH

die Brandenburgische Landesregierung beschloss 1998, sich in einem Handlungskonzept der Auseinandersetzung mit undemokratischem Verhalten zu stellen. 2005 wurde dieses Konzept den aktuellen Bedürfnissen angepasst und weiterentwickelt.

Auszüge aus: Tolerantes Brandenburg – für eine starke und lebendige Demokratie

Handlungskonzept der Landesregierung für eine demokratische Gesellschaft mit Zivilcourage gegen Gewalt, Rechtsextremismus und Fremdenfeindlichkeit (2005)

Die Landesregierung Brandenburg misst der stärkeren Mobilisierung aller gesellschaftlichen Kräfte gegen Intoleranz, Extremismus, Fremdenfeindlichkeit, Antisemitismus und Rassismus und dabei insbesondere dem Handlungskonzept »Tolerantes Brandenburg« besondere Bedeutung zu, wie aus dem *Leitbild* hervorgeht:

Heimat mit Zukunft. Brandenburg ist eine europäische *Region mit Zukunft*, die alle Chancen hat, sich zu einem

attraktiven und erfolgreichen Standort mit günstigen Lebensperspektiven zu entwickeln. Mitten im neuen, erweiterten Europa und in der unmittelbaren Nachbarschaft zum EU-Partner Polen besitzt Brandenburg sehr gute Aussichten, weiteren wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Fortschritt zu erreichen. Wie auch andere europäische Regionen hat Brandenburg im 21. Jahrhundert nur als weltoffenes, aufgeklärtes und menschenfreundliches Land die Chance, sich innovativ zu entwickeln. Weil es um die Menschen geht, um ihre Lebenschancen und Zukunftshoffnungen, müssen wir alles daran setzen, sämtliche Potenziale zur Erneuerung unseres Landes aus eigener Kraft systematisch und eng koordiniert auszuschöpfen. Die Landesregierung setzt sich deshalb dafür ein, dass sich Brandenburg als Land der Freiheit und Solidarität, der lebendigen und starken Demokratie weiterentwickelt.

Tolerantes Brandenburg – eine offene und freiheitliche Gesellschaft. Eine offene und freiheitliche Gesellschaft kann nur dort entstehen, wo sich aktive Bürgerinnen und Bürger tatkräftig, mit Zivilcourage und aus eigener Initiative an der Gestaltung ihres Gemeinwesens beteiligen.

Viele tausend Bürgerinnen und Bürger tragen durch ihr vielfältiges ehrenamtliches Engagement in Vereinen und



Angelika Thiel-Vigh, Jahrgang 1956, seit 2004 Leiterin der Koordinierungsstelle »Tolerantes Brandenburg« im Ministerium für Bildung, Jugend und Sport (MBJS).



© privat

Initiativen, in Kirchen und karitativen Organisationen, in demokratischen Parteien und Verbänden und in der Kommunalpolitik unseres Landes täglich entscheidend dazu bei, Brandenburg zu einem lebenswerten Land zu entwickeln.

»Tolerantes Brandenburg – für eine starke und lebendige Demokratie« baut auf Kommunikation und allseitige Kooperationsbeziehungen. Damit wird zugleich eine erfolgreiche Außenwirkung für den weltoffenen Wirtschaftsstandort Brandenburg geschaffen. Verletzende Alltagserfahrungen von Nichtdeutschen oder Bürgerinnen und Bürgern nicht deutscher Herkunft zerstören dagegen das Bild eines demokratischen Brandenburgs und beeinträchtigen die wirtschaftliche Entwicklung des Landes maßgeblich.

Vernetzung, Kooperation, Konzentration. Die Arbeit für eine starke Demokratie und Zivilgesellschaft erfordert die intensive Vernetzung und Kooperation aller beteiligten Akteure zugunsten des demokratischen Gemeinwesens und zur Abwehr der Feinde der Demokratie. Nur wenn über Ressorts und formale Zuständigkeiten hinweg kooperiert sowie zwischen staatlichen und bürgergesellschaftlichen Akteuren zielgerichtet an einem Strang gezogen wird, werden sich nachhaltige Erfolge einstellen.

Deshalb muss die Vernetzung derjenigen Menschen und Gruppen gestärkt werden, die sich überall in Brandenburg in Vereinen, Verbänden und Kirchen, in Schulen und Kindertagesstätten, in demokratischen Parteien, in der Wirtschaft, in Gewerkschaften und Betriebsräten, in der Kultur und Wissenschaft oder in Bürgerinitiativen aktiv füreinander und für unser Land einsetzen. Es gibt in vielen Städten und Orten unseres Landes vielfältige Initiativen, die couragiert für Toleranz und Demokratie eintreten. Sie alle müssen mehr voneinander wissen, um intensiver zusammenarbeiten zu können, und werden bei dieser verdienstvollen Arbeit von der Landesregierung fortwährend unterstützt.

Erziehung, Bildung, Aufklärung. Eine demokratische Gesellschaft couragierter Menschen existiert nicht im Selbstlauf, sondern erfordert Voraussetzungen, die die positiven Entwicklungen in der Gesellschaft dauerhaft begünstigen und systematisch stärken. Das bedeutet für das Handlungskonzept »Tolerantes Brandenburg – für eine starke und lebendige Demokratie«:

Eine Gesellschaft der Zivilcourage und der lebendigen Demokratie in Brandenburg ist das Ergebnis ebenso frühzeitiger wie umfassender Erziehung und guter, zeit-

gemäßiger Bildung aller Heranwachsenden im Rahmen der demokratischen Wertegemeinschaft – in allen Regionen und von Anfang an.

Die Verantwortung tragen die Eltern, die demokratische Gesellschaft und der Staat. Eine sich von demokratischen Werten leitende Erziehung lebt aus der Vorbildwirkung der Erziehenden und befähigt zu sozialer Kompetenz und zur Achtung der Menschenwürde.

Eine Gesellschaft der Zivilcourage und der lebendigen Demokratie in Brandenburg ist das Ergebnis umfassender Aufklärung über die Vielfalt des Lebens in der Welt, der Geschichte des eigenen Landes im Zusammenleben der Völker sowie intensiver Begegnungen möglichst vieler Brandenburgerinnen und Brandenburger mit anderen Sprachen, Lebensweisen und Kulturen.

Einsicht, Beteiligung und demokratische Achtsamkeit aller Bürgerinnen und Bürger. Der Mehrheit der Brandenburgerinnen und Brandenburger ist bewusst, dass die positive Entwicklung des Landes Einsicht, Beteiligung und demokratische Achtsamkeit aller voraussetzt:

- Es geht um die Einsicht der Bürgerinnen und Bürger, dass Demokratie nicht nur als Organisationsform, sondern auch als politische Wertegemeinschaft zu

verstehen ist. Dementsprechend sind sowohl die gegenwärtige politische Gestaltung als auch Zukunftsoptionen Brandenburgs im Sinne der Verfassungen des Bundes und des Landes Brandenburg von demokratischen Grundwerten geleitet.

- Es geht um die Beteiligung von Bürgerinnen und Bürgern, weil jedes demokratische Gemeinwesen auf Mitverantwortung und Mitgestaltung, auf den kultivierten Streit der Demokratinnen und Demokraten, auf Interessenausgleich und Kompromissfähigkeit, aber auch auf praktische Beteiligung an der Gestaltung des Gemeinwesens und seiner Probleme angewiesen ist.
- Es geht um die demokratische Achtsamkeit von Bürgerinnen und Bürgern, wenn die Grundwerte der Demokratie durch Reden und Handeln in Misskredit gebracht oder verletzt werden. Staatliches Handeln kann oftmals nur strafbare Grenzüberschreitungen ahnden. Die demokratische Alltagskultur wird sich in wachsender Achtsamkeit gegenüber der Gefährdung des Gemeinwesens, in Argumentationsstärke gegenüber den Anfeindungen der Demokratie und durch die Zivilcourage seiner Bürgerinnen und Bürger bewähren.

Die Verwirklichung der Forderungen des Handlungskonzeptes wird durch die Koordinierungsstelle »Tolerantes Brandenburg« begleitet. Sie nimmt folgende Aufgaben wahr:

Grundsatzangelegenheiten des Handlungskonzeptes »Tolerantes Brandenburg«, einschließlich der Begleitung der politischen Schwerpunktsetzung innerhalb der Landesregierung und einer permanenten Weiterentwicklung der konzeptionellen Vorstellungen für das Handlungskonzept sind:

- Koordinierung der ressortübergreifenden Vorhaben im Zusammenhang mit der Umsetzung des Handlungskonzeptes und seines Maßnahmenkataloges;
- Unterstützung bei der Entwicklung von Strategien gegen Gewalt, Rechtsextremismus und Fremdenfeindlichkeit auf örtlicher Ebene einschließlich der Begleitung und Zusammenarbeit mit regionalen Akteuren, Partnern, Initiativen und lokalen Bündnissen;
- Unterstützung zivilgesellschaftlicher Strukturen in Brandenburg und bei der Entwicklung von Netzwerken zur Förderung der Bürgergesellschaft;
- Enge Zusammenarbeit mit dem Landespräventions-

rat Brandenburg und der Ausländerbeauftragten des Landes;

- Zusammenarbeit mit den Büros für Integration und Toleranz (RAA Brandenburg e.V. und das Mobile Beratungsteam) und dem Aktionsbündnis gegen Gewalt, Rechtsextremismus und Fremdenfeindlichkeit;
- Koordination und Aufbereitung des Themas für die Öffentlichkeit und Entwicklung von Strategien zur Platzierung des Themas in den Medien (inklusive Erstellen von Dokumentationen, Werbematerial und Publikationen);
- Unterstützung der Organisation von Veranstaltungen und öffentlichen Auftritten.



was passiert auf der verwaltungsebene?

**Koordination für Antidiskriminierungsfragen des Ministeriums für Arbeit, Soziales,
Gesundheit und Familie VON ELFI WIEDEMANN**

Während des Gesetzgebungsverfahrens zur Umsetzung der Europäischen Antidiskriminierungsrichtlinien in deutsches Recht wurde im Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie (MASGF) eine Koordinatorin für Antidiskriminierungsfragen eingesetzt, die direkt dem Staatssekretär unterstellt ist.

Im MASGF bestehen fachliche Zuständigkeiten für Gleichstellung bzw. Antidiskriminierung in fast allen relevanten Merkmalen des künftigen Antidiskriminierungsgesetzes, das darauf abzielt, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

Im Gesetzgebungsverfahren waren alle zuständigen Stellen zu beteiligen. Die Abstimmungsprozesse, Stellungnahmen mit den im MASGF inhaltlich federführenden Stellen wurden koordiniert und die Leitungsvorlagen für die Bundesratsbefassung erarbeitet. Nach Wiederaufnahme des Gesetzgebungsverfahrens durch die jetzige Bundesregierung wird die Koordinatorin für Antidiskriminierungsfragen weiterhin das Gesetzgebungsverfahren koordinieren und die künftige praktikable Umset-

zung des Antidiskriminierungsgesetzes im MASGF begleiten.

Unter Leitung der Koordinatorin für Antidiskriminierungsfragen wurde die MASGF-interne Arbeitsgruppe Antidiskriminierung eingerichtet. Dieser Arbeitsgruppe gehören an: der Beauftragte für die Belange behinderter Menschen des Landes Brandenburg, der Leiter der Antidiskriminierungsstelle im Büro der Ausländerbeauftragten, die Referatsleiterinnen für Behindertenpolitik, Gleichstellung, Altenpolitik, Familienpolitik und Lebenspartnerschaften sowie die Referentin für Zuwanderung und Integration.

Inhalte der regelmäßigen Beratungen sind unter anderem

- gute Praxis zur Antidiskriminierungsarbeit und Verbesserung der Chancengleichheit;
- Vorstellung und Austausch über die Zielstellungen und vielfältigen Aktivitäten der EU-Ebene (Kommission, Parlament und Rat);
- Erarbeitung einer Bestandsaufnahme.

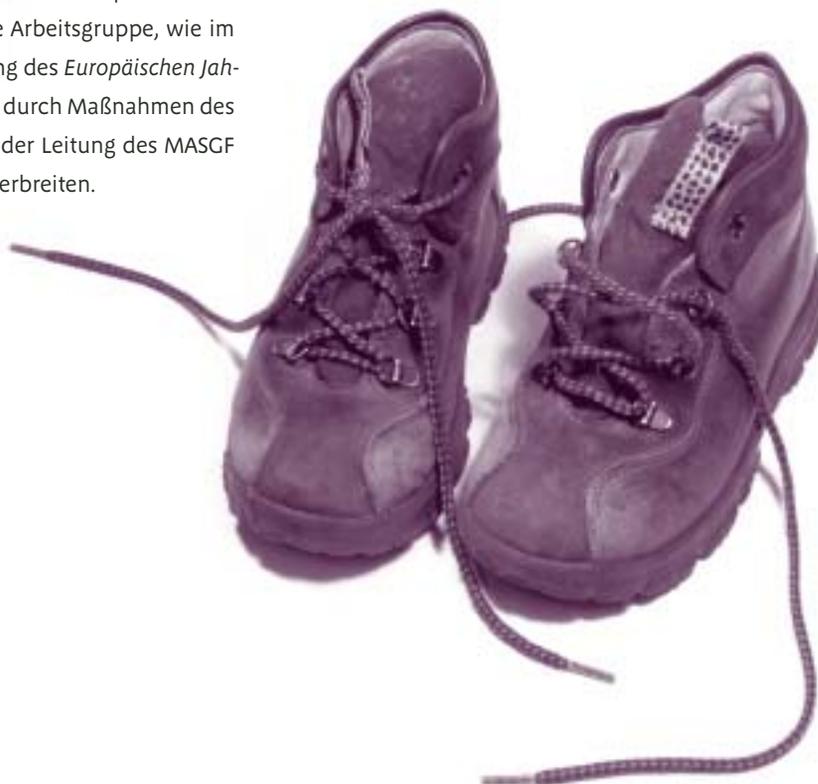
Das für 2007 proklamierte *Europäische Jahr der Chancen-*

Elfi Wiedemann, Jahrgang 1948, geboren in Triptis (Thüringen), Diplom-Ingenieurin Informationstechnik, Tätigkeit in der Landesregierung Brandenburg, im MASGF: 1991 bis März 2005 Abteilungsleiterin Gleichstellungs-, Frauen- und Familienpolitik, ab 2005 Koordinatorin für Antidiskriminierungsfragen im MASGF.



© Karolina Miller

gleichheit für alle findet in der Arbeitsgruppe große Beachtung. Die Arbeitsgruppe bewertet das *Europäische Jahr der Chancengleichheit für alle* als wichtigen Beitrag zur Bewusstseinsbildung, zur Sensibilisierung, zur Stärkung der Betroffenen im Kontext der Europäischen Integration. Deshalb diskutiert die Arbeitsgruppe, wie im Land Brandenburg die Umsetzung des *Europäischen Jahres der Chancengleichheit für alle* durch Maßnahmen des MASGF erfolgen kann und wird der Leitung des MASGF einen Maßnahmenvorschlag unterbreiten.



vielfalt ist eine große bereicherung für alle

Anti-Bias: Ein nachhaltiger Ansatz gegen Rassismus und Vorurteile VON DIETER LÜNSE UND EVELYN GIUS

Unsere Gesellschaft ist in stetiger Entwicklung und auch immer wieder auf der Suche nach dem, was sie ausmacht. Die zunehmende Vielfalt der in Deutschland lebenden Menschen ist deshalb eine andauernde Herausforderung, die von vielen als bedrohlich empfunden wird. Dafür, dass sie auch eine große Bereicherung ist, sind wir oft nicht offen. Das Anti-Bias-Konzept kann uns dabei helfen, Ängste und Vorurteile in Bezug auf das Anderssein anderer Menschen zu überwinden. Auf dieser Grundlage können wir die große Chance, die wir durch aktuelle gesellschaftliche Entwicklungen bekommen, erkennen und nutzen.

Was ist Anti-Bias?

Was ist Anti-Bias? Das englische »Bias« bedeutet wörtlich »Vorurteil, Voreingenommenheit« aber auch »Diskriminierung«. Dementsprechend geht es beim Anti-Bias-Ansatz darum, sich die eigenen Vorurteile bewusst zu machen, sie wieder zu verlernen und den offenen und positiven Umgang mit den Mitmenschen neu zu erlernen.

Der Anti-Bias-Ansatz wurde in den Achtzigern von Louise Derman-Sparks zusammen mit ihrer Kollegin Carol Brunson Phillips in Pasadena/Kalifornien entwickelt. Sie rea-

gierten damit auf die »Farbenblindheit« und starke Betonung der individuellen Entwicklung vieler Ansätze, die sich mit Rassismus beschäftigten. Derman-Sparks war es wichtig, den Zusammenprall von Rassismus und Kultur als prägende Elemente für die Entwicklung eines Kindes zu berücksichtigen, ohne dabei zu einer Haltung zu kommen, die die Unterschiede zwischen einzelnen Menschen leugnet. Sie entwickelte deshalb Trainings und Kurse für Studierende in pädagogischen Berufen, deren Schwerpunkt die intensive Auseinandersetzung mit eigenen – rassistischen, aber auch anderen – Vorurteilen und der Auswirkung von Rassismus auf das Leben und die Entwicklung der Teilnehmenden ist.

Einen großen Erfolg hat der Anti-Bias Ansatz in der Arbeit in Kindergärten, darüber hinaus gibt es inzwischen auch Kurse und Trainings für alle Altersstufen. Im Institut für konstruktive Konfliktaustragung und Mediation (ikm) Hamburg bauen wir die Arbeit mit Anti-Bias für alle Altersstufen aus.

Die wichtigsten Ziele des Anti-Bias-Ansatzes sind

- das Selbstbewusstsein der Teilnehmenden durch die Entwicklung einer kulturellen/ethnischen Identität zu vertiefen, ihre Haltungen, Überzeugungen und ihr

Evelyn Gius, Germanistin (M.A.). Mediatorin, Mitarbeit im Schulkinderclub zu vorurteilsbewusstem Lernen, Öffentlichkeitsarbeit und Seminarorganisation im ikm.

Dieter Lünse, Dipl. Sozial Ökonom. Leiter des ikm, Ausbilder in Mediation (BM), Anti-Bias Trainer, Arbeiten zu Zivilcourage, Friedenspädagogik und Schulprogrammentwicklung.



© privat

Verhalten ändern gegenüber zu erkennen, den Einfluss von Rassismus auf die eigene Entwicklung zu verstehen,

- eine neue Informationsgrundlage zu erwerben, indem die Dynamiken des institutionellen und kulturellen Rassismus und ihre Auswirkungen auf Bildungsprogramme verstanden werden,
- die Fähigkeit zur Empathie dadurch zu erweitern, dass

das Bewusstsein, das Wissen und die Wertschätzung des eigenen kulturellen/ethnischen Hintergrunds, verschiedener kultureller Wirklichkeiten, Lebenserfahrungen und der Geschichte Einzelner und von Gruppen erlangt wird,

- selbst aktiv zu werden durch die Entwicklung von Fähigkeiten und der Zuversicht, Veränderungen im eigenen Arbeits- und Lebensumfeld bewirken zu können.

Oder, wie Louise Derman-Sparks und Carol Brunson Phillips den Anti-Bias-Ansatz beschreiben:

Anti-racism education is not an end in itself but rather the beginning of a new approach to thinking, feeling and acting. Anti-racist consciousness and behaviour means having the self-awareness, knowledge, and skills – as well as the confidence, patience, and persistence – to challenge, interrupt, modify, erode, and eliminate any and all manifestations of racism within one's own spheres of influence.

Der Anti-Bias-Ansatz fordert viel Engagement von den Menschen. Das ist für uns auch der Grund für seinen Erfolg. Die Auseinandersetzung mit den eigenen Vorurteilen, das Eingestehen der eigenen Täterrolle, die Beschäftigung mit der eigenen Opferrolle und auch der Umgang





mit der Erkenntnis, dass Vorurteile oft gesellschaftlich und institutionell verankert und dementsprechend schwer veränderbar sind: Das sind für die meisten Menschen unangenehme und teilweise sehr schmerzliche Erfahrungen. Aber gerade deshalb ist der Anti-Bias-Ansatz in seiner Wirkung auch besonders nachhaltig.

Wie kann Anti-Bias in Deutschland eingesetzt werden?

Was uns im ikm am Anti-Bias-Ansatz fasziniert und begeistert – die Anerkennung und Wertschätzung von Unterschieden und die gleichzeitige Stärkung des Selbstbewusstseins, die angestrebte Veränderung hin zu respektvollem Verhalten auf persönlicher und institutioneller Ebene – lässt sich natürlich auch in Deutschland gut anwenden. Dabei geht es uns besonders um Erwachsene und Jugendliche. Wir glauben daran, dass auch in Deutschland durch intensive Anti-Bias-Arbeit mit Erwachsenen nachhaltige Veränderungen angestoßen werden können und wollen deshalb unsere ersten, noch vereinzelt Anti-Bias-Aktivitäten weiterverfolgen und ausweiten.

Neben den USA zeigt sich auch in Südafrika, dass Anti-Bias eine enorme Relevanz besitzt. Dort wird der Ansatz u. a. in der Lehrerfortbildung eingesetzt, um das neu geschaffene Grundgesetz nach der Apartheid mit Leben zu füllen.

Deutschland ist – wie Südafrika – eine Gesellschaft im Umbruch, eine offene Gesellschaft, die viele Entwicklungen zulässt. Eine solche Offenheit fördert den Wandel und somit auch damit verbundene Konflikte. Deshalb sind Konflikte in vielen Bereichen des Zusammenlebens vorhanden, aber besonders im Bereich der Migration verstärkt zu beobachten. Das dort auftretende Gefälle – in Bezug auf Macht, Sprache, Beschäftigung und zahllose andere Aspekte –, führt zu einem Rassismus, der durchaus vergleichbar ist mit dem Rassismus, gegen den der Anti-Bias-Ansatz in den anderen Ländern gerichtet ist. Zwar gibt es historische Unterschiede, was die Entwicklung des Rassismus betrifft, aber in einem Punkt gibt es leider auch eine Übereinstimmung: Der Rassismus ist hier, wie in den anderen Ländern, institutionalisiert. Südafrika hat sicher eine große Chance, dies zu bekämpfen, denn die Bildung der neuen Strukturen ist noch offener als in den USA oder in Deutschland. Es bleibt jedoch oft schwierig, den Rassismus in bestimmten Regelungen,

Auffassungen oder sogar Unterstützungsangeboten zu erkennen, weil rassistische Dominanzelemente Teil unserer Identität geworden sind und wir sie nicht mehr als solche erkennen.

Der Anti-Bias-Ansatz ist ein hervorragendes Mittel, nicht nur, um mit Menschen und Gruppen, die aufgrund ihrer Hautfarbe, sozialen Stellung oder anderen Gründen benachteiligt sind, zu arbeiten und sie zu fördern, sondern auch, um den privilegierten Mitgliedern der Mehrheitsgesellschaft die Notwendigkeit und die Chancen eines Umdenkens zu verdeutlichen.

Was bedeutet Anti-Bias für unsere Arbeit?

Wir haben das ikm gegründet, um das für unsere Gesellschaft wichtige Thema der konstruktiven Konfliktaustragung voranzubringen. Damit waren von Anfang an auch interkulturelle Fragen verbunden. Angeregt von den Publikationen von Louise Derman-Sparks und von den Kolleginnen und Kollegen aus Südafrika haben wir schon früh Elemente des Anti-Bias-Ansatzes in unsere Trainings eingebaut und sehr gute Erfahrungen damit gemacht.

Anti-Bias entwickelt sich also immer mehr zu einer tra-

genden Säule unseres Instituts. Besonders wichtig ist uns dabei, nicht »nur« Trainings für Kinder und Jugendliche durchzuführen, sondern auch für Erwachsene. Schließlich sind es Erwachsene, die Kindern und Jugendlichen Vorurteile vorleben und damit einen wesentlichen Beitrag dazu leisten, dass diese weiter bestehen und sich verfestigen.

Die zentrale Herausforderung für die Umsetzung unserer Arbeit ist, diesen Ansatz möglichst in die Breite der Gesellschaft zu tragen. Die ersten Erfahrungen mit dem Zusammenleben außerhalb der Familie machen viele Kinder im Kindergarten. Wir sehen eine große Chance darin, dass Menschen von klein auf sehen, dass sie mit Unterschieden umgehen können. Zwischen den Kindern, mit den Eltern und mit den Erzieherinnen und Erziehern kann sich ein Klima entwickeln, das Begegnung als Chance versteht. Grundschulen und viele andere Institutionen sehen, dass sich unsere Formen der Begegnung weiter entwickeln müssen, um Konflikte mit einer wachsenden Klarheit und gegenseitigen Wertschätzungen zu bearbeiten.

identitäten stärken – zugehörigkeit schaffen

Vorurteilsbewusste Bildung und Erziehung im Kindergarten VON STEFANI HAHN

diskriminierung im Kindergarten? – Gibt es doch nicht! – Das sind doch noch Kinder!« So lautet eine häufige erste Reaktion von pädagogischen Fachkräften, wenn ich sie im Rahmen von Fachvorträgen oder Fortbildungen mit dem Thema »Diskriminierung in Kindertageseinrichtungen« konfrontiere.

Diese Reaktion ist verständlich, denn wer möchte schon von seinem Kindergarten behaupten, dass es dort Diskriminierung gäbe oder dass man gar selbst diskriminiere, und das auch noch in einem Beruf mit Kindern! Doch das Besondere im Umgang mit Diskriminierung ist, dass sie nicht immer wahrgenommen wird. Besonders, wenn man nicht direkt davon betroffen ist. Denn abgesehen von eindeutigen direkten verbalen Ausgrenzungen gibt es Diskriminierungsformen, die so selbstverständlich in Institutionen und in den Routinen des Kita-Alltags eingebettet sind, dass sie auf den ersten Blick kaum auffallen und harmlos erscheinen. Ein genauer Blick darauf lohnt sich jedoch, denn Ausgrenzung aufgrund bestimmter Merkmale wie zum Beispiel Hautfarbe, Geschlecht, Sprache, Familienkonstellation oder körperlicher Fähigkeiten beginnt früh und mündet nicht selten in eine Bildungsbenachteiligung betroffener Kinder.

Ausgrenzung bedeutet nicht dazuzugehören!

Um Erzieherinnen und Erzieher darin zu unterstützen, Diskriminierung in Kindergärten wahrnehmen zu können, bieten wir im Rahmen des Projekts Kinderwelten einen speziell auf pädagogische Fachkräfte ausgerichteten Sensibilisierungsworkshop an. Mit Hilfe dieses Workshops bekommen die Erzieherinnen und Erzieher die Möglichkeit, ihren biografischen und beruflichen Umgang mit Diskriminierung zu reflektieren.

Ausgestattet mit einem vorurteilsbewussten Blick geht es dann darum, die bisherige pädagogische Praxis zu analysieren und im Sinne vorurteilsbewusster Bildung und Erziehung weiterzuentwickeln. Doch wie muss man sich das vorstellen?

Eine häufig erscheinende Form der institutionellen Diskriminierung ist Ausgrenzung durch »nicht sichtbar sein« – »nicht wahrgenommen werden« – »nicht dazuzugehören« – »nicht wichtig sein«. Dies geschieht, wenn Räume, ihre Gestaltung, Bilder und die Spielmaterialien zeigen, dass die Einrichtung der Kita sich vorwiegend an gesellschaftlichen Normvorstellungen orientiert. Kinder erleben dann, dass ihre Haut- und Haarfarben nicht vorkommen, weder bei den Puppen noch bei den Bildern

Stefani Hahn, Diplom-Pädagogin. Freiberufliche Fortbildnerin und Beraterin für vorurteilsbewusste und interkulturelle Erziehung. Anti-Bias Trainerin, mehrjährige Tätigkeit in Projekten für afrodeutsche Kinder mit dem Schwerpunkt Rassismus. Seit 2000 Praxisberaterin im Projekt KINDERWELTEN im Institut für den Situationsansatz.



© privat

an der Wand oder in den Bilderbüchern. Die Zutaten im Kaufladen und der Küchenecke zeigen Abbildungen von Lebensmitteln, die nichts mit den Einkaufsgewohnheiten der Familien zu tun haben. Ihre Familienkulturen und Familienkonstellationen sind in der Ausstattung des Kindergartens nicht vertreten. Sie empfangen das Signal, dass sie »eigentlich« nicht dazugehören und können den Kindergarten kaum als ihren Ort begreifen. Dies hat u.a. Auswirkungen auf ihre Möglichkeiten, von Bildung zu profitieren. Finden Kinder im Kindergarten nichts, woran sie mit ihren Erfahrungen anknüpfen können, bleiben sie passiv. Bekommen sie zudem die Botschaft, ihr Aussehen sei »unnormale« oder ihre häusliche Kultur nicht wichtig, so sind sie verunsichert, gehemmt und können ihre Fähigkeiten kaum zeigen. Sie können vom Bildungsangebot des Kindergartens kaum profitieren und schöpfen in der Folge ihre Möglichkeiten, was das Lernen angeht, nicht aus.

Stärkung der Ich- und Bezugsgruppenidentität

Kinder, die nicht der »Norm« entsprechen, erfahren diese Form der Ausgrenzung im Kita-Alltag oft, ohne dass Er-

zieherinnen dies bemerken. Doch genau hier setzt vorurteilsbewusste Bildung und Erziehung mit seinem ersten Ziel an. Es fordert dazu auf, Kinder als Individuum (Stärkung der Ich-Identität) und als Mitglied einer bestimmten sozialen Gruppe (Stärkung der Bezugsgruppenidentität) im Kindergarten anzuerkennen und wertzuschätzen. Um Kindern ein Gefühl der Anerkennung und Zugehörigkeit zu vermitteln, ist es wichtig, dass sie und ihre Bezugsgruppen in der Kita widergespiegelt werden. Die wichtigste Bezugsgruppe kleiner Kinder ist ihre Familie, wer auch immer dazu zählt. Eine weitere wichtige Bezugsgruppe ist die Kindergruppe im Kindergarten. Beide Bezugsgruppen wirken sich wie ein Spiegel auf das Selbstbild des Kindes aus. Dabei sagt der Kindergarten im Umgang mit dem Kind etwas über den Grad der Akzeptanz seiner Familie aus, was ebenfalls Einfluss auf das Selbstbild des Kindes hat.

Diese Wirkung ist nicht zu unterschätzen. Denn wird dem Kind das Gefühl vermittelt, dass es willkommen ist mit den Erfahrungen, die es von zuhause mitbringt, dass man ihm und seiner Familie Interesse entgegenbringt, dass sie zusammen etwas Wichtiges beitragen können und dass seine Gedanken und Gefühle zählen, so wird es sich bestätigt und gestärkt fühlen und kann sagen: »Ja, ich bin

richtig, wie ich bin! Ich gehöre zu meiner Familie und ich gehöre in die Kindergruppe, beides ist richtig und gut.«

Für die Arbeit mit Kindern gibt es in der vorurteilsbewussten Bildung und Erziehung 4 Ziele, die aufeinander aufbauen und sich wechselseitig verstärken:

Ziel 1: Jedes Kind muss Anerkennung und Wertschätzung finden, als Individuum und als Mitglied einer bestimmten sozialen Gruppe, dazu gehören Selbstvertrauen und ein Wissen um seinen eigenen Hintergrund.

Ziel 2: Auf dieser Basis muss Kindern ermöglicht werden, Erfahrungen mit Menschen zu machen, die anders aussehen und sich anders verhalten als sie selbst, so dass sie sich mit ihnen wohl fühlen und Empathie entwickeln können.

Ziel 3: Das kritische Denken von Kindern über Vorurteile, Einseitigkeiten und Diskriminierung anzuregen heißt auch, mit ihnen eine Sprache zu entwickeln, um sich darüber verständigen zu können, was fair und was unfair ist.

Ziel 4: Von da aus können Kinder ermutigt werden, sich aktiv und gemeinsam mit anderen gegen einseitige oder diskriminierende Verhaltensweisen zur Wehr zu setzen, die gegen sie selbst oder gegen andere gerichtet sind.

Wie ist dies in der pädagogischen Praxis zu realisieren?

Viele Kindergärten arbeiten bereits zum Thema Identität, nur dass ihnen die Bedeutung im Hinblick auf Ausgrenzung oftmals nicht bewusst ist. So sind in der Regel in vielen Kindergärten Fotos oder gemalte Bilder von Kindern aus den verschiedenen Kindergruppen zu sehen. Dies ist

ein guter Ausgangspunkt, um mit Erzieherinnen und Erziehern auf die vorurteilsbewusste Suche nach Spuren von Kindern zu gehen. Begonnen wird mit einer Analyse der Kindergruppe, die deutlich machen soll, wie die Kinder aus den jeweiligen Kindergruppen aussehen, welche Bezugsgruppen sie haben und womit sie sich beschäftigen. Anschließend werden die Räume danach untersucht, welche Kinder und Familien wie oft und in welcher Form widergespiegelt werden. Folgende Fragen unterstützen dabei den Prozess: Sind alle Kinder abgebildet? Und was ist mit den Familien der Kinder? Sind sie auch in der Einrichtung widergespiegelt? Wer fehlt?

Nach einer intensiven Erkundung der eigenen Kindergruppe und Räume wird schnell klar, dass häufig zwar alle Kinder einmal abgebildet sind, doch von den Familien meist jede Spur fehlt.

Vorurteilsbewusste Gestaltung der Lernumgebung

Vorurteilsbewusste Bildung und Erziehung fordert dazu auf, alle Kinder und ihre Familien in der Kindergruppe widerzuspiegeln – egal wie die Kinder und Familien aussehen, egal welche Familienkonstellationen vorhanden sind. So erkennt ein Kind deutlich, dass es und seine Familie im Kindergarten anerkannt sind, und kann so ein Gefühl der Zugehörigkeit entwickeln.

Doch was sich erst einmal so anhört, als sei es leicht zu realisieren, birgt einige Herausforderungen. Kaum wird mit der Umsetzung begonnen, tauchen auf einmal Fragen und Bedenken auf, wie zum Beispiel:

»Was ist eigentlich eine richtige Familie? – Wer gehört denn alles dazu?« »Wie soll ich denn damit umgehen, wenn es gleichgeschlechtliche Eltern gibt?« oder auch

Fragen wie »Klara und Ben sind die einzigen Kinder in der Gruppe, deren Mütter allein erziehend sind, die fallen doch dann auf? Provoziere ich denn dann nicht damit, dass sie erst recht ausgegrenzt werden?«

Schon sind wir mittendrin in der Diskussion über den Umgang mit Minderheiten im Kindergarten. Was also tun, wenn es Kinder in der Gruppe gibt, die als Einzige ein bestimmtes Merkmal haben?

Zunächst einmal ist es wichtig, sich klar zu machen, dass Kinder täglich die Erfahrung machen, aufgrund eines bestimmten Merkmals zum Gegenstand von Hänselei, Ablehnung oder Ausschluss zu werden. Es ist ihnen daher nicht geholfen, wenn pädagogische Fachkräfte so tun, als ob Kindergärten Schonräume wären, in denen Bewertungen über den gesellschaftlichen Status von Menschengruppen nicht existieren würden. Auch wenn dieser Gedanke nur schwer zu akzeptieren ist, muss er in einer vorurteilsbewussten Praxis Berücksichtigung finden. Denn erfahren Kinder durch ihre Erzieherinnen und Erzieher keine Beispiele von Solidarisierung und Widerstand, könnten sie schlussfolgern, Ungerechtigkeiten wie die Abwertung und Ausgrenzung von Menschen seien in dieser Welt »normal« und müssten hingenommen werden.

Um also einer erneuten Stigmatisierung etwas entgegenzusetzen, gibt es ganz klare Forderungen an die vorurteilsbewusste pädagogische Praxis: Kinder und Familien mit besonderen Merkmalen müssen mehrfach dargestellt werden. Es reicht nicht, wenn sie einmal fotografisch abgebildet sind. Dabei liegt die besondere Herausforderung darin, Kinder nicht nur auf ihre Besonderheit bzw. auf ein bestimmtes Merkmal zu reduzieren. Das heißt, es darf nicht nur dieses eine Merkmal des Kindes im Mittelpunkt stehen, sondern auch andere Aspekte seiner Person. Gibt es zum Beispiel ein Kind, welches sich mit dem Rollstuhl fortbewegt, so soll dies

thematisiert und dargestellt werden. Doch sein besonderes Merkmal, sich mit dem Rollstuhl fortzubewegen, soll nicht nur im Vordergrund stehen. Es soll auch mit anderen Schwerpunkten, die nichts mit dem Thema Fortbewegung zu tun haben, dargestellt werden, wie zum Beispiel dem Lieblingsbuch oder »Das mag ich gerne«.

Zudem kann das besondere Merkmal unabhängig vom Kind mehrfach in den Spielmaterialien, Kinderbüchern usw. erscheinen. So könnte man zum Beispiel verschiedene Puppen im Rollstuhl in der Puppenecke anbieten.

Wichtig ist es auch, und dies ist ein wesentliches didaktisches Prinzip vorurteilsbewusster pädagogischer Praxis, die Gemeinsamkeiten zwischen allen Kindern deutlich zu machen. Um das eben beschriebene Beispiel fortzuführen, kann zum Beispiel das Kind auch bei gemeinsamen Aktivitäten mit anderen Kindern dargestellt werden, die ebenfalls nicht in erster Linie mit der Fortbewegung zu tun haben, wie zum Beispiel beim Malen oder Musizieren. Die Stärkung der Identität und der Zugehörigkeit ist ein wichtiger erster Schritt im Umgang mit Diskriminierung und Bildungsbenachteiligung. Es schafft eine gute Basis, damit Kinder sich wohl fühlen können und dem Kindergarten und der Kindergruppe zugehörig. Dies ist eine wichtige Voraussetzung, um Kindern Bildungsprozesse zu ermöglichen. Denn werden Kinder bestärkt in dem, wer sie sind und was sie mitbringen, beteiligen sie sich eher am Geschehen in der Kindergruppe. Erleben sie zudem Respekt und Zustimmung auch für ihre Familie und für ihre Familienkultur, so können sie eine Verbindung zwischen sich und der Lernumgebung Kindergarten herstellen und beteiligen sich selbstsicher am Geschehen. Kurz gesagt: werden Kinder in ihrer Ich- und Bezugsgruppen-Identität gestärkt, steigt ihr Selbstwertgefühl, steigt ihr Gefühl der Zugehörigkeit und sie können besser lernen!

das ist NEW – von Kindesbeinen an

Neue Erfahrungswelten – Vorurteilsbewusstes Lernen zum Abbau von
Diskriminierungen VON ASTRID NICKEL

f

ür die Stärkung und Entwicklung zivilgesellschaftlicher und demokratischer Strukturen im Gemeinwesen des Landes Brandenburg bedarf es eines umfassenden neuen Denkansatzes, der sich dem Themenkreis Diskriminierung, Wahrnehmung von Vielfalt und Unterschiedlichkeit bereits in Kindheit und Schule widmet.

Rassismus hat viele Gesichter. Rassismus betrifft Schwarze wie Weiße, Kinder wie Erwachsene, öffentliche Einrichtungen wie Familien. Doch obwohl Rassismus alle Teile der Gesellschaft berührt, richtet sich das Augenmerk der Mehrheitsgesellschaft fast ausschließlich auf rassistische Einstellungen und Verhalten von Erwachsenen und Jugendlichen. Dies spiegelt sich in pädagogischen Maßnahmen, interkulturellen Konzepten, offener Jugendarbeit sowie im politischen Engagement gegen Rassismus wider, welche das Rassismusgeschehen zum Zentrum ihrer Arbeit machen. Der Aspekt des Rassismuserlebens, das heißt die Perspektive von Betroffenen, findet dabei jedoch kaum Berücksichtigung. Zudem richten sich Angebote und Aktivitäten vorrangig an Erwachsene beziehungsweise Jugendliche. Erfahrungen von Kindern und Kleinkindern sowie die Institution Kindertagesstätte werden mit Rassismus kaum in Zusammenhang ge-

bracht. Pädagogen und Pädagoginnen schenken dem Lernen von Stereotypen gerade in frühen Lebensjahren noch zu wenig Beachtung. Dabei kennt Rassismus keine Grenzen, nicht vor dem Alter, nicht vor Kindern und auch nicht vor der Institution Kindertagesstätte.

Das durch das Bundesprogramm Civitas geförderte Projekt in Trägerschaft der Ausländerbeauftragten des Landes Brandenburg »NEW – Neue Erfahrungswelten. Vorurteilsbewusstes Lernen zum Abbau von Diskriminierungen« startete am 1. Juli 2005. Durch die Anwendung des Anti-Bias-Ansatzes (siehe Beiträge von Dieter Lünse, Evelyn Gius und Stefani Hahn) auf den Bereich von vorschulischer Erziehung wird vor allem die Vermittlung und Praxis von Stereotypen in dieser und für diese Altersklasse kritisch reflektiert. Durch die Arbeit mit dem pädagogischen Fachpersonal der Kindertagesstätten »Sunshine« in Luckenwalde (Landkreis Teltow-Fläming), »Bambi« in Frankfurt (Oder) und dem Katholischen Kinderhaus »Arche« in Forst (Lausitz) wird das vorschulpädagogische Konzept des vorurteilsbewussten Lernens multipliziert und durch die Elternarbeit in das zivilgesellschaftliche Umfeld der Einrichtungen hineingetragen. Damit soll NEW mittel- und langfristig einen nachhaltigen Beitrag zur Veränderung des gesellschaftlichen

Astrid Nickel, Jahrgang 1967, M. A. Kommunikationswissenschaft, Politologie und Psychologie. Arbeitet seit 2002 im Büro der Ausländerbeauftragten des Landes Brandenburg. Seit 2005 leitet sie ein Projekt für die Vermittlung des Anti-Bias-Konzeptes an ausgewählten Kindertagesstätten im Land Brandenburg.



© Faccland

Klimas für alle leisten und damit ganz besonders das Verhalten gegenüber Migrantinnen und Migranten sowie Angehörigen ethnischer Minderheiten verändern.

NEW findet in enger Kooperation mit den Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen der Regionalen Arbeitsstellen für Ausländerfragen, Jugendarbeit und Schule (RAA) Brandenburg e. V. und den Kolleginnen des Berliner Projektes Kinderwelten e. V. statt.

In der ersten Projektphase 2005 wurden für das pädagogische Fachpersonal in den ausgewählten Einrichtungen zweitägige Workshops konzipiert und realisiert, um die Erzieherinnen für die Themenbereiche Diskriminierung und Machtungleichgewichte in unserer Gesellschaft zu sensibilisieren. Mit einer breiten Methodenvorstellung konnten sie sich bereits im Workshop entlang ihrer Arbeitsbedarfe in der jeweiligen Einrichtung ausprobieren und kreativ eigene Vorstellungen von der Umsetzung des Konzeptes zum vorurteilsbewussten Lernen in der pädagogischen Arbeit mit Kindern der Altersstufen 2–6 Jahren erarbeiten. Diese Workshops bildeten den Auftakt einer kontinuierlichen Zusammenarbeit mit den Erzieherinnen der jeweiligen Einrichtungen bei der Umsetzung des Anti-Bias-Ansatzes im Vorschulbereich. Durch die Praxisbegleitung der jeweiligen Teams können wichtige Impul-

se zur Entwicklung der Kindertagesstätte als Ort des sozialen Lernens bereits im Vorschulalter gegeben werden. Die persönlichkeits- und identitätsbildende Qualität der Institution »Kindertagesstätte« erhält durch die Implementierung von Anti-Bias-Grundsätzen eine pädagogische Grundlage zur Umsetzung zur vorurteilsbewussten Erziehung und Bildung. Durch die geplante Einbindung der Eltern ist eine Einbeziehung des zivilgesellschaftlichen Umfeldes der Einrichtung gesichert.

Die Zusammenarbeit mit dem pädagogischen Fachpersonal der Kindertagesstätten an den Modellstandorten wird auch nach Ablauf des geförderten Projektzeitrahmens von NEW durch die Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen der RAA Brandenburg e. V. sichergestellt. In Folgeprojekten sollen die Erfahrungen von NEW in den Bereich der Grundschulen und Horte hineingetragen und multipliziert werden. Durch die Initiierung einer verstärkten Zusammenarbeit zwischen Grundschulen, Horten und Kindertagesstätten unter Einbeziehung von Schulverwaltungen, Praxisberaterinnen, Elternverbänden und anderen gemeinwesenorientierten Institutionen und Organisationen soll einrichtungsübergreifend für eine antidiskriminierende Bildungsarbeit sensibilisiert werden.

beachten – nicht verachten

Neue zivilgesellschaftliche Ansätze in der Antidiskriminierungsarbeit
VON MASCHA JOIN LAMBERT

h

aben Sie deren Zähne gesehen? Die konnte ich nicht für das Video filmen!«

Also blieb Andrée die einzige Teilnehmerin unserer Reise nach Spanien, die sich nicht vorher über ein Video den dortigen Partnern bekannt machen konnte. »Unsere Reise«, das war ein Projekt in den 90er Jahren mit einer Gruppe von Schülern und Schülerinnen. Und was der Filmprofi ausgedrückt hatte, zog sich durch die ganze Reise: Hätte ich mich nicht persönlich ständig an ihre Seite gestellt, so wären Andrée und die beiden anderen Schülerinnen der Förderschule während dieser Reise ihres Lebens nicht froh geworden.

Karin wollte einen Freiwilligendienst in Haus Neudorf leisten. Nach vier Wochen förderte sie ein Papier aus der Tiefe ihrer Taschen zutage, nagelneu, nie benutzt, aber schon zwei Jahre gültig: Karin hört auf einem Ohr nicht und besitzt einen Behindertenausweis. Sie besitzt auch ein Hörgerät und benutzt es nicht. Auf meinen Hinweis, dass es ihr gut täte, das Gerät zu tragen und dass die Umwelt lernen müsste, sie als schwer Hörende zu akzeptieren: »Ich bin doch nicht so blöd, das denen zu zeigen!« Karin blieb nicht bei uns. Sie hatte Angst vor den Auseinandersetzungen mit dem Wohnungsamt ihrer Heimatstadt, wo sie nach Ablauf des Freiwilligendienstes

wieder neu eine Wohnung gebraucht hätte. Mit ihren 19 Jahren hielt sie sich schon eine Rechtsanwältin aus Angst, immer und überall den Kürzeren zu ziehen.

»Gehen Sie da nicht hin. Die sind nicht von hier. Keiner kennt sie.« So wurde mir im besten Bemühen, Richtiges zu raten, auf meinen Versuch geantwortet, die Familie eines Opfers eines Übergriffes zu besuchen.

»Acht Jahre habe ich in der Molkerei gearbeitet. Ich habe alles versucht, um da nicht hin zu müssen; die haben einen da fertig gemacht«, erzählt eine Frau mit einfachem Teilfacherarbeiterbrief von ihrem ehemaligen Kollektiv.

»Die da soll meine Kinder nicht in die Schule fahren und deren Kinder kommen bei mir nicht ins Auto«, hörte ich auf einem Dorf in Süddeutschland, als ich für unsere Kinder eine Mütterfahrgemeinschaft anregen wollte. »Die da« war Rosi, die etwas stotterte, und mit deren Kindern zu spielen wohlmeinende Freunde unseren Kindern verbieten wollten.

Viel wäre vom alltäglichen Trampeln auf der Menschenwürde der Schwächeren zu erzählen – da sind im banalen Alltag die ständigen Redensarten wie die, nach welcher der oder die »in die Tonne gekloppt werden müsste«, wobei sich niemand etwas denkt und sich mir die Haare sträuben, weil ich einen jungen Mann in Frankreich

Mascha Join Lambert, Jahrgang 1947, Diplômée Institut d'Etudes Politiques, Paris. Aufbau und Leitung Haus Neudorf – Forum für Gemeinschaft in Europa.



© privat

kannte, der in eine »Tonne gekloppt« worden war von seinen »Kameraden«. Er starb mit 24 Jahren.

Da sind die kaum beachteten Morde an wehrlosen Obdachlosen, aber auch schon der geringschätzigste Umgang mit ihnen in Berlin-Kreuzberg von türkischen genauso wie von deutschen Jugendlichen. Da ist der Umgang mit »Leistungsträgern« auf Ämtern, den geringqualifizierte Arbeitslose als entwürdigend empfinden, und da ist die Schikane der Schaffnerin gegenüber jungen Asylbewerbern, die von Berlin in die Uckermark fahren, um staatliche Leistungen in Anspruch zu nehmen...

Bevor Diskriminierung zu einem juristisch und politisch greifbaren Begriff wird, so wie er in der Europäischen Konvention der Menschenrechte oder der EU-Richtlinie festgelegt und damit wenigstens theoretisch Bürgern und Bürgerinnen zugänglich gemacht wird, gedeiht sie in unseren Ländern in einem Klima, welches schwächeren Menschen wenig Luft zum Atmen lässt. »Wer mir nicht sympathisch ist, dem brauche ich mich nicht zuzuwenden. Den brauche ich auch nicht zu verteidigen.« Punkt. Kein Widerspruch. 12. Klasse Gymnasium. Die kommende Elite ... bildhübsch, eiskalt, knallhart.

In dieser Gleitzone zwischen Mobbing, Diskriminierung und Eingriff in die Grundrechte breiten sich seelenerzer-

störende Freuden, »den glimmenden Docht zu zertreten« (Bibelzitat Jesaja 42, Vers 3), Ängste, den eigenen Lebensraum nicht mehr zu beherrschen und deshalb Wut, andere wegzuschlagen wie eindringendes Ungeziefer, und schweigendes Ducken der Betroffenen aus. Solche schmerzende Armut an Gefühlen und Worten, solche seelischen Trümmerhaufen, notdürftig mit Zivilisation bekleidet – das ist, was uns herausfordern sollte, über die Bekämpfung von Diskriminierung nachzudenken.

Wobei wir nicht ganz alleine sind.

Erstens dürfen wir uns daran erinnern, dass wir nicht in Diktaturen leben, die Menschen in die Recht- und Schutzlosigkeit treiben. Eben weil gerade wir Deutschen die Erfahrung von Entrechtung und Rechtlosigkeit haben, dürfen wir uns deutlich und öffentlich für Menschen einsetzen, denen die Einsetzung ins Recht verweigert wird, wie Menschen in Illegalität, oder deren Rechte nicht umgesetzt werden, wie Häftlinge in Abschiebehaft oder in sonstigen Fällen, in denen Menschen nicht so verteidigt werden, dass sie sich verstanden und vertreten wissen. Eben weil unsere Institutionen manchmal offener und demokratischer angelegt sind als die Menschen, die sie nutzen, dürfen und sollen wir sie als Instrumente der Umsetzung der Grundrechte ständig »putzen«.



Zweitens dürfen wir wissen, dass es weltweit Öffentlichkeit gibt für den Einsatz zur Achtung der Grundrechte. Ein Beispiel aus Frankreich mag uns ermutigen. 1974 hatte der Bürgermeister eines Dorfes gemeinsam mit ein paar Bürgern das Domizil einer Familie seiner Kommune zerstört. Die Hunde wurden getötet, die Wohnwagen verbrannt und der Ort mit einem Bulldozer »gesäubert«. Es sollte eine Strafe sein für die kleineren Delikte, derer die Jungen der Familie beschuldigt wurden. Diese floh und verbrachte den Winter unter einem Plastikdach in den Wäldern. Aide a Détresse (ATD) Vierte Welt wurde angerufen und stellte Strafanzeige, wobei der Verein das Recht erstritt, die Familie zu vertreten. Nach 11 Jahren Rechtsstreit wurde der Bürgermeister verurteilt. Da er wenig später starb, haftet seitdem an ATD Vierte Welt der Vorwurf, ihn »ins Grab« gebracht zu haben.

30 Jahre später lässt ein anderer Bürgermeister in einer anderen Region Frankreichs »15 Kästen« von einem Bulldozer zerstören – für ihn eine Massnahme der öffentlichen Hygiene. Jedoch waren diese »Kästen« von Familien bewohnte Wohnwagen. Die Familien sind alle verschwunden, zerstreut.

Hat sich nichts geändert in 30 Jahren? Doch – der Bürgermeister, der jetzt die Wohnwagen verbrennen ließ, sah

sich sofort einer richterlichen Untersuchung gegenüber. Das Fernsehen nahm den Fall auf, eine Dorfbewohnerin hatte den Mut, in die Kamera zu sagen: »Das sind Menschen, keine Hunde.«

Das heißt, dass sich Mentalitäten nur langsam weiterentwickeln, aber dass sie es tun, wenn Bürger und Bürgerinnen als Einzelne oder gemeinsam einfordern, dass Menschen als solche behandelt werden.

Projekt Haus Neudorf

Vor diesen Hintergründen soll kurz das »Forum für Gemeinschaft in Europa«, Haus Neudorf in der Uckermark, in seinem Anspruch und seinen ersten Auswertungen vorgestellt sein. Es wuchs der Gedanke eines Ortes, wo Menschen sich als Ebenbürtige erfahren sollten, mit gleicher Würde und Geist begabt und gleich notwendig, um für ihr eigenes Wohl und das anderer aufzukommen. Wo jeder sich als gleich wichtig und liebenswert erfahren sollte und auf Menschen stoßen, die keine Patentrezepte geistlicher, pädagogischer oder politischer Art anböten, sondern sozusagen auf ihn oder sie gewartet hätten, um gemeinsam zu suchen. Ein Ort, wo der Einsatz gegen

t als Betreuung von in jeder Hinsicht Minder-
1 aufgefasst, sondern durch freies Eintreten
chtung, Ignoranz und Gewalt eingeübt wer-

ändlich sollte so ein offenes Haus *interna-
sozial, intergenerativ* atmen, es sollte ja ein
n sein, und deshalb auch in solcher Zusam-
g ständig bewohnt sein.

e Clou (siehe Beitrag von Astrid Nickel und
, nur eben an einem Ort verdichtet und ver-
eht es im »Forum für Gemeinschaft in Europa«
ung und Ermutigung für Jugendliche, Famili-
ehende, die aufgrund einer Armutsgeschichte
auen brauchen. Es geht um Ausbildung von
nschen zur Fähigkeit, Armut wahrzunehmen
1 der Seite Betroffener sozialer Ausgrenzung

zu widersetzen. Es geht um das Austragen einer Gesin-
nung in der Öffentlichkeit.

Der Ort, um ein solches Programm aus- und abzuar-
beiten, war ein Gutshaus in der Uckermark, genug her-
untergekommen und gesund genug, um als »Baustelle
des Lebens« ausgewiesen zu werden. Hier lebt seit 2000
eine Wohn- und Arbeitsgemeinschaft, nimmt Gäste und
Gruppen zu einem eigenen Programm auf, zu welchem
Feste feiern ebenso gehört wie Tagungen, Bauzeiten und
Ferien. Von hier aus werden Verbindungen zu Partnern
und Partnerinnen in West- und Osteuropa geplant, The-
men gemeinsam bearbeitet, Freiwillige ausgesandt und
empfangen. Jährlich zum UNO-Tag der Armutsbekämp-
fung mit der Besinnung für die »Namenlosen Opfer von
Hunger, Unwissenheit und Gewalt« wird eine öffentliche
Veranstaltung in Berlin ausgerichtet. In 2006 ist sie einem
Dialog der Generationen gewidmet mit dem Thema: »Ge-
rechtigkeit von Herzen – was habt Ihr aus Euren Idealen
gemacht?«

Die ersten Jahre auf dieser »Baustelle Haus Neudorf«
schienen unseren guten Willen Lügen zu strafen. Im Rah-
men eines größeren Bauvorhabens arbeiteten mehrere
Firmen, junge Arbeiter und Arbeiterinnen in Arbeitsbe-
schaffungsmaßnahmen und Azubis aus einer überbe-
trieblichen Einrichtung hier. Ein ungarischer, zwei fran-
zösische und eine englische Freiwillige lebten in den
Nachbardörfern und arbeiteten im Haus mit.

Wir erlebten junge Menschen, die, weil nicht aus der-
selben Gegend der Uckermark, weder miteinander aßen
noch sprachen, wir erlebten junge Arbeiter und Arbeite-
rinnen, die die Freiwilligen buchstäblich das Fürchten
lehrten – aber auch Nachbarn, die sie umsorgten. Wir
erlebten eine Arbeitsmannschaft, in der ein Ex-Häftling,
der rechte Sprüche klopfte und zwei linke Hände hatte,
monatelang nicht begrüßt wurde – wir erlebten gleich-
zeitig die Freude seiner Mutter, ihn »uff Arbeet« zu wis-
sen ...

Kurz, wir spürten, wie dick Mauern sein können, die
Menschen um sich bauen, weil sie sich schützen müs-
sen. Wir erlebten eine benachteiligte Jugend, gleichzeitig
verstummt und aggressiv. Eine Beobachtung wurde bis
heute zum täglichen Begleiter: die der ununterbrochen
Rechtfertigungspflicht, die ständig einen Schuldigen
im anderen suchen muss, sich selbst beweisen muss, in-
dem »Inkompetenz« und »Faulheit« dem Gegenüber an-
gehängt werden. Erstaunlicherweise habe ich diese Ver-
haltensmuster durchweg beobachtet: von den jungen
gering Qualifizierten durch alle Verantwortungsebenen
nach »oben«. Aber je weniger junge Menschen qualifi-
ziert werden, je länger sie in der Aussichtslosigkeit der Ar-
beitslosigkeit gefangen sind, umso mehr wird diese Hal-
tung zur einzig möglichen Stütze – eine Stütze allerdings,
mit der sie fern von anderen stehen bleiben müssen.

So stießen wir in dieser Zeit an unsere eigenen Grenzen,

mussten neu nachdenken über die Bedingungen unserer Arbeit. Dabei beobachteten wir auch, wie und wann durch die dicksten Mauern Blumen wuchsen.

Da stießen junge Mädchen als Freiwillige aus Polen, Ungarn, Russland zu uns. Sie kamen um zu »helfen« und brauchten selbst Hilfe und Orientierung. Ich darf sagen, dass es ihre Schutzbedürftigkeit war, ihr deutlicher guter Wille und ihr offenes Herz, mit denen sie Löcher in die Mauern bohrten. Sie kamen zum Teil auch aus Dörfern, aus familiären und wirtschaftlichen Schwierigkeiten, mussten Deutsch erst lernen und waren lebendige Beispiele für Lebensmut und Lebensfreude. Sie wurden in den Schulen aufgenommen, es fanden sich Mentorinnen und Deutschlehrer, die »harten Jungs« im Haus und in der Umgebung wurden neugierig und entpuppten sich als vorsichtig und feinfühlig. Dann erschien bei uns eine katholische Ordensschwester und blieb sechs Monate – sie nahm sich Zeit für das persönliche Gespräch, und bald gab es kein Thema mehr, was nicht angesprochen wurde.

Diese Jugendlichen sind nicht mehr im Haus tätig, aber mit der Zeit wurde Haus Neudorf im Umfeld und im Amtsbereich aufgenommen. Neben der Zusammenarbeit mit den Schulen mag eine Rolle gespielt haben,

dass immer wieder für kürzer oder länger Arbeits- und Verdienstmöglichkeiten geschaffen werden konnten. »Beachten, nicht verachten« sei das Motto des Hauses, war in der Bevölkerung zu hören. Gäste aus Berlin und anderswoher wurden wahrgenommen und angenommen. Übrigens auch Gäste untereinander. Als vor zwei Jahren die Gäste einer Wohnungslosen-Tagesstätte aus Berlin-Charlottenburg in die »Gitschiner 15« nach Berlin-Kreuzberg fuhren, um den dortigen Gästen von unseren Gesprächskreisen und den Wochenenden in Haus Neudorf zu erzählen, überzeugten sie die Skeptischen mit Argumenten: »Dort fährt man nicht zum Spaß hin, dort wird gearbeitet! Bei ATD gibt es Konflikte, aber keinen Streit!« Was ist festzuhalten aus solchen Erfahrungen für die Fragen der Bekämpfung von Diskriminierung sozialer oder ethnischer Minderheiten? Wobei wir uns auf die Fragen beschränken, die sich aus der Diskriminierung sozial schwächerer Personen und Gruppen ergeben. Diskriminierungskampagnen, mit denen bestimmte Menschen oder Gruppen mit Hilfe der Medien entrechtet und vogelfrei gemacht werden können, bedürfen besonderer Betrachtung. Wir glauben aber, dass sie erschwert würden, gäbe es nicht eine uralte stille oder ausgesprochene Übereinstimmung in unseren europäischen Gesell-

schaften, nach der der Wettbewerb um Anerkennung durch Mitmenschen mit der Abstufung des Ärmere oder Schwächeren geführt wird durch alle Schichten hindurch und in allen politischen Konstellationen und trotz religiöser Gegenbewegungen seit Menschengedenken. Der aktuell allseits angemahnten Wertedebatte in Europa stünde es gut an, die gesellschaftlichen Erfolgskriterien einmal von diesem Gesichtspunkt aus zu prüfen. Könnte nicht auch die Achtung der gleichen Würde aller Menschen ein solches Kriterium sein – und die europäische Leitkultur um vieles attraktiver machen?

Dies vorausgeschickt, halte ich nicht dafür, Antidiskriminierung zu reglementieren. Die beschriebenen Beispiele dieser eingefleischten Gewohnheiten bestätigt in meinen Augen auch die Geschichte, z. B. des Rassismus in den USA. Unermüdliches glaubwürdiges Beispielgeben, auf Zeit und Vertrauen setzende Verbindlichkeit, gründliche Medienarbeit scheinen mir die besseren Instrumente in einem Einsatz, der immer bedroht bleibt durch gegenläufige politische, wirtschaftliche, soziale, demographische Entwicklungen. Die Vertragsfreiheit als eine der Grundlagen einer offenen Gesellschaft für ein unerreichbares Ziel aufzugeben, scheint mir, das Kind mit dem Bade auszuschütten.

Sehr wohl jedoch muss die unermüdliche Arbeit an den Einstellungen unterstützt werden durch entsprechende Interpretation der bestehenden rechtlichen Instrumente. Chancengerechtigkeit braucht Jurisprudenz. Die Entwicklung der Rechtsprechung des Europäischen Menschenrechtshofes spiegelt durchaus die Entwicklung des Verständnisses der Unteilbarkeit von Menschenrechten in Europa wider. Eltern, die sich in Sorgerechtsfällen von Ämtern willkürlich und diskriminierend behandelt empfinden, z. B. wegen ihres Analphabetismus, haben heute mehr Chancen als früher, dass die Interpretation des Diskriminierungsverbotes ihnen entgegenkommt. Jugendämter werden sich deshalb unter Umständen in Zukunft genauer mit diesen Fragen auseinandersetzen müssen. Damit also Mentalitäten sich entwickeln können, müssen die Interpretation der Europäischen Menschenrechtskonvention einerseits und die der Sozialcharta andererseits bereichert und erweitert werden in dem Maße, in dem das Verständnis von sozialen Zusammenhängen und Entwicklungen vorangeht. Solche Bereicherung ist möglich im Zusammenspiel zwischen zivilgesellschaftlichem Engagement und Jurisprudenz. So wird Rechtsempfinden entwickelt und geprägt.



service

Hier finden Sie Ansprechpartner und Ansprechpartnerinnen sowie Kontaktadressen bei Diskriminierung in Brandenburg. Die Geschäftsstellen werden Sie gerne beraten und an Ansprechpartner und Ansprechpartnerinnen vor Ort verweisen.

**Antidiskriminierungsstelle im Büro
der Ausländerbeauftragten des Landes
Brandenburg**

Heinrich-Mann-Allee 103
14473 Potsdam
Telefon: 0331.8665954
Fax: 0331.8665909
kontakt@antidiskriminierung-
brandenburg.de

**Regionale Arbeitsstellen für
Ausländerfragen, Jugendarbeit und Schule
(RAA) Brandenburg e. V.**

Geschäftsstelle
Friedrich-Engels-Straße 1
14473 Potsdam
Telefon: 0331.747800
Fax: 0331.7478020
info@raa-brandenburg.de
www.raa-brandenburg.de

Mobiles Beratungsteam (MBT)

Geschäftsstelle
Friedrich-Engels-Straße 1
14473 Potsdam
Telefon: 0331.7406246
mobiles-beratungsteam@jpbberlin.de
www.mobiles-beratungsteam.de

Tolerantes Brandenburg

Geschäftsstelle Ministerium für Bildung,
Jugend und Sport
Koordinierungsstelle
Steinstraße 104 – 106
14480 Potsdam
Telefon: 0331.8663960
www.tolerantes.brandenburg.de

**Aktionsbündnis gegen Gewalt,
Rechtsextremismus
und Fremdenfeindlichkeit**

Geschäftsstelle
Ministerium für Bildung, Jugend
und Sport
Steinstraße 104 – 106
14480 Potsdam
Telefon: 0331.866-3970
www.aktionsbuenndnis.brandenburg.de

**Flüchtlingsrat des Landes
Brandenburg e. V.**

Eisenhartstraße 13
14469 Potsdam
Telefon/Fax: 0331.716499
fluechtlingsratbrb@jpbberlin.de
www.fluechtlingsrat-brandenburg.de

AGAB e. V.

**Arbeitsgemeinschaft für die
Ausländerbeiträge Brandenburg**

Hegelallee 6 – 7, Haus 6
14461 Potsdam
Telefon/Fax: 0331.2893347
abag.ev@t-online.de

**FaZIT – Fachberatungsdienst
Zuwanderung, Integration und Toleranz
im Land Brandenburg**

Kirschallee 7
14469 Potsdam
Telefon: 0331.9676253 oder 0331.9676250
Fax: 0331.5053379
m.garnitz@fazit-brb.de

**Berlin-Brandenburgische
Auslandsgesellschaft BBAG e. V.**

Schulstraße 8 b
14482 Potsdam
Telefon: 0331.2700240
Fax: 0331.2708690

Neu Zugewanderte und bereits länger in Brandenburg lebende Zuwanderinnen und Zuwanderer sowie Flüchtlinge können sich in den meisten Landkreisen im Land Brandenburg durch Migrationsdienste der Verbände beraten lassen. Sie erhalten dort Unterstützung in allen Lebenslagen, auch im Falle von Diskriminierungserfahrungen.

**Diakonisches Werk Berlin-Brandenburg,
Schlesische Oberlausitz e. V.**

Fachbereich Migration
Frau Susanne Weller
Paulsenstraße 55/56
12163 Berlin
Telefon: 030.82097250
Fax: 030.82097105
weller.s@dwbo.de

**Arbeitsbereich »Existenzsicherung und
Integration«**

Frau Ingrid Lühr und Frau Wiebke Rockhoff
Paulsenstraße 55/56
12163 Berlin
Telefon: 030.82097211 oder 030.82097251
Rockhoff.W@dwbo.de
Luehr.I@dwbo.de

Caritasverband der Diözese Görlitz e. V.

Abteilung Gesundheit und Soziales
Herr Michael Standera
Adolph-Kolping-Straße 15
03046 Cottbus
Telefon: 0355.380650
Fax: 0355.793322

**Caritasverband für das Erzbistum
Berlin e. V.**

Abteilung Gesundheit und Soziales
Herr Thomas Gleißner
Residenzstraße 90
13409 Berlin
Telefon: 030.666330
Fax: 030.666331502
t.gleissner@caritas-berlin.de

**Zentrale Wohlfahrtsstelle für Juden
in Deutschland e. V.**

Herr Mathias Jahr
Oranienburger Straße 31
10117 Berlin
Telefon: 030.2823617
Fax: 030.2828529
zwstberlin@gmx.de

**Deutsches Rotes Kreuz Landesverband
Brandenburg e. V.**

Fachbereich Migration
Frau Yvonne Köllner
Eisenhartstraße 5
14469 Potsdam
Telefon: 0331.2864123
Fax: 0331.2864147

**Arbeiterwohlfahrt Landesverband
Brandenburg**

Frau Döring
Nansenstraße 18
14471 Potsdam
Telefon: 0331.9716268 oder 0331.9716268

**Deutscher Paritätischer
Wohlfahrtsverband Landesverband
Brandenburg e. V.**

Fachbereich Migration
Frau Dunja Schwarz-Fink
Tornowstraße 48
14473 Potsdam
Telefon: 0331.284970
Fax: 0331.2849730
info@paritaet-brb.de

*Betreuung und Beratung für
Opfer rechtsextremer Gewalt
und Angriffe:*

Opferhilfe

Gutenbergstraße 15
14467 Potsdam
Telefon: 0331.2802725

Opferperspektive e.V.

Beratung für Opfer rechtsextremer Gewalt
Frau Rosemarie Priet, Dipl.-Psychologin
Schlossstraße 1
14467 Potsdam
Telefon: 0171.1935669
info@opferperspektive.de
www.opferperspektive.de

Die Ausländerbeauftragten in den Landkreisen

Im Land Brandenburg gibt es, neben der Ausländerbeauftragten des Landes, Almuth Berger, in allen Kreisen und kreisfreien Städten sowie einer Vielzahl von Kommunen, eigene Ausländerbeauftragte. Sie sind für Migranten und Migrantinnen Ansprechpartner vor Ort. Manche arbeiten zusätzlich auch als Gleichstellungsbeauftragte und sind zudem auch für die Belange von Behinderten zuständig.

In den Landkreisen und kreisfreien Städten:

Barnim

Frau Marieta Böttger
Ausländerbeauftragte
Heegermühler Straße 75
16625 Eberswalde
Telefon: 03334.214320
Fax: 03334.214336
kreisverwaltung@barnim.de

Brandenburg an der Havel

Frau Katrin Tietz
Ausländerbeauftragte
Neuendorfer Straße 90
14470 Brandenburg an der Havel
Telefon: 03381.581601
Fax: 03381.581604
katrin.tietz@stadt-Brb-brandenburg.de

Cottbus

Herr Michael Wegener
Ausländerbeauftragter
Neumarkt 5
03046 Cottbus
Telefon: 0355.6122944
Fax: 0355.6122103
michael.wegener@neumarkt.cottbus.de

Dahme-Spreewald

Frau Elke Voigt
Ausländerbeauftragte
Reutergasse 12
15907 Lübben
Telefon/Fax: 03546.201109
und
Schlossplatz
15711 Königs Wusterhausen
Telefon: 03375.262614
elke.voigt@l-d-s.de

Elbe-Elster

Herr Jürgen Brückner
Ausländerbeauftragter
An der Lanfter 5
04916 Herzberg
Telefon: 03535.464437
Fax: 03535.464407
Juergen.brueckner@lkee@de

Frankfurt (Oder)

Frau Margit Steuer
Ausländerbeauftragte
Marktplatz 1
15230 Frankfurt/Oder
Telefon: 0335.5521330
Fax: 0335.5521329
Margit.steuer@frankfurt-oder.de

Havelland

Frau Gabriele Steidl
Ausländerbeauftragte
Platz der Freiheit 1
14712 Rathenow
Telefon: 03385.5511231
Fax: 03385.5511555
gabriele.steidl@havelland.de

Märkisch-Oderland

Frau Marianne Huhn
Ausländerbeauftragte
Puschkinplatz 12
15306 Seelow
Telefon: 03346.850446
Fax: 03346.420
Marianne_huhn@landkreismol.de

Oberhavel

Kreisverwaltung
Adolf-Dechert-Straße 1
16515 Oranienburg
Telefon: 03301.601137
Fax: 03301.601111

Oberspreewald-Lausitz

Frau Gisa Grundmann
Ausländerbeauftragte
(auch Gleichstellungsbeauftragte)
Dubinaweg 1
01965 Senftenberg
Telefon: 03573.8701032
Fax: 03573.8701010
gleichstellung@osl.online.de

Oder-Spree

Frau Wanda Nikulka
Ausländerbeauftragte
Breitscheidstraße 7
15848 Beeskow
Telefon: 03366.351040 oder 03366.351050
Fax: 03366.351055
beauftragte@landkreis-oder-spree.de

Ostprignitz-Ruppin

Frau Marlies Grunst
Ausländerbeauftragte
(auch Gleichstellungsbeauftragte)
Virchow-Straße 14-16
16816 Neuruppin
Telefon: 03391.6881020
Fax: 03391.3239
marlies.grunst@o-p-r.de

Potsdam

Frau Magdolna Grasnack
Ausländerbeauftragte
Friedrich-Ebert-Straße 79/81
14461 Potsdam
Telefon: 0331.2891083
Fax: 0331.2891082
magdolna.grasnack@rathaus.potsdam.de

Potsdam-Mittelmark

Herr Kees Berkouwer
Ausländerbeauftragter
Wiesenburger Straße 35
14806 Belzig
Telefon: 033841.30332
kees@berkouwer.nl

Prignitz

Frau Bärbel Schmidt
Ausländerbeauftragte
(auch Gleichstellungsbeauftragte)

Berliner Straße 49
19348 Perleberg
Telefon: 03876.713225
Fax: 03876.713291
baerbel.schmidt@lkprignitz.de

Spree-Neiße

Frau Monika Wagschal
Ausländerbeauftragte
Heinrich-Heine-Straße 1
03149 Forst
Telefon: 03562.98610003
Fax: 03562.98610088
auslaenderbeauftragte@lkspn.de

Teltow-Fläming

Frau Monika Kollert
Ausländerbeauftragte
(auch Gleichstellungsbeauftragte)
Am Nuthefließ 2
14943 Luckenwalde
Telefon: 03371.6081085
Fax: 03371.6089000
Kollert.beauftr@teltow-flaeming.de

Uckermark

Herr Ural Memet
Ausländerbeauftragter
Stettiner Straße 21
17291 Prenzlau
Telefon: 03984.702300
Fax: 03984.701399
Landkreis@uckermark.de

In den Städten

Eisenhüttenstadt

Frau Kathrin Heyer
Ausländerbeauftragte
Zentraler Platz 1
15890 Eisenhüttenstadt
Telefon: 03364.566331
Fax: 03364.566338
Kathrin.heyer@eisenhuettenstadt.de

Guben

Herr Konrad Großmann
Ausländerbeauftragter
Uferstraße 22 – 26
03172 Guben
Telefon: 03561.6871310
Fax: 03561.6871180
k.großmann@guben.de

Königs Wusterhausen

Frau Petra Gröhncke
Ausländerbeauftragte
Karl-Marx-Straße 23
15711 Königs Wusterhausen
Telefon: 03375.273111
Fax: 03375.273134

Ludwigsfelde

Frau Marina Ujlaki
Ausländerbeauftragte
Rathausstraße 3
14974 Ludwigsfelde
Telefon: 03378.827104
Fax: 03378.827124
Ujlaki.m@ludwigsfelde.de

Mahlow

Herr Mehmet Özбек
Ausländerbeauftragter
Maxim-Gorki-Straße 12
15831 Mahlow
Telefon: 03379.379587
Mobil: 0177.9655238
mehmentoezbek@firemail.de

Schwedt

Frau Martina Sparkuhle
Ausländerbeauftragte
Stadtverwaltung Postfach 66
16284 Schwedt/Oder
Telefon: 03332.416573
Fax: 03332.475281

Weitere Ansprechpartner und Ansprechpartnerinnen sowie Kontaktadressen in den einzelnen Landkreisen finden Sie außerdem auf der Homepage des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie (MASGF) unter der Rubrik Integration und Zuwanderung – Integrationsangebote im Land Brandenburg. Illustriert durch eine Landkarte Brandenburgs können Sie dort Ihren Landkreis auswählen und finden dann weitere Institutionen vor Ort.
www.masgf.brandenburg.de

Hier finden Sie aktuelle Publikationen zum Thema Antidiskriminierung im Internet:

- Umsetzung der EU-Antidiskriminierungsrichtlinien, herausgegeben vom Forum gegen Rassismus, Arbeitsgruppe Gleichbehandlung. Infobrief Nr. 7. Berlin. (2005) www.integrationsbeauftragte.de/download/Infobrief-07.pdf
- Diskriminierungsschutz in der politischen Diskussion, von Heiner Bielefeldt und Petra Follmar-Otto, herausgegeben vom Deutschen Institut für Menschenrechte Berlin. Policy Paper Nr. 5. (2005) Download auf der Homepage des Deutschen Instituts für Menschenrechte unter Publikationen/policy papers www.institut-fuer-menschenrechte.de
- Zum Stand der Antidiskriminierungspolitik der Europäischen Union unter: europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/index_de.htm

In Berlin und deutschlandweit arbeiten die folgenden Institutionen zum Thema Antidiskriminierung. Hier finden Sie ebenfalls Informationen zu Beratungs- und Fortbildungsangeboten und weitere interessante Links:

- Zur Umsetzung der EU-Richtlinie in Deutschland sowie anderen aktuellen Entwicklungen und Projekten: www.bdb-germany.de
- Informationen zu der vom Anti-Rassismus Informations-Centrum (ARIC) entwickelten Software sowie der Fragebogen zur Meldung von Diskriminierungsfällen: www.aric-nrw.de und www.diskriminierung-melden.de
- Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin (ADNB): www.adnb.de
- Anti-Diskriminierungsbüro (ADB) Berlin e.V.: www.adb-berlin.org

Informationen rund um das Thema ANTI-BIAS, Fortbildungsangebote sowie Literatur:

- Institut für konstruktive Konfliktaustragung und Mediation (ikm) e. V. www.ikm-hamburg.de
- Kinderwelten e. V. vorurteilsbewusste Erziehung in Kindertageseinrichtungen www.kinderwelten.net



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

**Herausgegeben von der Ausländer-
beauftragten des Landes Brandenburg und
den Regionalen Arbeitsstellen für
Ausländerfragen, Jugendarbeit und Schule
(RAA) Brandenburg e. V.**

Die Broschüre entstand im Rahmen des
Projektes »Clou – Chancengleichheit lokal
umsetzen. Antidiskriminierungsverbund
Brandenburg«. Clou wird gefördert mit
Mitteln des Bundesprogramms Civitas.

Die Broschüre kann bezogen werden über
die Antidiskriminierungsstelle im
Büro der Ausländerbeauftragten des Landes
Brandenburg und in der Geschäftsstelle der
RAA Brandenburg e. V.

Kontakt:

Antidiskriminierungsstelle
Harald Klier, Astrid Nickel
Heinrich-Mann-Allee 103
14473 Potsdam
Telefon: 0331.8665954
oder 0331.8665908
Fax: 0331.8665909
harald.klier@masgf.brandenburg.de
astrid.nickel@masgf.brandenburg.de

Impressum:

Redaktion: Astrid Nickel
Satz und Gestaltung:
Thomas Herbell
Foto Seite 46/47: Karolina Miller
Druck: Mediaservice Berlin
Auflage: 1000 Stück, 2005

Wir möchten uns ganz herzlich bei allen
Beteiligten für die inhaltliche und
finanzielle Unterstützung bei der
Umsetzung dieser Publikation bedanken.
Stellvertretend für alle geht
der besondere Dank an Franziska Nagy,
die Firma Jacob Böhme, die OSTKREUZ
Schule für Fotografie und Gestaltung,
Angelika Emmelmann und Thomas Herbell.



