

Diskriminierungsschutz in der Sozialen Arbeit mit geflüchteten Menschen

Prävention und Interventionen

Arbeitshilfe



Impressum

Diskriminierungsschutz in der Sozialen Arbeit mit geflüchteten Menschen.
Prävention und Interventionen

Herausgeber: Projekt Kompass F/ARIC-NRW e.V.

Mitwirkung: Marie-Theres Aden-Ugbomah, SPZ/PÄZ e.V. Aachen
Nicole Markgraf, Flüchtlings- und Sozialberatung/ROM e.V. Köln
Christian Cleusters & Team der Medizinischen Flüchtlingshilfe Bochum
Merfin Demir, Terno Drom e.V.
Prof.in Dr.in Schahrzad Farrokhzad, TH Köln
Regina Hermanns, Planerladen Dortmund
Freddy Kika Kongo
Regina Kürschner, Flüchtlingsberatung/ VAKS Siegen
Christina Roth, Systemische Beraterin cand., Köln
André Schuster, Projekt Q /GGUA e.V. Münster
Dileta Sequeira, Psychologin, Trainerin, Stuttgart
Isabel Teller, Gleichbehandlungsbüro /PÄZ e.V. Aachen
Team des Arbeitsbereichs Antidiskriminierung, basis & woge Hamburg
Team der Antidiskriminierungsberatung, Opferperspektive Brandenburg

Lisa-Marie Rüter: Autorinnenschaft Artikel „Empowerment“, „Ergebnisse der Praxisstudie“ | Interview Medizinische Flüchtlingshilfe | Redaktionelle Betreuung externer Artikel

Marcus Osei: Endredaktion

Katharina Weiser: Korrektur

Hartmut Reiners: Konzept | Autorenschaft Artikel „Begriffe“, „Sekundäre Viktimisierung beachten“, „Mandats- und Auftragsklärung“ | Interview Prof.in Farrokhzad | Netzwerkmatrix | Redaktionelle Betreuung externer Artikel

Layout und Satz: Adrian Brachman (grafik.noemat.de)

Projekt Kompass F -
Kompetenzentwicklung im Diskriminierungsschutz für Flüchtlinge
Anti-Rassismus Informations-Centrum, ARIC-NRW e.V.
Mauritiussteinweg 36a, 50676 Köln
Tel: 0221 31097260 | PC-Fax: 0203 93 57 466
<http://www.kompass-f.de>
kompassf@aric-nrw.de



Download: www.kompass-f.de/arbeitshilfe
© Köln, 2018 – Kompass F

Die Veröffentlichungen stellen keine Meinungsäußerung des BMFSFJ oder des BAFzA dar. Für inhaltliche Aussagen trägt der Autor/die Autorin bzw. tragen die Autoren/die Autorinnen die Verantwortung.

KOMPASS^F

aric^{NRW e.V.}

Gefördert vom



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

im Rahmen des Bundesprogramms

Demokratie **leben!**

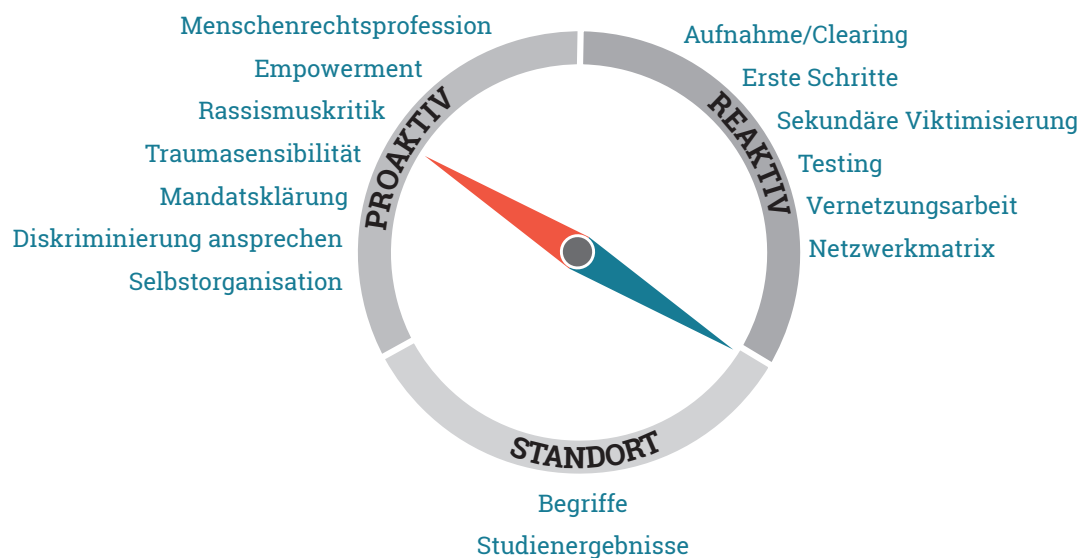
Ministerium für Kinder, Familie,
Flüchtlinge und Integration
des Landes Nordrhein-Westfalen




GlücksSpirale

Inhalt

Impressum	2
Einleitung	4
1. STANDORT	
a) Begriffe (Diskriminierung, Rassismus, Intersektionalität, Geflüchtete)	6
b) Ergebnisse der Praxisstudie von Kompass F	10
2. PROAKTIVER DISKRIMINIERUNGSSCHUTZ	16
a) Soziale Arbeit als Menschenrechtsprofession – Interview mit Prof.in Farrokhzad	17
b) Empowerment als professionelle Haltung	21
c) Rassismuskritik als Beratungshaltung (Christina Roth)	26
d) Traumasensibilität aus rassismuskritischer Perspektive (Dileta Sequeira)	30
e) Bereit zur Bearbeitung von Diskriminierungen? Checkliste zu inhaltlicher und struktureller Aufstellung von (Beratungs)angeboten für Geflüchtete	35
f) Diskriminierung ansprechbar machen (basis & woge e.V.)	38
g) Empowerment durch Stärkung von Selbstorganisationen – Welche Rolle kann dabei die Soziale Arbeit für Geflüchtete spielen? – Ein Schreibgespräch mit Merfin Demir Terno Drom e.V.	42
3. REAKTIVER DISKRIMINIERUNGSSCHUTZ	46
a) Aufnahme eines Diskriminierungsfalles/Clearing (Isabel Teller, GBB/PÄZ e.V. Aachen)	47
b) Was sind erste Schritte im Diskriminierungsfall? (basis & woge e.V.)	50
c) Sekundäre Viktimisierung beachten – Umgang mit Barrieren bei der Bearbeitung von Diskriminierung	52
d) Diskriminierung nachweisen – Anleitung zur Durchführung von Telefontestings (Planerladen e.V. Dortmund)	56
e) Vernetzungs-/Lobbyarbeit vor Ort – Interview mit der Medizinischen Flüchtlingshilfe Bochum	58
f) Sich vernetzen – Netzwerkmatrix zur Bearbeitung von Diskriminierungen	62
„Der Schwarze Schwarzfahrer“ (Freddy Kika Kongo)	Rückseite



Einleitung

Der Umgang mit der Diskriminierung geflüchteter Menschen auf individueller, institutioneller und struktureller Ebene stellt die in der Sozialen Arbeit tätigen Menschen vor große Herausforderungen. Zum einen geht es um die individuelle Stärkung der Betroffenen angesichts multipler Diskriminierungen vor dem Hintergrund gesellschaftlich verankerten Rassismus. Zum anderen bedarf es des Abbaus institutioneller und struktureller Barrieren, die Diskriminierungsrisiken geflüchteter Menschen in Deutschland erhöhen. Hinzu kommen die erschwerenden Rahmenbedingungen, wie z. B. sehr eingeschränkte Kapazitäten für die Fallbearbeitung bei gleichzeitigen sehr arbeitsintensiven prekären Lebensbedingungen der Zielgruppe. Schließlich gerät die Soziale Arbeit mit Geflüchteten immer stärker unter Druck, weil ausgrenzende Diskurse und permanent restriktivere gesetzliche Vorgaben für die Zielgruppe Hand in Hand gehen.

Dennoch ist bei vielen Aktiven und Fachkräften eine große Bereitschaft zu spüren, sich für gleiche Rechte und gleiche Zugänge mit dem Ziel der gleichberechtigten Teilhabe geflüchteter Menschen einzusetzen. Kompass F möchte diese durch das Anliegen, die Kompassnadel der Sozialen Arbeit an Menschen-

rechten und Diskriminierungsschutz auszurichten, unterstützen.

Diese Arbeitshilfe will Fachkräfte motivieren, ihre Arbeit diskriminierungssensibel und rassismuskritisch zu gestalten. Auf der Grundlage der Erkenntnisse der „Praxisstudie Diskriminierungsrisiken & Diskriminierungsschutz für geflüchtete Menschen in NRW“ und zahlreichen Fachaustauschen mit Praktiker*innen haben wir – orientiert an der Praxis – zentrale Arbeitsansätze für die Bearbeitung von Diskriminierungen Geflüchteter herausgearbeitet. Unser Anliegen ist, dass die Kolleg*innen vor Ort in die Lage versetzt werden, Diskriminierungen zu erkennen und zu analysieren, um für diesbezüglich Betroffene als Ansprechpartner*in auftreten und agieren zu können. Der Antidiskriminierungsansatz soll die bisherige Arbeit ergänzen und den Blick für notwendige Arbeitsschritte auf der individuellen, institutionellen und strukturellen Ebene schärfen, wenn es um die Bearbeitung von Diskriminierungen Geflüchteter geht. Um dieses Ziel zu erreichen, war es dem Projektteam wichtig, unterschiedlichen Blickwinkeln von Aktiven aus dem Feld der Sozialen Arbeit mit Geflüchteten in dieser Arbeitshilfe Raum zu geben.

Wir freuen uns, dass folgende Kolleg*innen, Fachleute und Organisationen ihre Expertise eingebracht haben und bedanken uns herzlich für ihre engagierte Mitarbeit:

- Marie-Theres Aden-Ugbomah, SPZ/PÄZ e.V., Aachen
- Nicole Markgraf, Flüchtlings- und Sozialberatung/ROM e.V., Köln
- Christian Cleusters & Team der Medizinischen Flüchtlingshilfe Bochum
- Merfin Demir, Terno Drom e.V., Düsseldorf
- Freddy Kika Kongo
- Regina Hermanns, Planerladen e.V., Dortmund
- Prof.in Dr.in Schahrzad Farrokhzad, TH Köln
- Regina Kürschner, Flüchtlingsberatung/ VAKS e.V., Siegen

- Christina Roth, Systemische Beraterin cand., Köln
- André Schuster, Projekt Q/GGUA e.V., Münster
- Dileta Sequeira, Psychologin, Trainerin, Stuttgart
- Isabel Teller, GBB/PÄZ e.V. Aachen
- Team der Antidiskriminierungsberatung, Opferperspektive e.V., Potsdam
- Team des Arbeitsbereichs Antidiskriminierung, basis & woge e.V. Hamburg

Ferner bedanken wir uns beim Fachbereich Migration und Flüchtlingsarbeit des Paritätischen NRW für die Schaffung von Zugängen zur Praxisebene und das konstruktive Feedback sowie bei Prof.in Dr.in Beate Küpper für die Fachberatung bezüglich der inhaltlichen Ausgestaltung der Arbeitshilfe.

Hinweis:

Originalzitate aus der Praxisstudie von Kompass F: **Rot** steht für Zitat aus einem Betroffeneninterview und **blau** für Zitat aus einem Fachkräfteinterview.

1a) STANDORT

Begriffe – Diskriminierung, Rassismus, Intersektionalität, Geflüchtete

Die Grundlage eines nachhaltigen Diskriminierungsschutzes für geflüchtete Menschen, wie Kompass F ihn anstrebt, bildet unsere Perspektive auf Diskriminierung, Rassismus und Intersektionalität sowie die Begriffe Geflüchtete/Flüchtling.

Diskriminierung

Diskriminierung ist eine Ungleichbehandlung, die in alle Lebensbereiche eines Menschen oder Menschengruppen negativ eingreift. Sie betrifft das soziale, kulturelle, politische, wirtschaftliche und öffentliche Leben. Diskriminierung findet auf individueller, diskursiver, struktureller und institutioneller Ebene statt. Diskriminierung trifft Menschen häufig aufgrund mehrerer (zugeschriebener) Merkmale, wie

- ethnische Herkunft, Nationalität,
- Sprache, Aufenthaltsstatus,
- Hautfarbe oder äußere Erscheinung,
- Gender,
- Alter,
- Religionszugehörigkeit oder Weltanschauung,

- sexuelle Orientierung und Identität,
- Behinderung,
- Familienstand oder sozialer Status
- und weiterer (unveränderlicher) Aspekte der Identität von Menschen.

Diese Merkmale können sich gegenseitig verstärken; die diskriminierende Wirkung einer Benachteiligung ist unabhängig davon, ob sie beabsichtigt ist oder nicht.

Diskriminierung spielt sich auf folgenden Ebenen ab:

Individuell:

Einstellungen, Gefühle und Vorurteile führen zu diskriminierenden Äußerungen bzw. Handlungen auf der persönlichen Ebene zwischen einzelnen Menschen.

Institutionell:

Institutionalisierte Abläufe, die oft unsichtbar sind, führen zu Benachteiligung. Es kann sich dabei um administrative Regelungen oder etablierte Verfahrensabläufe handeln.

Strukturell:

Strukturelle Barrieren führen zu Benachteiligung auf der Grundlage verfestigter gesellschaftlicher Normen und Bilder. Diese mani-

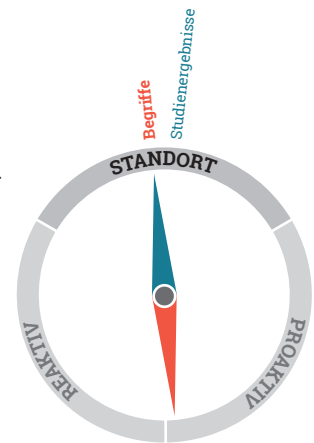
festieren sich u. a. in Regeln oder Gesetzen, daher sprechen wir von **Regeldiskriminierung**.

Diskursiv:

Diskriminierungen werden durch gesellschaftliche Norm- und Wertvorstellungen, das Denken und Reden über „Uns“ und die

„Anderen“ in Wissenschaft, Literatur, in den Medien, Politik oder im Kolleg*innenkreis produziert und reproduziert.

Für die Diskriminierung von geflüchteten Menschen haben folgende Dimensionen besondere Relevanz:



Diese Dimensionen sind nicht getrennt voneinander zu betrachten, sondern stehen in enger Beziehung zueinander und bedingen sich oftmals gegenseitig. So haben Einschränkungen bei Behörden, wie z. B. fehlende Sprachmittlung bei Leistungsanträgen, Vorbildcharakter für andere Sektoren wie das Gesundheitswesen, wo geflüchteten Menschen notwendige medizinische Behandlungen

verweigert werden, weil aufgrund fehlender Deutschsprachkenntnisse kein Therapieerfolg zu erwarten sei. Die Diskriminierung wird dann zirkulär, wenn denselben Menschen der Zugang zu Sprachkursen wegen ihrer sog. geringen Bleibeperspektive verwehrt wird.

Zentral bei der Betrachtung von Diskriminierung ist die subjektive Wahrnehmung

der davon betroffenen Menschen aufgrund struktureller Diskriminierung beim Zugang zu gesellschaftlichen Ressourcen benachteiligt zu werden, unabhängig davon, ob diese Benachteiligung rechtlich greifbar ist. Auch diese Realität ist für uns handlungsleitend und Initiator für eine Intervention gegen Diskriminierung.

Rassismus

Rassismus ist ein historisch gewachsenes gesamtgesellschaftliches System, welches Machtunterschiede rechtfertigt und reproduziert. Er äußert sich in Diskursen und Praktiken, die Menschen wertend entlang von Kategorien wie Herkunft, Hautfarbe, Kultur und Sprache unterteilt, um privilegierten Gruppen den Zugang zu Rechten und Ressourcen zu ermöglichen bzw. anderen Gruppen zu verwehren.

Stuart Hall beschreibt Rassismus als eine „soziale Praxis, bei der körperliche Merkmale zur Klassifizierung bestimmter Bevölkerungsgruppen benutzt werden“¹. Weiter geht er auf den Zusammenhang von Diskursen und ihre gesellschaftlichen Folgen ein:

„[...] In rassistischen Diskursen funktionieren körperliche und imaginierte kulturelle Merkmale als Bedeutungsträger, als Zeichen innerhalb eines Diskurses der Differenz. Es entsteht etwas, was ich als rassistisches Klassifikationssystem bezeichnen möchte [...]. Wenn dieses Klassifikationssystem dazu dient, soziale, politische und ökonomische Praktiken zu begründen, die bestimmte Gruppen vom Zugang zu materiellen oder symbolischen Ressourcen ausschließen, dann handelt es sich um rassistische Praktiken“².

Intersektionalität

Kompass F betrachtet die (zugeschriebenen) Merkmale und/oder Zugehörigkeiten, aufgrund derer Menschen diskriminiert werden, nicht getrennt voneinander. Das heißt, dass diese Kategorisierungen nicht nebeneinan-

derstehen, sondern miteinander verschränkt, voneinander abhängig und miteinander verwoben sind. Diskriminierung geschieht nicht eindimensional, also nicht exklusiv auf einen Grund bezogen, sondern existiert in komplexen Formen.

Relevant wird der intersektionale Blick auf Diskriminierungen von geflüchteten Menschen z. B. bei der mangelnden Beachtung bei der Versorgung schutzwürdiger Gruppen wie geflüchtete Kinder oder Frauen, aber auch LSBTTIQ*-Geflüchtete oder Geflüchtete mit Behinderung.

Begriff Geflüchtete/Flüchtling

Menschen fliehen aus unterschiedlichen Gründen aus ihrem Heimat- und Herkunftsland. Sie fliehen, weil ihr Leben durch Kriege und Naturkatastrophen bedroht ist. Auch Verfolgung und Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der sexuellen Identität, der religiösen oder ethnischen Zugehörigkeit, politischer Überzeugungen und anderer Merkmale bewegen viele Menschen dazu, in einem anderen Land Schutz zu suchen. Weitere Fluchtgründe sind die Einschränkung von Bürgerrechten und wirtschaftliche Not, die ein menschenwürdiges Leben unmöglich machen.

Das Projekt Kompass F verwendet den Begriff Geflüchtete bzw. geflüchtete Menschen für in Deutschland schutzsuchende Personen ungeachtet ihres rechtlichen Status als Flüchtling oder des Stands ihres Asylverfahrens. Für die Verwendung des Begriffs „geflüchtete Menschen“ in Abgrenzung zu „Flüchtlingen“ spricht, rassismuskritisch auf die letztgenannte Bezeichnung zu blicken. Die Endung ‚-ling‘ wird an Wörter angehängt, die negativ wie „Schädling, Wüstling“ oder passivierend wie „Lehrling, Prüfling“ konnotiert sind, wie die Deutsche Gesellschaft für Sprache feststellt³.

¹ Stuart Hall (2000), S. 7.

² Stuart Hall (2000), S. 11.

³ Vgl. DGfS 2015.

Gleichwohl ist aus der rechtlichen Perspektive der Flüchtlingsbegriff im Sinne der Genfer Flüchtlingskonvention, deren Schutzniveaus in der bundesdeutschen Asyl-Gesetzgebung wiederholt – v. a. bis zum Jahr 2005 – unterlaufen wurden, relevant. Denn er verweist

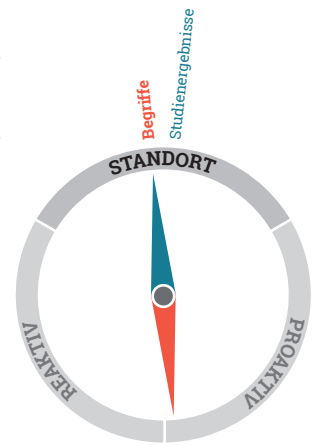
auf den historischen und völkerrechtlichen Kontext von Flucht und betont die Rechtsansprüche und das Diskriminierungsverbot von geflüchteten Menschen im Aufnahme-land⁴, die seit 2015 wieder stärker relativiert werden.

Quellen

Stuart Hall (2000): **Rassismus als ideologischer Diskurs**, in: Nora Räthzel (Hg.), Theorien über Rassismus. Hamburg: Argument Verlag. S. 7-16

Deutsche Gesellschaft für Sprache (DGfS) (2015): <https://gfds.de/wort-des-jahres-2015/>
<https://gfds.de/wort-des-jahres-2015/> [10.12.2018]

Pro Asyl (2016): **Sagt man jetzt Flüchtlinge oder Geflüchtete?**, www.proasyl.de/hintergrund/sagt-man-jetzt-fluechtlinge-oder-gefluechtete/ [10.12.2018]



⁴ Vgl. Pro Asyl 2016.

1b) STANDORT

Diskriminierungsrisiken für Geflüchtete in NRW

Ergebnisse der Praxisstudie von Kompass F

Diskriminierungserfahrungen gehören zur alltäglichen Lebensrealität von Geflüchteten in NRW. Diskriminierung auf dem Wohn- und Arbeitsmarkt schränkt den Zugang für Geflüchtete zu fundamentalen Rechten und Teilhabe ein.

Das Projekt Kompass F führte 2017 die Praxisstudie „Diskriminierungsrisiken und Diskriminierungsschutz für geflüchtete Menschen in NRW“ durch und befragte dazu geflüchtete Menschen sowie Fachkräfte der Sozialen Arbeit.¹

Die Praxisstudie zeigt klar auf, dass Geflüchtete in NRW erheblichen Diskriminierungsrisiken ausgesetzt sind. Sie erleben seriell Diskriminierungen, d. h. sie machen wiederholend diskriminierende Erfahrungen. Somit sind Diskriminierungserfahrungen als wesentlicher Bestandteil aller Lebensbereiche von Geflüchteten zu begreifen. Die Lebensumstände (z. B. unsicherer Aufenthalt oder Unterbringung in Sammelunterkünften) setzen Geflüchtete besonderen Risiken aus und

schränken ihren Zugang zu Handlungsmöglichkeiten erheblich ein. Ein beträchtliches Diskriminierungsrisiko besteht für Geflüchtete auf dem Wohn- und Arbeitsmarkt sowie bei Behörden.

Der Bereich Wohnen

Der Zugang zu angemessenem Wohnraum für Geflüchtete wird von Fachkräften als besonders diskriminierungsrelevant eingeschätzt. Die Bandbreite reicht von menschenunwürdigen Unterbringungssituationen in den Aufnahmeeinrichtungen, über die Nichtbeachtung der Schutzbedürftigkeit vulnerabler Gruppen (Kinder, schwangere Frauen, LSBTTIQ*) bis hin zu offenen Diskriminierungen auf dem privaten Wohnungsmarkt.

Sammelunterkünfte

Das Risiko von Übergriffen, Herabsetzungen und Willkür bis hin zu Grundrechtsverletzungen durch das Personal ist ein struktureller Bestandteil von Sammelunterkünften. Geflüchtete Menschen äußern das dringende

¹ Es wurden 19 geflüchtete Menschen unterschiedlicher Herkunftsregionen und Diskriminierungsdimensionen befragt sowie 11 Interviews mit 24 Fachkräften verschiedener Dienste und Zielgruppenausrichtung geführt. An der Online-Umfrage nahmen 83 Fachkräfte der Sozialen Arbeit mit Geflüchteten teil, vornehmlich aus Mitgliedsorganisationen des Paritätischen Wohlfahrtsverbandes NRW.



In welchen Lebensbereichen, in welchen Kontexten, bei welchen Gelegenheiten werden Geflüchtete nach Ihrer Erfahrung besonders häufig diskriminiert? ²

Ausländerbehörde Soziale Integration
Behörden Polizei **Wohnungsmarkt**
Wohnungssuche Jobcenter
 Wohnen **Arbeit** Diskriminierung **Ämter**

Bedürfnis nach eigenem Wohnraum und Privatheit, da die jeweiligen Unterbringungsformen als stark belastend empfunden werden:

„(...) Ich war im Asylheim. Da waren wir 300 Leute drin in ein Turnhalle. Das war das schlimmste für mich. Ich bin drei Monate drin geblieben. Und ich war damals auch 16.“ ³

Wohnraum beschreibt im Erleben der Interviewten einen Erfahrungs- und Begegnungsraum, der in erheblichem Maße von Abhängigkeiten, Weisungsbefugnissen, dem Verlust an Privatheit und von konkreten Diskriminierungserfahrungen geprägt ist. Gleichzeitig bestimmen die Wohnbedingungen maßgeblich das Alltagsempfinden und die psychische Verfasstheit der Personen. So beschreiben Geflüchtete eine angemessene Wohnsituation auch hinsichtlich Traumata und psychischer Stabilisierung als Notwendigkeit:

„Also, es ist sehr wichtig für diejenigen, die Geflüchtete sind, die hier neu sind, dass man (...) die gute Unterkunftsbedingung eigentlich hat. Das ist sehr, sehr wichtig. Ansonsten, dann bleibt immer man in einer Situation, in der sehr, sehr viel Trauma⁴, sehr viel negative Einflüsse sich (...) beeinflussen lässt, genau.“ ⁵

Wohnungsmarkt

Geflüchtete berichteten von wiederholten offenen Diskriminierungen auf dem Wohnungsmarkt. Das Scheitern eigenständiger Bemühungen um eine eigene Wohnung wird von fast allen Wohnungssuchenden als zentrales Problem beschrieben. Als Grund dafür werden rassistische Zuschreibungen auf Seiten der Vermieter*innen gesehen:

„Ich habe zwei Anzeigen gesehen. Dann habe ich dort angerufen. Ich meine so: «Ja, ich rufe wegen der Wohnung an.» Und dann, ganz ehrlich, die meinte: «Ja, aus welchem Land?» - «Ja, die sind Flüchtlinge aus Afghanistan.» - «Nein, auf keinen Fall. Tschüss.»⁶

Das Konstrukt Bleibeperspektive

Fachkräfte heben hervor, dass das Konstrukt ‚Bleibeperspektive‘⁷ eine prägende Dimension in der Arbeit mit geflüchteten Menschen darstellt. Sie wirkt sich auf deren Zugangsmöglichkeiten zu zentralen Ressourcen wie Sprach- und Arbeitsmarktförderung aus und schafft ein neues diskriminierendes Raster zur Einteilung von geflüchteten Menschen in Deutschland:

² Online-Umfrage aus der Praxisstudie von Kompass F, an der 83 Fachkräfte der Sozialen Arbeit mit Geflüchteten teilnahmen.

³ Originalzitate aus der Praxisstudie von Kompass F: Rot steht für Zitat aus Betroffeneninterview und blau für Zitat aus Fachkräfteinterview. Hier: Befragter, der als unbegleiteter minderjähriger Geflüchteter einreiste.

⁴ Weitere Erläuterungen zu Trauma siehe Kapitel 2d.

⁵ Befragter über die Unterbringungssituationen Geflüchteter.

⁶ Befragter über Erfahrungen mit telefonischen Anfragen für Wohnungsanzeigen.

⁷ „Menschen, die aus Herkunftsländern mit einer Schutzquote von über 50 Prozent kommen, haben eine gute Bleibeperspektive. 2017 trifft dies auf die Herkunftsländer Eritrea, Irak, Iran, Syrien und Somalia zu. Welche Herkunftsländer das Kriterium Schutzquote (>= 50 %) erfüllen, wird halbjährlich festgelegt.“ BAMF, 2019. | Zur Kritik am Begriff und der Anwendungspraxis siehe <https://www.proasyl.de/news/die-einstufung-nach-bleibeperspektive-ist-bewusst-integrationsverhinderung/> [Abruf: 24.01.2019].

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

Regelstrukturen und Behörden

Als zweithäufigstes Diskriminierungsfeld werden Ämter und Behörden benannt. Aus Sicht der Fachkräfte ermöglicht der Ermessensspielraum von Behördenmitarbeiter*innen diskriminierende Praxen und kann diese gleichzeitig verschleiern. So könnten beispielsweise persönliche Motivlagen die direkte Diskriminierung durch Behördenmitarbeiter*innen begünstigen:

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

Außerdem zeigte sich, dass der Umgang mit Geflüchteten im Amt davon abhängt, ob eine (deutschsprechende) Begleitperson dabei ist. Eine professionelle Sprachmittlung wird von den befragten Fachkräften sowie den Geflüchteten als eine zentrale Ressource zur angemessenen Versorgung geflüchteter Menschen erachtet. Beklagt wird, dass es diesbezüglich an Standards fehlt und Behörden Sprachmittlungsangebote in sehr unterschiedlichem Maße vorhalten. Viele Fachkräfte berichten, dass gerade die Ausländerbehörden selten Dolmetscher*innen zur Verfügung stellen. Geflüchtete beschrei-

ben fehlende Sprachkenntnisse als diskriminierungsrelevante Kategorie und als Grund für Diskriminierung:

„Ich glaube, die Sprachkenntnisse spielen eine ganz wichtige Rolle. Also, wenn die anderen spüren, dass man wenig Deutsch reden kann, dann (...) wird man normalerweise ein bisschen diskriminiert. (...) ich habe das ganz oft erlebt (...), dass (...) auf einmal die Sprachkenntnisse nicht ausreichen (...). Dann spürt man das direkt, dass da andere Menschen ein bisschen negativ drauf reagieren.“⁸

Abhängigkeiten und der Umgang mit Diskriminierung

Da die Lebenssituation Geflüchteter in hohem Maße durch externe Faktoren bestimmt wird, sehen sich Geflüchtete häufig in einem Abhängigkeitsverhältnis zu Behörden, Fachkräften und auch Ehrenamtlichen. Fachkräfte schätzen aufgrund dessen die Bereitschaft Geflüchteter, sich gegen Diskriminierung zur Wehr zu setzen, als sehr gering ein. Geflüchtete sowie Fachkräfte befürchten negative Konsequenzen, wenn sie gegen diskriminierendes Behördenhandeln vorgehen würden.

„(...) Das auch eine große Angst unter den Klientinnen herrscht, sich überhaupt zu diesen Themen zu äußern, wie man bei dem Amt behandelt wird. Oder da wirklich aktiv gegen zu werden, weil ja immer diese, auch wenn faktisch, juristisch nicht existiert, diese Drohkulisse von: „Der mächtige Behördenmitarbeiter behandelt mich zwar gerade schlecht, aber wenn ich dem jetzt an den Karren pisse, dann geht es mir danach noch schlechter (...)“

⁸ Befragter, in Bezug auf Kontakte zu Behörden oder Ärzten.

Soziale Kontakte

Neben den Bereichen Wohn- und Arbeitsmarkt und Behörden thematisierten Geflüchtete den Bereich soziale Kontakte als diskriminierungsrelevanten Lebensbereich. Zum einen führen die auferlegten Lebensbedingungen geflüchteter Menschen häufig zur räumlichen Trennung (Sammelunterkünfte, gesonderte Beschulung etc.) und damit auch sozialen Absonderung von der Mehrheitsgesellschaft, was als diskriminierend empfunden wird. Zum anderen erleben Geflüchtete in den verbleibenden begrenzten Begegnungsräumen in Einzelkontakten zur Mehrheitsgesellschaft regelmäßig Diskriminierungen.

„Man kann hier auf dem Bürgersteig laufen, dann sieht man, dass die Leute sich den Weg tauschen, gehen die auf die andere Seite. Man sitzt in der Bahn, drei Stühle daneben sind frei. Keiner sitzt da. Das merkt man auch.“⁹

Das Erleben von Diskriminierung aus Perspektive der geflüchteten Menschen

Diskriminierungen werden von der Mehrzahl der interviewten Personen als ein Kontinuum erlebt, das alle zentralen Lebensbereiche betrifft. Rassistische Diskriminierungen werden dabei als nahezu unausweichlich erlebt:

„Ich bin jeden Tag acht Stunden hier (in der Berufsschule, Anm. d. V.). Und habe ich wirklich schlechtes Gefühl. Weil ich höre jeden Tag, dass ich ein Afghane bin. Und in Deutschland macht man nicht so wie ein Afghane macht. Aber was macht ein Afghane? Das könnte auch ein Deutscher oder Amerikaner machen. Ich kann nicht mehr, wirklich. Jeden Tag so was brauchen.“¹⁰

„You don't get to decide anything“¹¹

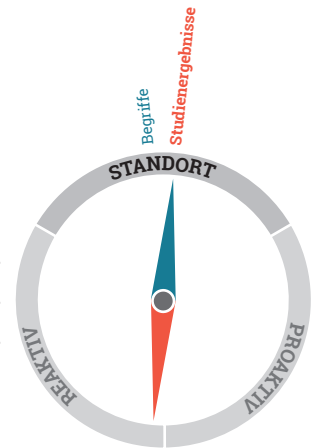
Die eigene Lebensplanung ist aus Sicht der geflüchteten Menschen in erheblichem Maß von Diskriminierungserfahrungen geprägt. Die aufenthaltsrechtliche Unsicherheit als auch die Abhängigkeit von Behördenhandeln und den individuellen, teils willkürlichen Entscheidungen einzelner Behördenmitarbeiter*innen, empfinden Geflüchtete als gravierende Benachteiligung.

„Wenn sie wollen wirklich den Menschen helfen, sie machen das. Sonst nein. [...] Wenn ich sehe meine Papiere bei einer Frau, ich bin sehr zufrieden. Weil ich kriege für sie keine Abschiebung. Ich kriege immer drei Monate. Wenn meine Papiere gehen zu einem [...] andere Büro, einen Mann. Dann kriege ich... dann Abschiebung.“

Wirkungen fortgesetzter Rassismus- und Diskriminierungserfahrungen

Je nach Lebensbereich der erlebten Diskriminierung sind die Auswirkungen auf die Betroffenen unterschiedlich. So werden Diskriminierungen bei der Arbeits- und Wohnungssuche häufig als sehr einschneidend erlebt, da der Zugang zu fundamentalen Rechten und Teilhabe eingeschränkt wird. Zusätzlich wirken die fortgesetzten Rassismus- und Diskriminierungserfahrungen auf die Betroffenen seelisch und psychisch weiter, wie folgende Zitate zeigen:

„Ja, damals habe ich mir gedacht: Das ist ein tolles Land. Deutschland, Europa, Menschenrechte und alles. Und nach das halt, sehe ich alles im Gegenteil [...] Erstmal fängt das mit Papier, habe ich ja erzählt, bei Ausländeramt. Dann kommt einfach [mit Securities] beim Einkaufen dann [und dann auch immer hier in der Schule wieder]. Es wird immer größer. Und ich bin so ein Typ. Ich kann die nicht vergessen. Es lagert und lagert und lagert. Und einmal wird groß.“¹²



9 Befragter, der als unbegleiteter minderjähriger Geflüchteter einreiste.

10 Schüler am Berufsskolleg.

11 Eine Befragte auf die Frage, welche Erfahrungen sie mit Sozialarbeiter*innen gemacht hat.

12 Unbegleiteter minderjähriger Geflüchteter.

„Ich habe jetzt keine Hoffnung, keine Kraft mehr. Kaputt.“ (Weint.)¹³

„Meine Emotionen ist... Ich habe nur geweint in meinem Herz. Und dann in meinem Auge auch. Weil ich weiß, ich habe keine andere Möglichkeit.“¹⁴

Rahmenbedingungen Sozialer Arbeit mit Geflüchteten und Diskriminierung

Fachkräfte in der Sozialen Arbeit mit Geflüchteten finden sich in ihrer Tätigkeit in erschwerenden Rahmenbedingungen wieder. Soziale Arbeit mit Geflüchteten bewegt sich innerhalb eines rigiden Regelsystems, das zunehmend anhand von Kategorisierungen Ausgrenzungen produziert. Gleichzeitig soll Soziale Arbeit sowohl von Seiten der staatlichen Mittelgeber wie auch auf der Grundlage des professionellen Selbstverständnisses klient*innenzentriert arbeiten. Der Auftrag, anwaltlich mit dem Ziel der Erhöhung der Zugangs- und Partizipationschancen im Sinne einer selbständigen Lebensführung geflüchteter Menschen zu agieren, kollidiert nicht selten mit den oben beschriebenen restriktiven Vorgaben der Sozial- und Asylgesetzgebung.

„Und da ist mir über die Jahre immer wieder aufgefallen, wie sehr wir uns als Beratungsstelle und auch im Dialog mit anderen, eigentlich schon damit abgefunden haben, dass wir es mit diskriminierenden Sondergesetzen, wie dem Asylbewerberleistungsgesetz zu tun haben.“

Zudem sehen sich Fachkräfte in der Arbeit mit Geflüchteten in einem überlasteten Arbeitskontext, was u. a. die Betreuungszahlen der Klient*innen angeht. Zusätzlich beschreiben Fachkräfte ihre Tätigkeit im Arbeitsalltag als „Brände löschen“, in dem es häufig darum geht, existentielle Fragestellungen der Klient*innen zu bearbeiten. Vor dem Hinter-

grund dessen werden auch die Grenzen der Interventionsmöglichkeiten bei Diskriminierungen benannt:

„Oder was ich so sehe, es geht ganz viel um Feuerwehr. Also wenn es irgendwie einen Bescheid oder dies oder jenes gibt in der Richtung. Aber eben dieses Begleitende, sei es in punkto Diskriminierung, sei es – also so in Richtung Integration oder so, das – dafür ist (im Moment) wenig Raum gewesen oder wenig Zeit hier gewesen.“

Darüber hinaus muss Soziale Arbeit mit Geflüchteten in einem hoch politisierten Feld agieren, das mit einer zunehmend geflüchtetenfeindlichen veröffentlichten Meinung einhergeht.

„Wenn man sich (...) ein gewisses Bild von einer Bevölkerungsgruppe aneignet, dann kann man sich im Berufskontext schwer davon trennen. Also einzelne Personen sind in der Lage, trotzdem sachlich zu bleiben auf der Arbeit, aber trotzdem findet man diese Einstellungen wieder. Es (...) [gibt] einen ganz anderen Umgang vom Jugendamt mit UMF¹⁵ als vorher. Vorher, das waren sympathische junge Männer aus dem fernen Osten und jetzt sind das womöglich potentielle Gefährder.“

Unabhängig von den zur Verfügung stehenden Kapazitäten sehen viele Fachkräfte als entscheidendes Hindernis, gegen Diskriminierungen von Geflüchteten vorgehen zu können, ihre Zwangslage, dass sie und ihr Dienst sich in einer Doppelrolle befinden und auf die Zusammenarbeit mit den Behörden angewiesen sind. In den meisten Fällen folgt daraus die Konsequenz, die Diskriminierung von Geflüchteten, z. B. durch Behördenmitarbeitende, zu akzeptieren. Ausschlaggebend für diese Entscheidung ist die Befürchtung, dass eine Intervention sowohl für den*die Interventionsende*n als auch für andere bzw. zukünftige Klient*innen negative Konsequenzen nach

¹³ Befragte in Bezug auf kontinuierliche Diskriminierungserfahrungen.

¹⁴ Befragter über wiederholte Diskriminierungserfahrungen auf dem Arbeitsplatz.

¹⁵ Unbegleitete minderjährige Geflüchtete.

sich ziehen wird. Diese Befürchtung wird den Fachkräften auch oft von ihren Klient*innen widergespiegelt.

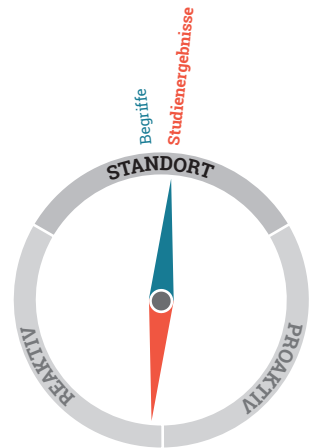
„Wir haben einen ganz guten Stand hier. Wir werden auch laut..., aber natürlich müssen wir auch gucken, wir müssen mit den

einzelnen Instanzen zusammenarbeiten, ...dass wir nicht zu laut sind... d. h. nicht, dass wir uns vor offenem Rassismus wegduckten, aber wir müssen vorsichtig sein, weil wir dann Informationen nicht mehr bekommen oder die Zusammenarbeit erschwert wird.“

Quellen

ARIC-NRW e.V.; Modellprojekt Kompass F – Kompetenzentwicklung im Diskriminierungsschutz für Flüchtlinge (Hg.) (2018): **Praxisstudie Diskriminierungsrisiken & Diskriminierungsschutz für geflüchtete Menschen in NRW**. Köln.

BAMF, Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2018): <http://www.bamf.de/SharedDocs/FAQ/DE/IntegrationskurseAsylbewerber/001-bleibeperspektive.html> [Abruf: 24.11.2019].

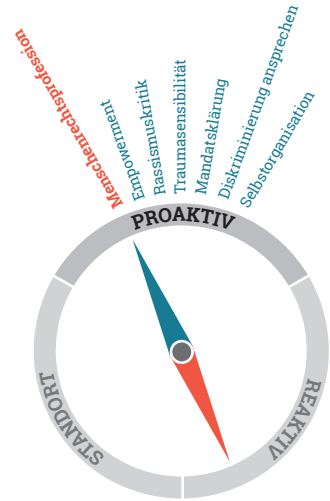


PROAKTIVER DISKRIMINIERUNGSSCHUTZ

Proaktiver Diskriminierungsschutz bedeutet den Arbeits-Kompass in einer Einrichtung der Sozialen Arbeit mit Geflüchteten so auszurichten, dass sie diskriminierungssensibel und rassismuskritisch arbeiten kann. Das betrifft vor allem Fragestellungen der fachlichen (Neu)Aufstellung im Sinne der Reflexion der Grundlagen und Rahmenbedingungen der Arbeitspraxis. Auch Fragen des Leitbildes und der strukturellen Aufstellung als Träger von sozialen Angeboten für geflüchtete Menschen gehören dazu.

Aus Perspektive des Projekts Kompass F ist das Thema Haltung zentral. Parteilichkeit und Reflexion über die eigene Positionierung sind wichtige Grundsteine für eine gute Arbeit/Beratung mit der Zielgruppe. Gerade vor dem Hintergrund der massiven Verschärfungen im Asylrecht, welche multiple Diskriminierungen produzieren, und der immer stärker werdenden rassistischen Stimmungslage, erscheint uns dies insbesondere für das professionelle Selbstverständnis und die Psychohygiene der Fachkräfte immens wichtig.

Die folgenden Kapitel thematisieren unterschiedliche Zugänge zur Beratungshaltung auf der individuellen, institutionellen sowie strukturellen Ebene und bieten Teilantworten auf die Frage, wie proaktiver Diskriminierungsschutz in der Arbeit mit Geflüchteten aussehen kann.



2 a) PROAKTIV

Soziale Arbeit als Menschenrechtsprofession

ein Interview mit Prof.in Dr.in Schahrzad Farrokhzad
der TH Köln

Kompass F: Sehr geehrte Frau Prof.in Dr.in Farrokhzad, Sie gehören zu den Erstunterzeichner*innen des Positionspapieres: „Soziale Arbeit mit Geflüchteten in Gemeinschaftsunterkünften – Professionelle Standards und sozialpolitische Basis“¹. Warum tragen Sie dieses mit?

Prof.in Farrokhzad: Ich fand es überzeugend, dass Wissenschaft und Praxis sich gemeinsam auf den Weg gemacht haben, um deutlich zu machen: Aufgrund der oftmals prekären Lebenssituation von Geflüchteten in Gemeinschaftsunterkünften können die Sozialarbeiter*innen, die dort tätig sind, in Konflikt geraten mit ihrem auf bestimmten ethischen Grundlagen basierenden Professionsverständnis. Denn wenn geflüchtete Menschen in dieser Form untergebracht sind, kann eine Wohnsituation unter menschenwürdigen Bedingungen kaum bis gar nicht gewährleistet werden. Das gilt ganz besonders für besonders vulnerable Gruppen wie etwa Kinder oder auch Menschen mit Behinderungen und gesundheitlichen Beeinträchtigungen. In unserer (und in anderen) Hochschulen ler-

nen die Studierenden der Sozialen Arbeit ja, dass zum Professionsverständnis der Sozialen Arbeit vier Prinzipien gehören. Diese sind in der Definition der International Federation of Social Workers (IFSW) beschrieben:

1. Soziale Gerechtigkeit
2. Menschenrechte
3. die gemeinsame Verantwortung
4. Achtung von Vielfalt²

In den Hochschulen leisten wir einen Beitrag dazu, diese Prinzipien der Sozialen Arbeit als wichtige Grundlagen zu vermitteln und auch zu verdeutlichen, was dies konkret für die Arbeitspraxis bedeutet (z. B. Achtung von Vielfalt und Antidiskriminierungsarbeit als Arbeitsfeld).

Entsprechend kann Unmut entstehen, wenn Verantwortliche aus der Sozialen Arbeit die Aufgabe erhalten, solche Unterkünfte zu betreuen und (mit) zu verwalten. Dies hat auch dazu geführt, dass manche Fachkräfte sich geweigert haben, solche Jobs in den Unterkünften anzunehmen. Dieses Papier hat eine größere Resonanz gefunden und auch für eine gewisse Sensibilisierung für die Zustän-

¹ <https://www.fluechtlingssozialarbeit.de/>

² Vgl.: <https://www.ifsw.org/what-is-social-work/global-definition-of-social-work/?lang=de>

Prof.in Dr.in
Schahrzad
Farrokhzad,
TH Köln



de in den Unterkünften gesorgt. Zum Teil hat auch ein Bemühen stattgefunden, diese Situation zu verändern.

Wie kann die Soziale Arbeit mit dem Widerspruch umgehen, gleichzeitig den Anforderungen des Mittelgebers wie dem BAMF und den Bedürfnissen der Klient*innen gerecht zu werden?

Die Soziale Arbeit befindet sich in Widersprüchen, mit denen sie umgehen muss. Dies fängt mit den rechtlichen Rahmenbedingungen an:

Einerseits versteht sich Soziale Arbeit als Menschenrechtsprofession – unter Berufung auch z. B. auf die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, die Behindertenrechtskonvention, die Flüchtlingskonvention, das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz und das Grundgesetz. Zudem haben wir auf der EU-Ebene Bezugspunkte wie z. B. die Aufnahmerichtlinie und die Antirassismusrichtlinie. Diese Konventionen, Gesetze und Richtlinien machen die Menschenrechte stark.

Andererseits jedoch haben wir Gesetze z. B. die Asylgesetzgebung, und Verordnungen, die diese Menschenrechte konterkarieren oder

zumindest stark einschränken. Regelungen, wie das Leben in Unterkünften, Taschengeld, teilweise keine Selbstbestimmung darüber, was mittags gegessen wird, beschneiden die Autonomie der Betroffenen. Hinzu kommen unter Umständen lange Wartezeiten z. B. auf Schulplätze auch nach Zuweisung in Kommunen, wie auch in der Expertise von Dorothee Frings³ beschrieben, oder potentielle Diskriminierungsrisiken bei der Vergabe von Kitaplätzen. Solche Rahmenbedingungen führen also gerade auch in der Sozialen Arbeit mit Geflüchteten zu Widersprüchlichkeiten und Konfliktpotenzialen.

Hinzu kommt das Problem mit den hohen und geringen Bleibeperspektiven, die aus meiner Sicht kritisch hinterfragt werden müssen. Denn: worauf basiert eigentlich die Einteilung der Geflüchteten in solcher mit hoher und solcher mit geringer Bleibeperspektive? Sie begründet sich darauf, ob die Anerkennungsquoten von Menschen aus bestimmten Herkunftsländern über oder unter 50% liegen. Damit ist diese Kategorisierung selbstreferentiell. Und anhand dieser Festlegungen von Bleibeperspektiven wird (in Status eines noch unsicheren aufenthaltsrechtlichen Status) bestimmt, und zwar pauschal nach Herkunftsländern, wer auf was Anspruch hat und wer z. B. Zugang zu Sprachkursen und Qualifizierungsmaßnahmen hat.

Im Prinzip werden mit dieser Regelung Geflüchtete im Vorfeld einer möglichen Asylanerkennung in drei Klassen unterteilt: a) hohe Bleibeperspektive, b) geringe Bleibeperspektive und c) geringe Bleibeperspektive und aus als sicher deklarierten Herkunftsstaaten. Vor diesem Hintergrund wird dann Bevölkerungsgruppen aus bestimmten Herkunftsländern erstmal pauschal eine bestimmte Prognose einer Bleibeperspektive bescheinigt. Und die Soziale Arbeit ist involviert in dem Sinne, als dass Fachkräfte der Sozialen Arbeit dann bestimmten Gruppen von Geflüchteten z. B. aus Afghanistan sagen müssen: „Sorry, tut mir leid, ihr könnt diesen Sprachkurs oder jene Qualifizierung nicht besuchen.“

3 „Praxisnahe juristische Interventionen zum menschenrechtlichen Diskriminierungsschutz für Geflüchtete“. https://www.kompass-f.de/fileadmin/public/Redaktion/Dokumente/PDF/Kompass_F-Expertise_web.pdf

Spannend ist in dem Zusammenhang auch die Kontroverse um die Rückkehrförderung in der Sozialen Arbeit. Es gibt gute Argumente dafür diese Aufgabe zu übernehmen, aber ebenso gute Argumente, die in mancher Einrichtung dazu führten, dass man grundsätzlich und aus ethischen Gründen so ein Angebot nicht konzipieren wollte. Die eine Position war: „Wir lehnen aus ethischen Gründen das Regime der Rückkehrförderung ab und bieten das gar nicht an.“ Und die andere Position war: „Doch wir bieten das an, weil wir sehen, da sind Menschen, die hier keine Chance haben, deren Asyl bereits faktisch abgelehnt ist. Und wir können aus dieser Position heraus die Leute wenigstens insofern beraten, als dass sie nicht bei der Rückkehr mit völlig leeren Händen und keinem Plan dastehen.“ Und aus meiner Sicht ist an beiden Positionen gewissermaßen „etwas dran“.

Kompass F: Wie kann ich als Sozialarbeiter*in konkret damit umgehen, wenn mir in meiner Arbeit Menschenrechtsverletzungen begegnen?

Prof.in Farrokhzad: Alle, die in diesem Kontext tätig ist, müssen für sich überlegen, welche Perspektive sie für sich als Fachkräfte der Sozialen Arbeit sehen, sich gegebenenfalls auch für politische Anliegen einzusetzen. Zentral ist, sich zu vernetzen und mit anderen zusammenzuschließen. Es ist z. B. möglich, Initiativgruppen zu organisieren oder sich bestehenden Gremien wie Runde Tische für Flüchtlingsfragen anzuschließen und von da aus Lobbyarbeit zu betreiben. So können Positionspapiere z. B. gemeinsam mit der Wissenschaft, verfasst werden und bei Gelegenheitsstrukturen wie Anhörungen in Landtagen eingebracht werden.

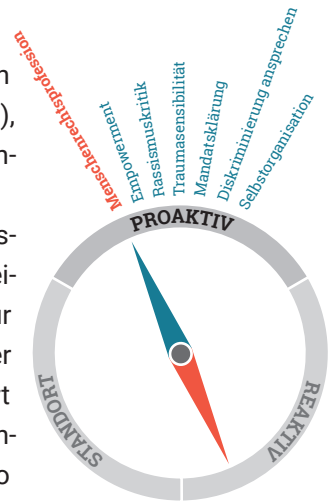
Gerade auch die Möglichkeiten, sich auf lokaler Ebene einzubringen, sollten nicht unterschätzt werden. Auf verschiedenen Veranstaltungen habe ich immer wieder Lokalpolitiker*innen kennen gelernt, die entsprechende Missstände und Notwendigkei-

ten vor Ort sehen (und das zum Teil auch anders sehen als die jeweilige Parteispitze), und bereit sind bestimmte Anliegen von unten nach oben zu tragen.

Aber auch auf der praktischen Umsetzungsebene der Sozialen Arbeit gibt es gute Beispiele. Manche Einrichtungen bieten z. B. für diejenigen Geflüchteten, denen aufgrund der Bleibeperspektive ein Sprachkurs verweigert wird oder die lange Wartezeiten in Kauf nehmen müssen, sog. Sprachtrainings an. So werden mit kreativem Potential Angebote geschaffen an Stellen, an denen Zugänge ansonsten nicht vorhanden wären. Auch die Menschen, die in den AnkERzentren bzw. Landesaufnahmeeinrichtungen leben, sind dort nicht eingesperrt, sie dürfen ein- und ausgehen. Und das ist eine Chance für die Soziale Arbeit – wenngleich jedoch weiterhin unklar ist, wie weitreichend der Zugang der Sozialen Arbeit in Zukunft vor allem in den AnkERzentren gegeben sein wird.

Jedenfalls müssen Fachkräfte der Sozialen Arbeit für sich selbst überlegen, welche Aufgaben sie bereit sind im Kontext der Sozialen Arbeit zu übernehmen und zu sagen „O.k., das kann ich mit meinem Gewissen vereinbaren.“ Aber sie sollen damit nicht alleine gelassen werden. Daher sind übergeordnete Debatten zu solchen Themen der Sozialen Arbeit, politische Positionierungen etc. so wichtig – wie das Beispiel Rückkehrförderung zeigt.

Ein weiteres Potenzial für die Soziale Arbeit im Umgang mit dem Thema Menschenrechte ist eine Zusammenarbeit mit Selbstorganisationen von Geflüchteten. In Deutschland gibt es einige selbstorganisierte Gruppen, wie z. B. The Voice – Refugee Forum, Jugendliche ohne Grenzen, Women in Exile,⁴ die konkrete Hilfe leisten, sich an Debatten beteiligen oder solche initiieren, politische Forderungen aus ihren Erfahrungen heraus stellen und auch Menschenrechtsverletzungen anmahnen. Und sie sind unabhängig, denn sie wollen für sich selbst sprechen. Ich denke, mit diesen Initiativen sollte noch viel mehr kooperiert werden. Ein Beispiel hierfür sind



4 <http://www.thevoiceforum.org/> | <http://jogspace.net/> | <https://www.women-in-exile.net/>

Empowerment-Workshops von „Jugendliche ohne Grenzen“ in Kooperation mit den Jugendmigrationsdiensten.

Kompass F: Welche Rolle spielt in diesem Kontext die Verbandsebene?

Prof.in Farrokhzad: Die Verbandsorganisationen in der Sozialen Arbeit müssen immer wieder darüber nachdenken: Wie passt ein Angebot, für das es Fördergelder gibt, zu unserem Selbstverständnis und Leitbild? Glauben wir, dass das damit konform geht? Oder glauben wir, dass wir komplett Widerstand leisten müssen gegen dieses Konzept bzw. diese Programmatik? Was sind die Nebenfolgen, wenn daraufhin solche Angebote nicht oder kaum stattfinden? Was sind die Folgen für die Menschen?

Zudem könnten Verbände nochmal systematischer überprüfen, inwieweit und in welcher Form sie in ihren Organisationsleitbildern Menschenrechte thematisieren. Es kann hilfreich sein das Thema der Menschenrechte noch stärker sichtbar zu machen und damit auch diskursive Prozesse „nach innen“ zu provozieren. Zudem braucht es vermehrt Stellungnahmen, wie z. B. die kritische Kommentierung des Bundesintegrationsgesetzes durch den Paritätischen Wohlfahrtsverband. Wichtig ist und bleibt, dass die Verbands- und Gremienstrukturen der Sozialen Arbeit weiterhin solche Offensiven starten bzw. dies noch verstärkter tun in Zukunft. Ausbaufähig sowohl auf den Verbandsebenen, in örtlichen Strukturen als auch in der Wissenschaft erscheint mir die Lobbyarbeit, um einen stärkeren Einfluss auf relevante Gesetzgebungen zu nehmen und eine entsprechende Intensivierung der Vernetzung.

Für Positionspapiere zum Thema Flucht aus dem Kontext der Sozialen Arbeit gibt es mittlerweile eine Reihe gelungener Beispiele: Neben dem anfangs genannten Papier gibt es von der Deutschen Gesellschaft für Sozi-

ale Arbeit, z. B. Positionspapiere : a) „Für eine fachliche begründete unabhängige Arbeit im Bereich Asylsozialberatung in Bayern“⁴ oder „Für eine solidarische Gesellschaft und den Erhalt des Rechts auf Asyl“⁵. Wichtige Denk- und Handlungsanstöße gibt auch z. B. der schriftlich dokumentierte Vortrag von Prof. Dr. Christine Labonte-Roset mit dem Titel „Soziale Arbeit als Menschenrechtsprofession“⁶.

Kompass F: Viele Fachkräfte sehen sich nicht selten in der Rolle, nur Brände löschen zu müssen und das Schlimmste für Ihre Klient*innen abzuwenden. Ein Zitat aus unseren Interviews: „Empowerment zu denken, ohne die aufenthaltsrechtlichen Perspektiven, kannst Du vergessen. Die Leute sind empowert, aber draußen“

Prof.in Farrokhzad: Hier zeigt sich in der Tat ein Widerspruch: Aus der Sozialen Arbeit heraus wird versucht, Teilhabe zu stärken, am Ende des Tages aber werden die Menschen exkludiert und abgeschoben. Da kann man sich nun fragen: War die Arbeit umsonst? Das würde ich jedoch mit „Nein“ beantworten. Denn: Selbst wenn Frust und Enttäuschung darüber entsteht, dass Menschen abgeschoben werden: Die Sozialarbeiter*innen konnten in der Zeit, die sie mit den Geflüchteten verbracht haben, etwas im Sinn der Menschenrechte tun, z. B.:

- Zugang zu Bildung ermöglichen,
- Geflüchtete in ihrem Selbstkonzept stärken,
- ihnen Informationen gegeben, die sie gegebenenfalls für sich verarbeiten und nutzen können, auch wenn sie nicht mehr hier sind.

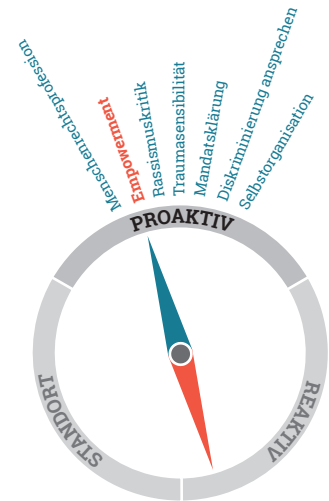
Insofern ist Engagement im Rahmen der Sozialen Arbeit auch dann nicht umsonst, selbst wenn am Ende die Menschen kein Recht auf Asyl erhalten.

Kompass F: Frau Prof.in Farrokhzad, vielen Dank für das offene Gespräch!

⁴ <https://www.dgsa.de/#collapse821>

⁵ https://www.dgsa.de/fileadmin/Dokumente/Aktuelles/Positionspapier_der_DGSA_zur_Asylpolitik_27.06.18.pdf

⁶ http://www.weiterdenken.de/sites/default/files/uploads/2016/05/vortrag_labonte-roset.pdf



2b) PROAKTIV

Empowerment als professionelle Haltung

Diskriminierung gegenüber Geflüchteten wird erst durch gesellschaftliche und politische MACHTstrukturen ermöglicht, die Normen aus einer machtvollen Position definieren. Rassismus ist ein gesellschaftliches MACHT-verhältnis, was eine MACHTungleichheit und damit eine ungleiche Teilhabe und Ressourcenverteilung innerhalb von Gesellschaft produziert. MACHT ist also das Schlüsselwort, um gesellschaftliche Ungleichheit zu verstehen und zu verändern. EmPOWERment ist eine Antwort auf gesamtgesellschaftliche Entmächtigung und Diskriminierung und wurde nicht zufällig erstmals durch die Schwarze Bewegung in den USA benannt¹.

Kern des Begriffs Empowerment ist „power“ (Kraft, Stärke und Macht) und wird am ehesten mit „Selbstbemächtigung“ oder „Stärkung der Eigenmacht“ übersetzt.

sich ihrer Fähigkeiten bewusst werden, eigene Kräfte entwickeln und ihre individuellen und kollektiven Ressourcen zu einer selbstbestimmten Lebensführung nutzen lernen². ‚Power‘ bedeutet in diesen Prozessen nicht Dominanz, sondern Stärke und Macht, das eigene Leben selbstbestimmt gestalten zu können³. Diesen Gedanken folgend ist Empowerment zugleich ein Konzept, ein Prozess und eine Haltung.

Ausgangspunkt ist das einzelne Subjekt, das die zentrale Kraft der Veränderung, des (Wieder-) Aneignens von Macht und Teilhabe ist. Damit wird klar, dass Sozialarbeitende und Beratende nicht empowern (können), wohl aber den (individuellen) Entwicklungsprozess des Empowerments begleiten, unterstützen und fördern können⁴.

Blickwechsel auf die Stärken – Psychosoziale Haltung des Empowerments

Der Empowermentgedanke

Empowerment meint „mutmachende Prozesse der Selbstbemächtigung, in denen Menschen in Situationen des Mangels, der Benachteiligung oder der gesellschaftlichen Ausgrenzung beginnen, ihre Angelegenheiten selbst in die Hand zu nehmen, in denen sie

Mit Blick auf die einzelne Person bedeutet Empowerment einen Blickwechsel vom Defizitären auf die Ressourcen und Stärken. Damit ist es gleichzeitig Kritik an einem Klient*innenbild, das bis heute vielfach von einem Defizitblick auf den Menschen geprägt ist.⁵ So werden ge-

¹ In der Schwarzen Bürgerrechtsbewegung der USA wird Empowerment zu einem politisch-praktischen und theoretischen Konzept (vgl. Pankoff 2000, S. 10; Herriger 2014, S. 21 ff.; Meza Torres/Can 2013).

² Herriger 2014, S. 20.

³ Vgl. Rosenstreich 2006, S. 196.

⁴ Vgl. Yiğit, 2015.

⁵ Vgl. Herriger 2014, S. 15.

flüchtete Menschen in der Sozialen Arbeit allzu oft allein in Kategorien von Defizit, Mangel und Ungenügen wahrgenommen. Der Empowermentgedanke setzt aber eine Haltung voraus, die Menschen auch in Lebensstadien der Belastung und der Demoralisierung als kompetente Akteur*innen wahrnimmt, die über das Vermögen verfügen, den Lebensalltag in eigener Regie zu gestalten. In dieser Haltung besteht ein grundsätzliches Vertrauen in die Stärken des Menschen, in produktiver Weise die Belastungen und Zumutungen der alltäglichen Lebensrealität zu verarbeiten. Das Vertrauen in diese Stärken gilt auch selbstverständlich für geflüchtete Menschen, auch oder gerade weil sie in prekären Lebenssituationen mit erheblichen Einschränkungen auskommen (müssen).

In Betrachtung der Lebenserfahrungen und biografischen Geschichten geflüchteter Menschen lassen sich aus dieser Haltung bedeutsame Stärken und Ressourcen erkennen. Allein die Flucht verlangt enorme Stärke und Handlungskompetenzen von den Menschen ab. Was hat dieser Mensch alles geleistet, um hier anzukommen? Wie hat er das geschafft? Flucht wird dadurch nicht ausschließlich als Dauerproblem gesehen, sondern als unglaubliche Herausforderung und Anstrengung, die geleistet wurde und wird, **ohne** romantisierend die Prekarität zu verkennen. Biografiearbeit (ausgenommen von traumatischen Erlebnissen⁶) kann aus diesem Blickwechsel heraus nicht mehr nur als Identifizierung von bestehenden Problematiken verstanden werden, sondern eröffnet vielmehr eine Reise in die Stärken und Ressourcen. Damit einher geht die Anerkennung der „Expertenschaft der Klienten in eigener Sache“⁷. Mit Wertschätzung der lebensweltlich geschöpften Expertise der Klient*innen kann zugleich eine Veränderung in der Machtbalance in der helfenden Beziehung erwirkt werden: An die Stelle des Expert*innenurteils des Fachpersonals („zu wissen, was der andere bedarf“) tritt das offene und machtbegleichende Aushandeln von Lebensperspektiven. Dadurch

wird Verantwortung und Expertise auf den Arbeitsvertrag gleichermaßen verteilt.⁸

Eine Haltung im Sinne des Empowerments kommt aber niemals nur allein mit dem Blick auf den*die Einzelne*n aus. Empowerment als Haltung überlässt nicht dem*der Einzelne*n die Verantwortung für das Gelingen der Lebensentwürfe, sondern wird auch immer in Bezug auf gesellschaftspolitische Missstände aktiv.

Grundideen zur psychosozialen Haltung des Empowerments:

- Ein grundsätzliches Vertrauen in die Stärken von Menschen zur selbstbestimmten Lebensgestaltung.
- Abkehr von einem defizitorientierten Blick von Klient*innen hin zu einem stärken- und ressourcenorientierten Blick.
- Motivierende Gesprächsführung, Blick auf eine Lebenszukunft mit einem Mehr an Selbstbestimmung.
- Aktiv Stärken und Ressourcen gemeinsam mit Klient*innen ermitteln, Möglichkeitsräume eröffnen, um, eigene Fähigkeiten und Selbstorganisation zu entdecken.
- Klient*innen als Expert*innen in eigener Sache anerkennen.
- Verzicht auf bevormundende Fürsorglichkeit, stattdessen partnerschaftliches Aushandeln und Verantwortungen im Arbeitsvertrag aufteilen.

Struktureller Wandel – Gesellschaftspolitische Haltung des Empowerments

Empowerment als Haltung bedeutet auch, gesellschaftliche Machtverhältnisse zu erkennen und zu kritisieren. Damit adressiert diese Haltung auch immer einen strukturellen Wandel und befürwortet und unterstützt Räume, in denen Empowermentprozesse von Betroffenen stattfinden können. Angestrebt wird ein Mehr an sozialer Gerechtigkeit: Demokratische Teilhabe, Zugänge zu materiellen und sozialen Ressourcen und erweiterte Hand-

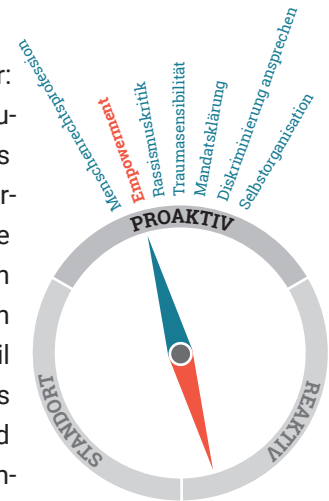
⁶ Siehe Kapitel 2d Traumasensibilität aus rassismuskritischer Perspektive.

⁷ Theunissen 1998, S. 103.

⁸ vgl. Herriger 2014, S.2.

lungsspielräume diskriminierter Gruppen.⁹ Empowerment meint also sowohl individuelle und kollektive als auch strukturelle bzw. politisch-soziale Prozesse der Machtbildung, die eng miteinander verwoben sind und immer auch „einen konflikthafter Prozess der Umverteilung von politischer Macht“¹⁰ bedeuten. Eine konkrete Anleitung für Empowermentprozesse ist nicht möglich – auch nicht erwünscht. Diese gestalten sich spezifisch auf der Grundlage von Erfahrungen, Bedürfnissen, Forderungen und Visionen einer marginalisierten Gruppe. Damit sind Räume des Empo-

werments entsprechend vielfältig gestaltbar: Sowohl Beratungssituationen und Einzelzusammenkünfte von Menschen als auch das Etablieren von festen Gruppen oder Netzwerken können Empowermentzusammenhänge sein. Das Austauschen von Informationen und Erfahrungen sowie Selbstartikulationen in geschützten Räumen können ebenso Teil von Empowermentprozessen sein, wie das ‚Veröffentlichen‘, das Nach-außen-Tragen und Sichtbarmachen von marginalisierten Stimmen, Perspektiven und Selbstverständnissen, bspw. in öffentlichen Veranstaltungen.¹¹



Was **kann** empowern(de Prozesse anstoßen und begleiten?)

Empowermentprozesse können nur aus den Bedürfnissen, Interessen und Lebenslagen Geflüchteter entstehen! Spezielle Inhalte und Methoden sind geeignet, um Prozesse einzuleiten, die stärkend sind mit Blick auf strukturelle Benachteiligung¹².

- Geschützte Räume: Peer-to-Peer Räume, in denen Menschen mit geteilten Diskriminierungserfahrungen zusammenkommen (z. B. geflüchtete muslimische Frauen, LSBT-TIQ*-Geflüchtete).
- Niedrigschwellige Aktivitäten für geflüchtete Zielgruppen, die den Austausch, das Selbsthilfepotenzial stärken, den Zusammenhalt fördern und zur Normalisierung des Alltags beitragen (z. B. Begegnungs-Cafés, kreative Angebote).
- Der Zugang zu Wissen: z. B. in Form von Workshops, Seminaren von Geflüchteten-Selbstorganisationen, die z. B. über rechtliche Ansprüche oder Möglichkeiten politischer Partizipation informieren.
- Netzwerke aufbauen, nutzen, erweitern: Interessen- und zielgruppenspezifische und übergreifende Kontakte, Kooperationen fördern: z. B. zu Selbstorganisationen, Selbsthilfegruppen, Politgruppen, NGO's, regionalen Arbeitskreisen etc.
- Sprachliche Ermächtigung: Marginalisierte Stimmen und Perspektiven sichtbar machen, z. B. in kommunalen Entscheidungsprozessen, Öffentlichkeitsarbeit.

Powersharing als Leitprinzip

„Powersharing“¹³ ist vor allem ein Appell, die eigene Macht anzuerkennen und sie „für Gutes“ zu nutzen, indem sie mit anderen geteilt wird, die weniger Macht haben, so dass sich diese selbst empowern können, und zwar auf der Grundlage ihrer eigenen Selbstdefinition und ihrer selbstbestimmten Bedürfnisse und

Prioritäten. Powersharing bezeichnet das Zurverfügungstellen von Ressourcen für das Empowerment von minorisierten Gruppen, ohne über deren Verwendung zu bestimmen. Dafür gibt es, genauso wenig wie beim Empowerment, eine Anleitung. Aktives Zuhören, um die selbstdefinierten Interessen der Gruppe zu erkennen, ist ebenso eine Voraussetzung wie die Bewusstmachung der eigenen Privilegien und Ressourcen.

9 Vgl. Can 2011; Rosenstreich 2006.

10 Herriger 2014, S. 14.

11 Vgl. Rosenstreich 2006, S. 197.

12 Vgl. Rosenstreich 2018.

13 Rosenstreich 2018.

„Eine afrikanische Frauengruppe z. B. (...), wenn jemand im Krankenhaus ist, dass die die Leute nochmal besuchen und mit denen reden und auch mit den Ärzten reden. Eine von den Frauen, die hat jetzt gerade ihre Kinderkrankenschwesterausbildung fertiggemacht, die hat also noch ein guten Background, und die kann den Leuten auch erklären, was eben hier im Krankenhaus anders läuft als wie in Guinea oder sonst wo... Das ist jetzt nicht meine Idee gewesen, sondern das ist die Idee der Frauen... Ich mache dann, das mache ich dann aber auch gerne, so den ganzen Schriftkram und so den ganzen Blödsinn, den man halt hier in Deutschland braucht. Das ist dann halt so, aber die machen das, was wichtig ist.“¹⁴



CHECKLISTE POWERSHARING ALS LEITPRINZIP

- ✓ Gesellschaftliche Machtstrukturen kennen: Welche Strukturen, Einstellungen, Regelungen begünstigen die Diskriminierung Geflüchteter?
- ✓ Teilen von Ressourcen, damit Geflüchtete sich empowern können – auf Grundlage von Solidarität.
- ✓ Mögliche Ressourcen:
 - Zeit: Arbeitszeit zur Verfügung stellen.
 - Raum: physikalische Räume im Sinne von z. B. Gruppenräumen für Besprechungen. Soziale Räume im Sinne von sozialen Strukturen und Positionen, z. B. bei Beteiligung an Entscheidungsprozessen.
 - Geld: Finanzierung von z. B. Projekten oder Materialien.
 - Kompetenzen: Das Teilen von Informationen, bündeln von Kompetenzen.
 - Kooperationen und Einbezug von Selbstorganisationen Geflüchteter.
- ✓ Aus einer reflektierten Machtposition heraus aushalten, dass Menschen andere Interessen haben und andere Entscheidungen treffen, als das, was von einem selbst als richtig empfunden wird und die Unterstützung ihrer Anliegen nicht davon abhängig zu machen.¹⁵

Empowerment trotz restriktiver Asylgesetzgebung

„Empowerment zu denken, ohne die aufenthaltsrechtliche Perspektiven, kannst Du vergessen. Die Leute sind empowerd, aber draußen.“¹⁶

Auch wenn im Mittelpunkt von Empowerment die Potenziale und Ressourcen von Menschen stehen, die den Ausgangspunkt

für (individuelle und gesellschaftliche) Veränderungen darstellen, sind diese nicht losgelöst von den asylrechtlichen Bedingungen zu betrachten, die insbesondere die Lebensrealität von geflüchteten Menschen maßgeblich fremdbestimmen. Damit hängt der Verbleib in Deutschland von gesetzlichen Bestimmungen und/oder Ermessensentscheidungen ab. Die Förderung von Selbstgestaltung und Handlungsmächtigkeit – auch mit kleinen Erfolgen, hinterlässt psychische und soziale Spuren.

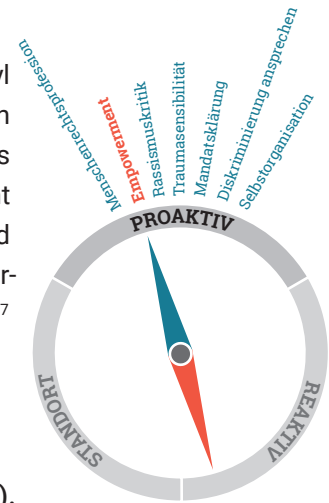
¹⁴ Interviewpartner Fachkraft (F3) in Praxisstudie Modellprojekt Kompass F, 2018, S. 25. ARIC-NRW e.V.

¹⁵ Vgl. Rosenstreich, 2018, S.9.

¹⁶ Interviewpartner Fachkraft (F1) ebda., S. 25.

Die stärkende Erfahrung von Selbstwirksamkeit und Bewältigungskompetenz kräftigt und erweitert psychische Ressourcen des*der Einzelnen. In der Sozialen Arbeit mit Geflüchteten, auch ohne aufenthaltsrechtliche Perspektiven, ist Empowerment als Haltung und Ziel also niemals ein verschwendeter Kraftaufwand.

Selbst wenn Geflüchtete am Ende kein Asyl oder keine Aufenthaltserlaubnis bekommen und damit ein wichtiger Aspekt ihres Lebens fremdbestimmt bleibt, zielt Empowerment dennoch auf Bewältigungskompetenzen und Identitätssicherung und appelliert an die Würde und Integrität jedes einzelnen Menschen.¹⁷



Quellen

- Can, Halil (2008): **Empowerment und Powersharing als politische Handlungsmaxime(n). Strategien gegen Rassismus und Diskriminierung in »geschützten« People of Color-Räumen – das Beispiel der Empowerment-Initiative HAKRA.** In: Bundschuh, Stephan/Birgit Jagusch/Hanna Mai (Hg.). S. 53-56.
- Herriger, Norbert (5., aktualisierte und erweiterte Auflage 2014): **Empowerment in der Sozialen Arbeit. Eine Einführung.** Stuttgart: Kohlhammer.
- Herriger, Norbert (2014): **Empowerment-Landkarte: Diskurse, normative Rahmung, Kritik.** In: Bundeszentrale für politische Bildung. <http://www.bpb.de/apuz/180866/empowerment-landkarte?p=all> [Abruf: 26.11.2018].
- Pankofer, Sabine (2000): **Empowerment – Eine Einführung.** In: Miller, Tilly; Pankofer, Sabine (Hg.): **Empowerment konkret! – Handlungsentwürfe und Reflexionen aus der psychosozialen Praxis.** Stuttgart. Lucius & Lucius. S. 7-22.
- Rosenstreich, Gabriele (2018): **Empowerment und Powersharing – eine Einführung.** In: **Allianzen bilden in der Migrationsgesellschaft.** Zeitschrift des IDA-NRW. Nr.2/2018. S. 7-10.
- Rosenstreich, Gabriele (2006): **Von Zugehörigkeiten, Zwischenräumen und Macht: Empowerment und Powersharing in interkulturellen und Diversity-Workshops.** In: Elverich, Gabi; Kalpaka, Annita; Reindlmeier, Karin (Hg.): **Spurensicherung – Reflexion von Bildungsarbeit in der Einwanderungs-gesellschaft.** Frankfurt a.M./London: IKO.
- Scharathow, Wiebke (2016): **Empowerment. Reflexion und Methoden.** In: **Woher komme ich?** Diakonisches Werk der evangelischen Kirche in Württemberg e.V., April 2015: https://www.diakonie-wuerttemberg.de/fileadmin/Diakonie/Arbeitsbereiche_Ab/Migranten_Mg/Mg_Rassismuskritische_Broschuere_vollstaendig.pdf [Abruf: 28.01.2019].
- Der Paritätische Gesamtverband (2016): **Perspektivwechsel Empowerment. Ein Blick auf Realitäten und Strukturen.** http://www.der-paritaetische.de/fileadmin/user_upload/Publikationen/doc/perspektivwechsel-empowerment-2016_web.pdf [Abruf: 28.01.2019].
- Yigit, Nuran (2015): **Empowerment in der Antidiskriminierungsberatung.** In: Antidiskriminierungsverband Deutschland (Hg.) (2015): **Antidiskriminierungsberatung in der Praxis. Die Standards für eine qualifizierte Antidiskriminierungsberatung ausbuchstabiert.** Berlin. S. 30-34.

¹⁷ Siehe auch Interview mit Prof.in Dr.in Farrokhzad, Kapitel 2a)

2 c) PROAKTIV

Rassismuskritische Haltung in der Beratung

Geflüchtete erleben Diskriminierung¹ in allen Lebensbereichen. Die Begleitung, Beratung und Therapie geflüchteter Menschen erfordert daher eine rassismuskritische und machtkritische Auseinandersetzung mit der eigenen Berater*innen-Haltung sowie einen rassismuskritischen Blick auf strukturelle und institutionelle Rahmenbedingungen.

Vorurteile, Rassismen und Diskriminierung in der Beratung

Häufig besteht die Annahme, dass durch die eigenen humanistischen Werte und den dazu gehörig empfundenen „guten Absichten“ automatisch eine hilfreiche Beratung entstehe, die frei von Rassismen sei.² Diese Annahme kann dazu führen, dass sich Berater*innen mit eigenen rassistischen Verhaltensweisen, die unter anderem in der Sozialisierung entstanden, nicht auseinandersetzen. Das Wissen darüber, dass nicht nur „schlechte Absichten“ zu diskriminierendem Verhalten führen können und rassistisches Verhalten nicht an einen Vorsatz gebunden ist, stellt eine wichtige Grundlage für eine diversitätssensible und rassismuskritische Haltung in der Arbeit mit Geflüchteten dar.

Zwischen (Un)-Gleichbehandlung und Othering

Der Wunsch alle Klient*innen *gleich* zu behandeln birgt in der Beratung die Gefahr, Diskriminierungsmerkmale einer Person auszublenden, mit dem Ziel keinen Unterschied machen zu wollen. *Genau die gleiche* Behandlung kann aber für Menschen, die von Rassismus betroffen sind, eine Ungleichbehandlung bedeuten. Die Lebensrealität Geflüchteter bilden alltägliche Diskriminierungserfahrungen, welche emotionale Belastungen, psychische Folgen und einen systematischen Ausschluss an Teilhabe bedeuten (können). Ohne die Beachtung und das Wissen über gesellschaftliche Machtverhältnisse wie Rassismus kann es zu einer Ungleichbehandlung kommen, indem diese Perspektiven nicht *gedacht* werden³. So ist es beispielsweise erforderlich, über den Zugang zu (spezifischen) Beratungs- und Therapieangeboten ausreichend zu informieren und gegebenenfalls bei der Inanspruchnahme zu unterstützen (Begleitung, Dolmetscher*in).

Die Notwendigkeit der Gleichbehandlung und Anerkennung von unterschiedlichen

¹ Die intersektionale Verschränkung anderer Diskriminierungsdimensionen wird mitgedacht, den Fokus bildet jedoch rassistische Diskriminierung.

² Vgl. Ridley 2005.

³ Intersektionale Wechselwirkungen anderer Diskriminierungsdimensionen (sexuelle Orientierung, Geschlecht, Alter, Behinderung) sind hier ebenfalls mit zu betrachten.

Erfahrungen bringt gleichzeitig die Gefahr des *Othering*⁴ mit sich, das heißt, Geflüchtete werden aufgrund ihres vermeintlichen *Andersseins* als eine gemeinsame Gruppe von Anderen gesehen. Dem Individuum wird durch die Zuschreibung von Eigenschaften, Einstellungen, Werten und Verhaltensmustern, welche der vermeintlichen Gruppe (Herkunft, Religion, „Kultur“, Flucht) zugeschrieben werden, der Individualität beraubt. Es findet eine Festschreibung auf eine gemeinsame Religion und Kultur mit gemeinsamen Normen, Werten und Erfahrungen aller geflüchteten Menschen statt. Das Merkmal Flucht wird häufig als das einzige Individualitätsmerkmal festgeschrieben und bildet den Fokus in der Betrachtung von Geflüchteten. Dies birgt die Gefahr, dass andere wesentliche Lebensthemen, Rollen und Kompetenzen in den Hintergrund gelangen. Diese Festschreibungen können sich aufgrund intersektionaler Diskriminierungsdimensionen verändern und verstärken.

- Dilemma zwischen *Othering* und Gleichbehandlung anerkennen, überprüfen und hinterfragen.
- Orientierung an der individuellen Wahrnehmung von *Othering*, Gleichbehandlung und Empowerment für den/die Klient*in und dabei ein stetiger Abgleich: „Was bedeutet das für den/die Klient*in?“ „Wobei fühlt er*sie sich diskriminiert/empowert?“
- Eigene Zuschreibungen und Festschreibungen bewusst reflektieren, überprüfen und auflösen.
- Kulturbegriff hinterfragen.
- Eigenes Verhalten (Sprache, Unterschiede machen, Verallgemeinern) kritisch hinterfragen und aktiv verändern.
- Im fachlichen Kontext genau hinhören, Annahmen und Hypothesen und Ideen über die Person hinterfragen.
- Zugang zu Beratungs- und Unterstützungsnetzwerken ermöglichen.

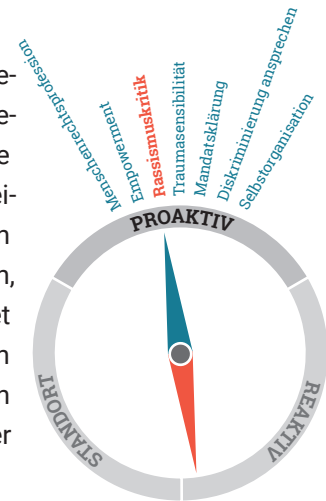
Othering zu vermeiden bedeutet Gleichbehandlung. Gleichbehandlung innerhalb gesellschaftlicher Ungleichheit bedeutet eine Ungleichbehandlung. *Othering* zu vermeiden, Gleichbehandlung zu gewährleisten und gleichzeitig Unterschiede anzuerkennen, scheint sich gegenüberzustehen und bildet so in der Praxis häufig ein Dilemma. Folglich ist es unumgänglich, dies in einer ständigen Bewusstheit mitzudenken und situativ immer wieder neu auszuloten.

Rassismuskritische Sprache

Der soziale Konstruktivismus geht davon aus, dass Sprache soziale Wirklichkeit erzeugt. Durch Sprache können also Vorurteile und rassistisch sozialisierte Diskriminierungen reproduziert werden und somit die Wirklichkeiten der von Rassismus betroffenen Menschen formen. Geht man von dieser Annahme aus, so wird die Notwendigkeit einer rassismuskritischen Sprache in der Beratung eindrücklich deutlich.⁵ Bereits das Wissen über rassistische Wörter, die verletzen und ausgrenzen, sowie die Bemühung, diese aus dem Wortschatz zu verbannen, können Alltagsrassismen im Beratungsprozess entgegenwirken. Eine rassismussensible Sprache bedeutet ebenso kulturelle Differenzierungen wie „die“, „bei euch“ oder „in deinem Land“ zu hinterfragen, damit bewusst sprachlich Individualität hergestellt und *Othering* vermieden werden kann.

- Sich über die eigene rassistische Sozialisierung bewusst werden.
- Eigene Sprache auf rassistische, verletzende und ausgrenzende Wirkung hin überprüfen und verändern.
- Selbstbezeichnungen von Menschen mit Rassismuserfahrungen anerkennen (People of Color, Geflüchtete, Schwarze Deutsche).

<https://glossar.neuemedienmacher.de/glossar/schwarze-deutsche/>



⁴ Vgl. Velho 2016.

⁵ Vgl. Sow 2008; Ogette, 2017

Umgang mit Rassismuserfahrungen

Neben dem Umgang mit eigenen Rassismen ist bedeutsam, wie Berater*innen mit den Diskriminierungserlebnissen von Geflüchteten umgehen. Dabei ist es unerheblich, ob es sich hierbei um eine spezifische Diskriminierungsberatung oder aber ein nicht-spezifisches Beratungssetting handelt. Wenn in Beratungssettings erlebte Diskriminierung von Geflüchteten thematisiert wird, bedarf es einer parteilichen und rassismuskritischen Haltung. Nicht von Rassismus betroffene Menschen reagieren auf die Rassismuserfahrungen anderer teilweise mit Unverständnis. Eine empirische Studie von Melter⁶ beschreibt, dass Sozialarbeiter*innen in der Jugendhilfe häufig die Bedeutsamkeit der Rassismuserfahrungen von Jugendlichen ablehnten und den Jugendlichen ihre Rassismuserfahrungen absprachen. Des Weiteren fühlten sich Sozialarbeiter*innen als Person ohne Rassismuserfahrungen bei Berichten über Rassismus angegriffen⁷.

Auch Mecheril⁸ beschrieb, dass Rassismuserfahrungen häufig von anderen als einmalige Situation dargestellt wird. Wenn Betroffene von ihrem Erleben erzählen, werden sie als übersensibel dargestellt. Auch das Unterstellen unangemessener Bewältigungsstrategien bzw. das Herunterspielen der Erfahrung wurde beobachtet.⁹ In diesem Zusammenhang wird auch der Begriff *victim blaming* verwendet. Dabei wird das Opfer zum Teil oder gänzlich für die Diskriminierung, welche ihm/ihr widerfahren ist, verantwortlich gemacht. Bei Menschen ohne Rassismuserfahrungen ist zu beobachten, dass sie dem Opfer ein ge-

ringes Selbstbewusstsein zuschreiben und annehmen, es könnte mit den Diskriminierungen nicht umgehen. Dies führt dazu, dass die Betroffenen sich nicht ernst genommen fühlen, was wiederum zur erschwerten Bewältigung des Erlebnisses führt.¹⁰

- Diskriminierungserfahrungen und damit verbundene Gefühle ernst nehmen, Verständnis und Empathie zeigen.
- Diskriminierungserfahrungen mit einer parteilichen Haltung begegnen (Verbündete*r sein).
- Wahrnehmung der Betroffenen ernst nehmen und anerkennen.
- Vorwürfe zu eigenem rassistischen Verhalten annehmen und ernst nehmen.
- Weitervermittlung an Antidiskriminierungsberatungsstellen (ADBs).

<http://www.nrwgegendiskriminierung.de/>

Fazit

Geflüchtete Menschen erleben alltäglich rassistische Diskriminierung in allen gesellschaftlichen Bereichen, sie bildet ihre Lebensrealität. Rassismuskritische Beratung erfordert eine Anerkennung dieser Lebensrealität und gleichzeitig ein aktives Bewusstwerden der eigenen rassistischen Sozialisierung, eigener Rassismen, Vorurteile sowie *weißen Privilegien*¹¹. In der Praxis werden Benachteiligungen sowie eigene Privilegien jedoch noch häufig geleugnet und ignoriert. Diese sollten im Beratungskontext gemeinsam diskutiert und auch innerhalb der Organisation thematisiert, bearbeitet und damit auch enttabuisiert werden.¹²

6 Vgl. Melter 2006.

7 In diesem Kontext wird auch der Begriff *White Fragility* genutzt.

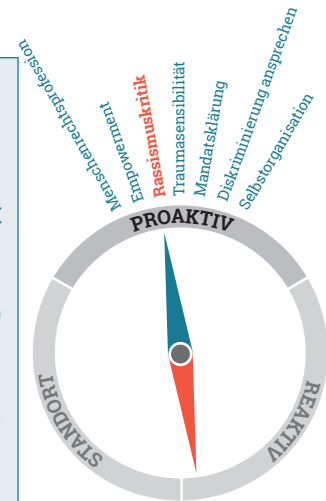
8 Mecheril 2005.

9 Vgl. Mecheril 2005.

10 The Canadian Resource Center for Victims of Crime 2009.

11 McIntosh (2012) beschreibt *weiße Privilegien* als unsichtbares Paket unverdientes Vermögen, auf dessen Einlösung sich weiße Personen täglich verlassen können.

12 Vgl. Melter 2006; Oberzaucher-Tölke 2014.



CHECKLISTE HANDLUNGSMÖGLICHKEITEN IN DER BERATUNG

- ✓ Anerkennung, dass rassistische Diskriminierungserfahrungen zur Lebenswelt von Geflüchteten gehören.
- ✓ Eine Haltung entwickeln, die Diskriminierung ansprechbar (Siehe Kapitel 2f) macht. Parteiliche Haltung, wenn es zur Ansprache kommt.
- ✓ Paternalistische Haltungen aufdecken und machtkritische Perspektiven einnehmen.
- ✓ Auseinandersetzung mit eigenen Privilegien.
- ✓ Supervision mit dem Blick auf die eigene kultursensible und rassismuskritische Haltung (Wie sprechen wir über geflüchtete Klient*innen?).
- ✓ Kritische Reflexion der eurozentristischen Perspektiven und Methoden in der Beratung.
- ✓ Intersektionale Wechselwirkungen einbeziehen.
- ✓ Auseinandersetzung mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG).
- ✓ Anti-Rassismus-Trainings, Critical Whiteness Workshops (z. B. <http://portal-intersektionalitaet.de/forum-praxis/methodenpool/intersektionalitaet/2012/privilegientest>).

Von: Christina Roth

Quellen

- McIntosh, Peggy (2012): White Privilege. Den unsichtbaren Rucksack auspacken. unter: <http://sanczny.blogspot.eu/2012/10/01/white-privilege-den-unsichtbaren-rucksack-auspacken/> [Abruf: 15.12.2018].
- Mecheril, Paul (2005): Was Sie schon immer über Rassismuserfahrungen wissen wollten. In: Leiprecht, Rudolf/ Kerber, A. (Hg): Schule in der Einwanderungsgesellschaft. Ein Handbuch. Schwalbach/Taunus, S.442-471.
- Melter, Claus (2006): Rassismuserfahrungen in der Jugendhilfe. Eine empirische Studie zu Kommunikationspraxen in der Sozialen Arbeit. Münster: Waxmann Verlag.
- Ogette, Tupoka (2017): exitRACISM. Rassismuskritisch denken lernen. Münster: Unrast
- Oberzaucher-Tölke, Inga (2014): „Der andere Patient“ - Die Konstruktion kultureller Differenz in der Psychotherapie aus rassismuskritischer Perspektive. Psychologie & Gesellschaftskritik, 150 (2), S. 91-112.
- Ridley, Charles R. (2005): Overcoming Unintentional Racism in Counseling and Therapy. A Practitioner's Guide to Intentional Interventions. Thousand Oaks: Sage Publications
- Sow, Noah (2008): Deutschland Schwarz Weiss. Der alltägliche Rassismus. München: Bertelsmann Verlag.
- The Canadian Ressource Center for Victims of Crime (2009): Victim Blaming. unter https://crcvc.ca/docs/victim_blaming.pdf [Abruf: 15.04.2018].
- Velho, Astride (2016): Alltagsrassismus erfahren. Prozesse der Subjektbildung- Potentiale der Transformation. Frankfurt am Main: Peter Lang GmbH.

2 d) PROAKTIV

Eine traumasensible Haltung aus rassismuskritischer Perspektive

Die Soziale Arbeit mit Geflüchteten erfordert auch eine professionelle traumasensible Haltung. Mit dem Umgang mit Trauma aus einer rassismuskritischen und welt-systemischen Perspektive beschäftigt sich Dileta Sequeira¹. Folgende Auszüge aus ihrem Ansatz beziehen sich auf den Arbeitskontext in Sprachkursen, bringen aber auch Parallelen und Überschneidungen im Kontext von Beratung.

Trauma² ist eine *seelische Wunde*, die durch Verletzung(en) des Körpers, der Integrität und der Würde entsteht. Traumatisierung ist das Ergebnis von Gewalt, körperlich oder psychisch erlebt, subtil oder grob, einmalig oder mehrmalig. Flucht, Kampf und Metaebene sind bei diesen Gewaltgeschehnissen nicht möglich. Die erlebte Gewalt und der dadurch entstandene Dauer- und traumatische Stress führen zu einer Überforderung der Selbstregulation: die Fähigkeit, genug Energie zu haben, aber auch genug Ruhe, den Alltag ausgeglichen zu begehen.

Trauma und Geflüchtete

Viele, aber nicht alle Geflüchtete, verbringen Monate bis Jahre auf der Flucht. Die Erschwer-nisse und Gewalt, die sie während der Flucht erleben, sind oft unaussprechbar: körperliche Gewalt, psychische Gewalt, sexuelle Gewalt, sexualisierte Gewalt, Inhaftierung, Folter, Trennung von Familien oder Verwandten etc. Viele, die in Europa nicht ankommen, sterben auf der Flucht, z. B. auf dem Mittelmeer oder in der Sahara. Wenn Rassismus als globales Phänomen betrachtet wird, wird klar, dass ihr Tod in Kauf genommen wird, da europäische Staaten den Grenzschutz priorisieren. Viele Geflüchtete erfahren Gewalt aber schon in ihren Heimatländern durch Formen von kolonialen, postkolonialen und globalen Machtverhältnissen. Eine breitflächige Gewalt in Bezug auf Rassismus begann mit der Kolonialgeschichte. Die Folgen von kolonialer Gewalt waren z. B. das Niedermetzeln von verschiedenen Völkern oder Sklaverei – Spuren, die heute noch sehr sichtbar sind. Die Auflösung der Kolonien floss ungestört in die postkoloniale Geschichte: das Inszenieren von Krieg, Diktatur oder postkolonialer Ausbeutung mit

¹ Originaltext aus „Erkennen lernen: Rassismus, Diskriminierung, Traumata und die eigenen Vorurteile in der pädagogischen Arbeit mit Geflüchteten- Eine Handreichung unter besonderer Berücksichtigung von Bildungskontexten und dem Bereich DaF/DaZ“, Hrsg.: ARIC NRW, Erscheinung voraussichtlich Frühjahr 2019.

² Unterschieden wird dabei Schocktrauma, als abgegrenztes singuläres Ereignis und Entwicklungstrauma/ Beziehungstrauma, z. B. bei Gewalterlebnissen in der Familie oder im Bezugssystem.

Armut, Hunger, Rassismus usw. als Folge. Andere Formen der Gewalt, die Geflüchtete in ihren Ländern vor der Flucht erleben, sind Naturkatastrophen, politische Verfolgung, Folter, Diskriminierung wegen Gender oder sexueller Orientierung, Religion etc.

Traumafolgen

Ein bestimmtes Ereignis oder mehrere Ereignisse alleine traumatisieren Menschen nicht, sondern dessen körperliche, gehirnphysiologische, seelische und Beziehungs-Folgen. Das im Gehirn gespeicherte *Traumamaterial* kann nicht gelöscht werden und – wenn nicht aufgearbeitet – resultiert in Traumafolgen. Diese können kurz nach den Gewaltereignissen oder viel später auftreten, abhängig davon, ob es keine ausgleichenden Faktoren gegeben hat. Kurzzeitfolgen können dann entstehen. Wenn das Trauma nicht aufgearbeitet wird und die Selbstregulation, wenn vorhanden gewesen, nicht (wieder) hergestellt wird, können diese in Langzeit- und langbleibenden Folgen resultieren.

Kurzzeitfolgen: Schreckhaftigkeit, emotionale Reaktivität, übermäßige Wachsamkeit, hohes aggressives Potential, nächtliche Angstattacken, Stimmungswechsel wie Wut, Traurigkeit und ein mangelndes Selbstwertgefühl.

Langzeitfolgen: Panikattacken, diffuse Ängste, Gefühl der Leere oder Entrückung, Vermeidungsverhalten: z. B. Menschen, Plätze, Erinnerungen; angezogen fühlen von gefährlichen Situationen, Vergesslichkeit, Lücken im Gedächtnis, Bindungsstörungen, selbstverletzendes Verhalten, Suchtproblematik, Post-traumatische Belastungsstörung.

Langbleibende Folgen: Übermäßige Scheu, reduzierte emotionale Reaktivität, Schwierigkeiten, Verpflichtungen einzuhalten und Pläne zu machen, Hormonprobleme: Adrenalin, Schilddrüse, psychosomatische Erkrankungen sowie das Gefühl von Isolation und Entfremdung.

(Strukturelle) Probleme in Bezug auf Trauma und Geflüchtete in Deutschland

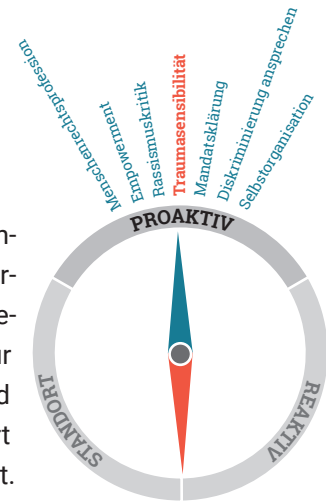
Geflüchtete, wenn sie in Deutschland ankommen, werden in Erstaufnahme-Unterkünften untergebracht, wonach verschiedene Asylmaßnahmen eintreten, die nicht nur trauma-unsensibel, sondern traumafördernd sind. Heilungsprozesse werden erschwert und Geflüchtete werden erneut traumatisiert. Die EU-Richtlinien für die Unterbringung von besonders schutzbedürftigen Personen, z. B. für schwangere Frauen oder traumatisierte Personen, werden bedauerlicherweise auch in der Anschlussunterkunft häufig nicht erfüllt. Dies gilt insbesondere für traumatisierte Menschen, die eine reizarme und geschützte Umgebung benötigen (zumindest ein abschließbares Einzelzimmer). Alte Traumata gehen auf und neue entstehen, wonach der traumatische Stress sich nur potenzieren kann. Vielfältige neue Traumata entstehen durch Unterbringungsformen, mangelnde und unsichere Perspektiven, nächtliche und unangemeldete Abschiebungen usw.

Unterbringungsformen

- Der mehrfache Wechsel der Wohnsituation von Geflüchteten führt dazu, dass Geflüchtete sich nach der Ankunft im Aufnahmeland nicht stabilisieren können.

Gestaltung von Wohnräumen

- Die Zusammensetzung von Wohngruppen, deren Bewohner*innen gemischt, sprach- und kulturübergreifend sind, destabilisiert den schon traumatischen Zustand von Geflüchteten.
- Ihre Symptomatik, wie z. B. Schlafrhythmen oder Suchtproblematik als Reaktion auf das Trauma, erschweren das physische und psychische Wohlergehen.
- Aggressionen, Streit, Gewalt kommen hinzu wie z.B. Polizeieinsätze, Alarm, Abschiebung in der Nacht – Geschehnisse, die den Alltag und das Miteinander stören.



Warum kommt Rassismus eine traumatisierende Bedeutung zu?

- Rassismus ist in den Strukturen des Asylverfahrens sowie von Gesundheitswesen, Bildungswesen und Rechtswesen angelegt und wird durch deren Mitarbeitende ausgeführt.
- Wichtige und notwendige Personen des Alltags üben diese Gewalt aus.
- Flucht, Kampf und Metaebene sind ausgeschlossen.
- Diese wiederholten Erfahrungen führen zum Dauerstress und können nicht abgebaut werden.
- Selbstregulation, Identität und Selbstwertgefühl werden gestört.
- Viele subtile Rassismuserfahrungen können in der Häufigkeit traumatisierend sein.
- Grober Rassismus kann in der Intensität der Gewalt traumatisierend sein.
- Rassismus führt zur einer erhöhten Wachsamkeit, um Rassismus vorherzusehen.
- Die Gesellschaft schaut weg und kann oder will nicht unterstützen.

Trauma erschwert Lernen

- Traumatisierte können übererregt und angespannt sein und leiden an anhaltenden Schlafstörungen sowie an anderen Kurzzeit- und Langzeitfolgen. Oder sie sind völlig erschöpft bis abwesend und können dissoziieren. Beide Phänomene erschweren Konzentration und damit das Lernen (z. B. der deutschen Sprache).

Eine traumasensible Haltung in der Beratung

In der Beratung und Betreuung von Geflüchteten ist es notwendigerweise wichtig, ein Verständnis von Trauma und Traumafolgen zu entwickeln und dieses in der jeweiligen Praxis mitzudenken. Eine traumasensible Haltung berücksichtigt u. a. folgende Aspekte:

Rassismus durch das Bezugssystem

- Geflüchtete erfahren Rassismus und Diskriminierung durch Bezugspersonen, aber auch durch Fremde.
- Durch Rassismus und Diskriminierung bekommen sie das Gefühl, trotz ihres großen Schmerzes nicht gewollt zu sein. Sie erfahren Ablehnung, Unhöflichkeiten, Abwertung der Kultur, Religion, Sprache, Aussehen, Geringschätzung ihres Charakters usw. Im Bezugssystem, aber auch bei Fremden erleben sie Vorurteile, Ängste, Ignoranz gegenüber ihrer Situation, Herkunft etc. Sie erfahren subtile bis grobe Beleidigungen an ihrer Person durch andere, aber auch durch die Berichterstattung der Medien von Gewalt an anderen Geflüchteten – physischer Gewalt, psychische Gewalt, bis hin zu Mord.

Das Nichtwissen um Traumafolgestörungen und daraus resultierende Fehldeutungen

In der Arbeit mit geflüchteten Menschen können fehlende Kenntnisse über Traumafolgestörungen zu Fehldeutungen führen. Aufgrund von Vorurteilen kommen Missverständnisse, Falschdeutungen, Abwertungen oder eine Geringschätzung des Charakters oder der Fähigkeiten vor. Verhalten kann mit Trauma zu tun haben und nicht, „weil sie so sind“. Manche lernen wegen Trauma schlecht und nicht „weil sie dumm sind“. So ist z. B. der frühe Beginn von Sprachkursen für Menschen mit chronischen Schlafproblemen nicht einfach und dies hat mehr mit Trauma zu tun, als damit, „dass sie faul sind.“ Es gilt zu bedenken, dass eine Vielzahl der Geflüchteten seit Monaten und viele seit Jahren an schweren Schlafstörungen sowie an anderen Kurzzeit- und Langzeitfolgen leiden.

Traumapädagogik als Querschnittsaufgabe

Traumakennntnisse ermöglichen Mitarbeitenden im Feld von Rassismus und Flucht, Trauma in alltäglichen Situationen zu erkennen. Trauma und die daraus resultierenden Verhaltensweisen als Überlebens-, Selbstschutz- und Bewältigungsstrategien zu verstehen und dies Betroffenen zu erklären, sind besondere Aufgaben im Bereich der Traumapädagogik. Damit ist Traumapädagogik als zusätzlicher Heilungsauftrag zu verstehen: Trauma nicht nur an Therapeut*innen auszulagern („outsourcen“), sondern an diesen Lebens-Schnittstellen von Traumatisierten ebenfalls wirken und diese mit einzubeziehen. Traumapädagogik unterstützt durch Stabilisierung, Selbstregulation und Erfolg im Alltag die Lage von Geflüchteten.

Wissen um vielseitige Überforderungen für traumatisierte Geflüchtete

Den Alltag allein zu bewältigen, ist für Traumatisierte oftmals schwierig. Dazu haben Geflüchtete viele andere Aufgaben: Wohnungs- und Arbeitssuche, Asylverfahren, Gerichtstermine etc. Die schwierige Wohnsituation, Schlafstörungen, Alpträume, Flashbacks und andere Symptomaten sind nur eine Reihe von rahmen- und traumabedingten Überforderungen für den Alltag und alle anstehenden Aufgaben. Hinter Sprachkursen kann ein Mauerwerk von viel Druck stehen: Der Asylstatus und die damit gekoppelte Möglichkeit des Familiennachzugs sowie die Arbeitsberechtigung sind davon abhängig. Das Bestehen der B1-Prüfung ist weit mehr als eine Sprachprüfung. Ihr Bestehen ist die Voraussetzung, um beispielsweise eine Ausbildung zu beginnen und darüber eine Ausbildungsduldung zu erhalten. Das erklärt, warum Prüfungen zu großen Überforderungssituationen führen können und insbesondere bei traumatisierten Geflüchteten krisenbehaftet sind.

Stabilisierende Faktoren mitdenken, z. B. Sprachkurse

Lernen ist stabilisierend und stärkend für Ge-

hirnteile wie Hippocampus und Kortex, die durch Traumata belastet sind, auch wenn die kognitive Arbeit wiederum eine Belastung darstellen kann. Sprachkurse sind eine sinnvolle Tätigkeit, wie arbeiten gehen, und strukturieren den Tag-Nacht-Rhythmus für Menschen, die Schlafstörungen haben. Lernen, sich konzentrieren kann stressig sein, aber stabilisiert, stärkt das Selbstwertgefühl und fordert belastete Gehirnteile. Lernen gibt das Gefühl von „ich komme weiter“, so eine Geflüchtete. Hilfe anzubieten, Hemmungen zu überwinden, die das Lernen erschweren, indem Körper, Fühlen und Denken reguliert werden, bedeutet, die Ressourcen, aber auch die individuellen Schwierigkeiten von Geflüchteten zu nutzen.

Psychoedukation für Geflüchtete

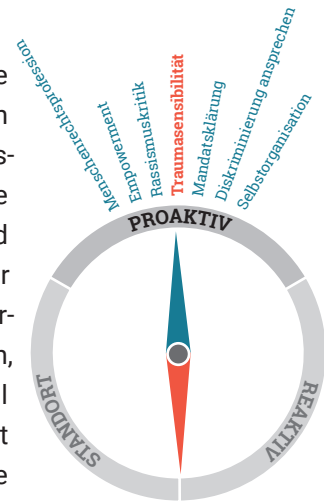
Gewaltthemen aus dem Alltag oder durch die enge Wohnsituation dienen als Trigger. Geflüchtete triggern sich häufig unbewusst gegenseitig durch Erzählungen, Medienberichte, Bilder, Nachrichten von zu Hause usw. Traumatisierte Personen verstehen selbst oft nicht, was mit ihnen los ist. Kleine Einheiten von Psychoedukation – Information, wie z. B. Trauma das Lernen erschwert – können in Alltagssituationen hilfreich sein.

Allgemeine Stabilisierung: Handwerkszeug für Selbstregulation kennen

Handwerkszeug für die allgemeine Stabilisierung zu kennen, ist wichtig: Pausen, die unterschiedlich und aktiv gestaltet werden, Entspannungstrainings, eine eingeübte Routine, Spaß, ein Trauma-Not-Set (ein schönes Bild, ein starker Geruch, affirmierende Sätze usw.), positive Rituale, Ausflüge in der Natur sowie individuelle Vereinbarungen über das, was eine bestimmte Person stabilisiert.

Traumasppezifische Vernetzung

Fachkräfte brauchen Information über bestehende Angebote wie Krisenintervention, traumaspezifische Beratung, Stabilisierung, Dia-



agnostik, ergänzende Therapieangebote wie Bewegungs- oder Kunsttherapie, Einzeltherapie usw.

Traumakenntnisse als Selbstschutz für Beratende

Fachkräfte brauchen angemessene Kenntnisse, Handwerkszeug und einen dazu passenden Rahmen, um adäquat, ohne eigene Überforderung, mit traumatisierten Geflüchteten zu arbeiten. Gewalt und Trauma bringen einen starken Sog mit sich und Personen, die in diesem Feld tätig sind, müssen geschützt werden, um eine „sekundäre“ Traumatisierung

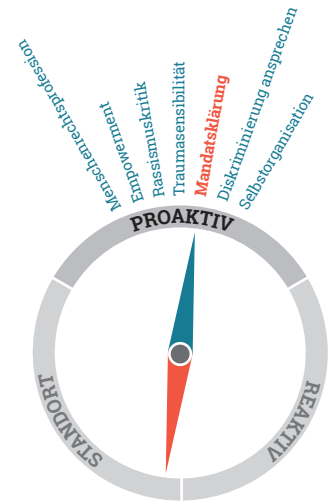
bei sich selbst, aber auch bei anderen im Tätigkeitsfeld mit Geflüchteten zu vermeiden. Gespräche über schreckliche Themen wie Flucht- und andere Gewaltgeschichten müssen begrenzt werden. Wenn dennoch Fluchtgeschichten bekannt werden, gilt es, sich die Traumata nicht bildlich vorzustellen. Für alle, die im Feld von Gewalt und Trauma arbeiten, ist es wichtig, die eigenen Traumata und Trigger vorher kennenzulernen und zu bearbeiten. Handlungsdruck zu reflektieren und Psychohygiene im Team zu praktizieren, bieten Möglichkeiten, die sekundäre Belastung zu beruhigen.

Quellen

- Sequeira, Dileta Fernandes (2015): **Gefangen in der Gesellschaft – Alltagsrassismus in Deutschland: Rassismuskritisches Denken und Handeln in der Psychologie**. Marburg: Tectum.
- Mosser, P., Schlingmann, T. (2013): **Plastische Chirurgie an den Narben der Gewalt – Bemerkungen zur Medizinisierung des Traumbegriffs**. Forum Gemeindepsychologie, Jg. 18, Ausgabe 1, 2013.
- Heller, L.; LaPierre, A.; Autenrieth, S. (2013): **Entwicklungstrauma heilen: Alte Überlebensstrategien lösen – Selbstregulierung und Beziehungsfähigkeit stärken**, München: Kösel.
<https://www.traumaheilung.de> [Abruf: 18.12.2018].
- Freyd, Jennifer J. (2012): **Vortrag »Betrayal Trauma«, das »Trauma des Verrats«**, gehalten am 14.4.2012 auf dem Kongress »Gesichter der Gewalt«, 13. bis 15.4.2012, Stuttgart: Villa Lindenfels.
- Porges, Stephen W. (2010): **Die Polyvagal-Theorie: Neurophysiologische Grundlagen der Therapie. Emotionen, Bindung, Kommunikation & ihre Entstehung**, Paderborn: Junfermann.
- Levine, Peter A.; Frederick, A.; Kierdorf, T., Höhr, H. (1999): **Trauma-Heilung: Die Energien des Lebens wiedererwecken**, Essen: Synthesis.

Weiterführende Literatur

- Praxisleitfaden der BAfF:** <http://www.baff-zentren.org/news/praxisleitfaden-traumasensibler-und-empowernder-umgang-mit-gefluechteten/> [Abruf: 18.12.2018].
- Fischer, Gottfried; Riedesser, Peter (2000): **Lehrbuch der Psychotraumatologie**, Stuttgart: UTB.



2e) PROAKTIV

Bereit zur Bearbeitung von Diskriminierungen?

Checkliste zu inhaltlicher und struktureller Aufstellung von (Beratungs)angeboten für Geflüchtete

Wie Prof.in Farrokhzad beschrieben hat,¹ findet die Soziale Arbeit – vor allem im Kontext Flucht – im Spannungsfeld von Klient*innen-zentrierung, rechtlichen Vorgaben des Asylregimes und den Auflagen des Fördermittelgebers statt. In diesem Bezugsrahmen bewegt sich auch das Engagement vieler Fachkräfte in der Sozialen Arbeit mit Geflüchteten, wenn sie sich für Menschenrechte und gegen Diskriminierung einsetzen wollen. Wichtig hierbei ist, zu reflektieren, welche fachlichen Voraussetzungen und förderpolitischen Rahmenbedingungen die Arbeit vor Ort prägen, wie die eigene Arbeitsstelle beim Träger und lokal im Sozialraum eingebunden ist: Sind sie geeignet, um gegen Diskriminierung handlungsfähig zu sein?

Unten finden Sie eine Checkliste mit Fragen,

anhand derer Sie für sich klären können, wie Ihr Angebot bezüglich einer Bearbeitung von Diskriminierungen aufgestellt ist. Dabei reicht die Spannbreite von der individuellen Stärkung von Diskriminierung Betroffener, der individuellen Bearbeitung von Diskriminierungen, über die Dokumentation von Diskriminierung(sfällen), bis hin zu institutioneller und struktureller Lobbyarbeit.

Diese Checkliste kann einen Beitrag dazu leisten, die Antidiskriminierungsperspektive bewusster in die eigene Arbeit zu integrieren. In diesem Sinne ist es empfehlenswert, diese Fragen offen und eingehend im Team zu bearbeiten, um so in einen Austausch über die eigenen Arbeitsweisen und deren Grundlagen zu kommen.

¹ Siehe auch Interview mit Prof.in Dr.in Farrokhzad, Kapitel 2a)



CHECKLISTE HANDLUNGSMÖGLICHKEITEN IN DER BERATUNG

Arbeitsauftrag

- ✓ Hat Ihre Einrichtung sich den Auftrag gegeben, von Diskriminierung betroffene Menschen zu beraten oder gegen Diskriminierung zu wirken? Oder gibt es einen externen Auftrag, z. B. in Form eines Projektes?
- ✓ Ist ein Engagement gegen Diskriminierung durch die (Förder)Richtlinien oder andere Vorgaben des Mittelgebers Ihrer (Beratungs)Angebote gedeckt?
- ✓ Gibt es bei Ihnen interne Vorgaben, wie bei Diskriminierung(sfällen) zu agieren ist?

Diskriminierungsverständnis

- ✓ Gibt es in Ihrer Einrichtung eine Verständigung über einen Arbeitsbegriff von Diskriminierung?
- ✓ Inwieweit spielen merkmalspezifische Fragestellungen wie z. B. Gender, sexuelle Identität oder Behinderung bezüglich der Diskriminierungsrisiken Ihrer Zielgruppe hinsichtlich möglicher intersektionaler Wirkungen eine Rolle?
- ✓ In welchen gesellschaftlichen Feldern, die diskriminierungsrelevant sind, arbeiten Sie schwerpunktmäßig? Mit welchen Formen von Diskriminierung befassen Sie sich?/betreffen diese?

Außenwahrnehmung

- ✓ Wie wird Ihr Beratungsangebot nach außen zum einen gegenüber Klient*innen, zum anderen gegenüber Kooperationspartner*innen und anderen Akteur*innen im Arbeitsfeld dargestellt? Wird es deutlich, dass bei Ihnen Diskriminierung ansprechbar ist?²
- ✓ Werden Sie als Stelle wahrgenommen, die gegen unterschiedliche Formen von Diskriminierung vorgeht?
- ✓ Wo sind Sie räumlich verortet? Glauben Sie, Ihre Einrichtung wird als behördlich unabhängige Stelle gesehen? Wie groß schätzen Sie die Hemmschwelle bei Betroffenen ein, Sie aufzusuchen?

Kompetenzen

- ✓ Welche Qualifikationen und Kompetenzen bringen Sie und die Kolleg*innen in Ihrer Einrichtung für das Erkennen und Bearbeiten von Diskriminierungen mit? (Beratungserfahrungen, Betroffenheitskompetenz, Antirassismus- oder interkulturelle Arbeit etc.)
- ✓ Auf welcher Seite würden Sie und Ihre Kolleg*innen sich persönlich positionieren, der Privilegierten- oder der Betroffenenenseite? (Diese beeinflusst u. U. die Wahrnehmung Ihrer Zielgruppe hinsichtlich Ansprechbarkeit von Diskriminierungen und möglichen Kooperationen mit Migrant*innenselbstorganisationen)
- ✓ Haben Sie und Ihre Kolleg*innen sich bereits mit dem Thema Diskriminierung und Diskriminierungsschutz, z. B. im Rahmen einer Fortbildung, auseinandergesetzt?
- ✓ Wie sicher fühlen Sie sich im Umgang mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz und sonstigen rechtlichen Grundlagen des Diskriminierungsschutzes?

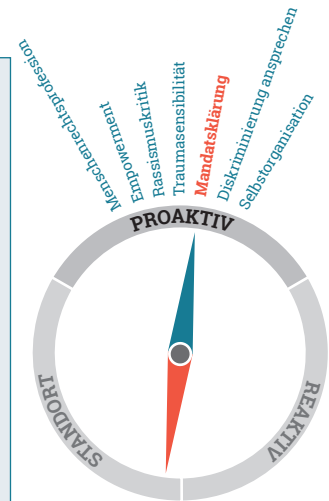
² Das folgende Kapitel 2f erläutert hierzu wichtige Aspekte

Ressourcen

- ✓ Welche personellen Kapazitäten sind bei Ihnen und in Ihrer Einrichtung vorhanden, um von Diskriminierung Betroffene zu beraten? (eigener Stellenanteil, Stellenschlüssel, Anzahl Mitarbeitende, Beratungszeiten, Klient*innenschlüssel)
- ✓ Können Sie als Unterstützung vertrauensvoll auf Kolleg*innen oder Netzwerkpartner*innen zurückgreifen, die selbst die Diskriminierungsmerkmale Ihrer Ratsuchenden tragen?
- ✓ Ist Ihre Beratung durch eine/n Jurist*in „rechtlich“ abgesichert, v. a. im Sinne des Rechtsdienstleistungsgesetzes?

Vernetzung

- ✓ Hat Ihre Einrichtung oder Ihr Träger sich selber zum Ziel gesetzt bzw. ist es gängige Praxis, sich politisch gegen institutionelle und strukturelle Diskriminierung zu engagieren?
- ✓ Sind sie persönlich mit anderen Kolleg*innen vernetzt, die sich gegen Rassismus und Diskriminierung positionieren?
- ✓ Sehen Sie in Ihren vorhandenen Netzwerken die Kapazität, gemeinsam mit den Partner*innen Stellung gegen Rassismus und Diskriminierung zu beziehen? Gibt es für Sie/Ihre Einrichtung die Möglichkeit, entsprechenden Vernetzungen auf lokaler oder überregionaler Ebene beizutreten?



Auch wenn Sie (noch) nicht alle Fragen positiv bzw. eindeutig beantworten können, ist es wichtig, sich darüber im Klaren zu sein, in welchem Kontext Ihr Wirken gegen Diskrimi-

nierung stattfindet und wie weit dieses Wirken gehen kann/darf. Zudem zeigt sich, inwieweit sich der Antidiskriminierungsansatz schon in Ihren (Beratungs)angeboten widerspiegelt.

2f) PROAKTIV

Diskriminierung ansprechbar machen

basis & woge e.V., Hamburg¹

Wie kann ich in der Beratung Diskriminierung thematisieren?

In diesem Kapitel wird erläutert, wie in einem Beratungsgespräch Diskriminierung als Thema eingeflochten werden kann. Oftmals machen Geflüchtete Diskriminierungserfahrung, thematisieren diese aber selten. Das Kapitel zeigt anhand konkreter Fragen, wie ein Sprechen über Diskriminierung möglich ist.

In der Beratungssituation stehen oftmals drängende Fragen im Vordergrund. Diskriminierung wird dabei manchmal ausgeklammert oder nur indirekt erwähnt. So ist es von Anfang an wichtig einen Raum zu eröffnen, in dem Diskriminierungserfahrungen eine Rolle spielen können. Um solch einen Raum zu eröffnen, in dem auch Diskriminierungserfahrungen thematisiert werden können, braucht es neben Wissen auch eine Reflexion der Berater*innen über die eigenen Zugehörigkeiten zu Gruppen und Positionen, die gesellschaftlich zugewiesen werden (zum Beispiel Herkunft, Geschlecht, körperliche Fähigkeiten, sexuelle Orientierung, sozialer Status, Religionszugehörigkeit). Diese Reflexion ist

wichtig, um eigene Hemmungen oder Grenzen und die des Gegenübers zu benennen sowie einordnen zu können. Zudem ist eine Reflexion über die Rahmenbedingungen der Arbeit hilfreich: Deckt der eigene Auftrag ein Sprechen über Diskriminierung ab? Wie viel Zeit/Ressourcen kann ich verwenden, was kann ich anbieten? An welche Netzwerke ist mein Projekt/Träger angeschlossen? Kann ich mich mit Kolleg*innen zu dem Fall austauschen? Habe ich selbst schon versucht, Diskriminierung zu thematisieren? Was ist mir dabei aufgefallen? Wie reagiere ich auf eine Diskriminierungsschilderung?

In jedem Fall sollte die geschilderte Diskriminierungserfahrung ernst genommen werden. Empfehlenswert ist es, in Kontexten, die eine längere Beratungsphase vorsehen, die Frage nach Diskriminierung in einen klaren beraterischen Rahmen einzubauen. Dies ermöglicht es, die Selbstverständlichkeit im Sprechen über Diskriminierung zu erhöhen. Auch in Deutschkursen können Diskriminierungserfahrungen im Unterricht mit eingebaut werden. So kann zum Beispiel beim Thema Wohnen die Erfahrung, bei der Wohnungssuche abgelehnt zu werden, thematisiert werden.

4 Nach: Basis & Woge (2017): Unterstützung kennt viele Wege...! Handlungsmöglichkeiten bei Diskriminierung von Geflüchteten. Hamburg, S. 15 ff.

Wie thematisieren Rat-suchende Diskrimi-nierungserfahrungen?

Für viele Beratungsstellen und auch für Geflüchtete selber stehen oftmals existentielle Themen in der Beratung vorne an. So können die aktuelle Aufenthaltssituation und daran geknüpfte Sachverhalte zuerst im Mittelpunkt eines Gesprächs stehen.

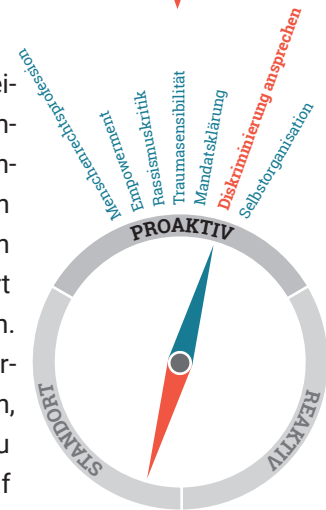
Dies wurde auch in einer gemeinsamen Studie des Sachverständigenrats deutscher Stiftungen (SVR) und der Robert-Bosch-Stiftung bestätigt. Dazu wurden Geflüchtete, die erst kurze Zeit in Deutschland waren, zu ihrer Lebenssituation befragt. Dabei gab die Mehrheit an, dass ihnen Gedanken an die Zukunft wie dauerhafter Aufenthalt, Sprache lernen und Arbeit/Ausbildung am wichtigsten sind. Viele der Befragten möchten so schnell wie möglich eine Arbeit finden und ihren Aufenthalt sichern. Im Bereich der aktuellen Lebenssituation wird darüber hinaus deutlich, dass soziale Kontakte und Diskriminierungserfahrungen für viele Geflüchtete relevante Themen sind. Die Befragten haben teils schwere Ablehnungen und Diskriminierungen von der ortsansässigen Bevölkerung erfahren, die sie emotional schwer belasten.²

Die Auswirkungen der Diskriminierungserfahrungen sind nicht immer offensichtlich und auch der Umgang mit der Diskriminierung ist unterschiedlich; dementsprechend wird die Thematisierung von Diskriminierung durch Betroffene verschieden gestaltet. Sie können direkt die diskriminierungsrelevante Situation schildern oder sie sprechen distanzierter/indirekt davon. Das unterschiedliche Benennen von Diskriminierung lässt aber noch keinen Rückschluss auf die Folgen für die Betroffenen zu; Menschen reagieren sehr unterschiedlich auf Diskriminierungen und

haben verschiedene Wege und Möglichkeiten damit umzugehen. So werden in der Umfrage der Antidiskriminierungsstelle des Bundes von 2016 unterschiedliche Strategien sichtbar: die befragten Betroffenen äußerten zum einen, dass sie ihr Verhalten geändert haben, um die Diskriminierung zu umgehen. Andere versuchten das diskriminierende Ereignis zu relativieren, manche versuchten, das Ereignis nicht an sich herankommen zu lassen, und wieder andere wollten sich auf positive Erfahrungen konzentrieren. Viele Befragte äußerten zudem, dass sie mit anderen Migrant*innen über ihre Erfahrungen gesprochen haben.³ Es kann also eine Unterstützung sein, Netzwerke zu vermitteln, in denen sich besser ausgetauscht werden kann.

Die aufgezählten Umgangsstrategien zeigen, dass Diskriminierung in unterschiedlicher Weise thematisiert werden kann. Dies hängt u. a. vom Kontext der Beratung und der Positionierung der jeweiligen Berater*innen ab. Berater*innen, die zum Beispiel selber Rassismuserfahrungen haben, machen eventuell öfter die Erfahrung auf Diskriminierung angesprochen zu werden, da eine höhere Offenheit/Empathie erwartet wird. Das bedeutet im Umkehrschluss nicht, dass diese Berater*innen allein innerhalb eines Projekts dafür zuständig sein sollten, und auf keinen Fall unfreiwillig oder ungefragt.

Im Folgenden wird anhand konkreter Aussagen gezeigt, wie Diskriminierung von Betroffenen möglicherweise in der Beratung indirekt thematisiert wird. Im Anschluss gibt es Vorschläge, wie auf die Aussagen konkret reagiert werden kann. Die Empfehlungen richten sich an Menschen, die weniger erfahren in der Beratung sind. Darüber hinaus gilt beim Thema Diskriminierung, dass Beratungskompetenzen gefragt sind, die auch in anderen Kontexten relevant sind.



² Siehe SVR 2017.

³ Siehe Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2017.



INDIREKTE THEMATISIERUNGEN UND KONKRETE FRAGEN IN DEN GENANNTEN SITUATIONEN KÖNNEN SEIN:

1. „Menschen wie ich haben es schwerer bei der Wohnungssuche.“

- ✓ Welche Schwierigkeit haben Sie genau?
- ✓ Haben Sie Freund*innen und Bekannte, die ähnliche Erfahrungen wie Sie machen?
- ✓ Was wird Ihnen als Grund genannt, wenn Sie eine Wohnung nicht bekommen?

2. „Ich bin mir nicht sicher, aber ich habe das Gefühl, dass meine Kolleg*innen über mich sprechen.“

- ✓ Was denken Sie, was die Kolleg*innen über Sie reden?
- ✓ Haben Sie mit Ihrem*Ihrer Chef*in oder anderen Kolleg*innen schon darüber gesprochen?
- ✓ Seit wann haben Sie das Gefühl?

3. „Ich fühle mich manchmal allein auf der Arbeit.“

- ✓ Haben Sie über die Situation auf der Arbeit schon mit Freund*innen gesprochen?
- ✓ Wann genau fühlen Sie sich allein (Mittagspause, bei Fragen)?
- ✓ Wie lange arbeiten Sie dort?
- ✓ Haben Sie sich zu einem Zeitpunkt nicht allein gefühlt?

4. „Abends gehe ich nicht raus. Da fühle ich mich unwohl.“

- ✓ Wo fühlen Sie sich unwohl? Haben Sie an dem Ort schon negative Erfahrungen gemacht?
- ✓ Wie oft müssen Sie da entlanggehen?
- ✓ Fühlen Sie sich sicherer, wenn Sie dort mit anderen Personen entlanggehen?

5. „xxx ist kein guter Ort.“

- ✓ Wo ist kein guter Ort für Sie?
- ✓ Warum fühlen Sie sich dort nicht wohl?

Diskriminierung kann in Beratungssituationen auch insofern eine Rolle spielen, zum Beispiel, wenn die beratende Person z. B. einen Diskriminierungsvorwurf erhält. Die Empfehlung ist, auch hier nachzufragen und konkret zu ergründen, worum es geht. Zudem sollte der Vorwurf ernst genommen werden, auch wenn er erst einmal unbegründet erscheint.

Wichtig ist ein konstruktiver und lösungsorientierter Umgang, damit der Sachverhalt aufgeklärt werden kann. Auch eine bewusste Auseinandersetzung mit den eigenen Gefühlen (zum Beispiel Scham, Verletzung, Unverständnis, Ärger) kann zielführend sein, um Klarheit gegenüber der ratsuchenden Person zu erlangen.

Hinweis Kompass F:

Das „Infopaket Flucht und Asyl“ enthält die Checkliste für Betroffene „Was tun bei Diskriminierung“⁴, die in insgesamt 10 Sprachen zur Verfügung steht.

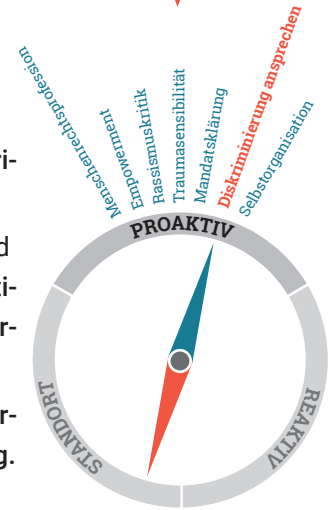
⁴ <https://www.infopaket.nrw.de/checklisten>

Quellen

basis & woge (2017): **Unterstützung kennt viele Wege...! Handlungsmöglichkeiten bei Diskriminierung von Geflüchteten.** Hamburg.

Forschungsbereich beim Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR) GmbH (Hg.) (2017): „Was wirklich wichtig ist: Einblicke in die Lebenssituation von Flüchtlingen.“ Eine gemeinsame Studie der Robert Bosch Stiftung und dem SVR-Forschungsbereich. Berlin.

Beigang, Steffen; Fetz, Karolina; Kalkum, Dorina; Otto, Magdalena (2017): **Diskriminierungserfahrungen in Deutschland. Ergebnisse einer Repräsentativ- und einer Betroffenenbefragung.** Hg. von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Baden-Baden: Nomos.



2 g) PROAKTIV

Empowerment durch Stärkung von Selbstorganisationen

Welche Rolle kann dabei die Soziale Arbeit für Geflüchtete spielen?

Ein (Schreib)Gespräch mit Merfin Demir,
Terno Drom e.V.¹ (Interkulturelle Jugendselbstorganisation
von Roma und Nichtroma in NRW)

Kompass F: *Prof.in Farrokhzad spricht in ihrem Interview zur Sozialen Arbeit als Menschenrechtsprofession² von der Notwendigkeit, die Kooperation zwischen Sozialer Arbeit für Geflüchtete und Selbstorganisationen zu verstärken. Welche Schnittstellen siehst Du? Wo gibt es aber Trennendes?*

Merfin Demir: Sowohl Soziale Arbeit als auch Empowerment sieht den Menschen im Mittelpunkt. Zugleich gibt es etwas, was beides trennt: Empowerment ist ein selbstbestimmter und selbstdefinierter Prozess von Betroffenen, während Soziale Arbeit zur Autonomie oder Selbstbestimmung heranführt. Genau hier ist die Abgrenzung. Ich kann verstehen, dass Sozialarbeiter*innen davon ausgehen,

dass sie Empowerment betreiben. Jedoch ist dem nicht so. Vielmehr verkommt dieser Begriff zunehmend zu einem Modebegriff.

Aus meiner Sicht sollten Selbstorganisationen ihren Schwerpunkt im Empowerment sehen und Wohlfahrtsverbände in der Sozialen Arbeit. Durch eine effektive Arbeitsteilung schaffen wir es, beide Arbeitsbereiche zu ihrem Erfolg zu führen.

Aber wie differenziere ich zwischen Selbstorganisationen und Wohlfahrtsorganisationen? Nach meinem engen Verständnis sind Selbstorganisationen von Menschen mit negativer Diskriminierungserfahrung getragen und haben das Ziel des Empowerments. Wohlfahrtsorganisationen sind von Menschen getragen, die Soziale Arbeit zum Ziel haben.

¹ <http://www.ternodrom.de/>

² Siehe Kapitel 2a)

Es gibt jedoch auch Gemeinsamkeiten von Selbstorganisationen und Wohlfahrtsverbänden, dort, wo man sie nicht sofort sieht: Wir haben aktuell einen Bundeshaushalt mit einem Überschuss von elf Mrd. Euro. Gleichzeitig werden zunehmend Mittel in der Sozialen Arbeit eingespart, die Förderung von Selbstorganisationen bleibt auf niedrigem Niveau. Wie kann das sein, zumal wir Alters- und Kinderarmut haben und der Bedarf für Empowerment in unserer Gesellschaft doch zunimmt?

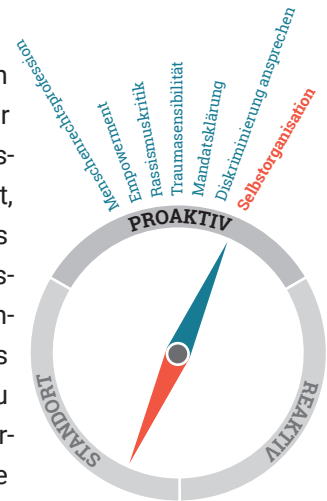
Hier wäre eine gemeinsame konstruktive Systemkritik relevant, Akteur*innen der Selbstorganisationen und Wohlfahrtsverbände verstehen sich jedoch nicht als strategische Partner*innen. Der fachliche Austausch ist nicht hinreichend gegeben. Strategische Partnerschaft heißt, dass Wohlfahrtsverbände und Selbstorganisationen, die sich auf einem gewissen professionellen Niveau befinden, sich auf ein gemeinsames Ziel verständigen und dieses Ziel planmäßig verfolgen. Das ist die Theorie. In der Praxis heißt dies, erst einmal Gespräche zu führen und sich auszutauschen, um zu schauen, wie man zusammen fachliche, politische oder gesellschaftliche Ziele erreichen kann. Daraus könnte auch ein gemeinsames Projekt entstehen.

Sprachmittlung ist eine Schnittstelle, wo Soziale Arbeit und Selbstorganisationen zusammen arbeiten können. Ich erachte Sprachmittlung als ein gutes Instrument, welches von den Selbstorganisationen als Inputgeber*in für die Soziale Arbeit zur Verfügung gestellt wird. Dabei sehe ich Sprachmittlung nicht nur als Teil der Sozialen Arbeit, sondern als Ausdruck eines klaren kollektiven Interesses beiderseits: Sprachmittlung zu einem anerkannten Beruf zu machen und als Standard der Sozialen Arbeit mit Geflüchteten zu etablieren, ungeachtet dessen, dass zurzeit oftmals noch die nötigen finanziellen Ressourcen von Behörden und sozialen Einrichtungen fehlen, um auf Sprachmittlung zurückzugreifen.

Mir sind Selbstorganisationen bekannt, die das Ziel haben, Soziale Arbeit durchzuführen. Das

entspricht nicht meiner engen Definition von Selbstorganisationen und ich halte es nicht für erstrebenswert, weil es nicht mit meinem rassismuskritischen Verständnis übereinstimmt, trotz guter Ausnahmen. Hierzu zähle ich das Begegnungs- und Fortbildungszentrum muslimischer Frauen.³ Dieses sehr gute Ausnahmebeispiel funktioniert jedoch wegen seines hohen professionellen Aufbaus. Und genau deshalb sehe ich es kritisch, dass Selbstorganisationen Soziale Arbeit machen, denn sie sind meiner Ansicht nach von ihrem Aufbau und ihrer Qualifikation her nicht dafür geeignet, gute Soziale Arbeit zu leisten. Gleichzeitig erschweren es die Rahmenbedingungen, dass Selbstorganisationen Zugang zu den dafür notwendigen Fördergeldern bekommen. Auch fehlt meines Erachtens vielen Selbstorganisationen der rassismuskritische Blick. Gleiches gilt für die Wohlfahrtsorganisationen, die diesbezüglich enormen Nachholbedarf haben.

Als weiteres Problem sehe ich bei neuen Akteur*innen der Sozialen Arbeit, die aus den



Merfin Demir,
Terno Drom e.V.

³ <https://www.bfmf-koeln.de/>

Selbstorganisationen kommen, dass sie u. a. wegen des finanziellen Drucks noch weniger Supervisionen und kollegiale Fachberatung anbieten als die bestehenden Wohlfahrtsverbände.

Kompass F: Welche Rolle kann die Soziale Arbeit bei der Stärkung von Selbstorganisationen spielen?

Merfin Demir: Ich glaube, dass die Wohlfahrtsverbände zum Teil zur Stärkung von Selbstorganisationen beitragen. Jedoch hat diese Form der Stärkung seine Grenzen, die sich durch den Arbeitsauftrag der Sozialen Arbeit ergeben: An einem bestimmten Punkt kann es nicht selbstbestimmt und selbstdefiniert weitergehen.

Damit ich erklären kann, wie es richtig laufen sollte, möchte ich zwei negative Beispiele aus meiner Erfahrung aufzählen:

Ich erhielt einmal einen Anruf, in dem ich aus den Reihen eines Wohlfahrtsverbandes angefragt wurde, ob wir interessiert sind, als Kooperationspartner in einem Projekt mitzuwirken. Da eine Zusage selbstverständlich nur erfolgen kann, nachdem klar ist, worum es geht, bat ich darum, mir per Mail eine Projektskizze zukommen zu lassen, um es dem Vorstand vorzulegen. Diese E-Mail kam nie an.

Auf der anderen Seite hatte mich ein*e Vertreter*in einer Selbstorganisation gefragt, ob wir denn nicht gemeinsam ein Projekt auf die Beine stellen wollen. Ich fragte, worum soll es in dem Projekt gehen? Nun, wir sollten den Leuten helfen. Auf die Frage, wie das Projekt aussehen soll, kam die Nachfrage, ob ich es denn nicht schreiben kann. Daraufhin antwortete ich, dass ich es nicht kann, weil mein Schwerpunkt Empowerment und nicht Soziale Arbeit ist. Mein Gegenüber hat überhaupt nicht verstanden, worum es mir ging.

Selbstverständlich sind diese Beispiele nicht repräsentativ, weder für die Wohlfahrtsverbände noch für die Selbstorganisationen. Es sind aber auch keine Einzelfälle.

Nun, um auf die eigentliche Frage zurück-

zukommen: Die beste Hilfe aus den Reihen der Wohlfahrtsverbände für Selbstorganisationen ist aus meiner Sicht ein sensibler und professioneller Umgang mit den Selbstorganisationen selbst. Wenn eine Kooperation eingegangen wird, dann auf Grundlage einer klaren Aufgabenteilung; in der Regel sollte ein Kooperationsvertrag geschlossen werden.

Überdies kann Soziale Arbeit die Selbstorganisationen stärken, indem sie vor allem sich selbst stärkt. Denn wie können wir eine Stärkung durch die Wohlfahrtsverbände erwarten, wenn sie selbst unter Umständen schwach aufgestellt sind. Ja, ich vertrete die Auffassung, dass dort, wo Supervision, kollegiale Fallberatung und Sprachmittlung fehlen, auf Dauer die Soziale Arbeit geschwächt wird. Supervision ermöglicht Psychohygiene mit den Klient*innen. Kollegiale Fallberatung trägt zur Lösung von Einzelfragen und Vermittlung von Handwerkszeug bei. Sprachmittlung wiederum erleichtert den Zugang zu und für Menschen sowie die Kontaktpflege. Erst wenn diese Grundlagen umfassend etabliert sind, ist von Seiten der Wohlfahrtsverbände eine Stärkung der Selbstorganisationen möglich.

Kompass F: Wie kann die Soziale Arbeit von der Arbeit von Selbstorganisationen profitieren?

Merfin Demir: Ein Instrument ist es, zunächst einmal Foren zu schaffen, in dem Akteur*innen der Selbstorganisationen und der Sozialen Arbeit zu einem moderierten Austausch gelangen.

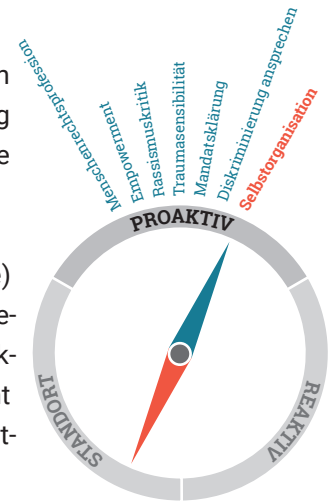
Es gibt spezielle Fragestellungen, für die es einer wiederholten Auseinandersetzung bedarf. Bei den Selbstorganisationen, die meiner Definition entsprechen, ist etwas Wichtiges angekommen. Sie haben verstanden, dass unsere Gesellschaft auf dem Grundsatz von Rassismus, Antisemitismus und gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit strukturiert ist, denn diese Gesellschaft ist das Ergebnis eines dementsprechenden historisch gewachsenen Politikverständnisses:

1. Wir leben in einer postkolonialen Gesellschaft – also einer Gesellschaft, in der formal der Kolonialismus beendet ist, aber informell fortbesteht.
2. Wir leben in einer postrassistischen Gesellschaft – also einer Gesellschaft, in der der offene Rassismus überwunden ist, aber das Instrument des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes nicht ausreicht, um Alltagsrassismus zu bekämpfen.
3. Wir leben in der Postholocaustgesellschaft – also einer Gesellschaft, in der der Holocaust unbestritten anerkannt ist, und

dennoch wird immer noch von ziemlich lauten Stimmen indirekt die Anerkennung des Holocaust in Frage gestellt, denn die offene Infragestellung ist ja strafbar.

Die Selbstorganisationen (im engeren Sinne) haben gemeinsam mit den Antidiskriminierungsbüros die Relevanz genau dieser Punkte erkannt, in der Sozialen Arbeit besteht m. E. diesbezüglich noch erheblicher Entwicklungsbedarf.

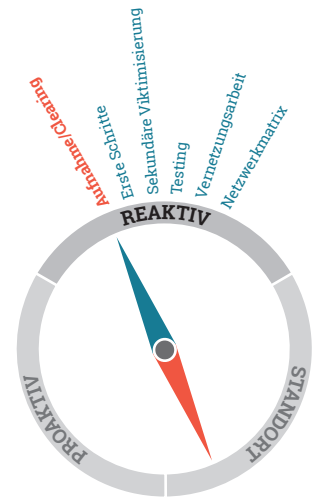
Kompass F: Vielen Dank für das Gespräch!



REAKTIVER DISKRIMINIERUNGSSCHUTZ

Der reaktive Diskriminierungsschutz umfasst die Bandbreite der Analyse und Interventionen sowohl im Diskriminierungsfall als auch von diskriminierenden Konstellationen, die institutionell oder strukturell angelegt sind. Dabei geht es um konkrete Kompetenzen für die Arbeitspraxis zur Stärkung der Gleichbehandlung von geflüchteten Menschen. In der Expertise von Prof.in Frings (https://www.kompass-f.de/fileadmin/public/Redaktion/Dokumente/PDF/Kompass_F-Expertise_web.pdf) wurden vor allem rechtliche Fragestellungen behandelt. Im folgenden Kapitel geht es um die Handlungsmöglichkeiten jenseits juristischer Interventionen.

Es werden Hinweise zur Aufnahme von Diskriminierungsfällen gegeben und was zu beachten ist, um das Risiko einer sekundären Viktimisierung von Betroffenen zu minimieren. Es werden erste Schritte im Diskriminierungsfall und mit dem Testing eine konkrete Intervention beschrieben. Schließlich wird erläutert, welche Bedeutung der Vernetzung bei der Bearbeitung von institutioneller Diskriminierung zukommt.



3 a) REAKTIV

Aufnahme eines Diskriminierungsfalles/ Clearing

In Kapitel 2f) wurde die Ansprechbarkeit von Diskriminierungen im Rahmen der Beratung und Begleitung geflüchteter Menschen thematisiert. Wenn diese konkrete Diskriminierungserlebnisse und -vorfälle schildern, ist es von großer Bedeutung alle relevanten Aspekte zu erfragen. Die folgende Checkliste¹ ist ein Leitfaden, der Ihnen als Berater*in als Ori-

entierung dienen kann, ob Sie aus ihren eigenen Ressourcen heraus tätig werden können. Gleichzeitig kann sie eine Grundlage für eine Weiterverweisung an eine spezialisierte Beratungsstelle gegen Diskriminierung bilden. Die Checkliste hilft Ihnen, den Sachverhalt zu klären, zu sortieren und wesentliche Aspekte im Blick zu halten.



CHECKLISTE

Was genau ist passiert?

- ✓ Bitten Sie Ihre Klient*in das Geschehen sehr genau und chronologisch zu schildern und ggf. ein Gedächtnisprotokoll anzufertigen.
- ✓ Je nach Situation und Befindlichkeit Ihrer Klient*innen kann eine Unterbrechung durch Rückfragen zu Irritationen führen. In solchen Fällen kann es sinnvoll sein, zunächst einmal die Geschichte es*der Beratungsnehmer*in anzuhören und erst später Verständnisfragen zu stellen.
- ✓ Sprechen Sie an, ob Ihre Klient*innen einverstanden sind, wenn Sie Notizen zum Sachverhalt machen.
- ✓ Wenn Sie zur Verständigung mit Dolmetschern*innen arbeiten, klären Sie in einem Vorgespräch die Rollen. Dolmetscher*innen sollten keinesfalls selbst das Gespräch führen oder Ratschläge erteilen.

¹ Aus: Isabel Teller, GBB Aachen (2017): Rechtsschutz gegen Diskriminierung – geringfügig verändert.

Wo und wann hat sich der Vorfall ereignet?

- ✓ Notieren Sie Angaben zu Ort, Datum und Uhrzeit des Vorfalls.
- ✓ Handelt es sich um einen Geschehensablauf, der sich über einen längeren Zeitraum erstreckt – notieren Sie Ort, Datum und Uhrzeit für alle diskriminierenden Handlungsteile.
- ✓ Bitten Sie den*die Beratungsnehmer*in, wenn möglich, selbst eine chronologische Zusammenfassung des Geschehens (ähnlich eines Mobbingtagebuchs) zu verfassen.

Wer war beteiligt?

- ✓ Ist nur die Klient*in von der Situation betroffen, oder in gleicher oder anderer Weise auch weitere Personen (z. B. Ehepartner*in, Freund*in, ...)?
- ✓ Notieren Sie, wenn möglich, die Kontaktdaten der anderen Betroffenen.
- ✓ Wer hat gehandelt? (z. B. Sicherheitspersonal im Kaufhaus, die Polizei, Sachbearbeiter*in, Nachbar*innen, Kolleg*innen.)
- ✓ Kennt Ihre Klient*in die Namen, Anschrift der handelnden Person(en)?
- ✓ Wenn nein, gibt es Möglichkeiten diese in Erfahrung zu bringen?

Gibt es Zeug*innen?

- ✓ Fragen Sie, ob die Klient*in in der Situation alleine oder in Begleitung war.
- ✓ Notieren Sie die Kontaktdaten von Begleitpersonen.
- ✓ Fragen Sie, was genau die Begleitperson vom Geschehensablauf gesehen hat. Vergewissern Sie sich unter Umständen, was genau die Zeug*in gesehen hat, indem Sie persönlich Kontakt mit ihr*ihm aufnehmen.
- ✓ Potentielle Zeug*innen können zwar eine Ladung als Zeug*in zu einer mündlichen Verhandlung nicht verweigern, sie können aber eine wenig aussagekräftige Aussage abgeben, z. B. um sich selbst zu schützen. Klären Sie deshalb die Bereitschaft zu einer belastenden Aussage ab.

Anliegen klären, Interventionsmöglichkeiten aufzeigen und Ziele vereinbaren

- ✓ Klären Sie das Anliegen und das Ziel Ihrer Beratungsnehmer*in. Was benötigt sie*er, um sich von Ihnen als Unterstützer*in und von der Gegenseite ernst genommen zu fühlen? Wie kann eine Wiedergutmachung aussehen?
- ✓ Ausschlaggebend sind die Wünsche und Möglichkeiten Ihrer Beratungsnehmer*innen und nicht etwaige politische oder strategische Interessen Ihrer Einrichtung.
- ✓ Halten Sie das Beratungsziel schriftlich fest.
- ✓ Wenn Sie über das Wissen verfügen, zeigen Sie der Klient*in die Möglichkeiten der Intervention auf.
- ✓ Klären Sie,
 - für welchen Aspekt der Beratung ein anderer Fachdienst (z. B. aufenthaltsrechtliche Fragen, ärztliche Behandlung, ...) oder eine Antidiskriminierungsstelle angefragt werden muss,
 - welche Stelle in diesem Fall die Bearbeitung „führt“, im Sinne von Casemanagement,

- welche Maßnahmen Sie in welcher Reihenfolge ergreifen müssen. Gibt es Fristen (z. B. Widerspruchs- oder Klagefrist, Beschwerdefrist nach AGG), die eingehalten werden müssen?

Verschwiegenheit/Rechtsberatung/Vollmacht

- ✓ Kooperationen mit Migrant*innenselbstorganisationen.
- ✓ Haben Sie und Ihre Kolleg*innen sich bereits mit dem Thema Diskriminierung und Diskriminierungsschutz, z. B. im Rahmen einer Fortbildung, auseinandergesetzt?
- ✓ Wie sicher fühlen Sie sich im Umgang mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz und sonstigen rechtlichen Grundlagen des Diskriminierungsschutzes?
- ✓ Beachten Sie, dass Sie als Berater*in zwar zur Verschwiegenheit verpflichtet sind, Ihnen vor Gericht aber kein Zeugnisverweigerungsrecht zusteht. Das bedeutet, dass ein Gericht Sie als Zeug*in zu den Inhalten der Beratung vernehmen kann.
- ✓ Lassen Sie sich eine Vollmacht bzw. Schweigepflichtsentbindung unterschreiben, die es Ihnen ermöglicht mit Antidiskriminierungsstellen, Behörden, Ärzt*innen, Anwält*innen etc. Kontakt aufzunehmen, um Informationen zu erfragen. Ohne Vollmacht erhalten Sie im Zweifel keinerlei Auskünfte.
- ✓ Beispiele für Vollmachten finden Sie im „Handbuch rechtlicher Diskriminierungsschutz“² der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) sowie auf in der Broschüre „Antidiskriminierungs-Beratung in der Praxis – Die Standards für eine qualifizierte Antidiskriminierungsberatung ausbuchstabiert“³ des Antidiskriminierungsverbandes Deutschland (advd).
- ✓ Wer außerhalb eines engen persönlichen Kreises (Familie, Nachbarschaft) Rechtsberatung unentgeltlich erbringt, bedarf dazu der Anleitung durch ein*en Volljurist*in (§ 6 Abs. 2 Rechtsdienstleistungsgesetz (RDG)). Als Rechtsdienstleistung gilt dabei „jede Tätigkeit in konkreten fremden Angelegenheiten, sobald sie eine rechtliche Prüfung des Einzelfalles erfordert“ (§ 2 Abs. 1 RDG). Wenn Sie Rechtsberatung zum Rechtsschutz gegen Diskriminierung durchführen, müssen Sie die Anleitung durch ein*e Volljurist*in sicherstellen.



Quellen

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hg.) (2017): **Handbuch rechtlicher Diskriminierungsschutz**. Nomos. http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Handbuch_Diskriminierungsschutz/Gesamtes_Handbuch.pdf?__blob=publicationFile&v=9

Antidiskriminierungsverband Deutschland (Hg.) (2015): **Antidiskriminierungsberatung in der Praxis. Die Standards für eine qualifizierte Antidiskriminierungsberatung ausbuchstabiert**. Berlin.

Teller, Isabel, GBB Aachen (2017): **Handreiche für AD - Beratungsstellen – Rechtsschutz gegen Diskriminierung**. (Hg.) **Netzwerk gegen Diskriminierung: ADBs für NRW!** Duisburg. http://www.nrwgegendiskriminierung.de/files/pdf/Handreiche_Rechtsschutz_Print.pdf

² http://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ThemenUndForschung/Recht_und_gesetz/Handbuch/Anhang/Arbeitshilfen/Arbeitshilfen_node.html

³ <https://www.antidiskriminierung.org/materialien/antidiskriminierungsberatung-in-der-praxis>

3b) REAKTIV

Was sind erste Schritte im Diskriminierungsfall?

basis & woge e.V., Hamburg¹

In diesem Kapitel werden Handlungsmöglichkeiten für Berater*innen im Diskriminierungsfall aufgezeigt. Unterschieden wird dabei zwischen dem, was die Berater*innen selber tun können und dem, was andere tun können, insbesondere in der qualifizierten Antidiskriminierungsberatung.

Oftmals ist das notwendige Vertrauen und/oder die persönliche Beziehung zu den Betroffenen gegeben, was ein Ansprechen von Diskriminierungserfahrung erleichtern kann. Wenn Diskriminierungserfahrungen geschildert werden, geht es im ersten Schritt um eine Bekräftigung, dass Geflüchtete ihr Recht nutzen, was ihnen zusteht. Geflüchtete haben oftmals vordergründig das Gefühl oder halten es für ihre Pflicht, Dankbarkeit zeigen zu müssen. Darüber hinaus ist es im Diskriminierungsfall wichtig, den Ratsuchenden gegenüber Klarheit zu vermitteln und somit auch benennen zu können, was die eigene Rolle ist. Diese kann von Begleitung zu Beratungen bis hin zu sozialer und psychischer Unterstützung Vieles umfassen.

Bei Begleitung zum Beispiel zu Wohnungsbesichtigungen oder auf Ämter/Behörden kann es auch sein, dass Unterstützer*innen Zeug*innen von einem diskriminierenden Vorfall werden.

Im Mittelpunkt sollte dabei immer stehen, herauszufinden, was der/die Betroffene möchte. Auch bei weiteren Schritten ist die Rückversicherung beim Betroffenen, ob das Vorgehen noch den Vorstellungen entspricht, Grundlage des Handelns.

Zudem muss immer wieder überprüft werden, wer handelt: ob nur die oder der Berater*in selbst handeln möchte oder auch die betroffene Person.

In allen Fällen von Diskriminierung ist es hilfreich, Ruhe zu bewahren und sich bewusst zu sein, dass die Konsequenzen der Handlungen in der Regel die Betroffenen tragen.

Eine Reflexion der eigenen Rolle ist im gesamten Unterstützungsprozess sinnvoll und ziel führend. Im Kern sollte es nicht darum gehen, Helfer*in zu sein und somit die vielfach bestehende Abhängigkeit geflüchteter Menschen noch zu verstärken, sondern darum, diese in selbstbestimmtem Handeln und Selbstwirksamkeit zu bekräftigen – das ist die beste Hilfe! Bei möglichen rechtlichen Schritten muss die Fristwahrung beachtet werden. Im Falle des AGG müssen zwei Monate nach dem betreffenden Vorfall die Ansprüche schriftlich geltend gemacht werden. In Fällen von Kündigung beträgt die Frist zur Klage nur drei Wochen.

Nach der ersten Klärung der Situation muss

¹ Entnommen aus: basis & woge (2017): Unterstützung kennt viele Wege...! Handlungsmöglichkeiten bei Diskriminierung von Geflüchteten, Hamburg, S. 18 ff – geringfügig verändert

geschaut werden, an wen verwiesen werden kann. Dazu muss klar sein, in welchem Handlungsrahmen Ihre Institution handelt und welche Ressourcen zur Verfügung stehen. Wenn Ressourcen knapp sind, ist ein schneller Verweis in die qualifizierte Antidiskriminierungsberatung sinnvoll, da diese Beratung mit den nötigen zeitlichen und fachlichen Ressourcen für die fachliche Bearbeitung von Diskriminierungsthemen besser ausgestattet ist. Welche zusätzliche Unterstützung die qualifizierte Antidiskriminierungsberatung bietet, wird im Folgenden erläutert.

Wenn Diskriminierungserfahrungen in einem Beratungsgespräch thematisiert wurden, ist es je nach Situation sinnvoll, die betroffene Person an eine qualifizierte Antidiskriminierungsberatungsstelle² zu verweisen.

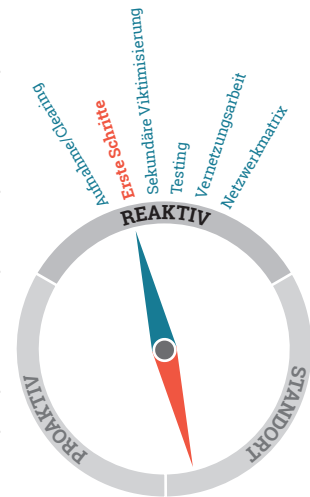
Um diese Verweisberatung möglichst zielführend zu gestalten, ist es hilfreich, dass in einem Gespräch geklärt wird, was in der Antidiskriminierungsberatung passiert und wie sie arbeitet. Die Antidiskriminierungsberatung hat zum Ziel Diskriminierungen zu erkennen, in Diskriminierungsfällen zu handeln und Diskriminierungen sichtbar zu machen.

Dabei stehen die Anliegen des*der Ratsuchenden im Mittelpunkt.

In der Antidiskriminierungsberatung wird nach dem Erstkontakt (persönlich, telefonisch, E-Mail) ein Erstgespräch durchgeführt. Dieses kann mit Dolmetscher*innen erfolgen und auch andere unterstützende Personen können anwesend sein. Der Erstkontakt kann auch über eine andere Beratungsstelle oder unterstützende Personen hergestellt werden. Im Erstgespräch haben die Ratsuchenden Raum, um die erlebte Diskriminierung zu schildern. Durch die Schilderung und ggf.

Nachfragen wird die Informationslage geklärt und die Ergebnisse werden sortiert. Dies ist besonders in Fällen relevant, wo die Diskriminierung über einen längeren Zeitraum erlebt worden ist. Bei Bedarf werden die emotionalen Auswirkungen der Beratung betrachtet.

In einem zweiten Schritt werden Ideen zu Handlungsmöglichkeiten bei den Ratsuchenden erfragt und weitere Handlungsmöglichkeiten im beschriebenen Fall vorgestellt. Dann wird mit der ratsuchenden Person gemeinsam erläutert, welcher weitere Weg der



Mögliche Interventionen der Antidiskriminierungsberatung in Fällen von Diskriminierung	
Antidiskriminierungsberatung bietet Raum zum Sprechen und emotionale Unterstützung in Verbindung mit Fachlichkeit zu Diskriminierungsthemen.	
Antidiskriminierungsberatung fragt um Vermittlungsgespräch an und begleitet/moderiert dieses, zum Beispiel bei Diskriminierungsvorwürfen in einer Kita.	Antidiskriminierungsberatung fragt Diskriminierungsverantwortliche um Stellungnahme an, zum Beispiel bei der Ablehnung einer Kontoeröffnung.
	Antidiskriminierungsberatung schreibt Dienstaufsichtsbeschwerde , zum Beispiel bei Diskriminierung durch eine Behörde.
Antidiskriminierungsberatung schreibt einen Beschwerdebrief . Je nach Fall macht sie dabei auch vorsorglich Ansprüche nach dem AGG geltend, um Fristen zu wahren, zum Beispiel bei einer Diskriminierung beim Einlass in einen Club.	
Antidiskriminierungsberatung vermittelt Rechtsberatung .	Antidiskriminierungsberatung begleitet bei rechtlichen Schritten im Falle einer Klage.
Ratsuchende reichen Klage ein, zum Beispiel bei einer ungerechtfertigten Kündigung .	Antidiskriminierungsberatung oder Ratsuchende organisieren ein Testing , zum Beispiel bei einer Bewerbung für eine Wohnung (► 3 Erläuterung „Testing“ siehe Checklisten am Ende dieses Kapitels).
Antidiskriminierungsberatung vermittelt Öffentlichkeitsarbeit mit ihr bekannten Journalist*innen, zum Beispiel bei ungerechtfertigter Polizeikontrolle.	
Antidiskriminierungsberatung vermittelt Kontakt zu weiteren Beratungsstellen .	Antidiskriminierungsberatung vermittelt Kontakt zu anderen Betroffenen .
Antidiskriminierungsberatung organisiert Empowermentangebote .	

passende ist. Manchen Ratsuchenden reicht die Bestätigung für die erlebte Diskriminierung, andere möchten an die Öffentlichkeit gehen und wieder andere möchten rechtliche Schritte prüfen lassen.

Hinweis Kompass F: Für den Fall, dass Sie selber eine Diskriminierungsbeschwerde einreichen wollen, liefert das Kapitel „Beschwerdebrief“³ in der advd Publikation „Antidiskriminierungsberatung in der Praxis“ wertvolle Hinweise. Weitere Vorlagen z.B. für Dienstaufsichtsbeschwerden finden Sie im „Handbuch Rechtlicher Diskriminierungsschutz“ der ADS.⁴

2 Kontaktdaten finden Sie in NRW auf www.nrwgegenDiskriminierung.de, bundesweit über den Antidiskriminierungsverband Deutschland oder die Antidiskriminierungsstelle des Bundes

3 https://www.antidiskriminierung.org/s/AD_in_der_Praxis_adv.pdf

4 http://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ThemenUndForschung/Recht_und_gesetz/Handbuch/Anhang/Anhang_node.html

3c) REAKTIV

Sekundäre Viktimisierung¹ beachten

Umgang mit Barrieren bei der Bearbeitung von Diskriminierungen

*Dieser Artikel ist durch den Fachaustausch mittels persönlicher und telefonischer Interviews mit den Fachkolleg*innen vom Arbeitsbereich Antidiskriminierung/basis & woge Hamburg, Projekt Q/GGUA Münster, Flüchtlingsberatung/VAKS Siegen, SPZ/PÄZ Aachen, Antidiskriminierungsberatung/Opferperspektive Brandenburg, Sozialberatung/ROM e.V. Köln) entstanden.*

In der Online-Umfrage zur Praxisstudie Kompass F antworteten die Kolleg*innen aus vornehmlich paritätischen Einrichtungen der Geflüchtetenhilfe in NRW, dass sie folgende Unterstützungsleistungen anbieten:

In den meisten Beratungsstellen steht bei Unterstützungsleistungen im Diskriminierungsfall die Aufenthaltssicherung im Vordergrund, die Möglichkeit der Intervention wurde in den Fachkräfte-Interviews nur begrenzt benannt, insbesondere bei institutionellen Diskriminierungen. Viele der befragten Fachkräfte scheuen davor zurück, gegen die Diskriminierungen von Geflüchteten vorzugehen, weil Ihnen das Risiko negativer Folgen aufenthaltsrechtlicher Natur oder der Ablehnung von (Sozial)Leistungen zu groß erscheint. Sie akzeptieren Diskriminierung als das geringere von zwei Übeln; eine Meinung, die ihre Klient*innen oft teilen.

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

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

¹ „Sekundäre Viktimisierung bezeichnet eine zweite Opferwerdung, bei der Betroffene durch unangemessene Reaktionen (...) oder Instanzen sozialer Kontrolle (Polizei, Staatsanwaltschaft, Gerichte) erneut verletzt werden.“ Rheims 2015, S. 22. | Unser Artikel bezieht sich insbesondere auf die Sanktionierung von Beschwerdeführer*innen durch negative Behördenentscheidung.

² aus: ARIC-NRW e.V.; Modellprojekt Kompass F, 2018, S. 24.

„They all fear the authority of (...) They fear that they are going to be sent back if they say anything. It's all about authority“

(Betroffene B3, Interview Projekt Kompass F)

Es stellt sich nun die Frage, wie diesen Barrieren begegnet werden kann. Zunächst erscheint dafür eine Erweiterung der Perspektive und Instrumentarien der Sozialen Arbeit mit Geflüchteten notwendig. Wie schon in den vorangegangenen Kapiteln erläutert, ist der Antidiskriminierungsansatz geeignet, die Analyse der diskriminatorischen Problemlagen von Geflüchteten und die Interventionsmöglichkeiten zu ergänzen. Er kann Teil der Fallbearbeitung werden, da er den Blick auf die menschenrechtlichen Ansprüche der Klient*innen lenkt und gleichzeitig die strukturellen Ursachen aufdeckt, die die Verwirklichung der Rechte be- bzw. verhindern.

Umgang mit Betroffenen

Es ist zentral für die Beratungsarbeit, die Befürchtungen von Klient*innen vor negativen Konsequenzen für ihren Aufenthalt bzw. Leistungsbezug ernst zu nehmen. Denn diese haben ihre Ursache im Abschreckungs- und Ausgrenzungscharakters des Asylregimes, welcher auf dem strukturellen Rassismus fußt, der unsere Gesellschaft prägt. Gemeinsam mit dem*der Klient*in sollten diskriminierende Aspekte herausgearbeitet und bearbeitet werden.³ Erst wenn es gelingt, die Betroffenen darüber aufzuklären, dass Aufenthalt und Leistungsbezug unabhängig voneinander sind, kann die Bereitschaft entstehen, sich gegen benachteiligende Behördenentscheidungen zu wehren. Zudem ist eine entscheidende Voraussetzung für die Betroffenen, dass ihre Existenz gesichert ist und alternative Zugänge geschaffen werden, so dass z. B. bei der Verwehrung eines Sprachkurses über das BAMF alternative Angebote gefunden werden. Eine Beschwerde gegen eine diskriminierende Ablehnung bei der Wohnungssuche beispielsweise sorgt nicht zwangsläufig dafür, dass

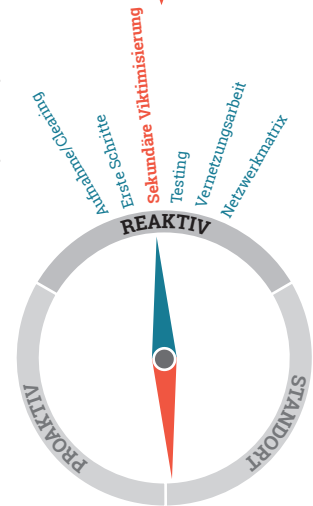
der*die Beschwerdeführer*in auch eine Wohnung erhält. Somit sollte stets das Interesse der Versorgung des*der Klient*in im Vordergrund stehen. Gleichwohl schließt dies eine Beschwerde nicht aus oder macht sie sinnlos, da sie den Betroffenen die Möglichkeit gibt, die Zurückweisung aktiv zu bearbeiten und perspektivisch Rechte für andere Geflüchtete durchzusetzen.

Fundamental ist es, den*die Klient*in bei der Abschätzung der Folgen einer Beschwerde aktiv einzubeziehen und auf mögliche Risiken und Dynamiken hinzuweisen. Bei politischer Lobbyarbeit mit namentlichen genannten Einzelfällen ist die ausdrückliche Zustimmung der Betroffenen einzuholen. Gleiches gilt für eine entsprechende mediale Öffentlichkeitsarbeit, deren (Eigen)Dynamik zumeist nur schwer zu kontrollieren ist. Hier kann es hilfreich sein, gemeinsam einen Stufenplan der Interventionen zu entwickeln und darin auch Handlungsalternativen abgestimmt auf unterschiedliche Konsequenzen aufzuzeigen. Die letzte Entscheidung über ein Vorgehen liegt allein bei dem*der Klient*in.

Strategien bei direkten Interventionen gegenüber Behörden

Beim Vorgehen gegen Behördenentscheidungen erscheinen folgende Aspekte wichtig: Bei der Analyse ist die Kenntnis des Rechtsrahmens bezüglich aufenthaltsrechtlicher, aber auch menschenrechtlicher Fragestellungen relevant. Bei Letzteren ist zu prüfen, ob das Behördenhandeln nicht einen Verstoß und damit eine zumeist indirekte Diskriminierung begründet. Hilfreich sind hierbei die Hinweise in der Kompass F-Expertise von Dorothee Frings⁴.

Bei der Planung einer Intervention im Diskriminierungsfall ist abzuwägen, ob der/die Sachbearbeiter*in vor Ort als gesprächsbereit eingeschätzt wird. Voraussetzung hierfür ist, dass die Beratungsstelle bzw. die Einrichtung ihrerseits Dialogbereitschaft erkennen lässt



³ Siehe Kapitel 2f: Diskriminierung ansprechbar machen

⁴ https://www.kompass-f.de/fileadmin/public/Redaktion/Dokumente/PDF/Kompass_F-Expertise_web.pdf

und z. B. bei persönlichen Konflikten auch in die Vermittler*innenrolle zu gehen. So kann ggfs. Bewusstseinsarbeit bei den Behördenmitarbeiter*innen geleistet werden, um auf Diskriminierungsrisiken hinweisen zu können. Manchmal kann es auch vorkommen, dass Sachbearbeiter*innen eine Beschwerde an höherer Stelle oder eine Klage nicht als Affront sehen, sondern begrüßen, wenn dadurch institutionelle oder strukturelle Diskriminierungen thematisiert oder sogar beseitigt werden.

Gleichzeitig sollte Lobbyarbeit für die Rechte geflüchteter Menschen betrieben werden, welches nicht selten eine Gratwanderung für die Berater*innen und die Einrichtung darstellt. Hier bedarf es einer regelmäßigen kollegialen Reflexion und Abstimmung innerhalb der Einrichtung, um einen vereinbarten Kurs für die Durchsetzung von Rechten der Klient*innen einzuhalten und auszutarieren: Manche Träger befähigen all ihre Mitarbeiter*innen, Gespräche mit Sachbearbeiter*innen, aber auch mit Leitungsebenen von Behörden zu führen. Hierbei kann es sinnvoll sein je nach (persönlichen) Zugängen arbeitsteilig vorzugehen. Andere Stellen setzen darauf, die Fälle zu bündeln und dann zentral, meistens über die (Team)Leitungen auf der höheren Hierarchieebene bei Behörden anzusprechen.

Wenn ein Widerspruch bzw. eine Beschwerde gegen eine (diskriminierende) Entscheidung eingelegt wird, kann es hilfreich sein, den diskriminierenden Aspekt nicht alleinzustellen, sondern als einen Aspekt des Falles anzusprechen, z. B. in dieser Form: „Darüber hinaus weisen wir darauf hin, dass diese Behandlung eine indirekte Diskriminierung darstellt.“ Hierbei ist es auf jeden Fall ratsam, anwaltlichen Rat einzuholen, um die Beschwerde juristisch abzusichern. Dieses ist auch Teil der Vertrauensarbeit gegenüber dem*der beschwerdeführenden Klient*in. Darüber hinaus schadet es nicht, bei Beschwerdeschreibern explizit darauf hinweisen, dass davon ausgegangen wird, dass die Inanspruchnahme des Beschwerderechts zu keinen Nachteilen führt.

Wie ernst eine Beschwerde genommen wird und der Grad des Schutzes vor einer sekundären Viktimisierung hängen u. a. davon ab, wie das Standing der Beratungsstelle gegenüber der Behörde ist. Die meisten Antidiskriminierungsbüros haben die Erfahrung gemacht, dass ihr zumeist staatlich mandatiertes Auftrag, gegen Diskriminierung vorzugehen, die größte Wirkung und den höchsten Schutz vor Nachteilen für die Klient*innen und die Einrichtung entfalten.

Bei der Bearbeitung von Diskriminierungen ist zu Transparenz zu raten, indem übergeordnete Stellen, wie z. B. die Bezirksregierung, einbezogen werden. So baut sich einerseits der*die Berater*in bzw. die Einrichtung ein Standing in Fragen der Gleichbehandlung auf, andererseits wird der Druck auf die Vor-Ort-Entscheider*innen erhöht, sich gezielt zur Beschwerde zu äußern.

Strukturelle Intervention

Den größtmöglichen Schutz davor, als Beschwerdeführer*in gegen Diskriminierung erneut benachteiligt zu werden, bieten Interventionen auf der institutionellen und strukturellen Ebene. Die Beratungsstelle sollte (Diskriminierungs)Fälle mit Einwilligung des Betroffenen anonym dokumentieren. Sind dann bei bestimmten Sachbearbeiter*innen bzw. (Dienst)Stellen entsprechende Häufungen von benachteiligendem Verhalten oder Entscheidungen zu beobachten, können diese je nach Zugänglichkeit mit dem*der Sachbearbeiter*in direkt besprochen werden. Werden hier keine Fortschritte erzielt, empfiehlt sich der Gang auf die Vorgesetztenebene.

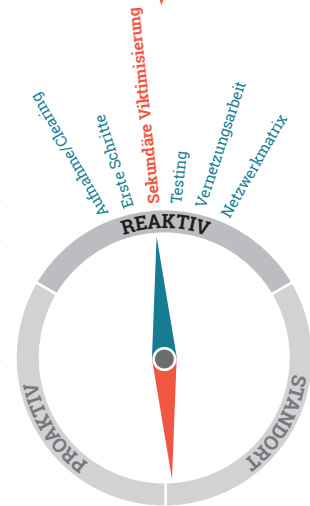
Bei institutionellen diskriminierenden Praktiken ist in der Regel ein vernetztes Vorgehen zu empfehlen, sei es in bestehenden lokalen Netzwerken wie Runde Tische, Fachkräftevernetzungen der Flüchtlingssozialarbeit oder Flüchtlingsräte.⁵ Hier kann mittels direkter Gespräche mit Behördenleitungen oder (öffentlicher) Stellungnahme auf Diskriminierungsrisiken bergende Missstände hinge-

5 (siehe Kap. 2f) Netzwerkmatrix).

wiesen und auf deren Beseitigung gedrungen werden.

Bei strukturellen Fragestellungen, die Regelungen auf der rechtlichen Ebene, wie z.B. mangelnder Anspruch auf Sprachmittlung betreffen, sind landes- oder bundesweite Vernetzungen zu nutzen. Ein Netzwerk wie zum Beispiel der Bundesfachverband unbegleitete minderjährige Flüchtlinge⁶ mit seiner vielfältigen Struktur, hinter der Einzelpersonen und Einzelorganisationen verschwinden, besitzt

eine hohe Glaubwürdigkeit und Schlagkraft, um auf der politischen Ebene Forderungen zu formulieren. Nicht selten sind zudem örtliche Landtags- oder Bundestagsabgeordnete ansprechbar. Wenn es gelingt, diesen die Auswirkungen von gesetzlichen Normen wie z. B. der Bleibeperspektive auf das individuelle Schicksal von betroffenen geflüchteten Menschen zu verdeutlichen, können sie gewillt sein, sich für Änderungen von Gesetzen oder Anwendungsvorschriften einzusetzen.



CHECKLISTE

- ✓ Bewusste Entscheidung als Berater*in bzw. Einrichtung, ein Standing zum Diskriminierungsschutz zu entwickeln.
- ✓ Klient*innenzentrierung bei der Fallarbeit: Existenz sichern & Zugänge schaffen, gemeinsame detaillierte Abstimmung der Interventionen und möglicher Folgen.
- ✓ Balance finden zwischen Lobbyarbeit und direktem Dialog suchen.
- ✓ Struktur statt Einzelfall, vernetztes Vorgehen gegen Institutionen.
- ✓ Einfluss nehmen über Vernetzungen auf Bundes-/Landesebene; Anker in der Politik suchen.
- ✓ Hartnäckigkeit und ein langer Atem sind notwendig.

Quellen

ARIC-NRW e.V.; Modellprojekt Kompass F – Kompetenzentwicklung im Diskriminierungsschutz für Flüchtlinge (Hg.) (2018): Praxisstudie Diskriminierungsrisiken & Diskriminierungsschutz für geflüchtete Menschen in NRW. Köln.

Rheims, Birgit (2015): Opferperspektive – Parteilich und solidarisch an der Seite von Betroffenen. In Rolf Knieper in Zusammenarbeit mit Elizaveta Khan (Hg.): Projekt Dimensionen. Der NSU und seine Auswirkungen auf die Migrationsgesellschaft. Ein Methodenreader für Multiplikator*innen in der Jugend- und Bildungsarbeit. Hg. im Auftrag des IDA e. V., Düsseldorf. S. 21-23.

Frings, Dorothee (2018): Praxisnahe juristische Interventionen zum menschenrechtlichen Diskriminierungsschutz für Geflüchtete. (Hg.) Der Paritätische NRW, Projekt Kompass F, ARIC-NRW e.V. Köln.

3d) REAKTIV

Diskriminierung nachweisen – Anleitung zur Durchführung eines Telefontestings

Planerladen e.V. Dortmund

Anleitung für die Durchführung von Telefontestings

Wenn der Verdacht der Diskriminierung besteht, kann zum Nachweis ein Testing durchgeführt werden. Auf dem Wohnungsmarkt bietet sich zunächst ein telefonisches Testing an, um unverfänglich eine Wohnung anzufragen. Reichen Sie keine Unterlagen oder gar gefälschtes Material ein, da die gesetzliche Grundlage hier noch nicht geklärt ist.

A. Vor der Durchführung von Telefontestings



Auswahl der Test- und Kontrollpersonen und Festlegen der Testidentitäten

Für ein Testing-Verfahren sind eine Test- und eine Kontrollperson nötig. Die Testperson kann z. B. die von rassistischer Diskriminierung betroffene Person oder eine vergleichbare Person sein. Als Kontrollperson

fungiert eine Person, die nicht von Rassismus betroffen ist. In allen anderen Merkmalen sollten sich die beiden Personen möglichst ähnlich sein, um Ungleichbehandlungen aufgrund anderer Kennzeichen auszuschließen, wie unterschiedliche Einkommensverhältnisse, Bildungsabschlüsse, Familienverhältnisse o.Ä. Die Identitäten der Test- und Kontrollperson sollten möglichst nah an die Biografie der diskriminierten Person angelehnt sein.



Vorbereitung des Gesprächs

Sie sollten auf Rückfragen seitens des*der Wohnungsanbietenden im Gespräch vorbereitet sein, damit Sie ohne Zögern darauf reagieren können. Zum Beispiel auf Fragen wie: Welchen Beruf üben Sie aus? Verdienen Sie genug, um die angegebene Miete bezahlen zu können? Können Sie Gehaltsnachweise vorlegen? Sind Sie verheiratet? Haben Sie Kinder? Haben Sie eine Schufa-Auskunft und eine Mietschuldenfreiheitsbescheinigung? Wo leben Sie zurzeit?

B. Während des Telefontestings



Beachten Sie die Abfolge der Anrufe: zuerst die Testperson, dann die Kontrollperson!

Es ist wichtig, dass die Testperson bzw. die von Diskriminierung betroffene Person zuerst anruft, die Kontrollperson kurze Zeit später. Durch den kurzen Zeitabstand wird die Möglichkeit minimiert, dass die Wohnung zwischenzeitlich tatsächlich an Dritte vergeben wurde oder sich so viele Interessent*innen gemeldet haben, dass keiner mehr einen Besichtigungstermin bekommt.

Warum ist diese Reihenfolge so wichtig?

Erhält die Testperson eine Wohnungsabsage, während der Kontrollperson kurz darauf eine Wohnungsbesichtigung angeboten wird, spricht vieles dafür, dass die Testperson diskriminiert wurde. Ruft hingegen zuerst die Kontrollperson an und bekommt einen Besichtigungstermin und erhält daraufhin die Testperson eine Absage, bleibt der Grund der Absage unklar. Theoretisch könnte die Testperson abgelehnt worden sein, weil die Wohnung aufgrund des Interesses der Kontrollperson vorerst nicht mehr weiter angeboten wird.



Führen des Telefonats unter Anwesenheit von Zeug*innen

Die Inhalte des Gesprächs sollten vor Zeug*innen wiedergegeben werden. Ohne die Zustimmung aller Gesprächspartner*innen ist eine Aufzeichnung des Gesprächs oder ein Mithören über Lautsprechermodus allerdings nicht gestattet. Zulässig ist es jedoch, dass eine dritte Person bei dem Telefongespräch mithört,

was die im Raum anwesende Person am Telefon äußert. Die anrufende Testperson sollte dann die Antworten der Gegenseite laut und deutlich wiederholen, sodass die Inhalte des Gesprächs von der dritten Person bezeugt werden können. Aussagen darüber sind vor Gericht ohne das Einverständnis der Gegenseite verwendbar.



C. Nachbereitung des Telefontestings

Protokollieren der Gespräche

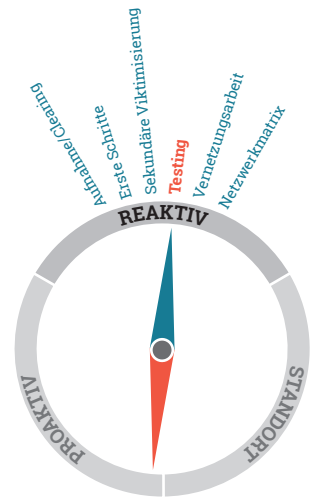
Eine genaue Protokollierung der Gespräche ist für die spätere Verwendung wichtig; v. a. Angaben zu Anrufzeitpunkt und -dauer sowie Name der Kontaktperson dürfen nicht fehlen. Außerdem sollten die Gesprächsinhalte vollständig und möglichst genau festgehalten werden (am besten bereits Notizen während des Gesprächs machen), da es dadurch einfacher wird, die Diskriminierung aufzuzeigen und nachvollziehbar zu machen. Gegebenenfalls kann ein kurzes Gedächtnisprotokoll ergänzende Informationen liefern.



Weiteres Vorgehen bei Bestätigung des Diskriminierungsverdachts

Bestätigt sich der Diskriminierungsverdacht, können Sie sich an eine Beratungsstelle oder an ein Anwaltsbüro wenden, um das weitere Vorgehen zu besprechen.

Bitte beachten Sie, dass Sie nur eine Frist von zwei Monaten haben, um Ansprüche nach dem AGG geltend zu machen! Falls Sie weitere Schritte einleiten möchten, sollten Sie möglichst schnell eine rechtliche Beratung in Anspruch zu nehmen.



Literaturempfehlungen

Planerladen e.V. (2008): **Ungleichbehandlung von Migranten auf dem Wohnungsmarkt. Testing zum Diskriminierungsnachweis – Erläuterungen und Empfehlungen zur Anwendung der Methode.** Bestellbar unter 0231/833225 oder integration@planerladen.de

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2015): **Fair mieten – fair wohnen. Leitfaden für Mieterinnen und Mieter und Beratungsstellen.** www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Leitfaden_Wohnungsmarkt.pdf?blob=publicationFile [20.11.2018]

3e) REAKTIV

Vernetzungs- und Lobbyarbeit vor Ort

Interview mit der Medizinischen Flüchtlingshilfe Bochum

Die MFH unterhält seit über 20 Jahren ein Trauma-Therapiezentrum für Überlebende von schweren Menschenrechtsverletzungen und ist eines von drei deutschen Zentren beim Internationalen Dachverband der Therapiezentren für Folterüberlebende (IRCT).

In Bochum arbeitet die MFH für Geflüchtete bzw. Folterüberlebende im Bereich psychologische Beratung und Psychotherapie, Sozialdienst, Mobile Beratung und der medizinischen Vermittlung.



Ausgehend davon, dass Geflüchtete in allen Lebensbereichen vielfache Diskriminierungserfahrungen machen, stellt sich neben juristischen Aspekten einer Fallbearbeitung die Frage, welche nicht-juristischen Interventionsmöglichkeiten Fachkräften zur Verfügung stehen. Als ein wichtiges Interventionstool

ist hier die Vernetzungs- und Lobbyarbeit zu nennen, die als zentrale Ressource und Strategie angewendet werden kann. Wie das konkret in der Praxis vor Ort aussehen kann, zeigt als ein Beispiel von Good Practice: die Vernetzungsarbeit der Medizinischen Flüchtlingshilfe (MFH) in Bochum.

Interview mit Christian Cleusters, Geschäftsführer, MFH Bochum.

Kompass F: *Wie ist die MFH in Bochum vernetzt? Mit welchen Stellen/Vereinen arbeitet Ihr zusammen?*

Christian Cleusters: Wir haben hier in Bochum einen Initiativkreis „Flüchtlingsarbeit Bochum“. Das sind so vierzig Initiativen und Vereine, die im Wesentlichen in Bochum in der Arbeit mit Geflüchteten zu tun haben. Das sind Akteur*innen von ehrenamtlichen Initiativen, Politgruppen bis hin zu hauptamtlichen Trägern von Flüchtlingsunterkünften. Alle sechs Wochen tauschen wir uns über regelmäßige Bedarfe aus, wie z.B. die allgemeine Unterbringung, Schutzbedürftige in Unterbringungseinrichtung oder Kinderschutz. Dieser Initiativkreis macht Eingaben in die AG Flüchtlinge. Das ist ein Unterausschuss des Ausschusses Gesundheit und Soziales in Bochum, also ein städtisches Gremium. Hier sitzen alle Amtsleitungen, Vertreter*innen von allen politischen Fraktionen, die Dachverbände und drei Vertreter*innen von Initiativen. Ich bin dort als ein Vertreter des Initiativkreises. Dort werden Themen, die in dem Initiativkreis aufkommen, weitergegeben und direkt mit den entsprechenden Entscheidungsträger*innen diskutiert.

Kompass F: *Mit welchen weiteren Stellen arbeitet Ihr noch zusammen?*

Christian Cleusters: Wir haben Kooperationen mit ganz verschiedenen Trägern. Im Bereich unbegleitete minderjährige Geflüchtete sind wir gut vernetzt mit den meisten Jugendhilfeeinrichtungen hier. Wir arbeiten gemeinsam an Informationsprojekten. Und in den Einzelfällen haben wir viel Kontakte zu Vormünder*innen, die wir auch regelmäßig treffen. Der Vorteil ist, dass wir von den meisten Akteur*innen als kompetente*r Ansprechpartner*in in Verfahrens- und Therapiefragen angesehen werden. Das heißt, die fragen uns an, wenn sie Probleme haben, und so kommen wir in Kontakt. Formalisierte Kooperationen im Sinne der Netzwerkarbeit, sind

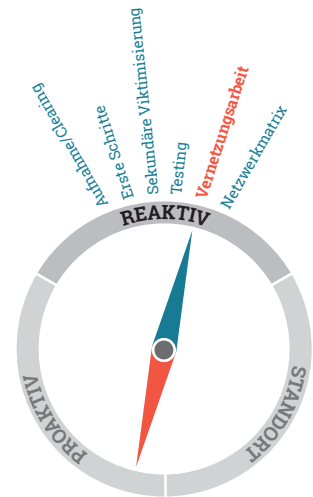
hauptsächlich die zuvor genannten Gremien. Und das beruht tatsächlich sehr viel auf individuellen Kontakten. Das heißt, man kennt sich auf der Mitarbeiter*innenebene, auf der Leitungsebene und tauscht sich über einen kurzen Draht aus. Und je besser die Kontakte sind, desto flüssiger läuft es dann auch in den Einzelfällen.

Kompass F: *Das bedeutet, in Einzelfällen helfen gute individuelle Kontakte, um gegen Diskriminierung von Geflüchteten zu intervenieren. Auch in Richtung Behörden und Verwaltung?*

Christian Cleusters: Durch die beiden Gremien, die ich zu anfangs erwähnt habe, sind wir auch auf der Leitungsebene der jeweiligen Verwaltungsstellen bekannt. Über diese Gremien kommen wir relativ schnell auf die Leitungsebene, um über Fälle zu sprechen, die sich auf der Sacharbeiter*innenebene nicht mehr regeln lassen. Da würden mir drei Fälle vom letzten Jahr einfallen, in denen wir etwas positiv verändern konnten. Wir haben auf der Leitungsebene auf die Fälle aufmerksam gemacht und damit eine schnelle Entscheidung erwirkt. Zum Beispiel gab es eine Risikoschwangere in der Gemeinschaftsunterkunft, die wir dann über einen kurzen Draht ins Sozialamt schnell da herausholen konnten. Und das zeigt sich an vielen Stellen, dass der Bekanntheitsgrad und vor allem der individuelle persönliche Kontakt zu Personen in Entscheidungsebenen häufig hilfreich sein können. Dann geht es im Zweifel schneller.

Kompass F: *Der Zugang zum Wohnungsmarkt ist für Geflüchtete von enormen Diskriminierungen geprägt. Konntet ihr mittels Vernetzung in diesem Bereich etwas in Bochum erreichen?*

Christian Cleusters: Bezogen auf den Wohnungsmarkt hatten wir einen sehr rührigen Kollegen. Der ist in den Austausch mit einer großen Wohnungsbaugesellschaft gegangen. Da haben wir den Deal gehabt, dass wir Geflüchtete, die eine Wohnung suchen, ganz gut



unterbringen konnten. Das war eine kleine Politinitiative und die haben der Wohnungsbau-gesellschaft solange in den Ohren gelegen, bis sie sich dann irgendwann bewegt haben.

Kompass F: Gab es noch andere Erfolge in Bezug auf vernetztes Vorgehen als Intervention im Diskriminierungsfall?

Christian Cleusters: Ja, grundsätzlich bei Fällen von Ausbildungsduldung und Familientrennung. Wenn man da schnell eine der beiden Eheleute in Arbeit bringt, sodass beide eine Ausbildungsduldung haben, dann kann die Familientrennung für die drei Jahre Ausbildungszeit verhindert werden. Und das haben wir durch Vernetzung häufig ganz gut geschafft. Auch wenn fraglich ist, wieso das überhaupt nötig ist. Theoretisch ist die Familieneinheit ja ein hoch geschütztes Gut in Deutschland, nur halt nicht für Geflüchtete mit Duldung.

Kompass F: Gibt es auch Erfolge auf struktureller Ebene?

Christian Cleusters: Erfolge auf der strukturellen Ebene in der Kommune, würde ich sagen: Nein. Wir haben zum Beispiel versucht, uns mit dem Thema Ausschreiben von Flüchtlingsunterkünften in Bochum zu beschäftigen. Da haben wir mit verschiedenen Gremien an Qualitätsstandards geschrieben. Die werden aber nach wie vor nicht berücksichtigt. Trotzdem funktionieren die Kooperationen gut. Wir können mit Trägern, die auf derselben Linie wie wir sind, gemeinsam zu einzelnen Themen etwas veröffentlichen oder in Gremien einbringen, aber inwiefern das Berücksichtigung findet und strukturell einen Effekt hat, schätze ich sehr gering ein. Ähnlich ist es mit der AG Flüchtlinge, was ein sehr positives Gremium ist. Auch dort können Themen angebracht werden. Wir haben im letzten Jahr vier Mal zusammengesessen, immer vor der jeweiligen Sitzung des Ausschuss Arbeit, Gesundheit und Soziales der Stadt und haben Eingaben gemacht zu Strukturfragestellungen, zu Problem wie Unterbringung, Beschulung von Kindern, Kinderschutz in Unterkünften und

so weiter. Das Problem ist, dass auch da sich nicht viel bewegt. Die Verwaltungsmühlen in Abstimmung mit Politik sind einfach ein sehr langwieriger Prozess. Wir machen weiter und vielleicht erreichen wir darüber irgendwann etwas auf struktureller Ebene.

Kompass F: Gibt es Netzwerke über das Lokale hinaus, um in Richtung Strukturverbesserung zu wirken?

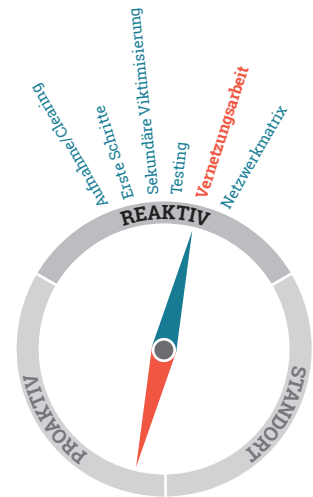
Christian Cleusters: Auf NRW-Ebene gibt es das Netzwerk der Psychosozialen Zentren NRW. Da wurde zum Beispiel eine gemeinsame Stellungnahme zur psychosozialen Versorgung Geflüchteter veröffentlicht. Wir haben uns auch einmal gemeinsam gegen die Abschiebung von Afghan*innen engagiert. Zudem werden strukturelle Schwierigkeiten angesprochen, die sich zum Nachteil der Klient*innen auswirken. Außerdem sind wir Mitglied im Paritätischen. Das ist oft hilfreich, sowohl auf NRW- als auch auf Bundesebene. Auf Bundesebene sind wir Mitglied bei der Bundesarbeitsgemeinschaft Psychosozialer Zentren für Flüchtlinge und Folteropfer. Über diesen Dachverband haben wir verschiedene bundesweite Kooperationsprojekte, wo es hauptsächlich um Strukturverbesserung der Gesundheitsversorgung geht, aber auch um die Qualität von Therapie oder die Arbeit mit Dolmetscher*innen. Ein Thema war zuletzt die Versorgungsmöglichkeiten für Geduldete, die von den Kostenträgern ausgeschlossen werden. Darüber hinaus sind wir Mitglied des International Rehabilitation Council for Torture Victims (IRCT), einer weltweiten Dachorganisation der Therapiezentren für Folterüberlebende. Hier setzen wir uns auch international für die Rechte von Folterüberlebenden ein und tauschen uns über Prinzipien guter psychosozialer Versorgung aus.

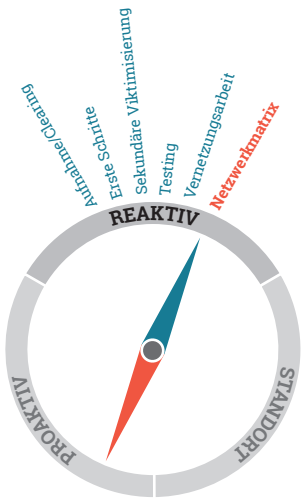
Kompass F: Die MFH hat sich sehr für die Einrichtung einer unabhängigen Beschwerdestelle in Bochum eingesetzt. Was war die Idee dahinter, auch im Blick auf Interventionen gegen Diskriminierung?

Christian Cleusters: Wir haben 2015 immer mehr Beschwerden von Klient*innen bekommen. Es gab damals schon Ratsbestrebungen und einen Beschluss, dass in Bochum eine Ombudsstelle eingerichtet werden soll, wo sich Geflüchtete im Sinne des Rats, aber auch Bürger*innen hinwenden können, um ihre Beschwerden über Unterbringung oder Diskriminierungen jeder Form anbringen zu können. Wir wollten erreichen, dass die Stadt eine Stelle einrichtet, die unabhängig besetzt wird und ein direkter Teil der städtischen Struktur ist, um überhaupt Einflussmöglichkeiten zu ha-

ben. Eine unabhängige Beschwerdestelle ist immer dann gut, wenn eine Verpflichtung der Antwort bei öffentlichen Stellen besteht. Damit muss es eine Bearbeitung der Einzelfälle, der konkreten Beschwerden, geben. Und die Einzelfälle müssten auch zur Strukturkritik genutzt werden können. Dazu braucht es konkrete Ansprechpartner*innen und eine Selbstverpflichtung der Stadt, mit der Beschwerdestelle gemeinsam an diesen Strukturproblemen zu arbeiten.

Kompass F: Vielen Dank für das Interview.





3 f) REAKTIV

Mein/unser eigenes Netzwerk zur Bearbeitung von Diskriminierung(sfällen)

Bei der Bearbeitung von Diskriminierungsfällen gibt es immer wieder Fragestellungen, die von den Beratenden bzw. der Einrichtung nicht alleine zu lösen sind. Daher ist der Aufbau einer Vernetzung wichtig, um spezifische Fallaspekte kooperativ zu bearbeiten oder gemeinsam gegen institutionelle und strukturelle Diskriminierung vorzugehen.

Diese Matrix hilft Ihnen sich einen Überblick zu verschaffen, in dem Sie in den unterschiedlichen Feldern (diskriminierungsbereichsbezogen oder übergreifend) die entsprechenden Kontakte auf der lokalen und/oder überregionalen Ebene eintragen. Die Aufzählungen sind nicht abschließend.¹

¹ Download unter https://www.kompass-f.de/fileadmin/public/Redaktion/Dokumente/PDF/Kompass_F-ARbeitshilfe_Netzwerk.docx

Arbeitsfeld	Lokal/regional	Überregional
Arbeitsfeld Migration, Flucht Verfahrensberatung, Soziale Beratung, SPZ, Flüchtlingsrat, MBE, JMD, Strukturen der Kommune oder des Landes, KI, Beschwerdestellen, MSO, Arbeitskreise, Gremien		
Politik z.B. Stadt/Gemeinderat, Integrationsrat, ausländerrechtliche Beratungskommission, Landtag, Petitionsausschuss		
Diskriminierungsfeldübergreifend z.B. Anwält*innen, Sozialberatung, psychosoziale & therapeutische Beratungsstellen, Opferberatung, merkmalspezifische Beratungen wie Servicestelle für AD-Arbeit, Beratungsstelle für selbstbestimmtes Leben für Menschen mit Behinderung, Frauenberatungs- oder Beratungsstellen für LSBTTIQ*		
Arbeitswelt z.B. Gewerkschaften, soziale Dienste, Betriebsräte, Aufsichtsgremium Jobcenter, Beratungs- und Unterstützungsdienste		
Behörden z.B. Bezirksregierung, Landesverwaltung, BAMF, Sozialamt		
Erziehung, Schulen, Bildung z.B. Familienberatung, Schulverwaltung, Jugendamt, JMD, Laki-NRW, KI, Beratungs- und Unterstützungsdienste, Sprachkursträger		
Wohnungsmarkt z.B. Wohnungsbaugesellschaften, Soziale Arbeit, kommunale Stellen, Politik		
Waren und Dienstleistungen z.B. IHK, Ombudsleute, Banken, Versicherungen, Verbraucherverbände, Mietervereine		

Ich sitze im Bus, muss noch eine Stunde fahren; Einen gültigen Fahrausweis
habe ich nicht. Ich sitze trotzdem und warte.

Ich komme aus dem Regenwald, aus dem dunklen Kontinent, mitten in Afrika, das
Herz Afrika, ich komme aus dem Kongo! Meine Haut ist dunkel, aber nur meine Haut.
Meine Seele hat früh lernen müssen, weiß zu sein! Das erste Wort, das aus meinem
Mund kam war „Pa“ oder „Ma“, ich weiß es nicht mehr; Der erste Satz aber war auf
Französisch. Mitten in Afrika, im dunklen Kontinent, von der Sonne braungebrannt,
dunkle Haut, meine Seele lernte aber früh weiß zu sein.

Ich sitze im Bus, muss noch drei Viertelstunde fahren; Einen gültigen Fahrausweis
habe ich nicht. Ich sitze trotzdem und warte.

Seit ein paar Jahre lebe ich schon in Europa; Europa, das alte Kontinent, mitten in
Europa. Ich lebe in Deutschland! Meine Haut ist immer noch dunkel, meine Seele total
verloren. Stolz war ich, wie Weiße zu denken; Stolz war ich ein perfektes Französisch
sprechen zu können, stolz eine weiße Seele zu besitzen. Ich lebte als Fremder in
Afrika, lebte neben Afrika, meine Seele war doch weiß!

Ich sitze immer noch im Bus; Muss noch eine halbe Stunde fahren. Einen gültigen
Fahrausweis habe ich immer noch nicht. Ich sitze trotzdem im Bus und warte.

Viele Leute habe ich inzwischen kennen gelernt! Natürlich viele weiße Leute. Ich
vermeide Kontakte mit dunkler Haut. Warum? Ich will mich schnell wie möglich
integrieren. Ich esse nur Deutsches; Ok, auch Asiatisches, Europäisches und auch
Türkisches. Afrikanisches schmeckt mir nicht mehr und trägt nur bei, dass meine
Seele sich gequält fühlt. Ich habe doch eine weiße Seele!

Ich sitze im Bus, muss noch eine Viertelstunde fahren; Einen gültigen
Fahrausweis habe ich nicht. Ich sitze trotzdem und warte.

Letzte Woche habe ich von diesem Kampf, der sich in mir spielt erfahren. Letzte
Woche habe ich realisiert, dass meine Seele doch nicht weiß ist. Letzte Woche ist
mein Leben zusammengebrochen! Letzte Woche wurde mir klar, dass ich zu den
Dunklen gehöre; Letzte Woche wurde mir klar, die Immensität von allen was ich
verpasst habe, nur weil ich meine Seele ständig verfärben wollte. Ich wollte eine
Weiße Seele, letzte Woche noch.

Ich sitze im Bus, muss noch ein paar Minuten fahren; Wie viel? Weiß ich nicht!
Einen gültigen Fahrausweis habe ich nicht. Ich sitze trotzdem und warte.

Nächste Haltestelle, Platz der weißen Rosen. Da ist er! Endlich bekommt meine
einstündige Fahrt einen Sinn. Der ist da! Ihr könnt euch meine Freude überhaupt nicht
vorstellen. Noch wenige Schritte vor mir steht er. Ich sitze im Bus und warte! Einen
gültigen Fahrausweis habe ich nicht. Ich sitze trotzdem und freue mich ihn zu sehen.
Jetzt steht er vor mir: „Fahrausweis, bitte!“ In meinem Leib bewegt sich mein Herz vor
Freude, auf meinen Lippen lass ich ein breites Lächeln erscheinen. Ich glotze ihn blöd
an und warte. „Fahrausweis, bitte!“

Ich sitze im Bus, nächste Haltestelle, meine Haltestelle. Einen gültigen
Fahrausweis habe ich nicht, sitze trotzdem im Bus und warte...

Ich, der schwarze Schwarzfahrer!

Freddy KIKA KONGO, 17.12.2006