

---

# **Visionen für ein diskriminierungsfreies Berlin**

**- Die Eröffnungsveranstaltung des  
Antidiskriminierungsnetzwerks Berlin des TBB**

**Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin des Türkischen Bundes in Berlin-Brandenburg**

---



# **Visionen für ein diskriminierungsfreies Berlin**

## **- Die Eröffnungsveranstaltung des Antidiskriminierungsnetzwerks Berlin des TBB**

am 16. Juli 2003  
in der Werkstatt der Kulturen  
Wissmannstr. 32, 12043 Berlin  
© der Einzelbeiträge: die Autoren

## **Vorwort**

Die Bundesrepublik Deutschland ist faktisch ein Einwanderungsland geworden. Seit den 60er Jahren des vergangenen Jahrhunderts sind nach Deutschland Arbeitskräfte aus dem Ausland und später Flüchtlinge zugewandert. Heute leben und arbeiten in Deutschland zahlreiche ethnische und kulturelle Minderheiten und haben dieses Land zu ihrem Lebensmittelpunkt gemacht.

In großen Bereichen werden diese Minderheiten jedoch weiterhin nicht als Teil dieser Gesellschaft wahrgenommen und behandelt. Diskriminierung und Rassismus stehen leider noch immer regelmäßig auf der Tagesordnung, oft getragen durch die gegebenen Strukturen und institutionalisiert in der Gesellschaft.

Mit der Gründung des Antidiskriminierungsnetzwerkes Berlin des TBB am 16. Juli 2003 möchten wir einen gesellschaftlichen Beitrag leisten, Gleichbehandlung zu fördern, Sensibilisierung in der Öffentlichkeit - sowohl in der Mehrheitsgesellschaft als auch in den Communities - anzuregen, von Diskriminierung Betroffene zu beraten und sie durch ein breites Beratungsangebot sowie durch die gemeinsame Vernetzung der bereits existierenden professionellen Beratungsstellen noch wirksamer zu unterstützen.

Die vorliegende Dokumentation der Eröffnungsveranstaltung des ADNB stellt grundlegende Bausteine unserer im Juli begonnen Arbeit dar. Dazu gehört der erwartungsvolle und beobachtende Blick auf ein Antidiskriminierungsgesetz, die Einrichtung einer Opferberatungsstelle für Menschen nicht-deutscher Herkunft unter Einbezug von Mehrfachdiskriminierung. Ein weiterer wichtiger Baustein unserer Arbeit ist der Versuch, Beratungsstellen mit verschiedenen Schwerpunkten zusammen zu bringen und am Ausbau wirksamer Kooperationsstrukturen mitzuwirken.

Das Podiumsgespräch "Visionen für ein diskriminierungsfreies Berlin" zeigt unsere Vision für eine Infrastruktur in Berlin, die den Menschen, den Betroffenen im Mittelpunkt ihrer Arbeit hat und die sich für deren Menschenwürde einsetzt.

Wir möchten uns an dieser Stelle nochmals bei all jenen bedanken, durch deren Unterstützung das Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin möglich gemacht worden ist. Insbesondere gehören hierzu der Integrations- und Migrationsbeauftragte des Senats von Berlin, Herr Piening, sowie unsere Kooperationspartner.

**Florencio Chicote**

*(Projektkoordinator - ADNB des TBB)*

# Inhaltsverzeichnis

## Eröffnungsreden

Beitrag von Günter Piening, Beauftragter für Integration und Migration des Senats von Berlin, zur Eröffnung des Projektes "Anti-Diskriminierungsnetzwerk Berlin" des TBB am 16. Juli 2003..... 5

Beitrag von Eren Ünsal, Sprecherin des Türkischen Bundes in Berlin-Brandenburg und Projektverantwortliche des Antidiskriminierungsnetzwerks Berlin..... 9

## Das Projekt: Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin

• Florencio Chicote, Nuran Yigit, Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin - TBB..... 11

## Probleme europäischen Antidiskriminierungsrechts

• Dr. Matthias Mahlmann, FU- Berlin, Fachbereich Rechtswissenschaft..... 17

## Situation der Flüchtlinge in Berlin

• Zeinab Nasereddin, Kontakt- und Beratungsstelle für ausländische Flüchtlinge e.V., Berlin..... 25

## ReachOut: Eine Opferberatungsstelle in Berlin

• Sanchita Basu, ReachOut, Berlin..... 28

## Minderheit in der Minderheit - Erfahrungen von nicht-heterosexuellen Menschen aus der Türkei in Berlin und Deutschland

• Koray Ali Günay, GLADT e.V., Berlin..... 34

## "DISKRIMINIERUNG IN DER DEUTSCHEN KIRCHE"

### - Diskussionspunkte zum Anti-Diskriminierungs-Treffen

• Bischof Dr. Oheneba R. Agyei-Mensah; Ph.D., IMCOG e.V., Norderstedt..... 37

## Statement für die Gesprächsrunde: "Visionen für ein diskriminierungsfreies Berlin"

• Judy Gummich, ADEFRA e.V./KOK e.V., Berlin..... 44

# PROGRAMM

## Eröffnungsveranstaltung, 16.07.2003 "Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin"

- 12.00 Uhr      **Offizielle Eröffnung**
- **Eren Ünsal** (*Sprecherin des TBB*)
  - **Günter Piening** (*Beauftragter für Integration und Migration*)
  - **Florencio Chicote** (*Projektkoordinator*)
  - **Nuran Yigit** (*Projektmitarbeiterin*)
- 12.45 Uhr      **Pressegespräch/Pressebriefing**
- 13.00 Uhr      **Empfang mit kleinem Büffet**
- 14.00 Uhr      **Einführungsreferat:**  
Die "EU-Richtlinien gegen Ungleichbehandlung" und der  
aktuelle Gesetzentwurf der deutschen Bundesregierung  
**Dr. Matthias Mahlmann** (*FU- Berlin, FB Rechtswissenschaft*)
- 14.45 Uhr      **Pause:** Kaffee und Tee
- 15.00 Uhr      **Gesprächsrunde:**  
"Visionen für ein diskriminierungs-freies Berlin" mit  
VertreterInnen aus dem Antidiskriminierungsbereich
- **Sanchita Basu** (*ReachOut ARIBA e.V.*)
  - **Koray Günay** (*GLADT e.V.*)
  - **Zeinab Nasereddin** (*KUB e.V.*)
  - **Bischof Dr. Oheneba R. Agyei-Mensah; Ph.D.**  
(*IMCOG e.V.*)
  - **Judy Gummich** (*ADEFRA e.V./KOK e.V.*)
- 17.00 Uhr      **Ende der Veranstaltung**

# **Beitrag von Günter Piening, Beauftragter für Integration und Migration des Senats von Berlin, zur Eröffnung des Projektes "Anti-Diskriminierungsnetzwerk Berlin" des TBB am 16. Juli 2003**

**Frau Bürgermeisterin, Frau Ünsal, Herr Kolat, meine Damen und Herren,**

Berlin verdient unter den Städten der Bundesrepublik sicher am ehesten das Attribut "Metropole". Es ist eine weltoffene Stadt, in die in den letzten Jahrzehnten Hunderttausende von Zuwanderern gekommen sind. Menschen aus allen Erdteilen bereichern die Weltstadt und prägen ihr buntes und vielfältiges Stadtbild. Nicht zuletzt ist es dieser bunte Mix, der den Metropolencharakter unterstreicht und Berlin interessant macht für internationale Journalisten, Vertreter der Wirtschaft und Repräsentanten anderer Länder.

Aller Weltoffenheit zum Trotz kommt es im Alltagsleben immer wieder zu Diskriminierungen: bei der Arbeitsplatzsuche, im Wohnumfeld, beim Zugang zu Diskotheken, um nur einige wichtige Bereiche zu nennen. Solche Benachteiligungen aufgrund einer anderen ethnischen Herkunft oder Religion sind kein Gift für eine plurale Gesellschaft, die auf eine Kultur der Akzeptanz, des gegenseitigen Respekts und der demokratische Konfliktaustragung "auf gleicher Augenhöhe" angewiesen ist. Daher bilden Programme zur Prävention gegen Diskriminierungen seit langem einen Kernbestandteil meiner Dienststelle. Ohne eine wirklich nachhaltige Prävention gegen Diskriminierung werden wir auf Dauer keine wirkliche Chancengleichheit schaffen und keine wirkliche Integration. Darum steht im meinem Prioritätenkatalog dieses Arbeitsfeld ganz oben auf der Agenda.

Rückhalt für neue Initiativen gegen Diskriminierungen bietet die Europäische Politik. Entscheidend ist Artikel 13 des Europäischen Gemeinschaftsvertrags (EGV), der es dem Europäischen Rat erlaubt, "geeignete Vorkehrungen {zu} treffen" - wie es im Vertragstext heißt -, "um Diskriminierungen aus Gründen des Geschlechts, [der Rasse], der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung zu bekämpfen."

Die erste wichtige Richtlinie gegen Diskriminierungen aufgrund der ethnischen Herkunft verabschiedete der Europäische Rat im Juni 2000. Eine zweite Richtlinie zu Fragen der Beschäftigung bezieht die anderen im Artikel 13 aufgeführten Diskriminierungsgründe ein.

Beide Richtlinien gemeinsam bilden den Hintergrund für das zu erwartende **Antidiskriminierungsgesetz**. Wie Sie sicherlich wissen, gerät die Bundesregierung mit der Umsetzung insbesondere der ersten Richtlinie in Verzug. Denn die vom Rat gesetzte Frist läuft just in dieser Woche ab, in der Sie das

Antidiskriminierungsnetzwerk eröffnen. Es ist mir sehr Recht, wenn die Bundesregierung diese Initiative auf Landesebene als ein Signal versteht, dass wir die neue Gesetzgebung unterstützen.

Lassen Sie mich einige Schwerpunkte Berliner Antidiskriminierungspolitik herausgreifen, die uns im Zuge der Diskussion um das neue Antidiskriminierungsgesetz weiter beschäftigen werden:

### **1. Zusammenarbeit mit Nichtregierungsorganisationen**

In Berlin hat sich in den letzten zwölf Jahren in der Antidiskriminierungsarbeit eine gute Zusammenarbeit zwischen Verwaltung und Nichtregierungsorganisationen entwickelt. In meiner Dienststelle besteht seit 1991 die AG Antidiskriminierung und Gewaltprävention. Ansprechbar bei Diskriminierung sind auch die Ausländer-, bzw. Migrationsbeauftragten der Bezirke. Daneben ist seit Jahren eine Reihe von **Nichtregierungsorganisationen** zum Themenfeld tätig.

In der alltäglichen Beratung und Konfliktmediation besteht eine enge Zusammenarbeit mit nicht-staatlichen Trägern. Ein Beispiel bieten Konflikte im Wohnumfeld; ein weiteres Beispiel sind innerfamiliäre Konflikte. In beiden Fällen arbeitet meine Dienststelle regelmäßig mit nicht-staatlichen Trägern zusammen.

### **2. Ressortübergreifende Zusammenarbeit**

Der neu geschaffene Landesbeirat für Integration und Migration wird die Prävention und Intervention gegen Diskriminierungen als durchgängiges Thema in alle Verwaltungsressorts einbringen. Unterstreichen möchte ich, dass an diesem Gremium Migrantenorganisationen und Verbände stark vertreten sind, so dass es sich auch in dieser Hinsicht die Zusammenarbeit mit Nichtregierungsorganisationen weiter gestärkt werden wird.

### **3. Einrichtung "mit der Förderung der Gleichbehandlung befasster Stellen"**

Besonderes Interesse dürfte die Einrichtung der Gleichbehandlungsstellen gewinnen, die die erste Richtlinie vorschreibt. Die Aufgaben dieser Stellen werden in drei Feldern liegen:

- in der Unterstützung von Opfern von Diskriminierungen, ihrer Beschwerde wegen Diskriminierung nachzugehen;
- in der Durchführung unabhängiger Untersuchungen zum Thema der Diskriminierung.
- Zudem sollen die Gleichbehandlungsstellen unabhängige Berichte und Empfehlungen zu allen Aspekten vorlegen, die mit Diskriminierungen in Zusammenhang stehen.

Für mich ist unstrittig, dass auch bei der Erledigung dieser Aufgaben Nichtregierungsorganisationen einzubeziehen sind. Wichtiger erscheint jedoch zur Zeit die Frage, ob und in welchem Umfang der Bundesgesetzgeber die Länder in der Arbeit der Gleichbehandlungsstellen berücksichtigen wird. Mit Nachdruck vertrete ich in diesem Punkt eine "Länder-Position" - und habe dafür gute Gründe.

Die wichtigsten sind:

**Erstens** spricht grundsätzlich die föderale Struktur der Bundesrepublik für die Einbeziehung der Länder;

**zweitens** ist sowohl in der Reaktion auf Diskriminierungsfälle als auch in der Prävention gegen Fremdenfeindlichkeit auf der Ebene anzusetzen, auf der sich die Probleme herausbilden.

Da es sich bei Diskriminierungsfällen fast ausschließlich um regionale und lokale Vorkommnisse handelt, ist **drittens** eine enge Zusammenarbeit mit Landesbehörden erforderlich. Daher ist bei der Reaktion auf Diskriminierungsfälle der kurze Draht zum Beispiel zur Polizei, aber auch zu anderen Behörden notwendig. Gleiches gilt für die Kooperation mit anderen gesellschaftlichen Akteuren: den Betrieben, in denen Zuwanderer beschäftigt sind, Wohnungsbaugesellschaften, die ihnen Wohnungen vermieten, und einer großen Zahl von Dienstleistern, deren Service- und Freizeitangebote Personen unterschiedlicher Herkunft nutzen.

**Viertens** ist die Unterstützung von Opfern von Diskriminierungen bürgernah zu organisieren.

Der heutige Start für die Arbeitsstelle "Anti-Diskriminierungsnetzwerk Berlin" ist sicher ein wichtiger Schritt, mit dem wir diesen Zielen in Berlin ein großes Stück näher kommen.

Da die Pilotphase des Anti-Diskriminierungsnetzwerks aus einem Etat der Sozialverwaltung gefördert wird, den ich fachlich betreue und dessen Bewirtschaftung in meiner Verantwortung liegt, möchte ich das Verfahren erläutern, das zur Förderung des Projekts führte. Das ist mir gerade angesichts der Tatsache wichtig, dass meine Dienststelle mit einer Reihe von in der Antidiskriminierungsarbeit tätigen Nichtregierungsorganisationen zusammenarbeitet. Im Interesse eines transparenten Verfahrens haben wir darum im Juli 2002 das Projekt ausgeschrieben.

Die Ausschreibung bezog sich auf zwei Tätigkeitsbereiche:

1. die Einzelfallarbeit, einschließlich dem Aufbau einer Anlaufstelle für Menschen aller Nationalitäten und unterschiedlicher ethnischer Herkunft;
2. die Erarbeitung von Vorschlägen für eine zukünftige Struktur der Antidiskriminierungsarbeit in Berlin

Unter vier sehr guten Projektanträgen erhielt der Projektantrag des TBB die beste Bewertung

Ich freue mich, dass Sie nun mit Ihrer Arbeit offiziell beginnen. Ebenso freue ich mich über das starke Interesse, das Ihre Arbeit schon zu ihrem Start erfährt. Der übervolle Saal hier zeigt, dass das Anliegen vielen auf den Nägeln brennt. Es zeigt aber auch, dass Sie mit dem Konzept, das Sie vorgelegt haben, auf dem richtigen Weg sind.



Sie haben in Ihrem Antrag ein interessantes Konzept vorgestellt, das Sie uns auf der heutigen Tagung weiter erläutern werden. Das Auswahlgremium haben Ihr interkultureller Ansatz, die Berücksichtigung unterschiedlicher Diskriminierungsgründe und die Schwerpunkte, die Sie zum Beispiel auf den Ausbildungs- und Beschäftigungsmarkt legen wollen, besonders überzeugt - ebenso, wie Sie in die Migranten-Communities hineinwirken und dabei Diskriminierungen unter unterschiedlichen Herkunftsgruppen nicht aussparen wollen. Positiv hebt das Gremium zudem hervor, dass der TBB bereits in unterschiedlichen Bereichen qualitativ hochwertige Arbeit leistet. So haben Sie hohe Erwartungen geweckt, die Sie nun in der Alltagsarbeit erfüllen dürfen!

Wie wichtig mir in der Antidiskriminierungsarbeit die Zusammenarbeit mit Nichtregierungsorganisationen ist, habe ich bereits deutlich gemacht. In staatlicher Trägerschaft der Länder befindliche Stellen und Nichtregierungsorganisationen haben unterschiedliche Arbeitsstrategien und Ansatzpunkte der Bekämpfung von Diskriminierung entwickelt. Gemeinsam lässt sich daraus - davon bin ich überzeugt - eine effektive Antidiskriminierungsarbeit entwickeln, die lokalen Gegebenheiten und die Sichtweisen unterschiedlicher Akteure berücksichtigt.

In diesem Sinn setze ich auf eine gute Zusammenarbeit.

**Günter Piening**

*(Beauftragter für Integration und Migration des Senats von Berlin)*

# **Eröffnungsrede von Eren Ünsal, Sprecherin des Türkischen Bundes in Berlin-Brandenburg und Projektverantwortliche des "Antidiskriminierungsnetzwerks Berlin"**

**Sehr geehrter Herr Piening, meine Damen und Herren,**

das neue Projekt des Türkischen Bundes, das Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin, wird heute eröffnet. Der TBB möchte mit der Gründung des Projektes einen Beitrag dazu leisten, die Diskussionen um das Antidiskriminierungsgesetz voranzubringen und nachhaltige Antidiskriminierungskonzepte zu etablieren.

Der TBB hat sich bereits in der Vergangenheit in der Anti-Diskriminierungsarbeit eingesetzt. Nicht nur die Beteiligung an der Gründung und Trägerschaft des Büros gegen ethnische Diskriminierung, sondern auch die Mitarbeit am Projekt NAPAP (NGO's and the police against prejudice) haben dazu beigetragen, dass der TBB wichtige Erfahrungen im Bereich Anti-Diskriminierung und Anti-Rassismus sammeln konnte. Mit der Gründung des ADNB möchten wir diese Erfahrungen nun auf ein professionelles Fundament setzen und die Nachhaltigkeit unserer Aktivitäten sicherstellen.

Die Vernetzung und Kooperation sind integrale Bestandteile des Projektes. Daher wurden bereits in der Konzeptionsphase Kooperationspartner gewonnen. Dazu gehören bisher: Der Deutsch-Arabischen-Frauenverein, das Vietnam-Haus, die Deutsch-Serbische Gesellschaft, Eine Welt der Vielfalt, die Griechisch Demokratischen Gemeinde, das Antirassistische Informationszentrum und die Vereinigung von Türken aus Thrazien. Mit vielen anderen Vereinen und Projekten wurden inzwischen Gespräche aufgenommen und erste Schritte für eine Vernetzung eingeleitet.

Obwohl dies eine Eröffnungsveranstaltung ist, und hier vor allem feierliche Reden gehalten werden sollten, kann ich nicht umhin ein wenig Kritik zu üben.

Aus der Tatsache, dass die Bundesrepublik Deutschland faktisch ein Einwanderungsland geworden ist, wurden nach wie vor nicht die erforderlichen Konsequenzen gezogen. Es wurde in großen Bereichen weiterhin eine "Ausländerpolitik" betrieben. Die Folge davon ist, dass die nichtdeutsche Bevölkerung auch nach mehr als vier Jahrzehnten Migrationsgeschichte vielfach nicht als Teil dieser Gesellschaft begriffen und behandelt wird. Dies bildet die wichtigste Grundlage der alltäglichen Diskriminierungen verschiedenster Art. Das neue Zuwanderungsgesetz war der erste ernsthafte Versuch, Zuwanderung anzuerkennen und zu regeln sowie die Integration als staatliche Regelaufgabe zu fördern und ist bisher letztlich an den Unionsparteien gescheitert.

Der europäische Ministerrat hat mit Zustimmung der Bundesregierung drei Richtlinien (1. Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse oder ethnischer Herkunft, 2. Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, 3. Gleichbehandlung von Männern und Frauen in der Arbeitswelt) für Maßnahmen zur Bekämpfung von Diskriminierungen in der Europäischen Union verabschiedet. Zumindest die Richtlinie "Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse oder ethnischer Herkunft" muss bis zum 19.07.2003 umgesetzt werden. Bis jetzt liegt noch nicht einmal ein Gesetzentwurf vor.

Wir kritisieren auf Schärfste, dass die Bundesregierung nicht in der Lage ist, innerhalb von drei Jahren ein Gesetz zustande zu bringen. Der Türkische Bund wird Personen ermuntern, die einer Diskriminierung ausgesetzt sind und durch ein Antidiskriminierungsgesetz geschützt gewesen wären, die Bundesregierung zu verklagen.

Wir hoffen, durch das ADNB ein breites Fundament für politischen und fachlichen Austausch sowie strategisches und konzeptionelles Arbeiten zu ermöglichen und dadurch die mehr als notwendige aktive Diskussion in der Gesellschaft voranzutreiben.

Mir ist bewusst, dass dies ein Ziel ist, dass nur mit sehr viel Einsatz und Engagement zu verwirklichen ist und die Erwartungen sind hoch. Aber, meine Damen und Herren, ich sage dass mit Zuversicht: Wir nehmen die Herausforderung an!

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.

**Eren Ünsal**

*(Sprecherin des TBB und Projektverantwortliche des ADNB)*

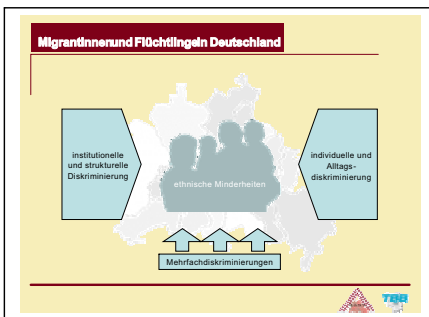
# Das Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin des Türkischen Bundes in Berlin-Brandenburg

- Florencio Chicote, Nuran Yiğit, ANDB des TBB



MigrantInnen, Flüchtlinge, People of Colour und andere ethnische Minderheiten sind einer Vielzahl von Formen der Diskriminierung ausgesetzt, sei es auf Ämtern und Behörden, im Bildungsbereich (strukturelle und institutionelle Diskriminierung) oder beim Einkaufen, in den öffentlichen Verkehrsmitteln, bei der Arbeits- und Wohnungssuche oder in ihrer Freizeit (individuelle und Alltagsdiskriminierung).

Zu oft erleben sie Benachteiligungen und Ausgrenzungen in den unterschiedlichen Lebenssituationen. Es spielt kaum eine Rolle, ob Sie bereits den „richtigen Pass“ besitzen oder ob sie ausreichend deutsch sprechen. Oft genügt schon das äußere Erscheinungsbild oder spätestens der Name, um diskriminiert zu werden.

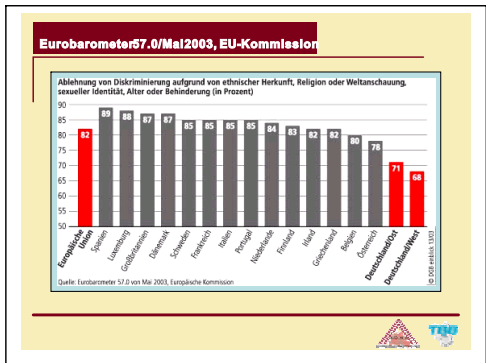


Hinzu kommt, dass sie nicht nur wegen ihrer ethnischen Herkunft, sondern zusätzlich auch aufgrund weiterer Merkmale, wie Geschlecht, sexuelle Orientierung/Identität, Alter, Religion oder einer Behinderung, Mehrfachdiskriminierung ausgesetzt sind bzw. potentielle Opfer sein können.

Diskriminierung kann überall stattfinden und diesem Problem wollen wir durch das Projekt ANDB und unsere Arbeit

begegnen. Wir möchten das Zusammenleben zwischen der deutschen und der eingewanderten Bevölkerung positiv beeinflussen. Wir möchten uns einsetzen für die rechtliche, soziale und politische Gleichstellung von MigrantInnen, Flüchtlingen, People of Colour und Menschen nicht-deutscher Herkunft.

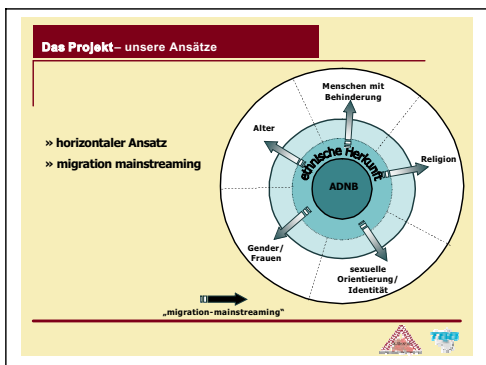
Eine Umfrage der EU-Kommission (Eurobarometer) im Mai 2003 zeigt, dass die Mehrheit der EU-BürgerInnen die Diskriminierung auf Grund der ethnischen Herkunft, Religion, Weltanschauung, der sexuellen Identität, des Alters oder der Behinderung ablehnen. EU-weit gilt das für 82 Prozent aller Befragten. Deutschland (Ostdeutschland mit 71% und Westdeutschland mit 68%) steht in dieser Umfrage an hinterster Stelle, was die Ablehnung von Diskriminierung angeht. Heißt dies, dass ein Drittel aller Deutschen/Befragten Diskriminierung befürworten? Diese Schlussfolgerung kann aus dieser Umfrage wohl gezogen werden, was die Notwendigkeit eines umfassenden Antidiskriminierungsgesetzes bestärkt, welches potentiellen Opfergruppen rechtlichen Schutz garantieren und die breite Öffentlichkeit sensibilisieren soll.



## Unser Ansatz

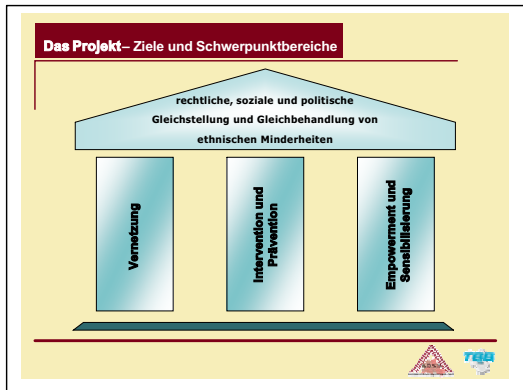
Unsere Arbeit basiert auf dem horizontalen Ansatz, denn Menschen nicht-deutscher Herkunft werden nicht nur aufgrund ihrer Herkunft, sondern können auch aufgrund weiterer Merkmale diskriminiert werden. Sie benötigen Schutz vor Mehrfach-Diskriminierung und rassistischen Übergriffen, sowie Unterstützung bei der Aktivierung und Stärkung ihres Selbsthilfepotentials (Empowerment).

Ferner möchten wir aktiv „migration-mainstreaming“ betreiben und die Belange und Bedürfnisse von MigrantInnen, Flüchtlingen und People of Colour auch in andere Bereiche transportieren.



Das Antidiskriminierungsnetzwerk wird seine Arbeit konkret auf drei Säulen stützen:

- Die Säule der Vernetzung, d.h. die Vernetzung der in Berlin im Antidiskriminierungsberreich Tätigen. Wie bereits erwähnt verfolgen wir dabei einen horizontalen Ansatz.
- Die Säule der Intervention und Prävention, d.h. sowohl individuelle Beratung für von Diskriminierung Betroffene, als auch gesamtgesellschaftliche Intervention.
- Die Säule des Empowerments und der Sensibilisierung, d.h. zum einen die Aktivierung und Stärkung des Selbsthilfepotentials der Betroffenen und der ethnischen Minderheiten, zum anderen Sensibilisierung sowohl der Öffentlichkeit, als auch der ethnischen Communities an sich, denn niemand ist vor dem eigenen diskriminierenden Verhalten gefeit.



## Die erste Säule: Vernetzung

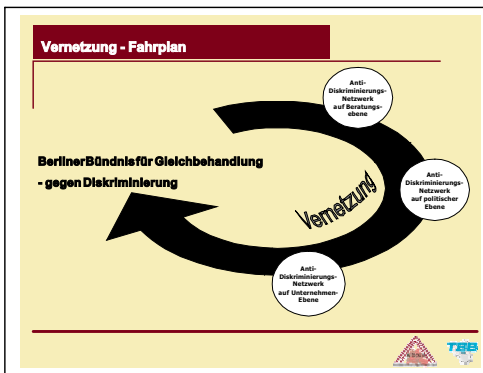
Zu dem ersten Schwerpunkt dieses Projektes, nämlich der „Vernetzung“ ist eine Kooperation aller in Berlin existierenden, engagierten und professionellen Einrichtungen angestrebt, die in Ihrer Arbeit mit Diskriminierungsfällen konfrontiert werden. Hierzu wollen wir interessierte Partner an einen Tisch zusammenbringen, um in Berlin mit einer gemeinsamen starken Stimme zu sprechen und aufzutreten und Antidiskriminierungspolitik zu etablieren.

Ziele einer solchen Vernetzung sind wie folgt:

- *Bündelung der vorhandenen Ressourcen*, um unter anderem das Netz der Hilfestellung für Betroffene zu verbessern bzw. zu optimieren, aber auch Lücken der Antidiskriminierungsarbeit aufzuheben. Hierfür ist es zunächst notwendig, einzelne Einrichtungen mit ihren jeweiligen Schwerpunkten und Angeboten kennen zu lernen.
- Ein anderes Ziel ist die *Entwicklung gemeinsamer Handlungsstrategien* zu den von Beteiligten im Netzwerk festgelegten Schwerpunktthemen.
- Außerdem wird eine gute Netzwerkarbeit langfristig eine *Verfestigung der AD-Aktivitäten und AD-Strukturen* für Berlin mit sich bringen und dadurch natürlich auch das politische Gewicht der AD-Arbeit erhöhen.
- Weiter kommt diesem Netzwerk, vor allem in Anbetracht des zu erwartenden AD-Gesetzes, eine *Beobachtungsfunktion hinsichtlich der praktischen Umsetzung der EU-Richtlinien und des AD-Gesetzes* zu. Über ein öffentlichkeitswirksames Auftreten können wir unserer konkreten Arbeit politisch Nachdruck verleihen.

- Wobei ich dann auch schon beim letzten Punkt wäre, nämlich gemeinsame, breit angelegte *Öffentlichkeitsarbeit* des Netzwerkes: Beispielsweise stehen wir zurzeit mit dem Berliner Fenster in Kontakt für die Einrichtung eines „Antidiskriminierungsfensters“ in der Berliner U-Bahn. Ziel dieser Aktion ist es, zum einen Betroffene zu ermutigen, sich an die jeweiligen Beratungsstellen zu wenden, aber auch eine breite Öffentlichkeit auf diesem Wege gegen Diskriminierung zu sensibilisieren. Hierzu haben wir ein sehr gutes Angebot verabreden können, um für ein halbes Jahr das Beratungsnetzwerk im Berliner U-Bahn-Netz vorzustellen. Für die Finanzierung suchen wir noch Sponsoren.

Wie soll aber die Vernetzung umgesetzt werden? Hierfür haben wir uns einen groben Zeitplan aufgestellt. Die Etablierung eines funktionierenden AD-Netzwerkes für Berlin kann nur erreicht werden, wenn sie langfristig angelegt ist und Schritt für Schritt aufeinander aufbaut.



Für dieses Jahr ist deswegen erst einmal ein „AD-Netzwerk auf Beratungsebene“ angestrebt. In dem weiteren Schritt soll für das nächste Jahr ein weiteres Netzwerk auf politischer Ebene zusammenkommen. Gemeinsam mit unterschiedlichen Einrichtungen, politischen Initiativen, Gewerkschaften und Wohlfahrtsverbänden und vor allem aus dem Bereich Diskriminierung und Migration, soll eine Lobby für die von Diskriminierung Betroffenen geschaffen werden. Ein weiteres AD-

Netzwerk soll später auf der Unternehmensebene folgen, um auch den Diskriminierungen auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt entgegenzutreten.

Gemeinsam werden wir es schaffen, Schritt für Schritt ein starkes *Berliner Bündnis für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung* aufzubauen.

Die Finanzierung des ANDB ist bis Ende des Jahres 2002 bewilligt. Für ein gut funktionierendes AD-Netzwerk in Berlin haben wir uns kurzfristige als auch notwendige langfristige Ziele gesetzt. Hierzu erhoffen wir uns von der Politik die nötige, langfristig angelegte finanzielle Unterstützung über das Jahr 2003 und 2004 hinaus.

Als Koordinationsstelle wird das ANDB mit seinen finanziellen und personellen Ressourcen die Vernetzung aktiv vorantreiben und unterstützen.

## Die zweite Säule: Intervention und Prävention

Die zweite Säule unserer Arbeit, die bereits im Gedanken der Vernetzung beinhaltet ist, ist die der Intervention und Prävention.

Das Projekt verfügt selbst über eine „Beratungsstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung“, die sich an Menschen richtet, die aufgrund ihrer ethnischen Herkunft und auch weiterer Merkmale diskriminiert wurden. Ferner soll auch gesamtgesellschaftlich interveniert und ein entsprechendes Beratungsangebot für Organisationen und Unternehmen entwickelt werden.

Unsere *Beratungsstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung* verfolgt dabei den Ansatz, zunächst das Selbsthilfe- und Handlungspotential der von Diskriminierung Betroffenen zu aktivieren und zu stärken. Gemeinsam sollen Handlungs- und Interventionsstrategien entwickelt werden und nur mit Zustimmung unserer KlientInnen entsprechende Öffentlichkeitsarbeit betrieben werden.

Es ist von großer Bedeutung diese Fälle von Diskriminierung zu dokumentieren und ins Netzwerk hineinzutragen.

Die Beratungszeiten sind immer dienstags und donnerstags und nach Vereinbarung. Die Beratung kann auf Wunsch auch in Spanisch, Türkisch und Englisch durchgeführt werden. Ferner soll eine Infoline mit AB und eine Online-Plattform für die Meldung und Kontaktaufnahme eingerichtet werden.

### Die dritte Säule: Empowerment und Sensibilisierung

Ein zentraler Bereich der präventiven Arbeit gegen Diskriminierung ist u.a. auch die gesellschaftliche Aufklärung und Sensibilisierung der Öffentlichkeit, sowie die Vermittlung von interkultureller Kompetenz, welches durch die dritte Säule des Projektes „Empowerment und Sensibilisierung“ angegangen und umgesetzt werden soll.



Das ADNB wird verschiedene Veranstaltungen und Trainings organisieren. Unsere Bildungsarbeit verfolgt dabei zwei Strategien: Empowerment und Sensibilisierung.

Zielgruppe für „Empowerment“-Veranstaltungen und Trainings sind ethnische Minderheiten, die aufgrund unterschiedlicher Merkmale diskriminiert werden. Geplant sind hierzu für dieses Jahr 3 Trainings u.a. eine Qualifizierung für BeraterInnen

zu Antidiskriminierungsfallbearbeitung, Empowermenttraining gegen rassistische Diskriminierung mit jugendlichen Flüchtlingen und Empowermenttraining gegen rassistische Diskriminierung in türkischer Sprache.

Zielgruppe für „Sensibilisierungs“-Veranstaltungen und Trainings sind sowohl Angehörige der Mehrheits- als auch der Minderheitengesellschaft aus den unterschiedlichen Bereichen wie z.B. Vereine, öffentliche Einrichtungen und auch ethnische Communities. Wir gehen von dem Grundsatz aus, dass jeder Mensch



diskriminiert werden kann, aber auch selber andere diskriminiert. Kein Mensch ist frei von diskriminierendem Verhalten.

Geplant sind hierzu für dieses Jahr 3 Trainings u.a. Sensibilisierung gegen Diskriminierung für Beamte, Antimobbingworkshop für SchülerInnen und Sensibilisierung gegen Diskriminierung für ethnische Minderheitenangehörige.

Schwerpunktthema der Veranstaltungen in diesem Jahr wird die Auseinandersetzung über die Umsetzung der EU-Richtlinien und die Einführung eines Antidiskriminierungsgesetzes sein.

Wir bedanken uns auch bei unseren Kooperationspartnervereinen.

**Kontakt:**

Eren Ünsal (Projektverantwortliche)  
Kenan Kolat (Projektleitung)  
Florencio Chicote (Projektkoordination)  
Nuran Yiğit (Projektmitarbeiterin)

**Büro:**

Tempelhofer Ufer 21  
10963 Berlin-Kreuzberg  
Tel. 030 - 61 30 53 28  
Fax. 030 - 61 30 43 10  
E-Mail: [adnb@tbb-berlin.de](mailto:adnb@tbb-berlin.de)

*Das „Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin“ (ADNB) ist ein Projekt des Türkischen Bundes Berlin-Brandenburg (TBB) und wird gefördert durch den Beauftragten des Senats für Integration- und Migration.*

# **Probleme europäischen Antidiskriminierungsrechts**

## **Dr. Matthias Mahlmann, FU- Berlin,**

### **Fachbereich Rechtswissenschaft**

#### **1. Marktintegration und Menschenrechtsorientierung in der der EU**

Die europäische Integration war schon immer mehr als ein wirtschaftliches Zweckprojekt. Dies gilt schon für die Gründe, die zu den Römischen Verträgen führten. Neben der Schaffung eines Binnenmarktes, der wirtschaftliche Entfaltungsmöglichkeiten sicherstellte, lassen sich mindestens die folgenden fünf Einflüsse ausmachen, die das Integrationsprojekt vorangetrieben haben, wobei der letzte ist auch für unser Thema von Bedeutung: Erstens der Versuch eine neue transnationale Sicherheitsstruktur zu errichten. Zweitens die Notwendigkeit die Einbindung der politischen und ökonomischen Macht West-Deutschlands zu organisieren. Drittens das Interesse West-Deutschlands, durch Einbindung den Weg zurück in die Völkergemeinschaft zu finden. Viertens, das Interesse der Europäer ein Gegengewicht gegen den politischen Einfluss der Supermächte zu formen. Und fünftens die vielleicht schwache, aber merkbare Wirkung eines aus den Asche des Zweiten Weltkriegs geborenen transnationalen Universalismus.<sup>1</sup>

Diese politischen Ziele wurden allerdings vor allem durch die wirtschaftlichen Mittel der Marktintegration vorangetrieben. Andere Inhalte, etwa Menschenrechte haben innerhalb der Gemeinschaftsinstitutionen und im Gemeinschaftsrecht erst allmählich angefangen, eine profilbildende Rolle zu spielen. Bestes Beispiel hierfür ist die Etablierung eines gemeinschaftsrechtlichen Grundrechtsregimes, das durch den EuGH begründet wurde<sup>2</sup>, jetzt durch die Charta in einen noch deklaratorischen, im Rahmen der europäischen Verfassung aber wohl in Zukunft bindenden Menschenrechtskatalog gemündet ist<sup>3</sup>. Auch die sozialstaatliche Komponente hat sich erst allmählich verstärkt.

---

<sup>1</sup>Vgl. zu einigen dieser Einflüsse W. Loth, Der Weg nach Europa, 3. Aufl., 1996, S. 134ff.

<sup>2</sup>Vgl. EuGH, Rs. 29/69, Slg. 1969, 419, Rdnr. 7 (Stauder); EuGH, Rs. 11/70, Slg. 1970, 1125, Rdnr. 4 (Internationale Handelsgesellschaft); EuGH, Rs. 4/73, Slg. 1974, 491, Rdnr. 12 -14 (Nold) nach dem in EuGH, Rs. 1/58, Slg. 1958/1959, 43, Rdnr. 4 (Stork); EuGH, verb. Rs. 36 - 38 und 40/59, Slg. 1960, 885, 889 (Ruhrkohlen-Verkaufsgesellschaften) ein Grundrechtsschutz verneint worden war. Weiler fasst diese Entwicklung zutreffend zusammen: "The ‚surface language‘ of the Court in Stauder and ist is the language of human rights. The ‚deep structure‘ is all about supremacy. The court anticipated the threat to the doctrine of supremacy and the integrity of the Community system, later realized by the German and Italian Constitutional Courts, posed by national jurisprudence over alleged human rights violations by the community", ders. Methods of Protection: Towards a Second and Third Generation of Protection, in: Cassese, Human rights and the European Community, 1991, S. 555, 580f. Zum Menschenrechtsprofil der EU vgl. M. Mahlmann, 1789 renewed? Cardozo Journal of International and Comparative Law, 2003, im Erscheinen.

<sup>3</sup>Zur Charta z.B. N. Philipp, Die Charta der Grundrechte der Europäischen Union, Baden-Baden, 2002; S. Baer, Grundrechtecharta ante portas, ZRP 2000, 361; C. Calliess, Die Charta der Grundrechte der Europäischen Union - Fragen der Kompetenz und Verbindlichkeit, EuZW 2001, 261; U. Di Fabio, Eine Europäische Charta. Auf dem Weg zur Unionsverfassung, JZ 2000, 737; M. Mahlmann, Die Grundrechtscharta der Europäischen Union, ZEUS, 2000, 419.

Erst Recht aber wird die Reduktion auf die Organisation der Markintegration im Angesicht der spätestens seit dem Vertrag von Maastricht eröffneten Dimension der politischen Integration Europas, die die Markintegration qualitativ überschreitet, dem Charakter der EU nicht mehr gerecht.<sup>4</sup> Das Bewusstsein des politischen Charakters des europäischen Integrationsprojekts ist für das verfolgte Thema wichtig. Mit den Gleichbehandlungsrichtlinien<sup>5</sup>, insbesondere der Richtlinie zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse und ethnischen Herkunft (im folgenden: Anti-Rassismusrichtlinie),<sup>6</sup> der Richtlinie zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (im folgenden: Rahmenrichtlinie)<sup>7</sup> hat die Gemeinschaft nämlich in den Augen vieler Kommentatoren nicht nur ein technisches Regelwerk dem Sekundärrecht hinzugefügt, sondern weitere entscheidende Schritte in Richtung auf eine substantielle politische Integration Europas gemacht.<sup>8</sup> Bedenkt man die genannten politischen Einflüsse auf die europäische Entwicklung kann man sagen, dass sich damit nicht der Charakter der Gemeinschaft als reiner Wirtschaftsgemeinschaft verändert - weil die Gemeinschaft immer mehr als wirtschaftlicher Zweckverband war -, sondern dass vielmehr der politische Inhalt und die Mittel der politischen europäischen Integration einem Wandel ausgesetzt sind, zu dem auch die drei zu behandelnden Richtlinien in unterschiedlichem Maße tatsächlich gehören. Diese Entwicklung macht verstärkt Menschenrechte und damit auch den Gleichheitssatz, den die Richtlinien differenziert umsetzen, zum normativ und legitimatorisch wichtigen Teil einer zivilisatorisch anspruchsvollen europäischen Sozialordnung.<sup>9</sup>

Die folgenden Bemerkungen einen Überblick über den gemeinschaftsrechtlichen Hintergrund der Gleichbehandlungsrichtlinien und ihre Stellung im Europäischen Anti-Diskriminierungsrecht geben. Dazu ist zunächst zu klären, warum manche Beobachter von einer Hierarchie des Antidiskriminierungsschutzes sprechen, der sich auch in diesen Richtlinien wiederfindet.<sup>10</sup> Dann werden kurze Bemerkungen zu einigen Kernproblemen des Antidiskriminierungsrechts und ihrer Lösung durch die Richtlinien folgen.

---

<sup>4</sup>Diese Fragen werden häufig im Rahmen von Bürgerschaftsmodellen diskutiert: der market integration wird ein social citizenship model der europäischen Integration gegenübergestellt, vgl. M. Bell, *European Anti-Discrimination Law*, Oxford, Oxford University Press, 2002.

<sup>5</sup>Neben den sogleich genannten die Richtlinie 2002/73/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. September 2002 zur Änderung der Richtlinie 76/207/EWG des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen, *AbI. Nr. L 269 v. 5.10.2002*, S. 15. Vgl. dazu Rust, *NZA 2003*, 72ff.

<sup>6</sup>Richtlinie 2000/43/EG des Rates v. 29.6.2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft, *AbI. Nr. L 180 v. 19.7.2000*, S. 22.

<sup>7</sup>Richtlinie 2000/78/EG des Rates v. 27.11.2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, *AbI. Nr. L 303 v. 2.12.2000*, S. 16.

<sup>8</sup>Vgl. z.B. M. Bell, *European Anti-Discrimination Law*, S. 4ff.

<sup>9</sup>Das ist natürlich keineswegs unstrittig. Vgl. zur Diskussion etwa A. v. Bogdandy, *Grundrechtsgemeinschaft als Integrationsziel? Grundrechte und das Wesen der Europäischen Union*, *JZ 2001*, S. 157.

<sup>10</sup>M. Bell, *European Anti-Discrimination Law*, S. 32.

## 2. Hierarchien der Gleichheitsregime - zur Entwicklung des Antidiskriminierungsrecht in der EU

Das Anti-Diskriminierungsrecht ist in mancher Beziehung eines der Rechtsgebiete, die vielleicht am nachhaltigsten und sichtbarsten in die Rechtsordnung der Mitgliedsstaaten hineingewirkt haben. Der EuGH hat den Gleichbehandlungsgrundsatz höchste normative Dignität verliehen: "Nach ständiger Rechtsprechung des Gerichtshofes zählt der allgemeine Gleichheitsgrundsatz zu den Grundprinzipien des Gemeinschaftsrechts; das Verbot der Diskriminierung aus Gründen der Staatsangehörigkeit stellt lediglich eine besondere Ausformung dieses Grundsatzes dar. Danach dürfen vergleichbare Lagen nicht unterschiedlich behandelt werden, soweit eine Differenzierung nicht objektiv gerechtfertigt ist".<sup>11</sup> Diese starke Wirkung war allerdings im wesentlichen beschränkt auf die Merkmale Geschlecht und Nationalität und bei letzterem nur in Bezug auf die Staatsangehörigen der Mitgliedsstaaten, nicht aber für Drittstaatler und ohne die Inländerdiskriminierung auszuschließen.<sup>12</sup>

Das Diskriminierungsverbot hinsichtlich der Nationalität aus Art. 12 EG ist ohne Zweifel ein Grundnorm der europäischen Integration überhaupt, die über seinen Anwendungsbereich hinaus für die Auslegung verschiedener Normen von Bedeutung war. Art. 12 EG ist eines der zentralen unmittelbar im Primärrecht garantierten Rechte des Einzelnen, die die Mitgliedsstaaten unmittelbar verpflichten. Das Verbot wurde dabei wesentlich als auf die Verwirklichung des Binnenmarktes ausgerichtet interpretiert.<sup>13</sup> Erst in letzter Zeit gibt es in Entscheidungen wie *Martínez Sala*<sup>14</sup> oder *Bickel und Franz*<sup>15</sup> Ansätze, eine Anwendungsdimension zu eröffnen, die nicht nur an die grenzüberschreitenden Markaktivitäten der Bürger, sondern an die Unionsbürgerschaft direkt zur Begründung des persönlichen Anwendungsbereichs von Art. 12 anknüpft.<sup>16</sup> Im Hinblick auf das Diskriminierungsverbot des Geschlechts sah das Primärrecht mit Art. 119 EG (jetzt erweitert Art. 141 EG) eine Norm vor, die Diskriminierungen bei der Entlohnung verbietet. Wie allgemein bekannt, lag der Grund für die Aufnahme dieser Norm in der Angst der französischen Regierung begründet, dass andere Staaten und insbesondere auch Deutschland durch eine weniger entwickelte Gleichstellungsgesetzgebung einen Wettbewerbsvorteil erringen könnten, da mangels strengen Diskriminierungsschutz Frauen als billige Arbeitskräfte der Wirtschaft zur Verfügung gehalten wurden.<sup>17</sup>

---

<sup>11</sup>EuGH, Rs. 147/79, Slg. 1980, I-3005, Rdnr. 7 (Hochstrass). Vgl. a. EuGH Rs. 1/72, Slg. 1972, 457, Rdnr. 9 (Frilli); EuGH, verb. Rs. 117/76 u. 16/77, Rdnr. 7 (Ruckdeschel).

<sup>12</sup>Vgl. EuGH Rs. 64, 65/96, Slg. 1997, I-3171, Rdnr. 16ff. (Uecker und Jacquet); Epiney in: Calliess/Ruffert (Hrsg.): EUV/EGV, 2. Aufl. 2002, Art. 12 Rdnr. 1; Pernice/Mayer in: Grabitz/Hilf, EU, nach Art. 6, Rdnr. 185.

<sup>13</sup>Schon Art. 69 § 4 Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft für Kohle und Stahl Diskriminierungen wegen Lohn und Arbeitsbedingungen verboten.

<sup>14</sup>EuGH, Rs.85/96, Slg. 1998, I-2691 Rdnr. 59 - 65 (Martínez Sala)..

<sup>15</sup>EuGH, Rs. 274/96, Slg. 1998, I-7637 Rdnr. 15 -16 (Bickel und Franz). Vgl. a. die grundlegenden Erwägungen in diese Richtung von GA Jakobs, ebd. Rdnr. 23.

<sup>16</sup>Zur Debatte, ob Art. 12 nur grenzüberschreitende Sachverhalte erfasse oder die Integration schon soweit fort-geschritten sei, das Art 12 (wie dann auch die Grundfreiheiten) auch auf innerstaatliche Sachverhalte angewandt werden können, vgl. Epiney in: Calliess/Ruffert (Hrsg.): EUV/EGV, 2. Aufl., 2002, Rdnr. 31- 36.

<sup>17</sup>Vgl. EuGH, Rs. 43/75, Slg. 1976, 455, Rdnr. 8/11-12 (Defrenne II).

Die marktrationale Überlegung ist nicht nur von historischem Interesse, obwohl der EuGH Art. 119/141 EG mehr als nur marktrationale Bedeutung zugemessen hat.<sup>18</sup> Denn auch hinsichtlich anderer Diskriminierungsverbote hat diese markrationale Argumentation Bedeutung. Diskriminierungen können in der Tat Hindernisse der Verwirklichung des Binnenmarktes sein. Sie können z.B. verhindern, dass Menschen, die z.B. wegen ihrer ethnischen Herkunft Diskriminierungen ausgesetzt sein können, von einem Mitgliedsstaat zum anderen ziehen, um dort einer Arbeit nachzugehen, Dienstleistungen zu erbringen oder zu empfangen oder ein Unternehmen zu gründen, weil das Schutzniveau dort im Vergleich zu ihrem Herkunftsstaat geringer ausgebildet ist. Diese Überlegung bildet einen der nüchternen, aber wichtigen Aspekte der europäischen Antidiskriminierungspolitik. Seit den siebziger Jahren ist der Art. 119/141 EG von einer "schlafenden Vertragsbestimmung" zu einem Kernaspekt des Gemeinschaftsrechts geworden. Bedeutsam war dabei nicht nur das Sekundärrecht wie die Gleichbehandlungsrichtlinie, deren Neufassung uns noch näher interessieren wird, sondern auch und gerade die Rechtsprechung des EuGH. Durch die Defrenne Rechtsprechung wurde Art. 119/141 EG unmittelbare Wirkung zugesprochen, in Kalanke<sup>19</sup>, Marschall<sup>20</sup>, Badek<sup>21</sup>, Abrahamsson<sup>22</sup>, Schnorbus<sup>23</sup> oder Lommers<sup>24</sup> wurden Leitlinien zur Zulässigkeit und Grenzen von Regelungen zur Herstellung von auch faktisch angeglichenen Lebensverhältnissen formuliert. In Urteilen in den Sachen Sirdar<sup>25</sup> und Kreil<sup>26</sup> wurde mit dem Bereich der Landesverteidigung ein traditionell der Souveränität der Einzelstaaten vorbehaltenes Gebiet berührt, wobei das letztere Urteil ein Verfassungsgebot in Deutschland obsolet machte und Frauen den Weg in die Streitkräfte öffnete.<sup>27</sup> Ein deutlicheres Beispiel für die Durchschlagskraft des europäischen Anti-diskriminierungsrechts hinsichtlich des Geschlechts kann es kaum geben. Es ist auch an die konkreten dogmatischen Figuren zu erinnern, die im Zusammenhang von Fällen der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts vom EuGH entwickelt wurden, etwa Etablierung einer Beweislastumkehr, wenn die Klägerin einen prima-facie Beweis für Diskriminierung führt.<sup>28</sup> Diese dogmatische Figur hat durch die entsprechende Richtlinie<sup>29</sup> Eingang ins Sekundärrecht gefunden und spielt auch in den neuen Anti-diskriminierungs Richtlinien und der Diskussion ihrer Umsetzung eine bedeutende Rolle.<sup>30</sup> Erinnert sei schließlich an die diversen Maßnahmen der Kommission im Rahmen des Gendermainstreaming<sup>31</sup> und das Softlaw in diesem Bereich.<sup>32</sup>

<sup>18</sup>Vgl. EuGH, Rs. 43/75, Slg. 1976, 455, Rdnr. 8/11 - 12 (Defrenne II).

<sup>19</sup>EuGH, Rs. 450/93, Slg. 1995, I-3069 (Kalanke).

<sup>20</sup>EuGH, Rs. 409/95, Slg. 1997, I-6363 (Marschall).

<sup>21</sup>EuGH, Rs. 158/97, Slg. 2000, I-1875 (Badek).

<sup>22</sup>EuGH, Rs. 407/98, Slg. 2000, I-5539 (Abrahamsson).

<sup>23</sup>EuGH, Rs. 79/99, Slg. 2000, I-10997 (Schnorbus).

<sup>24</sup>EuGH, Rs. 467/99, Slg. 2002, I-2891 (Lommers).

<sup>25</sup>EuGH, Rs. 273/97, Slg. 1999, I-7403 (Sirdar).

<sup>26</sup>EuGH, Rs. 285/98, Slg. 2000, I-69 (Kreil).

<sup>27</sup>Vgl. Art. 12a Abs. 4 S. 2, neugef. durch Gesetz v. 19. 12.2000 (BGBl. I S. 1755).

<sup>28</sup>EuGH, Rs. 109/88, Slg. 1989, I-3199, Rdnr. 10 - 16 (Danfoss).

<sup>29</sup>Richtlinie 97/80/EG vom 15. Dezember 1997 über die Beweislast bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, ABl. L 14 vom 20.1.1998, S. 6

<sup>30</sup>Art. 8 RI 2000/43/EG; Art. 10 RL 2000/78/EG.

<sup>31</sup>Vgl. Art. 3 Abs. 2 EG.

<sup>32</sup>Vgl. Bell, European Anti-Discrimination Law, S.42ff.

In anderen Bereichen fehlt dem gemeinschaftlichen Antidiskriminierungsrecht dieses deutliche Profil. Hinsichtlich Rasse, Behinderung oder Alterdiskriminierungen gibt es eine Reihe von Softlawmaßnahmen oder Förderprogramme, hinsichtlich sexueller Orientierung ist dies nur in deutlich geringerem Maße der Fall.<sup>33</sup> Auch die Rechtsprechung ist zurückhaltend. In *P v S and Cornwall Council*<sup>34</sup> wurde die Diskriminierung wegen Transsexualität als Diskriminierung wegen des Geschlechts behandelt, in *Grant*<sup>35</sup> schließ festgehalten, dass das Gemeinschaftsrecht in seinem gegenwärtigen Entwicklungsstand ein Diskriminierungsverbot wegen der sexuellen Orientierung nicht kenne,<sup>36</sup> zu dem man wohl auch zwanglos das Verbot zuordnen kann, nicht aufgrund der sexuellen Orientierung zu diskriminieren. Man kann also mit gutem Recht von einer Hierarchie des Anti-Diskriminierungsschutzes im Anti-Diskriminierungsrecht der EU sprechen. Während Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts und der Nationalität dicht geregelt sind, haben Diskriminierungen aufgrund anderer Gründe weniger Aufmerksamkeit gefunden. Manche Probleme der Diskriminierung etwa aufgrund der sexuellen Orientierung haben schließlich ein Schattendasein geführt. Haben die Richtlinien daran etwas geändert?

### **3. Die drei Gleichbehandlungsrichtlinien und die aktuellen Probleme des Anti-Diskriminierungsrechts**

1999 setzte die Starting Line Group ihre Initiative fort, die einen Kommissionsvorschlag für Sekundärrecht anregte. Die Kommission argumentierte dabei nicht nur mit der Marktintegration, sondern ausdrücklich mit dem Schutz von Menschenrechten.<sup>37</sup> Im Februar 2000 kam es dann zu einem Ereignis, dass für die unvergleichlich schnelle Annahme der Anti-Diskriminierungsrichtlinie wegen der Rasse und ethnischen Herkunft entscheidend war: Haider trat in die österreichische Regierung ein. Die europäischen Staaten reagierten mit Sanktionen und - nachhaltiger - im Juni 2000 mit der Antirassismusrichtlinie mit vertikalem, d.h. diskriminierungsmerkmalbezogenem Ansatz. Bald danach und profitierend vom politischen Momentum der Haider-Krise folgte dann die Rahmenrichtlinie, deren wesentliche Normen aus der Anti-Diskriminierungsrichtlinie übernommen wurden. Die Kommission hat weiter ein mit € 100 dotiertes Aktionsprogramm ins Leben gerufen.<sup>38</sup> Außerdem wurde die Gemeinschaftsinitiative EQUAL aufgelegt.<sup>39</sup>

---

<sup>33</sup>Vgl. Bell, *European Anti-Discrimination Law*, S. 88ff.

<sup>34</sup>EuGH, Rs. 13/94, Slg. 1996, I- 2143, Rdnr. 21 (*P v. S and Cornwall County Council*).

<sup>35</sup>EuGH, Rs. 249/96, Slg. 1998, I- 621, Rdnr. 47 (*Grant*).

<sup>36</sup>Vgl. aber jetzt Art. 21 der Grundrechtschara.

<sup>37</sup>Proposal for a Council Directive implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of racial or ethnic origin, 25.11.1999, COM (1999) 566 final.

<sup>38</sup>2000/750/EG: Beschluss des Rates vom 27. November 2000 über ein Aktionsprogramm der Gemeinschaft zur Bekämpfung von Diskriminierungen (2001-2006), ABl. L 303 vom 2.12.2000, S. 23.

<sup>39</sup>Mitteilung der Kommission an die Mitgliedstaaten zur Festlegung der Leitlinien für die Gemeinschaftsinitiative EQUAL über die transnationale Zusammenarbeit bei der Förderung neuer Methoden zur Bekämpfung von Diskriminierungen und Ungleichheiten jeglicher Art im Zusammenhang mit dem Arbeitsmarkt, ABl. C 127 vom 5.5.2000 S. 2.

Klare Änderungen gegenüber der bisherigen Rechtslage bilden zuerst der Einbezug einer differenzierten Liste von Diskriminierungsmerkmalen ins europäische Anti-Diskriminierungsrecht und die Legaldefinitionen der Diskriminierung, der Belästigung und Anweisung zur Diskriminierung,<sup>40</sup> wenn mit diesen Änderungen in manchen Zügen auch die Rechtsprechung des EuGH aufgenommen wird.<sup>41</sup> Auch der ausdrückliche Bezug auf hypothetische Indikatoren in der Definition der Diskriminierung wird als Fortschritt gewertet.<sup>42</sup> Die Richtlinien sind auch auf Drittstaatler anwendbar.<sup>43</sup> Besonders wichtig sind auch die Bemühungen, die Durchsetzung des Gleichstellungsgebotes zu verbessern, insbesondere die Schwachstellen eines auf individuelle Rechtsdurchsetzung bauenden Anti-Diskriminierungsrechts abzubauen. Hier hat die Unterstützung beim Rechtsschutz (die keine genuine Verbandsklage vorschreibt)<sup>44</sup> oder durch mit der Förderung der Gleichbehandlung befassten Stellen,<sup>45</sup> und die Beweislastumkehr<sup>46</sup> große Bedeutung, wobei in Erwägungsgrund 15 der Antirassismusrichtlinie auf die Möglichkeit der Zulassung statistischer Beweise bei indirekter Diskriminierung hingewiesen wird.

Aufmerksamkeit verdienen insbesondere die folgenden Unterschiede der Richtlinien: Erstens ist auf den engeren Anwendungsbereich der Rahmenrichtlinie hinzuweisen, der sich anders als die Anti-Diskriminierungsrichtlinie nicht auf Bereiche wie Sozialschutz, soziale Vergünstigungen, Erziehung oder Gesundheit erstreckt, die jenseits des traditionellen Handlungsrahmens der EU liegen und besondere Kompetenzprobleme hervorrufen. Weiter sind in der Rahmenrichtlinie zusätzliche Ausnahmen enthalten: In Art. 2 Abs. 5 ist eine grundsätzliche Rechtfertigungsmöglichkeit aus Gemeinwohlgründen und zum Schutz der Rechte Dritter vorgesehen. Es gibt die vieldiskutierte Tendenzschutzklausel in Art. 4 Abs. 2. Weitere Sonderausnahmen betreffen Diskriminierungen aufgrund des Alters und der Behinderung, Art. 3 Abs. 4 und 6.<sup>47</sup> Anders als die Anti-Diskriminierungsrichtlinie sieht die Rahmenrichtlinie keine Einrichtung von unabhängigen Stellen vor, die die Einhaltung der Diskriminierungsverbote institutionell stärken. Dies mag für Merkmale, für die starke Lobbygruppen und in vielen Mitgliedsstaaten auch institutionelle Unterstützung gegeben ist, unproblematisch sein. Für andere Merkmale, denen eine derartige Verankerung fehlt, etwa das genannte Stiefkind der europäischen Antidiskriminierungspolitik, die Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung, kann dieses Fehlen von großer Bedeutung sein.

---

<sup>40</sup>Dies kann z.B. bei Arbeitgebern, die bei einer Anfrage bei einer Arbeitsvermittlungsfirma keine Arbeitnehmer einer bestimmten ethnischen Herkunft akzeptieren wollen, relevant sein.

<sup>41</sup>Vgl. z.B. EuGH, Rs. 237/94, Slg. 1996, I-2417 (O'Flynn)

<sup>42</sup>Vgl. Bell, European Anti-discrimination law, S. 35, 75.

<sup>43</sup>Vgl. Erwägungsgrund 13 RL 2000/43/EG, Erwägungsgrund 12 RL 2000/78/EG.

<sup>44</sup>Vgl. Art. 7, RL 2000/43/EG, Art. 9 RL 2000/78/EG zum Rechtsschutz.

<sup>45</sup>Art. 13 RL 2000/43/EG. Es wird beklagt, dass es kein autonomes Recht etwa für Organisationen gibt, gerichtlich gegen Diskriminierungen vorzugehen oder dass die unabhängigen Stellen nicht selbst Untersuchungen einleiten können, vgl. Bell, European Anti-discrimination law, S. 78.

<sup>46</sup>Art. 8 RL 2000/43/EG, Art.10 RL 2000/78/EG.

<sup>47</sup>Art 15 RL 2000/78/EG enthält eine Sonderausnahme, um die englischen Quotensysteme in Nordirland weiter zu ermöglichen.

Die Änderung der Gleichstellungsrichtlinie lehnt sich in ihrer Struktur in verschiedener Hinsicht an die Anti-Diskriminierungsrichtlinie an, z.B. in Hinsicht auf die Legaldefinition der Diskriminierung, die Rechtsschutzgarantien oder der Einrichtung unabhängiger Stellen zur institutionellen Absicherung der Gleichstellung in der Praxis.<sup>48</sup> Die Antirassismusrichtlinie kann deshalb wohl als eine Art Mustergesetzgebung des europäischen Anti-Diskriminierungsrechts angesehen werden.

Man kann insgesamt festhalten: Die Richtlinien haben zu einer Neujustierung der Anti-diskriminierungsschutzhierarchien auf einem höheren Niveau geführt. Der Schutz von Diskriminierung aufgrund von Rasse und ethnischer Herkunft wurde entscheidend verbessert. Das weiter bestehende, unterschiedliche Schutzniveau hinsichtlich verschiedener Diskriminierungsmerkmale ist zum Teil sachlich gerechtfertigt, wie etwa spezielle Ausnahmeregelungen für bestimmte Gründe der Diskriminierung, leuchtet zum Teil aber auch nicht ein, etwa das Fehlen institutioneller Unterstützung für alle Gründe der Ungleichbehandlung. Insgesamt bedeuten die Richtlinien aber einen großen, aus der Sicht mancher Beobachter sogar dramatischen Fortschritt<sup>49</sup> des europäischen Anti-Diskriminierungsrechts, dass das eingangs angedeutete menschenrechtliche Profil der europäischen Gemeinschaft vertieft, wenn auch sicher noch nicht in das gelobte Land einer zur Diskriminierung wenig geneigten Menschenrechtskultur führt.

#### **4. Materiale Freiheit und Gleichheit**

Kant hat seine Überlegungen zur Frage: "Was soll ich tun?" zuweilen in direkte Gebote münden lassen, manche wenig überzeugend, wie seine Forderung der Exekution auch noch des letzten Schuldigen eines Tötungsdelikts, andere als königsberger Kauzigkeit hinzunehmen<sup>50</sup>, andere aber Teil des Kerns einer nicht ganz und gar human-anspruchslosen Rechtskultur. Eines für unseren Zusammenhang wichtiges lautet: "Trachtet allererst nach dem Reiche der reinen praktischen Vernunft und nach seiner Gerechtigkeit, so wird euch euer Zweck (die Wohltat des ewigen Friedens) von selbst zufallen".<sup>51</sup>

Dieser Handlungsvorschlag mag vielleicht ohne Bewusstsein dialektischer Abgründe der Aufklärung, ohne systemtheoretische Entzauberung oder dekonstruktiven Tiefsinn als ein bisschen schlicht und anspruchslos gestrickt erscheinen.

Er ist aber doch wohl einer jener Ratschläge, die im Gewand der Unscheinbarkeit feste Brücken über Abgründe der Barbarei bauen.

Denn eine Gesellschaft wird ohne die Gerechtigkeit der praktischen Vernunft dauerhaft tatsächlich keine zivilisierte Überlebenschance haben.

---

<sup>48</sup>Vgl. Art. 2, Art. 6, 8a RL 76/207/EWG in der Fassung von RL 2002/73/EG.

<sup>49</sup>Bell, European Anti-discrimination law.

<sup>50</sup>Vgl. etwa seine Ausführungen zum "Schmaus", I. Kant, Die Metaphysik der Sitten, Akademie Ausgabe, Bd. IV, S. 428.

<sup>51</sup>I. Kant, Zum Ewigen Frieden, in: Akademie Ausgabe Bd. VIII, S. 378



Man mag sich über Teile des Inhalts von Gerechtigkeit, wie seit dem Beginn (wohl nicht nur überlieferter) menschlicher Reflektion streiten - eines aber scheint mit guten Gründen gegen stürmenden Zweifel bewehrt zu sein: Es ist jedenfalls ein Verstoß gegen ein zentrales Gerechtigkeitsgebot, Gleiches ungleich zu behandeln.<sup>52</sup> Was gleich und was ungleich ist kann im Einzelfall nicht leicht zu bestimmen sein. Dass aber Menschen jedenfalls nicht aufgrund der Merkmale wie Geschlecht, Rasse, ethnische Herkunft, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter und sexuelle Ausrichtung, die Art. 13 EG auflistet und die in den Gleichbehandlungsrichtlinien umgesetzt werden, ohne zwingende Gründe als Ungleiche behandelt werden dürfen, gehört zu den wesentlichen Errungenschaften der zivilisierten und auch gerade liberalen Rechtskultur. Denn man darf nicht vergessen: Der Kampf um Gleichheit war seit jeher nicht nur ein Kampf um Gerechtigkeit als Selbstzweck, sondern auch ein Kampf um Freiheit - der Aufstand etwa gegen das Feudalsystem, die Etablierung des liberalen Verfassungsstaats im 18. und 19. Jahrhundert richtete sich ganz wesentlich darauf, Freiheit dadurch zu erringen, dass ungerechtfertigte, sogar vererbliche soziale Hierarchien überwunden wurden. In diesen Auseinandersetzungen ging es um die Grundelemente der sozialen Realisierung menschlicher Selbstbestimmung etwa durch die allmähliche Errichtung des demokratischen Verfassungsstaats. Die Fronten haben sich heute verschoben. Die Anti-diskriminierungsregime, um die es in der Gegenwart geht, haben nicht die Bastille feudalistischer Entrechtung zu nehmen. Ihr Ansatzpunkt sind die weniger sichtbaren, wegen Selbstgerechtigkeit und Blindheit gegenüber ihrer Existenz aber schwer zu erobernden Trutzburgen durch Diskriminierung erzeugter alltäglicher Unfreiheit. Der enge Zusammenhang von Freiheit und Gleichheit ist trotz dieses historischen Wandels im Prinzip aber der gleiche geblieben: Das Vermögen zur Freiheit ist ein entscheidender Grund für die Berechtigung der Forderung nach Gleichheit in Kernaspekten der Existenz als Sollensgebot. Ein besonders anziehender Sprössling der durchgesetzten normativen Gleichheit der Menschen ist aber die Freiheit nicht nur als Idee, sondern als allgemeine Wirklichkeit. Diese Erkenntnis ist gerade für die europäische Union von einiger Bedeutung, weil Erweiterung und Verfassung eine neue, schwierige Epoche der Integration eröffnen werden. Wie eingangs angemerkt steht auf der historischen Tagesordnung dabei insbesondere die Beantwortung der Frage, ob das immer schon politische Projekt der europäischen Integration mit einem anspruchsvollen menschenrechtlichen Profil vorangetrieben wird oder nicht. Das europäische Sekundärrecht zum Gleichheitsgrundsatz und seine mitgliedstaatliche Umsetzung, die hier im Aufriss behandelt wurden, sind nur ein kleiner und im technischen Detail nachdrücklich grau-alltäglicher Teil der Antwort auf die sich damit stellenden großen Aufgaben. Die Verbindung des Anti-Diskriminierungsrecht in seinen besten Teilen mit der Idee einer Gerechtigkeit der praktischen Vernunft macht aber wohl die versteckte, freiheitsgeneigte Würde dieser Normen aus, die man auch im Waffengeklirr der rechtspolitischen Scharmützel nicht vergessen sollte.

---

<sup>52</sup>Vgl. Platon, Nomoi, VI 757; Aristoteles, Politik, 1280a; ders. Nikomachische Ethik, 1131a.

# **Situation der Flüchtlinge in Berlin**

•Zeinab Nasereddin, Kontakt- und Beratungsstelle  
für ausländische Flüchtlinge e.V., Berlin

## **Darstellung des Projektes und der Beratungstätigkeit**

Die Kontakt und Beratungsstelle (KuB) schöpft alle rechtlichen Mittel zur Sicherung des Aufenthalts und der ökonomischen Basis von Flüchtlingen aus. Sie bietet ihnen eine psychosoziale und rechtliche Beratung an - in Zusammenarbeit mit Rechtsanwälten, Ärzten, Psychologen, Ausländerbeauftragten der Bezirke und den verschiedensten Organisationen, die ebenfalls im Bereich der Flüchtlingsarbeit tätig sind. Die Beratung erfolgt auf einer partnerschaftlichen Ebene im Sinne der Hilfe zur Selbsthilfe und unter Berücksichtigung der besonderen psychischen Belastungen der Menschen im Exil.

Tätigkeitsfelder der KuB:

- Hilfe bei Aufenthaltsrechtlichen Problemen
- Stellt den Kontakt mit dem Sozialamt her, um den Lebensunterhalt zu sichern
- Hilfe bei Behördengängen wie der Ausländerbehörde, Amtsärzten, Arbeitsämtern, Sozialamt, Schulamt, etc.
- Bearbeitet den anfallenden Schriftverkehr
- Entwickelt mit den Ratsuchenden individuelle Problemlösungen
- Leistung von Reintegrationsberatung
- Vermittlung, bzw. anbieten von Dolmetschern
- Hausbesuche
- Vermittlung von Patenschaften für minderjährige Flüchtlinge
- Alphabetisierungskurse
- Deutschkurse für Anfänger und Fortgeschrittene
- Selbsthilfegruppe für persisch sprechende Blinde die eine Hörbücherei in persischer Sprache betreibt
- Kunst- Projekte von Migranten und Flüchtlingen

## **Allgemeine Situation von Flüchtlingen in Berlin und in Deutschland**

Aufgrund der langen Dauer des Asylverfahrens beginnt für die meisten Asylbewerber eine menschenunwürdige Odyssee durch Wohnheime, Ämter und Behörden. So werden die Asylsuchenden nach ihrer meistens gefährlichen und strapaziösen Flucht in Auffanglager gesteckt um dann willkürlich auf Asylheime in der Bundesrepublik verteilt zu werden. Bei der Verteilung wird dabei lediglich auf die aller nächsten Verwandtschaftsverbindungen Rücksicht genommen. Dies bedeutet das lediglich minderjährige Kinder mit Ihren Eltern zusammen verteilt werden. Alle anderen Verwandten sind dem Verteilungsschlüssel des Bundesamtes für die Anerkennung ausländischer Flüchtlinge (BAFI) unterworfen.

Im Rahmen des Asylverfahrens erhalten die Flüchtlinge eine sogenannte Aufenthaltsgestattung die in der Regel auf sechs Monate befristet ist. Solange das Asylverfahren noch nicht abgeschlossen ist unterliegen die Flüchtlinge der Residenzpflicht. Dies bedeutet das sie den Landkreis dem sie zugeteilt wurden nur mit einer Sondergenehmigung verlassen dürfen. Darüber hinaus beinhaltet die Aufenthaltsgestattung ein Arbeits- Studiums- und Ausbildungsverbot. Ihren Lebensunterhalt müssen die Flüchtlinge daher mit einem verminderten Sozialhilfesatz bestreiten, der darüber hinaus in Form von Gutscheinen oder Chipkarten für Lebensmittel ausbezahlt wird. Diese Gutscheine sind nur in wenigen Läden des Landkreises gültig, was häufig einen weiten Einkaufsweg und die Bindung an die Preise und Produkte des Ladens bedeutet. Aufgrund dieser Regelungen und der Dauer des Asylverfahrens sind die Flüchtlinge oft über Jahre hinweg zum nichts tun verurteilt. Dies bedeutet für die Flüchtlinge nach den Strapazen der Flucht und der Verfolgung in ihren Heimatländern eine weitere Diskriminierung. Dabei hoffen die durch Folter traumatisierten Flüchtlinge in Deutschland auf Ruhe und Frieden und nicht weiteren Diskriminierungen ausgesetzt zu sein.

## **Fallbeispiel**

So muss zum Beispiel der Asylbewerber J. P. der mit seiner Familie im Landkreis Dahme- Spreewald lebt, mit den Wertgutscheinen des Sozialamtes versuchen zu leben. J. P. erhält für seine Frau und die zwei Kinder Wertgutscheine die man nur bei Aldi und Schlecker einlösen kann. Dies beiden Läden befinden sich ca. eine Stunde Fußmarsch vom der Asylbewerberunterkunft entfernt. Das Warensortiment dieser beiden Läden entspricht natürlich in keinster Weise den Bedürfnissen einer Vierköpfigen Familie aus Afrika.

Für die Kinder die eine ebenfalls weit entfernte Schule besuchen und somit auf den dortigen Hort angewiesen sind muss J.P. Essensgeld bezahlen das nicht vom Sozialamt übernommen wird. Der Hort weigert sich allerdings Wertgutscheine an für nehmen. Deshalb können die Kinder nicht an den gemeinsamen Mahlzeiten teilnehmen.

Seine schwer traumatisierte Frau ist in psychologische Behandlung und muss mehrmals in der Woche nach Berlin da es für sie keine entsprechenden Psychologen im Landkreis Dahme- Spreewald gibt. Um die Anreise nach Berlin bezahlen zu können ist sie auf Spenden angewiesen da sich das Sozialamt weigert die Fahrtkosten zu übernehmen.

## **Möglichkeiten der Intervention in Berlin**

Zwischen den einzelnen Ämtern ist eine Kooperation kaum möglich. Da sie durch ihre Gesetze und Bestimmungen in Ihrer eigenen Logik gefangen sind ist es notwendig von außen vermittelnd ein zu wirken. Um dies zu verbessern sind nichtstaatliche Institutionen notwendig. Außerdem können die nichtstaatlichen Institutionen den menschlichen Aspekt in der Flüchtlingsarbeit stärker betonen da sie weniger an Anweisungen und Strukturen einer Behörde gebunden sind.

### **Forderungen:**

Aufgrund der hohen Kosten und der Menschen unwürdigen Bedingungen der Heimunterbringung wäre es aus Finanzpolitischer- und Humaner Sicht sinnvoller den Flüchtlingen die Möglichkeit der freien Wohnungssuche ein zu räumen. Dies würde auch zu einer besseren Integration der Flüchtlingen führen, da sie nicht isoliert in einem Heim wohnen müssten sondern von Anfang an Teil der Gesellschaft wären. Hierzu wäre es auch wichtig einen besseren Zugang zum Bildungs- und Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Eine weitere Möglichkeit zur besseren Integration der Flüchtlinge wäre mit der Abschaffung der Residenzpflicht gegeben. Dadurch könnte ein besserer Austausch der Kulturen stattfinden der zu mehr gegenseitigem Verständnis führen würde.

### **Visionen für ein diskriminierungsfreies Berlin**

Würden die formalen Strukturen wie oben gefordert abgeschafft und zusätzlich jeder einzelne mehr Verständnis für das anders sein aufbringen, könnten die unterschiedlichen Kulturen stärker von einander profitieren und ein offeneres Berlin entstehen. Dazu ist es auch notwendig das jeder bei sich selbst mit der Überprüfung der eigenen Vorurteilen beginnt und diese überwindet. Würde jeder unabhängig von Hautfarbe, Kultur, Religion menschlicher miteinander umgehen würde, wäre ein diskriminierungsfreies Berlin keine Vision mehr sonder Realität.

# ReachOut: Eine Opferberatungsstelle in Berlin

- Sanchita Basu, ReachOut, Berlin

Eine Beratungsstelle für Opfer rassistischer, rechtsextremistischer Gewalt, ist sie heute im Jahr 2003 in Europa noch notwendig? Es gibt ja die Tradition der Demokratie in Europa, zumindest in Westeuropa. Gibt es doch Menschen, die nicht an Demokratie glauben und Menschen, die nicht in ihre Weltanschauung passen, die angreifen? Aber ihre Zahl muss doch sehr, sehr gering sein. Eine Beratungsstelle für eine Handvoll Opfer durch ein paar fehlgeleitete Menschen, lohnt sich in einer Zeit der Rezession dafür Steuergelder auszugeben?

Sinngemäß verläuft seit der Entstehung der Beratungsstellen die Diskussion, nicht nur unter den Geldgebern, auch unter "normalen" Bürgern.

Erkunden wir mal vorweg wer die Opfer sind, wer sind die Täter, was passiert genau mit den sogenannten Opfern, wie viele von denen gibt es überhaupt?

Ich fange mit der Entstehung der Opferberatungsstellen an. Im Sommer 2000 gab es eine veränderte Wahrnehmung bei den bundesrepublikanischen Politikern in Bezug auf rassistische An- und Übergriffe. Sie fanden es nicht oder nicht mehr annehmbar, dass Menschen "wegen ihrer Hautfarbe...usw." angegriffen werden. Eine demokratische Sicht. Wir, die überzeugten antirassistischen AktivistInnen fühlten uns berufen. Es entstanden Bekämpfungsprogramme, es entstanden im Sommer 2001 Opferberatungsstellen u.a. ReachOut.

Wir haben durch unsere antirassistische politische Arbeit gelernt, dass solch eine Beratungsstelle nur dann einen Sinn haben kann, wenn sie zum einen niederschwellig gehalten wird, und zum zweiten die Opfer im Mittelpunkt stehen.

Dementsprechend formulierten wir unseren Antrag. Mehr noch war es uns doch bewusst, dass eine Opferberatung immer nach 12 Uhr stattfindet, wir wollten mehr, wir wollten uns überflüssig machen. Wir formulierten den Bedarf der Bildungsarbeit, deren Mittelpunkt wiederum die Opfer stehen, d.h. wir bieten Bildungsveranstaltungen an, in denen es um die Perspektive der Opfer geht.

## Unser Verständnis der Beratungsarbeit

Wir arbeiten seit Juli 2001. Die zwei Säulen unserer Arbeit sind Opferberatung und antirassistische Bildung, die wir als eine präventive Arbeit verstehen. Wir wollen nicht nur reagieren, wir wollen agieren. Die antirassistische Bildungsarbeit ist für uns eine Arbeit vor zwölf.

Wir wollen auch im jeweiligen Umfeld der Opfer Veränderungen schaffen. Dies versuchen wir durch Umfeldarbeit und durch die Initiierung von Selbsthilfegruppen zu bewerkstelligen.

Zurück zu den Fragen: **Wer wird angegriffen?**

Es werden **Menschen** angegriffen, die in einem Ort ihrer Wahl beim Einkaufen, beim Spazierengehen, beim Unterrichten, beim Kaffeetrinken auf Menschen stoßen, die entweder eine Weltanschauung besitzen, in der sie als minderwertig gelten, oder aber auch auf Staatsgewalt, die angeblich ihre Pflicht tut. Ich möchte damit sagen, dass es keinen "Opfertypus" gibt. Doch es sind mehrheitlich Menschen mit dunkler Haut- und Haarfarbe, Menschen, die mit einem Akzent Deutsch sprechen, die zu uns in ReachOut kommen. Aber es kommen auch junge deutsche, die nach der Kategorie der "normalen" Bürger Außenseiter sind, weil sie ihren Normen nicht entsprechen. Es kommen auch angepasste deutsche Bürger, die in ihrer Ortswahl falsch lagen. Oder Passdeutsche, deren Akzent denen nicht angenehm ist, und deren Identität als deutsche aberkannt wird.

Sie kommen mal selbst auf eigene Initiative zu uns, oder sie werden von Freunden oder Bekannten ReachOut empfohlen, oder sie kommen mit den Eltern, oder sie werden von anderen Organisationen geschickt.

**Die Beratung verläuft in drei Phasen:** In der ersten Phase geht es uns darum ihnen einen Raum an zu bieten, in dem sie ihre Geschichte erzählen können, ohne das Gefühl zu bekommen, dass "sie hätten doch..". In dieser Phase klären wir auch einige technisch wichtigen Fragen: Ob sie rechtliche Schritte einleiten möchten, ob sie ärztliche, psychologische Versorgung brauchen usw.. Natürlich klären wir in dieser Phase auch, ob der Fall überhaupt ein Fall für uns ist.

In der zweiten Phase, nachdem das Vertrauensverhältnis aufgebaut worden ist, klären wir mit ihnen ob eine Öffentlichkeitsarbeit erwünscht ist, ob sie finanzielle Hilfe in Bezug auf rechtliche Frage brauchen, ob sie einen Antrag auf Entschädigung stellen möchten. In dieser Phase arbeiten wir mit verschiedenen Organisationen und einzelnen Personen zusammen, z.B. arbeiten wir mit dem Mobileberatungsteams, Weißer Ring, Phoenix, mit den AnwältInnen, ÄrztInnen usw.

In der dritten Phase geht es um Betreuung. Dies ist die schwierigste und langwierigste Phase.

Warum ist Betreuung schwierig und warum braucht sie viel Zeit? Ich muss hier gestehen, dass es Fragen sind, die wir, die MitarbeiterInnen, für uns noch nicht beantwortet haben. Wann hört die Beratung auf und wo fängt die Betreuung an? Wenn ich sage die Betreuung fängt in der dritten Phase an, bedeutet es doch nur eine abstrakte Trennung, denn die Betreuung hat schon in der ersten Phase angefangen.

Wir versuchen einen theoretischen roten Faden, der nicht stets sichtbar ist, für die Opferberatung, einzurichten.

**Fallbeispiel:** Ich werde in einem Beispiel die drei verschiedenen Phasen der Beratungsarbeit zeigen.

Eine Person dunkler Hautfarbe wurde in einer Berliner Disco von dem Türsteher grundlos geschlagen und rausgeworfen. Ein paar Tage später wurde sie in der Nacht von mehreren Polizeibeamten vom Schlaf geholt, geschlagen und festgenommen. Sie saß sechs Monate in U-Haft unter dem Verdacht des Entwendens eines Handys.

Die sechs Monate U-Haft wurden damit rechtfertigt, dass keine geeignete Person für eine Gegenüberstellung vorhanden war. Sie wurde im Gefängnis von einer Justizbeamtin schwer misshandelt.

**Erste Phase der Beratungsarbeit:** Was ist geschehen: D. h. der KlientIn zuhören. Personenbezogene Information vermitteln, die Möglichkeiten, die sie in diesem Fall hat, aufzeigen, einen Anwalt oder eine Anwältin nennen, und vermitteln, insofern, dass die Person einen braucht. Finanzielle Unterstützung ermöglichen usw.

**Zweite Phase:** Begleiten, Recherchieren; In dieser Phase wird die KlientIn zum Anwalt, zum Arzt, oder auch in diesem zu anderen Beratungsstellen begleitet. Wenn es erwünscht ist, wird Öffentlichkeitsarbeit organisiert. In bestimmten Fällen wird auch recherchiert, z.B. über die Struktur der rechten Szene Vorort, oder auch über die einzelnen Täter, ob es Zeuginnen gegeben hat, und ob sie auffindbar sind, usw.

**Dritte Phase:** Betreuung und Umfeldarbeit: Es gibt Fälle, wie in dem o.g. Fall, wo die KlientInnen ihre seelischen Wunden noch lange tragen, lange nach der Heilung der physischen Wunde. Wie in unserem Beispiel, wo nach zwei Jahren der Fall wieder aufgerollt wurde,. Somit auch das Leiden. Unserer Erfahrung nach gibt es in jedem Fall, bei nahezu jedem Klient, bei jeder Klientin den Bedarf der psychologischen Betreuung. Hinzu kommt die Arbeit mit Angehörigen, Freunden, LehrerInnen usw.

## **Wer sind die TäterInnen?**

Die Täter sind rechte Jugendliche, junge und nicht junge Männer, TäterInnen sind auch BürgerInnen, die das Dasein der Opfer nicht akzeptieren und dagegen aktiv werden. TäterInnen sind aber auch PolizistInnen, die Menschen dunkler Hautfarbe per se als Kriminelle betrachten und von denen absolute Unterwerfung verlangen. Ihre Vorgehensweisen unterscheiden sich. Einige der TäterInnen provozieren ihre Opfer solange bis sie sich zu wehren versuchen und dann schlagen sie sie.

Die verschiedenen Phasen der Beratungsarbeit hat gezeigt, dass Beratungsstellen es nicht nur ausschließlich mit unmittelbarer personenbezogener Beratung zu tun haben. ReachOut hat 2002 für Berlin die Erstellung einer Chronologie der Angriffe begonnen. Diese wird nun durch die Mitarbeit von lokalen Initiativen überhaupt möglich. Die Kooperationen, die speziell dazu notwendig sind, werden laufend erweitert. So kann allmählich ein vollständigeres Bild der Situation bezüglich rechter, rassistischer und antisemitischer Angriffe entstehen, als durch die offiziellen behördlichen Statistiken gegeben ist.

## **Notwendigkeit und Erfolg der Beratungsstelle**

Hier kommen wir zurück zu der Frage, ob die Errichtung so einer Beratungsstelle derzeitigt trotz der knappen Ressourcen zu verantworten ist, und wie sieht es mit

den Zahlen aus, ob man von einem Erfolg sprechen kann?

Wir können versuchen die Frage anders zu formulieren: Ist ReachOut eine Bereicherung der Berlinerprojektlandschaft?

Wir behaupten nicht, dass der kontinuierliche Anstieg der Beratenden im Laufe der letzten Monate als Erfolg von ReachOut zu betrachten ist. Woran messen wir überhaupt den Erfolg einer Beratungsstelle, die das Produkt der elenden und dumpfen Politik einer Gruppen von Menschen ist? Eine Beratungsstelle, die in einer demokratischen Gesellschaft, in der Menschen gesunden Demokratieverstand haben, nicht notwendig ist. Ist es ein Erfolg, dass immer mehr Menschen wegen ihrer Herkunft, Religionszugehörigkeit usw. angegriffen werden und ReachOut aufsuchen? Oder liegt der Erfolg an der Wahrnehmung der Perspektive des Opfers? Ist es ein Erfolg, wenn ein Opfer in ihrer Entscheidung gestärkt wird, dass das Land zu verlassen für sie/Ihn das beste wäre?

Die Zahl der Opfer zeigt, dass die Entscheidung einer Opferberatungsstelle in Berlin einzurichten richtig war. Als Erfolg werten wir die Tatsache, dass nicht nur die unmittelbar Betroffenen das Beratungsangebot nutzen. Bei ReachOut melden sich, wie oben dargestellt, auch Menschen, die mit den Opfern in Kontakt stehen: Eltern, FreundInnen, SozialarbeiterInnen, LehrerInnen. Sie werden darin beraten, den Betroffenen weiterzuhelfen. Wir haben ja das Ziel uns überflüssig zu machen. Nicht weil wir glauben, dass rassistische und rechtsextremistische Gewalt nicht weiter existieren werden, sondern weil wir glauben, dass wir mehr und mehr Projekte, Initiativen Jugendgruppen, Einzelpersonen befähigen werden, Beratungsarbeit für die Betroffenen bzw. für die eigenen Zielgruppen zu leisten.

Wir, das Team von ReachOut haben einen Erfolgsmaßstab für unsere Arbeit aufgelegt. Die Kriterien dafür sind: a) Zufriedenheit der KlientInnen, b) Häufigkeit der Beratungsgespräche, c) Bekanntheitsgrad der Beratungsstellen, d) Initiierung der Projekte

a) Wohl einer der wichtigsten Maßstäbe für die Einschätzung des Erfolgs der Arbeit, ist die Zufriedenheit derjenigen, die die Angebote von ReachOut nutzen. Zu betrachten für die

BeraterInnen ist auch, wie schnell ein Vertrauensverhältnis geschaffen ist.

b) Ein anderes Kriterium ist deshalb, ob die Beratungsgespräche nur einmalig sind oder ob eine längerfristige Unterstützung in Anspruch genommen wird. Dies gelingt dann, wenn in einem Erstgespräch die notwendige Vertrauensbasis hergestellt werden konnte. Unsere Erfahrung jedoch zeigt, dass die Mehrzahl unserer KlientInnen nicht einmalig beraten werden.

c) Darüber hinaus werden die KlientInnen danach befragt, woher sie von ReachOut wissen. Seit etwa einem Jahr wird das Projekt verstärkt von Menschen aufgesucht, die aufgrund einer Empfehlung von FreundInnen (die das Projekt selbst schon aufgesucht hatten), anderen Beratungsprojekten oder Initiativen von den Beratungsangeboten erfahren haben.

Die Debatte, die die Opferberatungsstellen mit ihren Kooperationspartnern ausgelöst haben, hat dazu geführt, dass der Umgang mit den Opfern neu durchdacht werden muss, und Veränderungen erreicht werden können.



Soeben die aktuellen Zahlen von 2002/2003

70 direkt Betroffene, davon 2003 bisher 34, die von uns beraten wurden, sonstige wie

Angehörige, ZeugInnen etc. 58, davon im Jahr 2003 13 Personen.

Dazu kommen etliche Recherchen, die noch nicht abgeschlossen werden konnten.

## **Bildung als Präventionsmaßnahme**

Freilich gibt es viele Angebote in Berlin, die den Bedarf an Bildungsarbeit in vielen Disziplinen abdecken. Wir haben ein bescheidenes Angebot, das nicht allumfassend über Rassismus und Antirassismus referiert, sondern sich mit dem Thema Opfersein auseinandersetzt. Zunächst bekam ReachOut Unterstützung vom Bundesministerium solche Angebote zu machen. D.H. im Klartext, wir bekamen eine Honorarstelle dafür, die dann 2002 gestrichen wurde, denn es gibt auch Mobileberatungsteams. Hier ein kurzer Exkurs über die Mobileberatung. Sie sind mobil, das bedeutet sie sind abrufbar, haben eine Feuerwehrfunktion. Die Schulen und andere Einrichtungen können sich an sie wenden, um Information zu holen und nach Bedarf beraten die Teams sie. Wir dagegen setzen an die Thematisierung des Perspektivwechsels.

Wir haben im Jahr 2001 mehrere Bildungsveranstaltungen organisiert und durchgeführt. Dies führte zu einem gewissen Bekanntheitsgrad von ReachOut als Bildungsveranstalter, und wir werden häufig von vielen Organisationen, Bildungs- und Freizeitseinrichtungen sowie von MultiplikatorInnen als "Experten" über die Situationen der Opfer und dem Umgang mit ihnen, wahrgenommen.

- Opfersein und Opferwerden
- Vernetzungsarbeit
- Konzeptionsentwicklung
- Beratungsarbeit

Der inhaltliche Schwerpunkt und die Besonderheit des Projektes erwecken bei vielen Fragen,

- die sich auf die Situation und Rolle der Opfer richtet
- sich auf die persönliche Involviertheit von uns als Beraterinnen beziehen,
- die das Projekt als mögliche Modelle für demokratisches Handeln betrachten und Anregung für neue Initiativen erzielen
- die auf eine mögliche Aufrechterhaltung des Kontaktes oder einer Arbeitsbeziehung hinzielt, um Projektideen für Projektstage, Aktionen usw. mit Hilfe unserer fachlichen Beratung umzusetzen.

## Beispiel einer Veranstaltung in Hellersdorf

In Marzahn bei einer Organisation, wo ReachOut einmal im Monat Vorort-Beratung durchführt, wurden wir eingeladen, wegen der prekären Situation in Marzahn, eine Reihe von Fortbildungen über die Themen Systematischer Ansatz, Opfererfahrung und Professionelle Distanzentwicklung der BeraterInnen durchzuführen.

Ziel dieser Veranstaltungen war, zum einen die Methode der professionellen Beratung zu vermitteln, und zum anderen ein Bewusstsein darüber zu erwecken, dass Opferberatung eine "Setting-Arbeit" bedeutet, auch wenn die Betroffenen im Zentrum stehen, ist die Arbeit mit den Anderen (Angehörigen, LehrerInnen usw.) nicht weniger wichtig.

Die Erfolge und die Misserfolge, die solch eine Arbeit mit sich bringt begleitet uns, lehrt uns jeden Tag ein bisschen mehr nicht nur über die Opfer, auch über uns, über unsere Grenze als BeraterInnen, als handelnde BürgerInnen. Wir lernen, dass wir sehr viel mit Stigmatisierung gegenüber Menschengruppen von der bürgerlichen Gesellschaft und der Boniertheit der Politik zu kämpfen haben. Aber wir lernen auch, dass es in allen Teilen der Gesellschaft auch viele junge und alte Menschen gibt, die ihren Anteil an diesem Kampf führen.

ReachOut ist ein Projekt von ARIBA e.V. und wird durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend im Rahmen des Bundesprogramms CIVITAS und durch die Senatsverwaltung für Gesundheit, Soziales und Verbraucherschutz - Beauftragter für Integration und Migration gefördert .

# **Minderheit in der Minderheit - Erfahrungen von nicht-heterosexuellen Menschen aus der Türkei in Berlin und Deutschland**

- Koray Ali Günay, GLADT e.V., Berlin

Gays & Lesbians aus der Türkei sind eine junge Gruppe von lesbischen, schwulen, bi- und transsexuellen und transgender Frauen und Männern, die ihre Wurzeln wenigstens zum Teil in der Türkei haben. Wir verstehen uns als eine Gruppe mit gemeinsamem kulturellen Hintergrund, sind aber weder ethnisch, noch politisch oder konfessionell gebunden.

Der Verein bietet ein vielfältiges Beratungsangebot, das den Bedürfnissen der einzelnen Person Rechnung trägt. Aufgrund der zum Teil schwierigen Situation (Familie, juristische Probleme, Alter, Gewalterfahrung, Gesundheit etc.) können wir nur schwer unmittelbare Lösungen anbieten. Wir verstehen aber, dass weder strukturelle Prävention im Gesundheitsbereich noch Bildungs- und Medienarbeit in den lesbisch-schwulen Communities bzw. den Communities der Migrantinnen und Migranten allein ausreichen, um die Probleme der Menschen, die zu uns kommen, zu beseitigen. Deswegen bieten wir

- psychologische Beratung;
- Rechtsberatung;
- Sozialberatung und
- soziale Aktivitäten

für Hilfesuchende an. Wir legen Wert darauf, dass die Beratungsgespräche kostenlos sind, genauso wie unser restliches Bildungs- und Informationsangebot, um allen die gleichen Zugangsmöglichkeiten zu bieten.

Im Jahr 2000 kam eine Handvoll türkeistämmiger Schwuler zusammen, um in Anlehnung an bestehende Gruppen im Bundesgebiet auch in Berlin eine Türkgay-Gruppe zu gründen. Erfahrungen, die in anderen Gruppen und Vereinen gemacht wurden, waren sicher einer der Gründe dafür, etwas Separates zu gründen: In vielen Bereichen und in vielen Organisationen gab und gibt es Homosexuelle aus der Türkei, aber so vielfältig die Gruppen sind, so gemeinsam ist in ihnen die Erfahrung, dort nur einen Teil der eigenen Identität leben zu können. Vor allem, wer der deutschen Sprache mächtig genug ist, gilt wohlwollend als "eine/r von uns", als Lesbe oder Schwuler wie alle anderen auch; der Migrationshintergrund bleibt in der Regel ausgeblendet, wenn er nicht gar offen als Hemmnis angesehen wird. Ein wichtiger Grund für eine "ethnische" Gruppe war deswegen sicher auch die türkische Sprache und Kultur, zu der viele (individuell) ein problematisches Verhältnis hatten. Denn immer noch sehen sich Lesben und Schwule in und nach ihrem Coming Out als einzige/r, die/der so ein "Problem" hat, es ist schwer, Orientierung und Identitätswürfe anderer zu finden. In der Öffentlichkeit existiert "so etwas" nicht,

Homosexualität gilt, wo sie nicht als Krankheit oder Sünde angesehen wird, als etwas "Westliches", das es in "unserer" Kultur nicht gibt. Dabei haben es Männer etwas einfacher als Lesben, denn mit Zeki Müren und Bülent Ersoy sind zwei Größen in der türkischen Musik homo- bzw. transsexuell, viele, die kein Wort finden für ihre Situation, sagen ihren Eltern: "Ich bin wie Zeki Müren..." Für Lesben bietet sich eine solche Möglichkeit nicht. (Künstler/innen, die offen homosexuell leben, sollen aber kein Beleg dafür sein, dass für "normale" Homosexuelle das Coming Out einfacher würde; auf der Bühne werden sie be-, auf der Straße geklatscht.

Die Umbenennung in "Türk.Gay" war der Einsicht geschuldet, dass es in der Türkei nicht nur "türkische" Menschen gibt. Die Abkürzung (für "türkeistämmig") sollte dem auch in der Diaspora Rechnung tragen.

Schließlich öffnete sich die Gruppe auch Frauen, so dass der gegenwärtige Name gewählt wurde.

Seit ihrem Bestehen bieten die Gays & Lesbians aus der Türkei, seit März 2003 der erste eingetragene Verein von türkeistämmigen Lesben und Schwulen in Deutschland, ein reichhaltiges Programm, bestehend aus Bildungs-, Informations- und Unterhaltungsveranstaltungen, aber darüber hinaus auch das erwähnte Beratungsangebot. Da wir die einzige spezifische Gruppe in Berlin sind und darüber hinaus die größte im Bundesgebiet, müssen wir vielen, sich teilweise behindernden Ansprüchen gerecht werden. Wir

- tragen den Bedürfnissen von Frauen und Männern Rechnung;
- stehen Menschen im Coming Out (und zwar Jugendlichen wie älteren Menschen) zur Seite;
- bieten Transsexuellen und Transgendern spezifische Angebote;
- werden den sozialen, kulturellen und politischen Ansprüchen der Mitgliedergerecht;
- wirken als Mittler zwischen mehrheitsdeutschen und türkeistämmigen Lesben und Schwulen;
- unterstützen Eltern und Angehörige mit Rat und Tat;
- stehen als Ansprechpartner/innen für andere lesbische, schwule oder gemischte Gruppen, für Gruppen türkeistämmiger Migrantinnen und Migranten, aber auch für Behörden und Ämter zur Verfügung;
- bieten Bildungs- und machen Medienarbeit;
- decken Themen wie Asyl, Flüchtlinge, binationale Partnerschaften und eingetragene Lebenspartnerschaften ab, aber auch
- HIV, Aids und andere sexuell übertragbare Krankheiten;
- betreuen homosexuelle türkeistämmige Strafgefangene, aber auch viele andere Menschen und Themengebiete.

Das sind eine Menge Themen und Aufgabengebiete, die wir abdecken müssen, wenn man sich die besondere Situation vor Augen hält, in der wir leben. Grundsätzlich werden wir wegen unserer ethnischen Herkunft und wegen unserer sexuellen Orientierung oder Geschlechtsidentität diskriminiert. Für viele von uns treten aber auch weitere Merkmale hinzu, in etwa Geschlecht, Alter, Behinderung, nicht-türkische ethnische Zugehörigkeit oder eine andere Konfession oder Religion als die Mehrheit der Türkeistämmigen. Das heißt, dass wir uns immer als Minderheit in einer Minderheit befinden. - Und die Erfahrung lehrt allzu schnell, dass weder die ethnischen, noch die lesbisch-schwulen Communities liberaler oder aufgeklärter sind, nur weil sie selbst in die Rolle von Minderheiten gesteckt werden. So muss unsere Aufmerksamkeit vielen verschiedenen Faktoren dienen, die unsere Leben strukturieren, ob wir es wollen oder nicht.

Ohne einen gewissen Idealismus ist dies alles natürlich nicht zu bewältigen. Auch wenn die individuellen Gründe für eine Mitgliedschaft bei Gays & Lesbians aus der Türkei je unterschiedlich sein mögen, gibt es wohl auch eine gemeinsame Vision. Uns eint vermutlich der Wunsch, alle Menschen mögen, lokal gedacht, in Berlin mit den gleichen Ausgangsbedingungen und gleichen Chancen leben können.

Zunächst einmal muss man anerkennen, dass weder Migrantinnen und Migranten, noch mehrheitsdeutsche Lesben und Schwule "bessere" Menschen sein müssen, nur weil sie selbst oft genug stigmatisiert werden. Es muss vermieden werden, sich selbst oder andere als Opfer wahrzunehmen, Diskussionen müssen auf Augenhöhe stattfinden und nicht von einer falschen Scheu gegenüber den Partnerinnen und Partnern geführt werden. Es muss eine proportionale Verteilung von Ressourcen und Ämtern geben, der "Kuchen" muss gerecht verteilt werden.

Es muss anerkannt werden, dass eine Türkeistämmige lesbisch, ein Schwuler auch türkeistämmig sein kann. Nur so werden wir lästige Debatten los, die uns zu Anhängseln mit interessanten Coming-Out-Geschichten oder zu "verwestlichten" Verrätern machen.

Nur so werden wir das Exotikum los, das auch dann eine Last ist, wenn es positiv gewendet wird. Schließlich sind mehrheitsdeutsche Männer, die einen "behaarten Türken, Araber oder Schwarzen" suchen, nichts anderes als diejenigen, die ganz genau wissen, dass "alle Türken, Araber und Schwarzen schmutzig" sind.

Das Größte, das sich sagen lässt, die Vision, die sich formulieren ließe, würde bis ins Feinste also alles verändern: dass alle Menschen, die hier leben, gleich sein dürfen, ohne sich über einen Kamm scheren lassen zu müssen. Alles andere wäre einfach.

# **"DISKRIMINIERUNG IN DER DEUTSCHEN KIRCHE"**

## **Diskussionspunkte zum Anti-Diskriminierungs-Treffen**

- Bischof Dr. Oheneba R. Agyei-Mensah; Ph.D., IMCOG e.V., Norderstedt

### **DIE VERBORGENE SÜNDE DER HAUTFARBE**

"Schaut nicht auf mich herab! ..."

"Schaut nicht auf mich herab, ihr Mädchen von Jerusalem,  
weil meine Haut so dunkel ist,  
braun wie die Zelte der Nomaden.  
Ich bin dennoch schön,  
so wie die wertvollen Zeltdecken Salomos.  
Meine Brüder waren streng mit mir,  
sie ließen mich ihre Weinberge hüten.  
Doch mich selbst zu pflegen,  
meinen Weinberg,  
dafür hatte ich keine Zeit!  
Darum hat die Sonne mich dunkel gebrannt."  
Das Hohelied 1:5-6

### **DIES IST DIE STUNDE DER WAHRHEIT:**

Die Kirche in Deutschland kann nichts mehr verheimlichen, und wir, die Immigranten-Christen, brauchen uns auch nicht mehr verstecken, denn Jesus sagte, "Niemand zündet ein Licht an und versteckt es unter einem Tisch".

### **Die Wahrheit stirbt nie! Alles was verborgen ist, wird ans Licht kommen.**

Wie wir mit einander in der Kirche umgehen ist wirklich nicht normal. Die Atmosphäre ist überhaupt nicht mehr schön. Es gibt viele Vortäuschungen und Heucheleien in unseren Begegnungen miteinander.

Wir predigen und singen von der Liebe Gottes und praktizieren heimlichen Hass und Ablehnung gegen andere Christen, die nicht genauso aussehen wie wir und nicht alles so tun, wie wir es tun.

Da es nicht in Ordnung ist, müssen wir jetzt offen darüber reden. Lügen und Täuschungen müssen aufgedeckt werden.

### **1.1) DIES IST DIE STUNDE DER WAHRHEIT:**

Die Kirche in Deutschland kann nichts mehr verheimlichen, und wir, die Immigranten-Christen, brauchen uns auch nicht mehr verstecken, denn Jesus sagte, "Niemand zündet ein Licht an und versteckt es unter einem Tisch".

## **Die Wahrheit stirbt nie! Alles was verborgen ist, wird ans Licht kommen.**

Wie wir mit einander in der Kirche umgehen ist wirklich nicht normal. Die Atmosphäre ist überhaupt nicht mehr schön. Es gibt viele Vortäuschungen und Heucheleien in unseren Begegnungen miteinander.

Wir predigen und singen von der Liebe Gottes und praktizieren heimlichen Hass und Ablehnung gegen andere Christen, die nicht genauso aussehen wie wir und nicht alles so tun, wie wir es tun.

Da es nicht in Ordnung ist, müssen wir jetzt offen darüber reden. Lügen und Täuschungen müssen aufgedeckt werden.

### **2.) RASSISMUS - MIT ZUNEHMENDER TENDENZ IN DER KIRCHE IN DEUTSCHLAND**

Lieber Veranstalter,  
Sehr geehrte Damen und Herren,

Ich möchte mich zunächst herzlich beim Vereinsvorstand des **Anti-Diskriminierungs-Projekts e.V.**; bedanken für euren Mut und euer Arrangement, dass ihr diesen Verein jetzt **und gerade jetzt**, in Deutschland ins Leben gerufen habt. **Gerade jetzt** wo das brisante Thema INTEGRATION FÜR DIE IMMIGRANTEN hochaktuell ist, möchten wir uns an dieses Netzwerk anschließen, uns für Hamburg richtig einsetzen und dann gemeinsam flächendeckend für die ganze Bundesrepublik arbeiten.

Zum Thema **DISKRIMINIERUNG IN DER KIRCHE IN DEUTSCHLAND** möchte ich mit voller Überzeugung sagen, dass ich mich wirklich schäme, dass es soweit gekommen ist, dass dieses Thema jetzt sogar zum Diskussionspunkt geworden ist. Aus der Schriftenlesung des Hohelieds ergeben sich viele Diskussionspunkte, die zu unserem heutigen Thema passen. Aus Zeitdisziplin habe ich **drei besondere Punkte ausgewählt.**

#### **Das dunkelhäutige Mädchen war sich ihrer alarmierenden Situation bewusst.**

- Sie war sich bewusst, dass sie wegen ihrer dunklen Hautfarbe als Sklavin behandelt wurde. = **SKLAVEREI**
- Sie wurde ihrer eigenen Identitätsfreiheit beraubt, bis sie sich nicht mehr um ihre eigenen Belange kümmern konnte. Sie hatte keine Rechte mehr, keine eigene Wirtschaftsfreiheit, um über ihren eigenen Reichtum zu verfügen. = **KOLONILISMUS**
- Sie war völlig verzweifelt und geistig verstört, weil sie ihrer Glaubensfreiheit beraubt worden war. Sie konnte nicht mehr an sich glauben und ihre direkte Orientierung an ihren Schöpfer wurde in Frage gestellt. = **MISSIONSLOGISCHE DISKRIMINIERUNG.**

Diese drei Elemente bildeten die tragenden Säulen des BRUTALEN RASSISMUS. Der Rassismus von heute ist da viel raffinierter.

**Die drei Säulen des Rassismus sind:**

- 1. SKLAVEREI**
- 2. KOLONIALISMUS**
- 3. MISSIONOLOGICAL DISKRIMINIERUNG**

Sie bilden zusammen die gemeine und bösertige **DREIFALTIGKEIT** oder **DIE TRINITÄTIS DES RASSISMUS**. Das ist eine organisierte Kriminalität.

Rassentrennung und Diskriminierung ist ein doppelter, krimineller antichristlicher Pakt gegen die wertvolle Menschenwürde.

Viele afrikanische Intellektuelle von früher und einige von heute verurteilen die sogenannte "europäische Missionierung Afrikas" und lehnen Christentum kategorisch ab, wegen dessen Brutalität und krimineller Verbreitung des europäischen Glaubens.

Sie argumentieren mit Recht, dass zwischen der Sklaverei, dem Kolonialismus und der Missionierung Afrikas nicht richtig unterschieden werden konnte.

Alles war mit Gewalt, Verachtung und Erniedrigung der Menschen im eigenen Land und Kontinent verbunden.

## **DIE SKLAVENHÄNDLER WAREN CHRISTEN**

Es wird gesagt, dass einige der Schiffe, die Menschen mit Gewalt entführt, abtransportiert und der Sklaverei zugeführt hatten, den Namen JESUS trugen:

So sangen einige Sklaven damals auf den Karibischen Inseln auf den Plantagen: "Steal Away, Steal Away, Steal Away to Jesus".

Also, das bedeutet für die afrikanischen Intellektuellen, dass die Sklavenhändler auch Christen waren. Eine erschreckende Wahrheit.

## **2.2) DIE KOLONIALHERREN WAREN AUCH CHRISTEN**

Es wird auch sehr schmerzvoll erzählt, dass die Ersten Europäischen Kolonialherren doch mit der Bibel nach Afrika gekommen waren, das sie später, **vor 118 Jahren hier in Berlin**, unter sich aufteilten, wie heißen Kuchen.

Sie behaupteten, dass sie nur zu unserem Besten (Wohlwollen) zu uns gekommen waren. Die Afrikaner, mit ihrem Verständnis für Gastfreundschaft, waren diesen Europäern gegenüber sehr offen.

Doch die Europäer hatten bedauerlicherweise die afrikanische Gastfreundschaft ausgenutzt. Sie hatten den Afrikanern gesagt, sie sollten die Augen zum Gebet schließen. Aber wenn sie sie dann wieder aufmachten, war nur noch die Bibel dageblieben, aber die Europäer hatten ihnen alle Güter (Bodenschätze, Reichtum, Identität) gestohlen. Als sie sich wehren wollten antworteten die Europäer mit Kanonen und Pistolen. Sie waren gekommen, um die Afrikaner auszubeuten und zu töten.

## **DIE MISSIONARE KAMEN IM NAMEN UND AUFTRAG IHRER KOLONIALMACHTHABER (REGIERUNGEN)**

Die Missionare kamen mit den gleichen Schiffen, mit denen die Kolonialbosse



gekommen waren. Schon damals war ihre Strategie sehr raffiniert. Nachdem die Kolonialkommandos mit Gewalt und Brutalität die Afrikaner ausgeplündert hatten, töteten sie alle, die Widerstand leisteten. Hierfür gibt es reichlich authentische Beweise. Es ist leider nicht gelogen. Es ist die nackte Wahrheit! Danach kamen die Missionare, sammelten die Witwen und Kinder zusammen, angeblich um sie zu trösten, natürlich auch aus der Bibel. Mit dieser Dreifaltigkeit, dem Konzept der Operationsketten konnte keiner mehr genau nachvollziehen, wer die wahren Christen waren.

## MISSION IST KEINE EINBAHNSTRASSE

Da Mission keine Einbahnstrasse ist und auch keine sein darf, sind wir, die damaligen empfangenden Missionskirchen nach Jahren hier nach Europa gekommen, genauer gesagt **für uns hier** nach Deutschland gekommen, um etwas zurückzugeben. Uns brachte man damals Missionsschulen, Kranken- und Waisenhäuser. Wir wollen nun unsere Spiritualität und die Frohe Botschaft einbringen. Denn den Glauben haben wir nicht nur **verkopft**, sondern **verherzt**. Hier wird der Glaube zu 98 % nur **verkopft**.

Dieser Auftrag wird uns aber sehr erschwert, weil die Kirche in Deutschland auf meist allen Ebenen nicht verstehen will, dass wir Christen sind, genauso wie sie. Sie will einfach nicht, dass wir richtig integriert werden. Wer nicht zu ihrer Musik tanzt und sich nicht als Fußabtreter benutzen lässt, wird auf einer **kirchlichen Schwarzen Liste** geführt und **dauerhaft ignoriert**:

Dies geschieht in den ökumenischen Gremien, z. B.

- in der **ACKD**, der "Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland",
- in der **ACKH** in Hamburg,
- im "Bund freier Pfingstler", dem **BfP**
- und speziell jetzt in Hamburg, im "Kreis für die Einheit des Leibes Christi in Hamburg", im **KELCH**.

In diesen Institutionen ist **die Macht des Religionsgeistes in Deutschland** stark zu spüren und zu erleben. Egal wie raffiniert dieses Spiel gespielt wird, mit welchen Taktiken und Tricks, ist ganz klar erkennbar, dass dies in jeder Hinsicht eine totale **DISKRIMINIERUNGS-PRAXIS** ist.

Die beliebteste und raffinierteste Strategie der Kirche in Deutschland ist, uns immer wieder an den Rand und ins Abseits zu schieben. Wir werden total ausgegrenzt. Die Kirche errichtet mit vollem Bewusstsein Rassenschranken zwischen sich und uns, den "Immigranten-Christen. Sie liebt es, uns als "ausländische Gemeinden" und "ausländische Christen" zu bezeichnen.

Bei den **ACK's** gibt es sogenannte **Ausländer-Ausschüsse** oder **Ausländer-Beiräte**. Dies sind aber Ablenkungsmanöver, damit die internationalen Christen in

Deutschland, menschlich gesehen, keine Möglichkeiten bekommen, ihre missionarische Aufgabe Gottes auszuführen. Wir meinen, das ist **Diskriminierung**.

Diese raffinierte Strategie der Kirche in Deutschland heute ist eine Fortsetzung der Sklaverei von damals. Nur jetzt haben sie es leichter, weil die Christen der afrikanischen Kirchen selbst, die hierher gekommen sind, ihren Sklavenmantel immer noch nicht abgelegt haben.

Damals kamen die Kolonialherren nach Afrika, um uns zu kolonialisieren. Heute sind wir selbst nach Deutschland und Europa gekommen. Aber auch hier werden wir bevormundet, neo-kolonialisiert, getthoisiert und in kleine afrikanische Kolonialkirchen aufgeteilt. Die Kirche in Deutschland profitiert von unserer Uneinigkeit, denn nun heißt es, die Afrikaner können sich nicht organisieren.

Genauso kamen die **Missionare** nach Afrika, zusammen mit den **Kolonialherren**, die für die Afrikaner damals nicht zu unterscheiden waren. Die Menschen wurden gefangen, körperlich gequält, in Ketten gelegt, verschleppt und versklavt.

Heute geschieht es ähnlich, aber in psychischer und geistiger Art und auf raffinierte Weise. So werden sie heute als Mitläufer programmiert und gern zur Dekoration für ökumenische Zwecke benutzt.

Damals waren die Afrikaner Missionsempfänger und jetzt hat uns Gott hierher gebracht als Missions-Christen und Missions-Kirchen, um mitzuhelfen Deutschland zu missionieren und zu christianisieren.

### **2.3) DENN DEUTSCHLAND, DAS LAND DES RELIGIONSGEISTES, BRAUCHT TRANSFORMATION, UM SICH VON GRUND AUF ZU ERNEUERN.**

Die koloniale Diskriminierungsmentalität der Deutschen Kirche darf uns auf keinen Fall weiter so massiv unterdrücken. Sie darf uns nicht weiter mit diktatorischen Maßnahmen und Vormundschaftsbelangen auch hier zu **Christen dritter Klasse**, zu **Kirchen dritter Klasse** machen, ganz nach dem fragwürdigen **Prinzip "Afrika - Land der dritten Welt"**. Dies ist ganz klar eine Rassentrennung und Diskriminierung der Christen. **Gott hat nur eine Welt geschaffen!**

Dieses Handeln der Kirche in Deutschland ist gegen jede christliche Vernunft. Ein anti-christlicher Geist, also der Religionsgeist. Die Bestätigung und die Bekräftigung dieser Aussage steht geschrieben in Epheser 2:19-22:

**"So seid ihr nicht länger Fremde und Heimatlose; ihr gehört jetzt als Bürger zum Volk Gottes, ja sogar zu seiner Familie. Als Gemeinde Jesu Christi steht ihr auf dem Fundament der Apostel und Propheten.**

**Doch der Stein, der dieses Gebäude trägt und zusammenhält, ist Jesus Christus selbst. Auf ihm ruht der ganze Bau, dessen Teile, untereinander fest verbunden, zu einem Tempel Gottes heran wachsen. Auch ihr seid ein Teil dieses Baus, in dem Gottes Geist wohnt."**

## **2.4) DIE KIRCHE IN DEUTSCHLAND HAT DAS WORT INTEGRATION VIELLEICHT NOCH NICHT VERSTANDEN.**

### **MISSION IST KEINE EINBAHNSTRASSE**

Traditionsgemäß wird jedes Jahr die sogenannte **"Woche des ausländischen Mitbürgers"** auch von der Kirche in Deutschland mit verschiedenen Festlichkeiten gefeiert.

Wir lesen im **3.Mose 19: 33-34:**

**"Unterdrückt die Fremden nicht, die bei euch leben, sondern behandelt sie wie euresgleichen. Liebt sie wie euch selbst, denn auch ihr seid Fremde in Ägypten gewesen! Ich bin der Herr, euer Gott."**

Wenn die Kirche in Deutschland unsere Mitchristen wirklich **ohne Diskriminierungstaktik, ohne Vorurteile, ohne Rassentrennung, und genau nach Gottes Wort** behandeln würde, könnten wir friedlich, harmonisch und in fairer Weise miteinander umgehen.

Um ehrlich zu sein, wir internationale Christen in Berlin/Hamburg, die wir seit über 25 Jahren in Berlin/Hamburg sind, erleben jedes Jahre diese Formalitätsfeier der **"Woche des ausländischen Mitbürgers"**, ohne dass irgendwelche konkrete Maßnahmen für den Prozess einer seriösen Integration in die Kirche Deutschlands getan wird.

## **2.5) DAS WORT INTEGRATION FORDERT:**

- die totale Aufhebung aller Rassenschranken zwischen Völkern, Nationen, Menschen, Rassen und Christen.
- einheitliche und gleichberechtigte Lebenschancen, ohne wenn und aber. Einen Anspruch auf Leben für alle Menschen, für alle Christen, egal welcher Herkunft, Hautfarbe oder Haarfarbe.

Integration in die Kirche Deutschlands fordert rassische Gleichberechtigung. Gettoisierung von Christen und Manipulation unserer Intelligenz ist Diskriminierung. Das ist kriminell und anti-christlich. Es ist Paradox zu Gottes Liebe, Seiner Gerechtigkeit und der Einheit des Leibes Christi.

Es ist anti-biblich, denn in der Bibel steht in Galater 3:26-29 folgendes:

**"Denn durch den Glauben an Jesus Christus seid ihr nun alle zu Kindern Gottes geworden. Ihr gehört zu Christus, weil ihr auf seinen Namen getauft seid.**

**Jetzt ist es nicht mehr wichtig, ob ihr Juden oder Griechen, Sklaven oder Freie, Männer oder Frauen seid: in Christus seid ihr alle eins.**

**Gehört ihr aber zu Christus, dann seid auch ihr Nachkommen Abrahams und habt Anspruch auf alles, was Gott ihm zugesagt hat."**

WAS WIR DAGEGEN TUN:

## **2.6) VISIONEN FÜR EIN DISKRIMINIERUNGSFREIES BERLIN/HAMBURG/DEUTSCHLAND**

### **UNSER ANTI-DISKRIMINIERUNGSPROZESS IN DER KIRCHE IN DEUTSCHLAND:**

**1. Schritt: Förderung unserer Stabilität durch unsere Einheit.  
Aufklärungsarbeit.**

**2. Schritt: Wir fordern die Kirche in Deutschland auf zum "DIALOG - STATT  
DIALOG-VERWEIGERUNG"**

- Wie wir in der Kirche miteinander umgehen
- Wie politisch und ökonomisch ist die Ökumene?

### **DIES IST DIE STUNDE DER WAHRHEIT:**

Um das zu ermöglichen, damit es nicht zu einer Dialogverweigerung kommt, brauchen beide Parteien die **Grundelemente des Dialogs:**

1. Bereitschaft zum ZUHÖREN,
2. AKZEPTANZ - ANERKENNUNG - der Zusicherung von ZUGEHÖRIGKEIT
3. RESPEKT - ACHTUNG
4. die KULTUR DER TOLERANZ: "Leben und leben lassen"
5. Freiheit zur Selbstentwicklung

## **Statement für die Gesprächsrunde: "Visionen für ein diskriminierungsfreies Berlin"**

• Judy Gummich, ADEFRA e.V./KOK e.V., Berlin

Ich möchte hier keine Einführung zum Thema Rassismus geben. Mir ist jedoch vorab der Hinweis auf eine Tatsache wichtig: Menschen werden in erster Linie aufgrund ihrer Hautfarbe mit ihrer (vermuteten) Herkunft Ziel rassistischer Diskriminierung. Dies gilt sowohl auf individueller wie struktureller Ebene.

Bei der Vorbereitung dieser Veranstaltung bin ich beim Lesen des Leitfadens gleich über die erste Frage gestolpert: "Darstellung von Fallbeispielen: Welche Arten von Diskriminierung erleben Ihre KlientInnen in Berlin?"

Wir verstehen uns zuallererst nicht als KlientInnen, sondern als Schwester und Brüder, als Schwarze Community, als Schwarze Diaspora in Deutschland. "KlientInnen" impliziert, dass wir- und ausschließlich wir und nicht die Mehrheit der Gesellschaft- etwas brauchen. Wir sind diejenigen, die etwas empfangen und nicht diejenigen, die etwas geben. Der Begriff weist uns die Rolle von Bedürftigen zu. Kurz gesagt: Schwarze sind Opfer, Weiße sind ExpertInnen. Er sieht uns ausschließlich als Opfer, nicht als Subjekt, als selbstverständlich agierenden Teil der Gesellschaft. Und: Er verdeckt den Blick auf die strukturellen Bedingungen, die Rassismus legitimieren, aufrechterhalten, reproduzieren und fördern.

Wenn Sie nach Diskriminierungserfahrungen fragen: Sie können jede Schwarze Person hier im Raum fragen. Alle werden Ihnen mehr als nur ein Beispiel rassistischer Diskriminierung nennen können, aus den Bereichen Wohnen, Arbeit, Bildung, aus dem alltäglichen Leben, aus Behörden, selbst aus dem Freundeskreis. Formuliert man die Frage anders: Gibt es einen Bereich, auf dem Schwarze Menschen nicht rassistisch diskriminiert werden, so ist die Frage schnell beantwortet: Nein.

Was bei der Diskussion um Rassismus und Diskriminierung häufig ignoriert bleibt, ist die Hierarchisierung der Opfergruppen, Schwarzemenschen stehen hierbei an letzter Stelle. Dies ist auch in den Abschlussdokumenten der UN- Weltkonferenz gegen Rassismus, rassistische Diskriminierung, Fremdenfeindlichkeit und damit zusammenhängender Intoleranz (Durban, Südafrika, 2001) festgehalten:

"Wir sind uns dessen bewusst, dass die Folgen vergangener und zeitgenössischer Formen von Rassismus ... ernsthafte Herausforderungen für ... die Menschenwürde und die Verwirklichung der Menschenrechte ... insbesondere für AfrikanerInnen, Menschen afrikanischer Abstammung, Menschen asiatischer Abstammung ... darstellen." Ich füge hinzu: insbesondere auch für Sinti und Roma.

(§103 der Erklärung)

Der einzige Bereich in dem Schwarzemenschen an erster Stelle stehen, ist in der Opferstatistik rassistischer Anschläge, obwohl unser Anteil in der Bevölkerung noch relativ gering ist. Opfer rassistischer Gewalt sind hierbei in erster Linie Asylsuchende und Flüchtlinge aus Berlin und dem Umland.

Der Kampf gegen Rassismus kann nur wirksam sein, wenn er parallel auf allen Ebenen stattfindet. Denn wie soll ein Kind lernen, dass Schwarzemenschen selbstverständlicher Teil der Gesellschaft sind, wenn ErzieherInnen und Lehrkräfte dies nicht repräsentieren, wenn in den Büchern die Geschichte und Kulturen Schwarzer Menschen als minderwertig dargestellt werden und der Großteil davon verleugnet oder falsch wiedergegeben wird, wenn in der Werbung Schwarze Frauen häufig als Sexobjekte präsentiert werden und in Filmen Schwarze nur in Nebenrollen vorkommen und nicht eigenständig agierend gezeigt werden? Wie sollen Erwachsene lernen, dass Schwarzemenschen selbstverständlich dazugehören, wenn gleichzeitig Gesetze und Bedingungen geschaffen werden, die Ausgrenzung festschreiben, wenn Schwarzmänner nur aufgrund ihrer Hautfarbe in der Hasenheide ohne Anlass ständig kontrolliert werden, wenn Schwarze ermordet werden können, ohne dass die Täter angemessen bestraft werden? Es hat keinen Sinn ausschließlich an den Symptomen zu kurieren, wenn gleichzeitig die strukturellen Bedingungen für Rassismus nicht abgebaut werden.

Wo sind Schwarze Menschen repräsentiert? Schauen Sie in den Bundestag und in den Senat, in den Berliner Migrationsbeirat, in die Institutionen und Behörden, aber auch in Unternehmen, in den Ausbildungsbereich und auch in das Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin, des Projektes des Veranstalters. Es ist notwendig seitens des Berliner Senats Maßnahmen zu entwickeln, die die Teilhabe Schwarzer Menschen in allen gesellschaftlichen Bereichen ermöglicht.

Die Schwarze Community braucht eigene Stellen für viele Bereiche, die ihr Leben betreffen (Bildung, Politik, Vernetzung, Austausch Schwarze Kultur, Medien, Beratungen etc.) und auch ihre verschiedenen Gruppen (Kinder und Jugendliche Herkunftsländer, Frauen, Flüchtlinge und Asylsuchende u.a.). Zumindest müssen als ein erster Schritt in Beratungsstellen, die Opfer von rassistischer Gewalt beraten, Schwarze BeraterInnen tätig sein. Oder verlangen Sie z.B. von einer weißen deutschen Frau, die Opfer einer Vergewaltigung ist, dass sie sich von Männern beraten lässt, auch wenn sie noch so lieb, verständnisvoll, engagiert und qualifiziert sind?

Asylsuchende werden von dem weißdominanten System ausgegrenzt, ihre Menschenrechte werden häufig verletzt, (weißdeutsche) Polizisten sind oft unfähig und unwillig den Sachverhalt rassistischer Gewalt aufzunehmen, noch weniger wenn die Täter Kollegen sind. Woher sollen sie dann das Vertrauen nehmen, sich an RepräsentantInnen genau dieses Systems zu wenden, um sich beraten zu lassen?

Letztendlich müssen zumindest alle Behörden, die als staatliche Instanz Kontaktstellen für Menschen afrikanischer Herkunft/ asiatischer Herkunft sind, Schwarze Ansprechpersonen beschäftigen, nicht nur wenn es um rassistische Gewalt geht.

Doch auch in vielen weiteren Bereichen herrscht gegenüber Menschen und Selbstorganisationen der Schwarzen Diaspora Ignoranz. So werden Schwarze Positionen weder in der Öffentlichkeit noch auf politischer Ebene gehört. Wessen Stellungnahme wird in den Medien z.B. bei einem rassistischen Mord veröffentlicht, zum Entwurf des Zuwanderungsgesetzes, zu Programmen gegen Rechtsradikalismus oder Maßnahmen im Bildungsbereich usw.? -Nehmen Sie es nicht persönlich Herr Piening: -die eines weißen deutschen Migrationsbeauftragten. Davon abgesehen sind wir auch in den Medien kaum vertreten. Diese Ignoranz der Schwarzen Community und ihrer Perspektiven und Positionen geschieht auch deshalb, weil VertreterInnen der Schwarzen Community ausschließlich ehrenamtlich arbeiten. Wenn VertreterInnen Schwarzer Selbstorganisationen ihre Energien und ihr Know How nicht im Rahmen ihrer Arbeitszeit einsetzen können, weil keine Ressourcen für die Selbstrepräsentation zur Verfügung stehen, dann ist dies strukturelle Ausgrenzung. Wenn der Senat es wirklich ernst meint mit dem Abbau von Rassismus, ist es deshalb unabdingbar, dass er Schwarze Selbstorganisationen unterstützt. Denn nur Schwarzemenschen selbst können zu den unterschiedlichsten Themen, Ereignissen und Programmen aus Schwarzer Perspektive Stellung nehmen und Vorschläge für Maßnahmen entwickeln. Antirassismusarbeit bedeutet auch deshalb für uns in erster Linie Empowerment! Alles andere ist deshalb bloße Fassadenkorrektur.

Die Idee eines Antidiskriminierungsnetzwerkes für den Abbau von Rassismus und anderen Formen von Diskriminierung auf Berliner Ebene ist erst einmal gut. Allerdings bedarf es weitaus mehr, als das was momentan existiert. Berlin ist Hauptstadt und die größte Stadt Deutschlands mit einem hohen Teil von Bevölkerung mit ausländischer Herkunft. Berlin hat aus dieser Rolle heraus Vorbildfunktion für Deutschland und Signalwirkung auch ins Ausland.

Berlin braucht ein unabhängiges Gremium (Kuratorium), das nicht an einer Organisation angebunden sein kann. Dieses aufzubauen könnte Aufgabe des Antidiskriminierungsnetzwerkes sein. Zudem müssen in dem Gremium alle diskriminierten Gruppen ausreichend und mit entsprechender Verteilung vertreten sein. Es kann nicht angehen, dass einE VertreterIn ein Land und einE AndereR drei Kontinente (Afrika, die Amerikas und Asiens) vertritt. Davon abgesehen, dass auf der Weltkugel auch noch weitere Landregionen zu finden sind, die meist völlig ignoriert werden (Pazifische Inseln, Australien Neuseeland z.B., deren indigene Völker). Darüber hinaus gibt es in Deutschland eine zunehmende Zahl von Menschen afrikanischer und/ oder asiatischer und anderer Herkunft- und das nicht erst seit gestern- die nichts weiter als die deutsche Kultur, die deutsche Sprache und die deutsche Bildung kennen. Dennoch werden sie diskriminiert und ausgegrenzt. Sie sind, nach den staatlichen Maßstäben für Integration von MigrantInnen, wie alle anderen die

hier aufgewachsen sind, von klein auf "integriert". Wenn es um Rassismus geht, geht es also nicht zwangsläufig um Migration und Integration. Deutschland, und insbesondere Berlin, muss dieser Tatsache endlich Rechnung tragen und seine Vielfalt an Menschen endlich anerkennen. Dies muss sich dann sowohl in der Zusammensetzung wie im Namen eines solchen Kuratoriums widerspiegeln. Denn, wie die deutsche Geschichte zeigt und um mit Worten Gorbatschows zu sprechen: "Wer zu spät kommt, den bestraft das Leben."

Ein solches Gremium bietet auch die Chance den unterschiedlichsten Lebensrealitäten und -bedingungen vieler Menschen Rechnung zu tragen. So kann dieses Kuratorium jenseits des Schubladendenkens, sich der mehrdimensionalen Diskriminierung widmen, der z.B. eine Schwarze allein erziehende langzeitarbeitslose Lesbe mit einem Kind mit Behinderung ausgesetzt ist. Es kann und sollte auch die Solidarität zwischen den verschiedenen diskriminierten Gruppen unterstützen - ohne den bisher zwangsweise praktizierten Bezugspunkt "weiß- deutsch- christlich" zu verhaften. Des Weiteren kann ein solches Gremium Effekte gesetzlicher Regelungen und Maßnahmen (z.B. Haushaltsplanungen, Bildungsprogramme, Baumaßnahmen, Gesetzesvorhaben) für alle Formen von Diskriminierung ausloten und dabei gleichzeitig jeweilige Verschränkungen mit berücksichtigen. Denn Antidiskriminierung und damit Empowerment muss in allen Bereichen der Politik und Gesellschaft Querschnittsaufgabe sein.

Letztendlich bedeuten diese Forderungen nichts weiter, als dass sich Politik und Gesellschaft den heutigen und zukünftigen Realitäten anpassen müssen und dass der Rahmen für diese Gesellschaft diesbezüglich umgestaltet werden muss. Wir brauchen sozusagen ein "Update" der gesellschaftlichen Rahmenbedingungen. Dazu gehört unbedingt auch die in Deutschland kaum geführte Auseinandersetzung um weiße Vormachtsstellung.

Für die Entwicklung von Antidiskriminierungs- Konzepten gibt es, neben den EU- Richtlinien, bereits eine gute internationale Grundlage: die Abschlussdokumente von Durban. Ende des Jahres soll der nationale Aktionsplan gegen Rassismus vom Bundeskabinett verabschiedet werden. Unter Einbeziehung der Vorschläge der NGO's für diesen Aktionsplan (denn es ist davon auszugehen, dass bei den Machtverhältnissen nicht alle sinnvollen und wichtigen Forderungen in den Plan der Bundesregierung übernommen werden) sollte- ähnlich wie beim nationalen Aktionsplan zu Gewalt gegen Frauen- auch für die Berliner Ebene ein Aktionsplan erstellt und mit laufender Überprüfung umgesetzt werden- selbstverständlich unter Einbeziehung der Selbstorganisationen der diskriminierten Bevölkerungsgruppen. Auf diese Notwendigkeit der Beteiligung verweist auch das Durbaner Dokument: "Wir erkennen an ... dass es für den Erfolg dieses Kampfes (gegen Rassismus) insbesondere erforderlich ist, die Beschwerden, Auffassungen und Forderungen der Opfer derartiger Diskriminierung zu berücksichtigen." (§110 Erklärung)



Wenn Sie nach den Visionen der Schwarzen Community fragen: Wir können die Zukunft nur dann faktisch gleichberechtigt und diskriminierungsfrei gestalten, wenn wir aus der Vergangenheit lernen und die Gegenwart kritisch betrachten. Für unsere Schwarze Perspektive zitiere ich die Worte der großen Sängerin und Tänzerin Josephine Baker:

*Surely the day will come when color means more than the skin tone.  
Religion is seen uniquely as a way to speak one's soul;  
When birth places have the weight of a throw of the dice  
And all (women and) men are born free,  
When understanding breeds love and (sisterhood and) brotherhood.*

Die Ergänzungen in Klammern sind von der Autorin

Mit Sicherheit wird der Tag kommen, an dem (Haut-)farbe nicht mehr bedeutet als die Farbe deiner Haut,  
an dem Religion einzig und allein als Weg gesehen wird, die Seele sprechen zu lassen,  
an dem Geburtsorte das gleiche Gewicht haben wie der Wurf eines Würfels, an dem alle Menschen frei geboren werden,  
an dem Verständigung Liebe und Schwesterlichkeit bzw. Brüderlichkeit hervorbringt.

s

## Impressum

### Herausgeber

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

Tel.: 030 / 61 30 53 28

Fax: 030 / 61 30 43 10

E-Mail [adnb@tbb-berlin.de](mailto:adnb@tbb-berlin.de)

### Veröffentlichung 1

### Druck & Gestaltung

Concept Verlag & Werbeagentur GmbH

[www.concept-verlag.de](http://www.concept-verlag.de)

