

INSTITUTIONELLER RASSISMUS

*Ein Plädoyer für
deutschlandweite
Aktionspläne
gegen
Rassismus
und
ethnische
Diskriminierung*

Impressum

Herausgeber:

Migrationsrat Berlin Brandenburg e.V.

Oranienstr. 34

10999 Berlin

Tel. 030 – 61658755

Fax 030- 61658756

Veröffentlichung 2 – gefördert durch das Büro des Beauftragten des Berliner Senats für
Integration und Migration

Dezember 2011

Umschlaggestaltung: TEKTEK; Tünya Özdemir; www.tektek.de

Institutioneller Rassismus

Ein Plädoyer für deutschlandweite Aktionspläne gegen
Rassismus und ethnische Diskriminierung

1. Vorwort	4
2. Unsere Perspektive: People of Color – eine Begriffserklärung	7
3. Der Institutionelle Rassismus	9
4. Es besteht dringender Handlungsbedarf!	13
4.1 Es ist an der Zeit Tacheles zu reden! – Bündnis gegen Rassismus.....	13
4.2 Das war Mord! Initiative im Gedenken an Oury Jalloh.....	13
4.3 Ein tödliches System - Solidaritätsbündnis Slieman Hamade	15
4.4 Wir trauern um Christy Schwundeck – Initiative Christy Schwundeck /brauner mob e.V.....	16
5. Institutioneller Rassismus in gesellschaftlich relevanten Einrichtungen	18
5.1 Institutioneller Rassismus – Bereich Bildung	18
von Nuran Yiğit und Koray Yılmaz-Günay.....	18
5.2 Institutioneller Rassismus im Gesundheitsbereich	20
von Moritz Schelkes	20
5.3 Behördenangst - Reflexion über institutionelle/n Diskriminierung / Rassismus .	25
von Fadia Foda	25
5.4 Institutioneller Rassismus in der Arbeit.....	27
von Fadia Foda	27
5.5 Institutioneller Rassismus der Polizei.....	29
von Angelina Weinbender.....	29
5.6 Familiennachzug, schwer gemacht!	31
von Jonas Feldmann.....	31
5.7 Institutioneller Rassismus im Bereich der Justiz?!	33
von Eva Maria Vazquez Andrades.....	33
5.8 Fallbeispiele rassistischer Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt	35
von Halil Can.....	35
5.9 Gewerbeämter: keine Prävention und unzureichende Intervention gegen Diskriminierung	37
von Serdar Yazar	37
5.10 Die (un-)sichtbaren Zusammenhänge des Weiß-Seins in der Kulturproduktion	38
von Mutlu Ergün	38
6. Was kann Deutschland von anderen lernen?	40
7. Warum ein Aktionsplan?	43
8. Der Berliner LAPgR	44
8.1 Zivilgesellschaftliche Empfehlungen für den Berliner Landesaktionsplan gegen Rassismus und ethnische Diskriminierung	46
8.1.1 Bereich Bildung	46
Senatsverwaltung für Bildung und Wissenschaft	46

8.1.2 Gesundheit.....	57
Senatsverwaltung für Gesundheit, Umwelt und Verbraucherschutz	57
8.1.3 Soziales	64
Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales	64
8.1.4 Bereich Inneres	65
Senatsverwaltung für Inneres und Sport	65
8.1.4.1 Polizei	65
8.1.4.2 AUSLÄNDERBEHÖRDE / Landesamt für Bürger und Ordnungsangelegenheiten (LABO)	71
8.1.5 Bereich Arbeit	75
Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales	75
8.1.6 Bereich Justiz	81
Senatsverwaltung für Justiz.....	81
8.1.7 Bereich Stadtentwicklung und Wohnen	88
Senatsverwaltung für Stadtentwicklung	88
8.1.8 Bereich Wirtschaft, Technologie und Frauen	92
Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen	92
8.1.8.1 Wirtschaft	92
8.1.8.2 Technologie.....	98
8.1.8.3 Frauen	98
8.1.9 Bereich Kultur und Medien.....	101
Rat des Bürgermeisters-Senatskanzlei (RBm- SKzl) – Kulturelle Angelegenheiten	101
9. Danksagung.....	104
10. Migrationsrat Berlin-Brandenburg e.V.....	105

1. Vorwort

Die rassistische Mordserie von 2000 bis 2007 durch den „Nationalsozialistischen Untergrund“ (NSU), die Verstrickungen der Sicherheitsbehörden, die Ermittlungen gegen die Opfer und ihrer Angehörigen, die mediale Entmenschlichung und Kriminalisierung von Migrant_innen und People of Color zeigen deutlich: Es gibt viel zu tun, was schon längst hätte getan werden müssen!

Seit 2007 steht in Berlin der Landesaktionsplan gegen Rassismus und ethnische Diskriminierung (LAPgR) auf der politischen Agenda. Dabei stellen sich immer wieder dieselben zwei Fragen „Was ist institutioneller Rassismus?“ und „Was muss dagegen getan werden?“.

Die Beantwortung dieser Fragen ist nicht einfach und unterliegt immer wieder politischen Aushandlungs- und Entscheidungsprozessen. In der Zusammenarbeit der Zivilgesellschaft und den Berliner Senatsverwaltungen zeigt sich dabei eine große Diskrepanz in der Auffassung darüber, was unter institutionellem Rassismus zu verstehen ist und welcher Handlungsbedarf besteht. Dementsprechend enthält der am 15.03.2011 vom Berliner Senat verabschiedete LAPgR nur einen geringen Bruchteil der zivilgesellschaftlichen Empfehlungen.

Die vorliegende Broschüre ist als ein Plädoyer für entschiedenes Handeln gegen institutionellen Rassismus in Deutschland und Berlin zu verstehen. Sie zeigt Beispiele rassistischer Ausgrenzungen, Benachteiligungen und Herabsetzungen in gesellschaftlich relevanten Einrichtungen auf und analysiert, wie diese ausgehandelt und verwaltet werden.

Rassismus ist tief in den Köpfen verankert. Rassismus drückt sich in Sprache und Denkstrukturen aus und manifestiert sich im Aufbau und Ablauf deutscher Behörden und anderer Organisationen. Rassismus ist eine Normalität, die von der Weißen deutschen Öffentlichkeit immer noch weitestgehend verleugnet wird. Eine Normalität, in der Menschen in ein „Wir“ und „Ihr“ unterteilt und mit unterschiedlichen Rechten ausgestattet werden. Eine Normalität, in der die eine Gruppe, auch ohne „explizite böswillige“ Absicht, von der Abwertung der als anders markierten Gruppe profitiert. Einer Normalität, in der das deutsche „Wir“ als Weiß, christlich-säkular, aufgeklärt, modern und entwickelt imaginiert wird und den als patriarchal, traditionell, muslimisch-fundamentalistisch und unterentwickelt imaginierten Schwarzen Menschen und People of Color gegenübergestellt wird.

Die rassistische Einteilung und Bewertung erfolgen anhand von tatsächlichen sowie zugeschriebenen Merkmalen wie Hautfarbe, Herkunft, Religion, Kultur, Sprache, Nationalität oder Name und sind entscheidend für den Zugang zu kulturellen, politischen sowie materiellen Ressourcen. Rassismus ist kein Problem vergangener Zeiten, anderer Länder oder rechter Randgruppen, sondern gelebter deutscher und Berliner Alltag.

Mit der Arbeit am Berliner LAPgR konnten zahlreiche solcher rassistischen Diskriminierungen aufgezeigt und notwendige Gegenmaßnahmen und Gesetzesänderungen zum Abbau von institutionellem Rassismus erarbeitet werden.

Die Broschüre soll aus der Perspektive und im Interesse von People of Color dazu beitragen, die dabei begonnenen politischen Auseinandersetzungen um institutionellen Rassismus aufrechtzuerhalten und Wege für rechtliche, soziale und politische Gleichstellung und Teilhabe aufzuzeigen. Sie ist ein Plädoyer zur Erarbeitung und Umsetzung von

Aktionsplänen gegen Rassismus und ethnische Diskriminierung auf Bezirks-, Landes- und Bundesebene. Rassismus ist in der Mitte der Gesellschaft verortet und soll als gesamtgesellschaftliches Problem, das umfassender Handlungsstrategien in allen gesellschaftlich relevanten Einrichtungen bedarf, behandelt werden.

Wir bedanken uns bei allen, die an der Erstellung dieser Broschüre mitgewirkt haben. Bei den Autor_innen Nuran Yiğit, Koray Yılmaz-Günay, Moritz Schelckes, Fadia Foda, Angelina Weinbender, Jonas Feldmann, Eva Maria Vazquez Andrades, Halil Can, Serdar Yazar und Mutlu Ergün für den umfassenden Einblick in den rassistischen deutschen Alltag in gesellschaftlich relevanten Einrichtungen. Ein besonderer Dank gilt auch Iris Bünger, dem Bündnis gegen Rassismus, der Initiative im Gedenken an Oury Jalloh, dem Solidaritätsbündnis Slieman Hamade, der Initiative Christy Schwundek und der Media-Watch-Organisation brauner mob e.V. für ihren Einsatz gegen das Morden, Verschweigen, Dulden und Decken rassistischer Gewalt in Deutschland.

Vielen Dank an das LAPgR-Orgateam bei der Begleitung des Prozesses und last but not least an Elena Brandalise und Sabine Bretz, ohne deren unermüdliches Engagement diese Broschüre nicht möglich gewesen wäre

Kein Wir ohne Uns!

Migrationsrat Berlin Brandenburg e.V.

2. Unsere Perspektive: People of Color – eine Begriffserklärung

Der Begriff „People of Color“ betont die gemeinsame Erfahrung von Menschen rassistischen Bedingungen ausgesetzt zu sein. Er entwickelt sich vor allem im anglo-amerikanischen Raum und wird seit ca. zehn Jahren auch in Deutschland verwendet.

People of Color (POC) wird von uns in dieser Broschüre als Arbeitsbegriff eingesetzt und möchte vor allem eine solidaritätsstiftende Perspektive vermitteln¹.

Wir denken, dass der Ansatz aus den USA uns politisch gezeigt hat, dass die Mobilisierung der verschiedenen Communities, über die Grenzen ihrer ethnischen, nationalen, kulturellen und religiösen Gemeinschaften hinweg, miteinander verbindet und durchaus hilfreich ist, Dominanzverhältnisse und ihre rassistischen und rassifizierenden Verstrickungen aufzuzeigen. Andererseits bedarf es bei der Anwendung jeglichen Begriffes auch einer Selbstreflexion und der Bewusstmachung der Produktion und Reproduktion von Machtstrukturen. Wir begreifen ihm daher auch immer kritisch, obwohl er selbstbestimmt ist.

Nichtsdestotrotz haben wir uns für den Begriff POC entschieden, weil er trotz aller Einschränkungen, denen eine Sprache unterliegt, die aus einer postkolonialen Perspektive spricht, eine emanzipatorische Ausrichtung betont.

People of Color ist eine politische (Selbst-)Bezeichnung von Menschen, aus der Erfahrung rassistischer Diskriminierung heraus. Begriffliches Pendant ist die politische Bezeichnung „Weiße“ Menschen (hier Weiße Deutsche). Wir verzichten somit bewusst auf die übliche Bezeichnung „Menschen mit Migrationshintergrund“ oder vergleichbaren Begriffen, da diese u.a. die Zielgruppe, um die es bei rassistischer Diskriminierung geht, nicht in vollem Umfang beschreibt.

Unsere Intention ist es, partikulare Differenzen unter Minoritäten zu überschreiten, damit eine Bündelung von Kräften und eine erweiterte Solidaritätspolitik stattfinden können.

„Als gemeinsame Plattform für grenzüberschreitende Bündnisse wendet er [der Begriff: People of Color] sich gleichermaßen an alle Mitglieder rassifizierter und unterdrückter Communities. Er verbindet diejenigen, die durch die Weiße Dominanzkultur marginalisiert (werden)“². Die Person of Color (Plural: People of Color) ist also ein positiv verwendeter Begriff, mit dem sich Menschen selbst bezeichnen, die aus Sicht der Dominanzgesellschaft, die nicht immer die Mehrheitsgesellschaft sein muss (siehe Südafrika), als nicht-Weiß gelten und wegen rassistischer Zuschreibungen alltäglichen, institutionellen und anderen Formen von Rassismus ausgesetzt sind. Dieser Personengruppe gehören alle Gruppen an, die als Nicht-Deutsch bzw. Nicht-Weiß von der Mehrheitsgesellschaft definiert werden. Dabei ist nicht zwangsläufig die Hautfarbe gemeint. Verschiedene Gruppen, deren Mitglieder eine helle Hautfarbe haben, können aufgrund des historischen Hintergrundes oder der gegenwärtigen sozialen Ordnung People of Color sein. Die Definition als Nicht-Deutsch seitens der Mehrheitsgesellschaft kann mit der Herkunft, mit der Hautfarbe, mit der

¹ Vgl. Re/visionen -Postkoloniale Perspektiven von POC auf Rassismus, Kulturpolitik und Widerstand in Deutschland: Kien Nghi Ha: POC - Koloniale Ambivalenzen und historische Kämpfe, S.31-40, Unrast-Verlag, Münster, 2007.

² Ebda.

Religionszugehörigkeit, gar mit der Sprache zu tun haben und drückt sich seitens der Dominanzgesellschaft in diskriminierendem, rassistischem Verhalten aus.

Die historische Rassifizierung von Subjekten hat dazu geführt, dass diese durch massive Eingriffe und soziale Disziplinierungen immer untereinander hierarchisiert und voneinander isoliert wurden. Dies wirkt bis heute nach. Wir hegen die Absicht, einen politischen Rahmen zu schaffen, in dem Unterschiede, Gemeinsamkeiten sowie Überlagerungen unterschiedlicher Unterdrückungsverhältnisse und Ausbeutungszusammenhänge von POC in einem postkolonialen System thematisiert werden.

3. Der Institutionelle Rassismus

von Biblap Basu ³

1964 sprach Malcom X in seiner „message to the grassroots“: stellt euch vor, ihr wärt beim Zahnarzt. Der Zahnarzt will dich behandeln und du hast Angst. Du kämpfst gegen seinen Eingriff. Er beruhigt Dich und gibt Dir eine Betäubung. Gegen die Schmerzen. Die Behandlung erfolgt, du hast keine Schmerzen. Du leidest friedlich. Du siehst das Blut rinnen, aber du weisst nicht, was passiert. Weil Dir jemand beigebracht hat friedlich zu leiden.

Wir haben ein Problem und das Problem ist Rassismus. Und wir leiden darunter. Aber gegen unseren Schmerz haben Andere für uns Lösungen gefunden. Friedlich. Diese Lösungen hören auf die Namen „Integration“, „Interkultureller Dialog“ oder „ethnische Vielfalt“.

Nun ist Rassismus aber eine Ideologie, ein Konstrukt, und trotzdem ist er keine akademisch/wissenschaftliche Hypothese. Das reale gesellschaftliche Leben wird durch Rassismus organisiert. Das gemeine Mitglied der Gesellschaft fügt sich – gewollt/ungewollt, bewusst/unbewusst in das organisierte Leben. Dabei hilft sein rassistisches Wissen ihm einige Ungereimtheiten, einige Lücken, einige allzu menschliche Zweifel an den gesellschaftlichen Missständen zu überwinden.

Was also tun? Rassismus umgehen? Rassismus übersehen? Nein, die Organisierung der gesellschaftlichen Ordnung ist zweckmäßig für diejenigen, deren Privilegien es zu schützen gilt. Und das funktioniert auch über rassistische Argumente, die sich institutionell verankern, hier formuliert sind und so ihre Wirkung entfalten.

Rassismus ist nur institutionell und kann auch nur in dieser Form vorhanden sein.

Rassismus hat immer mit Diskriminierung, Ausbeutung und Ausschluss zu tun. Darin unterscheidet er sich von individuellen rassistischen Einstellungen, die ich kurz beschreiben will.

Individueller Rassismus

Das einfache Mitglied einer Gesellschaft kann zwar rassistische Vorurteile und auch Meinungen pflegen bzw. auch in seinem Alltag rassistisch handeln; auch wir – die unmittelbar vom Rassismus betroffenen und benachteiligten Mitglieder der Gesellschaft – hegen rassistisches Gedankengut. Aber all das bleibt von weniger Belang, solange dieses Gedankengut nicht in institutioneller Form - also in Form von Handlungsinstrumenten- an uns weiter getragen wird.

Nehmen wir das 15. Jahrhundert, als Columbus auf die Karibischen Inseln traf. Für die dortige Bevölkerung waren seine rassistischen Einstellungen zuerst unerheblich. Erst als sich die spanische Königin entschieden hatte die karibische Bevölkerung für ihren Reichtum

³ Dieser Vortrag wurde von Biblap Basu bei der Tagung am 25.03.2010 gehalten.

auszubeuten, Columbus eine entsprechende Strategie entwickelte und die Entmenschlichung der karibischen Bevölkerung strategisch notwendig wurde, erst da übernahm der spanische Rassismus die Kontrolle über das gesellschaftliche Leben der dortigen Bevölkerung.

Marx erklärte es so: „Die Gedanken der herrschenden Klasse sind in jeder Epoche die herrschenden Gedanken, d.h. die Klasse, welche die herrschende materielle Macht der Gesellschaft ist, ist zugleich ihre herrschende geistige Macht.“

Erinnern wir uns: den Pogromen Anfang der 90er Jahre gingen verschiedene Äußerungen politisch Verantwortlicher voran. Die einzelnen diffamierenden Bemerkungen, begleitet durch asyl- und migrationspolitische Überlegungen der Regierung, wirkten dann als Auslöser für Mölln, Solingen, Rostock, Hoyerswerda etc.

Auch fungieren die öffentlich bekundeten Einstellungen der Herrschenden als Anweisungen/konkrete Vorschläge an ausführende Institutionen, womit ich dann zur Beschreibung des institutionellen Rassismus, seines Werdegangs und seiner Funktionsweise komme.

Institutioneller Rassismus

Alle wissen, dass in einer bestimmten Epoche die europäische, amerikanische, also Weiße Wissenschaft, sich sehr intensiv damit beschäftigt hat, durch vermeintlich wissenschaftliche Konzepte ein bestimmtes Gedankengut gesellschaftlich zu etablieren. Das zeichnete sich aus durch die Bestimmung menschlicher Gruppenkategorien, der Hierarchisierung dieser Gruppen und damit verbunden der Zuschreibung bestimmter Eigenschaften, bestimmter Fähigkeiten/Unfähigkeiten.

Damit haben die Herrschenden, egal ob Monarch_innen oder gewählte Parlamentarier_innen, ihre rassistische Organisationsstruktur „Ausbeutung-Diskriminierung-Dämonisierung“ begründet

Auch der moderne Nationalstaat Deutschland hat all diese Ideen mit entwickelt, verbessert, verfeinert und verfestigt: das geschah durch verschiedenförmige Gesetzgebungen, wissenschaftliche Theorienbildung, über Anweisungen durch Ministerien/ Behörden, Bildungsräume.

Die legale Ausgrenzung und die Ausbeutung müssen dabei zusammen gedacht werden: nur durch die Dämonisierung und Verweigerung eines sicheren gesellschaftlichen Status ist die wirtschaftliche Ausbeutung von Menschen überhaupt möglich.

Einige Institutionen wirken besonders machtvoll und ich möchte drei von ihnen an dieser Stelle beispielhaft hervorheben: Polizei, Strafanstalten und Medien.

Polizei, Strafanstalten, Medien

Polizei

Die Polizei ist nicht nur für die Wahrung der öffentlichen Ordnung zuständig, sondern sie teilt auch zur Orientierung die Bevölkerung in Gut und Böse. Die Polizei schützt die Guten vor den Bösen, die „Wert-schöpfenden“ vor den Armen, die Ordentlichen vor den Kriminellen.

Die Polizei gehört dabei zu den sichtbarsten Institutionen, die das Leben von Schwarzen Menschen bestimmt. (Ich benutze die Bezeichnung „Schwarz“ im politischen Sinne für alle Menschen, die von rassistischer Diskriminierung und Ausbeutung betroffen sind, anstatt verschiedene Ethnien aufzuzählen oder auf verschiedene Pigmentierungen von Hautfarben einzugehen).

Wie bestimmt also die Polizei das Leben Schwarzer Menschen: durch Kriminalisierung der Asylsuchenden (Residenzpflicht), durch rassistische verdachtsunabhängige Kontrollen, statistische Erhebung und Darstellung der „kriminellen Ausländer_innen“, Intensivtäter_innendebatten über Jugendliche und damit verbunden die Herabwürdigung und Kriminalisierung der Familie und gesamten Community, die Beobachtung ganzer Straßenzüge, -wie dem Wrangelkiez-.

Also insgesamt: die willige Beteiligung an der Lösung des sogenannten Problems „Migration“.

Strafanstalten

In diesem Zusammenhang ist auch die Verantwortung der Strafanstalten zu sehen. Schaut man sich die Gesamtzahl der Gefängnisinsassen (besonders die der Jugendlichen) an, kommt einem schnell die Assoziation zu den USA, wo eine große und überwiegende Anzahl von Schwarzen Menschen inhaftiert ist.

Dieser Tatbestand wird kontinuierlich medienwirksam in Szene gesetzt (siehe Kinofilm „Knallhart“), wo wir bei der Rolle der Medien angelangt wären.

Medien

Man erinnert sich noch an Überschriften wie „Asylanten im Ruhrgebiet – Wer soll das bezahlen?“, „Zauberwort Asyl – schon gibt's Bett und Geld.“, Parolen wie „Das Boot ist voll“, „Kinder statt Inder“, und Schlagworte wie „Asylantenflut“, „Scheinasylanten“, „Importbräute“, etc.

Medien produzieren und reproduzieren nicht einfach nur, sondern bieten Raum für rassistische Diskurse (Sarrazin); Fernsehanstalten bieten Talk- und Diskussionssendungen an, wo gezielt Menschen eingeladen werden, die mit einer Scheinsachlichkeit rassistisches Gedankengut als Tatsache präsentieren und dadurch Rassismus weiter institutionalisieren.

Dabei sollte man nicht vergessen, wie enorm die Macht der Medien heute ist. Ereignisse werden erst medial als solche überhaupt wahrgenommen, die Realität über Medien erst generiert.

Lassen Sie mich ein letztes Thema ansprechen.

Als relativ neues Phänomen muss der massiv eingetretene antimuslimische Rassismus beobachtet werden.

Obwohl seit Johannes von Damaskus oder Martin Luther viele den Propheten des Islam oder auch Moslems im Allgemeinen verunglimpft haben, hat das für die muslimische Bevölkerung in Arabien oder der Türkei kaum eine Rolle gespielt.

Auch in Deutschland wurde die Ausgrenzung und Dämonisierung der muslimischen Bevölkerung erst manifest, als Themen wie das Tragen des Kopftuchs öffentlich debattiert wurden und entsprechende Gesetze hieraus folgten. Heute gilt die kopftuchtragende Frau entweder als unmodern oder als Opfer ihres patriarchalen Ehemanns. Auch die Sicherheitsgesetze nach 9/11 kriminalisierten insbesondere türkische und arabische Männer als terroristische Bedrohung und Moscheen als Terrorfabrik.

Fast ohne Widerstand kann diese Beobachtung der Moscheen, der muslimischen Menschen, ihrer Stadtteile erfolgen, fast so als wäre es eine Normalität ohne Kontext. In diesen Zusammenhang gehört auch, dass sich niemand darüber beschwert, wenn der Innenminister den Islamrat von der bevorstehenden Islamkonferenz ausschließt.

Und hier bin ich dann wieder bei Malcolm X: all das geschieht fast unbemerkt. Friedlich.

4. Es besteht dringender Handlungsbedarf!

4.1 Es ist an der Zeit Tacheles zu reden! – Bündnis gegen Rassismus

Zwischen 2000 und 2007 werden Enver Şimsek, Abdurrahim Özüdođru, Süleyman Taşköprü, Habil Kılıç, Yunus Turgut, İsmail Yaşar, Theodoros Boulgarides, Mehmet Kubaşık und Halit Yozgat kaltblütig ermordet. Politik, Sicherheitsbehörden und Presse sind sich schnell einig, dass diese Morde mit dem „Migrationshintergrund“ der Ermordeten zusammenhängen, sie ermitteln gegen die Angehörigen und das Umfeld der Opfer, die sie als Kriminelle verdächtigen. Obwohl die ermittelnde Sonderkommission *Bosporus* bereits 2006 zu den größten in der Geschichte der BRD zählten, bleiben ihre Ermittlungen ergebnislos. Im November 2011 stoßen die deutschen Sicherheitsbehörden dann eher zufällig bei tot aufgefundenen Neonazis auf die Mordwaffe. Erst da werden die Serienmorde von der Weißen deutsche Öffentlichkeit als rassistisch motiviert benannt und die Arbeit der Sicherheitsbehörden und Innenministerien kritisiert.

Jahrelang konnte eine mörderische Verflechtung aus Neonazis und Sicherheitsorganen ungestört ihr Unheil treiben, ohne dass nach rechtsextremen, rassistischen Hintergründen ermittelt wurde. Die Angehörigen der Opfer mussten den in Deutschland vorherrschenden Rassismus mit dem Verlust von geliebten Menschen bezahlen und eine massive Diffamierung und Entmenschlichung durch die Ermittlungen und Berichterstattung erdulden. Nichtsdestotrotz mussten nach Bekanntwerden der rassistischen Motive eine offizielle Entschuldigung sowie die Diskussion um eine Entschädigung der Hinterbliebenen - also das absolute Mindestmaß im sensiblen Umgang mit den Angehörigen der Opfer - von Vertreter_innen von People of Color erst eingefordert werden.

Das im Gedenken an die Opfer dieser rassistischen Mordserie vom Migrationsrat ins Leben gerufene Bündnis gegen Rassismus betont: „Rassismus ist kein Problem einer kleinen Randgruppe, das unter dem Konstrukt des „Extremismus“ von der Mitte an den Rand der Gesellschaft verschoben werden kann. Vielmehr dient die alleinige Fokussierung auf Neonazigruppen und das NPD-Verbot als ein Ablenkungsmanöver, mit dem das gesamtgesellschaftliche Problem des Rassismus und die eigene Verantwortlichkeit erneut verschleiert werden. Nicht nur die Politiker_innen haben versagt, sondern der Staat und sein ganzer Apparat.

Wir fordern endlich eine gesamtgesellschaftliche Diskussion über Rassismus und soziale Ausgrenzung, über Ursachen und Verursacher_innen in Weißen Machtstrukturen!“

(Der Text ist eine gekürzte, leicht abgewandelte Fassung der unterschiedlichen Presseinformationen des Bündnisses gegen Rassismus. Einzusehen u.a. auf der Homepage des MRBB www.mrbb.de).

4.2 Das war Mord! Initiative im Gedenken an Oury Jalloh

Dessau. Am 7. Januar 2005 verbrennt Oury Jalloh an Händen und Füßen gefesselt auf einer feuerfesten Matratze im Keller eines Dessauer Polizeireviere.

Zwei Jahre nach der Ermordung Ourys fand der 1. Prozess gegen zwei Polizeibeamte am Landgericht Dessau-Roßlau statt. Die Anklage lautete Körperverletzung mit Todesfolge und fahrlässige Tötung durch Unterlassung. Wie die Initiative und internationale Prozessbeobachter_innen bereits während der ersten Verhandlungstage vermutet hatten, wurden beide Angeklagten im Dezember 2008 frei gesprochen. Da die Anklage auf der These beruhte, Oury Jalloh habe sich selbst umgebracht, ging es in dem Prozess lediglich darum, ob den Polizist_innen eine Mitschuld nachzuweisen sei. Auf die Wahrheit jedoch, wer Oury umgebracht hat, warten die Familie Ourys, all seine Freunde und die Initiative in Gedenken an Oury Jalloh noch immer.

Von Anfang an wurden die Aktivist_innen der Initiative in Gedenke an Oury Jalloh kriminalisiert. Die Räumlichkeiten, in denen sie sich trafen, wurden mehrere Male durchsucht, Aktivist_innen eingeschüchtert und des Drogenhandels bezichtigt. Nichtsdestotrotz ließ sich die Initiative nicht zum Schweigen bringen, sie zogen bis vor den Bundesgerichtshof. Die vorsitzende Richterin des BGH, Ingeborg Tepperwien, äußerte gegenüber der taz, dass bei der Dessauer Polizei mangelnde Aufklärungsbereitschaft in diesem Fall vorliege und hob das erste Urteil auf.

Der Fall wird nun seit dem 12. Januar 2011 vor dem Landgericht Magdeburg hinsichtlich des Dienstgruppenleiters neu verhandelt. 6 Jahre nach dem Tod von Oury Jalloh hat also der Revisionsprozess in Magdeburg begonnen. Das Verfahren erinnert vielerorts an den zur Farce verkommenen ersten Prozess: Auch in diesem Prozess präsentieren die vorgeladenen Polizeibeamt_innen, neben offenkundig einstudierten und wenig aussagekräftigen Antworten, eine fadenscheinige kollektive Amnesie auf detaillierte und offenbar nicht-antizipierte Rückfragen. Und erneut werden Schwarze Aktivist_innen von der Polizei eingeschüchtert und kriminalisiert. Die Gewerkschaft der Polizei Sachsen-Anhalt bezeichnet die Initiative gar als schamlos und droht damit ihr „die Grenzen aufzuzeigen“.

Die Initiative lässt sich jedoch nicht mundtot machen und kämpft weiter gegen Rassismus, gegen rassistische Polizeibrutalität, gegen Residenzpflicht, gegen racial profiling, gegen die Kriminalisierung von Aktivist_innen! Jede_r kann sich aktiv an diesem Kampf beteiligen, ob vor Ort, bei Aktionen und der Prozessbegleitung, oder mit finanziellen Mitteln, solange bis die Fragen zu Oury Jallohs Tod beantwortet werden und seiner Familie und seinen Freunden Gerechtigkeit widerfährt.

- Warum wurde Oury Jalloh am 7. Januar 2005 von der Polizei in Dessau festgenommen?
- Wie konnte ein Feuerzeug in seine Zelle gelangen, obwohl er doch zuvor gründlich durchsucht worden ist?
- Wie kann ein an Händen und Füßen gefesselter Mensch eine schwer entflammbare Matratze, auf der er liegt, in Brand setzen?
- Wie kam die Leiche Oury Jallohs zu einem gebrochenem Nasenbein, einer Verletzung, die zuvor niemand festgestellt hatte?

Wir fordern:

1. Unser Recht auf freie Meinungsäußerung!

- 2. Stopp der rassistischen Polizei-Kontrollen in der BRD!**
- 3. Stopp der Strafflosigkeit der Polizei in der BRD!**
- 4. Abschaffung der Residenzpflicht!**
- 5. Aufklärung, Gerechtigkeit und Entschädigung im Fall Oury Jalloh und in allen anderen Fällen von Polizeibrutalität!**

(Der Text ist eine gekürzte, leicht abgewandelte Fassung der unterschiedlichen Presseinformationen auf der Homepage der Initiative im Gedenken an Oury Jalloh <http://initiativeouryjalloh.wordpress.com/>).

4.3 Ein tödliches System - Solidaritätsbündnis Slieman Hamade

Es ist der 28.02.2010, als Slieman Hamade durch einen Polizeieinsatz ums Leben kommt.

Am frühen Morgen wird die Polizei in Berlin Schöneberg gerufen. Slieman Hamade ist durch laute Musik der Nachbarn geweckt worden; er ist wütend. Seine Familie will nicht, dass es Streit mit den Nachbarn gibt. Die anrückende Polizei stempelt Slieman Hamade sofort als Störer ab und will ihn des Hauses verweisen. Aber Slieman Hamade will nach einer Personalienüberprüfung zurück in die elterliche Wohnung. Nun werden die Polizist_innen handgreiflich: Slieman Hamade wird geschlagen, getreten und gefesselt. Als drei Polizisten als Verstärkung anrücken, greifen sie ohne Vorwarnung zum Pfefferspray und nebeln den gesamten Hausflur damit ein. Slieman Hamade liegt zu diesem Zeitpunkt „fixiert“ am Boden auf dem Bauch. Die Polizei nimmt ihm damit jegliche Luft zum atmen. Sein Herz hört immer wieder auf zu schlagen. Bewusstlos wird er die Treppen herunter geschliffen und auf den kalten Boden gelegt. Keiner der Polizist_innen hatte bis dahin einen Notarzt gerufen. Stattdessen rücken Sanitäter an, die von den Beamt_innen wegen eigener Verletzungen durch den Pfeffersprayeinsatz gerufen worden waren. Diese bemerken dort den gefesselten, leblos am Boden liegenden Slieman Hamade. Sofort werden Wiederbelebungsmaßnahmen eingeleitet, nach Minuten schlägt Slieman Hamades Herz schwach. Aber er hatte zu lange im Koma gelegen. Slieman Hamade starb mit 32 Jahren an schweren inneren Blutungen.

Nach Slieman Hamades Tod können oder wollen weder Ärzt_innen noch Staatsanwaltschaft erklären, warum ein junger Mann im Rahmen eines routinemäßigen Polizeieinsatzes sterben musste. Die Ermittlungen werden nach drei Wochen eingestellt. Die beteiligten Polizist_innen machen von ihrem Zeugnisverweigerungsrecht Gebrauch, Slieman Hamades Familie wird hingehalten. Im Februar 2011 gelingt es der Anwältin der Familie, dass die Ermittlungen erneut aufgenommen werden, doch werden diese durch die Staatsanwaltschaft Berlin nur zwei Monate später wieder eingestellt. Die Familie ficht die Entscheidung bei der Generalstaatsanwaltschaft an, doch auch diese weist die Beschwerde zurück. Ein Antrag auf gerichtliche Entscheidung im Rahmen einer Klageerzwingung wird im Oktober 2011 durch das Kammergericht vorerst verworfen, wegen formaler Fehler.

Slieman Hamade wurde getötet, weil die involvierten Polizist_innen in ihm einen Kriminellen halluzinierten, der nur unter Einsatz massiver und brutaler Gewalt unter Kontrolle zu bringen gewesen wäre. Diese Vorstellung hat Slieman Hamade das Leben gekostet. Die rassistische Kriminalisierung von jungen Männern wie ihm führt im Kontakt mit Institutionen wie der Polizei, die berufsbedingt mit machtvollen Ressourcen ausgestattet ist, häufig zu Gewalt und nicht selten zum Tod. Wir stellen uns nach den Erfahrungen der letzten zwei Jahre nicht mehr die Frage, ob die involvierten Polizist_innen mit einem jungen Mann mit herkunftsdeutschem Familiennamen - aus einem privilegierten Berliner Kiez - genauso umgegangen wären. Wir wissen die Antwort: NEIN! Und die rassistische Realität für die Betroffenen bleibt Alltag: seit die Familie 2010 gegen die Straffreiheit der Polizist_innen kämpft, die Slieman Hamade getötet haben, hat die rassistische Praxis in den Strafverfolgungsbehörden unzählige weitere Opfer gefordert und Täter_innen in Uniform gedeckt.

Institutioneller Rassismus in den Strafverfolgungsbehörden ist ein gesellschaftspolitisches Problem. Er kostet Menschen aus unserer Stadt - aus unserer Mitte – das Leben. Die Schuldigen bleiben straffrei. Die engen institutionellen Verbindungen zwischen Polizist_innen, die gegen Kolleg_innen nicht hinreichend ermitteln, und einer Staatsanwaltschaft, die sich dem Problem nicht annimmt und die Ermittlungen nicht engagiert führt, hätten seit Jahren durch unabhängige Kontrollinstanzen gelöst werden müssen. Dies ist nur ein weiterer Aspekt, der die Rechteverwirklichung der Betroffenen ad absurdum führt und sich in das System der Aufrechterhaltung von Mord, Gewalt und täglicher Schikane gegen rassialisierte Menschen einreihet. Da helfen auch keine Schweigeminuten im Bundestag, keine Zentralregisterkarteien und keine Erklärungen von Innenministerien, Verfassungsschutzorganen und Polizeifunktionär_innen. Sie bleiben Teil des Problems, solange sie nicht gewillt sind die richtigen Fragen zu stellen. Daran werden wir sie stets erinnern.

4.4 Wir trauern um Christy Schwundek – Initiative Christy Schwundek /brauner mob e.V.

„Christy Schwundek wurde am 19. Mai 2011 in einem Frankfurter Jobcenter (Gallus) von einer Polizistin erschossen. Die Umstände rufen Erinnerungen wach an das Schicksal Mariame N'Deye Sarr, die im Jahr 2000 ebenfalls unter nie endgültig geklärten Umständen von einem Polizeibeamten erschossen wurde. Christy Schwundek war 39 Jahre alt und stammte aus Nigeria.

Tödliche Fälle von Polizeigewalt gegenüber Schwarzen Menschen und People of Color sind leider keine Seltenheit in Deutschland“ schreibt die Initiative Christy Schwundek, Frankfurt am Main.

Noch am selben Tag der Erschießung von Christy Schwundek erklärten Staatsanwaltschaft, Polizei und Presse, dass dies ein klarer Fall von Notwehr seitens der Polizistin gewesen sei. Der Landebezirksvorsitzende der Gewerkschaft der Polizei in Hessen, Jörg Bruchmüller, sieht in der Erschießung gar einen Beweis für zunehmende Gewalt gegen Polizist_innen. Christy Schwundek wird in der medialen Berichterstattung zur „Randaliererin“ oder „Messerstecherin“, die ihren Tod selbst zu verantworten hat.

Die Media-Watch Organisation „der braune mob e.V.“ verurteilt die zynische, empathiefreie Reaktion des Sprechers der Polizeigewerkschaft sowie die tendenziöse Medienberichterstattung und wirft Fragen auf, die von der Weißen deutschen Öffentlichkeit verschwiegen werden:

Warum sind die Mitarbeiter_innen eines spezialisierten JobCenters für „Härtefälle“; Wohnungslose, Menschen mit Suchtproblemen und Flüchtlinge, also Menschen in sehr schwierigen Sozialsituationen, nicht in der Lage eine Krisenintervention einzuleiten, Schaden zu vermeiden und deeskalierend einzuwirken, wenn sie von einem Menschen in großer finanzieller Not aufgesucht werden?

Und haben die hinzu gerufenen Beamt_innen den Teil ihrer Ausbildung vergessen, bei dem die Zusammenhänge zwischen demonstrativem Ausüben von polizeilicher Macht, Demütigung, Hilflosigkeitsgefühlen und Aggression gelehrt werden?

Wie kann die zuständige Staatsanwaltschaft noch am selben Tag des Vorfalls einen „klaren Fall von Notwehr“ erkennen wollen, obwohl zu diesem Zeitpunkt die Aussagen zahlreicher Zeug_innen noch ausstanden und die Ermittlungen noch nicht abgeschlossen waren?

Warum wird es als akzeptabel empfunden, wenn sich mehrere Polizist_innen gegen eine Frau mit einem Messer wehren, indem sie sie direkt töten? Warum ist in diesen Fällen nicht von einem möglichem „Notwehrexzess“ die Rede? Wie soll nun der Tathergang überhaupt unabhängig ermittelt werden, wenn Polizist_innen den tatsächlichen Tathergang ermitteln sollen, in welchen ihre eigenen Kolleg_innen involviert sind?

Auch ein halbes Jahr nach der Erschießung fordert die Initiative Christy Schwundeck Aufklärung und Gerechtigkeit:

„fast sechs Monate ist die Erschießung Christy Schwundecks durch die Polizei in dem Jobcenter Gallus in Frankfurt/Main nun her und noch immer weiß die Familie, die Öffentlichkeit und somit auch wir, die Initiative Christy Schwundeck, nicht, wie es zu ihrer Erschießung durch die Polizeibeamtin kam. Die Ermittlungen sind bis heute noch nicht abgeschlossen, weil die Polizistin, welche den tödlichen Schuß abfeuerte, sich noch nicht entschieden hat, ob sie eine Aussage über den Tathergang machen möchte.

Der bisherige Verlauf um die Aufklärung des Tathergangs und die fehlende Auseinandersetzung darüber, wie weiße und Schwarze Menschen/People of Color in Deutschland auf unterschiedliche Weise von der Polizei behandelt werden, geben Aufschluss über das Ausmaß rassistischen Polizeiterrors in Deutschland – diesem sind Schwarze Menschen und People of Color alltäglich ausgesetzt. Zudem zeigen die Fälle um Aamir Ageeb, Mariame N'Deye Sarr, Laye Condé, Achidi John, Oury Jalloh, Dominique Koumadio und Christy Schwundeck (um nur einige zu nennen), dass rassistischer Polizeiterrortätigkeit Kontinuität hat.“

(Der Text ist eine gekürzte, leicht abgewandelte Fassung der Pressemitteilung „Erschießung anscheinend unproblematisch“ vom 24.05.2011 der Media-Watch Organisation „der braune mob e.V.“ und weiterer Dokumentationen auf ihrer Homepage www.derbraunemob.de).

5. Institutioneller Rassismus in gesellschaftlich relevanten Einrichtungen

5.1 Institutioneller Rassismus – Bereich Bildung

von Nuran Yiğit und Koray Yılmaz-Günay

Schlechtere Bildungsverläufe bei Kindern und Jugendlichen of Color werden häufig auf außerschulische Aspekte zurückgeführt. So wird auf ihr Einreisealter – respektive die Migrationserfahrung der Eltern oder Großeltern – geschaut, Möglichkeiten der Eltern, den Schulerfolg zu unterstützen, werden untersucht; es wird häufig darauf gezielt, Kenntnisse über die unterschiedlichen Bildungsinstitutionen zu vermitteln (etwa: Rolle der Lehrkräfte) und zur Teilnahme am Schulgeschehen zu motivieren (etwa Elternabende oder -sprechtag). Zahlreiche Projekte versuchen, die Beteiligung am Schulalltag zu erhöhen und damit eine Förderung von Kindern of Color zu verbessern.

Innerschulische Gesichtspunkte treten demgegenüber häufig in den Hintergrund. Obwohl die Schulleistungsuntersuchungen der OECD («Pisa-Studien») seit mehr als zehn Jahren auf systematische Ausschlussmechanismen in den Bildungssystemen der Bundesländer verweisen, bleiben die Organisation von Schule als Bildungsort und ihre Ausstattung, aber auch die Qualifikationen der Lehrenden und Erziehenden sowie didaktische und methodische Fragen außer Betracht: Vor allem die frühe Trennung der Bildungswege und deren starke Differenzierung begünstigt die institutionelle Schlechterbehandlung von Kindern und Jugendlichen of Color. Es sind oft wohlmeinende Schulen und Lehrkräfte, die aufgrund der Anlage der Curricula und des Bildungssystems als ganzem Entscheidungen treffen (müssen), die das Abschneiden von Kindern und Jugendlichen of Color objektiv negativ beeinflussen (Einteilung in ethnisch homogene Schulklassen, Notenvergabe, fehlende Anerkennung von Mehrsprachigkeit etc.).

Darüber hinaus kommt es aber auch vor, dass Kinder und Jugendliche of Color wegen ihrer tatsächlichen oder vermeintlichen Zugehörigkeit zu einer Gruppe (Flüchtlinge, Roma, Schwarze, Muslime usw.) diskriminierende Sprache und Umgangsweisen nicht nur von anderen Kindern und Jugendlichen, sondern auch von Lehrkräften erfahren. Ein Beispiel soll dies illustrieren:

An einem Oberstufenzentrum diskriminiert eine Lehrerin im Unterricht einen Schüler, durch eine Beleidigung aufgrund seiner muslimischen Herkunft: «Gehen Sie zu Ihrem Allah, Mohammed oder wo immer Sie auch hingehören zurück». Der Schüler und seine Klasse beschwerten sich und verlangen eine Entschuldigung. Die Lehrerin lässt sich auf eine Diskussion nicht ein und sagt: «Was wollen Sie jetzt machen? Mir auflauern oder meine Reifen zerstechen?» Mündliche und schriftliche Beschwerden durch die Klassensprecher_innen beim Klassenlehrer und bei der Abteilungsleiterin bleiben ergebnislos. Nach zwei Wochen protestieren ca. zehn Schüler_innen vor dem Lehrer_innen-Zimmer. Die Polizei wird gerufen. Beim Einsatz wird ein Polizist Zeuge, wie ein Lehrer zu dem Klassensprecher sagt: «Du bist XY? Gut, dann sehen wir uns bei der Prüfung wieder!» Diese Aussage wird später von dem Polizeibeamten schriftlich bestätigt. Weitere Gespräche und Interventionen des ADNB bringen keine zufriedenstellende Klärung. Die Schüler_innen empfinden keine Neutralität in den Gesprächen, sondern Parteilichkeit für die Lehrerin. Im Ergebnis ist die Klasse das Problem: Die Schüler_innen seien unruhig und aggressiv.

Deswegen wird ein Experte eingeladen, um der Klasse etwas über ihre Migrationsgeschichte zu erzählen. Eine Entschuldigung bleibt aus. Die Schüler_innen ziehen sich resigniert zurück.

(Beschwerde dokumentiert durch das Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin des TBB, www.adnb.de)

Vor diesem Hintergrund ist es wichtig, einen effektiven Rechtsschutz vor Diskriminierung im Schulgesetz zu verankern, der Betroffene und Angehörige ein Beschwerderecht und Anspruch auf Beseitigung und Unterlassung zusichert. Auch müssen Beschwerdeweg, Beweislastregelung, Sanktionsmöglichkeiten, Maßregelungsverbot u.ä. festgeschrieben und für alle transparent sein, um Diskriminierungsschutz auch praktisch an den Schulen etablieren zu können.

Unter dieser Voraussetzung könnten sich Betroffene im konkreten Fall auf das Schulgesetz berufen und wirksam gegen Diskriminierung vorgehen. Der Vorgang müsste einen formalen Weg gehen und wäre nicht der Willkür oder dem Ermessen von Einzelpersonen unterstellt. Verlauf und Ergebnis können anonym dokumentiert, zentral gesammelt und veröffentlicht werden, um ein Einblick in Realitäten in Schulen zu gewinnen und evtl. weitere Maßnahmen einzuleiten (z.B. Erforschung von rassistischem Mobbing (Bullying) an Schulen, Sensibilisierungsmaßnahmen, Stärkung von Betroffenen).

Kinder und Jugendliche of Color müssen sich angstfrei beschweren können; es muss wirksame und abschreckende Sanktionen gegen Lehrkräfte und Erziehungspersonal geben, die eine gelebte Antidiskriminierungskultur an Bildungseinrichtungen entstehen lassen.

Pädagogisches Personal ist nicht mehr und nicht weniger rassistisch als andere Berufsgruppen. Und dennoch kommt ihm in bedeutsamen Sozialisationsinstanzen wie Kindertagesstätten und Schulen eine unermesslich wichtigere Funktion zu als anderen Personen, mit denen Kinder und Jugendliche zu tun haben. Unter anderem auch in den Interaktionen mit Erziehungs- und Lehrpersonal wird der Grundstein gelegt für ein rassistisch- und diskriminierungsarmes Leben in unserer Gesellschaft. Daher ist es besonders wichtig, die institutionellen Voraussetzungen für ein Erziehungs- und Schulsystem zu schaffen, in dem es nicht in erster Linie vom Wohlwollen des pädagogischen Fachpersonals abhängt, welche Chancen jemand hat. Der Ebene der Lehrer_innenausbildung bzw. -weiterbildung kommt eine besondere Bedeutung und Dringlichkeit zu. Der Umgang mit Diskriminierung hängt wesentlich davon ab, dass Lehrpersonal die eigene Sozialisation, gesellschaftliche Gruppenzugehörigkeiten und entsprechende Machtasymmetrien (er)kennt und in der Interaktion mit Schüler_innen und Eltern bewusst reflektiert (Kommunikation, Notenvergabe, Schulempfehlung, Mehrsprachigkeit, Mobbing). Die Ebenen der Auseinandersetzung sollten dabei über die Verflechtung von Rassismus hinaus gehen und Weiß-Sein, Gender, Heterosexismus, Religion, Homophobie und Adultismus beinhalten.

Von der begrifflichen Ebene («Migrationshintergrund», «nicht-deutscher Herkunft» bzw. «nicht-deutscher Herkunftssprache») über die Zusammensetzung von Schulklassen sowie das Beschwerdemanagement und das Meldesystem bei Gewaltvorkommen bis hin zur Aus- und Weiterbildung und dem benutzen (Erziehungs-, Unterrichts-) Material und den Curricula ist eine kritische Durchsicht notwendig, die im Idealfall als integrierte Strategie mit dem politischen Rückhalt der Bildungsverwaltung auf den Weg gebracht werden kann.

5.2 Institutioneller Rassismus im Gesundheitsbereich⁴

von Moritz Schelkes

"There have [...] been few other cases in the history of civilized peoples where human suffering has been viewed with such peculiar indifference." (W.E.B. Du Bois 1899)

Die Auseinandersetzung mit Institutionellen Rassismen im Gesundheitssystem der BRD steckt – zumindest was den weißen akademisch-administrativen Mainstream betrifft – noch nicht einmal in den Kinderschuhen. Es dominieren vielmehr Verleugnungen und Abwehrmechanismen. So ist auch zu erklären, dass die Zusammenhänge zwischen Rassismus(-Erfahrungen) und Gesundheit, auf die kritische Aktivist_innen und Wissenschaftler_innen – unter diesen viele of Color – immer wieder hinweisen, ⁵ von der breiten Öffentlichkeit der Dominanzgesellschaft nicht gesehen bzw. anerkannt werden. In der dominanten Gesundheitspolitik und -forschung wird stattdessen von der Notwendigkeit „Interkultureller Öffnung“ gesprochen und somit der Handlungsbedarf nicht aus rassistischen Zuständen, sondern hauptsächlich aus vermeintlichen (inter-)kulturellen und sprachlichen Missverständnissen sowie divergierenden Gesundheits- und Krankheitsverständnissen abgeleitet. Stellenweise wird dabei zwar auch eingestanden, dass so genannte „Zugangsbarrieren“ existieren; doch greift das Konzept „Interkultureller Öffnung“ insgesamt zu kurz und dethematisiert bspw. gesellschaftliche Machtverhältnisse. Eine Analyseperspektive, die Institutionelle Rassismen in den Blick nimmt, kommt dagegen konsequenterweise zu einer Identifikation gänzlich anderer Problemdimensionen und Handlungsnotwendigkeiten.

Camara Phyllis Jones beschreibt die Folgen und Wirkweisen von Institutionellem Rassismus im Gesundheitssystem als „[a] differential access to the goods, services, and opportunities of society“ [einen unterschiedlichen Zugang zu Gütern, Dienstleistungen und Chancen der Gesellschaft] entlang von Rassifizierungsprozessen (Jones 2002, 10). Rassismus wirkt dabei analytisch betrachtet entlang dreier Dimensionen auf Gesundheit und Gesundheitsverhalten ein: Durch diskriminierende Unterschiede innerhalb der Therapie und Behandlung, durch diskriminierende Unterschiede beim Zugang zum Gesundheitssystem sowie durch Unterschiede hinsichtlich des Exponiertseins gegenüber Risikofaktoren (vgl. Jones 2002, 8). Zu letzteren gehören Rassismuserfahrungen ebenso wie Deprivilegierungs- und Entmündigungskonstellationen, aber auch vorhandene oder erschließbare Ressourcen, die gesellschaftlich ungleich verteilt werden. Dabei soll an dieser Stelle nicht übergangen werden, dass People of Color unzählige Coping- und Widerstandsfähigkeiten im Kampf für Gesundheit und Well-Being entwickeln und entwickelt haben; doch auch auf diesem Auge will die Dominanzgesellschaft nicht sehen und verwehrt so bspw. Anerkennung und Förderung für entsprechende community-basierte Projekte. Eine weitere Dimension betrifft schließlich die Situation von im Gesundheitsbereich Beschäftigten of Color, bspw. wenn diesen stillschweigend nahe gelegt wird, unbezahlte (Übersetzungs-)Mehrarbeit für "ihre Leute" zu machen sowie die diskriminierende Verhinderung des Zugangs zu diesem Arbeitsbereich.

⁴ Eben Louw möchte ich für Anregungen und Diskussion danken! Außerdem wäre der Gesundheitsteil des LAPgR nichts gewesen ohne die Expertisen und das Engagement der vielen Beteiligten!

⁵ Vgl. bspw. Prasad (2009), Ayim (1997), Velho (2011) und Kilomba (2008) – oder auch Igel et al. (2010) als Anzeichen für einen langsamen Erkenntniswandel im Mainstream?

rassismus(-erfahrungen) und gesundheit

Es existieren viele sich gegenseitig ergänzende Erklärungsansätze, die den empirisch nachweisbaren Zusammenhang von Rassismus(-erfahrungen) und Gesundheit zu fassen versuchen. Während einige Ansätze Rassismuserfahrungen als traumatische (Stress-)Erlebnisse – „socially inflicted trauma“ [gesellschaftlich zugefügte Traumata] (Krieger, 2003) – konzeptionalisieren, fokussieren andere eher auf das Coping (Bewältigungsstrategien). Ein Ansatz, der auf die Bedeutung rassistischer Mikroaggressionen verweist, ist der einer „racial battle fatigue“ (vgl. Smith et al. 2007). Dabei ist Gesundheit nie nur individuell, sondern immer gesellschaftlich zu denken.

Die Begrenztheit dieses Artikels lässt nur Schlaglichter auf die vielfältigen Aspekte eines – so sollte klar geworden sein – sehr umfangreichen Themengebiets zu. Daher werden im Folgenden zwei Beispielbereiche angesprochen, anhand derer paradigmatisch die Manifestationen und Konsequenzen von Institutionellem Rassismus im Gesundheitsbereich deutlich gemacht werden sollen.

Einsatz von Testverfahren und diagnostischen Instrumenten

Institutionelle Diskriminierung im Bildungssystem gilt spätestens seit dem Bericht des UN-Sonderberichterstatters Victor Muñoz als eine anerkannte Realität, auch wenn weite Teile der deutschen Öffentlichkeit und Politik diese immer noch negieren. Im Zusammenhang mit institutioneller Diskriminierung im Bildungssystem wird dabei auch der Einsatz von diskriminierenden pädagogischen Testverfahren, bspw. bei der Feststellung von (angeblichem) sonderpädagogischem Förderbedarf, diskutiert und darauf verwiesen, dass vermeintlich objektive Verfahren hier an der Zuweisung auf gesellschaftliche Positionen und damit an der Verteilung von Privilegien beteiligt sind.

sprache macht gesundheit

(ein konstruiertes, aber keinesfalls abwegiges Beispiel)

M. lebt als alleinerziehende Mutter of Color in einem Nordberliner Bezirk. Sie leidet unter einer posttraumatischen Belastungsstörung und spricht nur wenig Deutsch. Mit ihrem Sohn K. spricht M. Usbekisch.

In der Kita wird M. von den Erzieher_innen nahe gelegt, dass K. einen „Integrationsstatus“ bekommen solle; schließlich zeige er sprachliche Auffälligkeiten und sei auch motorisch hinter den anderen Kindern zurück. Mit „Status“ könne er besser gefördert werden. M. stimmt zu, wird aber nicht darüber aufgeklärt, was es mit einem „Integrationsstatus“ auf sich hat. Signifikanterweise stammen alle in der Kita betreuten Kinder mit einem solchen „Status“ aus Familien of Color. M. wundert sich darüber, dass ihr Sohn immer wieder von der Gruppe separiert wird und mit ihm Einzelübungen durchgeführt werden. Sie hat den Eindruck, ihr Sohn werde stigmatisiert und von den anderen Kindern in der Gruppe K. ausgegrenzt. Das Verhältnis zwischen M. und den Erzieher_innen ist zunehmend gespannt, ein klärendes Gespräch findet jedoch nicht statt. M.'s Nachfragen werden mit schnellen Antworten abgewiegelt. Ein_e Dolmetscher_in wird nicht hinzugezogen. (Fortsetzung nächste Seite)

Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, ob Institutionelle Diskriminierung nicht ebenso in der Begutachtung und Diagnostik, also auch im Gesundheitssystem eine Rolle spielt. Eine Auseinandersetzung mit der Fragestellung, für welche Vergleichsgruppen die hier

eingesetzten Testverfahren normiert wurden, und ob diese Verfahren bestimmte Gruppen systematisch benachteiligen, findet im Gesundheitsbereich jedoch kaum statt. Dies gilt auch für eine Hinterfragung der institutionell verfestigten Konstruktionen und Zuschreibungen von Krankheit und Gesundheit im Kontext einer rassistisch strukturierten Gesellschaft (vgl. bspw. Hutson 2007). So deuten bspw. Studien darauf hin, dass bei Patient_innen of Color bestimmte Störungsbilder, darunter spezifische Formen von Psychosen, signifikant häufiger diagnostiziert werden – unabhängig von der sprachlichen Verständigung, die insbesondere in Deutschland gerne als Erklärung herangezogen wird. Während die Öffentlichkeit in Großbritannien angesichts solcher Daten seit Jahren die Frage diskutiert, ob britische Psychiatrien institutionell rassistisch sind oder nicht, ist diese Debatte – und in der

Konsequenz auch die damit verbundenen politischen Programme – in der BRD (noch) nicht existent. Stattdessen werden, wie oben angedeutet, kulturalisierende Erklärungsmuster bemüht, oder Patient_innen of Color als dem Gesundheitssystem gegenüber mit Vorbehalten besetzt konstruiert. Entsprechende Konstrukte werden auch herangezogen, um bspw. den überproportional hohen Anteil von People of Color im Maßregelvollzug zu begründen. Dabei stellt sich die Frage, ob angesichts der Erfahrungen, die Communities of Color mit dem Gesundheitssystem machen, eine ‚funktionell paranoide‘ Perspektive (vgl. Ridley 1984) im Sinne eines gesunden Misstrauens nicht durchaus angebracht ist. Dies gilt insbesondere dann, wenn dieses Gesundheitssystem als colorblind und universell auftritt, wie es das deutsche Gesundheitssystem tut, in der Praxis aber durch (institutionellen) Rassismus gekennzeichnet ist.

Daten und Statistiken

Jeder Kampf gegen Institutionelle Rassismen im Gesundheitsbereich und für Gesundheit als Menschenrecht benötigt immer auch einen Begriff davon, wie sich die angesprochenen Rassismen in Bezug auf Gesundheit und Gesundheitshandeln manifestieren. Hierfür können statistische Erhebungen, aber insbesondere auch qualitative Studien dienlich sein.

(Fortsetzung) Auf Anraten der Erzieher_innen geht M. mit K. zum Kinder- und Jugendgesundheitsdienst. Dort wird ihr mitgeteilt, dass K. geimpft werden müsse. Dabei wird nicht über die durchzuführenden Impfungen aufgeklärt, womit der Mutter die Möglichkeit genommen wird, zu entscheiden, welche Impfung sie durchführen lassen möchte und welche nicht. Entsprechend kann M. die in der Folge bei K. auftretenden Impfreaktionen auch nicht als solche identifizieren und macht sich große Sorgen.

Für K. wird durch diese Erfahrungen die ohnehin bereits schwierige Situation zunehmend belastend; er beginnt u.a. wieder einzunässen. Eine Freundin empfiehlt M., sich an den Kinder- und Jugendpsychiatrischen Dienst zu wenden. K. erhält dort eine therapeutische Behandlung. M. versucht den Interventionsprozess des Therapeuten zu verstehen, die Elternberatung scheitert aber an der sprachlichen Verständigung, da die Kostenübernahme über das SGB VIII (Kinder- und Jugendhilfe) keine Mittel für den Einsatz von Übersetzer_innen beinhaltet. Nach einigen Sitzungen bricht M. die Behandlung frustriert ab, da sie die vom Therapeuten eingesetzten Methoden für problematisch hält und diese nicht nachvollziehen kann.

Individuelle Verantwortung oder Institutionelle Diskriminierung?

Obschon Rassismus und Rassismuserfahrungen im angelsächsischen Raum als (in-)direkt mit Gesundheit und Gesundheitsverhalten in Bezug stehende Faktoren betrachtet werden, findet diese Position in der BRD jenseits marginal(isiert)er Kreise bisher noch keinen Niederschlag. Stattdessen hinken Gesundheitspolitik und -forschung hier hinterher oder gehen gänzlich eigene Wege. So wird bspw. allgemein als Fortschritt und Errungenschaft

betrachtet, dass in der Berliner Gesundheitsberichterstattung seit kurzem der so genannte „Migrationshintergrund“ zumindest ansatzweise als Merkmal mit erhoben wird. Im Rahmen der Einschulungsuntersuchungen sollen zudem auch Sprachkenntnisse, Kindergartenbesuch und Eckdaten der familiären Situation als Kriterien der „sozialen Integration“ erhoben und in Bezug auf die gesundheitliche Situation ausgewertet werden. Dabei findet der Umstand, dass solche Forschungsdesigns und hieraus abgeleitete Forschungsergebnisse Essentialisierungen und Kulturalisierungen von Gesundheit(-sdimensionen) Vorschub leisten, kaum Beachtung. Einer solchen Dynamik ist unbedingt eine kritische Perspektive auf strukturelle und Institutionelle Diskriminierungen entgegen zu setzen.

Ausblick

Es bleibt also noch viel zu tun. Dabei können Schritte, die in anderen Kontexten / an anderen Orten – bspw. in England oder den USA – bereits gegangen wurden, sicherlich auch für den Berliner bzw. den deutschen Kontext richtungsweisend sein und Orientierungspunkte in einer kritischen Auseinandersetzung darstellen. Hierzu gehören Ansätze, die anstelle einer „Interkulturellen Öffnung“ ein Dismantling Racism⁶ im Kontext eines (institutionell) rassistischen Gesundheitssystems propagieren ebenso wie die Anerkennung von Rassismuserfahrungen als potentiell pathogene (Stress-)Faktoren. Zugleich gilt es aber auch die Perspektive zu erweitern und zu benennen, dass rassistische Zustände immer auch weiße Privilegierungen mit sich bringen, die u.a. im Gesundheitsbereich wirksam sind (vgl. Jones et al. 2008). Als Teile eines institutionellen Wandels der (Gesundheits-)Institutionen gilt es daher neben einem Empowerment von People of Color auch ein Powersharing sowie eine Konfrontation mit bzw. Infragestellung von weißen Privilegien zu propagieren. Was das Dismantling – im Sinne einer Demontage – betrifft, stellt der Landesaktionsplan gegen Rassismus nur einen Einstieg dar.

Literaturangaben / Zum Weiterlesen

Ayim, May (1997): „Weißer Stress und Schwarze Nerven. Stressfaktor Rassismus,“ in: Dies.: Grenzenlos und unverschämt. Berlin: Orlanda, S. 111-132.

Classen, Georg (2011): Die Finanzierung ambulanter Psychotherapien für Flüchtlinge, abgerufen am 01.10.2011 von www.fluechtlingsinfo-berlin.de/fr/arbeitshilfen/Psychotherapie_fuer_Fluechtlinge.pdf.

Griffith, Derek M., Yonas, Michael, Mason, Mondie & Havens, Betsy E. (2010): „Considering Organizational Factors in Addressing Health Care Disparities: Two Case Examples,“ in: Health Promotion Practice, 11(3), S. 367 -376.

Hutson, Christiane (2007): „Schwarzkrank? Post/koloniale Rassifizierungen von Krankheit in Deutschland,“ in: Ha, Kien Nghi/al-Samarai, Nicola Lauré/Mysorekar, Sheila (Hg._innen): re/visionen. Postkoloniale Perspektiven von People of Color auf Rassismus, Kulturpolitik und Widerstand in Deutschland. Münster: Unrast, S. 229-241.

Igel, Ulrike, Brähler, Elmar, & Grande, Gesine (2010): „Der Einfluss von Diskriminierungserfahrungen auf die Gesundheit von MigrantInnen,“ in: Psychiatrische Praxis 37(04), S. 183-190.

Kilomba, Grada (2008): Plantation memories: episodes of everyday racism, Münster: Unrast.

Krieger, Nancy (2003): „Does Racism Harm Health? Did Child Abuse Exist Before 1962? On Explicit Questions, Critical Science, and Current Controversies: An Ecosocial Perspective,“ in: American Journal of Public Health 93(2), S. 194-199.

Jones, Camara Phyllis (2002): „Confronting Institutionalized Racism,“ In: Phylon 50(1/2), S. 7-22.

Jones, Camara Phyllis u. a. (2008): „Using ‘socially assigned race’ to probe white advantages in health status,“ in: Ethnicity & Disease, 18(4), S. 496-504.

⁶ Vgl. bspw. Griffith et al. (2010) oder auch www.dismantlingracism.org.

Prasad, Nivedita (2009): „Gewalt und Rassismus als Risikofaktoren für die Gesundheit von Migrantinnen,“ in: Heinrich Böll Stiftung (Hrsg.): DOSSIER Migration & Gesundheit, abgerufen am 05.03.2011 von http://www.migration-boell.de/web/integration/47_2110.asp.

Ridley, Charles R. (1984): „Clinical treatment of the nondisclosing Black client: A therapeutic paradox,“ in: *American Psychologist* 39(11), S. 1234-1244.

Smith, William, Allen, Walter, & Danley, Lynette (2007): „'Assume the position...you fit the description': psychosocial experiences and racial battle fatigue among African American male college students,“ in: *American Behavioral Scientist* 51, S. 551–578.

Velho, Astride (2011): „Un/Tiefen der Macht: Auswirkungen von Rassismuserfahrungen auf die Gesundheit, das Befinden und die Subjektivität. Ansätze für eine reflexive Berufspraxis,“ in: Landeshauptstadt München, Antidiskriminierungsstelle für Menschen mit Migrationshintergrund AMIGRA (Hrsg.): Alltagsrassismus und rassistische Diskriminierung. Auswirkungen auf die psychische und körperliche Gesundheit. Dokumentation Fachtagung vom 12.10.2010, S. 12-39, abgerufen am 05.10.2011 von www.muenchen.de/cms/prod1/mde/_de/rubriken/Rathaus/40_dir/antidiskriminierung/fachtagung.pdf.

5.3 Behördenangst - Reflexion über institutionelle/n Diskriminierung / Rassismus

von Fadia Foda

Bei People of Color zeigen sich des öfteren Misstrauen und Angst, wenn sie mit staatlichen Behörden in Kontakt treten müssen. Sie fühlen sich diesen Institutionen gegenüber zumeist alleingelassen, hilflos und schwach.

Sprachbarrieren, Mangel an Kenntnissen über Rechte und Strukturen verstärken zusätzlich diese Unsicherheit. Deshalb wollen sie auch nicht gerne mit den Beamten oder Sachbearbeiter_innen in Berührung kommen bzw. zusammenarbeiten.

Die Ursachen dieser Behördenangst liegen in ihren Erfahrungen, die sie in Deutschland gemacht haben. Diese Angstgefühle werden durch Sprachschwierigkeiten, Missverständnisse, Diskriminierung, Rassismus und Isolation der POC verstärkt. Um sich im Umgang mit den Behörden behaupten zu können, fehlen ihnen meist nicht nur die Sprachkenntnisse, sondern überhaupt die Kenntnisse und Vertrautheit mit formalisierten Kommunikations- und Informationsstrukturen.

Beispiel 1

Frau S. ist alleinerziehend und hat eine psychisch kranke Tochter (H.) im Alter von 14 Jahren. H. geht nicht regelmäßig zur Schule und beschwert sich, dass es ihr körperlich nicht gutgehe, sie klagt immer häufiger über Magen-, Gelenk- und Kopfschmerzen. Aufgrund dieser Beschwerden erlaubt Frau S. ihrer Tochter vom Besuch der Schule fernzubleiben. Dafür unternimmt sie andere Aktivitäten mit ihr. Sie gehen gemeinsam zum Shopping und besuchen Wochenmärkte. Diese Aktivitäten tun der kranken Tochter gut, aber dennoch ist für das zuständige Jugendamt der regelmäßige Schulbesuch ein Muss. Das Jugendamt möchte ein Zeichen setzen, dass sich das Kind trotz seiner Erkrankung und psychischen Beeinträchtigung an einen normalen Tagesablauf gewöhnen soll.

Die Einladung des Jugendamtes rief bei der Mutter eine geradezu panische Angst und Misstrauen gegenüber dem Jugendamt hervor, weil sie befürchtete, dass ihr das Jugendamt ihre Tochter wegnehmen könnte. In dieser Verfassung sucht Frau S. die Sozialberatung des Migrationsrates Berlin Brandenburg auf und bat um Unterstützung für ihr Anliegen. Im Gespräch mit ihr wurde deutlich, dass sie kein Vertrauen zum Jugendamt hat und von dort keine Hilfestellung erwartete. Bei ihr hatte sich folgender Eindruck verdichtet: „Sie denken, dass wir unfähig sind, unsere Kinder zu erziehen. Sie beurteilen unsere Schwierigkeiten mit ihrem üblichen Standards, sie suchen nur nach einfachen Lösungen, um den einfachsten Weg mit uns zu gehen - am Ende nehmen sie uns unsere Kinder weg.“

Als Beratende sehen wir uns hier zum wiederholten Male mit einem Fall konfrontiert, der komplexen Hilfebedarf hat, der jedoch durch eine ablehnende Haltung gegenüber der zuständigen Behörde verweigert wird. Woher kommt diese Angst, diese Ablehnung und was verbirgt sich dahinter?

Bei People of Color zeigen sich des Öfteren Misstrauen und Angst, wenn sie mit staatlichen Behörden in Kontakt treten müssen. Sie fühlen sich diesen Institutionen gegenüber zumeist alleingelassen, hilflos und schwach. Sprachbarrieren, Mangel an Kenntnissen über Rechte und Strukturen verstärken zusätzlich diese Unsicherheit.

In der Begegnung mit Behörden entstehen nicht selten Frustrationen - gepaart mit Machtlosigkeit führen sie bei den Ratsuchenden zu gesteigerter Passivität,

Missverständnissen und einer gestörten Kommunikation. Der Umgang mit dem Jugendamt hinterlässt bei POCs einen eher bitteren Nachgeschmack, weil sie von dort nur ein hartes Durchgreifen erwarten, anstatt einer unterstützenden Hilfestellung. Da POCs sehr oft diskriminierende Erfahrungen sowohl im Alltag als auch im Umgang mit Behörden machen und diese manchmal in offenen Rassismus münden, kommt in vielen Fällen eine fruchtbare und lösungsorientierte Zusammenarbeit nicht zustande.

Beispiel 2

Familie B. sind bosnische Kriegsflüchtlinge aus dem ehemaligen Jugoslawien mit vier Kindern im Alter von 5 bis 18 Jahren. Die Familie lebt seit vielen Jahren ausschließlich mit Kettenduldungen und den damit verbundenen Einschränkungen im Alltag. Die Familie wohnt in einer Erdgeschosswohnung. Die Gegend, in der sie wohnen, ist wenig sicher. Dass bekommen sie auch jede Nacht zu spüren, wenn an ihre Fenster von Schlaf- und Kinderzimmer gehämmert wird. Die Fenster liegen zur Straße hin. Die Folge davon ist, dass die Kinder sehr schreckhaft reagieren, die jüngste Tochter mit lautem Weinen und die 11jährige nierenkranke Tochter N. ist ebenfalls kaum zu beruhigen. Morgens sind die Kinder im Allgemeinen nur schwer zum Aufstehen zu bewegen.

Die Wohnung hat noch einen anderen, für die Kinder unzumutbaren Aspekt - Feuchtigkeit und Kälte. Sie liegt parterre, ist nicht gut wärmeisoliert und fußkalt. Alle Zimmer der Wohnung sind hiervon betroffen. Auf diese Weise entstehen auch horrend hohe Heizkosten für die Familie. Insbesondere die Tochter N. ist sehr temperaturempfindlich, sie klagt über Kälte und damit einhergehende Schmerzen. Da sie an zwei nicht funktionierenden Nieren leidet, führt die Kälte bei ihr zur Verschlechterung ihres Gesundheitszustandes.

Mehrmals beantragte Wohnberechtigungsscheine für die Familie wurden von der zuständigen Behörde abgelehnt, obwohl der Umzugsbedarf eindeutig dargestellt wurde. Hierfür lag ein ärztliches Attest der Tochter N. vor, das eine entsprechende gesundheitliche Diagnose aufgrund der feuchten und kalten Wohnräume enthält.

Als zweiter Grund wurde die kinderunfreundliche und nicht kindgerechte Gegend benannt.

Die Familie, die wie viele andere POC-Familien mit Duldungsstatus in Berlin lebt, sieht sich immer wieder nur mit einschränkenden Gesetzen konfrontiert.

Fazit ist, dass POCs den Umgang mit ihren berechtigten Anfragen und Bedürfnissen durch hiesige Behörden als fortwährende, ablehnende Haltung erleben.

Der Status der Duldung von People of Color darf nicht als ablehnendes Argument herangezogen werden, um die Erteilung eines Wohnberechtigungsscheines (WBS) zu verweigern. An dieser Stelle zeigt sich eindeutig institutionelle Diskriminierung von POCs!

5.4 Institutioneller Rassismus in der Arbeit

von Fadia Foda

Rassismus und ethnische Diskriminierung finden mittelbar statt, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren bestimmte Personen oder Gruppen - hier People of Color - wegen eines oder mehrerer Merkmale benachteiligt werden.

Diese Beispiele sollen aufzeigen, wie Rassismus und ethnische Diskriminierung als direkte Form der Diskriminierung in Erscheinung treten.

Was beim Verfahren zur Anerkennung im Ausland erworbenen Schulabschlüsse unberücksichtigt bleibt, ist, dass People of Color in ihrem Herkunftsland zumeist eine andere Basissozialisierung als die hiesige erfahren haben und diese bei den eingesetzten Tests in den Behörden eher mit Absicht nicht in den Blick genommen wird.

Beispiel 1

Seit 1990 lebt A, eine als Kinderärztin qualifizierte Frau aus dem Libanon, mit ihrer Familie in Deutschland. Ihre Promotion absolvierte sie in der Sowjetunion. Mehrere Jahre lang praktizierte sie ihren Beruf in einem Krankenhaus im Libanon und führte dort auch ihre eigene Praxis. Bis A den unbefristeten Aufenthalt in Deutschland erhielt, dauerte es mehrere Jahre. Seitdem sie in Deutschland ist, bemüht sie sich darum die Anerkennung ihrer Zeugnisse und ihrer Berufserfahrung zu erhalten, damit sie ihren Beruf weiterhin in Deutschland ausüben kann. Bis heute wartet sie darauf, dass sie den Anspruch auf ein Anerkennungsverfahren ihrer Qualifikation bekommt. Da sie Angehörige eines Drittstaates ist, bedarf ihre berufliche Qualifikation der Anerkennung.

Durch die Gesetzeslage war ihr bis jetzt die berufliche Teilhabe nicht möglich. Beim Jobcenter wurde sie als Person ohne Qualifikationen eingestuft und somit von ihrem Beruf disqualifiziert. Ihre Vermittlung blieb nur in niederschweligen Berufen, Angebote durch ihren Berufsvermittler beschränkten sich ausschließlich auf Stellen im Reinigungsbereich.

A war von langjähriger Arbeitslosigkeit betroffen. Zurzeit arbeitet sie im Bereich Altenpflege (als Assistentin), nachdem sie in mehreren Bereichen und Berufsbranchen gejobbt hatte.

Bislang haben nur EU-Bürger_innen und Spätaussiedler_innen einen Anspruch auf ein Anerkennungsverfahren. Es kommt somit häufig vor, dass die gleiche Qualifikation vorliegt, eventuell sogar ein Abschluss von der gleichen Universität, aber Menschen auf Grund ihrer Herkunft unterschiedlich behandelt werden. Durch diese institutionelle Diskriminierung wird die Chancengleichheit für hochqualifizierte People of Color aus Drittstaaten in Deutschland verhindert.

In der Praxis ist bisher die berufliche und soziale Teilhabe vieler People of Color in Berlin, trotz befristeter oder unbefristeter Aufenthaltserlaubnis und des damit verbundenen Anspruchs auf Eingliederungsmaßnahmen, trotz mittleren oder hohen (meist ohne Anerkennung) Qualifikationsabschlüssen, nicht gelungen. So ist etwa die Eingliederung in den hiesigen Arbeitsmarkt als eine zentrale Voraussetzung für Partizipation bisher nicht ausreichend erfüllt worden. Daraus resultiert bei vielen der Betroffenen eine seit Jahren anhaltende Arbeitslosigkeit. Diese Abwertung muss als institutioneller Rassismus gesehen werden, durch die Nicht-Anerkennung, bzw. Abwertung im Ausland erworbener Berufsabschlüsse.

Beispiel 2

R ist Grundschullehrerin mit einem pädagogischen Universitätsabschluss aus Aserbaidschan und lebt seit 8 Jahren in Berlin. Ihr Sprachniveau in Deutsch liegt bei B2. Trotz einer

Niederlassungserlaubnis hat sie bis heute keine Chance in ihrem Beruf zu arbeiten. Ihre im Ausland erworbene Qualifikation ist von der Anerkennung ausgeschlossen (Angehörige eines Drittstaates, totalitärere Schulsysteme). Sie hat bis heute keine Anpassungsqualifizierung, sowie keine Umschulungsmöglichkeiten bekommen.

Sie meldete sich mehrmals bei der Agentur für Arbeit (BA-Mitte) für eine Umschulung, dies war aber leider immer ohne Erfolg. Frau R beschrieb uns hier in der Sozialberatung des Migrationsrates Berlin Brandenburg ihre Erfahrung, die sie in der BA-Mitte erlebt hatte, als „instrumentalisierten“ Rassismus. Sie erklärte, dass ihre Berufsvermittlerin ihren Bedarf bzw. Wunsch, eine Ausbildung oder Umschulung im kaufmännischen Bereich zu erlangen, abgelehnt hatte. Diese hätte sie bei dem Betrieb absolvieren können, wo sie seit mehreren Jahren eine Tätigkeit als Aushilfe hatte. Die Berufsvermittlerin begründete ihre Ablehnung damit, dass R dafür nicht geeignet sei. Nach langer Diskussion hat die Berufsvermittlerin sie zur einen psychologischen Begutachtung geschickt, dort sollten ihre Kompetenzen und Fähigkeiten überprüft werden. Ohne jegliche Vorbereitung oder Erklärung der Bedeutung dieses Gutachtens wurde sie dazu verpflichtet.

Zu ihrer Überraschung sah das Ergebnis wie folgt aus: „die Befunde wiesen auf ein durchschnittliches allgemeines intellektuelles Leistungsniveau im Vergleich zu Umschulungsbewerberinnen der BA hin. Als problematisch hat sie die noch eher gering ausgeprägten sprachlichen Kenntnisse bewertet. Von daher bestanden für die (genannte) Ausbildung erhebliche Bedenken, die mit der Sprache verbundenen Anforderungen nicht bewältigt werden können.“ (aus dem Gutachten)

Durch solche Gutachten des psychologischen Dienstes der Agentur für Arbeit wird Teilnehmer_innen of Color der Wunsch auf eine höhere Qualifizierung häufig verwehrt. Und das obwohl, wie im Fall von R, seit mehreren Jahren eine Aushilfestätigkeit im Bereich der Qualifizierung absolviert wurde und sie mit den dortigen inhaltlichen und verfahrenstechnischen Umfeld gut vertraut ist. Mit Blick, auf das psychologische Gutachten wird klar, dass nicht selten beim Einsatz derartiger Verfahrensweisen die Kompetenzen und Fähigkeiten von People of Color häufig abgewertet werden.

Was beim Einsatz derartiger Verfahrensweisen unberücksichtigt bleibt ist, dass People of Color aus Drittstaaten in ihrem Herkunftsland zumeist eine andere Basissozialisierung als hiesige Menschen erfahren haben und dies bei den eingesetzten Tests nicht in den Blick genommen wird (Sensibilisierung im Bereich Interkulturalität). Rassismus und ethnische Diskriminierung finden mittelbar statt, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren bestimmte Personen wegen eines oder mehrerer der genannten Merkmale benachteiligt werden.

5.5 Institutioneller Rassismus der Polizei

von Angelina Weinbender

Am 25. Mai 2010 verfolgten zwei Polizisten in Zivil Süßigkeitsdiebe aus einem Supermarkt bis auf den Tempelhofer Damm. Dort verschwanden die Süßigkeitsdiebe in einem Hauseingang. Auf der gegenüberliegenden Seite wartete B., ein afro-deutscher Mann, auf seinen Wohnungsmakler. Völlig unvermittelt wurde er von den in Zivil gekleideten Männern angegriffen, einer riss ihm das Handy aus der Hand, ein anderer warf ihn zu Boden. Erst ging B. von einem Neonazi-Angriff aus, doch als ihm plötzlich Handschellen angelegt wurden, wurde ihm gewahr, dass es sich bei den Angreifern um Polizisten handeln müsse. Einer der Männer kniete auf seinem Rücken, so dass B. keine Luft bekam. Man befahl ihm nicht zu sprechen. Er wurde vom Boden hochgezerrt und in einen parkenden PKW gestoßen. Er wird durchsucht und ausgefragt. Nach Minuten wurden seine Handschellen geöffnet und man wies ihn an, zu gehen. Auf seine Frage, warum er geschlagen wurde, antwortete ein Beamter aggressiv: „Wir haben jemanden gesucht, du hast hier gestanden und mit dem Handy telefoniert, in dem Moment hast du uns angeschaut und das war verdächtig.“ Und auf die Frage hin, ob das normal sei, was man mit ihm gemacht hätte, antwortete ein weiterer Beamter: „Ja, das ist normal!“. B. war nach dem Angriff durch die Polizisten ein halbes Jahr arbeitsunfähig⁷.

Die Polizei ist die einzige Gruppe in Deutschland, die dazu berechtigt ist körperliche Gewalt anzuwenden und Waffengebrauch einzusetzen. Dabei sind Polizist_innen nicht rassistischer als andere Menschen. Ihre Arbeit hat jedoch tödliche Folgen. Die Polizei bedarf daher effektiver Beobachtungs- und Kontrollmechanismen. Während jedoch die Befugnisse der Polizei immer weiter ausgebaut werden, kann die Ausarbeitung von Normen der Rechenschaftspflicht und von Aufsichtsmechanismen damit nicht mithalten. In Berlin wird in den Diskussionen dazu, von offizieller Seite auf ausreichende Kontrolle durch Gesetzgebung, behördeninterne Regelungen, Justiz, Medien und Wissenschaft verwiesen.

Gesetzgebung und behördeninterne Regelungen

Die Ausländer- und Asylgesetze schaffen Straftaten und Ordnungswidrigkeiten, die nur von Migrant_innen (of Color) begangen werden können und erweitern so den Kontroll- und Zuständigkeitsbereich der Polizei gegenüber Migrant_innen (of Color)⁸. Darüber hinaus können auch Gesetze und Verordnungen, die neutralen Bestimmungen folgen dazu führen, dass People of Color anderen gegenüber benachteiligt werden. Hierzu zählt u.a. der § 21 des Allgemeinen Sicherheits- und Ordnungsgesetzes Berlin (ASOG). Dieser berechtigt Polizist_innen dazu an „kriminalitätsbelasteten Orten“⁹ jeden Menschen verdachtsunabhängig zu kontrollieren und zu durchsuchen¹⁰. In den Ländern, in denen die Polizei dazu verpflichtet ist, ihre durchgeführten Kontrollen zu dokumentieren, zeigt sich deutlich, dass People of Color häufiger kontrolliert werden. Insbesondere bei verdachts- und ereignisunabhängigen Kontrollen, bei denen die Polizist_innen den größten Ermessens- und

⁷ vgl. Chronik rassistisch motivierter Polizeivorfälle für Berlin (<http://kop-berlin.de/wp-content/uploads/chronik.pdf>)

⁸ Als ein Beispiel lässt sich hier die „Residenzpflicht“ nennen

⁹ Die Entscheidung für eine Einstufung erfolgt durch die Polizei, die allein die Befugnis dafür besitzt. Eine Veröffentlichung erfolgt grundsätzlich nicht, auch nicht auf Kleine Anfragen im Abgeordnetenhaus.

¹⁰ vgl. Chronik rassistisch motivierter Polizeivorfälle für Berlin u.a. **10. Juni 2003 – Hamisi A.; 18. Februar; 2009 – Souleymane N.; 23. Juni 2010 – John D**

Handlungsspielraum haben, steigt die Gefahr und das Ausmaß rassistischer Diskriminierung¹¹.

Beobachtung und Kontrolle rassistischer Polizeigewalt durch die Justiz

Bei den jährlich mehr als 1.600 gestellten Strafanzeigen kommt es in 95 – 98 Prozent der Verfahren zu einer Einstellung¹². Das liegt u.a. am institutionellen Näheverhältnis von Polizei und Justiz und an der Durchführung von Ermittlungen durch die eigene Direktion.

Beispielhaft für die damit verbundene Kontrollproblematik polizeilicher Gewaltanwendung ist der Prozess gegen die Polizisten, die B. angegriffen hatten. Der ermittelnde Beamte und die Staatsanwältin waren sich einig, dass der Vorfall als „dumm gelaufen“ verbucht und von einer Strafe für die Polizisten abgesehen werden sollte. Aufgrund solcher Erfolgsaussichten und aus Angst vor aufenthaltsrechtlichen Konsequenzen und Gegenanzeigen wegen „Widerstands gegen Vollstreckungsbeamte“ kommt es nur in den seltensten Fällen zu einer Anzeige oder gerichtlichen Maßregelung von Polizist_innen.

Beobachtung und Kontrolle rassistischer Polizeigewalt durch Medien

Nur in den seltensten, besonders skandalträchtigen Fällen berichten Medien über Polizeigewalt. Dabei darf der Beitrag der medialen Berichterstattung zur Kriminalisierung von People of Color nicht außer Acht gelassen werden. So werden beispielsweise (junge) Männer of Color meist in Zusammenhang mit Drogenhandel, Terror, und Gewalt dargestellt. Die Berichterstattung zu der rassistischen Mordserie von 2000 bis 2007 durch die Vereinigung Nationalsozialistischer Untergrund (NSU) ist nur ein Beispiel für die Entmenschlichung und Kriminalisierung von People of Color¹³. Eine gesonderte und vermehrte Behandlung von People of Color durch die Polizei trifft auf öffentliche Zustimmung. Die Beamt_innen können davon ausgehen, „dass ein Übergriff zumindest in Kauf genommen wird. Sie können darauf hoffen, dass die Projektion auf den vermeintlichen Drogendealer oder Terroristen verstanden und die von ihnen vorgenommene Zuordnung ihres Opfers zu dieser Gruppe als verständlicher Irrtum angesehen wird.“¹⁴

Beobachtung und Kontrolle rassistischer Polizeigewalt durch Wissenschaft

In Deutschland werden keine statistischen Daten zu (rassistischer) Polizeigewalt erhoben. Wissenschaftliche Untersuchungen werden nicht durchgeführt. Obwohl Forschungsergebnisse auf EU- und internationaler Ebene zu rassistischer Polizeigewalt besorgniserregende Bürger- und Menschenrechtsverstöße auch für Deutschland offenlegen, ist im deutschen Wissenschaftsbetrieb eine solche Forschung praktisch nicht vorhanden.

¹¹ vgl. Enar Fact Sheet 40: Ethnisches Profiling: <http://cms.horus.be/files/99935/MediaArchive/publications/ENAR-Fact%20sheet%20-%20german.pdf>

¹² vgl. Republikanischer Anwältinnen- und Anwälteverein: <http://www.rav.de/projekte/polizeikontrolle/page1/>

¹³ Beispiele der damaligen Berichterstattung: Möglicherweise handle es sich um Verbindungen "in den Rauschgiftbereich" (*Die Welt*) oder um das "brutale Vorgehen von albanischen Banden, die Türken für sich arbeiten lassen" (*Nürnberger Nachrichten*). Die *Bild*-Zeitung nannte "vier heiße Spuren": "Drogenmafia, organisierte Kriminalität, Schutzgeld, Geldwäsche". Bedient wurde auch die leidige „Integrationsdebatte“ wie im *Spiegel*: "Die schwer durchdringbare Parallelwelt der Türken schützt die Killer." Der Soko-Chef Geier sagte in der *Süddeutschen*, er habe "angesichts der Mauer des Schweigens" den Eindruck, dass "die Türken noch nicht in dieser Gesellschaft angekommen sind". (vgl. Hintergrundinformationen des MRBB: http://migrationsrat.de/dokumente/pressemitteilungen/Hintergrund_Rassismus_in_Gesellschaft.pdf)

¹⁴ Sascha Zinflou: Entwurfsmuster des deutschen Rassismus: Ein theoretischer Überblick, in Sheila Mysorekar (Hg.) et al: *Re/visionen -Postkoloniale Perspektiven von People of Color auf Rassismus, Kulturpolitik und Widerstand in Deutschland*

5.6 Familiennachzug, schwer gemacht!

von Jonas Feldmann

Tausende Kilometer entfernt von der eigenen Familie zu leben und seine Kinder nicht aufwachsen zu sehen, ist für die meisten Menschen eine traurige Vorstellung. Umso verständlicher ist es, dass es in Deutschland ein Recht auf Familienzusammenführung gibt.

Der Artikel 6 Absatz 1 des Grundgesetzes „Schutz der Familie“ und der Artikel 8 der Europäischen Menschenrechtskonvention „Recht auf Familie“ schützen die Familie und räumen ihr eine besondere gesellschaftliche Bedeutung ein. Im Falle des Familiennachzugs unterscheidet der Gesetzgeber zwischen Familiennachzug zu Deutschen oder zu Menschen ohne deutsche Staatsbürgerschaft sowie zwischen dem Zuzug zu Kindern oder Ehepartner_innen. Der Familiennachzug zu Menschen mit deutschem Pass und der zu Kindern wird privilegiert. Ein nicht-deutscher Elternteil eines Kindes mit deutscher Staatsbürgerschaft hat einen Rechtsanspruch an der Erziehung des Kindes teilzunehmen. Dieser kann nur bei begründeten Zweifeln an der Eltern-Kind-Beziehung in Frage gestellt werden. Die Prozedur der Antragstellung auf Zusammenführung wird für die Betroffenen jedoch häufig zur Zerreißprobe.

So musste auch Herr C. im Frühjahr 2011 erleben, wie deutsche Behörden Unmögliches von ihm verlangten und Fehler von Sachbearbeiter_innen schwerwiegende Konsequenzen nach sich zogen. Zuerst durchlief Herr C. ein langes Antragsstellungsverfahren bei der deutschen Botschaft in Namibia. Schlussendlich reiste er mit einem Visum zur Familienzusammenführung nach Marburg, um dort endlich seinen Sohn wiederzusehen. Um als Musiker tätig sein zu können, zog Herr C. einige Monate später nach Berlin. Dort stellte sich heraus, dass die deutsche Botschaft in Namibia in seinem Visum einen Nachzug zur Ehefrau vermerkt hatte, nicht aber, wie es korrekt gewesen wäre, zu seinem Kind. Herr C. war jedoch gar nicht mit der Mutter des Kindes verheiratet. Diese Unstimmigkeit führte dazu, dass das Jobcenter die Bewilligung von Sozialleistungen ablehnte. Herr C. musste in ein Widerspruchsverfahren treten.

Bei seinem ersten Antrag auf Ausstellung einer Aufenthaltserlaubnis fehlten Dokumente über die finanzielle Sicherung seiner Lebensgrundlage, weshalb er zunächst nur eine Fiktionsbescheinigung¹⁵ ausgestellt bekam. Als Herr C. sich später erneut bei der Ausländerbehörde um die Ausstellung eines regulären Aufenthaltstitels bemühte, wurde ihm vorgeworfen, dass er keine finanzielle Absicherung, zum Beispiel durch Sozialleistungen, nachweisen könnte. Diese waren ihm jedoch zuvor vom Jobcenter wegen des falschen Vermerks in seinem Visum verwehrt worden.

So wurde eine vermeintlich kleine Ungenauigkeit der Botschaft zum großen Problem für Herrn C. und weiter noch: Anstatt den Fehler der deutschen Botschaft einzuräumen und daraus Konsequenzen zu ziehen, wurden Herrn C. noch mehr Steine in den Weg gelegt. Die beschriebenen Probleme führten bei seinem Sachbearbeiter in der Ausländerbehörde zu verstärktem Misstrauen, welches in ein schikanierendes Verhalten mündete. Plötzlich verlangte er neben den üblichen Dokumenten und der Bestätigung der Mutter, dass er seiner Sorgspflicht dem Kind gegenüber nachkomme, unzählige weitere Unterlagen, darunter beispielsweise ein Nachweis von Unterhaltszahlungen, Bus- oder Bahntickets seiner Reisen nach Marburg, einen Brief des Jugendamts in Marburg über die Anmeldung des Kindes und

¹⁵ Die Fiktionsbescheinigung ist eine Bescheinigung nach § 81 Aufenthaltsgesetz, welche einen bestehenden oder beantragten Aufenthaltstitel bis zur endgültigen Entscheidung der Ausländerbehörde als fortbestehend bescheinigt.

einen gültigen Mietvertrag. Ein weiteres Mal wurde Herrn C. sein Recht auf einen regulären Aufenthalt abgesprochen und lediglich eine Fiktionsbescheinigung ausgestellt.

Das Verhalten der Ausländerbehörde ist diskriminierend, da sie trotz eines Schreibens der Mutter über die regelmäßigen Besuche des Vaters und dem Wissen über ein gemeinsames Sorgerecht der Eltern weitere Nachweise verlangt, die weit über das übliche Maß hinausgehen. Die Behörde zweifelt ohne erkennbare Grundlage das Schreiben der Mutter an und fragt nach Nachweisen, die für die Erteilung eines Aufenthalts nicht wesentlich sind. Durch dieses Verhalten verunsichert die Ausländerbehörde den Vater unnötig. Zusätzlich zur deutschen Botschaft und dem Berliner Jobcenter wird die Ausländerbehörde mit der Ausstellung der zweiten Fiktionsbescheinigung zu einem weiteren behördlichen Hindernis im Leben des Vaters.

Diese Erfahrungen mit deutschen Behörden sind nicht als Einzelfall zu bewerten. Insbesondere People of Color sehen sich regelmäßig mit diskriminierendem Verhalten der Mitarbeiter_innen konfrontiert. Antragsverfahren werden häufig möglichst verkompliziert, während die Antragssteller_innen zumeist aufgrund sprachlicher Schwierigkeiten kaum in der Lage sind den Anforderungen nachzukommen. Rechtlicher Beistand ist in der Regel nicht zu bezahlen und Unterstützung durch Übersetzer_innen wird von der Ausländerbehörde nicht garantiert. Struktureller Rassismus zieht sich durch viele Ämter und macht Behördengänge für die Betroffenen zur Tortur. Ein Vorgehen dagegen von höherer Stelle bleibt aus, gerade was Migrant_innen betrifft, die „lediglich“ zur Familienzusammenführung einreisen und zunächst keine hoch bezahlte Arbeitsstelle vorweisen können. Ein Umdenken ist überfällig. Im Fall von Herrn C. sollten die deutschen Behörden ihre Fehler einräumen und ihm umgehend Zugang zu Sozialleistungen und einen dauerhaften Aufenthalt zusichern.

5.7 Institutioneller Rassismus im Bereich der Justiz?!

von Eva Maria Vazquez Andrades

Schaut man sich unsere Empfehlungen an die Senatsverwaltung für Justiz an und die diesbezügliche Stellungnahme fällt einem schnell ein gewisses Muster ins Auge. Ein allgemeines Problem bei der Erfassung von institutionellem Rassismus im Bereich der Justiz - und sicher nicht nur in diesem Bereich - ist die fehlende Datenlage und dadurch „Nicht-Beweisbarkeit“ der tatsächlichen Praxis bei Gericht, Staatsanwaltschaft und Justizvollzug.

Ein deutliches Beispiel dafür ist u.a. die Anwendung des „kleinen Opferschutzes“:

So wurde uns von Strafverteidiger_innen und Opferschutzorganisationen mitgeteilt, dass dieser, der zum Ziel hat, Opfer von rassistischer und rechtsextremer Gewalt vor den Täter_innen zu schützen, indem ihre Wohnanschrift nicht zu den Akten gelangt, nicht konsequent angewendet wird, da er Polizist_innen und Staatsanwält_innen nicht immer bekannt sei. In wie vielen Fällen es zu einer Nichtanwendung der Vorschrift gekommen ist, ist für uns nicht überprüfbar, da wir keinen Zugang zu entsprechenden Daten haben.

Die Antwort der Senatsverwaltung für Justiz lautete nun, die Regelung sei bekannt und werde angewendet. Es bestehe daher kein Handlungsbedarf.

Hier wäre es sicher sinnvoll, von Seiten des LAPgR konkrete Beispiele der Nichtanwendung des kleinen Opferschutzes aufzuzeigen, wobei fraglich bleibt, ob die Senatsverwaltung damit tatsächlich zu einer Überprüfung zu bewegen ist. Zudem dürfen Strafverteidiger_innen und Opferschutzorganisationen keine konkreten Fälle nennen, ohne das Einverständnis der entsprechenden Personen. Und es ist auch nicht Sinn der Sache Einzelfälle bekannt zu machen.

Unsere Empfehlung lautet daher nochmals konkret, dass durch eine Erhebung festgestellt werden soll, in wie vielen Fällen die Opfer von rassistisch und rechtsextremistisch motivierten Straftaten die Regelung des kleinen Opferschutzes seit seiner Einführung genutzt haben.

Ein ähnliches Problem stellt sich bei der Frage der ausreichenden Qualifizierung von Dolmetscher_innen und Übersetzer_innen in Justizangelegenheiten.

Auch hier haben wir keine konkreten Zahlen oder Beispiele, die belegen, dass die unzureichende Qualifikation von Dolmetscher_innen, Inhaftierten und Angeklagten of Color ohne Deutschkenntnisse zum Nachteil werden. Es gibt zu diesem Thema keine Studien oder sonstige Überprüfungen. Strafverteidiger_innen haben dies als Problemfeld benannt, eine repräsentative Studie liegt aber nicht vor. Somit hat die Senatsverwaltung für Justiz wiederum „leichtes Spiel“ die Empfehlungen abzulehnen, mit dem Vermerk, dass Probleme mit Gerichtsdolmetscher_innen bisher nicht bekannt seien und daher kein Bedarf für eine Qualitätskontrolle bestehe.

Die gleiche Problematik zeigt sich ebenso bei den Empfehlungen zu „Mangelndes Beschwerdemanagement im Strafvollzug“.

Auch hier haben wir das Problem, dass wir der Senatsverwaltung für Justiz nicht konkret aufzeigen können, dass es Handlungsbedarf gibt, da wir weder verlässliche Zahlen haben, die belegen, dass Inhaftierte of Color rassistischem Verhalten durch die Mitarbeiter_innen ausgesetzt sind, noch dass das bestehende Beschwerdesystem dafür nicht ausreicht.

Dafür bedarf es einer anonymen Erhebung in den JVAs, wie wir sie im LAPgR gefordert haben.

Ohne Daten können wir also nur „behaupten“ und/ oder Einzelfälle aufzeigen. Somit kann die Senatsverwaltung - ebenfalls ohne Daten - erklären, das Problem bestünde nicht.

Was zeigt uns diese „Systematik“? Sie macht deutlich, dass wir an einem Machtgefälle „scheitern“, das Teil von institutionellem Rassismus ist. Wir können die Daten nicht erheben und die, die es könnten, tun es nicht. In Folge werden wir scheinbar auch nicht als Gesprächspartner_innen auf „Augenhöhe“ angenommen.

Eine andere Abwehrreaktion zeigte sich bei dem Problemfeld zu der „Mangelnden Resozialisierungsmöglichkeiten von Inhaftierten of Color ohne deutschen Pass“.

Die Senatsverwaltung verweist uns in ihrer Stellungnahme auf Erhebungen im Justizvollzug, die nachweisen, dass kein Bedarf besteht. Zudem wird explizit auf den Runden Tisch für ausländische Inhaftierte verwiesen, die von ihnen finanziert werden und sich mit solchen Fragen und Problemen beschäftigen. Insofern wird insgesamt kein Handlungsbedarf gesehen.

Allerdings sind die Informationen zu den Resozialisierungsmaßnahmen speziell für Inhaftierte of Color sehr „schwammig“ und beziehen sich zu dem immer nur auf einzelne Justizvollzugsanstalten. Somit wird keine Aussage getroffen, wie es in allen JVA aussieht.

Von Strafverteidiger_innen wissen wir, dass die Inhaftierten bei Beginn der Haft nicht ausreichend informiert werden, welche Rolle Resozialisierung insbesondere für ihre aufenthaltsrechtliche Situation spielt. Oftmals versäumen die Inhaftierten dadurch die Chance bewusst einer Ausweisung entgegenzuarbeiten.

Deshalb ist es erforderlich, dass jeder potentiell von Ausweisung betroffene Inhaftierte von Anfang eine Beratung erhält, die ihr_ihm ihre_seine Situation unter Berücksichtigung der aufenthaltsrechtlichen Umstände erläutert. Dies sei, so die Strafverteidiger_innen, in der Form bisher nicht gegeben.

Die Informationsblätter, die im JVA ausgegeben werden, seien zum großen Teil nicht aktuell, und zum anderen beträfen sie eher allgemeine Fragen der Haft. Diese seien somit nicht ausreichend im Bezug auf die speziellen Belange von Inhaftierten mit unsicherem aufenthaltsrechtlichem Status.

Die Verbesserung der Situation von Inhaftierten of Color in Bezug auf die Ausweisungsproblematik gehört aufgrund der weitreichenden Konsequenzen zu den wichtigen und dringenden Themen des LAPgR und wurde somit mit höchster Priorität eingestuft.

5.8 Fallbeispiele rassistischer Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt

von Halil Can

Fallbeispiel 1¹⁶: Rassistische Diskriminierung aufgrund des Namens

M. ist eine Berliner Angestellte of Color im Öffentlichen Dienst und auf Wohnungssuche. Auf eine am Vortag auf einem im Internetportal geschaltete Anzeige hin, ruft M. bei einem Maklerunternehmen an. Von diesem wird ihr mitgeteilt, dass die betreffende Wohnung bereits vergeben sei. M. macht dies stutzig und sie bittet ihre Kollegin einige Minuten später, mit einem „deutschen“ Namen, bei dem Maklerunternehmen anzurufen. Die Kollegin bekommt am Telefon noch für denselben Vormittag einen Besichtigungstermin. M. ruft daraufhin erneut bei der Maklerin an und konfrontiert diese mit ihrem diskriminierenden Verhalten. Die Maklerin behauptet zunächst, dass M.'s Kollegin doch vor ihr angerufen habe. Als M. der Maklerin zu verstehen gibt, dass ihre Kollegin neben ihr sitzt, weicht die Maklerin dadurch aus, dass sie M. einen Besichtigungstermin für eine andere Wohnung anbietet. Sie besteht darauf, dass sie M. für das ursprüngliche Objekt keinen Termin geben könne. Die vermeintliche Alternativwohnung ist M. bekannt, da diese schon seit längerer Zeit annonciert wird, offensichtlich ist die wegen der Lage und/ oder anderer Merkmale nur schwer zu vermieten.

Das ADNB des TBB weist das Maklerunternehmen in einem Brief darauf hin, dass in M.'s Fall Indizien für eine Diskriminierung aufgrund ihres Namens vorliegen. Es ist zu vermuten, dass die Maklerin M. aufgrund ihres „türkischen“ Namens eine Besichtigung und folglich eine Anmietung der besagten Wohnung verweigert hat. Dies stellt eine mittelbare Diskriminierung wegen der ethnischen Herkunft dar und ist gemäß § 19 Abs. 1 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) unzulässig. Zudem stellt diese Handlung eine Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts von M. dar. Im Schreiben macht das ADNB des TBB vorsorglich M.'s Ansprüche aus § 21 AGG auf Schadensersatz und Schmerzensgeld geltend. Gleichzeitig wird die Maklerin dazu aufgefordert, den Namen der des Wohnungseigentümer_in mitzuteilen. Hierauf hat M. gemäß Treu und Glauben (§ 242 BGB) ein Anrecht.

In ihrer Stellungnahme streitet die Maklerin jegliche Diskriminierung ab. Sie behauptet, dass M.'s Kollegin renitent auf einem Besichtigungstermin beharrt habe, obschon die Wohnung im Grunde schon fast vergeben gewesen sei. Darüber hinaus gibt die Maklerin an, dass man es sich in ihrer Branche ohnehin nicht leisten könne, „ausländerfeindlich“ zu sein. Die Alternativwohnung, die sie M. angeboten hätte, sei außerdem von besserer Qualität gewesen als die Originalwohnung.

Das ADNB des TBB vermittelt M. an eine Rechtsanwältin. Diese droht der Maklerin erneut mit einer Klage und fordert von dieser die Nennung des Wohnungseigentümers. Der Fall ist noch nicht abgeschlossen.

Fallanalyse:

Dieses Fallbeispiel zeigt exemplarisch die strukturelle Verstrickung und Kollaboration zwischen Maklerunternehmen und dem Wohnungseigentümer bei der rassistischen Vergabepraxis von Mietwohnungen. Ohne die Methode des transparentmachenden

¹⁶ Dies ist ein aktuell beim Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin (ADNB) des Türkischen Bundes Berlin-Brandenburg (TBB) laufender Beratungsfall.

Testings¹⁷ wäre diese diskriminierende Selektionsstruktur und –praxis nicht glaubwürdig von Seiten der diskriminierten Person of Color, hier Frau M., nachzuweisen gewesen.

Fallbeispiel 2: Rassismus drückt sich im Stadtbild über Straßennamen aus

Die Petersallee im Berliner Wedding ehrt seit 1939 den Namen des deutschen Kolonisators Carl Peters,¹⁸ der zur Kaiserzeit durch seine Expedition und später als Reichskommissar in Ostafrika mit Gewalt und Betrug die Grundsteinlegung für die spätere Kolonie „Deutsch-Ostafrika“ (1905-1918) legte. Seine Gesinnung und Kolonialpolitik war begründet auf der sozialdarwinistischen Rassenideologie. Durch die Straßenbenennung nach ihm während der NS-Zeit in Deutschland wurde ihm große Ehre gezollt. Von Nationalsozialist_innen wurde Peters als „deutscher Herrenmensch“ und „Gründer von Deutsch-Ostafrika“ verehrt. Erst in den 80er Jahren wurde Kritik an der Namensgebung laut, mit der Forderung, den Straßennamen nach dem afrikanischen Widerstandskämpfer Nelson Mandela oder dem afrikanischen Staat Namibia umzubenennen. Stattdessen soll die Petersallee seit 1986 an den Stadtverordneten Prof. Dr. Hans Peters erinnern.¹⁹

Fallanalyse/-reflexion:

Die Politikwissenschaftler_innen Aikins und Hoppe sprechen exemplarisch am Beispiel der Petersallee von „kolonialer Er- und Entinnerung“ und meinen damit:

„Erinnerung heißt in diesem Fall, dass der Täter des Kolonialismus gedacht wird. Entinnerung heißt hier zum einen, dass die Opfer deutscher Kolonialaggression keine Erwähnung finden, ebenso wie die vielen Afrikaner_innen, die Widerstand leisteten. Zum anderen heißt Entinnerung, dass die bewusst oder sichtbar gewordene Erinnerung daran, dass der Namenspatron Carl Peters für menschenverachtendes Verhalten im Kontext des Kolonialismus steht, nicht zur kritischen Auseinandersetzung mit der Geschichte genutzt, sondern durch eine zusammenhanglose Umwidmung sofort wieder verwischt wird.“²⁰

Die Petersallee als Straßename mit kolonial-rassistischem Hintergrund bildet im Berliner Stadtbild keine Ausnahme. Um nur einige weitere Beispiele zu nennen hier weitere Straßennamen, die der öffentlich-kritischen Auseinandersetzung und Umbenennung bedürfen: Iltisstraße, Lüderitzstraße, Wissmannstrasse und viele mehr. Erfolgreiche Beispiele der Straßenumbenennung gibt es bisher nur wenige, wie zum Beispiel die Umbenennung des Gröbenufers im Berliner Bezirk Friedrichshain-Kreuzberg am 27.02.2010 in May-Ayim-Ufer. May Ayim war eine Afrodeutsche politische Aktivistin.

¹⁷ Siehe hierzu: *Nuran Yiğit, Eva Maria Andrades Vazquez, Serdar Yazar: Versteckte Diskriminierung beweisen! TESTING als Instrument der Antidiskriminierungsarbeit.* In: http://www.migration-boell.de/web/diversity/48_2541.asp (Zugang: 20.11.2011).

¹⁸ URL: http://de.wikipedia.org/wiki/Carl_Peters (Zugang: 29.11.11)

¹⁹ Siehe hierzu: Joshua Kwesi Aikins / Rosa Hoppe (2011): Straßennamen als Wegweiser für eine postkoloniale Erinnerung in Deutschland. In: Susan Arndt / Nadja Ofuatey-Alazard (Hg.): *Wie Rassismus aus Wörtern spricht. (K)Erben den Kolonialismus im Wissensarchiv deutscher Sprache.* Münster: Unrast, S. 521-538.

²⁰ Ebd.: S. 530.

5.9 Gewerbeämter: keine Prävention und unzureichende Intervention gegen Diskriminierung

von Serdar Yazar

Dem Antidiskriminierungsnetzwerk des Türkischen Bundes in Berlin-Brandenburg gehen seit seiner Gründung im Jahr 2003 regelmäßig Beschwerden von jungen Männern Of Color ein, die in der Berliner Nachtszene mit Einlassverweigerungen, die manchmal mit Beleidigungen verbunden sind, durch das Sicherheitspersonal von Diskotheken oder Bars konfrontiert werden.

Nur selten können Indizien festgehalten werden, die auf eine Diskriminierung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) hindeuten. Noch seltener nehmen die Betroffenen die Möglichkeit einer Beratung und einer Beschwerde in Anspruch. Es ist zu konstatieren, dass von einer großen Dunkelziffer nicht gemeldeter Fälle auszugehen ist. Ursachen liegen darin, dass Betroffene in seltenen Fällen und vor allen Dingen erst in prekären Situationen Unterstützung ersuchen oder innerlich resigniert haben, d.h. handlungssohnmächtig sind zu intervenieren und die Diskriminierung hinnehmen.

Auf Beschwerden von Beratungsstellen entgegnen die Gewerbeämter, dass in Bezug zu den der Diskriminierung bezichtigten Gewerbetreibenden keine Beschwerde eingegangen ist. Es steht zwar im Handlungsspielraum der Gewerbeämter eine Ermahnung in Form eines Schreibens zu verschicken, allerdings hat dieses keine Rechtskräftigkeit und wäre nicht gleichzusetzen mit einer Ermahnung. Bevor eine Unzuverlässigkeit eines Gewerbetreibenden ernsthaft in Frage kommt, muss von einer belegten Häufigkeit von Vorkommnissen ausgegangen werden. Abgesehen davon, dass es bislang noch keinen Fall im Berliner Raum gab, weswegen aufgrund von Diskriminierung ein Gewerbeentzug ausgesprochen wurde, ist ein Vorfall nicht hinreichend für einen Gewerbeentzug. Eine weitere Frage, die im Raum steht, ist, ob bei Vorfällen die Polizei die Gewerbeämter informiert.

So bleibt es bei einer schriftlichen Korrespondenz zwischen den Gewerbeämtern und den Gewerbetreibenden. Die Letzteren weisen die Beschwerde als unberechtigten Vorwurf zurück und setzten i.d.R. ihre verdeckte, rassistische Türpolitik fort.

5.10 Die (un-)sichtbaren Zusammenhänge des Weiß-Seins in der Kulturproduktion

von Mutlu Ergün

Kritisches Denken bedeutet meist einfach nur in Zusammenhängen zu denken. Möglicherweise erscheint dies etwas simpel, aber für einige ist es schwieriger die Zusammenhänge wahrzunehmen als für andere. Ich möchte nur ganz kurz drei Situationen schildern und danach untersuchen, wie diese drei Situationen miteinander im Zusammenhang stehen.

Die erste Situation ist folgende: ich schaue mit einer Freundin aus Großbritannien Fernsehen in Deutschland. Aus irgendeinem Grund beim Zappen, bleiben wir beim Kinderprogramm hängen, genau genommen ZDFtivi Logo, Kindernachrichten. Aus irgendeinem aktuellen Anlass damals, an den ich mich jetzt nicht mehr erinnern kann, wurde in diesen Kindernachrichten über Terrorismus berichtet, er wird in einer kindergerechten Sprache erklärt und definiert. Neben der sprachlichen Erklärung gibt es auch ein Comicheft gezeichnetes Bild mit drei Terroristen. Alle drei gemalten Männer sind POC, tragen Kleider, Klischeereferenz: Naher Osten. „Schau“, sage ich zu S., „Alle drei Terroristen sind POCs. Das ist die Message, die bei den Kindern ankommen wird. POC = Terrorist.“ Für S. aus London ist das ein Skandal, sie ist selber POC und sie versteht sofort die Referenz, die ich mache. Sie ist aufgebracht und sagt: „Wir müssen uns sofort beschweren, wie ist die Nummer von der Beschwerdestelle.“ Ich lache, wir sind hier in Deutschland, es gibt keine offizielle Beschwerdestelle für Rassismus, der in Medien reproduziert wird. Wir könnten vielleicht der Redaktion eine Email schreiben, aber wir wissen, wohin das führen wird. Die Redaktion wird den Rassismusvorwurf von sich weisen. Ein Äquivalent zur Britischen OFCOM, einer staatlichen Beschwerdestelle für rassistische oder auch andere Formen von diskriminierender Sprache oder Bilder in den Medien gibt es nicht. Und OFCOM hat Zähne, ich habe in Großbritannien miterlebt, wie ein Werbespot zurück gezogen wurde und die Macher sich öffentlich entschuldigen mussten, weil eine große Zahl an Beschwerdeemails an OFCOM geschickt wurde.

Zweite Situation: I. war früher Schauspieler, hat aber später aus verschiedenen Gründen seine künstlerische Karriere beendet und ist Erzieher geworden. Einer der wesentlichen Gründe dafür, waren die Castings, er hatte es satt immer für die gleichen Klischeerollen gecastet zu werden. I. ist POC und in den meisten Rollenangeboten, die er bekam, sollte er einen Kriminellen darstellen. Als er zu einem Casting außerhalb Berlins fährt und er wieder einen Drogenhändler mit gebrochenem Deutsch spielen soll, hat I. es satt. Er stellt die Filmemacher zur Rede, doch diese weisen jeden Rassismusvorwurf von sich. I. nimmt die Rolle nicht an, irgendwann später gibt er das Schauspielern auf.

Dritte Situation: K. ist Autor und POC. Er ist sehr talentiert, er hat bereits Preise für sein unveröffentlichtes Buchmanuskript bekommen und auch das eine oder andere Literaturstipendium. Doch einen Verlag für seinen Roman zu finden ist sehr schwierig. Offiziell wird seine Arbeit aus künstlerischen Gründen abgelehnt, doch einmal bekommt er von einem POC-Freund, der versuchte ihn in seinem Verlag unterzubringen, zu hören der Verlag hätte ihn abgelehnt, weil sie bereits „EINEN türkischen Autor hätten.“ Es ginge einfach nicht einen zweiten zu haben.

Was haben diese drei Situationen gemeinsam? Der kleinste gemeinsame Nenner dieser drei Situationen ist Weiß-Sein in Entscheidungspositionen von Kulturproduktion. Mit größter Wahrscheinlichkeit sind sämtliche Redakteur_innen bei ZDFtivi Logo, welche die Kindernachrichten produzieren weiß. Und da sie sich auch nicht mit ihrem Weiß-Sein kritisch auseinandersetzen, werden sie dieses auch in ihrer Arbeit re-produzieren, sie werden Nachrichten für Kinder machen, welche bei den Kindern, die diese Nachrichten schauen, eine weiße Identität schaffen. Die Bilder der POC-Männer, die alle Terroristen sind, wird sich

in ihre Vorstellung von POC-Sein einschreiben und somit in der binären Opposition definieren, was Weiß-Sein ist - zivilisiert, demokratisch und nicht terroristisch. Ähnlich verhält es sich auch mit den weißen Filmemacher_innen aus der zweiten Situation. Sie reproduzieren das Bild in Filmen von POCs als Kriminelle; alternative Bilder von POCs, welche über eine stereotype Darstellung hinausgehen sind selten. Auch hier wird wieder im binären Spiegel Weiß-Sein konstruiert, als das "Normale", nicht kriminelle. Diese rassistischen Bilder, welche bereits von Kindheit an bei Weißen ansozialisiert werden und in einer langen Tradition kolonialer Ideologien stehen, prägen dann auch später das Denken der Erwachsenen. So kann es dann auch passieren, das Polizist_innen jahrelang glauben können, dass wenn POCs in Deutschland mit der gleichen Waffe und im gleichen Muster ermordet werden, dass dies mit dem kriminellen Milieu der POCs zu tun hat. Und da Kriminalität und Terrorismus nur mit POCs in Verbindung gebracht wird, ist diese Erklärung für den weißen Erwachsenen später viel näherliegend, als die Vorstellung Weiß-Sein mit Terrorismus, wie es der Fall beim Rechtsterrorismus in Deutschland ist, zu assoziieren. Das letzte Beispiel verdeutlicht den Zugang für POCs in die Kulturproduktion. Das weiße Verlagspersonal entscheidet, wessen Bücher, wessen Repräsentation - vor allem Selbstrepräsentationen - in den Mainstream eindringen dürfen und welche nicht. Geprägt von der Vorstellung das Weiß-Sein zivilisiert, nicht terroristisch und nicht kriminell ist, wird dieses Weiß-Sein oft unbewusst dann auch in der Kulturproduktion strukturell bevorzugt - durch eine selektive Wahrnehmung von POCs als unzivilisiert, terroristisch und kriminell wird ihnen die Fähigkeit anerkannte Kulturproduzent_innen zu sein abgesprochen. Ein Verlag kann hunderte von weißen Autor_innen haben, niemand würde auf die Idee kommen zu sagen, wir haben bereits einen weißen, heterosexuellen, christlich-säkularen, aus der Mittelschicht stammenden, nicht-disabled etc. Cis-Mann als Autor, einen weiteren können wir nicht haben.

Heute wissen Sozialforscher_innen, dass jene, welche die Möglichkeit haben sich selbst zu repräsentieren in der Gesellschaft auch eine volle Menschlichkeit zugesprochen wird. Jene, die diese Möglichkeit der Selbstrepräsentation nicht haben, sind dann der Ethik jener ausgeliefert, welche die Macht haben "Andere" zu repräsentieren und somit auch zu definieren. Stereotypische, undifferenzierte Darstellungen dienen dann dazu, bestimmte Gruppen zu de-humanisieren, sie als weniger Mensch zu betrachten, was dann ihre Diskriminierung, ihre strukturelle Benachteiligung und im Extremfall sogar ihr Töten als weniger schlimm oder tragisch macht. Zwei Ansätze können da in Deutschland positive Veränderung voranbringen, erstens eine unabhängige Institution, die - ähnlich wie das Britische OFCOM - Medienmonitoring macht und diskriminierende Sprache und Darstellungen versucht zu reduzieren und zweitens POCs in jene Bereiche der Kulturproduktion vordringenzulassen, die ihnen die Möglichkeit gibt ein differenziertes Bild von sich selber zu repräsentieren.

6. Was kann Deutschland von anderen lernen?

Großbritannien - Der Mord an Stephen Lawrence

In der Nacht des 22. April 1993 wurde Stephen Lawrence von mehreren Weißen Jugendlichen in einem Vorort im Londoner Südosten brutal überfallen, mit tödlichem Ausgang für das Opfer. Stephen Lawrence und sein Freund, beide Schwarz, warteten auf den Bus. Als sie sich etwas zuriefen, wurde Stephen mit „what, what, Nigger“ von einer Horde Weißer beschimpft. Stephen Lawrence wurde anschließend von der Gruppe angegriffen und niedergestochen. Er versuchte stark blutend zu flüchten. Sein Freund konnte die Polizei verständigen. Die vor dem Krankenwagen eintreffende Polizei, leistete keine Erste Hilfe. Die Polizei nahm auch niemanden fest, obwohl dies auf Grund von mehreren Aussagen möglich gewesen wäre. Ein Beamter hatte diese Aussagen auch schriftlich fixiert, diese Aufzeichnungen waren jedoch später verschwunden.

Die Polizei hatte beim Betreten der Szene einen Kampf zwischen rivalisierenden Jugendgangs gesehen, und nicht einen brutalen Überfall. Der Freund des Opfers, Duwayne Brooks, identifizierte einen der Täter bei einer Gegenüberstellung. Die Beamt_innen werteten dies jedoch ab, mit der Behauptung der Zeuge würde raten. Die polizeibekanntes Tatverdächtigen wurden fünfzehn Tage nach dem Mord verhaftet, jedoch aufgrund der nicht anerkannten Gegenüberstellung wieder freigelassen. Des Weiteren wurde ein Video sichergestellt, auf dem vier der Tatverdächtigen bei einem Treffen zu sehen waren, bei dem sie sich mit rassistischen Parolen brüsteten. Die Verfahren gegen die fünf Verdächtigen wurden damals frühzeitig eingestellt.

Ein Skandal den insbesondere anti-rassistische Gruppierungen in England nicht hinnehmen wollten. Auf ihre Initiativen hin und mit Unterstützung der Labour Party sowie durch das Engagement von prominenten Personen, konnten die Eltern von Stephen Lawrence 1997 die historisch einmalige öffentliche Untersuchung der Stephen Lawrence Inquiry zur Erhellung der Vorfälle in Gang bringen. Nach einer offiziellen Beschwerde der Familie gegen die Ermittler_innen konnten im Februar 1997 Beweise für Ermittlungsfehler erbracht werden. Bestätigt wurden „einschneidende Schwächen, Auslassungen und das Verstreichenlassen von Möglichkeiten“. Im Anschluss daran wurde von der damaligen Labour-Regierung eine die Stephen-Lawrence-Inquiry, unter Leitung von Sir William Macpherson ins Leben gerufen. Im Mai 2011 wurden zwei der Hauptverdächtigen erneut angeklagt, seit 14. November 2011 wird der Fall nun erneut vor Gericht verhandelt.

Der Macpherson-Report - Abschlussbericht der Stephen-Lawrence-Inquiry

Im Abschlussbericht der Untersuchungskommission wurde institutioneller Rassismus bei der Polizei und im Rechtssystem benannt und 70 Empfehlungen für entsprechende Reformierungen gemacht. Dies brachte eine landesweite Diskussion rassistischer Gewalt und Institutionellen Rassismus in Gang.

Der Report stellte fest, dass Stephen Lawrence „in einem unprovokierten Angriff von fünf weißen Jugendlichen“ getötet wurde. Der Hauptzeuge, der selbstverständlich in Panik war, wurde von der Polizei als „aggressiv und unangemessen agitiert“ beschrieben; die zwei Schwarzen Jugendlichen wurden als Bandengewalt gedeutet. Zudem muss die unterlassene

Hilfeleistung, Unterschlagung von Akten, Nichtanerkennung von Zeug_innenaussagen sowie Opfer-Täter-Verkehrung als institutioneller Rassismus gewertet werden.

Die Untersuchung erfolgte in drei Teilen: Der erste Teil fand an 59 Tagen in London statt. Die Tatverdächtigen und verantwortlichen Ermittler_innen waren vorgeladen, 88 Zeug_innen wurden gehört und tausende Seiten Protokoll erhoben. Der zweite Teil der Untersuchung bestand aus der Anhörung und Protokollierung von 148 Organisationen und Personen, die über Zeitungsannoncen dazu aufgefordert wurden, „ihre Besorgnis in Zusammenhang mit rassistisch motivierten Taten und ihre Vorstellungen über den zukünftigen Umgang mit solchen Fällen“ zum Ausdruck zu bringen. Der dritte Teil der Untersuchung hatte zum Ziel, die Einschätzungen der Situation in Süd-Ost-England anzutesten und fand dort an verschiedenen Orten in Form von öffentlichen Veranstaltungen statt.

Insgesamt wies die Untersuchung nach, dass das chronische organisationsbezogene Versagen, welches als „Institutioneller Rassismus“ bekannt wurde, nicht auf die Polizei beschränkt ist, sondern sich auch in anderen Institutionen wie etwa dem Wohnungswesen und der Schule bzw. dem Ausbildungsbereich findet (Agozino 2000; Back 1999).

Im Report selbst wird der Begriff „Institutioneller Rassismus“ bewusst nicht definiert. Folgende Passage kommt einer Definition am ehesten nahe:

„Institutioneller Rassismus ist der Vorgang durch den Menschen ethnischer Minderheiten systematisch diskriminiert werden durch eine Vielzahl von öffentlichen oder privaten Stellen. Wenn das Resultat oder die Folge von bestehenden Gesetzen, Gebräuchen oder Praktiken rassistisch diskriminierend ist, dann kann gesagt werden, dass institutioneller Rassismus stattgefunden hat. Obwohl Rassismus in weitverbreiteten Einstellungen, Werten und Annahmen verwurzelt ist, kann Diskriminierung unabhängig von der Absicht eines Individuums, welches die Arbeit in Institutionen ausführt, stattfinden. So kann der polizeiliche Umgang mit der Bevölkerung diskriminierend sein, ohne dass dies zugegeben oder bemerkt wird, und dies sogar unter der offiziellen Zielsetzung, Diskriminierung abzuschaffen. Wie dem auch sei, sind einige diskriminierende Praktiken eher das Produkt von unkritischem als von unbewusstem Rassismus. Das heißt, dass Praktiken mit rassistischem Ergebnis nicht ohne das Wissen der agierenden Person geschehen; sondern, dass die agierende Person es versäumt hat, die Konsequenzen seiner / ihrer Handlungen für Menschen ethnischer Minoritäten zu überdenken. Institutioneller Rassismus beeinflusst die Routine, mit der ethnische Minoritäten in ihrer Eigenschaft als Arbeitnehmer, Zeugen, Opfer, Verdächtige und Mitglieder der Bevölkerung behandelt werden.“ (Macpherson: 6.33)

Speziell in Bezug auf den Fall Stephen Lawrence besteht das Konzept des institutionellen Rassismus aus:

„Dem kollektiven Versagen einer Organisation, aufgrund der Hautfarbe, Kultur oder ethnischen Herkunft von Menschen, diesen eine angemessene und professionelle Dienstleistung anzubieten. Es kann in Handlungen, Einstellungen und Verhalten gesehen oder festgestellt werden, die durch unüberlegte Vorurteile, Ignoranz, Gedankenlosigkeit und rassistische Stereotypisierung zu Diskriminierungen führen mit Nachteilen für die Menschen einer ethnischen Minderheit. Es besteht fort aufgrund des Versagens der Organisation, seine Existenz und die Gründe dafür offen und adäquat durch Politik, vorbildliches Handeln und Führungsverhalten zu erkennen und auszusprechen. Ohne Erkennen und ohne Handlungen, die einen solchen Rassismus eliminieren, kann er als Teil des Ethos oder der Kultur einer Organisation fortbestehen. Er ist eine zerstörende Krankheit.“ (Macpherson: 6.34)

Forderungen des Macpherson-Reports

Es wurde auf Grundlage des Reports ein 70 Punkte-Katalog erstellt. Die Maßnahmen finden sich in folgenden Bereichen:

- Offenheit, Verantwortlichkeit der Behörden gegenüber demokratischen Prozessen und die Wiederherstellung von Vertrauen (11 Punkte)
- Definition eines rassistischen Vorfalls (3 Punkte)
- Berichtbarkeit und Aufnahme rassistischer Vorfälle und Verbrechen (3 Punkte)
- Gängige Praxen der Polizei und der Untersuchung rassistischer Verbrechen (5 Punkte)
- Einbeziehung der Familien von Opfern rassistischer Vorfälle (6 Punkte)
- Opfer und Zeugen (3 Punkte)
- Verurteilung rassistischer Verbrechen (13 Punkte)
- Training für Polizeikräfte: Erste Hilfe (3 Punkte)
- Training für Polizeikräfte: Bewusstseinsbildung im Hinblick auf Rassismus und Wertschätzung kultureller Vielfalt (7 Punkte)
- Beschäftigungsbedingungen, Disziplinarmaßnahmen und Beschwerden (5 Punkte)
- Polizeikontrollen und Durchsuchungen (4 Punkte)
- Anwerbung und Einstellung ethnischer Minderheiten (3 Punkte)
- Vorbeugung und die Rolle von Schulen (4 Punkte)

Nach dem Report

Zunächst fand der Report in der Öffentlichkeit Großbritanniens viel Zustimmung. Später wurde jedoch auch mehr und mehr Kritik laut. So wurde kritisiert, dass ein zu großes Anschuldigungsfeld²¹ geschaffen werde, was zu ausufernden Ermittlungen und personeller Überlastung der Ermittler_innen führen könne. Zudem wird kritisiert, dass Ermittler_innen mehr unter Anklage stehen würden als die Beschuldigten. Des Weiteren könnten tatsächliche Straftaten von POCs nicht mehr als solche beurteilt werden, da dies per se als rassistisch gewertet werden könnte. Dieser „Backlash“ gewohnter Weißer Abwehrstrategien im öffentlichen Diskurs, der in einer Art Gegenreport gipfelte, der das Vorhandensein von Rassismus bei der Polizei und dem Ermittler_innen-Team gänzlich verneinte, hatte die Kritik einzelner Maßnahmen und Gesetzesänderungen zum Abbau rassistischer Diskriminierung zur Folge. Derzeit wird in Großbritannien die Rücknahme einzelner Maßnahmen debattiert, so auch die verpflichtende Dokumentation von Personenkontrollen durch die Polizei, mit denen die Ergebnisse des Macpherson-Reports, wonach Schwarze Menschen proportional mehr im Straßenverkehr kontrolliert werden (racial profiling), nachgewiesen werden können.

²¹ Definition einer rassistischen Straftat: jedes Ereignis, welches von einem Opfer oder einer anderen Person als rassistisch empfunden wird.

Zusammenfassung und Beurteilung

Der Macpherson-Report hatte weitreichende Maßnahmen und Gesetzesänderung zum Abbau rassistischer Diskriminierung zur Folge. Dies fand unter weitreichender Einbeziehung verschiedener gesellschaftlicher Gruppen und einer umfassenden öffentlichen Diskussion um institutionellen Rassismus statt. Insofern ist der Macpherson-Report als ein Meilenstein im Prozess einer umfassenden Rassismusbekämpfung zu sehen. Der Bericht ist als eine Selbstkritik Großbritanniens zu sehen – als Kritik einer Kolonialmacht im Umgang mit ihrem Erbe. Dies ist, auch wenn historisch andere Bedingungen vorliegen, auf Deutschlandübertragbar..²²

Wie für Großbritannien bedeutet auch für Deutschland der Abbau institutionellen Rassismus, eine Veränderung der Politikpriorität. Dabei stellt sich immer wieder die Frage, ob dies von der Mehrheit der Bevölkerung unter den wirtschaftlichen Aspekten, auf die es im Kapitalismus ankommt, getragen werden wird. Zur Umsetzung einer umfassenden Antidiskriminierungspolitik ist eine Kehrtwende sowohl politisch als auch wirtschaftlich notwendig, die gleichzeitig großer Sensibilität bedarf.

7. Warum ein Aktionsplan?

Ein Aktionsplan gegen Rassismus und ethnische Diskriminierung zielt darauf rassistische Benachteiligungen und Ausgrenzungen in den Fluren der Verwaltung zu benennen und den damit verbundenen Handlungsbedarf zu definieren. Er soll Änderungen in Gesetzen und behördlichen Abläufen einleiten, die der rechtlichen, sozialen, politischen und kulturellen Gleichstellung und Teilhabe von People of Color dienen. Seine Erarbeitung und Umsetzung erfordert das offizielle Eingestehen vorhandener rassistischer Diskriminierung von Seiten politischer Entscheidungsträger_innen und eine Debatte über institutionellen Rassismus und seine Folgen. Eine Debatte, die nicht länger ihren Finger auf die von Rassismus Betroffenen richtet, sondern ihr Augenmerk auf Gesetze, Behördenabläufe, Angestellte und Entscheidungsträger_innen legt.

Welche Gesetze müssen geändert werden? Welche Behördenabläufe müssen überprüft, transparenter gestaltet oder gänzlich abgeschafft werden? Welche Vorschriften und Verhaltensregeln müssen Angestellte und Entscheidungsträger_innen befolgen? Das sind nur einige wenige Fragen, auf die ein Aktionsplan gegen Rassismus und ethnische Diskriminierung Antworten finden soll.

²² Auch Deutschland war eine Kolonialmacht, was gerne verschwiegen bzw. verharmlost wird. Dass heißt auch in Deutschland haben sich kolonial-rassistische Diskurse institutionalisiert. Diskurse über Migrant_innen und Deutsche of Color stehen in dieser Traditionen und stellen in vieler Hinsicht ein Kontinuum dar, wenngleich zum Teil in angepasster Form. Das Konstrukt der „Rasse“ wurde abgelöst durch das Konstrukt der Kultur und / oder Religion. Gleich geblieben ist die Spaltung in ein „Wir“ und die Anderen, und der Zuschreibung *eines* absoluten, die ganze Gruppe gleichermaßen betreffenden Charakters mit abgewerteten Eigenschaften. Legitimiert werden sollen damit stets Ausbeutungsverhältnisse, also Ungleichheiten die durch eine rassistische Brille als naturgegeben erscheinen. (Anmerkung der Redaktion)

Solch ein Aktionsplan setzt die politische Partizipation von People of Color und Migrant_innenselbstorganisationen voraus, seine Erarbeitung und Umsetzung dient dem Aufbau und der Stärkung ihrer Selbstbestimmung und Selbstorganisation.

Ein Landesaktionsplan gegen Rassismus und ethnische Diskriminierung soll politische Zugänge eröffnen und die Gleichstellung von Migrant_innen und People of Color zu einer verpflichtenden Querschnittsaufgabe in sämtlichen öffentlichen Einrichtungen machen.

Sein Erfolg oder Misserfolg hängt jedoch vom politischen Willen der Entscheidungsträger_innen ab. Ein Aktionsplan kann daher nur eine wichtige Strategie unter vielen sein, mit der wir gegen den rassistischen Alltag in Berlin vorgehen können.

8. Der Berliner LAPgR

Auf Empfehlung des Landesbeirats für Integrations- und Migrationsfragen beauftragte der Berliner Senat 2007 die Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales mit der Erstellung eines Landesaktionsplans gegen Rassismus und ethnische Diskriminierung (LAPgR) für Berlin. 2009 wurde der Landesantidiskriminierungsstelle (LADS) die Federführung für die Umsetzung des LAPgR übertragen. Sie nahm Kontakt mit zivilgesellschaftlichen Akteur_innen auf, lokalisierte Ansprechpersonen in den Senatsverwaltungen und gab eine Expertise in Auftrag.

Der Migrationsrat Berlin Brandenburg (MRBB) wurde dabei mit der Mobilisierung von Migrant_innenselbstorganisationen (MSO) und anderen Nichtregierungsorganisationen (NRO) sowie der Dokumentation ihrer Arbeitsergebnisse beauftragt. Hierfür organisierte der MRBB u.a. am 25.03.2010 eine erste Tagung, bei der über 100 Organisationen und Einzelpersonen gemeinsam einen Katalog mit über 380 Empfehlungen zum Abbau rassistischer und ethnischer Diskriminierung in den Senatsverwaltungen erarbeiteten²³. Ca. 40 dieser Empfehlungen sind in den am 15.03.2011 vom Berliner Senat verabschiedeten LAPgR²⁴ eingeflossen.

Aus zivilgesellschaftlicher Sicht ist das nicht ausreichend. Im Landesbeirat für Integrations- und Migrationsfragen wurde daher der Beschluss gefasst, die Gespräche über die Aufnahme weiterer Maßnahmen in den LAPgR zwischen zivilgesellschaftlichen Akteur_innen und Verantwortlichen in den Senatsverwaltungen fortzuführen. Zur Vorbereitung auf diese Gespräche organisierte der MRBB am 09.04.2011 eine weitere Tagung, bei der gemeinsam darüber entschieden wurde, welche der erarbeiteten Empfehlungen als nächstes in den LAPgR einfließen sollten²⁵. Im Sommer 2011 fanden dann die ersten Gesprächsrunden mit den Staatssekretär_innen zur Ausweitung des LAPgR statt. Lediglich die Senatsverwaltungen für Justiz und Bildung weigern sich, trotz selbst mitgetragener

²³ Die ausführliche Dokumentation der Entstehung und Erarbeitung der zivilgesellschaftlichen Empfehlungen zum LAPgR findet sich auf der Homepage des MRBBs: www.mrbb.de

²⁴ www.berlin.de/lb/ads/rassismus/lap/index.html

²⁵ Die Priorisierung der Zivilgesellschaftlichen Empfehlungen zum LAPgR sind auf der Homepage des MRBB zugänglich: www.mrbb.de

Beschluss im Landesbeirat, weitere Gespräche mit der Zivilgesellschaft zu führen so lange kein Finanzierungsplan für den LAPgR festgelegt wurde.

Tatsächlich hängt die Wirkkraft des LAPgR in entscheidendem Maße von den dafür zur Verfügung gestellten Mitteln ab, wenn auch nicht übersehen werden sollte, dass viele zivilgesellschaftlichen Empfehlungen abgelehnt wurden, die auch ohne zusätzlichen finanziellen Aufwand umzusetzen wären. Darüber hinaus zeigt die Arbeit am Berliner LAPgR, dass weitere politische Entscheidungsebenen einbezogen werden müssen, da zahlreiche Gesetzesänderungen und Maßnahmen in den Zuständigkeitsbereich des Bundes oder der Bezirke fallen.

Es bleibt also noch viel zu tun bis der erste Landesaktionsplan gegen Rassismus und ethnische Diskriminierung in Deutschland ein spürbarer Erfolg werden kann. Dabei hängen sowohl die Finanzierung, die Umsetzung als auch die Erweiterung des Maßnahmenkatalogs vom politischen Handlungswillen der Entscheidungsträger_innen ab, der –so zeigen die in der Broschüre wiedergegebenen Erfahrungen – nicht ohne hartnäckiges Engagement von Seiten der Zivilgesellschaft zu haben ist.

8.1 Zivilgesellschaftliche Empfehlungen für den Berliner Landesaktionsplan gegen Rassismus und ethnische Diskriminierung

8.1.1 Bereich Bildung²⁶

Senatsverwaltung für Bildung und Wissenschaft

Spätestens seit PISA- und dem UN-Bildungsbericht über Deutschland ist deutlich geworden, dass das bestehende Bildungssystem insbesondere Kinder aus sozial schwachen Familien sowie Kinder of Color benachteiligt.

1) Problemfeld: Kindertagesstätten (Kita)

Informationsrechte

Die Informationsrechte der Eltern mit kleinen Kindern sind eingeschränkt, da es keine umfassende Informationspflicht zu den bestehenden Angeboten und Möglichkeiten für Eltern of Color mit kleinen Kindern of Color gibt.

Empfehlung:

- Informationsrecht und -möglichkeit der Eltern verbessern (z.B. dass in Berlin für alle Kinder ab 6 Monaten Kitaplätze zur Verfügung stehen). Diese Informationen können Eltern (z.B. über Elternbriefe) zur Verfügung gestellt werden (siehe ANE - Elternbriefe als Beilage), die die Eltern mit der Geburt ihrer Kinder automatisch erhalten. Die Informationen sollen auch in den Sprachen verbreitet werden, die Eltern of Color mehrheitlich sprechen ²⁷.

Kitaangebote für die wachsende Anzahl von schichtarbeitenden und alleinerziehenden Eltern

Die bestehenden Kitaangebote haben in der Regel einen Betreuungsumfang, der nur tagsüber besteht. Das Betreuungsangebot für die wachsende Anzahl von spät, nachts oder in Wechselschichten arbeitenden Arbeitnehmer_innen ist sehr eingeschränkt.

Empfehlung:

- Das Kitaangebot für schichtarbeitende und alleinerziehende Eltern soll zeitlich ausgeweitet werden, d.h. das Betreuungsangebot der Kitas soll auf 12 Stunden oder 24 Stunden ausgeweitet und die Kitas, die das anbieten, finanziell unterstützt werden²⁸.

²⁶ Bei Bildung ist die Priorisierung, die am 09.04.2011 erfolgte wie folgt gekennzeichnet: (1) Kurzfristige Umsetzung; (2) Mittelfristige Umsetzung; Langfristige Umsetzung (3). Am 09.04.2011 wurde die Empfehlungen entweder priorisiert, spezifiziert oder ergänzt. (Anmnerkung des Herausgebers).

²⁷ (1) Eltern erreichen (Ansprechewege, Zugänge); (2) Polnisch, Kurdisch, Romanes und Bosnisch-Serbisch-Kroatisch, Französisch als weitere Sprachen.

²⁸ Schwerpunkt-Kitas einrichten, um in den Ortsteilen ein Angebot zu haben (Spezifizierung vom 09.04.2011)

Nicht erwerbstätige Eltern und Kitaplatzzuweisung

Nicht erwerbstätige Eltern werden bei der Kitaplatzzuweisung benachteiligt, da ihnen i.d.R. nur kürzere Betreuungszeiten genehmigt werden.

Empfehlung:

- Nicht erwerbstätige Eltern sollen bei der Kitaplatzzuweisung (zeitlicher Umfang der Betreuung) auf Wunsch Kitaplatze im vollen zeitlichen Umfang erhalten.

Ausgaben für Erziehung und Bildung der Kinder

Der Bildung wird durch die Politik (verbal) ein hoher Stellenwert zugewiesen. Die politischen Aussagen sind jedoch nicht konsequent, wenn es um die Finanzierung der Bildungsausgaben geht. So werden die Eltern bei Ausgaben ihrer Kinder für Kita und Schule finanziell nicht entlastet.

Empfehlung:

Die Ausgaben für Kinder in Kita und Schule sollen steuerlich absetzbar sein

2) Problemfeld: Schule

Sprachverbote

An mehreren Berliner Schulen ist die Nutzung von Mutter/Herkunftssprachen der Schüler_innen nicht erlaubt. Die Sprachverbote werden u.a. damit begründet, dass die Amtssprache der Bundesrepublik Deutschland Deutsch sei und jede/r Schüler/in dadurch verpflichtet sei, sich im Geltungsbereich der Hausordnung der Schule nur in dieser Sprache zu verständigen. Es wird auch darauf verwiesen, dass durch die Nutzung der „gemeinsamen deutschen Sprache“ dem Schulfrieden gedient werde.

Empfehlungen:

- Deutsch ist die Regelsprache in den Berliner Schulen. Den Schüler_innen dürfen jedoch in ihrer Freizeit – in der Schule – keine Einschränkungen bei der Nutzung ihrer Mutter-/Herkunfts- oder anderer Sprachen gemacht werden.
- Keine Belohnung von Schulen, die Sprachverbote (in unterschiedlicher Begründung) praktizieren.

Zusammensetzung der Klassen in Grundschulen und Gymnasien

In mehreren Berliner Gymnasien werden im 7. Jahrgang und auch mehreren Grundschulen, die Klassen überwiegend oder ausschließlich mit Schüler_innen nichtdeutscher Herkunftssprache gebildet. Die Begründung der Schulleitungen und der Senatsverwaltung für Bildung für diese Praxis (die Organisation von Fremdsprachenunterricht, des Religionsunterrichts sowie ausgeglichener Mädchen- und Jungenanteil) der 7. Klassen ist nicht befriedigend, da diese Praxis eine Segregation darstellt. In den siebziger Jahren hat die Ausländer_innenregelklasse, einen negativen Effekt für die Kinder gegeben. In den Ausländer_innenregelklassen findet eine Marginalisierung der Kinder auf der Lehrebene statt. Das verstärkt die Segregation.

Empfehlungen:

- Die Kriterien bei der Zusammensetzung der Klassen sind so zu ändern, dass es zu keiner Segregation der Schüler_innen of Color kommt. Vielmehr sollte darauf geachtet werden, dass eine gute Mischung (ethnische Herkunft, Religion, Leistungsfähigkeit der Schüler_innen) von der ersten Klasse an in den Klassen vorherrschen ²⁹.
- Der Senat wird aufgefordert, die Schulen darauf hinzuweisen, dass die Schule den gemeinsamen Unterricht aller Schüler_innen zu gewährleisten hat (§4 Berliner Schulgesetz). D.h., es ist alles zu unterlassen, was dem entgegensteht!
- Schulen sind aufgefordert, festgestellten Förderbedarf - Deutsch als Zweitsprache (DaZ) und anderen Förderbedarf im gleichen Klassenverband zu fördern (nicht getrennt). Eine andere Art der Organisation der Förderung der einzelnen Kinder ist wichtig. Der DaZ-Unterricht soll nicht parallel zum regulären Unterricht erfolgen, damit Kinder, die DaZ besuchen nicht benachteiligt werden. Der Senat weist die Schulen darauf hin, dass diese Praxis gegen das geltende Schulgesetz stößt und die Eltern müssen darüber durch z.B. Aushang, Informationsbrief und eine andere Art der Elternarbeit über ihre Rechte informiert werden.
- Sprachstandserhebungen sind mit dem Ziel durchzuführen, alle Kinder zu fördern.
- Es soll eine Monitoringstelle eingerichtet werden, die nach transparenten und nachvollziehbaren Gründen bei Bedarf eine (zeitweilige) Teilung der Klassen empfiehlt. Die Aufteilung der Klassen soll dokumentiert werden.
- Das Etikett „NdH“ (Nicht-deutscher Herkunftssprache) soll abgeschafft werden ³⁰.

Nicht Miteinbeziehung der Sprachen von People of Color in das Rahmenprogramm:

Berlin hat eine sehr heterogene Bevölkerung, mit vielen verschiedenen Sprachen. Das (Fremd-) Sprachunterrichtsangebot in Berliner Schulen spiegelt jedoch diese Pluralität nicht. Die Sprachen der meisten People of Color werden im Rahmenprogramm der Schule (sieht man vom Türkisch im Europaschulzweig ab) nicht als Bildungssprache berücksichtigt.

Empfehlung:

- Die Sprachen von People of Color werden als versetzungsrelevante Sprachen ins Curriculum aufgenommen ³¹.

Die Ausweitung des Fremdsprachenangebots

Die Sprachen von People of Color werden im Rahmen des Fremdsprachenunterrichts ungenügend bzw. nicht berücksichtigt. Wenn diese Sprachen in seltenen Fällen in den Schulen angeboten werden, ist dieses Angebot sehr stark auf die Kinder mit dieser Herkunftssprache fokussiert (Angebot als „Muttersprachenunterricht“). Für interessierte

²⁹ (1) Keine Segregation, Forderung nach vergleichbarer Klassen-Zusammensetzung, Überarbeitung der GSV → Aufnahme von Sanktionen, Monitoring (Spezifizierung vom 09.04.2011).

³⁰ (1) verzichtbar; (1) individuelle Sprachkompetenz anerkennen, Sprachstandserhebungen mit "weißen Bezirken" bzw. Brandenburg (Spezifizierung vom 09.04.2011).

³¹ (2) KMK-Initiative; (3) Zieldefinitionen erstellen (in Kooperation mit Universitäten, MSOs (Spezifizierung vom 09.04.2011)

Sprachanfänger_innen (aus anderen Sprachgruppen) gibt es somit keine Möglichkeit diese Sprachen zu erlernen.

Empfehlungen:

- Die Ausweitung des Fremdsprachenangebots (z.B. Türkisch als zweite Fremdsprache) darf nicht (nur) in Form von Muttersprachenunterricht erfolgen. Es müssen auch Angebote auch für Kinder ohne /oder geringe Türkischvorkenntnisse (oder auch in anderen Sprachen, als die gängigen wie Englisch, Französisch oder Spanisch) gemacht werden, damit es ein differenziertes Angebot gibt.
- Der Anspruch auf Muttersprache soll im Schulgesetz verankert werden!
- Der Muttersprachenunterricht soll beim Übergang in die Oberstufe, gleichberechtigt als zweite Fremdsprache anerkannt werden (für die zweijährige Oberstufe im Gymnasium)
- Die gleiche Qualität, wie für die anderen Sprachen, muss auch für diese Sprachen angewendet werden!

Fehlende Lehrer_innen of Color

Der Anteil der Lehrer_innen of Color spiegelt nicht die gesellschaftliche Realität in Berlin wider. Nach über einem halben Jahrhundert neuerer Zuwanderungs-Geschichte sind die Zugangskriterien für People of Color in den Schulen, als Lehrer_innen tätig zu werden, schwer. Vielfach erschweren nicht mehr zeitgemäße Auswahlkriterien, insbesondere Lehrer_innen, die hier studiert haben, die Aufnahme in den Schuldienst.

Empfehlungen:

- Mehr Lehrer_innen of Color müssen im Berliner Schuldienst eingestellt werden. In diesem Zusammenhang müssen die Zugangskriterien verändert werden. Der Anteil der Lehrer_innen of Color muss den gesellschaftlichen Anteil der People of Color widerspiegeln.
- Einführung des „Affirmative Action“ wie in den USA, bzw. Positive Maßnahmen (AGG). Bei gleicher Voraussetzung wird der/die Bewerber/in of Color bevorzugt eingestellt.
- People of Color zu sein sollte als ein Kriterium, als Zusatzqualifikation für Einstellung bewertet werden. Eine Besserstellung gegenüber den Anderen! (Umdrehung). Lehrer_innen müssen Diversity Kompetenz nachweisen.
- Im Ausland erworbene Abschlüsse sollen besser als bisher eine Anerkennung finden.
- Die Kampagne des Senats „Berlin braucht Dich“ ist zu begrüßen. Für den Bildungsbereich müssen jedoch nicht nur Interessierte angeworben werden, sondern es müssen für die Absolvent_innen in Kitas und Schulen Arbeitsplätze angeboten werden.

Diskriminierende Verhaltensweisen in der Schule

Schüler_innen und Eltern of Color erfahren aufgrund ihrer ethnischen Herkunft, Hautfarbe, Religion oder Behinderung, durch verschiedene Akteur_innen in der Schule (Schulleitung, Lehrer_innen, Mitschüler_innen, Eltern u.a.) diskriminierende Verhaltensweisen (z.B. verbale Beleidigungen, unterschiedliche Benotung, niedrige Schulempfehlung für weiterführende

Schulen, Ethnisierung von Konflikten, usw.)³²

Empfehlungen:

- Fort- und Weiterbildung zur Reflexion von Rassismus und Kritisches Weiß-Sein müssen als permanente und verbindliche Angebote in die Fort- und Weiterbildungsrahmenpläne aufgenommen werden (mindestens 1x jährlich).
- Umsetzung des Diskriminierungsschutzes nach der sog. Antirassismusrichtlinie muss auch im Bildungsbereich erfolgen.
- Qualifizierungseinheiten mit dem Ziel der Kompetenzerweiterung und Sensibilisierung zu den Themen Rassismus und Diskriminierung sind als Querschnittsthemen in die Ausbildung aufzunehmen. Neben Sensibilisierung gegen Rassismus ist auch die Wertschätzung von Vielfalt generell wichtig.
- Beim Thema Rassismus in der Schule soll bei Bedarf auch durch externe NGOs Hilfe und Unterstützung geholt werden³³. Der Senat soll zur Durchführung von Projekten einen Aktionsfond einrichten.
- Qualifizierungseinheiten mit dem Ziel der Kompetenzerweiterung und Sensibilisierung zu den Themen Rassismus und Diskriminierung sollen Querschnittsthemen in Unterrichtsfächern sein
- „Kultursensible“ Elternarbeit muss in die Lehrerausbildung und –fortbildung integriert werden und als verpflichtend gelten
- LISUM (Landesinstitut für Schulen und Medien Berlin-Brandenburg) soll auch Fortbildungen in Kooperation mit Expert_innen aus Antirassismusorganisationen, Migrant_innenselbstorganisationen oder muslimischen Einrichtungen anbieten.
- Ethikunterricht: Qualifikation der Lehrer_innen für Antirassismus und interreligiöse Diversity muss durch sensibilisierende, kompetenzerweiternde Qualifizierungseinheiten erweitert werden.
- Als Maßnahme zur Überprüfbarkeit und Gewährleistung der erstrebten Gleichbehandlung sollen bei zentralen Arbeiten (Mittlerer Schulabschluss/Abitur) die Namen der Schüler_innen anonymisiert werden. Diese Praxis soll als Standard in die Prüfungsverfahren integriert werden.
- Beauftragte für Antirassismus und Antidiskriminierung in der Schule sollen implementiert werden (bestimmte Stundenzahl, Freistellung der Qualifikation für die Stelle, Platz in der Schulkonferenz, gleichberechtigt mit Stimmrecht/Vetorecht). Diesen Lehrkräften sind entsprechende Qualifikationsangebote zu machen³⁴.
- Lehrer_innenkontrolle: Demokratisches Prinzip. Austausch über rassistisches Verhalten der Lehrer_innen soll zum Bestandteil bei Elternabenden werden. Eltern sollten ein Recht haben, mitzuentcheiden, wie kritikwürdige Lehrkräfte gewertet werden.
- Diskriminierung wegen Äußerlichkeiten muss sanktioniert werden, unabhängig, ob die Diskriminierung von den Schüler_innen oder dem Lehr-und Schulpersonal ausgeübt

³² (1) Thematisch spezifizieren, Vorschläge 55-58 müssen umgesetzt werden, siehe Ergebnisse juristisches Gutachten Prof. Susanne Baer (Spezifizierung vom 09.04.2011)

³³ (1) Kreis der NGOs erweitern, v.a. MSO (Spezifizierung vom 09.04.2011)

³⁴ (2) Fallbeispiele, die die Notwendigkeit demonstrieren.(Spezifizierung vom 09.04.2011)

wurde (z.B. Mädchen mit Kopftuch dürfen in den Schulen nicht diskriminiert werden). Die Verbote bzw. entsprechende Sanktionen sollen in die Schulordnung aufgenommen werden³⁵.

- Es soll ein Beschwerde- und Monitoringsystem unter Einbindung unabhängiger Strukturen geschaffen werden³⁶.

Stärkung der interkulturellen und interreligiösen Kompetenz der Schulen

Die Schulen sind Orte der Begegnung von Menschen unterschiedlicher Herkunft, Kultur, Religion. In einer Stadt wie Berlin ist diese Begegnung teilweise sehr intensiv. Die Kompetenz der Schulkolleg_innen (hier der Lehrkräfte, Sozialarbeiter_innen und weiterem nichtpädagogischem Personal) beim Umgang mit der vorhandenen Vielfalt vor Ort ist widersprüchlich bis gering.

Empfehlungen:

- Schule braucht eine Organisationsempfehlung. Es muss eine Perspektive gegen Rassismus für Vielfalt in der Gesellschaft geschaffen werden. Den Lehrkräften müssen interreligiöse, Diversity und antirassistische Kompetenzen vermittelt werden.
- Die Chancen kultureller, religiöser und weltanschaulicher Vielfalt sollen vermittelt und dies für die Arbeit der Institutionen nutzbar gemacht werden. Gleichzeitig müssen Instrumente entwickelt werden, zur konstruktiven Intervention in Konfliktfällen und zur Entwicklung eines Dialogs.
- Der Senat evaluiert die Praxis fächerübergreifender Unterrichtung der Themenfelder Weltreligionen, insbesondere der Islam, Islamische Geschichte, Impulse aus dem muslimischen und anderen religiösen Leben und der u.a. muslimischen Geschichte auf Europa und demnach auf Deutschland. Es sind die Ursachen für die Defizite zu analysieren und Maßnahmen zu ihrer Überwindung zu entwickeln. Der Senat verpflichtet sich dem Abgeordnetenhaus darüber zu berichten.
- Die Arbeit der Arbeitsgruppe Islam und Schule, die eine Handreichung erarbeitet hat, sollte weitergeführt werden. Allerdings sollte die Zusammensetzung gemeinsam mit dem Islamforum des Landes Berlin überprüft werden, damit eine höhere Akzeptanz auf Seiten der Muslime erreicht wird. Wünschenswert wäre die Fortführung der Arbeit im Sinne einer an schulische Strukturen angebotenen Clearingstelle, die in aktuellen Konflikten Mediationsarbeit organisieren kann. Ggf. könnte dies im Rahmen des Beschwerde-, Konflikt- und Krisenmanagements der Schulaufsicht geschehen. Entsprechende Ressourcen müssen von der Senatsverwaltung zur Verfügung gestellt werden.
- Der Senat stellt sicher, dass der Umgang mit religiöser und weltanschaulicher Vielfalt (im Sinne von Diversity) verpflichtend in die Ausbildung und Fortbildung von Lehrer_innen sowie Pädagog_innen und Erzieher_innen aufgenommen wird. Angesichts vielfältiger Vorurteile und Klischees in der Gesellschaft gegenüber dem Islam ist insbesondere auf eine verpflichtende Behandlung dieser Vorurteile in der Aus- bzw. Fortbildung zu achten. Offenheit für die Vielfalt weltanschaulicher und religiöser Lebensformen muss gestärkt und ein offener,

³⁵ Bei Einschulung und dann jährlich Hinweise an Schüler_innen (Spezifizierung vom 09.04.2011)

³⁶ (1) Unzulänglichkeit deutlich machen, Dokumentationspflicht, offizielle Beschwerdestelle, Informationen von Schulen an Eltern/Schüler_innen/Kolleg_innen, Teilnahme an Gremien (Spezifizierung vom 09.04.2011)

konstruktiver und wertschätzender Umgang mit Vielfalt gefördert werden. Ein Klima des Respekts und der Anerkennung in den Schulen muss ausgebaut werden, ohne die mit dem Zusammentreffen unterschiedlicher Lebensweisen verbundenen Probleme und Herausforderungen auszublenden. Lehrer_innen und Sozialpädagog_innen sollen besser in die Lage versetzt werden, auf Probleme und tägliche Herausforderungen, die mit dem Thema religiöse und weltanschauliche Vielfalt sowie Integration verbunden sind, angemessen reagieren zu können³⁷.

- Aktueller Verweis: Interreligiöse Kompetenz bezieht sich nicht nur auf Islam und Muslime. Es geht jedoch z.Zt. vorrangig um Muslime, weil die Gruppe der Schüler_innen islamischen Glaubens in den letzten Jahren insbesondere diskriminiert wurden. Die Aneignung, Anwendung und Vermittlung von Diversity Kompetenzen gehört heute zum gesetzlichen Auftrag vieler staatlicher Institutionen in Berlin. Der Alltag in diesen Institutionen ist aber, wenn es um das Thema Islam geht, oftmals geprägt von Unsicherheiten und weiter bestehenden Vorurteilsstrukturen. Insbesondere Pädagog_innen in Schulen benötigen praktische Hilfen für die pädagogische Praxis.

Klassenfahrten/Schulausflüge/Schulmaterialien

Obwohl Schulmaterialien zur Grundausstattung beim Lernen gehören müssten und Klassenfahrten sowie Schulausflüge aus pädagogischer Sicht ein wichtiger Teil des Schulbetriebs sind, ist die finanzielle Beteiligung der Eltern hierfür stetig gestiegen. Die Kosten für Klassenfahrten/Schulausflüge/Schulmaterialien stellen für viele Eltern eine hohe finanzielle Bürde dar. Auch die eingeschränkte Kostenübernahme für Lehrer_innen bei Klassenfahrten führte in den letzten Jahren zu einer Verringerung der Klassenfahrten.

Empfehlung:

- Klassenfahrten/Schulausflüge/Schulmaterialien sollen als Recht im Rahmen des Bildungsauftrages definiert werden. In strukturschwachen Gebieten sollen die Kosten (auch die der Lehrer_innen) vom Land übernommen werden

Schwache Position der Eltern gegenüber der Schule und Verwaltung als Institution

Die Eltern stehen in der Schule einer professionalisierten und spezialisierten Institution gegenüber. Sie erhalten sehr oft, die für sie wichtigen Informationen, (insbesondere bei Konfliktsituationen) nicht über die Lehrkräfte.

Empfehlungen:

- Im Schulamt soll ein/e professionelle/r Elternbeauftragte/r mit eigenem Stab eingesetzt werden (Parteilichkeit für die Eltern), mit Fachkompetenz und Schulung. Eltern sollen umfassend erfahren, welche Rechte sie haben.
- Schulen müssen durch entsprechende Maßnahmen in die Lage versetzt werden, diese Elternbeauftragte operativ, informativ und institutionell auszustatten (z.B. durch Senatsrundschriften in mehreren Sprachen)

³⁷ (1) Spezifikation; Abgrenzung "Islam" - "Islamismus", Umgang mit religiöser Vielfalt, Fokus auf Anerkennung (Spezifizierung vom 09.04.2011)

Intransparente Statistik

Die statistische Erfassung von rassistischen, antisemitischen und rechtsextremistischen Vorkommen in Schulen, auf Schulhöfen und Schulumfeldern bei der Bildungsverwaltung ist intransparent, da nicht bekannt ist, nach welchen Kriterien eine Zusammenstellung erfolgt.

Empfehlung:

- Alle Vorfälle sollen bekannt gemacht werden und in einem nachprüfbaren Erfassungsraster erfasst werden, um verlässliche Statistiken zu erhalten³⁸.

Qualitätserhöhung an Schulen mit vielen Schüler_innen of Color

Diese Schulen haben i.d.R. schlechtere Ausstattung und vielfach Überforderungssituation der Lehrer_innen. Die Schulen sind auch nicht in der Lage den Lehrplan den veränderten demographischen Gegebenheiten anzupassen.

Empfehlungen:

- Die Qualität des Unterrichts an Schulen mit vielen Schüler_innen of Color muss deutlich erhöht werden u.a. durch Eignungsprüfung der Lehrer_innen in bestimmten Abständen durch eine unabhängige Prüfstelle, mindestens alle fünf Jahre (Unterrichtsabnahme)³⁹
- Durch Kurse und Fortbildungen soll es eine positive Aufstiegsförderung für Lehrer_innen geben
- Der UNESCO-Beschluss soll als Richtschnur genommen und umgesetzt werden: Die Forderung „Bildung zur nachhaltigen Entwicklung“ als Querschnittsthema soll in die Schule aufgenommen und umgesetzt werden.
- Schulen mit Schüler_innen of Color sollen zu Profilschulen weiterentwickelt werden, in dem sie eine profilorientierte Ausstattung, mit einer fachspezifischen sozialpädagogischen Betreuung erhalten, mit besonders hochwertigen Angeboten, damit die Chancenungleichheit aufgebrochen wird.
- Klassenfrequenz in Schulen mit mehrheitlich Schüler_innen of Color soll gesenkt werden⁴⁰
- Lehrplan: Aufnahme der Deutschen Kolonialgeschichte in den Lehrplan (z.B. Hereroaufstand als Völkermord aufnehmen)⁴¹
- Lehrplan: Der Senat wird aufgefordert, die Migrationsgeschichte umfassend aufzuarbeiten: Es muss hervorgehoben werden, dass Deutschland seit Jahrhunderten ein Einwanderungsland war und ist. Die ethnische Herkunft in Deutschland ist sehr heterogen! Aber insbesondere die Arbeitsmigration seit den 1950er und 1960er Jahren ist aufzuarbeiten. Sie muss noch detaillierter untersucht werden (z.B. das „Wirtschaftswunder“ ist nicht „so“ entstanden) und im Schulunterricht behandelt werden. Hierbei ist auf die Fortführung kolonialer Muster hinzuweisen!

³⁸ (1) Extremismus-Begriff problematisieren (Spezifizierung vom 09.04.2011)

³⁹ Orientierung nach dem Fünf-Punkte-System bei Ärzten.

⁴⁰ (1) Ausweiten auf Sekundarschulen (Spezifizierung vom 09.04.2011)

⁴¹ (1) Rundschreiben der SenBWF anregen (gilt auch für Migrationsgeschichte – Spezifizierung vom 09.04.2011)

Neutralitätsgesetz

Im Jahr 2005 trat das „Neutralitätsgesetz“ in Berlin in Kraft. In der Öffentlichkeit wurden insbesondere die Teile diskutiert, die auf Verbot des Tragens weltanschaulicher bzw. religiöser Symbole/Kleidung Bezug nehmen. Durch das Gesetz werden auf vielschichtige Art und Weise rechtliche Fragen und Fragestellungen berührt. So steht das Gesetz im Spannungsfeld mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Gleichzeitig sind fehlende oder geringe Informationen zum Neutralitätsgesetz bei den Kindererzieher_innen, Lehrer_innen und Eltern festzustellen.

Empfehlung:

- Rundschreiben der Senatsverwaltung an alle Kitas und Schulen zum Neutralitätsgesetz (und seinen Grenzen!!) und die antidiskriminierungs-rechtlichen Vorgaben des AGGs. Die Herausgabe des Rundschreibens soll durch eine Pressemitteilung in allen Berliner und bezirklichen Medien bekannt gemacht werden.

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Formulierung von klareren Regeln im Lichte des Gleichstellungsrechts, um die Rechtslage zu verbessern.

Empfehlungen:

- Als Ausgangspunkt für eine Verbesserung der Rechtslage soll die europäische Richtlinie gegen Rassismus als Orientierung dienen.
- Das Verbot von und der Umgang mit Diskriminierung sollte zentral im Schulgesetz verankert werden
- Möglichkeiten schaffen zur effektiven und angstfreien Beschwerde für Menschen, die sich in der Schule diskriminiert fühlen, z.B. auch durch die Einrichtung unabhängiger Stellen in den Schulen⁴².
- Regeln für die unterstützende Tätigkeit von Verbänden⁴³
- Verbot der Maßregelung oder Viktimisierung im Fall von Beschwerden⁴⁴

⁴² (1) Argumentation entwickeln, warum das unzureichend ist (Spezifizierung vom 09.04.2011)

⁴³ Regeln für die unterstützende Tätigkeit von Verbänden stellen nach Art. 7 Abs. 2 RL 2000/43 sicher, „dass Verbände, Organisationen oder andere juristische Personen, die gemäß den in ihrem einzelstaatlichen Recht festgelegten Kriterien ein rechtmäßiges Interesse daran haben, für die Einhaltung der Bestimmungen dieser Richtlinie zu sorgen, sich entweder im Namen der beschwerten Person oder zu deren Unterstützung und mit deren Einwilligung an den in dieser Richtlinie zur Durchsetzung der Ansprüche vorgesehenen Gerichts- und/oder Verwaltungsverfahren beteiligen können.“ Vgl.: Gutachten „Schutz vor Diskriminierung im Bildungsbereich in Berlin aus juristischer Sicht“ im Auftrag der LADS Berlin, erstellt von Prof. Dr. Susanne Baer, LL.M., Berlin, im Dezember 2008, sowie das interne Diskussionspapier des Antidiskriminierungsnetzwerkes Berlin (ADNB des TBB) vom 11/2008.

⁴⁴ Ebda. Ein Verbot der Maßregelung oder Viktimisierung im Fall von Beschwerden gibt nach Art. 9 RL 2000/43 vor, dass Maßnahmen zu treffen sind „um den einzelnen vor Benachteiligungen zu schützen, die als Reaktion auf eine Beschwerde oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes

- Regelung zur Umkehr der Beweislast, falls plausibel dargelegt wird, dass eine Diskriminierung vorliegt⁴⁵
- Die Bekanntgabe der Rechte gegen Diskriminierung soll nach Artikel 10 RL 2000/43 als „Unterrichtung“ sichern, dass die gemäß dieser Richtlinie getroffenen Maßnahmen sowie die bereits geltenden einschlägigen Vorschriften allen Betroffenen in geeigneter Form bekannt gemacht werden. In Deutschland sind dies oft Pflichten zum Aushang solcher Regeln. In Schulen bietet es sich an, jenseits dieser passiven Möglichkeit der Kenntnisnahme aktivierende Vorgaben zu machen, also z.B. Lerneinheiten für dieses Thema festzulegen. Dabei bietet es sich an, entsprechend qualifizierte Organisationen der Zivilgesellschaft zu beteiligen, was auch die europäische RL 2000/43 in Art. 12 als Dialog mit NGOs ausdrücklich vorgibt.
- Neben Regeln z.B. auch Schulcoaching für Schulen, die aktiv gegen Diskriminierung angehen wollen, die ein besseres Miteinander bewirken können. Dies soll durch Landesprogramme finanziell oder personell unterstützt werden⁴⁶.

3) Problemfeld: Hochschulen/Universitäten

Professor_innen of Color sind an deutschen Hochschulen/Universitäten unterrepräsentiert

Obwohl die Anzahl der Studierenden People of Color an deutschen Hochschulen/Universitäten nicht gering ist, werden diese in der Besetzung akademischer Posten nicht im gleichen Maße berücksichtigt. Es existieren auch keine Gremien und rechtliche Vorgaben, die den Zugang von People of Color in die Hochschulen/Universitäten regeln.

Empfehlungen:

- mehr People of Color als Professor_innen an deutschen Universitäten: Quotenregelung für People of Color als Professor_innen und Affirmative Action nach US-amerikanischem Vorbild (bei gleicher Eignung wird nicht der/die Weiße Bewerber/in angestellt)⁴⁷

erfolgen.“ Hier bietet es sich an, nicht nur ein Viktimisierungsverbot zu statuieren, sondern konkret zu regeln, wie mit Beschwerden umzugehen ist.

⁴⁵ Ebda. Eine Beweislastregel soll nach Artikel 8 RL 2000/43, „gewährleisten, dass immer dann, wenn Personen, die sich durch die Nichtanwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes für verletzt halten und bei einem Gericht oder einer anderen zuständigen Stelle Tatsachen glaubhaft machen, die das Vorliegen einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung vermuten lassen, es dem Beklagten obliegt zu beweisen, dass keine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes vorgelegen hat.“ Nach Absatz 2 können Mitgliedsstaaten darüber hinausgehen. Denkbar wäre es also, in der besonderen Situation der Schule zu regeln, dass immer dann, wenn Schüler_innen darlegen, diskriminiert worden zu sein, Positive Maßnahmen (AGG) zur Aufklärung und Prävention ergriffen werden müssen, um auch den Verdacht, dass etwas vorgefallen sei, zu beseitigen, und nur personenbezogene Sanktionen, z.B. gegen Lehrende der Beweislastverteilung glaubhafter Darlegung und eventuellen Gegenbeweises, vorzunehmen. Das würde es Schulen ermöglichen, gegen Diskriminierung vorzugehen, ohne daraus sofort zwingend einen „Fall“ zu machen, in dem Einzelne sanktioniert werden, sondern als Institution Verantwortung zu übernehmen.

⁴⁶ Darlegen, warum das unzureichend ist (Spezifizierung vom 09.04.2011)

⁴⁷ Hinweis auf hiesige POC (Spezifizierung vom 09.04.2011)

- Antidiskriminierungsbeauftragte/r: Vetorecht bei Einstellung von Professor_innen, Mittelbau und studentischen Hilfskräften⁴⁸!

Nichtanerkennung von People of Color und Schwarzen Diskursen

Der wissenschaftliche Blickwinkel an den Hochschulen/Universitäten wird immer noch aus Weißen und teilweise auch rassistischen Positionen heraus geprägt. Das hat seine unmittelbaren Folgen in der Lehre und im Wissenschaftsbetrieb.

Empfehlungen:

- die volle, gleichberechtigte Anerkennung von People of Color und Schwarzen Diskursen: Policy für Fachbereiche und darin institutionell verankerte Vorschläge für die Lehrinhalte (postkoloniale Theorien in Lehrveranstaltungen und Literaturlisten berücksichtigen; Durchsetzung einer nicht-rassistischen, nicht-kolonialistischen Sprache in allen Lehrveranstaltungen und der wissenschaftlichen Literatur)
- die Thematisierung und Markierung von Weißen Positionen, Privilegien und von Rassismus in allen wissenschaftlichen Disziplinen

Rassistische Vorfälle an Hochschulen/Universitäten

Rassistische Vorfälle an Hochschulen/Universitäten haben für die Verursacher_innen in den seltensten Fällen Konsequenzen, da die Problematik vielfach verschwiegen, heruntergespielt bzw. verharmlost wird.

Empfehlungen:

- Disziplinarverfahren: rassistische Vorfälle müssen Folgen haben! (Eine Selbstverpflichtung der Universitäten ist notwendig). Auch die Fachbereiche müssen sich in Verantwortung fühlen: Bei Vorfällen muss eine öffentliche Entschuldigung, und eine Absichtserklärung erfolgen. Es muss durch eine Kontrollinstanz begleitet werden und bei Zuwiderhandlung muss eine Enthebung vom Amt erfolgen.
- Es muss ein Maßnahmenkatalog mit verschiedenen Handlungsfeldern benannt werden⁴⁹.

Kein/e eigenständige/r Rassismusbeauftragte/r und Anlaufstellen an den Hochschulen/Universitäten

Bei Diskriminierung und rassistischen Vorfällen haben die Betroffenen keine qualifizierte Unterstützung innerhalb der Hochschulen/Universitäten.

Empfehlungen:

- Rassismusbeauftragte und Anlaufstellen in den Universitäten einrichten⁵⁰

⁴⁸ Nach AGG an jeder Universitätspflicht, ist das so?, Beschwerdestelle für Universitätsangehörige, Fokus Bildungsinländer_innen (Spezifizierung vom 09.04.2011)

⁴⁹ 4-Schritte: Beschwerdestelle, Dokumentation, Bearbeitung, Sanktionen (Spezifizierung vom 09.04.2011)

⁵⁰ Vgl. als Vorbild: <http://www.antirassismus.uni-oldenburg.de/>

- Forderung nach „Rassismuswatch-Stationen“ an den Universitäten/Hochschulen, nach dem US-amerikanischen und britischen Muster als eine Anlaufstelle für alle, die sich rassistisch angegriffen oder diskriminiert fühlen. Diese Stationen müssen auch angemessen finanziell und personell ausgestattet werden⁵¹.

Berlinweite Studie zu rassistischen Vorfällen an den Hochschulen/Universitäten

Weder seitens der Hochschulen/Universitäten noch seitens des Berliner Senats ist bisher eine Studie erstellt worden, die als verlässliche Datenquelle für Interventionen und Maßnahmen dienen kann.

Empfehlungen:

- Erstellung einer Studie zu rassistischen Vorfällen an Berliner Hochschulen und dazu, welche Positionierungen an den Universitäten vorhanden sind (mit Hilfe einer anonymisierten Dokumentation).
- Der Senat wird aufgefordert, Hochschulen/Universitäten selbst zu verpflichten organisatorisch und institutionell mit Organisationen zusammenarbeiten, die auf dem Gebiet tätig sind.

8.1.2 Gesundheit

Senatsverwaltung für Gesundheit, Umwelt und Verbraucherschutz

Der folgende Text stellt eine leicht veränderte Version der im Rahmen des LAPgR von Seiten der Zivilgesellschaft entwickelten Empfehlungen zum Themenfeld Gesundheit vom 25.03.2010 dar. Am Originaltext vorgenommene Änderungen sowie Hinzufügungen werden als Fußnote ausgewiesen.

Interessierte Leser_innen seien auch auf das Dokument „Priorisierung der im Maßnahmenkatalog enthaltenen Empfehlungen der Zivilgesellschaft im Rahmen des Landesaktionsplanes gegen Rassismus und ethnische Diskriminierung (LAPgR)“ verwiesen, das 2011 veröffentlicht wurde (verfügbar unter www.migrationsrat.de). Es stellt einen weiteren Schritt im Arbeitsprozess des LAPgR dar.

1) Problemfeld: Zugang zu gesundheitlicher Versorgung

Bis eine Änderung der Krankenhausversorgung gewährleistet ist, muss die Praxis der Sozialämter, Leistungen nach SGB XII im Falle von Krankenhausaufenthalten zu streichen, angepasst werden. In entsprechenden Fällen dürfen Versorgungsansprüche nicht mehr gestrichen werden.

Sprachliche, kulturelle und infrastrukturell verankerte Barrieren behindern oft einen gleichberechtigten Zugang nicht-deutscher Muttersprachler_innen zur Gesundheitsversorgung. Darüber hinaus bestehen deutliche Defizite in der

⁵¹ Vgl. „AK UniWatch - Gegen Rassismus in Unseren Räumen!“ für eine rassismussensibilisierte Universitätslandschaft in Deutschland –siehe <http://akuniwatch.wordpress.com/>

Qualitätssicherung von Übersetzungsdienstleistungen im Gesundheitsbereich. Es besteht kein Anspruch auf Übersetzungen. Die Krankenversicherung übernimmt die Kosten nicht (siehe auch Problemfeld Gesundheitsberufe).

Für Menschen ohne gesicherten Aufenthalt in Deutschland, respektive ohne Krankenversicherung ist eine gesundheitliche Versorgung nicht ausreichend gewährleistet. Eine Notfallversorgung ist nur gelegentlich unter erschwerten Bedingungen möglich. Stationäre Behandlungen sind nicht gesichert. Es bestehen weitere Diskriminierungen in Bezug auf religiöse Elemente in gesundheitlichen Versorgungseinrichtungen für People of Color mit Behinderungen und Duldungsstatus.

Empfehlungen:

- Die Abschaffung des AsylbLG (Asylbewerber_innenleistungsgesetz) und volle sozialrechtliche Gleichstellung von Asylbewerber_innen mit Inländer_innen (Zugang zu SGB II Leistungen) ist schnellstmöglich umzusetzen. Die Stadt Berlin soll sich auf Bundesebene für die Abschaffung des AsylbLG einsetzen.
- Das Land Berlin muss weiter an der Einführung des anonymisierten Krankenscheins für Menschen ohne Papiere arbeiten. Eine Sicherstellung der medizinischen Versorgung von Menschen ohne Krankenversicherung und/oder gesicherten Aufenthalt in Deutschland muss gewährleistet werden⁵².
- Es bedarf der Sicherstellung und Finanzierung von Dolmetscher_innendiensten, Sprach- und Kulturmittler_innen bei Inanspruchnahme von Gesundheitsdiensten. Dazu fordern wir die Einführung von medizinisch und fachlich geschulten Übersetzungsdienstleistungen und eine nachhaltige Gewährleistung dieser Dienste (siehe dazu auch Handlungsfeld Gesundheitsberufe sowie Mittler_innendienste).
- Die Begleitung von Dolmetscher_innen muss bei Bedarf und auf Wunsch der Patient_innen immer ermöglicht werden.
- Die Einrichtung einer Koordinations-/Vermittlungsstelle für angemessene Dolmetscher_innendienste, sowie Sprach- und Kulturmittler_innen ist erforderlich. Sprachangebote in Berlin müssen ausgeweitet und an den Bedarf angepasst werden.
- Systematische und strukturelle Barrieren für People of Color müssen sowohl in den Gesundheitsangeboten als auch innerhalb der sozialen Leistungen identifiziert und abgebaut werden.
- Die Krankenhausversorgung in den Berliner Krankenhäusern muss besser auf die unterschiedlichen religiösen Bedürfnisse der Patient_innen abgestimmt werden. Dies betrifft insbesondere die Gewährleistung von Ernährung nach religiösen Vorschriften und die Krankenhausseelsorge. Der Senat soll sich für eine Umsetzung dieser Ansprüche entsprechend seinen Möglichkeiten einsetzen. Der Senat soll ein Konzept entwickeln, wie diesen Formen der Diskriminierung entgegen gewirkt werden kann.
- Bis eine Änderung der Krankenhausversorgung gewährleistet ist, muss die Praxis der Sozialämter, Leistungen nach SGB XXII im Falle von Krankenhausaufenthalten zu

52 Vgl. Flüchtlingsrat Berlin 2009: Menschenrechte kennen keine Grenzen, Stellungnahme zur Anhörung zum Asylbewerberleistungsgesetz am 04.05.2009. Online verfügbar unter <http://www.fluechtlingsrat-berlin.de/akmedizin.php#219>, sowie Groß, Jessika 2005: Möglichkeiten und Grenzen der medizinischen Versorgung von Patienten und Patientinnen ohne legalen Aufenthaltsstatus, Flüchtlingsrat Berlin (Hg.), online verfügbar auch unter <http://www.fluechtlingsratberlin.de/akmedizin.php#219>. [Beide Dokumente zuletzt gesichtet am 8. März 2010].

streichen, angepasst werden. In entsprechenden Fällen dürfen Versorgungsansprüche nicht mehr gestrichen werden⁵³.

- Staatliche Krankenhäuser sollen in ihrer Ausstattung auf christliche Symbole verzichten, um eine Gleichberechtigung und Offenheit anderer religiöser Gruppierungen zu gewährleisten und einer systematischen Nichtachtung und Diskriminierung von People of Color entgegen zu wirken.
- People of Color mit Behinderungen muss ein Behindertenausweis auch dann zugestanden werden, wenn sie als Geduldete in Berlin leben.
- Die Reflexion und Beseitigung von strukturellen Zugangsbarrieren und institutionellem Rassismus sowie die Bereitstellung von – wo notwendig und sinnvoll – spezifischen Angeboten für People of Color, sollte in von Seiten der Sen GUV formulierten Kriterien für Fördergeld- und Forschungsauftragsvergaben einen festen Platz einnehmen. So kann sichergestellt werden, dass „Antidiskriminierungsmainstreaming“ bzw. Anti-Rassismus-Mainstreaming zu einem unumstößlichen Faktor in der Organisations- und Angebotsentwicklung im Gesundheitsbereich werden.⁵⁴

2) Problemfeld: psychosoziale Dienste / psychologische Gesundheit

Angebote für psychische Gesundheit von People of Color stehen nicht ausreichend zur Verfügung. Niedrigschwellige Angebote im psychosozialen Bereich sind in Berlin nur ungenügend entwickelt. Es mangelt an mehrsprachigen und kultursensiblen Informationsmaterialien sowie an entsprechender Koordination vorhandener und auszubauender Dienstleistungen (z.B. zuverlässige Informationen über niedergelassene Psycholog_innen mit spezifischen Sprach- und Kulturkompetenzen)⁵⁵.

Es gibt zu wenig Expertise auf dem Feld transkulturelle Psychiatrie und Psychotherapie. Auf die unterschiedlichen Problemlagen verschiedener Gruppen von People of Color wird unzureichend eingegangen (z.B.: Flüchtlinge, Spätaussiedler_innen, Arbeitsmigrant_innen, etc.). Psychische Folgen von Diskriminierungen innerhalb Deutschlands werden unzureichend thematisiert und behandelt (siehe auch Handlungsfeld Datenlage zu Gesundheit und Migration).

53 Die Versorgung entsprechend religiöser Vorschriften wird im Falle eines Krankenhausaufenthalts zur Zeit häufig von Familienangehörigen gewährleistet, finanzielle Ansprüche auf Grundlage des SGB XXII verfallen jedoch nach derzeitiger Praxis mit dem Argument, die Versorgung sei im Krankenhaus gewährleistet, was für bestimmte religiöse Gruppen (insbesondere Menschen muslimischen Glaubens) jedoch nicht der Fall ist.

54 In der ersten Version des LAPgR vom 25.03.2010 war dieser Punkt noch nicht enthalten. Er wurde von Seiten der AG im Rahmen der Priorisierung und Konkretisierung der Empfehlungen entwickelt. (Vgl. auch Priorisierung der im Maßnahmenkatalog enthaltenen Empfehlungen der Zivilgesellschaft im Rahmen des Landesaktionsplanes gegen Rassismus und ethnische Diskriminierung (LAPgR), verfügbar unter migrationsrat.de)

55 Der Workshop stimmt allen Forderungen der Berliner Initiative in der Berliner Initiative aus dem Jahr 2008 zu. Vgl. Berliner Initiative 2008: Berliner Erklärung: Zur Notlage bei der psychologischen und psychotherapeutischen Versorgung von Menschen mit Migrations- und Fluchthintergrund. Online Verfügbar unter: <http://www.susi-frauenzentrum.com/pdf/berlinererklaerung.pdf> [zuletzt gesichtet am 8. März 2010].

Empfehlungen:

- Kultursensible und muttersprachliche psychologische Dienste und Möglichkeiten der kultursensiblen Psychotherapie müssen flächendeckend und entsprechend der gesprochenen Sprachen gewährleistet werden. Es muss eine bessere Qualitätsentwicklung und Sicherung in der psychosozialen Arbeit mit Migrant_innen umgesetzt werden. Fachlich geschulte Dolmetscher_innendienste müssen sichergestellt werden (siehe auch Problemfeld Mittler_innendienste und Problemfeld Gesundheitsberufe).
- Die Einrichtung eines zentralen Kriseninterventionsdienstes für People of Color mit oder ohne Fluchthintergrund, welches einen niedrighschwelligen Zugang zu psychologischen und psychosozialen Diensten ermöglicht, ist notwendig. Freie Träger, die psychologische Beratung, Krisenintervention und Psychotherapie im psychosozialen Kontext für People of Color mit oder ohne Fluchthintergrund bereitstellen, müssen nachhaltig gefördert werden. Eine Verbesserung der Kooperation von freien Trägern, niedergelassenen Psychotherapeut_innen und Krankenkassen, z.B. durch geregelten Informationsaustausch über Kostenübernahmen und Sprach- sowie Kulturkompetenzen, ist notwendig. Entsprechende Konzepte müssen zusammen mit in dem Feld arbeitenden Experten_innen der Zivilgesellschaft erarbeitet werden.
- Der ÖGD hat einen sozialkompensatorischen Versorgungsauftrag, nach dem er dort, wo akute Versorgungslücken bestehen, Abhilfe schaffen muss. Gerade im Bereich der Psychotherapie fehlen Angebote für People of Color, die aus Gründen der Sprache oder der spezifischen psycho-sozialen Biographie und Bedürfnissituation, nicht ausreichend versorgt sind. Hier besteht eindeutig eine Versorgungslücke, der unter den aktuellen Bedingungen sozialkompensatorisch zu begegnen ist. Die Sen GUV sollte diesbezüglich die Möglichkeit prüfen, analog zu über das SGB VIII finanzierten Kinder- und Jugendpsychotherapien, auch für Erwachsene über das SGB XII finanzierte Psychotherapien zu ermöglichen. Das sich aus dieser Konstellation ergebende Werkzeug, sollte von den öffentlichen Stellen eingesetzt werden, um der aktuellen Versorgungslücke, die für viele People of Color eine besondere Notsituation u.a. mit einer einhergehenden Gefahr der Chronifizierung darstellt, eine zeitnahe und für den Moment effektive Abhilfe entgegenzustellen. Langfristig müssen hier strukturelle Lösungen gefunden werden.⁵⁶
- Die Stadt Berlin soll eine niedrighschwellige Beschwerdestelle über niedergelassene Psychotherapeut_innen einrichten, wenn diese die Aufnahme von People of Color trotz zur Verfügung stehender Ressourcen und deutlichem Bedarf ablehnen bzw. ausschließen. Einfache Beschwerdeprozesse sind in diesem Kontext von besonderer Bedeutung⁵⁷.
- Innerhalb der Sen GUV sowie den nachgeordneten Einrichtungen und dem ÖGD mangelt es an Beschwerdestellen und einem transparenten Beschwerdemanagement sowohl für Mitarbeiter_innen, Auszubildende bzw. Bewerber_innen als auch für Nutzer_innen of Color, die rassistisch diskriminiert werden.⁵⁸

⁵⁶ Siehe Fußnote 51.

⁵⁷ Nicht alle Psychotherapeut_innen leiten Informationen über ihre Kapazitäten an die entsprechenden Stellen der Krankenkassen weiter, dem ist im Sinne einer flächendeckenden Gewährleistung psychologischer Dienste entgegen zu wirken.

⁵⁸ Siehe Fußnote 51.

- Es bedarf einer Förderung von Selbsthilfegruppen im Bereich psychosoziale Gesundheit.

3) Problemfeld Gesundheitsvorsorge und Informationslage Empfehlungen:

Auf den verschiedenen Gebieten der Information, Prävention und Versorgung muss für eine erfolgreichere Kommunikation gesorgt werden. Die Schaffung entsprechender Rahmenbedingungen ist notwendig. Es muss eine Konzeptentwicklung diesbezüglich stattfinden, die die Schnittstelle Gesundheit, Bildung, Arbeitsmarkt (z.B. Gemeindedolmetsche_innen, siehe Problemfeld Gesundheitsberufe) wirkungsvoll zusammenbringt. Eine solche Konzeptentwicklung soll vom Berliner Senat zügig in die Wege geleitet werden.

Umfassende mehrsprachige und kultursensible Informationsdienste und Materialien zum Thema Gesundheit müssen zur Verfügung gestellt werden (Z.B. zu Vorsorge, Impfungen, Schwangerschaftsbetreuung, etc.). Es muss gewährleistet sein, dass die Informationen die betreffende Bevölkerung auch erreichen (siehe Konzeptentwicklung oben).

Einzelne Projektförderungen genügen nicht, um der unzureichenden Informationslage und den Ansprüchen der Gesundheitsversorgung gerecht zu werden. Daher müssen Projekte, die auf Bedürfnisse von Hilfesuchenden eingehen, finanziell und nachhaltig abgesichert werden.

Das Schlagwort „interkulturelle Öffnung“ ist für die Bekämpfung von Diskriminierungen und Rassismus im Gesundheitsbereich nicht ausreichend. Eine Reflexion über konkrete Zugangsbarrieren von People of Color zu Gesundheitsversorgungen muss stattfinden, konkrete Maßnahmen müssen entwickelt und umgesetzt werden.

4) Problemfeld Gesundheitsberufe

People of Color sind in Gesundheitsberufen sowie in Bereichen der Verwaltung (Gesundheitsamt, Krankenversicherung) unterrepräsentiert. Nicht-fachlich geschultes Personal, sowie Familienangehörige von Patient_innen werden für Übersetzungsdienste in Anspruch genommen, welche sie aufgrund ihrer Qualifikation und/oder persönlichen Bindung an den/die Patient_in nicht adäquat leisten können. Es fehlt ein etabliertes Berufsbild für Kultur- und Sprachmittler_innen im medizinisch-psychologischen Bereich. Migrationserfahrungen sind keine ausreichende Qualifikation für kultur- und rassismussensible Arbeit.

Im Ausland erworbene Qualifikationen und Berufserfahrungen von People of Color werden nicht entsprechend anerkannt, Anerkennungsverfahren dauern lange und sind in ihrer Verfahrenslogik undurchsichtig. Dadurch wird z.B. der Zugang zu psychotherapeutischen Ausbildungen oder die Zulassung zu einer Approbationsprüfung erschwert.⁵⁹

⁵⁹ In der ersten Version des LAPgR vom 25.03.2010 hatte es an dieser Stelle noch geheißen: „Dadurch werden z.B. Niederlassungen erschwert.“ Diese Formulierung ist fehlleitend, existieren doch diverse Faktoren, die Niederlassungen erschweren. Die Verweigerung der Anerkennung einer Approbation bzw. das Nichtzulassen zur Ausbildung ist nur ein Teil davon.

Empfehlungen:

- Es müssen umfassende Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils von People of Color im Gesundheitsbereich stattfinden (siehe dazu ergänzend auch Problemfeld Mittler_innendienste und Forderungen aus dem Bereich Arbeit)
- Es sind strukturelle Bedingungen für die Umsetzung der von der Bundesregierung verabschiedeten „Eckpunkte zur Verbesserung und Anerkennung von im Ausland erworbenen Studien- und Berufsabschlüssen“⁶⁰ zu schaffen, um eine beschleunigte Anerkennung der im Herkunftsland erworbenen Studien- und Berufsabschlüsse sowie beruflicher Erfahrung zu erreichen. Gegebenenfalls sind Maßnahmen zu einer Anpassungsqualifizierung für Psychologen_innen bereit zu stellen, damit diese bspw. auch Zugang zu psychotherapeutischen Ausbildungen erhalten bzw. eine Approbation erhalten können.⁶¹
- Der Berliner Senat soll sich dafür einsetzen, dass bei der Vergabe von Praxisplätzen durch die Zulassungsausschüsse eine Quotierung für muttersprachliche psychologische Psychotherapeut_innen und Kinder- und Jugendtherapeut_innen eingeführt wird, um die Versorgung von Patient_innen, die eine Therapie in ihrer Muttersprache bedürfen, zu gewährleisten.
- Kultursensible Psychotherapie muss in das Curriculum der Hochschulausbildung mitaufgenommen werden.
- Aufbau von neuen Berufsbildern als Gemeindedolmetscher_innen, Sprach- und Kulturmittler_innen.
- Bekanntmachung und Informationsvermittlung zu Gesundheitsberufen und neuen Berufsfeldern der Gemeindedolmetscher_innen, Sprach- und Kulturmittler_innen unter People of Color (insbesondere unter Auszubildenden of Color).

5) Problemfeld: Mittler_innendienste im Gesundheitsbereich

Es bedarf unterschiedlicher Mittler_innendienste im Gesundheitsbereich. Zu trennen sind soziale Informationsdienste, die in Form von Lotsendiensten stattfinden, und insbesondere für eine verbesserte Informationslage und Vorsorge etc. wichtig sind, von spezialisierten Gemeindedolmetscher_innen mit kultursensibler Expertise für die konkreten Begleitungen.

Empfehlungen:

- Gemeindedolmetscher_innendienste, Lots_innenprogramme und Beratungsstellen müssen gefördert, ausgebaut und besser koordiniert werden. Die nachhaltige Förderung von Projekten, die zwischen Gesundheitsdiensten und People of Color

⁶⁰Vgl. Die Bundesregierung 2009: Eckpunkte zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung von im Ausland erworbenen beruflichen Qualifikationen und Berufsabschlüssen. Online Verfügbar unter: http://www.bmbf.de/pub/eckpunkte_erkennung_berufsabschluesse.pdf [zuletzt gesichtet am 8. März 2010].

⁶¹ In der ersten Version des LAPgR vom 25.03.2010 hatte es an dieser Stelle noch geheißen: „Gegebenenfalls sind Maßnahmen zu einer Anpassungsqualifizierung für eine Approbation für Psychologen_innen bereit zu stellen.“ Die Problematik besteht aber u.a. auch darin, dass außerhalb von Deutschland erworbene Studienabschlüsse nicht als ausreichend für eine Zulassung zu einer psychotherapeutischen Ausbildung anerkannt werden, zugleich jedoch auch keine Anpassungsqualifizierungsangebote gemacht werden und so der Zugang verweigert wird.

vermitteln, muss vom Berliner Senat gewährleistet werden, damit eine verbesserte Gesundheitsversorgung von People of Color erreicht wird.

- Mehr qualitative Lots_innen-Dienste und Programme im Gesundheitsbereich müssen implementiert werden.
- Die Stadt Berlin muss eine Infrastruktur für die Koordination unterschiedlicher verlässlicher Mittler_innendienste installieren und ihren Fortbestand gewährleisten. Informationen darüber müssen zentral gesammelt und zur Verfügung gestellt werden. Die Nähe zur entsprechenden Bevölkerung ist bei der Umsetzung zu beachten.

6) Problemfeld: Monitoring und Datenlage zu Gesundheit und Migration

Es gibt kein ausreichendes Monitoring zu Rassismus und Diskriminierungen im Gesundheitsbereich⁶². Insbesondere in der psychiatrischen Behandlung von People of Color mit Fluchthintergrund gibt es folgenschwere Fehldiagnosen. People of Color sind eine heterogene Bevölkerungsgruppe mit unterschiedlichen Bedürfnissen und Problemlagen. Bisherige Studien zum Thema Migration und Gesundheit sind nicht ausreichend. Es besteht ein Defizit insbesondere an strukturell angelegten Studien. Die stattfindende Forschung zum Bereich Gesundheit und Migration ist zu praxisfern. Die Frage von gesundheitlichen Folgen rassistischer Diskriminierungen ist in Deutschland und Berlin zu wenig beachtet⁶³.

Empfehlungen:

- Ein regelmäßiges Monitoring von Diskriminierungen im Gesundheitsbereich soll von der Stadt Berlin gefördert werden und von Organisationen der Zivilgesellschaft insbesondere Migrant_innenselbstorganisationen mit entsprechender Expertise durchgeführt werden. Mit Hilfe des regelmäßigen und praxisnahen Monitorings können konkrete Maßnahmen besser entwickelt und umgesetzt werden.
- Die wissenschaftliche Forschung zum Zusammenhang von Migration und Gesundheit soll besser gefördert werden, wobei insbesondere Praxisnähe und die Einbeziehung von People of Color in verantwortungsvollen Positionen des Forschungsprozesses zentral sein sollen.

⁶²Dies wird auch von kürzlich erschienen Studien zu Migration und Gesundheit mehrfach negativ angemerkt. Vgl. Heinrich Böll Stiftung 2009: Migration und Gesundheit: Dossier. Berlin, sowie Knipper, Michael und Bilgin, Yasar 2009: Migration und Gesundheit. Konrad Adenauer Stiftung, Berlin.

⁶³Nachweisbarkeit von Folgen rassistischer Diskriminierungen für die Gesundheit ist in anderen Europäischen Ländern schon erbracht worden. Vgl.: Frykman, Jonas (Hg.) 2006: DISCRIMINATION – A THREAT TO PUBLIC HEALTH Final report – Health and Discrimination Project. Swedish National Institut of Public Health, online verfügbar unter: <http://www.fhi.se/en/Publications/All-publications-in-english/Discrimination--a-threat-to-public-health/> [zuletzt gesichtet am 8. März 2010]. In Deutschland sind kürzere Ausführungen dazu nur selten. Vgl. z.B. Prasad, Nivad 2009: Gewalt und Rassismus als Risikofaktoren für die Gesundheit von Migrantinnen, in: Heinrich Böll Stiftung 2009: Migration und Gesundheit: Dossier. Berlin, S. 6-9.

8.1.3 Soziales

Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales

1) Problemfeld Wohnen

Der Anspruch auf einen Wohnberechtigungsschein (WBS) von People of Color mit Duldungsstatus in Berlin soll gewährt werden. Der rechtlich prekäre Status darf nicht als Argument für eine Ablehnung dienen.

Empfehlung:

- Die Praxis, People of Color mit Duldung keinen WBS auszustellen mit der Begründung, sie hätten ihren Lebensmittelpunkt nicht in Berlin, muss überprüft werden. Die bezirklichen Behörden (Bürgeramt) und Versorgungsämter sollen von der Senatsverwaltung angewiesen werden, den WBS beim Vorliegen der sonstigen Voraussetzungen zu erteilen - unabhängig vom aufenthaltsrechtlichen Status⁶⁴.

2) Problemfeld: Anwendung und Umsetzung bestehender Gesetze zum Schutz von Menschen mit Beeinträchtigungen

People of Color mit Behinderungen haben es nicht nur mit institutionellem Rassismus zu tun, sondern müssen unter dem Aspekt der Mehrfachdiskriminierung oft genug an mehreren Fronten kämpfen. Daher sollen bestehende Gesetze zum Schutz von Menschen mit Beeinträchtigungen angewendet und umgesetzt werden.

Laut BSG-Rechtsprechung haben diejenigen, die in einer Werkstatt für behinderte Menschen arbeiten, einen Anspruch auf staatliche Kostenübernahme des betrieblichen Mittagessens. Dieses Recht wird von den Bezirksamtern nicht anerkannt. Bestenfalls erhalten diejenigen diese Vergünstigung, die in Heimen untergebracht sind.

Menschen mit Beeinträchtigungen, die in einer Werkstatt für behinderte Menschen arbeiten und Lohn beziehen, haben Anspruch auf einen Freibetrag. Dieser Freibetrag unterschreitet allerdings den „normalen“ Freibetrag aus §§ 11, 30 SGB II und benachteiligt somit Menschen mit Beeinträchtigung. Angesichts des allgemeinen Gleichheitsgrundsatzes nach Art. 3 (1) GG gilt es „wesentlich Gleiches gleich und wesentlich Ungleiches ungleich zu behandeln“⁶⁵. Der allgemeine Gleichheitsgrundsatz bindet den Gesetzgeber als auch die vollziehende Gewalt und Rechtsprechung ein⁶⁶.

Nach § 136 (2) SGB IX hat in den Werkstätten für behinderte Menschen eine tolerante Betriebsordnung zu herrschen, die von der üblichen Ordnung im Arbeits- und Berufsleben abweichen. Das heißt, Menschen mit Beeinträchtigung müssen anhand ihrer zumutbaren

⁶⁴ Spezifizierung vom 09.04.2011: Die Arbeitsgruppe ist sich darüber einig, dass die höhere Priorität zunächst in der generellen Abschaffung des Duldungsstatus und damit die Angleichungen von Leistungen des Asylbewerberleistungsgesetzes auf die Leistungen nach SGB II erreicht werden muss. Die Einrichtung einer niedrighschweligen Beschwerdestelle seitens des Senats soll POCs im Bereich der Leistungsgenehmigung vor Benachteiligungen schützen bzw. gerade auf dem Gebiet des privaten Wohnungsmarktes im Benachteiligungsfall unbürokratisch Abhilfe schaffen.

⁶⁵ Vgl. BVerfGE 1, 14 <52>; 98, 365 <385>; stRspr

⁶⁶ Vgl. Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 18.01.2010 unter 2 BvR 906/09

Arbeitsleistung, z.B. ihrer Produktivität sowie ihrer Qualität bewertet werden. Laut § 138 (2) SGB IX wird die Beurteilung der Arbeitsleistung zur Bemessung des Arbeitsentgeltes zu Grunde gelegt. Nach bisheriger Praxis wird diese Bewertung der Arbeitsleistung intern durchgeführt.

Empfehlungen:

- Die Bezirksämter sollen von der Senatsverwaltung angewiesen werden, die staatliche Kostenübernahme betrieblicher Mittagessen für Angestellte von Werkstätten für behinderte Menschen unabhängig von deren Wohnsituation zu gewähren.
- Die Senatsverwaltung soll dafür Sorge tragen, dass der Paragraph §§ 82 (3) und 88 (2) SGB XII zugunsten des Paragraphen §§ 11, 30 SGB II weicht.
- Vor dem Hintergrund der Paragraphen § 136 (2) und § 138 (2) SGB IX und in Verbindung mit Art. 1 und 2 (1) GG wird die Senatsverwaltung angehalten, die Bewertung der Arbeitsleistung von Menschen mit Behinderung extern an unabhängige Dritte zu vergeben, um so eine objektive messbare Leistung zu erhalten.
- Einsatz von externen, unabhängigen Gutachtern zur Beurteilung der Arbeitsleistung in Werkstätten für Menschen mit Beeinträchtigungen ⁶⁷.
- Kultursensible Einstufungsmaßnahmen von Menschen mit Beeinträchtigungen ⁶⁸.

8.1.4 Bereich Inneres

Senatsverwaltung für Inneres und Sport

8.1.4.1 Polizei

Die hier vorliegenden Empfehlungen entsprechen dem Arbeitsstand der Arbeitsgruppe Inneres/Polizei vom September 2011. Sie unterscheiden sich sowohl im Aufbau als auch in den Formulierungen von den am 25.03.2010 veröffentlichten „Empfehlungen zum LAPgR in Berlin von Seiten zivilgesellschaftlicher Akteur_innen“ und spiegeln zum einen die Reaktionen auf den verabschiedeten LAPgR als auch gruppeninterne

⁶⁷ Ergänzung der Empfehlungen vom 25.03.2010 –vorgenommen am 09.04.2011- In der AG wurde darauf verwiesen, dass gerade im Bereich von Arbeitsleistung von Menschen mit Beeinträchtigungen das gängige Leistungsprinzip »gleicher Lohn für gleiche Arbeit« nur bedingt Anwendung finden kann, da eine Gleichbehandlung ohne Berücksichtigung der entsprechenden Beeinträchtigung in diesem Fall eher einer Ungleichbehandlung gleichkäme. Zudem wurde die Praktikabilität dieser Empfehlung kritisch beurteilt, da solche Gutachten nicht nur erhebliche Kosten verursachen würden, die sich u.U. auf die Bezahlung der tätigen Menschen mit Beeinträchtigungen auswirken, sondern möglicherweise das Gegenteil, nämlich eine dann durch den Gutachter begründete, geringer ausfallende Bezahlung, bewirken könnte. Als Vorschlag wurde deswegen die Bestellung bzw. kultursensible Sensibilisierung von bereits vorhandenen Ombudsmännern eingebracht.

⁶⁸ Als zusätzliche Empfehlung wurde in der AG der Hinweis erarbeitet, dass eine Kultursensibilität der Einstufungstests, die überhaupt darüber entscheiden, ob und in welchem Maße jemand als »Mensch mit Beeinträchtigungen« gilt, sichergestellt werden muss. Hierbei wird eine Selbstverpflichtung der Senatsverwaltung erwartet, bzw. eine Überprüfung der bereits bestehenden Testverfahren. Somit muss sichergestellt werden, dass der Faktor mangelnde Sprachkompetenz, bzw. andere kulturelle Faktoren nicht irrtümlich zu einer Feststellung oder Aberkennung einer Beeinträchtigung führen kann.

Diskussionsergebnisse wider. Zur leichteren Nachvollziehbarkeit der Entwicklung, der hier vorliegenden Empfehlungen wurden die Änderungen mit Fußnoten markiert, in den auf die entsprechenden Stellen in der Dokumentation vom 25.03.2010 verwiesen wird.

1) Problemfeld: Interne und externe Kommunikation ⁶⁹

Beispiel einer Pressemeldung auf der Internetseite der Berliner Polizei:

„Im Verlauf von Ermittlungen des Rauschgiftdezernates beim Landeskriminalamt Berlin im Auftrag der Berliner Staatsanwaltschaft gegen eine überwiegend aus türkischen Staatsbürgern bestehende Gruppe von Heroinhändlern wurden am 7. Januar im Berliner Stadtgebiet ein 49-jähriger Iraner und 41-jähriger Portugiese festgenommen und 25 Kilogramm Heroin beschlagnahmt. Ein Ermittlungsrichter erließ auf Antrag der Staatsanwaltschaft gegen beide Personen am 8. Januar Haftbefehl. Die weiteren Ermittlungen ergaben einen dringenden Tatverdacht der Beteiligung gegen vier Berliner Täter türkischer Nationalität im Alter zwischen 35 und 45 Jahren.“

Empfehlungen:

- Die Polizei verzichtet in ihrer Öffentlichkeitsarbeit grundsätzlich darauf, rassistische Zuschreibungen wie ethnische Merkmale, geographische Herkunft, Religion, Nationalität oder Sprache zu verwenden.
- Verbot von Pressemeldungen und Aussagen gegenüber Medien, die eine Verbindung zwischen ethnischer Herkunft, Staatsangehörigkeit, Hautfarbe oder Religion und strafrechtlich relevantem Verhalten herstellt, da dies rassistisch ist. Das Verbot darf keine Formulierungen von Ausnahmefällen enthalten.
- In Fahndungsfällen werden ausschließlich konkrete optische Merkmale genannt. Optische Merkmale sind nicht an rassistische Zuschreibungen zu binden (wie ethnische Merkmale, geographische Herkunft, Religion, Nationalität, Sprache). Wenn die Polizei sich entscheidet, über Hautfarbe Verdächtigenbeschreibungen zu formulieren, muss konsequent zu jeder Verdächtigen/ jedem Verdächtigen die Hautfarbe benannt werden.“

2) Problemfeld: Racial profiling ⁷⁰

Die Arbeitsgruppe „Inneres/Polizei empfiehlt die folgende Umsetzung der Allgemeinen Politischen Empfehlung NR. 11, I. Empfehlung der Europäischen Kommission gegen Rassismus und Intoleranz (ECRI). Die Umsetzung hat unter maßgeblicher Beteiligung von PoC und anderen Minoritäten zu erfolgen.

Empfehlungen:

- Klare Definition der rassistischen Praxis des „racial profiling“

⁶⁹ Überarbeitung und Erweiterung des Problemfelds 1): Rassistische Pressemeldungen (25.03.2010; S. 31)

⁷⁰ Überarbeitete und gekürzte Fassung des Problemfeld 4): Racial/Ethnic Profiling (25.03.2010, S. 32-34)

- Es sollen Analysen in Form wissenschaftlicher Studien vorgelegt werden, in denen untersucht wird welche Handlungsvorschriften, Weisungen und Gesetze ‚racial profiling‘ begünstigen. Es soll geprüft werden, inwiefern diese abgeschafft oder insofern verändert werden müssen, dass sie dem Ziel der Beseitigung von „racial profiling“ Rechnung tragen.
- Erhebung und Analyse von Daten über die Arbeit der Strafverfolgungsbehörden, insbesondere anhand von:
 1. Untersuchungen zu rassistischen Stereotypen in der Polizeiarbeit
 2. Kontrollformularen, die bei jeder anlass- und verdachtsunabhängigen Kontrolle gemäß §21 Abs.2 Nr.1a aa ASOG auszufüllen und als Durchschlag an die kontrollierte Person auszuhändigen sind. Hierfür werden die mehrsprachig vom Bundesministerium für Justiz bereitgestellten „Belehrungsformulare für festgehaltene Unverdächtige“ entsprechend überarbeitet und um folgende Punkte ergänzt:
 - 2.1. Name, Vorname und Dienstnummer der/des Beamten/In
 - 2.2. Uhrzeit, Datum und Ort der Kontrolle
 - 2.3. Gesetzliche Gründe der Kontrolle
 - 2.4. Ethnische Herkunft und/oder Staatsangehörigkeit der kontrollierten Person
 - 2.5. Verdachtsgründe (bzw. Anlass der Kontrolle)
 - 2.6. Angaben zur Situation (Kontrolle mehrerer Personen, für Ermittlungszwecke ggf. verwendbare Informationen)
 - 2.7. Ergebnis (bspw. keine Maßnahme, Geldstrafe, Verwarnung)
- Abschaffung und Verbot von „verdachts- und ereignisunabhängigen Kontrollen“ gemäß § 21 Abs.2 Nr.1 a) aa) ASOG, da diese „racial profiling“ begünstigen.
- Abschaffung der verdachtsunabhängigen Kontrollen bei Verstößen gegen aufenthaltsrechtliche Strafvorschriften gemäß § 21 Abs. 2 Nr. 1 a) bb) ASOG und Durchsuchungen gem. § 36 Abs. 4 Nr. 1 b) ASOG, da diese „racial profiling“ begünstigen.
- Auf Bundesebene setzt sich das Land Berlin für die Abschaffung des § 23 II Nr. 1 Bundespolizeigesetz (BPolG) und der §§ 163b Abs. 2 Strafprozessordnung (StPO)

3) Problemfeld: Verallgemeinerung des Terrorverdachts gegenüber

Muslim_innen⁷¹

Empfehlungen:

- Trennung des Terror(verdachts) von solch verallgemeinernden Kriterien wie Religion und hier insbesondere vom Islam
- Sämtliche Anti-Terror-Maßnahmen – einschließlich Razzien, Überwachungsmaßnahmen und Verhaftungen – müssen auf durch Tatsachen

⁷¹ Entspricht Problemfeld 5) (25.03.2010, S.34)

begründete Verdachtsmomente gestützt werden, d. h. sie dürfen nicht durch religiöse oder ethnische Stereotypen veranlasst sein.

- Es muss sichergestellt sein, dass alle Mitarbeiter_innen der Strafverfolgungsbehörden und Antiterrorereinheiten die religiösen und kulturellen Praktiken von Verdächtigen respektieren. Dies gilt uneingeschränkt ebenso für religiöse bzw. heilige Gegenstände und als heilig angesehene Orte.

4) Problemfeld: Fehlende Beschwerdestellen für Opfer rassistischer Polizeigewalt⁷²

Empfehlung:

- Entsprechend Art. 13 der Antifolterkonvention (CAT, 1975) ist eine institutionell von Polizei und Innenverwaltung unabhängige sowie mit hinreichenden Befugnissen und Ressourcen ausgestattete Kontrollinstanz einzurichten, der Mitglieder of Color und andere Minoritäten angehören. Die Einrichtung eines Beschwerdemanagements durch die Berliner Polizei selbst genügt diesen Anforderungen nicht. Eine solche unabhängige Polizeikommission muss vom Landesparlament eingerichtet und diesem gegenüber rechenschaftspflichtig sein. Die Mitglieder der Kommission müssen eigene Ermittlungen anstellen, Akten einsehen und Empfehlungen an die Staatsanwaltschaft aber auch die Innenverwaltung für disziplinarische Reaktionen aussprechen können. Den Betroffenen von Polizeigewalt muss ein Einsichtsrecht in die Akten der Kommission zustehen. Die Kommission berichtet jährlich über eingegangene Beschwerden wegen Diskriminierung von Seiten der Polizei unter Angaben folgender Punkte:

1. Eingangsdatum der Beschwerde
2. Anlass/Grund der Beschwerde
3. Ergebnis der Beschwerde

Als Vorbild kann hier etwa die Independent Police Complaints Commission (IPCC) für England and Wales dienen.

5) Problemfeld: Erhebung statistischer Daten⁷³

Empfehlungen:

- Keine Erhebung der Staatsangehörigkeit und des „Migrationshintergrunds“ bei Tatverdächtigen, da dies irreführend ist und rassistische Vorurteile begünstigt. Die in der polizeilichen Kriminalstatistik (PKS) vorgenommene Unterteilung der „Tatverdächtigen“ - Kategorie in „Tatverdächtige“, „Nichtdeutsche Tatverdächtige“ und „Tatverdächtige mit Migrationshintergrund“ wird aufgehoben.
- Der Oberbegriff „Hasskriminalität“ wird um das eigenständige Unterthema „rassistisch“ erweitert. Die hierfür notwendige Definition von rassistisch motivierten Straftaten wird unabhängig von „Rechtsextremismus“ formuliert.
- Die Kategorie „PMK-Ausländer“ wird nicht länger erhoben.

⁷² Überarbeitung von Problemfeld 6): Rassismus bei der Polizei (25.03.2010, S. 34-35)

⁷³ Überarbeitung von Problemfeld 3): Polizeistatistik (25.03.2010, S.32)

- Berlin nutzt hierfür die Möglichkeit der Bundesländer einzelne Zusatzdaten zu erheben und auszuwerten und setzt sich auf Bundesebene für die Umsetzung der oben genannten Punkte ein.
- Berlin setzt sich entsprechend der Gesetzesentwürfe Brandenburgs und Mecklenburg-Vorpommerns aus dem Jahr 2000 für die Einführung eines neuen § 224 a StGB (Körperverletzung aus niedrigen Beweggründen mit Tatbestandsmerkmalen der Rasse, Religion etc.) ein.

6) Problemfeld: Mangelnde Richtlinien bei rassistischen Vergehen ⁷⁴

Empfehlungen:

- Verbindliche Richtlinien des Innensensors zu rassistischen Vergehen unabhängig von „rechtsextremistischen Vergehen“. Diese enthalten eine Definition von „institutionellem Rassismus“ und „rassistischer und ethnischer Diskriminierung“ sowie Anweisungen darüber wie rassistische Beschwerden einzuordnen sind.
- Entsprechende Aus- und Fortbildungen sollen sicherstellen, dass rassistische Straftaten erkannt und richtig eingeordnet werden können.
- Regelmäßige Rundschreiben zu:
 1. Umgang und Einordnung rassistischer Vergehen
 2. „Kleiner Opfer- und Zeugenschutz“

7) Problemfeld: Diskriminierungsschutz ⁷⁵

Empfehlung:

- Die Polizei wird dazu verpflichtet ihr bekannt gewordene Fälle diskriminierender Einlasspraxis (in Clubs, Kneipen etc.) an das zuständige Gewerbeamt zu melden.

8) Problemfeld: Personalpolitik ⁷⁶

Empfehlungen:

- Analog dem Gender Mainstreaming werden Beförderungen abhängig von Fortbildungen zum Thema „Institutioneller Rassismus und Menschenrechte“ gemacht.
- In Anbetracht der derzeitigen Bemühungen People of Color verstärkt in den Polizeidienst aufzunehmen, gibt die Senatsverwaltung Studien zu Rassismuserfahrungen von Polizist_innen of Color in Ausbildung und Beruf in Auftrag.

⁷⁴ Überarbeitung des **Problemfeld 7): Mangelnde Richtlinien bei rassistischen Vergehen (25.03.2010, S. 35)**; beinhaltet auch das **Problemfeld 2): Kleiner Opferschutz (25.03.2010, S. 31)**

⁷⁵ Überarbeitung des Problemfeld 8): Mangelnde Kenntnisse des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (25.03.2010, S. 35)

⁷⁶ Überarbeitung des Problemfeld 9): Personalpolitik (25.03.2010, S. 36)

- Die Polizei als Arbeitgeber hat die Verwirklichung des AGG zu gewährleisten. §5 AGG verankert die Möglichkeit Positive Maßnahmen einzuführen, um bestehende Nachteile auszugleichen. Die Senatsverwaltung für Inneres und Sport legt in regelmäßigen Abständen dar, welche Positiven Maßnahmen ergriffen wurden, um ressortübergreifend in der Personalentwicklung die Verwirklichung des AGG zu gewährleisten.

9) Problemfeld: ressortübergreifende, antirassistische Schulungen der Mitarbeiter_innen ⁷⁷

Empfehlungen:

- Aus Sicht der Arbeitsgruppe „Inneres/ Polizei“ sind bei der Aus- und Weiterbildung folgende Inhalte unerlässlich:
 - 1) institutioneller und struktureller Rassismus
 - 2) „racial profiling“
 - 3) Erkennen und Einordnen rassistischer Straftaten
- Die Akteur_innen der Arbeitsgruppe „Inneres/Polizei“ wollen den Dialog mit der Senatsverwaltung weiterführen, bis die von ihr formulierten Essentials umgesetzt sind. Werden die Essentials jedoch nicht in das Maßnahmenpaket des LAPgR aufgenommen, dann verweigert die Arbeitsgruppe „Inneres/Polizei“ ihre weitere Zuarbeit zum LAPgR und entzieht dem Themenfeld Polizei ihre Legitimation.

ESSENTIALS (kurzfristig umzusetzen):

Problemfeld 1): Interne und externe Kommunikation

Problemfeld 2): Racial Profiling

Problemfeld 4): Fehlende Beschwerdestellen für Opfer rassistischer Polizeigewalt

Problemfeld 6): Mangelnde Richtlinien bei rassistischen Vergehen

⁷⁷ In der Dokumentation vom 25.03.2010, kein gesondertes Problemfeld. Lässt sich dem Problemfeld 4): Racial/Ethnic Profiling (25.03.2010, S. 33) und dem Problemfeld 7): Mangelnde Richtlinien bei rassistischen Vergehen (25.03.2010, S.35) entnehmen.

8.1.4.2 AUSLÄNDERBEHÖRDE / Landesamt für Bürger und Ordnungsangelegenheiten (LABO) ⁷⁸

1) Problemfeld: Wenig Sprachenkompetenz der Sachbearbeiter_innen, schlechte Verfügbarkeit von Dolmetscher_innen

Empfehlungen:

- Ein „Recht auf Verständigung“ muss durch die Senatsverwaltung für Gespräche in der Ausländerbehörde (ABH) etabliert werden. Qualifizierte Dolmetscher_innen müssen bei allen wichtigen Verfahren in der ABH anwesend sein.
- Eine Öffnung der ABH für weitere Arbeitssprachen außer Deutsch. Besonders die Arbeit mit Menschen aus verschiedensten Ländern kann durch mehrsprachige Mitarbeiter_innen verbessert werden. Dieser Realität muss bei Neueinstellungen und Umbesetzungen von Mitarbeiter_innen Rechnung getragen werden.
- Wichtige Informationen zu Regelungen und Prozessen, die für die Klient_innen wichtig sind, müssen auf mehrsprachigen Informationsblättern in der ABH verfügbar sein. Hierdurch können zumindest erste Lücken in der Informationsversorgung der Klient_innen durch die ABH geschlossen werden.

2) Problemfeld: Zu wenig Klient_innenorientierung bei den Sachbearbeiter_innen

Empfehlungen:

- Emails zu Terminabsprachen müssen verlässlich beantwortet werden und die Mitarbeiter_innen müssen auch telefonisch erreichbar sein.
- Viele Klient_innen müssen aufgrund nachlässiger Organisation der ABH lange Wartezeiten in Kauf nehmen. Dieses Verhalten der ABH ist respektlos. Die Wartezeiten müssen durch die Neueinstellung von Sachbearbeiter_innen verkürzt werden.
- Die ABH muss ihre Selbstverpflichtung zur Verbesserung der Kund_innenorientierung ernsthafter als in der Vergangenheit verfolgen (siehe Mitteilung zur Kenntnisnahme des Senators für Inneres an das Abgeordnetenhaus von Berlin vom 04.05.2005, Drucksache 15/3953). Das Selbstverständnis der ABH als zentrale Dienstleistungsbehörde ist gemessen an der Klient_innenorientierung. Diese ist zurzeit unverständlich und muss klient_innen-freundlicher werden.
- Die Schaffung einer Empfangsmentalität in der ABH fördern.
- Hierzu würde es oft schon helfen, die üblichen Regeln der Höflichkeit gegenüber den Klient_innen einzuhalten.

⁷⁸ Vgl. Gudermuth, Kerstin (2006): Externe Evaluation der Serviceangebote der Ausländerbehörde Abteilung IV B (Nöldnerstraße) für Zuwandernde und in Berlin lebende Migrant/innen. Ergebnisse der Evaluation, Berlin.

3) Problemfeld: Wenig interkulturelle Kompetenz der Sachbearbeiter_innen, Respektlosigkeiten und Unterstellungen gegenüber den Klient_innen

Empfehlungen:

- Den Sachbearbeiter_innen muss interkulturelles Verständnis vermittelt werden. Verschiedene Workshops (z.B. zu Themen wie Critical Whiteness, Islamophobie), die von qualifizierten Migrant_innenorganisationen angeboten oder empfohlen werden, können zu einem besseren Verstehen führen und Spannungen zwischen Klient_innen und Sachbearbeiter_innen abbauen.
- Ein klares Absehen von haltlosen Vermutungen und Unterstellungen über den Zweck von Lebensgemeinschaften, Schwangerschaften und Aufenthaltszwecken von Seiten der Sachbearbeiter_innen.
- Diversity Kompetenzen und das Bemühen um die interkulturelle Öffnung muss bei Neueinstellungen und Beförderungen ein zentrales Entscheidungskriterium sein ⁷⁹.

4) Problemfeld: Verdeckte Diskriminierung bestimmter Klient_innengruppen, Andersbehandlung von Klient_innen nach ihrer Herkunft, Generalverdächtigungen

Empfehlungen:

- Sachbearbeiter_innen müssen bei ihrer Arbeit objektiv bleiben. Vorverurteilungen aufgrund physischer Merkmale sind strengstens zu unterlassen. Jede/r Klient/in muss als Individuum wahrgenommen werden und hat ein Recht auf vorurteilsfreie Behandlung.
- Die ABH muss die Anliegen der Klient_innen ohne Vorbehalte ernst nehmen und darf nicht auf dem Grundsatz des Generalverdachts agieren. Auch Falschaussagen von einigen Klient_innen dürfen nicht zu einem Generalverdacht gegen andere Klient_innen führen.

5) Problemfeld: Schutz der Familie, Schutz von Lebenspartnerschaft, Schutz im Trennungsfall

Empfehlungen:

- Die Familienzusammenführung von Menschen mit Aufenthaltserlaubnis muss durch die ABH gefördert werden. Das schließt auch Familienzusammenführungen im Zuge von Umverteilungen innerhalb Deutschlands ein. Die Ermessensspielräume müssen von den Sachbearbeiter_innen positiv genutzt werden.
- Die ABH muss die Privatsphäre von binationalen Ehen anerkennen und auf die entwürdigenden Verhöre und Hausbesuche der Lebenspartner/in verzichten. Die binationalen Ehen müssen gleichgesetzt und respektiert werden. Die Beurteilung der Güte einer Ehe darf nicht von den subjektiven Kriterien eines/r Sachbearbeiter/in

⁷⁹ Problemfeld 1-3 wurde bei der Priorisierung am 09.04.2011 für die kurzfristige Umsetzung empfohlen.

abhängen. Außerdem darf eine Verweigerung von Verhören und Hausbesuchen durch die Ehepartner_innen nicht zu Nachteilen führen.

- In Trennungsfällen müssen die Probleme der Lebenspartner/in mit schwieriger Aufenthaltserlaubnis von der ABH ernst genommen werden. Die schwierige persönliche Situation vieler Lebenspartner_innen muss bei der Vergabe einer neuen Aufenthaltserlaubnis positiv berücksichtigt werden. Eine Änderung des Anspruchs auf eine eigene Aufenthaltserlaubnis nach sechs Monaten würde die Situation verbessern. Ein von dem /der Partner/in unabhängiger Aufenthaltstitel ist eine weitere Möglichkeit.
- Bei traumatischen Erlebnissen in der Ehe müssen kompetente sozial-psychiatrische Dienste (in der Muttersprache) zur Hilfe herangezogen werden und ihre Erkenntnisse von den Sachbearbeiter_innen ernst genommen werden.
- Der verdeckte Sexismus von Sachbearbeiter_innen der ABH muss durch Workshops thematisiert werden. Hier könnte auch eine speziell geschulte Frauensachbearbeiterin weiterhelfen ⁸⁰.

6) Problemfeld: Keine Möglichkeit zur Beschwerde über Rassismus und ethnische Diskriminierung, keine zentrale Dokumentation von Vorfällen in der ABH, keine Sanktionen gegen auffällige Sachbearbeiter_innen

Empfehlungen:

- Die Schaffung einer unabhängigen Antidiskriminierungsstelle zur Beschwerde über Rassismus und ethnische Diskriminierung in den Senatsverwaltungen würde zu einem funktionierenden Beschwerdemanagement führen. Des Weiteren könnte diese Stelle auch die Dokumentation übernehmen und regelmäßige Berichte über Vorfälle verfassen.
- Sachbearbeiter_innen, die wiederholt Klient_innen Rechtsansprüche nicht gewährt haben, sollten in eine andere Abteilung versetzt werden ⁸¹.

7) Problemfeld: Schlechte Akzeptanz von Fiktionsbescheinigungen im Alltag von People of Color

Empfehlungen:

- Die Ausgabe von Fiktionsbescheinigungen durch die ABH muss eingestellt werden. Die vorhandenen Fiktionsbescheinigungen müssen durch bekannte Aufenthaltserlaubnisse mit gleicher Gültigkeitsdauer ausgetauscht werden.
- Bis zur Abschaffung der Fiktionsbescheinigung, sollte diese in einem Pass vermerkt werden und nicht als loser Zettel ausgegeben werden ⁸².

⁸⁰ Problemfeld 4-5 wurde bei der Priorisierung am 09.04.2011 für die mittelfristige Umsetzung empfohlen.

⁸¹ Problemfeld 6 wurde bei der Priorisierung am 09.04.2011 für die kurzfristige Umsetzung empfohlen.

⁸² Problemfeld 7 wurde bei der Priorisierung am 09.04.2011 für die mittelfristige Umsetzung empfohlen.

8) Problemfeld: Gebührensystem der ABH für Asylbewerber_innen und Menschen mit Duldung

Empfehlung:

- Ein grundsätzlicher Wegfall jeglicher Gebühren für Asylbewerber_innen und Menschen mit Duldung, da diese Klient_innen nur über sehr beschränkte finanzielle Mittel verfügen⁸³.

9) Problemfeld: Keine Unterstützung bei Sprach- und Integrationskursen durch die ABH

Empfehlung:

- Bessere Vermittlung durch die Sachbearbeiter_innen in Kurse und zusätzliche Finanzierung des Angebots durch das Land Berlin.

10) Problemfeld: Stigmatisierung von Klient_innen bei der Wahl der Beschäftigungsmöglichkeit, Probleme mit kurzen Studienvisa

Empfehlungen:

- Die Sachbearbeiter_innen müssen mehr Gebrauch von der Möglichkeit einer Aufenthaltserlaubnis zum Zwecke der Ausbildungsaufnahme und des Studiums machen. Dieses dient dem Ziel der Qualifizierung und Integration von vielen jungen People of Color.
- Die ABH muss eine bestmögliche Chancengleichheit im Rahmen der Gesetze schaffen. Es ist möglich, jungen Menschen of Color einen Aufenthaltstitel zum Zwecke einer Ausbildung oder eines Studiums auszustellen. Die ABH soll von dieser Möglichkeit in Zukunft mehr Gebrauch machen.
- Aus- und Fortbildungsmaßnahmen müssen in Bezug auf die Aufenthaltserlaubnis gleichgesetzt werden und auch für People of Color in gleicher Art gefördert werden.
- Studienvisa müssen den Zeiträumen des Studienfachs angepasst werden.

11) Problemfeld: Beschneidung der individuellen Freiheit von Asylbewerber_innen und Menschen mit Duldung durch die Residenzpflicht

Empfehlungen:

- Abschaffung der Residenzpflicht für Asylbewerber_innen und Menschen mit Duldung und somit bessere Möglichkeiten zur persönlichen Entfaltung ermöglichen.
- Beendigung der Kriminalisierung von People of Color durch Verfahren wegen Verletzung der Residenzpflicht.

⁸³ Problemfeld 8 wurde bei der Priorisierung am 09.04.2011 für die langfristige Umsetzung empfohlen.

12) Problemfeld: Entscheidungspraxis der Sachbearbeiter_innen für Klient_innen of Color ist oft unklar

Empfehlungen:

- Jegliche Entscheidungen der Sachbearbeiter_innen müssen den Klient_innen schriftlich und mit Begründung ausgehändigt werden, damit diese eine Chance zur Klärung des Sachverhalts bekommen und ihre Rechtsansprüche wahren können.
- Einspruchsmöglichkeiten müssen auch ohne Gerichtsverfahren ermöglicht werden.
- Ermessensspielräume müssen bei der Entscheidungsfindung positiv berücksichtigt werden⁸⁴.

8.1.5 Bereich Arbeit

Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales

1) Problemfeld: erster Arbeitsmarkt

Die Vertreter_innen der NGOs bemängeln die Tatsache, dass People of Color häufiger erwerbslos sind und überproportional in unqualifizierten und prekären Arbeitsverhältnissen anzutreffen sind. Der Arbeitsmarkt weist eine Ethnifizierung auf, so dass People of Color Arbeit vorrangig in bestimmten, meist unteren Segmenten anzutreffen sind.

Auch auf die Problematik (hoch)qualifizierter People of Color, die häufig aufgrund von Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt abwandern, beziehen sich viele Stimmen der NGO – Vertreter_innen.

Neben dem biologischen und kulturellen Rassismus, der die Stigmatisierung und Ausgrenzung auf dem ersten Arbeitsmarkt bestimmt, erweist sich der anti-islamische/-muslimische Rassismus als besonders effektiv. Das Neutralitätsgesetz stellt für uns NGO-Vertreter_innen par Excellence eine institutionalisierte rassistische Praktik dar.

Empfehlungen:

- Über innovative und besonders nachhaltige Programme müssen strategische Partner_innen in der Wirtschaft sensibilisiert und gewonnen werden. (Sensibilisierung im Hinblick auf die Tatsache, dass die wirtschaftliche Zukunft Berlins - mit Blick auf den demographischen Faktor - von einer herkunftsneutralen Beschäftigungspolitik abhängt).
- Förderpreise für Unternehmen, die integrative Personalpolitik betreiben.
- Einbeziehung von Migranten_innenselbstorganisationen in wirtschaftliche Bündnisse. Ein deutlicher Fokus sollte auf der Einbeziehung von MSOs als Interessenvertreter der POC liegen. Diese Einbeziehung kann nicht punktuell, sondern muss eine

⁸⁴ Problemfeld 9-12 wurde bei der Priorisierung am 09.04.2011 für die mittelfristige Umsetzung empfohlen.

kontinuierliche sein. Neben der Präsenz von MSOs in Wirtschaftsbündnissen wird auch die gezielte Förderung ihrer Infrastrukturen empfohlen ⁸⁵.

- Umsetzung der Empfehlungen wirtschaftlicher Bündnisse (z.B. AG- Migration ⁸⁶).
- Weiterführung der Stellen im öffentlich geförderten Beschäftigungssektor (ÖBS), mit fester Quote für People of Color bei gleichzeitiger Herabsetzung der Zugangsvoraussetzungen.
- Bundesweiter Mindestlohn.
- Arbeitnehmer_innen in schlechten Arbeitsverhältnissen müssen den Zugang zu Informationen betreffs Qualifizierungsmöglichkeiten (z.B. WeGebAU) haben.
- Weitreichende Kampagne gegen die arbeitsmarktbezogene Diskriminierung von Frauen of Color, die ein Kopftuch tragen. Der Diskriminierung kopftuchtragender Frauen auf dem (qualifizierten) Arbeits-/Ausbildungsmarkt ist klar entgegenzutreten. Rassismuskritische Testings, Studien können Kampagnen vorgeschaltet werden ⁸⁷.
- Es muss sich bundesweit gegen eine Hierarchisierung von Arbeitsmarktzugängen (in Abhängigkeit vom Aufenthalt) eingesetzt werden.
- Es muss sich bundesweit gegen das Arbeitsverbot für geduldete Flüchtlinge und Flüchtlinge im Asylverfahren eingesetzt werden.

2) Problemfeld: im Ausland erworbene Bildungs-/Berufsabschlüsse

Nicht jedem/r HartzIV-Empfänger_in of Color mangelt es an Qualifikation; vielmehr verfügt jede/r vierte über einen im Ausland erworbenen Berufs-/Hochschulabschluss. Dass sie trotzdem nicht in den ersten Arbeitsmarkt integriert werden, sehen viele NGO-Vertreter_innen der Tatsache geschuldet, dass ihre Abschlüsse aberkannt und abgestuft werden, so dass viele People of Color unterhalb ihres Qualifikationsniveaus, in prestigelosen Arbeitsmarktsegmenten oder ohne adäquate Bezahlung für ihre Leistungen bleiben oder arbeitslos sind.

Empfehlungen:

- Menschen, die im Ausland einen Bildungs-/Berufsabschluss erlangen konnten, müssen die Möglichkeit erhalten, fehlende Bausteine nachzuholen.
- Entsprechende Beratungsstellen in den Bezirken sind einzurichten.
- Mehr berufsbegleitende Weiterbildungen zur abschließenden Anerkennung des Berufsabschlusses sind anzubieten.
- Der Bildungsgutschein ist als ein Rechtsanspruch zu verankern.
- Die Prozeduren zur Anerkennung und die Anlaufstellen sollen überschaubar sein.

⁸⁵ Priorisierte und ergänzte Empfehlung vom 09.04.2011

⁸⁶ Diese AG ist bei der Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen angesiedelt.

⁸⁷ Priorisierte und ergänzte Empfehlung vom 09.04.2011

- Das Anerkennungsverfahren muss kostenlos sein⁸⁸.
- Das Personal in den Anerkennungsstellen muss über tragfähige Qualifikationen, insbesondere Mehrsprachigkeit, verfügen ⁸⁹.

3) Problemfeld: JobCenter, Arbeitsagenturen

Die Zusammenarbeit mit den Arbeitsvermittler_innen der JobCenter und den Berufsberater_innen der Arbeitsagenturen gestaltet sich für uns Praktiker_innen häufig als sehr schwierig und frustrierend. So sehr diese über wirkungsmächtige Förderinstrumente verfügen und die Entscheidungen über die Vergabe signifikant den Berufs- und Lebensweg eines/r jeden Arbeits-/Ausbildungsplatzsuchenden bestimmen kann, so sehr häufen sich die Beobachtungen, dass Willkür, Voreingenommenheit, Arroganz und Kurzsichtigkeit das tägliche Geschäft bestimmen. Beschwerdegrund Nr.1 bleibt die Unzufriedenheit mit verordneten oder verwehrten Maßnahmen.

Empfehlungen:

- Engere Kooperation mit den JobCentern und Arbeitsagenturen.
- Die interkulturelle Öffnung, die bislang in drei JobCentern in Berlin „vollzogen“ wurde, ist auf alle JobCenter in Berlin auszuweiten ⁹⁰.
- Unabhängige und mehrsprachige Beschwerde-/ Clearingstellen sind einzurichten. Ihre Zugänglichkeit muss durch eine entsprechende Informationspolitik gewährleistet sein⁹¹.
- Die JobCenter und Arbeitsagenturen sind anzuhaltend, mit den beruflichen Beratungs- und Begleitstellen – die aus Landes- und Bundesmitteln finanziert sind und über angemessene pädagogische/ökonomische Qualifikationen verfügen -

⁸⁸ Priorisierte Empfehlung vom 09.04.2011: Die Stellungnahme der SenIAS kostenlose Anerkennungsverfahren seien <<nicht realistisch tragfähig>> wird zur Kenntnis genommen. Trotzdem wird unsere Empfehlung bekräftigt. Anerkennungsverfahren können ja bereits heute übernommen werden, gelten sie doch immer der beruflichen Integration auf lange Sicht. Der Willkür, in der heute wenigen POC die Kosten für Anerkennungsverfahren finanziell übernommen und einem anderen Teil verweigert werden, ist zudem aus unserer Sicht sozial unverträglich.

⁸⁹ Priorisierte und ergänzte Empfehlung vom 09.04.2011 Priorisierte und ergänzte Empfehlung vom 09.04.2011: Auch die siebte Empfehlung wird erneut bekräftigt. Die Qualifikationen der Mitarbeiter_innen zentraler Anerkennungsstellen sind unzureichend.

⁹⁰ Priorisierte Empfehlung vom 09.04.2011: Nicht nachzuvollziehen ist, warum die zweite Empfehlung unkommentiert geblieben ist. Die interkulturelle Öffnung der drei Berliner JobCenter wird als ein wichtiger Schritt in die richtige Richtung gewertet. Nun gilt es die Interkulturelle Öffnung auszuweiten.

⁹¹ Priorisierte und ergänzte Empfehlung vom 09.04.2011: Nicht nachzuvollziehen ist, warum die zweite Empfehlung unkommentiert geblieben ist. Die interkulturelle Öffnung der drei Berliner JobCenter wird als ein wichtiger Schritt in die richtige Richtung gewertet. Nun gilt es die Interkulturelle Öffnung auszuweiten.

zusammenzuarbeiten und ihre Empfehlungen hinsichtlich der Berufswegplanung umzusetzen⁹².

- Der Bildungsgutschein ist als ein Rechtsanspruch zu verankern.
- Die JobCenter und Arbeitsagenturen müssen ihren Kunden_innen bei Bedarf Dolmetscher_innen bereitstellen.

(siehe weitere Empfehlungen unter Punkt 4)

4) Problemfeld: Zugang zu Regelausbildungen/außerbetrieblichen Ausbildungen/Verbundausbildungen

Die Effekte der Ungleichheit von Bildungschancen treten für uns NGO Mitarbeiter_innen deutlich am Übergang Schule-Beruf zu Tage. Nicht nur, dass die Berufsbiographien in Deutschland größtenteils aus den Bildungsbiographien erwachsen und die Reproduktion „gesellschaftlicher Verlierer_innen“ im System manifestiert ist; selbst bei erfolgreicheren Bildungsbiographien greifen rassistische Selektionsmechanismen, so dass Jugendliche of Color auch bei vergleichbarer Leistung zu Jugendlichen deutscher Herkunft, insgesamt schlechtere Chancen auf einen Ausbildungsplatz haben.

Auszubildende of Color sind vorwiegend in vorbestimmten Segmenten anzutreffen. Die Benachteiligtenförderung reagiert bislang unzureichend.

Empfehlungen:

- Die bisherigen Bemühungen, Jugendliche of Color in betriebliche Ausbildungen zu befördern, müssen intensiviert werden; mehr Kampagnen sind ins Leben zu rufen.
- Der Zugang zu einer Verbundausbildung soll durch den (Aus-)Bildungsträger, nicht die Arbeitsagentur gesteuert werden⁹³.
- Das eingesetzte Material zur Berufsorientierung ist zu optimieren, z.B. nach Diversity-Aspekten - Bildmaterial und Texte sind diesen Bedürfnissen anzupassen.
- Das Testverfahren zur Messung der Ausbildungsreife sollte sich stärker nach pädagogischen Gesichtspunkten gestalten und auf kulturunabhängigen Prämissen beruhen. Das aktuell angewandte Verfahren soll einer externen, rassistuskritischen Überprüfung unterzogen und transparenter gestaltet werden⁹⁴.

⁹² Priorisierte Empfehlung vom 09.04.2011: Die Empfehlung speist sich aus den Erfahrungen von (Berufs-)berater_innen verschiedener NGOs, die einen deutlichen Zusammenhang zwischen Entscheidungsmacht der Behördenvertreter_innen und Diskriminierung sehen. Die Entscheidungen der Behördenvertreter_innen als reine Haushaltsentscheidungen zu werten, ist weder rassistuskritisch, noch realistisch.

⁹³ Priorisierte Empfehlung vom 09.04.2011: Die Steuerung des Zugangs der letztlich beteiligten Akteur_innen in Eigenregie ist nicht nur vor dem Hintergrund der fachlichen Expertise zu begrüßen. Gerade das behauptete Szenario, bestehende Diversity ginge verloren, steht unserer Forderung entgegen. Es wird ja eben eine Dezentralisierung gefordert und damit mehr Raum für Vielfalt und CHANCEN.

⁹⁴ Priorisierte und ergänzte Empfehlung vom 09.04.2011: Dafür dass <<kein allgemeinverbindliches Testverfahren zur Messung der Ausbildungsreife>> besteht, werden recht viele PoC und Nicht PoC mit dem Label <<nicht ausbildungsreif>> versehen und ihnen in Folge dessen viele Türen und Tore versperrt. Wir fordern das aktuell angewandte Verfahren einer externen kritischen Überprüfung zu unterziehen.

- Bei jungen Erwachsenen of Color, die bereits Maßnahmenkarrieren hinter sich haben, ist Rechenschaft abzulegen, wieso eine Ausbildung nicht die oberste Priorität gehabt hat ⁹⁵.
- Mehr ausbildungsbegleitende Hilfen sind zu gewähren bei angemeldetem Bedarf - nicht erst bei nachgewiesenem Bedarf.
- Von der Senatsverwaltung ist ein Programm einzurichten, über das Erwachsene of Color, die eingeschränkte Möglichkeiten zur Ausbildungsaufnahme besitzen, eine Ausbildung zu beginnen vermögen.
- Es muss sich im Bund dafür eingesetzt werden, dass junge Flüchtlinge im Asylverfahren/mit einer Duldung in den Besitz eines unbeschränkten Zugangs zur Aufnahme einer Ausbildung gelangen.
- Diversity-Trainings sind für Lehrende an Berufsschulen einzuführen.
- Diversity-Trainings, Empowerment-Trainings und Mentor_innenprojekte sind für die Auszubildenden der Berufsschulen einzuführen.

5) Problemfeld: sprachliche Qualifizierung

Die Ablehnung von Bewerber_innen of Color begründet sich oftmals mit einem Mangel an Deutschkenntnissen; schon die überwältigende Mehrheit aller Stellen (im unqualifizierten Bereich!) setzt „gute Deutschkenntnisse“ voraus. Ein B2 Niveau ist vielen Arbeitgeber_innen längst nicht mehr ausreichend. Auch wenn die Motive hinter den Sprachanforderungen vielfältig sein mögen, Deutschkenntnisse sind ein notwendiger Faktor – kein hinreichender -, um in Brot und Lohn zu kommen. Allerdings bemerken die NGOs immer wieder, dass die <<guten Sprachkenntnisse>> vielfach als vorgeschobene Argumentationshilfe (mittlerweile bereits durch den gesellschaftlichen Diskurs legitimiert) dienen, um People of Color gezielt zu diskriminieren und vom Arbeitsmarkt auszuschließen.

Von People of Color, die erst jüngst einen Zugang zum Arbeitsmarkt erworben haben, wird die Integration in den Arbeitsmarkt vorausgesetzt, ohne der Tatsache Rechnung zu tragen, dass eben jenen geduldeten oder gestatteten Flüchtlingen die Nutzung geförderter Deutschangebote jahre-/jahrzehntelang untersagt war.

Empfehlungen:

- Entsprechend der Erfordernisse des Arbeitsmarktes müssen Deutschkurse auf allen Niveaus - bis hin zu einem C1/C2 Niveau- ausreichend angeboten werden.
- Der Zugang zu Sprachangeboten sollte allen in Berlin lebenden Menschen, die einen Bedarf haben, offen stehen.
- Bessere Qualitätsstandards für die Sprachangebote müssen durchgesetzt werden, die sich an neuen Erkenntnissen der Linguistik (inkl. Phonetik) orientieren.

⁹⁵ Priorisierte Empfehlung vom 09.04.2011: Die Selbst- und Fremdevaluation ist nicht nur Bestandteil eines jeden guten Qualitätsmanagements. Sondern sie schützt in Bereichen, in denen (die berufliche) Zukunft maßgeblich in den Händen weniger Entscheidungsträger_innen liegt, schlichtweg vor Machtmissbrauch.

6) Problemfeld: fachliche Qualifizierungen/Umschulungen

People of Color, die über keine Qualifikationen oder im Ausland erworbene Berufs-/Hochschulabschlüsse verfügen oder zu der Gruppe der erwerbslosen Hochqualifizierten in Deutschland gehören, können häufig nur über Umschulungen/fachliche Qualifizierungen langfristig in den ersten Arbeitsmarkt integriert werden. Leider werden fachliche Qualifizierungen oder Umschulungen nach Ermessen bewilligt/abgelehnt. People of Color müssen sich daher häufig in wenig tauglichen Qualifizierungsmaßnahmen geparkt, wieder finden.

Empfehlungen:

- Mehr Umschulungen für People of Color sind durch den Senat mitzufinanzieren⁹⁶.
- Bildungsgutscheine müssen zu einem Rechtsanspruch verfestigt werden.
- Sensibilisierung (u.a. durch Diversity-Trainings) der Arbeitsverwaltung im Hinblick auf eine verstärkte Qualifizierung von People of Color.
- Umschulungen müssen sowohl Menschen mit im Ausland erworbenem Berufs-/Bildungsabschluss, gering qualifizierten Arbeitslosen sowie hochqualifizierten People of Color offen stehen.
- Qualifizierungsmaßnahmen dürfen nicht losgelöst von den Interessen der Kund_innen entschieden werden.
- Qualifizierungsmaßnahmen müssen höhere, marktgerechte Qualitätsstandards einhalten⁹⁷.
- Mehr Angebote fachlicher Qualifizierungen, die auf People of Color zugeschnitten sind.

7) Problemfeld: Verwaltungsstrukturen ⁹⁸

Insgesamt sind auf der Verwaltungsebene People of Color unterrepräsentiert, die Zahl sinkt stetig mit dem Zuwachs an Entscheidungsbefugnis.

Empfehlungen:

- Ausweitung bisheriger Kampagne zur Einstellung von People of Color im öffentlichen Dienst.
- Quote für People of Color entsprechend des Bevölkerungs(-gruppen)anteils.
- Präsenz von Kopftuchträgerinnen.

⁹⁶ Priorisierte Empfehlung vom 09.04.2011: Wenn es allgemeine Zweifel mit der Problembeschreibung gibt, kann ein Gutachten in Auftrag geben werden.

Ansonsten kann die SenIAS sehr wohl eine Serie von Umschulungen an den Start bringen und ihren wenigen Einfluss auf die BA geltend machen.

⁹⁷ Priorisierte Empfehlung vom 09.04.2011

⁹⁸ Sämtliche Empfehlungen zum Problemfeld 7) werden als Querschnittsaufgaben priorisiert (Stand.09.04.2011)

- Bessere Nachwuchsförderung.
- Vorbereitende Angebote für Jugendliche of Color zur Befähigung der Aufnahme einer Ausbildung in der Verwaltung.
- Ausbildungsbegleitende Angebote für Jugendliche of Color.

8) Problemfeld: Datenlage ⁹⁹

Die Datenlage zu Diskriminierungsfaktoren und ihren Verknüpfungen, zu der Zusammensetzung der Arbeits-/Ausbildungsbevölkerung nach Segmenten und zur Anwendung von Förderinstrumenten der Integration in Arbeit und Ausbildung ist unzureichend.

Empfehlungen:

- Unabhängige Studien zur Diskriminierung auf dem ersten Arbeits- und Ausbildungsmarkt unter Berücksichtigung spezifischer Diskriminierungsfaktoren und der Verschränkung verschiedener Faktoren.
- Unabhängige Studien zur Zusammensetzung der Arbeits- und Ausbildungsbevölkerung.
- Aufgeschlüsselte Daten, welche Art von Förderinstrument bei People of Color und welche bei Personen deutscher Herkunft zum Einsatz kommen (z.B. außerbetriebliche Ausbildungen, MAE).

8.1.6 Bereich Justiz

Senatverwaltung für Justiz

1) Problemfeld: Personalpolitik

Insgesamt gibt es zu wenig Beschäftigte of Color im Bereich der Justiz (Justizverwaltung, Bewährungs- und Gerichtshelfer_innen, Richter_innen, Staatsanwält_innen, Amtsanwält_innen sowie Mitarbeiter_innen in den Justizvollzugsanstalten). Bei einer Anzahl von etwa 20.000 Richter_innen in Deutschland liegt der Anteil der Richter_innen of Color im einstelligen Prozentbereich und sind damit unterrepräsentiert ¹⁰⁰.

⁹⁹ Sämtliche Empfehlungen zum Problemfeld 7) werden als Querschnittsaufgaben priorisiert (Stand.09.04.2011)

¹⁰⁰ Dabei gibt es über 20.000 Richter in Deutschland.(...) Günter Drange vom Deutschen Richterbund geht von einer einstelligen Prozentzahl unter den Richtern aus, die einen Migrationshintergrund haben“ (...).Vgl. taz vom 08.07.2008.

Empfehlungen:

Die Senatsverwaltung für Justiz verpflichtet sich in einem Prozess der interkulturellen Öffnung, den Anteil von Justizangestellt_innen of Color auf 20 Prozent bis zum Jahr 2015 zu erhöhen. Konkrete Maßnahmen zur Erreichung dieses Zieles sollten sein:

- Zielgerichtete Workshops und Informationsangebote für Jugendliche of Color über Berufe in der Justiz
- Verstärkte Kooperationen mit Schulen im Rahmen der Berufsorientierung
- Zusammenarbeit mit Migrant_innenselbstorganisationen
- Entwicklung zielgerichteter Ausbildungsflyer für Jugendliche und Eltern of Color
- Interkulturelle und Diversity Kompetenzen (u.a. Mehrsprachigkeit) sollen bei der Auswahl von Justizangestellt_innen, insbesondere bei Richter_innen, Staatsanwält_innen und Angestellt_innen in den Justizvollzugsanstalten, besonders berücksichtigt werden.
- Interkulturelle Fortbildungen für Einstellungsverantwortliche
- In den Ausschreibungen, die es betrifft sollte ausdrücklich darauf hingewiesen werden, dass die deutsche Staatsangehörigkeit nicht Voraussetzung ist und Bewerber_innen of Color ausdrücklich willkommen sind.
- Zur Dokumentation und Kontrolle wird jährlich ein Bericht über die Maßnahmen und Ergebnisse gefertigt, welches in einem Gremium bestehend aus Vertreter_innen der Verwaltung, der LADS, von Migrant_innenselbstorganisationen und NGOs beraten wird und diese ggf. Modifikationen der Maßnahmen entscheiden.

2) Problemfeld: Mangelnde Kenntnisse über Menschenrechte im Allgemeinen und das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) im Speziellen

Empfehlungen:

- Menschenrechtsorientierte Aus- und Fortbildung der Justizangestellt_innen
- Gemäß der Empfehlungen der Europäische Kommission für Menschenrechte (ECRI) sollen Staatsanwält_innen und Richter_innen verstärkt eine menschenrechtsorientierte Aus- und Fortbildung erhalten.
- Fortbildungen zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz als Pflichtveranstaltung für Richter_innen
- AGG-Kenntnisse und Antidiskriminierungsrecht im weiten Sinne sollen im Studium als Pflichtveranstaltung mit Examensrelevanz integriert werden.
- Diversity-Kompetenz-Schulungen als Schlüsselqualifikation im Studium anbieten
- AGG-Kenntnisse in der Referendarausbildung zur Pflicht machen

3) Problemfeld: „Kleiner Opferschutz“

Im März 2009 führte die Berliner Polizei für Opfer rassistischer und rechtsextremer Gewalt in Berlin den so genannten „kleinen Opferschutz“ ein. Konkret bedeutet dies, dass die Wohnanschrift des Opfers nicht zu den Akten gelangt, die der/die Täter/in beziehungsweise dessen Anwalt/in bekommt. Allerdings zeigt sich in der Praxis, dass dies den Polizist_innen

und Staatsanwält_innen häufig nicht bekannt ist oder von diesen nicht konsequent angewendet werden.

Empfehlungen:¹⁰¹

- Überprüfung dieser Praxis
- Umfassende Sensibilisierung von Staatsanwält_innen, damit der „kleine Opferschutz“ konsequent umgesetzt wird.

4) Problemfeld: Mangelnde Berücksichtigung rassistischer Beweggründe bei Bewertung/Verurteilung von Straftaten

Empfehlungen:

- Grundsätzlich ermöglicht es die geltende Rechtslage bereits, politisch rechte Beweggründe und Ziele einer Tat strafscharfend zu berücksichtigen. Bei der Strafzumessung in § 46 StGB sollen die Beweggründe und Ziele von Täter_innen und die Gesinnung, die aus ihrer Tat spricht, Eingang finden. Durch die zusätzliche Nennung von „menschenverachtenden, rassistischen oder fremdenfeindlichen“ Beweggründen oder Zielen soll durch eine Gesetzesänderung deutlicher gemacht werden, dass diese Motive nicht vernachlässigt werden dürfen.
- Das Land Berlin setzt sich bei der Innenministerkonferenz dafür ein, dass § 130 und § 46 StGB um rassistische Motive erweitert werden.
- Die Senatsverwaltung für Justiz erlässt eine Richtlinie über die Verfolgung rassistisch motivierter Straftäter_innen:
- Ziel dieser Richtlinie sollte sein, Ermittlungsverfahren beschleunigt zu bearbeiten und die Zusammenarbeit der beteiligten Stellen (Gerichte, Staatsanwaltschaft, Polizei und Opferverbände) zu verstärken.
- Des Weiteren sollen bei der Prüfung einer Einstellung nach § 153 ff. StGB die Auswirkungen der Tat auf das Opfer und das öffentliche Verfolgungsinteresse besonders berücksichtigt werden.
- Im Schlussvortrag der Staatsanwaltschaft soll, wenn die Schuld des Angeklagten / der Angeklagten für erwiesen erachtet wird, besonderes Gewicht auf die Darstellung der Tat zugrundeliegenden rassistischen Motivation und ihre Auswirkung auf die Strafzumessung gelegt werden.
- Die Staatsanwaltschaft muss besonderes Augenmerk auf den Opferschutz legen und dafür Sorge tragen, dass den Opfern bereits zu Beginn der Ermittlungen Kontaktdaten von Opferschutzorganisationen vermittelt werden.
- Für die Erkennung von rassistischen Tatmotiven bedarf es einer Weiterbildung und Qualifizierung für Staatsanwält_innen, als auch für Richter_innen und Strafverteidiger_innen.

¹⁰¹ (2) Durch eine Erhebung soll festgestellt werden: In wie vielen Fällen von rassistisch und rechtsextremistisch motivierten Straftaten haben die Opfer die Regelung des kleinen Opferschutzes seit seiner Einführung genutzt? (Spezifizierung vom 09.04.2011)

5) Problemfeld: Nicht ausreichend qualifizierte Dolmetscher_innen und Übersetzer_innen in Justizangelegenheiten

Speziell bei juristischen Angelegenheiten, wie beispielsweise Vernehmungen, ist eine sprachlich korrekte Übersetzung von wesentlicher Bedeutung. Oft kann es in diesem Zusammenhang auf ein einzelnes Wort ankommen. Die Erfahrungen von Strafverteidiger_innen und anderen zeigen, dass die hinzugezogenen Dolmetscher_innen häufig nicht ausreichend qualifiziert sind. Zum Teil werden Sprachmittler_innen engagiert, die schlecht ausgebildet sind und sich einzig dadurch qualifizieren, dass sie aus dem entsprechenden oder angelehnten Sprachraum kommen.

Empfehlungen:

- Um den Bedarf an qualifizierten Dolmetscher_innen zu decken, müssen Fortbildungen für den Bereich Justiz angeboten werden und entsprechende Prüfungen zur Qualitätskontrolle gefordert werden.
- Weiter muss die Auswahl von Dolmetscher_innen in einem kultursensiblen Sinne geschehen, um mögliche Konflikte vorzubeugen (Beispiel: türkische/r Übersetzer/in – kurdische/r zu Vernehmende/r; Kosovo-Albaner/in – Serbe/Serbin) ¹⁰².

6) Problemfeld: Mangelnde Möglichkeiten zur Resozialisierung von Inhaftierten of Color

Im Strafvollzug hat jede/r Inhaftierte ein Recht auf Resozialisierung. Damit korrespondiert die Verpflichtung der Strafvollzugsanstalt, dem/r Gefangenen Hilfestellung zu seiner Resozialisierung zu leisten.

Speziell für Inhaftierte of Color ohne deutschen Pass sind Resozialisierungsangebote von großer Bedeutung, da die Ausländerbehörde parallel zur Haft die Ausweisung betreiben kann und sich bei ihrer Entscheidung auch am Erfolg der Resozialisierungsmaßnahmen orientieren kann. Betroffene und Strafverteidiger_innen berichten hingegen, dass Inhaftierte of Color oft nur ungenügend Zugang zu Resozialisierungsmaßnahmen erhalten, bzw. durch oftmals eingeschränkte Sprachkompetenzen nicht ausreichend informiert sind.

Eine besondere Problemlage besteht im Erwachsenen-Strafvollzug. Wegen fehlender Kapazitäten in der Justizvollzugsanstalt (JVA) Tegel werden viele Inhaftierte lange Zeit, z.T. bis zu einem Jahr, in der JVA Moabit untergebracht. Diese ist aber eine Untersuchungshaftanstalt und bietet daher keine Maßnahmen zur Resozialisierung an. Trotzdem werden Inhaftierte, die keinen deutschen Pass besitzen, aus der JVA Moabit heraus ausgewiesen, ohne dass schon rein faktisch die Möglichkeit einer günstigen Sozialprognose besteht.

Empfehlungen:

- Die Senatsverwaltung für Justiz trägt dafür Sorge, dass allen Inhaftierten - unabhängig ihrer Herkunft - der gleiche Zugang zu Resozialisierungsmaßnahmen ermöglicht wird.

¹⁰² Durch eine Befragung von Strafverteidiger_innen, Staatsanwält_innen und Richter_innen soll festgestellt werden, ob und in welcher Hinsicht Probleme bestehen mit Übersetzungen in Justizangelegenheiten (Spezifizierung vom 09.04.2011)

- Dafür erarbeitet die Senatsverwaltung in Zusammenarbeit mit zivilgesellschaftlichen Akteur_innen eine Gesamtstrategie mit einem Maßnahmenpaket über folgende Punkte:
 - Den Inhaftierten ohne deutschen Pass wird zu Beginn ihrer Haft eine Broschüre, in allen erforderlichen Sprachen, über Resozialisierungsmaßnahmen übergeben.
 - Mehrsprachige Sozialarbeiter_innen mit Diversity Kompetenzen vermitteln in speziell konzipierten Workshops die zur Verfügung stehenden Resozialisierungsmaßnahmen und ihre weitreichende Bedeutung.
 - Jedem/r Inhaftierten ohne deutschen Pass wird bei Bedarf die Möglichkeit gegeben, einen Deutschkurs zu besuchen und/oder einen Schulabschluss zu machen ¹⁰³.

7) Problemfeld: Mangelndes Beschwerdemanagement im Strafvollzug

Inhaftierte of Color berichten immer wieder von rassistisch motivierten Übergriffen und Diskriminierung. Nur in den seltensten Fällen reichen sie eine Beschwerde hiergegen ein, da sie Repressalien befürchten.

Empfehlungen:

- Die Senatsverwaltung für Justiz erarbeitet in Zusammenarbeit mit zivilgesellschaftlichen Akteur_innen ein Gesamtkonzept zu den Beschwerdemöglichkeiten in den JVAs.
- Zunächst bedarf es im Sinne einer „Bestandsaufnahme“ einer anonymen Erhebung über rassistische Übergriffe und Diskriminierungen in den JVAs sowie über die bisher eingegangenen Beschwerden.
- Einrichtung einer zentralen anstaltsunabhängigen Beschwerdestelle ¹⁰⁴
- Es muss ein konkretes Verfahren erarbeitet werden, wie Beschwerden wegen Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft, der Hautfarbe und der Religion abgeholfen werden kann. Dabei muss die Anonymität des Beschwerdeführers / der Beschwerdeführerin gewährleistet werden.
- Vorstellung des allgemeinen Verfahrens der Beschwerde auf der Internetseite der Senatsverwaltung
- Erstellen eines Informationsblattes zum Beschwerdeverfahren in unterschiedlichen Sprachen für Inhaftierte ohne deutschen Pass

¹⁰³ Es wird sichergestellt, dass alle Inhaftierten mit einem aufenthaltsrechtlich unsicherem Status bzw. die von Ausweisung bedroht sind, bereits zu Beginn der Haft eine umfassende Einzelberatung erhalten, in der sie

1. über die Bedeutung ihrer Resozialisierung für ihren Aufenthaltsstatus in der BRD aufgeklärt werden (aufenthaltsrechtliche Beratung),

2. über die konkreten Angebote an Resozialisierungsmaßnahmen in ihrer Haftanstalt informiert werden.

Es muss gewährleistet werden, dass, wenn möglich, die Beratung auch in der erforderlichen Sprache angeboten wird, bzw. Sprachmittler_innen beteiligt wird. (Spezifizierungen vom 09.04.2011)

¹⁰⁴ Diese könnte in bereits vorhandene Beratungsstrukturen in den JVAs integriert werden.

- Eine unabhängige Beschwerdestelle soll den Eingang von Beschwerden hinsichtlich Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft, Hautfarbe und Religion in Abhängigkeit von der jeweiligen Abteilung (Haus bei JVs) erfassen, auswerten und jährlich Bericht erstatten z.B. an die Landesstelle für Gleichbehandlung - gegen Diskriminierung (LADS) und dem Runden Tisch für ausländische Gefangene¹⁰⁵.
- Die LADS sammelt, dokumentiert und wertet die Beschwerden aus und leitet sie an die Verwaltung weiter.

8) Problemfeld: Fehlende Datenlage

Gerade in Anbetracht von Gewährung von Vollzugslockerungen und Ausgang kommt es immer wieder zu Beschwerden von Inhaftierten of Color. Statistiken, die aufweisen könnten, in wie vielen vergleichbaren Fällen Inhaftierten nicht-deutscher oder deutscher Herkunft beispielsweise Lockerungen des Vollzugs gewährt werden, liegen aufgrund des „nicht vertretbaren Aufwandes“ und der Nicht-Erfassung des Merkmals „ethnische Herkunft“ nicht vor. Doch gerade diese Statistiken sind notwendig, um entweder dem Diskriminierungsvorwurf entgegenzutreten zu können oder bei einer tatsächlich vorliegenden mittelbaren Diskriminierung entsprechende Gegenmaßnahmen zu entwickeln und einzuleiten wie transparente und objektivere Entscheidungskriterien.

Auch in Zusammenhang mit der Strafbemessung, Gewährung von Bewährungen, Abweisungen von Klagen oder der Ablehnung einer Strafverfolgung, weil sie nicht im Interesse der Öffentlichkeit stehe, steht nicht selten der Eindruck im Raum, dass hier eine Ungleichbehandlung aufgrund der nicht-deutschen Herkunft vorläge.

Empfehlung:

- Fachtagung und Studie zum dem Thema Monitoring und Entwicklung von Indikatoren zu mittelbaren Diskriminierung, u.a. auch mit Expert_innen aus europäischen Staaten, die bereits über solche Erfassungssysteme zur Untersuchung von mittelbaren Diskriminierung verfügen, wie Großbritannien.

9) Problemfeld: Diskriminierungen von Inhaftierten of Color durch Personal der JVs

Inhaftierte of Color aus den JVs und dem Maßregelvollzug beschweren sich nicht selten über diskriminierende Äußerungen und Ungleichbehandlungen von Seiten der Mitarbeiter_innen wie zum Beispiel bei der Vergabe der ohnehin knappen Arbeitsplätze oder der Zuteilung begehrter Hafträume.

Insbesondere beklagen viele muslimische Inhaftierte, dass die Ausübung ihrer Religion misstrauisch beobachtet wird und mit Extremismus in Verbindung gebracht wird.

¹⁰⁵ Feststehender Begriff

Empfehlung:

- Sensibilisierung und verbesserte Ausbildung der Bediensteten des Strafvollzugs durch Diversity-Trainings, die zum Standard innerhalb der Mitarbeiter_innenfortbildung (Pflicht) gemacht werden müssen.

10) Unzureichende muslimische Seelsorge im Strafvollzug

Im Gegensatz zur christlichen Seelsorge fehlt es an einer institutionalisierten muslimischen Seelsorge in den Berliner Strafvollzugsanstalten.

Empfehlung:

- Gewährleistung einer dauerhaften und geregelten muslimischen Seelsorge im Strafvollzug. Dafür bedarf es, wie bei der christlichen Seelsorge, einer finanziellen Unterstützung der infrage kommenden muslimischen Träger.

11) Problemfeld: Massive Verletzung der Menschenrechte in Bezug auf den Umgang mit Flüchtlingen und Asylbewerber_innen**Empfehlungen:**

- Weiterführung und Intensivierung von Fortbildungsmaßnahmen für Richter_innen und sonstige mit Asylverfahren beteiligte Beamte_innen, damit voreilige Aberkennung eines Flüchtlingsstatus sowie restriktive Entscheidungen im Rahmen eines Asylverfahrens minimiert werden und der Widerruf des Flüchtlingsstatus nur mit äußerster Zurückhaltung praktiziert wird.
- Abschiebepraktiken in Staaten, in denen Menschenrechte verletzt werden, sollten unterbunden werden.

12) Problemfeld: Identifizierung von schutzbedürftigen Asylbewerber_innen

Für besonders schutzbedürftige Asylbewerber_innen, z.B. traumatisierte Flüchtlinge, begleitete und unbegleitete Minderjährige, Kindersoldat_innen, Personen, die Folter, Vergewaltigungen und sonstige schwere Formen psychischer, physischer oder sexueller Gewalt erlitten haben, besteht nicht genügend Schutz, da diese nicht frühzeitig identifiziert werden.

Empfehlung:

- Pflicht-Fortbildungen für die zuständigen Mitarbeiter_innen unter Heranziehung externer Expert_innen um die Identifizierung von besonders Schutzbedürftigen zu gewährleisten.

8.1.7 Bereich Stadtentwicklung und Wohnen

Senatverwaltung für Stadtentwicklung

1) Problemfeld: Soziale und rassistische Diskriminierung

Der Anstieg der Haushalte bei Mangel an Mietwohnungsangeboten und aufgrund von unzureichendem Wohnungsbau in der Stadt führt zwangsweise immer weiter zum Anstieg der Mietpreise. Dies trifft vor allem besonders hart People of Color, die im Verlauf des gesellschaftlich-politischen und ökonomischen Strukturwandels in Berlin insbesondere der letzten 20 Jahre seit dem Mauerfall mehr und mehr auf dem (Aus-)Bildungs-, Arbeits- und Wohnungsmarkt alltägliche, institutionelle und strukturelle rassistische Diskriminierung erfahren. Infolge sind sie viel stärker als bei der deutschen Bevölkerung mit Bildungsarmut, Arbeitslosigkeit, ökonomischer Deklassierung, ethnisch-sozialer Segregation und Gentrifizierung betroffen. Die ethnisierende bzw. rassistische Diskriminierung und Prekarisierung von People of Color auf dem Wohnungsmarkt ist hier nur als ein Exempel und eingebettet in ihrer Verkettung und Überlagerung mit anderen rassistischen Diskriminierungen (Mehrfachdiskriminierung) zu verstehen. Entsprechend bedarf es auch in diesem mehrdimensionalen und mehrperspektivischen Gefüge der Entwicklung von lösungsorientierten Handlungskonzepten und –praktiken.

In Fällen von rassistischem Mobbing durch Nachbar_innen im Haus oder generell einem rassistischen Klima in der häuslichen Nachbarschaft durch rassistische Beschimpfungen, rassistische Schmierereien bis hin zu körperlichen Übergriffen werden insbesondere ALG II Empfänger_innen in ihren Möglichkeiten ihr Lebensumfeld zu ändern durch die Vorschriften des Jobcenters eingeschränkt¹⁰⁶.

Empfehlungen:

- Entsprechend dem Bedarf der Berliner Wohnbevölkerung soll ökologisch-sozial verträglich die Sanierung, Modernisierung und der Neubau von bezahlbaren Miet- und Eigentumswohnungen vom Senat insbesondere mit Blick auf Menschen mit sozialer Unterschichtung und rassistischer Diskriminierungserfahrung viel stärker gefördert werden.
- Statt der weiteren Förderung von Mittelschichten sind der Wohnungsbau und das Schulsystem chancengerecht auf die Bedürfnisse der marginalisierten Bevölkerungsschichten (hier People of Color) auszurichten.
- Staatliche Sozialleistungen, wie Wohngeld, sind dem realen Bedarf der benachteiligten Menschen of Color, wie Arbeitslose, Arme, Alleinerziehende oder kinderreiche Familien, anzupassen.
- Bei der Wohnungsvergabe sind bürokratische Hürden abzubauen und restriktive Vergabepraktiken, wie Schufa-Erfordernis, zurückzunehmen.
- Transkulturelle und multilinguale Öffnung der öffentlich-staatlichen Behörden, Einrichtungen und Dienste gegenüber dem bereits multikulturell und multilingual geprägten sozialen Stadtraum sind durch folgende Maßnahmen umzusetzen:

¹⁰⁶ Vgl. Ausführungsvorschriften zur Ermittlung angemessener Kosten §22 SGB II vom 7. Juni 2005", Punkt 9 - Wohnungsbeschaffungskosten, Mietkautionen, Umzugskosten, Unterpunkt 9.4 - Umzugskosten / Verfahren bei Umzug, Unterpunkt 5: « Erforderlich kann ein Umzug z.B. sein (...) „(Unterpunkt) e. Gesundheitlicher Gefährdung (z.B. durch schlechte Wohnverhältnisse, die nicht in vertretbarer Zeit durch den Vermieter behoben werden oder bei drohender Gewalt Dritter.

- Einstellung von People of Color als positive Maßnahme (AGG)
- Sensibilisierung, Qualifizierung und Stärkung der Akteur_innen in der Wohnungswirtschaft, z.B. durch gesellschafts-politische Menschenrechtsbildungsarbeit und durch Diversity-, Empowerment-, Anti-Rassismus- und Critical Whiteness-Trainings, um soziale Kompetenzen, Haltungen und Fähigkeiten wie z.B. vorurteilsbewusste und rassismuskritische Kommunikation sowie Respekt, Empathie, Neugier, (Selbst-)Reflexion und (Selbst-)Kritik im Umgang mit dem „Anderen“ zu entwickeln, auszubauen und zu stärken.
- Mehrsprachigkeit (mündlich, schriftlich und im virtuellen Raum) im öffentlich-staatlichen Bereich anerkennen, zulassen, fördern und etablieren.
- Förderung des mehrsprachigen und stadtteilnahen Mieter_innen- und Wohnungsberatungsangebots
- Die Identifizierung von Diskriminierungstatbeständen und die Entwicklung von geeigneten Maßnahmen müssen fester Bestandteil der sozialen Stadtentwicklung werden, um die Vielfalt in den Quartieren auf Dauer zu erhalten und Segregation zu vermeiden.
- Dafür sind in erster Linie die Vernetzung und der Dialog zwischen verschiedenen Akteur_innen zu fördern: Berliner Wohnungswirtschaft und Mieter_innenorganisationen, Vertreter_innen von durch Diskriminierung auf Wohnungsmarkt betroffener Gruppen.
- Notwendig sind eine koordinierende und in Konfliktfällen vermittelnde Stelle sowie Anlaufstellen in Kooperation mit den vorhandenen Strukturen (Mieter- u. Sozialberatungen, Stadtteilzentren, Mieterbeiräte usw.).
- Die Verbesserung und Aufwertung des Images der sozialen, kulturellen und wirtschaftlichen Struktur der Zuwanderer_innenviertel soll auf der Agenda der metropolitanen Stadtpolitik stehen.
- Um für alle Bevölkerungsschichten bezahlbare Wohnungen zu gewährleisten, sind Mietobergrenzen zu schaffen.
- Jungen Menschen, insbesondere Kindern und Jugendlichen of Color, sind in den Stadtquartieren bei der Gestaltung ihrer Freizeit und ihres sozialen Umfelds im Sinne des „Self Empowerments“ mehr selbstbestimmte und kreative Betätigungsräume (so z.B. Club-Räume, Sportplätze), politische Partizipationsmöglichkeiten (Kinder- und Jugendparlamente bzw. -räte) und die dafür notwendigen Rahmenbedingungen zu schaffen.
- Um der Diskriminierung von People of Color auf dem Berliner Wohnungsmarkt administrativ von Seiten des Berliner Senats entgegenzuwirken, ist für dieses Klientel eine eigene Wohnungsbörse zu schaffen.
- Durch die administrative Einführung von Quoten oder positiven Maßnahmen ist der Diskriminierung von People of Color auf dem Wohnungsmarkt aktiv entgegen zu wirken.
- Das Mieten und der Kauf von Genossenschaftswohnungen durch People of Color sind zu fördern und finanziell zu bezuschussen.
- Der Eigentumserwerb von Wohnungen für People of Color ist mit der Praxis der erleichterten Vergabe von niedrigverzinsten Immobilienkrediten zu fördern.
- Die Ausführungsvorschrift zur Ermittlung angemessener Kosten §22 SGB II vom 7. Juni 2005 ist insoweit zu ergänzen, dass explizit Fälle von rassistischem Mobbing

und rassistische Gewaltandrohungen/Übergriffe als Begründung für einen Umzug akzeptiert und die Umzugskosten übernommen werden.

2) Problemfeld: Wohnungsmarkt und Forschung

Rassistische Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt ist nach wie vor in ihren Facetten noch kaum bzw. unzureichend wissenschaftlich im Detail erforscht.

Empfehlungen:

- Einige wenige Untersuchungen, die in diesem Bereich durchgeführt worden sind, zeigen auf, dass besonders People of Color auf dem Wohnungsmarkt diskriminiert werden. Es gibt einen anwachsenden Unterschied in der Wohnqualität zwischen Mehrheits- und Minderheitsbevölkerung. Dieser Bereich soll genau untersucht und erforscht werden.
- Neben der rassistischen Diskriminierung von People of Color auf dem Wohnungsmarkt gibt es zugleich auch Belege für andere Ausgrenzungs- und Diskriminierungstendenzen, davon betroffen sind Menschen (of Color) mit geringem Einkommen oder Alleinerziehende, Menschen mit Behinderung, Schwule und Lesben. Hier gibt es keine konkreten Angaben. Dieser Bereich, die Formen und das Ausmaß von Diskriminierung sollen genauer untersucht werden.
- Aufgrund von fehlenden Forschungen ist die rassistische Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt in ihren mehrdimensionalen Bezügen Wohnung, Bildung, Ausbildung und Arbeit zu untersuchen.

3) Problemfeld: Restriktive und unzureichende rechtliche Rahmenbedingungen

Die rechtlichen Rahmenbedingungen, gegen Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt vorzugehen, sind unzureichend. Zudem sind Berliner_innen als Nicht-EU-Bürger_innen auf kommunaler Ebene am politischen Willensbildungsprozess rechtlich ausgeschlossen.

Empfehlungen:

- Überprüfung der rechtlichen Rahmenbedingungen (auch AGG), ob sie ausreichend sind, um das Gebot der Gleichbehandlung auf dem Wohnungsmarkt konsequent durchzusetzen. Dies ist aber im Rahmen einer ehrenamtlichen Tätigkeit nicht machbar. Dazu sind daher politische Kooperationspartner_innen zu suchen.
- Residenzpflicht für „Ausländer_innen“ verstößt gegen die Menschenrechte und ist abzuschaffen. Daraus folgt die Forderung nach Zugang zu qualitativ ansprechendem, bezahlbarem Wohnraum und freie Wahl des Wohnortes im Rahmen der eigenen finanziellen Möglichkeiten.
- Die politische Einbindung der Bewohner_innen of Color in den städtischem Raum und ihre Beteiligung an dessen Gestaltung (Partizipation) ist rechtlich, z.B. durch Einführung des kommunalen Wahlrechts auch für Nicht-EG-Bürger_innen, zu ermöglichen und politisch zu fördern.

4) Problemfeld: Wie Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt sichtbar machen?

Allein mit Gesetzen ist dem Problem der Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt nicht zu begegnen, denn die betroffene Person sieht sich in der Regel großen Beweisschwierigkeiten¹⁰⁷ gegenüber, selbst wenn das Gesetz nur Indizien von ihr verlangt. Daher stellt sich die Frage, wie Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt sichtbar gemacht werden kann.

Empfehlungen:

- Bekenntnis von Wohnraumanbieter_innen zu transparenten, nicht-diskriminierenden Bewerbungsverfahren
- Verankerung einer Antidiskriminierungskultur in den Leitlinien von Wohnraumanbietern
- Überprüfung von Kriterien für Mieter_innenauswahl in Form interner, freiwilliger Testings
- Großangelegte, wissenschaftlich fundierte Testings durch staatliche Antidiskriminierungsstellen im Rahmen einer Gesamtstrategie gegen strukturelle Diskriminierung
- Vernetzung verschiedener Akteur_innen zu dem Thema aus Stadtplanung, Politik, NGOs und Forschung
- Nutzung der Ergebnisse von Testings und Statistiken für interne Diskussion und/oder Diskurs in der Öffentlichkeit – Sensibilisierung
- Stärkung der Betroffenen durch ein bundesweites Netz an Beratungsstellen und Unterstützung im Prozess
- Umfassender Diskriminierungsschutz im AGG für alle Merkmale – keine Hierarchisierung und keine Einschränkungen

5) Problemfeld: Rassismus im Stadtbild – Stichwort: Straßennamen

Rassismus ist symbolisch im Stadtbild auch in zahlreichen Straßennamen, die nach Kolonialverbrechern oder kolonialen Gewalttaten benannt sind, sichtbar. Erst kürzlich konnte auf Druck von NGOs und einzelnen Personen die Umbenennung des Gröbenufers in May-Ayim-Ufer politisch durchgesetzt werden.

Weiterhin wird gefordert, folgende zehn Straßennamen umzubenennen:

¹⁰⁷ Discrimination with a smile“: Positionspapier des ADNB des TBBs zum Problem der Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt im Rahmen der Fachveranstaltung der Landesstelle für Gleichbehandlung gegen Diskriminierung am 30.November 2009. Siehe Testing durch Planerladen e.V. in Dortmund unter: [http://www.planerladen.de/50.html?&tx_ttnews\[tt_news\]=115&tx_ttnews\[backPid\]=7&cHash=cc101908ee](http://www.planerladen.de/50.html?&tx_ttnews[tt_news]=115&tx_ttnews[backPid]=7&cHash=cc101908ee)

Empfehlungen:

- Ittisstraße (Steglitz-Zehlendorf)
- Lansstraße (Steglitz-Zehlendorf)
- Lüderitzstraße (Mitte)
- Maerckerweg (Steglitz-Zehlendorf)
- Mohrenstraße (Mitte)
- Nachtigalplatz (Mitte)
- Petersallee (Mitte)
- Wissmannstraße (Charlottenburg-Wilmersdorf)
- Wissmannstraße (Neukölln)
- Woermannkehre (Neukölln)

8.1.8 Bereich Wirtschaft, Technologie und Frauen

Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen

8.1.8.1 Wirtschaft

1) Problemfeld: Mangelnde Anerkennung und Wertschätzung der gesellschaftlichen Vielfalt von Berliner Unternehmen

Es fehlen empirische Studien über die Umsetzung von Gleichstellungskonzepten „Diversity Management“/ „Managing Diversity“ (spezieller Fokus: People of Color) von Klein-/Mittelständ-/Großunternehmen sowie eine nachhaltige Strategie für die Implementierung von Gleichstellungskonzepten im wirtschaftlichen Leben.

Empfehlungen:

- Institutionen (z.B. soziale Träger, Wohlfahrtsverbände, gGmbH, etc.) sollten zu Diversity Management bzw. zu Positiven Maßnahmen (AGG) verpflichtet werden, sofern sie öffentliche Gelder in Anspruch nehmen möchten.
- Für Privatunternehmen sollte die Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen Anreize für die Implementierung von Diversity Management bzw. konsequente Durchführung von Positiven Maßnahmen (AGG) schaffen. Institutionen, die in diesem Sinne mit gutem Beispiel voran gehen, sollten bei Fördermittelvergaben bevorzugt werden¹⁰⁸.

¹⁰⁸ Spezifizierung zu den Empfehlungen 1 und 2 vom 09.04.2011: Die Wirtschaftsfördermaßnahmen der Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen sollten diejenigen Gewerbetreibenden, Investor_innen u.ä. bevorzugt in Anspruch nehmen, die nachweislich (z.B. durch Zertifizierung) Diversity Management und Chancengleichheit als Leitbild etabliert und insbesondere ihre Personalpolitik danach gerichtet haben. Sollten diese Institutionen diese Kriterien zum Zeitpunkt des Förder-/Zuwendungsantrages nicht erfüllen, werden sie nach Bewilligung der Förderung/ Zuwendung dazu verpflichtet, innerhalb eines festgelegten Zeitraumes die

- Maßnahmen/ Projekte wie „Diversity-Management – mit Vielfalt zum Erfolg“¹⁰⁹ sollten einen dauerhaften Charakter haben und müssen in eine Gesamtstrategie eingebettet sein¹¹⁰.
- In Projekten wie diesen sollten nicht nur Best-Practice-Beispiele aufgeführt werden. Die Veröffentlichung einer Analyse der empirischen Befunde ist ebenso wichtig, damit erkennbar wird, in welchen Bereichen Handlungsbedarf besteht.
- Es müssen Netzwerke zwischen Unternehmen und NGOs gebildet werden. Die Senatsverwaltung sollte dabei eine Brückenfunktion übernehmen¹¹¹.
- Öffentlichkeitswirksame Projektdurchführung und Präsentation von (Teil-) Ergebnissen sollte den politischen Diskurs um Gleichstellungskonzepte anregen und gleichzeitig eine Debatte zu „Positiven Maßnahmen“ auslösen. Die Senatsverwaltung sollte auch diesbezüglich in einem intensiven Austausch mit „aufgabenverwandten“ Ministerien anderer Bundesländer positive Impulse für die Implementierung dieser Maßnahmen auf bundesweiter Ebene schaffen¹¹².

Institutionalisierung von Diversity Management nachweisen. Dies gilt ebenfalls für öffentliche Institutionen des Landes Berlin, sofern sie Zuwendungen, Förderungen u.ä. in Anspruch nehmen möchten. Neben Gender Mainstreaming und der Frauenförderung sollte die Senatsverwaltung mittelfristig ein Gleichstellungskonzept als Basis nehmen, das alle POC umfasst.

¹⁰⁹ Projektbeschreibung:

<http://www.berlin.de/imperia/md/content/senatsverwaltungen/senwaf/publikationen/diversity.pdf?start&ts=1269341442&file=diversity.pdf>

Endbroschüre: http://www.berlin.de/imperia/md/content/sen-wirtschaft/beb_brosch_091120.pdf?start&ts=1269335228&file=beb_brosch_091120.pdf

¹¹⁰ Spezifizierung vom 09.04.2011: In ihrer Stellungnahme weist die Senatsverwaltung auf die Möglichkeit hin, dass das Engagement der Unternehmen im Bereich der Corporate Social Responsibility in übergeordneten Gremien wie der Wirtschaftsministerkonferenz oder der Gleichstellungs- und Frauen Minister(innen)Konferenz vorgestellt werden könnten. Es wird empfohlen, dass dieser Vorschlag in das Maßnahmenpaket aufgenommen wird.

¹¹¹ Spezifizierung vom 09.04.2011 zu den Empfehlungen 4 und 5: Zu diesen Punkten herrscht mit der Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen ein Konsens. Laut Stellungnahme der Senatsverwaltung findet zur Möglichkeit einer Weiterentwicklung des Projektes ein Abstimmungsprozess darüber statt, inwieweit die Inhalte und Ergebnisse dieses Projekts weiter verbreitet werden können. Die Zivilgesellschaft wird diesen Prozess mit Aufmerksamkeit verfolgen.

¹¹² Die Zivilgesellschaft wird die Entwicklung zu diesen Punkten mit Aufmerksamkeit verfolgen (Spezifizierung vom 09.04.2011).

2) Problemfeld: Fehlende Wertschätzung von Existenzgründer_innen und Unternehmer_innen Of Color¹¹³

Empfehlungen:

- Ein großer Teil der Existenzgründer_innen Of Color bringt keine guten Voraussetzungen zur Gründung und Führung eines Unternehmens mit. Diese Gruppe sollte qualifiziert beraten und gezielt gefördert werden¹¹⁴.
- Die neuen Zuwanderer_innen, die im Rahmen einer Familienzusammenführung nach Deutschland immigriert sind¹¹⁵, sollten als potentielle Gründer_innen identifiziert werden, damit sie frühzeitig in das Wirtschaftsleben eingebunden werden können und ihre gesellschaftliche Teilhabe ermöglicht wird.
- Selbstständige of Color sollten eine qualifizierte Beratung und eine gezielte Förderung in Anspruch nehmen können.
- Mit der Benennung der ethnischen Ökonomie als ein konkretes Handlungsfeld in Förderprogrammen sind zwar zahlreiche Projekte entstanden, welche ausschließlich oder ein Teil ihrer Tätigkeiten der ethnischen Ökonomie widme(te)n, jedoch konnte ihre Nachhaltigkeit aufgrund der niedrigen Fördersummen (10.000 bis 20.000 Euro) sowie kurzen Laufzeiten nicht gewährleistet werden.
- Generell ist darauf zu achten, dass People of Color von Existenzgründungsprogrammen gleichermaßen profitieren, indem mögliche Zugangsbarrieren, die aus einer fehlenden/ mangelnden Beratungsstruktur (in verschiedenen Sprachen) resultieren, abgebaut werden.
- Die Arbeit im Arbeitskreis „Migration und Wirtschaft“ der Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen mit zivilgesellschaftlichen Akteur_innen sollte durch eine Internetpräsenz, gemeinsamen Erklärungen und Positionspapieren sichtbar gemacht werden und an politisches Gewicht gewinnen¹¹⁶

¹¹³ Ausführungen basieren auf ein Positionspapier der Gesellschaft für Urbane Wirtschaft, Beschäftigung und Integration e.V. (GUWBI e.V.): Ersöz, Ahmet (2009): Situationsanalyse Selbständiger Migrant_innen in Berlin – Kurzversion – Berlin: Gesellschaft für Urbane Wirtschaft, Beschäftigung und Integration e.V. (GUWBI e.V.).
Abrufbar über:
http://www.guwbi.de/mediapool/73/737287/data/Situationsanalyse_selbstaendiger_migrantInnen_wordvorlage_3_.pdf

¹¹⁴ In ihrer Stellungnahme weist die Senatsverwaltung auf die Möglichkeit hin, die Arbeit des Gesprächskreises Migration (GKM) für Dritte z.B. durch Protokolle der Gespräche, Unterlagen und Hinweise im Internet transparenter zu machen. Es wird empfohlen, dass dieser Vorschlag in das Maßnahmenpaket aufgenommen wird (Spezifizierung vom 09.04.2011)

¹¹⁵ Laut Positionspapiers sind hierbei insbesondere Zuwander_innen aus den neuen EU-Mitgliedsstaaten wie Polen und Bulgarien sowie Migrant_innen aus der Türkei betroffen, da zur Zeit bei den Existenzgründungen ein erhöhter Trend dieser Gruppen zu beobachten sei.

¹¹⁶ Spezifizierung vom 09.04.2011 zu den Empfehlungen 8-12: Die Zivilgesellschaft wird die Entwicklung zu diesen Punkten mit Aufmerksamkeit verfolgen.

3) Problemfeld: Diskriminierung beim Zugang zu Gütern u. Dienstleistungen¹¹⁷

In nahezu allen Bereichen (z.B. Diskotheken/Bars/Restaurants, Fitnessstudios, Versicherungsverträgen, Mobilfunkverträge, Wohnungsmarkt) sind People of Color sehr stark von Diskriminierung betroffen. Von Diskriminierung Betroffene sind über Beschwerdemöglichkeiten bzw. über Rechte nicht genügend informiert. Die zuständigen Gewerbeämter sind über ihre rechtlichen Sanktionsmittel bei Diskriminierungsvorfällen nicht genügend informiert und sind demzufolge handlungsunsicher.

Empfehlungen¹¹⁸:

- Einrichtung von zentralen Beschwerdestellen bei Gewerbeämtern, die eng mit NGOs kooperieren, damit Diskriminierungsfälle dokumentiert und Betroffene (bei Bedarf) auf schnellem Wege an unabhängige Beratungsstellen weiter verwiesen werden können.
- Die Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen sollte konkrete Handlungsanleitungen für die Verwaltungen erstellen, damit vorhandene Diskriminierungsstrukturen durch die Handlungssicherheit der Gewerbeämter aufgebrochen werden können¹¹⁹. Zu den Handlungsanleitungen sollten u.a. folgende Punkte gehören:
- Informationen zum AGG sollten bei jeder neuen Gewerbeanmeldung ausgehändigt sein. Sanktionen gegen diskriminierende Gewerbeführung im Sinne einer Prävention müssen sichtbar gemacht werden;
- Der so genannte Gastronomenunterricht sollte neben Hygienevorschriften den Punkt „Antidiskriminierung“ aufnehmen. Grundkenntnisse des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes müssen bei Gewerbetreibenden vorausgesetzt werden.
- Wiederaufnahme der Ziffer 3.2.1 bei den Ausführungsvorschriften im Land Berlin zum Gaststättengesetz und zur Gaststättenverordnung vom 14. April 1994¹²⁰;

¹¹⁷ Die Ausführungen basieren auf die Beratungspraxis des ADNB des TBB sowie auf den Entwurf des Gutachtens „Gewerberecht, rassistische/ethnische Diskriminierung und Testingverfahren“, das von Alexander Klose in Zusammenarbeit mit Kerstin Kühn im Auftrag des ADNB des TBB erstellt worden ist. Dies wird voraussichtlich im Mai 2010 veröffentlicht. Vgl. Klose, Alexander/ Kühn, Kerstin (Dezember 2009): Gewerberecht, rassistische/ethnische Diskriminierung und Testingverfahren.

¹¹⁸ Spezifizierung vom 09.04.2011 zu den Empfehlungen 13-14: In ihrer Stellungnahme erklärt sich die Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen im Rahmen ihrer Koordinierungsfunktion für die bezirkliche Gewerbeaufsicht bereit, sich mit diesen Empfehlungen zu befassen. Die Bedeutung einer Mitwirkung der LADS und des MRBB an diesem Prozess wird betont. Es wird empfohlen, dass dieser Vorschlag in das Maßnahmenpaket aufgenommen wird.

¹¹⁹ Siehe Infomappe für Gewerbetreibende und Unternehmen im Rahmen des Projektes von GLADT eV. „Diskriminierung und Antidiskriminierung im Kreuzberger Alltag“. Abrufbar unter : http://gladt.de/archiv/kreuzberg/AGG_Infomappe.pdf

¹²⁰ Ausführungsvorschriften im Land Berlin zum Gaststättengesetz und zur Gaststättenverordnung vom 14. April 1994 zu nennen. Darin hieß es unter Ziffer 3.2.1: [...] „Die Unzuverlässigkeit eines Gastwirts kann sich auch daraus ergeben, dass er seine Befugnis, nach den Regeln der Vertragsfreiheit Gästen den Besuch seiner Gaststätte zu untersagen, in der Weise missbraucht, dass er willkürlich Personen lediglich wegen ihrer Hautfarbe, Rasse, Herkunft oder Nationalität vom Besuch seiner Gaststätte ausschließt.“

- Testings durch Gewerbeämter in Kooperation mit der Landesstelle für Gleichbehandlung - gegen Diskriminierung (LADS) und/ oder zivilgesellschaftlichen Akteur_innen¹²¹;
- Gewerbeuntersagung nach § 35 Abs. 1 S. 1 GewO bei Zuwiderhandlung des Gewerbetreibenden im Diskriminierungskontext;

4) Problemfeld: Diskriminierungsschutz und Gleichstellung im Rahmen der öffentlichen Auftragsvergabe¹²²

Das Land Berlin nutzt bislang die Gelegenheit nicht aus, den Diskriminierungsschutz im Rahmen von öffentlichen Auftragsvergaben und Ausschreibungen zu gewährleisten. Dabei könnte die Definition des Diskriminierungsschutzes als ein Qualitätsmerkmal sowohl staatlichen Institution zur Selbstkontrolle im Sinne einer Nichtdiskriminierung von potenziellen Auftragnehmenden, als auch als Entscheidungsfaktor zur Auftragsvergabe an private Institutionen, die dem Diskriminierungsschutz eine hohe Bedeutung schenken, dienen.

Beschwerdemöglichkeiten von Bewerber_innen, die an öffentlichen Auftragsvergaben und Ausschreibungen teilgenommen haben und sich in diesem Kontext diskriminiert fühlen, sind begrenzt.

Empfehlungen¹²³:

- Diskriminierungsschutz in Ergänzung zu den bestehenden Gleichstellungsgesetzen (wie Art. 13 Landesgleichstellungsgesetz (Gleichstellung von Frauen und Männern), auch im Landesgleichberechtigungsgesetz (Menschen mit und ohne Behinderungen) sowie im Gesetz zu Art. 11 Verfassung von Berlin (Diskriminierungsverbot wegen der sexuellen Identität) oder in einem eigenen Landesgesetz zur diskriminierungsfreien Gestaltung der öffentlichen Vergabe.

¹²¹ Die Behörden haben ein Recht auf Auskunft und Nachschau (§ 29 GewO, § 22 GastG). Dieses umfasst unter anderem die Befugnis, die Geschäftsräume zu betreten und Einsicht in die geschäftlichen Unterlagen zu nehmen.

¹²² Einschätzungen basieren primär auf das Gutachten „Diskriminierungsschutz im Rahmen der öffentlichen Auftragsvergabe“, das von Prof. Dr. Susanne Baer und Ipek Ölcüm im Auftrag der Landesstelle für Gleichbehandlung und gegen Diskriminierung erstellt worden ist. Vgl. Baer, Susanne/ Ölcüm, Ipek (2009): Diskriminierungsschutz im Rahmen der öffentlichen Auftragsvergabe. Gutachten im Auftrag der Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung. Abrufbar über:
http://www.berlin.de/imperia/md/content/lb_ads/lads_gutachten_vergabe.pdf?start&ts=1267800325&file=lads_gutachten_vergabe.pdf
http://www.berlin.de/imperia/md/content/lb_ads/lads_gutachten_vergabe.pdf?start&ts=1267800325&file=lads_gutachten_vergabe.pdf

¹²³ Diese Empfehlungen sind deckungsgleich mit den Zielen der EUROCITIES Charta zu „Integrating Cities“, die Grundsätze der Gleichheit und Vielfalt bei der Auftragsvergabe und Ausschreibung anzuwenden: Das Land Berlin hat bereits 1976 eine VOB- und HOAI-Stelle bei der Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und eine VOL-Beschwerdestelle bei der Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen eingerichtet. Beide Stellen gehen in einem formlosen Verfahren Verstößen gegen Vergabevorschriften (im Wesentlichen unterhalb der EU-Schwellenwerte) nach. Vgl. Eurocities (2009): EUROCITIES Charta zu „Integrating Cities“. Unsere Verpflichtung zur Integration der Einwanderer und Einwanderergemeinschaften in europäischen Städten. Abrufbar über:
http://www.berlin.de/imperia/md/content/lb-integration/migration/presse/integrating_cities_charter_deutsch_bf.pdf?start&ts=1267432987&file=integrating_cities_charter_deutsch_bf.pdf

- Unterhalb der Schwellenwerte kann die Landesregierung eine Antidiskriminierungsklausel als Ausführungsbedingung vorsehen. Dabei darf sie nicht gegen die EG-Grundfreiheiten verstoßen, muss das Diskriminierungsverbot aus Art. 12 EGV beachten und transparent sein. Institutionen, die Diversity Management implementiert haben bzw. Positive Maßnahmen (AGG) konsequent durchführen, sollten im Rahmen der öffentlichen Auftragsvergabe bevorzugt werden.
- Beschwerdemöglichkeiten (VOB- und HOAI-Stelle, VOL-Beschwerdestelle, Vergabekammer des Landes Berlin¹²⁴) bei einem Verdacht der Diskriminierung sind in der jetzigen Form als abschreckend zu bewerten und sollten nunmehr auf folgenden Kriterien basieren¹²⁵:
- Beschwerdefrist von 3- 5 Tagen bzw. 14 Tagen bei „rechtlich oder tatsächlich schwierigen Fällen“ muss auf 6 Monate verlängert werden. Das Vergabeverfahren darf bereits abgeschlossen sein.
- Im Antrag müssen überprüfbare Indizien benannt werden. Die Beweislast sollte jedoch bei den Auftraggebenden liegen.
- Im Antrag muss nicht dargelegt werden, dass ein Schaden entstanden ist oder zu entstehen droht¹²⁶.

¹²⁴ Das Land Berlin hat bereits 1976 eine VOB- und HOAI-Stelle bei der Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und eine VOL-Beschwerdestelle bei der Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen eingerichtet. Beide Stellen gehen in einem formlosen Verfahren Verstößen gegen Vergabevorschriften (im Wesentlichen unterhalb der EU-Schwellenwerte) nach. Der Bund und die anderen Bundesländer haben eigene Vergabekammern. Die Vergabekammern des Bundes sind dem Bundeskartellamt angegliedert. Die Vergabekammer ist eine gerichtsähnliche Instanz.

¹²⁵ Bezugnehmend auf den Antrag auf Einleitung eines Nachprüfungsverfahrens bei der Vergabekammer

¹²⁶ Spezifizierung vom 09.04.2011 zu den Empfehlungen 15-17: In ihrer Stellungnahme weist die Senatsverwaltung darauf hin, dass die Empfehlungen teilweise im Rahmen öffentlicher Vergabeverfahren nicht rechtssicher umsetzbar und teilweise zu prüfen sind. Die Erörterung der Sachlage sollte zeitnah und im Dialog mit der Zivilgesellschaft erfolgen.

8.1.8.2 Technologie

1) Problemfeld: People of Color sind im hochtechnologischen Sektor nicht sichtbar.

Empfehlungen¹²⁷:

- Wissenschaftliche Studien: Gesonderte Bestandsaufnahme über die Präsenz von People of Color im hochtechnologischen Sektor;
- Die Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen sollte ihre Fördermittelvergabe auf mögliche Zugangsbarrieren für People of Color bzw. für von ihnen geleitete Unternehmen überprüfen.
- Um eine gezielte Förderung von People of Color zu gewährleisten, sollten neue spezifische Förderprogramme entwickelt werden.
- Mit einer neuen Initiative sollte die Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen Vorbilder of Color, die im Bereich Hochtechnologie tätig sind, sichtbar machen, damit die Berufsbilder von Jugendlichen of Color erweitert werden und sie für die Berufswahl in diesem Bereich motiviert werden.

8.1.8.3 Frauen

1) Problemfeld: Chancenungleichheit und Mehrfachdiskriminierung von Frauen of Color

Mehrfachzugehörige v.a. weiblichen Geschlechts sind in allen Lebensbereichen von Benachteiligungen betroffen. Eine viel stärkere Fokussierung dieser Zielgruppe in der „Landesinitiative Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Berliner Wirtschaft“¹²⁸ sowie im Gleichstellungspolitische Rahmenprogramm (GPR) 2008 – 2011 sollte als ersten Schritt diesem Umstand Rechnung tragen.

Empfehlungen:

¹²⁷ Spezifizierung vom 09.04.2011 zu den Empfehlungen 18-21: In ihrer Stellungnahme kündigt die Senatsverwaltung zwei Interventionen an:

Es soll überprüft werden, ob People of Color mit Zugangsbarrieren (bei Ansprache, Information und Teilhabe) konfrontiert werden.

Das Engagement von People of Color im Technologiebereich soll auch im Rahmen des Gesprächskreis Migration erörtert werden. Dabei sollen entsprechende Personen bewusst eingebunden werden.

Es wird empfohlen, dass diese beiden Vorschläge in das Maßnahmenpaket aufgenommen werden.

¹²⁸ Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen: Das Gleichstellungspolitische Rahmenprogramm (GPR) 2008 – 2011 - Strategien für ein geschlechtergerechtes Berlin. Abrufbar über: <http://www.berlin.de/imperia/md/content/sen-frauen/gpr.pdf?start&ts=1270552279&file=gpr.pdf>

- Wissenschaftliche Studien: Gesonderte Bestandsaufnahme über die Teilhabechancen von Frauen of Color im wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Leben¹²⁹.
- Das Ergebnis dieser Bestandsaufnahme sollte an die breite Öffentlichkeit herangetragen werden und sowohl in das Gleichstellungspolitische Rahmenprogramm (GPR) 2008 – 2011 als auch in die „Landesinitiative Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Berliner Wirtschaft“, mit einfließen.
- Die Senatsverwaltung sollte gewährleisten, dass Frauen of Color (durch ggf. eine gezielte Ansprache) von den Förderungen/ Förderprogrammen profitieren.
- Die Senatsverwaltung muss bei eigener Umsetzung und/oder der Fördermittelvergabe verbindliche Qualitätsstandards zur Bekämpfung von Rassismus und ethnischer Diskriminierung entwickeln und diese umsetzen. Der Prozess muss - extern moderiert - von (Praxis-) Forschung begleitet werden.
- Die Senatsverwaltung sollte kritisch überprüfen, ob selbst publizierte Broschüren stereotype Bilder über die Verbindung von Geschlecht/ethnischer Zugehörigkeit und Beruf reproduzieren. Sie sollte eine Initiative beginnen, in der die Berufsinformationszentren gendersensible Informationsmaterialien mit dem Fokus auf Bilder und Berufsbezeichnungen entwickeln.
- Gender- Trainings, an denen Mitarbeiter_innen der Senatsverwaltung teilnehmen, sollten dem Phänomen der Mehrfachdiskriminierung genügend Raum geben¹³⁰.
- Es ist eine Beratungsstelle zu etablieren, die in enger Kooperation mit der Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung und zivilgesellschaftlichen Akteur_innen eine adäquate Beratung für Frauen anbietet, die von Diskriminierung betroffen sind¹³¹.

Gleichstellungspolitische Rahmenprogramm

Empfehlungen:

- Diese Zielgruppe sollte innerhalb des Gleichstellungspolitischen Rahmenprogrammes unter allen Zielsetzungen der jeweiligen Handlungsfelder berücksichtigt werden. Im

¹²⁹ Spezifizierung vom 09.04.2011 zu der Empfehlung 22: Eine bundesweite Studie zu Wechselwirkungen bei Mehrfachdiskriminierungen wird nicht als ausreichend betrachtet. Es bedarf einer gesonderten Bestandsaufnahme über die Teilhabechancen und Diskriminierungserfahrungen von Frauen Of Color im wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Leben in Berlin, damit erkennbar wird, in welchen Bereichen ein politischer Handlungsbedarf besteht.

¹³⁰ Spezifizierung vom 09.04.2011 zu den Empfehlungen 23-27: Die Zivilgesellschaft wird die Entwicklung zu diesen Punkten mit Aufmerksamkeit verfolgen.

¹³¹ Spezifizierung vom 09.04.2011 zu der Empfehlung 28: In der Bestandsaufnahme der LADS zu den durchgeführten Maßnahmen der Senatsverwaltung wird berichtet, dass im Rahmen der Beratung zu Fällen der Diskriminierung wegen des Geschlechts die SenWTF berücksichtigt, dass gleichzeitig auch eine Diskriminierung wegen der ethnischen Herkunft oder eine rassistische Diskriminierung nach dem AGG vorliegen kann. Die Senatsverwaltung sollte Ressourcen für eine qualifizierte Antidiskriminierungsberatung im Hause sicherstellen. Auf ihrer Internetseite sollte die Senatsverwaltung in dem Bereich „Frauen- und Gleichstellungspolitik“¹³¹ unter einer Rubrik (wie z.B. „Keine Gewalt“) auf die Antidiskriminierungsberatung für Frauen hinweisen. Die Beratungsfälle sollten dokumentiert und in regelmäßigen Berichten veröffentlicht werden.

Programm sollte es einen institutionalisierten, intensiven Fachaustausch mit Migrant_innenselbstorganisationen geben¹³². Expert_innen im Themenbereich Antirassismus sollten zu Sitzungen des Staatssekretärsausschuss Gleichstellung hinzugezogen werden¹³³.

- Unter dem Handlungsfeld „Recht auf Selbstbestimmung/ gesellschaftliche Teilhabe“ ist die Zielsetzung formuliert, im Sinne einer effektiven Bekämpfung von Diskriminierungen eine konsequente Umsetzung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) insbesondere hinsichtlich der Merkmale Geschlecht, ethnischen Herkunft, Religion und sexuellen Identität voranzutreiben. Die Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen sollte NGOs aus der Antidiskriminierungsarbeit über den Stand der Arbeit informieren und eine institutionalisierte Zusammenarbeit mit Ihnen beginnen¹³⁴.

Landesinitiative Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Berliner Wirtschaft

Empfehlung:¹³⁵

- Damit die Landesinitiative Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Berliner Wirtschaft effizient der Mehrfachdiskriminierung dieser Frauen am Arbeitsmarkt begegnen kann, sollte sie auch Migrant_innenselbstorganisationen in den gesamten Prozess integrieren.¹³⁶

¹³² Spezifizierung vom 09.04.2011 zu der Empfehlung 29: Die Zivilgesellschaft wird die Entwicklung zu diesem Punkt v.a. im Hinblick auf die Umsetzung des Partizipations- und Integrationsgesetzes des Landes Berlin (PartIntG) mit Aufmerksamkeit verfolgen.

¹³³ Ebda, S. 15: „Der Staatssekretärsausschuss Gleichstellung tagt zweimal im Jahr und berichtet einmal jährlich, erstmalig im Jahr 2009, dem Senat und dem Abgeordnetenhaus über die Umsetzung.“

¹³⁴ Spezifizierung vom 09.04.2011 zu der Empfehlung 30: Die Zivilgesellschaft wird die Entwicklung zu diesen Punkten mit Aufmerksamkeit verfolgen.

¹³⁵ Spezifizierung vom 09.04.2011 zu der Empfehlung 31: Es wird begrüßt, dass in den Prozess der Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen innerhalb des GPR zukünftig das „Forum Migrantinnenprojekte“ einbezogen werden wird. Es wird dennoch als notwendig erachtet, dass der Migrationsrat Berlin-Brandenburg als politische Interessenvertretung von Migrant_innen und People of Color in Berlin und Brandenburg und als Dachorganisation von 76 Migrant_innenselbstorganisationen (Stand: April 2011) im GPR partizipiert.

¹³⁶ Die Senatsverwaltung kooperiert derzeit mit folgenden Organisationen: Industrie- und Handelskammer zu Berlin, Handwerkskammer Berlin, Vereinigung der Unternehmensverbände in Berlin und Brandenburg e.V., Deutschen Gewerkschaftsbund, Bezirk Berlin-Brandenburg, Verband deutscher Unternehmerinnen e.V., Regionaldirektion Berlin- Brandenburg der Bundesagentur für Arbeit und vom internationalen Managementnetzwerk European Women's Management Development, EWMD Berlin- Brandenburg e.V.

Vgl. Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen (2006): Landesinitiative Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Berliner Wirtschaft. Abrufbar über: <http://www.berlin.de/imperia/md/content/sen-frauen/chancengleichheit.pdf?start&ts=1270552279&file=chancengleichheit.pdf>, sowie

Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen (2009): Kleine und mittlere Unternehmen in Berlin machen es vor: Diversity Management. Ein Gewinn für alle! Abrufbar über: http://www.berlin.de/imperia/md/content/sen-wirtschaft/beb_brosch_091120.pdf?start&ts=1269335228&file=beb_brosch_091120.pdf

8.1.9 Bereich Kultur und Medien

Rat des Bürgermeisters-Senatskanzlei (RBm- SKzl) – Kulturelle Angelegenheiten

1) Problemfeld: Sprachkultur

Zutiefst problematisch ist die Verwendung rassistischer und diskriminierender Termini in kulturellen Reproduktionen, wo People of Color oder einzelne Gruppen bezeichnet werden. Da es an einer tiefer gehenden Auseinandersetzung mit Rassismus (formen) fehlt, wird der Begriff des Rassismus auf der anderen Seite eher wahllos und unreflektiert verwandt, sowie oft auf allgemein diskriminierende oder rechtsextreme Erscheinungen reduziert.

Empfehlungen:

- Die Publikation eines Readers rassismusfreier Sprache und die Einhaltung dieser geforderten Sprache, wobei wichtig ist, dass er aus der Schwarzen Perspektive erarbeitet wird und dass er immer weiter ergänzt und ausgebaut werden kann.
- Herausgabe von Publikationen für Medieninstitutionen und Journalisten zur Information über nicht diskriminierende und rassifizierende Berichterstattung¹³⁷.
- Einbeziehung von Kultur- und Medieninstitutionen, die sich der Charta der Vielfalt und antirassistischer Arbeit verpflichten
- Aktive Förderung von Multilingualität¹³⁸

2) Problemfeld: Öffentlich geförderte Institutionen (z.B. Museen)

Institutionalisierter Rassismus auf diesem Gebiet zeigt sich in der Fortführung rassistischer und diskriminierender Darstellung von People of Color, stückweit kolonial bedingt, so in Ausstellungen und Sammlungen, in aktuellen Publikationen zu Kulturgeschichte, Medien und Kunst. Institutioneller Rassismus tritt auch zu Tage bei der Vergabe von Führungspositionen in Kultur und Medieninstitutionen. Dem positiven Modell Kultur als aktiver Antirassismusarbeit wird seltenst entsprochen¹³⁹.

¹³⁷ Spezifizierung vom 09.04.2011: Einbeziehung von Kultur und Institutionen, die sich antidiskriminierender Arbeit verpflichten.

Ergänzung vom 09.04.2011: Eine öffentliche Aussage zum Verzicht von diskriminierenden Meinungsäußerungen sollte auf der Website von PIA (und sonstigen Publikationen) klar erkennbar sein.

Literaturliste an den/die jeweils aktuelle/n Sprecher_in des Senats/Chef_in des Presse- und Informationsamtes und Staatssekretär_in für Kulturelle Angelegenheiten weiterleiten, mit der Bitte um Kenntnisnahme

¹³⁸ Bei der Priorisierung am 09.04.2011 wurde eine kurzfristige Umsetzung empfohlen.

Ergänzung für eine langfristige Umsetzung: Regelmäßige Beratungsangebote von POC Media Watch Organisationen wie der braune mob (www.derbraunemob.de) einholen.

¹³⁹ Vgl. The BlackBook, Afrikanische Diaspora in Deutschland vom Mittelalter bis zur Gegenwart, CyberNomads und Antidiskriminierungsbüro Köln (Hg), IKO Verlag Münster, 2004

Empfehlungen:

- Aufarbeitung und öffentliche Diskussion der Kolonialgeschichte und ihres rassistischen Zusammenhanges in den Exponaten der Museen
- Quoten, Positive Maßnahmen für People of Color (AGG) in Führungspositionen von Kultur- und Medieninstitutionen
- Antidiskriminierungstrainings, Antirassismustrainings für das Personal in Kultureinrichtungen
- Ausbau der interkulturellen Öffnung in Kulturinstitutionen
- Aufwertung von Kultur und Medien als Instrument des kulturellen Wechsels zu einer rassismusfreien Gesellschaft, z.B. durch Media Watch. Einrichtungen und Medienforscher_innen müssen eine Unabhängigkeit genießen.
- Verstärkung interkultureller Aspekte bei Künstler_innen und in der Projektförderung
- Förderung einer Publikationskultur, die Bücher und Filme von People of Color durch Geldvergabe sicherstellt
- Verbesserung einer Antidiskriminierungsgesetzgebung, die systematisch auch institutionellen Rassismus erfasst und sanktioniert
- Kolonialgeschichte Deutschlands und Europas einbeziehen. Einrichtung von Kolonialmuseen aus Sicht von People of Color. Einrichtung eines kritischen Museums der Geschichte, in welchem ein differenzierter Blick auf Zu- und Auswanderung vorherrscht. Übertragung der Leitung auf People of Color
- Positive Maßnahmen (AGG), u.a. Sensibilisierung (z.B. über Critical Whitness), Monitoring und Controlling von Prozessen¹⁴⁰

3) Problemfeld: Öffentlich geförderte Events

Rassismus und Diskriminierung wird bei der Vergabe von Ressourcen in Form von Fördergeldern für Kulturevents wie z.B. Afrikafestivals deutlich. Kulturelle und künstlerische Arbeitsleistung von People of Color werden vergleichsweise unterbezahlt. Mit der Inszenierung von People of Color als billige Arbeitskräfte werden rassistische Strukturen durch Integrationsprojekte selbst wirtschaftlich in die Zukunft zementiert.

Empfehlungen:

- Erinnerungspolitik in Zusammenhang mit positiver Einarbeitung von Migrationsgeschichte/ Kultur¹⁴¹

¹⁴⁰ Ergänzung vom 09.04.2011 mit einer Priorisierung für eine mittelfristige Umsetzung.: Teilnahme an kritischen Rundgängen in der Dauerausstellung des Deutschen Historischen Museums <<Kolonialismus im Kasten?>> für alle Mitarbeiter_innen der Abteilung „Kultur“. Bestandsaufnahmen zur Darstellung bzw. fehlenden Darstellung von POC in den fünf meistbesuchten Museen in Berlin um die Fortführung des eurozentristischen / diskriminierenden / rassistischen Blickes zu überprüfen - in Zusammenarbeit mit Akteur_innen der Zivilgesellschaft of Color.

Ergänzung vom 09.04.2011 als langfristige Umsetzung: Positive Maßnahmen für POC in Führungspositionen von Kultur- und Medieninstitutionen einführen. Anmerkung: Eine Quotenregelung in Deutschland gilt als umstritten und ist nicht endgültig als verfassungswidrig deklariert worden. Dies ist klar als Mittel zum Zweck anzusehen, wie es die Senatskanzlei nach eigenen Angaben bereits tut. Erarbeiten eines Planes zur Sensibilisierung der Belegschaft sowie zum Monitoring und Controlling verwendeter Maßnahmen.

- Förderung des “Self-Empowerments” durch Kulturprojekte von People of Colour (z.B. Black History Month)
- Einführung von Quoten und Positive Maßnahmen (AGG) für People of Color
- Sensibilisierung (z.B. über Critical Whitness),
- Förderung des Ausbaus von Infrastrukturen für People of Color ermöglichen, um strukturelle Nachteile abzubauen
- Ermöglichung von allgemeinen Kulturprojekten und Medienprojekten für People of Color¹⁴²

4) Problemfeld: öffentlich gefördertes Fernsehen, Radio und Internet

Symptomatisch für den institutionellen Rassismus in diesem Bereich ist die massenhafte Reproduktion rassistischer und diskriminierender Stereotype in der Darstellung von People of Color, z.B. der Synchronisation von People of Color in nichtdeutschen Produktionen, diskriminierende und rassistische Beschäftigungs-politik und Bewerbungsverfahren, fehlende Berichterstattung über rassistische Übergriffe, sowie fehlende Informationsstellen über bestehende Förderstrukturen.

Empfehlungen:

- Ausgewogenere Berichterstattung (nicht nur Defizit- und Katastrophenmeldungen), sondern auch weltwirtschaftliche Zusammenhänge und Stimmen von People of Color (Abschaffen des Begriffs „Dritte Welt“ .
- Ausbau der Ausbildungsplätze im öffentlichen Rundfunk und Fernsehen speziell für People of Color. Bezahlte Praktika im Bereich Medien.
- Förderung von Media Watch Aktivitäten von People of Color. Arbeiten hierzu sollen zugänglich gemacht werden
- Qualifizierung von Journalist_innen zu Diversity Themen
- Verstärkte Förderung von Medien, Ausbau bestehender Datenbank-Projekte, Internetprojekte und Social-Networking-Plattformen für People of Color zur Förderung alternativer antirassistischer Perspektiven
- Förderung von Filmen, Features und Dokumentationen über Erfolgsgeschichten von People of Color (Fördern von Vorbildern)
- Synchronisation von Filmen mit People of Color durch People of Color¹⁴³

¹⁴¹ Vgl. Z.B. Dokus zu May Ayim Award, Black Media Congress etc. unter: AFROTAK TV
<http://www.youtube.com/user/AFROTAKTVcyberNomads>

¹⁴² Ergänzung vom 09.04.2011 mit einer Priorisierung für eine kurzfristige Umsetzung.: Alle öffentlich geförderten Events sollten allgemein für ein Publikum zugänglich sein, das immer vielfältiger wird.

Einführung eines Kriteriums bei der Beantragung von Geldern: „Inwiefern unterstützt dieses Projekt die Vision einer Gesellschaft - geprägt von kultureller, religiöser und ethnischer Vielfalt?

¹⁴³ Ergänzung vom 09.04.2011 mit einer Priorisierungen für eine kurzfristige Umsetzung.:Controlling der Aktivitäten und Ergebnissen der AG Integration und Controlling der von mabb geförderten Projekte im Jahr 2010/11.

9. Danksagung

Allen beteiligten Personen, NGOs und Expert_innen , die sich an der Erstellung des LAPgR zwischen 2010-2011 beteiligt haben möchten wir an dieser Stelle für die hervorragende Zusammenarbeit herzlichst danken.

Sie sind unter [http://www.mrbp.de/Interkulturelle Öffnung/LAPGR](http://www.mrbp.de/Interkulturelle%20%C3%96ffnung/LAPGR) genannt.

Ergänzung vom 09.04.2011 mit mittelfristiger Umsetzung: Einladungen an die Zivilgesellschaft of Color, Plätze bei den jeweiligen Aufsichtsgremien anzunehmen, sowie Monitoring der Berichterstattung im RBB und mabb für drei Monate

Anmerkung: Der Erlass von Vorschriften in den RStV und RBB StV. heißt nicht, dass die Umsetzung einer ausgewogeneren Berichterstattung gewährleistet ist.

10. Migrationsrat Berlin-Brandenburg e.V.

Unser Motto: Kein Wir ohne Uns!

Standpunkt und Bewegung

Der MRBB ist ein Dachverband von über siebzig „Migrant_innen“-Selbstorganisationen. Jenseits von Merkmalen wie Herkunft, Religion, Geschlecht oder sexueller Orientierung sind wir die Interessenvertretung unterschiedlicher Bevölkerungsgruppen in Berlin und Brandenburg.

Die völlige rechtliche, soziale und politische Gleichstellung und Teilhabe von Migrant_innen, ihren Nachfahren und anderen People of Colour sehen wir als gesamtgesellschaftliche Aufgabe, die wir mit gebündelten Kräften unterstützen. Gleichberechtigtes Mitglied der Gesellschaft zu sein, heißt auch, gesellschaftliche und soziale Verantwortung zu übernehmen. Wir tun dies in den Bundesländern Berlin und Brandenburg.

Unsere Arbeitsinhalte

Die Existenz von unterschiedlichen Gruppen ist eine Bereicherung. Alle Menschen müssen die gleichen Chancen und einen gerechten Zugang zu gesellschaftlichen Orten und Gütern haben. Arbeit und Bildung sind zentrale Bestandteile des Lebens, die nicht nur die Grundversorgung sicherstellen, sondern auch für die gesellschaftliche Teilhabe unabdingbar sind. Diese Ressourcen und Potentiale liegen bisher allzu oft brach, weil Chancengleichheit erst über die Abstimmung bedarfsgerechter Angebote entsteht.

Trotz der immer öfter hörbaren Feststellung, Deutschland sei ein Einwanderungsland, herrschen in vielen Bereichen weiterhin ethnisch-homogene Vorstellungen, die Migrant_innen, Flüchtlinge, People of Colour und Minderheiten vor diskriminierende Situationen stellen. Häufig genügt schon ein von der Norm abweichender Name oder ein Äußeres, das nicht «weiß» aussieht, um diskriminiert zu werden. Diskriminierung hat viele Gesichter – und keins ist attraktiver als die anderen. Der Ungleichbehandlung wegen des Geschlechts, der sexuellen Orientierung, des Alters, der Religion oder einer körperlichen oder geistigen Beeinträchtigung gilt es, wie auch beim Rassismus, auf allen Ebenen gesamtgesellschaftlich zu begegnen. Der MRBB beteiligt sich an Informations- und Aufklärungskampagnen. Neben der Mitarbeit im Landesbeirat für Integrations- und Migrationsfragen und der Berliner Härtefallkommission beobachten wir zu diesem Zweck u.a. auch die Medien und treten bewusst in den Dialog.

Eine der Aufgaben des MRBB ist es, Instrumente zu entwickeln, die die Arbeitmarktschancen von „Migrant_innen“ erhöhen. Dafür kooperieren wir aktiv mit arbeitsmarktpolitischen Akteuren in der Region. Wir fördern daher die Gleichstellung von „Migrant_innen“ auf dem Arbeitsmarkt.

Dienstleistungsangebote

Die Dienstleistungen des MRBB stehen allen interessierten Personen, Organisationen und Institutionen offen. Die hier genannten Dienstleistungen werden regelmäßig angeboten – kontaktieren Sie uns für weiteres.

- Beratungen zu rechtlichen, sozialen und arbeitsmarktrelevanten Themen
- Unterstützung bei der Entwicklung von Projekten
- Unterstützung bei der Entwicklung von Medien- und Öffentlichkeitsarbeit
- Hilfe bei der Klärung von bürokratischen Fragen (Amtsgericht/Finanzamt/Vereinsrecht)

- Hilfe bei der finanziellen Sicherung (Fundraising)
- Bereitstellung von Infrastruktur (Vereinsräume und Technik)
- Vernetzung zu unterschiedlichen Themen

Datenbank:

Der MRBB verfügt über eine umfangreiche Datenbank mit Adressen von Organisationen, Initiativen, Ämtern, Expert_innen und wissenschaftlichen Institutionen. Die Geschäftsstelle wird durch den Beauftragten des Senats für Integration und Migration gefördert. Die Informationserfassung dient der Systematisierung von Ressourcen im Sinne von Hard- (Bildungsangeboten, Praktika) und Softskills (Expert_innen, Referent_innen, Moderator_innen). So kann je nach Anfrage und Bedarf die richtige Person mit dem benötigten Profil bzw. das «passgenaue» Angebot blitzschnell gefunden werden.

Die Datenbank wird laufend mit neuen Trägern, Partner_innen und Angeboten erweitert. Nähere Informationen entnehmen Sie bitte unserem Webauftritt www.mrbb.de oder rufen Sie uns an!

Veranstaltungsmanagement:

Wir übernehmen die Organisation Ihrer Seminare, Workshop und Events zu verschiedenen Themen oder kooperieren dabei mit Ihnen. Wir stehen als Referent_innen, Arbeitsgruppenleiter_innen und/oder Moderator_innen zur Verfügung. Wenn Sie Expert_innen mit Migrationshintergrund zu einem Thema suchen, kontaktieren Sie uns und lernen Sie dabei neue Perspektiven kennen!

Community Relations:

Netzwerksarbeit ist unser Job! Da unser Netzwerkpotential regional verankert ist, verfügt der MRBB über eine Struktur, die ihn zum Vorreiter für andere Bundesländer und Regionen macht. Der Schwerpunkt unserer Arbeit liegt in der Zusammenarbeit mit politischen Entscheidungsträger/innen, der Verwaltung, mit Regierungs- wie auch Nichtregierungsorganisationen sowie in der Nähe zu Bürger/innen. Die Basisarbeit und die Kontakte mit den Mitgliedervereinen gehören zu den wichtigsten Zielen des MRBB. Sich Gruppen zu öffnen, die bisher nicht ausreichend repräsentiert wurden, und so eine möglichst breite und heterogene Mitgliederstruktur zu schaffen, sind weitere wichtige Anliegen unseres Dachverbandes. Der MRBB bindet die Mitglieder durch gezielte Angebote ein, die nach dem Ansatz des «Empowerment» (Selbstermächtigung) entwickelt sind. Mitglieder erhalten unter anderem Rat in fachlichen, rechtlichen und organisatorischen Fragen sowie Hilfe bei der Finanzierung von Projekten.

MIGRATIONS RAT
Berlin & Brandenburg **mr**

KEIN WIR OHNE UNS!