NETZWERK GEGEN DISKRIMINIERUNG VON MUSLIMEN

Hadith: Der Prophet (Friede und Segen auf Ihm) sprach: „Alle Menschen sind so gleich wie die Zähne eines Kammes“.

Hadis: Efendimiz sallallahu aleyhi ve sellem “insanlar, tarağın dişleri gibi eşittir“ buyururlardi.

Grußwort

Natürlich ist der Islam heute ein normaler Teil der religiösen Landschaft in Deutschland und auch in Berlin. Immerhin stellen Muslime die zweitgrößte Glaubensgemeinschaft nach den Christen.
Aber so ganz selbstverständlich und unspektakulär ist der Umgang mit den Muslimen und den vielfältigen Richtungen des Islam dann offensichtlich doch noch nicht. Gerade das stärkere Sichtbarwerden des Islam in unserer Gesellschaft weckt auch Ängste und Ablehnung. Für Rassisten ist „der Islam" zum Feindbild schlechthin geworden und sie nutzen es für ihre Hasskampagnen.

Viele Muslime erleben dies im Alltag, gerade auch im Arbeitsleben, manchmal unterschwellig, manchmal sehr drastisch. In den letzten Jahren häufen sich die Berichte über Diskriminierungserfahrungen bis hin zu aggressiver Gewalt. Die Schilderungen legen nahe, dass Diskriminierung insbesondere von muslimischen Frauen ein erschreckendes Ausmaß angenommen hat. Genaue Zahlen liegen nicht vor aber vermutlich ist die Dunkelziffer sehr hoch. Betroffene scheuen sich oft, sich gegen erfahrene Ausgrenzung zu wehren, viele haben resigniert oder kennen ihre Rechte nicht. Sie wissen häufig nicht, dass das Gesetz Diskriminierung verbietet und dass es Beratungs- und Hilfseinrichtungen gibt. Diskriminierung wird mitunter sogar als ein persönliches Problem gesehen.

Das „Netzwerk gegen Diskriminierung von Muslimen" zeigt den richtigen Weg aus dieser Sackgasse. Antiislamische Stimmungen dürfen nicht zu resignativer Passivität und einer gewissen Opferhaltung bei den Muslimen führen. Das fördert letztlich Rückzug und Ressentiments gegen den vermeintlich einseitig aufgestellten Rechtsstaat. Das Netzwerk zielt darauf, Musliminnen und Muslime zu aktivieren, ihre Rechte wahrzunehmen. Es gibt im Rechtsstaat Möglichkeiten, sich erfolgreich gegen Diskriminierung zu wehren, nicht zuletzt durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz. Allerdings benötigen Betroffene Beratung und professionelle Unterstützung. Hier setzt das Netzwerk an. Es leistet praktische Hilfestellung und sensibilisiert die von Diskriminierungserfahrungen Betroffenen.

Ich halte das für einen guten und wichtigen Ansatz, damit Musliminnen und Muslime bürgerrechtlich aktiver werden und sich stärker in die Debatten einmischen.
Die Demokratie braucht aktive Menschen, die sich für ihre Rechte einsetzen.

Nicht zuletzt mit Blick auf unsere Geschichte müssen wir sehr wachsam sein gegenüber allen Versuchen, bestimmten Bevölkerungsgruppen ihre Grund- und Menschenrechte zu verwehren oder sie ihnen nur zum Teil zuzugestehen.

Günter Piening
Beauftragter des Senats für Integration und Migration

INHALTSVERZEICHNIS

Seite 1	Piening, Günter: **Grußwort**
Seite 2	**Inhaltsverzeichnis**
Seite 3 - 6	Prof. Dr. Attia, Iman: **Antimuslimischer Rassismus in der Bundesrepublik**
Seite 7 - 15	Nofal, Lydia: **Aktiv gegen Diskriminierung von Muslimen.** **Das Netzwerk gegen Diskriminierung von Muslimen.** **Arbeitsweise und Erfahrungen**
Seite 16 – 19	Bretz, Sabine: **Interview. Ein Ort, an dem Menschen Unterstützung erfahren**
Seite 20 – 22	Yiğit, Nuran: **Raus aus der Opferrolle** **Empowerment gegen Diskriminierung und Rassismus**
Seite 23 – 25	El-Naggar, Tasnim: **Diskriminierung wird** **noch viel zu wenig gehört und wahrgenommen**
Seite 26 – 35	Tosuner, Hakan: **Alltagsdiskriminierung von Muslimen.** **Auswertung der Fragebögen aus den Jahren 2010 bis 2011**
Seite 36 – 39	Cetin, Zülfukar: **Von der Kopftuchmafia und Geistig Behinderten**
Seite 40	**Handlungsempfehlungen**
Seite 41 – 44	**Fragebogen**
Seite 45	**Verzeichnis der Autorinnen und Autoren**
Seite 46	**Literaturverzeichnis**
Seite 47	**Adressenliste**
Seite 48	**Impressum**

Prof. Dr. Iman Attia

ANTIMUSLIMISCHER RASSISMUS in der Bundesrepublik

Seit einigen Jahren ist in der Bundesrepublik im Zusammenhang mit der Diskriminierung von Menschen, die als Muslime wahrgenommen werden, von Islamophobie die Rede[1]. Der Begriff suggeriert eine übersteigerte, krankhafte Angst vor dem Islam. Erklärt wird dieses Phänomen damit, dass der Islam gefährlich (Terroranschläge, Atombombe) und fremd (Parallelgesellschaften, Desintegration) sei. Verschiedene Nuancen, die etwa versuchen, einen islamistischen von einem modernen Islam zu unterscheiden oder berechtigte Islamkritik von überzogener zu differenzieren, fokussieren dennoch alle den Islam bzw. einige Strömungen oder Praktiken desselben als das eigentliche Problem. Demgegenüber kehrt der Begriff des antimuslimischen Rassismus die Perspektive um und fragt danach, unter welchen Bedingungen und in welchen Kontexten Menschen, die bisher als Gastarbeiter[2], Flüchtlinge, Ausländerinnen und Fremde markiert waren und ihre Diskriminierung mit entsprechenden Erklärungen begründet wurde (gehören nicht hierher, nehmen uns die Arbeitsplätze weg, leben von unserer Sozialhilfe, machen unsere Frauen an etc.), nun als Muslime wahrgenommen und diskriminiert werden.[3] Hierzu wird skizziert, welche Themen im antimuslimischen Rassismus verhandelt werden. Sie geben Aufschluss darüber, wie diese Form der Diskriminierung historisch, politisch und gesellschaftlich verankert ist. Daraus können Schlussfolgerungen abgeleitet werden, auf welchen Ebenen und in welchen Bereichen gegen die Diskriminierung von Muslimen vorzugehen ist.

Seit einiger Zeit wird der Islam als Begründung für soziale und gesellschaftliche Probleme angeführt, sie werden kulturalisiert. Damit wird die gesellschaftliche und politische Verantwortung zurückgewiesen und effektive Interventionen verhindert. Es ist indes nicht zufällig, dass der Islam als Legitimation herangezogen wird. In der Geschichte des westlich-christlichen Bildes über den Anderen hat der Islamdiskurs immer wieder eine Rolle gespielt. Sie finden in aktuellen Diskursen Eingang und verweisen auf weiteren Interventionsbedarf.

[1] Es liegen inzwischen einige Studien zur Verbreitung vor, etwa die Länderberichte der europäischen Kommission gegen Rassismus und Intoleranz, die Untersuchung des Open Society Institutes, die Untersuchungen der Universität Münster unter der Leitung von Pollack und der Universität Bielefeld unter der Leitung von Heitmeyer.

[2] Die entsprechenden Begriffe werden ohne Anführungszeichen verwendet, da sie als Diskurse Folgen haben für die Wirklichkeit von Menschen, die als solche wahrgenommen und entsprechend angesprochen und behandelt werden. Sie sind also insofern zutreffend, weil sie die verengte, vereinseitigte, vereinfachte, diskriminierende (im Sinne von unterscheidend und im Sinne von machtausübend) Sicht auf Menschen wiedergeben, mit der diese sich (ob sie wollen oder nicht) auseinandersetzen müssen. Diese Begriffe umschreiben damit Realität, die sie gleichzeitig erzeugen.

[3] Wurden bisher Ausländerfreundinnen und Multikulti-Idealisten als weltfremd belächelt, so kommt heute die Diskriminierung von Konvertit_innen als Nestbeschmutzerinnen und Überläufer hinzu.

Menschen, die als Muslime wahrgenommen werden, können Diskriminierungserfahrungen in allen Bereichen ihres Lebens machen: in Kindertagesstätten, Schulen und Hochschulen, in der Ausbildung, auf dem Arbeitsplatz und beim Jobcenter, bei der Wohnungssuche, beim Einkaufen, in öffentlichen Verkehrsmitteln, in Diskotheken, auf Jahrmärkten, beim Zeitunglesen und Fernsehen, in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen, in Arztpraxen und Anwaltskanzleien, bei der Polizei, in Ämtern und Behörden usw. Die Intensität und Häufigkeit sowie die Folgen können sehr unterschiedlich sein, ebenso die Umgangsweisen damit: Übersehen und Überhören, Anlässe meiden, sich verbal oder physisch wehren, sich lustig machen, in Frage stellen, sich distanzieren, sich assimilieren, sich zurückziehen, krank oder aggressiv werden, Klage einreichen, sich verbünden, auswandern usw. Aktuell wird zwar der Islam als zentrales Differenzierungsmerkmal zwischen uns und den Anderen immer wieder zitiert. Die Vorwürfe, die Muslimen gemacht werden, haben aber nur deswegen etwas mit der tatsächlichen oder vermeintlichen Religionszugehörigkeit und religiöser Praxis zu tun, weil eine Verknüpfung zum Islam diskursiv, also im Reden darüber und der Begründung dessen, hergestellt wird. Insofern ist der Islam, wie er derzeit (nicht nur) in der Bundesrepublik im hegemonialen Diskurs ins Gespräch gebracht wird, eine gesellschaftliche Konstruktion.[4] Die Themen, um die es geht, verdeutlichen das.

Schlechte Schulabschlüsse, Arbeitslosigkeit, Wohnverhältnisse, soziale Trennung der Lebenswelten, Kriminalität, Drogen, häusliche Gewalt sind einige der Themen, die als Missstände identifiziert und mit dem Islam begründet werden. Schon die Auflistung zeigt, dass es sich hierbei um soziale und gesellschaftliche Themen, nicht um religiöse handeln muss. Um diesen Widerspruch zu glätten, wird die argumentative Lücke mit Hinweis darauf geschlossen, dass der Islam nicht nur eine Religion, sondern darüber hinaus bzw. als Religion auch eine Kultur sei, die zudem beanspruche, Gesellschaft und Politik zu bestimmen. Da es auch einige Muslime gibt, die diese Bedeutung teilen, kann mit Verweis auf sie die allumfassende Muslimisierung sozialer, gesellschaftlicher, kultureller und politischer Themen bestätigt werden. Andere Stimmen werden nicht gehört bzw. als unmaßgeblich marginalisiert oder als westlich-moderne aus dem eigentlichen Islam herausgelöst. Auch in diesen Bewertungen kommt zum Ausdruck, dass der Islam im Wesentlichen und seinem Wesen umfassend und problematisch ist. Diese Wahrnehmung hat eine lange Geschichte bzw. Bezüge zu verschiedenen historischen Ereignissen und Entwicklungen, die in aktuelle Islamdiskurse hineinreichen.

„An Sklaverei und Kolonialismus waren zwar auch Muslime tatkräftig beteiligt, die Aufteilung und Ausbeutung Afrikas in systematischem und großem Ausmaß blieb jedoch den Christen vorbehalten.“

Als monotheistische Religionen mit großer Ausbreitung und politischer Bedeutung sind Christen und Muslime im Mittelalter immer wieder aufeinander gestoßen. Es gab kriegerische Auseinandersetzungen (etwa die Kreuzzüge), aber auch religiösen, kulturellen und materiellen Austausch in beide Richtungen. Noch heute zeugen Sprache, Kunst, Architektur, Musik, Literatur, Naturwissenschaften, Philosophie und religiöse Praktiken von der gemeinsamen Geschichte. Studien zum Orientalismus haben die historische Entwicklung und Bedeutung entsprechender Diskurse gut recherchiert. Sie widerlegen die gängige Formel, wonach uns der Islam so fremd und erst durch die Arbeitsmigration nach Europa gekommen sei.[5] Die gegenseitige Abgrenzung und Vereinnahmung in Diskursen und Praktiken erfuhr jedoch durch verschiedene historische Ereignisse eine zunehmend asymmetrische Entwicklung. An Sklaverei und Kolonialismus waren zwar auch Muslime (Osmanisches Reich, Arabische Herrscherhäuser) tatkräftig beteiligt, die Aufteilung und Ausbeutung Afrikas in systematischem und großem Ausmaß blieb jedoch den Christen vorbehalten. Die Gegenüberstellung von Muslimen und Christen folgt nicht unbedingt der Logik der damaligen Akteur_innen, Rasse war hier der zentrale Bezugspunkt. Dennoch kam der Religion eine große Bedeutung zu in der

[4] Für Gläubige kann der Islam eine andere Bedeutung haben und Atheist_innen können damit nichts zu tun haben wollen. Dennoch werden alle, sobald sie als Muslime markiert sind, mit diesem Diskurs konfrontiert, weil er hegemonial ist. Die Bedeutung, die der Islam für sie (nicht) hat und die Aussagen, die sie über den Islam treffen, werden auf dem Hintergrund dieses Diskurses gehört und eingeordnet.

[5] Eine gut lesbare „Entdeckungsreise“ (so der Untertitel) hat Andreas Pflitsch unter dem Titel „Mythos Orient“ 2003 beim Herder spektrum Verlag veröffentlicht.

Vorbereitung und Legitimierung von Ausbeutung und Zerstörung. Obwohl sowohl muslimische als auch christliche Herrscher_innen versklavten und kolonisierten, verschob sich im Prozess der Kolonisierung das Verhältnis zueinander zunehmend zu Gunsten der Christen, die bald die Welt unter sich aufgeteilt hatten. In vielen Entkolonisierungskämpfen, insbesondere in solchen Gesellschaften, in denen die christliche Missionierung in weniger großem Maße erfolgreich war, spielte der Bezug zum Islam eine bedeutende Rolle und auch heute noch beziehen viele Freiheitskämpfer_innen ihre Gegenargumente und Gegenmacht aus dem Islam als adäquates Bezugssystem zur Zurückdrängung westlich-christlicher Vorherrschaft oder als Gegenmodell dazu.

Religionskriege, Sklaverei und Kolonialismus sind welthistorisch gesehen zentrale Erlebnisse. Für die Bundesrepublik kommt als weiteres Ereignis der Nationalsozialismus hinzu, der in seiner Bedeutung für die hiesige Gesellschaft als derart einschneidend gedeutet wird, dass daneben häufig die anderen Ereignisse zu verschwinden drohen. Tatsächlich kann ohne Bezüge zum Nationalsozialismus kein Phänomen in der Bundesrepublik ausreichend nachvollzogen werden. Als historisches Ereignis hat es sich tief in das kollektive Gedächtnis (nicht nur) der Deutschen eingeprägt und ist im gesellschaftlichen Kontext stets co-präsent. Der Nationalsozialismus ist nicht nur deswegen für das Verständnis des antimuslimischen Rassismus wichtig, weil auch damals eine Gruppe als religiöse naturalisiert, kulturalisiert und zum Sündenbock erklärt wurde. Der Nationalsozialismus ist auch in seinen Folgen wichtig: Bedarf an Arbeitsmigration zum Aufbau des Landes, Organisierung von Arbeitsmigration mit Bezügen zu Zwangsarbeit und Kolonialismus, Zustimmung zu und Einwanderung von Juden in einen jüdischen Staat Israel auf palästinensischem Territorium, politische Parteinahme für den Staat Israel durch die Bundesrepublik, politische Parteinahme für die Palästinenser durch die DDR. Diese Folgen des Nationalsozialismus sind insofern für den aktuellen Islamdiskurs wichtig, weil die Muslime, die bisher und bislang als Türken und Araber für die Probleme, die sie haben (wenn sie sie haben), verantwortlich gemacht werden, als Gastarbeiter und Nahostflüchtlinge eingewandert sind und hier seit Generationen leben.

Die Einwanderer_innen aus der Türkei (und anderen Ländern) wurden also aktiv angeworben, es wurde nur jenen Gastarbeiter_innen die Einreise gestattet, die der hiesige Arbeitsmarkt benötigte. Und auch die Fluchtbewegungen aus dem Libanon, Jordanien und den palästinensischen Gebieten kann nicht ohne Bezüge zur hiesigen Gesellschaft und Geschichte nachvollzogen werden, der Nahostkonflikt hängt kausal mit dem europäischen Antisemitismus zusammen. Insofern sind Arbeitsmigration und Fluchtbewegungen aus dem Nahostkonflikt mit dem Postnationalsozialismus verknüpft, der antimuslimische Rassismus, der Türken (Gastarbeiter) und Araber (Flüchtlinge) trifft, ist auch diskursiv mit dem Nationalsozialismus verklammert.

„Der Osten wurde durch den Orient abgelöst, der Antikommunismus durch den Antiislamismus...“

Ein weiteres wichtiges historisches Ereignis, das dazu beiträgt, den aktuellen antimuslimischen Rassismus zu verstehen, ist das Ende des Kalten Krieges zwischen Kommunismus und Kapitalismus. Wurde bis Ende der 1990er Jahre die Notwendigkeit nach Aufrüstung, Atombombe und starkem Staat mit der drohenden Gefahr durch den Kommunismus begründet, so werden seitdem westliche Stärke und Vorherrschaft mit der Gefahr durch den Islam begründet. Der Osten wurde durch den Orient abgelöst, der Antikommunismus durch den Antiislamismus zur Legitimation außen- und innenpolitischer Repressionen, Ein- und Ausgrenzungen. Nicht erst seit dem Anschlag am 11. September 2001 werden politische Interventionen mit der Angst vor dem Islam begründet, dies ist bereits seit den Golfkriegen Anfang der 1980er Jahre der Fall.[6] In diesem Zusammenhang wurden in politischen Diskursen erste Bezüge zum Islam hergestellt, neben solchen zu Arabern (auch gegenüber nicht-arabischen Ländern) und Orientalen (die als Nicht-Westen definiert sind).

[6] Georg Stein hat 1991 dazu ein lesenswertes Buch beim Palmyra Verlag herausgegeben unter dem Titel „Nachgedanken zum Golfkrieg“.

[7] Gegenüber (Langzeit-)Geduldeten wird dieses Argument heute noch bemüht.

Die Gleichsetzung dieser Zuordnungen ist auch heute noch zu finden, wobei vom antimuslimischen Rassismus auch Nicht-Araber (etwa Türk_innen oder Konvertit_innen) und Nicht-Muslime (etwa christliche, jüdische, atheistische etc. Menschen, die als Muslime wahrgenommen werden) betroffen sind und Muslime auch mit anderen Rassismen konfrontiert sein können (etwa Pakistaner_innen oder Sudanes_innen). Insofern wären noch weitere historische Verknüpfungen heranzuziehen, um das Phänomen in seiner Gänze und Breite nachvollziehen zu können.

„Nicht erst seit dem Anschlag am 11. September 2001 werden politische Interventionen mit der Angst vor dem Islam begründet...“

Türken und Araber sind im aktuellen hegemonialen Islamdiskurs das Prototyp des Muslim und der Muslima schlechthin. Zusätzlich zu den Problemen, die sie in ihrem Alltag haben durch eine Generationen überdauernde Ausgrenzungspolitik, die mit dem Erhalt der Rückkehrfähigkeit der Flüchtlinge, Gastarbeiter und ihrer Kinder begründet wurde[7] und ihre Ausbeutung als billige Arbeitskräfte und Reservearmee ermöglicht, kommen nun neue Probleme hinzu, die mit ihrer Diskriminierung als Muslime zusammenhängen. Der Aufbau eigener Strukturen gewinnt auf diesem Hintergrund eine wichtige Bedeutung, um Wohnung, Arbeit, Kinderbetreuung und ärztliche Versorgung zu bekommen, ohne sich auf eventuelle Diskriminierung einstellen und wiederholte Diskriminierungserfahrungen machen zu müssen. Selbstorganisationen sind ein wichtiger Beitrag zu Antidiskriminierung und Partizipation, die sich darin aber nicht erschöpfen. Notwendig sind darüber hinaus Aktivitäten in all jenen Bereichen und auf all den Ebenen, die im hegemonialen Islamdiskurs islamisiert und kulturalisiert werden, tatsächlich aber gesellschaftliche Probleme und Quellen von Diskriminierungserfahrung sind. Insofern tragen auch Initiativen zur Zurückdrängung von institutioneller Diskriminierung in der Schule, von Benachteiligung bei der Wohnungs- oder Arbeitsplatzsuche, zur Reflexion von Medienberichterstattung usw. dazu bei, antimuslimischem Rassismus zu begegnen. Religion kann dabei eine Rolle spielen, insbesondere dann, wenn diesbezügliche Verunglimpfungen, Leerstellen und Einseitigkeiten zur Verschärfung der Probleme beigetragen haben. Und Religionsgemeinschaften können als Ansprechpartnerinnen genutzt werden, insbesondere dort, wo sie Zugang zu Communities und einzelnen Menschen haben, die sich auf Grund von Diskriminierungserfahrungen von der Mehrheitsgesellschaft abgewandt haben. Ressourcen- und Netzwerkorientierung, Empowerment und Partizipation sind immer wieder als geeignete Konzepte von sozialen Bewegungen und Sozialer Arbeit hervorgehoben worden.[8] Diese Ansätze gilt es auch in der (politischen und materiellen) Förderung von Aktivitäten von Muslimen und in der Arbeit mit Muslimen ernst zu nehmen. Religion sollte aber nicht überstrapaziert und auch nicht im Fokus der Auseinandersetzung stehen, denn die genannten Probleme hängen nicht mit der tatsächlichen oder vermeintlichen Religionszugehörigkeit von Muslimen zusammen, sondern sind politische, gesellschaftliche und soziale Probleme, die als solche anzugehen sind.

[8] Norbert Herriger hat 2006 ein gut lesbares Buch zu „Empowerment in der Sozialen Arbeit“ geschrieben, das beim Kohlhammer Verlag erschienen ist.

Lydia Nofal

AKTIV GEGEN DISKRIMINIERUNG VON MUSLIMEN:

Das Netzwerk gegen Diskriminierung von Muslimen. Arbeitsweise und Erfahrungen

Nur wenig mehr als die Hälfte der Westdeutschen und sogar weniger als die Hälfte der Ostdeutschen sieht in der zunehmenden Vielfalt religiöser Gemeinschaften eine kulturelle Bereicherung. In anderen westeuropäischen Ländern (Niederlande, Frankreich, Dänemark, in denen die Debatte ebenfalls heftig geführt wird, und als Vergleich dazu Portugal) sehen dagegen um die 80% der Befragten die wachsende religiöse Vielfalt als eine Bereicherung an. In der Studie „Wahrnehmung und Akzeptanz religiöser Vielfalt", einer Bevölkerungsumfrage des Excellenzclusters „Religion und Politik" unter Leitung des Religionssoziologen Prof. Dr. Detlef Pollak an der Universität Münster heißt es:

„Geradezu dramatisch sind die Unterschiede zwischen Deutschland und den anderen westeuropäischen Ländern, wenn man nach der persönlichen Haltung der Menschen zu den Mitgliedern unterschiedlicher religiöser Gruppen fragt."[1]

Diese schon zuvor sehr stark ausgeprägte negative Haltung gegenüber religiöser Vielfalt in Deutschland wurde noch einmal verschärft durch die im Spätsommer 2010 die Republik in Atem haltende „Sarrazin Debatte", die sich daran anschließende gesellschaftliche Diskussion und Medienberichterstattung.

Vor diesem Hintergrund rückt das Merkmal „Religion" mehr und mehr in den Vordergrund und wird zum Anlass für Diskriminierung und Feindseligkeit. Muslime erfahren in den letzten Jahren eine größer werdende Ablehnung, Diskriminierung und Feindseligkeit aufgrund von faktischer, vermuteter oder zugeschriebener muslimischer Gruppenzugehörigkeit. Durch mediale Diskurse zu Kopftuchverbot, Ehrenmorde, Integration und Terrorismus hat sich in den Köpfen der Mehrheit eine gewisse Legitimation und Anerkennung von Islamophobie und Diskriminierung von MuslimInnen durchgesetzt (z.B. wollen sich Frauen mit Kopftuch nicht in die deutsche Gesellschaft integrieren, deswegen darf man ihnen auch einen Arbeitsplatz, eine Wohnung oder eine Dienstleistung verwehren).

[1] Studie „Wahrnehmung und Akzeptanz religiöser Vielfalt": Bevölkerungsumfrage des Exzellenzclusters „Religion und Politik" der Universität Münster unter Leitung des Religionssoziologen Prof. Dr. Detlef Pollack, Münster 2010, Seite 2

Ein trauriger Höhepunkt war der Mord an der Ägypterin Marwa el-Sherbini im Landgericht Dresden 2009, der insbesondere Musliminnen mit Kopftuch erschüttert und verunsichert hat. Auch eigene Erlebnisse der Diskriminierung und Ausgrenzung bis hin zu gewalttätigen Übergriffen verunsichern Muslime in ihrem Selbstverständnis als Teil dieser Gesellschaft und sind eine ernstzunehmende Gefahr für den Zusammenhalt der Gesellschaft. Diese Problemlage war auch wiederholt Thema des Islamforums des Senats von Berlin, in dem mögliche Gegenstrategien diskutiert und eine Arbeitsgruppe zum Thema gegründet wurde.

Auch in Berlin erleben viele Muslime Diskriminierung, Ausgrenzung und islamophobe Übergriffe. So wurden im Rahmen der Studie „At Home in Europe" des Open Society Instituts (2010) Kreuzberger Muslime befragt und erschreckend viele berichteten von Diskriminierungserfahrungen vor allem auf dem Arbeitsmarkt.[2] Allerdings gab es bisher keine speziellen Statistiken / Dokumentationen über Ungleichbehandlung oder Diskriminierung auf Grund der Religion. Und obwohl Religion eines der Merkmale ist, auf die sich die Bestimmungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) beziehen, gibt es noch immer nicht – im Gegensatz zu den anderen Merkmalen – eine speziell ausgerichtete Anlaufstelle für diskriminierte Musliminnen und Muslime und/oder Opfer von Islamophobie. Diese ist aber wichtig, da Betroffene die Wahrnehmung haben, dass vor allem ihre Religion Ursache für Diskriminierung und Übergriffe ist. Auch spielen Aspekte der mehrdimensionalen Diskriminierung eine wesentliche Rolle, die es zu berücksichtigen gilt (z.B. bei Kopftuch tragenden Frauen ist es eine Kombination aus Religion, Geschlechtes und z.T. auch ethnischen Herkunft).

Die Diskussionen im Islamforum des Senats von Berlin sowie die Ergebnisse und Empfehlungen des „At Home in Europe" Projekts des Open Society Institutes bildeten den Hintergrund für die Entwicklung des „Netzwerks gegen Diskriminierung von Muslimen" durch Inssan und das Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin. Ziel des Netzwerks ist es, der gesellschaftlichen Entwicklung etwas entgegenzusetzen, die Gleichberechtigung der Betroffenen zu stärken, die Lücke in der Beratungsstruktur in Berlin zu schließen und ein gesellschaftliches Bewusstsein für Diskriminierung und Islamophobie zu fördern.

Strategischer Ansatz zur Auseinandersetzung mit dem wachsenden Problem der Diskriminierung von Muslimen

Wachsende Islamophobie und zunehmende Diskriminierung von Muslimen sind ein gesamtgesellschaftliches Problem, das nur durch ein Bündel von Maßnahmen auf unterschiedlichen Ebenen und in verschiedene Richtungen in den Griff zu bekommen sind. Ein zentraler Aspekt ist dabei die Stärkung des Eigenpotentials der Betroffenen. Es gilt, dem weitverbreiteten Gefühl „sowieso nichts machen zu können" erfolgreich etwas entgegen zu setzen, den Betroffenen zu ermöglichen, sich gegenseitig zu bestärken, zu ermutigen und zu unterstützen. Unkenntnis über die rechtlichen Hintergründe und die Berliner Beratungsstruktur müssen abgebaut und so den Betroffenen Handlungsoptionen aufgezeigt werden.

Während bisher die Antirassismusarbeit noch immer sehr stark täterfixiert ist, hat das Netzwerk den umgekehrten Weg beschritten und sich auf die Stärkung der Betroffenen konzentriert. Wir möchten Selbstbewusstsein stärken, Wahrnehmung erweitern, Wissen vermitteln und insbesondere den Handlungsspielraum der Betroffenen erweitern. Daher haben wir gemeinsam einen Ansatz entwickelt, der sich direkt an die Betroffenen wendet. Zu den Zielen gehören die Aktivierung des Eigenpotentials der Betroffenen, um sich gegen Diskriminierung zu wehren (Empowerment), die Schaffung niedrigschwelliger Anlaufstellen durch die Ausbildung von Antidiskriminierungsbeauftragten in den Moscheen und muslimischen Vereinen, die Beratung von Betroffenen, die Erstellung von Falldokumentationen sowie der Transfer der Ergebnisse in die Öffentlichkeit zur Sensibilisierung gegen Diskriminierung und Islamophobie.

[2] Open Society Institute. At Home in Europe. Muslims in Berlin. London 2010, S. 213

PROJEKTDARSTELLUNG

„NETZWERK GEGEN DISKRIMINIERUNG VON MUSLIMEN“

EMPOWERMENT	DOKUMENTATION	BERATUNG UND INTERVENTION	ÖFFENTLICHKEITSARBEIT / SENSIBILISIERUNG / VERNETZUNG
ZIELE: **Aktivierung des Eigenpotentials von betroffenen Individuen und Multiplikato-rInnen in den Moscheegemeinden und muslimischen Einrichtungen**	**ZIELE:** **Islamophobe Vorfälle und Diskriminierung wegen muslimischer bzw. zugeschriebener muslimischer Zugehörigkeit dokumentieren und auswerten**	**ZIELE:** **Problemorietierte individuelle Konflikt-bearbeitung:** **• Beratung für von Diskriminierung und Rassismus Betroffene** **• Erarbeiten von Interventions-strategien**	**ZIELE:** **Sensibilisierung gegen Diskri-minierung und Islamophobie aus der Mitte der Gesellschaft** **Sichtbarmachung von Islamophobie und Diskriminierung auf Grund muslimischer oder zugeschriebener muslimischer Zugehörigkeit** **Vernetzung**
METHODEN: **• niedrigschwel-lige Angebote in Moscheen und muslimischen Einrichtungen** **• Antidiskrimi nierungs-beauftragte in den Gemeinden ausbilden und begleiten**	**METHODEN:** **• Fragebögen werden in den Veranstaltungen verteilt** **• AD Beauftragte dokumentieren ihnen zugege-tragene Fälle** **• Homepage mit Online Fragebogen** **• Facebook** **• Dokumentation und Katego-risierung der gemeldeten Fälle**	**METHODEN:** **• Individuelle Beratung/ anwaltliche Rechtsberatung**	**METHODEN:** **• Medienarbeit** **• Publikationen** **• Homepage, Facebook** **• Vernetzung mit muslimischen Einrichtungen und Antirassismusvereinen**

Wichtige Erfolgsbedingungen hierfür sind unter anderem:

• Kooperation eines islamischen Vereins und einer Antidiskriminierungsorganisation: das Projekt wird gemeinsam durchgeführt von Inssan e.V. und dem Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin des Türkischen Bundes Berlin-Brandenburg.
• Kooperation zwischen der nichtstaatlichen Menschenrechtsorganisation und dem Land Berlin: Das Projekt wird finanziert durch das Open Society Institute und dem Beauftragten für Integration und Migration des Senats von Berlin im Rahmen des Landesprogramms gegen Rechtsextremismus, Fremdenfeindlichkeit und Antisemitismus.
• Einberufung eines Beirats, der das Projekt mit der Expertise seiner Einzelmitglieder begleitet und beratend unterstützt. Zusammengesetzt ist der Beirat aus Vertretern verschiedener Senatsverwaltungen, Bezirksverwaltung, Muslimischen Vereinen und Antidiskriminierungsvereinen.

Ziele und Methoden des Netzwerks gegen Diskriminierung von Muslimen

Ziel des Projektes ist es, der „Normalität" der Diskriminierung von Muslimen und deren Verinnerlichung durch die Betroffenen entgegen zu wirken. Das Eigenpotential der Betroffenen wird gestärkt, ihre Gleichbehandlung eingefordert und ein gesellschaftliches Bewusstsein gegen Diskriminierung und Islamophobie entwickelt.

Um dieses Ziel zu erreichen werden folgende Einzelziele umgesetzt:

– Durchführung von Veranstaltungen zur Information, Diskussion und Sensibilisierung direkt in den muslimischen Gemeinden und Vereinen mit den Themen Diskriminierung, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz und Islamophobie.
– Teilnehmer werden während der Veranstaltung über Handlungs- und Interventionsmöglichkeiten, Rechten nach dem AGG und das Beratungsangebot des ADNB informiert. Auch werden Informationsmaterialien verteilt.
– In den Veranstaltungen werden die Teilnehmer ermutigt, sich als Antidiskriminierungsbeauftragte ausbilden zu lassen und in ihren Gemeinden aktiv zu werden.
– Während der Veranstaltungen werden die Teilnehmer ermutigt, ihre Diskriminierungserlebnisse in einem niedrigschwellig angelegten Fragebogen (auch anonym) schriftlich zu dokumentieren. Hier können sie auch Kontaktdaten angeben, um direkt durch die Beratungsstelle kontaktiert zu werden.
– Betroffene werden auf Wunsch durch die Beratungsstelle des ADNB beraten und unterstützt. Dies auf Wunsch auch in unterschiedlichen Sprachen.
– Die an Hand der Fragebögen dokumentierten Fälle werden ausgewertet.
– Das Projekt vernetzt sich sowohl mit den Moscheen und muslimischen Einrichtungen als auch mit Antirassismus- und Antidiskriminierungseinrichtungen.
– Durch die Auswertung der dokumentierten Fälle und die Veröffentlichung der Ergebnisse und Erfahrungen des Projekts wird in der Öffentlichkeit das Thema sichtbar gemacht.

Veranstaltungen in den Moscheen und Muslimischen Einrichtungen

Insgesamt wurden 61 Veranstaltungen in Berliner Moscheen und muslimischen Einrichtungen durchgeführt. Mehr als 1100 Menschen konnten auf diesem Wege erreicht werden.[3] Alle großen muslimischen Einrichtungen aber auch zahlreiche kleine, eher isolierte Gemeinden konnten in das Projekt einbezogen werden.[4] Nur eine einzige Einrichtung hat die Kooperation verweigert, alle anderen haben die Arbeit des Netzwerks unterstützt. Mit bisher 23 Moscheen und muslimischen Einrichtungen wurde eine Kooperationsvereinbarung unterzeichnet.

Die Veranstaltungen wurden im Vorfeld angekündigt und zumeist durch Aushänge beworben. Je nach Sprachkenntnissen der Gemeinde wurden die Veranstaltungen auf Deutsch oder in der Communitysprache durchgeführt, manchmal auch mit Übersetzung.

Es hat sich herausgestellt, dass es sinnvoll ist, Veranstaltungen für Männer und Frauen getrennt durchzuführen, weil die Betroffenen in getrennten Gruppen viel offener und lebhafter diskutieren und sich eher trauen, persönliche Erfahrungen zu schildern. Auch eigene Veranstaltungen für Jugendliche, bei denen eine Trennung der Geschlechter weniger wichtig ist als bei den Erwachsenen, sind sinnvoll, um offene Gespräche zu ermöglichen.

Die Veranstaltungen wurden stets auf einer interaktiven Basis durchgeführt. Zu Anfang der Veranstaltung wurden die Teilnehmer gebeten, ihre eigenen Erfahrungen zu schildern, an Hand derer wir erläuterten, was eine Diskriminierung ist, wie die rechtliche Situation ist und welche Handlungsoptionen es für Betroffene gibt.

Veranstaltungen mit relativ kleinen Gruppen waren oft sehr lebhaft. Die Teilnehmer wollten nicht nur ihre Erfahrungen schildern, sondern haben oft auch sehr lebhaft über ihre Probleme und Handlungsmöglichkeiten diskutiert. Bei den Veranstaltungen war auffällig, dass die Teilnehmer Diskriminierungserfahrungen teilweise

[3] Stand 14.12.2011

[4] Auch schiitische Gemeinden, Alevitische Einrichtungen und die Ahmedia wurden in das Projekt eingebunden.

verknüpfen mit der Frage, wie kann ich als religiöser Mensch in einem a-religiösen oder gar anti-religiösen Umfeld leben (die Mehrzahl der Berliner gehört keiner Religionsgemeinschaft an). Diskriminierung wurde nicht isoliert betrachtet. Manchmal wurden wir auch gefragt, warum ein solches Projekt erst jetzt durchgeführt wird. Für die Menschen ist es auch wichtig, überhaupt erst einmal informiert zu werden. Ihnen ist oft nicht bewusst, was eine Diskriminierung ist.

So kann man erleben, dass Teilnehmer anfangs sagen, dass sie nicht diskriminiert werden, und nachdem man ihnen erklärt hat, was eine Diskriminierung ist, antworten sie: „Ach, das erleb ich jeden Tag."

Großes Staunen löst häufig auch die Erklärung aus, dass es in Deutschland Gesetze geben Diskriminierung gibt. Besonders die Erklärung, dass eine Frau nicht auf Grund eines Kopftuchs von einem Arbeitgeber abgelehnt werden darf (in Berlin mit Ausnahme des durch das Neutralitätsgesetz eng begrenzten Bereichs), löst großes Erstaunen aus. Hier haben sich die Folgen des Neutralitätsgesetzes besonders deutlich gezeigt. Sowohl bei Arbeitgebern als auch bei Betroffenen wird es sehr häufig als „normal" empfunden, eine Frau auf Grund ihres Kopftuches nicht einzustellen.

Auch die Information, wo Betroffene Hilfe im Diskriminierungsfall erhalten, war für die Betroffenen wichtig. Allerdings kann daraus nicht automatisch geschlossen werden, dass auch Beratung in Anspruch genommen wird. Viele Menschen trauen sich wenig zu. Diskriminierungserfahrungen führen auch häufig zu Rückzug in die eigene Community. Das Vertrauen in den Rechtsstaat ist nicht sehr ausgeprägt. Teilweise wird das Erlebte lieber verdrängt als etwas dagegen unternommen, da dies viel Energie und Stärke kostet. Auch hat man Angst, dass alles nur noch schlimmer wird, wenn man was unternimmt. So sagte eine junge Studentin:

„Hassen sie uns denn nicht noch mehr, wenn ich mich beschwere? Ist es nicht besser, wenn ich darauf verzichte?"

was zu allgemeinem Kopfnicken in der Runde führte.

Die wachsende Ablehnung und die gesellschaftlichen Debatten werden von den Betroffenen sehr genau wahrgenommen. Bei unseren Veranstaltungen in den Moscheen hat sich gezeigt, dass die Betroffenen nicht nur die gesellschaftlichen Debatten und verschiedene islamfeindliche Äußerungen von Seiten deutscher Politiker und weiteren Personen des öffentlichen Lebens sehr genau kennen, sie erfahren die sich verschärfende Stimmung gegen sich auch in ihrem Alltag. Es gibt ein sehr tiefgehendes und ausgeprägtes Unwohlsein bei den Betroffenen als Resultat aus den öffentlichen Debatten und der Art und Weise, wie in den Medien über „die Muslime“ und „den Islam“ berichtet wird. Dies geht für die, die äußerlich als Muslime erkennbar sind, einher mit einer zum Alltag gehörenden Belästigung in der Öffentlichkeit: ablehnende oder feindselige Blicke, aber manchmal auch absichtliches Anrempeln, unfreundliche bis hasserfüllte Worte, die einem im Verbeigehen, leise zugezischt werden. All dies sind Erfahrungen, die Betroffene in den Veranstaltungen schildern. Aber nicht alle: es gibt auch Menschen, die äußerlich als Muslime erkennbar sind, und nicht über solche Erfahrungen berichten. Auf unser Nachfragen stellt sich dann heraus, dass sie – fast immer bewusst – solche Erfahrungen ausblenden. Sie sagen klar und deutlich, dass sie das ignorieren, dass sie nicht auf die Blicke achten, und weitergehende Erfahrungen einfach „wegwischen“. Sie möchten sich nicht damit belasten.

Die Erfahrungen gehen aber über „einfache Belästigungen“ in der Öffentlichkeit hinaus. Diskriminierungen in den unterschiedlichsten Bereichen auf unterschiedlichste Art wurden uns berichtet. Besonders gravierend ist die Problematik im Bereich der Bildung und der Ausbildungsplatz- und Arbeitssuche, da die Diskriminierung hier besonders gravierende Folgen für das Leben der Betroffenen hat. Und sogar Gewaltvorfälle wurden uns berichtet.

Häufig löst das Erzählen eigener Diskriminierungserfahrungen – selbst wenn sie schon viele Jahre zurück liegen – große Emotionalität aus. Die Betroffenen sind tief verletzt und leiden auch nach Jahren noch unter dem Erlebten. Eine Teilnehmerin berichtete, seit sie in Elternzeit ist, und tagsüber mit Kinderwagen unterwegs, ist sie in einer ganz anderen Rolle als zuvor als berufstätige Frau und wird auch anders behandelt, da sie nun so dem Klischee entspricht. Sie hätte manchmal fast geheult, weil sie so behandelt wurde von den Menschen. Eine andere Mutter erzählt, dass sie schon öfter Diskriminierung erlebt hat, und kämpft beim Erzählen gegen die Tränen. Sie erzählt, dass sie heutzutage Angst hat, raus zu gehen, da sie sich jedes Mal Gedanken macht, was Ihr heute passieren könnte. Eine weitere Teilnehmerin erzählt, weil sie die häufigen Sprüche, Beleidigungen, Diskriminierungen so sehr belasten, trägt sie manchmal das Tuch nach hinten geknotet oder inzwischen nimmt sie es sogar manchmal ganz ab. Es ist für sie eine große Erleichterung, da ihr die Menschen ganz anders begegnen, wenn sie

kein Kopftuch trägt. Die Unterschiede sind für sie sehr stark und deutlich wahrnehmbar. Auch Gewaltvorfälle wurden uns vereinzelt in den Veranstaltungen geschildert. Es hat sich gezeigt, dass die U-Bahn ein besonders häufig genannter Ort von Übergriffen ist. Es waren fast immer junge Frauen, die von Männern, die älter waren als sie, angesprochen, beleidigt, manchmal auch bespuckt und in Einzelfällen sogar körperlich angegriffen wurden. Aber selbst wenn die Fälle erst wenige Tage alt waren, wollten sie keine Meldung bei der Polizei machen, da sie so verängstigt waren.

Aber nicht nur Frauen leiden unter Diskriminierungen. Insbesondere junge Männer erfahren oft Diskriminierung und werden mit Klischees über „den muslimischen Mann" konfrontiert, insbesondere wenn sie äußerlich als Muslim erkennbar sind durch Kleidung oder einen Bart. Immer wieder wurde uns während der Veranstaltungen von Lehrern berichtet, die muslimischen Schülern frauenfeindliche Positionen oder Gewaltaffinität unterstellen. Extreme Formen nimmt dieses Verhalten von Lehrern an, wenn sie es mit salafitisch orientierten Jugendlichen zu tun haben. So berichtet ein Jugendlicher, wie er von einem Lehrer unter anderem mit einem Schulverweis bedroht wurde, weil er angeblich die nicht praktizierenden muslimischen Mädchen in seiner Klasse - zu denen er ein eher distanziertes aber durchaus freundliches Verhältnis hat – unter Druck setzen würde. Eine Begründung für seine Behauptung konnte der Lehrer nicht vorweisen. Die Jugendlichen reagieren auf diese Verhaltensweisen durch Lehrer oft sehr verunsichert. Sie wissen nicht, wie sie diese Erlebnisse einordnen und welche Schlussfolgerungen sie daraus ziehen sollen.

Sie sind teilweise hin- und hergerissen zwischen Abwendung und Ablehnung der Gesellschaft als Ganzem und Rückzug in die eigene Gruppe einerseits und Kämpfen für rechtsstaatliche Grundsätze und ihre verfassungsmäßig garantierten Rechte andererseits.

Die Veranstaltungen sind ein sehr erfolgreiches Mittel in der Auseinandersetzung mit Diskriminierung. Denn während der Veranstaltungen lässt sich zumeist ein Wandel der Einstellungen bei den Teilnehmern beobachten. Wenn die Menschen anfangen über ihre Erfahrungen zu berichten, ist Diskriminierung zumeist etwas „normales" für sie, etwas, das einfach zum Leben in Deutschland dazugehört und wogegen man nicht wirklich etwas tun kann. In den Veranstaltungen wird ihnen dann vermittelt, dass Diskriminierung keinesfalls „normal" ist, das Gesetz auf ihrer Seite ist und sie etwas dagegen tun können. Dies ist eine sehr positive und wichtige Erfahrung für die Menschen. Zumeist ist am Anfang eine gewisse Skepsis zu spüren, wenn wir über uns, das Projekt und die Ziele sprechen. So hat beispielsweise einmal die arabische Übersetzerin auch unsere Einleitung übersetzt, wieso wir das Projekt machen, und wieso es wichtig ist, und dann gleich hinzugefügt, das könnt ihr aber gleich wieder vergessen, das bringt nämlich überhaupt nichts. Da die Referentin aber auch arabisch sprach (nur nicht perfekt, deswegen die Übersetzung), hatte sie die Möglichkeit, diese Behauptung gleich aufzugreifen und es entwickelte sich eine sehr lebhafte Diskussion, an deren Ende nicht zuletzt die Übersetzerin die Frauen aufrief, endlich ihre Rechte einzufordern und Diskriminierung nicht länger hinzunehmen. Diese Erfahrung ist insoweit typisch, da sehr häufig Teilnehmer im Laufe der Veranstaltungen das Wort ergreifen und sich an die anderen Teilnehmer wenden mit der Forderung, Diskriminierung nicht länger hinzunehmen, aktiv zu werden und eigene Rechte auch einzufordern. Häufig ist es auch vorgekommen, dass nach anfänglicher Skepsis von Seiten der Teilnehmer oder auch der Moscheeleitung wir im Anschluss an die Veranstaltungen gebeten wurden, noch weitere Veranstaltungen in ihrer Einrichtung durchzuführen, da viele Moscheebesucher noch nicht erreicht wurden. Sie möchten für weitere Veranstaltungen werben, damit mehr Menschen informiert werden.

Eine der erfreulichsten Erfahrungen ist es, dass wir dem weitverbreiteten Gefühl „sowieso nichts machen zu können" erfolgreich etwas entgegen setzen konnten, und die Betroffenen sich in den von uns durchgeführten Veranstaltungen gegenseitig bestärken, ermutigen und unterstützen.

Unkenntnis über die rechtlichen Hintergründe und die Berliner Beratungsstruktur konnten abgebaut werden, und so den Betroffenen Handlungsoptionen aufgezeigt werden.

Antidiskriminierungsbeauftragte

Während der Veranstaltungen wurde dafür geworben, dass sich Teilnehmer im Rahmen des Projekts als Antidiskriminierungsbeauftragte für die jeweilige Gemeinde ausbilden lassen. Es gab zahlreiche Interessenten, in der Praxis hat sich dann gezeigt, dass die Interessierten sehr unterschiedliche Lebenshintergründe mitbringen und es unmöglich ist, Angebote zu unterbreiten, die mit den Bedürfnissen aller Interessierten vereinbar sind. Bisher haben wir 26 Antidiskriminierungsbeauftragte im Rahmen einer zweitägigen Schulung ausbilden können. Die Ausbildung der Antidiskriminierungsbeauftragten umfasste Empowerment, Auseinandersetzung mit dem Thema Diskriminierung, Informationen zur rechtlichen Situation, insbesondere zum AGG und Kennenlernen der Beratungsarbeit vor Ort. Die Antidiskriminierungsbeauftragten sind erste Anlaufstelle in der Gemeinde für Betroffene und können erste Hilfestellung geben. Sie können die Betroffenen stärken, ermutigen, informieren und begleiten. Fälle können dokumentiert und an das Netzwerk weitergeleitet werden. Mit jedem einzelnen Antidiskriminierungsbeauftragten haben wir zusammen besprochen, wie sie ihre Aufgabe in ihrer jeweiligen Gemeinde umsetzen und sich in ihrer Gemeinde bekannt machen können, eine Liste dazu angefertigt und sie bei der Umsetzung unterstützt. So wurden beispielsweise in jeder Moschee Plakate mit den Namen und Kontaktdaten (und teilweise auch Foto) der Antidiskriminierungsbeauftragten ausgehängt. Außerdem haben die Vorstände sich verpflichtet, die Antidiskriminierungsbeauftragten in ihrer Arbeit zu unterstützen und es wurden mit den Vorständen und den Antidiskriminierungsbeauftragten schriftliche Kooperationsvereinbarungen abgeschlossen. Die Erfahrungen als Antidiskriminierungsbeauftragte hat Tasnim El-Naggar exemplarisch in einem Artikel dieser Broschüre geschildert. Alles in allem ist die Ausbildung und Unterstützung der Antidiskriminierungsbeauftragten eine hilfreiche aber auch sehr zeitaufwändige Maßnahme gewesen, um Betroffenen einen niedrigschwelligen Zugang zur Antidiskriminierungs-Infrastruktur zu ermöglichen.

Auswertung der Fragebögen und Beratung

Wir haben einen Fragebogen entwickelt, mit dem wir Diskriminierungserfahrungen erfassen. Dieser wurde am Ende der Veranstaltungen verteilt, damit Betroffene ihre Erfahrungen dokumentieren konnten. Im Rahmen des Projekts wurden insgesamt 257 Fragebögen ausgefüllt, zunächst ausschließlich im Anschluss an die Veranstaltungen, im Laufe des Projekts auch über die Antidiskriminierungsbeauftragten und über den Online Fragebogen.

Die Zahl der Online Meldungen steigt kontinuierlich an, da die Website und Facebook Seite immer bekannter werden. Zurzeit (14.12.2011) „gefällt" 103 Personen die Facebook Seite, wobei die Zahlen wöchentlich steigen. Dies führt allerdings dazu, dass wir inzwischen auch von außerhalb Berlins kontaktiert und um Hilfe gebeten werden, was wir aber nicht leisten können. Es fehlt eine bundesweit tätige Anlaufstelle, die das Vertrauen der Betroffenen genießt und diese unterstützt.

Mit den Fragebögen erheben wir keinerlei Anspruch auf Repräsentativität, allerdings sind sie ein gutes Mittel, um etwas „Licht ins Dunkel zu bringen", da fundierte Zahlen zum Thema bisher fehlen. Auffällig ist, dass obwohl nur 41% der Teilnehmer unter 27 Jahren waren, 61% der Meldungen von unter 27-Jährigen gemacht wurden. Hakan Tosuner weist in seiner ausführlichen Analyse der Fragebögen darauf hin, dass dies mit der Sozialisation der Jüngeren zusammenhängt. Aber offensichtlich sind die Bereiche Bildung und Zugang zum Arbeitsmarkt auch die Bereiche, in denen das Problem der Diskriminierung verstärkt auftritt, was dann auch wiederrum dazu führt, dass besonders viele Jugendlichen Diskriminierungen melden.

Auf Wunsch hat das Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin mit den Betroffenen Kontakt aufgenommen oder die Betroffenen haben sich direkt oder über die Antidiskriminierungsbeauftragten an die Beratungsstelle gewandt. Seit Projektbeginn haben 49 Muslime das Beratungsangebot des ADNB in Anspruch genommen. Weitere Betroffene wurden weitergleitet an andere Beratungsstellen, da sie entweder außerhalb Berlins lebten oder es sich um Gewaltvorfälle handelte, Psychologische Unterstützung benötigt wurde u.ä.

In den ersten eineinhalb Jahren des Projekts "Netzwerk gegen Diskriminierung von Muslimen" ist es uns gelungen, die muslimische Community zu erreichen und die Moscheebesucher über ihre Rechte zu informieren, ihr Bewusstsein als gleichberechtigte Bürger zu stärken und ihnen Handlungsmöglichkeiten aufzuzeigen. Über 1100 Menschen konnten auf diese Art erreicht werden. Es ist uns gelungen, über die Ausbildung von Antidiskriminierungsbeauftragten einen niedrigschwelligen Zugang für Betroffene zur Berliner Beratungs-Infrastruktur herzustellen. Mit zahlreichen Berliner Moscheen und muslimischen Einrichtungen haben wir eine Kooperationsvereinbarung zur gemeinsamen Bekämpfung von Diskriminierung abgeschlossen. Durch unsere systematische Dokumentation und Auswertung von Diskriminierungsfällen können wir erstmals Zahlen und Analysen zu den Diskriminierungserfahrungen von Muslimen in Deutschland vorlegen. Diese Zahlen erheben keinen Anspruch auf Repräsentativität, zeigen aber sehr deutlich, dass ein großer Forschungs- und Handlungsbedarf zum Thema Diskriminierung von Muslimen, insbesondere im Bereich der Bildung und des Arbeitsmarktes bestehen. Die Schilderungen der Betroffenen zeigen, dass Diskriminierung gravierende Folgen haben kann für die Betroffenen. Selbst nach vielen Jahren wirken diese Erfahrungen oft noch nach. Insbesondere die hohe Zahl von Meldungen und Schilderungen von jungen Menschen, die in der Schule durch ihre Lehrer diskriminiert wurden, ist besorgniserregend, da diese Erfahrungen das Selbstverständnis der Betroffenen und ihr Verhältnis zu unsere Gesellschaft entscheidend prägen können.

Sabine Bretz

EIN ORT, AN DEM MENSCHEN

Unterstützung erfahren

„Suche jemand ohne Kopftuch – ansonsten alles perfekt". So begründete ein Arbeitgeber kurz und knapp in einer Email, seine Entscheidung, Merve Tasci nicht für einen Job als studentische Hilfskraft in seiner Firma einzustellen. Absagen auf Grund ihres Kopftuches sind für die 22 jährige nichts Neues. Eine traurige gesellschaftliche Normalität in Deutschland, gegen die jedoch juristisch vorgegangen werden kann. Die Grundlage hierfür ist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Merve Tasci kannte ihre Rechte. Als sie die Diskriminierung auf Grund ihrer Religion schwarz auf weiß hatte, entschied sie sich dies nicht länger hin zunehmen. Sie wandte sich an die Beratungsstelle des Antidiskriminierungsnetzwerkes Berlin (ADNB). Der ADNB unterstützte die Studentin dabei gegen den Arbeitgeber rechtlich vorzugehen, mit dem Ergebnis, dass dieser drei Monatsgehälter als Entschädigung zu zahlen hatte. Viel wichtiger als die finanzielle Entschädigung war für die Betroffene jedoch die Genugtuung, sich aktiv gegen die erlebte Diskriminierung gewehrt zu haben sowie, dass der Arbeitgeber sich mit seinem diskriminierenden Handeln auseinander setzen musste. Das habe sie sehr gestärkt, so Merve Tasci. Zusammen mit ihrer Beraterin, Maryam Haschemi vom ADNB sprachen wir über Erwartungen und Ängste, über den Verlauf des Falles und wie sie sich heute, ein Jahr später, fühlt.

Sabine Bretz: *Vor über einem Jahr haben Sie die Email als Antwort auf Ihre Bewerbung erhalten. Wie haben Sie sich damals gefühlt, wollten Sie nicht sofort auf die Email antworten?*

Merve Tasci.: Nein, da hatte ich erst mal einen Blackout. Ich habe mir gedacht, wo ist die Kamera, das kann doch nur ein Scherz sein. Dennoch wollte ich erst Mal Ruhe bewahren und mich schlau machen, was ich dagegen machen kann. Ich hatte ähnliche Situationen schon oft erlebt. Insgesamt habe ich an die 50 Bewerbungen abgeschickt und bekam immer nur Absagen. In Fällen, bei denen sich die Firma gar nicht gemeldet hat, bin ich persönlich hingegangen. Da wurde mir ins Gesicht gesagt, dass ich wegen meines Kopftuches abgelehnt wurde.

S. B.: *Aber hier hätten Sie nichts beweisen können?*

M.T.: Genau. Mich hat das alles sehr belastet, und demotiviert. Ich wollte schon gar keine Bewerbungen mehr schreiben. Als ich dann diese Email bekommen habe, da war für mich der entscheidende Punkt erreicht. Das ging ja monatelang, sogar jahrelang schon so, eigentlich seit dem ich ein Kopftuch trage. Mit dem Gedanken mich zu wehren und aktiv zu werden habe ich also schon lange vor dieser Email gespielt, aber sie gab den entscheidenden Anstoß.

S. B.: *Wussten Sie denn, dass hier gegen ein Gesetz verstoßen worden war?*

M.T.: Ja. Im Rahmen meines Studiums habe ich erfahren, dass mir in solchen Fällen Rechte zustehen. Im AGG steht in den ersten beiden Paragraphen, dass man nicht auf Grund seiner Ethnie, oder der Religion benachteiligt werden darf. Ich habe angefangen zu recherchieren an

wen ich mich wenden kann, denn mir war klar, dass ich alleine nichts machen kann. So bin ich auf die Seite des ADNB gestoßen und hab eine Email geschrieben. Frau Haschemi hat mich zurück gerufen und wir haben einen Termin vereinbart.

S. B.: *Wie verlief dann die Zusammenarbeit mit dem ADNB?*

M. T.: Wie es das Schicksal so wollte, war der Termin, auf welchen ich mich am Telefon mit Frau Haschemi geeinigt hatte, zufällig der letzte Tag an welchem ich überhaupt noch was juristisch machen konnte.

S. B.: *Welche Fristen müssen denn hier eingehalten werden?*

ADNB: Beim AGG muss man seine Ansprüche auf Entschädigung innerhalb von 2 Monaten geltend machen. In diesem Fall genügt es wenn man innerhalb der Frist einen Brief an den Arbeitgeber schreibt. Das muss juristisch nicht groß ausgearbeitet sein, man muss lediglich klar sagen, dass man auf Grund einer Diskriminierung Entschädigungsansprüche nach AGG geltend macht. Tatsächlich war es im Fall von Frau Tasci der letzte Tag, an welchem wir noch etwas machen konnten. Es war eine der wenigen Situationen in denen ich innerhalb von drei Stunden alles fertig gemacht und raus geschickt habe. Normaler Weise lassen wir uns hierbei viel mehr Zeit, denn es ist uns sehr wichtig eine Vertrauensbasis zu schaffen und heraus zu finden, welchen Weg die oder der Betroffene selbst gehen möchte. Im Fall von Frau Tasci, war jedoch auch die Beweislage sehr gut und zudem wusste Frau Tasci schon sehr gut über ihre Rechte Bescheid, und war sich darüber bewusst, dass wir hier möglicher Weise auch rechtlicher Schritte einleiten können.

S. B.: *Wie hat denn dann der Arbeitgeber reagiert?*

M. T.: Seine Antwort war sehr absurd. Im Antwortbrief stand, dass er nicht davon ausgegangen sei, ich würde das Kopftuch aus religiösen Gründen tragen, sondern es wurde von ihm als ein modisches Accessoire interpretiert. Er lehne solche modischen Accessoires ab, da Kopfbedeckungen jeglicher Art nicht seiner Ästhetik entsprächen.

ADNB: Mit diesem Brief machte der Arbeitgeber uns ein weiteres Geschenk. Aus seinem Antwortschreiben sprangen die Diskriminierungen förmlich aus jedem Satz. Zudem behauptete er Unwahrheiten, beispielsweise, dass es ein Vorstellungsgespräch gegeben hätte. Wir konnten mit dieser Ausgangslage ziemlich sicher sein, dass wir auch vor Gericht Erfolg haben würden. Frau Tasci und ich trafen uns wieder. In solchen Fällen, in denen rechtliche Schritte möglich sind, raten wir den Betroffenen spätestens zu diesem Zeitpunkt einen Anwalt einzuschalten. Wir können auf Wunsch der Betroffenen einige Anwälte nennen, mit welchen wir bereits zusammengearbeitet haben und mit denen wir gute Erfahrungen gemacht haben. Das Wichtigste ist, dass die Betroffenen sich auch bei den Anwälten sicher fühlen. Es darf nicht unterschätzt werden, dass Menschen, die von einer Diskriminierung betroffen sind unter einer starken emotionalen Belastung stehen.

S. B.: *Das Ganze ging dann letztendlich auch vor das Arbeitsgericht. Welche Rolle hat der ADNB hierbei eingenommen?*

M. T.: Frau Haschemi ist mit gekommen, hierfür bin ich ihr sehr dankbar. Zwar war mir inzwischen auch die Anwältin vertraut, aber zusätzlich ein bekanntes Gesicht zu sehen, war sehr wichtig für mich.

ADNB: Wir als ADNB, dürfen als Beistand mit zur Gerichtsverhandlung, dass heißt wir sitzen vorne zusammen mit der Anwältin und der Klägerin. Wir haben auch das Recht uns zum Sachverhalt zu äußern. Das dient primär der Unterstützung der Betroffenen.

S. B.: *Was wurde vor Gericht genau entschieden?*

ADNB: Es kam zu einer Güteverhandlung. Zusammen mit der Anwältin haben wir besprochen, dass wir versuchen wollen, die Sache so schnell wie möglich vom Tisch zu bekommen. Frau Tasci wollte nicht in jedem Fall zu einem gerichtlichen Urteil kommen, sondern das Wichtigste war für sie so schnell wie möglich zu einer zufrieden stellenden Lösung zu kommen.

S. B.: *Hat denn die Gegenpartei vor Gericht eingelenkt und ihre Fehler eingesehen?*

ADNB: Nein das nicht. Der Antwortbrief war ja schon sehr eindrucksvoll, und sprach dafür, dass selbst die Anwältin keine Ahnung darüber hatte, in was für einem Verfahren sie sich befand. Dies setzte sich vor Gericht fort. Der Richter hat von vornherein sehr klar signalisiert, dass hier eindeutig eine Diskriminierung vorliegt, und man nur noch mal kurz schauen wollte, was die Gegenseite zu sagen hatte. Im AGG, und dessen war sich die

Anwältin eben nicht bewusst, reicht es aus Indizien zu haben, dass eine Diskriminierung wahrscheinlich ist, dann muss nicht ich als Klägerin beweisen, dass ich diskriminiert wurde, sondern es dreht sich um, das ist die sogenannte Beweislastumkehr. Dass heißt der Arbeitgeber muss beweisen, dass er nicht diskriminiert hat. Dies wusste die Anwältin nicht. Als sie dies schließlich mitbekam, war ihr ebenfalls klar, dass ein Vergleich das Beste ist, was ihrem Mandanten passieren kann. Die vom Richter vorgeschlagenen drei Monatsgehälter waren für uns in Ordnung, da dies der Höchstgrenze der Entschädigung in solchen Fällen entspricht, was bedeutet, dass ein Urteil wohl auch genau so ausgefallen wäre. Wir waren also zufrieden mit dem Ergebnis.

S. B.: *Es ist schon erstaunlich, dass nicht mal Anwälte über das AGG Bescheid wissen. Woran liegt diese Unkenntnis in der Bevölkerung? Wird es so wenig angewandt?*

ADNB: Ja, weil es hohe Hürden hat. Das Problem ist, dass man innerhalb von zwei Monaten die Ansprüche geltend machen muss. Sehr viele schaffen es deshalb nicht, innerhalb der Frist diese Schritte einzuleiten. Es ist eine enorm große Herausforderung, sich zu öffnen und Hilfe zu suchen. Viele wissen nicht, dass sie nur zwei Monate Zeit haben, es passiert häufig, dass Leute nach sechs Monaten zu uns kommen. Hinzu kommt, dass es eine finanzielle Herausforderung ist vor Gericht zu gehen. Und nicht zuletzt ist es auch immer ein Risiko, denn man läuft Gefahr, dass der Richter sagt, „Nein, das war keine Diskriminierung", ein solches Urteil kann psychisch sehr belastend sein.

S. B.: *Wie war das für Sie Frau Tasci, mit welchen Erwartungen sind Sie in die Beratung des ADNB gekommen?*

M. T.: Gleich beim ersten Beratungsgespräch ging es sehr vertrauensvoll zu. Frau Haschemi hat mich mit offenen Armen empfangen und mir dadurch ein gutes Gefühl gegeben. Die Belastung ist wirklich sehr hoch und auch die Angst, wie man wohl bei einer solchen Beratungsstelle behandelt wird. Die Art und Weise wie man mir hier begegnet ist, hat mich enorm gefreut.

S. B.: *Ich kann mir vorstellen, dass es das Schlimmste ist, sich vorzustellen, es würde einem nicht geglaubt werden, oder die Erfahrung würde runter gespielt werden. Hatten Sie solche Ängste?*

M.T.: Ja. Wenn ich an alle Dinge zurückdenke, die ich erlebt habe ... ich bin gebürtige Berlinerin, türkischer Abstammung, aber ich fühle mich auch sehr deutsch, obwohl ich keinen deutschen Pass habe. Dass man diskriminiert wird, immer, tagtäglich hat schon dazu geführt, dass ich Angst hatte, ich könnte auch in einer Beratungsstelle diskriminiert werden. Aber zum Glück, war das hier nicht annähernd der Fall, ich bin hier sofort unterstützt worden.

S. B.: *Auf der Homepage vom ADNB steht, dass nach dem Grundsatz der Parteilichkeit beraten wird. Können Sie erklären was genau damit gemeint ist?*

ADNB: Der Ansatz der Parteilichkeit ist uns in der Beratung sehr wichtig. Dass heißt, wenn Leute zu uns kommen, dann stellen wir grundsätzlich nicht in Frage was passiert ist. Wir versuchen auch nicht neutral drauf zu schauen, sondern wir nehmen genau die Position ein, die uns geschildert wird. Als nächstes versuchen wir dann die verschiedenen Möglichkeiten, die es gibt aufzuzeigen, denn das sind ja nicht nur rechtliche Schritte. Wenn Frau Tasci beispielsweise einen Tag später gekommen wäre, die Frist für rechtliche Schritte also abgelaufen gewesen wäre, dann hätten wir sie selbstverständlich trotzdem beraten, und wir hätten trotzdem einen Beschwerdebrief schreiben können. Wir hängen uns hier also nicht am juristischen Rahmen auf. Wichtig ist für uns, nur das zu tun, was die betroffene Person möchte. Es gibt Menschen, die wollen einfach nur erzählen was passiert ist, dann gibt es solche, die in jedem Fall die rechtlichen Schritte ausschöpfen möchten, und anderen ist es das Wichtigste, es denjenigen die diskriminiert haben lediglich mitzuteilen, dass das was sie gemacht haben nicht in Ordnung war. Uns ist es wichtig, dass die Menschen, die in unsere Beratung kommen, selbst die Entscheidungshoheit haben.

S.B.: *Entscheiden sich viele Leute zu klagen?*

ADNB: Nein, das ist tatsächlich eher eine Seltenheit.

S. B.: *Frau Tasci hat den ADNB über eine Recherche im Internet gefunden. Auf welchem Weg werden Sie normalerweise kontaktiert? Schreiben die meisten erst eine Email, oder kommen viele direkt hier her?*

ADNB: Unsere offenen Beratungszeiten werden eher selten genutzt. Die meisten rufen vorher an. Häufig findet bereits eine erste Beratung am Telefon statt. Über unsere Homepage gibt

es auch die Möglichkeit mit einem Online-Formular eine Diskriminierung nur zu melden, auf Wunsch geht das auch anonym. Man muss ja keine Beratung in Anspruch nehmen, man kann einfach nur sagen, das ist mir passiert.
S. B.: *Um Menschen über das AGG aufzuklären wurden gezielt Informationsveranstaltungen beispielsweise in Moscheen abgehalten. Dass heißt der ADNB geht auch gezielt auf potentiell betroffene Menschen zu?*

ADNB: Ja, das stimmt. Das machen wir über das „Netzwerk gegen Diskriminierung von Muslimen". Das Projekt hat im August 2010 begonnen. Seit dem haben wir viele Veranstaltungen in Berliner Moscheen gemacht. Wir haben ganz gezielt Aufklärung über das AGG gemacht, und uns als Beratungsstelle vorgestellt. Außerdem haben wir Antidiskriminierungsbeauftragte ausgebildet. Die sollen in den Moscheen als Brückenbauer funktionieren. Wir wollten ganz gezielt in die muslimischen Communities rein, da unsere Arbeitserfahrung zeigt, dass hier besonders viele von Diskriminierung betroffen sind. Gleichzeitig gibt es hohe Barrieren in die Beratung zu kommen, auch weil viele sich nicht bewusst sind, dass sie durch Diskriminierungen in ihrem Leben eingeschränkt werden.

S. B.: *Heißt das, dass Diskriminierung für viele Betroffene eine Art Normalität widerspiegelt, die sie nur schwer erkennen können?*

ADNB: Ja, das trifft in jedem Fall häufig zu. Gerade auf diesen Informationsveranstaltungen, gibt es sehr häufig Menschen, die sagen sie seien noch nie diskriminiert worden, und am Ende sitzen sie da und merken, „ich werde jeden Tag diskriminiert". Ich denke jedoch, dass das gerade im Wandel ist, die Leute werden sich darüber bewusster. Wir tragen mit unserem Projekt dazu bei.

S. B.: *Wenn man diesen ganzen Prozess mit erlebt hat, dann passiert da sicherlich viel mit einem selbst. Können Sie schildern inwieweit Sie diese ganze Erfahrung verändert hat, Frau Tasci?*

M. T.: Wie Frau Haschemi schon sagte sind sich viele Menschen, die diskriminiert werden dessen gar nicht mehr bewusst, weil es eben zu ihrem Alltag gehört. So war das bei mir ja auch, ich war da wirklich abgehärtet. Auf meine Psyche, hatte es aber dennoch Auswirkungen. Man fühlt sich trauriger Weise nur noch mit Leuten wohl, die dieselbe Religion, oder dieselbe Ethnie haben. Dadurch, dass ich mich gegen eine Diskriminierung gewehrt habe, fühle ich mich gestärkt und auch wieder viel motivierter.
S. B.: *Wie haben Ihre Freunde und Ihre Familie reagiert?*
M. T.: Ich denke ich habe viele ermutigt eventuell ähnliche Schritte zu unternehmen. Sie fragen mich um Rat. Und ich kann auf Grund meiner Erfahrungen Mut machen und sie darin unterstützen, zu einer Beratung gehen.

S. B.: *Was hat sich außerdem seitdem für Sie geändert?*

M. T.: Es ist auch im vergangenen Jahr wieder häufig passiert, dass ich diskriminiert wurde. Das passiert mir tagtäglich, sei es in der Uni, im öffentlichen Verkehr, man wird gemobbt, schief angeschaut, und so weiter... Durch meine Erfahrungen beeinflusst mich so etwas nicht mehr so stark. Meinem Selbstbewusstsein hat das also sehr viel gebracht.

ADNB: Das Gefühl die eigenen Rechte zu kennen, und vor allem zu entscheiden, ob man etwas unternehmen möchte, oder eben nicht, das ist enorm wichtig, aus dem einfachen Grund, dass es eine Entscheidung ist. Ich glaube das Schlimmste ist dieses Ohnmachtsgefühl, das durch eine erfahrene Diskriminierung ausgelöst wird. Die eigenen Rechte zu kennen hilft Betroffenen dabei, aktiv solche Gefühle zu überwinden.

S. B.: *Können Sie dies bestätigen? Ist es Ihnen ähnlich ergangen?*

M. T.: Ja, da stimme ich zu. Und zu die wissen, dass die andere Seite sich damit beschäftigen muss, sich darüber Gedanken machen muss, was sie da für einen Mist gebaut haben, das tat mir gut.

S. B.: *Was möchten Sie anderen Betroffenen gerne mit auf den Weg geben?*

M. T.: All denjenigen, die diskriminiert werden kann ich nur sagen, dass sie selbst aktiv werden müssen, damit hilft man sich selbst am Besten.

Nuran Yiğit

RAUS AUS DER OPFERROLLE!

Empowerment gegen Diskriminierung und Rassismus

Diskriminierung steht in vielen Fällen im Kontext einer gesamtgesellschaftlichen Entmächtigung und vollzieht sich so im Rahmen gesellschaftlicher Ungleichheitsverhältnisse, die hierdurch auch weiter aufrechterhalten werden. Es sind Fälle, in denen Diskriminierung mit einer Verhinderung bzw. Verweigerung des Zugangs zu sozialen, politischen und ökonomischen Ressourcen und damit weniger Chancen zur Teilhabe an der Gesellschaft einhergeht.

Was aber bedeutet Empowerment? Und was hat das mit dem Kampf gegen Diskriminierung zu tun? Und was kann Empowerment speziell gegen die Diskriminierung von Muslim_innen bedeuten?

Das englische Wort POWER bedeutet „Stärke" bzw. „Macht". Empowerment hat somit ins Deutsche übersetzt so viel zu bedeuten wie „Selbst-Stärkung" bzw. „Selbst-Bemächtigung" (Can 2011).

Empowerment „(…) beschreibt 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 sich ihrer Fähigkeiten bewusst werden, eigene Kräfte entwickeln und ihre individuellen und kollektiven Ressourcen zu einer selbstbestimmten Lebensführung nutzen lernen." (Herriger, 2006). In anderen Worten ist Empowerment ein Prozess, in dem der Einzelne in Gruppenzusammenhängen aus seiner „erlernten Hilflosigkeit" (Seligmann 1995), dem Erleben von Machtlosigkeit und Fremdbestimmung heraustritt und aus eigenen Kraftquellen schöpfend sein Leben selbstbestimmt und nachhaltig in die Hand nimmt (Elsen 2004).

Angesichts der strukturellen Machtdifferenzen in der Gesellschaft hat Empowerment das Ziel, Gerechtigkeit in der Verteilung von Macht und Privilegien zu schaffen (Yigit/Can, 2009). In diesem Sinne bezeichnet Empowerment „einen konflikthaften Prozess der Umverteilung von politischer Macht, in dessen Verlauf die Menschen aus der Machtunterlegenheit austreten und sich ein Mehr an Macht, Verfügungsgewalt und Entscheidungsvermögen aneignen" (Klöck 1998).

Um den Prozess der Selbstbemächtigung zu beginnen, bedarf es den Schritt der Bewusstwerdung und Selbstreflexion der eigenen Möglichkeiten zur Überwindung der machtarmen Position. Biographisch gesehen können allerdings kontinuierlich erlebte Diskriminierungen, u.a. wenn sie alltäglich und oft auch subtil ablaufen, dazu führen, dass Menschen diese Unterlegenheit annehmen und verinnerlichen (internalisieren), die Schuld bei sich selbst suchen, resignieren, sich damit arrangieren, die Diskriminierung nicht in Frage stellen usw. In solchen Zusammenhängen können äußere Impulse z.B. aus selbstorganisierten Kontexten, aber auch aus dem professionellen psychosozialen Kontext, eine nachhaltig und biographisch sehr wichtige Rolle spielen, u.a. um diese verinnerlichte Hilflosigkeit zu überwinden. Dies können Schlüsselpersonen sein, oder auch Impulse durch Literatur, Kunst, Kampagnen oder auch Vorträge/Workshops. Je nach Zielgruppe sind die Wege zu den Menschen unterschiedlich. Wichtig ist, dass die Menschen erreicht und in ihrem Empowermentprozess aktiviert und motiviert werden.

In dem Bewusstwerdungsprozess ist es von zentraler Bedeutung, dass die Betroffenen empowernde Konzepte kennenlernen. Der ressourcenorientierte und machtkritische Ansatz des Empowerment-Konzepts bricht mit defizitorientierten, hierarchisierenden und entwertenden Ansätzen und Politiken eines christlich-deutschen Leitkulturalismus und Integrationismus. Er bildet eine gute Grundlage für ein praktisches und politisches Instrument für die Selbstorganisation des Widerstands gegen Gewalt- und Unterdrückungsstrukturen, für Selbstbestimmung und Partizipation im Sinne individueller und gesellschaftspolitischer Veränderung.

Die Überwindung der Ohnmacht und Unterdrückung durch Empowerment- und Widerstandsstrategien nehmen ihren Weg über das Erinnern, Erzählen und Dokumentieren der ausgeblendeten, verdrängten und verschwiegenen Geschichte der Betroffenen selbst. Um diese bewusst und sichtbar zu machen, kollektiv zu erinnern, zu erzählen und zu dokumentieren, ist es unumgänglich sogenannte „geschützte Räume“ (Yigit/Can 2009) für die Betroffenen zu schaffen. Mit geschützten Räumen sind Gruppenzusammenhänge gemeint, die für Ihre Mitglieder einen Raum schaffen, frei und offen von Zwängen und Abhängigkeiten über ihre Diskriminierungserfahrungen zu sprechen, auszutauschen, Strategien zu entwickeln und sich zu solidarisieren. Um dies zu gewährleisten, werden die individuell als auch strukturell verorteten Verursacher der Diskriminierung ausgeschlossen. Warum dieser temporäre Ausschluss der potentiellen Täter bzw. Verursacher der Diskriminierung wichtig ist, soll im folgenden Absatz verdeutlicht werden

Gesamtgesellschaftlich betrachtet werden die sozialen Beziehungen in ihren vielfältigen Differenzen (wie z.B. Geschlecht, Hautfarbe, ethnische Herkunft, Religionszugehörigkeit, sexuelle Orientierung, Behinderung, Alter usw.) durch Macht und Dominanz strukturiert. Daraus ergibt sich ein ungleiches Machtgefälle u.a. in der Verteilung von Ressourcen und Privilegien. Dieses Ungleichgewicht wird in allen Lebenssituationen des Betroffenen reproduziert und gelebt. Gerade um dieses ungleiche Machtgefälle auszubalancieren, bedarf es der Schaffung von selbstbestimmten, geschlossenen und geschützten Räumen des Empowerments ausschließlich unter den Betroffenen selbst. Diese Räume bilden wichtige Zentren der Begegnung, des Erfahrungs- und Wissensaustauschs und der gegenseitigen Stärkung gegen Diskriminierung. Empowerment-Räume bieten den sonst fehlenden Raum der Anerkennung, Gleichwertigkeit, Sichtbarwerdung und Partizipation. Das Finden und Hören der eigenen Stimme ist der erste Schritt zur Selbstbestimmung. Weitere Schritte sind die der solidarischen Vernetzung und Institutionalisierung des Empowerment-Ansatzes in allen Lebensbereichen.

Geschützte Empowerment-Räume für Betroffene können in unterschiedlicher und kreativer Weise geschaffen werden. Am Beispiel des Projektes „Netzwerk gegen Diskriminierung von Muslimen“ findet man den Empowerment-Ansatz vielfältig und erfolgreich wieder: In den Infoveranstaltungen, den Multiplikator_innen-Schulungen (Antidiskriminierungsbeauftragte der Moscheen) oder auch in der Antidiskriminierungsberatung. Durch die Fragebögen, deren Dokumentation und Veröffentlichung wird die Diskriminierung sichtbar und die Stimme der Betroffenen hörbar gemacht. In dieser Broschüre finden sich diverse Artikel, die die Erfolge des Empowerments von Muslim_innen darstellen und dokumentieren.

Speziell nur für Muslim_innen konzipierte Empowerment-Trainings, vergleichbar mit den Empowerment-Trainings gegen Rassismus für People of Color[1] (Yigit/Can, 2009), stellen bisher allerdings noch ein fehlendes Puzzle-Teil im Empowerment-Konzept dar. Muslim_innen of Color können zwar an den angebotenen Empowerment-Trainings gegen Rassismus für People of Color teilnehmen, aber unter Ausschluss ihrer weißen[2] deutschen muslimischen Brüdern und Schwestern.

Um der speziellen Form der Diskriminierung bzw. mehrdimensionalen Diskriminierung von Muslim_innen gerecht zu werden, wäre es nur folgerichtig, einen eigenen, selbstbestimmten und geschützten Raum zu schaffen, der die speziellen Erfahrungen, Bedürfnisse und Wünsche von und für Muslim_innen thematisiert und bearbeitet. Innerhalb der Gruppe der Muslim_innen können auch weitere geschützte Empowerment-Räume entstehen, z.B. für Musliminnen, Muslim_innen of Color, weiße Muslim_innen usw. An diesen Ideen und Möglichkeiten weiterzuarbeiten, sollte in die weitere zukünftige Arbeit des Netzwerk-Projektes einfließen.

Abschließen möchte ich mit einem Zitat von Paulo Freire, der mit seinem Buch „Pädagogik der Unterdrückten“ (1973) eine wichtige theoretische und auch praktische Grundlage für die Entwicklung des Empowermentansatzes gegen Diskriminierung bildet:

„Die Unterdrücker, die Kraft ihrer Macht unterdrücken, ausbeuten und rauben, können in dieser Macht nicht die Kraft finden, die Unterdrückten oder sich selbst zu befreien. Nur die Macht, die der Schwäche der Unterdrückten entspringt, wird so stark sein, beide zu befreien.“

[1] People of Color ist eine politische (Selbst-)Bezeichnung von und für Menschen, die rassistische Diskriminierung erfahren. People of Color bezeichnet dabei nicht die Hautfarbe, sondern die benachteiligte Position im gesamtgesellschaftlichen Kontext in Bezug zu weißen Menschen, die unhinterfragt als dazugehörig gelten. Siehe auch Kien Nghi Ha u.a. (Hg.) (2007).

[2] Weißsein ist kein biologischer Begriff, sondern dient der Positionierung von Menschen, die von rassistischen Strukturen profitieren. Durch die Benennung des Weißseins und der damit verbunden Privilegien, soll der Fokus auf die gesellschaftliche Norm des Weißseins gelegt werden, die sonst zumeist unsichtbar und damit unangreifbar bleibt. Siehe auch Ursula Wachendorfer (2001)

Tasnim El Naggar

DISKRIMINIERUNG
wird noch viel zu wenig gehört und wahrgenommen

Im April 2011 habe ich mich zur Antidiskriminierungsbeauftragten für die Muslimische Jugend in Berlin schulen lassen. Die Problematik interessiert mich schon lange – vielleicht, weil ich als Politikwissenschaftlerin gelernt habe, dass es wichtig ist, sich für Benachteiligte und Schwächere einzusetzen und dies auf unterschiedliche Art und Weise zu tun versuche. Vielleicht aber auch, weil ich wegen des Kopftuchs manchmal selbst diskriminiert werde. Um offen zu sein: eigentlich nervt es mich, dass einige Muslime sich gern in der Opferrolle sehen und aus ihr heraus ständig herummäkeln. Manchmal kann ich das nicht mehr hören. Aber bei Diskriminierung ist meiner Meinung nach etwas anderes. Sie wird noch viel zu wenig gehört und wahrgenommen.

„Dann begann seine Hasstirade auf mich niederzuprasseln“

Und wahrscheinlich wurden die meisten schon einmal oder mehrmals diskriminiert. So auch ich – bei der Bewerbung um eine Stelle, aber auch in der Schule (ich bin in einem deutschen Dorf aufgewachsen), durch unterschwelliges, kaum fassbares Verhalten. Diskriminierung liegt aber manchmal auch zweifelsohne auf der Hand. Hier hat mich ein persönliches Ereignis geprägt. Das war vor etwa zwei Jahren. Ich fuhr in Berlin mit der U-Bahn, las ein Buch, war ganz vertieft. Plötzlich betrat ein älterer Mann den Wagon. Mit einer Bierflasche in der Hand, beschwipst, schaute er mich an und rief: „Have a nice day!“ Dann begann seine Hasstirade auf mich niederzuprasseln. Er sei Nationaldemokrat und Nationalsozialist. Er sei in der NPD. Und so etwas wie ich, das gehe ja gar nicht. Kopftuch und blaue Augen...Verräterin des deutschen Volkes. Kurz stammelte ich: „Ja, ich bin auch Demokratin“, aber dann entschied ich mich einfach weiter in mein Buch zu schauen (auch wenn ich in dieser Situation nicht mehr fähig war die Buchstaben und Wörter im Buch Sätze werden zu lassen). Und es ging weiter: „Jaja, ihr beschwert euch, dass ihr hier keine Moscheen bauen dürft, und ihr in der Türkei erlaubt doch auch keine Kirchen. Have a nice day!“ Innerlich betete ich, dass er bald aufhören möge oder aussteigen müsse. Und tatsächlich stockte seine Tirade. Mit der Bierflasche und einem erneuten „Have a nice day“ stolperte er hinaus, ich erhob – erleichtert - meinen Blick vom Buch, schaute in lauter verdatterte Gesichter.

„Was mich hinterher wirklich traurig machte, war, dass alle geschwiegen haben“

Der gesamte Wagon war Teil eines absurden Schauspiels geworden, sie schauten auf mich und dann schnell zur Seite. Ein junges Mädchen drehte sich zu mir und fragte mich, mit leichtem Akzent, ob alles in Ordnung sei. Ich bejahte, und wir unterhielten uns kurz. Ihre Empörung wie meine waren deutlich zu spüren. Sie solidarisierte sich mit mir, sie konnte mich als Migrantin gut verstehen. Aber sonst: der Wagon schwieg. Was mich beim Reflektieren des Geschehens hinterher wirklich traurig machte, war nicht der Mann, der mich beschimpft hatte. Solche geisteskranken Menschen gibt es überall. Nein, es war die Tatsache, dass alle geschwiegen hatten, keiner Anteil genommen hatte, niemand meine Empörung geteilt hatte. Außer die junge Frau. Nein, ich habe nicht erwartet, dass jemand in das Geschehen eingreift. Vielleicht hätte es alles noch schlimmer gemacht. Aber: sie haben aktiv weggesehen, auch hinterher. Ein aufmunterndes Lächeln, ein solidarischer Blick hätten für mich in einer solchen Situation viel bedeutet. Es hätte mir gezeigt: Du bist nicht allein. So aber verdeutlichten sie mir: Du bist allein!

„Ich hatte ja noch das ‚Glück' ziemlich Deutsch auszusehen..."

Bin ich allein? Ja, in dieser Situation war ich es wohl. Aber nein, denn viele haben diese Art der Diskriminierung selbst erlebt. Und viele haben den Wunsch das zu ändern. Sie möchten denjenigen, die diskriminiert wurden, sagen, dass sie mit ihren Erfahrungen nicht allein sind. Als ich vom Angebot erfuhr, sich zur Antidiskriminierungsbeauftragten für Moscheegemeinden ausbilden zu lassen, stimmte ich deshalb sofort zu. Ich erinnerte mich an mein eigenes Schlüsselerlebnis und an die Geschichten, die ich von Freunden und Bekannten gehört hatte und die teilweise noch viel schlimmer waren. Ich hatte ja noch das „Glück" ziemlich Deutsch auszusehen und akzentfrei Deutsch zu sprechen...

„Bei einigen Teilnehmern öffnete sich eine neue Welt"

Die Ausbildung erwies sich als sinnvoll. Wir arbeiteten mit vielen Beispielen von Diskriminierung, und es stellte sich heraus, dass wir selbst oft erst ein Bewusstsein dafür bekommen müssen, was Diskriminierung überhaupt ist. Wir selbst tun vieles als Belanglosigkeit ab – entweder weil wir keine Lust darauf haben uns weiter darüber aufzuregen und damit auseinanderzusetzen, weil es viel Energie kosten würde. Oder aber, weil wir es schlichtweg nicht als Diskriminierung erkennen. Prägendstes Beispiel war ein Mann, der mit der Buslinie M 41 (die fährt ins migrantenreiche Neukölln) fährt und durch den Bus ruft: „Der Bus fährt nach Istanbul". Die Meinungen, ob dies nun Diskriminierung sei oder nicht, spalteten sich. Mariam Hashemi - die Juristin, die uns schulte – klärte uns über die Vielschichtigkeit dieser eindeutigen Diskriminierung schließlich auf. „Und was für eine Diskriminierung das ist!", empörte sie sich. Bei einigen Teilnehmern öffnete sich eine neue Welt, und rückblickend staunten sie, wie viel Diskriminierung sich schon um sie herum abgespielt hat, ohne dass sie es gemerkt hatten.

„Die Bewusstwerdung ist der erste Schritt"

Hier lässt sich festhalten: der erste Schritt ist die Bewusstwerdung. Erst, wenn du selbst verstanden hast, was Diskriminierung überhaupt ist, wo sie beginnt und wo sie endet, kannst du deine Umwelt auch bewusst wahrnehmen und verändern.
Bei mir stellte sich ein Aha-Effekt ein: vielleicht war das ja das Problem der Leute in meinem Wagon. Hatten sie schlichtweg nicht verstanden, dass das Geschehene Diskriminierung war?
Im zweiten Schritt wurden wir in der Schulung über theoretische Grundlagen belehrt. Was besagt das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)? Welche Seiten der Identität werden dadurch geschützt? Welche Möglichkeiten gibt es gegen Diskriminierung vorzugehen? Wo sind die Grenzen?

„Reden und dokumentieren!"

Wir wurden ermutigt jegliche Fälle von Diskriminierung zu dokumentieren, egal ob sie klein oder groß erscheinen. Nur so kann dieses Phänomen dauerhaft von der Gesellschaft wahr- und ernstgenommen werden. Es muss auch nicht gleich geklagt werden, wenn das nicht erwünscht ist. Auch das sogenannte Strichlistensystem (wenn etwa ein Lehrer durch rassistische oder islamophobe Aussagen besonders oft auffällt) kann hier greifen. Darüber reden, alles dokumentieren, sich empören und sich dadurch selbst empowern und empowert werden – auch darum geht es!

„Dass die Person den Mut aufgebracht hat über ihr Erlebnis zu reden, ist ein riesiger Schritt“

Bis jetzt wurden noch nicht allzu viele Fälle bei mir gemeldet. Dafür ist dieses Angebot vielleicht noch zu neu und zu fremd. Ich bin aber zuversichtlich, dass sich das bald ändern wird. Die Tatsache, dass ich regelmäßig bei unseren Treffen daran erinnere, dass Diskriminierungsfälle bei mir gemeldet werden können, ändert schon viel. Sie wissen jetzt, dass sie zu mir kommen können. Und automatisch reden wir auch stärker über das Thema Diskriminierung.
Ab und an kommt jemand von den Teilnehmerinnen auf mich zu und möchte mir erzählen, was ihr passiert ist. Wir setzen uns in eine ruhige Ecke, sie erzählt. Später packe ich dann den Fragebogen aus oder bringe ihn zum nächsten Treffen mit. Dann dokumentiere ich den Fall, halte das Geschehen in Worten fest und leite den Fall dann an die Antidiskriminierungsstelle weiter, die sich dann weiter darum kümmert. Dass die jeweilige Person den Mut aufgebracht hat über ihr Erlebnis zu reden ist ein riesiger Schritt, der sie bereits von innen heraus stärkt. Ich motiviere diese Person dann dazu, sich weiterhin an mich zu wenden, wenn noch etwas vorfällt oder weitere Fragen da sind.

„Ich bin nicht allein!“

Rückblickend kann ich sagen, dass ich seit der Schulung viel sensibler für Diskriminierung geworden bin. Ich ermutige mich und andere, uns zu wehren, wenn so etwas geschieht, und sich für andere einzusetzen, wenn sie selbst Zeuge solch eines Geschehens werden. Und jetzt weiß ich: Ich bin nicht ohnmächtig, ich kann etwas tun, ich kann aktiv etwas verändern! Ich bin nicht allein! Und dieses Bewusstsein möchte ich auch anderen durch meine Arbeit mit auf ihren Weg geben.

Hakan Tosuner

ALLTAGS-DISKRIMINIERUNG VON MUSLIMEN

Auswertung der Fragebögen aus den Jahren 2010 bis 2011

In Sachen kritischer Auseinandersetzung mit Rassismus und Diskriminierung steckt Deutschland noch in den Kinderschuhen. Die Annahme, dass mit dem Ende des 2. Weltkrieges die „Stunde Null" eingeläutet wurde, und somit alles Rund ums Thema Rassismus der Vergangenheit angehört, war und ist common sense sowohl im politischen Establishment als auch in der öffentlichen Wahrnehmung. Im öffentlichen Diskurs wird hin und wieder über Antisemitismus, Ausländer- und Fremdenfeindlichkeit gesprochen, wobei dies meist in einer pathologisierenden Form der Aggressoren geschieht. Die strukturellen und institutionellen Grundlagen von Rassismus und Diskriminierung in Deutschland werden jedoch ausgeblendet.

Erst in den letzten Jahren hat sich ansatzweise eine politische und wissenschaftliche Debatte zu Rassismus und Diskriminierung entwickelt, die jedoch nicht als ein Bewusstseinswandel zu verstehen, sondern eher den Antidiskriminierungsrichtlinien der EU zu verdanken ist. Vor diesem Hintergrund ist es nicht allzu überraschend, dass die Diskriminierung von Muslimen weder in der Wissenschaft noch im öffentlichen Diskurs nur wenig Beachtung in Deutschland erfahren hat. Sogar internationale Menschenrechtsorganisationen haben über mehrere Jahre hinweg die Beschäftigung mit dem Phänomen der Diskriminierung von Muslimen vermieden (ADS 2010a:7). Seit einigen Jahren jedoch wird in den Berichten internationaler Institutionen (wie die der Vereinten Nationen oder des Europarates) und Nichtregierungsorganisationen (European Network against Racism) Deutschland für diskriminierende und marginalisierende Praktiken gegenüber Muslimen offen und direkt kritisiert (UN 2010, CERD 2008, ECRI 2009, ENAR 2011).

Das Thema der Diskriminierung von Muslimen in Deutschland kann nicht umfassend erfasst und diskutiert werden ohne den Aspekt der Diskriminierung aufgrund der (meist zugeschriebenen) ethnischen Zugehörigkeit zu berücksichtigen. Denn die gegenwärtige Präsenz des Islam in Deutschland ist ein unerwarteter Nebeneffekt, der hauptsächlich mit der Arbeitermigration aus Ländern mit einer mehrheitlich muslimischen Bevölkerung wie der Türkei und verschiedenen arabischen Ländern ausgelöst wurde. Seit 1960 ist die Zahl der Migranten und mit ihnen die Präsenz von Muslimen in Deutschland angestiegen. Abhängig vom sozio-politischen Klima werden seitdem kontroverse Debatten über ausländische Dominanz und der vom „Anderen" bzw. dem „Fremden" ausgehenden Gefahr für die vermeintlich homogene autochthone Gesellschaft Deutschlands geführt. Bis Ende der 90er-Jahre spielte die religiöse Zugehörigkeit der Migranten keine Rolle. Obwohl anti-muslimische Ressentiments schon seit Jahrhunderten in Deutschland existieren, ist seit Ende der 90er Jahre eine sukzessive Verschiebung von der „klassischen" Ausländerfeindlichkeit zum anti-muslimischen Rassismus zu verzeichnen, was primär mit weltpolitischen Entwicklungen und den damit einhergehenden Debatten um Terrorismus, Sicherheit und „Islamismus" zusammenhängt. Kurzum: Diskriminierung gegen Muslime darf nicht nur im Zusammenhang mit der Kategorie Religion bedacht, sondern auch Kategorien wie Ethnie, Geschlecht und soziale Herkunft müssen berücksichtigt werden. Nicht nur der Mehrdimensionalität der Diskriminierungsformen gegenüber Muslimen wird somit Rechnung getragen, sondern auch die unterschiedlichen Formen der Diskriminierung in zentralen Lebensbereichen wie Bildung oder Arbeitsmarkt dezidierter beleuchtet.

In diesem Zusammenhang wird in einer Studie der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) folgendes konstatiert:
„In dieser noch jungen Debatte fällt auf, dass die komplexen Diskriminierungsprozesse und Mechanismen der Ungleichbehandlung von Musliminnen und Muslimen in erster Linie aus der Perspektive des (Anti-)Rassismus und der ethnischen Diskriminierung diskutiert werden; das Thema Benachteiligung speziell aufgrund der islamischen Religion spielt dabei meist keine oder eine nur sehr untergeordnete Rolle. Durch diese Betrachtungsweise von Prozessen der individuellen Diskriminierung und strukturellen Benachteiligung von Menschen islamischen Glaubens werden spezifische Facetten dieser Phänomene ausgeblendet; denn einige Indizien deuten darauf hin, dass Musliminnen und Muslime nicht nur „als Migranten", d. h. wegen ihrer (zugeschriebenen) ethnischen Herkunft, mit dem Risiko von Benachteiligung konfrontiert sind, sondern zusätzlich auch wegen ihrer (zugeschriebenen) Religionszugehörigkeit, möglicherweise auch in Kombination mit anderen Merkmalen wie Geschlecht, Alter und sozialer Status. Durch diese Verflechtung von potenziellen Diskriminierungsgründen und –merkmalen (Mehrfachdiskriminierung bzw. Intersektionalität) steigt nicht nur die Gefahr und Wahrscheinlichkeit der Diskriminierung, es entstehen auch qualitativ spezielle Formen der Benachteiligung von Musliminnen und Muslimen." (ADS 2010a:7)

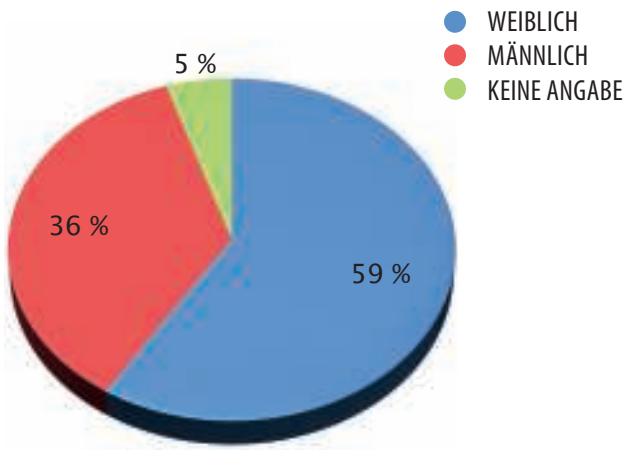
Auch die ADS hat sich erst vor kurzem an das heikle Thema der Diskriminierung von Muslimen gewagt. In Auftrag wurden gleich zwei Studien zum Thema „Diskriminierung aufgrund der islamischen Religionszugehörigkeit im Kontext Arbeitsleben" gegeben. Während sich die eine Studie der Thematik aus rechtswissenschaftlicher Sicht nähert, beleuchtet die Andere sie aus sozialwissenschaftliche Perspektive. In diesen Berichten wird auf eine grundsätzliche Problematik, was die Erfassung von Diskriminierung gegen Muslime angeht, kritisch hingewiesen, denn in Deutschland stellen die *„Beratungsstellen zu Diskriminierungsfällen (...) bislang nur selten eingeschränkt brauchbare Datenquellen zu Fragen der Diskriminierung von Musliminnen und Muslimen dar, was nicht nur an der fehlenden systematischen und bundesweiten einheitlichen Dokumentation liegt. Öffentlich zugängliche Statistiken spezifizieren nicht die konkrete Religionszugehörigkeit (z.B. Islam, Buddhismus, Judentum) und erlauben keine Aussagen darüber, wie oft das Merkmal der Religion bei Diskriminierungsfällen in bestimmten Lebensbereichen (...) registriert wurde" (ADS 2010a:39).*

Die Auswertung

Unter Berücksichtigung der oben kurz skizzierten unzufriedenstellenden Ausgangslage leistet die vorliegende Sammlung von Diskriminierungsfällen gegen Muslime in Berlin eine Pionierarbeit in diesem Gebiet.

Mit den über 60 Veranstaltungen, die in den Jahren 2010 und 2011 in Berliner Moscheegemeinden, islamischen Vereinen und Initiativen durchgeführt wurden, wurden mehr als 1000 Berliner Muslime erreicht und in Sachen Diskriminierung informiert und sensibilisiert. Darüber hinaus wurden auf diesen Veranstaltungen Fragebögen verteilt, um Diskriminierungsfälle systematisch zu dokumentieren, womit gleichzeitig auch Pionierarbeit in Deutschland geleistet wird. Denn trotz der zunehmend anti-muslimischen Stimmung und des damit einhergehenden Anstiegs anti-muslimischer Gewalt in Deutschland, gibt es bis dato keine professionelle Anlaufstelle, die sich mit der Diskriminierung von Muslimen befasst.

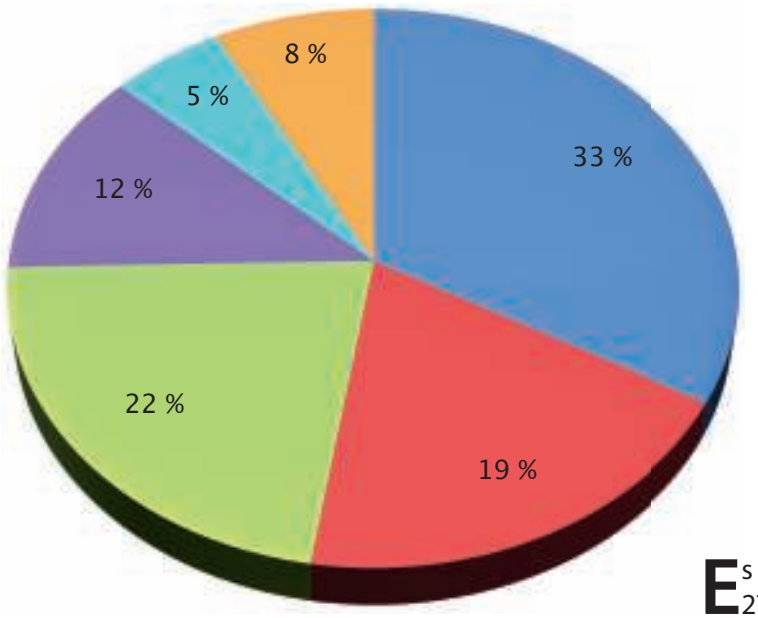
GESCHLECHT DER DISKRIMINIERTEN



Insgesamt wurden 257 Diskriminierungsfälle schriftlich erfasst, wobei 90 % auf den Veranstaltungen in Berlin direkt ausgefüllt und 10 % über die Antidiskriminierungsbeauftragten oder per Email (möglich seit 2011) eingereicht wurden. Auch wenn mit einem Anteil von Frauen von 56 % und Männern von 46 % die Geschlechteraufteilung auf diesen Veranstaltungen relativ ausgewogen war, trifft dies bei der Erfahrung bzw. Meldung von Diskriminierung nicht mehr zu. Etwa zwei Drittel der Diskriminierungserfahrungen wurden von Frauen (59 %, Männer 36 %) eingereicht.

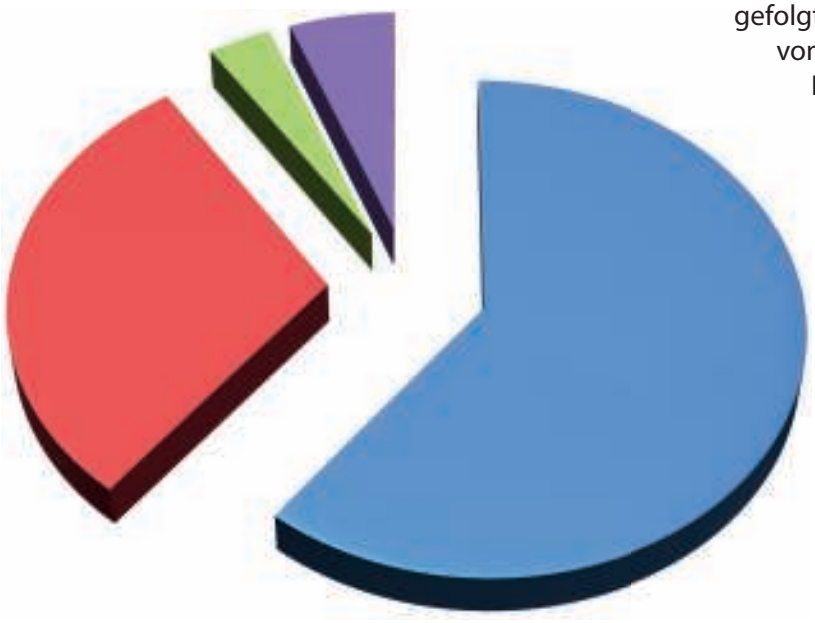
DISKRIMINIERUNGSBEREICH

MEHRFACHNENNUNGEN MÖGLICH



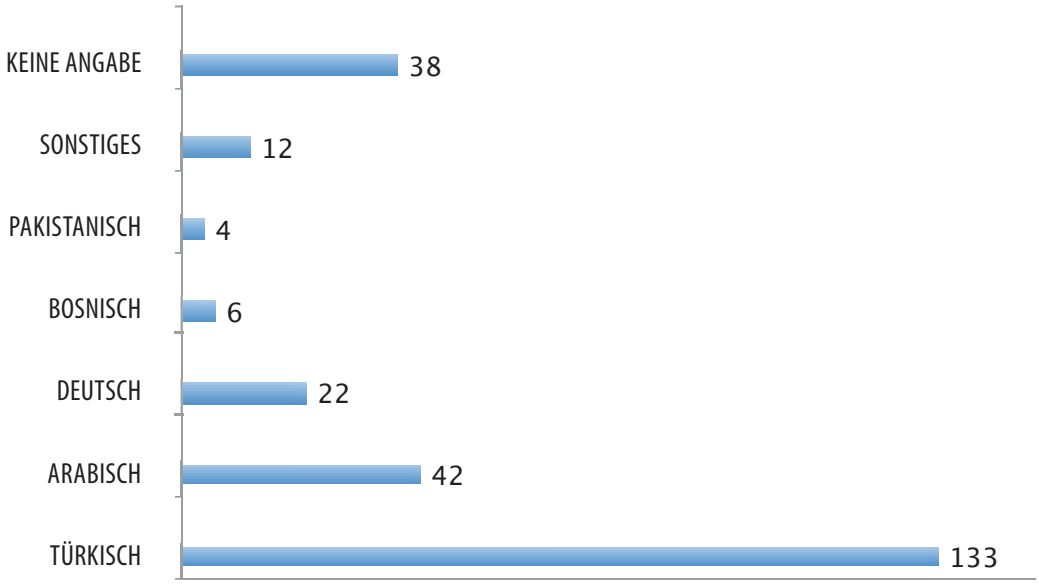
Augenfällig bei den Frauen ist vor allem das mit dem Kopftuch einhergehende Problem der sichtbaren Religionsausübung. Ein Großteil der Diskriminierungserfahrung hängt direkt oder indirekt mit der sichtbaren „islamischen" Kleidung zusammen. Je sichtbarer die von außen zugeschriebene Ausübung der Religion, desto höher die Wahrscheinlichkeit der Diskriminierung.

ALTER DER DISKRIMINIERTEN



Es sind überwiegend junge Muslime (41% unter 27 Jahre alt), die nicht nur an den Veranstaltungen des Projekts teilnehmen, sondern mit 61 % auch den höchsten Anteil bei den Meldungen von Diskriminierung aufweisen. Zumeist sind im Gegensatz zu den älteren Muslimen, die meistens nur mangelhafte Deutschkenntnisse aufweisen und über keine schulische oder berufliche Qualifikation verfügen, die jüngeren Muslime sich über ihre Rechte bewusster und in Sachen Diskriminierung sensibilisierter. Als Berliner Bürger erwarten sie Gleichbehandlung und stellen Forderungen an Staat und Gesellschaft. Wenn sie Diskriminierung erfahren, sind sie eher bereit hierüber zu sprechen und etwas zu unternehmen. Dies kann auch erklären, warum im Bereich Bildung mit 33 %, gefolgt vom Öffentlichen Raum mit 22 % und vom Sektor Arbeit mit 19 %, die meisten Diskriminierungsfälle berichtet wurden. Es ist verheerend, dass Muslime bereits im sehr frühen Alter Diskriminierung erfahren, da dies ihre weitere persönliche, schulische und berufliche Entwicklung maßgeblich beeinflusst.

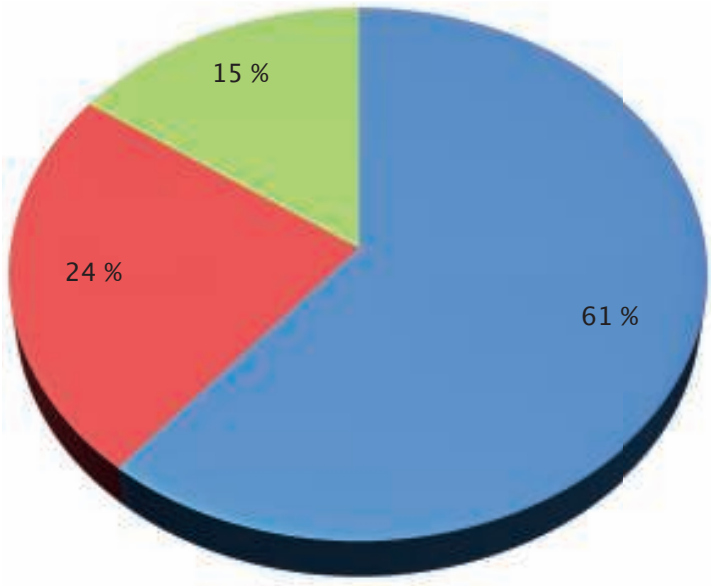
ETHNISCHE HERKUNFT DER DISKRIMINIERTEN



Auch das Phänomen der Mehrfachdiskriminierung wird hier deutlich, denn eine muslimische (Religion), türkischstämmige (Ethnie) kopftuchtragende (äußeres Erscheinungsbild), Frau (Geschlecht) ist gleich in mehrfacher Hinsicht Diskriminierung ausgesetzt. Etwa zwei Drittel der Betroffenen Muslime sind der Auffassung, dass ihre Religion bei der erfahrenen Diskriminierung eine Rolle gespielt hat, wohingegen ein Fünftel angab, dass ihre ethnische Herkunft der Grund für Diskriminierung war. In den Fragebögen war eine Mehrfachnennung von Diskriminierungsgründen möglich, z.B. Religion, ethnische Herkunft, äußeres Erscheinungsbild, Sprache, Alter, Geschlecht, Behinderung, sexuelle Identität, sozialer Status.

DISKRIMINIERUNGSMERKMAL

MEHRFACHNENNUNGEN MÖGLICH



Im Folgenden werden einige Fälle auszugsweise im Original-Wortlaut wiedergegeben und kommentiert, um den LeserInnen einen Einblick in die alltägliche Diskriminierungserfahrung von Berliner Muslimen zu geben.

Grund zur großen Sorge gibt der Bereich Bildung. Laut Fragebögen haben ein Drittel der Muslime in diesem Bereich Diskriminierung erfahren. Somit steht der Bildungssektor an erster Stelle.

In einschlägiger Literatur wird allgemein auf die Konfliktfelder wie die Teilnahme an Klassenfahrten, am Sexualkunde-, Schwimm- und koedukativen Sportunterricht hingewiesen (Karakasoglu 2009), was durch die Fallschilderungen in den Fragebögen nicht nur bestätigt und sondern auch bestärkt wird. Von Seiten des Lehrpersonals und der Schulverwaltung wird die islamische Religionsausübung als Störfaktor wahrgenommen, welcher einen regulären und gewohnten Ablauf des schulischen Alltags nicht zulässt. Die Fallschilderungen zeigen die Vielschichtigkeit und Komplexität des Diskriminierungsphänomens Berliner Muslime.

Das Thema Kopftuch ist stark präsent und auch ein Hauptgrund von Diskriminierung im schulischen Bereich, sei es von Seiten des Lehrpersonals, der Schulleitung oder auch von Mitschülern:

– Im Sportunterricht wurde mir nicht erlaubt mein Kopftuch zu tragen. Ich hab mich beim Schulleiter beschwert, welcher dem Sportlehrer zustimmte. Ich wurde gezwungen nur ein enges Kopfband, wo lediglich meine Haare nicht gesehen werden konnten, zu tragen. Mein Hals musste frei sein, ansonsten wurde mir mit der Note 6 gedroht.

– Als ich im Unterricht gefragt habe, ob ich das Fenster öffnen darf, sagte die Lehrerin, ich solle mein Kopftuch abmachen, wenn's mir so warm ist.

– Zwei Mitschülerinnen waren im Unterricht unaufmerksam. Der Lehrer stellte ihnen eine Frage, die sie nicht beantworten konnten. Daraufhin der Lehrer: „Natürlich nicht, wie denn auch mit den Kopftüchern vor den Ohren?"

– Mein erster Schultag, der Lehrer kommt in die Klasse, schaut mich an und fragt dann die Klasse, ob sie einverstanden sind, dass ich ein Kopftuch trage. Wenn sie nicht alle einverstanden sind, müsse ich mein Tuch abmachen.

– „Du sollst in der Schule kein Kopftuch tragen, weil es verboten ist. Du solltest es außerhalb tragen", Lehrerin. Sie sagte mir diese Sätze als wir über das Kopftuch sprachen. Ich versuchte mich zu wehren, aber konnte nichts argumentieren, weil ich keine Argumentation dazu fand. Danach sagte sie: „Siehst du, du bist gezwungen, es zu tragen, weil du selbst nicht weißt, warum du es trägst."

Die aufgeführten Beispiele verdeutlichen, dass bei der Kopftuchfrage der juristische Konsens, dass das Tragen eines Kopftuches bei Schülerinnen eindeutig der Religionsfreiheit unterliegt, an Berliner Schulen nicht ausreichend Beachtung findet. Der sich seit Mitte der 90er Jahre unter Juristen durchgesetzte Konsens besagt, dass nach deutschem Recht eine schulische Einrichtung einer Muslima das Kopftuchtragen prinzipiell nicht untersagen kann, da die Schüler sowohl im Ausdruck ihrer religiösen Überzeugungen als auch in der Wahl ihrer Bekleidung frei sind, sie verkörpern nur sich selbst (Karakasoglu 2009:293). Nach deutschem Recht würde ein Kopftuchverbot zum einen in das Recht auf freie Ausübung der Religion der Muslima und zum anderen in das Recht auf religiöse Erziehung durch die Eltern eingreifen. Staatliche Einrichtungen sind explizit nicht berechtigt Kleidungsvorschriften von Religionsangehörigen zu bewerten (Ebd.).

Die Beschwerdeführerin (BF) ist Muslimin und Schülerin an einer Oberschule. Im geschlechtergetrennten Sportunterricht, fordert die Sportlehrerin sie auf, das Kopftuch abzulegen. Die BF und ihre muslimischen Mitschülerinnen möchten dies nicht. Die Sportlehrerin argumentiert, dass keine Jungs anwesend seien und dass es somit nicht nötig sei das Kopftuch zu tragen. Nach langen Diskussionen setzen die Schülerinnen ihre Kopftücher ab. Wenig später steht der Sportlehrer in der Halle. Auch nachdem die Lehrerin die Türen abgeschlossen hatte, kam der Sportlehrer unangekündigt in die Halle, da er mit seinen Schlüssel die Türen aufschließen konnte. Dennoch besteht die Lehrerin darauf dass die Mädchen ohne Kopftuch Sport machen sollen und drohte mit schlechterer Benotung. Die BF entschied dennoch nur mit Kopftuch am Sportunterricht teilzunehmen. Nach der Beratung entschied sich die BF, dass ihre Mutter das Gespräch mit der Lehrerin führen solle. Sie befürchtet dass eine Intervention durch das ADNB eine negative Auswirkung auf den weiteren Schulverlauf haben könnte. In der Beratung werden der Mutter Informationen und Tipps für das Gespräch mit der Lehrerin gegeben.[1]

[1] Die Falldarstellungen in den blauen Kästen sind aus der internen Dokumentation der Beratungspraxis des Antidiskriminierung netzwerk Berlin aus den Jahren 2010/2011 entnommen.

Wie die vorangegangenen Bespiele verdeutlichen, kann die Umsetzung im schulischen Alltag anders aussehen, da manche Lehrer es als ihre Verpflichtung sehen, die Institution Schule von kopftuchtragenden Muslima zu befreien und in diesem Zusammenhang auch mit Sanktionen (z.B. durch schlechtere Benotung) drohen und diese auch praktizieren. Nicht selten geht die Ausübung von Sanktionen mit beleidigenden und abfälligen Äußerungen gegenüber des Islams allgemein oder der spezifischen Religionsausübung der Muslima im Besonderen einher. Aufgrund der Macht- und Wissensasymmetrie zwischen Lehrer und Schüler kann dies bei den betroffenen Schülerinnen zu Gefühlen der Ohnmacht und Ungerechtigkeit führen, was oft zu Frustration und Resignation zur Folge hat.

Wegen Versäumnis einen Praktikumsplatz zu finden, wurde einer muslimischen Schülerin der Schulvertrag an einer berufsbildenden Schule gekündigt. Die Beschwerdeführerin (BF) hatte für ihr Praktikum ein muslimisches Altersheim ausgesucht, weil sie glaubte dort mit ihrer Kleidung nicht aufzufallen und es dort einen Gebetsraum gab. Nach ihrer Bewerbung hatte aber die Leitung gewechselt und sie wurde an ihrem ersten Praktikumstag gebeten, ihre weiten Gewänder abzulegen. Die BF konnte dies nicht mit ihrem Glauben vereinbaren, so dass sie selber das Praktikum abbrach. Die Schule teilte ihr mit sie solle sich einen anderen Praktikumsplatz besorgen. Dies war der BF nicht möglich, da sie mit Kopftuch nirgendwo genommen wurde. Von Seiten der Schule erhielt sie keinerlei Unterstützung. Man teilte ihr mit, dass sie selber dafür verantwortlich sei, dass das Praktikum abgebrochen wurde und sie sich um die Kleiderfrage hätte früher kümmern müssen. Da sie innerhalb von 14 Tagen keinen Praktikumsplatz gefunden hatte, kündigte man ihr den Schulvertrag. Die BF wünschte nach dem Beratungsgespräch keine Intervention. Es war ihr wichtiger sich um ihre berufliche Zukunft zu kümmern.

Wie die unteren Beispiele demonstrieren werden, gibt es neben dem Kopftuch noch etliche weitere konfliktträchtige Themenkomplexe in deutschen Schulklassen, u.a. das rituelle Gebet, islamische Speisvorschriften, Probleme in der „islamischen Welt", Bekämpfung des „islamistischen" Terrorismus, Integrations- und Sarazzin-Debatte etc.

– In einer Grundschule im Bezirk X wurde eine Gruppe von Viertklässlern im Alter von 9-10 Jahren diskriminiert. Schüler Y bringt Süßigkeiten mit, darunter Gummibärchen. Muslimischer Schüler möchten von diesen Gummibärchen nicht essen (Grund: Gelatine) Die Lehrerin bekommt das mit reagiert aggressiv auf die muslimischen Schüler, macht diese vor der Klasse klein. Und sagt, dass diese Kinder wohl Pech hätten und ihr Knochenbau dadurch nicht gut wäre. Sie sagt Gelatine ist gesund.

– Ein Mädchen aus meiner Klasse macht oft negative Äußerungen über den Islam. Wenn ich etwas dagegen sage, antwortet sie: „Jetzt regst Du Dich schon wieder auf." Sie hat mir gesagt, dass sie die Partei „Freiheit" wählt nur um mich zu provozieren, dass ich mich wieder aufrege.

– „Das Thema war Iran gewesen. Der Lehrer wollte immer über das Thema Iran auf den Islam hinaus. Er war der Meinung, was im Iran abläuft, ist wegen der Religion, also er meinte: „Töten, Schleier, Unterdrückung befehlt der Islam." Ich wollte nur klar machen, was im Iran oder in Afghanistan abläuft, hat nichts mit dem Islam zu tun."

– „Im Unterricht wurde das Thema Aufklärung angesprochen. Woraufhin ein Schüler meinte, dass Deutschland immer noch nicht von seinen Fehlern in der NS-Zeit gelernt habe. Irgendwann kam es dazu, dass meine Lehrerin meinte „Jedes Mal, wenn eine Schülerin schwarz gekleidet im Unterricht erscheint, wir uns im Lehrerzimmer überlegen und eine Debatte führen, ob diese eine Terroristin ist oder nicht." Genau an diesem Tag war ich schwarz gekleidet und alle Blicke waren auf mich gerichtet. Ich weiss zwar mich zu wehren, aber keine Lust mehr, mich jedes Mal zu rechtfertigen weshalb ich mich rechtfertige.

– Beleidigung des Klassenlehrers vor der ganzen Klasse: „Du kannst sowieso nichts erreichen, es hat keinen Sinn, dass Du zur Schule gehst." oder „Ihr Türken, vor allem diejenigen, die Kopftuch tragen, können nur als Putzfrau arbeiten."

– Bei nicht angemessenen Verhalten äußern sich Lehrer mit „typisch Kanacke". Dazu kommen folgende Äußerungen: „Bei den Türken ist Ehrenmord normal.", „Frauen schlagen ist bei Euch normal.", „Wenn Ihr Selbstmord macht, bekommt ihr 99 Jungfrauen."

– Lehrer fragt nach einer Diskussionsrunde einen Schüler „ob er seine Frau schon im Katalog gefunden hätte".

Die (sichtbare) muslimische Präsenz in den Klassenräumen wird von Teilen der Lehrer und der Mitschüler insbesondere als Behinderung des sich seit Jahrzehnten eingespielten und regulären Fortgangs im schulischen Alltag perzipiert. In diesem Zusammenhang verweist Karakasoglu darauf, dass von den Muslimen erwartet wird, dass sie sich im Kontext der Schule an die als universal verstandene und durch die Schule zu vermittelnde Allgemeinbildung angleichen (2009:295). Augenfällig ist unter anderem, dass nicht nur manche Lehrer sich mit Hohn und Spott über Muslime vor der ganzen Klasse äußern, sondern auch Mitschüler, deren Aussagen oder Verhalten aber weder getadelt noch sanktioniert werden. Islamische Religionspraxis wird mit Irrationalität, archaischem Patriarchat, Gewaltaffinität und Modernitätsfeindlichkeit gleichgesetzt und somit als das unerwünschte Fremde markiert. Karakasoglu hierzu:

„Vor diesem Hintergrund stellen religiöse Muslime für die Pädagogen nahezu zwangsläufig Gegner ihrer Erziehungs- und Bildungsziele dar. Verschärft wird der Konflikt, wenn solche in der Öffentlichkeit oft breit diskutierten islamisch-orthodoxen Minderheitenpositionen durch fehlende Sachkenntnisse pauschal auf alle muslimischen Schüler oder deren Eltern übertragen werden. Dann wirken die Einzelfälle, in denen es tatsächlich zum religiös begründeten Widerstand gegen Teilnahmen am koedukativen Sport-, Schwimm-, Sexualkundeunterricht und an Klassenfahrten kommt, nämlich allgemein in pädagogische Settings und darüber hinaus wiederum in die Gesellschaft hinein" (2009:295).

Die oberen Bespiele zeigen, dass neben dem historisch sich im kollektiven Gedächtnis entwickelte orientalistische Stereotypen („99 Jungfrauen", „Töten, Schleier, Unterdrückung befehlt der Islam") von Muslimen mit gegenwartsbezogenen (sozial)politischen Ereignissen („Terrorismus", „Ehrenmord") vermengt werden. Somit wird ein manichäisches Weltbild essentialisierend aufrechterhalten.

Neben dem Bereich Bildung sind Muslime besonders auf dem Berliner Arbeitsmarkt Diskriminierungen ausgesetzt. Auffällig ist, dass nicht bei bereits bestehenden Arbeitsverhältnissen, sondern hauptsächlich beim Zugang zum Arbeitsmarkt die meisten Diskriminierungserfahrungen gemacht wurden. Auch hier scheint das Kopftuch das dominierende Thema zu sein, und somit ein Haupthindernis für eine erfolgreiche Integration in den Arbeitsmarkt.

Die Beschwerdeführerin (BF), ist Muslimin und trägt Kopftuch. Sie ist Studentin. Im August 2010 bewarb sie sich bei einem Verein auf eine Praktikumsstelle, diese war u.a. für Studenten der Islamwissenschaften/Orientalistik ausgeschrieben. Der Verein arbeitet vorwiegend mit Ländern und Unternehmen des Nahen und Mittleren Osten zusammen. Die BF hatte ihrer Bewerbung kein Bewerbungsfoto beigefügt, da sie sich ihre Chance auf ein Bewerbungsgespräch nicht verbauen wollte. Das Bewerbungsgespräch wurde von der Geschäftsführerin des Vereins alleine durchgeführt. Sie erklärte, dass die BF sehr qualifiziert sei und man sich auch einen Job als studentische Mitarbeiterin vorstellen könne, wenn die BF bereit sei,das Kopftuch abzulegen. Dies wurde damit begründet, dass im Verein ein Business-Kleidungs-Code herrsche, so sei z.B. auch das Tragen von Jeans nicht gestattet. Die BF antwortete daraufhin, dass das Kopftuch durchaus mit Business-Kleidung vereinbar sei. Im Folgenden habe die Geschäftsführerin sehr abfällig über den Islam geäußert und der BF unangebrachte Fragen gestellt, wie ob diese von ihrem Vater zum Tragen des Kopftuchs genötigt werde. Wäre ein Bild bei der Bewerbung gewesen, hätte man die BF nicht zum Gespräch eingeladen. Am Ende meinte die Geschäftsführerin, dass die BF in Deutschland nie einen Job bekommen würde, wenn sie nicht bereit sei das Kopftuch abzusetzen. Dafür müsse sie dann „zurück" in den Sudan gehen. Das gesamte Gespräch war von Abwertung und Abfälligkeiten gegenüber dem Islam geprägt. Auf den Beschwerdebrief des ADNBs leugnete die Geschäftsführerin das Geschehene, der Vorstand des Vereins reagierte ebenfalls ablehnend, man sehe keine Veranlassung, dem Vorfall weiter nachzugehen. Die BF wollte den Fall nicht weiter verfolgen. Rechtliche Schritte kamen nicht in Betracht.

Eine Betroffene berichtet wie ihr offen mitgeteilt wurde, dass sie trotz ausreichender Qualifikation wegen „hygienischer" Bedenken nicht mit einem Kopftuch als Auszubildende in einer Arztpraxis eingestellt werden könne:

– Während eines Bewerbungsgespräches teilte mir die Chefin mit, dass ihr meine Zeugnisse und berufliche Erfahrungen zwar gefielen, sie aber jedoch keine Angestellte mit Kopftuch haben möchte. Es wäre ihr nicht hygienisch genug. Ich könne es doch bei der Arbeit abnehmen und nur in meiner Freizeit tragen. Daher hat es leider zu keinem Ausbildungsplatz geführt.

Der nächste Fall ist charakteristisch für diskriminierende Praktiken von Entscheidungsträgern, die sich selbst als tolerant und offen geben und behaupten, dass sie aber aus anderen wichtigen Gründen ein Zustandekommen des Arbeitsverhältnisses nicht veranlassen können. Somit wird das Problem auf vermeintlich Dritte externalisiert.

Dieser Fall kann als interpersonelle Form der Diskriminierung charakterisiert werden, da der diskriminierende Arbeitgeber nach eigener Aussage keine negative Einstellung gegenüber Muslime hat, jedoch Konflikte und negative Resonanz bei Dritten befürchtet, beispielsweise bei den eigenen Kunden oder der eigenen Belegschaft (ADS 2010a:41):

– Ich habe den Chef natürlich darauf angesprochen. Er meinte, dass er an sich nichts gegen das Kopftuch (privat) hat. Aber da es wohl in diesem Betrieb schon immer so war, wollte er das auch beibehalten. Ich habe ihm vorgeschlagen, diese Regel doch einfach zu ändern, denn er, als Chef kann das ja entscheiden. Wollte er aber nicht!

Auch der nächste Fall zeigt die Angst des Arbeitgebers, der negative Reaktionen von Dritten befürchtet, sich aber auch selbst abwertend und diskriminierend gegenüber Muslimen äußert:

– Sie arbeitete drei Jahre als Verkäuferin in Woolworth, wurde Zeuge, wie eine Arbeitskollegin, nachdem sie sich entschloss, Kopftuch zu tragen, entlassen wird. Den Arbeitgeber hört sie folgende Worte sagen: „Ich möchte keine Angestellten mit Kopftuch, mein Laden soll nicht zu einem türkischen Markt umgewandelt werden." In diesem Jahr beschließt, auch ein Kopftuch zu tragen, da sie die Einstellung ihres Arbeitgebers weiß, kündigt sie. Sie muss jedoch einen weiteren Tag mit Kopftuch arbeiten. Sie hört das Gespräch des Arbeitgebers mit einem anderen Angestellten: „Was sollen wir jetzt mit ihr machen?" Sie muss den letzten Tag im Lager arbeiten.

Die Fallberichte der Betroffenen zeigen, dass Muslime nicht nur in der Privatwirtschaft, sondern auch von Seiten der Jobcenter, die ihre erfolgreiche Integration in den Arbeitsmarkt ermöglichen soll, diskriminiert werden.

– Die Arbeitsvermittlerin sagte mir, mit Kopftuch bekäme ich keinen Job.

– Als ich im Jobcenter war und den Beamten erzählte; ich möchte Kosmetikerin/Friseurin werden, meinte er zu mir wie wollen Sie mit einen Kopftuch Friseurin in werden. Sie haben weder lange Haare, die zu sehen sind noch lange Nägel. Anschließend sagte er zu mir, dass ich es niemals mit nem Kopftuch schaffen werde.

Diese Schilderungen geben Hinweise auf institutionelle Diskriminierung von Muslimen; Angestellte in den Jobcentern versuchen nicht die Arbeitgeber auf ihre diskriminierende Praxis hinzuweisen und bei ihnen auf eine Änderung dieser Praxis zu hinzuwirken. Stattdessen werden die Opfer von Diskriminierung als nicht kompatibel für den Berliner Arbeitsmarkt eingestuft und selbst als das eigentliche Problem wahrgenommen. Aus dieser Warte sind es die Muslime selbst, die für ihre missliche Lage auf dem Arbeitsmarkt verantwortlich sind, da sie schwer bzw. nicht vermittelbar sind.

Die Beschwerdeführerin (BF), ist Kundin beim JobCenter. Aus privaten und familiären Gründen musste sie bereits eine Weiterbildung abbrechen. Sie hat in Deutschland studiert und ist Diplom Informatikerin. Als sie eine neue Weiterbildung machen wollte, wurde ihr dies verweigert. Die Vermittlerin wies sie in diesem Gespräch darauf hin, dass sie sowieso keine Chance auf einen Arbeitsplatz habe, wenn sie nicht bereit sei, ihr Kopftuch abzulegen. Die BF reichte daraufhin selber direkt eine Beschwerde gegen die Vermittlerin ein, da sie sich zutiefst beleidigt und gedemütigt fühlte. Sie beantragte ferner den Wechsel der Vermittlerin.
Die Vorgesetzte der Vermittlerin wollte die Beschwerde nicht schriftlich bearbeiten, sagte aber in einem Gespräch mit der BF ebenfalls, dass die BF mit Kopftuch nicht vermittelbar sei und fragte, ob sie nicht bereit sei, für die Arbeit das Kopftuch abzulegen. Ein Wechsel der Vermittlerin wurde abgelehnt. Auch hiergegen legte die BF beim Beschwerdemanagement eine schriftliche Beschwerde ein. In der schriftlichen Antwort wird der Wechsel der Vermittlerin wieder abgelehnt. Weiterhin ist man der Auffassung, dass die Frage, ob sie bereit sei das Kopftuch abzulegen eine legitime Frage sein, welche keinen diskriminierenden Charakter habe.
Die BF wendet sich an das ADNB. In ihrem Namen wird ein Beschwerdebrief geschrieben, in welchem dargelegt wird, dass schon die Frage durch das JobCenter, das Kopftuch abzulegen, eine Diskriminierung darstelle, da der Arbeitgeber dieses nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) nicht verlangen darf.
Die Geschäftsführung des JobCenters kann dieser Einschätzung nicht folgen, da man hier nur die Realität des Arbeitsmarktes wiedergeben würde. Eine eigene Verantwortung sieht man hier nicht.

Das Neutralitätsgesetz

Eine Besonderheit im Zusammenhang mit der Diskussion um die Kopftuchproblematik auf dem Arbeitsmarkt macht das Berliner Neutralitätsgesetz aus, das im Jahre 2005 verabschiedet wurde. Dieses Gesetz, welches deutschlandweit ein Unikat ist, verbietet das Tragen jeglicher sichtbarer religiöser Symbole in Bereichen des öffentlichen Dienstes mit hoheitlichen Aufgaben, an Schulen sowie für Beschäftige der Gerichtsbarkeit und der Polizei (Senatsverwaltung Integration 2008). Das Verbot tangiert auch Beschäftigte von Kindergärten, wenn Eltern der Kinder mit der Kopftuchbedeckung der Angestellten Muslima nicht einverstanden sind. Unterstützer dieses Gesetzes haben die Auffassung vertreten, dass das Verbot notwendig sei, um zum einen die Neutralität des Staates zu garantieren und zum anderen die (negative) religiöse Freiheit der Schüler zu schützen. Kritiker des Gesetzes hingegen argumentieren, dass das Gesetz sich negativ auf den Umgang mit Muslima auch auf dem privaten Arbeitsmarkt auswirkt, wo vermehrt Arbeitgeber dem Beispiel der Berliner öffentlichen Verwaltung folgen und es ablehnen, kopftuchtragende Muslima einzustellen (OSI 2010:87). Wegen seiner einseitigen diskriminierenden Wirkung auf muslimische Frauen, wird dieses Gesetz von seinen Kritikern auch als „Kopftuchverbotsgesetz“ bezeichnet. Selbst in einer im Jahre 2008 von der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales publizierten Broschüre wird zum einen auf die diskriminierende Praxis auf dem privaten Arbeitsmarkt und somit auf dem „Missbrauch“ von Seiten der Arbeitgeber dieses Gesetzes hingewiesen und zum anderen eine Prüfung des Neutralitätsgesetzes vor dem Hintergrund des AGG nahegelegt (Senatsverwaltung Integration 2008). Die Juristinnen Baer und Wiese sprechen in ihrer für die Berliner Antidiskriminierungsstelle erstellten Expertise folgende Empfehlung aus:

„Nach Prüfung der einschlägigen einfachgesetzlichen, verfassungsrechtlichen und europarechtlichen Vorschriften sowie des vorhandenen Datenmaterials kommen wir zu dem Ergebnis, dass erhebliche Argumente für eine Änderung der Berliner Rechtslage sprechen. Das Neutralitätsgebot hinsichtlich religiöser Kleidung in bestimmten Bereichen des öffentlichen Dienstes ist im Lichte des AGG unangemessen strikt gefasst, so dass die Benachteiligung bestimmter Religionsangehöriger sowie die mittelbare Benachteiligung von Frauen durch die pauschale Regelung nicht zu rechtfertigen ist. Für eine Veränderung der Rechtslage spricht zudem, dass heute Erkenntnisse über die tatsächlichen Wirkungen des Neutralitätsgesetzes auch auf den privaten Arbeitsmarkt vorliegen, die gegen eine Beibehaltung der bisherigen Normen sprechen." (Baer/Wiese 2008:4)

Schlussbemerkungen

Diese Fallbeispiele stellen nur die Spitze des Eisbergs dar. Denn dies sind nur Fälle, die dem Netzwerk gemeldet wurden. Die Dunkelziffer liegt weit höher. Zum einen wird Diskriminierung in den seltensten Fällen ausgesprochen bzw. gemeldet und zum anderen wird sie auch nicht immer als solche wahrgenommen, da bei den Betroffenen das Bewusstsein für Diskriminierung nicht vorhanden ist. In manchen Fällen wird Diskriminierung inzwischen sogar als normaler Bestandteil des Alltags gesehen.

Die vom Netzwerk vorgelegten Fallbeispiele zeigen, dass im Bereich Bildung am häufigsten Diskriminierungserfahrungen gemacht wurden. Gerade in diesen Bereich bedarf es dringend quantitativer und qualitativ angelegter Studien, die neben den institutionellen auch die interpersonellen Phänomene von Diskriminierung analysieren. Umso fataler ist die Signalwirkung, die von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes ausgesendet wird, indem sie die angedachte Studie „Diskriminierungen im Bildungssektor" – in der die Diskriminierung von Muslimen ein zentrales Thema sein sollte – aufgrund gekürzter finanzieller Mittel nicht ausführen wird.

Der Beschwerdeführer (BF) wollte von einem deutschen Flughafen nach Berlin fliegen. Nach der Sicherheitskontrolle von Tasche und Körper wurden er und seine beiden Begleiter aufgefordert sich auszuweisen. Der BF legte seinen deutschen Personalausweis vor, die beiden anderen ihren türkischen Pass. Alle drei Männer sind Muslime und tragen einen Bart. Die Daten des BF werden überprüft. Der BF konnte in der Zeit bis zum Abflug den Umgang der Beamten mit anderen Passagieren beobachten. Es wurden keine weiteren Passagiere überprüft. Der BF fühlt sich aufgrund seiner Religion diskriminiert. Das ADNB schreibt einen Beschwerdebrief an die zuständige Bundespolizeidirektion. Die Polizeidirektion antwortet, dass in dieser Situation keine Diskriminierung vorgelegen habe. Man habe die Daten kontrolliert und sei nicht gezwungen auch andere Personen zu kontrollieren. Für eine solche Kontrolle bedürfe es auch keinerlei Grund. Die Daten des BF seien aber nicht gespeichert worden.

Wie die obigen Fallbeispiele demonstriert haben, bietet das vom Netzwerk gesammelte Material überzeugende Daten zu der Frage nach der Diskriminierung von muslimischen Frauen: muslimische Frauen sind am stärksten von Diskriminierung betroffen und das Kopftuch ist ein Hauptmotiv für Diskriminierung. Die Ergebnisse des Netzwerks zeigen die Problemlage gut auf und sollten Anlass sein für weitere Forschung insbesondere zu der Frage nach Diskriminierung beim Zugang zum Arbeitsmarkt. Die gesammelten Fälle liefern aber noch zu wenig aufschlussreiche Einblicke in die Diskriminierungserfahrungen muslimischer Männer. Auch hier besteht noch großer Forschungsbedarf.

Zülfukar Cetin

VON DER KOPFTUCHMAFIA UND „GEISTIG-BEHINDERTEN“: Antimuslimischer Rassismus in der Schule

Eine Gruppendiskussion mit sieben Kopftuch tragenden Müttern beleuchtet, wie Antimuslimischer Rassismus mit anderen Diskriminierungsformen verwoben ist und Kopftuch tragende Frauen von bestimmten Lebensbereichen ausgeschlossen werden.

Im Rahmen des Lokalen Aktionsplans Friedrichshain-Kreuzberg hat der Türkische Bund in Berlin und Brandenburg 2011 in Kooperation mit dem „Netzwerk gegen Diskriminierung von Muslimen“, Informationsveranstaltungen zum Thema „Antimuslimischer Rassismus“ und zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) durchgeführt. Mit diesen Informationsveranstaltungen wurden in erster Linie Kreuzberger_innen unterschiedlichen Alters, die aufgrund ihrer tatsächlichen oder zugeschriebenen muslimischen Religionszugehörigkeit von Diskriminierung betroffen sind, erreicht. In den Diskussionen mit den Teilnehmer_innen über Antimuslimischen Rassismus, Diskriminierung und das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) hat sich herauskristallisiert, dass trotz der Existenz des AGG Betroffene in vielen Lebensbereichen massiv unter Diskriminierung leiden. Oftmals bietet das AGG keinen Schutz vor Diskriminierung, die Opfer fühlen sich ohnmächtig und das Vertrauen in dieses Gesetz schwindet immer mehr. Das AGG nützt wenig, wenn sich viele Mitglieder der Mehrheitsgesellschaft tendenziell rassistisch und diskriminierend verhalten, ohne dass ihr menschenverachtendes Verhalten vehement angeprangert und konsequent rechtlich geahndet wird. Gesamtgesellschaftlich muss sich endlich ein Unrechtsbewusstsein im Zusammenhang mit antimuslimischem Rassismus durchsetzen.
Im Folgenden werden Ergebnisse einer Gruppendiskussion mit muslimischen Frauen, die in Kreuzberg leben und über ihre Rassismuserfahrungen erzählen, skizzenhaft geschildert und einige Fallbeispiele dargestellt. Diese ausgewählten Beispiele verweisen vor allem auf den antimuslimischen Rassismus in der Schule und auf dem Arbeitsmarkt:

„Und dann wird eine Frau, die ganz anständig, ganz fleißig ist, rausgeschmissen, weil sie `n Kopftuch trägt.“

Fallbeispiel I[1]:

„Kopftuchmafia“ in einem Elterncafé einer Kreuzberger Grundschule

Ayla[2]: *Ich habe ein Jahr in einer Schule als 1,50 € Jobberin gearbeitet. Diese Arbeit habe ich für meine Begriffe sehr gut gemacht.*

Gül: *Alle sagen das, die ganze Schule, die ganzen Eltern sagen das auch.*

Ayla: *Und am Anfang, wo ich eingestellt wurde, also gleich am ersten Tag, hat´s dann so ´ne Aussage gegeben, Kopftuchmafia, und das*

[1] Die Interviews wurden zum besseren Verständnis redaktionell überarbeitet.

[2] Aus Datenschutzgründen wurden alle Namen und genauere Ortsbezeichnungen anonymisiert.

kann`s nicht sein, also mich hat´s sehr runtergezogen. Ich bin 38 Jahre hier, hier in Berlin, und so was hab´ ich noch nicht gehört.

Gül: *In der Schule war es ja so, dass sie mich im Elterncafé gefragt haben, ob ich jemanden kennen würde, der im Elterncafé [...] arbeiten kann. Ich hab´ halt dann die Ayla vorgeschlagen, und mich hat man dann auch gefragt, ach, die, die mit dem Kopftuch? Aber ich hab´ das damals nicht so wahrgenommen, diese Frage. Dann hatte ich gesagt, ja, die Ayla [...]. So, das war´s dann und ja, und sie hat so gut gearbeitet, dass auch alle Eltern gesagt haben, sie macht viel zu viel, sie macht viel mehr als irgendjemand machen würde. Und ich hab´ auch n´ bisschen gedacht, mein Gott, sie arbeitet zu viel. Letztendlich hab´ ich dann irgendwann mal bei dem Gespräch letztens, also letzte Woche [mitbekommen], dass sie zugegeben haben, dass die Ayla eigentlich wegen ihres Kopftuches aufhören musste.*

Çiçek: *Also, es gibt Fälle, wo zum Beispiel evangelische Kindergärten Stellenausschreibungen machen, die sich nur auf evangelische Leute beziehen, das dürfen sie. Aber das dürfen sie nicht für anderes Personal, zum Beispiel für Reinigungskräfte, da können sie auch Leute einstellen mit Kopftuch, soweit ich weiß, ja, und das wäre ja so auf der Ebene, also sie [Ayla] will ja sowieso nicht als Lehrerin agieren.*

Gül: *[…] Ich hab´ das Gefühl, dass es bei uns in der Schule ganz seltsam gehandhabt wird. Das machen einzelne Personen, die haben aus reiner Machtgier so ´ne Macht aufgebaut in der Schule, hab´ ich das Gefühl, und das ist es halt, was einen ohnmächtig macht. Also, wo man nicht weiß, wie man sozusagen damit umgeht. Wie kann es sein, dass man ein Jahr lang da gearbeitet hat und dass die anderen in der Schule, eigentlich dann doch immer die diskriminierten Betroffenen in der Schule aufgenommen haben, zum Beispiel Ex-Alkoholiker oder Ex-Junkies oder vielleicht jetzt noch Alkoholiker, das ist mir auch nicht so recht, dass da auch Männer arbeiten, wo man auch mal denkt, ist das OK? Aber die Schule ist offen, die nehmen ja solche Fälle auch auf und dann wird eine Frau, die ganz anständig, ganz fleißig ist, rausgeschmissen, weil sie `n Kopftuch trägt. Das ist wirklich so als Grund genannt worden.*

Çiçek: *Haben sie es wirklich so geäußert?*

Filiz und Ayla: *Ja.*

Çiçek: *Was haben sie konkret geäußert?*

Ayla: *Also, die haben gesagt, wir wollen das nicht mehr, ich hab´ ja selber auch die Initiative ergriffen, das Problem zu lösen, aber sie wollen mich nicht mehr beschäftigen.*
In diesem kurz geschilderten Fall handelt es sich um folgende Konsequenzen des antimuslimischen Rassismus, mit denen die Betroffenen alltäglich konfrontiert sind:

Arbeit: Ayla wurde offensichtlich gekündigt, weil sie mit ihrem Kopftuch im Elterncafé eine für die Schulleitung und für die mehrheitsdeutschen Eltern inakzeptable und inkompatible Lebensweise repräsentiert. Trotz der eigenen Intervention und der Hilfe einiger Sozialarbeiter_innen in der Schule konnte die Kündigung des Arbeitsverhältnisses nicht aufgehoben werden. Das Kopftuch als Grund für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses stellt eine Diskriminierung auf Grund der Religionszugehörigkeit dar.

Stigma und Marginalisierung: Ayla und andere Kopftuch tragende Mütter werden in der Schule als Kopftuchmafia bezeichnet. Mit dem als Witz getarnten Wort „Mafia", wird den Kopftuch tragenden Frauen eine Zugehörigkeit zu einer verbrecherischen Organisation zugeschrieben. Die Verbindung zwischen Kopftuch und Mafia verweist auf mögliche Gefahren durch den Islam. Dies ist auch eine verbreitete Idee und Konstruktion einer christlich geprägten Mehrheitsgesellschaft. Gleichsetzung mit anderen Stigmatisierten: In dem Elterncafé der Schule werden andere sozial benachteiligte Männer, wie z.B. Alkoholiker oder Drogenabhängige bevorzugt bzw. Ayla und andere Kopftuchträger_innen werden durch ihre anfängliche Beschäftigung im Elterncafe dieser Kategorie sozial benachteiligter Menschen zugeordnet. Der spätere rassistische Ausschluss im Elterncafé führt zur Arbeitslosigkeit Aylas und eröffnet daraufhin anderen mehrheitsdeutschen Männern mit einer Drogen- oder Alkoholsuchtbiographie Zugang zu einer bezahlten und eingeschränkt privilegierten Tätigkeit. Während Kopftuch tragende Frauen als Kopftuchmafia diffamiert werden, bekommen mehrheitsdeutsche drogenabhängige und alkoholsüchtige Männer soziale und ökonomische Unterstützung seitens des Schulcafés. Die vom rassistischen Ausschluss betroffenen Frauen werden mehrfach diskriminiert. Die zuerst mit Drogenabhängigen und Alkoholsüchtigen Gleichgesetzten werden desweiteren als soziale Störfaktoren angesehen und letztendlich auf die Straße gesetzt.

Aberkennung von bestimmten persönlichen Ressourcen und Kompetenzen: Obwohl Ayla im Elterncafé verantwortungs- und pflichtbewusst gearbeitet hat und seit ca. 40 Jahren in Deutschland lebt, wurde ihr Engagement im Elterncafé auf Grund ihres Glaubens nicht anerkannt.

„So werden mehrere Gründe erzeugt, die Menschen voneinander zu unterscheiden und eine bestimmte Rangordnung herzustellen."

Fallbeispiel II[3]:

Von der Sonderschule zur Integrationsschule

Filiz: *Es handelt sich um meinen Sohn in der Integrationsschule, früher hat man Sonderschule gesagt. Das war sein letztes Schuljahr. Mein Sohn wurde in der Schule getestet und für geistig behindert erklärt, obwohl er den Status eines langsam lernenden hatte und deswegen in die Sonderschule umgeschult wurde. Das war auch mit dem Willen meines Sohnes passiert. Er war fünf Jahre lang in der normalen Grundschule mit 25 Kindern. In der normalen Schule war er ruhig. Plötzlich war er dann ein halbes Jahr in der Sonderschule. Ihm wurde vorgeworfen, den Unterricht zu stören und gewalttätig zu sein. Deswegen hat ihn die Lehrerin mit einem Pädagogen getestet und der Pädagoge hat mich daraufhin angerufen und wollte mir von den ganzen Problemen meines Sohnes erzählen. Dann habe ich nein gesagt und habe einen Termin verlangt. Zu diesem Termin sollte auch mein Sohn mitkommen, und der Pädagoge hat dann im Beisein meines Sohnes gesagt, dass er geistig behindert ist. Ich habe dann mit der Klassenlehrerin gesprochen und sie hat gar nichts gesagt und nicht weiter geholfen. Deswegen habe ich dann einen Rechtsanwalt aufgesucht und mit Schulpädagogen gesprochen. Dann wollte ich auch noch mit dem Schulleiter sprechen aber er hatte mir einen Termin für ein halbes Jahr später gegeben. Dann während dieses Termins habe ich mit dem Schulleiter gesprochen und das Ergebnis war negativ. Am Ende war ich vor Gericht und jetzt danach, also jetzt ist mein Sohn der beste und ruhig in der Schule.*

[3] Dieses Interview wurde zum besseren Verständnis redaktionell überarbeitet.

Filiz ist eine junge muslimische Mutter, die zum Zeitpunkt des Interviews seit ca. sieben Jahren aus eigener Initiative ein Kopftuch trägt.
Ihr Sohn wurde in der Grundschule als geistig behindert eingestuft, weil eine seiner Lehrer_ innen behauptete, er würde den Unterricht stören und gewalttätig sein. Diese behaupteten Eigenschaften des Sohnes wurden als Grund für einen Intelligenztest instrumentalisiert, so dass er durch einen Pädagogen als „geistig behindert" eingestuft wurde. Auch wenn Filiz mit einer Umschulung von der „normalen Grundschule" zur Sonderschule einverstanden war, konnten sie und ihr Sohn die Diagnose, geistig behindert zu sein, nicht akzeptieren. Dies war für Filiz ein Grund, die Initiative zu ergreifen und für eine gute Bildung ihres Sohnes zu sorgen. Sowohl die Klassenlehrerin als auch der Schulleiter haben die Unterstützung verwehrt, weswegen Filiz sich an einen Rechtanwalt wenden musste. Durch einen gerichtlichen Prozess wurden externe Pädagogen eingeschaltet und die Behauptung der Schulleitung, dass der Sohn geistig behindert sei, widerlegt. Derzeit geht der Sohn auf eine reguläre Schule und zeigt sich erfolgreich.

Fazit:

Aus den gesamten Interviews und den Informationsveranstaltungen ergibt sich, dass Antimuslimischer Rassismus nicht nur im Bildungs- und Arbeitsbereich erlebt wird, sondern Menschen auch auf dem Wohnungsmarkt, im Gesundheitsbereich und insbesondere bei den Behörden antimuslimischen Rassismus erfahren, der aber auch mit anderen Diskriminierungsformen verwoben ist. Die Merkmale 1,50€ Jobberin (Sozialer Status), Kopftuchträgerin (Religionszugehörigkeit), Frau (Geschlecht) und Türkeistämmige (ethnische Herkunft) überschneiden sich und wirken beim Ausschluss in den oben genannten Lebensbereichen zusammen. So wird den betroffenen Menschen immer mehr der Zugang zu wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Ressourcen erschwert bzw. auch verwehrt.
Die dargestellten Fallbeispiele zeigen eine einfache Form der Legitimation des Ausschlusses bzw. der Diskriminierung. Indem die Kopftuch tragenden Mütter in der Schule zur „Mafia" gemacht werden und ein Schüler zuerst als gewalttätig marginalisiert und dann als „geistig-behindert" eingestuft wird, finden die Diskriminierenden ihre Rechtfertigung. So werden mehrere Gründe erzeugt, die Menschen voneinander zu unterscheiden und eine bestimmte Rangordnung herzustellen.

HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN

Handlungsempfehlungen für Betroffene:

Diskriminierung melden, auch wenn sie „nur gefühlt" ist, beim Netzwerk gegen Diskriminierung von Muslimen (auch online)

Diskriminierungen bei der Polizei anzeigen, auch „kleine" Dinge können online bei der Polizei angezeigt werden. Auch wenn der Täter nicht bekannt ist, die Anzeige richtet sich dann gegen Unbekannt.

Beratung in Anspruch nehmen (z.B. über den ADNB), um über die eigenen Handlungsmöglichkeiten informiert und unterstützt zu werden.

Handlungsempfehlungen Bereich Schule:

Handlungsempfehlungen auf der Ebene der Begriffe und Definitionen

• Umfassendes Konzept von Diskriminierung in ihren verschiedenen Ausprägungen; auch Mehrdimensionale Diskriminierung
• Aufnahme eines expliziten Diskriminierungsschutzes im Schulgesetz (Verbot und Umgang)

Maßnahmen zur Etablierung eines effektiven Rechtsschutzes vor Diskriminierung in Schulen
• Beschwerderecht für Betroffene und Anspruch auf Beseitigung und Unterlassung
• Regelung der Beweislasterleichterung
• Verbot der Maßregelung oder Viktimisierung, um angstfreie Beschwerdekultur zu schaffen
• Festlegung effektiver, wirksamer und abschreckender Sanktionen
• Beteiligungsrechte für Verbände in Beschwerdeverfahren
• positive Maßnahmen einführen (Diversitykompetenz, Empowerment von Betroffenengruppen…)

Handlungsempfehlungen zu Beschwerdemanagement bei Diskriminierungsfällen
• einfaches, leicht zugängliches, transparentes und unabhängiges Beschwerdesystem und Beschwerdestelle speziell zu Diskriminierung (nicht im Schulamt) mit fachlicher Kompetenz, die diese Fälle dokumentiert; in Zusammenarbeit mit Verbänden und anderen Institutionen und ExpertInnen bearbeitet; sie übernimmt auch das Monitoring, wie Schulen mit den Beschwerdefällen umgehen
• Dokumentation der Beschwerdefälle in Form von Berichten, Statistiken, Ausgang des Prüfungsverfahrens; Schulen mit vielen Beschwerden mit Schulcoaching unterstützen
• Verfahrensmuster zum Umgang mit Beschwerden als Vorgabe für Schulen
• Meldepflicht für Schulen bei Diskriminierungsbeschwerden
• Schulcoaching als Unterstützungsmöglichkeit für Schulen
• Ernennung einer Ansprechperson bei der Senatsverwaltung für Bildung

Handlungsempfehlungen Bereich Arbeitsmarkt

Durchführung eines Testings im Bereich Diskriminierung beim Zugang zum Arbeitsmarkt, insbesondere in Bezug auf Mehrfachdiskriminierung und Diskriminierung von Frauen auf Grund des Tragens eines Kopftuchs.

Durchführung einer umfassenden Studie zu Diskriminierung beim Zugang zum Arbeitsmarkt, insbesondere in Bezug auf Mehrfachdiskriminierung und Diskriminierung von Frauen auf Grund des Tragens eines Kopftuchs.

Neufassung des Neutralitätsgesetzes vor dem Hintergrund der gravierenden Auswirkungen des Gesetzes über den Geltungsbereich hinaus in den Arbeitsmarkt hinein.

Gründung eines Rechtshilfefonds.

Hervorhebung von Best Practice Beispielen.

Gezielte Ansprache von Arbeitgebern und Arbeitgebervertretungen, um im Sinne des Diversity Ansatzes auf das Qualifikationspotential der Betroffenen hinzuweisen, das bei Ausgrenzung brach liegt.

Netzwerk gegen Diskriminierung von Muslimen

Diskriminierung melden!

Sie können Diskriminierung persönlich oder anonym melden,
Ihre Angaben werden streng vertraulich behandelt.

Angaben zum Diskriminierungsvorfall

1. Wann ist der Diskriminierungsvorfall passiert? Wenn möglich, bitte genaues Datum.

Jahr_____ Monat _____ Tag_____ Uhrzeit _____

2. Wo ist der Vorfall passiert?

Bezirk: _____

Weitere Angaben: (Straßenname, U-Bahnhof, Park): _____

_____

3. In welchem Bereich wurde diskriminiert? (Mehrfachnennung möglich).

O Arbeit

O Arbeitssuche (z.B. Stellenausschreibung, Bewerbungsverfahren, Suche eines Praktikumsplatzes)

O Arbeitsplatz (z. B. als Angestellter/-e, Praktikant/-in, Auszubildender/-e, Ehrenamtlicher/-e)

O Ämter/ Behörden

O Ausländerbehörde
O Jobcenter/ Arbeitsagentur
O Polizei
O Bezirksämter
O Sonstige. Welche: _____

O Güter / Dienstleistungen

O Wohnungsmarkt
O Einzelhandel
O Sonstige. Welche: _____

„Netzwerk gegen Diskriminierung von Muslimen“ ist ein Kooperationsprojekt von Inssan e.V. und dem ADNB des TBB.
Projektbüro: c/o Inssan e.V. Gitschiner Straße 17, 10969 Berlin, Tel.: 030-20 61 96 39, E-Mail:
antidiskriminierung@inssan.de. Sprechzeiten: Mo. und Mi. 10-15 Uhr.

O Bildung

O Schule. Schulart: _____

O Sonstige. Welche: _____

O Öffentlicher Raum (z.B. auf der Straße, in der U-Bahn, im Bus)

O Sozialer Nahraum (z.B. Nachbarschaft)

O Gesundheitswesen (z.B. Arzt, Krankenhaus)

O Medien (z.B. Zeitungsberichte)

O Politiker / Parteien

O Sonstige. Welche: _____

4. Wer hat diskriminiert?

O bekannt (z.B. Chef/-in, Kollege/-in, Lehrer/-in, Verkäufer/-in)

O unbekannt

5. Diskriminierungsgrund (Mehrfachnennung möglich)

O Religion

O Tragen eines Kopftuchs

O Ethnische Herkunft

O Äußeres Erscheinungsbild (z.B. Hautfarbe)

O Sprache

O Alter

O Geschlecht

O Behinderung

O Sexuelle Identität

O Sozialer Status

O Sonstige. Welche: _____

6. Wer ist von der Diskriminierung betroffen?

O ich selbst O eine andere Person _____

O Anzahl der betroffenen Personen _____

7. Fallbeschreibung _____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

8. Wurde in diesem Fall reagiert?

O ja

O nein

Wenn ja, wie genau?
(Mehrfachnennung möglich)

Wenn nein, warum nicht?

_____

_____

O Habe in dem Moment reagiert. Wie? _____

O Beschwerde (mündlich/schriftlich). Ergebnis: _____

O Beratung aufgesucht. Ergebnis: _____

O Polizei hinzugezogen. Ergebnis: _____

O Rechtsweg (z.B. Anwalt, Anzeige, Klage). Ergebnis: _____

O Anderes _____

„Netzwerk gegen Diskriminierung von Muslimen“ ist ein Kooperationsprojekt von Inssan e.V. und dem ADNB des TBB.
Projektbüro: c/o Inssan e.V. Gitschiner Straße 17, 10969 Berlin, Tel.: 030-20 61 96 39, E-Mail:
antidiskriminierung@inssan.de. Sprechzeiten: Mo. und Mi. 10-15 Uhr.

Angaben zur Person (für statistische Zwecke)

9. Alter der betroffenen Person	O bis 27	O 27-50	O älter als 50
10. Geschlecht	O männlich	O weiblich	

11. Ethnische Herkunft

12. Möchten Sie Unterstützung und Beratung in dem Fall haben?
Wenn ja, geben Sie bitte Ihren Namen und Ihre Telefonnummer und / oder Email an.

Bei Beratungswunsch melden Sie sich direkt an das Beratungsbüro des Projektes:

Frau Maryam Haschemi
c/o Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin des TBB
Tempelhofer Ufer 21
10963 Berlin
Tel.: 030-61 30 53 28
netzwerk.muslime@tbb-berlin.de
www.adnb.de
Beratungszeiten: Mittwoch 10-15 Uhr und nach telefonischer Vereinbarung

„Netzwerk gegen Diskriminierung von Muslimen“ ist ein Kooperationsprojekt von Inssan e.V. und dem ADNB des TBB.
Projektbüro: c/o Inssan e.V. Gitschiner Straße 17, 10969 Berlin, Tel.: 030-20 61 96 39, E-Mail:
antidiskriminierung@inssan.de. Sprechzeiten: Mo. und Mi. 10-15 Uhr.

VERZEICHNIS DER AUTORINNEN UND AUTOREN

Prof. Dr. Iman Attia, geb. 1963, Erziehungs- und Sozialwissenschaftlerin, ist Professorin an der Alice Salomon Hochschule, Buchpublikationen zum Thema: „Orient- und IslamBilder" (2007 beim Unrast Verlag) und „Die ‚westliche Kultur' und ihr Anderes" (2009 beim transcript Verlag). Kontakt: attia@ash-berlin.eu

Sabine Bretz hat Sozialanthropologie, Afrikawissenschaften und Journalistik studiert. Sie arbeitet in Berlin als Freie Journalistin. Ihre Themenschwerpunkte sind Rassismus und Diskriminierung. Kontakt: sabinebretz@arcor.de

Zülfukar Cetin, geb. 1978 in Antakya/Türkei, lebt seit Ende 2001in Deutschland. Er hat an der Freien Universität Berlin am Institut für Soziologie zum Thema Homophobie und Islamophobie promoviert. Kontakt: zlfukar@yahoo.de

Tasnim El-Naggar, geb. 1984, ist MA Politikwissenschaftlerin und arbeitet freiberuflich als Journalistin. Seit September 2011 ist sie Mitarbeiterin des neuen muslimischen Narrabila-Verlags. Schon seit jungen Jahren ist sie in der Muslimischen Jugend ehrenamtlich aktiv, unter anderem als Antidiskriminierungsbeauftragte. Kontakt: tasnim@mjd-net.de

Lydia Nofal, geb. 1967, ist Diplom Politologin. Sie hat in den Bereichen Menschenrechte und Antirassismus gearbeitet, u.a. für das Palestine Human Rights Information Center (PHRIC) in Jerusalem, UNWRA Justice Department in Gaza und Aktion Courage in Berlin. Sie ist Mitgründerin und Vorsitzende von Inssan e.V. und koordiniert das „Netzwerk gegen Diskriminierung von Muslimen" Sie ist außerdem Religious Diversity Trainerin. Kontakt: nofal@inssan.de

Hakan Tosuner hat Politikwissenschaft an der Goethe-Universität Frankfurt/M und der University of Wisconsin studiert und mehrere Jahre für die dt-amerik. Fulbright-Kommission als Program Coordinator der Diversity-Initiative gearbeitet. Seit 2010 ist er Mitarbeiter im europäischen Forschungsprojekt „Tolerace" (The semantics of tolerance and (anti-)racism in Europe), welches an der Europa-Universität Viadrina Frankfurt/O angesiedelt ist. In diesem Zusammenhang befasst er sich mit Diskriminierung von Muslimen in Deutschland. Zudem ist er ausgebildeter Diversity-Trainer. Kontakt: tosuner@europa-uni.de

Nuran Yiğit, geb. 1974, ist Diplom-Pädagogin. Sie ist seit 2003 hauptberuflich tätig im Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin des TBB und leitet diese. Nebenberuflich ist sie aktiv in der politischen Bildungsarbeit, u.a. als Empowerment-Trainerin gegen Rassismus und Diskriminierung. Zurzeit ist sie auch Mitglied im Vorstand des Migrationsrat Berlin-Brandenburg. Kontakt: nuranyigit@web.de

LITERATURVERZEICHNIS

Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin des TBB: AD-Report 2003-2005. AD-Report 2006-2008. AD-Report 2009-2010. www.adnb.de

Antidiskriminierungsstelle des Bundes „Diskriminierung aufgrund der islamischen Religionszugehörigkeit im Kontext Arbeitsleben – Erkenntnisse, Fragen und Handlungsempfehlungen". Berlin 2010a http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/rechtswissenschaftliche_expertise.pdf?__blob=publicationFile (18.11.2010)

Antidiskriminierungsstelle des Bundes „Diskriminierung aufgrund der islamischen Religionszugehörigkeit im Kontext Arbeitsleben – Erkenntnisse, Fragen und Handlungsempfehlungen" . Berlin 2010b http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/sozialwissenschaftlich_expertise.pdf?__blob=publicationFile (18. 11. 2010)

Baer, Susanne / Wiese, Kirsten: „Ist das Berliner Neutralitätsgesetz mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz vereinbar?" Berlin 2008 http://www.berlin.de/imperia/md/content/lb_ads/materialien/diskriminierung/06_lb_ads_neutrg_agg_bf_50_neu.pdf?start&ts=1305792739&file=06_lb_ads_neutrg_agg_bf_50_neu.pdf (2.12.2011)

Can, Halil (2011): Empowerment – Selbstbemächtigung in People of Color-Räumen. In: Susan Arndt, Nadja Ofuatey-Alazard (Hg.): Wie Rassismus aus Wörtern spricht. (K)Erben des Kolonialismus im Wissenschaftsarchiv deutsche Sprache. Ein kritisches Nachschlagewerk. Seite 587 ff. Unrast.

Elsen, Susanne (2004): Empowermentprozesse und genossenschaftliches Handeln. In: http://www.stadtteilarbeit.de/handlungsfelder/genossenschaften-stadtteil/157-empowermentprozesse-und-genossenschaftliches-handeln.html (letzer Zugriff 20.12.2010)

European Commission against Racism and Intolerance: „ECRI Report on Germany". Strasburg 2009

Fekete, Liz: " Integration, Islamophobia and civil rights in Europe". Institute of Race Relations, London 2008

Heitmeyer, Wilhelm (Hrsg.): Deutsche Zustände, Folge 8, Suhrkamp, Berlin 2010

Herriger, Norbert (2006): Empowerment in der Sozialen Arbeit. Eine Einführung. Kohlhammer.

Karakasoglu, Yasemin: „Islam als Störfaktor in der Schule" in: Thorsten G. Schneiders (Hg.) „Islamfeindlichkeit. Wenn die Grenzen verschwimmen". Wiesbaden 2009.

Tilo Klöck (1998): Solidarische Ökonomie, Empowerment, Gemeinwesenarbeit und Geschlechterverhältnis. In: Tilo Klöck (Hg.): Solidarische Ökonomie und Empowerment. AG SPAK Bücher.

Herriger, Norbert: „Empowerment in der Sozialen Arbeit" Kohlhammer Verlag, 2006.

Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung. Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales: „Mit Kopftuch außen vor?" Berlin 2008.

Maureen Maisha Eggers, Grada Kilomba, Peggy Piesche, Susan Arndt (Hg.) (2005): Mythen, Masken und Subjekte. Kritische Weißseinsforschung in Deutschland. Unrast.

Nghi Ha Kien, Lauré al-Samarai Nicola, Mysorekar Sheila (Hg.) (2007): re/visionen. Postkoloniale Perspektiven von People of Color auf Rassismus, Kulturpolitik und Widerstand in Deutschland. Münster: Unrast.

Open Society Institute. At Home in Europe. Muslims in Berlin. London 2010

Pflitsch, Andreas „Mythos Orient. Entdeckungsreise" Herder Spektrum Verlag, 2003

Pollack, Detlef: „Wahrnehmung und Akzeptanz religiöser Vielfalt" Bevölkerungsumfrage des Exzellenzclusters „Religion und Politik" der Universität Münster. Münster 2010

Seligmann, Martin E.P. (1995): Erlernte Hilflosigkeit. Weinheim.

Stein, Georg „Nachgedanken zum Golfkrieg" Palmyra Verlag 1991

Yiğit, Nuran / Can, Halil (2009): Die Überwindung der Ohn-Macht. Politische Bildungs- und Empowerment-Arbeit gegen Rassismus in People of Color-Räumen – das Beispiel der Projektinitiative HAKRA. In: Gabi Elverich, Annita Kalpaka, Karin Reindlmeier (Hg.): Spurensicherung. S 167 ff. Unrast.

Wachendorfer, Ursula (2001): Weiß-Sein in Deutschland. Zur Unsichtbarkeit einer herrschenden Normalität, In: Susan Arndt (Hrsg.): AfrikaBilder. Studien zu Rassismus in Deutschland. Unrast.

Freire, Paulo (1973): Pädagogik der Unterdrückten. Bildung als Praxis der Freiheit. Rororo.

ADRESSENLISTE

Inssan e.V.

Gitschiner Str. 17
10969 Berlin – zwischen U-Bhf. Hallesches Tor und U-Bhf. Prinzenstr
Telefon: 030 / 20 61 96 39
Fax: 030 / 20 61 96 42
E-Mail: info@inssan.de
www.inssan.de
www.netzwerkdiskriminierung.de
facebook: „inssan diskriminierung von muslimen“

ADNB des TBB

Tempelhofer Ufer 21
10963 Berlin, U-Bhf. Möckernbrücke
Telefon: 030 / 61 30 53 28
Fax: 030 / 61 30 43 10
E-Mail: adnb@tbb-berlin.de
www.adnb.de

ReachOut

Opferberatung und Bildung gegen Rechtsextremismus,
Rassismus und Antisemitismus
Oranienstraße 159
10969 Berlin - Kreuzberg, U-Bhf. Moritzplatz
Telefon: 030 / 69 56 83 39
E-Mail: info@reachoutberlin.de

Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung

Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen
Oranienstr. 106
10969 Berlin
Telefon: 030 / 90 28 18 66
E-Mail: antidiskriminierungsstelle@senias.berlin.de
www.berlin.de/lb/ads/

Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Glinkastraße 24
10117 Berlin
Telefon: 030 / 18 555 18 65
E-Mail: poststelle@ads.bund.de
www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/Home/home_node.html

IMPRESSUM:

Erscheinungsjahr 2012

Herausgeber:

Netzwerk gegen Diskriminierung von Muslimen

Projektbüro Inssan e.V.
Gitschiner Str. 17
10969 Berlin
E-Mail: antidiskriminierung@inssan.de

Beratungsbüro ADNB
c/o Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin des TBB
Tempelhofer Ufer 21
10963 Berlin
E-Mail: netzwerk.muslime@tbb-berlin.de

Redaktion: **Lydia Nofal** und **Nuran Yigit**

Layout und Gestaltung: **Stanislaw Pawliczek**
E-Mail: s.pawliczek@gmx.de

Herzlichen Dank an **Nili Shani** von Ensof Webdesign
für die Bereitstellung ihrer Grafiken!

Ensof Webdesign
www.ensof.de
E-Mail: info@ensof.de

Inssan

Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin des TBB
ADNB

TBB

RESPEKT

Berlin
Der Beauftragte des Senats
für Integration und Migration

Das Netzwerk ist ein Kooperationsprojekt von Inssan e.V. und dem Antidiskriminierungsnetzwerk (ADNB) des TBB.
Es wird finanziell gefördert durch den Integrationsbeauftragten des Senats von Berlin und die Open Society Foundation.