

**Die Beratung von Menschen mit
Diskriminierungserfahrungen:
Bedeutung, Anforderungen, Perspektiven**

***Positionspapier des Qualitätszirkels
„Beratungspraxis bei Diskriminierungsfällen“***

Positionspapier des
Qualitätszirkels „Beratung bei Diskriminierungsfällen“,
veröffentlicht durch das Landeszentrum für Zuwanderung NRW
anlässlich des „Internationalen Tages gegen Rassismus“
am 21. März 2003

Mitglieder des Qualitätszirkels „Beratung bei Diskriminierungsfällen“

Dimitria Clayton
Landeszentrum für Zuwanderung NRW

Marie Theres Aden
Pädagogisches Zentrum Aachen –
Antidiskriminierungsbüro

Maria do Mar Castro Varela
Lehrbeauftragte der
Fachhochschule Köln

Gül Ditsch
Antidiskriminierungsbüro –
Südwestfalen e.V., Siegen

Anne Gudjons-Römer
Diakonisches Werk Westfalen

Marina Heck
Antidiskriminierungsbeauftragte
der Stadt Köln / Interkulturelles Referat

Jae-Soon Joo-Schauen
Agisra Köln e.V.

Rhodah Koross-Koch
ARIC-NRW e.V.

Cornelia Kauczor
Netzwerk Migration und Behinderung

Susanne Laaroussi
AntiDiskriminierungsBüro (ADB) Köln
von Öffentlichkeit gegen Gewalt

HD Dr. Paul Mecheril
Universität Bielefeld,
Fakultät für Pädagogik

Behshid Najafi
Agisra Köln e.V.

Volker Neupert
Düsseldorfer Appell

Marcus Osei
Landeszentrum für Zuwanderung NRW

Christina Osiw
Praxis für systemische Beratung und
Interkulturelle Kommunikation (Köln)

Christel Powileit
Diakonie Düsseldorf e.V.

Hartmut Reiners
ARIC-NRW e.V.

Abbasse So
AWO Dortmund

Michael Tunç
Fachhochschule Köln,
Forschungsschwerpunkt Interkulturelle
Kompetenz

Heinz Wiedenroth
Aktion Gemeinwesen und Beratung e.V.,
Düsseldorf

A. Die Gründung des Qualitätszirkels

Durch das intensivierte Vorgehen der EU gegen Rassismus und Diskriminierung und der daraus resultierenden EU-Richtlinie 2000/43/EG des Rates vom 29. Juni 2000 ist nun auch Deutschland stärker gefordert, konkrete Maßnahmen im Kampf gegen rassistische Diskriminierung zu ergreifen.¹ Es müssen Strukturen aufgebaut werden, die Grundlagen einer umfassenden engagierten Antidiskriminierungsarbeit bilden und erste Ansätze bestehender Antidiskriminierungsarbeit fördern.

Mit Blick auf diese Entwicklung wurde der Qualitätszirkel „Beratungspraxis bei Diskriminierungsfällen“ gegründet. Initiiert vom Landeszentrum für Zuwanderung NRW engagieren sich in diesem Zirkel Fachleute aus Wissenschaft und Praxis, öffentlichen und freien Trägern, die sich mit dem Thema Antidiskriminierung befassen. Geleitet von dem Gedanken, dass es für eine Gesellschaft, die sich den Grundsätzen einer offenen Demokratie verpflichtet fühlt, eine moralische, intellektuelle und politische Selbstverständlichkeit sein sollte, Diskriminierung in dieser Gesellschaft energisch zu bekämpfen, erhoffen sich die Teilnehmer durch die Initiative der EU neue Impulse, um die gleichberechtigte Teilhabe aller in Deutschland lebenden Menschen an allen politischen und gesellschaftlichen Bereichen zu verwirklichen.

Ziel des Zirkels ist es, diese neuen Impulse und die damit verbundenen Chancen im Kampf gegen Rassismus zu nutzen, indem die Antidiskriminierungsarbeit auf der Basis bisheriger wissenschaftlicher Erkenntnisse und der in NRW bereits durch Projekte und Initiativen gesammelten Erfahrungen in der Auseinandersetzung mit rassistischer Diskriminierung systematisiert, weiterentwickelt und professionalisiert wird. Hierzu wird in dem Positionspapier aufgezeigt,

- welche Zielsetzung und Inhalte eine aus einer ernst gemeinten Antidiskriminierungspolitik resultierende, professionelle Antidiskriminierungsarbeit kennzeichnet,
- wieso die Implementierung einer effektiven und professionellen Antidiskriminierungsarbeit stets in Verbindung mit einer eigens auf rassistische Diskriminierung und ihre speziellen Problematiken ausgerichteten Beratungspraxis erfolgen muss,
- welche Strukturen, Rahmenbedingungen und Standards als Inhalt und Voraussetzung einer solchen Antidiskriminierungsarbeit und ihrer Beratungspraxis gegeben sein bzw. initiiert werden müssen, um wirksam und nachhaltig gegen rassistische Diskriminierung vorgehen zu können.

¹ Auch wenn der Begriff „Rasse“ wissenschaftlich nicht haltbar ist, verwenden wir die Begriffe Rassismus und rassistische Diskriminierung im Sinne von Robert Miles, der den Begriff der Rasse für die Fälle akzeptiert, in denen gesellschaftliche Beziehungen durch biologische Merkmale so strukturiert werden, dass sie unterschiedliche gesellschaftliche Gruppen konstruieren und definieren. Wir haben uns trotz der den Termini impliziten Problematiken für diese Begriffe entschieden, da sie im Rahmen einer emanzipatorischen Sozialwissenschaft, kritisch verwendet, Diskriminierungen und Unterdrückungen aufgrund von Herkunft, Hautfarbe, Religion etc. am deutlichsten benennen und nicht verharmlosen.

B. Die gesellschaftspolitische Ausgangslage

Das „Internationale Übereinkommen über die Beseitigung jeder Form von Rassendiskriminierung“ vom 7. März 1966 besitzt seit 1969 Rechtskraft in Deutschland. Die Bundesrepublik hat sich mit der Unterzeichnung als Vertragspartei verpflichtet, mit allen geeigneten Mitteln unverzüglich eine Politik zur Beseitigung von rassistischer Diskriminierung zu verfolgen, jede durch Personen, Gruppen oder Organisationen ausgeübte rassistische Diskriminierung zu beenden und dafür zu sorgen, dass alle Behörden sowie weitere öffentliche Einrichtungen entsprechend dieser Verpflichtung handeln. Dies ist die rechtliche Grundlage für gesellschaftliches, politisches und soziales Handeln, das sein Selbstverständnis in dem Ausdruck „Antidiskriminierung“ findet.

Eine entsprechende Antidiskriminierungspolitik befindet sich in der Bundesrepublik wie auch in vielen anderen EU-Staaten jedoch immer noch im Anfangsstadium, obwohl Immigration und Fluchtbewegungen nach Westeuropa schon lange die gesellschaftliche Situation und die politische Auseinandersetzung in Deutschland prägen. Auf die Tatsache, dass Westeuropa Einwanderungsregion ist, haben Staaten wie Großbritannien, Frankreich oder die Niederlande mit einer spezifischen Antidiskriminierungsgesetzgebung reagiert.

Deutschland besitzt zur Umsetzung des UNO-Übereinkommens keine vergleichbaren Regelungsinstrumente, leugnete ein Einwanderungsland mit den entsprechenden Problemen zu sein und berief sich auf das Ausreichen der vorhandenen Regelungen. Aber nicht nur die rassistisch motivierten Anschläge von Hoyerswerda, Mölln und Solingen haben gezeigt, dass dem nicht so ist. Auch die häufig beklagten Diskriminierungserfahrungen in deutschen Ämtern und Verwaltungen sind deutlicher Ausdruck für die Notwendigkeit einer aktiven Politik, die gegen die unterschiedlichen Formen von Diskriminierung vorgeht.

C. Normative und theoretische Voraussetzungen von Antidiskriminierungsarbeit

Antidiskriminierungsarbeit muss unseres Erachtens von zwei Prämissen ausgehen.

Erstens: Ein gesellschaftliches Modell, bei dem für die Zuweisung von Ressourcen, für die gleichberechtigte Partizipation am gesellschaftlichen Leben oder den Grad der Anerkennung als Mitglied dieser Gesellschaft ethnische, kulturelle, „phänotypische“ Unterschiede als formelles oder informelles Kriterium fungieren, ist abzulehnen. Es wäre ein Trugschluss zu glauben, dass Diskriminierung allein durch die gesetzliche Zubilligung gleicher Rechte behoben werden kann, denn Diskriminierung ist sowohl ein strukturelles als auch ein individuelles Phänomen. Gleichwohl muss die Forderung nach gleichen Rechten eine der zentralen Forderungen eines Antidiskriminierungsansatzes sein.

Ein solcher Ansatz hat auch zu gewährleisten, dass informelle Formen des Rassismus, die diskriminierende Herrschaftsverhältnisse in subtiler Form tradieren und rechtfertigen, thematisiert und sichtbar gemacht werden. Beispiele hierfür sind Stereotype, rassistische Darstellungen und Zuschreibungen in Print- oder TV-Medien oder Schulbüchern sowie die (stillschweigende) Akzeptanz so genannter Stammtischparolen.

Zweitens: Rassismus ist falsch verstanden, wenn er als eine Einstellung gesehen wird, die allein von solchen Personen bevorzugt wird, die als moralisch „schlecht“ gelten oder aus armen oder bildungsschwachen Schichten stammen. Rassismus ist vielmehr ein wirksames Ordnungssystem, das das gesellschaftliche Zusammenleben regelt und den Zugang zu wirtschaftlichen, kulturellen, politischen, sozial- und bildungspolitischen sowie juristischen Ressourcen bestimmt. Dieses System manifestiert sich in der Privilegierung des Eigenen und der Deprivilegierung des und der „Anderen“. Es ist Ausdruck und Resultat sehr unterschiedlicher komplexer Phänomene der bewussten und unbewussten, der individuellen und der institutionalisierten, gewalttätigen und symbolischen Erzeugung des „Anderen“.

Für Antirassismusbearbeitung hat dies zur Folge, dass sie sich nicht von der Fehleinschätzung leiten lassen darf, es sei ausreichend, die „bösen“ Täter rassistischer Übergriffe zu therapieren. Auch Ansätze, die Antidiskriminierungsarbeit allein mit Präventionsarbeit gleichsetzen, in der Absicht dadurch „rassistische Einstellungen“ bei möglichen Tätern zu verhindern, sind nicht ausreichend. Wird Antidiskriminierungsarbeit auf derartige „therapeutisch“/präventive Ansätze reduziert, kann sie nicht erfolgreich sein, denn diese Art der Bekämpfung von Diskriminierung zielt nur auf die individuelle Ebene. Ansätze jedoch, die Rassismus allein oder vorrangig als individuelles Phänomen thematisieren, verfehlen nicht nur ihren Gegenstand, sondern tragen durch ihre Einschränkungen zu einer Verschleierung und damit zu einem Fortbestand rassistischer Strukturen bei.

Wenn also Antidiskriminierungsarbeit die antirassistische Reaktion einer Gesellschaft sein soll, die prinzipiell davon überzeugt ist, niemand dürfe wegen seiner oder ihrer ethnischen Herkunft, kulturellen Identität, wegen ihrer religiösen Orientierung oder seines Aussehens diskriminiert werden, dann darf die zentrale Frage dieser Antidiskriminierungsarbeit nicht lauten: „Wie gehen wir besser mit Fremden (Ausländern) um?“ Diese Fragestellung bestätigt und verfestigt nämlich die Logik des Rassismus.

Leitkategorien einer anderen Antidiskriminierungsarbeit orientieren sich an Fragen wie: „Wie ist es zu erklären, dass in dieser Gesellschaft (etwa in der Politik, im Gesundheitswesen, im Bildungssystem, auf dem Arbeits- oder Wohnungsmarkt) zwischen Fremden und Nicht-Fremden so unterschieden wird, dass letztere davon profitieren und erstere benachteiligt werden?“ und „Was ist dagegen zu tun?“

D. Gesellschaftliche Rahmenbedingungen und Grundlagen von Antidiskriminierungsarbeit

1. Antidiskriminierungsgesetzgebung

Eine offene und demokratische Gesellschaft muss sich dazu verpflichten, ihre Mitglieder davor zu bewahren, durch die Gewalt Anderer, durch institutionelle Regelungen oder informelle Traditionen benachteiligt zu werden. Somit haben Gesellschaften ihre Mitglieder, so gut es geht, vor Rassismus und seinen Konsequenzen zu schützen. Formelle Gleichberechtigung ist hierzu ein wichtiger Schritt, zu dem sich die Bundesrepublik Deutschland schon bei ihrer Gründung mit Artikel 3 des Grundgesetzes bekannt und verpflichtet hat. Absatz 3 verbietet explizit die Bevorzugung oder Benachteiligung aufgrund bestimmter persönlicher Merkmale und fordert die Gleichbehandlung vor dem Gesetz, unabhängig von Rasse, Geschlecht, Herkunft, Sprache, Herkunftsland oder Abstammung:

(1) Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.

(2) (...)

(3) Niemand darf wegen seines Geschlechts, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.

Unmittelbar bindend ist das Diskriminierungsverbot gegenüber der staatlichen Gewalt.

Zusätzlich hat sich die Bundesrepublik durch den 1997 von der Regierungskonferenz der EU-Staaten beschlossenen „Vertrag von Amsterdam“ zu weitergehenden Maßnahmen gegen Diskriminierung verpflichtet. In Artikel 13 des Amsterdamer Vertrages wird erstmals „rassische“ und religiöse Diskriminierung im Gründungsvertrag der EU erwähnt. Er sieht vor, „auf Vorschlag der Kommission und nach Anhörung des Europäischen Parlaments einstimmig geeignete Vorkehrungen zu treffen, um Diskriminierungen aus Gründen des Geschlechts, der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung zu bekämpfen.“

Auf der Grundlage dieses Artikels sind im Jahr 2000 zwei Richtlinien zur Gleichbehandlung von Angehörigen ethnischer Minderheiten verabschiedet worden, die für die Politik der Mitgliedsländer unmittelbare und verbindliche Konsequenzen haben. Diese haben die Pflicht, innerhalb von drei Jahren nach In-Kraft-Treten der jeweiligen Richtlinie eigene Rechtsvorschriften zum Schutz von ethnischen Minderheiten vor Diskriminierung zu erlassen. Außerdem werden Strukturen gefordert, die die Umsetzung einer solchen Politik beobachten und den Einzelnen bei der Bewältigung von Diskriminierungserfahrungen unterstützen – sei es beispielsweise am Arbeits- oder am Wohnungsmarkt, beim Zugang zu Dienstleistungen und Waren.

Beispiele wie das Frauen- oder Behindertengleichstellungsgesetz haben die Notwendigkeit derartiger Gesetze gezeigt, um die Gleichbehandlung diskriminierter Gruppen effektiver vorantreiben zu können. Auch wenn durch diese Gesetzgebungen die Diskriminierung von Frauen oder Menschen mit Behinderungen nicht verschwunden ist, so wurden doch mit Hilfe dieser Gesetze deutliche Verbesserungen erreicht. Ein Antidiskriminierungsgesetz allein wird demnach nicht zwangsläufig jegliche Form von ethnischer Benachteiligung und rassistischer Diskriminierung verhindern oder per se Verhältnisse der Gerechtigkeit schaffen. Ein solches Gesetz schafft aber den gesetzlichen Rahmen für eine grundlegende Beobachtung, Analyse und Veränderung der Realität von rassistischer Diskriminierung mit der Perspektive, die Dominanzgesellschaft unter Bedingungen von Einwanderung zu einer *gerechteren Gesellschaft* zu entwickeln.

Zudem hat die rechtliche Verfolgung von Diskriminierungstatbeständen, neben dem Effekt der Abschreckung, die deutliche Signalwirkung, dass es dem Staat ernst ist mit dem Kampf gegen Diskriminierung. Dies kann u.a. durch die Zuweisung von rechtlichen Befugnissen an Antidiskriminierungsstellen zusätzlich hervorgehoben werden, die dann z.B. Gerichtsverfahren gegen Diskriminierungstäter anstrengen könnten. Ein damit einhergehender, nicht zu unterschätzender Effekt bestünde darin, dass in Abgrenzung zur gegenwärtigen Situation nicht nur die Opfer allein die Beweislast zu tragen hätten, sondern auch die Beschuldigten glaubhaft machen müssten, dass sie nicht diskriminiert haben. Dadurch werden die Opfer vor möglichen Repressalien besser geschützt und die Bereitschaft der Betroffenen, von entsprechenden rechtlichen Instrumentarien überhaupt Gebrauch zu machen, erhöht sich. Dies ist die zentrale Voraussetzung, dass Täter zur Rechenschaft gezogen werden können. Zudem haben Erfahrungen in Nachbarländern haben gezeigt, dass die Bereitschaft, an Vermittlungs- oder Schlichtungsverfahren teilzunehmen, auf Seiten der Täter wesentlich gesteigert werden konnte.

2. Gesellschaftliches Mandat

Die EU-Richtlinie 2000/43/EG des Rates sieht es für die Einhaltung einer zukünftigen Gesetzgebung als notwendig an, dass neben den Gerichten, die im Verfahrensfall zuständig sind, eine oder mehrere Stellen geschaffen werden, die das Recht auf Gleichstellung kontrollieren und durchsetzen. Die Einrichtung solcher Antidiskriminierungsstellen bedeutete die notwendige öffentliche Anerkennung der Tatsache, dass Rassismus ein ernstzunehmendes gesellschaftliches Problem darstellt; sie wären aber auch ein deutliches Signal und Ausdruck des politischen und gesellschaftlichen Willens, gegen diesen existierenden Rassismus auf allen Ebenen vorgehen zu wollen. Um dies erfolgreich tun zu können, sind folgende Prinzipien unverzichtbar für die Arbeit und Einrichtung von Antidiskriminierungsstellen:

1. Eine Antidiskriminierungsstelle muss durch einen gesetzlichen Auftrag institutionell abgesichert sein, ihre finanzielle Unterstützung muss auf eine Verstetigung des Angebots gerichtet sein.

2. Sie muss durch gesellschaftlichen Auftrag und zur Verfügung gestellte Ressourcen unabhängig arbeiten können, auch wenn sie mit öffentlichen Mitteln gefördert wird.
3. Der Auftrag von Antidiskriminierungsarbeit besteht in Analyse, Abbau und Prävention von Diskriminierungsphänomenen auf alltagsweltlicher, institutioneller, politischer und rechtlicher Ebene, sodass als Ergebnis dieser Arbeit Antidiskriminierungsstellen Strukturen und Prozesse der Unterstützung, Beratung und Ermächtigung derer schaffen können, die von ethnischer und rassistischer Diskriminierung betroffen sind.

Aus diesen Grundprinzipien ergeben sich konkrete Konsequenzen für die Institutionalisierung von Antidiskriminierungsarbeit. Die wichtigsten seien nachfolgend benannt:

- a) Antidiskriminierungsstellen kommt bei der Umsetzung der Gesetze zur Verhinderung von Diskriminierung und bei der Durchsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes eine Schlüsselfunktion zu. Sie unterstützen von Diskriminierung Betroffene in ihren Anstrengungen, die Ihnen durch den Staat gewährten Rechte einzufordern und zu realisieren, um als gleichberechtigtes Mitglied ihren Platz in der Gesellschaft einnehmen zu können. Deshalb sind ihre fachliche und organisatorische Unabhängigkeit zu gewährleisten.
- b) Antidiskriminierungsstellen sollten möglichst nicht an Ämter oder kommunale Verwaltungen angegliedert sein, denn die erforderliche Vertrauensbildung würde durch die häufigen, gerade in der Verwaltung beklagten Diskriminierungen wesentlich erschwert, wenn nicht sogar unmöglich gemacht.
- c) Eine Antidiskriminierungsstelle ist nicht als eine Variante in der Migrations- und Integrationssozialarbeit (z.B. ähnlich einer Sozialberatungsstelle) zu verstehen. Sie ist eine Beschwerdestelle für Diskriminierungsfälle, die gegen Diskriminierung vorgeht, formelle und informelle Strukturen kritisch thematisiert und für deren Veränderung eintritt oder dafür sorgt, dass Täter zur Rechenschaft gezogen werden. Gleichwohl sollte sie als möglicher Ort von oder Anlaufstelle für Antidiskriminierungsarbeit und deren Multiplikatoren eng mit anderen Beratungsstellen zusammenarbeiten.
- d) Bei dieser Kooperation sollten Antidiskriminierungsstellen bestehende Migrantenselbstorganisationen, soziale Beratungseinrichtungen und Initiativen von Diskriminierten konzeptionell in ihre Arbeit einbeziehen. Ziele der Zusammenarbeit sollten u.a. sein: die Aktivierung des politischen Engagements, die Bildung einer Lobby und das Empowerment von Opfern und potenziellen Opfern von Diskriminierung.
- e) Das Team einer Antidiskriminierungsstelle sollte interdisziplinär zusammengesetzt sein, d.h. pädagogisch, juristisch und sozial/psychologisch geschult sein. Es sollte über „Interkulturelle Kompetenz“ verfügen, wobei zum Mitarbeiterstab sowohl Beraterinnen als auch Berater mit Migrationshintergrund gehören sollten. So wie Frauen sich bei Benachteiligungen eher an weibliche Gleichstellungsbeauftragte wenden, kann es bei

rassistischer Diskriminierung entsprechend wichtig sein, einen Ansprechpartner oder eine Ansprechpartnerin zu haben, die vor dem Hintergrund der Auseinandersetzung mit eigenen Diskriminierungs- und Rassismuserfahrungen einen Raum des Vertrauens und der Reflexion von Rassismuserfahrungen herstellen kann.

3. Prinzipien der Antidiskriminierungsarbeit

Antidiskriminierungsarbeit gehört in einer von Rassismus geprägten Zuwanderungsgesellschaft zu einem Prozess, der gerechtere Verhältnisse schaffen soll. Dazu muss sich Antidiskriminierungsarbeit an folgenden Grundprinzipien orientieren:

- Antidiskriminierungsarbeit macht die Existenz und Erscheinungsformen von Diskriminierung in ihren strukturellen und individuellen sowie ihren formellen und informellen Ausformungen bewusst.
- Sie ist multiperspektivische und interdisziplinäre Arbeit. Soziale, rechtliche, pädagogische und psychologische Kompetenzen fließen in die Arbeit mit ein.
- Antidiskriminierungsarbeit benötigt Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die spezifische Kenntnisse in den Feldern Rassismus, Kolonialismus, Interkulturalität, Flucht und Migration besitzen.
- Antidiskriminierungsarbeit muss sich wie jede andere professionelle Tätigkeit evaluativen Fragen von Qualität und Effektivität stellen. Dies bedeutet aber nicht, dass sie unter dem Druck stehen darf, die Notwendigkeit und Legitimität dieser Arbeit durch eine Mindestanzahl von „Dokumentationen von Diskriminierungsfällen“ nachweisen zu müssen.

E. Die Beratungspraxis bei Diskriminierungsfällen

1. Paradigmawechsel in der Beratung

Im gesamtgesellschaftlichen Diskurs, auch in den sozialwissenschaftlichen Analysen und nicht zuletzt in den pädagogischen Ansätzen, kommt den potenziellen und faktischen Tätern des Rassismus ein Vielfaches mehr an Aufmerksamkeit zu als den negativ von rassistischer Diskriminierung Betroffenen. Insbesondere im deutschsprachigen Raum besteht ein durchgängiges Defizit bezogen auf die Beschäftigung mit Rassismuserfahrungen und deren subjektiven und sozialen Konsequenzen. Die Täter rassistischer und rechtsextremer Handlungen erfreuen sich der medialen, wissenschaftlichen, pädagogischen und politischen Aufmerksamkeit. Die potenziellen und faktischen Opfer des Rassismus aber sind von nachrangigem Interesse. Dies gilt für die Auseinandersetzung mit den Auswirkungen von aktuellen Diskriminierungserfahrungen von in der Bundesrepublik Deutschland lebenden Migranten und Migrantinnen sowie anderen Angehörigen ethnischer Minderheiten, insbesondere für gesellschaftlich weiter deklassierte Gruppen wie Sinti und Roma oder Flüchtlinge.

Antidiskriminierungsarbeit kann im Kampf um gerechtere Verhältnisse aber nur erfolgreich sein, wenn in der Auseinandersetzung mit Rassismus und seinen Auswirkungen auf die von Diskriminierung Betroffenen selbst eingegangen wird. Wie sollen sich Betroffene in ihrer Identität als gleichberechtigtes Mitglied der Gesellschaft fühlen können, wie soll ihre Würde wiederhergestellt werden können, wenn es niemanden interessiert, wie die Betroffenen die alltägliche Missachtung als gleichwertiges Mitglied der Gesellschaft erleben und verarbeiten.

Beratung bei Diskriminierungsfällen muss also die Fokussierung auf die von Diskriminierung unmittelbar Betroffenen richten, eine klare Verschiebung der Prioritäten signalisieren und praktizieren. Sie muss auf die Opfer von rassistischer Diskriminierung eingehen, die Betroffenen mit ihren Gefühlen der Verletztheit ernst nehmen, ihre Gefühlswelt nachvollziehen können und darauf aufbauend eine Strategie für das weitere Vorgehen entwickeln. Es müssen solche Strategien entwickelt werden, die neben der direkten Diskriminierung auch den subtilen Formen von Rassismus entgegenwirken und antizipierte Diskriminierungserfahrungen und die damit verbundenen Ängste berücksichtigen.

2. Vorgehensweisen in der Beratungsarbeit

Antidiskriminierungsberatung muss also

- jede Beschwerde über eine Diskriminierung ernst nehmen,
- feststellen, ob und in welcher Form eine Diskriminierung (strukturell, institutionell, individuell) vorliegt,
- die Ursachen dieser Diskriminierung aufdecken,
- die Folgen psychosozialer und gesellschaftlicher Natur analysieren
- sowie die Diskriminierten bei der Entwicklung von Bewältigungs- und Interventionsstrategien unterstützen.

Da Diskriminierung auf dem Hintergrund einer vermeintlichen bzw. angenommenen Ungleichheit stattfindet und neben Gewalt und Beleidigung, Benachteiligung und Ausgrenzung bedeutet, muss Antidiskriminierungsarbeit, insbesondere Beratung in der Antidiskriminierungsarbeit parteilich sein. Das Konzept der Parteilichkeit erkennt strukturelle Diskriminierungen und ihre tagtäglichen Folgen an und wurde entwickelt als ein Instrument im Bemühen um mehr Gerechtigkeit.

Im Beratungsprozess bedeutet dies nicht nur ein bloßes Parteiergreifen für die eine diskriminierte Gruppe, sondern auch die Verwobenheit der eigenen Praxis in den herrschenden hegemonialen Strukturen zu sehen und zu hinterfragen. Beratungsarbeit heißt also auch kontinuierliche Selbstkritik und die Frage nach den Grenzen von Handeln und Forschen. Deshalb sollten (Selbst)Evaluation sowie Supervisionen und kollegiale Intervision fester Bestandteil von Antidiskriminierungsberatung sein.

Leitlinie bei allen Strategien individueller Beratung im Diskriminierungsfall für den Kampf gegen Rassismus sollte das Empowerment sein, mit dem Ziel, das Selbsthilfepotenzial der Betroffenen zu fördern und zu entwickeln, damit von Diskriminierung Betroffene sich einmischen und lernen, zielgerichtet gegen Rassismus vorzugehen. Dabei müssen sie oftmals in der Weise gestärkt werden, dass sie nicht nur in der Lage sind, ihre Fähigkeiten und Rechte zu entdecken, sondern diese Rechte auch an den entsprechenden Stellen einzufordern.

Selbstverständlich muss Beratung ebenfalls auf der faktischen sowie potenziellen Täterseite aktiv werden. Auch wenn Beratung bei Diskriminierungsfällen immer die individuellen Belange der negativ von Diskriminierung Betroffenen im Auge behalten sollte, liegt ein weiterer Schwerpunkt auf Seiten der Diskriminierenden. Dies folgt zwangsläufig, wenn Antidiskriminierungsarbeit und ihre Beratungsarbeit etwas auf der institutionellen sowie individuellen Ebene von Rassismus auf der Seite der Diskriminierenden verändern will. Dies bedeutet, dass Beratungspraxis unweigerlich eine Falldokumentation beinhaltet, denn oft können nur in einer Beratung im Diskriminierungsfall überhaupt erst die Informationen erfasst, verarbeitet und zur Verfügung gestellt werden, die für die Auseinandersetzung mit Diskriminierung und Alltagsrassismus erforderlich sind.

Antidiskriminierungsberatung beinhaltet demnach auch folgende Aufgaben:

- die Dokumentation und Auswertung von Diskriminierungsfällen, um die Dringlichkeit des Handlungsbedarfs hervorzuheben,
- die Sensibilisierung für das Thema Rassismus in Form von Vorträgen, Teilnahme an Podiumsdiskussionen, Veröffentlichungen in den Medien und die Herausgabe eigener Publikationen,
- die Erarbeitung von Lösungsvorschlägen und Forderungen für und an die Politik, Wissenschaft und das Ausbildungswesen,
- die Bekanntmachung der vorhandenen Antidiskriminierungsstellen und ihrer Aufgabenbereiche,
- Antirassismustrainings in Verwaltungen, Behörden, Schulen und sozialen Einrichtungen.

Des Weiteren beinhaltet Beratungsarbeit in Diskriminierungsfällen die Vernetzung von unterschiedlichen Akteuren vor Ort, insbesondere von Sozialberatungsstellen und von im Migrationsbereich tätigen Selbsthilfeorganisationen, um die dort Arbeitenden bezüglich rassistischer Diskriminierung zu sensibilisieren. Die Sensibilisierung dort der unmittelbar beteiligten Multiplikatoren erhöht die Wahrscheinlichkeit der bestmöglichen Beratung für die/den Betroffenen. Dies geschieht durch Absprachen bezüglich der Zusammenarbeit/Überweisung eines konkreten Falles zwischen Antidiskriminierungsbüros, Sozialberatungsstellen oder im Migrationsbereich tätigen Organisationen.

Zudem sollten die Berater und Beraterinnen versuchen, durch Einbeziehung politischer Initiativen und Bewegungen, die sich direkt oder indirekt gegen Diskriminierung engagieren, Synergieeffekte bei der Bekämpfung von Diskriminierung zu erreichen.

F. Ausblick

Die Initiative der EU im Kampf gegen Rassismus bietet auch in Deutschland den politischen und gesellschaftlichen Kräften die Möglichkeit, verstärkt gegen rassistische Diskriminierung in unserem Land vorzugehen. Projekte wie beispielsweise die Antidiskriminierungsprojekte in NRW, könnten als Einrichtungen dauerhaft etabliert werden und als Modell für eine bundesweite Antidiskriminierungsarbeit fungieren. Sie dürfen aber in der Kritik und Veränderung rassistischer Diskriminierung nicht allein gelassen werden, denn die Überwindung von Rassismus ist nur möglich, wenn Antidiskriminierungsarbeit als Verpflichtung aller gesellschaftlicher Ebenen und Institutionen verstanden wird: Politik, Verwaltung, Medien, Schulen, Verbände und soziale Einrichtungen sowie Kirchen und religiöse Gemeinschaften müssen in diese Aufgabe eingebunden werden.

Ebenso sind verstärkte Anstrengungen im Bildungssektor unerlässlich. Dort müssen bisher fehlende Ausbildungsgänge geschaffen werden, mit den entsprechenden Curricula und Konzepten, die die notwendige Grundlage für die qualifizierte Ausbildung von in der Antidiskriminierungsarbeit professionell Tätigen bilden. Auch sollte die Auseinandersetzung mit Diskriminierung und Rassismus zu einem festen Bestandteil der Ausbildung (sozial-)pädagogischer, erzieherischer und psychologischer Professioneller werden. Neben der individuellen pädagogisch/psychologischen und rechtlichen Unterstützung Betroffener bedeutet Antidiskriminierungsarbeit nämlich: das Erkennen und Aufbrechen institutionalisierter und struktureller Formen von Rassismus, geleitet von dem Versuch, gerechtere Verhältnisse zu schaffen.

Gelingen kann dies jedoch nur, wenn Antidiskriminierungsarbeit und ihre Beratungspraxis durch Staat und Gesellschaft den Diskriminierten als eigenständiges Instrumentarium mit entsprechendem Mandat in ihrer Auseinandersetzung mit rassistischer Diskriminierung zur Seite gestellt werden. Dies gilt insbesondere bei dem zu erwartenden Widerstand potenzieller Diskriminierungstäter wie Interessenvertretungen und Verbänden aus verschiedenen gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Bereichen.