

QUEBERLIN

Mehrfachzugehörigkeit als Bürde oder Chance?

- Die Gesichter des QueerSeins & MigrantIn-/SchwarzSeins.



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

www.adnb.de

ADNB-Veröffentlichung 6

Jahr 2004

Druck:

Concept Verlag & Werbeagentur GmbH

www.concept-verlag.de

Für die Inhalte sind die AutorInnen verantwortlich.

Inhaltsverzeichnis

Vorwort

Antidiskriminierungsgesetze. Einblicke in die Gesetzesrealitäten unter dem Aspekt der Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft, Hautfarbe und der sexuellen Identitäten.

- *Claus Nachtwey (Leiter des Fachbereichs für gleichgeschlechtliche Lebensweisen der Senatsverwaltung für Jugend, Bildung und Sport)* S. 1

Schützen die Antidiskriminierungsgesetze vor mehrdimensionaler Diskriminierung? Oder: Von der Notwendigkeit die Ausgeschlossenen einzuschließen.

- *Judy Gummich (Global Afrikan Congress; ADEFRA e.V.)* S. 6

Wer bin ich – und wenn ja: wie viele? Über das Gleichzeitige bei ethnisierten und nicht-ethnisierten Queeren in Berlin.

- *Koray Yılmaz-Günay (Publizist)* S. 16

Psychosoziale Folgen von Mehrfachdiskriminierung.

- *Lucía Muriel (Diplom-Psychologin; FaZIT)* S. 21

Empowerment zwischen Queer-Sein und MigrantIn-Sein

- *Gabriele Dina Rosenstreich (Sozialwissenschaftlerin)* S. 24

Schlusswort der Veranstalter

- *Saideh Saadat (LesMigraS der Lesbenberatung Berlin e.V.)* S. 30

Vorwort

Im Dezember 2005, kurz nach unserer Veranstaltung, wurde nun durch die Regierungskoalition endlich ein Gesetzentwurf für ein Antidiskriminierungsgesetz vorgestellt. Ein Gesetzentwurf, wie es eigentlich wenige erwartet haben und ein Ansatz, den wir gerne begrüßen. Der horizontale Ansatz, d.h. ein Verbot von Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft, sexuellen Identität, Religion und Weltanschauung, einer Behinderung und/oder des Geschlechtes hat sich nun doch durchgesetzt und sogar der Aspekt der mehrfachen Diskriminierung findet seinen Platz in diesem Entwurf.

Die am 02. Dezember 2004 stattgefundene Veranstaltung „QUEERlin – Mehrfachzugehörigkeit als Bürde oder Chance?!“ mit dem Untertitel „Die Gesichter des Queer-Seins & MigrantIn-/Schwarz-Seins.“ ist das Produkt aus der sehr guten Zusammenarbeit dreier MigrantInnenprojekte: das Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin – ADNB des TBB, Gays & Lesbians aus der Türkei – GLADT BB und LesMigraS der Lesbenberatung Berlin e.V.

Das Thema der Mehrfachzugehörigkeit, ein Phänomen, das oft angesprochen, jedoch bisher nie so richtig den Tiefgang bekommen hat, den es verdient, stand im Fokus unserer Veranstaltung.

Mit der Mehrfachzugehörigkeit lassen sich vielerlei Identitäten zu einem Ganzen verbinden, denn Identitäten gibt es viele und ihre Beziehung untereinander können sich als sehr kreativ erweisen und um nur einige zu nennen: Queer-Sein, Schwul-Sein, Lesbisch-Sein, Bisexuell-Sein, Transgender-Sein, Transsexuell-Sein, Migrantin-Sein, Migrant-Sein, Schwarz-Sein, Frau-Sein, Mann-Sein. Im Vordergrund dieser Veranstaltung standen diese Identitäten: die sexuelle Identität, die ethnische Herkunft, die Hautfarbe und die Geschlechtsidentität - Merkmale, die jede oder jeder von uns aufweist, einige mehr und andere weniger. Es sind jedoch auch Merkmale und auch in ihrer jeweiligen Konstellation, die Menschen zu Minderheiten machen und zu potentiellen Opfern von Diskriminierung und Benachteiligungen. Es sind Merkmale, die in Verbindung stehen zu Rassismus, Sexismus, Homophobie, Transphobie, Biphobie.

Was bedeutet Queer-Sein in MigrantInnen-Zusammenhängen? Wie kann den unterschiedlichen Formen von Diskriminierungen und Ausgrenzungen begegnet werden, denen queere Migrantinnen und Migranten ausgesetzt sind? Es hat sich gezeigt, dass diese Frage doch ziemlich einfach zu beantworten ist. Empowerment von minorisierten Individuen und Gruppen ist in diesem Sinne sicherlich eine der geeignetsten Strategien. Doch ein erfolgreicher Empowermentprozess bedarf großen Anstrengungen auf allen Seiten. In diesem Zusammenhang gewinnt insbesondere Powersharing an Bedeutung. In Berlin bedeutet das, alle Akteurinnen und Akteure zusammen zu bringen, mit dem Ziel der Verständigung und der gemeinsamen Gestaltung dieses Empowermentprozesses. Mit dieser Veranstaltung konnten erste Weichen für diesen Weg gelegt werden, zusammen mit dem Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin des TBB, Gays & Lesbians aus der Türkei, dem Migrationsrat Berlin-Brandenburg, LesMigraS der Lesbenberatung Berlin e.V. und dem Zentrum MILES des LSVD Berlin-Brandenburg.

Wir schauen erwartungsvoll in die Zukunft.

Florencio Chicote
ADNB des TBB

Deniz Güvenç
GLADT BB

Saideh Saadat
LesMigraS der Lesbenberatung Berlin e.V.

Antidiskriminierungsgesetze

Einblicke in die Gesetzesrealitäten unter dem Aspekt der Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft, Hautfarbe und der sexuellen Identitäten

- **Claus Nachtwey (Leiter des Fachbereichs für gleichgeschlechtliche Lebensweisen der Senatsverwaltung für Jugend, Bildung und Sport)**

Diskriminieren kommt aus dem lateinischen und bedeutet dort: trennen, scheiden; heute hat das Wort einen negativen Beigeschmack und wird im Sinne von aussondern, unterschiedlich behandeln und herabsetzen gebraucht.

Diskriminierung beruht im Grunde auf der Unterschiedlichkeit von Menschen. Eine Minderheit weicht im Verhalten, Aussehen, Einstellungen von der Mehrheit ab und – das ist besonders wichtig – hat gegenüber dieser Mehrheit nicht die Macht eine positive Sonderstellung für sich durchzusetzen. Diskriminierung beruht also auf der Abweichung von der Mehrheit und einem Machtgefälle zu Ungunsten der diskriminierten Minderheit.

Die Wahrung von Rechten diskriminierter Minderheiten lässt sich zwar prinzipiell auf die Deklaration der Menschenrechte zurückführen, die erstmalig 1776 in der amerikanischen Verfassung ausgesprochen wurde. Bis zu einer Antidiskriminierungsgesetzgebung bedurfte es noch fast 200 Jahre. Ein erster wichtiger Schritt auf diesem Wege war die Festschreibung der Menschenrechte in der UN-Charta 1948, die für eine Reihe nationaler Verfassungen zur Norm wurde. Die dort verankerte Gleichheit vor dem Gesetz wurde dort zwar garantiert, nicht aber durchgehend realisiert. In vielen Ländern bestehen und bestanden Gesetze, die eine Ungleichbehandlung festschrieben, z.B. § 175 StGB. Daraus wird deutlich, dass es besonderer Antidiskriminierungsgesetze bedarf, um bestehenden Diskriminierungen entgegen zu steuern, zum Teil auch durch den expliziten Schutz von Minderheiten.

Dieser Aufsatz erläutert die Rechtssituation in Deutschland unter dem Aspekt der Diskriminierungen, die Gleichbehandlung und die Antidiskriminierung in Europa, die Auswirkungen der EU-Gesetzgebung auf Deutschland und berichtet über den derzeitige Stand des Antidiskriminierungsgesetzes (ADG), die Auswirkungen auf die Bundesländer, die Umsetzung der Antidiskriminierungspolitik im Bereich gleichgeschlechtliche Lebensweisen (Gesetz zu Artikel 10 und das Anpassungsgesetz zum Lebenspartnerschaftsgesetz).

Ein Überblick zur Rechtssituation der Gleichstellungspolitik in Deutschland

Das Grundgesetz Artikel 3 beinhaltet die Gleichheit vor dem Gesetz; die Gleichberechtigung von Männern und Frauen sowie Diskriminierungsverbote.

- (1) Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.
- (2) Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.
- (3) Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.

Im Verhältnis der Bürgerinnen und Bürger zum Staat binden diese verfassungsrechtlichen Gleichheitssätze bereits alle Bereiche staatlichen Handelns.

Gleichstellung von Frauen

In Folge der 68er-Bewegung setzten sich Frauen in den 70iger Jahren für Ihre Emanzipation in Westdeutschland ein. Bundes- und Landesgesetzgebungen wurden darauf hin reformiert. In Berlin existiert ein Landesgleichstellungsgesetz¹ seit 1990.

Gleichberechtigung von Menschen mit Behinderungen

Mitte der 90er Jahre wurden Menschen mit Behinderungen in Artikel 3 des Grundgesetzes einbezogen. Die dazugehörige Gesetzesgrundlage befindet sich im Sozialgesetzbuch XII.

¹ Landesgleichstellungsgesetz vom 21.12.1990

Das Berliner Gleichberechtigungsgesetz² wurde Ende 90 vom Abgeordnetenhaus verabschiedet. Es beinhaltet u.a., dass ein Landesbehindertenbeauftragter eingesetzt ist und Behindertenbeauftragte in den Bezirken ihre Arbeit aufgenommen haben.

Gleichbehandlung von Menschen mit gleichgeschlechtlichen Lebensweisen

In der Verfassung von Berlin Artikel 10 Abs. 2³ heißt es: Niemand darf wegen seines Geschlechts, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauung oder seiner sexuellen Identität benachteiligt oder bevorzugt werden. (Nov. 1995)

Gleichbehandlung und Antidiskriminierung in Europa

Im Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft⁴ -Artikel 13- steht:

„Unbeschadet der sonstigen Bestimmung dieses Vertrages kann der Rat im Rahmen der durch den Vertrag auf die Gemeinschaft übertragenen Zuständigkeiten auf Vorschlag der Kommission und nach Anhörung des Europäischen Parlaments einstimmig geeignete Vorkehrungen treffen, 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.“

Mit dieser Formulierung sind gemeinsame juristische und strategische Ansätze zur Abdeckung der verschiedenen Diskriminierungsgründe (auch bei Mehrfachdiskriminierungen) möglich.

Die Kommission legte ab 1999 mit den so genannten Richtlinien einen rechtlichen Rahmen fest, der sich auf Artikel 13 bezog.

Die EU-Richtlinien

2000/43/EG vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft⁵

2000/78/EG vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf⁶

2002/73/EG vom 23. September 2002 zur Änderung der Richtlinie 76/207/EWG 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 Arbeitsbedingungen⁷

Ergänzt werden die Richtlinien zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse und zur Gleichbehandlung im Bereich der Beschäftigung durch ein Aktionsprogramm der Gemeinschaft zur Bekämpfung von Diskriminierungen.

Auswirkungen der EU-Gesetzgebung auf Deutschland:

Es besteht eine Verpflichtung der Mitgliedsstaaten die Richtlinien in nationales Recht um- und durchzusetzen. Diese Fristen sind Ende des Jahres 2003 abgelaufen.

Die Probleme bei der Umsetzung sind in Deutschland vielfältig. Unterschiedliche Interessen von Kirchen, Gewerkschaften und Lobbygruppen sowie auch die verschiedene Willenserklärungen der Fraktionen werden verhandelt.

Das Antidiskriminierungsgesetz (derzeitige Stand)

a) Problem und Ziel

Über die allgemeinen Menschenrechte und dem deutschen Grundsatz aus Artikel 3 hinaus verpflichten die EU-Richtlinien ihre Mitgliedsstaaten dazu, diesen Schutz im Bereich Beschäftigung und Beruf hinsichtlich der

² Landesgleichberechtigungsgesetz, Gleichberechtigung von Menschen mit und ohne Behinderung vom 17.5.1999

³ Verfassung von Berlin vom 23.11.1995, Gesetz und Verordnungsblatt für Berlin 51. Jg. Nr. 69, S. 779ff

⁴ Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft vom 7.2.1992 in der Fassung vom 2.10.1997, in Kraft getreten am 1.5.1999 (EGV)

⁵ ABl. EG Nr. L 180 S. 22

⁶ ABl. EG Nr. L 303 S. 16

⁷ ABl. EG Nr. L 269 S. 15

Merkmale Rasse, ethnische Herkunft, Religion und Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexuelle Identität und Geschlecht auch einfachgesetzlich umzusetzen. Hinsichtlich der Merkmale „Rasse“ und ethnische Herkunft ist dies ebenfalls im zivilrechtlichen Bereich erforderlich.

Die Richtlinien geben in ihrem jeweiligen Geltungsbereich Definitionen vor und verpflichten u.a. zur Regelung von wirksamen, verhältnismäßigen und abschreckenden Sanktionen bei Verstoß gegen das Gleichbehandlungsgebot und von Beweiserleichterungen für die Betroffenen. Der Schutz vor Diskriminierungen soll sich dabei nicht allein auf Regelungen des Rechtsschutzes der Betroffenen beziehen. Um den Schutz auch in der sozialen Realität bei der Anwendung zu gewährleisten, schreiben die Richtlinien ergänzend vor, dass Verbände das Recht erhalten sollen, sich zur Unterstützung der Betroffenen an den Verfahren zu beteiligen. Ferner muss eine Stelle bezeichnet werden, deren Aufgabe darin besteht, die Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung aller Personen ohne Diskriminierung zu fördern.

Der Schutz von Menschen mit Behinderung ist bereits in der letzten Legislaturperiode richtlinienkonform im Sozialrecht verbessert worden. Dabei blieb ein zivilrechtliches Diskriminierungsverbot zu ihren Gunsten noch offen.

b) Lösung

Die drei EU-Antidiskriminierungsrichtlinien werden durch ein Artikelgesetz umgesetzt, das ein Antidiskriminierungsstellengesetz, ein arbeitsrechtliches Antidiskriminierungsgesetz sowie Neuregelungen im Zivilrecht enthält. Durch das Antidiskriminierungsstellengesetz wird eine nationale Stelle zum Schutz vor Diskriminierungen errichtet, das arbeitsrechtliche Antidiskriminierungsgesetz sowie die zivilrechtlichen Regelungen beinhalten Benachteiligungsverbote, die Regelung von Sanktionen sowie Verfahrensregelungen.

Die Antidiskriminierungsstelle

Beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend soll die Stelle des Bundes zum Schutz vor Diskriminierungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität (Antidiskriminierungsstelle des Bundes) errichtet werden. Dazu bestellt die Bundesregierung eine Person zur Leitung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Die Leitung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes nimmt die Aufgaben nach diesem Gesetz unabhängig und weisungsfrei wahr.

Voraussichtliche Aufgaben:

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes berät die oben erwähnte Personen, hinsichtlich ihrer Ansprüche und der Möglichkeiten des rechtlichen Vorgehens und strebt eine gütliche Beilegung zwischen den Beteiligten an. Soweit andere Stellen des Bundes, insbesondere die Beauftragten des Bundestages oder der Bundesregierung, oder Stellen der Länder oder Kommunen entsprechend tätig sind, leitet die Antidiskriminierungsstelle des Bundes die Anliegen der genannten Personen unverzüglich an diese weiter.

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes führt Öffentlichkeitsarbeit, Maßnahmen zur Verhinderung von Diskriminierungen sowie wissenschaftliche Untersuchungen zu diesen Diskriminierungen durch. Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes veröffentlicht alle zwei Jahre unabhängige, dem Bundestag und der Bundesregierung vorzulegende Berichte zu Diskriminierungen. Sie legt dem Bundestag und der Bundesregierung Empfehlungen zur Beseitigung und Verhinderung dieser Diskriminierungen vor.

Voraussichtliche Befugnisse:

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes kann in bestimmten Fällen Beteiligte um Stellungnahmen ersuchen, soweit die Person hierzu ihr Einverständnis erklärt.

Alle Bundesbehörden und sonstigen öffentlichen Stellen im Bereich des Bundes sind verpflichtet, die Antidiskriminierungsstelle des Bundes bei der Erfüllung ihrer Aufgaben zu unterstützen, insbesondere die erforderlichen Auskünfte zu erteilen und Akteneinsicht zu gewähren. Die Bestimmungen zum Schutz personenbezogener Daten bleiben unberührt.

Zusammenarbeit mit Nichtregierungsorganisationen und anderen Einrichtungen

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes soll bei ihrer Tätigkeit Nichtregierungsorganisationen sowie Einrichtungen, die auf europäischer, Bundes-, Landes- oder regionaler Ebene zum Schutz vor Diskriminierungen tätig sind, in geeigneter Form einbeziehen.

Der Beirat:

Zur Förderung des Dialogs mit gesellschaftlichen Gruppen und Organisationen, die sich den Schutz vor Diskriminierungen zum Ziel gesetzt haben, wird der Antidiskriminierungsstelle des Bundes ein Beirat beigeordnet. Der Beirat berät die Antidiskriminierungsstelle des Bundes bei der Entscheidung über die Vergabe von wissenschaftlichen Untersuchungen sowie die Vorlage von Empfehlungen an den Bundestag.

Die Gesamtzahl der Mitglieder des Beirats soll 15 Personen nicht überschreiten.

Arbeitsrechtlicher Teil des ADGs (einzelne ausgewählte Punkte)

Dieses Gesetz findet im arbeitsrechtlichen Teil Anwendung auf

- (1) individual- und kollektivrechtliche Vereinbarungen und Maßnahmen bei der Begründung, Durchführung und Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses sowie für den beruflichen Aufstieg; hierzu zählen insbesondere Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen, Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen einschließlich Arbeitsentgelt;
- (2) den Zugang zu allen Formen und allen Ebenen der Berufsbildung, der beruflichen Weiterbildung und der Umschulung einschließlich der praktischen Berufserfahrung;
- (3) die Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer Beschäftigten- oder Arbeitgeberorganisation oder einer Organisation, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören, einschließlich der Inanspruchnahme der Leistungen solcher Organisationen.

Auswirkungen auf die Bundesländer

In Berlin haben die Staatssekretäre am 15. März 2004 beschlossen eine ressortübergreifende Arbeitsgruppe einzusetzen, die eine Stellungnahme zur Umsetzung des Antidiskriminierungsgesetzes des Bundes auf die Landesgesetzgebung erarbeitet. Dabei sollen die Belange aller gesellschaftlich relevanten Gruppen mit einbezogen werden. Derzeit diskutieren die Mitglieder über die Änderungen im Landesgesetz und überreichen abschließend dem Senat von Berlin ihre Ergebnisse. Eine Entscheidung zu Einzelheiten wird der Senat erst treffen, wenn das Bundesgesetz vorliegt.

Umsetzung der Antidiskriminierungspolitik im Bereich gleichgeschlechtliche Lebensweisen (Gesetz zu Artikel 10 und das Anpassungsgesetz zum Lebenspartnerschaftsgesetz)

Im Rahmen der Antidiskriminierungspolitik des Berliner Senats sind im Bereich Gleichgeschlechtliche Lebensweisen in der Vergangenheit folgende Gesetze geschaffen worden:

a) Gesetz zu Artikel 10 Abs. 2 der Verfassung von Berlin (Gleichberechtigung von Menschen unterschiedlicher sexueller Identität)⁸.

Das Gesetz hat zum Ziel den Verfassungsgrundsatz aus Artikel 10, Abs.2 für die einzelnen Lebensbereiche, für die das Land zuständig ist, zu konkretisieren.

Das Ergebnis des Artikelgesetzes ist:

Artikel I: Im Geltungsbereich von öffentlichen Verwaltungen und öffentlichen Betrieben und privatrechtlichen Unternehmen des Landes die Umsetzung des Verfassungsgebots aus Art. 10 zu gewährleisten.

Artikel II: Änderung von Gesetzen

Der § 3 des AGKJHG regelt die Grundsätze der Organisation und Gestaltung von Leistungen. In Absatz 3 soll die Jugendhilfe der Ausgrenzung und Randständigkeit von Jugendlichen entgegenwirken und dabei die Toleranz und gleichberechtigte gesellschaftliche Teilhabe fördern. Die neue Fassung nennt explizit nun auch Menschen mit unterschiedlicher sexueller Identität. Damit sind Jugendliche gemeint, die entweder gleich- oder verschiedengeschlechtlich empfinden (lesbisch, schwul, bisexuell, heterosexuell) oder sich in ihrer

⁸ Gesetz zu Artikel 10 Abs. 2 der Verfassung von Berlin (Gleichberechtigung von Menschen unterschiedlicher sexueller Identitäten) vom 24.6.2004

Geschlechtsidentität unterscheiden (männlich, weiblich, intersexuell, transgender). Damit wird Gleichbehandlung junger Menschen mit unterschiedlicher sexueller Identität geleistet.

In § 6 AGKJHG werden die Aufgaben und Ziele der außerschulischen Jugendarbeit geregelt. Durch die ausdrückliche Nennung in Nummer 5 soll die Jugendbildung dazu beitragen, Offenheit und Akzeptanz gegenüber der Lebensweise aller Menschen, unabhängig von ihrer sexuellen Identität, auszubilden und zu fördern.

Diskriminierungen am Arbeitsplatz kommen im Alltag relativ häufig vor. § 12 Landesbeamtengesetz regelt die Auswahl der Bewerber. Die explizite Nennung der „sexuellen Identität“ sorgt dafür, dass Bewerber/innen mit diesem Merkmal nicht diskriminiert werden dürfen.

§ 71 Personalvertretungsgesetz regelt das Neutralitätsgebot im Personalvertretungsgesetz. Die Neuregelung fordert die Dienststelle, Dienstbehörden und Personalvertretungen auf, darüber zu wachen, dass alle Dienstkräfte nach Recht und Billigkeit behandelt werden, insbesondere das Ungleichbehandlungen wegen der sexuellen Identität nun auch verboten sind.

§ 72 Personalvertretungsgesetz regelt die allgemeinen Aufgaben des Personalrates. Ergänzend zu den bereits bestehenden Maßnahmen soll nun auch der Personalrat die Akzeptanz gegenüber Menschen unterschiedlicher sexueller Identität fördern und darauf hinwirken, dass Benachteiligungen von Lesben, Schwulen, Bisexuellen und Transsexuellen abgebaut werden.

§ 44 Berliner Hochschulgesetz regelt die Rechte und Pflichten der Hochschulmitglieder zu dem Zweck, die Funktionsfähigkeit der Hochschule und ihrer Organe zu gewährleisten. Im Rahmen des allgemeinen Verfahrenskodexes sind Mitglieder der Hochschule u. a. dazu verpflichtet, sich so zu verhalten, dass niemand wegen seines Geschlechts (oder) seiner sexuellen Identität ... benachteiligt wird.

§ 13 Berliner Richterergesetz regelt die Aufgabe des Richterwahlausschusses bei der Berufung und Beförderung von Richterinnen und Richtern. Der Katalog der Unterscheidungsverbote ist erweitert worden. Bei der Auswahl im Berufs- und Beförderungsverfahren darf unter anderem die sexuelle Identität keine Rolle mehr spielen.

b) Das Anpassungsgesetz zum Lebenspartnerschaftsgesetz

Das Gesetz zur "Beendigung der Diskriminierung gleichgeschlechtlicher Gemeinschaften: Lebenspartnerschaften" wurde vom Bundestag am 16.02.2001⁹ beschlossen. Auf der Grundlage des Lebenspartnerschaftsgesetzes sind die Bundesländer verpflichtet, ihre Landesgesetzgebung diesem Bundesgesetz anzupassen. Das Land Berlin hat als erstes Bundesland am 15.10.2001 das Gesetz zur Anpassung des Landesrechts auf Grund der Einführung der eingetragenen Lebenspartnerschaft¹⁰ erlassen. Das Gesetz regelt die Änderung von 28 Gesetzen (Art. I) und 11 Rechtsverordnung (Art. II). Dabei sind u. a. folgende Bereiche betroffen: Landesabgeordnetengesetz, Landesbeamtengesetz, Laufbahngesetz, Gesetz zur Ausführung von Lebenspartnerschaften, Bestattungsgesetz und Landesjagdgesetz.

Ausblick

In den vergangenen Jahren sind auf der EU-, Bundes- und Landesebene gewaltige Fortschritte bei der Entwicklung eines rechtlichen und politischen Rahmens zur Bekämpfung von Diskriminierungen und zur Förderung der Gleichbehandlung erzielt worden. Gleichwohl ist anzumerken, dass noch viel zu tun bleibt, damit sichergestellt wird, dass diesen Errungenschaften umfassend und effizient Geltung verschafft wird. Wichtig ist es außerdem darauf hinzuweisen, dass Gesetze und Verordnungen nur eines der Instrumente im Kampf gegen Diskriminierungen sind. Für eine Änderung der Einstellungen und Verhaltensweisen bedarf es engagierter Anstrengungen und nicht nachlassender Bemühungen, die darauf abstellen, die Rechtsvorschriften durch konkrete Maßnahmen zu ergänzen.

⁹ BGBl. 2001 Teil I Nr. 9, S. 266

¹⁰ Gesetz zur Anpassung des Landesrechts auf Grund der Einführung der eingetragenen Lebenspartnerschaft vom 15.10.2001, Gesetz- und Verordnungsblatt für Berlin, 57. Jg., Nr. 44, vom 20.10.2001

Schützen die Antidiskriminierungsgesetze vor mehrdimensionaler Diskriminierung? Oder: Von der Notwendigkeit die Ausgeschlossenen einzuschließen. - Judy Gummich (ADEFRA e.V.)

Das Phänomen der Mehrfachdiskriminierung bedarf besonderer Aufmerksamkeit. Doppelte oder dreifache Diskriminierung hat besonders schwerwiegende Auswirkungen, denn sie lässt sich vielfach nur schwer aufdecken oder nachweisen und ist offenbar häufig anders geartet als Diskriminierung aus bestimmten Einzelgründen.¹ stellt (auch) die Europäische Gemeinschaft in Bezug auf ihr Aktionsprogramm zur Bekämpfung von Diskriminierung fest. Bevor ich darauf eingehen kann, ob die Antidiskriminierungsgesetze (ADG), das auf nationaler Ebene (Entwurf)² und das auf Berliner Ebene³, vor mehrdimensionaler/ Mehrfachdiskriminierung schützen, finde ich es notwendig zunächst zu klären, was unter dem Begriff „Mehrfachdiskriminierung“ verstanden wird und welche Ausprägungen sie hat. Hierauf werde ich meinen Schwerpunkt setzen. Danach wende ich mich der Frage zu, welche Bedeutung die Berücksichtigung von Mehrfachdiskriminierung für die Antidiskriminierungsgesetzgebung hat und ob die oben erwähnten Antidiskriminierungsgesetze davor schützen. Meine Wahl des Begriffes „mehrdimensionale“ Diskriminierung soll bereits auf die Vielschichtigkeit von Diskriminierung hinweisen, die an mehr als einem Persönlichkeitsmerkmal anknüpft. Im deutschsprachigen Raum wird allerdings vorwiegend der Begriff „Mehrfachdiskriminierung“ verwendet. Der Umgang mit diesem Begriff scheint mir jedoch relativ undifferenziert zu sein. Die unterschiedlichen Erscheinungsformen und Auswirkungen von mehrdimensionalen Diskriminierungen erfordert meines Erachtens – sowohl in Deutschland wie auch in Berlin - eine wissenschaftlich-theoretische Auseinandersetzung, die auf qualitativen, empirischen Untersuchungen basiert. Bisher findet diese Auseinandersetzung weder auf regionaler Ebene (hier: Berlin) noch auf nationaler Ebene in ausreichendem Maße statt. Lesben/Schwule, Menschen mit Behinderungen, Menschen mit verschiedenem ethnischen oder kulturellem Hintergrund u.a. gehen an das Thema Diskriminierung ausschließlich identitätspolitisch heran. Die Fokussierung auf ein Identitätsmerkmal⁴ bestimmt dann die jeweiligen Themen wie sexuelle Identität, Behinderung, Migration, Rassismus etc. Dies bedeutet, dass die Lebensrealitäten schon vieler Menschen der „eigenen“ Community häufig nicht mitberücksichtigt werden. Viele Communities haben zwar Diversity auch innerhalb ihrer Gruppen zu Kenntnis genommen. Dennoch wird mit dem Thema mehrdimensionale Diskriminierung meisten umgegangen wie mit einem Anhängsel, nach dem Motto „... und darüber hinaus gibt es auch noch Mehrfachdiskriminierung“. Die mehrdimensionale Diskriminierung wird eher wie eine Variante der „Haupt-Diskriminierung“ betrachtet. Das Spezifische, das Eigene dieser Form von Diskriminierung wird selten analysiert.

Mit diesem Vortrag möchte ich dazu anregen, dass alle, die - wie auch immer geartete -Diskriminierung bekämpfen und sich für Vielfalt bei Individuen und in der Gesellschaft einsetzen, sich intensiver mit den Erscheinungsformen, den Auswirkungen und den Ausgrenzungsmechanismen von mehrdimensionaler Diskriminierung auseinandersetzen.

Warum fällt uns die Auseinandersetzung mit mehrdimensionaler / Mehrfachdiskriminierung schwer? – Ein Erklärungsansatz

Offensichtlich gibt es Widerstände, sich mit dem Thema mehrdimensionale Diskriminierung auseinanderzusetzen, in der Wissenschaft, in der Politik, in NGOs, in Verbänden u.a. Für den Abbau dieser Formen von Diskriminierung ist es jedoch als erster Schritt wichtig, diese Widerstände zu kennen. Nur dann, kann ich sie wahrnehmen, damit umgehen bzw. sie beseitigen.

Die Nichtbeachtung von mehrdimensionaler Diskriminierung, insbesondere durch identitätspolitisch ausgerichtete Gruppen, hat mit unterschiedlichen Faktoren zu tun, die häufig miteinander in Verbindung stehen und von denen ich die – meiner Meinung nach - Wesentlichen nachfolgend skizziere:

- Kategorisierung: Das Definieren von festen, klar abgegrenzten Kategorien mit Ein- und

¹ Aktionsprogramm der Europäischen Gemeinschaft zur Bekämpfung von Diskriminierungen 2001 bis 2006, Kompendium, Transnationale Aktionen für den Austausch von Informationen und bewährten Verfahren, Europäische Kommission, - GD Beschäftigung und Soziales, Juli 2002

² Entwurf eines Gesetzes zum Schutz vor Diskriminierungen (Antidiskriminierungsgesetz – ADG) Referentenentwurf vom 6.5.2004

³ Gesetz zu Artikel 10 Abs.2 der Verfassung von Berlin - Gleichberechtigung von Menschen unterschiedlicher sexueller Identität vom 24.6.2004

⁴ Die Unterscheidung von „Persönlichkeitsmerkmal“ und „Identitätsmerkmal“ ist in der Literatur nicht trennscharf. Persönlichkeitsmerkmale sind Teil bzw. beeinflussen die persönliche (und auch die kollektive) Identität und das Denken, Fühlen und Verhalten einer Person bzw. einer Gruppe. Ich verwende „Persönlichkeitsmerkmal“, wenn ich insbesondere auf Ansatzpunkte von Diskriminierung (Hautfarbe, Geschlecht, sexuelle Identität etc.) hinweisen möchte. Soll die Eigenwahrnehmung und die Ganzheitlichkeit einer Person betont werden, verwende ich „Identitätsmerkmal“.

Ausschlusskriterien, hat den Zweck, komplexe Sachverhalte handhabbar zu machen. Bei näherer Betrachtung sind die Grenzen jedoch nicht so scharf und die Ein- und Ausschlusskriterien nicht so eindeutig wie zumeist vorgegeben wird.

- Vereinfachung und Generalisierung Sie sind erforderlich, um komplexe Lebenssituationen wie z.B. Diskriminierung verständlicher und leichter handhabbar zu machen, bilden jedoch Lebensrealitäten nur unvollständig und zum Teil verfälscht ab. Sie dienen auch dazu, politische Interessen besser durchsetzen zu können.
- Gruppengröße: Je größer eine Gruppe ist, je mehr hinter einer Forderung stehen, umso stärker und gewichtiger wird eine Organisation wahrgenommen und umso leichter lassen sich gruppenspezifische Forderungen durchsetzen.
- Spannungsfeld zwischen Spezifischem und Differenz. Will ich das Spezifische der Lebensrealitäten von z.B. Lesben herausarbeiten, dann wird das Ganze, umso unspezifischer je mehr Unterschiede ich innerhalb dieser Gruppe benenne bzw. zulasse.
- Entweder/Oder-Prinzip: Das „Entweder/Oder-Prinzip (klare Zuordnung) ist meines Erachtens sehr stark in den deutschen Denkstrukturen verankert. Ein „sowohl als auch“ oder noch schlimmer „Weiß nicht“ wird in bestimmten Diskursen nicht akzeptiert.
- Gegenseitige Abgrenzung Die gegenseitige Abgrenzung, dient dazu das eigene Profil zu schärfen. Dies impliziert häufig, dass gemeinsamen Interessen mit anderen Gruppen nicht erkannt und nicht wahrgenommen werden.
- Mentalität der Besitzstandswahrung. Man hat es endlich geschafft, sich in der Gesellschaft eine Nische einzurichten (einschließlich Institutionalisierung mit Jobs) und sich ein paar Rechte zu sichern. Es gibt bewusste oder unbewusste Befürchtungen, dass diese Privilegien (einschließlich finanzieller Mittel) in der „Diversity-Suppe“ verschwinden.
- Komplexer Ansatz von mehrdimensionaler Diskriminierung. Ein komplexer Ansatz erfordert komplexes Denken und impliziert Selbsthinterfragung/ -kritik. „Ach, muss ich das jetzt auch noch mitdenken; es reicht doch so schon“ ist ein oft unausgesprochener Gedanke. Mit einem komplexen Ansatz fühlen sich viele - oft aufgrund der eigenen Spezialisierungen - überfordert.
- Diversity als Störfaktor. Der Diversity-Ansatz wird zumeist als positiv wahrgenommen, erweist sich jedoch bei der Umsetzung innerhalb einer Gruppe auch als problematisch. Die verschiedenen Lobbyorganisationen/-gruppen im Antidiskriminierungsbereich sind – wie bereits erwähnt - identitätspolitisch ausgerichtet (Frauen, Lesben/Schwule AfrikanerInnen, Menschen mit Behinderungen etc.)⁵ und vertreten „Gesamtgruppen“-Interessen. Die Interessen von Untergruppen werden nicht als Gesamtgruppen-Interessen sondern eher als Störfaktor der homogenen Einheit wahrgenommen. Lassen sich die Untergruppen nicht mehr ignorieren, wird damit meist so umgegangen, dass man vorgibt, dass diese Untergruppen nur für sich und nicht für die Gesamtgruppe sprechen. Die Vielfalt innerhalb einer Gruppe kann zu inneren Widersprüchen führen und gegebenenfalls auch zu Diskriminierung innerhalb dieser Gruppe (Bsp.: Migrantinnen in der Frauenbewegung) – Denn für die Lobbyarbeit gilt nach wie vor das Motto: „United we stand – divided we fall“ (wobei die Frage offen bleibt, wer ist „we“)

Dass eine Auseinandersetzung mit mehrdimensionaler Diskriminierung und ihren Folgen schon allein wegen der Anzahl der Menschen notwendig ist, die damit konfrontiert sind, zeigt ein Beispiel von Beschwerden bei der *Ontario Human Rights Commission* von April 1997. Von denjenigen Personen, die Beschwerde einreichten, gaben 48% mehr als ein Persönlichkeitsmerkmal an, aufgrund dessen sie diskriminiert wurden⁶. Ich bin mir ziemlich sicher, dass in Deutschland ähnliche Ergebnisse zu finden wären.

Intersektionelle Diskriminierung – Bedeutung des Begriffes und kurzer historischer Hintergrund

Ich bin davon überzeugt, dass Menschen die Opfer von – auch mehrdimensionaler – Diskriminierung und Unterdrückung wurden und heute werden, sich ihrer jeweils spezifischen Situation bewusst waren bzw. sind, seien es die versklavten und vergewaltigten Frauen in den deutschen Kolonien, die Hausangestellten im Südafrika der Apartheid oder die im heutigen Berlin illegalisiert lebenden MigrantInnen.

⁵ Auch innerhalb von Menschenrechts-Organisationen wird dies so gesehen.

⁶ Ontario Human Rights Commission, An intersectional approach to discrimination addressing multiple grounds in human rights claims, http://www.ohrc.on.ca/english/consultations/intersectionality-discussion-paper_1.shtml

Systematisch untersucht wurde die intersektionelle Diskriminierung (intersectional discrimination) zuerst in den späten Achtzigern / frühen Neunzigern des letzten Jahrhunderts. Schwarze (African American) Studentinnen in den USA⁷ fanden heraus, dass Schwarze Frauen in den USA spezifischen Formen von Diskriminierung ausgesetzt sind, die weder Schwarze Männer noch weiße Frauen erfahren und die aufgrund des Zusammenwirkens der Einzelfaktoren (Schwarz und Frau) entstehen.

Bedeutung des Begriffs:

Der Begriff „Intersection“ kommt aus dem Englischen und bedeutet Kreuzung. Er beschreibt:

- the act or process of interacting (Hinweis auf das Prozesshafte und die gegenseitige Beeinflussung)
- a place or area where two or more things intersect (weist auf einen gemeinsamen Bereich hin)⁸

Im mathematischen Kontext bedeutet Intersektion auch Schnittmenge. Versucht man sich Diskriminierungen entlang von Straßen oder Achsen vorzustellen, dann entsprechen die Kreuzungen den Bereichen, in denen Machtverhältnisse aufgrund des Geschlechts, ethnischer Zugehörigkeit etc. ausagiert werden. Bisher gibt es noch keine gelungene Übersetzung ins Deutsche, die die Vielschichtigkeit des Phänomens widerspiegelt. Deshalb übernehme ich den Begriff Intersektion, intersektionell etc. ins Deutsche.

Dass sich das Konzept der intersektionellen Diskriminierung bis heute noch nicht wirklich durchgesetzt hat, hat verschiedene Gründe:

- Die Diskussion lief bisher sehr abstrakt-akademisch.
- Das Konzept wird erst seit jüngerer Zeit in der internationalen Menschenrechts-Bewegung überhaupt wahrgenommen und thematisiert. (Beim Blick in die Geschichte muss jedoch auch die historische Entwicklung der Menschenrechtsinstrumente⁹ und das jeweilige soziale, rechtliche und politische Klima zur Zeit der Entstehung dieser Instrumente mit berücksichtigt werden.)
- Die meisten nationalen und internationalen Menschenrechtsorganisationen und –institutionen, seien es NGOs oder Einrichtungen der Regierungen, fokussieren entweder ein Identitätsmerkmal, an dem Diskriminierung anknüpft oder sie behandeln alle Gründe von Diskriminierung, dann aber eher parallel.

Auf internationaler Ebene erlangte die intersektionelle Perspektive ihren Durchbruch auf der Weltkonferenz gegen Rassismus in Durban, Südafrika 2001, wengleich auf der Vierten Weltfrauenkonferenz in Peking 1995 diese bereits thematisiert wurde, insbesondere im Zusammenhang mit „Race“¹⁰ und Gender. In den Abschlussdokumenten von Durban wird explizit und in mehreren Paragraphen auf Mehrfachdiskriminierungen hingewiesen. Auch bei der aktuell im Entwurf befindlichen UN-Konvention zu Behinderung soll dieser Ansatz stärker als in allen vorangegangenen UN- Konventionen berücksichtigt werden.

Aspekte von Diskriminierung¹¹

Die Frage, welches Verständnis von Diskriminierung zugrunde gelegt wird und welche Gründe für Diskriminierung herangezogen werden, hängt eng mit dem Konzept von Diversity und intersektioneller Diskriminierung zusammen. Die Erkenntnis, dass intersektionelle Diskriminierung existiert, geht mit der Erkenntnis einher, dass es eine „intersektionelle Identität“ gibt. Jeder Mensch hat ein Verständnis von sich selbst. Dies gilt nicht nur für diejenigen, die [vielfältigen Formen von] Diskriminierung und Unterdrückung ausgesetzt sind, sondern für alle Menschen. Jede Person hat ein Geschlecht, eine sexuelle Identität, einen ethnischen Hintergrund, einen Gesundheitsstatus, ein Alter etc., kurz: eine aus verschiedenen Aspekten zusammenwirkende, vielschichtige (= intersektionelle) Identität. Wie eine Person sich selbst erlebt und wahrnimmt bzw. von anderen wahrgenommen wird ist situations- und kontextabhängig.

Diskriminierung knüpft an einem oder mehreren Persönlichkeitsmerkmalen an. Doch sind es nicht die realen, vermeintlichen oder konstruierten Persönlichkeitsmerkmale selbst, sondern die Zuschreibungen, die mit diesen Persönlichkeitsmerkmalen in Verbindung gebracht werden, die für Diskriminierung wesentlich sind. Der Ansatz,

⁷ federführend: Kimberle Crenshaw

⁸ (Webster's New Collegiate Dictionary)

⁹ Die allgemeine Erklärung der Menschenrechte wurde 1948 aufgrund der Erfahrungen des Zweiten Weltkrieges von der neu gegründeten UNO verabschiedet. Danach folgten weitere UN-Konventionen zu Menschenrechten. Bei der Entwicklung unterscheidet man erste (politische und zivile Rechte), zweite (wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte) und dritte Generation von Menschenrechten (sog. Kollektivrechte wie Recht auf Frieden, Entwicklung, Solidarität etc.)

¹⁰ Ich ziehe den englischen Begriff „Race“ vor, da dieser sehr stark die soziale Dimension der sozialen Konstruktion von „Race“ ausdrückt. Das deutsche Wort „Rasse“ hingegen bezieht sich nach wie vor sehr stark auf (reale bzw. zugeschriebene) biologische Merkmale.

¹¹ Hauptquelle dieses Abschnitts: Timo Makkonen, Multiple, Compound and Intersectional Discrimination: Bringing the Experiences of the Most Marginalized to the Fore, Institute for Human Rights, Åbo Akademi, University, Finland, April 2002, <http://www.abo.fi/institut/imr/norfa/timo.pdf>

der Diskriminierung ausschließlich ein an Merkmalen anknüpfendes, einzelnes und abgegrenztes Ereignis wahrnimmt, wird auch ‚*ereignisorientierter* Ansatz‘ genannt.¹² Diskriminierung findet jedoch nicht im luftleeren Raum statt. Sie ist größtenteils ein Produkt der sozialen Konstruktion von Identität, die in einem sozialen, historischen, politischen und kulturellen Kontext angesiedelt ist.¹³ Wird dieser Kontext in die Betrachtungsweise von Diskriminierung mit einbezogen, nennt man dies ‚*prozessorientierter* Ansatz‘. Dieser Aspekt ist ein wesentliches Element des intersektionellen Ansatzes von Diskriminierung.

Diskriminierung bedeutet Ausschluss und Unterordnung und sie vermittelt eine eindeutige Botschaft von der Unterlegenheit des Opfers und Überlegenheit des Täters/Verursachers. Sozial konstruierte Vorurteile, Einstellungen und Verhalten spielen dabei eine wichtige Rolle und verstärken oft Diskriminierung und damit sozio-ökonomische Ausgrenzung und soziale Differenzen. Auch das Unterlassen bestimmter Handlungen kann eine Diskriminierung sein bzw. zu Diskriminierung führen. Die Konsequenzen von Diskriminierung sowie die Reaktion darauf unterscheiden sich von Gruppe zu Gruppe und von Mensch zu Mensch. Menschen der verschiedenen Gruppen sind dabei in unterschiedlichen Kontexten unterschiedlich positioniert, um Diskriminierung zu begegnen. In Zusammenhang mit Diskriminierung werden häufig bestimmte Adjektive verwendet, um jeweilige Formen von Diskriminierung besser zu beschreiben. So unterscheidet man zwischen direkter (unmittelbarer) und indirekter (mittelbarer) Diskriminierung, beabsichtigter und unbeabsichtigter, aktiver und passiver Diskriminierung sowie institutioneller (z.B. politische Institutionen, Organisationen, Unternehmen) bzw. struktureller (z.B. Wohnungs- und Arbeitsmarkt) und institutionalisierter (beabsichtigt, in Institutionen verankert, z.B. Apartheid) Diskriminierung. Auf nationaler wie internationaler Ebene gibt es hierzu allerdings keine einheitlichen Definitionen.

Facetten von intersektioneller Diskriminierung¹⁴

Für die komplexen, zusammenwirkenden, kumulativen Formen von Diskriminierung, die Menschen erfahren, gibt es unterschiedliche Terminologien, im englischsprachigen Raum noch mehr als im deutschsprachigen. Im Deutschen wird meistens von Doppel-, Dreifach- oder Mehrfach- oder mehrdimensionaler Diskriminierung bzw. – Ausgrenzung oder –Unterdrückung gesprochen.

Nachfolgend gehe ich - mich an der englischen Terminologie¹⁵ orientierend - auf unterschiedliche Facetten von den komplexen und unterschiedlichen Formen von mehrdimensionaler Diskriminierung ein.

- **Grundfacetten**

Mehrfachdiskriminierung (multiple grounds) bzw. mehrere Gründe¹⁶ für Diskriminierung

Unter Mehrfachdiskriminierung wird die Konstellation verstanden, in der eine Person aufgrund mehrerer, verschiedener Persönlichkeitsmerkmale zu unterschiedlichen Zeitpunkten in unterschiedlichen Situationen diskriminiert wird.

Beispiel: Eine Frau mit einer Gehbehinderung (Rollstuhl) erhält in ihrer Firma keine Leitungsposition, weil sie eine Frau ist, d.h. sie wird hier aufgrund ihres Geschlechts diskriminiert. Zu einer anderen Gelegenheit kommt sie z.B. mit ihrem Rollstuhl nicht in die U-Bahn, weil er nicht barrierefrei ist. In dieser Situation erfährt sie Diskriminierung aufgrund ihrer Behinderung.

Da „mehrfach“ eine mathematische Konnotation hat, sollte dieser Begriff nicht in Situationen verwendet werden in denen mehrere Merkmale gleichzeitig (simultan) als Grund von Diskriminierung herangezogen werden.

Zusammenwirkende Gründe (compound grounds) für Diskriminierung¹⁷

Bei dieser Form der Diskriminierung wirken in einer Situation mehrere Gründe simultan zusammen und verstärken sich gegenseitig.

¹² Dieser Ansatz entspricht auch der Sichtweise im Strafrecht.

¹³ ebd. Ontario Human Rights Commission, S.20

¹⁴ Hauptquellen dieses Abschnittes: Makkonen, Buckley

¹⁵ ebd. Makkonen, S. 10ff

¹⁶ „grounds of discrimination“ wird üblicherweise mit „Gründe für Diskriminierung“ übersetzt. Es bedeutet jedoch nicht, dass es tatsächliche Gründe gibt, die Diskriminierung rechtfertigen, sondern dass bestimmte Persönlichkeitsmerkmale als Grund (im Sinne von ‚Begründung‘) für Diskriminierung heran gezogen werden.

¹⁷ ebd. Makkonen, S.11 und Melina Buckley (Editor), Transforming Womens’s Future, A Guide to Equality Rights – Theorie and Action, West Coast Women’s Legal Education and Action Fund, S.43f.

Beispiel: Der Arbeitsmarkt ist auf vielfache Weise getrennt: Es gibt z.B. Jobs für Männer oder Jobs für Menschen mit Migrationshintergrund. In dieser Situation ist es für eine Frau mit Migrationshintergrund aufgrund der zusammenwirkenden Diskriminierungsmerkmale besonders schwierig einen Job zu finden. Die gleichzeitige Zugehörigkeit zu zwei Gruppen, die diskriminiert werden, potenziert die Diskriminierung in bestimmten Situationen.

Sich überschneidende Gründe (intersectional grounds) für Diskriminierung – im engeren Sinne (ereignisorientiert)

Intersektionelle Diskriminierung im engeren Sinne, bezeichnet eine eigene, spezifische Diskriminierungserfahrung, die aufgrund verschiedener Merkmale erfolgt, die sich simultan gegenseitig beeinflussen und aufeinander einwirken.

Beispiel: Die Intersektion von „Race“ and Gender führt zu Diskriminierungserfahrungen von Schwarzen Frauen, die weder weiße Frauen noch Schwarze Männer machen.

Die sich überschneidende Diskriminierung ist hier der Schlüssel. Es gibt Situationen in denen unmöglich zu sagen ist, ob eine Person wegen des Geschlechts, der sexuellen Identität oder Behinderung diskriminiert wird, denn sie wirken alle zusammen und sind miteinander verwoben. Die Erfahrungen die aufgrund dieser Tatsache gemacht werden, sind so spezifisch, dass sie aus dem Raster der etablierten Kategorien raus fallen. Dadurch werden diese Facetten von Diskriminierung unsichtbar.

Überlappende Gründe (overlapping grounds) für Diskriminierung

Sie wird teilweise als eigene Kategorie genannt. Gemeint ist die Situation in der Diskriminierung aufgrund verschiedener Merkmale erfolgt, die simultan, jedoch unabhängig voneinander herangezogen werden.

Beispiel: Eine Firma stellt weder MigrantInnen noch Menschen mit Behinderungen ein. Hat eine Person beide Merkmale ist es schwierig nachzuweisen aus welchem Grund sie nicht eingestellt wurde. Meist reicht als Diskriminierungsgrund schon ein Merkmal (z.B. MigrantIn), das andere wird gar nicht mehr in Betracht gezogen.

Trigger-Effekt

In diesem Zusammenhang bedeutet Trigger-Effekt, dass eine Person nicht diskriminiert, wenn ein einzelnes Diskriminierungsmerkmal vorliegt. Erst eine Kombination von Diskriminierungsmerkmalen löst die Diskriminierung aus.

Beispiel: Einer Wohnungsbesitzerin ist es egal ob sie an eine Lesbe/einen Schwulen oder einen Menschen mit Migrationshintergrund vermietet. Hat aber eine Person beide Persönlichkeitsmerkmale kombiniert, bekommt sie die Wohnung nicht.

Ich persönlich bin allerdings der Auffassung, dass in solchen Fällen eine Prädisposition für Diskriminierung auch aufgrund eines einzigen Merkmals vorhanden sein muss. Es leuchtet mir nicht ein, wieso eine Person, die nichts gegen Lesben/Schwule hat und nichts gegen MigrantInnen, dann plötzlich etwas gegen lesbische/schwule MigrantInnen haben soll. Allerdings ist auf struktureller Ebene ein solcher Effekt vorstellbar.

- **Kombinationen / weitere Aspekte**

Intersektionelle (intersectional) Diskriminierung – im weiteren Sinne (prozessorientiert)

Als intersektionelle Diskriminierung (im weiteren, prozessorientierten Sinne) wird jede Kombination der unterschiedlichen Facetten (mehrfach, überlappend etc.) und Formen (direkt/indirekt, institutionell etc.) von Diskriminierung verstanden, die sich simultan gegenseitig beeinflussen und aufeinander einwirken. Durch dieses Zusammenwirken ergibt sich eine sehr spezifische Form von Diskriminierung/ Ausgrenzung/ Benachteiligung, die gleichzeitig vom jeweiligen historischen, politischen sozialen und kulturellen Kontext abhängig ist. Diskriminierungen in einem Lebensbereich verstärken dabei häufig Diskriminierungen in anderen Lebensbereichen.

Beispiel: Eine Frau aus z.B. aus Sri Lanka kommt nach Deutschland, um in Berlin einen weißen deutschen

Staatsangehörigen zu heiraten, den sie in seinem Urlaub kennen gelernt hat. Um ein eigenständiges Aufenthaltsrecht zu bekommen muss sie mindestens zwei Jahre mit dem Mann verheiratet sein und zusammen wohnen. Wird sie in dieser Zeit Opfer häuslicher Gewalt hat sie in der Regel zwei Optionen: Sie verlässt den Mann und verliert somit das Aufenthaltsrecht oder sie muss weiterhin die häusliche Gewalt ertragen, um nicht ausgewiesen zu werden. Viele entscheiden sich in solch einer Situation für Letzteres.

In diesem Beispiel sind strukturelle Faktoren (u.a. Ausländergesetz) und mehrere Persönlichkeitsmerkmale (Frau und Migrantin) ineinander verwoben, die die Diskriminierung bedingen. Auch strukturelle, politische und historische Faktoren (historisch bedingte globale ungleiche Wirtschafts- und Machtstrukturen) haben hier Einfluss.

Situationsbedingtheit / Kontextabhängigkeit von Diskriminierung

Menschen erfahren Identität und Diskriminierung - wie bereits erwähnt – situationsbedingt und kontextabhängig.

Beispiel: Eine Person afrikanischer Herkunft, fühlt sich erst dann Schwarz, wenn sie unter Weißen ist. Oder wie die afrikanisch-amerikanische Schriftstellerin Zora Neale Hurston (1891-1960) dies formulierte: „I felt most colored when I was thrown up against a sharp white background“. Dieses Beispiel verdeutlicht auch klar die Relevanz des historisch-politische Kontextes. Schwarze haben erst begonnen sich Schwarz zu fühlen, als sie vom afrikanischen Kontinent verschleppt wurden.

Beispiel: In einem Seminar (USA) sollten Schwarze und weiße Frauen in drei Worten ihre Identität beschreiben. Alle Schwarzen (African American) Frauen haben „Race“ als wesentlichen Aspekt angegeben, von den weißen Frauen keine. Dies liegt daran, dass weiße Frauen, in der mehrheitlich weißen US-Gesellschaft „Race“ nicht als signifikanten Faktor in ihrem Alltag erleben, Schwarze Frauen aber schon.

Beispiel: Ein z.B. Togoese der im eigenen Land oder in der eigenen Gesellschaft zu den Privilegierten gehört, wird hier in Deutschland diskriminiert.

Beispiel: Kinderlosigkeit wird in einigen Kulturen als schwere Behinderung wahrgenommen, in anderen als eventuell zu „reparierender“ Schicksalsschlag. Das Verständnis von Familie, Kultur, Geschichte, soziale Rollen etc. sind Faktoren, die diese unterschiedlichen Sichtweisen beeinflussen.

Soziale Verortung in der Gesellschaft

Bei intersektioneller Diskriminierung ist die soziale Verortung in der Gesellschaft ebenfalls von Bedeutung. Sie ist vom Geschlecht, dem Alter, dem gesundheitlichen Status, der sexuellen Identität, der Klasse usw. abhängig und nicht statisch. Des Weiteren wird - abhängig von der sozialen Verortung - Geschlecht, Klasse, Herkunft etc. unterschiedlich erfahren, aber auch entsprechend der sozialen Verortung unterschiedlich wahrgenommen.

Beispiel: Fall 1: Ein Mann afrikanischer Herkunft versucht sich von der Kleidung, der Sprache und dem Verhalten anzupassen. Fall 2: Ein (anderer) Mann afrikanischer Herkunft tritt als Geschäftsmann auf und spricht womöglich nur Englisch. Im ersten Fall besteht eine höhere Wahrscheinlichkeit, dass dem Mann der Zutritt zu einem Restaurant verwehrt wird. Denn er wird viel eher mit Migrant assoziiert, damit mit negativen Stereotypen und folglich mit geringerem sozio-ökonomischen Statuts. Der Zweite wird eher mit ausländischem Geschäftsmann, damit mit Wohlstand etc. in Verbindung gebracht. Dies führt zu einer anderen Assoziation bezüglich der sozialen Verortung und folglich zu einem anderen Verhalten ihm gegenüber.

Hierarchisierung / Ungleichgewichtung

Bei der Diskussion um Diskriminierungen und Diversity wird häufig davon ausgegangen, dass alle Persönlichkeitsmerkmale gleichwertig und gleichrangig nebeneinander behandelt werden. Dies widerspricht jedoch der Realität, denn: „Not all differences are created equal“. Die Ungleichgewichtung und Hierarchisierung verschiedener Persönlichkeitsmerkmale an denen Diskriminierung anknüpft, spielt in diesem Kontext ebenfalls eine Rolle. Wie bei den anderen Aspekten der Diskriminierungserfahrung ist diese Rolle nicht statisch, sondern ebenfalls kontextabhängig und im Verhältnis zu den anderen Persönlichkeitsmerkmalen zu bewerten.

Häufigkeitsfaktor

Es gibt einen Aspekt, den ich bei meinen Recherchen bisher nirgendwo erwähnt fand, den ich persönlich jedoch

für sehr wichtig halte. Es ist ein Unterschied, ob ich tag-täglich mit den unterschiedlichsten Formen von Diskriminierung bzw. der Möglichkeit dieser Diskriminierungen konfrontiert bin oder ob ich einmal im Leben aufgrund einer Diskriminierung eine Wohnung nicht bekomme. Im Ergebnis bedeutet dies eine völlig andere Lebenserfahrung und vor allem eine völlig andere Lebensqualität. Der Häufigkeitsfaktor hat Einfluss auf viele Bereiche im Kontext von Diskriminierung, von der Eigen- und Fremdwahrnehmung, dem eigenen und Fremd-Verhalten, über die Reproduktion und Aufrechterhaltung von Stereotypen bis hin zu Ein- und Ausschlussmechanismen.

Resümee

Ich plädiere dafür „intersektionelle Diskriminierung“ als übergeordneten Begriff zu verwenden, da er am Besten das Phänomen beschreibt, dass eigene, spezifische Formen von Diskriminierung entstehen, wenn gleichzeitig mehrere Ausgrenzungsmechanismen zusammenwirken. Zudem hat er sich – zumindest im englischsprachigen Raum - schon relativ gut etabliert, auch wenn nach wie vor im Menschenrechtsbereich der Begriff „Mehrfachdiskriminierung“¹⁸ verwendet wird.

Vereinfacht kann man „intersektionelle Diskriminierung“ folgendermaßen definieren: Intersektionelle Diskriminierung liegt vor, wenn - beeinflusst durch den Kontext und die Situation - eine Person aufgrund verschiedener zusammenwirkender Persönlichkeitsmerkmale Opfer von Diskriminierung wird.

Die Komplexität der intersektionellen Diskriminierung wird noch einmal deutlich, wenn man die gegenseitigen Wechselwirkungen der einzelnen Variablen (Persönlichkeitsmerkmale, Formen und Facetten von Diskriminierung) beschreibt:

- interaktiv
- dynamisch
- relational
- gebündelt
- kombiniert
- kumulativ
- sich verstärkend
- simultan
- situationsabhängig
- kontextabhängig
- prozessorientiert

Vorteile des intersektionellen Ansatzes

Die Vorteile des intersektionellen Ansatzes werden am ehesten offensichtlich, wenn dieser nicht berücksichtigt wird. Dies lässt sich gut an Fällen von sexueller Diskriminierung oder Belästigung verdeutlichen. Häufig beschränkt man sich hierbei lediglich auf den Aspekt „Geschlecht“. Dabei sind zugrunde liegende Stereotypen, bei denen „Race“ und Gender kombiniert sind, oft Quelle dieser diskriminierenden Behandlung. In vielen Gerichtsprozessen jedoch wird „Race“ und ethnische Herkunft weder des Täters noch des Opfers berücksichtigt. Ebenso können das Alter, der Familienstand oder die sexuelle Identität bei sexueller Diskriminierung oder Belästigung von Bedeutung sein:¹⁹

Der intersektionelle Ansatz

- berücksichtigt die Komplexität dessen, wie Menschen Diskriminierung erfahren
- zwingt Personen nicht, Teile ihrer Identität zu verleugnen oder abzuspalten und verhindert damit auch, dass sich eine Person für ein Gerichtsverfahren entscheiden muss aufgrund welchen Persönlichkeitsmerkmals sie diskriminiert wurde²⁰.
- berücksichtigt den historischen, politischen, kulturellen und sozialen Kontext (z.B. die Folgen von Sklavenhandel und Kolonisierung, uralte Animositäten zwischen Völkern, religiöse Faktoren, globale Wirtschafts- und Machtstrukturen)

¹⁸ wie z.B. in den Abschlussdokumenten der Weltkonferenz gegen Rassismus 2001

¹⁹ ebd. Ontario Human Rights Commission S.5ff.; das Beispiel bezieht sich auf Kanada und gilt höchst wahrscheinlich auch für viele andere Länder.

²⁰ Ein solche Entscheidung kann von Kriterien wie leichtere Beweisbarkeit, Erfolgsaussicht, höhere Schadensersatzforderung, höhere Verfahrenskosten etc. abhängen.

- hilft die unterschiedlichen Facetten von Diskriminierungen zu erkennen
- berücksichtigt die qualitativen und vielfältigen Erfahrungen bei wie auch immer kombinierten Diskriminierungen (z.B. Ghanaerin aus Ghana wird benachteiligt, gegenüber Ghanaerin, die in Deutschland geboren wurde)
- erkennt Diskriminierungen, die aufgrund des Zusammenwirkens einzelner Persönlichkeitsmerkmale erst entstehen (Trigger-Effekt)
- deckt Diskriminierungen innerhalb von Gruppen auf (z.B. innerhalb „racial groups“, Lesben etc.)
- zeigt nicht-sichtbare und evt. neue Ausprägungen von Diskriminierung auf
- zeigt die Relevanz der verschiedenen Persönlichkeitsmerkmale (und ihrer Kombinationen) in unterschiedlichen Situationen auf
- erkennt unter welchen Bedingungen Diskriminierungen auftreten
- berücksichtigt diejenigen, die sowohl in ihrer Hauptbezugsgruppe wie in der Gesellschaft marginalisiert werden
- zeigt Stereotypen auf, die den Diskriminierungen zugrunde liegen
- berücksichtigt die Tatsache, dass Diskriminierungen zunehmend subtil und in Systemen und den Institutionen verankert werden
- ermöglicht den Fokus auf die Auswirkungen von Diskriminierung zu legen anstatt auf die Zuordnung zu Kategorien (Gründe von Diskriminierung). (So ist es z.B. nicht relevant wie viel - medizinisch gesehen - ein Frau behindert ist (80% oder 100%, schwer sehbehindert oder blind), sondern welche Diskriminierung sie aufgrund der Zuordnung erfahren hat.)
- berücksichtigt die Minderheit in der Minderheit und die Vielfalt der Vielfalt
- lässt den spezifischen Handlungsbedarf für Gesetze, Politiken und Maßnahmen erkennen.

Dies sind Gründe genug, um sich mit dem Thema intersektionelle Diskriminierung verstärkt auseinanderzusetzen. Denn dieser Ansatz führt zu weitergehenden Erkenntnissen und angemessenen Handlungsoptionen.

Was bedeutet der Intersektionelle Ansatz für ein Antidiskriminierungsgesetz (ADG)?

Antidiskriminierungsgesetze sollen vor Diskriminierung schützen, d.h. Benachteiligungen verhindern bzw. beseitigen und somit die gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben ermöglichen.

Bisher wird intersektionelle Diskriminierung weder in der Politik noch in Gesetzen ausreichend berücksichtigt. Im nationalen Antidiskriminierungsgesetz soll sich dies durch die Einführung von „mittelbarer Diskriminierung“²¹ zumindest teilweise ändern. Die rechtliche Relevanz des intersektionellen Ansatzes bei einem ADG liegt darin, dass durch ihn ermöglicht wird in der Rechtsprechung die unterschiedlichsten Facetten von intersektioneller Diskriminierung überhaupt zu erkennen.

Für die Berücksichtigung von intersektioneller Diskriminierung in einem Antidiskriminierungsgesetz sind u.a. folgende Faktoren von Bedeutung:

- Berücksichtigung möglichst aller Persönlichkeitsmerkmale in allen Rechtsbereichen (horizontaler Ansatz) (Vorteil: vergleichbare Tatbestände werden in einen gesetzlichen Zusammenhang gebracht, Hierarchisierung von Diskriminierungen wird verhindert, Umgang mit intersektioneller Diskriminierung wird erleichtert, damit wird strukturelle Diskriminierung eher aufgedeckt, Rechtslücken werden verhindert oder zumindest minimiert)
- fundierte Definition von mittelbarer Diskriminierung (begleitet mit entsprechenden Forschungen und Statistiken)
- Vorrang der Auswirkungen von Diskriminierung vor der Zuordnung zu einer oder mehreren Kategorien.

Darüber hinaus haben weitere Aspekte des zukünftigen ADG Auswirkungen auf den Umgang mit intersektioneller Diskriminierung:

- Formulierung der Definitionen von mittelbarer und unmittelbarer Diskriminierung und von Belästigung

²¹ bedeutet: diskriminierender Effekt durch vermeintlich neutrale Vorschriften

- Beweislast – Gibt es eine Umkehr der Beweislast oder lediglich eine Beweislasteilerleichterung?
- Sanktionen – Haben sie tatsächlich eine abschreckende Wirkung?
- Schutz vor Viktimisierung – Sind die Opfer von Diskriminierung ausreichend geschützt, wenn sie ihre Rechte einklagen?
- Haftung bei Verschuldung oder Verursachung – Muss ein schuldhaftes Verhalten vorliegen oder reicht eine (unbeabsichtigte) Verursachung von Diskriminierung?
- Ausgleichsmaßnahmen – Sind Ausgleichsmaßnahmen vorgesehen? In welchem Umfang?
- Verbandsklagerecht – Haben Verbände die Möglichkeit eigenständig zu klagen oder haben sie nur das Recht Klagende zu unterstützen?
- Ausnahmeregelungen – In welchen Bereichen und in welchem Umfang werden Unterscheidungen zugelassen (z.B. Geschlechterdifferenzierung bei Versicherungsprämien, sog. Tendenzschutz für Kirchen)?

Um intersektioneller Diskriminierung längerfristig umfassend und wirksam begegnen zu können, ist die Ausgestaltung der Antidiskriminierungsstelle auf nationaler Ebene wesentlich (Signalwirkung)²²: Faktoren hierbei sind:

- Zusammensetzung von ExpertInnen aus allen Bereichen
- Ausreichende finanzielle Mittel
- Unterstützung der Opfer (Verfolgung von Beschwerden)
- Unabhängigkeit
- Ausreichende Befugnisse (unabhängige Untersuchungen, Veröffentlichung von Berichten und Empfehlungen)
- Koordination mit Organisationen und Verbänden aus dem Menschenrechtsbereich (lokal, national, international) unter besonderer Berücksichtigung von Selbstorganisationen

Aufgabenbereiche der Stelle sollten neben der Beratung einzelner Personen²³ vor allem Koordination, Information, Entwicklung von Maßnahmen, Monitoring des ADG und Forschung sein. Für Opfer von Diskriminierung ist es wesentlich, dass sie selbst, aber auch die Justiz, Beratungsstellen etc. über ausreichende und entsprechende Informationen verfügen (Barrierefreiheit, verschiedene Sprachen) und dass die Kosten für Gerichtsverfahren auch beim Verlieren eines Prozesses nicht zu hoch sind.

Ergänzende Maßnahmen

Intersektionelle Diskriminierung kann teilweise oder vollständig strukturell bedingt sein. Bisher ist strukturelle Diskriminierung jedoch nicht justizierbar. Mit der Aufnahme von mittelbarer Diskriminierung ins ADG wäre dies jedoch möglich. Allerdings fehlen bisher die Voraussetzungen, um indirekte Diskriminierung statistisch nachweisen zu können. Dies führt wiederum zu struktureller Diskriminierung, da nicht belegt werden kann, dass indirekte Diskriminierung vorliegt. Deshalb ist dringend geboten, dass in Deutschland Statistiken eingeführt werden, die ein differenziertes Bild von Lebensrealitäten und Diskriminierungen widerspiegeln, selbstverständlich unter Beachtung des erforderlichen Datenschutzes.²⁴

Für strukturelle Diskriminierung sowie für Faktoren wie soziale Klasse, wirtschaftliche Situation, Bildungsstand etc., die nicht im ADG berücksichtigt sind, aber dennoch zur Diskriminierung beitragen können, sollten geeignete Maßnahmen zum Abbau von Ungleichheiten geschaffen werden. Ausgleichsmaßnahmen, gerne als „positive Maßnahmen“ bezeichnet (Maßnahmen sollten meines Erachtens grundsätzlich positiv sein.), wären hierfür eine sinnvolle Strategie. Unter Berücksichtigung des intersektionellen Ansatzes könnten diese wesentlich effektiver und zielgerichteter gestaltet werden. Insbesondere Personen, die Opfer von intersektioneller Diskriminierung sind, sollte dabei besondere Aufmerksamkeit zukommen.

Entsprechen die ADGs den genannten Erfordernissen?

Das Berliner Antidiskriminierungsgesetz ist ein Gesetz für Lesben, Schwule, Bisexuelle und Transgender-

²² Das ADG ist ein Bundesgesetz. Für die Einrichtung von Antidiskriminierungsstellen in den Ländern bzw. Kommunen sind diese zuständig.

²³ Dies ist auf nationaler Ebene meines Erachtens nur begrenzt möglich und sollte vorwiegend Aufgabe kommunaler oder länderspezifischer Antidiskriminierungsstellen sein.

²⁴ Hierzu gibt es bereits aus verschiedenen europäischen Ländern gute Vorschläge.

Personen.²⁵ und bezieht sich vorwiegend auf den Bereich der öffentlichen Verwaltung und öffentlichen Institutionen. Schon aufgrund der Begrenzung auf eine Zielgruppe und einen Bereich, ist es nicht für den Umgang mit intersektioneller Diskriminierung ausgelegt. Dies bedeutet jedoch nicht, dass es nicht trotzdem in bestimmten Situationen Menschen schützen kann, die mit intersektioneller Diskriminierung konfrontiert sind.

Abschließend zum aktuellen Stand des nationalen Antidiskriminierungsgesetzes: Es gibt es noch immer nicht. Der Referentenentwurf vom 6.5.2004 wurde laut BMFSFJ²⁶ nicht mehr weiter verfolgt. Inzwischen gibt es seit Anfang des Monats die immer wieder kehrende Ankündigung eines neuen Entwurfs. Nur liegt dieser den betroffenen Verbänden noch nicht zur Kommentierung vor (Stand 28.11.2004), obwohl er noch dieses Jahr in den Bundestag eingebracht werden soll. Neuere Informationen sprechen von Februar nächsten Jahres.

Einige Informationen sind allerdings an die Presse weiter gegeben worden. Demnach sollen alle, der in den drei zugrunde liegenden EU-Richtlinien²⁷ erwähnten Persönlichkeitsmerkmale²⁸ sowohl im Zivilrecht wie im Arbeitsrecht erfasst werden. Dieser Aspekt ist im Hinblick auf den Umgang mit intersektioneller Diskriminierung zu begrüßen. Allerdings ist zu befürchten, dass dieser Ansatz durch Ausnahmeregelungen stark eingeschränkt wird, um den starken Lobbyverbänden von Wirtschaft, Kirchen, Gewerkschaften, etc. entgegen zu kommen.

Wieweit der §9 des Referentenentwurfs vom Mai in den aktuellen internen Entwurf übernommen wurde ist mir nicht bekannt. Er regelte insbesondere den Tatbestand der intersektionellen bzw. Mehrfachdiskriminierung, ist aber in seiner jetzigen Formulierung bei weitem nicht ausreichend, da er die Auswirkungen, die durch die Verknüpfung von zwei oder mehreren Merkmalen entstehen, nicht berücksichtigt.

Nachtrag:

Am 15. Dezember haben die Regierungskoalitionen (SPD und Bündnis 90/die Grünen) den Entwurf eines Antidiskriminierungsgesetzes vorgestellt. Er sieht neben arbeitsrechtlichen Regelungen und der Einrichtung einer Antidiskriminierungsstelle auch so genannte „differenzierte Diskriminierungsverbote“ im Rechtsverkehr zwischen Privatleuten vor. Wie das Gesetz im Detail ausgestaltet ist, muss von den Organisationen der Zivilgesellschaft noch geprüft werden. Vor allem bleibt abzuwarten, welches Gesetz am Ende tatsächlich verabschiedet wird.

Schlussbemerkung

Mit dem intersektionellen Ansatz geht es nicht darum, Kategorien abzuschaffen oder neue einzuführen. Es geht um einen anderen Umgang mit gelebten Erfahrungen. Es geht um die Notwendigkeit eines ganzheitlichen Verständnisses darüber, wie Menschen Diskriminierung erleben. Es geht um die Entwicklung von Gesetzen und Politiken die genau diese spezifischen Realitäten berücksichtigen.

Die Gesellschaft wird immer vielfältiger, auch die Differenzen in den Gruppen nehmen zu. Es bedarf seitens der Zivilgesellschaft weiterhin kritischer Aufmerksamkeit und des gesellschaftlichen Drucks, um ein Antidiskriminierungsgesetz und eine Antidiskriminierungspolitik zu schaffen, die die Komplexität von Diskriminierung berücksichtigt und daher diesen Namen auch verdient. Dies gilt selbstverständlich auch für Berlin.

²⁵ Gesetz zur Gleichberechtigung von Menschen unterschiedlicher sexueller Identität, vom 24.6.2004

²⁶ Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

²⁷ EU-Richtlinien:

- 2000/43/EG des Rates vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft
- 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf
- 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

²⁸ Race und ethnische Herkunft sowie Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Alter, Behinderung und sexuelle Identität

Wer bin ich – und wenn ja: wie viele?

Über das Gleichzeitige und Ungleichzeitige bei ethnisierten und nicht-ethnisierten Queeren in Berlin
- Koray Yilmaz-Günay (Publizist, Berlin)

Nach den eher allgemein gehaltenen Referaten von Claus Nachtwey und Judy Gummich möchte ich etwas konkreter werden und Ihnen ein wenig vom Leben auf der Straße erzählen. Ich hoffe, dass im Lauf des Vortrages klar wird, dass es hier nicht besonders – oder nicht nur – um mich als Person geht. Ich bin ein sehr hellhäutiges Exemplar dieser Spezies und ein Mann, und nicht alles, was ich sagen werde, passt wirklich auf mich. Und doch passt es gleichzeitig ausgezeichnet.

Um wen es hier *nicht* gehen wird

«Queer-» und «MigrantIn-» bzw. «Schwarz-Sein» sind sehr umfassende Begriffe, die sehr viele Menschen lapidar zusammenfassen, die doch in gravierend unterschiedlichen Situationen sich befinden. Die Komplexität dieser Lebensrealitäten, die Konkurrenzen und Widersprüche ließen sich wahrscheinlich nicht einmal in einem Ganztagsseminar erfassen, geschweige denn in einem Referat, das maximal 20 Minuten dauern soll. Und dennoch ist der Punkt der **internen Diversität und der internen Hierarchien – einschließlich der dazugehörigen Ausschlussmechanismen** – vielleicht einer der wichtigsten, die es an einem solchen Tag abzuhandeln gälte. Ich möchte hier nur *einige* Möglichkeiten aufzeigen, damit sich der Eindruck nicht verfestigt, queere Ethnisierte würden sich besonders *oft* akademisch mit ihrer Situation auseinandersetzen und/oder seien in entsprechenden Organisationen engagiert. Die meisten queeren Ethnisierten leben ganz herkömmlich «normal», indem sie sich über *ihre individuelle* Situation Gedanken machen, zu *ihrer* Arbeit gehen und *ihre/n* Partner/in haben, weil auch ihr Existenzkampf Anderes nicht erlaubt. Dass sie im Vergleich zu Mehrheitsdeutschen psychisch einem enormen *zusätzlichen* Druck ausgesetzt sind, können und wollen viele nicht jeden Tag aufs Neue reflektieren: Allzu verletzend sind Erfahrungen von alltäglicher/permanenter Diskriminierung aufgrund der Herkunft, des Geschlechts und/oder der Geschlechtsidentität, die Hand in Hand gehen. Niederlagen, Müdigkeit und Resignation sind keine Pole der Ruhe und Kraft. Sie sind vielmehr Produkte vieler kleiner, erschöpfender Kämpfe, die alle *allein*, irgendwo da draußen austragen müssen.

Queere Ethnisierte

- sitzen in Haft, weil sie abgeschoben werden sollen;
- sind heterosexuell verheiratet und leben ihr gleichgeschlechtliches Begehren im Geheimen aus;
- sind HIV-positiv oder aidskrank;
- sind illegalisiert und haben sehr eingeschränkten Zugang zur Prävention, Gesundheitsvorsorge oder -versorgung;
- praktizieren SM oder lehnen SM ab;
- sind bisexuell, haben ein entspanntes Verhältnis zu Bisexuellen oder auch nicht;
- sind Frauen und Männer und/oder vieles dazwischen;
- sind Intersexuelle oder Transsexuelle;
- sind behindert oder nicht behindert;
- kommen aus EU-Mitgliedsländern oder leben als Geduldete in prekären Situationen;
- sind mit mehrfachen Traumatisierungen aus Kriegs- und Krisenregionen in die BRD gekommen;
- werden besonders stark unter den «Reformen am Arbeitsmarkt» (HARTZ IV) zu leiden haben;
- sind in der BRD geboren und besitzen die deutsche Staatsbürgerschaft;
- sind «ganze Männer», die ihre Partner/innen schlagen;
- haben Kinder aus bestehenden oder vergangenen Beziehungen;
- wurden zwangsweise mit einer Person verheiratet, damit der Schein gewahrt bleibt;
- sind alte und junge Menschen – mit den dazugehörigen Besonderheiten;
- haben einen eingeschränkten oder privilegierten Zugang zum Arbeitsmarkt;
- gehören keiner «anerkannten Minderheit» an; ihre Existenz wird deswegen doppelt und dreifach geleugnet – deswegen sind sie besonders «unsichtbar»;
- sind aufgrund ihrer Hautfarbe und ihres Geschlechts oder ihrer Geschlechts(un)eindeutigkeit privilegiert oder unterprivilegiert
- ...

Wer ist «ethnisiert»?

Ich benutze den Begriff «ethnische Minderheit» hier nicht, weil er ganz gewichtige Dinge nicht deutlich genug zeigt: Zum einen existiert keine «ethnische Mehrheit», die ihm entgegengesetzt werden könnte: Wie wir von Judy Gummich gehört haben, ist die Kategorie «Weißsein» für viele Weiße nichts, womit sie ihr Selbst beschreiben würden. Viele Weiße, die sich als progressiv beschreiben würden, wundern sich sogar, dass *race* als «Rasse» in den Antidiskriminierungskanon der EU aufgenommen wurde. So ist Eisbein selbstverständlich *nicht* «ethnic food», wohingegen *Hürriyet* quasi natürlich zur «ethnischen Presse» gehört. Zum anderen aber ist der Begriff der Ethnizität erst einmal neutral und nicht markierend. Oder besser: aussagelos. Entscheidend wird er erst, wenn über Zuschreibungen *bestimmte* Ethnizitäten mit besonderen Werten markiert und – in der Regel – abgewertet werden. Die Hierarchisierung erst innerhalb der Kategorie Ethnizität gibt ihr den Wert, den sie zurzeit genießt. In diesem Sinn sind *people of colour*, aber auch Jüdinnen und Juden «ethnisiert», selbst wenn sie hellhäutig und nicht auf den ersten Blick als solche erkennbar sind. Die Zweifelt «Juden und Deutsche» etwa wird, über jede Erfahrung erhaben, wahrscheinlich in alle Zukunft bestehen, obwohl die wenigsten Mehrheitsdeutschen *sagen* würden, dass «deutsch» und «christlich» ursächlich mit einander verbunden sind.

Ansonsten ist es aber ohnehin nicht sehr entscheidend, ob sich eine Gruppe *tatsächlich* und *zahlenmäßig* in der Minderheitenposition befindet. Wie das Beispiel Südafrika zeigt, das Judy Gummich erwähnte, oder auch die grundsätzlich marginalisierte Gruppe «Frauen», muss hier eher von gesellschaftlicher *Machtverteilung* gesprochen werden.

Wer ist «queer»?

Queer sind alle, die in die **heterosexistische Norm des Begehrens** und den **Zwang zur Reproduktion** mit all ihren alltagsprägenden Auswirkungen nicht passen. Dazu gehört sicher auch die Vorgabe **Geschlechtseindeutigkeit** (und damit verbunden: die Abwertung des einen Geschlechts). Traditionell haben die Begriffe «lesbisch» und «schwul» dabei als ebenfalls monosexuelle Gegenspieler von «heterosexuell» hergehalten – und haben auf dem Gebiet der «sexuellen Orientierung» das nachvollzogen, was im Geschlechterverhältnis angelegt ist: Wer dazwischen liegt, wird nicht geduldet; Trans- und Intersexuelle sind den traditionellen («authentischen») «Frauen» und «Männern» das, was den «Lesben» und «Schwulen» Bisexuelle sind – eine Gefahr. In dem Maß, wie sich «Heterosexualität» nun aufzulösen beginnt, verwischen auch zunehmend die Grenzen «lesbischer» und «schwuler» Identitäten. Während heute «Heterosexuelle» viel weniger «Frauen» bzw. «Männer» sind als etwa vor 30 Jahren, scheint es «Homosexuellen» schwerer zu fallen, Abschied von dieser Stütze der Identität zu nehmen. «Queer» eröffnet hier eine Perspektive. Unter Umständen können auch heterosexuelle Praktiken und Heterosexuelle queer sein. Leider ist heute aber nicht das Thema, was wir als «queer» definieren, deswegen kann ich aus Gründen der Zeiteffizienz nichts zu diesem Thema sagen.

«Queer» ist nicht so gefährlich wie «schwul» und «lesbisch»!?

Viele, die nach der hier gewählten Terminologie «queer» wären, würden diesen Begriff nicht als Selbstbezeichnung wählen, weil sie der Meinung wären, dass «queer» eine Flucht darstellt. Wie beim in vielen Sprachen ebenfalls angeeigneten «gay» und «lesbian» ist «queer» in gewisser Hinsicht eine «ungefährliche» Selbstbezeichnung – niemand wird deswegen zusammengeschlagen, weil sie/er «queer» ist. Andere Selbstbezeichnungen, die aus den eigenen kulturellen Kontexten stammen und nicht so klinisch rein klingen, sind da riskanter (etwa «Schwuchtel» im Deutschen oder «dönme» [abwertend, «Transe»] im Türkischen). In diesem Sinn kann ich niemandem einen Vorwurf machen, die sich «lesbisch» nennt oder «schwul». Aus meiner Arbeit bei Gays & Lesbians aus der Türkei weiß ich zu gut, dass bereits ein «homosexuelles» Coming Out und das folgende Leben schwer genug sind.

Queer ist aber auch leichter als «schwul»

Andererseits weiß ich aus eigener Erfahrung und Anschauung, dass «schwul» auch eine Menge Nachteile bringt. Ich bin in Berlin aufgewachsen und hatte irgendwann ein Coming Out als Schwuler; ich hatte schwule Freunde,

nicht-schwule Freundinnen und Freunde, die mein Schwulsein akzeptierten, im Fernsehen kamen Schwule und die Zeitschriften, die ich las, waren von und für Schwule.

Was lag da näher als ein eigenes Schwulsein? Allerdings gab es weder in meiner Muttersprache noch in meiner Familie noch in meinem türkischen und kurdischen Freundeskreis etwas, das einem *Schwulsein* entsprach. – Ich war *etwas*, das stand fest, und ich hatte nun ein Wort dafür gefunden, ein Wort allerdings, das für mich in meinem *Türkischsein* nicht existierte. **Je mehr ich schwul wurde, desto weniger blieb ich türkisch.** Meine Homosexualität war quasi das *Entrebillet* in die deutsche Gesellschaft. Diese Erfahrung – so bin ich überzeugt –, machen sicher alle kurdischen und türkischen Frauen und Männer in der BRD. Ich maße mir sogar an zu sagen, dass dies ebenfalls für Jüdinnen und Juden und Schwarze gilt. Dass dies dauerhaft nicht haltbar war, wurde mir im Lauf meiner Politisierung klar. In mehrheitsdeutschen Vereinen, Gruppen, Zusammenhängen und selbst in der Nachbarschaft war ich «einer von uns» – etwas, das in meinem Selbstverständnis keine Entsprechung hatte. Denn für mich war ich weiterhin der kleine Junge, der mit 13 gesiezt wurde, weil er so gut Deutsch sprach, während sein Vater noch mit 50 geduzt wird. Ich war der 18–Jährige, der am Ostbahnhof zusammengeschlagen wurde, weil er Türkisch sprach. Ich war der 18–, 19–, 22– und 25–Jährige, dessen Kumpels nicht ins Irish Pub oder in die Disko kamen, ich war der 29–Jährige, der die «Privatparty» in Tom's Bar nicht besuchen konnte, obwohl alle (!) anderen hinein kamen. Ich stand am Pariser Flughafen und konnte nicht einreisen, weil ich nicht wusste, dass Frankreich das Schengener Abkommen ausgesetzt hatte. Und, und, und...

Es ist sehr schwierig, solche Dinge im eigenen Kopf austragen zu müssen, obwohl das sicher kleinere Traumata sind im Vergleich zu so vielen anderen Menschen. Wir alle tragen eine Vielzahl von Verletzungen, Empfindlichkeiten und Ängsten mit uns herum, die nicht nur Haarspaltereien sind. Jedes Mal, wenn jemand «entschuldigend» sagt: «Wir müssen doch nicht soo p.c. sein, oder?», höre ich: «Lass mich in Ruhe mit deinem unbedeutenden Scheiß!» Besonders wohl gesonnen wirkt das nicht, wo doch aber allenthalben die Rede ist von «Integration», «Interkulturalität» und «Diversität».

Auf der anderen Seite ist es nicht einfacher: Die türkische und kurdische Gesellschaft ist nicht gerade willig, Tabus um Gender, Gewalt und Sexualität zu lüften. Zwangsverheiratung, Pass- und Geldentzug, Mord und Selbstmord, Isolation oder das Gerede von Krankheit und/oder Sünde fördern nicht das Zugehörigkeitsgefühl. So banal es klingt, so wenig banal ist es: **Unser Selbst ist Vielheit, (Selbst-) Widerspruch, und Fluss.** So bin ich weder «schwul» wie Claus Nachtwey, der vor mir gesprochen hat, noch bin ich «Türke» wie Kenan Kolat, der vor mir sitzt. Aber ich bin auch nicht die Kombination aus beidem und beiden – die starre Identität «Türke» und die starre Identität «schwul» schließen einander aus, oder *scheinen* zumindest unversöhnlich. «Schwuler Türke», das ist eine Phantasie von schwulen Mehrheitsdeutschen, die denken, dass bei uns alles so funktioniert wie bei ihnen, wenn sie vom Dorf in die Großstadt ziehen, oder von heterosexuellen Türken, die (auf eine andere Art) meinen, eigentlich sei man so wie sie. In Wahrheit fordert unsere Existenz diese Essentialismen heraus. Allein durch den Glauben an eine *Möglichkeit des Dazugehörens* unterdrücken wir uns vielfach schon selbst. Das resultiert sicher aus einer großen Portion internalisierter Homophobie und einer mindestens genau so großen Portion von internalisiertem Rassismus.

Eine nicht-essentialistische Herangehensweise an meine Person gibt mir die Möglichkeit, mich anders zu beschreiben als es mit den notwendig unvollständigen Identitäten («Türke», «schwul»). Der Begriff «queer» erlaubt es mir (*mir* – und nicht einem oder mehreren *Teilen* von mir), «ich» zu mir zu sagen. Denn ich bin nicht nur Türke und schwuler Mann, ich habe mich immer aufs Neue als weißer Mittelschichtangehöriger zu reflektieren, der in einer sehr komplexen Situation lebt. Als sozial relativ gut abgesicherter «Abitur-Türke» habe ich es da um einiges leichter – und doch ist es schwierig genug zu verstehen, was alles so passiert in meinem Denken und Fühlen und Begehren.

Was ist denn so kompliziert?

Ein Umstand, den eigentlich auf Mehrheitsdeutsche sehr gut verstehen könnten, der quasi offen sichtlich ist und doch über das assimilierende Denken in der Dominanzkultur immer wieder verschwindet, ist die Bedingtheit unseres Selbst. Wir bewegen uns immer an den Schnittpunkten ganz unterschiedlicher Faktoren, die uns je spezifisch prägen. Ich bin nicht nur «Mann» und «schwul» und «türkisch» und «Mittelschicht», nicht «behindert» und in der Phase meines Lebens, in der ich für die werbende Industrie besonders interessant bin, sondern ich bin alles zusammen. **Meine Ethnizität ist sexualisiert, wie meine Sexualität ethnisiert ist;** meine Hautfarbe hat

Auswirkungen auf meine Schichtzugehörigkeit, mein Alter auf mein Geschlecht usw. Ich stelle mir mich als komplexes Verweisungssystem vor, das ich maximal mit beeinflusse, das aber hauptsächlich schon Vorkehrungen für «mich» getroffen hat. Für den Fall, dass ich mich über dieses ungeschriebene Gesetz hinwegsetze (z.B. Anatomie Frau, Geschlecht Mann), weicht mein Bild von mir so weit vom gesellschaftlichen Blick ab, dass ich garantiert Schwierigkeiten bekomme.

Friede, Freude, Queer?

In diesem oben erwähnten Sinn ist Schwulsein eine Form von ethnisierte gleichgeschlechtlicher Sexualität oder sexualisierter Ethnizität, es eine legitime, beileibe aber nicht die *für alle* verbindliche sexuelle Identität – und vor allem ist es nicht meine. Es gibt eine Vielzahl von Namen, die sich aus den jeweils spezifischen Bedingtheiten ergeben, und «queer» ist der Begriff, der im Gegensatz zu «lesbisch und schwul» – oder «LSBTT» all das umfasst. In «queer» sind Bedingungen, Geschlecht/Geschlechtsidentität, Geschichte, Ökonomie, Ethnizität, Behinderung, Uneindeutigkeiten und vieles mehr drin. *Potentiell* ist es also etwas, in dem Ausschlüsse und Hierarchien nicht von Anfang an gesetzt sind. Ich sagte «potentiell», denn natürlich gibt es auch in queeren Zusammenhängen Ausschlüsse und Hierarchien. Frauen und «Minderheiten» sind grundsätzlich unterrepräsentiert, auch wenn sich die Zusammenhänge explizit als «antisexistisch» und «antirassistisch» verstehen. Oft genug ist ja auch zu hören, dass es gar nicht so viele «Ethnoqueers» (İpek İpekçioğlu) gebe oder dass sie sich alle versteckten. Eine zwar nicht belegbare aber nichtsdestotrotz wunderbare Antwort, um die selbst praktizierte Unterdrückung nicht thematisieren zu müssen.

Im Gegensatz zu den starren und essentialistischen Begriffen «lesbisch» und «schwul», die in der Regel das gesamte Spektrum abdecken sollen, bietet aber «queer» immerhin die *Möglichkeit*, das Selbst in seiner Gänze (mit allen Überschneidungen, Widersprüchen, historischen und ökonomischen Bedingungen, Herkünften, Geschlechtsidentitäten, Bisexualitäten...) beim Namen zu nennen. Und das Wichtigste an der ganzen Sache ist, dass nicht nur die selbst «Betroffenen» davon profitieren: Es ist zwar kein entscheidender Punkt, aber ein weiterer Vorteil, dass die Erfahrungen von ethnisierten Queeren für alle (Nicht-Ethnisierte, Nicht-Queere, Ethnisierte, Queere) nützlich sein können, weil sie ihnen zwanghafte Illusionen nehmen und neue reale Möglichkeiten bieten.

Parallelgesellschaften und Koalitionen

Es ist kein hübsches Wort, wenn man dem gängigen Sprachgebrauch folgt: Wie seit jeher «der Staat im Staate» gezeißelt wurde, wenn es um Jüdinnen und Juden ging, spricht man seit einiger Zeit von Parallelgesellschaften so als ob dort der Untergang des Landes vorbereitet würde. Dabei sind Parallelgesellschaften sehr nützliche Sachen. Zum Beispiel halfen sie der Frauenbewegung und der lesbisch-schwulen Emanzipationsbewegung, zu sich zu finden, um nicht alleine gegen ihre Unterdrückung kämpfen zu müssen. Sie helfen einer Vielzahl Ethnisierter, mal vom alltäglichen Rassismus «Urlaub» zu nehmen. Einer ganzen Reihe von Gruppen wäre es zu wünschen, gut funktionierende Parallelgesellschaften zu haben, die ihnen die psychologische, materielle oder schlicht emotionale Versorgung bieten, die ihnen andernorts *verweigert* wird.

Sehr groß ist in der Bundesrepublik der Druck, im *Ganzen* aufgehen zu müssen, um gute Lebensbedingungen zu haben. Selbst wenn es dafür reale Möglichkeiten *gäbe*, wäre die Frage, warum dies notwendig sein soll, dringend zu stellen. Schwule Soldaten und lesbische Soldatinnen und die «Homo-Ehe» sind eher abschreckende Beispiele für ein Ankommen in der Mitte der Gesellschaft: Statt Zwangsdienste abzuschaffen oder unsinnigerweise bestehende Privilegien abzubauen, zielten die Bemühungen vor allem von Schwulen darauf, endlich so zu sein wie alle.

Mein Politisierungsprozess wäre nicht so weit geschritten, wäre ich «wie alle» geworden und hätte nicht andere Menschen kennen gelernt, die *mir* ähnlich sind. Das sind nicht die Leute, die ihre Herkunft, Religion, ihre Hautfarbe, ihr Geschlecht und ihre Geschlechtseindeutigkeit ausblenden, *obwohl sie sie haben*. Es sind die Menschen, die sagen, ich bin eine albanische Frau, die behindert ist und von ALG II lebt, weil sie nie und nimmer eine Arbeit finden wird. Es sind die Menschen, die sagen, ich bin eine Transe, ein Kanake, ein Afrodeutscher, eine Schwuchtel, ein Asylant, ich bin hier nur «geduldet», auch wenn es nicht mehr so heißt.

Aber wo sind die denn alle?

Da viele ethnisierte Queere ähnliche *und zusätzliche* Ausschluss-Erfahrungen machen, ziehen sich oft selbst diejenigen zurück, die einmal kämpfen wollten, um so sein zu können, wie sie es nun einmal sind und wollen. Viele, die nicht vollkommen resigniert sind, arbeiten in queeren, andere in herkunftsorientierten Zusammenhängen und verzichten dann darauf, ihre Ethnizität oder ihr Queersein zu thematisieren. Andere gründen und unterhalten Gruppen und Organisationen von «lesbischen Migrantinnen und schwarzen Lesben», ex-jugoslawischen LSBTT, türkeistämmigen Lesben und Schwulen, jüdischen Lesben und Schwulen usw. Diesen Gruppen von Queeren *und* Ethnisierten kommt eine enorme Bedeutung zu, denn hier ist ein Forum, in dem sie – in dem wir – zur Sprache kommen. Und zwar nicht als hilfsbedürftige Objekte für mehrheitsdeutsche Sozialarbeiter und Sozialarbeiterinnen, sondern als Subjekte. Es ist schwer genug, in dieser Gesellschaft zu Wort zu kommen, aber quasi unmöglich, wenn man nicht wenigstens mehrheitsdeutsch oder heterosexuell «ethnisch» ist. In unseren eigenen Gruppen, Vereinen, Zirkeln – zumal wenn sie einen eigenen Ort haben –, gibt es keine Bevormundung durch Eltern oder Mehrheitsgesellschaft; Rassismus, Antisemitismus, Homo-, Trans- oder Biphobie müssen draußen bleiben – zumindest dann, wenn wir unseren Blick auf interne Ausschlussmechanismen richten.

In diesem Sinn ist eine essentialistische Identitätspolitik notwendig. *In diesem Sinn* muss ich, je nach Kontext, «natürlich» in mehrheitsdeutschen Kreisen auf mein Türkischsein bestehen und in nicht-queeren türkischen Zusammenhängen auf mein Queersein. Nur so gerät die Starrheit dieser eingebildeten, konstruierten Identitäten in Fluss und nur so wird man gemeinsam *für* und gemeinsam *gegen* einander etwas auf die Beine stellen können. Wir müssen lernen, Identität als etwas Strategisches *zu benutzen*. In sinnvollen Koalitionen – auch mit *Mehrheitsdeutschen*, um nicht missverstanden zu werden, aber *nicht nur* mit Mehrheitsdeutschen. Es ist beispielsweise zwecklos, mich in einem gemischten Raum mit Mehrheitsdeutschen über Rassismus zu unterhalten, es kann aber Sinn haben, gemeinsam mit Mehrheitsdeutschen für die Umsetzung eines umfassenden Antidiskriminierungsgesetzes zu kämpfen.

Um in diesen Koalitionen bestehen und auf Augenhöhe mit einander reden zu können, brauchen wir neben unseren Partys und Freundschaften auch funktionierende Infrastrukturen und Zeit und Kraft und Muße, um uns, unter uns, zu verständigen. Dabei müssen wir neben der Unterdrückung durch diejenigen, die uns marginalisieren oder in die Position von Minderheiten drücken, sprechen, vor allem aber auch über unsere eigenen Unterdrückungs- und Ausschlussmechanismen. Ansonsten machen wir nichts besser, sondern vieles schlechter.

P.S.: Obwohl es selbstverständlich ist, möchte ich trotzdem noch einmal ganz explizit darauf hinweisen, dass das hier Gesagte eine sehr subjektive Sicht auf eine sehr komplexe und komplizierte Situation wirft. Ich möchte deswegen weder allgemeine Gültigkeit behaupten noch wissenschaftliche Objektivität vortäuschen. Es gibt – das liegt in der Natur der Dinge – sehr wenig Literatur zum Thema.

P.P.S.: Jinthana Haritaworn hat mir im Vorfeld unendlich viele Anregungen und viel Stoff zum Nachdenken gegeben. (Dies ist für mich eine Art Zwischenbericht.) Der Vortrag von Jason Ferguson auf der Queer & Ethnizität-Konferenz (QEKON) vom April 2003, der demnächst unter dem Titel «An Oppressive Desire to Whiteness: Some Thoughts» in der Dokumentation der Veranstaltung erscheinen wird, ist eine riesige Quelle der Inspiration gewesen. Jennifer Petzen hat mir durch ihre Fragen und Antworten sehr geholfen. Ich danke den dreien von Herzen.

Psychosoziale Folgen von Mehrfachdiskriminierung **- Lucia Muriel (Diplom-Psychologin, FaZIT)**

Das Thema des heutigen Tages greift ein Problem auf, mit dem die meisten von uns tagtäglich konfrontiert werden: Wir werden als Ausländer/-innen, als Migranten/ -innen, als Ethnien, Minderheiten zusammengefasst. Alles Begriffe, in denen wir uns immer weniger oder gar nicht (mehr) wieder finden und die uns außerhalb der Gesellschaft positionieren, wo wir vielleicht gar nicht sein wollen oder womit wir nicht identifiziert werden wollen. Außerdem machen wir immer wieder die Erfahrung, dass den Pauschalbegriffen eine Reihe von Zuschreibungen und Stigmatisierungen folgen, die dann noch weniger mit uns zu tun haben und viele als Entfremdung erleben.

Ich kann mich erinnern, dass wir vor mehr als 15 Jahren uns dafür stark gemacht haben, dass der Begriff der MigrantInnen aufgenommen wird in den offiziellen Sprachgebrauch. Mit Erfolg, wie wir heute sehen können. Später brauchten wir einen weiteren Begriff, um unser historisch-geprägtes und gesellschaftspolitisches Verhältnis zu den Vertretern/-innen der weißen christlichen, industrialisierten, patriarchalen Gesellschaft im Sinne unserer eigenen Emanzipation zu verdeutlichen. Wir, die Gruppe der Migrantinnen, der Flüchtlingsfrauen, Schwarzen Deutschen, Jüdinnen, Lesben und allein erziehenden Mütter mit Migrationshintergrund subsumierten uns unter dem Begriff Schwarz. Und immer wieder bin ich auf die Einschränkung und Begrenzung solcher Begriffe gestoßen, die nämlich immer AUCH bewirken, dass unsere Vielfalt aufgehoben wird, was dann, nach und nach, das in der Diversität liegende Potential verleugnet. Und die Verleugnung unserer Diversität ist auch die Verleugnung unserer Besonderheiten, unserer Potentiale und damit der wichtigsten Ressourcen, die uns bleiben, um Diskriminierung und Ausgrenzung zu begegnen.

Die Auseinandersetzung zu dem heutigen Thema ist deshalb so wichtig, weil wir uns gegenwärtig in einer Begriffskonjunktur bewegen, die sehr viele Dinge auf den Kopf gestellt hat und wir aufpassen müssen, dass wir unsere Reflektionen nicht aus der „umgekippten“ Perspektive führen, in dem wir verdrehte, verfälschte, ausgrenzende Begriffssysteme reproduzieren. Besonders destruktiv und auf gefährliche, weil getarnte Weise rassistisch sind wir gegenwärtig mit der Debatte von Integration bzw. Multikulturelle Gesellschaft konfrontiert. Und in der Wahrnehmung sind die Begriffe Integration schon längst fest an Leitkultur gekoppelt, Multikulturelle Gesellschaft an Parallelgesellschaften und an Bekämpfung der Terrorismus. Damit werden Minderheiten an die Dominanz der Mehrheit appelliert und die kulturellen Unterschiede als Bedrohung des gesellschaftlichen Friedens gebrandmarkt. Eine verhängnisvolle Verzerrung von Themen. Würden wir die Konstruktion falscher Zusammenhänge nicht schon aus der Geschichte kennen, könnte man naiverweise annehmen, es wäre ein „unbewusster“ Mechanismus.

Im Weiteren möchte ich mich an drei Thesen orientieren:

Meine erste These lautet:

Diskriminierung setzt immer eine Definitionsmacht der Mehrheitsgesellschaft voraus, die sich der Diskriminierung bedienen muss, um Dominanz zu behaupten.

Ich plädiere hier für die Begriffe Zentrum und Peripherie, um das gesellschaftliche Verhältnis zwischen Diskriminierenden und Diskriminierten zu schematisieren.

Die Definitionsmacht des Zentrums ist für die Zusammensetzung der willkürlich konstruierten Minderheiten, für das Ausmaß der Exklusion, Diskriminierung bzw. der Marginalisierung als auch der Distanz der Peripherie zum Zentrum verantwortlich.

Solange die Definitionsmacht im Zentrum festgelegt wird, wird das Zentrum auch die Peripherie bestimmen. Demnach werden willkürlich MigrantInnen / Schwarze, Muslime, Homosexuelle und biculturelle Menschen zu Minderheiten konstruiert, obwohl ihre Mitglieder sich vielleicht selbst in keiner Weise als Vertreter von Minderheiten begreifen und vielleicht sogar nie selbst Minderheiten angehört haben, sondern in ihrer Herkunft immer Mehrheiten vertraten, sie also selbst ein Mehrheits-Bewusstsein entwickelt haben und verkörpern! Und wir dürfen uns nicht wundern, wenn eines Tages auch ältere Menschen, Obdachlose und Langzeitarbeitslose in die Peripherie der Ignoranz und Gleichgültigkeit gedrängt werden.

Das Bestreben, immer vom Zentrum aus die Peripherie bestimmen zu wollen, ist eigentlich nicht unser Problem, sondern das des Zentrums, also der Dominanzkultur! Das Zentrum bleibt Zentrum und verfügt über die Macht, Verhältnisse zu definieren als auch strukturell zu praktizieren, solange (und das ist in Deutschland der Fall) an der Dominanz der **Monokulturalität** festgehalten wird. In die Vorstellung der Monokulturalität passen Persönlichkeiten mit Mehrfach-Identitäten oder gar selbst gewählten, aber nicht der Mehrheitsvorstellung von Identität entsprechenden, selbst kreierten Identitäten nicht hinein. Menschen, die sich sowohl in Aserbaidschan als auch in der Türkei als auch in Deutschland kulturell zu Hause fühlen, die über die Kompetenz verfügen, sich als Individuum in drei verschiedenen Kulturkreisen auch zu behaupten, dürfen in der hiesigen Gesellschaft nicht mit einer Gleichstellung in der gesellschaftlichen Anerkennung rechnen.

Und damit bin ich auch bei einem zentralen Aspekt, der für die psychosoziale Gesundheit von entscheidender Bedeutung ist: Der Aspekt der gesellschaftlichen Bestärkung / Anerkennung. Bestärkung bildet das tragende Gerüst einer jeden persönlichen Entwicklung. Anerkennung von verschiedenen nahe stehenden Bezugspersonen zu bekommen, ist das Eine, das Andere ist aber die gesellschaftliche Anerkennung, die wir für die persönliche Stabilität brauchen, um ein tragendes Mitglied der Gesamtgesellschaft zu sein.

Was bewirkt es denn, sich in der öffentlichen Meinungsbildung als Träger von Defiziten, von kriminellen Potentialen, als Verdächtiger des Verfassungsbruchs, als lernunwilliger, als Integrationsunfähiger, als unveränderbares Sorgenkind der deutschen Nation, als Träger der falschen Hautfarbe, des falschen Passes, als Kind der falschen Eltern und des falschen Kulturkreises in uns, die wir auf die ein oder andere Weise von diesen Unterstellungen und Zuschreibungen berührt werden?

Zunächst wirkt sich das verhängnisvoll auf das Selbstvertrauen aus, es werden Schuldgefühle geweckt für alle diese Vorwürfe. Die Schuldgefühle erzeugen Selbstzweifel und Zweifel an den anderen, meistens richten sich diese gegen die eigenen Landsleute, gegen die eigene Herkunft, das eigene Aussehen oder Familie. Zweifel an die Außenwelt lassen sich auf die Dauer nur mit Aggression und Autoaggression artikulieren. Um das angegriffene Selbstbild wieder herzustellen oder zu schützen, suchen viele nach Ersatz-Identifikationsfiguren, -flächen oder -gruppen. Wenn auch diese das Selbstwertgefühl nicht wieder herstellen und stabilisieren können, dann bleibt oft nur der Rückzug in die Isolation, die sich in Formen der Sprachlosigkeit und der sprachlichen Blockade zuspitzen können.

Das alles sind mögliche Folgen von Diskriminierung auf die psychosoziale Gesundheit. Sie sind von der individuellen Disposition als auch von der Stabilität sozialer Beziehungen zu der eigenen Community oder Gruppen abhängig. Auf eine häufige Folgeerscheinung möchte ich besonders hinweisen: die der Assimilation. Auf die zerstörerischen Aspekte sollten wir besonderes Augenmerk legen. Denn assimilierte Persönlichkeiten erhalten im Allgemeinen eine überzogene und unangemessene Anerkennung. Darüber werden Ausgrenzung, Feindseligkeiten und stigmatisierende Hasskampagnen von den Betroffenen nicht als das erlebt, was es eigentlich ist: ein Annullieren, ein Vernichten ihrer wichtigsten Ressourcen und Potentiale; ihre Identität und Herkunft.

Und ich komme an diesem Punkt kurz zurück auf das Verhältnis zwischen Zentrum und Peripherie: **Die Assimilation ist das, was eine Monokulturelle Dominanz anstrebt und fordert!** Deshalb „lobt“ sie assimilierte Persönlichkeiten gern als „vorbildliche Ausländer/-innen“. Je weiter die Assimilation vorangeschritten ist, umso mehr sind sie der Funktionalisierung, der Verzerrung ihrer Persönlichkeit und dem subtilen Rassismus ausgesetzt. Und dem können sie sich nur sehr schwer widersetzen, da zuvor die Bewältigungspotentiale bzw. der Kontakt zu ihren Ressourcen geschwächt wurden. Da die Assimilation zunächst als eine sehr einfache Bewältigungsstrategie des Umgangs mit Ausgrenzung und Diskriminierung ist, wählen viele Menschen, wenn auch unbewusst, diesen Weg. Und je feindseliger und entfremdeter die Bilder seiner Herkunft an ihn/ sie herangetragen werden, je höher wird der Druck, die eigene Identität zu verleugnen oder gar zu vergessen.

Mehrfachdiskriminierung bedeutet für die psychosoziale Integrität

1. auf der individuellen Ebene: der Verlust der Selbstwertschätzung
2. auf der psychosozialen Ebene: Ausgrenzung und
3. auf der strukturellen Ebene: Ausblendung

Alle drei Erfahrungswerte machen krank. Und Krankheit verhindert Integration.

Damit habe ich bereits meine *zweite These* abgeleitet:

Gesellschaftliche Bestärkung ist die Grundlage für die Aufrechterhaltung psychischer Gesundheit und psychosozialer Integrität. Und Gesundheit ist die erste Voraussetzung für das Gelingen von Integration.

Das Ausblenden unserer Diversität hat sich gesellschaftlich in der Form verfestigt, dass selbst in lebenswichtigen Bereichen wie der Gesundheitsversorgung die Menschen mit anderen Kulturen oder anderen Lebensformen ausgeblendet wurden und werden. Eine interkulturelle Öffnung der Dienste in der psychosozialen Beratung usw. gibt es nicht. Und Menschen, die andere Bedürfnisse haben und andere Bedingungen brauchen, um ihre Gesundheit aufrecht zu erhalten, müssen sich schämen und sich verleugnen.

Zur Integration gehört das chancengleiche Angebot, gesund zu leben, gesund zu werden und die Gesundheit als die wichtigste Lebensgrundlage aufrecht zu erhalten.

Die daraus resultierende Perspektive bildet meine *dritte These*:

Der Weg zu einer Auflösung des Verhältnisses Zentrum-Peripherie, Mehrheit- Minderheit, Dominanz und Exklusion ist gleichzeitig der Weg zur Stärkung der Identität, der Potentiale und der persönlichen Integrität.

Die Perspektive ist der kollektive Empowerment - über Bewusstseinsgewinn und Mobilisierung der integrativen Potentiale sowohl in der Herkunftskultur als auch in der „anderen“ Kultur. Und damit möchte ich die Bedeutung der Communities und der selbstgestalteten Foren, der frei gewählten Heimatbilder und -vorstellungen hervorheben. Die Stärkung unserer Communities auch im Sinne eines Empowerment-Prozesses stellt eine Alternative dar, die wir noch viel zu wenig nutzen. Dabei ist darauf hinzuwirken, dass diese kulturellen Räume keine diskriminierenden, sanktionierenden oder ausschließenden Praktiken reproduzieren.

Cultural Mainstreaming zielt auf eine gleichberechtigte und gleichgestellte Teilnahme und Präsenz aller Menschen unabhängig von ihren kulturellen, religiösen, nationalen Herkunft bzw. Zugehörigkeit, unabhängig von der Lebensweise und anderer Merkmale wie Hautfarbe usw. in allen gesellschaftlichen Bereichen und Strukturen. Das C.M. formuliert Richtlinien und Strategien für die Einlösung der Gleichstellung und zur Integration des Potentials der Migranten /-innen in die Lösung von gesamtgesellschaftlichen Herausforderungen. Solange nur mehrheitlich Deutsche daran beteiligt werden, die sich erst um die Erlangung der interkulturellen Kompetenz und Kenntnis bemühen müssen, werden alle Konzepte nur auf einem Bein stehen!

Bei der Wahrnehmung der öffentlich-staatlichen Aufgaben stellen hierzulande die Herkunft, Kultur, Nationalität und die Hautfarbe noch immer eine überdimensionale Barriere dar. Die Hürden, die Migrantinnen, Migranten und Flüchtlinge zur Aufrechterhaltung ihrer physischen und psychischen Gesundheit zu überwinden haben, sind die gleichen, die sich auch gesamtgesellschaftlich ihrem Integrationsprozess in den Weg stellen.

Empowerment zwischen Queer-Sein und MigrantIn-Sein **- Gabriele Dina Rosenstreich (Sozialwissenschaftlerin)**

1. Ein Definitionsumriss: „Empowerment“

Empowerment ist ein beliebter Begriff in manchen Zusammenhängen geworden. Es wird damit hantiert, wie auch mit manch anderen hübschen englischen Wörtern, als wüssten wir 'alle', was wir damit meinen (z.B. gender, mainstreaming, diversity, queer). Dabei ist Empowerment schon auf Englisch ein recht diffuser Begriff.¹ In dem Zusammenhang, um den es uns hier geht, wurde Empowerment als Begriff von Selbsthilfeinitiativen im Kontext emanzipatorischer, neuer sozialer Bewegungen eingeführt und ist z.B. in der psychosozialen und Entwicklungsarbeit relativ etabliert.²

Kern des Begriffs ist „power“. Sowohl ein theoretisches als auch Alltagsverständnis dieses Wortes kann sehr unterschiedlich sein. Das Wesentliche in diesem Zusammenhang ist, dass „power“ hier nicht Dominanz heißt, sondern die Kraft, Stärke und Macht über das eigene Leben zu bestimmen. Empowerment ist die Ausweitung von Machtzugang und damit von Handlungsspielräumen unterdrückter Gruppen, auf der Grundlage der Selbstdefinition und Selbstbestimmung. Empowerment ist ein Prozess, kein Zustand. Er hat keine klaren Grenzen, kein konkretes Ziel noch die konkreten Zutaten sind vorbestimmbar. Denn jede minorisierte Gruppe³ definiert das eigene Identitätsverständnis, die eigenen Erfahrungen, die eigene Positionierung, die eigenen Interessen, Bedürfnisse, Visionen, Forderungen und Strategien und trifft entsprechende Entscheidungen. In dem Moment, wo eine Gruppe gestärkt ist und mehr Macht hat, hat sie auch ein anderes Selbstverständnis. So ist Empowerment als ein gegenseitiges Aufschaukeln vorstellbar.

Ich rede von Gruppen, denn mein Ausgangspunkt ist, dass die Entfaltungsmöglichkeiten bestimmter sozialer Gruppen systematisch eingeschränkt werden.⁴ Unterdrückung bezieht sich nicht auf Individuen, sondern auf Zugehörigkeiten bzw. Zuschreibungen; sie wird allerdings natürlich individuell erlebt. Empowerment kann also auf verschiedenen Ebenen stattfinden: Individuen, Gruppen, Gesellschaftsstrukturen.⁵

Es wird in letzter Zeit viel von der Wertschätzung von Vielfalt (Diversity Ansätze) gesprochen; dazu gehört sowohl der Abbau von Diskriminierung als auch das Empowerment minorisierter Gruppen. Wenn wir Diskriminierung sehr allgemein definieren, als die Beschränkung zum Zugang zu materiellen und sozialen Ressourcen im weitesten Sinne – als eine Ausschließungspraxis, so wird deutlich, dass ein Teil von Empowerment darin liegt, dass diejenigen ohne Macht sich gegen Diskriminierung wehren und somit mehr Zugang zu Ressourcen und damit das Macht(potential), das sie enthalten, erlangen, z.B. Wohnraum, Einkommen, Bildung, aber auch das Privileg der relativen Sicherheit auf der Straße, Anerkennung, die Spiegelung der eigenen Themen in der Öffentlichkeit.

Diejenigen, die die Macht haben, die bereits über Ressourcen verfügen und gar über den Zugang zu Ressourcen bestimmen können, brauchen kein Empowerment im Sinne dieses Konzeptes. Nach meinem Verständnis ist ihre Rolle die des „Powersharing“. Sie können sich ansatzweise entscheiden, nicht selber direkt zu diskriminieren

¹ Vgl. Chamberlin (1999). Der Begriff ist relativ neu in Deutschland und schon wittere ich die Gefahr des Aufgehens in der politischen Rhetorik, mit einer Bedeutung, so breit und diffus, dass die Kraft, die wortwörtlich mitten drin steckt, verloren geht.

² Mein Wörterbuch sowie einige andere Autoren, übersetzen Empowerment als Ermächtigung. Ich finde diesen Begriff unglücklich gewählt, denn die Assoziation mit dem Ermächtigungsgesetz der Nazis (1933) wirkt in diesem Zusammenhang geradezu höhnisch. Insofern plädiere auch ich doch lieber für die Verwendung des englischen Begriffs im Deutschen. Anzumerken ist, dass „Empowerment“ im Englischen zwar auch im Sinne einer Autorisierung verwendet werden kann, jedoch eher selten.

³ Die dominanten sozialen Gruppen, die mehr Machtzugang haben, werden als Mehrheiten definiert und solche mit weniger Machtzugang, werden als Minderheiten definiert. Das hat oft sehr wenig mit der Anzahl von Mitgliedern in der Gruppe zu tun. Ich bevorzuge den Begriff „minorisiert“, denn er versucht deutlich zu machen, dass Gruppen bzw. Menschen nicht an sich Minderheiten, Minoritäten sind, sondern dass es Prozesse sind, die sie von Macht ausschließen.

⁴ Vgl. Young (1990): Unterdrückung bezieht sich auf die systematische Einschränkung der Entfaltungsmöglichkeiten bestimmter sozialer Gruppen. Sie besteht aus institutionalisierten Prozessen, die Menschen davon abhalten, mit anderen kommunizieren zu können, zu lernen, und ihre Fähigkeiten in sozial anerkannte Abläufe einzubringen.

⁵ Ein bedeutsames Problem in der Praxis ist eine individualisierte Auslegung, d.h. die Fokussierung des Blicks nur auf individuelle Stärkung und Ausblendung von Strukturen. Auch wenn z.B. Individuen durch Bildung 'empowered' werden, stoßen sie oft an harte Grenzen der sozialen Mobilität, d.h. die erlangte Qualifikation hat nur bedingte Auswirkung auf die soziale, politische und ökonomische Position (vgl. Gutiérrez Rodríguez 1999). Ein Scheitern an der Realität 'trotz' Kompetenzerweiterung o.ä. kann u.U. als ein individuelles Scheitern erlebt werden, und somit werden gesellschaftliche Machtverhältnisse nicht nur verschleiert, sondern gar gestützt.

sowie diskriminierende Strukturen nicht mit zu tragen, sie können gegen Diskriminierung eintreten. Und sie können noch aktiver einen direkten Beitrag zu Empowerment leisten, aus der Position der relativen Privilegierten heraus, in dem sie ihre Macht mit minorisierten Gruppen teilen.

Die beiden Begriffe gehören also für mich zusammen: Empowerment – aus der Position einer relativen Machtlosigkeit – und Powersharing - aus der privilegierten Position heraus.⁶

2. Wie kann Empowerment aussehen? Einige Handlungskonzepte

Es gibt kein Rezept für Empowerment, dafür wie welche Ressourcen wahrgenommen, ausgebaut und angeeignet werden können. Das wäre ein Widerspruch an sich. Ich möchte hiermit ein paar wesentliche Handlungskonzepte ansprechen. Vieles geht darum, Formen der Kommunikation, Partizipation und Selbstorganisation auszubauen und in Kontakt mit der eigenen Kraft zu kommen, sie zu fördern und im Sinne der Emanzipation einzusetzen. Grundsätzlich würde ich sagen, dass ein mehrdimensionaler Ansatz notwendig ist.

Ein Element im Empowerment kann die explizite Auseinandersetzung mit der eigenen Verinnerlichung von und Erfahrungen mit Unterdrückungsverhältnisse aus der Minderheitenposition sein, z.B. in selbstreflexiv angelegten Workshops. Manchmal wird dieser Prozess als Heilung verstanden, manchmal als Selbstverteidigungs-, Widerstands- oder gar Überlebensansatz oder einfach als eine Möglichkeit zum Austausch und Nachdenken, wie angesichts von Alltagsdiskriminierungen die eigenen persönlichen Ziele verfolgt werden können. Hier geht es u.a. darum, Raum zu schaffen, um den Reichtum, von dem Koray Yilmaz-Günay in seinem Beitrag sprach, überhaupt wahrzunehmen.

Ich kenne in Deutschland nur wenige solcher Handlungsansätze und diejenigen, die mir bislang bekannt sind, sind für Menschen, die rassistische Erfahrungen machen (z.B. Phoenix e.V.⁷, Sankofa), frauen-/mädchenspezifische Angebote mit Sexismus im Mittelpunkt und einige wenige Bildungsansätze, die Rassismus und Sexismus gemeinsam betrachten (z.B. agisra 1996). Angebote, die sich aus der minoritierten Position explizit auf Heterosexismus und/oder die Verknüpfungen zwischen mehreren Unterdrückungsstrukturen beziehen, kenne ich nur im Ausland (z.B. Großbritannien).⁸

Selbstartikulation ist oft der Schwerpunkt oder Ausgangspunkt eines Empowerment-Ansatzes. D.h. die eigene Stimme und eine eigene Sprache finden, bekommen, und diese selbstbewusst nach Außen tragen – sich die Definitionsmacht aneignen. Hier geht es darum die eigene Identität, Erfahrungen, Positionierungen, Interessen, Visionen, Bedürfnisse, Analysen und Forderungen zu definieren. Es ist immer noch ein radikaler Akt "Ich" zu sagen und die selbst gewählten Begriffe zu verwenden. Das stärkt diejenigen, die sich äußern, aber es stärkt auch andere, die diese Stimme zu hören bekommen, die sich damit identifizieren können. Gerade in der Auseinandersetzung mit queer Identitätsfindungen in einem heteronormierten Umfeld leuchtet der Stellenwert von einer Vielfalt möglicher Identifikationsfiguren und Vorbilder ein. Selbstdefinierte Bilder transidentischer Menschen of Colour und/oder mit Migrationshintergrund in Deutschland sind kaum auffindbar. Es gibt einige wenige Beispiele selbstdefinierter Bilder von Lesben und Schwulen. Neben einigen Büchern (z.B. Popoola/Sezen 1999) bietet LesMigraS hier aktuelle und gute Beispiele.⁹ Im Rahmen des Projekts wurden neben Veröffentlichungen u.a. eine Schreibwerkstatt und ein Filmprojekt durchgeführt. Das Beispiel halte ich für besonders gut, denn es enthält verschiedene Dimensionen: Selbstdefinition aber auch durch die Schaffung eines geeigneten Rahmens die Zusammenbringung einzelner Lesben of Colour, d.h. einer Isolation wurde entgegen gearbeitet und gegenseitige Stärkung unterstützt. Als weitere Dimension kommt das Erlernen technischer Medienkompetenzen dazu, d.h. der Ausbau neuer Ressourcen, welche wiederum dazu genutzt werden können, den eigenen Standpunkt nach Außen zu vertreten.

Daran werden auch weitere Schwerpunkte von Empowerment Ansätzen deutlich: Die Schaffung eigener Räume,

⁶ Im Sprachgebrauch des postkolonialen Diskurses, entspricht dies einer Peripherie-Zentrum Relation.

⁷ www.phoenix-ev.org. Siehe auch Osei (2001)

⁸ Z.B. "Healing Ourselves Whole. A journey to healing through our wounds for Black and minority ethnic lesbian and bisexual women", ein vom Spectrum LGBT Community Forum unterstützte Workshop December 2004. Aus dem Ankündigungstext: "Lesbian and bisexual Black and minority ethnic women rarely have spaces in which we can be all of ourselves without apology or denial. Almost every context we find ourselves in is toxic to our nature. This course is about taking courage to create the space to be ourselves, in all our woundedness and our wholeness - together. On this unique weekend, we will gently explore and deepen our understanding of what in us is hurting. We will create a safe space in which to share our experiences and to support one another on our individual and group journey towards healing that hurt. We will use ritual, breath, sound, movement and story to call on our internal wisdom and awaken that within us which will guide us toward our renewal and regeneration."

⁹ Siehe www.lesmigras.de

sowohl von materiellen als auch symbolischen Räumen. Dies wird i.d.R. von und für die jeweilige Gruppe initiiert, manchmal aber im Sinne des Powersharing in der Umsetzung von Privilegierteren unterstützt, z.B. durch das zur Verfügung stellen von technischen oder sonstigen Kompetenzen und Ressourcen, wie z.B. Geld, Nutzungsrecht der Räumlichkeiten etc. Das sind Räume, in denen individuelle Potentiale gelebt werden können, in einem Kontext, in welchem weniger Energie auf den Selbstschutz vor rassistischer, sexistischer, homophober Gewalt verausgabt werden muss. Das alleine ist stärkend. Hier kann z.B. auch eine solche Selbstartikulation stattfinden. Oft geht es um geschlossene Kommunikationsräume, z.B. Einzelzusammenkünfte, (z.B. AGs auf den Berliner Lesbenwochen), Netzwerke (z.B. GladT, ERMIS¹⁰) oder die 'Queer und Ethnizität' Tagung, die im April 2003 in Berlin stattfand, von und für migrantischen/jüdischen/Schwulesbitransleuten of Colour und anderen Menschen, die aufgrund ihrer ethnischen UND ihrer sexuellen oder Geschlechtsidentität, als Angehörige von Minderheiten behandelt werden.¹¹ In Zusammenhang mit der Selbstartikulation dienen solche Räume auch der Vernetzung sowie dem Austausch von Informationen und Erfahrungen und letztlich auch immer der Produktion von Wissen. Zugang zum vorhandenen Wissen und zu Möglichkeiten, Wissen zu produzieren, sind immer auch Zugänge zu Macht. Aber eigene Räume können auch offen sein, für 'andere', z.B. die von GLADT 2004 veranstaltete Reihe öffentlicher Podiumsdiskussionen „Steinblume – von den unterschiedlichen Gesichtern der Gewalt“, oder soziale Räume wie z.B. die regelmäßige Fete „Gayhane“.¹² Es können auch Räume sein, in der eigene, der eigenen spezifischen Situation angemessene Strukturen und Ansätze umgesetzt werden können, z.B. der von indigenen Frauen geforderte und umgesetzte Ausbau von parallelen Strukturen in Frauenhäusern in Aotearoa/Neuseeland.

Diese sind nur einige Momente eines Empowermentansatzes und sie sind miteinander eng verflochten. Aus alledem lassen sich vielleicht neue Strategien, Interessen, Bedürfnisse, Visionen formulieren, weitere Ressourcen ausgebaut, neue Machtzugänge gewonnen und Handlungsspielräume ausgeweitet werden, die den Empowerment-Prozess fortführen.

3. Wie kann Powersharing aussehen?

Ich möchte noch einiges speziell zu Powersharing sagen, d.h. die Teilung der Macht aus der privilegierteren Position, um Empowerment zu unterstützen. In diesem Falle haben sowohl der heterosexuellen Norm entsprechenden MigrantInnen und People of Colour, als auch Queer Weiße Deutsche diese Position.

Powersharing hat zwei Voraussetzungen: aktives Zuhören, um die selbstdefinierten Interessen zu erfahren und die Bewusstmachung der eigenen Privilegien und Ressourcen – nur so können sie gezielt eingesetzt und geteilt werden. Neue partizipatorische Konzepte müssen entwickelt und durchgesetzt werden, um tatsächlich unterschiedliche Interessen hereinzulassen. Es genügt nicht, wenn beauftragte Personen beginnen, „Andere“ wahrzunehmen und für sie mitzusprechen. Es geht nicht um Toleranz oder Duldung, sondern um Machtzugang und somit um ernsthafte Auseinandersetzungen. Powersharing heißt Ressourcen bewusst einsetzen und zur Verfügung stellen. Das Wesentliche ist dann, wer über diese Ressourcen die Kontrolle hat, wer Entscheidungsmacht hat.

Powersharing findet v.a. auf einer strukturellen Ebene statt. Neben bereits angesprochenen Beispielen sind insbesondere ein Empowermentansatz in Arbeitsinhalte und -angebote (Leitkonzepte sind z.B. Partizipation,

¹⁰ GladT, Gays & Lesbians aus der Türkei Berlin-Brandenburg e.V.: www.gladt.org; Deti radugi, russischsprachige schwul-lesbische Jugendgruppe (Berlin): www.deti-radugi.de; ERMIS, die griechische schwul-lesbische Gemeinschaft in Deutschland: www.ermis.de. Ein weiteres Beispiel aus Großbritannien ist das 2001 gegründete Safra Projekt: "a resource project working on issues relating to lesbian, bisexual and/or transgender women who identify as Muslim religiously and/or culturally. The Safra Project was set up by and for Muslim LBT women. The issues faced by Muslim LBT women, and the (combination of) prejudices based on sexual orientation, gender identity, gender, religion, race, culture and immigration status that they experience, are unique and currently insufficiently addressed. Project to be a resource and tool for Muslim LBT women on our journeys and discoveries in life. The Safra Project does not seek to provide ultimate answers or solutions, is not a faith group and does not seek to promote any one belief. Our ethos is one of inclusiveness and diversity. We welcome input from all individuals and groups seeking to combat all forms of prejudice." <http://www.safraproject.org>

¹¹ Daraus ist ein weiteres Beispiel, die *Quekon Mailing Liste* entstanden. Die Ziele des Netzwerks werden wie folgt auf der eigenen Homepage beschrieben:

„- die Bekämpfung von Rassismus, Antisemitismus, Sexismus, Transphobie, Biphobie und Homophobie die politische Solidarität zwischen ethnisch und sexuell oder geschlechtlich Minorisierten das Teilen von Ressourcen und Expertise das Teilen von Nachrichten über rassistische, antisemitische, sexistische, transphobe, biphobe und homophobe Vorfälle sowie über Akte des Widerstands das Teilen von Aufrufen und Events - die Diskussion über queere ethnisierte Themen.“

¹² Nicht verschwiegen werden soll allerdings, dass die Öffnung 'eigener' Räume mit der Gefahr einer Vereinnahmung und/oder Exotisierung seitens der Mehrheit verbunden ist.

Selbstbestimmung, Ressourcenorientierung)¹³ sowie in der Stellenpolitik zu erwähnen, letzteres ein klassisches Feld der Förderpolitik. Bedeutend hier im Sinne des Empowerments ist u.a. die Frage nach Stellenstatus, z.B. als ausführende Honorarkräfte oder als gleichberechtigte, mitbestimmende KollegInnen bzw. Führungskräfte.¹⁴

Ein aktuelles (2004) Beispiel von Powersharing ist die Kölner Veranstaltungsreihe "Andere Länder, andere Lesben?!".¹⁵ im Rahmen des Jahresthemas der Landesarbeitsgemeinschaft Lesben in NRW „Lesben: Normalitäten – Vielfalt“: Für die Finanzierung wurden die Kompetenzen und der Status von Projekten genutzt, die sich im lesbisch-schwulen Bereich etabliert haben (gesamtgesellschaftlich aber immer noch um Anerkennung kämpfen müssen und damit selbst auf Powersharing der etablierten Sozialverbände angewiesen sind). Die Initiierung und Konzeptentwicklung erfolgte in einer Arbeitsgruppe von Lesben mit und ohne Migrationshintergrund. Von 18 Referentinnen waren 16 lesbische Migrantinnen.

In Zusammenhang mit Powersharing muss noch die Gefahr einer Instrumentalisierung angesprochen werden. Empowerment ist als eine Abgrenzung zu paternalistischen, bevormundenden Ansätzen zu verstehen. Um die Gegenüberstellung deutlich herauszustellen - deutlicher als sie in der Realität eigentlich ist - will ich paternalistische Ansätze hier zugespitzt beschreiben, als solche, die die ausgeschlossenen 'Anderen' helfen, entsprechend der Problemdefinitionen und den Lösungsvorstellungen der Mehrheit. Dabei sollen sie sowohl möglichst in ihrem Minderheitenstatus bleiben als auch dankbar sein. Solche Ansätze dienen dazu, ob absichtlich oder nicht, den Helfenden zu "stärken", entweder in dem sie ganz konkret Ressourcen dadurch erhalten, z.B. staatliche Gelder, Stellen, um diese Arbeit zu machen oder auf einer Image-Ebene, wobei beide Ebenen durchaus miteinander verflochten sind. Die Grenze von Empowerment wird m.M.n. greifbar, wenn die Frage der Bestimmungs- bzw. Entscheidungsmacht betrachtet wird. Eine wesentliche Herausforderung von Powersharing besteht darin, aus einer reflektierten Machtposition heraus auszuhalten, dass Menschen andere Interessen haben und andere Entscheidungen treffen, als das was einE selber richtig findet und die Unterstützung ihrer Anliegen nicht davon abhängig zu machen; Menschen einzugestehen, eigene Fehler zu machen und das Recht zu haben, wütend, fordernd, kritisch zu sein statt dankbar.

4. Die mehrdimensionale Problematik des 'Selbst' und 'Seins' – Fragen zu den Zwischenräumen

Ich habe versucht das Konzept des Empowerments knapp auf den Punkt zu bringen, ein wenig greifbarer zu machen, wie Empowerment als Ausweitung von Machtzugang und damit Handlungsspielräumen unterdrückter Gruppen, auf der Grundlage der Selbstdefinition und Selbstbestimmung, aussehen kann.

Nun möchte ich es doch ein wenig auffächern, und ein paar Spannungsmomente hinsichtlich dieses „Selbst“ ansprechen bzw. Fragen zu den Zwischenräumen aufwerfen.

Titel dieses Beitrags ist "Empowerment zwischen Queer-Sein und MigrantIn-Sein". Beide Begriffe, Queer und MigrantIn sind vieldeutige und jeweils problematische Konstrukte.¹⁶ Natürlich sind das keine zwei getrennte und in sich geschlossene homogene Daseins oder Zugehörigkeiten zwischen denen eine spezifische Gruppe, ein illusorisches "wir", steht oder hin und her hüpfert oder eben fällt. Genau die Strukturen, die uns zwingen diese Zugehörigkeiten als gegeben, getrennt und gar unvereinbar zu erleben, sind ein Teil des 'Problems'.

Eine Kernfrage - nicht nur in Zusammenhang mit Empowerment - ist also, wer ist das „wir“, um das es hier geht, die Gruppe, die sich auf vielfältigste Art mit Begriffen wie Queer, Migrantisch und/oder Schwarz identifiziert? In dem Mit- und Nebeneinander von Zugehörigkeiten, Zuschreibungen, Machtzugängen und

¹³ Siehe z.B. Teuber/ Stiemert-Strecker/ Seckinger (2000).

¹⁴ Eine Vielfalt von beeindruckenden Beispielen von Powersharing lassen sich im Asylbereich und in der Arbeit von und mit illegalisierten Menschen finden (z.B. Tausch von Geld für Einkaufsgutscheine, Wohnungsanmietung, Kontoeinrichtung, Übergabe von Computern mit Internetzugang und Fortbildung in deren Verwendung, Infrastruktur für Protestaktionen, Dolmetschen). Da viele Unterdrückungsstrukturen gesetzlich verankert sind, finden sich natürlich auch weitere Beispiele am Rande dieser Gesetze.

¹⁵ Eine Kooperation von LAG Lesben in NRW, RUBICON Beratungszentrum für Lesben und Schwule, Frau Schmitz Wendo-Trainerinnen-Zusammenschluss, iranisch-deutscher Frauenverein, Jugendzentrum anyway, lesbisches Online-Magazin Lautstarker und einzelnen, engagierten Lesben.

¹⁶ Bei beiden Begriffen sind die (identitäts-)politischen und theoretisch/wissenschaftlichen Verwendungen weder deckungsgleich noch trennscharf. "Queer" wird mal für alles außerhalb einer heterosexuellen Norm, mal als Kürzel für lesbischschwul und vielleicht bisexuell und/oder transidentisch, mal wird es als Überbegriff für eine Kritik an ein naturalisiertes System der Zweigeschlechtlichkeit, mal für eine bestimmte Theorierichtung verwendet. Siehe z.B. Jagose (2001). Zum Begriff "Migrantin" siehe z.B. FeMigra (1994).

Diskriminierungserfahrungen entwickeln Menschen verschiedene Lebensentwürfe und Selbstdefinitionen, welche sich natürlich über Zeit und Ort ändern. Aber auch wenn wir eine 'ethnisierte Identität' als Wesensmerkmal ablehnen¹⁷, ist doch ihre Relevanz nicht zu verleugnen. Und ist es möglich, oder überhaupt wünschenswert mich gegen Diskriminierungen als Lesbe oder als Frau oder als Jüdin oder als Ausländerin zu wehren, ohne mich auf die jeweiligen Konstrukte zu beziehen? Es kann, so glaube ich, ein strategisches politisches Moment sein, vom Selbst als „queer MigrantIn“ oder „migrantische Queer“ zu sprechen, sogar ein radikaler Akt.

Diese Bezugnahme auf Identität sehe ich als ein wesentliches Spannungsmoment jedes Empowermentansatzes. Sie birgt die Gefahr einer Festschreibung, die Essentialisierung, Normierung und Ausschlussmechanismen reproduziert. Gleichzeitig kann eine Tendenz der Individualisierung strukturelle Momente ausblenden.

Ist Empowerment ohne den Aspekt der Gruppenzugehörigkeit denkbar? Ist Identitätspolitik eine gedankliche Sackgasse, aber eine, die wir in Kauf nehmen müssen, um gesellschaftliche Veränderungen voranzutreiben? Wie Judy Gummich in ihrem Beitrag anmerkte: eine gegenseitige Abgrenzung, Gruppenstärke, Vereinfachung und Generalisierung sind alle hilfreich, wenn es darum geht, politische Forderungen durchzusetzen. Wo braucht Empowerment einen strategischen Essentialismus¹⁸ und wo geht es genau darum, diese Kategorien aufzubrechen? Wie kann das funktionieren? Wie in meiner Ausführungen deutlich geworden sein dürfte, sind Ausschlüsse an manchen Stellen durchaus im Sinne eines Empowerments. Aber an welchen?

Empowerment kann und soll nicht nur in 'eigenen' Räumen stattfinden, die existieren eh immer nur begrenzt, denn irgendwelche Differenz- und Machtlinien und somit -hierarchien werden immer vorhanden sein. Es ist stets eine Frage von Mehr oder Weniger. Gerade hier, in der Feststellung, dass alle Macht relativ ist, sehe ich ein weiteres spannendes Spannungsmoment im Empowermentansatz. Die Gegenüberstellung von Privilegierten und Ohnmächtigen auch in meiner Ausführung wirkt starr. Die Alltagserfahrung zeigt, dass es natürlich nicht immer so starr ist. Jeder von uns hat Mehrfachzugehörigkeiten bzw. bewegt sich gleichzeitig in verschiedenen sozialen Gruppen. Unsere jeweiligen, individuellen Positionen auf Machtachsen sind sehr unterschiedlich, sehr komplex, und sehr kontextbezogen. Und sie sind veränderbar – dies ist genau der Gedanke, auf dem jeglicher Empowermentansatz aufbaut. Es ist natürlich möglich individuelle Macht zu haben, aber einer minorisierte Gruppe anzugehören, d.h. strukturell in einer Minderheitenposition zu sein. Somit lässt sich auch mein Begriff des Powersharing mehrdimensional denken und bezieht sich auf sowohl soziale Gruppen, die ein relatives Mehr an Macht haben gegenüber einer anderen Gruppe, z.B. die heterosexuelle Mehrheit (auch innerhalb einer MigrantInnengruppe), als auch auf Individuen innerhalb minorisierter Gruppen, z.B. der junge Schwarze schwule Manager der Deutschen Bank Werbung.

Die Anerkennung dieser Komplexität darf allerdings nicht zu einer Relativierung realer Machtungleichheiten führen. Erhebliche qualitative Unterschiede sowie auch Unterschiede in dem Ausmaß individueller und struktureller Diskriminierung unterschiedlicher sozialer Gruppen werden damit trivialisiert.

Wie kann eine Person sich den Raum nehmen, sowohl das eigene 'Opferpotential' als Machtpotential anzuschauen, durch welchen sie an der Unterdrückung anderer beteiligt ist? Wie kann das Empowerment minorisierter Gruppen in gemischten Zusammenhängen gewährleistet werden, in denen die Machtlinien relativ klar verlaufen? Z.B. im Berliner Migrationsrat? Im LSVD? Wie kann sichergestellt werden, dass z.B. transidentische Menschen mit Migrationshintergrund nicht ihre Kraft in solchen Zusammenhängen ausschließlich am Selbstschutz und/oder der Sensibilisierung der jeweiligen Mehrheitsangehörigen verausgaben?

Wenn wir zur nachhaltigen Transformation für eine gerechtere Gesellschaft beitragen wollen, müssen wir das komplexen Gewebe von Macht- und Ausgrenzungsstrukturen als Ausgangspunkt nehmen und Unterschiede entlang vielen gesellschaftlichen Kategorien mit einbeziehen, ohne diese festzuschreiben. Allesamt sind wir beteiligt, in dem Versuch Mehrfachzugehörigkeiten, mehrdimensionale Positionierungen zusammen zu denken, denn leben, tun wir es ohnehin, alle und alltäglich. Und denken kann sehr Empowering sein. Zumindest dann, wenn es in Handeln übersetzt wird.

Literatur:

Agisra Köln e.V. (Hg.)(1996) Raus aus der Opferrolle. Ein Bildungsansatz zur Überwindung von verinnerlichtem

¹⁷ Vgl. Steyerl / Gutiérrez Rodríguez (2003)

¹⁸ Ein Begriff, der von der postkoloniale Theoretikerin Gayatri Chakravorty Spivak geprägt wurde.

Rassismus. Ein Handbuch. Autorinnen: María del Mar Castro Varela/ Modjgan Hamzhei. Eigenverlag.

Chamberlin, Judi (1999) „A Working Definition of Empowerment“, Empowerment Center Newsletter.

FeMigra (Feministische Migrantinnen, Frankfurt) (1994) "Wir, die Seiltänzerinnen. Politische Strategien von Migrantinnen gegen Ethnisierung und Assimilation" S. 49-63 in Cornelia Eichhorn (Hg.) Gender Killer: Texte zu Feminismus und Politik. Ed. ID-Archiv.

Gutiérrez Rodríguez, Encarnación (1999) Intellektuelle Migrantinnen - Subjektivitäten im Zeitalter von Globalisierung. Eine postkoloniale dekonstruktive Analyse von Biographien im Spannungsverhältnis von Ethnisierung und Vergeschlechtlichung. VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Jagose, Annamarie (2001) Queer Theory. Eine Einführung. Querverlag.

Teuber, Kristin/ Sigrid Stiemert-Strecker/ Mike Seckinger (Hg.)(2000) Qualität durch Partizipation und Empowerment. DGVT Verlag.

Steyerl, Hito / Encarnación Gutiérrez Rodríguez (Hg.) (2003) Spricht die Subalterne deutsch? Migration und postkoloniale Kritik. Unrast Verlag.

Osei, Silvia (2001) "Empowermentansatz und -trainings von phoenix e.V." S. 59-64 in Landeszentrum für Zuwanderung NRW (Hg.) Interkulturelle und antirassistische Trainings – aber wie? Eigenverlag.

Popoola, Olumide / Beldan Sezen (Hg.) (1999) Talking Home. Heimat aus unserer eigenen Feder. Frauen of Color in Deutschland. Blue Moon Press.

Young, Iris (1990) Justice and the Politics of Difference. Princeton Uni. Press.

Schlusswort der Veranstalter
- Saideh Saadat (LesMigraS der Lesbenberatung Berlin e.V.)

Liebe Freundinnen und Freunde,
sehr geehrte Damen und Herren,

es ist noch ein langer Weg hin zu einer Gesellschaft, in der Unterschiede und unterschiedliche Lebensweisen willkommen und gleichberechtigt sind. Hin zu einer Gesellschaft, in der wir MigrantInnen, Lesben, Schwule und Transgender unser Leben ohne die alltägliche Konfrontation mit Diskriminierungen und Ungleichbehandlungen gestalten können.

Das oft vielseitige Engagement von lesbischen, schwulen und transidente MigrantInnen gegen Homophobie und Rassismus in Deutschland und insbesondere in Berlin hat in den letzten Jahren durchaus dazu beigetragen, Wege in Richtung einer toleranteren und vielfältigeren Gesellschaft zu weisen.

Wir haben viel geschafft in den letzten Jahren in Berlin. An vielen Orten der Stadt ist Bewegung in Gang gekommen. Im Rahmen der inzwischen mehrjährigen Arbeit von lesbischschwulen MigrantInnenorganisationen, LesMigras, GLADT, Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin (ADNB) des TBB und anderen, stellen wir eine zunehmende Öffnung sowohl in Bereichen lesbischschwuler Communities, als auch in einigen MigrantInnencommunities fest, was die Thematisierung und Auseinandersetzung mit der Situation lesbischschwuler MigrantInnen angeht. In beiden Communities finden wir und andere zunehmende Bereitschaft, sich diesen neuen Themen zu öffnen.

Lesbisch-schwule Gruppen auf der einen Seite, MigrantInnengruppierungen auf der anderen, aber vor allem Gruppierungen lesbisch/schwuler MigrantInnen haben es geschafft, die gängige Tradition, sich einseitig auf nur einen Diskriminierungsgrund zu beziehen, zu verändern. In teilweise enger Zusammenarbeit untereinander gelingt es ihnen heute verstärkt, eine deutliche Stimme gegen Mehrfachdiskriminierung zu formulieren. Mit dieser Entwicklung und der damit zusammenhängenden Atmosphäre und Politik, verwirklichen MigrantInnenprojekte und lesbischschwule Gruppen ein Stück mehr den eigenen Anspruch, Toleranz und Akzeptanz in der Gesellschaft einzufordern und zu fördern. Damit beeinflussen sie zumindest punktuell die nach wie vor in weiten Teilen rassistische und homophobe Politik und Alltagspraxis in Deutschland und insbesondere Berlin, hin zu einer vielfältigeren und toleranteren Demokratie.

Lesbische, schwule und transidente MigrantInnen, Lesben, Schwule, Transgender und MigrantInnen entwickeln tagtäglich besondere Fähigkeiten und Ressourcen in der Bewältigung und Bekämpfung von Diskriminierungen. In ihrem Engagement vor dem Hintergrund dieser Fähigkeiten und Strategien vervielfältigen sich solch positive Erfahrungen von Selfempowerment.

Lesbische und schwule MigrantInnen bekennen zunehmend Farbe, bekommen zunehmend nicht nur mehr Gesicht, sondern auch mehr Gewicht. Dieser Prozess ist durch die heutige Tagung weiter vorangetrieben und unterstützt worden.

Vielen Dank.

Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin (ADNB) des TBB
Gays & Lesbians aus der Türkei – GLADT BB
LesMigraS der Lesbenberatung Berlin e.V.