

Antidiskriminierungsreport *Berlin*

2003 - 2005

> *Wie steht es mit Diskriminierung in Berlin ?*



Impressum

Herausgeber:

Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin des Türkischen Bundes in Berlin-Brandenburg
Tempelhofer Ufer 21
10963 Berlin

Tel. 030/ 61 30 53 28

Fax: 030/ 61 30 43 10

E-Mail: adnb@tbb-berlin.de

Veröffentlichung 9

Dezember 2005

Druck:

Concept Verlag & Werbeagentur GmbH

www.concept-verlag.de

Inhaltsverzeichnis

Vorwort

Die Beratungsstelle für Gleichbehandlung - gegen Diskriminierung des
Antidiskriminierungsnetzwerkes Berlin des TBB S. 1

"Wie steht es mit Diskriminierung in Berlin?" - Ergebnisse einer Fragebogenumfrage
unter MigrantInnen und People of Colour in Berlin S. 24

Schlussbemerkungen S. 42

Vorwort

Im Einwanderungsland Deutschland leben zahlreiche ethnische und kulturelle Minderheiten, die die Bundesrepublik Deutschland zu ihrem Lebensmittelpunkt gemacht haben. Diese Menschen zeichnen sich nicht nur durch ihre unterschiedliche Herkunft, sondern zusätzlich durch weitere Merkmale, wie u.a. Geschlecht, Hautfarbe, Sprache, Religion oder Weltanschauung, sexuelle Orientierung oder Identität, einer Behinderung und/ oder das Alter aus. In großen Bereichen werden diese Minderheiten jedoch weiterhin nicht als Teil dieser Gesellschaft wahrgenommen und behandelt. Sie werden als "anders", als "fremd", einfach als "nicht-deutsch" wahrgenommen, selbst wenn Sie bereits seit mehreren Jahren die deutsche Staatsbürgerschaft haben oder sogar als Deutsche geboren wurden. Stattdessen erleben sie die verschiedensten Formen von Diskriminierungen, sowohl durch Angehörige der Mehrheitsgesellschaft als auch der eigenen Community.

Seit der Gründung des Antidiskriminierungsnetzwerkes Berlin (ADNB) des Türkischen Bundes in Berlin-Brandenburg am 16. Juli 2003 versucht das ADNB des TBB durch seine Arbeit einen wichtigen gesellschaftlichen Beitrag zu leisten, indem es sowohl politisch als auch zivilgesellschaftlich tätig wird. Das ADNB des TBB wird im Rahmen des Landesprogramms gegen Rechtsextremismus, Antisemitismus und Fremdenfeindlichkeit des Senats von Berlin gefördert. Seine Ausrichtung der Antidiskriminierungsarbeit ist sowohl auf regionaler, nationaler als auch europäischer Ebene neu und innovativ. Die Verbindung und Verzahnung der drei Schwerpunktbereiche des ADNB des TBB unter Berücksichtigung der Mehrfachzugehörigkeit bzw. der Mehrfachdiskriminierung erweist sich nicht nur als sinnvoll, sondern als geeignet auch in Zukunft Akzente in der Antidiskriminierungsarbeit zu setzen. Zu den drei Schwerpunktbereichen des ADNB des TBB gehören: (1) Vernetzung, (2) Beratung, Intervention und Prävention und (3) Bildungs- und Öffentlichkeitsarbeit.

Die Förderung von Gleichbehandlung, die Sensibilisierung der Öffentlichkeit, die Beratung der von Diskriminierung Betroffenen und deren Unterstützung gehören zu den Zielen und Aufgaben des ADNB des TBB. Mitgetragen werden diese Ziele durch zwei vom ADNB des TBB initiierte Netzwerke in Berlin: (1) das Beratungsnetzwerk gegen Diskriminierung und Rassismus, ein breites Bündnis von Berliner Beratungsstellen und -projekten und nun auch durch (2) das Berliner Netzwerk von Anwältinnen und Anwälte gegen Diskriminierung. Dank einer sehr guten und breiten Zusammenarbeit mit vielen in Berlin tätigen Organisationen, Beratungsstellen und Institutionen hat der zuvor oft vernachlässigte Themenbereich der Antidiskriminierungsarbeit nun deutlich Einzug in die sozialen und gesellschaftspolitischen Bereiche gefunden.

Dies ist um so wichtiger angesichts dessen, dass bis zum heutigen Tage weder die frühere rot-grüne Bundesregierung noch die neue, schwarz-rote Bundesregierung es geschafft haben, die sog. Antidiskriminierungsrichtlinien der EU in nationales Recht fristgerecht umzusetzen. Das ADNB des TBB hat sich seit seiner Gründung politisch für die rasche Umsetzung eines umfassenden und wirkungsvollen Antidiskriminierungsgesetzes eingesetzt, welches alle Merkmale nach Artikel 13 Amsterdamer Vertrag, ohne diese zu hierarchisieren, beinhaltet und Betroffenen eine gute und

effektive Handhabe bietet, ihr demokratisches Recht auf Gleichbehandlung auch vor Gericht einzufordern.

Der vorliegende „Antidiskriminierungsreport 2003 - 2005“ stellt eine Zwischenbilanz der Arbeit des ADNB des TBB im Tätigkeitsfeld der Beratung und Intervention dar. Neben einer statistischen Aufbereitung der eingegangenen Diskriminierungsmeldungen von Mitte 2003 bis Ende 2005 mit Fallbeispielen, beinhaltet dieser ferner die Ergebnisse einer vom ADNB des TBB mit der Unterstützung des Migrationsrates Berlin & Brandenburg durchgeführten Umfrage „Wie steht es mit Diskriminierung in Berlin?“ zu den Merkmalen ethnische Herkunft, Hautfarbe und Religion. Weder die Zahlen der Diskriminierungsmeldung noch die Ergebnisse der Umfrage sind als repräsentativ zu werten. Dennoch zeigen beide zum einen Problemfelder und Tendenzen auf, die auf gesellschaftspolitischer Ebene diskutiert werden müssen, zum anderen werfen sie Fragen auf, die beantwortet werden wollen.

Eren Ünsal
(Sprecherin des TBB)

Florencio Chicote
(Projektkoordinator des ADNB des TBB)

Die Beratungsstelle für Gleichbehandlung - gegen Diskriminierung des Antidiskriminierungsnetzwerkes Berlin des TBB
- Florencio Chicote (Projektkoordinator - ADNB des TBB)

1. Unser Ansatz

Die Beratungsstelle des ADNB des TBB berät und unterstützt Menschen nicht-deutscher Herkunft und People of Colour, die aufgrund der (zugeschriebenen) ethnischen Herkunft, der Hautfarbe, der Sprache, des Geschlechtes, der Religion, der sexuellen Identität, einer Behinderung oder des Alters Diskriminierung erlebt haben. Im Mittelpunkt stehen dabei die Betroffenen. In diesem Sinne agiert die Beratungsstelle des ADNB des TBB stets parteilich und setzt sich für die Anliegen der Betroffenen ein.

Die Beratung erfolgt in der Regel persönlich, in einigen Fällen auch schriftlich oder telefonisch. Neben der deutschen Sprache, kann die Beratung bei Bedarf in türkisch, englisch oder spanisch durch die BeraterInnen erfolgen. Beratungen in weiteren Sprachen sind durch den Einsatz von SprachmittlerInnen möglich.

Beratungsstelle für Gleichbehandlung - gegen Diskriminierung

Offene Sprechzeiten:

Dienstag 15.00 - 17.00 Uhr

Donnerstag 10.00 - 12.00 Uhr

und nach telefonischer Vereinbarung

Kontakt:

Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin

c/o Türkischer Bund in Berlin - Brandenburg

Tempelhofer Ufer 21, 10963 Berlin (U-Bhf. Möckernbrücke)

Tel.: 030/ 61 30 53 28, Fax: 030/61 30

E-Mail: adnb@tbb-berlin.de

Diskriminierung online melden

Das ADNB des TBB bietet auf seiner Homepage die Möglichkeit, Diskriminierungen auch online zu melden, sowohl anonym als auch persönlich. Weitere Informationen unter www.adnb.de

Die Diskriminierungsdefinition, die der Arbeit des ADNB des TBB zugrunde liegt, lehnt sich an die der EU-Richtlinien gegen Diskriminierung an. Diese Richtlinien unterscheiden zum einen zwischen

der unmittelbaren und mittelbaren Diskriminierung, zum anderen zählen auch Beleidigung, sexuelle Belästigung und die Anweisung zu diskriminieren dazu.

Diskriminierungsdefinition in Anlehnung an die EU-Richtlinien gegen Diskriminierung

Unmittelbare Diskriminierung:

Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person aufgrund ihrer (zugeschriebenen) ethnischen Herkunft, Hautfarbe, Sprache, Religion oder Weltanschauung, sexuellen Identität, ihres Geschlechts, Alters oder einer Behinderung in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

Mittelbare Diskriminierung:

Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen aufgrund der oben aufgezählten Merkmale in besonderer Weise benachteiligen können.

Unerwünschte Verhaltensweisen, die im Zusammenhang mit den oben aufgeführten Merkmalen einer Person stehen und bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird, sind Belästigungen, die ebenfalls als Diskriminierung gelten. Ferner gilt auch die Anweisung einer Person zu diskriminieren als Diskriminierung.

Vorgehensweise der Beratungsstelle für Gleichbehandlung - gegen Diskriminierung

In einem persönlichen Gespräch werden zunächst die Schilderungen der Betroffenen in Form eines ausführlichen Gedächtnisprotokolls festgehalten. Gemeinsam mit den Betroffenen wird anhand dieser Schilderungen und unter Einbezug der subjektiven Wahrnehmungen kritisch eruiert, ob es sich tatsächlich um eine (mögliche) Ungleichbehandlung handelt. Von großer Bedeutung sind dabei die Motivation sowie die Ziele der Betroffenen zu klären, bevor in einem nächsten Schritt die Sichtweise der anderen Partei - die vermeintlichen Diskriminierer - schriftlich eingeholt wird, die dann mit den Betroffenen erörtert wird. Aufbauend auf den vorliegenden Betrachtungsweisen und den Informationen werden gemeinsam die Handlungs- und Interventionsstrategien entwickelt. In der Regel wird zunächst ein Klärungsgespräch mit jenen angestrebt, gegen die die Beschwerde erhoben wurde und den BeschwerdeführerInnen im Beisein der BeraterInnen der Beratungsstelle des ADNB des TBB. Abhängig von dem Sachverhalt und den Zielen der BeschwerdeführerInnen können sowohl vorab als auch im Nachhinein RechtsanwältInnen hinzugezogen sowie weitere Institutionen, Organisationen oder die Medien im Sinne der Beschwerde aktiviert werden. Es gehört zum Ansatz des ADNB des TBB dies nur mit ausdrücklicher Zustimmung der Betroffenen zu tun. In diesem Sinne erfolgt auch die Einstellung weiterer Schritte und Maßnahmen nur unter der expliziten Zustimmung und des Wunsches der Betroffenen.



Ein besonders wichtiger Grundsatz der Beratungsstelle für Gleichbehandlung - gegen Diskriminierung des ADNB des TBB ist das Empowerment der Betroffenen. Darunter wird die Aktivierung und Stärkung des Selbsthilfe- und Handlungspotenzials der Betroffenen gegen erlebte Ungleichbehandlung verstanden. Die von Diskriminierung Betroffenen verfügen in der Regel bereits über eine eigene Biografie von

erlebter Diskriminierung, die mit Gefühlen von Ohnmacht und Resignation wenn nicht gar "Normalität" einhergeht. Im Laufe der Beratung und Begleitung der Betroffenen gilt es, die Person zu stärken und Möglichkeiten aufzuzeigen, sich gegen die erlebte Ungleichbehandlung zur Wehr zu setzen und sie in Zukunft nicht "einfach so" hinzunehmen. Dafür ist es von Bedeutung die Betroffenen in ihren Gefühlen ernst zu nehmen, sie emotional zu unterstützen und sie ggf. auch zusätzlich an spezialisierte KrisentherapeutInnen weiterzuvermitteln, denn Diskriminierungserfahrungen gehen nicht selten mit (Re-)Traumatisierungen einher.

2. Erfahrungen der Beratungsstelle für Gleichbehandlung - gegen Diskriminierung

Die Erfahrungen aus der Beratungspraxis zeigen, dass Menschen (mit zugeschriebener) nicht-deutscher Herkunft in allen Bereichen des alltäglichen Lebens Diskriminierungen erleben können bzw. auch schon erlebt haben. Viele der Betroffenen geben an, Diskriminierung bereits als alltäglichen Zustand anzusehen und als solchen hinzunehmen. Diskriminierungserfahrungen werden dabei als "normal" betrachtet. Sie berichten in diesen Situationen von Gefühlen von Hilflosigkeit verbunden mit Resignation und Ohnmacht.

Viele Betroffene suchten die Beratungsstelle des ADNB des TBB in einem traumatisierten Zustand auf. Angst war durchweg vorhanden und wurde meist generalisiert, wodurch das Erlebte direkte negative Auswirkungen auf ihren Alltag und ihre gesellschaftliche Teilhabe hatte. Neben Vermeidungsstrategien beobachteten die BeraterInnen bei den Betroffenen u.a. depressive Zustände, psychische Instabilitäten, Krankheit, Arbeitsausfall oder gar den Verlust der Arbeitsstelle.

Zum Aufsuchen der Beratungsstelle bzw. zur Meldung der erlebten Diskriminierung kommt es in der Regel erst, wenn für die Betroffenen entweder etwas sehr Wichtiges und Existentielles auf dem Spiel steht, ein finanzieller Schaden droht, physische Gewalt gegen sie angewendet wurde, die Polizei involviert ist oder eine Anzeige bzw. polizeiliche Ermittlungen gegen die Betroffenen eingeleitet worden sind. Die Hürde überhaupt etwas zu unternehmen und sich zu wehren, scheint

bei vielen sehr hoch zu liegen, während die Hoffnung, etwas gegen die erlebte Ungleichbehandlung tun zu können, als schwindend gering wahrgenommen wird.

Der Beratungs- und Begleitungsprozess erstreckt sich in der Regel über einen Zeitraum von mehreren Monaten nach der ersten Kontaktaufnahme und geht einher mit einem hohen Maß an psychischer und nicht selten auch finanzieller Belastung. Der enge Kontakt zur Beratungsstelle wird auf Seiten der Betroffenen dabei als sehr positiv und stärkend wahrgenommen. Vor einer Information der Medien schrecken Betroffene zurück, da oft Aussage gegen Aussage steht und sie zusätzliche Probleme oder Anstrengungen zu vermeiden suchen. Klärungsgespräche im Beisein der BeraterInnen zwischen den Betroffenen und der diskriminierenden Person bzw. Institution wurden von Seiten der Betroffenen meist als erleichternd und konstruktiv empfunden. Die Betroffenen konnten in diesen Gesprächen ungehindert ihre subjektiv erlebte Diskriminierung, ohne unterbrochen zu werden, vortragen und fanden Gehör auf gleicher Augenhöhe. Dies ist ein wichtiger psychologischer Faktor, da sie die Möglichkeit bekommen, direkt und mit parteilicher Unterstützung gehört zu werden. Nicht selten reagieren die vermeintlichen Diskriminierer bzw. die beteiligten Institutionen jedoch mit einer übertriebenen Ablehnung des Vorwurfs der Diskriminierung oder des rassistischen oder diskriminierenden Verhaltens. Auch das Hinzuziehen von Vorgesetzten, die für ihre MitarbeiterInnen Partei ergreifen, gehört zur üblichen Abwehr des Diskriminierungsvorwurfs. Dennoch sind auch ernst gemeinte Entschuldigungen, Recherchen in den eigenen Strukturen, um dem Vorfall, auf den Grund zu gehen, sowie die Entwicklung von Maßnahmen, um in Zukunft Diskriminierung nicht entstehen zu lassen, zu berichten.

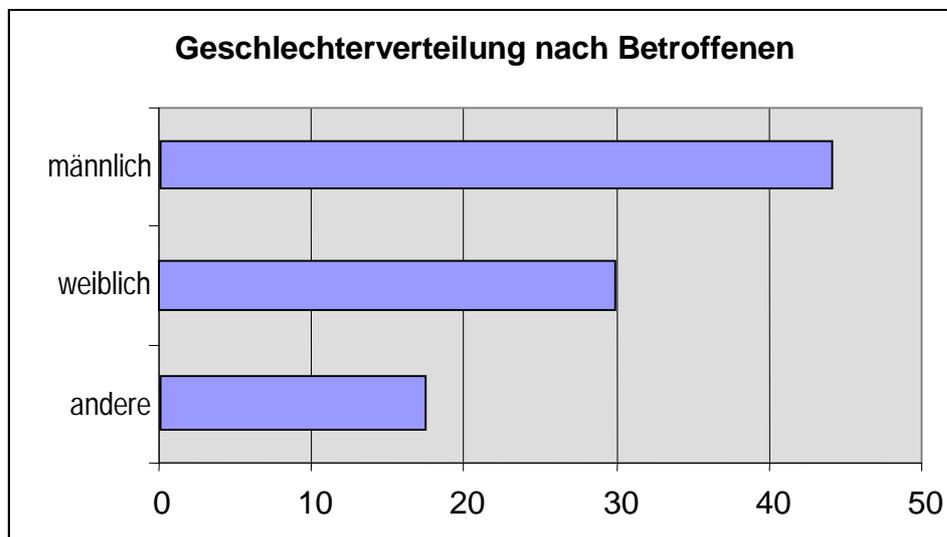
In einigen Fällen konnte der Fall im Sinne der Betroffenen geklärt werden, während in anderen Fällen keine Lösung erreicht werden konnte, entweder weil die Betroffenen es schlicht bei der Meldung beließen, vor weiteren Schritten aus Angst vor zusätzlichen Schwierigkeiten zurück schreckten oder das Machtungleichgewicht zu groß war, um eine Beweisführung antreten zu können. In anderen Fällen schien dagegen das erste Beratungsgespräch hinsichtlich Handlungs- und Interventionsmöglichkeiten auszureichend zu sein, um selbst aktiv zu werden.

Diskriminierungsmeldungen in Berlin

Zu den Beratungssuchenden gehörten Menschen nicht-deutscher Herkunft sowie Menschen, denen eine nicht-deutsche Herkunft (z.B. SpätaussiedlerInnen) zugeschrieben worden ist, und die aufgrund ihrer (zugeschriebenen) Herkunft, Hautfarbe, Nationalität, ihres Aussehens, ihrer Sprache, (zugeschriebenen) Religion, manchmal auch in Zusammenhang mit anderen Merkmalen wie ihr Geschlecht oder sexuelle Identität eine Diskriminierung erlebt haben.

Die nun folgende Tabelle gibt einen Überblick über die Bereiche, in denen von einer Diskriminierung berichtet wurde, sowie Beispiele für die angegebenen Diskriminierungstatbestände. Wie bereits oben beschrieben, suchten die Betroffenen eine Beratungsstelle in der Regel erst in sog. "besonderen Ausnahmesituationen" auf. Daher kann von einer zahlenmäßigen Unterschätzung ausgegangen werden. Von einer Repräsentativität für Berlin oder Deutschland kann aber nicht gesprochen werden. Die Meldungen scheinen jedoch nur die Spitze eines Eisbergs darzustellen.

Die Zahlen geben die bei der Beratungsstelle für Gleichbehandlung - gegen Diskriminierung eingegangenen Meldungen im Zeitraum Juni 2003 bis Dezember 2005 wieder. Insgesamt wurde im angegebenen Zeitraum eine Zunahme der eingehenden Meldungen festgestellt. Von 115 Kontaktaufnahmen sind 87 als Meldungen über eine erlebte Diskriminierung zu kennzeichnen, 81 in Berlin und 6 außerhalb Berlins. Von den 81 Diskriminierungsmeldungen in Berlin sind 77 direkt durch die Betroffenen selbst eingegangen und 4 durch ZeugInnen oder Dritte. Unter den 81 Meldungen gingen 30 von Personen weiblichen und 44 männlichen Geschlechts ein. Die verbleibenden 17 Meldungen beziehen sich auf Familien oder Gruppen. Diese höhere Anzahl von insgesamt 91 ergibt sich daraus, dass ein und dieselbe Meldung durch mehrere Betroffene erfolgte, die in derselben Situation eine Ungleichbehandlung erlebt haben.



Bereiche		Meldungen	Beispiele
Ämter/ Behörden	Strafanstalt	11	Vollzugslockerung,
	Polizei	7	abwertendes Verhalten, rassist. Sprüche,
	andere Ämter	10	abwertendes Verhalten, Beleidigungen, Ungleichbehandlung beim Zugang zu Informationen,
Zugang zu öffentl. und privat angebotenen Gütern und Dienstleistungen inkl. Wohnraum	Banken	3	Nichtgewährung von Dienstleistungen,
	Fitnessstudios	3	kein Zugang i.S. einer Anmeldung als Mitglied,
	Discos/ Kneipen	4	Einlassverweigerung,
	Versicherungen	1	höhere Prämie (KfZ),
	Handel	2	Verweigerung v. Ratenzahlung, Ungleichbehandlung beim Zugang zu Gütern,
Sozialer Nahraum	Nachbarschaft	7	Nachbarschaftsmobbing wie ethnisierende, rassist. und beleidigende Sprüche, Belästigungen,
	Vermieter	3	Ungleichbehandlung,
	Einkaufen	1	rassist. Übergriff, Beleidigung,
Bildung	Schulen	11	Ethnisierung v. Konflikten,
	Universitäten	2	ethnisierende Zuschreibungen,
	andere	2	rassist. Übergriff, Beleidigung,
Öffentliche Verkehrsmittel	2	Ungleichbehandlung bei der Fahrscheinkontrolle,	
Arbeit/ Beruf/ Ausbildung	6	rassist. und islamophobes Mobbing/Bossing, Kündigung, Anweisung zu diskriminieren,	
Medien	2	rassist. Begriffe, Ethnisierung von Konflikten,	

Meldungen durch ZeugInnen oder Dritte		
Zugang zu ö.a. Dienstleistungen	3	Einlassverweigerung in Diskos und Fitnessstudios,
Gesundheitsbereich	1	Ungleichbehandlung,

Gesamtmeldungen in Berlin	81	
---------------------------	----	--

Gesamtmeldungen außerhalb von Berlin	6	
--------------------------------------	---	--

Weitervermittlungen (keine Diskriminierung)	28	
---	----	--

Im Folgenden sind die einzelnen Bereiche kurz dargestellt. Sie werden anhand von anonymisierten Fallbeispielen erläutert.

Ämter und Behörden

Dieser Bereich bezeichnet jene Meldungen zwischen Privatpersonen und öffentlichen Institutionen, Behörden, der Polizei und dem Strafvollzug sowie deren VertreterInnen. Hier gilt es anzumerken, dass das Verhältnis von Privatpersonen zu Ämtern und Behörden in der Regel durch Abhängigkeit und einem Machtungleichgewicht gekennzeichnet ist. Diese faktische Machtasymmetrie kann sowohl Auswirkungen auf die konkrete Situation als auch auf die Bearbeitung der Diskriminierungsmeldungen haben.

Unter den gemeldeten Diskriminierungstatbeständen sind u.a. Beleidigungen, abwertende und ethnisierende Verhaltensweisen, gewalttätige Übergriffe aufzuführen.

Fallbeispiel Ämter und Behörden

Polizei

In Neukölln ereignet sich ein Verkehrsunfall, in dem Frau R., Deutsche iranischer Herkunft und zu dem Zeitpunkt im achten Monat schwanger, beteiligt ist. Den hinzukommenden dienstleistenden Polizeibeamten Herr J. nimmt sie am Unfallort diskriminierend wahr: Er fragt sie, ob sie überhaupt deutsch spreche. Die Vorlage des Personalausweises kommentiert er herablassend, dass dies nichts über ihre Sprachkenntnisse aussagen würde. Frau R. wird daraufhin einfach stehengelassen und im Gegensatz zur anderen Partei nicht ausführlich um eine Stellungnahme gebeten. Der Ehemann von Frau R. kommt zum Geschehen hinzu und bestätigt die unsachgemäße Behandlung durch den Beamten, die Frau R. auf ihre Herkunft zurückführt.

Ein Beschwerdebrief wird an den Polizeipräsidenten geschickt. Das Antwortschreiben umfasst eine Stellungnahme der diensthabenden Beamten, die die Vorwürfe von sich weisen. Ein Treffen zwischen dem Polizeipräsidenten, der Betroffenen und den BeraterInnen finden statt. Ein Mediationsgespräch wird zwischen dem Beamten und der Betroffenen vereinbart. Nach zwei Gesprächen kann der Fall zur Zufriedenheit von Frau R. abgeschlossen werden.

Trotz der bisher guten Erfahrungen mit der Beschwerdestelle beim Polizeipräsidenten bleiben jene Vorfälle, bei denen Menschen nicht-deutscher Herkunft Opfer von polizeilicher Gewalt wurden, aus Sicht des ADNB des TBB in unbefriedigender Weise ungeklärt. Bei solchen Fällen, die der Beratungsstelle für Gleichbehandlung - gegen Diskriminierung zugetragen werden, arbeitet das ADNB des TBB eng mit der Opferberatungsstelle ReachOut und der KOP - Kampagne für Opfer rassistisch motivierter Polizeigewalt zusammen.

Fallbeispiel Ämter und Behörden

Bezirkliches Wirtschaftsamt

Herr N. (türkischer Herkunft) ist arbeitslos und möchte als Selbstständiger einen Imbiss eröffnen. Er entdeckt ein nicht mehr geführtes Imbisshäuschen, das er versuchen möchte abzukaufen. Für die Information über den Besitzer ruft er beim Wirtschaftsamt des zuständigen Bezirks an. Die Sachbearbeiterin Frau S. bittet ihn mit seinem Ausweis und dem Betrag für die Bearbeitungsgebühr persönlich vorbeizukommen. Vor Ort wird er allerdings abgewiesen. Herr N. entschließt sich, ein Schreiben mit der Bitte um Auskunft aus dem Gewerberegister zu schicken. Frau S. antwortet, dass kein Gewerbe registriert ist. Herr N. konkretisiert die Angaben in einem neuen Schreiben, erhält diesmal jedoch keine Antwort. Einige Wochen später schickt Herr N. erneut den selben Brief, mit Angabe eines deutschen Namens. Tage darauf erhält er von Frau S. die angeforderten Informationen.

Ein Beschwerdebrief an die Sachbearbeiterin bleibt zunächst unbeantwortet. Der BVV-Vorsitzende des Bezirks wird in Kenntnis gesetzt, der den Beschwerdebrief an den Stadtrat weiterleitet. Daraufhin findet ein Klärungsgespräch im Beisein des zuständigen Stadtrates, dem Leiter des Gewerbeamtes, dem Betroffenen und dem Berater des ADNB des TBB statt. Eine nachvollziehbare Erklärung für den Betroffenen bleibt aus. Der Stadtrat bietet jedoch an, dass bei entsprechenden Fällen in Zukunft die Betroffenen sich direkt an ihn wenden dürfen.

Die Meldungen, die wegen diskriminierenden Verhaltensweisen auf Seiten von BeamtInnen bzw. MitarbeiterInnen vorrangig aus den Bezirksämtern eingegangen sind, konnten in der Mehrzahl zur Zufriedenheit der Betroffenen gelöst werden.

Fallbeispiel Ämter und Behörde

Strafvollzug

Herr K. sitzt im Strafvollzug einer Berliner Justizvollzugsanstalt. Er hat die Beratungsstelle des ADNB des TBB telefonisch kontaktiert und in einem persönlichen Gespräch in der JVA sich über die Vollzugslockerungen beschwert. Die Beschwerde richtete sich im konkreten gegen die Entscheidung der JVA, den Antrag von Herrn K. auf Ausgangserlaubnis im Rahmen des „Lockerung des Vollzugs“ nicht zu genehmigen. Herr K. fühlte sich in Bezug auf die Einwilligung der Ausgangserlaubnis im Vergleich zu den deutschen Inhaftierten diskriminiert. Die JVA hätte bereits mehrmals seinen Antrag abgelehnt. Die Begründung der JVA konnte er nicht nachvollziehen: Aufgrund des anhängigen Ausweisungsverfahrens gäbe es eine Flucht- bzw. Missbrauchsgefahr, weswegen Herr K. für die Vergabe von Vollzugslockerungen ungeeignet sei. Die Entscheidung bzw. Einschätzung der JVA - vollzogen durch die SozialarbeiterInnen - sei nicht kontrollierbar bzw. anfechtbar, so der Häftling Herr K.. Diese Ungleichbehandlung betreffe nicht nur ihn als Person, sondern alle Häftlinge nicht-deutscher Herkunft im selben Haus, die ebenfalls eine Ablehnung ihrer Anträge auf Ausgang bekommen haben, weswegen ihm die Vermutung einer mittelbaren Diskriminierung nahe liegend erscheint.

In einem Brief an die Anstaltsleitung hat die Beratungsstelle des ADNB des TBB die Beschwerde weitergeleitet. Die Rückantwort war nicht ausreichend erklärend. Daraufhin wendet sich das ADNB des TBB an den Petitionsausschuss des Abgeordnetenhauses von Berlin, um prüfen zu lassen, ob hier - beispielhaft an dem Einzelfall von Herrn K. - eine mittelbare Diskriminierung von ausländischen Häftlingen in Bezug auf Lockerung von Vollzug besteht. Der Petitionsausschuss beantwortet in seiner Rückantwort die offen gebliebenen Fragen zum Einzelfall von Herrn K. Zur Überprüfung einer mittelbaren Diskriminierung bedarf es jedoch statistischen Datenmaterials. Solche Statistiken, die die Prüfung einer mittelbaren Diskriminierung ermöglichen könnten (Unterscheidung "Insassen deutscher oder ausländischer Herkunft"), werden von der JVA nicht geführt.

Herr K. ist kein Einzelfall. Insgesamt haben in den Jahren 2004/2005 drei weitere Häftlinge die Beratungsstelle mit der gleichen Beschwerde kontaktiert. Der Kontakt wurde jedoch von Seiten der Inhaftierten aus unerklärlichen Gründen abgebrochen. Ferner erreichte dem ADNB des TBB eine Kopie eines Beschwerdebriefs an die Anstaltsleitung, welches von insgesamt 21 Häftlingen unterschrieben wurde.

Um entweder Diskriminierungsvorwürfen entgegen treten oder um bei tatsächlich bestehender, insbesondere mittelbarer Diskriminierung vorgehen zu können, bedarf es Statistiken, die eine solche Prüfung überhaupt ermöglichen. Ein Verweis auf Einzelfallprüfungen oder darauf, dass notwendige Statistiken nicht geführt werden, können als Erklärung, dass eine Diskriminierung nicht vorherrscht, nicht dienen.

Zugang zu privat und öffentlich angebotenen Gütern und Dienstleistungen inkl. Wohnraum

In Anlehnung an die EU-Richtlinien gegen Diskriminierung bezeichnet dieser Bereich den Zugang zum Beispiel zu öffentlichen Kneipen, Diskotheken, Fitnessstudios, zu im Handel angebotenen Gütern oder Dienstleistungen, wie z.B. Banken oder Versicherungen sowie der Zugang zu Wohnraum. Dass Menschen aufgrund ihrer Hautfarbe, ihres nicht-deutschen Aussehens oder ihrer Nationalität der Einlass in Kneipen oder Diskotheken verwehrt wird, ist nichts Neues. Es sind wohl die exemplarischsten Fälle, die der breiten Öffentlichkeit am ehesten bekannt sind.

Fallbeispiel Zugang zu privat und öffentlich angebotenen Gütern und Dienstleistungen

Kneipen

Herr A. geht in eine Kneipe in Kreuzberg, um ein Fußballspiel zu sehen und ein Bier zu trinken. Die Angestellte verweigerte jedoch, ihn zu bedienen, mit der Begründung, dass es sich um eine geschlossene Gesellschaft handelt. Herrn A. war klar, dass dies ein Vorwand ist, um ihn nicht zu bedienen, denn er ist Schwarz. Er verlässt zunächst das Lokal und spricht mit den Gästen, die draußen vor der Kneipe sitzen. Diese bestätigen ihm, dass dies eine öffentliche Kneipe sei. Gemeinsam mit zwei anderen Gästen begibt sich Herr A. nochmals in die Kneipe, um sich zu beschweren. Erneut verweist ihn die Thesenkraft aus dem Lokal, mit der Begründung, dass es hier keinen Platz für ihn gäbe und benachrichtigt die Polizei. Herr A. erkennt, dass es sich hierbei um eine Diskriminierung aufgrund seiner Hautfarbe handelt. Die Polizei, die in der Zwischenzeit hinzukommt, verweist Herrn A. erneut aus dem Lokal mit dem Hinweis auf das Hausrecht.

Herr A. zeigte die Thesenkraft wegen ihres beleidigenden Verhaltens an. Eine entsprechende Beschwerde wegen dem Verstoß gegen das Gaststättengesetz geht auch beim Wirtschaftsamt des Bezirksamtes Friedrichshain-Kreuzberg von Berlin ein.

Eine neue Dimension erlangt dieser öffentliche Bereich in Berlin jedoch durch die Ablehnung insbesondere von Männern nicht-deutscher Herkunft an einer Mitgliedschaft in einem Fitnessstudio, wie nicht nur dieses Beispiel sondern auch Berichte aus verschiedenen Internetforen und ein Fernsehbeitrag von Klartext und Kontraste im Mai 2004 zeigen. Mitglieder und frühere MitarbeiterInnen sprechen hier sogar von einer sog. "Ausländerquote" sowie einer Erfassung über EDV-Programme.

Fallbeispiel Zugang zu privat und öffentlich angebotenen Dienstleistungen

Fitnessstudio

Frau R. (türkischer Herkunft) ist Mitglied in einem berliner Fitnessstudio. Sie möchte ihre ArbeitskollegInnen zu einem Probetraining anmelden und fragt einen Mitarbeiter nach dem Prozedere. Auf die Frage des Mitarbeiters, ob es sich dabei um Türken handele, fragt Frau R. irritiert nach, ob das relevant sei. Der Mitarbeiter gibt zu verstehen, dass dies so ist und er die Gruppe nicht anmelden könne. Ferner berichtet Frau R., dass Freunde türkischer und arabischer Herkunft ihres Sohnes sich in dem Fitnessstudio anmelden wollten. Sie seien mit der Begründung abgelehnt worden, dass die Kapazitäten ausgeschöpft seien.

Das Fitnessstudio stand beim ADNB des TBB bereits aufgrund einer anderen Diskriminierungsmeldung im Bereich Arbeit und Beruf unter Beobachtung. In Zusammenhang mit dieser Meldung wurde bereits über eine sog. "Ausländerquote" berichtet, die von zwei Führungskräften eingerichtet worden sei. In einem persönlichen Gespräch zwischen den BeraterInnen und Vertretern der Geschäftsführung versicherten diese, keine Ausländerquote zu haben. Sie gaben zudem an, eine neue Werbebroschüre herausgegeben zu haben, um explizit zu machen, dass alle im Club willkommen seien. Auf Nachfrage des ADNB des TBB hinsichtlich der beiden Führungskräfte, die für die vermeintliche Ausländerquote verantwortlich gewesen seien, berichteten die Vertreter des Studios, dass diese aus anderen Gründen nicht mehr für das Fitnessstudio tätig seien.

Auch die Diskriminierungen bei der Wohnungssuche sind keine Einzelfälle. Und auch hier scheint es, in gewissen Fällen eine "legale Ausländerquote" zu existieren und die herangezogen wird, unter dem Vorwand eine "sozial und kulturell ausgewogenen Mieterstruktur" schaffen zu wollen.

Fallbeispiel Zugang zu privat und öffentlich angebotenem Wohnraum

Wohnungssuche

Familie B. (türkischer Herkunft) sucht nach einer größeren Wohnung, weil sie Nachwuchs erwarten. Über Bekannte erfuhren sie von einer 4 Zimmer Wohnung in einem südwestlichen Bezirk. Als Herr B. sich bei der Wohnungsbaugenossenschaft vorstellt, wird er informiert, dass die Wohnung nicht an Ausländern vermietet werde.

Herr B. wendet sich daraufhin an die Beratungsstelle für Gleichbehandlung gegen Diskriminierung des ADNB des TBB. Ein Beschwerdebrief wird an den Vorstand verschickt und um schriftliche Rückantwort wird gebeten. Im Antwortschreiben nehmen die Verantwortlichen Bezug auf eine soziale und ethnische Ausgewogenheit und merken an: „Oftmals erfahren wir auch, dass Mietinteressenten eine Anmietung einer Wohnung in der eingangs genannten Wohnanlage ablehnen, aufgrund des hohen Ausländeranteils und der vermuteten anderen Wohn- und Verhaltensweisen der nicht deutschen Mitbürger.“ Davor wurde argumentiert, dass die Wohnanlage (Gebäude innerhalb der Siedlung), die im Übrigen nicht der entsprach, auf die sich Familie B. beworben hatte, bereits von 20 ausländischen Familien (insgesamt gibt es 37 Wohnungen) bewohnt werde. Vor Ort stellen die BeraterInnen fest, dass die Wohnanlage, in welcher sich die freistehende Wohnung befindet, fast ausschließlich von MieterInnen mit deutschen Nachnamen bewohnt wird. Begründet wurde der Ausschluss ferner mit dem Diskurs zu den „überforderten Nachbarschaften“. Stattdessen könne ihm eine andere Wohnung in einer anderen Wohnanlage angeboten werden.

Auch nach einem persönlichen Gespräch zwischen den BeraterInnen und dem Vorstand findet keine Annäherung in der Sache statt. Das Mietermagazin des Berliner Mietervereins berichtet über den Fall. Familie B. verzichtet auf weitere Schritte, da sie dringend eine größere Wohnung benötigen und sich der Wohnungssuche widmen wollen.

Weitere Beispiele für erlebte Diskriminierungen finden sich auch im Handel und beim Zugang zu privat und öffentlich angebotenen Gütern. Unter den Diskriminierungstatbeständen sind aufzuzählen u.a. abwertende, ethnisierende Behandlung im Kundenkontakt, Verweigerung von Ratenzahlungen, eine indirekte Ungleichbehandlung aufgrund der Sprachherkunft, die sich mittelbar auf den Zugang zu öffentlich angebotenen Gütern negativ auswirkt.

Fallbeispiel Zugang zu privat und öffentlich angebotenen Gütern

Handel - Versandhaus

Herr J. ist ein in Berlin lebender, deutscher Student vietnamesischer Herkunft. In einem Katalog findet er ein vierteiliges Bettenset, das er telefonisch bestellen möchte. Der Mitarbeiter, der die Bestellung aufnimmt, bestätigt ihm, dass er den Artikel per Ratenzahlung bezahlen kann. Als zwei Tage darauf der Artikel nicht geliefert wird, ruft er erneut beim Kundenservice des Versandhauses an und wird mit einem Mitarbeiter der Kreditabteilung verbunden. Dieser teilt ihm mit, dass dieser Artikel nicht per Ratenzahlung lieferbar wäre, sondern nur per Nachnahme. Die Nachfrage, ob dies an seinem Status als Neukunde läge, verneint der Mitarbeiter. Herr J. entschließt sich daraufhin, die Bestellung zu stornieren. Am selben Tag erreicht ihm ein Schreiben des Versandhauses mit der Formulierung "Nicht immer können wir bei ganz neuen Kunden, die wir noch nicht kennen, sofort ein Rechnungskonto eröffnen.". Herr J. empfindet die Vorgehensweise sehr befremdlich und bittet seine Lebenspartnerin (deutscher Herkunft) denselben Artikel unter denselben Voraussetzungen zu bestellen: Ratenzahlung und die gleiche Lieferanschrift. Zwei Tage darauf kommt die Rechnung per Post, in der die Ratenzahlung bestätigt wird und am nächsten Tag trifft der Artikel ein.

Da außer dem Namen, dem Geburtsdatum und der Anschrift keine weiteren Informationen über die Person eingeholt wurden, bestärkt sich angesichts der problemlosen Lieferung an die Lebenspartnerin bei Herrn J. der Verdacht, dass er aufgrund seiner nicht-deutschen Herkunft und seines Namens nachteilig behandelt wurde.

Nach mehreren unbefriedigenden Versuchen von Seiten des ADNB des TBB die Beschwerde an geeigneter Stelle schriftlich vorzubringen, kontaktieren die BeraterInnen ein Vorstandsmitglied des Versandhauses. Der Leiter des Kundenservices reagiert mit einem Schreiben, das zunächst kaum auf die Beschwerde eingeht. In einem telefonischen Gespräch mit dem ADNB des TBB wird der Vorfall als Fehler dargestellt, der jedoch aufgrund technischer Gründe nicht mehr nachzuvollziehen sei. Der Abteilungsleiter entschuldigt sich schriftlich und in aller Form bei Herrn J. danach für das Geschehene.

Die erlebten Diskriminierungserfahrungen in diesem Bereich lassen sich insbesondere auf die in Folge zu hinterfragenden (eingeschränkten) Partizipationsmöglichkeiten von Menschen nicht-deutscher Herkunft in der Gesellschaft festmachen. Die Betroffenen erleben allzu oft, dass sie aufgrund ihres unveränderlichen Merkmals "Herkunft" bzw. aufgrund äußerlicher Merkmale wie Hautfarbe, Haarfarbe, Kleidung, die einer ethnischen Kategorie zugeschrieben werden, nicht erwünscht sind. Resignation und auch das Vermeiden der Orte, an denen die Ungleichbehandlung oder die Beleidigung erlebt wurde, machen sich breit. Selten wird beispielsweise erneut dieselbe Kneipe aufgesucht oder der Versuch gestartet, sich erneut in dem Fitnessstudio anzumelden.

Fallbeispiel Zugang zu privat und öffentlich angebotenen Gütern

Handel - Einrichtungshaus

Herr T. ist Türke und lebt seit wenigen Jahren in Deutschland. Seine Deutschkenntnisse beschreibt er selbst als gering und fühlt sich in der Kommunikation oft unsicher.

Er kauft in einem Kreuzberger Einrichtungshaus für mehrere hundert Euro ein. Auf der Suche nach einem Bettlaken spricht er einen Mitarbeiter des Einrichtungshauses an, den er als türkeistämmig identifiziert und fragt ihn auf türkisch, ob er ihn behilflich sein könnte, da er das deutsche Wort für Bettlaken nicht kennt. Dieser erwidert, dass er ihm sofort behilflich sein könnte, jedoch sagt der Mitarbeiter, dass es ihm verboten sei, in türkischer Sprache mit KundInnen zu sprechen. Herr T. nimmt diese Vorschrift mit Verwunderung zur Kenntnis. An der Kasse fragt er einen anderen türkeistämmigen Mitarbeiter nach dem Grund für diese Anweisung. Dieser bestätigt ihm das Verbot türkisch zu sprechen und teilt ihm mit, dass alle MitarbeiterInnen angewiesen seien, die KundInnen ausschließlich in deutscher Sprache Auskunft zu erteilen.

Herr T. fühlt sich als Kunde "zweiter Klasse" behandelt. Um sich mit der Geschäftsführung über diese Unternehmenspolitik zu unterhalten, geht Herr T. zum Kundenservice. Dort wird er von zwei Mitarbeiterinnen kurz bedient. Sie vermitteln Herrn T. den Eindruck, hingehalten zu werden. Schließlich teilen sie ihm nach einem kurzen Telefonat mit, dass die Geschäftsführung in einem Gespräch sei und er eine Stunde warten müsse. Herr T. beschließt daraufhin das ADNB des TBB aufzusuchen und seine Beschwerde schriftlich vorzutragen. Herr T. fühlt sich aufgrund seiner ethnischen und nicht-deutschen Sprachherkunft benachteiligt und empfindend das Verhalten des Einrichtungshauses als beleidigend.

Eine Beraterin des ADNB des TBB geht zum selbigen Einrichtungshaus und gibt sich als Kundin aus, die nur englisch spricht. Sie wird freundlich in englischer Sprache bedient. Als sie daraufhin einen anderen Mitarbeiter auf Türkisch anspricht, antwortet dieser ihr auf Deutsch mit der Begründung, nicht türkisch sprechen zu dürfen.

In seinem Antwortschreiben verweist das Einrichtungshaus auf die multikulturelle Besetzung der Belegschaft und darauf, dass es ein solches Verbot nicht gäbe. Das Einrichtungshaus verweist auf mögliche Verstimmungen zwischen Herrn T. und den Mitarbeitern, weshalb die Mitarbeiter mit ihm nicht auf Türkisch kommunizieren wollten. Ferner wollen sie nicht verschweigen, dass "es aus unserer Sicht schon aus Gründen der Migration wünschenswert wäre, wenn Verkaufs- und Beratungsgespräche deutschsprachig geführt werden könnten.". Für etwaige Beleidigungen entschuldigt sich das Einrichtungshaus.

Aufgrund der Erfahrungen, die das ADNB des TBB durch das eigene Testing gemacht hat, wird um ein Klärungsgespräch mit der Geschäftsführung gebeten.

Sozialer Nahraum

Unter sozialen Nahraum wird ein gesellschaftlicher Raum verstanden, der in unmittelbarer Nähe zum eigenen Lebensmittelpunkt wie die Wohnung steht und Teile des alltäglichen und sozialen Lebens beinhaltet. In diesem Sinne fallen unter diesen Bereich Orte und Personen, wie die unmittelbare Nachbarschaft, der Vermieter, der Supermarkt nebenan bis hin zum eigenen Kiez. Zwei Fallbeispiele seien hier vorgestellt: das eine im Kontext des alltäglichen Einkaufens, das andere im eigenen, unmittelbaren Wohnumfeld.

Fallbeispiel sozialer Nahraum

Nachbarschaft

Frau C. ist Schwarz, kubanischer Herkunft und allein erziehend. Mit ihrem Kind lebt sie in einer Wohnsiedlung in Mitte. Das Kind hat eine Hausstauballergie, weshalb sie in ihrer Wohnung keine Teppiche gelegt hat. Eine Nachbarfamilie, die eine Etage unter ihr wohnt, fühlt sich aufgrund des Spielverhaltens ihres Kindes belästigt und bedrängt sie unentwegt. Die Nachbarn nebenan, die mit der anderen Familie befreundet sind, machen mit. Frau C. erlebt fast täglich rassistische Anfeindungen und wird mit Sprüchen konfrontiert wie u.a. "Was machst Du hier, geht doch nach Hause zurück!". Frau C. hat Angst um ihr Kind, traut sich kaum noch raus und wird durch die Verhaltensweisen ihrer Nachbarn in ihrer Privatsphäre zunehmend eingeschränkt.

Die Beratungsstelle des ADNB des TBB informiert die Hausverwaltung. Die Hausverwaltung führt ein Gespräch mit den Nachbarn und mahnt diese ab. Tage später findet Frau C. ihr Fahrrad an einem Baum vor der Eingangstür des Gebäudes hängen. Das ADNB des TBB bittet um ein Gespräch im Beisein der Beschwerdeführerin. Die Hausverwaltung startet daraufhin innerhalb der Wohnanlage eine briefliche Sensibilisierungskampagne über rassistische Vorfälle in der Wohnsiedlung. Seit dem unterlassen die Nachbarn die Anfeindungen.

Nicht selten kommt es bei Nachbarschaftskonflikten vor, dass diese durch die AkteurInnen ethnisiert werden. Oftmals wird der eigentliche Auslöser für den Konflikt durch Herkunftszuschreibungen und entsprechenden Vorurteilen und Stereotypen abgelöst oder der vermeintliche Auslöser wird der ethnischen Herkunft einer der Beteiligten zugeschrieben.

Fallbeispiel sozialer Nahraum

Einkaufen

An der Kasse an einem Supermarkt in Neukölln werden Frau D. und Frau N., beide türkischer Herkunft von zwei anderen Frauen mit Sprüchen wie „Kanaken“, „Ihr Ausländer“ und „Euch muss man doch vergasen“ beschimpft und beleidigt. Frau D. und Frau N. wehren sich verbal. Daraufhin packt sich eine der beiden Frauen Frau D., würgt ihren Hals und drückt sie fast auf das Kassensband. Nach einer Schockphase greift Frau N. ein und ist nun selbst den Attacken beider Frauen ausgesetzt. Während des Vorfalls unterbrechen die Kassiererinnen teilweise ihre Arbeit, schauen, aber schreiten nicht ein.

Nachdem Frau D. an der Kasse bezahlt hat, möchten Frau D. und Frau N. den Supermarkt verlassen. Eine der beiden anderen Frauen packt jedoch den Arm von Frau N. und hindert sie am Gehen. Als sie sich befreien kann, geht sie zur Treppe, wo die Polizei schon da steht. Beide Parteien machen eine Aussage und erstatten Anzeige. Die zugezogenen Verletzungen an Kopf, Hals und Brust von Frau N. werden ärztlich attestiert.

Im Sinne von Frau D. und Frau N. wird eine Rechtsanwältin hinzugezogen. Der Ort des Geschehens wurde besichtigt und Gespräche mit den Verantwortlichen des Supermarkts geführt. Durch die Zeugenaussagen des Sicherheitspersonals werden die Beschwerdeführerinnen entlastet, die Angreiferinnen wegen Körperverletzung verurteilt.

Öffentliche Verkehrsmittel

Zu einem weiteren Bestandteil des alltäglichen Lebens gehört das Benutzen von öffentlichen Verkehrsmitteln.

Fallbeispiel öffentliche Verkehrsmittel

Fahrscheinkontrolle

Auf dem Weg von Kreuzberg nach Charlottenburg fiel Herr und Frau Z. auf der Höhe Adenauerplatz auf, dass ihre Fahrscheine 3 Minuten überzogen hatten. Sie entschlossen sich auszusteigen und die neuen Fahrscheine, die sie mit hatten, neu zu stempeln. Da sie es nicht mehr bis an die Tür schaffen, entscheiden sie an der Tür stehen zu bleiben und bei der nächsten Station auszusteigen. Als die U-Bahn los fährt, geben sich Zivilkontrolleure zu erkennen. Sie bitten Familie Z. auszusteigen. Ferner steigen ein deutscher Mann und ein türkischstämmiger Jugendlicher aus. Familie Z. beobachten wie der deutschstämmige Mann mit einer Zivilkontrolleurin sich nett unterhält und dann einfach zum Ausgang geht. Die Kontrolleurin sagt noch zu ihm, dass er da bleiben soll, wendet sich aber gleich zu den anderen und macht keine Anstalten ihn aufzuhalten. Ferner beobachten Familie Z., dass er dabei gemütlich weiterging. Sowohl der türkeistämmige Jugendliche als auch Familie Z. kritisieren daraufhin dieses Verhalten der Kontrolleurin. Frau Z. bittet sie nach ihrem Dienstaussweis. Diese verweigert ihr zunächst jedoch den Ausweis bis eine Kollegin sie darauf aufmerksam macht, dass sie ihren Dienstaussweis vorzeigen muss.

Familie Z. erkennt stets an, dass sie die Fahrzeit überschritten haben. Sie können jedoch nicht akzeptieren, dass sie anders behandelt werden sollen. Familie Z. schaltet die Beratungsstelle für Gleichbehandlung gegen Diskriminierung ein, die ein Beschwerdebrief an die BVG mit Familie Z. verfasst. Nach den Recherchen der BVG steht Aussage gegen Aussage. Das ADNB des TBB verweist daraufhin auf die in den Medien dokumentierte Praxis der ZivilkontrolleurInnen gegenüber Touristen im Jahr davor. Die BVG befreit Familie Z. von dem Bußgeld aus Gründen der Kulanz und bedauert das unerfreuliche Erlebnis.

Arbeit, Beruf und Ausbildung

Im Bereich der Arbeit und des Berufs inkl. Ausbildung reichen die Diskriminierungstatbestände von der Diskriminierung bei der BewerberInnenauswahl, dem Mobbing oder Bossing von MitarbeiterInnen aufgrund von sog. unveränderlichen Merkmalen der Person, der Kündigung, weil der oder die MitarbeiterInnen sich weigert, diskriminierende Anweisungen zu befolgen bis hin zu Beleidigungen und Belästigungen durch die Vorgesetzten und KollegInnen, die dadurch ein diskriminierendes Umfeld schaffen.

Nach wie vor werden beispielsweise die Hautfarbe, die Nationalität, die Religion, das Aussehen oder der Akzent einer Person herangezogen, um Menschen kategorisch aus der Arbeitswelt auszuschließen. Entweder werden sie erst gar nicht zum Vorstellungsgespräch eingeladen, weil sie beispielsweise ein Kopftuch tragen, Schwarz sind oder in der Stellenanzeige selbst wird ein akzentfreies Deutsch gefordert.

Fallbeispiel Arbeit, Beruf, Ausbildung

Stellenanzeigen

Bei der Jobvermittlung eines Studentenwerkes wird in einer Stellenanzeige Sicherheitspersonal für die IFA gesucht. Allerdings heißt es in der Anzeige, dass „der Auftraggeber von der Einstellung farbiger Studenten absieht, daher ist eine Bewerbung von schwarzafrikanischen HZM ohne Aussicht auf Erfolg“.

Das ADNB des TBB wird von Kooperationspartnern von der rassistischen Stellenanzeige in Kenntnis gesetzt und verfasst einen Beschwerdebrief sowohl an die Geschäftsführung der IFA als auch der Studentenjobvermittlung, mit der Forderung, die Anzeige sofort zurückzunehmen. Die IFA versichert nichts damit zu tun zu haben und lehnt jegliche Verantwortung dafür ab. Die Verantwortlichen bei der Studentenjobvermittlung weisen auf ein Missverständnis in der Kommunikation zwischen dem Mitarbeiter, der den Auftrag entgegen genommen hat und dem Auftraggeber hin. Die Bitte des ADNB des TBB nach dem Namen des Auftraggebers, um auch mit ihm Kontakt aufzunehmen, verweigert die Jobvermittlung aus datenschutzrechtlichen Gründen. Der Fall gelangt an die Presse.

Doch auch wenn der Arbeitsplatz mehr oder minder sicher zu sein scheint, kann die Person Opfer von rassistischen und islamophoben Beleidigungen, Belästigungen oder gar Mobbing bzw. Bossing werden. Unerträglich wird die Situation auch dann, wenn alle anderen KollegInnen wegschauen oder gar versuchen, die Täter zu decken.

Fallbeispiel Arbeit, Beruf, Ausbildung

Rassistisches Bossing und Mobbing

Herr S. ist türkischer Herkunft, arbeitet seit vielen Jahren in einem Bauunternehmen und seit längerer Zeit wird er von Seiten des Gruppenführers und eines weiteren Kollegen mit ausländerfeindlichen Parolen wie "Neger" und "stinkender Türke" beleidigt. Er wird mit Sprüchen wie "warte mal die nächste Wahl ab, dann wirst du vergast" und "wir wollen eine reine deutsche Kolonne" konfrontiert und eingeschüchtert. Ferner berichtet Herr S., dass von seinem Kollegen im gemeinschaftlichen Bauwagen die Fotomontage eines betenden Muslims angebracht wurde, welcher von einer Ziege begattet wird. Herr S. fühlt sich aufgrund der Vorfälle in seiner Menschenwürde zutiefst verletzt. Mehrmals habe er die beiden Kollegen gebeten, die Anfeindungen zu unterlassen, jedoch ohne Erfolg. Ferner wendete er sich an Betriebsrat, in der Hoffnung, dass dieser einschreitet. Auch dies blieb ohne Erfolg.

Die verschiedenen und über längere Zeit andauernden Geschehnisse am Arbeitsplatz haben für Herrn S. ein rassistisches Klima geschaffen und blieben nicht ohne psychologische Folgen für ihn. Herr S. ist nun seit mehreren Monaten krank geschrieben und nicht arbeitsfähig.

Ein Beschwerdeschreiben des ADNB des TBB an die Geschäftsführung blieb unbeantwortet. Ein anderer Beschwerdebrief an den Betriebsrat wird beantwortet mit der Unkenntnis über die Vorfälle und der Anmerkung, dass die Kollegen die Geschehnisse abstreiten. Auf die Fotomontage, auf die die Briefe verweisen und die dem ADNB des TBB vorliegt, wird nicht eingegangen. Herr S. stellt Strafanzeige gegen die beiden Kollegen. Die Ermittlungsergebnisse stehen noch aus. Mit Unterstützung der BeraterInnen des ADNB des TBB wendet er sich an die Gewerkschaft, um gerichtlich gegen den Arbeitgeber vorzugehen.

Bildung

Wenngleich der Bildungsbereich in der Regel der öffentlichen Verwaltung zugeordnet werden kann, wird er aufgrund von zusätzlich privaten Bildungsanbietern und -einrichtungen in dieser Dokumentation gesondert aufgeführt.

Die Mehrzahl der Betroffenen im Bereich Bildung, die Kontakt zur Beratungsstelle für Gleichbehandlung - gegen Diskriminierung aufgenommen haben (meistens Eltern), beließen es entweder bei der Meldung oder wollten selbst aktiv gegen die wahrgenommene Ungleichbehandlung vorgehen. Oft blieb es bei einer Beratung hinsichtlich des weiteren Vorgehens wie der Aktivierung auch anderer Eltern oder dem Aufsuchen von Zeuginnen.

Fallbeispiel Bildung

Schule

Die Lehrerin Frau E. schreibt dem 8 jährigen Schwarzen Jungen S. seit der 1. Klasse immer Einträge über sein Benehmen in sein Hausaufgabenheft. Die Mutter von S. versucht mit Frau E. darüber im Detail zu reden, findet jedoch kein Gehör und erlebt die Abweisungen und den Umgang mit ihren Sohn als Schikane. Als S. einen Tadel erhält, wendet sich die Mutter an die Beratungsstelle des ADNB des TBB. Sie berichtet, dass sie mit Mitschülern von S. gesprochen habe, als sie ihren Sohn in die Schule am Tag danach gebracht hat. Diese haben ihr gesagt, dass der Grund für den Tadel so nicht stimmte und nicht gerechtfertigt war. S. hätte den Tadel nicht verdient. Die Mutter hat sich stets nach dem Grund gefragt, weshalb gerade ihr Sohn immer so auffallen würde. Auch andere Mitschüler berichteten ihr, dass S. nie der Verursacher von Störungen sei und manchmal hineingezogen werde. Die Fixierung von Seiten der Lehrerin auf ihren Sohn führt sie schließlich auf sein Aussehen und seine Herkunft zurück.

Das ADNB des TBB verfasst mit der Mutter von S. einen Widerspruch gegen den Tadel und bittet um ein Gespräch mit der Rektorin in Anwesenheit der Lehrerin, der Mutter und im Beisein einer Beraterin des ADNB des TBB.

Fallbeispiel Bildung

Schule

R. und S., zwei Schüler türkischer Herkunft, sind ein Paar und stehen vor den Abschlussklausuren. S. darf vom Elternhaus her keinen Freund haben. Einige LehrerInnen sind darüber informiert und versuchen das Paar auseinander zu bringen. Als R. seine Englischklausur zurück erhält, findet er sie nicht richtig benotet und beschwert sich persönlich bei der Englischlehrerin ohne Erfolg. In dem Gespräch erwähnt die Lehrerin ohne jeglichen Grund auch die Beziehung zu S.

Als die Mutter von R. davon erfährt, geht sie selbst zur Schule, um mit der Englischlehrerin über die Klausur zu sprechen und ihr Verhalten hinsichtlich der Beziehung seines Sohnes zu S. Auf dem Pausenhof trifft sie die Lehrerin und spricht sie darauf an. Die Mutter von R. versucht ihr ihren Standpunkt zu der Beziehung darzulegen und dass die Lehrerin kein Recht habe, sich einzumischen. In diesem Moment fährt eine Wagenkolonne vorbei: eine türkische Hochzeit. Beide nehmen es wahr und die Lehrerin sagt daraufhin: "noch so eine, die verheiratet wird!"

Die Mutter von R. sucht die Beratungsstelle auf und bittet um Unterstützung. Aufgrund der Geschehnisse ist sie nun der Meinung, dass die Benotung und das Verhalten gegenüber ihren Sohn mit seiner Herkunft und/oder Religion zu tun habe. Da der Sohn vor der Abschlussklausur steht, hat sie jedoch Angst gegen die Lehrerin vorzugehen und beschließt deshalb, erst nach dem Schulabschluss ihres Sohnes eine Beschwerde einzulegen.

Medien

Meist unbeachtet von jenen, die nicht zu den Betroffengruppen gehören, tauchen in den Medien oder in Büchern Sprüche, Bilder und insbesondere Begriffe immer wieder auf, die diskriminierend und beleidigend sind und dazu beitragen, Vorurteile zu bestärken statt ihnen entgegen zu wirken.

Fallbeispiel Medien

Kinderbücher

Eine Berliner Lehrerin wollte das Buch „Charly und die Schokoladenfabrik“ von Roald Dahl in ihrer Schulklasse durchlesen. In der Ausgabe vom Juli 2005 ist sie auf Textstellen, wie „Negerküsse“ (S.80/81) und auf die Verse: „Wenn sie mal keinen Gummi hatte, dann kaute sie die Kokosmatte, den rechten Daumen eines Negers, die Schuhe eines Schornsteinfegers,...“ (S.105) gestoßen. Daraufhin rief sie bei dem Verlag an, in der Annahme, dass es bereits vor ihr Beschwerden gab. Eine Redakteurin habe ihr gesagt, diese Textstellen könnten zwar in der Redaktionssitzung besprochen werden, dies würde jedoch zu keiner Änderung der Textstellen führen. Die Lehrerin wendet sich daraufhin an die Beratungsstelle für Gleichbehandlung - gegen Diskriminierung des ADNB des TBB, welches das Beratungsnetzwerk gegen Diskriminierung und Rassismus aktiviert.

Das Beratungsnetzwerk setzt ein Beschwerdebrief auf und sendet diesen an den Verlag. Es macht den Verlag darauf aufmerksam, dass solche Textstellen und Worte für viele Menschen diskriminierend seien, sie sich durch solche Ausdrücke beleidigt und kategorisiert fühlen und klärt den Verlag über die rassistischen Dimensionen der verwendeten Begriffe auf. Ferner haben Recherchen ergeben, dass dieser Vers in der englischen Originalfassung nicht existiert. Das Beratungsnetzwerk fordert den Verlag auf, die Textstellen umgehend zu ändern. In einem Antwortschreiben zeigt sich der Verlag völlig einverstanden mit der Beschwerde und versichert, die Textstellen umgehend zu ändern.

3. Vernetzung als wirksame Strategie gegen Diskriminierung

Das Beratungsnetzwerk gegen Diskriminierung und Rassismus

Eine erfolgreiche Antidiskriminierungsarbeit braucht neben gut vernetzten, professionellen Beratungsstellen auch gut ausgebildete Beratungskräfte. Es gilt nicht nur die Öffentlichkeit für die verschiedenen Formen der Diskriminierung zu sensibilisieren, sondern auch die eigenen Organisationen in einem Sensibilisierungsprozess einzubinden. Der Fokus jeder Antidiskriminierungsarbeit liegt jedoch bei den Betroffenen. Sie brauchen kompetente und umfassende Unterstützung, um gegen ihre Benachteiligung wirkungsvoll vorzugehen. Denn Diskriminierungen gehören für viele MigrantInnen und Flüchtlinge zur Alltagserfahrung in Berlin. Hierfür ist es notwendig vorhandene Ressourcen zu bündeln, gemeinsame Handlungs- und Interventionsstrategien zu entwickeln und ein stärkeres gesellschaftliches Gewicht zu erzeugen.

Aus diesem Grunde wurde das Beratungsnetzwerk gegen Diskriminierung und Rassismus durch das Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin (ADNB) des TBB initiiert und richtet sich an diejenigen Beratungsstellen in Berlin, die MigrantInnen, Flüchtlinge, People of Colour beraten und in ihrer alltäglichen Arbeit unmittelbar oder auch nur am Rande mit Vorfällen von Diskriminierung und Rassismus gegenüber ihren Klientinnen und Klienten konfrontiert werden.

Gemeinsam setzt sich das Beratungsnetzwerk gegen Diskriminierung und Rassismus für Betroffene von Diskriminierung und Rassismus ein, die aufgrund ihrer Herkunft, ihrer Hautfarbe und zusätzlich weiterer Merkmale wie Sprache, sexuelle Identität, Religion, Alter, Behinderung und/oder Geschlecht diskriminiert werden.

Der Schwerpunkt des Beratungsnetzwerkes gegen Diskriminierung und Rassismus liegt daher in der Etablierung einer Antidiskriminierungsstruktur in Berlin und einer effizienten Nutzung der vorhandenen Ressourcen, des vorhandenen Wissens und der vorhandenen Strukturen. Insgesamt zählen 22 Beratungsstellen aus den unterschiedlichsten Bereichen wie der Sozial- und Flüchtlingsberatung zu den Netzwerkpartnern. Dabei ist der Aspekt der Mehrfachzugehörigkeit das verbindende Glied, das dieses Netzwerk auszeichnet. Allesamt beraten Menschen mit Migrationshintergrund zu unterschiedlichen Themen in unterschiedlichen Lebenslagen.

Neben einem regelmäßigen Erfahrungsaustausch interveniert das Beratungsnetzwerk gegen Diskriminierung und Rassismus gemeinsam bei jenen Diskriminierungsfällen, die entweder struktureller oder institutioneller Natur sind und eine besondere gesellschaftspolitische Relevanz haben wie bei den Problemen bei der Vergabe von Arbeitserlaubnisse durch die Ausländerbehörde, sowie die rassistische Arbeitsanweisung eines Cafés im Prenzlauer Berg gegenüber Schwarzen Jugendlichen und die bereits oben dargestellte Meldung einer Lehrerin über rassistische Passagen in einem aus dem Englischen übersetzten Buch eines renommierten deutschen Verlages.

Zum Beratungsnetzwerk gegen Diskriminierung und Rassismus gehören: Afrikanische Ökumenische Kirche, AKAM/ AKAM-Archiv und Afrikaherz-Bereich Migration und Gesundheit des Verbandes für Interkulturelle Arbeit-VIA, AL-DAR – Arabischer Frauenverein e.V., Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin (ADNB) des TBB, AWO-Landesverband Berlin, Babel e.V., Bayouma Haus der AWO Friedrichshain, BBZ - Beratungs- und Betreuungszentrum für junge Flüchtlinge, IDFAD Berlin e.V., Interkulturelle Initiative e.V., Migrationsdienst des Caritasverband für das Erzbistum Berlin e.V., GLADT BB – Gays & Lesbians aus der Türkei, Jugendmigrationsdienst des Caritasverband für das Erzbistum Berlin e.V., KuB - Kontakt- und Beratungsstelle für ausländische Flüchtlinge e.V., LesMigraS- Lesbische Migrantinnen und Schwarze Lesben Lesbenberatung Berlin e.V., Schwulenberatung Berlin, Maneo – Schwules Überfalltelefon und Opferhilfe, Oromo Horn von Afrika-Zentrum e.V., ReachOut – Opferberatung und Bildung gegen Rechtsextremismus und Rassismus, Türkischer Elternverein in Berlin-Brandenburg e.V., Türkischer Frauenverein in Berlin e.V.- BTKB, Tamilisches Kulturzentrum e.V./ Südasien Zentrum Bharata, Zentrum für Migranten, Lesben und Schwule (MILES) des LSVD Berlin-Brandenburg e.V.

Das Netzwerk Berliner Anwältinnen und Anwälte gegen Diskriminierung

Aufgrund der aktuellen, mangelnden Rechtsgrundlagen, um bei Diskriminierungen juristisch vorgehen zu können und der komplizierten und komplexen juristischen Ausgangssituation, in denen sich viele Betroffene zur Zeit der Diskriminierungsmeldung befinden, bedarf es um so mehr einer professionellen juristischen Intervention sowohl vor Gericht als auch auf gesellschaftspolitischer Ebene.

So initiierte das ADNB des TBB im Jahr 2005 ein Netzwerk von Anwältinnen und Anwälten mit folgenden Zielsetzungen:

- Informations- und Erfahrungsaustausch über aktuelle Entwicklungen hinsichtlich Antidiskriminierungsrecht und -arbeit, insbesondere Rechtssprechungen
- Austausch von Erfahrungen und Strategien bei der Bearbeitung von Antidiskriminierungsfällen
- Zusammenarbeit mit dem ADNB des TBB, der eigenen Beratungsstelle für Gleichbehandlung - gegen Diskriminierung sowie das Beratungsnetzwerk gegen Diskriminierung und Rassismus
- Gemeinsames Auftreten nach Außen bei Diskriminierungsfällen
- Gemeinsames Erarbeiten von Positionen, um auf das Gesetzgebungsverfahren im Bereich Antidiskriminierung stetig Einfluss nehmen zu können
- Verfestigung der berliner Antidiskriminierungsstrukturen und -aktivitäten

Erfahrungsaustausch in der Antidiskriminierungsarbeit

Die Antidiskriminierungsarbeit ist in Deutschland auf gesellschaftlicher und politischer Ebene relativ neu. Wenngleich es punktuelle Interventionen auch in Berlin bereits gab, um beispielsweise Diskriminierungen im Bereich der Wohnungssuche oder beim Zugang zu Diskotheken einzudämmen, mangelt es sowohl an ausführlichen Dokumentationen als auch Untersuchungen.

Umso wichtiger ist ein regelmäßiger Erfahrungsaustausch unter den im Antidiskriminierungsbereich Tätigen, sowohl auf berliner, bundesdeutscher als auch europäischer Ebene.

In Berlin tauscht sich das ADNB des TBB regelmäßig mit der vom Berliner Senat eingerichteten Leitstelle gegen Diskriminierung über Fälle, Ursachen und Strategien aus und entwickelt gemeinsam Möglichkeiten, Diskriminierungen im Alltag entgegen treten zu können bzw. diese abzuwenden.

Auf nationaler Ebene besteht ein enger Kontakt zum Deutschen Institut für Menschenrechte sowie eine enge Kooperation mit dem NRW-Netzwerk der Antidiskriminierungsberatungsstellen insbesondere bei der Strategieentwicklung, um gegen Diskriminierung im Bereich der Dienstleistungen vorzugehen.

"Wie steht es mit Diskriminierung in Berlin?" - Ergebnisse einer Fragebogenumfrage unter MigrantInnen und People of Colour in Berlin

- Dirk Gebhardt (statistisch-wissenschaftliche Begleitung), Florencio Chicote (Projektkoordinator)

1. Datenerhebung und Zusammensetzung der Stichprobe

Das Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin (ADNB) des TBB startete mit der Unterstützung des Migrationsrats Berlin-Brandenburg (MRBB) am 12. September 2004 unter dem Motto „Wie steht es mit Diskriminierung in Berlin?“ eine Fragebogen-Umfrage unter MigrantInnen, Flüchtlingen und People of Colour zu ihren persönlichen Diskriminierungserfahrungen.

Anlass für die Umfrage war u.a., dass es bis zu diesem Zeitpunkt keine verlässlichen Daten zu Diskriminierungen aufgrund der (zugeschriebener) Herkunft, Hautfarbe und/oder Religion gab und die von der EU in Auftrag gegebene Eurobarometerstudie 57.0 von Mai 2003 ausschließlich EU-StaatsbürgerInnen zum Thema befragt hat. Ferner zeigt die Erfahrung der Beratungsstelle für Gleichbehandlung gegen Diskriminierung des ADNB des TBB, dass auf Seiten der Betroffenen die Resignation gegen Diskriminierung vorzugehen, sehr groß und die Hoffnung etwas dagegen tun zu können, dagegen sehr gering ist. Die nun vorliegenden Ergebnisse dieser aktuellen Umfrage haben nicht den Anspruch auf Repräsentativität, sondern geben zum einen eine Art Stimmungsbild unter Menschen nicht-deutscher Herkunft und People of Colour in Berlin wieder, zum anderen zeigen sie jedoch auch Tendenzen und Problemlagen auf, die diskutiert werden müssen.

Im Zeitraum von September 2004 bis September 2005 wurden Dank der Unterstützung vieler Beratungsstellen und Organisationen in Berlin über 500 Fragebögen ausgefüllt. Ferner wurden an ausgewählten öffentlichen Orten wie Marktplätzen oder Rathäusern in den verschiedenen Berliner Bezirken Menschen direkt zu ihren Diskriminierungserfahrungen befragt.

Den Fragebogen gab es sowohl in deutscher als auch in türkischer, italienischer, russischer, englischer, französischer, serbischer bzw. kroatischer und griechischer Sprache.

Zusammensetzung der Stichprobe

Insgesamt wurden 452 Fragebögen ausgewertet. Die Stichprobe besteht zu 46% aus Frauen, entsprechend zu 54% aus Männern und ist damit nach Geschlecht relativ ausgewogen. Der

Altersgruppen	N	Anteile
18-<27	89	21%
27-<45	254	60%
45-<65	80	19%
	423	100%

Abbildung A: Verteilung nach Altersgruppen

Altersdurchschnitt der Befragten liegt bei 36 Jahren, insbesondere die Altersgruppen zwischen 18 und 65 sind gut von der Stichprobe abgedeckt. Für über 65 Jährige und Jugendliche unter 18 Jahren gilt dies in geringerem Maße (Abbildung A).

Die Herkunft der Befragten wurde nicht direkt, sondern über die Kategorien Nationalität und Ethnizität erfasst. Aus diesen beiden Fragen wurde eine sog. Herkunftskategorie gebildet, die ausdrückt, wie die Befragten vermutlich aus der für den Tatbestand der Diskriminierung besonders wichtigen Außenperspektive wahrgenommen werden. Diese Außenperspektive, die mitunter die Logik rassistischen Denkens abbilden kann, kann von der eigenen Selbstwahrnehmung der Befragten abweichen. So umfasst die Herkunftskategorie vorrangig muslimische Herkunftsländer alle türkei- und arabischstämmigen sowie persischen und nordafrikanischen Befragten, unabhängig von ihrer Nationalität, Religion oder davon, ob sie sich bei der Frage nach Staatsbürgerschaft die Deutsche angeben. Als afrikanische Herkunftsländer werden hier alle Befragten mit einer afrikanischen Nationalität oder Ethnizität ohne die Befragten nordafrikanischer Herkunft bezeichnet. An dieser Stelle ist festzuhalten, dass diese Kategorie wie bereits erwähnt, anhand der angegebenen Herkunft oder Nationalität gebildet worden ist und das Aussehen bzw. eine schwarze Hautfarbe impliziert, wenngleich auch unter den Befragten Weiße im Sinne der Selbstdefinition eine entsprechende Nationalität oder Herkunft angeben konnten. Unter der Kategorie ost-/südosteuropäische Herkunftsländer fallen hier auch die Befragten, die, wie etwa AussiedlerInnen, als Ethnizität deutsch angeben. EU15 bezeichnet alle BürgerInnen mit einer Staatsbürgerschaft eines vormals EU15-Staates ohne die, die eine Ethnizität angeben, die einer der anderen Kategorien zugeordnet werden kann. Hinzu kommen Befragte aus den USA, dem lateinamerikanischen und ost-/südostasiatischen Raum (Abbildung B).

Der Herkunftskategorie vorrangig muslimische Herkunftsländer (Hkl) wurden mit 46% nicht ganz die Hälfte aller Befragten zugeordnet (207); danach folgen die mit der Herkunftskategorie afrikanische Hkl. mit 12% (55), die Kategorien ost-/südosteuropäische Hkl. (46) und ost-/südostasiatische Hkl. (43), die jeweils einen Anteil von 10% ausmachen, die Gruppe EU15 mit 30 Befragten (7%) und schließlich die Kategorie lateinamerikanische Hkl. mit 17 Befragten (4%). 54 Befragte (12%) konnten aufgrund fehlender Angaben keiner dieser Kategorien zugeordnet werden.

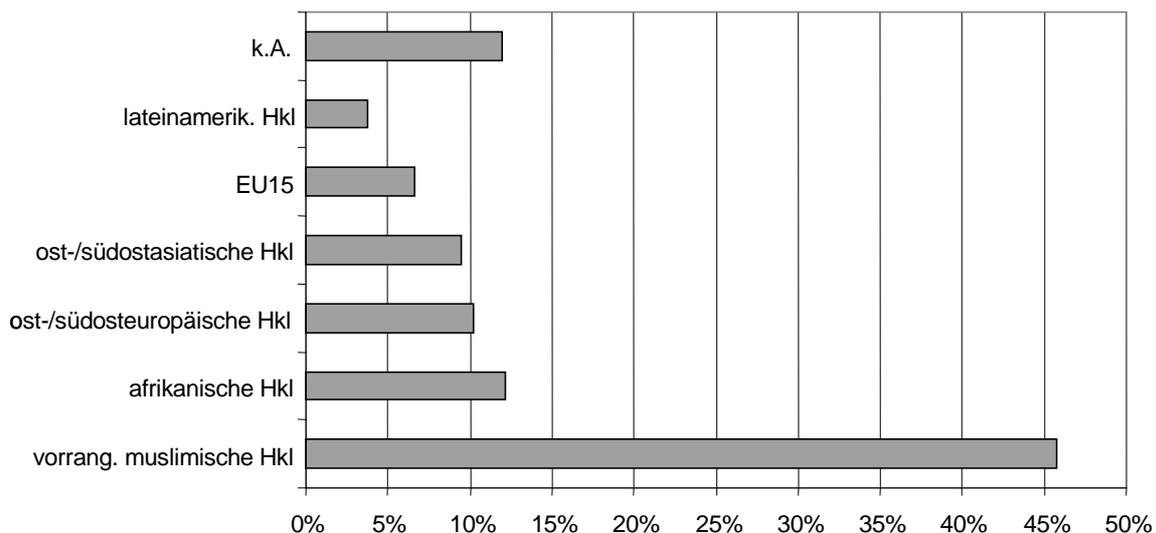


Abbildung B: Zusammensetzung der Stichprobe nach Herkunftskategorien

Nach ihrem Bekenntnis zu einer Religionsgemeinschaft ordnet sich die größte Gruppe der Befragten dem Islam zu (46%), gefolgt vom Christentum (25%), dem Buddhismus (6%), dem Judentum und dem Hinduismus (je weniger als 1%). Befragte ohne Religionszugehörigkeit machen mit 19% ebenfalls einen wichtigen Anteil aus (Abbildung C).

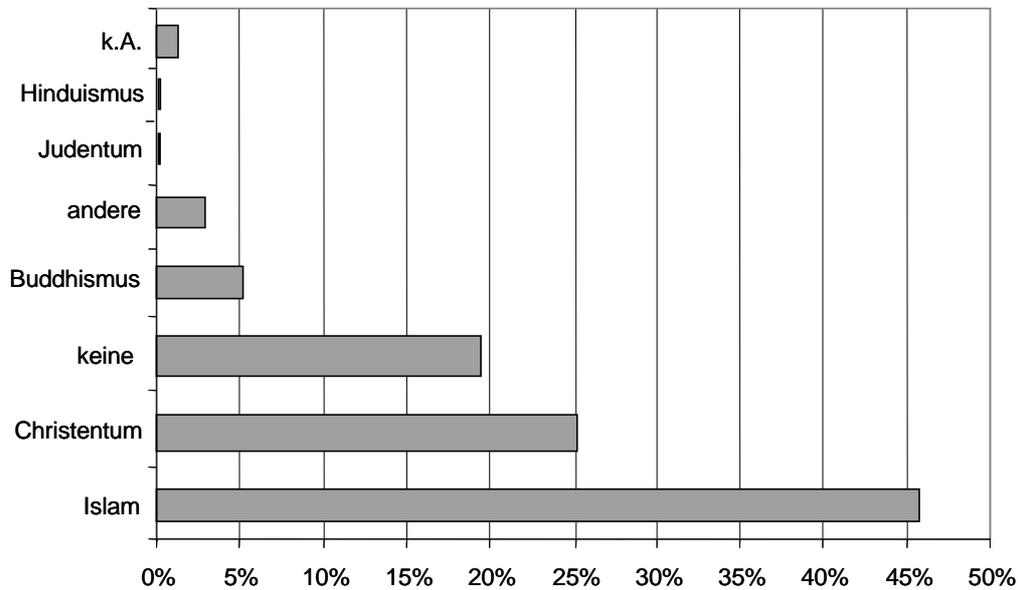


Abbildung C: Zusammensetzung der Stichprobe nach Herkunftskategorien

Insgesamt drei Viertel der Befragten verfügen über einen mehr oder weniger gesicherten Aufenthaltsstatus in Form einer Aufenthaltserlaubnis (36%), einer Aufenthaltsbewilligung (19%) oder der deutschen Staatsbürgerschaft (19%). Hinzu kommen insgesamt 16% mit prekärem Aufenthaltsstatus (Bewilligung, Duldung, ohne Status) sowie 10% für die keine Angaben vorliegen.

Die Stichprobe ist, wie auch die Migrantenbevölkerung Berlins, deutlich auf die Innenstadtbezirke Berlins konzentriert. Ein Viertel der Befragten wohnt in Friedrichshain-Kreuzberg, danach folgen die Bezirke Neukölln und Mitte mit je 17%, Tempelhof-Schöneberg mit 8% und Charlottenburg-Wilmersdorf mit 6%. Die restlichen Wohnbezirke repräsentieren nur noch ein Viertel der Stichprobe.

2. Diskriminierungsbereiche

Ein zentraler Bestandteil des Fragebogens erfragte, ob in den vergangenen vier Jahren Diskriminierungserfahrungen in 14 vorgegebenen Bereichen gemacht wurden. Dem Fragebogen ging dabei eine einheitliche Definition von Diskriminierung voraus, die wie folgt lautete: Diskriminierung bedeutet, dass eine Person eine weniger günstige Behandlung erfährt, aufgrund von Merkmalen wie z.B. die ethnische Herkunft, die Nationalität, die Hautfarbe oder die Religion. Beleidigung und Beschimpfung, Erniedrigung, Entwürdigung oder Belästigung aufgrund dieser Merkmale ist ebenfalls eine Diskriminierung.

Vorgegeben waren die Gebiete (1) Arbeit wie Arbeitsplatz, Arbeitssuche, Ausbildung, (2) Bildung wie Bildungseinrichtung, (3) Wohnung wie Wohnungssuche, (4) Dienstleistungen wie Zugang zu Geschäfte, Banken, Versicherungen, Restaurants, der Freizeitbereich (Kneipen, Fitnessstudios und Diskotheken) der Gesundheitsbereich (Krankenhaus oder Arzt), (5) Behörden/Ämter wie das Sozialamt, das Arbeitsamt, die Ausländerbehörde, die Polizei, (6) sozialer Nahraum wie das persönliche Umfeld (Nachbarschaft, Kiez, Parks, Straßen) und (7) Beförderungsmittel wie öffentliche Verkehrsmittel. Diese sieben Gebiete enthalten die insgesamt 14 verschiedenen Bereiche.

Für jeden Bereich waren in der Regel die Antworten "ja", "nein" und "weiß nicht" vorgegeben. In den Bereichen, wo dies sinnvoll war, konnte außerdem vermerkt werden, dass der entsprechende Bereich in den letzten vier Jahren für die befragte Person nicht relevant war bzw. nicht aufgesucht wurde ("kein Kontakt").

Eine erste Übersicht aller Antworten (Abbildung D) zeigt, dass der soziale Nahraum und die öffentlichen Verkehrsmittel die wichtigsten Diskriminierungsbereiche für die Gesamtheit der Befragten sind. Ungefähr 45% aller Befragten machten in diesen Bereichen in den vergangenen vier Jahren Diskriminierungserfahrungen. Wichtig sind ferner die Bereiche Arbeitssuche, private Dienstleistungen im Alltags- und Freizeitbereich und die Wohnungssuche: hier fühlten sich jeweils 30-40% der Befragten in den vergangenen vier Jahren diskriminiert. Der Gesundheitsbereich ist gemeinsam mit dem für nur wenige Befragten relevanten Bereich Ausbildung, das Gebiet mit der geringsten Wahrnehmung von Diskriminierung. In diesen Bereichen fühlten sich dennoch knapp 20% der Befragten diskriminiert.

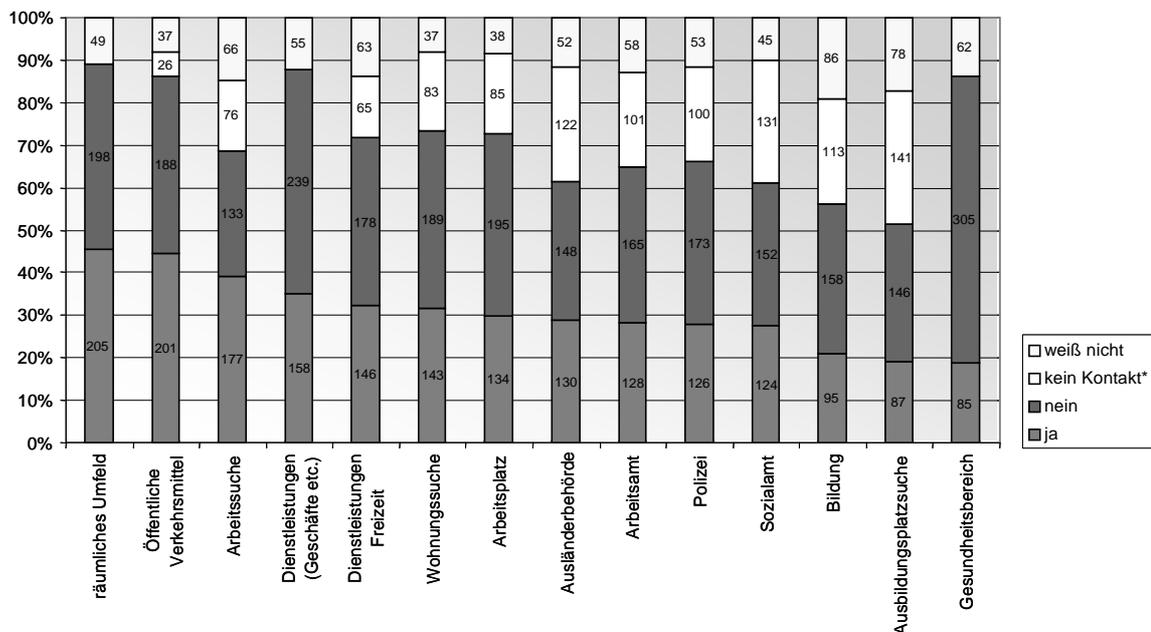


Abbildung D: Überblick über Diskriminierungsbereiche - Übersicht

Dieses Bild verändert sich nun teilweise, wenn man nur die im engeren Sinne relevanten ja- und nein-Antworten gegenüberstellt (Abbildung E). Damit berücksichtigt man, dass bestimmte Bereiche, z.B. die Ausbildungsplatzsuche nur für wenige Befragte relevant sind und kann so Aussagen treffen wie häufig Diskriminierungserfahrungen unter denen gemacht wurden, die tatsächlich Kontakt mit dem entsprechenden Bereich hatten. Die Arbeitssuche wird mit 57% Diskriminierungserfahrungen zum wichtigsten Diskriminierungsbereich. Gemeinsam mit den öffentlichen Verkehrsmitteln und dem sozialen Nahraum wird hier die Frage nach Diskriminierungserfahrungen häufiger mit „ja“ als mit „nein“ beantwortet. Nahezu alle anderen Bereiche erreichen Werte um 40%, so dass etwa die Ausländerbehörde, das Sozial- und Arbeitsamt im Vergleich zu den anderen Bereichen wichtiger werden. Im Gesundheitsbereich kommen auf eine Person, die sich diskriminiert fühlt, fast 4 Personen, die hier keine Diskriminierung erfahren haben.

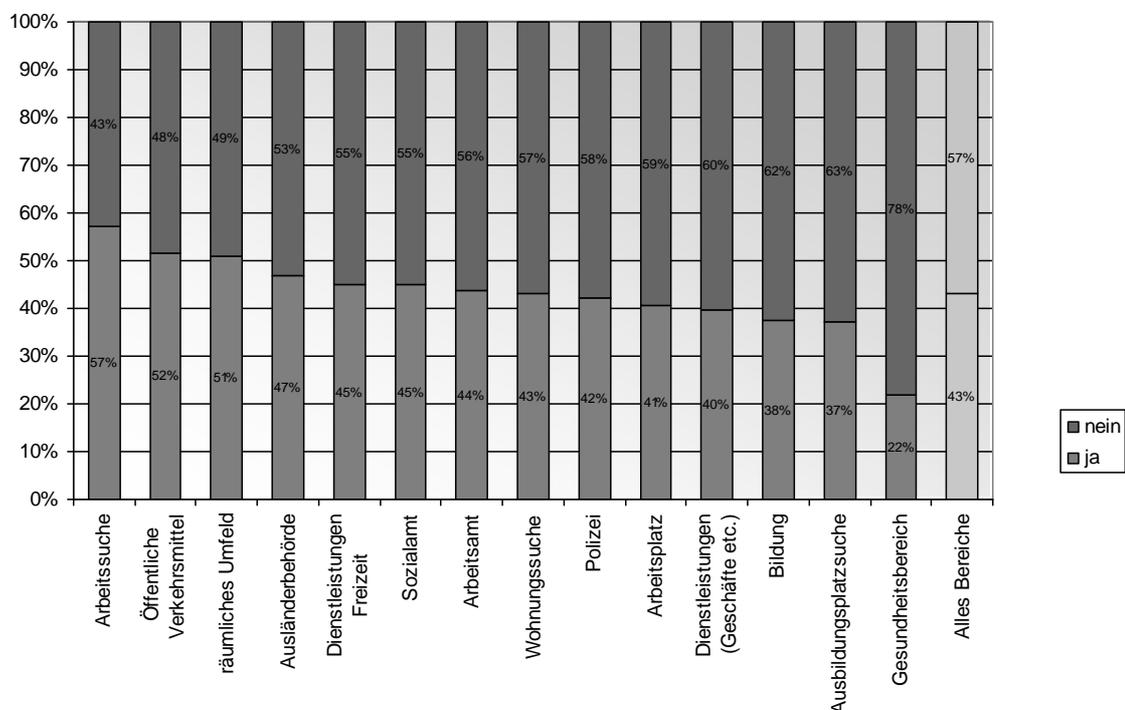


Abbildung E: Überblick über Diskriminierungsbereiche - Anteile an "ja"/"nein" Antworten nach Relevanz

Vergleich der Berliner Umfrage zu Diskriminierung mit der Eurobarometerstudie 57.0

Die Fragen zu Diskriminierung in den Bereichen Arbeitsplatz, Arbeitssuche, Wohnungssuche und Dienstleistungen (Geschäfte etc.) entsprachen im Wortlaut denen der europaweiten Eurobarometerstudie 57.0 (2002). Betrachtet wurden im Folgenden die Einzelergebnisse für Deutschland. Anzumerken gilt jedoch, dass in der Eurobarometerstudie nur nach Diskriminierungserfahrungen der letzten beiden Jahre gefragt wurde, während die vorliegende Berliner Umfrage des ADN des TBB hingegen nach den letzten vier Jahren fragt. Ferner war die

Definition von Diskriminierung der EU-Studie etwas weiter gefasst und umfasste auch Diskriminierung aufgrund von weiteren Merkmalen. Ein zweiter, wesentlicherer Unterschied liegt darin, dass die Eurobarometerstudie nur BürgerInnen von EU-Staaten, in diesem Falle der 15 alten EU-Staaten, befragt wurden, während die Zielgruppe der Berlin-Studie insgesamt Menschen nicht-deutscher Herkunft und People of Colour, unabhängig von ihrer aktuellen Nationalität, befragt hat. Entsprechend betrug der Anteil von BürgerInnen aus EU-Staaten (EU15) bei der Berliner Umfrage 24% von allen Befragten.

Im Ergebnis zeigt sich, dass der Anteil von Befragten mit Diskriminierungserfahrung in allen Bereichen in der Berlin-Umfrage um ein Vielfaches größer ist als in der Eurobarometerstudie: In ersterer haben jeweils zwischen 30-40% der Befragten Diskriminierung erfahren, während sich in letzterer die Werte jeweils um 4% bewegen!

3. Diskriminierungsmerkmale

Überblick nach Bereichen

Wurde in einem konkreten Bereich Diskriminierung erfahren, sollten die Befragten das aus ihrer Sicht vermutete Merkmal oder die Grundlage der Diskriminierung nennen. Vorgegeben waren Nationalität, Ethnizität, Religion und Hautfarbe. Mehrfachantworten waren möglich.

Die Wichtigkeit der vorgegebenen Diskriminierungsmerkmale nimmt aus Sicht der Befragten von Nationalität über Hautfarbe, Ethnizität zu Religion ab. Nationalität ist aus Sicht der Befragten das mit Abstand wichtigste Diskriminierungsmerkmal, Religion das mit Abstand unwichtigste (Abbildung F, rechter Balken).

Aufgrund einer uneinheitlichen Verwendung der Konzepte Nationalität und Ethnizität durch die Befragten wurden beide Kategorien schließlich zu einer zusammengefasst (siehe oben). Die Diskriminierungsmerkmale variieren dabei nicht besonders deutlich nach den Bereichen. Auffällig ist jedoch, dass der Anteil der wahrgenommenen Diskriminierung aufgrund von Nationalität/Ethnizität in den staatlichen Bereichen (Ämter und Behörden) etwas stärker ist, als in den restlichen Bereichen. Im Gegenzug fällt auf, dass Diskriminierung aufgrund von Hautfarbe in den privatwirtschaftlichen Dienstleistungen und im öffentlichen Raum am stärksten ausgeprägt ist, während Diskriminierung aufgrund von Religion am ehesten im Bildungswesen wahrgenommen wird.

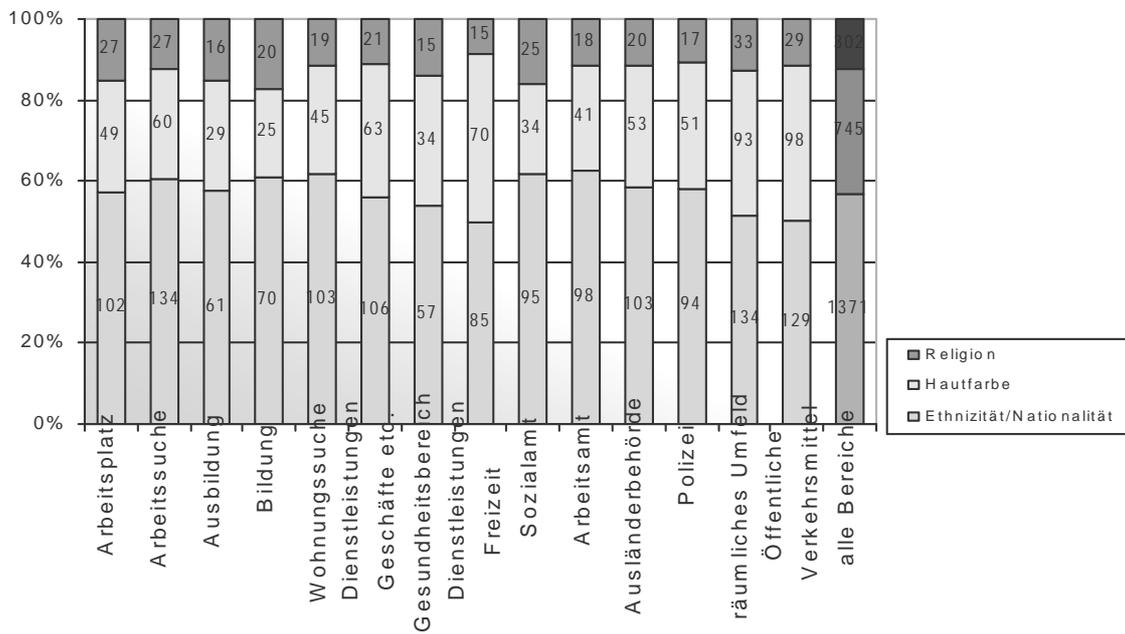


Abbildung F: Überblick Diskriminierungsmerkmale nach Bereiche

Diskriminierungsmerkmale Hautfarbe und Religion nach betroffenen Personengruppen

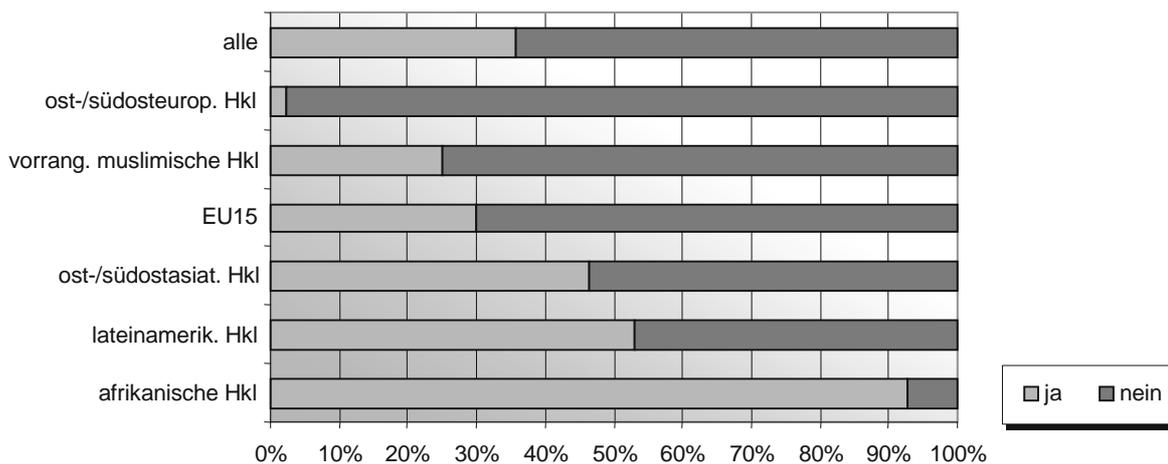


Abbildung G: Überblick Diskriminierungsmerkmal Hautfarbe nach Herkunftskategorien

Diskriminierungsmerkmal Hautfarbe: Insgesamt 159 Personen, d.h. mehr als ein Drittel der Befragten fühlten sich in mindestens einem Lebensbereich aufgrund ihrer Hautfarbe diskriminiert. 93% der Befragten aus der konstruierten afrikanischen Herkunftskategorie nannten dieses Merkmal als Diskriminierungsgrund mindestens einmal. Auch die Befragten aus den Kategorien ost-/südostasiatische Hkl. und lateinamerikanische Hkl. nannten dieses Diskriminierungsmerkmal überdurchschnittlich oft. Männer sind überrepräsentiert, wobei hier möglicherweise eine Scheinkorrelation vorliegen kann, da die Herkunftskategorie afrikanische Hkl. mit 71% aus Männern besteht. Insgesamt besteht die Gruppe zu einem Drittel aus Befragten mit afrikanischer Herkunft, zu einem weiteren Drittel aus der Herkunftskategorie vorrangig muslimische Hkl.

Diskriminierungsmerkmal Religion: Insgesamt 104 Personen und damit ein knappes Viertel der Befragten fühlten sich in mindestens einem Bereich aufgrund der Religion diskriminiert. Die betroffenen Personen sind zu 78% muslimisch, aber auch zu 14% ohne religiöses Bekenntnis, wobei 10 dieser 13 Personen der Herkunftskategorie vorrangig muslimische Hkl. zuzuordnen sind. Entsprechend ist der Anteil der Befragten mit Diskriminierung aufgrund der Religion mit 39% unter den Muslimen und Muslima fast doppelt so hoch wie im Durchschnitt. Allerdings ist dieses Merkmal nur für 5,3% der Muslime und Muslima unter den Befragten das überwiegende Diskriminierungsmerkmal gewesen - auch für Muslime und Muslima sind alle anderen Diskriminierungsmerkmale wichtige im Sinne, dass diese häufiger angegeben worden sind. Beide Geschlechter sind gleich vertreten. Die betroffenen Personen sind jünger als der Durchschnitt, jedoch ist dieser Unterschied nicht statistisch signifikant.

4. Differenzierung der Diskriminierungserfahrungen

Nach diesem ersten Überblick zur Wichtigkeit der verschiedenen Diskriminierungsbereiche und -merkmale soll nun die Betroffenheit von Diskriminierung genauer beschrieben werden. Dies geschieht auch anhand einer Betrachtung der Stärke der Diskriminierung.

Von allen Befragten haben 17% (76 Personen) während der letzten vier Jahre keinerlei Diskriminierungserfahrungen in den genannten Bereichen gemacht, 83% (376) haben zumindest in einem der erfragten Bereiche Diskriminierung erfahren. Unter den befragten Frauen ist der Anteil der Personen ohne Diskriminierungserfahrung mit 19% höher als bei den Männern, bei denen der Anteil 14% beträgt.

Im Durchschnitt wurden von den Befragten in 4,2 der vorgegebenen 14 Bereiche Diskriminierungserfahrungen gemacht, allerdings waren häufig nicht alle Bereiche für die befragten Personen relevant: im Durchschnitt liegen Aussagen für 10 Bereiche vor.

Stärke der Diskriminierung: der Diskriminierungsindikator

Addiert man die Diskriminierungserfahrungen aus allen Bereichen und teilt sie durch die gültigen Antworten (alle „ja“ und „nein“- Antworten), erhält man einen Diskriminierungsindikator, der die Stärke der Diskriminierung in den für eine befragte Person relevanten Bereichen misst.

Im Konkreten heißt das folgendes:

- § Hat der Indikator den Wert 0, heißt das, dass in keinem der relevanten Lebensbereiche Diskriminierung erfahren wird;
- § nimmt er den Wert 1 an, heißt das, dass in allen relevanten Lebensbereichen Diskriminierung erfahren wird.

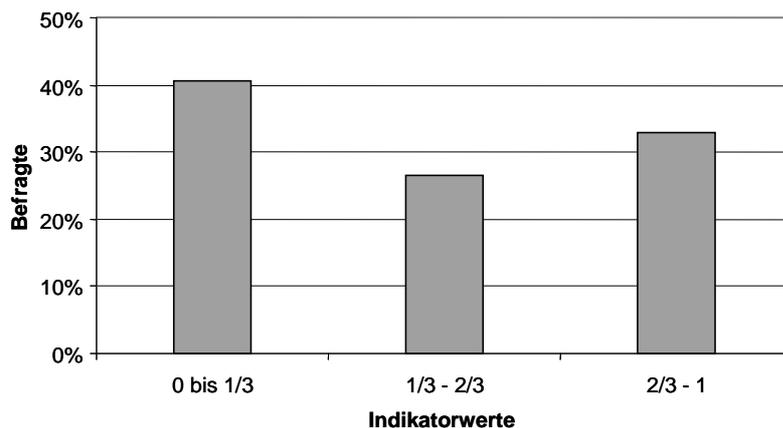


Abbildung G: Diskriminierungsindikator

Im Durchschnitt beruht der Indikator auf 10 der 14 vorgegebenen Bereiche. Der Mittelwert des Indikators beträgt 0,45, d.h. im Durchschnitt erfahren die Befragten in 45% der für sie relevanten Lebensbereiche Diskriminierung. Gut 40% der Befragten haben in höchstens einem Drittel der für sie relevanten Bereiche Diskriminierung erfahren. Ein Drittel der Befragten hat in fast

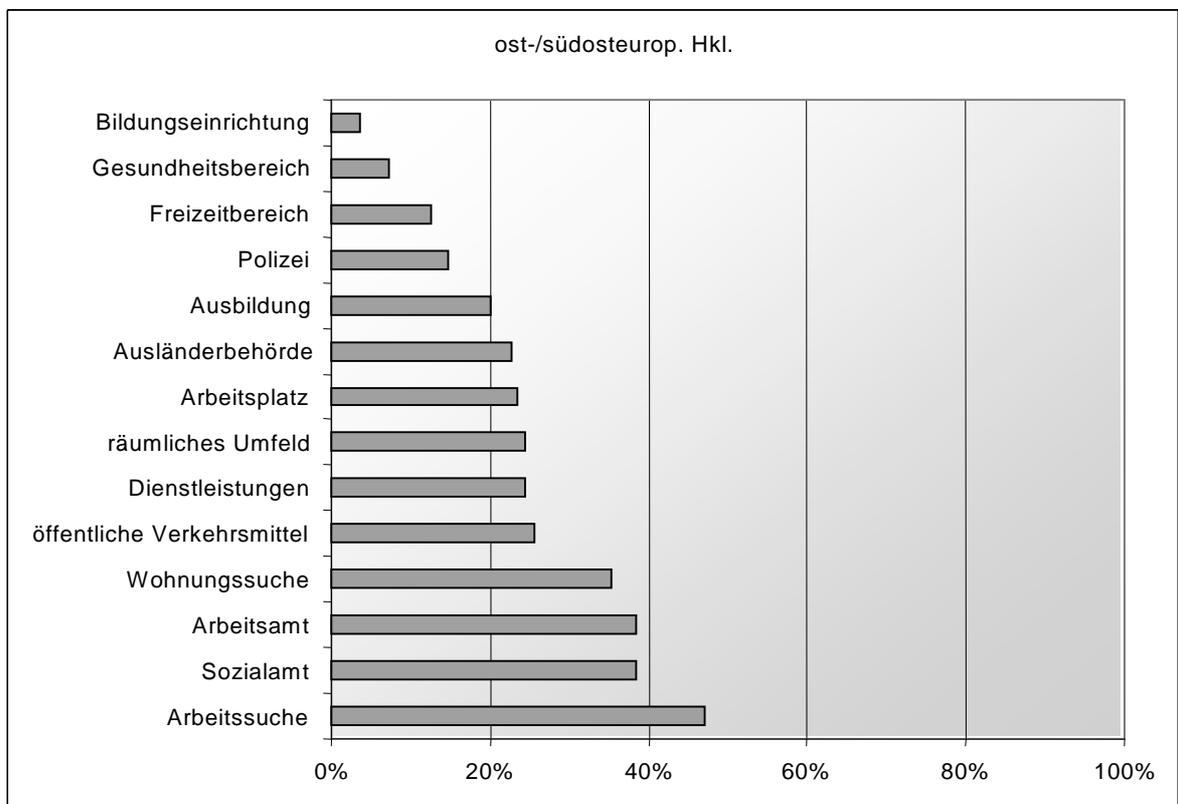
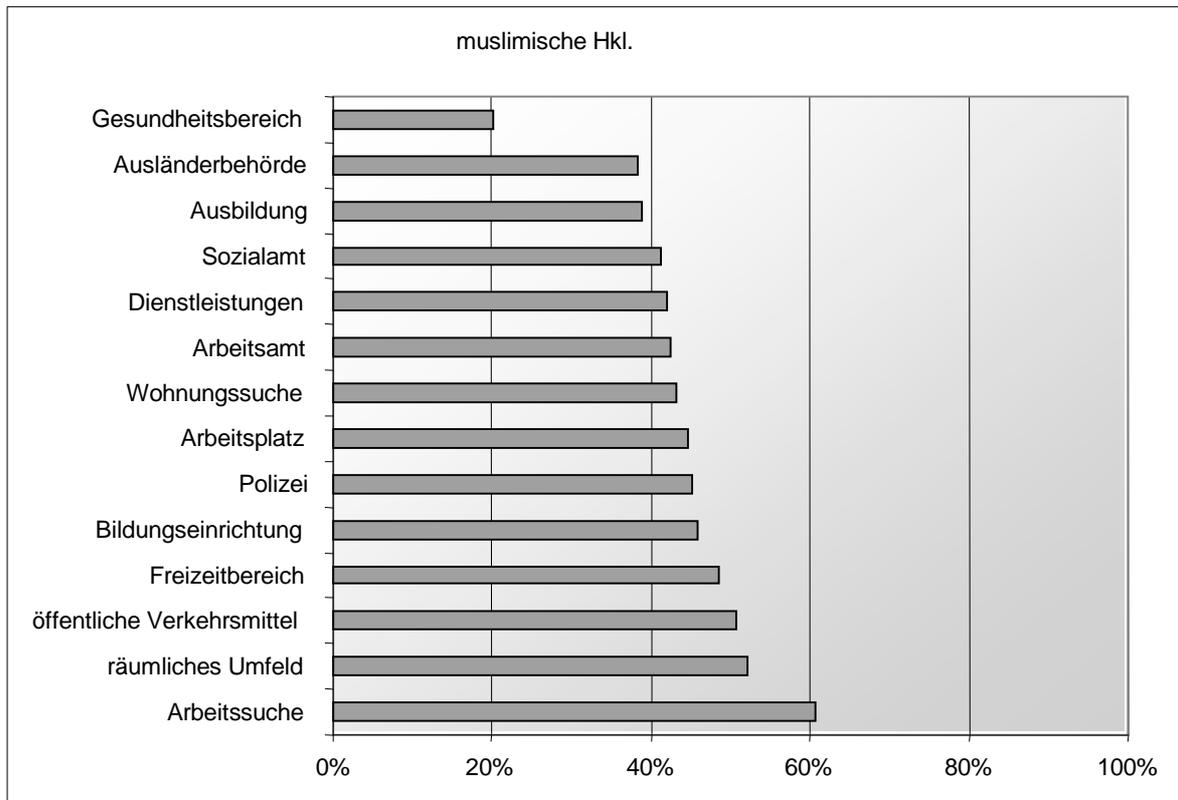
allen der für sie relevanten Lebensbereiche Diskriminierung erfahren (Abbildung G).

Signifikante Unterschiede in der Stärke der Diskriminierung lassen sich am besten durch die gebildete Herkunftskategorien erklären:

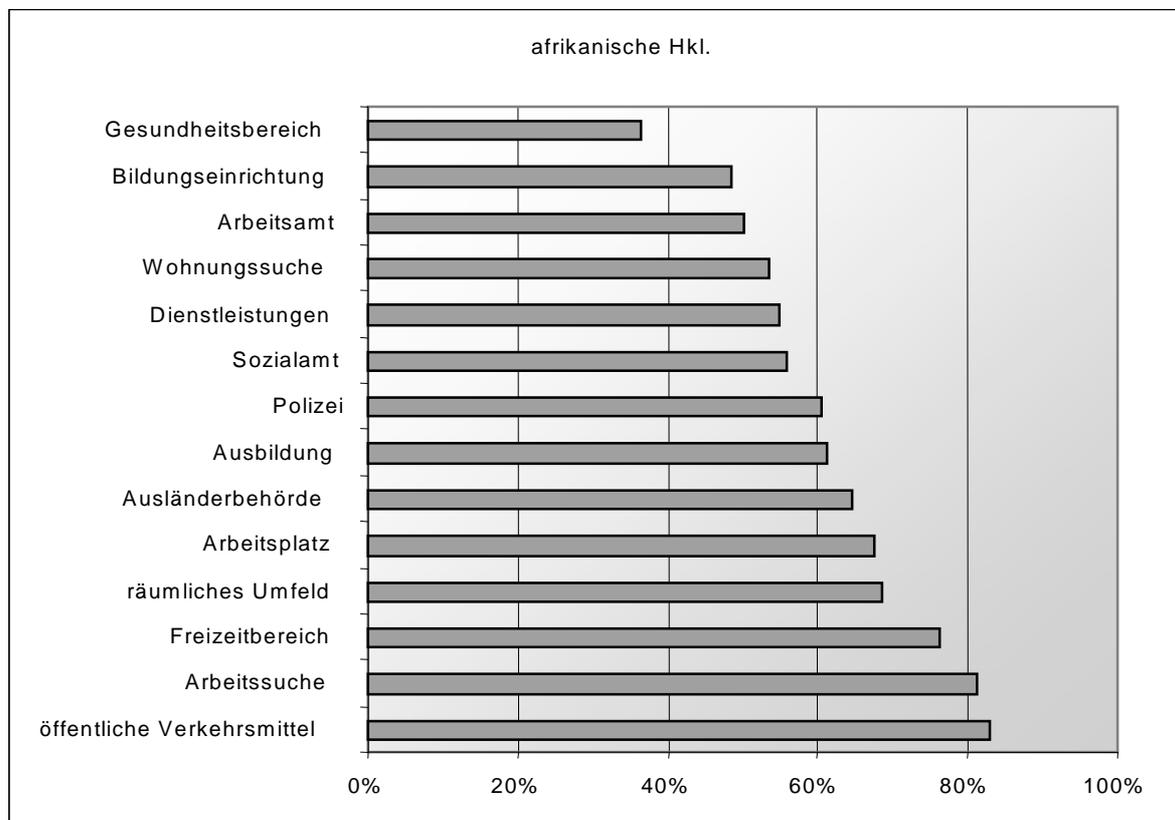
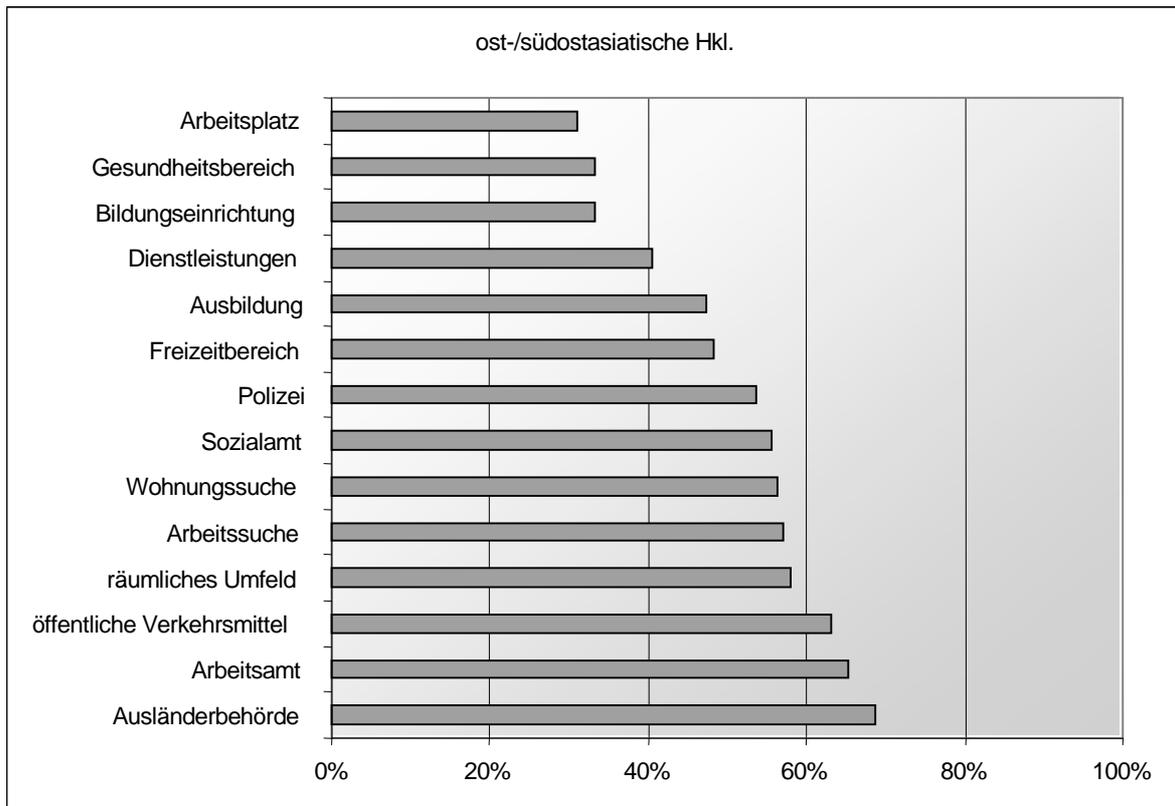
- § Afrikanische Hkl. ist, mit deutlichem Abstand gefolgt von ost-/südostasiatische Hkl., das Merkmal, das zu den stärksten Diskriminierungswerten (gemessen am Anteil aller Bereiche) führt. Auch die Gruppe der Nicht-Beschäftigten (ohne der Gruppe der RentnerInnen) erfahren überdurchschnittlich stark Diskriminierung, allerdings weniger deutlich als die bereits genannten Herkunftskategorien.
- § Bei Befragten mit prekärem Aufenthaltsstatus und bei männlichen Befragten ist die Stärke der Diskriminierung größer, aber kaum signifikant.
- § Nach Altersgruppen gibt es keine signifikanten Zusammenhänge.

Diskriminierung und Herkunft

Eine Gegenüberstellung der Diskriminierungserfahrungen der verschiedenen Herkunftsgruppen nach Bereichen gibt nochmals einen Überblick zum Einfluss der Herkunft auf Diskriminierungserfahrung: Befragte aus den Herkunftskategorien afrikanische Hkl. und südostasiatische Hkl. erfahren in nahezu allen Bereichen doppelt so häufig Diskriminierung als diejenigen aus der Herkunftskategorie ost-/südosteuropäische Hkl. Befragte mit der Herkunftskategorie vorrangig muslimische Hkl. liegen knapp unter dem Durchschnitt zwischen beiden Extremen (Abbildungen H bis K).



Abbildungen H, I: Bereiche, in denen Diskriminierung erlebt wurde, nach Herkunftskategorien



Abbildungen J, K: Bereiche, in denen Diskriminierung erlebt wurde, nach Herkunftskategorien

Auch das überwiegende Diskriminierungsmerkmal unterscheidet sich deutlich nach Herkunft: Der Zusammenhang Herkunftskategorie – überwiegendes Diskriminierungsmerkmal ist im Ganzen signifikant ($p < 0,05$). Im Einzelnen gilt dies auch für die Herkunftskategorien afrikanische Hkl., vorrangig muslimische Hkl. und ost-/südosteuropäische Hkl. Es besteht also ein deutlicher Zusammenhang zwischen der Herkunftskategorie und dem überwiegenden Diskriminierungsmerkmal (Abbildung L).

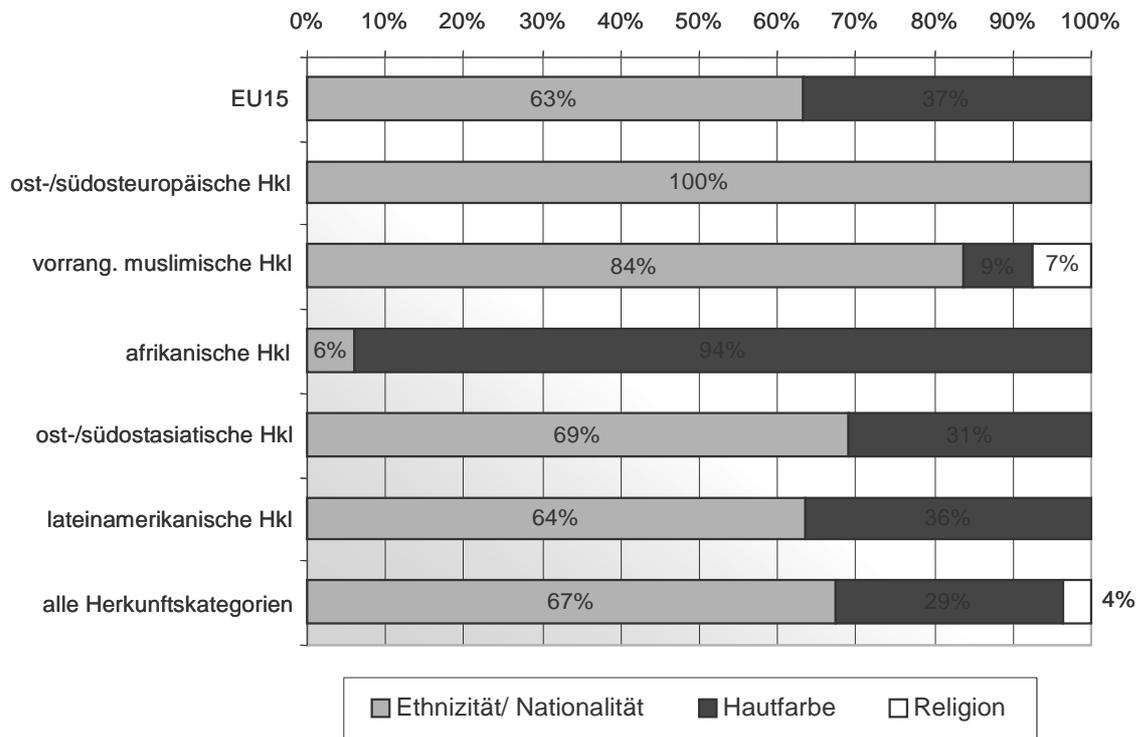


Abbildung L: Überblick Herkunftskategorien und überwiegendes Diskriminierungsmerkmal

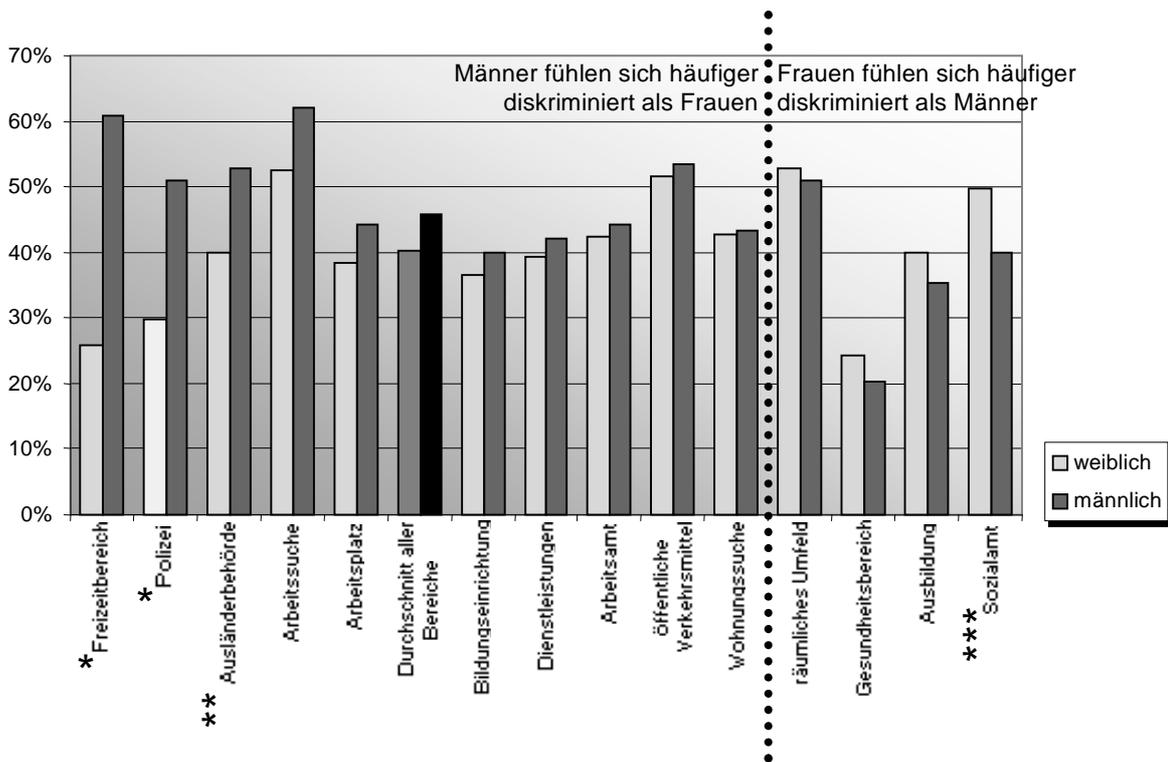
Für Befragte afrikanischer Hkl. wird fast von allen Befragten Diskriminierung überwiegend aufgrund von Hautfarbe wahrgenommen. Das für allen anderen Herkunftsgruppen dominierende Merkmal Nationalität/ Ethnizität wird hier vom Merkmal Hautfarbe verdrängt, obwohl diese Gruppe den prekärsten Aufenthaltsstatus hat (mit 21% größter Anteil Duldung; mit 7,3% kleinster Anteil mit deutscher Staatsangehörigkeit an der Gesamtstichprobe) und relativ häufig Diskriminierung aufgrund von Nationalität nannte, werden diese Nennungen bei der Betrachtung des überwiegenden Diskriminierungsmerkmals von Hautfarbe gewissermaßen überdeckt.

Bei den Befragten mit ost- und südosteuropäischer Herkunft ist hingegen Nationalität/ Ethnizität für alle das wichtigste Diskriminierungsmerkmal. Die Befragten der Kategorie vorrangig muslimische Hkl. weist als einzige Gruppe Befragte mit dem überwiegenden Diskriminierungsmerkmal Religion auf (7%); der Anteil des Diskriminierungsmerkmals Hautfarbe ist hingegen unterdurchschnittlich.

Die Befragten aus EU-15, ost-/südostasiatische Hkl. und lateinamerikanische Hkl. zeigen kaum Abweichungen vom Durchschnitt ab.

Diskriminierung und Geschlecht

Betrachtet man dieselben Diskriminierungserfahrungen differenziert nach Geschlecht (Abbildung M) erkennt man Bereiche, in denen Männer sich typischerweise häufiger diskriminiert fühlen (links), und solche, in denen eher Frauen Diskriminierung erlebt haben (rechts).



* $p < 0,01$, ** $p < 0,05$, *** $p < 0,1$

Abbildung M: Überblick Diskriminierungsbereiche nach Frauen und Männern

Da sich Männer durchschnittlich häufiger diskriminiert fühlen, sind die erstgenannten Bereiche entsprechend häufiger. Männer fühlen sich im Freizeitbereich (Dienstleistungen wie Restaurants etc.), bei der Polizei und der Ausländerbehörde signifikant häufiger diskriminiert ($p < 0,05$). Bei den Frauen sind die Abweichungen kaum statistisch signifikant, dies gilt noch mit Abstrichen für das Sozialamt ($p < 0,1$).

Die im Allgemeinen starken Diskriminierungserfahrungen für Männer werden von der Herkunftskategorie afrikanische Hkl. und EU15 übertroffen. Die Gruppe vorrangig muslimische Hkl. und die ost-/südostasiatische Hkl.-Kategorie liegen im Durchschnitt, alle anderen Gruppen unter dem Durchschnitt.

Signifikant sind die höheren Werte der Befragten aus der Kategorie afrikanische Hkl. und die niedrigeren Werte der Befragten aus der Kategorie ost-/südosteuropäische Hkl. (jeweils $p < 0,05$). Bei der Ausländerbehörde machen Befragte der Herkunftsgruppe vorrangig muslimische Hkl.

signifikant seltener Diskriminierungserfahrung, die Befragten aus der Herkunftsgruppe afrikanische Hkl. deutlich häufiger (jeweils $p < 0,01$). Gleiches gilt auch für diese letztgenannte Gruppe für die Bereiche Arbeit und Arbeitsuche.

Betrachtet man das überwiegende Diskriminierungsmerkmal nach Geschlecht sind keine deutlichen Unterschiede erkennbar. Allerdings ist das überwiegende Diskriminierungsmerkmal Religion innerhalb der Herkunftsgruppe vorrangig muslimische Hkl. bei Männern leicht häufiger als bei Frauen. Gleiches gilt für das überwiegende Diskriminierungsmerkmal Hautfarbe bei den Männern der Herkunftskategorie afrikanische Hkl.

Diskriminierung und Wohnort

Die Diskriminierungserfahrungen der Befragten unterscheiden sich kaum nach dem Wohnort der Befragten. Der einzige signifikante Zusammenhang besteht hinsichtlich einer stärkeren Diskriminierung im Ostteil der Stadt (östliche Stadtbezirke ohne sog. „Mischbezirke“ wie Friedrichshain-Kreuzberg und Mitte) ($p < 0,05$). Besonders deutlich sind die Abweichungen in den Bereichen öffentliche Verkehrsmittel, sozialer Nahraum, Ämter, Freizeit und Arbeitssuche.

5. Handlungsmöglichkeiten und tatsächliches Handeln bei Diskriminierung

Analog zur o.g. Eurobarometer-Studie wurde die Kenntnis der rechtlichen Möglichkeiten, um gegen Diskriminierung vorzugehen, erfragt: „Kennen Sie Ihre Rechte wenn Sie diskriminiert oder belästigt werden?“

Anders als bei den Diskriminierungserfragungen (s.o.) stimmen hier die Ergebnisse der Berlin-Umfrage weitgehend mit denen der Eurobarometer-Erhebung überein (Abbildung N). 24% in der Berlin-Umfrage und 33% der in Deutschland befragten Personen der Eurobarometer-Studie glauben, Ihre Rechte zu kennen. Eine relative Mehrheit von 32% in der Berliner Umfrage und 52% der Eurobarometer-Befragung glauben, dass sie ihre Rechte nicht kennen.

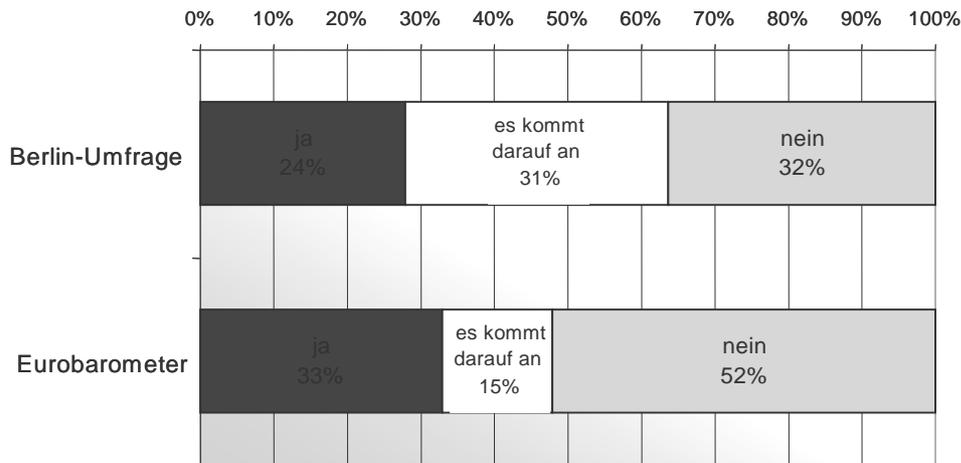


Abbildung N: Kennen Sie Ihre Rechte, wenn Sie diskriminiert oder belästigt werden?

Neben dieser theoretischen Kenntnis wurden auch das konkrete Handeln im Falle von Diskriminierung erfragt: „Wie sind Sie bei Diskriminierung vorgegangen?“

Im Ergebnis (Abbildung O) zeigt sich, dass

- die häufigste Reaktion auf Diskriminierung Passivität ist (33% aller Befragten);
- von den aktiven Reaktionen die mündliche Beschwerde mit 29% die mit Abstand am häufigsten genannte ist;
- die aktiven Handlungen mit möglichen rechtlichen Konsequenzen kaum gewählt werden.

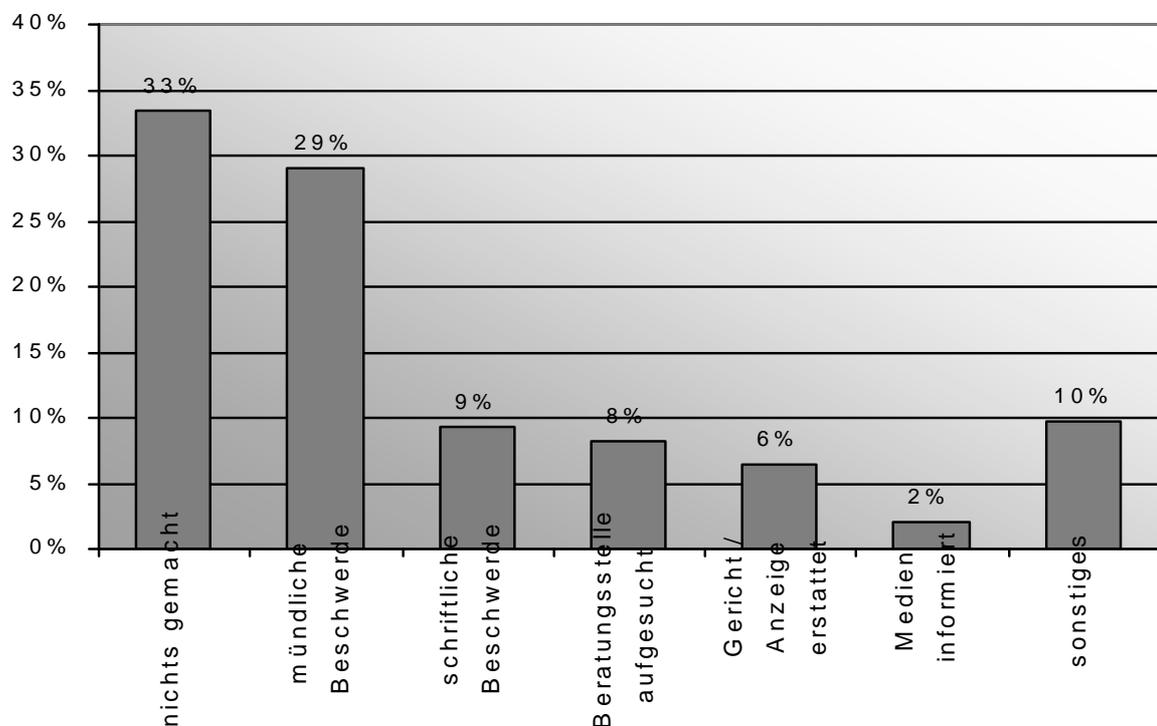


Abbildung O: Wie sind Sie bei Diskriminierung vorgegangen?

Betrachtet man anstatt der Antworthäufigkeiten die Ergebnisse auf Ebene der Befragten (Mehrfachantworten waren möglich), sind von den 376 Befragten, die in der Vergangenheit Diskriminierung erfahren, insgesamt 201 Befragte (54%) in irgendeiner Weise aktiv geworden.

6. Zukunftserwartungen

325 Befragte (72%) glauben, in Zukunft in mindestens einem der vorgegebenen Bereiche diskriminiert zu werden, 44 Befragte (10%) können sich nicht vorstellen, in Zukunft diskriminiert zu werden. Das Gebiet Arbeit (Arbeitsplatz und Arbeitssuche) und Behörden/Ämter sind nach Meinung der Befragten die wichtigsten Felder zukünftiger Diskriminierung.

In den Bereichen Dienstleistungen, sozialer Nahraum und öffentliche Verkehrsmittel rechnet man im Vergleich zu den gemachten Erfahrungen in Zukunft mit weniger Diskriminierung.

7. Zusammenfassung und Diskussion der Ergebnisse

Wenngleich man aufgrund der u.a. unterschiedlich großen Herkunftsgruppen, sowie der Anzahl der ausgewerteten Fragebögen nicht von einer repräsentativen Erhebung ausgehen kann, zeigen die Ergebnisse mit Sicherheit Tendenzen und Problemfelder auf, die u.a. durch die Erfahrungen aus der praktischen Antidiskriminierungsarbeit der Beratungsstelle für Gleichbehandlung - gegen Diskriminierung untermauert werden können.

Ferner sagen die Ergebnisse nichts per se über die Merkmale der vermeintlichen Diskriminierern aus, wie z.B. ob sie der mehrheitsdeutschen Gesellschaft oder anderer Communities angehören, sondern über Orte und Bereiche, in denen Diskriminierung wahrgenommen und erlebt wurde, sowie über den (vermeintlichen) Grund im Sinne des Diskriminierungsmerkmals für die erlebte Diskriminierung.

Der Umfrage lag eine einheitliche Definition über Diskriminierung zu Grunde, um damit ein gleiches Verständnis als auch eine Abgrenzung zu anderen Verhaltensweisen bei allen TeilnehmerInnen der Befragung sicher zu stellen.

Die Ergebnisse geben ein Stimmungsbild wieder, das den Grad an Lebensqualität unter den Befragten sowie an Akzeptanz in der Gesellschaft aus ihrer Wahrnehmung und ihrem Erleben aufzeigt. Bezieht man den Diskriminierungsindikator mit ein, erleben die Befragten im Durchschnitt in 45 % der für sie relevanten Lebensbereiche eine Diskriminierung. Ein Drittel der Befragten hat dabei in fast allen der für sie relevanten Lebensbereiche mindestens eine Diskriminierung erfahren. Ferner geht aus den Ergebnissen hervor, dass insbesondere äußerliche Merkmale an einer Person wie die Hautfarbe als auch der soziale Status im Sinne von Arbeitslosigkeit, das Erleben einer Diskriminierungssituation wahrscheinlicher machen. Auch ein präkerer Aufenthaltsstatus sowie das Geschlecht im Sinne von männlich weisen Tendenzen in diese Richtung auf.

Die meisten Befragten geben an in den letzten vier Jahren Diskriminierung am häufigsten im Bereich der Arbeitssuche erlebt zu haben, gefolgt von den öffentlichen Verkehrsmitteln und dem räumlichen Umfeld (alle über 50 %). Am wenigsten wurden Diskriminierungen im Gesundheitsbereich erlebt. Nichtsdestotrotz liegen die anderen Bereiche zwischen 22 % und 50 %, und zeigen dadurch Problemlagen sowie einen dringenden gesellschaftlichen und politischen Handlungsbedarf auf.

Die Ergebnisse zeigen, dass das Erleben einer Diskriminierung aufgrund des Merkmals Ethnizität/Nationalität in den staatlichen Bereichen, bei der Arbeits- und Wohnungssuche, während die Hautfarbe im Bereich der privatwirtschaftlichen Dienstleistungen und die Religion insbesondere im Bereich Bildung insgesamt am häufigsten genannt werden.

Betrachtet man die Ergebnisse nun genauer und differenziert nach Herkunft, so geben Menschen aus vorrangig afrikanischen und ost-/südostasiatischen Herkunftsländern in nahezu allen Bereichen doppelt so häufig an, Diskriminierung erlebt zu haben, als diejenigen, aus südosteuropäischen Herkunftsländern. Auch dieses Ergebnis macht erneut deutlich, dass die Wahrnehmung des "Anderen" als relativ "fremd" für eine Diskriminierungserfahrung mitunter eine bedeutende Rolle spielt. Vor allem in Anbetracht der Merkmalsdifferenzierung für Diskriminierung, bei der gerade Befragte aus den beiden oben genannten Herkunftskategorien (afrikanisch und ost-/südostasiatisch), sowie jene aus lateinamerikanischen Herkunftsländern, insbesondere die Hautfarbe als vorrangig (Befragte aus afrikanischen Herkunftsländern) bzw. im Vergleich zu anderen als ebenfalls relevant angaben. Eine Diskriminierung aufgrund der Religion gaben hingegen nur jene an, die vorrangig muslimischen Herkunftsländern zuzuordnen sind, während Herkunft als ausschließliches Merkmal nur bei den Befragten aus ost-/südosteuropäischen Herkunftsländern angegeben wurden. Wenngleich Religion im Vergleich zu Herkunft insgesamt eine untergeordnete Rolle zu spielen scheint, spielt sie für ein Viertel der Befragten (zu 78 % muslimisch und 14 % ohne religiöses Bekenntnis) eine entscheidende Rolle in der erlebten Situation. Die Ergebnisse diesbezüglich zeigen ferner, dass selbst wenn die Person sich nicht zu einer Religion bekennt, sie dennoch von Außen einer zugeschrieben wird und dies zum Erleben einer Diskriminierungssituation führt. Diese Erfahrungen von Diskriminierung aufgrund der Religion insbesondere von Muslima und Muslimen oder jenen, denen der Islam als Religion scheinbar zugeschrieben wird, können mitunter durch den vorherrschenden gesellschaftspolitischen Diskurs zu Islam und den daraus resultierenden islamophoben Tendenzen erklärt werden.

Die Bereiche, in denen insbesondere Befragte aus vorrangig afrikanischen Herkunftsländern Diskriminierungen erlebt haben, waren an vorderster Stelle der Bereich der öffentlichen Verkehrsmittel, gefolgt von der Arbeitssuche und dem Freizeitbereich mit über 75 %. Für Befragte aus ost-/südostasiatischen Herkunftsländern sind dabei die Bereiche Ausländerbehörde, Arbeitsamt und öffentliche Verkehrsmittel mit über 60 %, während für diejenigen aus vorrangig muslimischen Herkunftsländern die Bereiche Arbeitssuche, räumliches Umfeld und ebenfalls öffentliche Verkehrsmittel mit über 50 % als diejenigen mit den meisten Diskriminierungserfahrungen zu identifizieren. Die Bereiche Arbeitssuche, Sozial- und Arbeitsamt sowie Wohnungssuche mit über 35 % sind für die Befragten aus ost-/südosteuropäischen Herkunftsländern u.a. besonders relevante Diskriminierungsbereiche. Es ist festzustellen, dass

außer bei Befragten dieser letzten Herkunftskategorie, bei allen drei anderen der Bereich öffentliche Verkehrsmittel stets vertreten ist, gefolgt von dem Bereich der Arbeitssuche.

Die weitere Betrachtung, differenziert nach Geschlecht, gibt nochmals einen tieferen Einblick in die Bereiche, in denen das Geschlecht eine Rolle zu spielen scheint. Unter den Befragten fühlten sich Männer durchschnittlich häufiger diskriminiert, ein Ergebnis, das durch die Erfahrung aus der Beratungspraxis im Sinne von den Beratungsaufsuchenden bestätigt werden kann. Dabei scheint nach den Ergebnissen der Umfrage insbesondere in den Bereichen Freizeit, Polizei und Ausländerbehörde das Merkmal "männliches Geschlecht", während im Bereich Sozialamt das Merkmal "weibliches Geschlecht" eine wesentliche Rolle zu spielen scheint.

Ein weiteres Ergebnis bezieht sich auf den Wohnort der Befragten und den Diskriminierungserfahrungen in den verschiedenen Bereichen. Hier ist festzustellen, dass gerade im Bereich sozialer Nahraum, das unbestritten ein an dem Wohnort der Befragten abhängiger Bereich ist, Unterschiede zwischen Ost- und West-Bezirken bestehen. So werden von den Befragten, die im Ostteil der Stadt (ohne die sog. Mischbezirke wie Friedrichshain-Kreuzberg mit einzubeziehen) wohnen, im sozialen Nahraum deutlich mehr Diskriminierungen erlebt.

Angesichts der Ausgangssituation auch einzelne Ergebnisse aus der Eurobarometer-Studie zu überprüfen, welche bei ihrer Befragung nur Menschen mit einem EU-15 Pass berücksichtigt hat, ist festzustellen, dass relativ deutlich mehr Menschen aufgrund ihrer Herkunft Diskriminierung erleben. Ferner geben in der Berlin-Umfrage, ähnlich zur Eurobarometer-Studie, nur 24 % der Befragten an, ihre Rechte zu kennen. Und während 62 % der Befragten entweder nichts gegen die erlebte Diskriminierung unternommen oder eine in der Regel nicht wirksame Strategie (mündliche Beschwerde) gewählt haben, geben 25 % an, eine in der Regel effektive Handlung unternommen zu haben. Diese Zahlen belegen ebenfalls die Erfahrung aus der Beratungspraxis, dass die Resignation und der Glaube nichts gegen die erlebte Diskriminierung tun zu können, unter den Betroffenen weit verbreitet und intensive Aufklärungs- und Sensibilisierungsarbeit notwendig ist.

Wenngleich die Ergebnisse insgesamt viel Spielraum für Interpretationen geben, zeigen sie jedoch mit Sicherheit einen gesellschaftlichen und politischen Diskussions- und Handlungsbedarf an. Ferner sollen sie auch dazu anregen, die dargestellten, unterschiedlichen Problemlagen aus der Sicht der Betroffenen tiefer gehend zu untersuchen.

Danksagung

An dieser Stelle möchten wir uns bei all jenen Beratungsstellen und ihren MitarbeiterInnen sowie den vielen Einzelpersonen ausdrücklich bedanken, die mit großem Engagement dazu beigetragen haben, dass diese Umfrageaktion umgesetzt werden konnte. Ein besonderer Dank gilt ferner der Praktikantin des ADNB des TBB Frau Elena Brandalise, die hoch motiviert und engagiert aktiv an der gesamten Umfrageaktion mitgearbeitet hat.

Schlussbemerkungen

Sowohl die Erfahrungen aus der Beratungsstelle für Gleichbehandlung - gegen Diskriminierung des ADNB des TBB als auch die Umfrageergebnisse können nicht als repräsentativ betrachtet werden, dennoch geben sie einen Überblick, welche Diskriminierungserfahrungen in welchen Bereichen Menschen nicht-deutscher Herkunft in ihrem Alltag und in unserer Gesellschaft machen.

Damit Antidiskriminierungsarbeit wirksam wird, um von Diskriminierung Betroffene auf ihrem Weg zur Gleichbehandlung zu unterstützen, bedarf es neben spezialisierten Beratungsangeboten ein gesellschaftliches Klima, das klar jegliche Formen von Diskriminierung ablehnt und Gleichbehandlung zu einem Leitprinzip macht. Allzu oft wird rassistische Diskriminierung ausschließlich gleich gesetzt mit rassistischen, gewalttätigen Übergriffen auf MigrantInnen und Schwarze Menschen durch Rechtsextreme oder rechtsextrem orientierte Personen. Doch die Fallbeispiele als auch die Umfrageergebnisse zeigen, dass Diskriminierung auch aus der Mitte der Gesellschaft hervorgeht und dass gewisse Vorurteilsstrukturen sowohl durch die Gesellschaft als auch den Betroffenen im alltäglichen Leben scheinbar als "normal" betrachtet und hingenommen werden. In diesem Sinne sollte sowohl auf die Sensibilisierung sowohl der Gesamtgesellschaft hinsichtlich diskriminierenden Sicht- und Verhaltensweisen als auch der betroffenen Gruppen, gegen die erlebte Ungleichbehandlung vorzugehen, ein größeres Gewicht gelegt werden.

Es ist ein Gebot der Demokratie und der Menschenrechte, Menschen vor Diskriminierungen zu schützen. Menschen, die aufgrund eines oder mehrerer Merkmale diskriminiert werden, müssen daher die Möglichkeit erhalten, sich gegen die erlebte Diskriminierung juristisch zur Wehr zu setzen. Daher bedarf es eines umfassenden Gesetzes, das sie schützt und ihnen ein Instrument in die Hand gibt, selbst handeln zu können. Dass die bisherigen Bundesregierungen es bisher nicht geschafft haben, ein solches Gesetz gegen Diskriminierung zu verabschieden, erschwert nicht nur die tägliche Beratungsarbeit sondern hindert Betroffene daran, ihr demokratisches Grundrecht auf Gleichbehandlung einzufordern.

Ein solches umfassendes Gesetz kann seine sensibilisierende Kraft nur dann entfalten, wenn es von Maßnahmen begleitet wird, das die gesamte Gesellschaft gegen Diskriminierung mobilisiert und benachteiligten Gruppen die Partizipation auf gleicher Augenhöhe in der Gesellschaft ermöglicht.