

Praxisstudie

Diskriminierungsrisiken & Diskriminierungsschutz für geflüchtete Menschen in NRW



Modellprojekt
Kompass F- Kompetenzentwicklung
im Diskriminierungsschutz für Flüchtlinge

August 2018

Inhalt

1. Das Projekt Kompass F	2
2. Die Praxisstudie 'Diskriminierungsrisiken & Diskriminierungsschutz für geflüchtete Menschen in NRW'	3
Ziel/Fragestellungen und Forschungsfragen der Untersuchung	3
2.1. Definitionen	4
2.1.1. Rassismus und Rassismuskritik	4
2.1.2. Diskriminierung	5
2.1.3. Intersektionalität	8
2.2. Methoden	8
3. Analyse der Interviews und der Online-Umfrage	14
3.1. Diskriminierungsrisiken und -schutz aus der Perspektive der Fachkräfte	14
3.1.1. Der Bereich Wohnen	15
3.1.2. Konstrukt „Bleibeperspektive“/Bleiberecht	17
3.1.3. Regelstrukturen/Ämter/Behörden/Sprachmittlung	19
3.1.4. Vulnerable Gruppe minderjährige Geflüchtete	20
3.1.5. Abhängigkeiten	22
3.1.6. Umgang mit Diskriminierung	22
3.1.7. Rahmenbedingungen zur Bearbeitung von Diskriminierungen in der Sozialen Arbeit mit Geflüchteten – Barrieren und Interventionsformen	23
3.1.8. Rassismuskritische Aufstellung	26
3.2. Diskriminierungserfahrungen aus der Perspektive geflüchteter Menschen	28
3.2.1. „Deutschland sollte über die Leute, die in Heimen wohnen, wirklich etwas machen“ – Diskriminierungsrisiken in den verschiedenen Unterbringungsformen für Geflüchtete	29
3.2.2. Diskriminierungen auf dem Wohnungsmarkt	31
3.2.3. Freizeitgestaltung und öffentlicher Raum	32
3.2.4. Soziale Kontakte und Sprache	34
3.2.5. „You don’t get to decide anything“ – Zukunftssicherheit, Lebensplanung und Behördenhandeln	37
3.2.6. „In a way you get accustomed to it, and on the other hand you don’t.“ – Wahrnehmung und Wirkung rassistischer Diskriminierung und Strategien im Umgang damit	38
4. Interpretation/Auswertung	41
5. Schlussfolgerungen	45
6. Ausblick	47
Literaturliste	48
Impressum	52

1. Das Projekt Kompass F

Die vorliegende Praxisstudie ist im Rahmen des „Demokratie leben!“-Modellprojekts „Kompass F - Kompetenzentwicklung im Diskriminierungsschutz für Flüchtlinge“ entstanden. Das auf drei Jahre ausgerichtete Projekt entwickelt exemplarisch mit Einrichtungen der Geflüchtetenhilfe des Paritätischen Wohlfahrtsverbandes NRW systematisiertes Anwendungswissen sowie Interventionsstrategien zum Abbau von Diskriminierungen geflüchteter Menschen. Ziel der Studie ist es, mehr und genauere Erkenntnisse über das Erleben von Diskriminierung von Geflüchteten zu erhalten, auf deren Basis dann im Weiteren praxisnahe Instrumente für den Diskriminierungsschutz geflüchteter Menschen entwickelt werden.

Zielperspektive ist eine rassismuskritische, differenzsensible und intersektional ausgerichtete Beratungs- und Unterstützungsarbeit, die am Empowerment von geflüchteten Menschen orientiert ist und sich dabei rassistischer Machtverhältnisse und der jeweils eigenen Eingebundenheit darin bewusst ist und diese einbezieht. Dies betrachten wir als Voraussetzung, um angemessen auf Diskriminierung und rassistische Denk- und Handlungsmuster reagieren und zum Abbau dieser Muster beitragen zu können.

Ziele von Kompass F

- a) Analyse der Diskriminierungsrisiken, -felder und -formen, denen Geflüchtete in NRW ausgesetzt sind.
- b) Fachkräften der Flüchtlingsarbeit und engagierten Bürger*innen in Unterstützungsstrukturen in NRW praxisnahe Informationen zur Erkennung von Diskriminierung und Möglichkeiten der Intervention dagegen zur Verfügung stellen zu können.
- c) Akteur*innen der Beratungs- und Unterstützungsstrukturen für die notwendige Auseinandersetzung mit der eigenen Positionierung innerhalb bestehender gesellschaftlicher Machtverhältnisse zu sensibilisieren und bei der Auseinandersetzung damit zu unterstützen.
- d) Angepasst an die jeweiligen Beratungskontexte Möglichkeiten des Empowerments von Geflüchteten aufzuzeigen.
- e) Die Vernetzung und Zusammenarbeit von Akteur*innen der Flüchtlingsarbeit in NRW bei Interventionen, insbesondere bei struktureller Diskriminierung, zu stärken.

Zielgruppen

Zielgruppen des Projektes sind

- Mitarbeiter*innen der Flüchtlingsarbeit in NRW
- weitere Akteur*innen der Integrationsarbeit, vor allem in Willkommensinitiativen und anderen zivilgesellschaftlichen Gruppen und Organisationen
- geflüchtete Personen.

Kooperationspartner*innen

Kooperationspartner*innen der Studie sind: Der Paritätische NRW, Mitgliedsorganisationen des Paritätischen aus den Bereichen Flüchtlingsarbeit und Migrationsberatung, Integrationsagenturen sowie die Paritätische Akademie LV NRW.

Zu den weiteren Partner*innen zählen der Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd), die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) sowie das Institut SO.CON für Forschung und Entwicklung in der Sozialen Arbeit am Fachbereich Sozialwesen der Hochschule Niederrhein, vertreten durch Prof. Dr. Beate Küpper, Professur für Gruppen und Konfliktsituationen in der Sozialen Arbeit, die das Projekt wissenschaftlich begleitet.

Zum Erreichen der o. g. Projektziele wurde Kompass F in verschiedene Fachvernetzungen eingebunden, um den regelmäßigen Austausch mit Fachkräften aus der sozialen Arbeit mit Geflüchteten zu pflegen und tiefere Einblicke in das Arbeitsfeld zu gewinnen. Die Mitarbeitenden des Projekts nahmen bzw. nehmen deshalb an den halbjährlichen Vernetzungstreffen der landesgeförderten Beratungsstellen des Paritätischen NRW im Rahmen des Landesprogramms „Soziale Beratung von Flüchtlingen in Nordrhein Westfalen“ teil.

Parallel dazu wurde im Raum Köln eine regionale intersektionale Vernetzung mit vornehmlich positionierten¹ Fachkräften aus der Sozialen Arbeit mit Geflüchteten initiiert. Bisher fanden zwei Netzwerktreffen statt. Im Rahmen dieser Treffen wurden u. a. erste Ergebnisse der im Folgenden beschriebenen Praxisstudie zur Diskussion gestellt. Sie bildete den Schwerpunkt in der ersten Hälfte des Projektzeitraums von Kompass F.

Die vorliegende Studie mit qualitativen Interviews geflüchteter Personen und qualitativer wie quantitativen Befragungen von Fachkräften schließt die Analysephase des Projekts und bildet die Grundlage für die Entwicklung von Handlungsempfehlungen zur Verbesserung des Diskriminierungsschutzes von Geflüchteten in NRW.

2. Die Praxisstudie 'Diskriminierungsrisiken & Diskriminierungsschutz für geflüchtete Menschen in NRW'

Ziel/Fragestellungen und Forschungsfragen der Untersuchung

Absicht der Studie ist es, Erkenntnisse über die Diskriminierungsrisiken, -felder und -formen geflüchteter Menschen in NRW beim Zugang zu gesellschaftlichen Ressourcen wie Wohnen, Arbeit, Bildung und gesundheitliche Versorgung zu erhalten. Damit soll die Grundlage geschaffen werden, die o. g. Projektziele b) bis e) von Kompass F praxisnah und die tatsächlichen Bedarfe der Zielgruppen berücksichtigend im weiteren Projektverlauf umsetzen zu können.

Hierfür ermittelt die Studie sowohl aus der Perspektive geflüchteter Menschen als auch der von Fachkräften der Sozialen Arbeit mit Geflüchteten, welchen Diskriminierungsrisiken Geflüchtete ausgesetzt sind und analysiert Problemfelder, Muster und mögliche Zusammenhänge. Dies geschieht mittels der Befragung von Vertreter*innen aus beiden Gruppen, so dass aus erster Hand Einblicke in die Rassismuserfahrungen von Geflüchteten für eine Analyse von Diskriminierungsrisiken gewonnen werden.

¹ Mit „positioniert“ ist die Position innerhalb gesellschaftlicher Machtverhältnisse gemeint, auf der sich eine Person selbst sieht und aus der heraus sie handelt: „Positionierung...bezeichnet die bewusste und selbst gewählte inhaltlich-politische Position, die eine Person in Bezug auf die gesellschaftlichen Verhältnisse einnimmt und mit Praxis füllt – beispielsweise, indem mensch Privilegien teilt. Dieser Begriff benennt die individuellen und kollektiven Handlungsspielräume und Verantwortung innerhalb der existierenden gesellschaftlichen Verhältnisse. Eine bewusste Positionierung erlaubt einen reflektierten, kritischen Umgang mit der eigenen Positioniertheit, sie hebt Machtstrukturen, real existierende strukturelle Privilegien bzw. strukturelle Benachteiligungen und persönliche Prägungen allerdings nicht auf“, Antidiskriminierungsverband Deutschland (Hg.) (2015): Antidiskriminierungsberatung in der Praxis, Berlin, S. 102

Parallel dazu werden eventuelle Interventionen bzw. der Umgang mit Diskriminierungserfahrungen abgefragt.

Ferner wird geklärt:

- Mit welchen Zugangsbarrieren in welchen Lebensbereichen sehen sich Geflüchtete in NRW konfrontiert?
- Inwieweit und wie führt das Regelsystems „Asyl“ ggf. zu Diskriminierungen bei der Versorgung, Unterbringung und dem Zugang zu Gütern und Dienstleistungen?
- Welche Rassismuserfahrungen machen Geflüchtete ggf. in diesem System, welche Konsequenzen haben diese für sie und wie gehen sie damit um?

Des Weiteren werden die Rahmenbedingungen in den Blick genommen, denen die Flüchtlingssozialarbeit in NRW unterliegt. Unter Berücksichtigung der immer restriktiveren rechtlichen Auflagen für Geflüchtete als Kontext dieses Arbeitsfeldes und der sich augenscheinlich verschärfenden rassistischen Diskurse² wird untersucht:

- Inwieweit verhindern oder begünstigen die Rahmenbedingungen der Flüchtlingsarbeit in NRW und ggf. auch gesetzliche Vorgaben Rassismus und Diskriminierung oder sind bereits diskriminierend?
- Wie ist es um die Aufstellung der Flüchtlingssozialarbeit in NRW im Umgang mit Diskriminierung und Rassismus bestellt?
- Welche Bedarfe werden von Geflüchteten und Fachkräften benannt, um wirksam bzw. überhaupt gegen die Diskriminierung von geflüchteten Menschen vorgehen zu können?

2.1. Definitionen

2.1.1. Rassismus und Rassismuskritik

Grundlage der Studie ist ein Rassismusbegriff, der Rassismus als gesellschaftliches Machtverhältnis begreift, innerhalb dessen alle Mitglieder einer Gesellschaft unabhängig von individuellen Eigenschaften und Einstellungen diskursiv und hierarchisch zueinander in Beziehung stehen. Diese Beziehung ist durch ein ordnendes Strukturverhältnis geprägt, das im Rahmen gesellschaftlicher Diskurse bestimmte Individuen privilegiert. „In [diesen] rassistischen Diskursen funktionieren körperliche und imaginierte kulturelle Merkmale als Bedeutungsträger, als Zeichen innerhalb eines Diskurses der Differenz“,³ die es rechtfertigen, andere Individuen anhand festgelegter Merkmale zu markieren und den gegenüber privilegierten Individuen abzuwerten. Dadurch entsteht ein rassistisches Klassifikationssystem, das soziale, politische und ökonomische Praktiken begründet, um bestimmte Gruppen vom Zugang zu materiellen oder symbolischen Ressourcen auszuschließen;⁴ sodass Rassismus als Unterscheidungspraxis funktioniert, in der durch ein System von Diskursen und Praxen, die historisch entwickelten und aktuellen Machtverhältnisse legitimiert und reproduziert werden.⁵

² Vgl.: Küpper, B./Zick, A. (2016), Bertelsmann-Stiftung (2017) 2016, S. 88

³ Hall, Stuart (1989), S. 7

⁴ Vgl. ebenda

⁵ Vgl. Rommelspacher, Birgit., S. 29

Die Definitionsmacht liegt dabei in der Regel bei der privilegierten Gruppe, welche durch die Gegenüberstellung der Gruppen „Wir“ und „die Anderen“ die Markierungen vornimmt. „Dabei profitieren diejenigen, die dazugehören und unmarkiert bleiben (ob sie dies wollen oder nicht) davon, dass ‚die Anderen‘ als rückständig, unzivilisiert, asozial, integrationsunwillig, kriminell usw. bezeichnet und behandelt werden.“⁶ Die Wir-Gruppe leitet daraus die Legitimation ihrer Privilegien ab.

Relevant werden solche auf Zuschreibungen beruhenden Markierungen im Kontext der Debatte um Rechte für geflüchtete Menschen, die Diskurse haben sich verschärft und werden zur Legitimation der Ablehnung von Ansprüchen genutzt: „Das Sprechen über „Flüchtlinge“ und „Migranten“ hat auch im Zuge der diskursiven Geschehnisse rund um die Silvesternacht in Köln [...] zunehmend den Modus einer Dämonisierung (imaginerter) Anderer angenommen, welche funktional für die vermeintliche Legitimität der Zurückweisung der (mensenrechtlich verbürgten) Ansprüche der Anderen ist; die Verschärfung der Asylgesetze [...]. Weil die Anderen dämonisch und ungezügelt sind, so die verkürzte Analyseformel, sind wir befugt, uns vor Ihnen und unsere Vorrechte zu schützen.“⁷ Vor dem Hintergrund dieser Diskurse, werden Barrieren bei der Zuweisung von gesellschaftlichen Ressourcen legitimiert; sie erzeugen die Diskriminierung von geflüchteten Menschen auf unterschiedlichen Ebenen.

Demzufolge begreifen wir Rassismuskritik als eine Praxis des Empfindens, des Wahrnehmens, des Denkens und des Handelns, die Rassismus als sich stetig und situativ veränderndes gesellschaftliches Macht-, Herrschafts- und Dominanzverhältnis anerkennt und diesem entgegenwirkt. Sie fordert eine stetige Selbstreflexion nach Veränderungsperspektiven und -strategien in Theorie und Praxis. Sie „zielt darauf, zu untersuchen, in welcher Weise, unter welchen Bedingungen und mit welchen Konsequenzen Selbstverständnisse, Handlungsweisen und das Handlungsvermögen von Individuen, Gruppen und Institutionen durch Rassismen vermittelt sind, sowie zu analysieren, welche Veränderungsoptionen und alternativen Selbstverständnisse und Handlungsweisen, von denen weniger Gewalt ausgeht, realisierbar sind.“⁸

In diesem Sinne bedeutet ein rassismuskritischer Blick auf die Akteure bzw. von den Akteuren der Sozialen Arbeit mit Geflüchteten, nicht nur die Analyse, inwiefern und in welcher Art und Weise Geflüchtete Diskriminierungsrisiken „von Außen“ ausgesetzt sind, sondern auch die Reflexion darüber, inwiefern im alltäglichen Handeln auch Einrichtungen und Individuen als integraler Teil des Asylregimes rassistische Normalität reproduzieren.

2.1.2. Diskriminierung

Diskriminierung ist eine Ungleichbehandlung, die in alle Lebensbereiche eines Menschen oder von Menschengruppen eingreift. Sie betrifft das soziale, kulturelle, politische, wirtschaftliche und öffentliche Leben. Diskriminierung findet auf individueller, diskursiver, struktureller und institutioneller Ebene statt. Sie trifft Menschen u. a. aufgrund

- der ethnischen Herkunft, Nationalität,
- der Sprache, des Aufenthaltsstatus,
- der Hautfarbe oder der äußeren Erscheinung,
- des Geschlechts,

⁶ Attia, Iman (2014): Rassismus (nicht) beim Namen nennen, in PUZ, 13-14/2014, <http://www.bpb.de/apuz/180854/rassismus-nicht-beim-namen-nennen>? [Abruf 14.08.2018]

⁷ Castro Varela, M. d. M. & Mecheril, P. (2016), S. 7f.

⁸ Ebenda, S. 17

- des Alters,
- der Religionszugehörigkeit oder Weltanschauung,
- der sexuellen Orientierung und Identität,
- der Behinderung,
- im Weiteren aufgrund des Familienstandes oder sozialen Status,
- und weiterer (unveränderlicher) Aspekte der Identität von Menschen.

Diskriminierung trifft Menschen häufig aufgrund mehrerer Merkmale, die sich gegenseitig verstärken können. Ebenso sind zugeschriebene Merkmale nicht selten der Grund für Benachteiligungen unabhängig davon, ob eine Person das zugeschriebene Merkmal tatsächlich trägt oder sich damit identifiziert. Auch wenn Benachteiligungen nicht beabsichtigt sind, können sie diskriminierend wirken.

Diskriminierung kann unmittelbar und mittelbar erfolgen. Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn jemand aufgrund einer oder mehrerer Merkmale eine weniger günstige Behandlung erfährt als eine andere Person in derselben Situation. Eine mittelbare Diskriminierung ist gegeben, wenn eine scheinbar neutrale Praxis oder Regelung dazu führt, dass jemand aufgrund eines oder mehrerer Merkmale in besonderer Weise benachteiligt wird.

Diskriminierung hat zur Folge, dass

- Chancengleichheit vereitelt wird,
- die Grundfreiheiten beschnitten werden,
- die Menschenrechte beeinträchtigt werden und
- die gleichberechtigte Teilhabe im politischen, wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen oder jedem sonstigen Bereich des öffentlichen Lebens verweigert wird.⁹

Diskriminierung spielt sich auf folgenden Ebenen ab:

- **Individuell:** Einstellungen, Gefühle und Vorurteile führen zu diskriminierenden Äußerungen bzw. Handlungen auf der persönlichen Ebene zwischen einzelnen Menschen.
- **Institutionell:** Institutionalisierte Abläufe, die oft unsichtbar sind, führen zu Benachteiligung. Es kann sich dabei um administrative Regelungen oder etablierte Verfahrensabläufe handeln.
- **Strukturell:** Strukturelle Barrieren führen zu Benachteiligung auf der Grundlage verfestigter gesellschaftlicher Normen und Bilder. Diese manifestieren sich u. a. in Regeln oder Gesetzen, daher sprechen wir von Regel- oder legaler Diskriminierung.
- **Diskursiv:** Diskriminierungen werden durch gesellschaftliche Norm- und Wertvorstellungen, das Denken und Reden über „Uns“ und die „Anderen“ in Wissenschaft, Literatur, in den Medien, Politik oder im Kolleg*innenkreis produziert und reproduziert.¹⁰

Handlungsleitend für unsere Analyse sind sowohl die rechtlich unzulässige Ungleichbehandlung als auch subjektive Diskriminierungserfahrungen. Subjektive Diskriminierungserfahrungen bilden für die davon Betroffenen eine psychische und soziale Realität, welche auf der Grundlage rassistischer Strukturierung von Gesellschaft stattfinden.¹¹ Sie beschreiben die „subjektive Diskrepanz zwischen dem individuellen Anspruch auf Teilhabe und Zugehörigkeit einerseits und der erlebten

⁹ Vgl. <http://www.institut-fuer-menschenrechte.de/menschenrechtsinstrumente/vereinte-nationen/menschenrechtsabkommen/anti-rassismus-konvention-icerd/#c1516> [Abruf: 14.08.2018]

¹⁰ Vgl. Gomolla (2017), S. 134 ff, Scherr (2016), S. 3 ff.

¹¹ Vgl.: Rottleuthner/Mahlmann (2011), S. 23

Diskriminierung andererseits.“¹² Dabei wird ggf. eine Perspektivendivergenz zwischen unmittelbar Betroffenen und Außenstehenden bzw. der rechtlich tatsächlich festmachbaren Ungleichbehandlung deutlich und wirksam, d. h. die Wahrnehmung, inwieweit eine Diskriminierung vorliegt, wie gravierende sie ist usw. kann sich erheblich unterscheiden. So ist vieles von dem, was Betroffene als Diskriminierung erleben, rechtlich nicht als solche einordbar, umgekehrt werden oftmals Personen diskriminiert, ohne dies selbst als Diskriminierung wahrzunehmen.

Schließlich richten wir unser Augenmerk auf die Benachteiligungen von geflüchteten Menschen durch die geltende Asyl- und Aufenthaltsgesetzgebung, weil sie oft im Gegensatz zu geltenden Menschenrechtsverpflichtungen stehen. Hierbei stellt sich die Frage, „ob Flüchtlinge nicht auch dadurch strukturell diskriminiert werden, dass die Staatsbürgerrechte die Menschenrechte der Flüchtlinge noch rechtlich übertrumpfen.“¹³

Nach Pichl „entstehen dabei im Recht stratifizierte Zonen, die die Gruppe der Flüchtlinge fragmentieren und so zu unterschiedlichen Formen der Diskriminierung führen.“¹⁴ Hierbei geht es u. a. um eingeschränkte (Rechts)Ansprüche auf zentrale Ressourcen wie Gesundheit, Wohnen, Arbeit und Bildung. So stellt z. B. der eingeschränkte oder verzögerte Schulbesuch von geflüchteten Kindern nach einer Studie von UNICEF eine Missachtung völkerrechtlicher Verpflichtungen und einen Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot dar.¹⁵

Abb. 1

Zentrale Menschenrechte bei der Unterbringung und Versorgung von Geflüchteten

Aus: DIMR (2016), S. 65



¹² El-Mafaalani, A., Waleciak, J., & Weitzel, G. (2016), S. 55,

¹³ Fritzsche (2017), S. 19)

¹⁴ Pichl, Maximilian (2017), S. 455

¹⁵ „Das Recht auf Bildung ist ein Grundrecht, das an verschiedenen Stellen im Völker- und Europarecht verankert ist: Neben der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte (Art. 26) und dem Internationalen Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte (Art. 13) ist das Recht auf Bildung für Kinder explizit in der UN-Kinderrechtskonvention (Art. 28 und Art. 29) verbrieft. Darüber hinaus stellt auch die EU-Aufnahmerichtlinie (2013/33/EU) das Recht auf Bildung für geflüchtete Kinder klar und befristet die maximale Wartezeit für den Zugang zum Bildungssystem auf drei Monate nach Asylantragstellung (Art. 14 Abs.2). „Ein Rechtsanspruch auf Bildung geflüchteter Kinder und Jugendlicher geht zwar nicht direkt aus dem deutschen Grundgesetz hervor, ergibt sich aber aus dem Diskriminierungsverbot.“, Unicef (2017 S. 38, Vgl. auch Deutsches Institut für Menschenrechte (2017)), S. 5

Somit erweitert sich der in dieser Studie verwandte Diskriminierungsbegriff auch auf staatlich legitimierte Ungleichbehandlung von Nicht-Staatsangehörigen, die zum einen menschenrechtlich angreifbar ist und zum anderen auf der in Kapitel 2.1.1. gesellschaftlich legitimierten rassistischen Unterscheidungspraxis beruht.

2.1.3. Intersektionalität

Die (zugeschriebenen) Merkmale und/oder Zugehörigkeiten, aufgrund derer Menschen diskriminiert werden, betrachtet das Projekt nicht getrennt voneinander. Auch wendet sich eine intersektionale Perspektive gegen eine rein additive Betrachtungsweise, wie sie sich im Begriff ‚Doppeldiskriminierung‘ niederschlägt. Das heißt, soziale Kategorisierungen (wie Ethnizität/Hautfarbe, Gender, Schichtzugehörigkeit, körperliche Beeinträchtigungen) werden nicht als nebeneinanderstehend, sondern als miteinander verschränkt, voneinander abhängig und miteinander verwoben verstanden.¹⁶ Die Verwendung dieser Kategorisierungen heißt aber auch, sich stets zu vergegenwärtigen, inwieweit es sich um Einteilungen bzw. Definitionen handelt, die durch diskriminierende Personen mit entsprechenden Machtpositionen erfolgen.¹⁷

Miteinander verwobene Diskriminierungen wirken nicht nur individuell, sondern auch strukturell in komplexen Formen: „Der Fokus [...] sind Macht-, Herrschafts- und Normierungsverhältnisse, die soziale Strukturen, Praktiken und Identitäten (re)produzieren. [...] Typische intersektionale Dimensionen sind die Strukturebene (Wirtschaft, Politik, Gesetze, Institutionen, Einkommen), die Symbolebene (Diskurse, Medien, Ideologien, Religion, Moral, Normen und Werte) und die Subjektebene (individuelles Verhalten, Wahrnehmen, Handeln).“¹⁸ Relevant wird der intersektionale Blick auf Diskriminierungen von geflüchteten Menschen z. B. bei der mangelnden Beachtung bei der Versorgung schutzwürdiger Gruppen wie geflüchteten Kindern, Frauen, LSBTQ-Geflüchteten oder Geflüchteten mit Behinderung.

2.2. Methoden

Das Projekt hat seine fachlichen Wurzeln in der Antidiskriminierungs- und rassismuskritischen Arbeit. Aus diesen Perspektiven ergaben sich die Fragestellung für die Untersuchung des Praxisfeldes.

Ausgangspunkt ist die These, dass geflüchtete Menschen in Deutschland aufgrund manifester rassistischer Deutungs- und Handlungsmuster erhöhten Diskriminierungsrisiken ausgesetzt sind. Hierzu wurden qualitative, leitfadengestützte Interviews mit geflüchteten Menschen und Fachkräften der sozialen Arbeit sowie eine quantitativ angelegte Online-Umfrage von Fachkräften durchgeführt, um einen tieferen Einblick in die Art und Weise und die Zusammenhänge möglicher Ausgrenzungsmechanismen zu gewinnen. Ferner sollen eventuell unterbelichtete Aspekte in der Wahrnehmung und Bearbeitung von Diskriminierungen zu Tage gefördert werden.

Ein Ankerpunkt für unsere Untersuchung ist die Studie der Antidiskriminierungsstelle des Bundes „Diskriminierungsrisiken für Geflüchtete in Deutschland“,¹⁹ deren Fragestellungen wir insbesondere hinsichtlich Diskriminierungen abseits des AGG und

¹⁶ Vgl.: Walgenbach, Katharina (2012): URL: www.portal-intersektionalitaet.de [Abruf: 09.05.2018]

¹⁷ Vgl. Baer, Susanne et al. (2010), S. 26

¹⁸ Ebenda, S. 11ff.

¹⁹

http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/Diskriminierungsrisiken_fuer_Gefluechtete_in_Deutschland.pdf [Abruf: 15.03.2018]

fachliche Aufstellung der Sozialen Arbeit mit Geflüchteten im Umgang mit Diskriminierungen erweitert haben.

Die Praxisstudie bezieht ihre Erkenntnisse aus folgenden Quellen unserer Feldanalyse:

- 10 Betroffenen-Interviews mit 19 geflüchteten Menschen; unterschiedliche Herkunftsregionen und Diskriminierungsdimensionen
- 11 Interviews mit 24 Fachkräften unterschiedlicher Dienste und Zielgruppenausrichtung
- Online-Umfrage unter Fachkräften der Sozialen Arbeit mit Geflüchteten, vornehmlich aus Mitgliedsorganisationen des Paritätischen NRW
- Fachvernetzungen in unterschiedlichen Kontexten
- Literaturrecherche

Für die Fachkräfteinterviews wurden ebenfalls Leitfäden in Absprache mit der wissenschaftlichen Begleitung erstellt. Ein Pretest fand nicht statt. Die Auswahl der Interviewpartner*innen geschah im Hinblick auf die Ausrichtung des/der Arbeitgeber*in. Kriterien waren:

- Die Abdeckung möglichst vieler Zielgruppen und intersektionaler Perspektiven,
- ein großes Spektrum an Arbeitsansätzen und Angeboten in der sozialen Arbeit mit Geflüchteten,
- die Abdeckung der Spannbreite von Basisarbeit mit den Betroffenen selbst bis hin zu Overheadaktivitäten wie Bildungs-, Vernetzungs- und politischer Arbeit.

Fachkräfte aus folgenden Organisationen wurden in der Zeit vom 01. Juni bis zum 27. November 2017 aufgesucht und in einem leitfadengestützten Interview befragt:

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Netzwerk Flüchtlinge mit Behinderung Köln, Diakonie Michaelshoven <ul style="list-style-type: none"> ○ Beratung ○ Netzwerkarbeit ○ Peer counselling • Flüchtlingsrat NRW, Bochum <ul style="list-style-type: none"> ○ Unterstützung/Qualifizierung Ehrenamt ○ Netzwerk kommunaler Flüchtlingsinitiativen ○ Landesweite Lobbyarbeit • Pädagogisches Zentrum Aachen <ul style="list-style-type: none"> ○ PSZ ○ Integrationsagentur, Servicestelle für Antidiskriminierungsarbeit ○ Sprint • Gemeinnützige Gesellschaft zur Unterstützung Asylsuchender e.V. GGUA, Münster <ul style="list-style-type: none"> ○ Regionale Flüchtlingsberatung ○ Asylverfahrensberatung ○ Asylverfahrensberatung für UMF ○ Psychosoziales Zentrum | <ul style="list-style-type: none"> ○ Arbeitsmarktförderung (MAMBA) ○ Bildungsarbeit in Schulen ○ Rückkehrberatung ○ Migrationsberatung • Projekt Qualifizierung der Flüchtlingsberatung (GGUA) <ul style="list-style-type: none"> ○ Fortbildungen und Qualifizierungen für Fachkräfte ○ Beratung für Beratende • Rubicon, Köln <ul style="list-style-type: none"> ○ Regionale Flüchtlingsberatung ○ Projekt Dokumentation von Gewalt und Diskriminierungsfällen an LSBT geflüchtete in NRW ○ Peer counselling ○ Integrationsagentur ○ Landeskoordination der Anti-Gewalt-Arbeit für Lesben, Schwule und Trans* in NRW |
|---|--|

- **Begegnungs- und Fortbildungszentrum muslimischer Frauen e.V.. BFMF Köln**
 - Migrationsberatung
 - Integrations- und Sprachkurse
 - Kommunale Beratung
- **Verein für Soziale Arbeit und Kultur Südwestfalen e.V.(VAKS) e.V., Siegen**
 - Regionale Flüchtlingsberatung
 - Asylverfahrensberatung
 - Kommunale Flüchtlingsberatung
 - Integrationskurse
 - Rückkehrberatung
- **Plan B, Essen**
 - Regionale Flüchtlingsberatung
 - Rückkehrberatung
 - Migrationsberatung
 - Asylverfahrensberatung für unbegleitete minderjährige Flüchtlinge
- **Coach e.V., Kölner Initiative für Bildung und Integration junger Migranten Köln**
 - Lerncoaching
 - Berufsorientierungsberatung
- **Vereinigung für die Verständigung von Rom (Roma und Sinti) und Nicht – Rom e.V., Köln**
 - Sozial-, Geflüchteten- und Integrationsberatung
 - Pädagogische Projekte
 - Deutschkurse
 - Bildungsarbeit
 - Eltern- und Familienarbeit
 - Dokumentationszentrum
- **Medizinische Flüchtlingshilfe, Bochum**
 - Psychosoziale Beratung
 - Betreuung und Asylverfahrensberatung für unbegleitete minderjährige Flüchtlinge
 - Mobile Flüchtlingsberatung

Folgende Fragen wurden den Fachkräften gestellt:

- Welche Diskriminierungen werden in den Einrichtungen bearbeitet/tauchen in der Beratung auf/werden beobachtet?
- Welche Möglichkeiten werden im Rahmen der Sozialen Arbeit mit Geflüchteten gesehen, Diskriminierungen zu bearbeiten?
- Auf welche Interventionen greifen die Einrichtungen bei der Bearbeitung von Diskriminierungen zurück?
- Welche Barrieren zur Umsetzung des Diskriminierungsschutzes werden sowohl strukturell als arbeitspraktisch gesehen?
- Wie sind die Einrichtungen auf den Umgang mit Rassismus und Diskriminierung eingestellt?
- Welche Empfehlungen für die Verbesserung des Diskriminierungsschutzes von Geflüchteten sehen die Befragten?

Der Großteil der Interviews wurde transkribiert. Die Auswertung erfolgte mittels der Technik der Strukturierung im Rahmen der qualitativen Inhaltsanalyse.²⁰ Dabei steht das Herausfiltern von bestimmten Aspekten aus den Interviews anhand vorab festgelegter Kategorien im Vordergrund, um einen Querschnitt durch das Material zu legen.

²⁰ Vgl.: Jenkner, Jens (2007): URL: <https://quasus.ph-freiburg.de/4-die-drei-analysetechniken-zusammenfassung-explikation-und-strukturierung/> [16.12.2017]

Als dritte Methode wurde die quantitativ angelegte Online-Umfrage durchgeführt, die zusätzlich auch einige offenen Fragen zum Thema „Diskriminierungsrisiken und -schutz für Geflüchtete in NRW“ enthielt. Inhaltliche Orientierung bot die oben erwähnte Befragung der ADS, wobei in der Studie vertieft nach Wahrnehmung von Diskriminierung, Interventionsmöglichkeiten und rassismuskritischer Aufstellungen gefragt wird. Dieser Fragebogen wurde ebenfalls mit unserer wissenschaftlichen Begleitung abgestimmt und ein Pretest mit einer Fachkraft durchgeführt.

Zielgruppe der Befragung waren Fachkräfte von ca. 150 Mitgliedsorganisationen des Fachbereichs Migration des Paritätischen NRW und 15 Einrichtungen der regionalen Vernetzung in Köln. Die Programmierung, der Zugang und die Auswertung erfolgten über die Umfrageplattform SurveyMonkey. Der Erhebungszeitraum erstreckte sich vom 9. Oktober 2017 bis zum 16. März 2018. Beteiligt haben sich 83 Fachkräfte, 52 von ihnen haben die Umfrage komplett beantwortet. Die meisten der 21 nicht vollständig ausgefüllten Fragebögen wurden nach Beantwortung der Fragen zur Einrichtung auf der ersten Seite abgebrochen.

Die Leitfäden für die qualitativen Interviews und den Fragebogen der quantitativ angelegten Online-Studie sowie eine umfassende Darstellung der Ergebnisse finden Sie [hier \(www.aric-nrw.de/files/pdf/Praxisstudie Kompass Anhang.pdf\)](http://www.aric-nrw.de/files/pdf/Praxisstudie_Kompass_Anhang.pdf)

Für die Betroffeneninterviews fand die Akquise der Teilnehmenden über ARIC-NRW e.V. oder die mit dem Projekt kooperierenden Einrichtungen statt. Dafür wurde ein Informationsblatt über den Rahmen der Interviews erstellt, welches den Einrichtungen zur Verfügung gestellt wurde

Für die Auswahl wurden folgende individuelle Dimensionen und kontextuelle Lebensbedingungen (als Selbstbezeichnung oder erfahrene Zuschreibung) zu Grunde gelegt, die erfahrungsgemäß eine besondere Vulnerabilität bezüglich Diskriminierung aufweisen:

- Queer
- Frauen
- Heranwachsende
- UMF
- Roma
- Familien
- Junge Männer aus dem Maghreb
- Stadt-Land
- Schwarz (gelesen)
- Betroffenheit bez. der Zuordnung einer Bleibeperspektive
- Aufenthaltsdauer
- Verfahrensstand
- Selbstorganisation
- Befragte, die sich noch nicht in professionellen Beratungskontexten befinden

Auf der Grundlage des oben formulierten Erkenntnisinteresses wurde für die Interviews ein Fragebogen für ein leitfragengestütztes narratives Interview erstellt. Inhaltliche Orientierung boten die Studie der Robert-Bosch-Stiftung, die SOEP-Sonderstichprobe zu Lebenslage von Geflüchteten in Deutschland und die Interviewleitfäden für die Befragungen im Rahmen der o. g. Untersuchung, die uns von der ADS²¹ zur Verfügung gestellt wurden. Die Leitfäden wurden mit unserer

²¹ Forschungsbereich beim Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR-Forschungsbereich) 2017: Wie gelingt Integration? Asylsuchende über ihre Lebenslagen und Teilhabeperspektiven in Deutschland. Eine Studie des SVR-Forschungsbereichs und der Robert Bosch Stiftung, Berlin.

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2016): AB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten: Überblick und erste Ergebnisse, Nürnberg

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2016): Diskriminierungsrisiken für Geflüchtete in Deutschland, Berlin

wissenschaftlichen Begleitung Prof. Dr. Beate Küpper abgestimmt. Danach wurde ein Pretest durchgeführt.

Folgende Fragestellungen waren für die Interviews mit geflüchteten Menschen aus unserer Sicht relevant:

- Welche allgemeinen Umstände werden als diskriminierend empfunden?
- Inwieweit und ggf. welche Diskriminierungen erleben die Befragten in welchen Bereichen? (Diskurse, Praktiken, gesellschaftliche Felder, herablassendes/entwürdigendes, beleidigendes Verhalten in der Öffentlichkeit)
- Welche Folgen und Wirkungen haben die Diskriminierungen für die Befragten?
- Sehen die Befragten Chancen sich dagegen zu wehren? Wie wehren sie sich gegen Diskriminierungen?
- Haben die Befragten schon einmal Diskriminierungen durch Hilfestrukturen erlebt?
- Was wünschen sich die Geflüchteten, sollte gegen Diskriminierungen unternommen werden: für sie selbst, in ihrem Umfeld und gesellschaftlich?

Die Interviewpartner*innen wurden in der Zeit von den Projektmitarbeiter*innen vom 20. Oktober bis 21. Dezember 2018 in einem vertrauten Umfeld – zumeist in ihren Wohnorten – befragt. Auf Wunsch wurde ein*e Dolmetscher*in hinzugezogen, der/die schon mit den Befragten gearbeitet hatte und nach Möglichkeit vorher instruiert wurden. Es wurden sechs Einzelinterviews und vier Gruppeninterviews geführt.²²

Die Interviews wurden bis auf eines mit einem digitalen Aufnahmegerät aufgezeichnet. Die Interviewpartner*innen erhielten eine Aufwandsentschädigung, die aber vorher nicht angekündigt wurde, um Fehlanreize zu vermeiden. Die Aufzeichnungen wurden so geschnitten, dass sie anonymisiert waren, und dann an einen Transkriptionsservice gegeben.

Die Betroffenen-Interviews wurden mittels der Methode der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring ausgewertet.²³ Es wurden aus der o. g. Forschungsfrage deduktive Kategorien entwickelt. Daraufhin wurden die Interviews mit der Software MAXQDA codiert und mittels der qualitativen Technik der Zusammenfassung analysiert.

Einige Interviews mit den Geflüchteten und den Fachkräften wurden in Englisch geführt und bei der Auswertung im Original kategorisiert.

Bezüglich der Interviews mit den geflüchteten Menschen ist anzumerken, dass Priming-Effekte²⁴ nicht ausgeschlossen werden können, da bei der Akquise potentieller Interviewpartner*innen transparent gemacht wurde, dass es bei den Interviews um das Thema erlebte Diskriminierung gehen würde. Zudem wurde im

²² Insgesamt wurden vier Gruppengespräche bzw. Interviews geführt; dabei handelte es sich um eine Gruppe mit sechs überwiegend afghanischen Schülern einer „Integrationsklasse“ eines Berufskollegs, eine Gruppe von drei miteinander befreundeten schwulen Schwarzen Männern aus verschiedenen afrikanischen Ländern, zwei ältere muslimische, miteinander befreundete Frauen aus dem Libanon, die im selben Hotel untergebracht sind, sowie zwei jungen, miteinander befreundeten Männern aus Eritrea. Die Anführung der Herkunft der Interviewpartner*innen an dieser Stelle beruht darauf, dass diese im Interview/Gespräch explizit benannt und von den Interviewpartner*innen als relevant erachtet wurden.

²³ Vgl. Mayring, Philip (2003)

²⁴ Priming liegt vor, wenn das Auftreten eines Ereignisses A die Wahrscheinlichkeit des Auftretens des Ereignisses B, das mit dem Ereignis A verbunden ist, vergrößert, vgl.:

<https://www.spektrum.de/lexikon/psychologie/priming-effekt/11826> [09.05.2018]

Vorfeld eines Interviews das Projekt Kompass F mit seinen Zielen und den Untersuchungszusammenhang vorgestellt.

Auch das Wissen, dass der Projektträger ARIC-NRW e.V. eine Antidiskriminierungsberatungsstelle ist, kann das Antwortverhalten beeinflusst haben. In einigen Befragungssituationen kam es vor, dass Betroffene das Interview nutzten, um hinsichtlich erlebter Diskriminierungen nach Rat zu fragen.

Schließlich sei noch darauf hingewiesen, dass die vornehmlich qualitativ angelegte Studie dazu dienen soll, Erkenntnisgewinn bezüglich der Diskriminierungsrisiken und des Diskriminierungsschutzes zu erzielen. Insofern wurden bei den Interviews mit den Geflüchteten der Fokus bei der Auswertung besonders auf diskriminierungsrelevante Erfahrungen und Wertungen gelegt. Beschreibungen von Lebenslagen oder nichtdiskriminierend oder normal eingestufte Erlebnisse spielten daher eine untergeordnete Rolle. Ähnlich verhält es sich mit den Fachkräfteinterviews. Die befragten Kolleg*innen waren in der Regel für das Thema Diskriminierung sensibilisiert und bilden vermutlich von ihrer Haltung her nicht den Querschnitt durch die Fachkräfte in der Sozialen Arbeit mit Geflüchteten ab. Insofern ist ein entsprechendes Bias, wie sie bereits in der These zu Beginn dieses Kapitels formuliert ist nicht auszuschließen.

3. Analyse der Interviews und der Online-Umfrage

Im Folgenden werden nun die zentralen Befunde zunächst aus der leitfadengestützten Befragung der Fachkräfte und der Online-Befragung von Fachkräften, anschließend der Geflüchteten gegliedert nach inhaltlichen Schwerpunkten/Aspekten dargestellt. Es wird darauf verzichtet, die jeweiligen Quellen z. B. durch weitere demographische Daten der Interviewten näher zu beschreiben, um ihre Anonymität zu gewährleisten.

Die Auswertung der Interviews zeigte, dass es zwischen der Perspektive der Fachkräfte und den Fachkräften teilweise thematische Überschneidungen gibt. Gleichzeitig ergaben sich auch Unterschiede: So spielten bei den befragten Geflüchteten die Themen soziale Kontakte und Lebensplanung eine Rolle, welche von den Fachkräften nur sehr marginal angesprochen wurden.

Q9 In welchen Lebensbereichen, in welchen Kontexten, bei welchen Gelegenheiten werden Geflüchtete nach Ihrer Erfahrung besonders häufig diskriminiert?



Abb. 2 Wortwolke gebildet aus den Antworthäufigkeiten der Online-Umfrage zu von hohem Diskriminierungsrisiken geprägten Lebensbereichen

3.1. Diskriminierungsrisiken und -schutz aus der Perspektive der Fachkräfte

Bei der Betrachtung von Diskriminierungsrisiken von Geflüchteten in NRW, welche von Fachkräften berichtet werden, lassen sich zwar besonders signifikante Diskriminierungsfelder feststellen Abb 3. Vor allem sind aber strukturell bedingte Zuschreibungspraktiken benannt, welche Diskriminierungen in verschiedenen Lebensbereichen von geflüchteten Menschen begünstigen.

In der Online-Umfrage äußert sich ein/e Befragte/er wie folgt dazu:

„Menschen, die nach Deutschland flüchten, sehen sich hier mit vielen Hürden aufgrund eines klaren Machtgefälles konfrontiert. So kommt es zu Zuschreibungen aufgrund ihrer tatsächlichen oder zugeschriebenen ethnischen Herkunft, Sprache, Religion, ihres Aufenthaltsstatus, ihrer Staatsangehörigkeit und ihres sozialen Status. Aufgrund der vielen vorerst basalen Bedarfe, wie Wohnung, Arbeit, Schutz, Schulplatz etc. bleiben wenig Ressourcen, um sich gegen alltägliche Diskriminierung zur Wehr setzen zu können. Mangelnde Sanktionen können aus diesem Grund rassistische Diskriminierungen, die Menschen of Color in Deutschland aufgrund einer lang gewachsenen rassistischen Struktur machen, noch wahrscheinlicher machen. Auch das Risiko von Mehrfachdiskriminierungen (z. B. aufgrund des sozialen Status) ist groß.“²⁵

²⁵ Offene Antwort in der Online-Umfrage: Inwieweit werden geflüchtete Menschen in Deutschland Ihrer Meinung nach anders oder genauso behandelt wie nicht-geflüchtete? Wie drückt sich die unterschiedliche Behandlung oder das andere Verhalten Geflüchteten gegenüber aus?

Ein durchgängiges Motiv bei den Fachkräften ist die Einschätzung, dass eingeschränkte Zugänge zu gesellschaftlichen Ressourcen von Geflüchteten in Deutschland strukturelle Ursachen haben.

„Strukturen werden geschaffen, die auf Ungleichheit basieren. Das ist in erster Linie das Recht.“ (Fachkraft (F)1)

„...es geht um Abschottungspolitik. Das kommt von oben.“ (F10)

„Die Politik haben die Flüchtlinge nicht mehr auf der Agenda. Und dann können die Sachbearbeiter im Ausländeramt wieder so agieren, wie sie es gerne möchten.“ (F3)

In der Online-Umfrage werden folglich institutionell und strukturell bedingte Barrieren am häufigsten genannt:

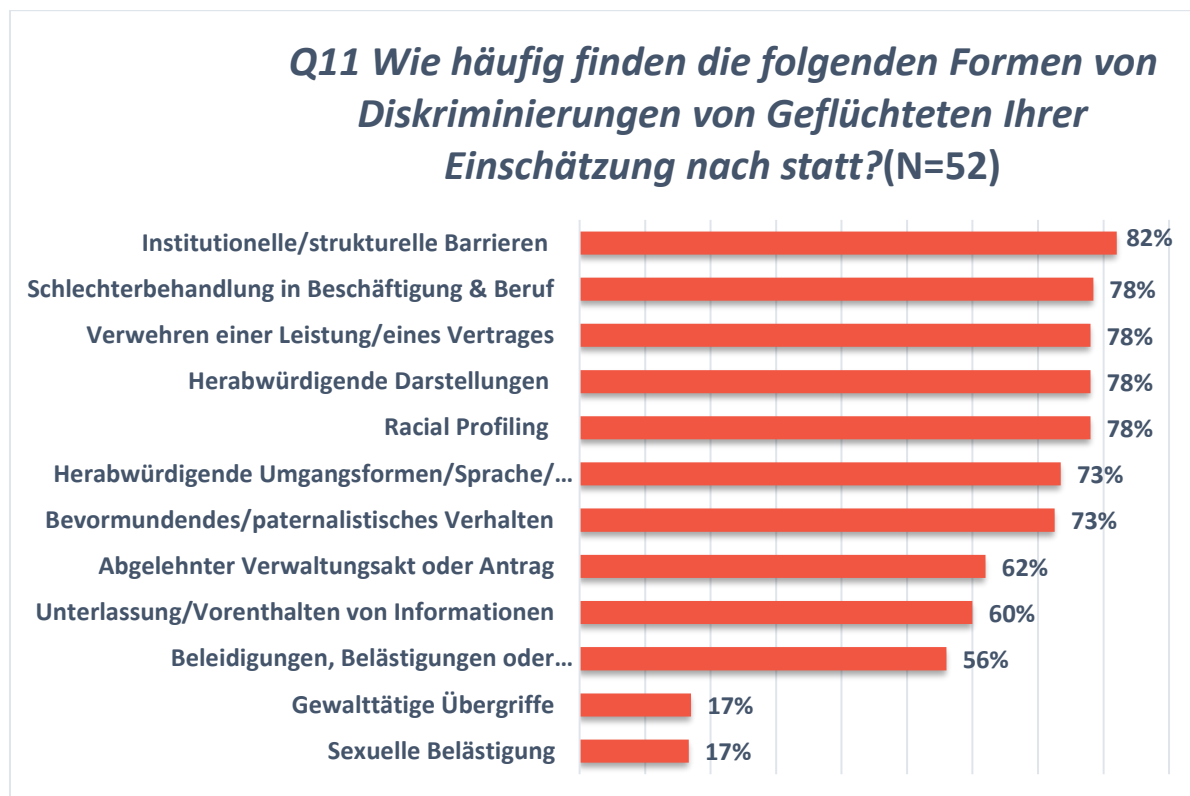


Abb. 3: Online-Umfrage: Verteilung der Antwortmöglichkeit ‚oft‘ (Mehrfachnennungen möglich):

3.1.1. Der Bereich Wohnen

Unter Wohnen verstehen wir die Versorgung mit menschenwürdigem Wohnraum für geflüchtete Menschen.²⁶ Wir subsumieren darunter auch die Unterbringung in Unterkünften wie Erstaufnahmeeinrichtungen und Übergangswohnheime während des Asylverfahrens und danach, wenngleich diese Unterkunftsformen unseres Erachtens vielfach nicht den Ansprüchen menschenwürdiger Unterbringung genügen. Von behördlicher Seite tun sie dies jedoch und bestimmen somit die tägliche Praxis.

²⁶ „Das Recht auf eine angemessene Unterbringung umfasst mehr als nur ein Dach über dem Kopf. Der UN-Fachausschuss für wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte weist darauf hin, dass Menschen in Sicherheit, Frieden und Würde leben können müssen.“ (Dt. Institut für Menschenrechte (2016), S. 65)

Untersucht wird außerdem der Zugang zum freien Wohnungsmarkt nach der Anerkennung als Asylsuchender.

Sowohl in der Online-Umfrage als auch in der qualitativen Befragung der Fachkräfte wird der Zugang zu Wohnraum für geflüchtete Menschen als besonders

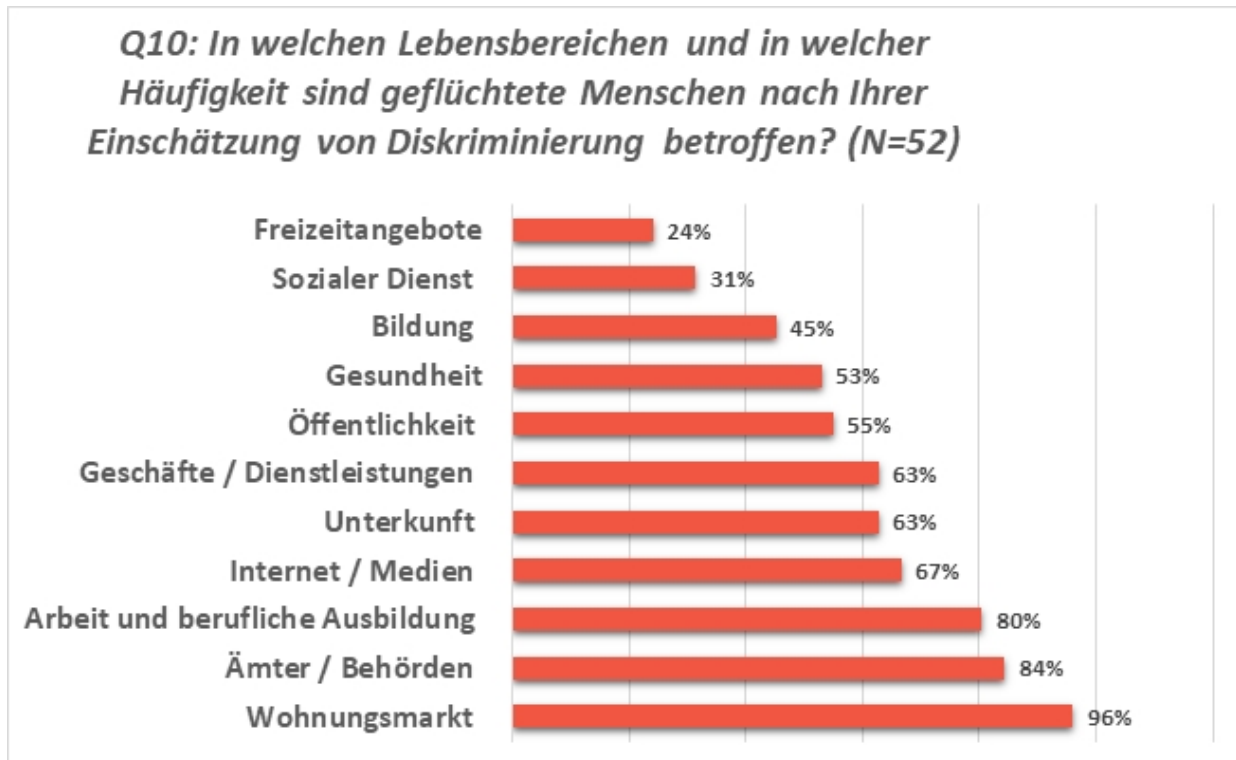


Abb.4: Online-Umfrage: Verteilung der Antwortmöglichkeit ‚oft‘ (Mehrfachnennungen möglich)

3.1.1.1. Zugang zum privaten Wohnungsmarkt

In den Interviews wird die offene Diskriminierung auf dem privaten Wohnungsmarkt thematisiert. Etliche Berater*innen berichten bei der Wohnungssuche für Geflüchtete von Absagen aufgrund der Herkunft oder des Flüchtlingsstatus ihrer Klient*innen.

„Zum Beispiel: Wir vermieten keine Wohnungen an Hartz 4 Leute. Oder an Flüchtlinge. Oder an Ausländer. Oder an Kanaken. Die ganze Bandbreite an Attributen waren dabei. Das ist jetzt nicht die Regel praktisch, aber es ist vorgekommen.“ (F4)

Ferner wird in den Interviews berichtet, dass es Wohnungsgesellschaften gibt, die Quoten für geflüchtete Menschen einführen oder die Vermietung von deutschen Sprachkenntnissen abhängig machen.

Die prekäre Situation auf dem Wohnungsmarkt führt dazu, dass viele Asylberechtigte nach wie vor in Übergangswohnheimen wohnen müssen. Eine weitere Folge sind ausbeuterische Wohnverhältnisse wie z. B. Matratzenvermietungen.

3.1.1.2. Unterkunft

Insgesamt zeichnen die befragten Fachkräfte ein problematisches Bild bezüglich der der Unterbringung von geflüchteten Menschen in den verschiedenen Unterbringungsformen. Ihre Kritikpunkte und Erfahrungen reichen von menschenunwürdiger Unterbringung bis hin zu Diskriminierungen auf unterschiedlichen Ebenen. So wird in

vielen Interviews die Nichtbeachtung der Schutzwürdigkeit vulnerabler Gruppen²⁷ bei der Unterbringungssituation thematisiert.

„Also, es hieß ja irgendwie eigentlich, Schwangere dürfen nicht in bestimmten Unterkünften sein. Aber in der Praxis doch. Weil, wenn ich dann da anrufe und das erklärt habe. Wir hatten eine, die waren hier in der XXX [Notaufnahmeeinrichtung]. Die hat das Kind bekommen zu früh. Es waren zwei Familien sogar. Bei beiden ist das Kind zu früh gekommen. Und die sind jetzt seit eineinhalb Jahren da. Das Kind ist mittlerweile ein Jahr alt. Frühchen. Immer wieder krank. Komm’n da nicht raus.“ (F5)

Ebenfalls beobachtet wurde, dass Familien mit Kindern nach deren Zusammenführung in einer Obdachlosenunterkunft wohnen mussten.

Viele der befragten Fachkräfte stehen vor einem Dilemma, wenn es um die Feststellung der Schutzwürdigkeit von Personen bei der Aufnahme in Unterkünften geht. Trans*-Personen fürchten Übergriffe von Personal und anderen Bewohner*innen, wenn sie sich entsprechend ihrer sexuellen Identität outen. Dies wäre aber notwendig für die Feststellung der Schutzwürdigkeit. Da aber die Gewährung einer entsprechenden Unterbringung äußerst unwahrscheinlich ist, können die Fachkräfte nicht ohne schwerwiegende Risiken für die schutzwürdigen Betroffenen agieren.

Auch die vulnerable Gruppe der Frauen ist laut Fachkräften verstärkt Gefährdungen durch die aus der geltenden Asyl- und Aufenthaltsgesetzgebung resultierende Unterbringungspraxis ausgesetzt. Abgesehen davon, dass viele Wohnunterkünfte nicht dem Recht auf eine angemessene Unterbringung entsprechen, wird oftmals die besondere Schutzwürdigkeit von Frauen missachtet. Über die Folgen dieser Missachtung, die sich u. a. in der Gefahr von Übergriffen äußert, berichtet eine Fachkraft:

„Alleine stehende Frauen..., dass sie auch von Männer Probleme bekommen hatten. Dass sie nicht alleine zur Toilette gehen konnten. Immer, auch zwei Uhr Nacht, die Frauen müssen auch andere Frauen wecken und dann zusammen zu dritt da hingehen, nicht sowas zu zweit. Oder wenn ein Kind zur Toilette gehen sollte, dann musste auch ein anderer (?Mutter) nochmal wecken ... Fall von eine homosexuelle Ehepaar, ... auch der Mann konnte auch nicht alleine zur Toilette gehen, mindestens abends und nachts konnte er nicht gehen“ (F10)

3.1.2. Konstrukt „Bleibeperspektive“/Bleiberecht

Die Interviews mit den Fachkräften zeigen, dass das Konstrukt ‚Bleibeperspektive‘²⁸ eine prägende Dimension in der Arbeit mit Geflüchteten Menschen darstellt. Sie wirkt sich auf deren Zugangsmöglichkeiten zu zentralen Ressourcen wie Sprach- und Arbeitsmarktförderung aus und schafft ein neues diskriminierendes Raster zur Einteilung von geflüchteten Menschen in Deutschland:

²⁷ Frauen, Familien, Schwangere, Kinder, LSBTQ, Menschen mit Behinderung gem. Gewaltschutzkonzept für Flüchtlingseinrichtungen des Landes Nordrhein-Westfalen (LGSK NRW), Art. 21 EU-Aufnahmerichtlinie

²⁸ „Menschen, die aus Herkunftsländern mit einer Schutzquote von über 50 Prozent kommen, haben eine gute Bleibeperspektive. 2017 trifft dies auf die Herkunftsländer Eritrea, Irak, Iran, Syrien und Somalia zu. Welche Herkunftsländer das Kriterium Schutzquote ($\geq 50\%$) erfüllen, wird halbjährlich festgelegt.“ <http://www.bamf.de/SharedDocs/FAQ/DE/IntegrationskurseAsylbewerber/001-bleibeperspektive.html> | Zur Kritik am Begriff und der Anwendungspraxis siehe <https://www.proasyl.de/news/die-einstufung-nach-bleibeperspektive-ist-bewusste-integrationsverhinderung/> und https://www.einwanderer.net/fileadmin/downloads/tabellen_und_uebersichten/bleibeperspektive.pdf [Abruf: 14.08.2018]

„dass durch die Einstufung in Länder mit guten Bleibeperspektiven und Länder in schlechten Bleibeperspektiven, auf einmal eine Legitimation geschaffen wurde, Menschen auch von vornherein einfach zu diskriminieren. Zu sagen, okay, ihr kommt aus Albanien, das ist sicheres Herkunftsland, schlechte Bleibeperspektive. Also da braucht ihr schon mal von Anfang an gar nichts erwarten“. (F9)

Auch in der Online-Umfrage wird ein starker Zusammenhang zwischen dem Aufenthaltsstatus und der Ungleichbehandlung von Geflüchteten hergestellt.

Q8 Welche Bedeutung hat Ihrer Meinung nach der Aufenthaltsstatus für die Ungleichbehandlung von Geflüchteten Menschen?

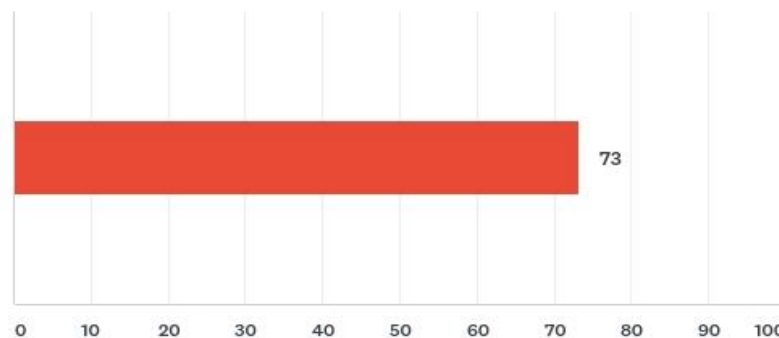


Abb. 5: Online-Umfrage: - Mittelwert :73 bei Antwortskala 0-100

In den Interviews zeigt sich weiterhin, wie sich die sog. Bleibeperspektive auf Regelstrukturen wie z. B. das Gesundheitswesen auswirkt, indem ärztliche Entscheidungen nach dem Aufenthaltsstatus getroffen werden:

„Arzt, Gesundheitsamt (...), ob denn jemand reisefähig ist. Das heißt, es muss ja überprüfen, wenn es zu einer Abschiebung kommt: kommt es zu einer wesentlichen Verschlechterung der Gesundheit? Dann möchte man ja meinen: es hat die Bleibeperspektive oder sichere Herkunftsländer nichts damit zu tun, sondern man muss vernünftig prüfen, ob jemand suizidgefährdet ist, ob jemand in der Lage ist, sich dort mit Medikamenten zu versorgen. Und dass Ärzte das dann schon übernehmen, ja aber das ist doch Balkan, das ist doch sicheres Herkunftsland, da wird es doch alles kein Problem sein. Dann geh dort zum Arzt.“ (F7)

Ferner führt das Konstrukt ‚Bleibeperspektive‘ zu Hierarchisierungen zwischen einzelnen Gruppen von Geflüchteten:

„Weil sie sagen, also ich höre immer wieder diese, der hat es bekommen, ich nicht. Der Nachbar hat es bekommen, ich nicht. Oder der Afghane hat es bekommen. Und der Syrer nicht. Also, so dieses sich diskriminiert fühlen untereinander. Das, da sage ich aber, was soll denn der Grund dafür sein, dass sie dem Afghanen das gibt und dir nicht? Und der sagt ja, mit den Afghanen kommen die ganz gut zurecht“. (F5)

Ebenso wird deutlich, dass dieses Konstrukt in der sozialarbeiterischen Praxis sukzessive zu einer prägenden Dimension wird:

„dass sogar der Mechanismus sogar bei mir selbst vielleicht sogar ein bisschen gegriffen hat. Beziehungsweise haben mir die Alternativen gefehlt, irgendwie was pädagogisch Sinnvolleres bei einem abgelehnten Asylantrag zu machen, als die Leute irgendwie in eine Ausbildung zu bringen.“ (F2)

3.1.3. Regelstrukturen/Ämter/Behörden/Sprachmittlung

Analog zur Online-Umfrage, in der Ämter und Behörden als zweithäufigstes Diskriminierungsfeld (Abb. 4) benannt werden, äußern sich die auch Fachkräfte in den Interviews ausführlich zur Zusammenarbeit mit Ämtern und Behörden und zu Diskriminierungen dort.

So werden Motivlagen, die direkte Diskriminierungen durch Behördenmitarbeiter*innen begünstigen können, angesprochen:

„Wenn ich Rassistin bin, überzeugter Rassist-, überzeugte Rassistin, dann entscheide ich auch anders, als wenn ich sozusagen, ja-. Also wenn ich meinen Ermessensspielraum sozusagen nutze. So. Das heißt, irgendwie die Beleidigung ist eine Diskriminierung auf der einen Seite, es kann aber auch eine diskriminatorische Anwendung von einem Ermessensspielraum sein.“

Andererseits wird jedoch auch die Schwierigkeit formuliert, Behördenhandeln als diskriminierend einzuordnen:

„Ich kann glaube ich schon mit gutem Gewissen sagen, dass die Zusammenarbeit mit den Behörden so ist, dass ich zumindest nicht vordergründig von strukturellem, von struktureller Diskriminierung sprechen kann. Das passiert schon mal, dass die mit irgendwelchen Papieren kommen, wo sie von irgendetwas ausgeschlossen werden. Wo ich mir dann denke: ‚Hm, liegt das jetzt, könnte das jetzt da dranliegen, dass der da oder da herkommt?‘ Aber schwierig, schwierig dann nachzuvollziehen oder zu beweisen... So, diese Ermessensentscheidungen sind wirklich schwierig, also da müssten die Behörden eigentlich bei allen gleich handeln. Aber so, wie es sich anhört, ist es schon so, dass sie so nach eigenem Interesse oder Sympathie oder wie auch immer entscheiden.“ (F4)

Thematisiert wird zudem, dass Klient*innen oft von Sachbearbeiter*innen geduzt werden oder dass der Umgang mit ihnen im Amt davon abhängig ist, ob eine (deutschsprechende) Begleitperson dabei ist.

Als eine zentrale Ressource zur angemessenen Versorgung von geflüchteten Menschen wird von den befragten Fachkräften eine professionelle Sprachmittlung erachtet. Beklagt wird, dass es diesbezüglich an Standards fehlt:

„Sprachmittlung..., dass Verständigung in adäquater Form, und zwar auf beiden Seiten überhaupt möglich ist, und zwar auf beiden Seiten, sowohl des Beratenden als auch des ratsuchenden Menschen, nicht gewährleistet wird, oftmals dem Zufall [überlassen]. Es gibt auch keine professionellen Standards... man kann jeden Mist übersetzen.“ (F11)

Es zieht sich durch die Interviews, dass die Behörden Sprachmittlungsangebote in sehr unterschiedlichem Maße vorhalten. So berichten viele Fachkräfte, dass gerade die Ausländerbehörden selten Dolmetscher*innen vorhalten. Im Gegensatz dazu, scheinen insbesondere die Arbeitsverwaltung, aber auch die Jugendämter in zunehmendem Maße Sprachmittlung als Standard anzubieten.

Ein weiteres Problem ist, dass Dolmetscher*innen bzw. muttersprachliche Mitarbeiter*innen die Verständigung mit Klient*innen in der Muttersprache – z. B. im Rahmen von Behördengängen – von Mitarbeitenden der Behörden strikt untersagt wird. Nicht selten hat dies dann negative Folgen für die Klient*innen:

F5: Wo die Personen halt zu uns kommen im nächsten Schritt und sagen: „Eigentlich wollte ich gar nicht zurück aber ich war da halt und massiv unter Druck gesetzt. Und musste da was unterschreiben, was ich selbst nicht verstanden habe.“

Interviewer1: Das heißt, da war dann auch kein Sprachmittler dabei?

F5: Sprachmittler nicht, nein.

F6: „Wobei die Ausländerbehörde ja immer sagt, oder zumindest unter den Schreibern immer schreibt: Wenn Sie das nicht richtig verstehen können, bringen Sie bitte jemanden mit der das übersetzt oder so...“

Dieselbe Problematik findet sich im Gesundheitswesen wieder. Die Fachkräfte berichten, dass ärztliche Behandlungen aufgrund mangelnder Bereitstellung von Übersetzungen nicht oder verspätet vorgenommen wurden.

„... weil die Klinik nicht bereit ist, die Übersetzung aus eigenem Budget zu bezahlen... Es gibt Situationen, da werden Menschen weggeschickt, weil eben eine Verständigung zwischen Arzt und Patient nicht möglich ist... Ich kenne zwei Fälle, die aufgrund der verspäteten adäquaten medizinischen Versorgung mit den Krebserkrankungen nicht behandelt wurden und... jegliche Heilung ausgeschlossen war. Ich kenne Hunderte von Fällen, die nicht versorgt wurden...“ (F11)

Problematisch ist ferner, wenn sich LSBTQ-Geflüchtete vor den Sprachmittler*innen, z. B. in Anhörungsverfahren outen müssen, denn homophobe Reaktionen können nicht ausgeschlossen werden:

„Because the translators over there, they could be from their own country, for example and they don't know the translators are gay friendly, lesbian friendly, trans friendly so some people also had this case [inaudible 00:31:11.18] when I started to speak out, these gays that refugee was speaking about his sexuality from Tunisia and the translator is Tunisian and when he started to tell him about his sexuality, the translator started of translating, he told the refugee aren't you ashamed of yourself applying asylum because you are gay?“ (F12)

Schließlich äußerten einige Fachkräfte Zweifel daran, ob die Hilfestrukturen auf den Umgang mit traumatisierten Menschen eingestellt sind:

*„Lehrer*innen/Erzieher*innen sind völlig überfordert und unvorbereitet in der Begegnung mit Schülern und Eltern, sie haben kein Handwerkszeug mit Traumatisierten umzugehen, sind auf Unterstützung angewiesen. Es gibt keine Schulungen für Lehrkräfte.“ (F11)*

Die regelmäßigen Erfahrungen der Geflüchteten mit institutioneller Diskriminierung haben negative Auswirkungen auf die Arbeit der Fachkräfte:

„Wir versuchen ja den Leuten auch hier unsere Regeln beizubringen und auch was recht ist und müssen dann immer wieder sehen, dass Recht gebrochen wird. Also wie soll ich jemandem sagen: „Verhalte dich bitte in Deutschland rechtmäßig“, wenn die selber die Erfahrung machen müssen. Aber die Ämter halten sich überhaupt nicht da dran.“ (F3)

3.1.4. Vulnerable Gruppe minderjährige Geflüchtete

Aus der Befragung der Fachkräfte lassen sich folgende Diskriminierungsrisiken für geflüchtete Kinder und Jugendliche herausarbeiten:

Einen Schwerpunkt bilden Berichte über Unterbringungen von Kindern in Sammelunterkünften. Eine Fachkraft schildert dieses am Beispiel einer Familienzusammenführung:

„Genau. Dass-, der Mann wohnt zum Beispiel in einem Männerheim. Und dann kommt die Frau mit drei Kindern und dann heißt es, ja, die könnten ja jetzt der Frau und den Kindern irgendwo was anbieten, aber für den Mann nicht, weil der hat ja schon was. Da müssen die jetzt nicht für den auch noch was suchen. Ja, und dann haben die sich

vielleicht ein, zwei Jahre nicht gesehen und dann sind die endlich ja vereint und können aber nicht in der gleichen Unterkunft bleiben. Und dann musste man da aber auch echt viel kämpfen, manchmal hat es dann was gebracht, aber auch nach einer Weile. Oder, also wir hatten auch welche, die waren über drei Monate getrennt und es sei denn, der Mann hat irgendwann aufgegeben und hat gesagt: „Okay ich gehe jetzt-, also wir-, ich lasse mich quasi auch noch mal runterstufen und wir gehen jetzt alle zusammen in die Turnhalle“...Und er war vielleicht schon im Hotel.“ (F5)

Auch die gängige Praxis, insbesondere männliche unbegleitete minderjährige Geflüchtete mit Erreichen der Volljährigkeit aus Wohngruppen zu nehmen und in Männerwohnheimen unterzubringen, wird heftig kritisiert:

„Sondern es sind alle eigentlich sehr gut untergebracht, kippt jetzt, wo die alle 18 werden. Dann schmeißen sie sie raus und schicken die Leute in ein Camp und das ist für mich ein Unding. Du kannst nicht jemanden, der gut versorgt war, also wirklich auch im Sinne was er benötigt-, Termine wahrnehmen und so weiter. Jetzt bist du 18, tschüss, jetzt kommst du ins Sechs-Bett-Zimmer. Erwachsene Männer, das sind noch halbe Kinder, die dann in so Mehrbettzimmern leben müssen. Also das ist ein Unding.“ (F3)

Ferner wird über die Betreuungssituation unbegleiteter Minderjähriger berichtet, dass viele Erziehungseinrichtungen nicht entsprechend auf die Zielgruppe eingestellt sind, was beispielsweise den Umgang mit Traumata angeht. Des Weiteren werden problematische Beziehungen zu den bestellten Vormündern geschildert, die zum Teil von Paternalismus und Entscheidungen zum Nachteil der Betreuten geprägt sind:

„Trotzdem ist dieses Vormunds-Feld häufig mit so einem gewissen Paternalismus versehen. Also mein Mündel. Und es werden viel auch Entscheidungen über die Köpfe der Kinder getroffen. Die Erfahrung machen wir schon. Es gibt ein paar gute, mit denen wir gut kooperieren, und ich würde wirklich auch sagen, dass der Kinderschutzbund da einen guten Job macht. Aber zum Beispiel XXX ist so ein Beispiel, wo wir immer wieder, auch von anderen Mithilfeträgern, Nachricht darüber kriegen, dass... sie einfach einen Asylantrag stellen [wollen], weil sie von der Ausländerbehörde dazu angewiesen worden sind. Das ist nicht im besten Interesse des Kindes. Definitiv nicht, in den meisten Fällen nicht. Und da ist schon klar, dass, da fehlt Information und da ist auch ein gewisser Irrglaube in die eigene Souveränität oder Informationsumfeld vorhanden.“ (F9)

Das Problem von paternalistischen Haltungen und Beziehungsmodellen tritt auch bei freiwillig engagierten Helfer*innen auf:

F9: „Vor allem auch von, ich werde es jetzt nicht, doch ich mache es konkret. Von einer Gruppe von Frauen 50 Plus. Also Frauen 50 Plus die Sprachkurse machen und sich ehrenamtlich mit Geflüchteten engagieren, aber auch eben älteren Herrschaften, die sich mit Geflüchteten engagieren, die dann über ihre Leben mitentscheiden. Beziehungsweise, sie dann als Familienmitglieder annehmen und auch ins Herz schließen, aber sie dann wie Kinder behandeln und auch anfangen über ihre Leben mitzuentscheiden und das dann so paternalisierend zu machen. Und dann schon fast so eine Gatekeeper Funktion haben, dass man an diese Menschen, also dass sie so ein bisschen, an sich reißen.“

F7: „Stichwort: Meine Syrer“ F9: „Genau.“ F8: „Oder: Meine Iraker.“

Zudem verweisen die Fachkräfte im Zusammenhang mit dem hohen Engagement von ehrenamtlichen ‚Flüchtlingshelfer*innen‘, dass deren Arbeit immer mehr durch Überforderungen gekennzeichnet ist:

„Ehrenamtler, die hierherkommen und sich komplett überlastet fühlen, weil auch der Flüchtling oder die Flüchtlingsfamilie kein Ende mehr kennen, und auch um ein Uhr nachts noch anrufen und irgendwas wollen.“ (F3)

„Immer mehr Ehrenamtliche..., die nur an der sofortigen Hilfe interessiert waren, jetzt dazu übergehen zu erkennen, unter welchen... Strukturen Flüchtlinge hier Leben, in welchen Situationen und jetzt sagen: ‚wie kann es sein, dass in so einer Gemeinschaftsunterkunft, ...die hygienischen Verhältnisse so schlecht sind.‘“ (F13)

3.1.5. Abhängigkeiten

In den Interviews werden auch Abhängigkeiten und ihre Folgen für geflüchtete Menschen thematisiert.

Einige Fachkräfte berichten, dass die Diskriminierung von Geflüchteten in vielen Lebensbereichen dazu führt, dass sich durch die Abhängigkeiten von Hilfestrukturen ausbeuterische Verhältnisse bilden und grundlegende Ressourcen nicht zur Verfügung gestellt werden.

„Da gibt es Anwälte, die horrende Summe fordern..., die Geflüchtete zu zahlen haben, was sie nicht können. Wie sollen Sie sich denn anders helfen. Sie sind völlig auf Unterstützung angewiesen. Da gibt es Anwälte, die mir den Sozialbehörden zusammenarbeiten. Im Sinne von: Asylsuchende, die anwaltlich vertreten werden, werden dann zusammengerufen...Da kommt dann ein Anwalt; der sammelt erst einmal die Unterschriften für die Prozesskostenhilfe ein. Dann hören die Leute erst einmal nichts mehr von ihrem Anwalt. Der kassiert aber das Geld - Mehrere hundert Euro pro Klient. Dann wird das ein oder andere Schriftstück aufgesetzt. Es werden Termine versäumt. Die Klienten werden nicht informiert Wir haben durchaus einige, die aufgrund des Versäumnisses ihres Anwaltes eine Ablehnung erhalten, weil der die Inhalte nicht entsprechend vorbereitet hat. Das finde ich schon kriminell...Und da guckt niemand drauf. Der schreibt Artikel über Asylrecht... Keiner will sich mit ihm anlegen.“ (F11)

Eine Fachkraft erläutert, warum sich eine Intervention in solchen Fällen nachteilig auf die Betroffenen auswirken kann.

„Und was auch zu miesen Parallelstrukturen führt, zu Menschen die vor der Ausländerbehörde stehen und für 50 Euro zehn Minuten dolmetschen. Genauso bei der Wohnungssuche. Ganz miese Strukturen hier in [xxx], wo man sagen muss, okay da ist jemand, der vermietet seine Wohnung 50 Mal unter, für 200 Euro die Woche. Dann wo man aber auch genau weiß, wir können diese Struktur eigentlich nicht antatschen, weil die Leute haben sich dazu entschieden, zwar nicht besonders freiwillig, aber die haben sich damit strafbar gemacht, das ist Leistungsbetrug und so weiter und so fort.“ (F10)

Auf die strukturelle Dimension der Abhängigkeit bei der Unterstützung von Geflüchteten wird im Unterkapitel 3.1.7. eingegangen.

3.1.6. Umgang mit Diskriminierung

Sowohl in den Interviews als auch in der Online-Umfrage wird nach Wahrnehmung der Fachkräfte auf fortgesetzte Diskriminierungserfahrungen „Mit Wut, Unverständnis und Resignation“²⁹ reagiert. Sehr oft fühlen sich Geflüchtete machtlos:

„Grundsätzlich sich als, ja, ich drücke es mal aus, als Mensch zweiter Klasse behandelt zu fühlen, einfach aufgrund dessen, dass man an so vielen Punkten keine so hingehalten wird, warten muss auf irgendwelche Erlaubnisse, verwiesen ist, teilweise

²⁹ Offene Antwort auf die Frage „Wie sind die Betroffenen in der o.g. geschilderten Situation damit umgegangen?“

auch da um sein Recht geprellt wird, weil da teilweise auch ganz, ganz viele Fehlentscheidungen aus Ausländerbehörden ergehen." (F2)

„Die behandeln uns wie Hunde. Das ist so die stecken uns alle zusammen da irgendwo rein und müssen dann nebeneinander schlafen oder zu fünft in einem Raum mit einem Neugeborenen.“ (F5)

Nach Einschätzung der Fachkräfte gibt es meist nur eine eingeschränkte Bereitschaft von Geflüchteten, sich gegen Diskriminierungen zu Wehr zu setzen. Dieses hänge mit der Angst vor persönlichen negativen Konsequenzen zusammen:

„Was man in diesem ganzen Themenkomplex wahrnimmt ist, dass durch diese Drohkulisse von: Wenn du dich hier nicht gut benimmst, dann hat das Konsequenzen, auch so eine große Angst unter den Klientinnen herrscht, sich überhaupt zu diesen Themen zu äußern, wie man bei dem Amt behandelt wird. Oder da wirklich aktiv gegen zu werden, weil ja immer diese, auch wenn sie faktisch, juristisch nicht existiert, diese Drohkulisse von: ‚Der mächtige Beamte behandelt mich zwar gerade schlecht, aber wenn ich dem jetzt an den Karren pisse, dann geht es mir danach noch schlechter, führt häufig dazu, dass es keine Beschwerden in diese Richtung gibt. Oder vielleicht uns gegenüber. Aber mit der Bitte, nichts zu machen.“ (F8)

3.1.7. Rahmenbedingungen zur Bearbeitung von Diskriminierungen in der Sozialen Arbeit mit Geflüchteten – Barrieren und Interventionsformen

Die Interviews zeigen, dass die Fachkräfte sich und ihre Arbeit in einem hoch politisierten gesellschaftlichen Kontext sehen:

„Aber in dem Punkt habe ich gemerkt, dass die toleranten Menschen, die sonst da sind, auch ganz, ganz klar ihre Bilder haben. Und das fand ich-. Das hat mich auch erst mal ein bisschen schockiert, muss ich sagen. Habe ich nicht mit gerechnet. Gut. Das war der ... Das sind so Vorurteile, so Bilder eben, von Zigeunern, die halt rumfahren. Die früher die Häuser (?Kreuze) gemacht haben. Die, keine Ahnung. Also so wo es immer um Diebstahl, Betrug-. So, oder auch: wollen sich ja gar nicht sesshaft machen.“ (F14)

Dessen Diskurse wirken sich vermehrt negativ auf die Wahrnehmung von Geflüchteten und somit auf die tägliche Praxis aus:

„Man denke jetzt an die jungen Geflüchteten, also wir haben auch hier die Beratungsstelle für UMF, auch da gibt es, erzählte die Kollegin zuletzt, einen ganz anderen Umgang vom Jugendamt mit UMF als vorher. Vorher, das waren sympathische junge Männer aus dem fernen Osten und jetzt sind das womöglich potentielle Gefährder. Oder Personen, die ein Konfliktpotential in sich beherbergen.“ (F4)

Zum Umgang mit Diskriminierungen von Seiten der Einrichtungen für Geflüchtete gaben 88 % der Teilnehmenden in der Online-Umfrage an, Beratung oder andere Unterstützung für von Diskriminierung betroffene Klient*innen anzubieten.

Aufgeschlüsselt nach Art der Unterstützungsleistungen ergab sich folgendes Bild:

Q 18 Welche der folgenden Unterstützungsleistungen bietet Ihre Organisation im Diskriminierungsfall an?	
Sprechen über die Diskriminierungserfahrung im geschützten Raum	70 %
Verweis an spezialisierte (Antidiskriminierungs)Stellen	66 %
Information und Erstberatung	62 %
Verweis an andere Beratungsstellen	62 %
Vermittlung bei konkreten Konflikten (z.B. Kontaktaufnahme zu Diskriminierungsverantwortlichen)	44 %
Rechtsberatung / Rechtliche Vertretung	32 %
Psychologische Begleitung	30 %
Empowerment-Angebote für Geflüchtete	28 %

Abb. 6 Online-Umfrage: Antworthäufigkeiten (Mehrfachnennungen möglich)

Benannt werden auch die Grenzen der Interventionsmöglichkeiten bei Diskriminierungen. Das folgende Zitat steht stellvertretend dafür, dass für die meisten Beratungsstellen bei den Unterstützungsleistungen im Diskriminierungsfall das Primat der Aufenthaltssicherung im Vordergrund steht:

„Oder was ich so sehe, es geht ganz viel um Feuerwehr. Also wenn es irgendwie einen Bescheid oder dies oder jenes gibt in der Richtung. Aber eben dieses Begleitende, sei es in punkto Diskriminierung, sei es – also so in Richtung Integration oder so, das –, dafür ist (?im Moment) wenig Raum gewesen oder wenig Zeit hier gewesen. Also die meisten kommen hier an und sagen: Hier. Das. Und da muss dann auch direkt gehandelt werden. Und dieser andere Bereich, da war glaube ich auch keine Kapazität hier.“ (F14)

Unabhängig von den zur Verfügung stehenden Kapazitäten sehen viele der befragten Fachkräfte als entscheidende Grenze, gegen Diskriminierungen von Geflüchteten vorzugehen, ihre Zwangslage, dass sie und ihr Dienst sich in einer Doppelrolle befinden und auf die Zusammenarbeit mit den Behörden sind. Es gibt unterschiedliche Argumentationsstränge, die in diesem Zwiespalt angeführt werden. Die Konsequenz der Überlegungen ist in den meisten Fällen jedoch das Akzeptieren einer Diskriminierung von Geflüchteten, z. B. durch Behördenmitarbeiter*innen.

Ausschlaggebender Grund für diese Entscheidung ist die Befürchtung, dass eine Intervention sowohl für den/die Intervenierende/n als auch für andere bzw. zukünftige Klient*innen nach sich ziehen wird. Diese Befürchtung wird den Fachkräften auch oft von ihren Klient*innen widerspiegelt.

„Wir haben einen ganz guten Stand hier. Wir werden auch laut..., aber natürlich wir müssen auch gucken, wir müssen mit den einzelnen Instanzen zusammenarbeiten, ...dass wir nicht zu laut sind... d.h. nicht, dass wir uns vor offenem Rassismus wegducken, aber wir müssen vorsichtig sein, weil wir dann Informationen nicht mehr bekommen oder die Zusammenarbeit erschwert wird.“ (F15)

„Also, du hast es gut differenziert halt. Diskriminierung ist das eine. Und halt Entscheidungen über Aufenthalt, ja oder nein, ist eine andere Sache. Das haben wir jetzt nicht weitergegeben als Fall für die Gleichbehandlungsstelle oder Beschwerdestelle. Nur wir wollen da jetzt auch nicht-, wobei das jetzt anonymisiert

hätte das keine Auswirkungen. Aber an die Personen gerät man immer wieder halt, nicht? Wir. Und die kann manchmal auch konstruktiv sein und auch dann kulant sein gegenüber bestimmten Fällen sozusagen. Es ist auch nicht in unserem Interesse sozusagen auch hart zu ihr zu sein, aber auch sich nichts zu gefallen-, gefallen zu lassen. Das halt mit Menschen so umgehen kann. Wissen Sie, was ich meine? Das ist halt auch manchmal für uns ein gewisses Dilemma praktisch.“

Dieses Prinzip der „Kosten-Nutzen-Analyse“ lässt sich ebenfalls in den Aussagen zum Thema Empowerment erkennen; es führt in diesem Fall aber zu unterschiedlichen Meinungen bei den Fachkräften:

So äußert eine Fachkraft:

„Empowerment zu denken, ohne die aufenthaltsrechtliche Perspektiven, kannst Du vergessen. Die Leute sind empowernt, aber draußen.“ (F1)

Ein anderer Interviewpartner sieht in der Ermöglichung von peer-to-peer-Beratung einen wichtigen Beitrag für die Stärkung seiner Klientinnen:

„Eine afrikanische Frauengruppe..., die nutze ich auch. Ganz viele machen viele kulturelle Geschichten, aber eben auch... wenn jemand im Krankenhaus ist, dass die die Leute nochmal besuchen und mit denen reden und auch mit den Ärzten reden. Eine von den Frauen, die hat jetzt gerade ihre Kinderkrankenschwesterausbildung fertig gemacht, die hat also noch ein gutes Background, und die kann den Leuten auch erklären, was eben hier im Krankenhaus anders läuft als wie in Guinea oder sonst wo... Das ist jetzt nicht meine Idee gewesen, sondern das ist die Idee der Frauen... Ich mache dann, das mache ich dann aber auch gerne, so den ganzen Schriftkram und so den ganzen Blödsinn, den man halt hier in Deutschland braucht. Das ist dann halt so, aber die machen das, was wichtig ist.“ (F3)

Schließlich wurde uns in den Interviews geschildert, mit welchen weiteren Strategien auf welchen Ebenen die Einrichtungen Diskriminierungen bearbeiten:

Individuelle Ebene: Falldokumentationen, u. a. in Peergroups, Dienstaufsichtsbeschwerden

Institutionelle Ebene: Beschwerden über diskriminierende Praktiken bei Behördenleitungen, Gremienarbeit auf lokaler Ebene bei Behördenhandeln

Strukturelle Ebene: Öffentlichkeitsarbeit zur Skandalisierung von diskriminierenden Strukturen vor Ort, aber auch über überregionale Vernetzungen, Angebot von Sensibilisierungsworkshops für Ehrenamtliche.

Bei der Beantwortung unserer Frage, welche Unterstützung die Fachkräfte zur Bearbeitung von Diskriminierungen benötigen, war beiden befragten Gruppen vor allem der Wunsch nach Qualifizierungen und Infomaterial zum Themenbereich Diskriminierung bzw. Diskriminierungsschutz wichtig.

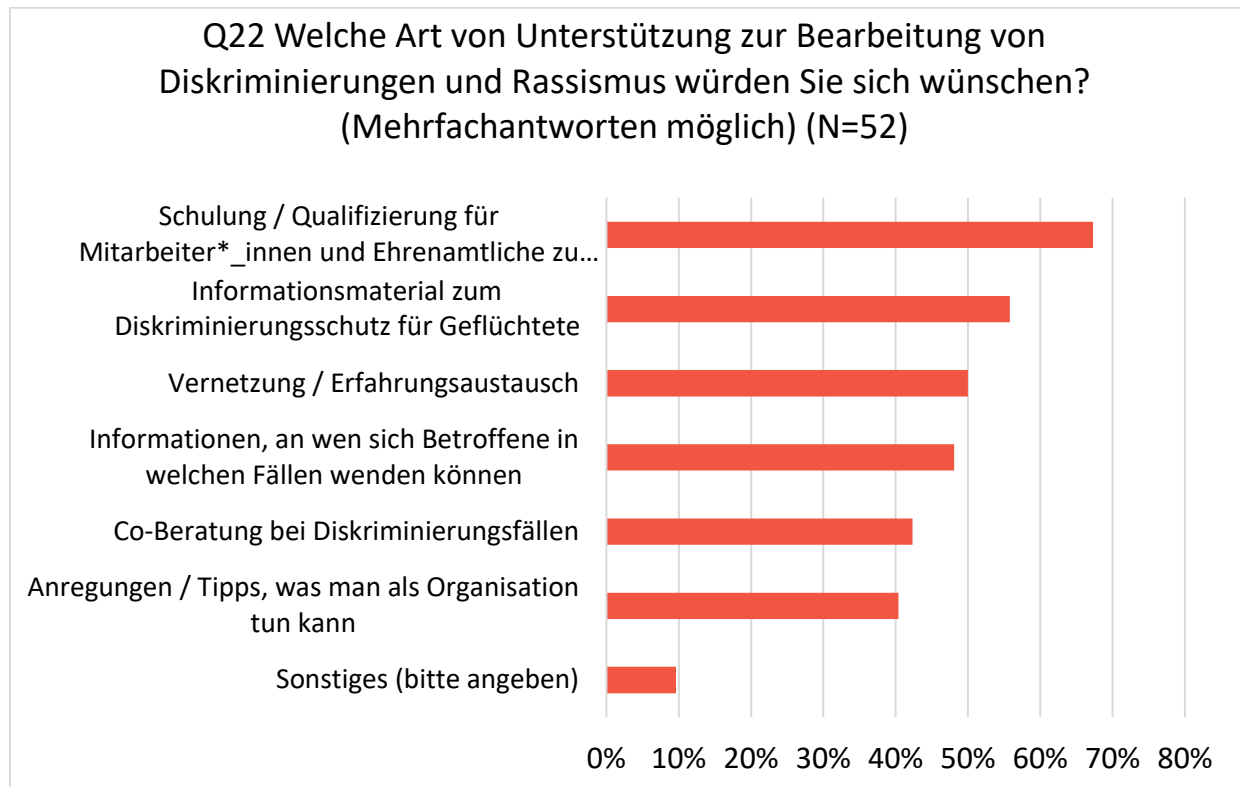
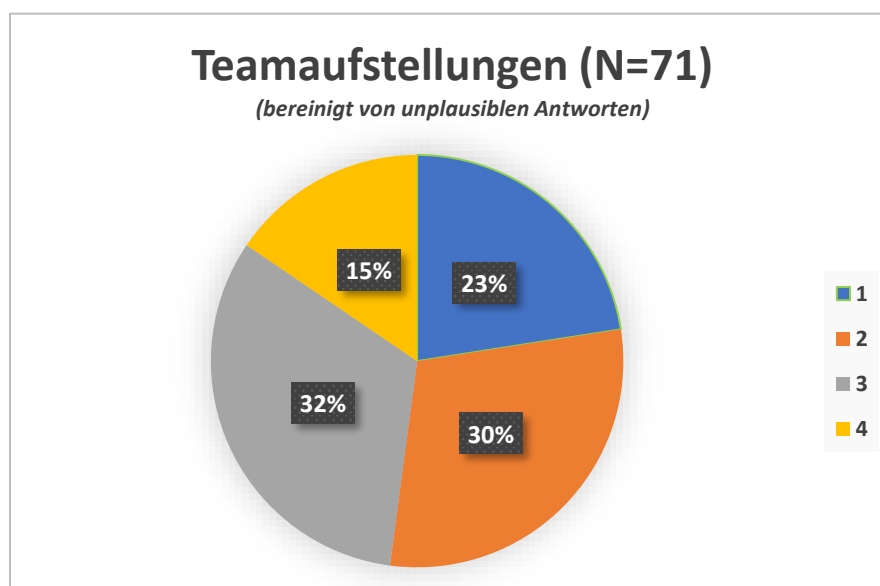


Abb. 7 Online-Umfrage: Antworthäufigkeiten

Sowohl in der Umfrage wie auch in den Interviews wird darüber hinaus die Bedeutung von Intervention und Supervision für die Teams und die ehrenamtlichen Unterstützer*innen im Hinblick auf die Bearbeitung von Diskriminierungen betont.

3.1.8. Rassismuskritische Aufstellung

Einen wichtigen Indikator dafür, wie die Soziale Arbeit mit Geflüchteten hinsichtlich der Bearbeitung von Rassismus und Diskriminierung aufgestellt ist, bildet die Teamzusammensetzung. Bemerkenswert erscheint, dass immerhin 16 von 71 beschriebenen Teams rein weiß sind; gleichzeitig arbeiten fast die Hälfte der Teilnehmenden in Arbeitszusammenhängen, in denen P.o.C. oder Menschen mit Fluchterfahrungen involviert sind.



Q4 Teamaufstellung: In unserem Team arbeiten (Freiwillige Angaben. Bitte geben Sie jeweils die Anzahl der Mitarbeitenden mit einem jeweiligen Merkmal an, die Sie oder die Mitarbeitenden sich selbst einem Merkmal zuordnen.

Abb. 8 Online-Umfrage Auswertung Teamaufstellung

Bezüglich der Reflexion des politisch-strukturellen Kontextes sowie der eigenen Positionierung und Haltung hinsichtlich Rassismus und Diskriminierung in der Arbeitspraxis ergeben die Fachkräfteinterviews ein vielfältiges, teilweise auch widersprüchliches Bild.

So findet durchaus eine kritische Auseinandersetzung mit der Abhängigkeit von asylpolitischen Entscheidungen statt:

„Aber es kommt irgendwann auch mal die Situation, wo wir quasi auch Gefahr laufen, Erfüllungsgehilfen irgendwie der Gesetzgebung zu werden.“ (F14)

Ebenso beleuchten die Fachkräfte selbstkritisch die Übernahme von Diskursen in den Arbeitsalltag:

„Also wenn man jetzt sich ... halt ein gewisses Bild von einer Bevölkerungsgruppe aneignet, dann kann man sich irgendwie im Berufskontext schwer davon trennen halt. Also einzelne Personen sind in der Lage, trotzdem sachlich zu bleiben auf der Arbeit, aber trotzdem findet man diese Einstellungen wieder.“ (F4)

Im selben Interview äußerte sich eine Kollegin, dass Sie ablehnende behördliche Entscheidungen, die auf der sog. ‚Bleibeperspektive‘ beruhen, nachvollziehbar fände:

„Die Personen im Asylverfahren nehmen das natürlich wahr und verstärken natürlich auch solche Selbstbilder sozusagen, wie: „Ich werde hier sowieso diskriminiert im Gegensatz zu einem Kriegsflüchtling... Es gibt da sehr viel Unmut. Auch Behörden halt müssen irgendwie das Gesetz so interpretieren und auslegen, dass Personen, die keine Bleibeperspektive hat, eben keinen Zugang zum Sprachkurs – also mag die Person auch so gewillt sein, an einem Sprachkurs teilzunehmen, es gibt eben halt keine Berechtigung dafür.“ (F16)

3.2. Diskriminierungserfahrungen aus der Perspektive geflüchteter Menschen

Handlungsleitend bei den Interviews mit Geflüchteten war der Aspekt der subjektiven Diskriminierungserfahrungen,³⁰ da diese Sicht der Betroffenen im Hinblick auf die Ziele von Kompass F aussagekräftigere Informationen darüber liefert, ob und wie stark sich Geflüchtete von einer gleichberechtigten Teilhabe ausgeschlossen fühlen.

Die unter dieser Prämisse mit den Geflüchteten durchgeführten Interviews zeigen, dass für viele der Befragten die Wahrnehmung im Vordergrund steht, aufgrund verschiedener zumeist rassistisch aufgeladener Merkmale der eigenen Person und Identität schlecht behandelt zu werden:

„Für mich, wirkliche Diskriminierung – [...] dass man erstmal, in der ersten Reihe, dass man schlecht behandelt wird. Und aufgrund seiner nicht ausreichenden Sprachkenntnisse oder dem [Aussehen], oder weil er wahrscheinlich, je nachdem, was es ist, ein Kunde beim Jobcenter oder ein Asylbewerber oder [...] wahrscheinlich einen Fluchthintergrund hat.“ (Betroffener (B)1)

Aus den verschiedenen Interviewsituationen ergaben sich unterschiedliche thematische Fokussierungen und Verläufe. In den sechs Einzelinterviews werden einerseits zumeist vergangene Einzelereignisse geschildert, die ob ihrer Auswirkungen individuell eine besondere Tragweite hatten und sich in besonderer, oft sehr emotionaler Weise ins Gedächtnis eingeschrieben haben und geschildert werden. Oder es werden Komplexe wiederkehrender Diskriminierungserfahrungen in bestimmten Räumen wie Unterkunft, Schule, Ämtern oder dem Öffentlichen Nahverkehr benannt, die zu einer verallgemeinerten Risikoeinschätzung und zu spezifischen Verhaltensstrategien innerhalb dieser Kontexte führen.

Demgegenüber werden in den Gruppeninterviews Diskriminierungserfahrungen aus relevanten Lebensbereichen wie Freizeitgestaltung, Dating, Sprachkenntnis, Zukunftsgestaltung und -sicherheit sowie Racial Profiling angesprochen. Diese Erfahrungen wurden miteinander abgeglichen, um in diesem Kontext unterschiedliche Interpretationen und Strategien zum Umgang mit Diskriminierungen zu schildern und miteinander zu diskutieren.

Dabei wird deutlich, dass vor allem die Serialität der Diskriminierungserfahrungen und ihre Kontinuität in unterschiedlichen Räumen sich bei den Interviewten in erheblichem Maße auf das allgemeine Lebens- und Sicherheitsgefühl sowie auf ihr Bild der deutschen Mehrheitsgesellschaft auswirkt:

„Ja, damals habe ich mir gedacht: Das ist ein tolles Land. Deutschland, Europa, Menschenrechte und alles. Und nach das halt, sehe ich alles im Gegenteil nach und nach [...] Erstmal fängt das mit Papier, habe ich ja erzählt, bei Ausländeramt. Dann kommt einfach [mit Securities] beim Einkaufen dann [und dann auch immer hier in der Schule wieder]. Es wird immer größer. Und ich bin so ein Typ. Ich kann die nicht vergessen. Es lagert und lagert und lagert. Und einmal wird groß.“³¹ (B2)

³⁰ Statt des Diskriminierungsbegriffs, der rechtlich eine Ungleichbehandlung benennt und damit eine Vergleichsgröße voraussetzt, haben wir in den Interviews danach gefragt, ob die Interviewten die Erfahrung gemacht haben, aufgrund rassistischer oder sonstiger Zuschreibungen schlecht behandelt worden zu sein.

³¹ Schüler am Berufskolleg, S. 11

Im Folgenden stellen wir die von unseren Interviewpartner*innen geschilderten diskriminierungsrelevanten Themenfelder dar, die von unseren Gesprächspartner*innen am häufigsten benannt werden, und die wir deshalb für die Soziale Arbeit mit Geflüchteten als zentral erachten.

3.2.1. „Deutschland sollte über die Leute, die in Heimen wohnen, wirklich etwas machen“³² – Diskriminierungsrisiken in den verschiedenen Unterbringungsformen für Geflüchtete

In den von uns geführten Interviews nimmt das Thema Wohnen einen großen Stellenwert ein. Wohnraum beschreibt – unabhängig von der konkreten Unterbringungsform – im Erleben der Interviewten einen Erfahrungs- und Begegnungsraum, der in erheblichem Maße von Abhängigkeiten, Weisungsbeugnissen, dem Verlust an Privatheit und von konkreten Diskriminierungserfahrungen geprägt ist.³³ Gleichzeitig bestimmen die Wohnbedingungen maßgeblich das Alltagsempfinden und die psychische Verfasstheit der Personen. Anhand konkreter Ereignisse berichten fast alle Interviewten von Formen der Diskriminierung, die sich aus den jeweiligen Unterbringungskontexten ergeben.

Nur fünf unserer 19 Interviewpartner*innen lebten zum Zeitpunkt der Interviews mit ihren Familien oder als Wohngemeinschaft in einer eigenen Wohnung.³⁴ Dabei äußern alle Personen das dringende Bedürfnis nach eigenem Wohnraum und Privatheit, da die jeweiligen Unterbringungsformen als stark belastend empfunden werden. Ein junger Mann schildert im Rückblick die Lebenssituation in einer Sammelunterkunft und verweist auf die Dringlichkeit menschenwürdiger Unterbringung:

„Ich habe eigentlich den Vorteil, den viele nicht haben: ich habe auch – wir haben auch unsere eigene Wohnung. Also, wenn, ist sehr wichtig für diejenigen, die Geflüchtete sind, die, die hier neu sind, dass man wahrscheinlich die gute Unterkunftsbedingung eigentlich hat. Das ist sehr, sehr wichtig. Ansonsten, dann bleibt immer man in einer Situation, in der sehr, sehr viel Trauma, sehr viel negative Einflüsse sich viel – davon – sich davon eigentlich beeinflusst – beeinflussen lässt.“³⁵ (B1)

³² Schüler am Berufskolleg über Heimunterbringung für unbegleitete minderjährige Geflüchtete und Sammelunterkünfte

³³ Dabei sind die geschilderten Diskriminierungserfahrungen stark abhängig von der jeweiligen Unterbringungsform und den sich jeweils daraus ergebenden Abhängigkeits-, Weisungs- und Näheverhältnissen. Die Abhängigkeit vom Personal im jeweiligen Wohnkontext wird von den Interviewten nicht als solche benannt, sondern zumeist in Kategorien der Ohnmachtserfahrung beschrieben. Nur zwei der von uns interviewten Personen, von denen beide in eigenen Wohnungen leben, nehmen in den Gesprächen keinen Bezug auf Diskriminierungen im Wohnumfeld.

³⁴ Eine Frau lebte mit ihren zwei Kindern bei der Familie ihrer Schwester, ein junger Mann wohnte mit seinen Eltern in einer eigenen Wohnung, eine junge Mutter lebte mit ihrem Lebensgefährten und Kindern in einer eigenen Wohnung, zwei Männer lebten in einer Wohngemeinschaft. Einige der Schüler waren in Pflegefamilien untergebracht, während andere in Wohngruppen wohnten, eine Person lebte infolge einer in der Sammelunterkunft erlebten Diskriminierung in einer Notunterkunft, alle anderen Interviewpartner*innen lebten in Sammelunterkünften und in als Unterkünfte angemieteten Hotels.

³⁵ Zitat eines jungen Mannes, der inzwischen mit seinen Eltern in einer eigenen Wohnung lebt.

Die Möglichkeit zu Übergriffen, Herabsetzungen und Willkür bis hin zu Grundrechtsverletzungen durch das Personal sind ein struktureller Bestandteil von Sammelunterkünften.³⁶ Die Schilderung einer Mutter, die nachts mit ihrem Baby und einem älteren Sohn der Unterkunft verwiesen wurde, verdeutlicht exemplarisch das Ineinandergreifen diskriminierungsrelevanter Macht- und Abhängigkeitsgefüge, das Machtmissbrauch erst ermöglicht und über die Unterkunft hinaus wirksam ist:

„I was kicked out of the Unterkunft, where I stayed with my kids, in the middle of the night. [...] One woman of the security staff accused me [falsly] of attacking her. When I asked the other guys from security, they told me they could not do anything, that they were afraid of losing their jobs. The same with the social worker, who decided that me and my kids had to leave the Unterkunft immediately. She didn't even listen to me but acted only on the basis of what the security woman had said. She locked the room with all my stuff in it, with all my money, with everything. So I had nothing, not even a blanket for the baby, and no money. [...] And then they called the police, when I refused to go, and I had to leave in the middle of the night. [...] The police] would not listen to me either about what had happened., they just insisted I followed the instructions of the social worker and that I had to leave. Because of your skin colour, they have already determined you are a criminal“³⁷ (B3)

Die von der Mehrheitsgesellschaft abgesonderte Unterbringung einer Vielzahl von Personen auf engstem Raum produziert zudem fast zwangsläufig Aggressionen und führt auch zu Konflikten zwischen Bewohner*innen. Dies äußert sich häufig entlang ethnischer, kultureller oder religiöser Zuschreibungen und Differenzen, in denen etablierte gesellschaftliche Machtverhältnisse reproduziert und in diskriminierender Weise wirksam werden:

„Es gibt Leute, die vier, fünf Jahre in solchen Heimen sind [...]. Wir lebten zum Beispiel sieben Personen in einem Platz. Man hat keinen Schlüssel für das Zimmer. Und dann sind die Leute auch aus verschiedenen Ländern [...]. Also dass es diese Unterschiede zwischen dieser arabischen und unserer Mentalität. Die fragen zum Beispiel direkt: Was ist deine Religion?“ (B4)

Das Diskriminierungsrisiko für besonders vulnerable Gruppen, insbesondere für LSBTQ-Geflüchtete scheint in Sammelunterkünften durch die erzwungene Nähe zu anderen Geflüchteten besonders hoch zu sein, erstreckt sich aber auch auf andere gemeinsame Unterbringungsformen. So berichten Schwarze schwule Geflüchtete von homophoben Angriffen durch andere Bewohner*innen einer Hotelunterbringung:

„And also they put us as to mix us with other people who are straight, they don't want if my friend for example visited me because our house we have time for visitors to come. But also the people who are neighbor around us, they don't want to see. They came from different culture, they are Muslim deeply, they don't want here that story. So they walk on me. They said: You are supposed even to die in Africa. If you could be in Africa, and you should die. You are making me, you are making us shameful.“³⁸ (B5)

³⁶ An dieser Stelle möchten wir auf die Ereignisse in der Erstaufnahmeeinrichtung in Burbach hinweisen, wo es durch das Sicherheitspersonal zu massiven Grundrechtsverletzungen bis hin zu Körperverletzungen gegenüber den Bewohner*innen gekommen ist.

³⁷ Nur durch die Intervention einer parteilich arbeitenden Beratungsstelle konnte noch in der Nacht die Unterbringung der Mutter und ihrer Kinder in einer Notunterkunft gewährleistet werden, wo die Familie bis zum Zeitpunkt des Interviews untergebracht war: *„I don't know where we are going to stay, what is ahead of us“.*

³⁸ Auch hier zeigt sich, dass Diskriminierungen häufig über den ursprünglichen Ereignisraum hinausweisen. So berichtet ein schwuler Schwarzer Geflüchteter beispielhaft von der Weigerung der Polizei, eine Anzeige gegen einen Weißen deutschen Bewohner wegen Sachbeschädigung aufzunehmen.

In allen Berichten über die Heimunterbringung unbegleiteter minderjähriger Geflüchteter stehen Erfahrungen von verweigerter Kommunikation, Willkür und Machtmissbrauch durch Betreuer*innen im Vordergrund:

„[A]ber als ich Deutsch gelernt hatte, sie haben nicht geantwortet, wenn sie wollten. Ich meine, mein Leben war abhängig zu ihre Lust und Laune. Wenn sie Lust hatten, hatten geantwortet. Wenn nicht, dann nicht. Zum Beispiel, unser Heim war hier und eine Halle war da, Fußballhalle. Ich liebe Fußball. Ein Betreuer ist zu mir gekommen und hat gesagt: „Du darfst nicht Fußball spielen gehen.“ „Warum?“ „Weil ich das sage.“ Okay. Dann damals konnte ich ein bisschen meckern und diskutieren. Dann bin ich gegangen und der Chef oder der Mann hat da gesagt, dass ich nicht spielen darf. Warum? Weil dein Betreuer gesagt hat. Okay. Zurück. Warum hast du das gesagt. Ich muss dir nicht antworten. Fertig.“³⁹ (B4)

Als weiteres zentrales Problem wird die mangelnde Kommunikationsmöglichkeit mit den Betreuer*innen beschrieben, da eine gemeinsame Sprache fehlt. So wird berichtet, dass die Jugendlichen weder Bedürfnisse vermitteln, noch die erfahrenen Diskriminierungen zurückweisen können, was das Gefühl der Hilflosigkeit und Demütigung verstärkt:

„Oder wenn wir krank waren. Damals konnte kein Mensch Deutsch wirklich. Manche konnten ein bisschen Englisch und so. Damals konnte ich sagen nur, dass ich krank war. Fertig. Ich bin krank. Fertig. Mehr nicht. Dann hat der [Betreuer, Anmerkung d. Autorin] mir gezeigt, weil ich nicht verstehen konnte: Eine Flasche Wasser auf einmal trinken. So war das. [...] Ja, auf einmal. Dann wirst Du wieder gesund.“ (B2)

Ein Schüler thematisiert das Problem des Übergangs in die Volljährigkeit und des Herausfallens aus Jugendhilfstrukturen und der zwangsläufigen Unterbringung in einer Sammelunterkunft.

„Von achtzehnte Geburtstag kam mein Sozialarbeiter zu mir. Der meinte: „Ja, was machst Du denn jetzt?“ Ich so: „Ich will ein eigene Wohnung.“ Meint sie: „Das gibt es noch nicht. Also, ich wohne, bei uns ist ein Turnhalle, da wohnen 80 Flüchtlinge. 80 Männer in eine Halle. [...]. Da gibt es keine Räume. Nur in einer Halle. Dann meinte sie: „Wenn irgendwelche Wohnungen gibt, dann sind erstmal die dran.“⁴⁰ (B4)

3.2.2. Diskriminierungen auf dem Wohnungsmarkt

In den Interviews wird deutlich, dass es einen strukturellen Mangel an geeignetem kommunalen Wohnraum für Geflüchtete gibt, der auch vor dem Hintergrund der bestehenden Wohnsitzauflage zu betrachten ist, die die systematische Diskriminierung auf dem privaten Wohnungsmarkt gegenüber anderen Menschen noch verstärkt.

³⁹ Willkürliche Entscheidungen von Betreuer*innen betreffen auch die Ernährung der Jugendlichen und Umfang und Art der zugeteilten Nahrungsmittel, wie mehrere Schüler übereinstimmend berichten: „Aber zum Beispiel wegen Lebensmittel. Wir hatten keine Wahl. Sie haben gesagt, ob wir etwas dürfen bekommen oder nicht und so weiter. Mit allem.“ (13) Auch die Nichtbearbeitung und Verschleppung von Hilfeersuchen werden benannt.

⁴⁰ Die Abhängigkeit von der Entscheidungsgewalt der Betreuer*innen betrifft neben der Freizeitgestaltung, der Nahrungsaufnahme und der körperlichen Gesundheit auch die Bereiche Zukunftsplanung und die Unterbringung nach der Volljährigkeit, was sich auch auf die Vormünder und Sozialarbeiter*innen außerhalb der Einrichtungen erstreckt: „Weil ich wusste es auch, es gibt dort ein Zimmer frei ist. Da habe ich sofort meinen Vormund angerufen im Jugendamt. Daher sie sagt: „Ja okay, ich bearbeite dran.“ Ja, okay. Dann hat sie aufgelegt. Zwei Wochen. Ich habe keine Antwort bekommen. Ich habe sie wieder angerufen. [...] Ihre Kollegin hat geantwortet,

„I try to find a room of our own, but it is impossible to find an apartment, not only in XXX, where everything is so expensive, and there are no apartments to rent. And because I have no Residenzpflicht, I can go everywhere, I would go far from here as well, if I find a room somewhere else. But it is impossible if you are on your own.“ (B3)

Fast alle der von uns befragten Menschen thematisieren verdeckte und direkte Diskriminierungen durch Vermieter*innen. Besonders stört die Abhängigkeit von deutschen Unterstützer*innen, ohne sie bestehen kaum Chancen auf eine erfolgreiche Anmietung:

„Also, ich muss ganz ehrlich sagen, ich habe Glück gehabt. Die Frau X [ehrentamtl. deutsche Unterstützerin, Anmerkung d. Autorin], sie hat mich gefragt. Aber es gibt Freunde von mir, die seit vier Jahren in Deutschland leben und bis heute nichts gefunden haben [...] Ich meine, wenn man eine Wohnung sucht, wenn ein Flüchtling selber die Wohnung sucht, das wird nicht hinhauen, das wird nicht klappen.“ (B6)

Das Scheitern eigenständiger Bemühungen um eine eigene Wohnung wird von fast allen Wohnungssuchenden als zentrales Problem beschrieben. Als Grund dafür werden rassistische Zuschreibungen auf Seiten der Vermieter*innen gesehen, die dazu führen, dass es erst gar nicht zu einer Kontaktaufnahme kommt:

B: Und ich suche Kleinanzeige zum Beispiel [...]. Und ich rufe an. Ich habe eine Anzeige auch geschrieben. [...] Manchmal die antworten, manchmal die antworten nicht, und manchmal gesagt sie sind schon weg.

*I: Warum antworten Vermieter*innen nicht auf eigene Anzeigen?*

B: Ich glaube, die sehen die Namen. (B7)

Außerdem werden von den männlichen interviewten Personen auch die Verwobenheit mit anderen Diskriminierungsgründen wie Alter benannt:

„Ich habe zwei Anzeigen gesehen. Dann habe ich dort angerufen. Ich meine so: "Ja, ich rufe wegen meinen Freunden an." Dann meint sie: "Ja, wie alt sind die?" - "Ja, unter zwanzig." - "Ja, die sind zu jung", meine ich. Ich rufe nicht wegen ihr, wegen der Wohnung. Nicht? Und dann, ganz ehrlich, die meinte: "Ja, aus welchem Land?" - "Ja, die sind Flüchtlinge aus Afghanistan." - "Nein, da auf keinen Fall. Tschüss." (B4)

Als weiteres zentrales Problem bei der Wohnungssuche wird mehrfach das Fehlen einer Arbeit und die Regelversorgung durch das Jobcenter aufgeführt:

„Zum Beispiel man sucht eine Wohnung im Internet oder Zeitungen. Wenn man dort sucht und anruft, dann fragen sie: „Arbeitet er?“ Wenn man sagt: „Nein, der hat keine.“ Dann sagen sie: „Nein, wir möchten es nicht“ (B6)

Den Zugang zum Wohnungsmarkt betreffend zeigt sich deutlich die Wirkung des Ineinandergreifens von struktureller und institutioneller Diskriminierung als Legitimation individueller Diskriminierungen z. B. durch private Vermieter*innen:

„And you found at the house, they say they accept the Jobcenter, but if you are black, they look like they decide who they want to rent their house. They select color also from this private houses, they select the color where they like.“ (B5)

3.2.3. Freizeitgestaltung und öffentlicher Raum

Neben den zum Teil sehr allgemeinen Beschreibungen der interviewten Geflüchteten, die von Herablassung bis hin zu Feindseligkeit reichen, spezifizieren mehrere Interviewte ihre Diskriminierungserfahrungen im öffentlichen Raum. Vor allem junge

Männer empfinden es als herabsetzend und ausgrenzend, wenn Angehörige der Mehrheitsgesellschaft Begegnungen bewusst vermeiden:

„Man kann hier auf dem Bürgersteig laufen, dann sieht man, dass die Leute sich den Weg tauschen, gehen die auf die andere Seite. Man sitzt in der Bahn, drei Stühle daneben sind frei, keiner sitzt da. Das merkt man auch.“ (B1)

Auch als verdächtigend empfundene Blicke bis hin zu direkten feindseligen Blicken spielen eine Rolle, oft im Zusammenhang mit der Herkunftssprache:

„Also, zum Beispiel, fängt an, wenn man einfach in die Bahn einsteigt. Ich weiß wahrscheinlich, es ist normal, aber ich finde das wahrscheinlich, ich werde viel, von vielen eigentlich angeguckt. [...] Die studieren mich irgendwie von oben nach unten. Und die warten nur darauf – auf: welche Sprache werde ich sprechen jetzt. [...] Die Leute reagieren nicht darauf, direkt. Aber sieht man, dass die – dass das für sie nicht so angenehm ist. Genau. Aber dass die alle mich angucken, [...] das erlebe ich immer, ganz oft.“ (B2)

Den öffentlichen Nahverkehr betreffend berichten drei Personen von unmittelbar gegen sie gerichteten Angriffen. Dabei schildert ein junger Mann eine konkrete verbale und körperliche Bedrohung, die durch vom Sehen bekannte Mitreisende entschärft werden konnte. Zwei Frauen berichteten von verbalen Angriffen gegen sie:

„For example I was in a bus. I had the baby with me, and some shopping bags and there was no place to sit for us. And then an old man who was sitting stated to yell at us, completely out of the blue, and he insulted me and the baby. And then he went on mumbling for himself. And the other passengers did not intervene, they even looked away. And that incident is not an exception, things like that often happen to people like us.“ (B3)

Als weiteren zentralen Aspekt benennen junge männliche Geflüchtete Racial Profiling durch private Sicherheitskräfte oder Polizeibeamte. Auch hier weist die eine erste Diskriminierung, das Racial Profiling durch Polizeibeamte, über das einzelne Diskriminierungsereignis hinaus und es folgt ein zweites:

„Und hier werden wir, also, wir sind alles geflüchtete Leute, anders behandelt. Also wir haben nicht die Gleichberechtigung, was die Deutschen haben. [...] Ich bin auch einmal von der Polizei kontrolliert. Haben die also nach Ausweis gefragt. Dann habe ich meinen Ausweis⁴¹ gegeben. [...] Und dann sagte ich sofort, der hat sofort, ich weiß nicht, was er geschrieben hat. Der hat mir gar nichts erzählt. Weil ich nur einfach dastand und ich warte auf meinen Freund. Das war aber 12 Uhr Nacht. Der kommt von anderer Stadt. Ich habe das so erzählt, der hat komplett anders geschrieben. Ich habe danach, ungefähr zwei Wochen, also Brief bekommen, dass ich als Drogenverkäufer da war.“⁴² (B9)

Die Gesamtheit der Einzelerfahrungen und der Austausch mit anderen männlichen Geflüchteten darüber wirkt sich auf das allgemeine Sicherheitsempfinden in der Öffentlichkeit, vor allem bei Begegnungen mit Polizeibeamten aus:

„Ja, bei Polizisten sind, das ist ganz andere Thema. Also, wo ich gewohnt habe, war es auch genauso. Die haben uns schlecht behandelt und ich sehe es immer noch, auch hier in Deutschland. [...] Wenn ich die sehe, dann fühle ich mich eigentlich unsicher. [...] Das ist die Geschichte mit Polizisten. [...] Die sehen uns ein bisschen anders auch. Jeder die Schwarzkopf ist, der ist kriminell.“ (B4)

⁴¹ Hier ist die Aufenthaltsgestattung gemeint.

⁴² Durch die Intervention eines Betreuers konnte die Situation mit der Polizei geklärt werden.

Mehrere junge Männer berichten von Racial Profiling durch private Sicherheitskräfte in Geschäften. Die Schilderungen reichen von allgemeinen Verdächtigungen bis hin zu Taschenkontrollen beim Einkaufen:

„Wenn ich bei [Supermarktkette], ich habe das also erlebt, ich habe mir was eingekauft und, ja, der Typ hat mich gesehen, der meinte: "Ja, darf ich vielleicht deine Tasche kontrollieren?" Und ich so: "Na, hundert Leute stehen in der Schlange. Wieso musst du nur mich kontrollieren hier. Weil ich nur anders aussehe.“ (B7)

Ein junger Mann berichtet zudem auch von Zutrittsverweigerungen auf Ämtern, wobei gerade in diesem Fall die Diskriminierung durch private Sicherheitskräfte weitgehende materielle Folgen über die eigentliche Erfahrung hinaus haben kann.

Eine ebenfalls systematische Diskriminierungserfahrung stellt die Verweigerung des Zutritts zu Clubs dar, von denen viele der interviewten jungen Männer berichten. In besonderer Weise wird dies im Interview von schwulen Schwarzen Männern thematisiert, da schwule Clubs für sie einen besonders zentralen Begegnungsraum schwulen Lebens markieren:

„There are some gay clubs, they tell you, yeah, it's a gay club, but we can't allow you in, because you are from Africa, you're black. Why should people from my community like discriminate against me because of my color? Why can't I be allowed in a gay club because of my color?“ (B8)

3.2.4. Soziale Kontakte und Sprache

Die geschilderten Erfahrungen verweisen auf die Wichtigkeit sozialer Begegnungsräume über die Begegnung mit anderen Geflüchteten und professionelle/sozialarbeiterische Kontakte hinaus. Es zeigt sich, dass aufgrund der Unterbringungs- und Lebensumstände einerseits und der rassistischen Strukturierung des Alltags andererseits die ohnehin nur begrenzt zugänglichen Begegnungsräume ebenfalls von Diskriminierungserfahrungen markiert sind.

Ein besonderes Beispiel dafür ist der digitale Begegnungsraum „Grindr“ für schwules Dating, bei dem das Spektrum von Diskriminierung von verbalen Attacken bis hin zu Missbrauch und körperlicher Gefährdung bei einem Treffen reichen können:

„So, you found they say: Why you don't want to sleep with me? – You are stupid African. You must back to your country. [...] And if you say „No“ you became enemy. If you say yes, you accept yourself to use with this people. They say: You are good, I like Africa.“ (B8)

Des Weiteren zeigt sich, dass das Leben von geflüchteten Menschen häufig in abgeschlossenen Räumen stattfindet. Dies betrifft nicht nur die Unterbringung in Sammelunterkünften, sondern auch – wie von unseren Interviewpartner*innen als diskriminierungsrelevant benannt – die gesonderte Beschulung in sogenannten Integrationsklassen sowie häufig gesonderte und zum Teil nicht nach Kenntnisstand organisierte Sprachkurse für Geflüchtete.

Die Erfahrungen zeigen, dass zum Beispiel Lehrer*innen in Integrationsklassen verbal diskriminieren können, ohne Interventionen oder Sanktionen befürchten zu müssen.

„Aber in der Schule, da wo man sich wohlfühlen muss, ich denke schon, dass das so ist, die Lehrerinnen sagen immer, immer was. [...] Ich denke, was wir machen, vielleicht das [Lernergebnis, Anm. d. Autorin] ist auch nicht so gut, aber alle Leute können das machen, egal ob Deutsche oder Amerikaner oder keine Ahnung. Direkt sagen sie das: „Ja, hier ist nicht Afghanistan. Darf man nicht sowas machen.“ Aber ich habe das nicht

als ein Afghane gemacht, ich habe das als ein Mensch, ein Junge gemacht. Es ist immer so. Jeden Tag müssen wir hören.“ (B4)

Auch jenseits solcher gesonderten Räume gestaltet sich die Partizipation an gesellschaftlichem Leben für Geflüchtete schwierig. Die Begegnungen sind häufig auch in heterogen genutzten Räumen von Barrieren zwischen Geflüchteten und Angehörigen der Mehrheitsgesellschaft gekennzeichnet, wie das Beispiel aus einer Klasse zeigt, in der geflüchtete zusammen mit nicht-geflüchteten Schüler*innen unterrichtet werden:

„Sowieso wir sprechen, aber immer getrennte Gruppe. [...] Immer gibt es die eine Linie zwischen. Sonst wenn jemand braucht Hilfe, sie helfen gerne. Aber es gibt immer diese Linie immer dazwischen. [...] Freundschaft niemals. Nur für Hilfe jetzt. (B10)“

Der Wunsch nach sozialen Kontakten über die eigene Peergroup anderer Geflüchteter hinaus wird von fast allen Geflüchteten benannt. Jedoch unterscheiden sich die Schilderungen stark hinsichtlich der angewandten Strategien. Diese reichen von der Kontaktsuche über digitale Räume und Freizeitangebote bis hin zur Vermeidung von Kontakten zu anderen Geflüchteten, während andererseits einige Interviewte von der Vermeidung potenziell diskriminierungsrelevanter Räume und Begegnungsfelder und sozialem Rückzug berichteten.

Der Wunsch nach Kontakt speist sich u. a. aus dem Bedürfnis nach dem Erlernen der deutschen Sprache und ihrer Anwendung, denn Geflüchtete sind aufgrund fehlender Sprachkenntnisse häufig von Diskriminierungen oder Abhängigkeiten betroffen, z. B. beim Vereinbaren von Terminen, bei der Wohnungssuche, bei Behördengängen oder beim Verstehen amtlicher Briefe:

„Als ich am Anfang nach Deutschland kam, das war alles schwierig im Prinzip. [...] So später haben wir Leute kennengelernt, auch helfende Personen kennengelernt. Du dann dadurch würde es viel leichter [...]. Wenn eine Post kommt und man kann das nicht verstehen, da fängt schon damit an. Hatten niemanden gehabt, dem wir das zeigen konnten. [...] Briefe kamen, und ich verstand die nicht so. Und dadurch haben wir Sachen verloren. Wir haben die Sachen nicht verstanden.“ (B6)

Dabei werden fehlende Sprachkenntnisse von fast allen von uns Interviewten einerseits als Barriere zwischen Geflüchteten und Angehörigen der Mehrheitsgesellschaft wahrgenommen, zugleich aber als diskriminierungsrelevante Kategorie und als Grund für Diskriminierungen benannt:

„Ich glaube, die Sprachkenntnisse spielen eine ganz wichtige Rolle. Also, wenn die anderen spüren, dass man wenig Deutsch reden kann, dann [...] wird man normalerweise ein bisschen diskriminiert. [...] Ich habe das [...] ganz oft erlebt [...], dass man auf einmal die Sprachkenntnisse nicht ausreichen [...]. Dann spürt man das direkt, dass da andere Menschen ein bisschen negativ darauf reagieren.“ (B1)

Die erlebten Diskriminierungen erfolgen den Schilderungen nach sowohl aufgrund der Sprache, aber auch durch sprachliche Ausschlüsse und Verweigerungen, also durch den Gebrauch von Sprache selbst:

„Zum Beispiel, wenn ich die sehe, ich [frage] oft „Können Sie bitte langsam, das kann ich besser verstehen.“ Die [...] redet so schnell.“ (B7)

Fehlende Sprachmittlung wird dabei von fast allen Interviewten als grundlegendes Problem im Umgang mit Behörden angeführt:

„Nein. Sie haben keinen [Dolmetscher]. Nein, nein, nein. Oder wenn sie wissen, dass jemand zum Beispiel, er spricht kein Deutsch, sie schreiben, sie schicken einen Termin. Sie schreiben, du musst einen Dolmetscher mitbringen.“ (B10)

Die Diskriminierungen aufgrund von und durch Sprache wirken sich auch im Gesundheitsbereich aus, mit möglichen schwersten gesundheitlichen Konsequenzen:⁴³

„Als mein Vater die Symptome von Schlaganfall bekommen hat, ich, wir total durcheinander, ich konnte eigentlich nicht das gut [...] auf Deutsch formulieren. Oder [...] seinen Status [...] dem Notarzt beschreiben. [...] Ich habe direkt gespürt, dass der Arzt sich gelangweilt [...] und sagt: „Nein, das ist [doch] kein Schlaganfall. Ruft Ihr mal den [...] Krankentransport.“ (B1)

Daraus resultierend benennen die meisten der Gesprächspartner*innen die Notwendigkeit des baldigen Erwerbs deutscher Sprachkenntnisse. Den Spracherwerb betreffend berichtet eine muslimische Geflüchtete von fortgesetzter Diskriminierung durch den Lehrer im Sprachkurs, die von allgemeinen antimuslimischen und antisemitischen Inhalten und Kommentaren über direkte verbale Anfeindungen und Übergriffe bis hin zu Lehrverweigerungen reichten. Dies wurde von der Leitung der Sprachschule gedeckt:

„I left the course, because I felt so humiliating. Last day, when I was in the course, he was just shouting at me so much [...] And he used to broke me. I think not only me. All the students [...]. [3] I hate to open the book, to make – I hate the Deutschkurs and the Deutsch language and I hate everything at that time“ (B3)

Jenseits der sich aus den oben angeführten Themenfeldern ergebenden sprachlichen Abhängigkeit von deutschsprachigen Unterstützer*innen wird hinsichtlich sozialer Kontakte mit Angehörigen der Mehrheitsgesellschaft mehrfach das Bedürfnis nach persönlichen Näheverhältnissen, Geborgenheit, Anerkennung und sozialer Teilhabe benannt:

„This because I’m here one year, I found different friends. But [...] there is nobody who ask: „Can I introduce you to my family? Or „Can you visit us, weg et tea. It’s not easy. [...]. And [...] maybe there’s something they don’t understand [...] because they don’t have time exchange experience and to hear from us.“ (B8)

Dies verweist auf die Wichtigkeit von Kontakten zu deutschsprachigen Hilfestrukturen, bei denen insbesondere ehrenamtlichen Strukturen eine große Bedeutung zukommt:

„Es gab Leute, die ich wie meine Familie angesehen habe und die sich um mich richtig umsort haben oder besorgt haben. [...] Also solche Leute habe ich wie meine Familie gesehen. Die haben sich um mich gekümmert. Oder um uns. In der Schweiz zum Beispiel [Ankunftsort unmittelbar nach der Flucht, Anmerkung der Autorin], wenn man verzweifelt war und richtig alles eng war, da war niemand auf meiner Seite, der mich tröstete [...].“ (B6)

Gleichzeitig sind gerade individuelle alltägliche Kontakte zu Nicht-Geflüchteten hinsichtlich rassistischer Diskriminierungen und den daraus resultierenden Verletzungen besonders risikoreich, wie die Beispiele schwuler Geflüchteter zeigen:

„Ich habe sogar mit einem deutschen Mädchen geredet. Ich hatte mit sie drei Monate Kontakt. Und nach drei Monaten habe ich ihren Kontakt komplett, also, verloren. [...] Ich habe dann, ich bin dahingegangen. Und dann sie hat mir gesagt, ich kann nicht mit ihr reden, weil das meine Familie nicht wollen.“ (B9)

⁴³ Vgl. Beispiel Heimunterbringung des unbegleiteten minderjährigen Geflüchteten

3.2.5. „You don't get to decide anything“⁴⁴ – Zukunftssicherheit, Lebensplanung und Behördenhandeln

Einen zentralen Aspekt hinsichtlich Diskriminierungserfahrungen nimmt bei fast allen interviewten Personen der Bereich Lebensplanung ein, bei dem im Mittelpunkt die aufenthaltsrechtliche Unsicherheit und die Abhängigkeit von Behördenhandeln und den individuellen, teils willkürlichen Entscheidungen einzelner Behördenmitarbeiter*innen steht:

„Wenn sie wollen wirklich den Menschen helfen, sie machen das. Sonst nein. [...] Wenn ich sehe meine Papiere bei einer Frau, ich bin sehr zufrieden. Weil ich kriege für sie keine Abschiebung. Ich kriege immer drei Monate. Wenn meine Papiere gehen zu einem [...] andere Büro, einen Mann. Dann kriege ich... dann Abschiebung. Es gibt zwei [Zimmer] bei mir. [Zimmer 1] ist grün. Nicht, aber ich sehe, die Tür ist grün. Hoffnung für mich. Aber die andere ist rot.“ (B10)

Daneben werden vor allem die Bereiche Arbeit und Berufsperspektiven genannt. Damit sind Bereiche angesprochen, die nicht zuletzt aufgrund regelhafter diskriminierender Gesetzesvorgaben in besondere Weise das Handeln von Mitarbeitenden in Behörden betreffen. Dabei sind, wie im Fall von Ausbildungsduldungen, die Möglichkeiten zur Arbeits- oder Ausbildungsaufnahme oft eng mit aufenthaltsrechtlichen Perspektiven verknüpft. Im Einzelfall hängen die Möglichkeiten einer selbstbestimmten Gestaltung der eigenen beruflichen Zukunft von der Interpretation von Ermessensspielräumen, der Erlaubniserteilung und der Verfügungsgewalt einzelner Behördenmitarbeiter*innen ab, die damit zugleich über einen künftigen Aufenthalt in Deutschland entscheiden:

„Und ich war in der Schule, die Frau sagte: „[...] Dann kriegst Du sofort einen Ausbildungsplatz“. Das war so. Das war meine letzte Möglichkeit [, eine drohende Abschiebung auszusetzen, Anmerkung der Autoren]. [...] Deswegen AWO auch. Hartz auch. Wollen [mich] überall. Weil wegen der Sprache. [...] Aber ich darf das nicht. Weil die Ausländerbehörde erlaubt das nicht. [...]. Ich bin in Ausbildung., aber ohne Erlaubnis. Und jetzt, ich muss weg. Ganz.“ (B10)

Trotz spezieller Kenntnisse und Qualifikationen, wie z. B. Sprachen oder Kenntnissen nach den Prinzipien der Peerarbeit, für die auf dem Arbeitsmarkt ein allgemeiner Bedarf besteht, ist der Zugang zum Arbeitsmarkt behördlich beschränkt. Hier sind es häufig politisch oder sozial parteilich engagierte Einrichtungen und Initiativen, die über Konstruktionen von Aufwandsentschädigungen oder Übungsleiterpauschalen Geflüchtete in Projekten engagieren, für die das Arbeitsverbot keine Gültigkeit hat:⁴⁵

„Ich hatte eine ehrenamtliche Arbeit und das bei der Jugend [...], wir haben ein Jugendzentrum und wir arbeiten mit dem Jugend. [...] Ich habe dann den Job bekommen,] weil ich schwul bin und dann wir haben ein Jugendzentrum von schwulen und lesbischen Jugendlichen.“ (B7)

Zudem wird der Zugang durch andere strukturelle und institutionelle Barrieren erschwert. So wird mehrfach die Schwierigkeit benannt, ohne deutschsprachige Unterstützer*innen oder spezielle Vermittlungskampagnen – beispielsweise durch die Handwerkskammern – überhaupt eine Ausbildungs- oder Arbeitsstelle zu bekommen. Hier werden ungleiche Zugangsvoraussetzungen und Diskriminierungen bei Auswahlverfahren angesprochen, die sich auf die Sprache beziehen:

⁴⁴ Ein Befragte auf die Frage, welche Erfahrungen sie mit Sozialarbeiter*innen gemacht hat.

⁴⁵ Hier beziehen die Autor*innen auch Erkenntnisse aus Fachberatungen ein; vor allem MSOs und LSBTQ-Einrichtungen und Projekte haben geflüchteten Menschen Arbeit auf Basis geringer Entlohnung vermittelt.

„Jetzt zum Beispiel, vor zwei Wochen hatte ich ein Vorstellungsgespräch gehabt. So eine Anhörung. Wenn man solche Plätze reingeht, man ist nicht gleich wie ein Landsmann. Also ein Deutscher. Dann ist es nicht alles richtig, was sprachlich anbetrifft. [...] Mit der Sprache fängt es schon an. Wenn man nicht richtig sprechen kann, dann hat man schon... Sowas wollen sie nicht. Ich würde persönlich sehr, sehr gerne eine Ausbildung machen.“ (B6)

Während mehrere Geflüchtete berichten, seitens des Jobcenters keine sinnvolle Unterstützung bei der Arbeitssuche zu bekommen, schildern zwei junge Männer Probleme bei der Arbeitsplatzzuteilung und bei der Aus- und Bezahlung durch Personalvermittlungs- und Zeitarbeitsagenturen, die sie auf das Vorenthalten notwendiger Informationen und Vorgaben zurückführen:

„Das Problem war, ich habe Überstunden gehabt. Man hat aber zu mir gesagt: Du hast 60 Stunden [unter]geschrieben, Du wirst also nur 60 Stunden bezahlt. Und dadurch habe ich meine Überstunden verloren. Nicht bezahlt. [...] Wenn der Monat zuende war, dann kam eine andere Bezahlung raus, als ich gearbeitet habe.“ (B11)

Die Berufs- und Lebensplanung betreffend berichten Schüler uns von regelmäßigen Entmutigungen durch Lehrer*innen und ihrer Wirkung:

„Wenn ich der Lehrerin sage, dass ich mein Abitur machen will, guckt sie mich so an. Und dann sagt sie: [...] Lieber gehen Sie in Ausbildung. Machen Sie kein Abitur. Sie werden das nicht schaffen. [...] Also, ich bin damals runtergegangen, komplett untergefahren. Ich habe gesagt, ich kann nichts machen. [...] Und jetzt sitze ich in eine Klasse, wo man mittleren Schulabschluss macht. Und werde ich auch auf jeden Fall schaffen. [...] Ich will es machen. Und die Ausbildung könnt ihr für euch behalten, sage ich mal.“ (B9)

Lediglich eine der von uns interviewten Personen verfügt über einen Ausbildungsplatz⁴⁶. Jedoch berichtet sie von fortgesetzten massiven rassistischen Diskriminierungen durch Arbeitskolleg*innen und den Vorgesetzten. An der Kopplung von Berufstätigkeit bzw. Ausbildung an den Aufenthaltsstatus zeigt sich das Dilemma für die betroffene Person, sich gegenüber dem Vorgesetzten in geeigneter Form gegen Diskriminierungen zur Wehr zu setzen:

„Erste Mal er [der Chef] hat gesagt: „Warum hat er eine Erlaubnis bekommen. Er ist nicht aus Syrien“. Ein Problem. Zweites Mal er hat gesagt, warum ich habe Aufenthaltserlaubnis. Ich darf nicht Aufenthaltserlaubnis, wenn meine Ausbildung nicht fertig ist. Zweite Mal. Die dritte Mal sagte, wenn ich nicht mit einer Frau verheiratet und ein Kinder bekommen, ich darf nicht in Deutschland bleiben. [...] Ich habe nur geweint in meinen Herz. Und dann in meinem Auge auch. Weil ich weiß, ich habe keine andere Möglichkeit.“ (B12)

3.2.6. „In a way you get accustomed to it, and on the other hand you don't.“ – Wahrnehmung und Wirkung rassistischer Diskriminierung und Strategien im Umgang damit

Die Wahrnehmung von Diskriminierung durch die von uns interviewten Geflüchteten verläuft nicht entlang rechtlicher Kategorien oder durch den Vergleich mit der Behandlung nicht-geflüchteter Menschen und beruht, von konkreten Einzelerlebnissen abgesehen, in einem allgemeinen Gefühl, schlecht und ungerecht behandelt zu werden:

„[...] Wenn ein fremder Person einkommt in ein [...] Land eigentlich kommt [...] so behandelt. Komisch, [...] mit komisch würde ich das beschreiben. Oder manchmal

⁴⁶ Ein anderer junger Mann hatte zum Zeitpunkt des Interviews seinen Ausbildungsplatz aufgrund von Kündigung innerhalb der Probezeit verloren.

unfreund-, bisschen unfreundlich. Und mit keinem Verständnis, keinem Verständnis auch würde ich das beschreiben.“(B1)

Dabei erfolgt die Einordnung der erfahrenen schlechten Behandlung häufig durch Sinneswahrnehmungen. So schildern mehrere Betroffene, dass sie jenseits vermeintlich höflicher Umgangsformen eine allgemeine Abneigung spüren oder sehen:

„Zum Beispiel, wenn sie [...] sagen: „Ich hasse Dich“, aber sagen Dir „Guten Morgen“. Aber die Augen sagen. Du fühlst das.“ (B7)

Diskriminierungen werden von der Mehrzahl der interviewten Personen als ein Kontinuum erlebt, das alle zentralen Lebensbereiche betrifft; rassistische Diskriminierungen werden dabei als nahezu unausweichlich erlebt, was die Zurückweisung aus Sicht der meisten Interviewten erheblich erschwert:

„Yeah, but you cannot tell maybe five people every day this.“ (B3)

Die Wahrnehmung von Diskriminierungen erstreckt sich auch auf die Wahrnehmung medialer Diskurse über Geflüchtete. Deren als hetzerisch empfundene Berichterstattung wird von einem jungen Mann als Grund für die allgemeine herabsetzende Stimmung gegenüber vor allem männlichen Geflüchteten angeführt:

„Also ich weiß nicht, woran denken eigentlich die Menschen, [...] wenn sie mich angucken. Dann sieht man eigentlich [...] auf den Gesichtern, dass insbesondere ein paar Frauen auch. [...] Das kann ich auch verstehen. Also, weil – genau. [...] „Es gibt eine Stimmung in der Realität und es gibt eine Stimmung in den Medien. Also die Stimmung in den Medien ist total Katastrophe. Also ich finde das total immer – ich will manchmal nicht gucken. [...] Von manchen Leuten sind die Kommentare ganz aggressiv würde ich sagen. Genau. Der Grund [für das Unbehagen der Frauen, Anmerkung der Autorin] ist die Medien. [...] Ich habe das Gefühl, dass die Medien irgendwie Steuerung ausüben.“ (B1)

Einen besonderen Stellenwert nehmen in diesem Zusammenhang gemeinsame Orte und der Austausch mit Peers mit Fluchthintergrund ein. Für viele eine der wenigen Möglichkeiten, sich von den ständigen Diskriminierungen und ihren Auswirkungen zu erholen und sich etwas Gutes zu tun:⁴⁷

„[...] Ich mache es jedes Wochenende. Ich esse nicht zuhause [...]. Am Freitagabend bin ich [...] mit einem Freund, da kochen wir was zusammen, essen was zusammen, und das tut mir gut. [...] Ja, ich kann da alles kochen, was ich möchte.“ (B2) Und ein anderer Schüler ergänzt: *„Ja, man vermisst das Essen von Heimat, das ist Kultur, weil man damit aufgewachsen ist. Das ist so ein bisschen, nicht so einfach alles vergessen.“ (B4)*

Eine andere Reaktion auf wiederholte Diskriminierungserfahrungen ist die Anpassung an mehrheitsgesellschaftliche Anforderungen, was jedoch teilweise als Verlust der Selbstbestimmung empfunden wird. So berichtet eine muslimische Frau:

„Sometimes people look at me in a strange way, yeah. Now I changed. I bought this hat, but before, I used to wear hijab. Yeah, and they looked me in a strange way, yeah. Till now, some of them, but now I feel more comfort actually. Yeah. Now I feel more comfort with hats because many people know that maybe I’m muslim or not muslim, yeah. [...] I changed the hat because of the strange look.“(B3)

⁴⁷ Ein besonderer Stellenwert kommt dabei geschlossenen Empowerment-Räumen zu, s. Kapitel Schlussfolgerungen für die Soziale Arbeit

So werden von verschiedenen jungen Männern mehrheitsgesellschaftliche Zuschreibungen reproduziert, um davon Anforderungen an die eigene Person abzuleiten:

„Du musst denen beweisen, dass du nicht einer von denen bist, die [...] so sagen, die kriminell ist.“ (B13)

Obwohl dies, wie in den vorherigen Abschnitten beschrieben, mit einer Vielzahl spezifischer Diskriminierungsmuster und Barrieren verbunden ist, ist eine weitere mehrfach genannte Strategie zur Abwehr von struktureller und institutioneller Diskriminierung und zur Erlangung von Unabhängigkeit das schnelle Erlernen der deutschen Sprache:

„Ich habe Angst. Am Anfang, wo ich hierher gekommen bin. Was ist das für eine Sache [amtlicher Brief, Anm. d. Autorin]? Wer wird mir übersetzen? Solche Gedanken habe ich am Anfang gehabt. Aber jetzt, nachdem ich die Sprache gelernt habe, wurde viel einfacher für mich.“ (B11))

Mehrere Schüler, bei denen neben individuellen rassistischen Diskriminierungserfahrungen die Abhängigkeiten und Willkürerfahrungen während der Heimunterbringung stark nachwirken, berichten von Versuchen, sich gegen Diskriminierungen zur Wehr zu setzen. In den Fällen jedoch, bei denen ihre Kämpfe gescheitert sind, führt dies zu Resignation, sich gegen Diskriminierungen zur Wehr zu setzen:

„Weil wir nicht erfolgreich waren, das war nicht so gut. Dann haben wir gesagt, das machen wir nicht mehr.“ (B4).

Ein anderer Schüler formuliert es allgemeiner:

„Und so, als Ausländer kann eigentlich man nichts machen.“⁴⁸ (B2)

Eine weitere Strategie, die sich zu unterschiedlichen Graden aus den Schilderungen drei verschiedener junger Männer herauslesen lässt, ist die Leugnung eigener Rassismuserfahrungen oder die Externalisierung von Diskriminierungserfahrungen auf andere Geflüchtete. So gibt ein junger Mann an, persönlich von Rassismus und Diskriminierung nicht negativ berührt zu werden, jedoch andere Menschen davor schützen zu wollen:

„[...] einer, der Rassist ist, der zeigt sich auch durch sein Wort und so weiter. Das sieht, das merkt man auch. [...] Aber das wiederum, das beeinflusst mich persönlich nicht, im Gegenteil, [...] es stärkt mich dann. [...] Solange es mich betrifft, halte ich mich zurück oder ich kann das schlucken. Aber es werden auch nach mir andere Leute kommen und solche Leute, ich glaube nicht, dass ich mich..., aber ich werde mich einmischen und auch was sagen.“ (B7)

Ein Vorschlag und Wunsch zur Abwehr von Diskriminierung ist der nach politischer, geschichtlicher und transkultureller Bildung für Angehörige der Mehrheitsgesellschaft, ein anderer, der nach eigenen Empowerment-Räumen sowie Bildungs- und Informationsangeboten bezüglich der eigenen Rechte:

„A lot of people have bad experiences, and a lot of people feel that they are often treated in a bad way. And they feel that it is accepted. [...] And then you also think because it is accepted, that it's normal. And that is because we don't know our rights.“ (B3)

⁴⁸ Schüler auf die Frage, was helfen würde, um weniger schlechte Behandlung zu erfahren

4. Interpretation/Auswertung

Die Analyse der quantitativen und qualitativen Erhebungen zeigt, dass geflüchtete Menschen in NRW erheblichen Diskriminierungsrisiken ausgesetzt sind. Betroffen sind alle Lebensbereiche von Geflüchteten. Viele der Bereiche sind staatlich reguliert, da die Versorgung insbesondere während des Asylverfahren durch Leistungen auf der Grundlage des Asylbewerberleistungsgesetzes und des Sozialgesetzbuches gewährleistet wird. Die Spannweite der Diskriminierungserfahrungen reicht von der Ebene direkter Diskriminierung bei privatwirtschaftlichen Geschäften beim Zugang zum Arbeitsmarkt bis hin zu racial profiling und hate crime auf der Straße. Nicht selten treffen Diskriminierungen geflüchtete Menschen aufgrund von Mehrfachzugehörigkeiten, sei es, dass vulnerable Gruppen wie geflüchtete Kinder durch die Art der Unterbringung gefährdet sind, sei es, dass geflüchtete junge Männer einem erhöhten Kontrolldruck ausgesetzt sind.

Dies spielt sich vor dem Hintergrund rassistischer gesellschaftlicher Diskurse ab, welche geflüchtete Menschen stigmatisieren. Zudem erschweren sie die Soziale Arbeit mit Geflüchteten und haben negative Folgen für die Psyche und die Lebensplanung von geflüchteten Menschen. In vielen Fällen ebenen diese Diskurse sogar den Weg für gewalttätige Übergriffe gegen Geflüchtete.

⇒ **Diskriminierung trifft Geflüchtete in NRW in allen Lebensbereichen und Formen. Vulnerable Gruppen sind besonders gefährdet. Gesellschaftliche Diskurse befördern die Anfälligkeit für Diskriminierung.**

Durch die beschriebenen Wahrnehmungen und Schilderungen von Diskriminierungen und ihrer Auswirkungen der Interviewten wird deutlich: Die Verschränkung von individuellem, strukturellem und institutionellem Rassismus im Zusammenspiel mit segregierter Versorgung – wie z. B. bei Unterbringung oder Beschulung – ergeben einen Kreislauf, der jenseits individueller Diskriminierungsereignisse in verschiedenen Erfahrungsräumen das Gesamtrisiko für Diskriminierungen erheblich erhöht. Die zum Teil institutionalisierten Barrieren zwischen der Mehrheitsgesellschaft und Geflüchteten verstärken die fehlenden Möglichkeiten geflüchteter Menschen zur Kontaktaufnahme jenseits der zugewiesenen Räume und verhindern damit gesellschaftliche und politische Partizipation. Rassistische Diskriminierungen werden dabei aus Sicht der meisten Interviewten als nahezu unausweichlich, „gerechtfertigt“ und legal erlebt, was ihre Zurückweisung erheblich erschwert:

So stellt die planmäßige, in einem hohen Maße von Abhängigkeiten gekennzeichnete Unterbringung von Geflüchteten in Sammelunterkünften eine Form von Regeldiskriminierung dar, die weitere konkrete Diskriminierungsereignisse vielfach fördert. Obwohl die Unzumutbarkeit der Situation für Menschen in Sammelunterkünften hinlänglich bekannt ist, stellt diese noch immer die zentrale Unterbringungsform für Geflüchtete dar. In den Interviews zeigt sich, dass die dort erlebten Erfahrungen bei den Betroffenen oft Jahre nach dem Auszug noch nachwirken. Diese Anmerkung machen wir insbesondere hinsichtlich der von der Bundesregierung geplanten Einrichtung sogenannter „AnKER-Zentren“ für Geflüchtete oder die Landesunterbringung nach dem Asylstufenplan des Landes NRW, die bei ihrer Einrichtung Gefahr laufen in vielfacher Hinsicht Grundrechte zu missachten und jeden menschenwürdigen Standard unterlaufen.⁴⁹

⁴⁹ Hierzu äußert sich der Paritätische NRW unter <https://www.paritaet-nrw.org/presse/pm-ankerzentren-in-nrw/?L=0> [Abruf: 14.08.2018], Vgl. auch: Metelmann (2018)

⇒ **Zentrale Unterbringung und Versorgung bergen verstärkt Diskriminierungsrisiken und erhöhen die psychische Belastung geflüchteter Menschen.**

Die vielfältigen Diskriminierungsformen, die Einkommen, Lebenssicherheit und Zukunftsplanung betreffen, wirken sich umso deutlicher aus, da die je nach Aufenthaltsstatus und erteilter Arbeitserlaubnis gesetzlich geregelte wirtschaftliche Prekarität Geflüchtete gegenüber anderen Bevölkerungsgruppen ohnehin in starkem Maße benachteiligt. Diese massiven wirtschaftlichen und arbeitsbezogenen gesetzlichen Beschränkungen und die strukturelle Diskriminierung beim Zugang zum Arbeitsmarkt wirken sich nachhaltig auch auf die künftigen Erwerbschancen von Geflüchteten aus. Bei vielen Geflüchteten manifestiert sich oft das Gefühl, als Person herabgesetzt und in den Möglichkeiten zur Gestaltung und Planung des eigenen Lebens sowie hinsichtlich gesellschaftlicher Partizipation eingeschränkt zu werden. Damit wird der Grundstein für weitere strukturelle ökonomische und soziale Benachteiligungen in der Zukunft gelegt.

⇒ **Die starke Reglementierung des Arbeitsmarktzugangs hat negative Konsequenzen für die ökonomische Lebensplanung von geflüchteten Menschen.**

Diese von unseren Interviewpartner*innen beschriebenen Diskriminierungsrisiken und -erfahrungen lassen sich als unmittelbare Folgen von Flucht beschreiben. Sie sind Resultat der gesellschaftlichen und rechtlichen Stellung Geflüchteter in Deutschland. Die Unterbringung und Versorgung von Geflüchteten in staatlich reglementierten, konzeptionell segregierten Räumen und die strukturell bedingten Benachteiligungen führen zu einer gesteigerten Abhängigkeit von Menschen, die professionell mit Geflüchteten arbeiten und vornehmlich der Mehrheitsgesellschaft angehören. Genannt seien – oft ausgestattet mit Weisungsbefugnissen – Sozialarbeiter*innen, Heimleitungen, Securities in Unterbringungen, Rechtsanwält*innen oder Verwaltungsmitarbeitende, teilweise auch ehrenamtlich engagierte Unterstützende.

Wie die Betroffeneninterviews zeigen, werden diese Abhängigkeitsverhältnisse als Hilflosigkeit und Demütigung wahrgenommen und als Einschränkung der persönlichen Entfaltung und sozialen Teilhabe empfunden. Dadurch dass sich das Geschehen in segregierten Räumen weitgehend äußerer Kontrolle entzieht, erhöht sich aufgrund des Machtgefälles das Diskriminierungsrisiko bis hin zum Missbrauch in extremen Maße. Diese Abhängigkeiten und Risiken werden durch fehlende Sprachkenntnisse und den häufig fehlenden Zugang zu Sprachmittler*innen, aber auch durch die Abhängigkeit von ihnen, deutlich verstärkt.

⇒ **Die segregierte Versorgung von Geflüchteten erhöht Abhängigkeiten von Hilfesystemen, die ein hohes Missbrauchsrisiko beinhalten.**

Aus den Befragungen der Fachkräfte wird deutlich, dass die Soziale Arbeit mit Geflüchteten unter sehr schwierigen Bedingungen agiert. Zum einen bewegt sie sich innerhalb eines rigiden Regelsystems, das zunehmend anhand von Kategorisierungen Ausgrenzungen produziert. Zum anderen hat sie sowohl von Seiten der staatlichen Mittelgeber wie auch auf der Grundlage des professionellen Selbstverständnisses, klient*innenzentriert zu arbeiten. Der Auftrag, anwaltlich mit dem Ziel der Erhöhung der Zugangs- und Partizipationschancen im Sinne einer selbständigen Lebensführung geflüchteter Menschen zu agieren, kollidiert nicht selten mit den oben beschrieben restriktiven Vorgaben der Sozial- und Asylgesetzgebung. Diese befindet sich wiederum in einem Wechselverhältnis mit einer zunehmend flüchtlingsfeindlichen

veröffentlichten Meinung, die teilweise sogar dazu führt, Geflüchteten nicht einmal ihre bestehenden Rechte zuzubilligen.

⇒ **Fachkräfte befinden sich im Rollenkonflikt zwischen anwaltlicher Beratung und abhängig*e/r Akteur*in im Asylsystem.**

Die von den Geflüchteten geschilderten Diskriminierungserfahrungen berühren vornehmlich zentrale soziale Bedürfniskomplexe wie Wohnen und die damit verbundene Privatheit, Sprache bzw. Kommunikationsfähigkeit, Einkommen, soziale Beziehungen sowie Zukunftssicherheit. Diese werden entlang verschiedener Begegnungs- und Erfahrungsräume wie Unterbringungseinrichtung, Schule, öffentlicher Raum, Freizeit oder Sprachkurs thematisiert.

Im Vordergrund dabei stehen, neben der Schilderung von Einzelereignissen, die individuellen materiellen und psycho-sozialen Auswirkungen, insbesondere das Gefühl, als Person herabgesetzt und in den Möglichkeiten zur Gestaltung und Planung des eigenen Lebens und bei der gesellschaftlichen Partizipation eingeschränkt zu werden. Nicht selten wird dieses Erleben als massive emotionale Beeinträchtigung bis hin zur Traumatisierung erlebt.

⇒ **Diskriminierungserlebnisse in Erfahrungsräumen stehen bei Geflüchteten im Mittelpunkt und werden hinsichtlich der individuellen Lebensperspektive bewertet.**

Demgegenüber erscheint der Blick der Fachkräfte auf die Diskriminierungen aufgrund ihres (Beratungs)auftrags stark auf die rechtlichen und strukturellen Fragestellungen fokussiert. Zwar werden die beispielsweise von den Geflüchteten beschriebenen Ausgrenzungserfahrungen in persönlichen Begegnungen, z. B. mit Personal in den Unterbringungen, die nur selten geahndet werden können, von den Fachkräften thematisiert. Jedoch werden Diskriminierungen, die die Herabwürdigung der Persönlichkeit und Würde oder das Ausnutzen von Machtverhältnissen zur Demütigung von Geflüchteten betreffen, oft dem Primat der Aufenthaltssicherung untergeordnet. Aufgrund der Schilderungen der Betroffenen sollte jedoch über (mehr) Räume für die Bearbeitung psycho-sozialer Auswirkungen dieser Diskriminierungsformen und subjektiven Benachteiligungserfahrungen nachgedacht werden.

⇒ **Im Umgang mit struktureller Diskriminierung dürfen psycho-sozialer Auswirkungen subjektiver Benachteiligungserfahrungen nicht aus dem Blick geraten bzw. per se rechtlich-Strukturellen Fragestellungen untergeordnet werden.**

Die oben geschilderten Bedingungen erschweren die Reflexion und die Veränderungsmöglichkeiten bezüglich einer grundlegenden Befassung mit Diskriminierungsschutz als Erweiterung des Methodenrepertoires der Sozialen Arbeit mit Geflüchteten. Bei den Fachkräften scheint es eine differenzierte Wahrnehmung der Diskriminierungsrisiken von Geflüchteten zu geben. Diese bezieht sich auf die Intersektionalität von Benachteiligungen sowie die Verschränkung der unterschiedlichen Diskriminierungsformen untereinander. Übermächtig erscheint beschrieben den Befragten der Druck, welcher durch das Asyl- und Migrationsregime ausgeübt wird.

Dies stellt ein großes Hindernis zur Bearbeitung von Diskriminierungen in zweierlei Hinsicht dar:

Erstens gibt es sowohl bei den direkt Betroffenen als auch bei den Sozialarbeiter*innen die Befürchtung, dass Interventionen im Diskriminierungsfalle zu weiteren Nachteilen

führen. Zwar scheint es eine Besprechbarkeit von Diskriminierungen mit den Klient*innen zu geben, welches ein wesentlicher Baustein für antidiskriminatorisches Handeln in der Beratungsarbeit bildet. Aber allein die Annahme negativer aufenthaltsrechtlicher Konsequenzen, zum Beispiel bei der Formulierung einer Beschwerde, stellt nach Ansicht der Autor*innen eine Barriere im Hinblick auf eine aktive Bearbeitung von individueller Diskriminierung dar.

⇒ **Fachkräfte und Betroffene befürchten eine aufenthaltsrechtliche Viktimisierung, wenn sie gegen institutionelle Diskriminierung vorgehen.**

Zweitens werden von Seiten der Fachkräfte die strukturellen Ursachen von Diskriminierungen zumeist klar erkannt. Die strukturelle Intervention erfolgt in der Regel auf der landesweiten Vernetzungsebene über den Paritätischen Landesverband oder die LAG Freie Wohlfahrtspflege, selten wird jedoch auf den Diskriminierungsschutz verwiesen. Noch schwieriger scheinen Interventionen für Fachkräfte auf der lokalen Ebene wegen der oben beschriebenen Abhängigkeiten zu sein. Denn in der Kommune manifestiert sich die bundes- und landespolitischen Normsetzungen in der konkreten kategorisierenden Versorgung von geflüchteten Menschen, die nicht selten menschenrechtlichen Diskriminierungsverboten widersprechen. Daher scheint es für die Beratungsstellen vor Ort primär darum zu gehen, Erleichterungen und Nothilfe zu ermöglichen. Dieses Dilemma ist für den/die einzelne Mitarbeiter*in der Sozialen Arbeit mit Geflüchteten kaum zu lösen. Gefragt sind hier die Träger und Mittelgeber, Auftragsklärungen für Einrichtungen und ihr Personal unter dem Aspekt des Diskriminierungsschutzes auf dem Fundament von Grund- und Menschenrechten für Geflüchtete zu reformulieren.

⇒ **Eigene institutionelle Abhängigkeiten erschweren Fachkräften strukturelle Interventionen gegen Diskriminierungen auf lokalen Ebene.**

Dafür wären weitere Studien mit Blick auf die vielen strukturellen Diskriminierungen geflüchteter Menschen mit Behinderungen⁵⁰, hinsichtlich des Zugangs zu Schul(Bildung) von geflüchteten Kindern⁵¹ und unter dem Aspekt intersektionaler Fragestellungen, z. B. über die Diskriminierung von geflüchteten Frauen am Arbeitsmarkt,⁵² sinnvoll. Weiteren Forschungsbedarf sehen wir zudem bezüglich der Praxis und Strukturen des Beschwerdemanagements in den Landesaufnahmeeinrichtungen.

Für den Abbau von Diskriminierungen bedarf es aus Sicht der Betroffenen der Aufklärungsarbeit bezüglich Fluchtursachen sowie rassismuskritischer und

⁵⁰ Die Zugangsbarrieren beschreiben eine Studie von Miriam Schüle: https://www.reha-recht.de/fileadmin/user_upload/RehaRecht/Diskussionsforen/Forum_D/2017/D18-2017_Gesundheits- und Teilhabeleistungen_fuer_asylsuchende_Menschen_mit_Behinderungen_Teil_II_praktische_Barrieren_und_Moeglichkeiten.pdf. [Abruf 14.08.2018] Die Lage von Behinderung betroffener Geflüchteter Menschen schildert auch das Institut für Menschenrechte: https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/user_upload/Publikationen/Menschenrechtsbericht_2017/Menschenrechtsbericht_2017.pdf [Abruf 14.08.2018]

⁵¹ Ein bundesweite Studie der GEW benennt Barrieren bei der Beschulung von geflüchteten Kindern: https://www.gew.de/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=64713&token=f1083303641e3d2100203df9b5ce79613f498e49&sdownload=&n=Opportunities_and_Hope_through_Education_How_German_Schools_Include_Refugees.pdf [Abruf 14.08.2018]

Die Situation in NRW beschreibt das Forderungspapier der Initiative Schulplätze für alle : [www.fnrnw.de/fileadmin/fnrnw/media/downloads/Pressemitteilungen/Forderungspapier_zur_Beschulung in Landesaufnahmeeinrichtungen.pdf](http://www.fnrnw.de/fileadmin/fnrnw/media/downloads/Pressemitteilungen/Forderungspapier_zur_Beschulung_in_Landesaufnahmeeinrichtungen.pdf) [Abruf 14.08.2018]

⁵² Vgl.: http://www.netzwerk-wkoeln.de/wp-content/uploads/2016/12/Gefl%C3%BChtete-Frauen-Teilhabe-am-Arbeitsmarkt-13-11-16_TN.pdf [Abruf 14.08.2018]

differenzsensibler Bildung für die Aufnahmegesellschaft. Zentral sind auch die Schaffung von Peer-to-Peer-Begegnungsräumen zum Empowerment bezüglich der individuellen Bearbeitung von Diskriminierungserlebnissen und Aufklärungsmaßnahmen zum (rechtlichen) Diskriminierungsschutz.

⇒ **Sensibilisierungsmaßnahmen für die Aufnahmegesellschaft zum Abbau von Diskriminierung und Aufklärung von Geflüchteten sind zur Bearbeitung von Diskriminierungen nötig.**

Widersprüchlich erscheinen die Ergebnisse aus den Befragungen der Fachkräfte bezüglich der Handlungsoptionen gegen Diskriminierung. Zum einen wird in der Online-Umfrage angegeben, dass es bei den befragten Einrichtungen eine hohe Bereitschaft zur Intervention gegen die Diskriminierung von Geflüchteten gibt, auch wenn sich diese in der Aufschlüsselung als niedrigschwellige Angebote wie Erstberatung und Weiterverweisung herausstellen. Andererseits werden in den Interviews sehr eindrücklich die Barrieren für eine diesbezügliche Antidiskriminierungsarbeit im Kontext der Geflüchtetensozialarbeit beschrieben. Die Klärung dieses Widerspruchs wird eine Aufgabe im weiteren Verlauf von Kompass F sein, denn solange eine hohe Bereitschaft zur Intervention sich nicht in tatsächlicher Intervention manifestiert, werden sich die Diskriminierungsrisiken für Geflüchtete auf hohem Level einpendeln. Der von den Fachkräften geäußerte Bedarf nach Qualifizierung und Informationen zum Diskriminierungsschutz ist möglicherweise ein Baustein auf dem Weg zu vermehrter Intervention gegen Diskriminierung. In der Gesamtschau ergibt sich dabei für uns der Bedarf nach Qualifizierung und Informationen von Fachkräften zum Diskriminierungsschutz, welche die konkrete Analyse von Missständen unter dem Diskriminierungsaspekt sowohl aus juristischer als auch rassismuskritischer Perspektive umfasst. Zudem bedarf es einer Entwicklung und Vermittlung von für dieses Arbeitsfeld zugeschnittenen Interventionsstrategien.

⇒ **Es gibt bei den Fachkräften eine hohe Bereitschaft gegen Diskriminierung vorzugehen, jedoch fehlt ein differenziertes Instrumentarium für effektive Interventionen. Es besteht ein Bedarf nach Qualifizierung zu Instrumenten des Diskriminierungsschutzes mit den Inhalten: Diskriminierungssensibilität, rassismuskritische Aufstellung, Interventionsmöglichkeiten**

5. Schlussfolgerungen

Das Projekt Kompass F orientiert sich bezüglich des Auftrags Sozialer Arbeit am Positionspapier „Soziale Arbeit mit Geflüchteten in Gemeinschaftsunterkünften – Professionelle Standards und sozialpolitische Basis“, welches von Forscher*innen und Praktiker*innen entwickelt wurde.

*„Die Menschenrechte und die Prinzipien der sozialen Gerechtigkeit, der gemeinsamen Verantwortung und der Achtung der Vielfalt bilden die Grundlagen ihrer Arbeit. Soziale Arbeit vertraut entsprechend ihres fachlichen Selbstverständnisses und ihres professionellen Ethikkodexes auf die Kraft der Menschen, ihr Leben selbst zu gestalten. Sozialarbeiter*innen verstehen es als ihren Auftrag, Menschen im Sinne ihrer Selbstbestimmung, Partizipation und gleichberechtigten Teilhabe am gesellschaftlichen Leben zu unterstützen und dort Partei zu ergreifen, wo diesem Anspruch gesellschaftliche Rahmenbedingungen entgegenstehen.“⁵³*

Um diesen Anspruch umzusetzen, sollte nach Ansicht von Kompass F sowohl der präventive Diskriminierungsschutz als auch der reaktive Diskriminierungsschutz

⁵³ www.fluechtlingssozialarbeit.de [Abruf: 31.05.2018]

gestärkt werden. Insbesondere die gemeinsam von vielen Fachkräften sowie von Diskriminierung betroffenen geflüchteten Menschen geäußerte Befürchtung vor aufenthalterechtlicher Viktimisierung insbesondere bei der Bearbeitung institutioneller Diskriminierungen kann so begegnet werden. Die Erfahrungen der Antidiskriminierungsarbeit zeigen, dass das Wissen um Handlungsmöglichkeiten, die nicht nur rein rechtlicher Natur sind, sondern in der gemeinschaftlichen Reflexion des eigenen Arbeitsansatzes, der politischen (Bündnis)arbeit sowie der Stärkung der Betroffenen liegen, einen erheblichen Kompetenzgewinn beim Umgang mit Rassismus und Diskriminierung bringt.

1. **Präventiver Diskriminierungsschutz** bedeutet die Arbeit in einer Einrichtung der Sozialen Arbeit mit Geflüchteten so auszurichten, dass sie diskriminierungssensibel und rassismuskritisch arbeiten kann. Diese betrifft vor allem Fragestellungen der fachlichen (Neu)Aufstellung im Sinne der Reflexion der Grundlagen und Rahmenbedingungen der Arbeitspraxis. Diese betrifft Fragen des Leitbildes und der strukturellen Aufstellung als Träger von sozialen Angeboten für geflüchtete Menschen. Dazu gehören
 - Entwicklung eines Begriffs von Rassismus und Diskriminierung/(rassismuskritische) Weiterbildung
 - Parteilichkeit als Prinzip der eigenen (Beratungs)Arbeit
 - Festlegung der Positionierung als Fachkraft und Einrichtung
 - Rassismuskritische persönliche Selbstevaluation sowie Evaluation der Einrichtung und ihrer Angebote
 - Rassismus und Diskriminierung benennen und ansprechbar machen
 - Empowerment/Bildungsangebote für Klient*innen entwickeln
 - Kenntnis von Verweis- und Vernetzungsstrukturen
2. **Reaktiver Diskriminierungsschutz** umfasst die Bandbreite der Analyse und Interventionen sowohl im Diskriminierungsfall als auch von diskriminierenden Konstellationen, die institutionell angelegt sind. Dabei geht es um konkrete Kompetenzen für die Arbeitspraxis zur Stärkung der Gleichbehandlung von geflüchteten Menschen. Diese umfasst:
 - Klärung Zuständigkeit zur Bearbeitung von Diskriminierungen – Transparenz bezüglich des Auftrages schaffen
 - Kenntnisse rechtlichen Diskriminierungsschutzes aneignen
 - Menschenrechtlichen Schutz kennen und anwenden
 - Rechtsvorschriften parteilich auslegen
 - Kollegiale Intervention zu Diskriminierungsfällen als regelmäßige Praxis
 - Vernetzungen nutzen

Als wichtiges Instrument zur Analyse von benachteiligenden Regelungen und Praktiken bei der Versorgung von Geflüchteten Menschen dient zum einen das Diskriminierungsverbot im Grundgesetz, aber auch internationale Menschenrechtsverpflichtungen⁵⁴ Deutschlands, die zumindest für bestimmte vulnerable Gruppen wie Kin-

⁵⁴ z. B.: UN-Frauenrechtskonvention, UN- Kinderrechtskonvention, UN-Behindertenrechtskonvention, UN-Sozialpakt, UN-Zivilpakt

der, Frauen, LSBTQ und von einer Behinderung betroffene Menschen anwendbar sind. Diese Menschenrechtsverträge⁵⁵, die bindend für Deutschland sind, enthalten alle ein Diskriminierungsverbot. Ausschließung von Leistungen und Angeboten für geflüchtete Menschen sind stets einer Prüfung zu unterziehen, inwiefern sie die o. g. Rechte der Betroffenen verletzen. Hieraus ergibt sich für die Soziale Arbeit mit Geflüchteten, die eine menschenwürdige Versorgung für ihre Zielgruppe anstrebt, zur Durchsetzung dieser eine Erweiterung der Handlungsoptionen in der individuellen wie der strukturellen Dimension. Aus der Antidiskriminierungsperspektive ist es nicht entscheidend, ob Rechte formal zugestanden, sondern ob die Rechteinhaber auch in den Genuss der daraus resultierenden Ressourcen gelangen: Wir schließen uns Nivedita Prasad an, die dazu ausführt:

„Wichtig dabei ist, dass Diskriminierung nicht nur die beabsichtigte, sondern auch die unbeabsichtigte bzw. indirekte Diskriminierung umfasst, hierbei geht es um scheinbar neutrale Kriterien, die aber de facto eine Gruppe überproportional betreffen. Dies kann z. B. der Fall sein, wenn Deutschkenntnisse und/oder die Fähigkeit, zu laufen, Voraussetzung für die Inanspruchnahme einer Beratung sind.“⁵⁶

6. Ausblick

Aufbauend auf den Ergebnissen der Analyse der Diskriminierungserfahrungen Geflüchteter und des Arbeitsfeldes und der Arbeitspraxis Sozialer Arbeit mit Geflüchteten resultieren folgende Schritte:

- Im Hinblick auf Diskriminierungskonstellationen, die nicht durch das AGG abgedeckt sind, wird in Kooperation mit Prof. em. Dorothee Frings die Handreichung „Praxisnahe juristische Interventionen zum menschenrechtlichen Diskriminierungsschutz für Geflüchtete“ entwickelt.
- Abseits rechtlicher Handlungsmöglichkeiten wird das Projekt eine weitere Handreichung „Diskriminierungsrisiken und Interventionen im Diskriminierungsfall in der Arbeit mit Geflüchteten – Prävention und Interventionen“ erarbeiten.
- Das Projekt entwickelt für unterschiedliche Zielgruppen folgende Qualifizierungsangebote:
 - "Rassismuskritik und Diskriminierungsschutz in der Arbeit mit geflüchteten Menschen – Grundlagen und Kompetenzen für die Beratungspraxis" für Fachkräfte in der sozialen Arbeit mit Geflüchteten
 - Stärkung von Flüchtlingsinitiativen zu den Themen Rassismuskritische Arbeit mit Geflüchteten, Reaktion auf Rassismus/Diskriminierung und ausgrenzende Diskurse
 - Empowermentangebot, Handlungsmöglichkeiten gegen Diskriminierung für Geflüchtete
- Die Projekterkenntnisse hinsichtlich des präventiven und reaktiven Diskriminierungsschutzes werden in einer Online-Toolbox: „Strukturelle und institutionelle Interventionen bei Diskriminierungen in der Arbeit mit Geflüchteten“ als Datenbank gebündelt.
- Die Co-Beratung für Fachkräfte bei Diskriminierungsfällen, die bisher auf paritätische Einrichtungen im Feld konzentriert war, wird fortgesetzt und für die Fachkräfte anderer Verbände in der LAG Freie Wohlfahrtspflege geöffnet

Im weiteren Verlauf des Projektes wird es 2019 um Verstetigungsperspektiven der Projektergebnisse gehen.

⁵⁵ Zusätzlich sind noch Europäische Normen u.a. die Grundrechtecharta, Europäische Menschenrechtskonvention und die EU-Aufnahme-Richtlinie zu nennen

⁵⁶ Prasad, Nivedita (2017), S. 21

Literaturliste

Monografien/Aufsätze

Antidiskriminierungsverband Deutschland (Hrsg.) (2015): Antidiskriminierungsberatung in der Praxis, Berlin

Attia, Iman (2014): Rassismus (nicht) beim Namen nennen, in PUZ, 13-14/2014, unter: www.bpb.de/apuz/180854/rassismus-nicht-beim-namen-nennen [Abruf, 14.08.2018]

Baer, Susanne et al. (2010): Mehrdimensionale Diskriminierung – Begriffe, Theorien und juristische Analyse, Teilexpertise erstellt im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Berlin

Bertelsmann-Stiftung (2017): Willkommenskultur im „Stresstest“ Einstellungen in der Bevölkerung 2017 und Entwicklungen und Trends seit 2011/12, Gütersloh

Brücker, Herbert (Hrsg.) et. al. (2016): IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten: Überblick und erste Ergebnisse. IAB-Forschungsbericht, Nürnberg

Castro Varela, M. d. M. & Mecheril, Pl. (2016): Einleitende Bemerkungen, in: Dies.,: Die Dämonisierung der Anderen. Rassismuskritik der Gegenwart. Bielefeld, 2016, S. 7-19.

Deutsches Institut für Menschenrechte (DMIR) (2016): Entwicklung der Menschenrechtssituation in Deutschland Januar 2015 – Juni 2016 Bericht an den Deutschen Bundestag gemäß § 2 Absatz 5 DIMRG, Berlin, unter: www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/user_upload/Publikationen/Menschenrechtsbericht_2016/Menschenrechtsbericht_2016.pdf [Abruf: 14.08.2018]

Deutsches Institut für Menschenrechte (2017): Entwicklung der Menschenrechtssituation in Deutschland Juli 2016 – Juni 2017- Kurzfassung, Berlin

Deutsches Komitee für UNICEF, Köln 2017: KINDHEIT IM WARTEZUSTAND Studie zur Situation von Kindern und Jugendlichen in Flüchtlingsunterkünften in Deutschland, In Auftrag gegeben beim Bundesfachverband Unbegleitete Minderjährige Flüchtlinge e.V, Köln, unter: www.unicef.de/blob/137024/ecc6a2cfed1abe041d261b489d2ae6cf/kindheit-im-wartezustand-unicef-fluechtlingskinderstudie-2017-data.pdf [Abruf: 14.08.2018]

El-Mafaalani, A./Waleciak, J., /Weitzel, G. (2016). Rassistische Diskriminierung aus der Erlebensperspektive: Theoretische Überlegungen zur Integration von sozialer Ungleichheits- und Diskriminierungsforschung, in: Fereidooni, K & Mafaalani, El, A. (Hrsg.), (Trans-) Nationale Rassismuskritik: Interdependenz rassistischer Phänomene und Widerstandsformen. Wiesbaden, S. 47-59

Farrokhzad, Schahrzad (2017): Teilhabe geflüchteter Frauen am Arbeitsmarkt - Ausgangslage, Hürden, Handlungsstrategien. In: Pfeiffer-Hoffmann, Christian (Hg.): Profile der Neueinwanderung 2017. Spezifische Herausforderungen der Arbeitsmarktintegration geflüchteter Frauen. Berlin: Mensch und Buch Verlag. S. 19-58.

Forschungsbereich beim Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR-Forschungsbereich) 2017: Wie gelingt Integration? Asylsuchende über ihre Lebenslagen und Teilhabeperspektiven in Deutschland. Eine Studie des SVR-Forschungsbereichs und der Robert Bosch Stiftung, Berlin

Fritzsche, Karl-Peter (2017: Zur Begründung des Diskriminierungsverbots-Historische Erfahrungen, philosophische Argumente und menschenrechtliche Entwicklungen, in: Handbuch Diskriminierung(2017), Scherr, A, El-Mafaalani, A. et.al. (Hrsg.),, Wiesbaden, S. 4-22

Gomolla, Mechthild (2017): Direkte und indirekte, institutionelle und strukturelle Diskriminierung, in: Handbuch Diskriminierung(2017), Scherr, A, El-Mafaalani, A. et.al (Hrsg.), Wiesbaden, S. 133- 156

Hall, Stuart (1989): Rassismus als Ideologischer Diskurs. In: Rätz, Nora (2000): Theorien über Rassismus. Argument Verlag. Hamburg. S.7-27

Handbuch Diskriminierung (2017), Herausgeber: Prof. Dr. Albert Scherr, Prof. Dr. Aladin El-Mafaalani, Dr. Emine Gökçen Yüksel, Wiesbaden

Jenkner, Jens (2007): Die drei Analysetechniken: Zusammenfassung, Explikation und Strukturierung, unter: quasus.ph-freiburg.de/4-die-drei-analysetechniken-zusammenfassung-explikation-und-strukturierung/ [16.12.2017]

Küpper, B. / Zick, A / Krause, D. (2016): Gespaltene Mitte –Feindselige Zustände. Rechtsextreme Einstellungen in Deutschland, Berlin

Mayring, Philip (2003). Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. Weinheim:

Metelmann, Janine (2018): Ausgrenzung als ‚Ziel. Bis zu zwei Jahren Isolation für geflüchtete Menschen: Freie Wohlfahrtspflege NRW kritisiert Asylstufenplan des Landes, in Forum – Zeitschrift des Paritätischen NRW, 2/2018, S. 10

Pichl, Maximilian (2017): Diskriminierung von Flüchtlingen und Geduldeten, in: Handbuch Diskriminierung (2017), Scherr, A, El-Mafaalani, A. et.al. (Hrsg.), Wiesbaden, S. 450-462

Prasad, Nivedita (2017): Statt einer Einführung: Menschenrechtsbasierte, professionelle und rassismuskritische Soziale Arbeit mit Geflüchteten, in: Dies. (Hrsg.): Soziale Arbeit mit Geflüchteten. Rassismuskritisch, Professionell, Menschenrechtsorientiert. Opladen, S. 9-32

Robert Bosch-Stiftung (2016): Chancen erkennen – Perspektiven schaffen – Integration ermöglichen Bericht der Robert Bosch Expertenkommission zur Neuausrichtung der Flüchtlingspolitik Vorsitz: Armin Laschet, Stuttgart

Rommelspacher, Birgit (2011): Was ist eigentlich Rassismus. In: P. Mecheril / C. Melter (Hrsg.) (2011): Rassismuskritik. Band 1: Rassismustheorie und –Forschung. 2. Auflage, S. 25-38

Rottleuthner, P./Mahlmann, M et. al. (2011): Diskriminierung in Deutschland, Vermutung und Fakten, Stuttgart

Scherr, Albert (2016): Diskriminierung/Antidiskriminierung – Begriffe und Grundlagen, in: APuZ 9/2016, S. 3-16

Schülle, Mirjam (2017): Gesundheits- und Teilhabeleistungen für asylsuchende Menschen mit Behinderungen Teil II: praktische Barrieren und Möglichkeiten; Beitrag D18-2017 unter www.reha-recht.de ; 19.05.2017 [Abruf: 14.08.2018]

Vogel, Dita / Stock, Elina (2017) Opportunities and Hope Through Education: How German Schools Include Refugees, Im Auftrag der Bildungsinternationale, unter [www.gew.de/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=64713&token=f1083303641e3d2100203df9b5ce79613f498e49&sdownload=&n=Opportunities and Hope through Education How German Schools Include Refugees.pdf](http://www.gew.de/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=64713&token=f1083303641e3d2100203df9b5ce79613f498e49&sdownload=&n=Opportunities+and+Hope+through+Education+How+German+Schools+Include+Refugees.pdf) [Abruf: 14.08.2018]

Voigt, Claudius (Projekt Q, GGUA) (2016): Bleibeperspektive Kritik einer begrifflichen Seifenblase, unter: www.einwanderer.net/fileadmin/downloads/tabellen_und_uebersichten/bleibeperspektive.pdf [Abruf: 14.08.2018]

Walgenbach, Katharina (2012): Intersektionalität – eine Einführung, unter: www.portal-intersektionalitaet.de [Abruf: 14.08.2018]

Zinsmeister, Julia (2017): Legale Diskriminierung im Rechtssystem, in: Handbuch Diskriminierung (2017), Herausgeber: Scherr, A, El-Mafaalani, A. et.al. (Hrsg.), Wiesbaden, S. 265- 284

Sonstige Veröffentlichungen:

Farrokhzad, Schahrzad (2016): Geflüchtete Frauen und ihre Teilhabe am Arbeitsmarkt Ausgangslage, Herausforderungen, Perspektiven, Powerpointpräsentation, unter: http://www.netzwerk-w-koeln.de/wp-content/uploads/2016/12/Gefl%C3%BCchtete-Frauen-Teilhabe-am-Arbeitsmarkt-13-11-16_TN.pdf [Abruf: 14.08.2018]

Flüchtlingsrat NRW (2017): Forderungspapier zur Beschulung von Kindern und Jugendlichen in den Landesaufnahmeeinrichtungen in Nordrhein-Westfalen, unter: http://www.fnrw.de/fileadmin/fnrw/media/downloads/Pressemitteilungen/Forderungspapier_zur_Beschulung_in_Landesaufnahmeeinrichtungen.pdf [Abruf: 14.08.2018]

Paritätischer NRW (2018): NRW-Landeseinrichtungen sind keinen Deut besser als ANKER-Zentren. Paritätischer Wohlfahrtsverband kritisiert NRW-Flüchtlingspolitik, unter: www.paritaet-nrw.org/presse/pm-ankerzentren-in-nrw

Positionspapier: Soziale Arbeit mit Geflüchteten in Gemeinschaftsunterkünften – Professionelle Standards und sozialpolitische Basis unter www.fluechtlingssozialarbeit.de [Abruf: 31.05.2018]

Pro Asyl (2017): Die Einstufung nach »Bleibeperspektive« ist bewusste Integrationsverhinderung: www.proasyl.de/news/die-einstufung-nach-bleibeperspektive-ist-bewusste-integrationsverhinderung/ [Abruf: 14.08.2018]

Internetseiten

Priming-Effekt: <https://www.spektrum.de/lexikon/psychologie/priming-effekt/11826> [09.05.2018]

„Was heißt gute Bleibeperspektive?“: <http://www.bamf.de/SharedDocs/FAQ/DE/IntegrationskurseAsylbewerber/001-bleibeperspektive.html> [Abruf: 14.08.2018]

Gesetze/Normen**UN-Normen**

Allgemeine Erklärung der Menschenrechte vom 10. Dezember 1948

Internationaler Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte vom 19. Dezember 1966

Internationales Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Rassendiskriminierung vom 7. März 1966

Übereinkommen über die Rechte des Kindes vom 20. November 1989

Alle unter www.institut-fuer-menschenrechte.de/menschenrechtsinstrumente/vereinigte-nationen/menschenrechtsabkommen/#c905 [Abruf: 14.08.2018]

Europäische-Normen

Charta der Grundrechte der Europäischen Union (2010/C83/02), unter: www.institut-fuer-menschenrechte.de/menschenrechtsinstrumente/europaeische-union/grundrechte-charta/ [Abruf: 14.08.2018]

RICHTLINIE 2013/33/EU DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES vom 26. Juni 2013 zur Festlegung von Normen für die Aufnahme von Personen, die internationalen Schutz beantragen (Neufassung), unter: eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2013:180:0096:0116:DE:PDF [Abruf: 14.08.2018]

Europäische Konvention zum Schutz der Menschenrechte und Grundfreiheiten Rom, 4. XI. 1950, Unter: www.echr.coe.int/Documents/Convention_DEU.pdf [Abruf: 14.08.2018]

Bundesnormen:

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz vom 14. August 2006 (BGBl. I S. 1897), in der Fassung vom 3. April, unter:

https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/AGG/agg_gleichbehandlungsgesetz.pdf?__blob=publicationFile [Abruf: 14.08.2018]

NRW-Normen

Landesgewaltschutzkonzept für Flüchtlingseinrichtungen des Landes Nordrhein-Westfalen, unter: www.mkffi.nrw/sites/default/files/asset/document/landesgewaltschutzkonzept_des_landes_nrw.pdf [Abruf: 14.08.2018]

Impressum

© ARIC-NRW e.V., August 2018

Cecil Arndt: Mitarbeit Konzeption der Studie und Erhebungsinstrumente, Durchführung der Interviews, Auswertung Betroffeneninterviews, Autorenschaft Kap. 3.2.

Marcus Osei: Endredaktion

Hartmut Reiners (V.i.s.d.P.): Konzeption der Studie und Erhebungsinstrumente, Auswertung Fachkräfteinterviews, Durchführung Umfrage und Interviews, Autorenschaft Studie, Endredaktion

Sören Waack: Auswertung Betroffeneninterviews

Wissenschaftliche Begleitung: Prof. Dr. Beate Küpper

Wir bedanken uns herzlich für die Unterstützung bei:

- Beatrix Bos-Firchow, So.Con-Institut, Hochschule Niederrhein
- Carmen Martínez Valdés, Der Paritätische NRW
- Dina Purits, Flüchtlingsberatung IFAK e.V., Hattingen
- Fachbereich Migration und Flüchtlingsarbeit, Der Paritätische NRW
- Frauen lernen gemeinsam, e.V., Bonn e.V.
- Janine Metelmann, Der Paritätische NRW
- Begegnungs- und Fortbildungszentrum muslimischer Frauen e.V.. BFMF Köln
- Coach e.V., Kölner Initiative für Bildung und Integration junger Migranten Köln
- Flüchtlingsrat NRW, Bochum
- Gemeinnützige Gesellschaft zur Unterstützung Asylsuchender e.V. GGUA, Münster
- Medizinische Flüchtlingshilfe, Bochum
- Netzwerk Flüchtlinge mit Behinderung Köln, Diakonie Michaelshoven
- Pädagogisches Zentrum Aachen
- Plan B, Essen
- Projekt Qualifizierung der Flüchtlingsberatung (GGUA)
- Vereinigung für die Verständigung von Rom (Roma und Sinti) und Nicht – Rom e. V., Köln
- rubicon e.V., Köln
- Verein für Soziale Arbeit und Kultur Südwestfalen (VAKS) e.V., Siegen

Das Modellprojekt

Kompass F- Kompetenzentwicklung im Diskriminierungsschutz für Flüchtlinge
wird

Gefördert vom

im Rahmen des Bundesprogramms



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

Demokratie **leben!**

Ministerium für Kinder, Familie,
Flüchtlinge und Integration
des Landes Nordrhein-Westfalen



**Das Modellprojekt „Kompass F -
Kompetenzentwicklung im
Diskriminierungsschutz für Flüchtlinge“**



richtet sich aus rassismuskritischer, differenzsensibler und intersektionaler Perspektive an Fachkräfte in der Arbeit mit Geflüchteten, um auf dieser Ebene der Diskriminierung geflüchteter Menschen entgegenzuwirken.

Ziel ist die Vermittlung fachlicher Kompetenzen und Methoden der Sozialen Arbeit, die die vielfältigen Ebenen und Formen rassistischer Diskriminierung als wesentlichen Bestandteil der Lebens- und Erfahrungswelt geflüchteter Menschen in Deutschland anerkennt und Diskriminierungsschutz in die Soziale Arbeit mit Geflüchteten integriert.

Kontakt:

Projekt Kompass F - Kompetenzentwicklung im Diskriminierungsschutz für
Flüchtlinge/ Anti-Rassismus Informations-Centrum, ARIC-NRW e.V.

Lisa-Marie-Rüther | Hartmut Reiners

Mauritiussteinweg 36a, 50676 Köln

Tel: 0221 31 09 72 60

PC-Fax: 0203 93 57 466

kompass-f@aric-nrw.de

www.kompass-f.de

Träger des Projekts ist das **Anti-Rassismus
Informations-Centrum, ARIC-NRW e.V.**



ARIC-NRW e.V. ist eine zentrale Anlaufstelle, die durch ihre Angebote auf individueller, institutioneller und struktureller Ebene zu den Themen Diskriminierung und Rassismus aufklärt, informiert und unterstützt.

Gefördert wird ARIC-NRW aufgrund seiner Funktion als Antidiskriminierungsbüro seit 1997 von der Landesregierung Nordrhein-Westfalen, aktuell vom Ministerium für Kinder, Familie, Flüchtlinge und Integration als Integrationsagentur, Servicestelle für Antidiskriminierungsarbeit.

Kontakt Hauptstelle:

ARIC-NRW e.V.

Friedenstr. 11

47053 Duisburg

Tel: 0203 28 48 73

Fax: 0203 93 57 466

info@aric-nrw.de

www.aric-nrw.de