

Eine Person wird in einem Kaufhaus von einem anderen Kunden lauthals rassistisch beschimpft und belästigt. Menschen bleiben stehen und gucken. Die betroffene Person bittet den Filialleiter um Hilfe. Dieser erklärt, das gehe ihn nichts an, wendet sich kopfschüttelnd ab und lässt die Person stehen.

In einem Team gleichqualifizierter Menschen bekommt am Arbeitsplatz eine kleine Gruppe migrantischen Personals systematisch die schwereren Arbeiten, weniger Gehalt und wird in den Pausen ausgegrenzt.

Eine Person wird in der Notaufnahme eines Krankenhauses abgewiesen.

Eine Familie bewirbt sich nach vielen Jahren und Familienzuwachs bei der städtischen Wohnungsbaugesellschaft um eine größere Wohnung. Im selben Haus steht schon länger eine leer. Die Wohnungsbaugesellschaft erklärt: „Die besseren Wohnungen gehen nicht an Ausländer!“

Eine Jugendliche meldet sich im Schulunterricht. Der Lehrer sagt: „Hier kommen zuerst die Deutschen dran!“. Mitschüler_innen mobben sie seit einiger Zeit. Als sie sich an eine Lehrerin wendet, sagt diese, sie sei übersensibel und solle bloß keine Schwierigkeiten machen.

Eine Person erhält keinen Zugang zu einer Freizeiteinrichtung.

Eine Person wird auf einem vollen Bahngleis durch Polizeibeamt_innen zum Zeigen ihres Passes aufgefordert, gewalttätig durchsucht und beleidigt.

Eine Person erhält von einem Geldinstitut keinen Kredit, obwohl sie alle Voraussetzungen erfüllt.

Die Antidiskriminierungsberatung Brandenburg Rahmenbedingungen, Erfahrungen, Arbeitsansatz

Nadja Hitzel-Abdelhamid

Die Organisation *Opferperspektive* unterstützt seit 1998 Opfer von rechtsmotivierter Gewalt. In der Beratung von Opfern rassistisch motivierter Gewalt zeigte sich regelmäßig, dass das Erleben von Gewalt nur eine Zuspitzung darstellte, der zahlreiche Diskriminierungserfahrungen vorausgegangen waren. Im September 2009 eröffnete die *Opferperspektive* daher die *Antidiskriminierungsberatung Brandenburg*, eine landesweite aufsuchende Beratung für Betroffene von rassistischer Diskriminierung.

I. Rahmenbedingungen

Antidiskriminierungslandschaft in Brandenburg

Die *Opferperspektive* betrat damit Neuland, wie ein Blick auf das Feld staatlicher und zivilgesellschaftlicher Antidiskriminierungsarbeit und -politik im Bereich rassistischer Diskriminierung in Brandenburg zeigt¹.

¹ Im Bereich der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, einer Behinderung u.A. und für die sorbische Minderheit gibt es eine spezialisierte Gesetzgebung und andere Strukturen, die hier leider nicht beleuchtet werden können.

Auf der staatlichen Ebene findet sich in der Brandenburger Landesverfassung ein Diskriminierungsverbot, das 2013 mit einer sogenannten Antirassismusunovelle geändert und ergänzt wurde². Im Integrationskonzept des Landes Brandenburg von 2005 ist das Prinzip des Cultural Mainstreaming verankert³. Ein über das Diskriminierungsverbot in der Landesverfassung hinausgehendes Landesantidiskriminierungsgesetz wurde 1998 vom Justizministerium vorgeschlagen, war aber nicht mehrheitsfähig. 1999 wurde eine minimal ausgestattete Landesantidiskriminierungsstelle⁴ im damaligen Büro der Ausländerbeauftragten eingerichtet. Diese war bis Ende 2012 im Büro der Integrationsbeauftragten des Landes Brandenburg angesiedelt und arbeitete unter anderem zu dem Schwerpunkt rassistische Diskriminierung. In den kommunalen Strukturen gibt es nur wenige Akteur_innen, die sich mit dem Thema beschäftigen.

Auf der zivilgesellschaftlichen Ebene gab es Ansätze einer phasenweise kontinuierlichen, phasenweise weniger gut funktionierenden Vernetzung von Migrant_innenselbstorganisationen, in denen Diskriminierung zwar immer präsent ist, die sich aber nur gelegentlich explizit mit dem Thema beschäftigen. In der sonstigen zivilgesellschaftlichen Projektlandschaft gab es immer wieder vereinzelte Projekte. Deren Fokus lag meist auf der Sensibilisierung der Mehrheitsgesellschaft für das Thema und diese ist die Zielgruppe. Mit Ausnahme vereinzelter Empowerment- oder Partizipationsprojekte⁵, wurden potentiell Betroffene von Diskriminierung nicht als Zielgruppe angesprochen. Insgesamt mangelt es in Brandenburg an einer kontinuierlichen Antidiskriminierungsarbeit und Vernetzung sowie an ausgewiesenen und offiziell zuständigen Ansprechpersonen für das Thema rassistische Diskriminierung.

Betroffenen stand bis 2009 als Anlaufstelle allein die Landesantidiskriminierungsstelle, genannt *Landesstelle für Chancengleichheit-Brandenburg*, zur Verfügung, die nur im Rahmen begrenzter Kapazitäten Beratung anbieten konnte und daher Fördermöglichkeiten für spezialisierte Beratungsstellen in Aussicht stellte. 2009 kam es dann mit einer Förderung aus Mitteln der Integrationsbeauftragten des Landes zum Aufbau zweier Beratungsstellen: der landesweiten *Antidiskriminierungsberatung Brandenburg*⁶ der Opferperspektive und einer lokalen Beratungsstelle der *Regionalen Arbeitsstelle für Bildung, Integration und Demokratie*, RAA, in Frankfurt (Oder), die allerdings Ende 2012 ihre Arbeit einstellte. Ebenfalls Ende 2012 wurde die *Landesstelle für Chancengleichheit-Brandenburg* im Rahmen einer Umstrukturierung im Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie aus dem Büro der Integrationsbeauftragten des Landes herausgenommen und in das Referat für

² Artikel 12 Absatz 2: „Niemand darf wegen seiner Rasse, Abstammung, Nationalität, Sprache, seines Geschlechts, seiner sexuellen Identität, seiner sozialen Herkunft oder Stellung, seiner Behinderung, seiner religiösen, weltanschaulichen oder politischen Überzeugung bevorzugt oder benachteiligt werden“ wurde 2013 wie folgt geändert: „Niemand darf wegen der Abstammung, Nationalität, Sprache, des Geschlechts, der sexuellen Identität, sozialen Herkunft oder Stellung, einer Behinderung, der religiösen, weltanschaulichen oder politischen Überzeugung oder aus rassistischen Gründen bevorzugt oder benachteiligt werden.“ Zudem wurde dem Artikel 2 Absatz 1 der Landesverfassung folgender Satz hinzugefügt: „Das Land schützt das friedliche Zusammenleben der Menschen und tritt der Verbreitung rassistischen und fremdenfeindlichen Gedankenguts entgegen.“

³ Vgl. Integrationskonzept Brandenburg 2005. Eine Novellierung des Integrationskonzepts wird im 3. Quartal des Jahres 2013 veröffentlicht. Mit dem Konzept des Cultural Mainstreaming, das im Rahmen dieses Textes leider keiner kritischen Betrachtung unterzogen werden kann, soll in Brandenburg Chancengleichheit als Querschnittsaufgabe in Institutionen und Politik verankert werden.

⁴ 2010 wurde die Landesantidiskriminierungsstelle in Landesstelle für Chancengleichheit-Brandenburg umbenannt.

⁵ Wie z.B. die Arbeit von Phönix e.V. oder die Empa-Projekte der RAA-Brandenburg.

⁶ Die ADB finanzierte sich anfänglich zudem aus Mitteln der Stiftung do und finanziert sich kontinuierlich zusätzlich dank Spenden.

Frauenpolitik, Gleichstellung und Gender Mainstreaming eingegliedert. Der Bereich rassistische Diskriminierung ist dort zur Zeit kein ausgewiesener Schwerpunkt.

Aktuell ist die *Antidiskriminierungsberatung Brandenburg* die einzige Antidiskriminierungsberatungsstelle einer Nicht-Regierungsorganisation (NGO) mit dem Schwerpunkt rassistische Diskriminierung und einem spezifischen, an den Qualitätsstandards des *Antidiskriminierungsverbandes Deutschland* (advd) orientierten, Angebot im Land Brandenburg.

Situation der Betroffenen

Der Bedarf an Unterstützung in Fällen von Diskriminierung ist hoch. Verglichen mit anderen Bundesländern leben in Brandenburg nur wenige Flüchtlinge, Migrant_innen und Menschen mit Migrationshintergrund und diese weit verstreut. Es gibt wenige Orte, Communities oder Organisationen, in denen sie sich zusammenfinden. Sie alle haben unterschiedliche Herkünfte und Geschichten. Was sie eint ist, dass sie oft vereinzelt in einem weißen mehrheitsdeutschen Umfeld leben und in vielen Bereichen ihres Lebens alltägliche, strukturelle und institutionelle rassistische (und mehrdimensionale) Diskriminierung erfahren.

Diese Erfahrungen vermitteln den Betroffenen das Gefühl, dass sie sich gesellschaftlich verorten können, wie sie wollen, ob und wie sie zugehörig sein dürfen und anerkannt werden, bestimmen Andere. Sie werden markiert und positioniert. Diese Fremdbestimmung wird zum Dreh- und Angelpunkt, der die persönliche Entwicklung und gesellschaftliche Chancen beeinflusst. Der Umgang mit Rassismus ist für die Betroffenen schwierig: Er begegnet ihnen in allen Lebensbereichen, zugleich wird ihnen diese Erfahrung oft abgesprochen.

Rassismus ist eine soziale Ausschließungspraxis, die in verschiedenen historischen Kontexten unterschiedlich in Erscheinung tritt. Er hierarchisiert, differenziert und entwertet Menschen, indem er ihnen konstruierte, meist negative gruppenspezifische Merkmale und Eigenschaften zuschreibt. Rassismus setzt die gesellschaftliche Macht einer Gruppe über eine marginalisierte andere voraus. Diskriminierung liegt vor, wenn Rassismus dazu führt, dass Menschen weniger soziale, politische und ökonomische Zugänge zu Ressourcen und weniger Chancen auf Teilhabe in einer Gesellschaft erhalten. Rassismus und Diskriminierung werden auf individueller, struktureller und institutioneller Ebene wirksam und diese Ebenen sind miteinander verwoben. Für eine vertiefende Analyse der Begriffe Rassismus und Diskriminierung verweise ich auf den Beitrag von Iman Attia in diesem Sammelband.

Mit der Definition des *Antidiskriminierungsverbandes Deutschland* (advd) beschreibt die *Antidiskriminierungsberatung Brandenburg* Diskriminierung als „Unterscheidung, Ausschluss, Beschränkung oder Bevorzugung, die zum Ziel oder zur Folge hat, dass dadurch ein

gleichberechtigtes Anerkennen, Genießen oder Ausüben von Menschenrechten und Grundfreiheiten im politischen, wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen oder jedem sonstigen Bereich des öffentlichen Lebens vereitelt oder beeinträchtigt wird. Diskriminierung trifft Menschen aufgrund ihrer (zugeschriebenen) ethnischen Herkunft, ihrer Nationalität, ihrer Sprache, ihres Aufenthaltsstatus, ihrer Hautfarbe oder äußeren Erscheinung, ihres Geschlechts, ihrer Religion und Weltanschauung, ihres sozialen Status, ihres Familienstandes, ihrer Behinderung, ihres Alters oder ihrer sexuellen Identität. Auch können Menschen von Diskriminierung betroffen sein, weil sich mehrere dieser Merkmale in ein und derselben Person verbinden (mehrdimensionale Diskriminierung)“ (advd 2010: 5). Diese Definition und der Arbeitsansatz der *Antidiskriminierungsberatung Brandenburg* (im folgenden kurz ADB) gehen bewusst über die juristischen Bestimmungen der EU-Gleichbehandlungsrichtlinien und des deutschen Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) hinaus.

Die Menschen, die sich an die *Antidiskriminierungsberatung Brandenburg* wenden, berichten von rassistischen Diskriminierungen und mehrdimensionalen Diskriminierungen in nahezu allen Lebensbereichen, wie zum Beispiel im Bereich Wohnungsmarkt, Arbeitsmarkt, Schule/Ausbildung, Sport/Freizeit, Gesundheitsversorgung, Güter/Dienstleistungen, staatliche Institutionen und Ämter/Behörden, soziale Einrichtungen, im öffentlichen Raum sowie von rassistischen Beleidigungen und Bedrohungen. Rassistische Diskriminierung beeinflusst ihr Leben massiv und der Umgang damit stellt eine existentielle Herausforderung dar. Hier will Antidiskriminierungsarbeit mit Empowerment, Beratung, parteilicher Intervention und öffentlicher Thematisierung individuelle Unterstützung bieten und gesellschaftliche Veränderungsprozesse anstoßen.

II. Arbeitsansatz

Organisation und Grundprinzipien

Die *Antidiskriminierungsberatung Brandenburg* (ADB) ist Mitglied im advd, dem bundesweiten Dachverband der unabhängigen Antidiskriminierungsstellen, und arbeitet nach dessen Beratungsstandards für die qualifizierte Antidiskriminierungsberatung⁷.

Die ADB ist auf die Zielgruppe der Betroffenen von rassistischer Diskriminierung spezialisiert, hat dabei aber immer auch die merkmalsübergreifende und intersektionelle Perspektive im Blick.

Das Team der ADB ist fachlich interdisziplinär zusammengesetzt und mit Mitarbeiter_innen besetzt, die persönliche Erfahrungen mit Rassismus und Diskriminierung haben. Sie stärken deren Repräsentanz nach innen und außen, tragen für Beratungssuchende zu einem

⁷ Vgl. Eckpunktepapier des Antidiskriminierungsverbandes Deutschland (advd): Standards für eine qualifizierte Antidiskriminierungsberatung. 2. Auflage, Berlin 2010. Siehe: www.antidiskriminierung.org. Im advd haben sich bundesweit unabhängige Antidiskriminierungsberatungen, Selbstorganisationen und wissenschaftliche Einrichtungen zusammengeschlossen.

geschützten Rahmen bei und erhöhen das Vertrauen. Das Team nimmt regelmäßig an Supervisionen, kollegialen Fallberatungen, Fortbildungen und Fachveranstaltungen teil und pflegt vielfältige Kooperationen. Ohne ein Netz von Kooperationspartner_innen und Unterstützer_innen wäre die Arbeit nicht möglich.

Die ADB offeriert ihrer Zielgruppe ein niedrigschwelliges, unentgeltliches, mehrsprachiges und vertrauliches Angebot und arbeitet unabhängig von Institutionen und Ämtern. Diese Unabhängigkeit als freier Träger erhöht bei den Betroffenen die Glaub- und Vertrauenswürdigkeit. Die ADB bietet Beratung, Intervention und Öffentlichkeitsarbeit an. Ein bundesweites Alleinstellungsmerkmal der ADB ist die aufsuchende Beratung, die in einem Flächenland wie Brandenburg und angesichts der oft eingeschränkten Mobilität der Zielgruppe unerlässlich ist. Der aufsuchende Ansatz hat sich in der Gewaltopferberatung der *Opferperspektive* bewährt, wie nachzulesen in dem Beitrag über deren Beratungskonzept von Judith Porath in diesem Sammelband, und wurde von der ADB übernommen. Die Ratsuchenden werden an einem Ort ihrer Wahl aufgesucht. Die meisten Klient_innen der ADB wählen einen Treffpunkt in der Nähe ihres Wohnsitzes oder Arbeitsplatzes aus, viele bitten aber auch um Besuche bei ihnen zu Hause. Das vor Ort Sein, zum Teil auch am Ort der Diskriminierung Sein, sowie der unmittelbare Einstieg in die Lebenssituation der Betroffenen trägt positiv zu einer individuellen, sehr passgenauen Fallbearbeitung bei.

Die ADB bearbeitet Diskriminierungsfälle im Rahmen kurzfristiger Beratungsverhältnisse genauso wie in langfristigen, sich über mehrere Monate erstreckenden Unterstützungsprozessen. Die Zahlen der Beratungssuchenden steigen seit der Eröffnung der Beratungsstelle im Jahr 2009 kontinuierlich. Es können jedoch immer nur so viele Fälle angenommen werden, wie es die Kapazitäten erlauben: Die ADB arbeitet defizitär ausgestattet mit nur zwei halben Stellen.

Grundprinzipien im Beratungsansatz sind Empowerment und Parteilichkeit: Die Perspektiven und Bedürfnisse der Diskriminierten stehen im Mittelpunkt. Die Stärkung Betroffener in ihrer Handlungskompetenz und die parteiliche Intervention stellen angesichts gesellschaftlicher Machtunterschiede ein Instrument zur Stärkung ihrer Position dar. Die ADB nimmt in der Auseinandersetzung mit den Diskriminierenden keine neutrale Position ein, sondern steht auf der Seite der Betroffenen.

Deren individuelle Auseinandersetzung mit rassistischer Diskriminierung ergänzt sie um eine gesamtgesellschaftliche. Über die Einzelfallbearbeitung hinaus gehört es zwingend zu den Aufgaben einer Antidiskriminierungsberatung, gesellschaftliche Machtverhältnisse und Muster von Diskriminierung zu identifizieren, zu analysieren und öffentlich zu machen. So wird nicht nur Einzelpersonen zur Durchsetzung ihres Rechts auf Gleichbehandlung verholfen, sondern es werden auch die gesamtgesellschaftliche Auseinandersetzung mit rassistischer Diskriminierung und konkrete Maßnahmen gegen Diskriminierung auf allen gesellschaftlichen Ebenen eingefordert.

Beratung

Wenn Menschen Beratung suchen, ist der Anlass meist nicht ihre erste Diskriminierungserfahrung, sondern die Eskalation einer Situation oder die eine Rassismuserfahrung zu viel, nach der sie sich entscheiden, aktiv zu werden. Häufig aktualisieren sich mit dem soeben Erlebten eine Reihe früherer Erfahrungen.

Der Beratungsprozess beginnt mit einem Erstgespräch, in dem das Erlebte und der individuelle Umgang damit systematisch besprochen und analysiert, Indizien und Anhaltspunkte für eine Diskriminierung diskutiert und Erwartungen und Ziele des Beratungsprozesses besprochen werden. Dem Erstgespräch folgen die weitere Analyse und intensive Hintergrundrecherchen zum Fall. Gemeinsam mit den Klient_innen werden dann Bewältigungs-, Handlungs- und Interventionsmöglichkeiten diskutiert. Wenn erforderlich, werden spezialisierte Rechtsanwältinnen, Psycholog_innen und weitere Stellen hinzugezogen. In der Antidiskriminierungsarbeit nehmen die Hintergrundrecherche und der Austausch mit anderen Expert_innen zur fachlichen Abklärung von Diskriminierungstatbeständen und Interventionsstrategien einen wichtigen Raum ein. Wenn erforderlich, gehört zur Fallarbeit auch die Begleitung zu Anwält_innen, Behörden, zur Anzeigenstellung oder die Hilfe bei Anträgen; unter Umständen in Einzelfällen auch die Unterstützung bei einem dringend erforderlichen Wohnort-, Arbeitsplatz-, Schulwechsel o.ä.

Mit Zustimmung der Betroffenen werden alle Diskriminierungsfälle in anonymisierter Form dokumentiert. Bei der systematischen Erfassung und Auswertung geht es zum Einen darum, den Fallverlauf und die Ergebnisse des Unterstützungsprozesses zu erfassen und nachvollziehbar zu machen. Sie trägt damit zur Qualitätssicherung und Weiterentwicklung der Arbeit bei. Zum Anderen ermöglicht sie es, gesellschaftliche Muster von Diskriminierung zu identifizieren und zu analysieren.

Intervention

Selten bleibt es bei Gesprächen über die Bewältigung von Diskriminierungserfahrungen. In den meisten Fällen wünschen sich Betroffene weiterreichende Unterstützung in Form einer Intervention, um konkret etwas gegen eine diskriminierende Person oder Stelle zu unternehmen.

Die Wahl der Mittel und Wege der Auseinandersetzung hängen vom Ziel der Betroffenen ab. Sie entscheiden, was sie erreichen möchten. Zum Beispiel:

- dass die diskriminierende Person/Stelle ihr Verhalten ändert, also aufhört, zu diskriminieren
- dass die diskriminierende Person/Stelle Gleichbehandlung herstellt
- dass Wege gefunden werden, die diskriminierende Situation zu verlassen

- dass die diskriminierende Person/Stelle sensibilisiert wird
- dass die diskriminierende Person/Stelle sich entschuldigt
- dass die diskriminierende Person/Stelle eine Strafe erhält
- dass die Öffentlichkeit davon erfährt
- dass die Diskriminierung dokumentiert wird

Verschiedene Formen von Interventionen können zum gewünschten Ziel führen, wie zum Beispiel:

- Informations- und Beratungsgespräche
- Recherchieren und Sammeln von Beweisen sowie die Suche nach Zeug_innen
- Untersuchungen, wie z.B. Testings, mit dem Ziel, diskriminierende Praxen der beschuldigten Person, Institution, des Unternehmen o. A. zu beweisen
- Beschwerde an die diskriminierende Person/Stelle
- Kontaktaufnahme mit der Stelle/Person, gegen die sich der Diskriminierungsvorwurf richtet, bzw. Unterstützung der/des Betroffenen bei der Kontaktaufnahme mit der beschuldigten Stelle/Person
- Einholung einer Stellungnahme der/des Beschuldigten und/oder Geltendmachung von Entschädigungsansprüchen nach AGG
- Einschalten weiterer Verantwortlicher wie Verbände, Ministerien, Ämter, Betriebsräte, politische Akteur_innen usw.
- Begleitung zu Gesprächen mit der diskriminierenden Stelle/Person
- Einleitung juristischer Schritte (auf der Grundlage des AGG, des Grundgesetzes, der Landesverfassung oder des Straf- und Zivilrechts)
- Politische Einflussnahme durch Gespräche, Formulieren von Handlungsempfehlungen oder das Einreichen einer Petition
- Mobilisierung gesellschaftlicher Unterstützer_innen, Aktivierung von Solidarierungsprozessen
- Initiieren von Betroffeneninitiativen
- Skandalisierung des Diskriminierungsfalls durch Öffentlichkeitsarbeit

Aufgabe der ADB ist es, die Betroffenen über die Chancen und Risiken der verschiedenen außergerichtlichen oder gerichtlichen Interventionsmöglichkeiten zu informieren und dann mit ihnen eine Strategie zu entwickeln, die gemeinsam umgesetzt wird. Für die ADB ist in der Bearbeitung jedes Diskriminierungsfalls eine enge fachliche Zusammenarbeit mit Expert_innen aus der Antidiskriminierungsarbeit und Unterstützer_innen aus Politik, Wohlfahrtsorganisationen, Beratungsstellen, zivilgesellschaftlichen Initiativen u. A. wichtig.

Für die Betroffenen bedeutet jede Intervention Energie, Zeit und sich mit dem Erlebten länger beschäftigen zu müssen. Daher muss das gewünschte Ziel mit der zu ertragenden persönlichen Belastung abgewogen werden. Wird dann die Entscheidung für eine Intervention getroffen, wird diese gemeinsam realisiert.

Dabei wünschen sich die meisten Beratungssuchenden zuerst ein vorsichtiges Agieren, eine

„friedliche Lösung“, wenn sich zum Beispiel die Diskriminierung in einem Arbeitsverhältnis oder im Wohnumfeld abspielt, in dem sie verbleiben wollen. In den meisten Fällen ist der „friedliche Weg“ auch der zielführende. Wenn nicht, wird in verschiedenen Eskalationsstufen, die sich in der o.g. Aufzählung der Interventionsmöglichkeiten finden, solange weiter interveniert, bis eine Lösung des Diskriminierungsfalls gefunden wird. Es gibt allerdings auch immer wieder Fälle, die nicht zufriedenstellend enden, weil die beschuldigte Person/Stelle die Diskriminierung nicht abstellt oder die Betroffenen die Auseinandersetzung nicht weiterführen möchten oder können. Auch gibt es Fälle, in denen die Diskriminierung nur scheinbar abgestellt wird, sich dann aber verdeckt auf andere Weise fortsetzt.

In einer Mehrzahl der Fälle indes verlaufen Interventionen erfolgreich: Erfolgreich für die Diskriminierenden, weil dort eine Sensibilisierung stattfindet und Maßnahmen gegen Diskriminierung ergriffen werden. Vor allem aber erfolgreich für die Diskriminierten, weil diese sich gewehrt haben und ihre Situation verbessern können. Für einen ausführlicheren Einblick in die Praxis von Interventionen und die Schwierigkeiten verweise ich auf den Beitrag von Daniel Bartel in diesem Sammelband.

Empowerment

Im Laufe der Zusammenarbeit zwischen Beratungssuchenden und Beratenden kommt immer wieder die Frage des persönlichen Umgangs mit dem Erlebten auf. Rassismus bedeutet für die Diskriminierten Fremdbestimmung, Unterdrückung, Verletzung und Entwürdigung. Eine Auseinandersetzung damit in Einzelgesprächen oder in Gesprächsrunden, aber auch das Empfehlen von Workshops und Trainings in geschlossenen Gruppen (es gibt inzwischen immer mehr Empowermentprojekte von und für migrantische Menschen und People of Color) sowie eine Vernetzung Betroffener unterstützen die Selbstbemächtigung und aktivieren individuelle wie kollektive Ressourcen. Im geschützten und geschlossenen Rahmen, in dem Menschen mit Rassismuserfahrungen unter sich sind, kann Erlebtes ausgesprochen werden, können Umgangsstrategien ausgetauscht, reflektiert und erweitert werden.

Dem Bedürfnis nach dem Darüber-Sprechen und Voneinander-Erfahren hat die *Antidiskriminierungsberatung Brandenburg* zudem in Form eines „Tagebuch des Rassismus“ auf ihrer Homepage einen Raum auf einer eigenen Seite gegeben, auf der Betroffene sich gegenseitig einen Blick in das „Tagebuch des Rassismus“ des/der Anderen gewähren, bestehend aus Texten, Film- und Audiobeiträgen. Diese wurden durch eine Journalistin mit Migrationshintergrund realisiert und sind auszugsweise in diesem Sammelband nachzulesen. In den Tagebucheinträgen berichten Betroffene von ihren Erfahrungen und ihrer persönlichen Auseinandersetzung mit Rassismus. Der Blick in dieses Tagebuch trägt zur Vergewisserung bei, nicht alleine zu sein und zur Vergegenwärtigung, dass die Bewältigung von Rassismuserfahrungen für alle Betroffenen ein unterschiedlicher, indes für alle ein schmerzhafter und schwieriger Prozess ist. Daraus erwächst wiederum die Kraft,

sich auszutauschen, gegenseitig zu stärken und die eigenen Umgangsstrategien im Alltag zu erweitern.

Der Empowermentansatz⁸ stellt als ressourcenorientierter und machtkritischer Ansatz eine Abkehr von paternalistischen und defizitorientierten Konzepten dar. Empowerment ist hilfreich, wenn alltägliche, offene oder subtile Diskriminierung zur Verinnerlichung von Fremdbestimmung und Unterlegenheit führt, zum Suchen der Schuld bei sich selbst, zur Resignation oder Anpassung. Für eine Analyse der weiteren Auswirkungen auf die Gesundheit und Persönlichkeitsentwicklung und der Bedeutung von Empowerment verweise ich auf den Beitrag von Paul Mecheril und Astride Velho in diesem Sammelband.

Der Empowermentansatz ergänzt die Antidiskriminierungsberatung. Beide verfolgen das Ziel einer gerechteren Gesellschaft und entfalten nicht nur individuelle, sondern auch gesellschaftliche Wirkung.

III. Fazit und Ausblick

Positiv ist, dass die *Antidiskriminierungsberatung Brandenburg* seit 2009 in zahlreichen Fällen beraten und intervenieren konnte und sich Menschen gegen Diskriminierung zur Wehr setzten. Auf der Seite der Diskriminierenden wurden Veränderungsprozesse angestoßen und der Diskriminierungsschutz verbessert. Diejenigen, die ihre diskriminierenden Handlungen und Praxen nicht aufgeben wollten, konnten – wenigstens – unter Druck gesetzt oder – im besten Falle – belangt werden.

Antidiskriminierungsarbeit kann Erfolge vorweisen und ist immens wichtig, sie könnte jedoch größere individuelle und gesellschaftliche Effekte erzielen, wäre sie nicht in Brandenburg und bundesweit mit Schwierigkeiten konfrontiert, die zu einer Kluft zwischen Anspruch und Wirklichkeit führen:

Diejenigen, die von der ADB beraten werden, werden in ihrem individuellen Fall unterstützt. Die Kapazitäten indes fehlen zu oft, sich dann vom Einzelfall zu lösen und strukturelle Veränderungen anzugehen. Weiterführende Interventionen und das politische Einfordern von Maßnahmen gegen Diskriminierung bleiben häufig auf der Strecke. Ebenso fehlen zu oft Kapazitäten, um Muster und Strukturen von Diskriminierung öffentlich zu machen, Debatten anzustoßen und in rassistische Diskurse einzugreifen. So befindet sich die Antidiskriminierungsberatung angesichts stetig steigender Nachfrage zu oft in der Not, schnell und pragmatisch Einzelfälle abarbeiten zu müssen, ohne die daraus abzuleitenden und gleichermaßen notwendigen gesellschaftlichen Veränderungsprozesse anregen zu können. Dies ist ihr nur punktuell möglich. Eine ausreichende Finanzierung, um alle Aufgaben wahrnehmen zu können, ist erforderlich, will sie ihrem Anspruch gerecht werden.

⁸ Ein Dossier der Heinrich-Böll-Stiftung zum Thema „Empowerment“ aus dem April 2013 findet sich auf: http://www.migration-boell.de/web/diversity/48_3646.asp

Es fehlt aber nicht nur in Brandenburg, sondern bundesweit an einer langfristig finanzierten Infrastruktur von Beratungsstellen und Expert_innen, die sich in ihrem know-how ergänzen, stärken und damit dieses Politikfeld schneller weiterentwickeln können.

Weitere Schwierigkeiten sind Folge der Antidiskriminierungspolitik: Angesichts der Erfahrung der ADB einer zum Teil fehlenden Praxis oder mangelnden Bereitschaft zur Auseinandersetzung mit Diskriminierung bei nicht-staatlichen und staatlichen Akteur_innen wäre ein Landesantidiskriminierungsgesetz für Brandenburg wünschenswert.

Betroffene sind zudem immer noch nicht ausreichend über ihre Rechte, Möglichkeiten und Anlaufstellen informiert. Hier fehlt es an mehr Informationskampagnen, zu denen die Bundesregierung und die Antidiskriminierungsstelle des Bundes europarechtlich verpflichtet sind, und die bei den Betroffenen die Haltung stärken, Diskriminierung nicht mehr als individuelle Alltagserfahrung zu ertragen, sondern selbstbewusst damit umzugehen oder sogar dagegen vorzugehen. Eine weitere Schwierigkeit bringt das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) mit sich: Es hat zwar einen wichtigen Stellenwert, weist aber Mängel auf, die die Inanspruchnahme schwierig machen. Eine Auseinandersetzung mit dem AGG und dessen nötiger Weiterentwicklung findet sich in dem Beitrag von Alexander Klose in diesem Sammelband. Es fehlt außerdem an Rechtshilfefonds oder anderen Möglichkeiten, den juristischen Weg zu finanzieren.

Insgesamt ist Antidiskriminierung zwar ein gesellschaftliches Thema und es gibt inzwischen bundesweit ein kleines Netz von defizitär ausgestatteten und daher arbeitsüberlasteten Expert_innen in Wissenschaft und Praxis, aber immer noch keine ausreichend große Lobby. Birte Weiß und Anne Kobes befassen sich in ihrem Beitrag in diesem Sammelband mit der deutschen Antidiskriminierungspolitik.

Angesichts eines großen Bedarfs Betroffener sowie eines durch zahlreiche wissenschaftliche Studien belegten und durch regelmäßige Angriffe auf Menschen deutlich sichtbaren rassistischen Einstellungs- und Verhaltenspotentials, stellt eine defizitäre Antidiskriminierungspolitik in Deutschland einen Skandal dar.

Es gilt, der Gesamtheit individueller, struktureller und institutioneller Diskriminierung entgegen zu wirken, auf staatlicher und nicht-staatlicher Ebene umfassende Maßnahmen gegen Diskriminierung einzuleiten, die Betroffenen aktiv zu schützen und eine gesamtgesellschaftliche Auseinandersetzung mit Rassismus zu führen. Dabei sind Antisemitismus, Sexismus, Heteronormativität, Behindertenfeindlichkeit und Klassismus sowie die Verwobenheit all dieser Ausschlusspraxen miteinander niemals aus dem Blick zu verlieren.

Literaturverweise

Antidiskriminierungsberatung Brandenburg/Opferperspektive e.V. (2011): Aber sich zu wehren, ist wichtig. Empowerment - gegen Diskriminierung in Brandenburg. Broschüre.

Antidiskriminierungsverband Deutschland advd (2010): Standards für eine qualifizierte Antidiskriminierungsberatung. Eckpunktepapier.

http://www.antidiskriminierung.org/files/oegg_Eckpunktepapier_2Auflage.pdf

Dossier der Heinrich-Böll-Stiftung zum Thema „Empowerment“, April 2013.

http://www.migration-boell.de/web/diversity/48_3646.asp (gesehen am 20.06.2013)