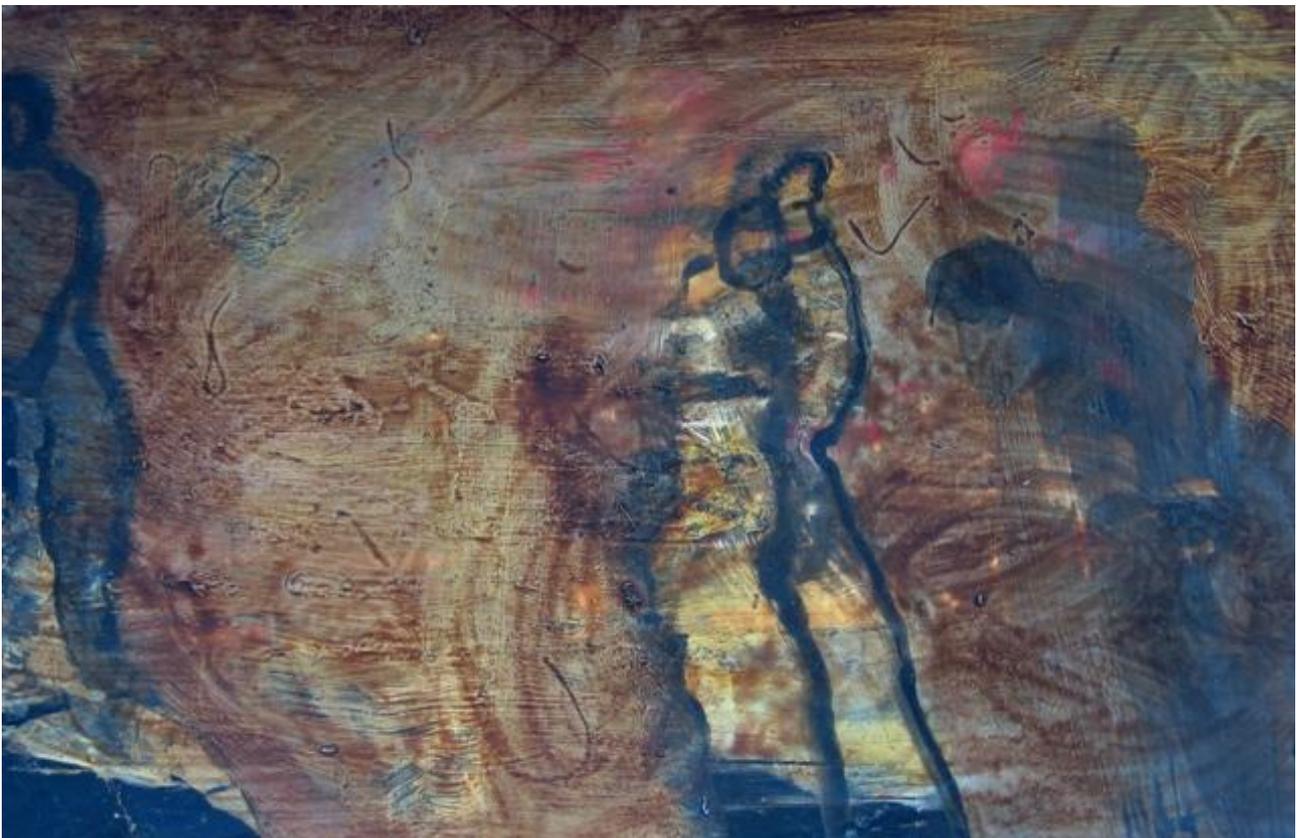




Rassismus & Diskriminierung in Deutschland

DOSSIER



Impressum

Herausgeberin:

Heinrich-Böll-Stiftung
Schumannstraße 8
10117 Berlin
www.boell.de

Das Online-Dossier wurde veröffentlicht auf www.migration-boell.de im April 2010.

Direktlink: http://www.migration-boell.de/web/diversity/48_2493.asp

Redaktion: **Dr. Martha Escalona Zerpa und Olga Drossou**

Dr. Martha Escalona Zerpa ist klinische Psychologin und promovierte an der Humboldt Universität zu Berlin. Sie arbeitet als freiberufliche Referentin, Trainerin und Berufsberaterin und lebt seit 1989 in Berlin.

V.i.S.d.P. Olga Drossou, MID-Redaktion, Heinrich-Böll-Stiftung

Titelblatt: Christina de Santana, Acrylbild 2006



Das gesamte Dossier und die einzelnen Beiträge stehen unter einer [Creative Commons Lizenz](http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/3.0/de/).
Sie dürfen verbreitet, vervielfältigt oder öffentlich zugänglich gemacht werden unter folgenden Bedingungen:

- **Namensnennung** – Sie müssen den Namen des Autors/der Autorin und des Rechteinhabers (Heinrich-Böll-Stiftung) sowie die URL des Werks (Direktlink) nennen.
- **Keine kommerzielle Nutzung** - Dieses Werk darf nicht für kommerzielle Zwecke verwendet werden.
- **Weitergabe unter gleichen Bedingungen** - Wenn Sie das lizenzierte Werk verändern, dürfen Sie die daraufhin neu entstandenen Werke nur unter Verwendung von identischen oder vergleichbaren Lizenzbedingungen weitergeben.

Abweichungen von diesen Bedingungen bedürfen der Genehmigung des Rechteinhabers.

Kontakt: MID-redaktion@boell.de

Lesen Sie den ausführlichen Lizenzvertrag unter
<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/3.0/de/legalcode>

Rassismus & Diskriminierung in Deutschland

DOSSIER

Heinrich Böll Stiftung

April 2010

Inhalt

Vorwort	2
Mechanismen der Ausgrenzung	3
ANDREAS ZICK	4
Spielarten des Rassismus	
SABINE SCHIFFER / CONSTANTIN WAGNER	10
Antisemitismus und Islamophobie – Neue Feindbilder, alte Muster	
CONSTANTIN WAGNER	15
Diskriminierende Darstellungen von MuslimInnen in deutschen Medien	
KÜBRA KÜCÜK	24
Ich bin Kübra	24
Realitäten der Diskriminierung	26
MARKUS SCHLAAB	27
Realität der Diskriminierung in Deutschland – Vermutungen und Fakten	
CHRISTINE BAUR	32
Bildungsbenachteiligung von Kindern mit Migrationshintergrund durch soziale und ethnische Segregation und institutionelle Diskriminierung	
MARIO PEUCKER	38
Arbeitsmarktdiskriminierung von MigrantInnen – Zwischen strukturellen Barrieren und interpersoneller Ausgrenzung	
ULRIKE SELMA OFNER	45
Symbolische Exklusion – Barrieren für Akademikerinnen mit Migrationshintergrund beim Zugang zum Arbeitsmarkt	45
ULRIKE FABICH / ADAM BEDNARSKY	50
Diskriminierung als Normalzustand? - Eine Situationsanalyse des Leipziger Fußballs	
III Gegenstrategien	56
NURAN YİĞİT / EVA MARIA ANDRADES VAZQUEZ / SERDAR YAZAR	57
Versteckte Diskriminierung beweisen! TESTING als Instrument der Antidiskriminierungsarbeit am Beispiel Wohnungsmarkt	
VERA EGENBERGER	63
Strategische Klagen gegen Diskriminierung - Das AGG ausloten und erweitern	
CHRISTINE LÜDERS	69
Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes – offensiv für eine diskriminierungsfreie Gesellschaft	
ELENA BRANDALISE	72
Der Landesaktionsplan gegen Rassismus und ethnische Diskriminierung in Berlin	
SIMONE SCHMOLLACK	76
„Ich wurde als Frau und als Ausländerin diskriminiert“	

Vorwort

Wie sieht Rassismus heute aus? Der Rassismus heute äußert sich seltener offen und unverhohlen - trotz steigender rassistisch motivierter Gewalt- und Straftaten von Rechtsextremen. Vielmehr dringt der alltägliche Rassismus auf subtile Weise in die Köpfe von Menschen ein. Er erscheint in Gestalt alltäglicher Floskeln und scheinbar plausibler Unterscheidungen oder pauschalisierender und abwertender (Vor-)Urteile. Ihnen liegen orientierende Konstruktionen von „Wir“ und „Ihr“ zugrunde, die Menschen eines anderen ethnischen Hintergrunds, einer anderen Hautfarbe oder Religionszugehörigkeit diskriminierende Zuschreibungen und abwertende Merkmale zuordnen.

Die Verurteilung der Rassenideologie des Dritten Reiches in der Nachkriegszeit hat zwar maßgeblich dazu geführt, dass Rassismus lange Zeit geächtet und in Deutschland geradezu tabuisiert wurde. Doch diese Tabuisierung hat eine Auseinandersetzung mit dem modernen, subtilen Rassismus, die Aufdeckung und Bekämpfung seiner vielfältigen Erscheinungsformen und Argumentationsmuster erschwert, wenn nicht geradezu verhindert. So wird ethnische Diskriminierung bisher unzureichend untersucht und als Ursache von Ausgrenzung und Benachteiligung allzu oft geleugnet. Bezeichnend dafür ist, dass im 400-seitigen Nationalen Integrationsplan Diskriminierung als Thema nicht einmal erwähnt wird. Das zeigt, dass die Auswirkungen von Diskriminierung und Rassismus gesellschaftlich wie auch politisch unterschätzt werden.

Dieses Dossier spürt den „modernen“ Rassismus auf, der zur Ungleichbehandlung und Ausgrenzung von Menschen mit Migrationshintergrund führt. Es untersucht die Mechanismen, Denkweisen und Argumentationsmuster der ethnischen Diskriminierung, die nicht nur an den Stammtischen und von den Boulevardblättern reproduziert werden. Die empirischen Studien und Analysen führen uns vor Augen, wie MigrantInnen in

allen wichtigen Lebensbereichen – auf dem Arbeitsmarkt, in den Bildungsinstitutionen, im Krankenhaus oder beim Arzt, im Fußballstadion oder auf dem Wohnungsmarkt diskriminiert werden und was dagegen geschieht bzw. geschehen müsste.

Die Analysen zeigen, dass ein umfassender Antidiskriminierungsschutz unerlässlich ist für die Integration und Gleichstellung von MigrantInnen. Seit Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) vor wenigen Jahren ist zwar ein verbesserter rechtlicher Diskriminierungsschutz geschaffen worden, doch sind viele Betroffene nicht oder noch nicht ausreichend über die damit verbundenen Möglichkeiten der Gegenwehr informiert oder scheuen die gerichtliche Auseinandersetzung.

Das Dossier gliedert sich in folgende Schwerpunkte:

In *Mechanismen der Ausgrenzung* werden die verschiedenen Spielarten des Rassismus und die Entstehung neuer Formen der Diskriminierung analysiert. Im Mittelpunkt steht das Phänomen der Islamophobie. An ihr werden erschreckende Parallelen zu alten antisemitischen Vorurteilen und Argumentationsmustern sichtbar.

In *Realitäten der Diskriminierung* geht es um die Formen, in denen Diskriminierung von MigrantInnen in verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen: Arbeitsmarkt, Bildungsinstitutionen, Fußballstadion oder auf dem Wohnungsmarkt wahrgenommen und erfahren wird.

Das abschließende Kapitel *Gegenstrategien* stellt u.a. neue Methoden der Antidiskriminierungsarbeit vor, die in Projekten von Antirassismus-Initiativen entwickelt und erprobt werden.

Olga Drossou
Heinrich-Böll-Stiftung

Martha Escalona Zerpa
Dossier-Redaktion

Mechanismen der Ausgrenzung

Der moderne Rassismus ist kein neues Phänomen, seine Wurzeln reichen bis ins 18. Jahrhundert zurück. Auf der Grundlage rassistischer Theorien, Rechtfertigungen und Einstellungen wurden schwere Verbrechen wie Völkermord, Segregation und Diskriminierungen begangen. Seit dem Holocaust wird Rassismus in Deutschland öffentlich verurteilt und unter Tabu gestellt. Damit ist er aber nicht aus dem Alltag verschwunden. Er tritt nur seltener offen zutage. Er findet sich in tief verankerten Strukturen und er reproduziert sich, ohne von vielen Menschen hinterfragt zu werden. Seine unterschiedlichen Erscheinungsformen und Argumentationsmuster gründen in ihrem Kern in einer „Ideologie der Ungleichheit“. Deren Effekt sind Ausgrenzung und Diskriminierung der jeweils „Anderen“: der MigrantInnen und AusländerInnen, JüdInnen oder MuslimInnen usw.

Andreas Zick analysiert Spielarten und Ursachen des traditionellen und modernen Rassismus und nennt Bedingungen zur Verhinderung rassistischer Diskriminierungen.

Sabine Schiffer und **Constantin Wagner** analysieren die Argumentationsfiguren und Muster antisemitischer und islamophober Konstruktionen und stellen die Parallelen und die Unterschiede der beiden Diskurse dar.

Constantin Wagner zeigt am Beispiel der MuslimInnen die Mechanismen, mit deren Hilfe Stereotype, diskriminierende Darstellungen und rassistische Diskurse sich in den Medien durchsetzen.

In ihrer Erzählung schildert die junge Schülerin **Kübra Küçük**, wie sie fast zwangsläufig in die ihr zugewiesene Rolle als „Türkin“ und „Muslima“ schlüpfen musste.

Andreas Zick

Spielarten des Rassismus

Beruhigung

Würde man die Vorurteilsforschung zwingen, auf die Frage, wie rassistisch Deutschland ist, eine Antwort geben zu müssen, würde sie wohl beruhigend ausfallen. Verglichen mit anderen Vorurteilen ist der Rassismus in Einstellungen und Ideologien der BürgerInnen eher gering verbreitet. Knallharte rassistische Meinungen, wie etwa jene, dass eine Gruppe einer minderbemittelten Rasse angehört, finden in Umfragen wenig Zuspruch. In der von uns an der Universität Bielefeld durchgeführten repräsentativen Umfrage „Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit“¹ stimmten im Jahr 2009 zum Beispiel nur 11,1 Prozent der BundesbürgerInnen der Aussage: „Die Weißen sind zurecht führend in der Welt“, eher oder voll und ganz zu. Der damit verbundenen Aussage, dass ‚Aussiedler dank ihrer deutschen Abstammung besser gestellt sein sollten als Ausländer‘ stimmten nur 14,4% zu.

Beunruhigung

Die Ruhe ist trügerisch. Der Rassismus wird an manchen Orten laut und ungebremst kund getan: im Fußballstadion, an Stammtischen oder auch in Umfragen. Im Rechtsextremismus hat Rassismus einen festen Ort und er wird dort kulturell erhalten (Zick & Küpper, 2007). Der Rassismus bahnt sich auf dem Umweg über scheinbar harmlosere Abwertungen einen Weg. Der unwissenschaftliche Glaube an Rassen und natürliche Differenzen wird versteckt ausgedrückt, etwa durch den Glauben an Charakterzüge von Juden oder Muslimen und v.a. durch den Sexismus. Viele Vorurteile weisen rassistische Spuren auf.

Es gibt einen Rassismus, der keiner individuellen Befürwortung bedarf: der institutionelle Rassismus, der sich in Gesetzen, Regelungen, Normen und Strukturen einer Gesellschaft einschreibt. Stetige ungleiche Behandlung von Menschen nach Hautfarbe, Geschlecht oder dem Aussehen müssen zumindest als Anzeichen von Rassismus ernst genommen werden.

Verstehen wir uns als EuropäerInnen, reicht der Blick auf das eigene Land eigentlich auch nicht, um uns in

¹ Link zum Projekt an der Universität Bielefeld <http://www.uni-bielefeld.de/ikg/gmf/einfuehrung.html>

Ruhe zu wöhnen. Nicht zuletzt ist die Einschätzung des Rassismus schwer, weil es im politischen und wissenschaftlichen Diskurs oft keinen Konsens darüber gibt, was Rassismus ist, wo er anfängt und was ihn bedingt. Fast jede Theorie entwirft eine eigene Definition, die Eingang in die politisch bestimmte Definition finden (Zick, 1997).

Was also ist Rassismus und in welchen Facetten erscheint er? Warum glauben Menschen daran? Welche Ursachen erzeugen ihn und wie hängt er mit der Diskriminierung zusammen?

Im Folgenden werden ein paar Antworten angeboten. Die Ausführungen erfolgen aus dem Blickwinkel der Vorurteilsforschung, d.h. sie konzentrieren sich auf die Analyse von rassistischen Ideologien, die Gruppen haben oder Individuen, weil sie Mitglieder bestimmter Gruppen sind. Den Fragen nach der Geschichte des Rassismus, der ethischen und normativen Begründetheit oder den gesellschaftlichen Strukturen, die Rassismus erzeugen, wird in diesem Beitrag begrenzt Platz eingeräumt.

Spielarten des traditionellen Rassismus

Rassismus ist in der Menschheitsgeschichte eingemeißelt. Rassismus war und ist die Grundlage für Extremismus, Segregation, Genozid und viele andere Formen der Diskriminierung. Die Geschichte des modernen Rassismus reicht in das 18. Jahrhundert zurück, wo systematische Rassenlehren entwickelt wurden, auf die später die Rassenlehre des Nationalsozialismus zurückgreift und damit die Ermordung von 13 Millionen Menschen begründet. Diese Erfahrung hat wahrscheinlich die Distanz der Deutschen zum Konzept des Rassismus geschaffen. Wir assoziieren Rassismus eng mit dem Nationalsozialismus und verwenden den Begriff zurückhaltend. Umso mehr ist Rassismus geächtet oder ideologisch tabuisiert worden, wie in der DDR. Er wurde zum alleinigen Merkmal des Faschismus reduziert.

Wenn Gesellschaften Rassismus verfolgen, dann meinen sie in der Regel den *traditionellen Rassismus*, der offenen und normativ ungebremst ist. Er begründet die Überlegenheit der Eigengruppe (Ingroup) und die Unterlegenheit von anderen (Outgroup) mit ihrer minder-

wertigen Natur, ihrem unterlegenen Charakter und Eigenschaften. Er konstruiert Differenz durch Natur. Der traditionelle Rassismus überschneidet sich mit dem Sexismus, der Feindseligkeit gegenüber Behinderten und Alten (Ageism) oder Vorurteilen gegenüber Personen mit homosexueller Identität. Immer dann, wenn scheinbar natürliche, biologische oder rassische Begründungen zur Abwertung von Menschen herangezogen werden, identifiziert die Vorurteilsforschung Rassismus.

J.M. Jones (1997) bestimmt fünf Elemente dieses Rassismus:

1. die Überzeugung der rassistischen Überlegenheit oder Unterlegenheit, die explizit oder implizit durch biologische Differenz begründet wird;
2. die Solidarität mit der Ingroup und die Zurückweisung von Menschen, Ideen und Bräuchen, die ‚abweichen‘;
3. die Doktrin, dass die Mächtigen Privilegien und Vorteile zurecht genießen;
4. Gedanken und Verhaltensweisen, die nach rassistischen Kategorien geordnet sind;
5. die ständige Prüfung der Legitimität und Zuverlässigkeit rassistischer Differenzen.

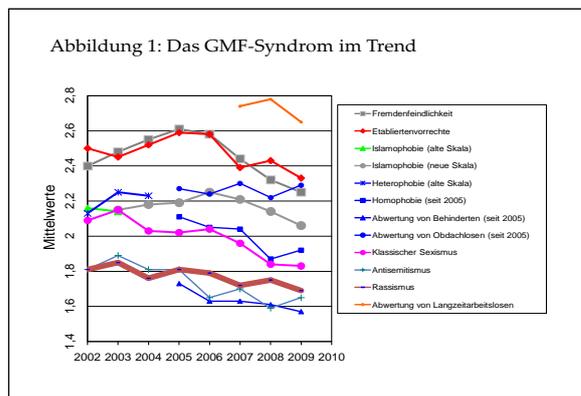
Pettigrew und Meertens (1995) zeichnen empirisch 2 Komponenten nach:

- Die Wahrnehmung einer Bedrohung durch eine Outgroup und deren Zurückweisung, sowie
- den Widerstand gegen Kontakt mit der Outgroup.

Im GMF-Projekt beobachten wir den Rassismus seit dem Jahr 2002 anhand der eingangs genannten Einstellungen. Beide Aussagen bilden nach statistischer Prüfung die Ideologie rassistischer Ungleichwertigkeit, die sich anderen Vorurteilsfacetten unterscheidet.

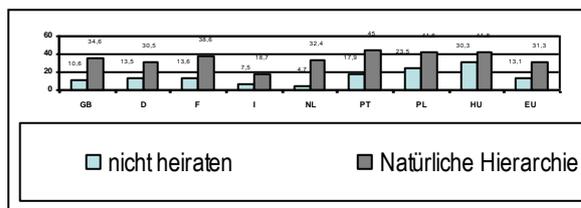
Abbildung 1 zeigt den Verlauf aller Vorurteile, die wir beobachten (den Mittelwert mit einer Minimalausprägung von 1 und einer maximal möglichen Ausprägung von 4). Da die Messungen auf unterschiedlichen Aussagen beruhen, macht es keinen Sinn, den Rassismus in der Höhe mit den anderen Vorurteilen zu vergleichen. Deutlich zu erkennen ist aber, dass im Durchschnitt die Befragten in den letzten sieben Jahren wenig Zuspruch für rassistische Meinungen äußern. Etwas mehr Zuspruch finden Sexismus, die Abwertung von Behinderten und Menschen mit homosexueller Orientierung, die eben wie der Rassismus auf biologische Ungleichwertigkeit verweisen.

Abbildung 1: Das GMF-Syndrom im Trend



Mehr Zustimmung findet der Rassismus in anderen Ländern. Im Herbst 2008 haben wir eine repräsentative Umfrage in 7 europäischen Ländern durchgeführt und den Rassismus zuverlässig durch eine Rassismusskala mit 2 Aussagen messen können: „Es gibt eine natürliche Hierarchie zwischen schwarzen und weißen Völkern. Schwarze und Weiße sollten besser nicht heiraten.“ Abbildung 2 zeigt die prozentuale Zustimmung zu den beiden Äußerungen („stimme zu“ und „stimme voll und ganz zu“ zusammengefasst) in den Ländern, die wir beobachtet haben. Da in Frankreich nur positive Formulierungen verwendet werden durften, wurde die Ablehnung dieser positiven Aussagen berechnet.

Es ist erstaunlich, dass 31,3% der befragten Europäer an eine natürliche Hierarchie zwischen Schwarzen und Weißen glauben! In Portugal, Ungarn und Polen ist die Zustimmung besonders hoch, aber auch 30,5% der



deutschen Befragten sind der Meinung. Weitaus weniger Befragte lehnen eine Heirat von Schwarzen und Weißen ab. Die Verbreitung und Intensität rassistisch begründeter Meinungen ist viel stärker als vermutet.

Spielarten des modernen Rassismus

Die Vorurteilsforschung der USA beobachtet seit den 1970er Jahren, dass zwar der offene Rassismus zurückgeht, zugleich aber ‚Rassenunruhen‘ und Gewalt gegen Schwarze zunehmen. Die These liegt nahe, dass der Rassismus unterdrückt wird, weil die BürgerInnen wissen, dass er geächtet ist.

Grundlegende Annahme vieler Theorien des modernen Rassismus ist, dass der Rassismus heute versteckter

geäußert wird. Menschen könnten sowohl positive (Egalitarismus, Humanismus) als auch früh erlernte negative Meinungen (Antipathien) über Outgroups haben, also ambivalent in ihren Einstellungen sein. Diese Ambivalenz führe zu einer Inkongruenz der Überzeugungen, die als unangenehm erlebt werde (Katz & Hass, 1988). Die Antipathie werde dadurch legitimiert, dass angeblich die Adressaten der Vorurteile gegen Wert- und Normvorstellungen verstoßen.

Sears und Mitarbeiter meinen, dass moderne Rassisten ihre Antipathie zurückhalten und stattdessen symbolische Werte betonen, die zugleich die moralische und ökonomische Überlegenheit der Ingroup rechtfertigen (Sears & Henry, 2005). Drei Merkmale kennzeichnen den Symbolischen Rassismus:

1. Leugnung, dass die Diskriminierung von bestimmten Gruppen anhält;
2. Zurückhaltung besonderer Förderung von Minderheiten;
3. die Einstellung, dass Minderheiten zu viel, zu schnell und zu aggressiv fordern.

Minderheiten werden diskriminiert durch scheinbar legitime überzogene Bestrafungen und Ungleichbehandlungen.

McConahay (1986) meint dagegen, Moderner Rassismus sei durch die Meinung gekennzeichnet, dass Minderheiten viel zu viel Gerechtigkeit, Gleichheit, Bevorzugung etc. fordern und versuchen, Vorteile aus ihrer Minderheitenlage zu gewinnen. Tatsächlich finden wir immer wieder, dass Aussagen wie etwa, dass ‚Juden versuchen, Vorteile aus der Vergangenheit zu gewinnen‘, oder ‚Muslime mit dem Verweis auf ihre Unterdrückung versuchen, die Scharia durchzusetzen‘ zu Elementen der Vorurteile werden. Moderne Rassisten diskriminierten Minderheiten durch nicht normativ geächtete Argumente: Wir haben schon so viel gefördert etc. Dabei unterdrückten sie ihre negativen Gefühle und Stereotype nicht mehr, wenn ihnen ‚rassische Symbole‘ präsentiert werden.

Die Sozialpsychologen Gaertner & Dovidio (1986) meinen, dass ein Aversiver Rassismus erst dann durchbreche, wenn die Emotionen und Überzeugungen von Menschen in einer bestimmten Situation mit ihrem Selbstbild zusammenprallen. Folge sei dann der Versuch, den Minderheiten aus dem Weg zu gehen und den Kontakt zu meiden. Hier spielen positive Gefühle oder Gedanken gar keine Rolle mehr, allein die Rechtfertigung der tief verwurzelten negativen Gefühle ist

zentral. Es falle modernen Rassisten äußerst schwer, keine Gefühle von Überlegenheit zu haben, gleichzeitig versuchten sie aber, ein vorurteilsfreies Selbstbild aufrechtzuerhalten. Das gelänge am einfachsten, indem negative Gefühle gegenüber einer Outgroup einfach der Gruppe zugeschrieben werden (‚Die anderen sind selbst schuld, wenn man was gegen sie hat‘).

Aversiver Rassismus taucht auf, wenn Situationen nicht eindeutig sind und es schwierig wird, sich richtig zu verhalten. Im Fall der Kritik an der israelischen Palästina-politik, oder bei der Frage nach der Toleranz gegenüber islamischen Bräuchen, aber auch der Frage nach der Förderung von Behinderten oder Frauen gibt es viele Situationen und Sachverhalte, die nicht eindeutig sind und wo tief verwurzelte Antipathien durchbrechen können.

Pettigrew & Meertens (1995) haben in den 1990er Jahren eine interessante Variante des Subtilen Rassismus ausgemacht. Subtiler Rassismus unterläuft das Vorurteil durch die Verteidigung traditioneller Werte, gegen die eine Outgroup scheinbar verstößt, die Übertreibung scheinbarer kultureller Differenzen und die Zurückweisung positiver Gefühle, hier vor allem Sympathie und Bewunderung. Der subtile Rassismus ist auch ein kulturalistischer Rassismus, der kulturelle Differenzen zwischen Ingroup und Outgroup übertreibt. Er zeitigt sich v.a. in einer Zurückhaltung von positiven Gefühlen. Egalitäre Vorstellungen werden nicht zurückgewiesen, wohl aber jede Form der Unterstützung von Minderheiten, etwa wenn es um Fragen der Integration und Immigration geht.

Rassismus als Menschenfeindlichkeit

Unsere eigenen Studien zeigen ein Merkmal, das oft übersehen wird: Der Rassismus hängt eng mit anderen Vorurteilen, wie der Fremdenfeindlichkeit, Antisemitismus, der Islamfeindseligkeit und vielen anderen Vorurteilen zusammen.

Der Rassismus ist ein Element von vielen, das ein Syndrom der Gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit konstituiert. Die verschiedenen Vorurteile teilen einen gemeinsamen Kern, den wir empirisch als eine Ideologie der Ungleichwertigkeit identifiziert haben. Gemeint ist die Ideologie, dass es grundsätzlich legitime Unterschiede zwischen Gruppen, die in der sozialen Hierarchie oben oder unten sind, gibt. Nicht nur dem Rassismus, sondern allen Vorurteilen unterliegt diese Ideolo-

gie ungleichen Wertes zwischen Gruppen, die durch die Diskriminierung immer wieder reproduziert wird.

Die Abwertung und Ungleichwertigkeit unterliegt keiner individuellen Einstellung, sondern jedes Vorurteil – gerade der Rassismus – kennzeichnet ein Verhältnis von Gruppen gegenüber Gruppen. Wer rassistisch ist, unterscheidet seine Gruppe von anderen und handelt als Mitglied.

Ferner kann aus einem Vorurteil gegenüber einer spezifischen Gruppe, wie dem Rassismus gegenüber Menschen mit anderer Hautfarbe, auch die Diskriminierung anderer Gruppe erfolgen.

Warum Rassismus?

Die Frage, warum Menschen und Gruppen an Rassismus glauben, ist bei der Vorstellung der modernen Facetten teilweise verhandelt worden. Es gibt weder ‚die‘ noch ‚ein paar wenige‘ Ursachen. Die Sachlage ist viel komplizierter als bei einem Gewitter, das über ein Land zieht. Wir müssen von Ursachenkonstellationen ausgehen, denn der Rassismus hat immer eine historische, sozial-strukturelle und individuelle Grundlage. Weder sind Systeme einfach rassistisch, noch Menschen. In drei Thesen soll ein vereinfachtes Bild von möglichen Ursachen gezeichnet werden.

Erstens gibt es einen Rassismus, der sich in Strukturen so fest verankert hat, dass Menschen ihn hervorbringen ohne das bewusst zu erfahren. Das tun selbst die Opfer von Rassismus in Selbst-Stigmatisierung oder selbsterfüllendem Verhalten. Stabile und konsistente Bildungsdefizite von Menschen mit Migrationshintergrund müssen danach befragt werden. Der strukturelle Rassismus ist aber ohne Individuen nicht lebensfähig.

Zweitens sind Individuen rassistisch, weil sie in einem sozialen Kontext leben, der den Rassismus hervorbringt. Etwa, weil sie sich mit rassistischen Gruppen identifizieren. Der Rassismus kann in einfacher Form soziale Motive nach Beziehungen und positiver Selbstbewertung erfüllen (vgl. Zick, Küpper & Heitmeyer, 2010). Zugleich befördert der Glaube an eine rassistisch homogene und überlegene Ingroup den Rassismus. In totalitären Systemen kann der Rassismus Staatsdoktrin sein. In demokratischen Systemen kann er in kleineren engen Bezugsgruppen wesentlicher Teil der Gruppenkultur sein, wie z.B. bei rechtsextrem orientierten Gruppen.

Rassismus wird während der politischen Sozialisation erworben und von wichtigen Agenten - Eltern, Gleichaltrige usw. – erlernt oder übernommen. Der Glaube an die natürlichen Unterschiede zwischen Gruppen ist bei Kindern relativ früh ausgeprägt, wenn auch noch nicht verfestigt (Zick, 1997a). Dass Individuen rassistische Ideologien glauben, liegt auch daran, dass der Rassismus das Motiv der Kontrolle, des Wissens und des Vertrauens erfüllt. Bezugsgruppen, die für Jugendliche besonders wichtig sind, werden rassistisch, wenn sie sich bedroht fühlen oder auf Ideologien der Bedrohung hereinfließen. Zudem führt die so genannte „relative Deprivation“, das Gefühl, dass die Ingroup im Vergleich zu einer Fremdgruppe Mangel leidet oder zu wenig erhält, zu einer höheren Affinität für den Rassismus.

Drittens werden Individuen besonders anfällig für alle Formen des Rassismus, wenn sie Orientierungen ausbilden, die ihre Betrachtung der Welt steuern. Solche Dispositionen sind Macht- und Dominanzorientierungen, wie auch ein Autoritarismus, der unreflektiert Gehorsam und Konformismus folgt und sich aggressiv gegen Außenseiter wendet, die scheinbar Regeln und Normen verletzen. Ebenso befördert eine grundlegende Ablehnung von kultureller Diversität den Rassismus. Daneben befördern auch eine mangelnde Bildung und damit verbundene eingeschränkte Möglichkeiten der Perspektivenübernahme sowie mangelnde interkulturelle Kontakte den Rassismus.

Rassismus diskriminiert

Rassismus drängt nach Diskriminierung. Auch die ethnopluralistische Ideologie rechtskonservativer Kreise ist diskriminierend. Denn sie betont, dass es natürliche Differenzen der Kulturen gebe und es diskriminierend sei, Kulturen zu vermischen, weil jede Kultur – gemeint sind Nationen – dort am besten lebe, wo sie herkommt. Damit legitimiert sie Benachteiligung und heißt Separation gut.

Güney & Hieronymus (2008) berichten im jüngsten Shadow Report für Deutschland von zahlreichen Diskriminierungen in vielen Lebensbereichen von Gruppen (Wohnungsmarkt, Bildung, Gesundheitswesen, Justiz, Medien etc.). Sie erfolgt auf vielen Ebenen (Einstellungen, Institutionen, Kultur etc.).

Nicht immer aber mündet der Rassismus in einer Diskriminierung. Die Forschung gibt wichtige Hinweise, wann Einstellungen wie der Rassismus zu Verhalten führen (für eine Übersicht vgl. auch Zick, 2004). We-

sentlich ist zum Beispiel, ob das soziale Umfeld einer Person den Rassismus als normativ angemessen betrachtet oder sogar gutheißt. Hält das Umfeld konsequent die Norm aufrecht, dass Rassismus unerwünscht ist, hemmt das die Ausbildung von rassistischer Diskriminierung.

Genau deshalb ist die Verständigung über den Rassismus und die Aufrechterhaltung von Normen, die ihn ächten, bedeutsam. An vielen Orten der Gesellschaft scheint das nicht der Fall, beobachten wir etwa den ungebremsen Rassismus in Fußballstadien oder so genannten No-Go-Areas.

Zweitens muss eine rassistische orientierte Person oder Gruppe den Eindruck haben, dass sie erfolgreich diskriminieren kann bzw. das diskriminierende Verhalten zum gewünschten Ziel führt, sie also die Kontrolle über das Verhalten hat. Erst wenn diese Bedingungen gegeben sind, dann bilden sich Handlungsabsichten aus und erst sie münden in einer diskriminierenden Handlung oder die Gewalt gegen jene, die als minderwertig betrachtet werden.

Genau deshalb sind ständiges Eingreifen und Zivilcourage in Situationen, in denen sich Absichten ausbilden, wichtig und notwendig. In manchen öffentlichen Räumen hat man den Eindruck, dass Extremisten die Kontrolle darüber hätten, wer sich wie verhalten darf.

Fazit

Rassismus ist hartnäckig, hat er sich einmal in den Gedanken, Gefühlen und Verhaltensweisen von Menschen festgesetzt und zu einer Weltsicht entwickelt. Er befriedigt scheinbar unproblematisch Motive des Selbstwertes, der Anerkennung, Kontrolle und Macht, aber auch dem Verstehen von gesellschaftlichen Zusammenhängen.

Kann man Rassismus ändern? Bei aller Kontinuität rassistischer Ideologien, die in der Welt existieren, ist die Frage einfach zu beantworten: Wenn Menschen Einstellungen ändern können, können sie auch ihren Rassismus aufgeben.

Es gibt eine Reihe antirassistischer Projekte, Programme und Aktionen. Es ist sehr schwer, ihre Effektivität einzuschätzen, weil sie selten so evaluiert werden, dass methodisch genau ermittelt werden kann, wie effektiv sie sind (Zick, 1998). Einige Projekte sind meines Erachtens wenig erfolgreich, weil sie Schuldgefühle und

eine quasi-therapeutische Suche nach dem ‚inneren unbewussten Rassismus und die Akzeptanz des Fremden‘ - was immer sie als fremd verstehen - verfolgen.

Wichtiger erscheinen mir Projekte, die Mechanismen, wie Rassismus gesellschaftlich konstruiert wird, nachvollziehbar machen. Das Wissen um den Rassismus und wozu er auffordert ist eine notwendige, wenn auch nicht hinreichende Bedingung, um den Rassismus zu reduzieren. Eine Gesellschaft braucht mehr. Der Rassismus darf sich nicht in den Strukturen von Gesellschaft verankern. Er bildet sich individuell aus und wird zur Ideologie von Gruppen, aber das kann ein Rassismus besonders gut, wenn er auf eine Umwelt trifft, die über keine hinreichenden Gegenkräfte verfügt.

Der Rassismus verweist in diesem Sinne darauf, dass etwas in der Gesellschaft nicht stimmt. Zu leugnen, dass es Rassismus in der Gesellschaft gibt, gehört dazu.

Literatur

Gaertner, S. L., & Dovidio, J. F. (1986). The aversive form of racism. In J. F. Dovidio & S. L. Gaertner (Eds.), *Prejudice, discrimination and racism*. New York: Academic Press.

Güney, Ü. & Hieronymus, A. (2008). *Enar shadow report 2008: Racism in Germany*. Brussels: European Network against Racism.

Jones, J. M. (1997). *Prejudice and Racism* (2nd ed.). New York: McGraw-Hill.

Katz, I. & Hass, R. G. (1988). Racial ambivalence and American value conflict: correlational and priming studies of dual cognitive structures. *Journal of Personality and Social Psychology*, 55, 893-905.

McConahay, J.B. (1986). Modern racism, ambivalence, and the modern racism scale. In J.D. Dovidio & S.L. Gaertner (Eds.), *Prejudice, discrimination and racism* (pp. 91-125). Orlando, FL: Academic Press.

Pettigrew, T.F. & Meertens, R.W. (1995). Subtle and blatant prejudice in Western Europe. *European Journal of Social Psychology*, 25, 57-75.

Sears, D. O. & Henry, P. J. (2005). Over thirty years later: A contemporary look at symbolic racism. In M. P. Zanna (Ed.), *Advances in experimental social psychology*, Vol. 37. (pp. 95-150). San Diego, CA: Elsevier Academic Press.

Zick, A. (1997). Vorurteile und Rassismus – eine sozialpsychologische Analyse. Münster: Waxmann.

Zick, A. (1997a). Entwicklungspsychologische Aspekte sozialer Vorurteile. In IDA (Hrsg.), Kindheit und Multikultur (S. 28-31). Düsseldorf: Informations-, Dokumentations- und Aktionszentrum gegen Ausländerfeindlichkeit für eine multikulturelle Zukunft.

Zick, A. (1998). [Wirksamkeit von Antirassismus-Trainings](#)

Zick, A. (2004). Soziale Einstellungen. In G. Sommer & A. Fuchs (Hrsg.), Krieg und Frieden: Handbuch der Konflikt- und Friedenspsychologie (S. 129 – 142). Weinheim: Beltz/Psychologie Verlags Union.

Zick, A. & Küpper, B. (2007). Vorurteile, Diskriminierung und Rechtsextremismus. – Phänomene, Ursachen und Hintergründe. In K. J. Jonas, M. Boos & V. Brandstätter (Hrsg.), Zivilcourage trainieren! (S. 34-57). Göttingen: Hogrefe.

Zick, A., Küpper, B. & Heitmeyer, W. (2010). Prejudices and group-focused enmity – a socio-functional perspective. In A. Pelinka, K. Bischof & K. Stögner (Eds.), Handbook of Prejudice (pp. 273 – 302). Amherst, NY: Cambria Press.

Andreas Zick ist Professor für Sozialisation und Konfliktforschung und Mitglied des Instituts für Interdisziplinäre Konflikt- und Gewaltforschung an der Universität Bielefeld.

Der Vergleich von Antisemitismus und Islamophobie beziehungsweise anti-muslimischem Rassismus sorgt immer wieder für öffentliche Aufregung. Ein vorläufiger Höhepunkt war die Debatte um die im Dezember 2008 vom Berliner Zentrum für Antisemitismusforschung veranstaltete Konferenz „Feindbild Muslim – Feindbild Jude“. Diese Aufregung ist gut verständlich und hat ihre Berechtigung dort, wo entweder begründbare Zweifel bestehen, dass die Grauen des eliminatorischen Antisemitismus – der Holocaust – relativiert werden sollen (also auf der moralischen Ebene) und zum anderen dort, wo es gute Gründe dafür gibt, von einem analytischen Missverständnis auszugehen, wenn beide Phänomene in einem Atemzug genannt werden.

Dies wäre beispielsweise der Fall, wenn behauptet wird, dass MuslimInnen heute in der gleichen Position seien wie Jüdinnen und Juden im Nationalsozialismus. Aber es ist unangebracht, Jüdinnen und Juden sowie MuslimInnen als Betroffene rassistischer Diskurse gegeneinander auszuspielen, diesem real ja vorhandenen Phänomen die Existenz abzusprechen oder alle rassistischen Ausdrucksformen unterhalb der totalen Barbarei abzuqualifizieren.

Vergleichen bedeutet nicht gleichsetzen, das hat mit anderen Micha Brumlik immer wieder betont. Ganz im Gegenteil: Zu einem Vergleich gehört selbstverständlich immer auch, die Unterschiede herauszuarbeiten. Noch einmal: Natürlich gibt es die Gefahr, dass Antisemitismus und Islamophobie einfach gleichgesetzt werden – was nicht nur ein moralisches, sondern auch ein analytisches Problem darstellen würde. Gleichzeitig zwingt die Wirklichkeit aber Personen, die sich mit rassistischen Welterklärungen beschäftigen und versuchen, diese zu bekämpfen, auf das Phänomen „Islamophobie“ einzugehen. Und warum sollte nicht dort, wo es Parallelen gibt, aus den Erkenntnissen der Antisemitismusforschung gelernt werden?

Im Folgenden werden einige Parallelen und Unterschiede herausgearbeitet. Dabei erscheint es sinnvoll, immer wieder zwischen analytisch-begrifflicher Ebene und empirischer Ebene zu unterscheiden.

Islamophobie

Es kann keinen Zweifel daran geben, dass empirisch ein Phänomen vorhanden ist, das wir als „Islamophobie“, andere als anti-muslimischen Rassismus und andere wieder als „Islamfeindlichkeit“ zu beschreiben suchen. Es ist kritisiert worden, dass der Begriff „Islamophobie“ auch Gegner islamistischer Bewegungen diffamiert werden. Auch wenn es richtig ist, dass der Begriff instrumentalisiert werden kann, bietet das keinen hinreichenden Grund, ihn nicht weiter zu benutzen. Schließlich wird auch der Begriff „Rassismus“ verschieden definiert und zum Teil höchst problematisch verwendet. Das bedeutet nicht, dass es nicht sinnvoll ist, an ihm festzuhalten und schon gar nicht, das Phänomen dahinter zu negieren.

Wer die häufig als „Islamkritik“ bezeichnete Darstellung von MuslimInnen aus einer anti-rassistischen Perspektive näher betrachtet, wird ohne Zweifel feststellen, dass der Islam erklärtermaßen als Islam, MuslimInnen als MuslimInnen angegriffen werden. Gleiches gilt für physische Übergriffe. Der Hass gegen Islam und MuslimInnen wird oft dadurch zu legitimieren gesucht, dass argumentiert wird, man habe gar nichts gegen „Ausländer“ im Allgemeinen und sei überdies „proisraelisch“; problematisch erscheinen einzig die MuslimInnen. Das spezifisch islamophobe Ressentiment ist unlängst in einer wachsenden Anzahl antirassistischer Veröffentlichungen erforscht worden (siehe z.B. Schiffer 2005; Schiffer/Wagner 2009; Attia 2007, 2009; Schneiders 2009; Benz 2009).

Es ist – auch angesichts der enormen Popularität von Blogs wie Politically Incorrect, in denen nichts anderes als rassistische Hetze speziell gegen MuslimInnen praktiziert wird – nicht abzustreiten, dass es einen Rassismus gibt, der vor allem auf (vermeintliche) MuslimInnen abstellt. Die einschlägig bekannten Blogs sind damit nur die Spitze des Eisbergs, die auf einem sehr weit verbreiteten und mit historischer Tiefendimension ausgestatteten anti-muslimischen Ressentiment aufbauen können (Vgl. den Beitrag „Die Darstellung von MuslimInnen in deutschen Medien“ in diesem Dossier).

Auch wenn viele Bilder und Topoi aus dem „Ausländer“-Diskurs und somit aus dem altbekannten Rassismus zu

erkennen sind, geht das empirische Phänomen „Islamophobie“ nicht vollständig in der „Rassismus“-Definition auf (falls es überhaupt eine allgemeingültige Definition dieses Begriffs gibt). Das liegt daran, dass Jahrhunderte alte anti-muslimische Anschauungen in den aktuellen Diskurs mit eingehen, diesen ganz entscheidend prägen und er somit um die genannte historische Dimension erweitert wird. Damit erhält anti-muslimischer Rassismus eine Eigenheit, die ihn von anderen Rassismen unterscheidet.

Darüber hinaus gilt es Islamophobie als eine neue Form des Rassismus, als „kultureller Rassismus“, zu bezeichnen. Es wird keine imaginierte „Rasse“, sondern eine als Religionsgemeinschaft konzipierte Gruppe in den Blick genommen. Kulturalistische Zuschreibungen sind besser geeignet, Stimmung zu machen, als der Rekurs auf „rassische“ Merkmale, was auch Auswirkungen auf die Intensität und Art des „nötigen Widerstands“ hat¹.

Antisemitismus

Auch wenn antisemitische Einstellungen im postnationalsozialistischen Deutschland stärker tabuisiert sind als andere Formen von Rassismus, heißt das keineswegs, es gäbe keinen Antisemitismus mehr. Zum einen gibt es die Phänomene, die in der Antisemitismusforschung als „sekundärer Antisemitismus“ und „struktureller Antisemitismus“ beschrieben worden sind.

Als sekundären Antisemitismus versteht man, dass das Ressentiment gegenüber Jüdinnen und Juden außer von fortwirkenden traditionellen Vorurteilen auch von einem neuen Vorurteilsmotiv genährt wird: Der Vorstellung, Jüdinnen und Juden würden verhindern, dass ein

¹ Die Zuschreibung der Zugehörigkeit zu einer als ‚Rasse‘ imaginierten Gruppe kann man – selbst theoretisch – nicht loswerden: die rassistisch-biologistische Problemkonzeption erfordert in äußerster Konsequenz eine biologistische Lösung: die physische Vernichtung. Die Zuschreibung der Zugehörigkeit aufgrund kulturalistischer Konzepte lässt zumindest theoretisch die Chance zu, ‚auszusteigen‘. Anders als in der antisemitischen Projektion konstruieren Islamfeinde ‚die Muslime‘ nicht als vermeintliche ‚Blutgemeinschaft‘ oder ‚Rasse‘ und macht diese Rassenzugehörigkeit für die negativen Eigenschaften verantwortlich – dies aber ist ein wesentliches Element des eliminatorischen Antisemitismus. Anders als in der antisemitischen Ideologie besteht für Muslime also zumindest theoretisch die Möglichkeit, sich von bestimmten Phänomenen zu ‚distanzieren‘. Allerdings wird dies zunehmend in Frage gestellt. Wenn auch Kriege nach außen und diskriminierende Praxen nach innen über islamophobe Diskursmuster gerechtfertigt werden, die antisemitischen Metaphern bisweilen erschreckend ähneln, ist die vollständige physische Vernichtung der Muslime nicht das Ziel der Islamfeinde; zumal ‚der Islam‘ hauptsächlich als äußerer Feind wahrgenommen wird (s.u.).

„Schlussstrich“ unter die deutsche Vergangenheit gesetzt würde. Damit äußern sich in „aktualisierter“ Form traditionelle Vorwürfe wie Geldgier oder Machtstreben. Jüdinnen und Juden werden – diesmal über die Vergangenheitsbewältigung – wieder als „Störenfriede“ der nationalen Identität ausgemacht.

Als strukturell antisemitisch bezeichnet man Vorstellungen, die sich nicht explizit gegen Juden Jüdinnen und richten, aber antisemitischen Weltbildern in Bezug auf Begrifflichkeit und Argumentationsstruktur ähneln. Dazu gehört vor allem die Unterscheidung und Personalisierung von „raffendem“ Finanzkapital gegenüber „schaffendem“ Produktivkapital. Diese Personalisierung und Verkürzung einer marxistischen Gesellschaftskritik stellt eine strukturell antisemitische Argumentation dar, die auch die Ablehnung von Jüdinnen und Juden befördern kann.

Zum anderen gibt es nach wie vor auch explizit antisemitische Äußerungen und Übergriffe. Im Jahre 2008 wurden in Deutschland 1089 antisemitische Straftaten registriert. Zwischen 2000 und 2008 wurden rund 470 Fälle von Schändungen jüdischer Friedhöfe gezählt. Etwa 10 Prozent der Deutschen stimmen antisemitischen Aussagen zu, wie beispielsweise dass der Einfluss der Juden zu groß sei, Juden mehr als andere Menschen mit üblen Tricks arbeiteten und Juden etwas Eigentümliches an sich hätten und nicht so recht zu „uns“ passen würden.

Unterschiedliche Explizitheit der Diffamierung

Auch wenn nicht durchgängig, so ist doch der Tendenz nach festzustellen, dass die Diffamierung von Jüdinnen und Juden seltener explizit und offen geäußert wird. Es existiert ein bundesdeutsches Tabu, ein geschlossenes antisemitisches Weltbild offen zu äußern und Juden als Juden zu attackieren, auch wenn dieses Tabu immer wieder überschritten wird: Der Antisemitismus nach der Shoah ist in Deutschland vor allem ein indirekter Antisemitismus, Formen des sekundären und strukturellen Antisemitismus überwiegen hier. MuslimInnen hingegen werden gegenwärtig so offen diffamiert, wie es wahrscheinlich mit keiner anderen markierten Gruppe öffentlich durchzusetzen wäre.

Hier hilft kein Verweis darauf, dass die Angst vor MuslimInnen – anders als die Angst vor Jüdinnen und Juden – berechtigt sei, indem auf den islamistischen Fundamentalismus hingewiesen wird. Dieses Rekurren auf angebliche Fakten ist bereits eine rassistische Ar-

gumentation, da hier eine grundlegende rassistische Verallgemeinerung vorgenommen wird: Die Tat von Einzelnen wird über das Merkmal „Religionszugehörigkeit“ erklärt und in einem weiteren Schritt dem Kollektiv der Muslime zugerechnet. Die Bewertung dieses Kollektivs funktioniert über die Zusammenstellung von (negativen) Fakten. Das gleiche Muster ist aus anderen rassistischen Diskursen bekannt – auch und insbesondere aus dem antisemitischen. Am Beispiel des antisemitischen Diskurses kann par excellence nachvollzogen werden, wie über Jahrhunderte hinweg ein scheinbar kohärentes rassistisches System entsteht, das sich immer wieder zu bestätigen scheint.

Parallele Diskursmuster: Verwandte Bilder

Kollektivkonstruktionen, Entmenschlichungen, Missdeutungen religiöser Imperative (Beweisführung durch „Quellenrecherche“) und Verschwörungstheorien sind die Muster, die wir im antisemitischen wie im islamophoben Diskurs finden. Die bisweilen erschreckend deutlichen Parallelen sind bei Analyse von Argumentationsfiguren oder auch Bildern unverkennbar: Zum Teil werden exakt die gleichen Metaphern und Vorstellungen bemüht, mit denen Stimmung gegen Jüdinnen und Juden gemacht wurde und gemacht wird. Dies setzt sich über viele begriffliche Parallelen wie die der „Islamisierung“ und „Judaisierung“/„Verjudung“ fort.

Gerade in Zeiten der Krise lässt sich über die Bestimmung von Subjekten und Gruppen als „Fremde“, die angeblich eine interne und/oder externe Bedrohung darstellen, Identität konstruieren. Während ein klassisches antisemitisches Diskursmotiv bereits im 19. Jahrhundert war, dass sich „die Juden“ mit „ihrem Volk“ – und nicht mit dem Land, deren Staatsbürger sie waren – identifizierten, findet man ein ähnliches Motiv bei den Reden von „muslimischen Parallelgesellschaften“. Dies geht so weit, dass die eindeutig antisemitische Metapher vom „Staat im Staat“ reaktiviert wird – diesmal in Bezug auf MuslimInnen. Die Zugehörigkeit zu einer religiösen Gemeinschaft wird so zu einer totalen Zugehörigkeit, so als ob das „Muslim(a)-Sein“ von MuslimInnen über sämtliche ihrer Handlungen und Einstellungen entscheiden würde.

Funktionen rassistischer Weltbilder

Trotz der Gemeinsamkeiten bei Argumentation und Argumentationsfiguren ergibt sich auf begrifflich-analytischer Ebene ein Unterschied bezüglich der inne-

ren Logik der Phänomene „Antisemitismus“ und „Islamophobie“.

Sowohl Jüdinnen und Juden als auch MuslimInnen werden in historischer Tradition als Gefahr für das „christliche Abendland“ wahrgenommen – allerdings auf unterschiedliche Art und Weise: Die „Türken vor Wien“ (auf diese im kollektiven Gedächtnis erinnerte Situation wurde und wird gerne sowohl in Bezug auf die Einwanderung von MuslimInnen als auch in Bezug auf die sogenannte „Islamisierung“ verwiesen) oder die Mauren in Spanien waren immer die „Fremden“ im Sinne eines „Äußeren“. Man konnte und musste sich ihnen entgegenstellen und sie vertreiben. Damit stellen sie die für den Rassismus klassische Form des Fremden dar: der äußere, sichtbare Feind. Jüdinnen und Juden hingegen wurden vor allem als „innerer“ Feind imaginiert; der moderne Antisemitismus sah sich einem „unsichtbaren“, weil assimilierten Feind gegenüber. Damit gingen Vorstellungen von inneren ZersetzerInnen einher, die nicht vertrieben, sondern vernichtet werden müssen. So richteten sich etwa die Kreuzzüge gegen einen tatsächlichen und/oder imaginierten äußeren Feind, während Antijudaismus und Antisemitismus sich nach innen richteten: Insofern steht der Antisemitismus in einer anderen historischen Kontinuität als die Islamophobie.

Weiter ist zu nennen, dass man sich MuslimInnen gegenüber tendenziell überlegen fühlt, während im Antisemitismus tendenziell von der eigenen Unterlegenheit ausgegangen wird. So galten Jüdinnen und Juden auch immer als die VertreterInnen der Moderne, sei es in der Form des Liberalismus, des Kapitalismus oder des Kommunismus, während MuslimInnen als Verkörperung von „Rückständigkeit“ verstanden werden. Auch hier zeigt sich, dass sowohl MuslimInnen als auch Jüdinnen und Juden als Gegenbild zum eigenen Ideal verstanden werden – allerdings auf unterschiedliche Art und Weise.

Ferner gibt es Unterschiede in Bezug auf den Welterklärungsanspruch. Nicht einen Teil der Realität (wie andere rassistische Diskurse), sondern die ganze Welt beansprucht der antisemitische Diskurs zu erklären. So kann „der Jude“ als Drahtzieher hinter beinahe jedem Übel ausgemacht werden: Kapitalismus und Kommunismus, Washington und Moskau, Gottlosigkeit und frommster Glauben. Der Antisemitismus ist ein totaler, universeller Erklärungsversuch.

Es ist wichtig, diese Unterschiede zu verstehen, wenn man das jeweilige Phänomen analysieren und bekämp-

fen will. Die Trennung zwischen den Ressentiments gegen die Unterlegenen einerseits und die als omnipotent Imaginierten andererseits, zwischen dem inneren und dem äußeren Feind, ist aber auf die analytisch-begriffliche Ebene bezogen: In der (rassistischen) Realität findet sich diese Eindeutigkeit nicht immer so wieder.

Verschiebungen

Auch wenn diese analytische Unterscheidung der Tendenz nach immer noch gültig ist, ergeben sich in jüngerer Zeit auf empirischer Ebene Verschiebungen, die es immer nötiger machen, die Erkenntnisse der Antisemitismusforschung auch zur Analyse von Islamophobie nutzbar zu machen.

Neben dem äußeren Feind, den MuslimInnen gemäß der rassistischen Wahrnehmung schon lange darstellen, werden sie diskursiv immer mehr auch zum „inneren“ Feind gemacht, deren deutlichste Verkörperung – auch heute noch – in der Figur des „Juden“ zu finden ist. Dies geschieht beispielsweise über die Behandlung von Islamismus als Phänomen der inneren Sicherheit. MuslimInnen sind in wachsender Zahl Staatsbürger der Bundesrepublik und damit keine „Ausländer“, keine „äußeren Feinde“ mehr. Auch der „Verstellungsvorwurf“ trifft immer mehr MuslimInnen – und gerade solche, die sich aktiv in der Zivilgesellschaft oder im Berufsleben einbringen wollen. Ihnen wird eine Loyalität zur „eigenen Gruppe“, die sich über die Religionszugehörigkeit ergibt, unterstellt. Damit wird das klassische Schema durchbrochen und MuslimInnen avancieren in der wahnhaften Vorstellung zum „inneren Feind“.

Auch die Vorstellung von einer Überlegenheit und Privilegierung der „Anderen“ wird immer häufiger auf MuslimInnen angewandt. Die Debatten über „Sonderrechte“ – sei es in Bezug auf das Recht, am Arbeitsplatz ein Kopftuch zu tragen, sei es in Bezug auf die Teilnahme am Schulunterricht – reißen nicht ab. Es gibt die sowohl in populären Debatten als auch einer Reihe von Publikationen geäußerte Vorstellung, mit potenter finanzieller Unterstützung aus dem „Nahen Osten“ würde Deutschland „islamisiert“ und Grundstücke gekauft, Moscheen gebaut und Medien beeinflusst werden.

Islamophobe Verschwörungstheorien haben, etwa in den einschlägigen Internet-Blogs, Hochkonjunktur. Diese Verschwörungstheorien haben durchaus den Anspruch, verschiedene politische Entwicklungen und nicht nur einzelne Phänomene der Wirklichkeit zu erklären. Während ein geschlossen antisemitisches Weltbild

mit Welterklärungsanspruch auftritt, ergibt sich hier die Tendenz, immer mehr Fakten der sozialen Welt mit dem Verweis auf die Religionszugehörigkeit von MuslimInnen zu erklären. So erscheinen alle möglichen Probleme – von Jugendgewalt bis zur Homophobie – unter Rückgriff auf „den Islam“ erklärbar.

Aus diesen Übernahmen und Verschiebungen muss sich die Forderung ergeben, anzuerkennen, dass prinzipiell auch andere markierte Gruppen in die historisch vor allem den Juden zugeschriebene Rolle fallen können: als gedachtes Element der Negation, das gesunde Kollektive zerstört. Hierfür bedarf es zunächst einer Gruppe, die als solche „markiert“ wird. Heute beobachten wir eine zunehmend intensivere Wahrnehmung von tatsächlichen oder scheinbaren MuslimInnen „als MuslimInnen“. Sowohl politisch rechts zu verortende Konzepte wie der Ethnopluralismus als auch der eher links zu verortende Multikulturalismus samt Anhängsel wie der interkulturellen Pädagogik reproduzieren hierbei häufig diese Fremdgruppenzuschreibung und das *Othering* einer (religiös) markierten Gruppe. Bereits diese Markierungspraxis muss als rassistische Denkweise verstanden werden, die die weiteren Schritte der Zuweisung negativer Eigenschaften und der Diffamierung und Diskriminierung nach sich zieht. Gewalt beginnt bereits mit dem Stereotyp, nicht erst mit der physischen Aktion.

Fazit

Antisemitismus und Islamophobie unterscheiden sich im postnationalsozialistischen Deutschland unter anderem durch ihre Explizitheit. Sie haben „traditionell“ andere – man könnte vielleicht sagen: komplementäre – Funktionen. Insofern ist es wichtig, die Unterschiede des Funktionierens von Antisemitismus und Islamophobie auf analytischer Ebene herauszuarbeiten, auch um Verschiebungen und Übernahmen festzustellen. Beide Phänomene sind empirisch vorhanden und haben eine Funktion in der rassistischen – der falschen – Erklärung der Welt.

Es ist offenkundig schwachsinnig, zu behaupten, heute liege in Bezug auf MuslimInnen die gleiche Situation vor wie für Jüdinnen und Juden „früher“. Es kann bei einem Vergleich von Antisemitismus und Islamophobie nicht um eine Relativierung des Holocausts gehen, sondern darum, rassistische Mechanismen zu erkennen, bevor es auch nur ansatzweise zu einer vergleichbaren Situation kommt. Dass der Holocaust, obwohl historisch singulär, prinzipiell wiederholbar ist, stellt keine neue

These in der Antisemitismus- und Shoa-Forschung dar. Dass prinzipiell von einer Wiederholbarkeit der totalen Katastrophe ausgegangen werden muss, ist getrennt davon zu behandeln, dass die Shoa ein historisch singuläres Phänomen ist und historisch konkret Opfer und Täter benannt werden können. Aber: Erinnern allein reicht nicht, auch weil wir aus heutiger Perspektive wissen, dass die Vernichtung der Juden im Dritten Reich ohne einen Jahrzehnte langen und Jahrhunderte alten vorbereitenden antisemitischen Diskurs nicht geschehen hätte können. Ausgehend von dem Imperativ der Geschichte, rassistische Diskurse zu dekonstruieren, bevor es zu spät ist, muss ein rassistischer Diskurs, der gesellschaftlich äußerst dominant zu werden droht, als solcher entlarvt werden. Dies auch, indem – bisweilen erschreckende – Parallelen zum antisemitischen Diskurs aufgezeigt und analysiert werden. Während es nach wie vor antisemitische Erklärungsmuster und Ressentiments gibt, erhalten islamfeindliche Stimmen immer größeren Einfluss in der Öffentlichkeit.

Der Verdienst der Antisemitismusforschung, Judentum und Antisemitismus getrennt voneinander zu verhandeln, muss auch auf andere Rassismen wie die Islamophobie übertragen werden. Voraussetzung hierfür ist es, zu verstehen, dass die Vorstellungen und Bilder über eine „Fremdgruppe“ mehr über die sie produzierende Gruppe und ihre Verfasstheit als über die als Outgroup markierte Gruppe aussagen.

Literatur

Attia, Iman (Hg.) (2007): Orient- und Islambilder: Interdisziplinäre Beiträge zu Orientalismus und antimuslimischen Rassismus. Münster.

Attia, Iman (2009): Die »westliche Kultur« und ihr Anderes: Zur Dekonstruktion von Orientalismus und antimuslimischem Rassismus. Bielefeld.

Benz, Wolfgang (Hg.) (2009): Islamfeindschaft und ihr Kontext: Dokumentation der Konferenz Feindbild Muslim Feindbild Jude. Berlin.

Brodkorb, Mathias (2010): „[Die kritische Theorie frisst ihre Kinder](#)“. In: endstation-rechts.de . [25.01.2010]

Brumlik, Micha (2009): [Vergleichen heißt nicht gleichsetzen](#). In: taz.de.

Schiffer, Sabine (2005): Die Darstellung des Islam in der Presse: Sprache, Bilder, Suggestionen. Eine Auswahl von Techniken und Beispielen. Würzburg.

Schiffer, Sabine / Wagner, Constantin (2009): Antisemitismus und Islamophobie. Ein Vergleich. Wassertrüdingen.

Schneiders, Thorsten Gerald (Hg.) (2009): Islamfeindlichkeit. Wenn die Grenzen der Kritik verschwimmen. Wiesbaden.

Sokolowsky, Kay (2009): Feindbild Moslem. Berlin.

Dr. Sabine Schiffer ist Sprachwissenschaftlerin und seit 1993 als Medienpädagogin tätig. 2005 gründete sie das Institut für Medienverantwortung. Themenschwerpunkte sind rassismuskritische Medienanalyse, Medienmanipulation durch PR- und Lobbyarbeit, Medienbildung.

Constantin Wagner studierte Soziologie, Politikwissenschaft, Ethnologie und Religionswissenschaft an den Universitäten Frankfurt am Main und Genf. Seit 2008 ist er freier Mitarbeiter des Instituts für Medienverantwortung, Erlangen.

Constantin Wagner

Diskriminierende Darstellungen von MuslimInnen in deutschen Medien

Um die diskriminierenden Darstellungen von MuslimInnen in deutschen Medien zu verstehen, muss man nichts über den Islam wissen, dafür aber umso mehr über Eigenschaften rassistischer Diskurse im Allgemeinen und die Verbreitung von Stereotypen durch Massenmedien im Besonderen. Anhand der Presseberichterstattung über Islam und MuslimInnen können hierbei auch allgemeine Mechanismen nachvollzogen werden, die bei der Darstellung einer markierten sozialen Gruppe oder dem, was man für eine soziale Gruppe hält, wirksam werden. Sie finden sich bei anderen Personenkreisen, Konstellationen und Phänomenen analog.

In diesem Beitrag soll die Entstehung und die Funktion der dominierenden Wahrnehmung von MuslimInnen erklärt werden. Durch die Medien vermittelte Bilder von MuslimInnen lassen sich gut anhand von in den letzten Jahren und Jahrzehnten durchgeführten Studien zum Islambild in der Presse nachvollziehen, von denen es eine ganze Reihe gibt. Daher wird es im Folgenden nicht darum gehen, im Detail einzelne Artikel oder Titelbilder zu analysieren, wie bereits geschehen, sondern einen Überblick über typische Darstellungsweisen und ihre Hintergründe zu geben.

Die Verbreitung dominierender Vorstellungen und diskriminierender Bilder durch die Medien

„Medien sind die wichtigste Quelle für die Stereotypenbildung und -bestätigung bezüglich des Islams“, schreibt Sabine Schiffer (Schiffer 2004) Unstrittig ist, dass öffentliche Kommunikation quasi nur noch medienvermittelt funktioniert. Aus diesem Grunde kommt dem Funktionieren der Medien bei der Herausbildung eines dominanten öffentlichen Diskurses, der Wahrnehmung und Darstellung von Realität, eine Schlüsselrolle zu. Medien sind insbesondere in Bezug auf Themen, zu denen die meisten BürgerInnen keinen direkten Zugang haben, Informationsquellen und Mittler. In Bezug auf kollektive Bilder und Vorstellungen vom „Anderen“ scheint dies besonders wichtig: Rassismus ist häufig dort am meisten verbreitet, wo es die Ziele seiner Anfeindung gar nicht gibt.

Massenmedien strukturieren also die Wahrnehmung jener Dinge, die nicht selbst erlebt werden – und die Sekundärerfahrung durch Medien nimmt ständig zu.

Erst durch die Präsenz in den Medien erscheint ein Thema im öffentlichen Diskurs. Sie sind integraler Bestandteil der Gesellschaft und ein bedeutender Sozialisationsfaktor.

Medien spielen bei der Konstruktion ‚des Anderen‘ oder ‚des Fremden‘ eine Schlüsselrolle. Im Zusammenspiel mit den Bereichen Politik, Wissenschaft und Alltag können sie eine nicht zu unterschätzende Wirkung auf die Bewusstseinsbildung in der Bevölkerung ausüben. Medien sind einerseits ‚Fenster zur Welt‘, andererseits haben sie jedoch auch immer eine Filterfunktion. Dabei verrät die Art und Weise des Filterns viel über die Zu- und Abwendung gegenüber dem Anderen wie auch über das Selbstbild. (Farrokhzad 2006: 55)

Massenmedien sind allerdings, wie der Soziologe Erol Yildiz betont, weniger als Produzenten, denn als Transportmittel bestimmter Deutungen und Bilder zu verstehen. JournalistInnen greifen dieser Ansicht zufolge bestimmte Normalitätsvorstellungen auf und popularisieren diese gesellschaftlich schon vorhandenen Bilder. Massenmedien setzen Themen in einer ganz bestimmten Art auf die Tagesordnung, bringen sie in Umlauf und leisten auf diese Weise einen wesentlichen Beitrag zur Konstruktion und Wahrnehmung von Wirklichkeit. Sie bestimmen, was zu einem Zeitpunkt als wichtig und diskussionswürdig erachtet wird und bis zu einem gewissen Grad auch wie darüber gesprochen oder gedacht wird. Auch wenn es in der Medienwissenschaft umstritten ist, wie direkt die Beeinflussung der RezipientInnen ist, da es keine nachweisbare direkte Relation zwischen Mediendarstellungen und RezipientInneneinstellung gibt, ist davon auszugehen, dass bestimmte Berichterstattungen eine stark ausgeprägte handlungsanleitende Funktion ausüben können. Die Identifikation von Wirkungen der Medienberichterstattung gehört zu den schwierigsten Problemen der Kommunikationsforschung. Dies liegt auch daran, dass sich solche Effekte experimentell schwer isolieren und messen lassen. Mit der Medienwissenschaftlerin Sabine Schiffer kann von einem Wirkungspotential und einer Wirkungswahrscheinlichkeit die Rede sein.

Obwohl im Prinzip alle (empirischen) Studien zu dem Ergebnis kommen, dass der Journalismus die ihm zugeschriebene Funktion – nämlich „objektiv“ und „wahr“ zu berichten – nicht erfüllt und auch nicht erfüllen kann, wird das von den Medien vermittelte Bild oft als objektive Berichterstattung verstanden. Die Annahme eines ungehinderten Nachrichtenflusses – wegen fehlender oder geringer staatlicher Zensur – hat weitreichende Konsequenzen für die Wahrnehmung der dargestellten Realitätsausschnitte. Gerade das Postulat der legal existierenden Meinungs- und Pressefreiheit suggeriert die Vorstellung eines objektiven Informiertwerdens und schafft damit Akzeptanz für die präsentierten Inhalte.

Dem Anspruch, Realität abzubilden, stehen die Eigenschaften von Bildern und Sprache gegenüber – nämlich subjektive Zeichensysteme zu sein. Schon die Zeichenvermitteltheit allen Denkens widerspricht einem naiven „Abbildrealismus“

Von der naiven Vorstellung des unvoreingenommenen Begreifens und Aneignens von Realität müssen wir uns also ebenso verabschieden wie von der Suche nach einem vermeintlichen Drahtzieher hinter bestimmten Darstellungen. Vielmehr bestimmen Diskurstraditionen und damit einhergehend erworbene Kollektivsymbole die menschliche Wahrnehmung der Welt. (Schiffer 2004: 47f.)

Im Print-Mediendiskurs tauchen die meisten Vorstellungen auf, die auch in anderen gesellschaftlichen Arenen vorkommen. Allerdings werden sie hier in einer ganz bestimmten Art und Weise präsentiert. Aus diesem Grunde sollte nicht nur betont werden, dass Massenmedien eine gute Quelle dafür sind, dominante soziale Diskurse zu rekonstruieren, sondern auch, dass sie einer medienpezifischen Logik unterliegen. Mit dem Kommunikationswissenschaftler Kai Hafez lässt sich davon ausgehen, dass die Presse nicht nur die Interessen des sie umgebenden Gesellschaftssystems und der Leserschaft vertritt, sondern – etwa durch Sprachgebung und Dramaturgie – eigene Absatzinteressen verfolgt. (Hafez 2002)

Filter-Faktoren

Zu dem bei einigen AutorInnen prominenten Vorwurf, Medien würden Vorurteile erzeugen und „schüren“, ist zu sagen, dass eine solche Medienschelte den Funktions- und Leistungsbestimmungen der Publizistik bzw. des journalistischen Systems nicht gerecht wird. Die

moralisierenden Vorwürfe können diskriminierende Darstellungen weder angemessen beschreiben noch erklären. Ein komplexes Zusammenspiel von verschiedenen Filter-Faktoren entscheidet, welche Inhalte in welcher Form als berichtenswert angesehen werden.

Um in den Printmedien als Nachricht zu erscheinen, muss ein Ereignis in der Regel als eine Abweichung von der Normalität definiert werden; gemäß der populären Newswert- (oder Nachrichtenwert-) Theorie muss das zu Berichtende spektakulär und besonders und damit berichtens- und verkaufenswert sein. Aktualität, Punktualität sowie Negativität sind zentrale Nachrichtenfaktoren; Medien thematisieren häufig Normverletzungen. Es ist eine grundlegende Annahme der Newswertforschung, dass Nachrichten ein hoher Nachrichtenwert zukommt, sofern sie konflikthafte oder kriminelles Verhalten beinhalten (oder sie mit Erfolgs- und Schadensmeldungen verbunden sind, also eine negative oder positive Valenz besitzen).

Auch Nachrichtenfaktoren sind aber im Grunde nichts anderes als Stereotype, die darüber entscheiden, was als berichtenswert gilt. So kann die Nachrichtenwerttheorie nur bedingt erklären, warum welche Ereignisse in der Presse wie dargestellt werden. Kai Hafez argumentiert, dass in einem gewissen Gegensatz zur theoretisch geprägten Annahme die Existenz eines Konflikts nur bedingt ein Moment der Aufmerksamkeitssteigerung ist, da etwa ein Vergleich mit wenig berichteten Kriegen zeigt, dass die Relevanz eines Konfliktes die Überschreitung der Thematisierungsschwelle garantiert, nicht jedoch das Vorhandensein eines Konflikts an sich. Über was und in welcher Weise berichtet wird, lässt sich also nur bis zu einem gewissen Grad durch das Funktionieren eines (objektiven) „Newsfilters“ erklären.

Auch dass über die angebliche oder tatsächliche Unterdrückung von muslimischen Frauen besonders und zum Bevölkerungsanteil überproportional viel berichtet wird, ist erklärungsbedürftig. Hier kommen die Kategorien „Macht“ und „soziale Interessen“ ins Spiel, die darüber mitentscheiden, über was JournalistInnen – um verstanden zu werden, um mit den Vorgesetzten oder den LeserInnen nicht in Konflikt zu geraten und um ihren eigenen Vorstellungen zu entsprechen – berichten können und über was nicht. Neben dem überall zitierten Newswert ist also auch entscheidend, inwiefern Ereignisse mit den redaktionellen Einstellungen, den persönlichen Werten der beteiligten JournalistInnen und den Zielen des jeweiligen Mediums übereinstimmen sowie welche Informationen überhaupt verfügbar sind. Bei

den so genannten Nachrichtenfaktoren, die als hartes Selektionskriterium gelten sollen, müssen also Spielräume bei der Interpretation, was als Nachrichtenwert bezeichnet wird, angenommen werden. Am grundsätzlichsten und entscheidendsten ist aber, was zu einem bestimmten Zeitpunkt überhaupt denk- und sagbar ist; welche Deutungsmuster – und damit soziale Sichtweisen – dominant und sowohl ProduzentInnen als auch RezipientInnen zugänglich sind. Persönliche und berufliche Einstellung der Medienschaffenden haben demnach Einfluss auf den Produktionsprozess, so etwa deren Dispositionen, Werte und Normen und somit auch ihr Herkunftsmilieu (Thofern 1998: 15f.).

Insbesondere der Mediendiskurs- und Rassismusforscher Teun van Dijk hat die mediale Berichterstattung als „Elitediskurs“ definiert und damit auf die soziale Zusammensetzung der ProduzentInnen von Mediendarstellungen hingewiesen. Diese Eliten hätten ein Interesse daran, dass das soziale Profil ihrer Mitglieder möglichst einheitlich bleibe (van Dijk 1999: 136f.). Ein Großteil der Medienbranche sei von einer gesellschaftlichen Elite dominiert, die über starke informelle Netzwerke verfüge. Während der Anteil der ethnischen Minderheiten in Deutschland bei ca. 9 Prozent liegt, sind diese Gruppen mit weniger als einem Prozent in gehobenen Positionen in den Medien vertreten (Farrokhzad 2006: 58f.). Minderheiten-JournalistInnen sind in der Regel vom Zugang zu den hegemonialen Redaktionen ausgeschlossen (van Dijk 2007: 108, 110).

Prinzipien der Themenwahl

Die Frage nach der (De-)Thematisierung steht noch vor dem Problem der spezifischen Darstellungsformen. Bereits die Auswahl von Informationsmaterial und –quellen enthält eine Wertung und erzielt einen nicht zu unterschätzenden Effekt, zumal Wiederholungen als effektives diskursives Mittel einzuschätzen sind. Die Entscheidung für einen Aspekt bedeutet innerhalb des selektiven Prozesses der Nachrichtenproduktion den Ausschluss anderer Aspekte, egal, ob diese Auswahl den Intentionen der JournalistInnen geschuldet ist oder nicht. Wie bereits geschildert, müssen bestimmte Kriterien für ein Zum-Thema-Machen erfüllt sein. Dazu zählen auch unbewusste Aufmerksamkeitsregeln. Organisierte Wissensbestände, also bereits erworbene Wissensstrukturen beeinflussen die Wahrnehmung, Selektion und Verarbeitung neuer Informationen (Schiffer 2004: 43).

Die Vorstrukturierung durch Stereotypen ist eine ebenso natürliche wie notwendige Tatsache, um beim Wahrnehmungsvorgang Beobachtungen, Erfahrungen, Erlebnisse einsortieren und verarbeiten zu können. Diese denkökonomische Funktion der gleichzeitigen Erwartungsbestätigung durch verfälschte Eindrucksbildung hat aber ihren Preis, nämlich dass die bereits existierenden Bilder in unseren Köpfen – die Vorausurteile – die Wahrnehmung beschränken und nur die Dinge fokussieren lassen, die wir leicht eingliedern können. Automatisch nehmen wir vorzugsweise Bekanntes, d.h. Erwartetes, wahr und klammern gleichzeitig und unbewusst Widersprechendes relativ erfolgreich aus. Erwartungen basieren auf Hintergrundwissen (...) und bedeuten eine Vorwegzentrierung der Aufmerksamkeit. (ebd.)

Schiffer argumentiert, dass die Erwartung insbesondere bei negativ-emotionsbeladenen Nachrichten – die mit besonders hoher Wahrscheinlichkeit berichtet werden – die Bestätigung des Erwarteten verlange. Sie bringt die Perception mit der Erhaltung des jeweiligen Wertmodells und dessen Funktion von Selbsterhalt und Selbstdefinition in Verbindung (ebd.). Erwartungsbestätigungen seien sowohl bei ProduzentInnen als auch bei KonsumentInnen – und somit doppelt – wirksam. Das bestehende „Wissen“ bezüglich einer Gruppe führt dazu, dass vor allem bekannte Sachverhalte wahrgenommen und diese als ursächlich mit der Gruppe verbunden interpretiert werden.

Diese Konstruktionsmechanismen sind selbstverständlich nicht nur in Bezug auf MuslimInnen, sondern ebenso bei anderen markierten Outgroups wirksam. Diskriminierung durch Mediendarstellung funktioniert in subtiler Weise über die beschriebenen Diskursmechanismen. Dazu zählen unter anderem technisch-mediale Prinzipien wie „Zeigen“ und „Ausblenden“, Montage und Perspektive, Vergrößerung und Verkleinerung oder Kausalsuggestionen durch eine bestimmte Reihenfolge der Präsentation (Schiffer 2007: 172). Einige der für das Verständnis des Islambildes in den Medien relevanten Konstruktionsmechanismen sollen im Folgenden kurz beschrieben werden.

Konstruktionsprinzipien

Zeigen und Ausblenden

Mittels (sprachlicher) Zeichen wird die Aufmerksamkeit der RezipientInnen auf bestimmte Gegenstände bzw. Sachverhalte gelenkt. Alternative Möglichkeiten und andere Dinge, Sachverhalte sowie Interpretationen treten in den Hintergrund oder werden ganz ausgeblendet (Schiffer 2004: 28). Ein „Zeigen“ präsupponiert, dass das Berichtete die Situation repräsentiert. Durch einen Text, der ausschließlich „Fakten“ berichtet, aber eben nur auf bestimmte Aspekte verweist, wird eine neue (mediale) Wirklichkeit erschaffen. Vor allem dort, wo ein direkter Zugang erschwert und die Sekundärerfahrung die einzige Quelle ist, wiegt die Konsequenz der Tatsache, dass nur ausgewählte Ausschnitte gezeigt werden (können), schwer.

Über „Zeigen“ und „Ausblenden“ entsteht eine Merkmalsreduktion und Dominantsetzung dieser Merkmale. Durch die Rekurrenz auf etwas Typisches wird dabei eine ganze Assoziationskette aktiviert. Diese Assoziationsketten können schon durch einzelne Wörter, aber auch durch Sätze und Implikationen aktualisiert werden (Schiffer 2004: 33). Die Assoziationen, die Moschee- und Gebetsbilder inzwischen auslösen, können an Meinungsumfragen abgelesen werden und schlagen sich unter anderem in Moscheebaustreitigkeiten und Gerichtsurteilen über das Kopftuchtragen nieder. Man kann davon ausgehen, dass durch die ständige Wiederholung eines bestimmten Darstellungsmusters feste Assoziationsketten entstehen.

Während Wiederholungen der immer gleichen Stereotype zu deren Akzeptanz führen und zur Konvention werden, können sich langfristig (...) Assoziationen bilden, die inferenziell die Textbedeutung mitkonstituieren, ohne als solche bewusst wahrgenommen zu werden. Es ist zu erwarten, dass die (...) dominanten Konzepte wie ISLAM ist BEDROHUNG und GEWALT, (FRAUEN)UNTERDRÜCKUNG und RÜCKSCHRITT bereits als ‚Wahrheiten‘ über den Islam akzeptiert wurden und somit vorausgesetzt werden. (Schiffer 2004: 103)

Gleichzeitig werden gegenteilige Informationen ausgeblendet. So kann Berichtetes im Detail nicht falsch sein, aber trotzdem durch Selektivität bestimmten Annahmen und Vorbehalten folgen.

Sinn-Induktion bzw. Induktionseffekte

Mit diesem Mechanismus werden ohne explizite Bezüge oder argumentative Rechtfertigung Zusammenhänge zwischen unterschiedlichen Sachverhalten hergestellt. Im konkreten Fall: Den MuslimInnen werden über diesen Effekt bestimmte Eigenschaften zugeschrieben. Bei zwei nebeneinander bzw. zusammen präsentierten Bildern und/oder Texten wird ein Sinnzusammenhang zwischen diesen hergestellt bzw. induziert. Das eine Bild bzw. der eine Text nimmt Einfluss auf die Wahrnehmung des jeweils anderen und bildet den Kontext desselben, wodurch bestimmte Merkmale in den Vordergrund, andere in den Hintergrund treten (Schiffer 2004: 52). Die Mechanismen der Sinn-Induktion können auch auf neuere Kollokationen wie „islamischer Terrorismus“ angewendet werden (Schiffer 2004: 102f.). Klassischere Beispiele sind das Zeigen des Bildes einer Moschee zu Themen wie Entführungen im Irak, Atombombenplänen im Iran, islamischen Weltverschwörungsplänen oder Sonderpublikationen zum Israel/Palästina-Konflikt. Ähnlich verhält es sich bei den Symbolen Gebet und Kopftuch, die sehr häufig problematische Themen illustrieren (Schiffer 2007: 170f., 179, Schiffer 2004: 126f.). Gemäß dem Wahrnehmungsprinzip der Sinn-Induktion entstehen hier bestimmte Assoziationsketten.

Markierung

Voraussetzung für die Zuschreibung von Eigenschaften – sei es implizit oder explizit – ist zunächst die Konstruktion einer Gruppe. Dies geschieht über die Markierung. Dadurch, dass die Aufmerksamkeit auf diese Gruppe gerichtet ist – sie markiert ist –, werden Phänomene zunehmend der Gruppenzugehörigkeit zugeschrieben und weniger anderen Umständen. Auf ausgewählte Fakten kann dabei sprachlich gezeigt werden, während Gegenteiliges ausgeblendet bleibt. So ist häufig zu beobachten, dass die Gruppenzugehörigkeit bei Tätern, sofern sie einer Minderheitengruppe angehören, genannt wird, während dies bei „einheimischen“ Delinquenten sehr viel seltener der Fall ist. Dadurch wird eine Vorstellung evoziert, die zu einer negativen Darstellung der jeweiligen Gruppe beiträgt. Bereits hier liegt eine Diskriminierung vor – wenn Personen nicht als Personen, sondern lediglich als Element einer Personengruppe kategorisiert und in diesem Zusammenhang bewertet werden.

Markierungen des „Islamischen“ häufen sich sowohl im Negativen als auch im Positiven, in bildlichen wie auch in sprachlichen Darstellungen (Schiffer 2007: 175).

Markierungen funktionieren durch das Erwähnen eines Gruppenzugehörigkeitsmerkmals auch ohne dass dieses für den verhandelten Sachverhalt relevant ist. Neben der Markierung als Sondergruppe spielt die Zuweisung bestimmter Eigenschaften zu der markierten Gruppe eine wichtige Rolle. Als elementare Formen von Zuschreibung erzeugen Prädikationen Bedeutungen: Dazu zählen auch implizite Merkmalszuweisungen und Konnotationen. Ein ähnlicher Effekt wird über einfache Adjektivierung erzielt – obwohl es sich um Fakten handeln mag: Wenn ein bestimmtes Land als „islamisches“ Land bezeichnet wird, entsteht gleichsam ein Eindruck von Kausalität. In diesen Zusammenhang gehört die unterschiedliche Benennung vergleichbarer Ereignisse. So verschleiert die Bezeichnung „Ehrenmord“ eine Ähnlichkeit des Verbrechens mit dem, was man landläufig als „Familientragödie“ bezeichnen würde: Ein „Ehrenmord“ beabsichtigt, das übliche System der Ehre wiederherzustellen, während in einer „Tragödie“ die Verhältnisse aus den Fugen geraten sind. Bei „denen“ stellt die patriarchale Ordnung offenbar die Norm dar – bei „uns“ ist Gewalt gegen Frauen eine Abweichung, die Wahnsinnstat eines Einzelnen (Sezgin 2006: 10f.).

Bildlichkeit und „Kollektivsymbolik“

Die Beschäftigung mit Metaphern und Kollektivsymboliken zeigt, wie wörtlich der Ausdruck „Das Bild von MuslimInnen“ ist. Die Aufgabe von Kollektivsymboliken ist es, komplexe Phänomene in einfache Zusammenhänge bildlich zu übertragen und damit auf eine bestimmte Art und Weise zu erklären. Dabei dient die Metapher oft zur evaluativen Konnotation. Es ist zu beachten, dass auch ohne Intention seitens der AutorInnen durch den Gebrauch einer bildhaften Sprache bestimmte Aspekte beleuchtet und andere verdeckt werden, weswegen von einem interpretativen und sogar realitätskonstituierenden Charakter ausgegangen werden kann, in dem sich „Denkgewohnheiten“ manifestieren. Metaphern haben als bildliche „Erklärungen“ dabei einen kognitiven Mehrwert, sie prägen Inhalt und Konzeption von Texten und Diskursen entscheidend mit. Bestimmte Ansichten erscheinen bisweilen sogar als unangreifbar, weil die Logik der Symbole keinen oder kaum Widerspruch erlaubt. Sie sind Symbole, die kollektiv verankert und allgemein verständlich sind und können auch als „Sinn-Bilder“ bezeichnet werden (Link 2007: 156). Ein simples Beispiel: Den bedrohlichen „Fluten“ von Einwanderern stehen „die Deutschen“ bzw. „wir Deutsche“ als homogene Gruppe, die allen Unterschieden zum Trotz als kulturell homogen symbolisiert wird, gegenüber.

Veränderungen bei der Darstellung von MuslimInnen

Zunächst ist festzuhalten, dass es keinen wesentlichen qualitativen Unterschied in der Darstellung des Islams vor und nach den Ereignissen des 11. September 2001 gibt. „Alle Themenverknüpfungen und vor allem die Praxis der Markierung waren vorher bereits vorhanden.“ (Schiffer 2007: 176) Es ist hauptsächlich die Quantität der Thematisierung, die sich verändert, aber auch der Explizitheitsgrad von Schuldzuweisungen hat zugenommen.

In den Medien lässt sich seit 2001 eine starke quantitative Ausweitung des Themas feststellen. Halm et al. stellen fest, dass der Islam respektive die MuslimInnen in ihrem Untersuchungszeitraum 2003-2004 über mehr als doppelt so viele Nennungen in ausgewählten Zeitungen verfügen als im Zeitraum 2000-2001 (Halm/Liakova/Yetik 2007: 25). Die „Integration der MuslimInnen“ wird im späteren Untersuchungszeitraum kritischer gesehen; das Kopftuch wird zunehmend zum visuellen Symbol der „Islamisierung“.

Auf inhaltlicher Ebene ist – das zeigen alle einschlägigen Studien (z.B. die von Schiffer, van Dijk, Jäger oder Hafez) – eine gewisse Einheitlichkeit der verschiedenen Presseorgane gegeben, was die Darstellung von Islam und MuslimInnen angeht. Dieses prinzipiell analoge Framing besteht auch über Rechts-Links-Differenzen hinweg. So sprechen einige AutorInnen, wie Schiffer oder Hafez, von einem „Feindbild Islam“ als Mainstream-Phänomen.

MuslimInnen werden in den Medien zunehmend als homogene Masse wahrgenommen, die bedrohlich und gleichzeitig rückständig erscheint. Was in den Medien als „islamisch“ präsentiert wird, sind ganz bestimmte Phänomene in den mehrheitlich muslimisch geprägten Ländern und zunehmend auch in Deutschland. Durch die mediale Fokussierung auf jene Phänomene erscheinen sie als repräsentativ. Hier treten essentialistische Kulturvorstellungen zum Vorschein, während sich transkulturelles Denken nirgends nennenswert niedergeschlagen hat.

Die Bedeutung der Auslandsberichterstattung

Das Bild vom Islam ist nach wie vor von der Auslandsberichterstattung geprägt. Das hat weitreichende Konsequenzen: Die Aktivierung der Islamberichterstattung durch die Iranische Revolution hat eine Konzentration auf Negativereignisse hervorgebracht. Damit verbunden

ist ein selektiver Aufmerksamkeitszuwachs allein für die fundamentalistischen Strömungen. Die Berichterstattung fokussiert sich sei 1978/79 auf den politischen Islam, die im engeren Sinn religiösen Themenaspekte werden überlagert (Hafez 2002: 96, 209).

Die Grundannahme der untersuchten Beiträge bestand darin, daß sowohl Iran als auch alle anderen Kräfte der Re-Islamisierung eine ‚freiwillige, totale Umkehr von der Gegenwart ins Mittelalter‘ (Die Zeit) anstrebten. Der Islam wurde dabei nicht nur historisch für die Entwicklungsrückstände in Staaten wie Marokko, Tunesien, Ägypten oder Malaysia verantwortlich gemacht, sondern galt als generell unvereinbar mit individueller Freiheit oder wirtschaftlichem und sozialem Fortschritt. (Hafez 2002: 209)

Neben diesem Aspekt beobachtet Hafez seit der Iranischen Revolution eine starke Zunahme emotionaler Appelle in Text und Bild. Die sprachliche Metaphorik betont vor allem den Gewaltaspekt immer wieder. In den regulären Sprachgebrauch der Presse sind Metaphern wie „Flammen der religiösen Massenhysterie“ (Die Welt) oder „Buschbrand der Re-Islamisierung“ (Die Zeit) eingegangen (Hafez 2002: 214).

Hafez arbeitet einige zentrale, dem Islambild der Presse zugrunde liegende Annahmen heraus. Dies sind unter anderem: Die Einheit von Politik und Religion (die durch die prioritäre Beachtung des politischen Islams und eine sekundäre Eindeutung religiöser Phänomene in politische Zusammenhänge entstehe); die Einheit von Islam und Extremismus; die Irrationalität des Islams; die Bedrohtheit des Westens; die Einheitlichkeit der islamischen Welt sowie die Einzigartigkeit der Vorgänge der Re-Islamisierung (durch die Konzentration auf islamistische Spezifika unter Ausblendung universeller politischer Mechanismen und sozio-ökonomischer Politikbedingungen).

Eine Ausnahme zu den genannten Annahmen stellt das Bild der islamischen Frauen dar, die umgekehrt häufig vereinfachend als „Opfer“ islamischer Ordnungen dargestellt werden. Die Grundzüge des Islambildes (der Auslandsberichterstattung) lassen dabei folgende Mechanismen bezüglich der Islamwahrnehmung erkennen: Selektive Wahrnehmung und das von Schiffer übernommene Pars-Pro-Toto-Denken; Dekontextualisierung und Stereotypisierung; Spiegelbild-Denken sowie Antipoden-Denken (Hafez 2002: 302).

Übernahmen und Verschiebungen vom Migrationsdiskurs

Zum Verständnis des Diskurses über MuslimInnen in Deutschland ist es ebenso unerlässlich, auf einige Merkmale des deutschen Migrationsdiskurses einzugehen, da dieser sich mit ersterem z.T. massiv überschneidet. Partielle Verschiebung vom „Ausländer“- bzw. Migrantendiskurs zur religiösen Kategorisierung sind vor allem seit Ende der 1990er Jahre zu beobachten. Bilder aus dem „Ausländerdiskurs“, wie die Metapher vom sozialen Sprengstoff oder Topoi wie die „Überfremdung“ („Islamisierung“) und Bedrohung werden dabei übernommen und transformiert. So sind Schilderungen über TürkInnen schon seit den 1970ern mit einer Katastrophenmetaphorik verknüpft. Diese Bilder fließen in Diskurs über Islam und MuslimInnen mit ein: „[Es] wird auch das seit langem gepflegte Bild des ‚gefährlichen Ausländers‘ mit dem oftmals islamophob aufgeladenen ‚Krieg-gegen-den-Terror‘-Kampfruf vermengt.“ (Nghy Ha 2004: 34)

MigrantInnen werden dabei als MuslimInnen präsentiert, MuslimInnen als Problemgruppe und der Islam als Integrationshindernis. Möglich macht dies eine Kulturalisierung des Islams und eine Essentialisierung von Kultur. Das Kopftuch hat dabei häufig die Funktion der Identifikation der „Ausländerin“. Aus dem Blick geraten die von der Mehrheitsgesellschaft verursachten Integrationshindernisse wie die diskriminierende Bildungs- und Arbeitsmarktsituation, die Ausländergesetze und das Staatsbürgerschaftsrecht.“ (Cantzen 2007: 270)

Fundamentalismus, Terrorismus und Gewalt

„Dass der Bürgerkrieg in Afghanistan oder Algerien etwas gemeinsam habe mit den Aktivitäten islamischer Migrantorganisationen in deutschen Hinterhöfen, erschließt sich nur dem, der vorgängig Islam mit Dogmatismus und Militanz konnotiert. Wer Fundamentalismus sagt, muss nicht präzisieren, was gemeint ist, kann aber darauf setzen, dass im Begriff die vielfach gesehnen Fernsehbilder fanatisierter Kämpfer gegen die Aufklärung zusammenfließen.“ (Proske/Radtke 1998: 85)

Dadurch, dass islamistischer Fundamentalismus/Terrorismus seit den 1990er Jahren als Problem der inneren Sicherheit erscheint, ist eine qualitative Veränderung im Diskurs über Islam und MuslimInnen eingetreten. Während MuslimInnen vorher klar als „äußeres Gegenüber“ konzipiert waren, stellen sie nunmehr auch eine „innere Bedrohung“ dar. Schon 1993 stellt Bölke fest, dass keine konsequente Trennung

zwischen Islam und Fundamentalismus vorgenommen werde. Der Islam wird häufig als ein einheitliches kulturelles System beschrieben, welches auf eine unvermeidbare Konfrontation zusteuert.

Beispielhaft kann die Verknüpfung von Terrorismus und Gewalt mit „den MuslimInnen“ an der Berichterstattung zum Mord an Theo van Gogh nachvollzogen werden.

In der medialen Auseinandersetzung mit der islamistisch-extremistischen Tat eines Einzelnen rückte zunehmend die muslimische Minderheit in ihrer Gesamtheit in den Fokus der Aufmerksamkeit – unter mindestens unterschwelliger Aktualisierung vorurteilsbehafteter und polarisierender Diskursmuster (...). Kennzeichnend war von Beginn an ein dichotomisierender Wir-Sie-Diskurs mit der Gegenüberstellung von demokratischer Gesellschaft und militanten Islamisten, der sich zunehmend mit ethnizierenden Perspektiven verschränkte. (Ködel 2007: 202)

Im Zuge dieser Thematisierung fand eine Debatte über das Zusammenleben ethnisch-kultureller Gruppen statt, deren Angelpunkt vor allem die Vorstellung einer fehlenden Eingliederung der MuslimInnen in „die westliche Wertegemeinschaft“ war. Obwohl der Mörder von van Gogh im Prinzip als Beispiel einer gelungenen funktionalen und sozialen Integration gelten könnte, entstand in Politik und Medien der Tenor, die Nicht-Integration der MuslimInnen sei der Grund für islamistische Gewalt (Ködel 2007: 202f.). Dass die Ermordung eines niederländischen Regisseurs durch einen extremistischen Täter als Ausgangspunkt für eine eingehende Auseinandersetzung mit der Integrationssituation von MuslimInnen in Deutschland sein kann, verweist auf etablierte kulturalistische Selbstverständlichkeiten (Ködel 2007: 208). Ködel argumentiert, dass mit der kulturell-ethnischen Beschreibung um das Gewaltverbrechen ein binärer Deutungsrahmen konstruiert wird, der die Vorstellung einer innergesellschaftlichen Polarisierung zwischen MuslimInnen und Nicht-MuslimInnen geweckt hat.

Schließlich ist die Debatte vollkommen in der Diskussion über Integration aufgegangen, die nur noch als Forderung gegenüber den MuslimInnen artikuliert werden konnte, häufig verbunden mit dem Ruf nach restriktiveren politischen Maßnahmen. So werden MuslimInnen mit dem Phänomen des militanten Islamismus in einen eindeutigen Zusammenhang gerückt. Dadurch entsteht eine generelle Stigmatisierung als Bedrohung und Sicherheitsproblem. Hier komme ein homogenisieren-

der, deterministisch-reduktionistischer und verdinglichter Kulturbegriff zum Tragen, der Menschen als „Marronetten“ von Kulturen und letztere damit als naturhafte Größen begreift.

„Die muslimische Frau“ und das Kopftuch

Verschleierte Frauen sind in den Medien zum Symbol für Unterdrückung, Fanatismus und Rückschritt geworden. Auch weil Kopftücher leicht sichtbar sind, tauchen immer mehr kopftuchtragende Frauen als Visualisierung aller möglichen Themen auf: Dies gilt beispielsweise auch für Frauenmisshandlung oder Terrorismus. Ein Kopftuch kann als Kollektivsymbol kollektive Imaginationen wie „Islam“, „Rückständigkeit“ und „Fundamentalismus“ hervorrufen.

Das Kopftuch wird sogar anstelle von weiteren Informationen platziert, was der Funktion eines Verdichtungssymbols entspricht (Schiffer 2004: 82). Es steht damit nicht nur für den Islam im Allgemeinen, sondern auch für den Islamismus oder Frauenunterdrückung. Dies kann erklären, warum die Kopftuch-Debatte so heftige Reaktionen hervorruft. Die „islamische Frauenwelt“ ist ein sehr beliebtes Thema, das den Islam oft pars-pro-toto vertreten muss.

Es gibt kaum Artikel und Beiträge in den Massenmedien über den Islam, wo nicht auch Bilder von kopftuchtragenden Frauen erscheinen. (Farrokhzad 2006: 62)

Migrantinnen, insbesondere aber muslimische Frauen, sind in den Medien schon seit längerem und fortwährend vor allem Objekt und Opfer (Toker 1996: 31). Auch Röben und Wilß stellen 1996 fest, dass die Mainstream-Medien immer wieder das Stigma der rückständigen, verschleierten Muslima verbreiten (Röben / Wilß 1996: 16f.). Dies gilt auch und gerade für die Emma. Die „frauenfreundliche“ Haltung der Emma schließt die muslimischen Frauen nicht ein, weil sie Frauen das Selbstbestimmungsrecht abspricht. Die Dichotomie traditionell/modern und deren Verknüpfung mit dem Kopftuch ist hier schon in den neunziger Jahren massiv erfolgt. Die Emma vertritt eine paternalistische Haltung, welche die Opfer-Perspektive aufrecht erhält, aber auch Bedrohungsszenarien entwickelt. In Emma-Beiträgen finden sich eine Fülle von Kollektivsymbolen, die mit Einwanderung oder dem Islam in Verbindung gebracht werden, wie etwa Kopftuch, Schleier, Schwert, Flut und Sammelbecken (Farrokhzad 2006: 77, 79).

Der Topos der Bedrohung wird auch außerhalb der Emma zunehmend auch in Bezug auf Frauen angewandt. Das Opfer, die muslimische Frau, wird nun gleichzeitig zur Täterin, zum Symbol der Unterwanderung der abendländischen Kultur. Das Kopftuch wird als äußeres Zeichen der Ablehnung westlicher Kultur- und Demokratieverständnisse verstanden. Hierbei handelt es sich um eine Erweiterung bzw. Überlagerung des ersten Bildes, das fortbesteht.

Diskriminierende Darstellungen als Platzanweiser und Selbstpositionierung

Bei Analyse der Struktur der TeilnehmerInnen der Debatte und der (kollektiven) Abwertung von MuslimInnen durch diese Rede wird deutlich, dass die (diskriminierenden) Darstellungen von MuslimInnen vor allem etwas über die Position derer aussagen, die über sie sprechen und schreiben. Die Fixierung und Abwertung von MuslimInnen erscheint so als Selbstaffirmation und Versuch, die eigene Position zu rechtfertigen und zu festigen. Die diskriminierende Rede über MuslimInnen hat viel weniger mit diesen selbst zu tun als mit Vorstellungen und Klischees, die die eigene Stärke „den Fremden“ gegenüber betonen. Im Mediendiskurs verdichten sich – wie gezeigt werden sollte – solche Vorstellungen und gerinnen zu sozialem „Wissen“. Dieses „Wissen“ wiederum ermöglicht und stützt diskriminierende Praktiken.

Literatur

Cantzen, Rolf (2007): Der >>deutsche Wertekonsens<< und die Religion der Anderen. Kulturalisierung des Islam: Die 2. Islamkonferenz in ausgewählten Printmedien, S. 267-277, in: Attia, Iman (Hg.): Orient- und IslamBilder. Interdisziplinäre Beiträge zu Orientalismus und antimuslimischen Rassismus. Münster.

Farrokhzad, Schahrzad (2006): Exotin, Unterdrückte und Fundamentalistin – Konstruktion der „fremden Frau“ in deutschen Medien, S. 55-87, in: Butterwege, Christoph / Hentges, Gudrun (Hg.): Massenmedien, Migration und Integration. Herausforderungen für Journalismus und politische Bildung. Wiesbaden.

Hafez, Kai (2002): Die politische Dimension der Auslandsberichterstattung. Band 1: Theoretische Grundlagen; Band 2: Das Nahost- und Islambild der deutschen überregionalen Presse. Baden-Baden.

Halm, Dirk / Liakova, Marina / Yetik, Zeliha (2007): Pauschale Islamfeindlichkeit? Zur Wahrnehmung des Islams und zur sozio-kulturellen Teilhabe der Muslime in Deutschland, S. 11-49, in: Jäger, Siegfried / Halm, Dirk (Hg.): Mediale Barrieren. Rassismus als Integrationshindernis. Münster.

Ködel, Carolin (2007): „Unheimliche Gäste. Die Gegenwart der Muslime in Deutschland“. Anti-integrative Integrationsdiskurse in der deutschen Presse am Beispiel der Debatte über den Mord an Theo van Gogh, S. 201-228, in: Jäger, Siegfried / Halm, Dirk (Hg.): Mediale Barrieren. Rassismus als Integrationshindernis. Münster.

Link, Jürgen (2007): Ein übersehener Aspekt des Karikaturenstreits: Zur Archäologie der „Bombenköpfe“, S. 151-165, in: Jäger, Siegfried / Halm, Dirk (Hg.): Mediale Barrieren. Rassismus als Integrationshindernis. Münster.

Nghi Ha, Kien (2004): Ethnizität und Migration Reloaded. Kulturelle Identität, Differenz und Hybridität im postkolonialen Diskurs. Berlin.

Proske, Matthias / Radtke, Frank-Olaf (1998): Das Reden über Religion. Wissenschaft, Massenmedien und der Islam, S. 84-108, in: Biel, Peter et al. (Hg.): Heimat – Fremde. Neukirchen-Vluyn (=Jahrbuch der Religionspädagogik Bd. 14).

Röben, Bärbel / Wilß, Cornelia (1996): Fremde Frauenwelten in den Medien. Eine Einleitung, S. 11-19, in: dies. (Hg.): Verwaschen und verschwommen. Fremde Frauenwelten in den Medien. Frankfurt am Main.

Schiffer, Sabine (2004): Die Darstellung des Islams in der Presse. Sprache, Bilder, Suggestionen ; eine Auswahl von Techniken und Beispielen . Dissertation, Universität Erlangen-Nürnberg.

Schiffer, Sabine (2007): Die Verfestigung des Islambildes in deutschen Medien, S. 167-200, in: Jäger, Siegfried / Halm, Dirk (Hg.): Mediale Barrieren. Rassismus als Integrationshindernis. Münster.

Sezgin, Hilal (2006): Warum wir so wenig über Sibel, Dilek und Mihraban wissen, S.10ff, in: böll Thema. Das Magazin der Heinrich-Böll-Stiftung: In Gottes Namen? Frauen und Fundamentalismus, Ausgabe 1 / 2006.

Thofern, Detlef (1998): Darstellungen des Islams in DER SPIEGEL. Eine inhaltsanalytische Untersuchung über Themen und Bilder der Berichterstattung von 1950 bis 1989. Hamburg.

Toker, Arzu (1996): Italienische Sexbomben, türkische Kopftuchfrauen und andere Exotinnen: Migrantinnen im deutschen Fernsehen, S. 29-46, in: Röben/Wilß (Hg.): Verwaschen und verschwommen. Fremde Frauenwelten in den Medien. Frankfurt am Main.

van Dijk, Teun A. (1999): Presse und Eliterassismus, S. 127-145, in: Burgmer, Christoph (Hg.): Rassismus in der Diskussion. Gespräche mit Robert Miles, Edward W. Said, Albert Memmi, Günter Grass, Wolfgang Benz, Wolfgang Wippermann, Birgit Rommelspacher, Teun A. van Dijk, Stuart Hall. Berlin.

van Dijk, Teun A. (2007): Rassismus und die Medien in Spanien, S. 105-149, in: Jäger, Siegfried / Halm, Dirk (Hg.): Mediale Barrieren. Rassismus als Integrationshindernis. Münster.

Constantin Wagner, Diplom-Soziologe, ist seit 2008 freier Mitarbeiter des Instituts für Medienverantwortung, Erlangen. Er arbeitet zu den Themenfeldern Soziale Ausschließungsprozesse, Diskriminierende Diskurse sowie zur Religions- und Migrationssoziologie.

Kübra Kücük

Ich bin Kübra

Ich bin in der Türkei in der Stadt Afyonkarahisar geboren. Als ich nach Deutschland kam war ich 7 Monate alt. Als ich das Kindergartenalter erreichte, hat mich mein Vater zunächst noch nicht in den Kindergarten geschickt, da er die Absicht hatte, sowieso bald mit uns in die Heimat zurückzukehren.

Nach 2 Jahren hatte er diesen Traum noch nicht verwirklicht, und wir lebten immer noch in Deutschland. Meine Mutter wollte nicht länger warten, als sie merkte, dass wir auch in diesem Jahr nicht zurückkehren werden und meldete mich im Kindergarten an, damit ich nicht noch ein Jahr verliere.

Nach einem Jahr Kindergarten kam ich dann in die Schule und die Jahre vergingen.

In der zweiten Klasse hat mir ein Klassenkamerad die Frage gestellt: „Bist du Türkin?“ „Ja“ hatte ich ihm geantwortet. „Und du?“ „Ich bin natürlich Deutscher“, lautete seine Antwort. Als ob die Tatsache, dass er Deutscher ist, eine Selbstverständlichkeit wäre und die Tatsache, dass ich Türkin bin, nicht normal.

Die meisten unserer Nachbarn waren Türken und da wir fast ausschließlich Kontakte zu türkischen Familien pflegten, bemerkte ich erst neuerdings, dass in meiner Umgebung so viele Leute aus anderen Ländern leben. Wir leben aber in Deutschland. Als eine türkische Familie leben wir in Deutschland.

Das Haus, in dem ich Sprechen gelernt habe, die Erde, auf der ich meine ersten Schritte gemacht habe, gehören gar nicht mir!!!

Woher hätte ich das wissen sollen? Ich war nur damit beschäftigt zu wachsen und zu lernen.

Mit der Zeit bemerkte ich dann, dass der Sprachunterschied nicht der einzige ist. Sie sind Christen, wir Moslems. Und da war auch noch der Kulturunterschied. An manchen schulischen Veranstaltungen, z.B. bei gemeinsamen Essen, wurden spezielle Fragen an mich gerichtet, wie: „Ihr esst kein Schweinefleisch, oder?“

Anfangs verwunderten mich diese Fragen ein wenig. „Nein, essen wir nicht“, antwortete ich. Bei allen anderen Kindern war es normal, dass sie Schweinefleisch essen – woher hätte ich das wissen sollen? Sie sind anders, ihre Sprache ist anders, ihre Essgewohnheiten sind anders, ihre familiäre Erziehung ist anders.

Aber eigentlich sind wir es, die anders sind! Woher hätte ich das wissen sollen? Wir sind eine türkische Familie, die als Ausländer in Deutschland lebt. Wir sind anders!

Am Anfang der 9. Klasse habe ich beschlossen, ab jetzt ein Kopftuch zu tragen. In den Schulen in der Türkei ist es verboten Kopftücher zu tragen – wusste ich nicht. Aus dieser Sicht war es ein Vorteil für mich, dass ich hier lebe.

Als ich in der 12. Klasse war, hat mich mein Englischlehrer gefragt: „Warum erschwerst du die Integration?“ - „Warum willst du nach außen unbedingt zeigen, dass du anders bist?“ Ich war erstaunt, als ich diese Frage hörte. Sah es nach außen wirklich so aus?

Ich versuche doch lediglich (obwohl durch andere festgelegt wurde, dass ich hier lebe, wodurch meine Suche nach mir selbst erschwert wurde) ich zu sein! „Ich erschwere nicht die Integration, ich versuche nur, meine Religion zu leben“, antwortete ich. Er sagte noch einmal: „Du musst das Kopftuch ja nicht in der Öffentlichkeit tragen, trage es doch zu Hause!“

Ich bin Muslimin. Ich bin Türkin. Und nur weil ich hier lebe, kann ich ja nicht aufhören Muslimin zu sein, Türkin zu sein, ich zu sein.

Ich habe es mir nicht ausgesucht, hier zu leben. Als ich meine Augen dem Leben, der Welt öffnete, erblickte ich Deutschland und lernte erst im Nachhinein, dass ich hier eine Fremde bin. Noch bevor ich auseinanderhalten konnte, wer bekannt, wer fremd, wer türkisch, wer deutsch, wer russisch, wer italienisch ist, hatten sie mich schon identifiziert, benannt, abgestempelt als „Ausländerin“.

Und da die Situation sich so ergeben hat, bleibt mir keine andere Wahl, als die Rolle, die mir zugeteilt wurde, zu übernehmen.

Wie jeder Mensch, der seine ihm zugeordnete Rolle zwangsweise spielt, begann auch ich, die mir, im Leben, zugeteilte Rolle zu spielen...

Kübra Küçük, geb.1989, war im Abitur Schulbeste in Deutsch und erhielt einen Preis für „Kreatives Schreiben“. Nach dem Abitur hat sie ein Freiwilliges Soziales Jahr-Kultur im Bereich Presse- und Öffentlichkeitsarbeit absolviert. Zurzeit studiert sie Kultur- und Medienbildung.

Realitäten der Diskriminierung

Ethnische Diskriminierung kommt zwar in allen Bereichen der Gesellschaft vor, das tatsächliche Ausmaß ist bisher jedoch aufgrund fehlender umfassender Studien nicht ausreichend erforscht. Mit strukturellen Barrieren sind MigrantInnen in öffentlichen Lebensbereichen wie auf dem Wohnungsmarkt, im Gesundheitswesen und insbesondere in Ämtern und Behörden täglich konfrontiert. Die Hürden im Kampf um Zugangsmöglichkeiten zu deutschen Institutionen und Einrichtungen und Wirtschaftsunternehmen beginnen für MigrantInnen bereits im Kindesalter. Den frühen Benachteiligungen im Bildungsbereich folgen Exklusion bzw. erschwerte Einstiegsbedingungen sogar für Hochqualifizierte auf dem Arbeitsmarkt. Diese schon früh erkennbare Ausgrenzung ist nur Teil eines Kreislaufs, der die demokratische Partizipation von in Deutschland lebenden MigrantInnen strukturell auf lange Zeit verhindert und ein Bild des realen Rassismus in Deutschland zeichnet.

Markus Schlaab stellt Ergebnisse des empirisch angelegten Forschungsprojekts über Vermutungen und Fakten der ethnisch motivierten Diskriminierung in den wichtigsten gesellschaftlichen Bereichen vor.

Christine Baur forscht zu den Folgen der ethnischen und sozialen Segregation und diskriminierenden Mechanismen in den Bildungsinstitutionen, die zu der gravierenden Bildungsbenachteiligung von MigrantInnen beitragen.

Mario Peucker analysiert die Diskriminierungsmechanismen und -Praktiken, die den Zugang zum Arbeitsmarkt für MigrantInnen erheblich erschweren und die hierzulande viel zu wenig beachtet und erforscht werden.

Ulrike Selma Ofner zeigt in ihrer Studie die Wirksamkeit von Vorurteilen und Ethnisierungsmechanismen, die zur „symbolischen Exklusion“ von gut ausgebildeten und hochqualifizierten MigrantInnen und zu ihrer Verdrängung auf den „Ethnobusiness“ führen.

Ulrike Fabich und **Adam Bednarsky** haben für ihre Studie Interviews mit Leipziger Fußballfans geführt, die belegen, dass Rassismus, Antisemitismus, Homophobie und Sexismus immer noch Normalität innerhalb und außerhalb von Fußballstadien sind.

Realität der Diskriminierung in Deutschland – Vermutungen und Fakten

Auch mehr als dreieinhalb Jahre nach Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) herrscht beim Thema Diskriminierung in Deutschland immer noch eine große Unklarheit. Es ist wenig bekannt darüber, in welchen Lebensbereichen Diskriminierungen vorwiegend vorkommen und welche Personen häufig von Diskriminierungen betroffen sind.

Das Forschungsprojekt

Zur Erforschung der gesellschaftlichen Realität von Diskriminierung hat das Institut für Rechtssoziologie und Rechtstatsachenforschung an der Freien Universität Berlin eine empirische Studie zu dem Thema "Realität der Diskriminierung in Deutschland – Vermutungen und Fakten" durchgeführt, das in Laufe des Jahres 2010 abgeschlossen wird.¹

Ziel der Untersuchung war es, den Forschungsstand über Benachteiligungen aufgrund von Alter, Behinderung, „Rasse“² und ethnischer Herkunft, Religion und Weltanschauung sowie sexueller Identität zu verbessern. Im Besonderen ging es darum, für verschiedene Sozialbereiche ein realistisches Bild der Arten und Häufigkeit von Diskriminierungen und Diskriminierungsmustern zu ermitteln. In diesem Beitrag soll es im Schwerpunkt um Diskriminierungen von MigrantInnen aufgrund der ethnischen Herkunft gehen.

Bei der Frage nach der Realität von Diskriminierung ist zwischen verschiedenen Wahrnehmungsebenen zu unterscheiden, nämlich den subjektiven Diskriminierungserfahrungen von Betroffenen, der Interpretation dieser Vorkommnisse durch Dritte, sowie autoritativen Entscheidungen u.a. durch Gerichte. Natürlich liegt es auf der Hand, dass es ein großes Dunkelfeld gibt. Dies ist unter anderem darauf zurückzuführen, dass Diskri-

minierungen aus verschiedenen Gründen nicht öffentlich gemacht werden.

Um diese Realitäten möglichst wirklichkeitsnah abzubilden, wurden verschiedene Methoden der empirischen Sozialforschung kombiniert. Befragt zu ihren Erfahrungen mit Diskriminierungsfällen wurden insgesamt 126 Verbände (nicht-staatliche Antidiskriminierungsbüros, MigrantInnenselbstorganisationen, etc.) und 50 staatliche Stellen (Beauftragte der Bundesregierung, Beauftragte in den Bundesländern, Antidiskriminierungsstellen), acht Beauftragte politischer Parteien sowie 49 RechtsanwältInnen.

Außerdem erfolgte eine Analyse der Rechtsprechung zum AGG durch eine Gerichtsumfrage an insgesamt 173 Gerichten. Während im Rahmen eines Pretests in den drei Bundesländern Baden-Württemberg, Berlin und Brandenburg zunächst Arbeits-, Verwaltungs-, Sozial- und Zivilgerichte befragt wurden, ist die in den Bundesländern Bayern, Hamburg, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz und Sachsen durchgeführte Hauptuntersuchung auf Arbeits-, Verwaltungs- und Sozialgerichte beschränkt worden³. Darüber hinaus wurde eine JURIS-Recherche zum AGG durchgeführt⁴. Mit Hilfe eines Online-Fragebogens, der neben Deutsch auch in fünf weiteren Sprachen auf der Webseite des Forschungsprojektes⁵ verfügbar war, konnten Betroffene Diskriminierungserfahrungen schildern und so ihre individuellen Erfahrungen mitteilen. Außerdem wurden bereits bestehende relevante Untersuchungen ausgewertet und verschiedene Tageszeitungen nach Hinweisen auf Diskriminierungen analysiert.

Zahl der Diskriminierungsfälle in Deutschland

Aussagen darüber zu treffen, wie hoch die Zahl der ethnisch motivierten Diskriminierungen in Deutschland tatsächlich liegt, ist schwierig angesichts der Tatsache, dass es keine bundesweiten Statistiken zu Diskriminierungsfällen gibt. Die Vielfalt der mitgeteilten Diskriminie-

¹ Das Forschungsprojekt unter der Leitung von Prof. Dr. Hubert Rottleuthner in Zusammenarbeit mit Prof. Dr. Matthias Mahlmann vom Rechtswissenschaftlichen Institut der Universität Zürich wurde von der Europäischen Kommission im Rahmen des [PROGRESS Programms](#), dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend der Freien Universität Berlin sowie der Universität Zürich gefördert.

² Um die Akzeptanz rassistischer Theorien nicht zu stärken, wird in diesem Beitrag im Gegensatz zum AGG, in dem der Begriff „Rasse“ verwendet wird, dieser Begriff im Weiteren vermieden.

³ Von den 44 Zivilgerichten, die im Rahmen des Pre-Tests befragt wurden, waren lediglich 6 AGG-Fälle gemeldet worden.

⁴ Bei der [Juris GmbH](#) handelt es sich um einen juristischen Informationsdienstleister und Print-Online Verlag, der eine umfangreiche Sammlung von Gerichtsentscheidungen anbietet.

⁵ <http://www.diskriminierung-in-deutschland.de/>

rungsfälle, die Tatsache, dass nahezu alle Lebensbereiche betroffen sind und die Feststellung, dass für viele MigrantInnen Benachteiligungen ein fester Bestandteil ihres Alltags sind, deuten jedoch daraufhin, dass ethnisch motivierte Diskriminierungen in Deutschland nicht nur in Einzelfällen vorkommen.

Wer wird diskriminiert?

MigrantInnen sind nicht selten von Mehrfachdiskriminierungen betroffen, wie von zahlreichen Antidiskriminierungsstellen berichtet worden ist. Das bedeutet, dass Benachteiligungen häufig nicht nur aufgrund der ethnischen Herkunft erfolgen, sondern dass zusätzlich andere Merkmale wie etwa Geschlecht und Religion zum Tragen kommen. Dies trifft insbesondere zu auf muslimische Migrantinnen, die ein Kopftuch tragen. Diese werden in vielen Bereichen des täglichen Lebens stark ausgegrenzt. Um Mehrfachdiskriminierung in Form der intersektionellen Diskriminierung geht es beispielsweise dann, wenn junge, männliche Migranten durch diskriminierende Einlasspraxen beim Zugang zu Clubs, Diskos und Bars benachteiligt werden. Hier greifen die Diskriminierungsmerkmale ethnische Herkunft und (männliches) Geschlecht gleichzeitig und interagieren so miteinander, dass sie zu einer Einheit werden.

Wo wird diskriminiert?

Benachteiligungen kommen in sämtlichen Lebensbereichen in unterschiedlichster Art und Weise vor. Für das Merkmal ethnische Herkunft sind deutliche Schwerpunkte im Bereich Arbeit sowie im Zusammenhang mit der Inanspruchnahme von Gütern und Dienstleistungen festzustellen.

Diskriminierungen im Arbeitsleben

Für den Lebensbereich „Arbeit“ besitzt das AGG die höchste Regelungsdichte und listet im Vergleich zu den übrigen Bereichen (Sozialschutz, soziale Vergünstigungen, Bildung, Zugang zu und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen) sehr detailliert auf, welche Benachteiligungen unzulässig sind. Tatsächlich wurden in Zusammenhang mit dem Arbeitsleben die meisten Diskriminierungsfälle berichtet. Bereits ein ausländischer Name führte – so wird in zahlreichen Fällen berichtet – dazu, dass BewerberInnen nicht zum Vorstellungsgespräch eingeladen wurden.⁶

⁶ Siehe dazu auch die Studie des Instituts zur Zukunft der Arbeit (IZA), „Ethnic Discrimination in Germany’s Labour Market, A Field Experiment“

Ich habe mittlerweile genug von der allgemeinen Diskriminierung aufgrund meiner (türkischen) Herkunft. Am Telefon (akzentfrei) ist alles bestens, allerdings wenn mein Name ins Spiel kommt oder ein persönlicher Kontakt zustande kommt, dann gibt es sofort eine Ausrede, warum ich den Job, die Wohnung und vieles andere nicht bekomme. (Quelle: Online-Befragung)

Beim Zugang zur Erwerbstätigkeit ist ein klarer Diskriminierungsschwerpunkt festzustellen. Aus der Online-Befragung ergibt sich, dass etliche Arbeitgeber bei einer Stellenbesetzung Hautfarbe und Herkunft für legitime Auswahlkriterien halten, was der folgende Fall verdeutlicht:

Ich wohnte als Au Pair Mädchen in Hannover und wollte eine Arbeitsstelle auf Sylt annehmen. Ich wurde am Telefon interviewt. Klang alles top bis er nach meinem Aussehen fragte. So wie er fragte, wusste ich, er geht davon aus, dass ich weiß bin. Ich sagte, dass ich Schwarz bin, woraufhin das Angebot zurückgenommen wurde. Es würde seine Kunden überfordern, wenn ich dort arbeiten würde. (Quelle: Online-Befragung)

Die fehlende Chancengleichheit im Bewerbungsverfahren veranlasste kürzlich auch die neue Leiterin der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Christine Lüders, anonymisierte Lebensläufe in Bewerbungsverfahren zu fordern, was von Seiten der Wirtschaft allerdings unverzüglich als zu bürokratisch zurückgewiesen wurde.⁷

Berichtet wurde auch von Diskriminierungen am Arbeitsplatz durch Vorgesetzte und KollegInnen. Das Bewusstsein für ethnische Diskriminierung ist in Deutschland häufig nur sehr gering entwickelt. So berichtete ein Rechtsanwalt:

Ein Mandant mit Migrationshintergrund schilderte nur im Nebenbei, wie sein Vorarbeiter einmal äußerte, „Ausländer müsste man alle verbrennen“ und dies jedoch dahingehend relativierte, dass er den Mandanten ja kenne und nichts gegen ihn habe. Dieser Vorfall war für den Mandanten jedoch gar nichts Besonderes und nicht Gegenstand seines rechtlichen Anliegens, da er

⁷ DIHK-Präsident Driftmann: „Gegen Diskriminierung vorzugehen ist richtig. Aber ich bezweifle, dass der anonyme Lebenslauf etwas anderes bringt als bürokratischen Mehraufwand für alle.“ Bild 25.3.10, S. 2

sich mit derartigen Äußerungen schon quasi abgefunden hatte.

AnwältInnen schilderten einige Fälle von offen rassistischem Mobbing. Gerichtliche Auseinandersetzungen gibt es diesbezüglich jedoch nur selten.⁸ Die Angst vor dem Verlust des Arbeitsplatzes dürfte viele Betroffene davon abhalten, sich juristisch zur Wehr zu setzen.

Vor diesem Hintergrund verwundert es nicht, dass neben dem Zugang zur Erwerbstätigkeit auch der berufliche Aufstieg für MigrantInnen wesentlich schwieriger zu realisieren ist. Im Rahmen der Online-Befragung wurde mehrfach berichtet, dass Beschäftigte ohne Migrationshintergrund mit kürzerer Beschäftigungszeit und geringerer Erfahrung regelmäßig schneller befördert wurden als qualifizierte MigrantInnen.

Diskriminierungen bei Gütern und Dienstleistungen

Ein weiterer Diskriminierungsschwerpunkt ist beim Zugang und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen festzustellen.

Diskriminierungen auf dem Wohnungsmarkt

Ethnische Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt ist ein bekanntes Problem und kommt nach Auswertung der Befragungen nicht nur in Einzelfällen vor. Viele MigrantInnen werden vom Zugang zu bestimmten Wohnungsteilmärkten ausgeschlossen. Während es in der Regel in vielen Städten kein Problem ist in den klassischen Einwanderungsvierteln eine Wohnung anzumieten, stellt sich dies für MigrantInnen – unabhängig von ihrer sozialen Stellung – in den „besser situierten“ Stadtteilen nach Auskunft von Antidiskriminierungsstellen und RechtsanwältInnen als großes Problem dar. Diskriminierungen gehen dabei nicht nur von privaten HauseigentümerInnen, sondern auch von MaklerInnen und Wohnungsgesellschaften aus. MigrantInnen wird mitgeteilt, dass die Wohnung schon anderweitig vergeben sei – und dies selbst bei einer Anfrage früh am Tag des Erscheinens der Wohnungsanzeige. Bereits das Nennen eines ausländischen Namens kann dazu führen, dass MigrantInnen die Anmietung einer Wohnung verweigert wird:

Ich habe eine Wohnung nicht bekommen, weil ich einen ausländischen Namen habe. Nachdem die Vermieterin gefragt hat, woher mein Name

kommt (angeblich interessiere sie sich für Namen), habe ich eine Absage erhalten. (Quelle: Online-Befragung)

Im Rahmen der Online-Befragung berichtete eine Migrantin, die sich telefonisch auf eine Wohnungsanzeige gemeldet hatte, dass die Vermieterin ihr unvermittelt am Telefon unterstellte, sie würde bestimmt irgendwann Kinder haben wollen. In ihrem Haus seien Kinder jedoch unerwünscht. Als die Vermieterin dann während der Wohnungsbesichtigung feststellte, dass der Ehemann der Migrantin Deutscher war, schlug sie plötzlich selber die Nutzung eines Raums als Kinderzimmer vor.⁹

Diskriminierungen im Einzelhandel

Im Rahmen der Online-Befragung wurden zahlreiche Diskriminierungsfälle geschildert, die den Einzelhandel betreffen. Insbesondere muslimische Migrantinnen, die ein Kopftuch tragen, berichteten von Benachteiligungen in Geschäften durch Angestellte und KundInnen. Die geschilderten Fälle reichen von abschätzigen Blicken, über die Verweigerung der Bedienung bis hin zu rassistischen Beleidigungen durch KundInnen und Angestellte. Sowohl im Rahmen der Online-Befragung als auch von Seiten der RechtsanwältInnen wurde von Fällen berichtet, in denen MigrantInnen grundlosen Diebstahlverdächtigungen ausgesetzt waren. So schilderte ein Rechtsanwalt, dass einem Mandanten in einer Filiale einer großen Drogerie-Kette ein Hausverbot erteilt wurde.

Hintergrund war offenbar die türkische Herkunft des Mandanten. Zwei Mitarbeiterinnen der Filiale hatten den Mandanten fälschlich beschuldigt immer dort zu klauen und ihn dabei regelmäßig geduzt. Der Vorfall war für den Mandanten besonders schwerwiegend, da er in der Nähe der Filiale eine Arztpraxis betrieben hat und daher eine Rufschädigung fürchtete. Der Mandant stellte Strafanzeigen gegen die beiden Mitarbeiterinnen, die per Strafbefehl zu Geldstrafen verurteilt wurden. Weiterhin erging außergerichtlich eine Abmahnung an den Betreiber der Drogerie-Kette, der als Entschädigungsleistung einen Gutschein in belangloser Höhe erteilte.

Diskriminierungen beim Zugang zu Diskotheken, Clubs und Bars

Auch nach Inkrafttreten des AGG sind beim Zugang zu Diskotheken, Clubs und Bars diskriminierende Einlass-

⁸ Vgl. hierzu den Beitrag von Simone Schmollack in diesem Dossier

⁹ Der [Planerladen e.V.](#) in Dortmund hat durch Anwendung von Testing-Verfahren in verschiedenen Untersuchungen die strukturelle Ausgrenzung von MigrantInnen auf dem Wohnungsmarkt nachgewiesen.

praxen nach Auskunft zahlreicher Antidiskriminierungsstellen und RechtsanwältInnen immer noch an der Tagesordnung. Vor allem betroffen sind männliche Jugendliche und junge Männer mit türkischem oder arabischem Aussehen und Schwarze Männer. Insbesondere die Antidiskriminierungsstelle der Stadt Hannover war in den vergangenen Jahren mit verhältnismäßig vielen Beschwerden beschäftigt, die Benachteiligungen beim Zugang zu Diskotheken und Clubs zum Gegenstand hatten. Dies führte unter anderem dazu, dass die Stadt Anfang 2009 mit einer Postkartenaktion DiskobesucherInnen und TürsteherInnen gezielt auf dieses Problem und die Möglichkeiten sich zur Wehr zu setzen, aufmerksam gemacht hat.

Nach der bundesweit offenbar ersten Gerichtsentscheidung in einem Diskotheken-Fall, in dem das Amtsgericht Oldenburg einem Kläger 500 Euro zugesprochen hatte (Urteil vom 23. Juli 2007, Aktenzeichen: E2 C2126/07), waren Zivilgerichte nur in wenigen Einzelfällen mit diskriminierenden Einlasspraxen beim Zugang zu Diskotheken befasst. Nach Auswertung der Gerichtsumfrage lagen lediglich dem Amtsgericht Berlin-Mitte zwei Fälle vor, in denen den Klägern wegen ihrer Herkunft der Zutritt zu einer Diskothek verweigert worden war. Eines der Verfahren endete mit einem zweifelhaften Vergleich, in dem sich die Diskobetreiber entschuldigten, den Kläger sowie drei Begleiter zum Essen einluden und ihm die Telefonnummer des Geschäftsführers für den Fall gaben, dass er von den Türstehern wieder abgewiesen würde.

Diskriminierungen im Bildungsbereich

Diskriminierungsbeschwerden, die den Bildungsbereich betreffen, sind insbesondere für nicht-staatliche Antidiskriminierungsbüros ein alltägliches Thema. Es wird von Fällen berichtet, in denen SchülerInnen mit Migrationshintergrund von LehrerInnen aufgrund ihrer Herkunft schlechter bewertet wurden, mehr leisten mussten und häufiger sanktioniert wurden als ihre MitschülerInnen ohne Migrationshintergrund. Aufgrund der schlechteren Bewertungen und darauf basierender schlechterer Schulleistungen kommt es auch beim Zugang zu weiterbildenden Schulen zu Benachteiligungen. Nach den Ergebnissen der Online-Befragung stellt rassistisches Mobbing durch MitschülerInnen untereinander ein weiteres Problem dar.

Diskriminierungen im Gesundheitswesen

Während im Schwerpunktbericht der Gesundheitsberichterstattung des Bundes zum Thema Migration und Gesundheit unter Verweis auf andere Studien festge-

stellt wird, dass Diskriminierung im Gesundheitsbereich weder ein häufiges noch ein bedeutendes Problem darstellt¹⁰, gibt es nach Auswertung der Befragungen Hinweise darauf, dass es auch im Gesundheitswesen und im Umgang mit sozialen Diensten zu ethnisch motivierten Diskriminierungen kommt. Insbesondere muslimische Migrantinnen mit Kopftuch berichteten davon, dass ÄrztInnen explizit die Behandlung verweigerten unter Hinweis darauf, dass MitpatientInnen kopftuchtragende Frauen im Wartezimmer nicht zugemutet werden könnten. Berichtet wurde auch von rassistischen Beleidigungen durch Pflegepersonal in Krankenhäusern.

Diskriminierungen durch Ämter und Behörden

Ein Großteil der Diskriminierungsbeschwerden beim Umgang mit Ämtern und Behörden betrifft Benachteiligungen durch Arbeitsagenturen, Jobcenter sowie durch Ausländerbehörden. In etlichen der geschilderten Fälle, wie auch im folgenden, wird die ethnisch motivierte Diskriminierung deutlich:

Mein Auto wurde abgeschleppt. Als ich den Polizei-Notruf anrief und meinen ausländischen Namen durchgab, wollte man mir keine Auskunft darüber geben, wo mein Auto nun steht. Als ich sagte, dass das in diesem Land nicht passieren darf, sagte mir der Polizist wortwörtlich, dass ich dorthin gehe soll, wo ich herkomme und legte auf. Danach rief ich die Feuerwehr-Notrufnummer, erzählte alles und er stellte mich wieder zum gleichen Polizisten durch, der mir erst beim 3. Anruf gesagt hat, auf welchem Autohof mein abgeschlepptes Auto steht. (Quelle: Online-Befragung)

Ethnisch motivierte Diskriminierung (kein Thema für Gerichte?)

Abschließend ist festzustellen, dass für die Gerichte in Deutschland ethnisch motivierte Diskriminierung eine sehr geringe Rolle spielt. Für den Zeitraum vom Sommer 2006 bis Ende 2009 ging es in gerade einmal 4% der im Rahmen der Gerichtsumfrage mitgeteilten 1.121 AGG-Verfahren um Benachteiligungen aufgrund der ethnischen Herkunft. Die Diskriminierungsmerkmale Alter, Behinderung und Geschlecht standen bei den Gerichten deutlich im Vordergrund. Die geringe Zahl

¹⁰ Schwerpunktbericht der Gesundheitsberichterstattung des Bundes – Migration und Gesundheit, Robert-Koch-Institut, Berlin 2008, S. 119

der Gerichtsverfahren könnte mit der schwierigen Beweisführung als auch mit Fragen der Mobilisierung des Rechts, sprich der Möglichkeit des Einzelnen, Ansprüche des Einzelnen gerichtlich durchzusetzen, zusammenhängen.

Ohne dass in Abrede gestellt werden soll, dass in Einzelfällen auch eine missbräuchliche Berufung auf das AGG vorkommt, ruft die Anmerkung eines Richters in einem Fragebogen Besorgnis im Hinblick auf dessen vorurteilsfreie Auseinandersetzung mit Diskriminierungsvorwürfen hervor:

Insbesondere Parteien mit südeuropäischen/nordafrikanischen Wurzeln mutmaßen gern, dass dies (Anm.: die ethnische Herkunft) Grund für ein Verhalten Dritter sei, das ihnen nicht gefällt (Mahnung, Kündigung etc.) – ohne dass

sich dafür tatsächlich irgendwelche Anhaltspunkte finden lassen. (Quelle: Gerichtsumfrage)

Bei der vorliegenden Untersuchung handelte es sich um eine Pionierarbeit. Es besteht auch weiterhin noch ein erheblicher Forschungsbedarf. Deutlich geworden ist im Rahmen der Untersuchung allerdings, dass ethnisch motivierte Diskriminierungen wesentlich häufiger vorkommen als es die geringe Zahl der einschlägigen Gerichtsentscheidungen vermuten lässt.

Markus Schlaab studierte Rechtswissenschaften in Potsdam, Paris und Berlin. Er war wissenschaftlicher Mitarbeiter des Forschungsprojekts „Realität der Diskriminierung in Deutschland – Vermutungen und Fakten“ am Institut für Rechtssoziologie und Rechtstatsachenforschung an der FU Berlin.

Christine Baur

Bildungsbenachteiligung von Kindern mit Migrationshintergrund durch soziale und ethnische Segregation und institutionelle Diskriminierung

Koppelung von sozialer Herkunft und Bildungschancen

“Deutschland wird die Bildungsrepublik”, verkündet Bundeskanzlerin Merkel im Jahre 2008 und setzt einen Bildungsgipfel an, der nach den erschreckenden Bilanzen der internationalen Schulleistungsstudien PISA und IGLU und der Nationalen Bildungsberichterstattung sicher stellen sollte, dass “kein Kind mehr zurück gelassen wird”. Handlungsdruck war durch die internationale Kritik, u.a. vom UN-Menschenrechtsausschuss am mehrgliedrigen deutschen Schulsystem und der damit verbundenen frühen Auslese der SchülerInnen entstanden.

Dass Bildungschancen mit der sozialen Herkunft zusammen hängen, haben zahlreiche BildungsforscherInnen in den letzten Jahren immer wieder thematisiert. PISA und IGLU zeigten jedoch auf, dass Deutschland der Spitzenreiter in der Koppelung von sozialer Herkunft und Bildungserfolg ist und deutliche Bildungsdisparitäten zwischen Kindern mit deutschem und mit ausländischem Pass bzw. mit Migrationshintergrund zu verzeichnen sind.

Dimensionen der Bildungsbenachteiligung

Der vorliegende Beitrag beschäftigt sich zunächst mit den Dimensionen der Bildungsbenachteiligung und diskriminierenden Praktiken, die sich im Wesentlichen zeigen bei

- den Ergebnissen der Schulleistungsstudien PISA und IGLU,
- der Übergangsempfehlung von der Grundschule in die Oberstufe (Schullaufbahneempfehlung)
- den Bildungsabschlüssen und
- beim Übergang in Ausbildung und Beruf.

Durch eine reformierte Bildungspolitik alleine kann diese Benachteiligung jedoch nicht überwunden werden. Denn eine weitere Ursache der Bildungsbenachteiligung ist die Sozialstruktur in den Schulen und Stadtteilen, der bildungsbewusste Eltern immer mehr entfliehen. Die Folgen sind ethnische und soziale Segregationsprozesse, die die Bildungschancen der Kinder mit

Migrationshintergrund zunehmend verschlechtern. Wie sich diese Prozesse stigmatisierend und diskriminierend auf Jugendliche in ihren Bemühungen um eine berufliche Perspektive auswirken, wird anhand eines Fallbeispiels aufgezeigt.

Bildungsbenachteiligung anhand der Ergebnisse von PISA und IGLU

Die PISA-Befunde von 2006 mit dem Schwerpunkt Naturwissenschaften zeigen einen Leistungsrückstand bei den in Deutschland geborenen Kindern von Eingewanderten im Vergleich zu den einheimischen von etwa zwei Jahren. Dieser Sachverhalt ist dramatisch, da diese Fünfzehnjährigen das ganze deutsche Schulsystem durchlaufen haben und trotz positiver Trendmeldungen im Kompetenzzuwachs seit dem ersten Test in 2000 die Bildungschancen nach wie vor an die soziale Herkunft geknüpft sind.

Im Grundschulbereich gelingt ebenfalls keine Abkopplung der Lesekompetenz von der sozialen Herkunft. Die IGLU-Studie 2006 zeigt zwar eine signifikante Verbesserung der Leseleistungen der ViertklässlerInnen in Deutschland gegenüber 2001 auf, allerdings zeigt sich auch hier, dass ein Viertel der Kinder, deren beide Elternteile im Ausland geboren sind, nur einfache Texte erkennen können und zwei Drittel Schwierigkeiten im Umgang mit Texten haben. Betroffen sind überwiegend Kinder von arbeitslosen oder prekär beschäftigten Eltern ohne Berufsausbildung, deren Familiensprache nicht Deutsch ist (Schwippert u.a. 2007). Trotz herkunftsbedingter Benachteiligung beim Kompetenzerwerb gibt es Kinder mit Migrationshintergrund mit guten Leistungen, die es dennoch im deutschen Schulsystem schwer haben.

Bildungsbenachteiligung durch Diskriminierung bei Schullaufbahneempfehlungen

Verschiedene empirische Untersuchungen kommen zu dem Schluss, dass SchülerInnen mit Migrationshintergrund bessere Leistungen als ihre deutschen MitschülerInnen erbringen müssen, um eine Gymnasialempfehlung zu erhalten (vgl. Ditton 2007; Gomolla u. Radtke 2002; Arnold et al 2007). Die IGLU-Studie 2006 stellte

fest, dass bei den Schullaufbahnpräferenzen neben dem Leistungsstand der soziale Hintergrund der SchülerInnen entscheidend ist. Die Chance eines Kindes aus der "oberen Dienstklasse" (Akademikereltern) eine Gymnasialpräferenz zu erhalten ist 3,97 mal so hoch als bei einem Arbeiterkind. Eine 2,32 mal so hohe Chance auf eine Gymnasialpräferenz der LehrerInnen erhalten einheimische Kinder im Vergleich zu jenen mit Migrationshintergrund.

Die eindeutige Benachteiligung von Kindern aus sozio-ökonomisch benachteiligten Verhältnissen und bildungsfernen Elternhäusern trifft nicht auf die 12% Kinder mit Migrationshintergrund zu, deren Eltern AkademikerInnen sind. Betroffen sind jene, deren Eltern manuellen Tätigkeiten nachgehen (38,4%) und zumeist maximal über einen Haupt- oder Realschulabschluss als höchste Qualifikation verfügen (Arnold et al 2007). Diese Eltern verfügen über weniger Instrumente, eigene Bildungsaspirationen gegen Grundschulempfehlungen durchzusetzen.

Institutionelle Diskriminierung

Die BildungsforscherInnen Gomolla und Radtke (2007) sprechen von institutioneller Diskriminierung, die durch das Handeln in Organisationen von der Wahrnehmung eines Problems bis zur Begründung seiner Lösung und die Einbettung diskriminierender Praktiken in die organisatorischen und institutionellen Handlungskontexte wirkt. Die Grundschulen stehen vor dem Dilemma, einerseits einem integrativen Bildungsauftrag, andererseits einem Selektionsauftrag für das nachfolgende hierarchisch gegliederte Schulsystem nachkommen zu müssen. In ihrer Bielefelder Studie zeigt sich, dass trotz guter Leistungen in der Grundschule bei Kindern mit Migrationshintergrund das Scheitern wegen Schwächen im Deutschen vielfach antizipiert wird, da Deutschdefizite als Ausschlusskriterium für das Gymnasium gelten und teilweise ungerechtfertigte Übergangsempfehlungen angesetzt werden.

Dreifache Benachteiligung der Kinder mit Migrationshintergrund

Bezüglich des Einflusses des sozialen Hintergrundes lässt sich somit eine dreifache Benachteiligung der Kinder mit Migrationshintergrund formulieren:

- Sie verfügen aufgrund geringerer familiärer Ressourcen über niedrigere schulische Kompetenzen.

- Sie erhalten bei gleichen Leistungen schlechtere Noten und Schullaufbahnpräferenzen durch ihre LehrerInnen.
- Sie werden bei gleichen Leistungen durch ihre Eltern eher auf eine niedrigere Schulform geschickt (vgl. Arnold et al 2007)

In einem vielgliedrigen Schulsystem mit Haupt-, Real-, Gesamtschulen und den Gymnasien bedeuten Haupt- schulempfehlungen eine Kränkung und Frustration für die Kinder, denn die Hauptschule wird als „Restschule“ gesehen für jene, die aus den Gymnasien oder Realschulen abgeschult wurden oder einen begehrten Gesamtschulplatz nicht erhalten konnten.

Bildungsbenachteiligung bei den Schulabschlüssen

Die Aufteilung der SchülerInnen nach der Grundschule auf die einzelnen Schultypen zeigt eine hohe Diskrepanz zwischen Deutschen und SchülerInnen mit einem ausländischen Pass auf. So gelangen 40,5% der AusländerInnen auf die Hauptschule, in noch höherem Maße SchülerInnen mit türkischem und italienischem Pass. Auf das Gymnasium gelangen mehr als doppelt so viele Deutsche wie AusländerInnen (Bundesregierung 2007). Nach dem Statistischen Bundesamt gingen im Jahre 2008 15% der AusländerInnen ohne einen Hauptschulabschluss von der Schule ab im Gegensatz zu 6,2% der Deutschen. Noch weiter geht die Schere auseinander bei der Hochschulreife. Eine knapp dreifache Chance auf die Hochschulreife haben deutsche Schülerinnen im Vergleich zu jenen mit einem ausländischen Pass. Damit führt der Migrationshintergrund in allen Stufen des Schulsystems zu Benachteiligungen (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2008), die an der Schwelle von der Schule in die Ausbildung neue Hürden aufweisen.

Diskriminierung am Übergang Schule – Berufsausbildung

Dem häufig beklagten Fachkräftemangel in Deutschland und den jährlich wiederkehrenden Klagen über nicht zu besetzende Ausbildungsstellen wegen mangelnder Ausbildungsreife (Industrie- und Handelskammer 2008) stehen ernüchternde Zahlen über die Einmündung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in eine Berufsausbildung gegenüber. Sowohl die Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2008) als auch die BIBB-Übergangsstudie 2009 stellen fest, dass eine große Anzahl von Jugendlichen ihr bevorzugtes Ausbildungsinteresse nicht verwirklichen kann. Immer weni-

ger junge Menschen aus bildungsfernen Gruppen gelangen in eine duale Ausbildung.

Dabei sind Jugendliche mit Migrationshintergrund im voll qualifizierenden (dualen und schulischen) Berufsausbildungssystem deutlich unter-, im Übergangssystem mit berufsvorbereitenden Maßnahmen stark überrepräsentiert. Die Situation ausbildungswilliger, d.h. bei der Agentur für Arbeit registrierter Jugendlicher mit Migrationshintergrund zeigt nach einer Längsschnittuntersuchung des DJI folgende: 60% gehen ins Übergangssystem, 28% in die duale Ausbildung und 11,5% ins Berufsschulsystem. Die Hälfte der Jugendlichen gelangt nach 17 Monaten ins Ausbildungssystem, zu 60% erst nach 30 Monaten. Im Vergleich dazu gelangen in diesem Zeitraum 77% der deutschen Jugendlichen mit gleichen Bildungsabschlüssen in eine Ausbildung.

Die Probleme des Übergangssystems kumulieren bei Jugendlichen mit und ohne Hauptschulabschluss, denn die Hälfte dieser Gruppe bleibt ohne Berufsausbildung (vgl. Reißig & Gaupp 2007). Der Rückgang der Jugendlichen mit Migrationshintergrund in der dualen Berufsausbildung ist nicht nur ein Zeichen mangelnder Integration in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt, sondern Anzeichen einer sozialen Exklusion (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2008). Besonders betroffen sind Jugendliche türkischer und italienischer Herkunft mit und ohne Hauptschulabschluss, von denen die Hälfte keine Berufsausbildung absolviert (Kristen 2003). Es zeigt sich demnach eine starke Koppelung der Ausbildungseinmündung an die soziale Herkunft und eine Fortsetzung der Selektivität des Schulsystems in die Ausbildung hinein.

Schulen in schwierigem Milieu

In den PISA-Studien hat sich der Begriff der „Hauptschulen in schwierigem Milieu“ herausgebildet, deren Schüler/innenschaft fast ausschließlich aus prekären sozialen Verhältnissen kommt. Viele Eltern verfügen über keine Berufsausbildung und sind von Arbeitslosigkeit betroffen. Mehr als die Hälfte der SchülerInnen stammt aus Familien, in denen die Familiensprache nicht Deutsch ist. Der Anteil an WiederholerInnen und SchülerInnen, die Gewaltbereitschaft zeigen, ist hoch und das Leistungsniveau der Schule niedrig (Baumert, Stanat & Watermann 2006). Da die Schulen für die Bewältigung der kumulierten Belastungen von ihren personellen und materiellen Ressourcen her nicht hinreichend ausgestattet sind, bilden sie Lernmilieus, die

zusätzlich benachteiligend sind und die Chancen auf einen guten Schulabschluss verringern (Schümer 2004). Dies entspricht unabhängig von der deutschen Hauptschuldebatte den Ergebnissen internationaler Studien, die bei einem überwiegenden Anteil an SchülerInnen aus sozioökonomisch benachteiligten Verhältnissen in Klassen und Schulen einen negativen Effekt auf Schülerleistungen sehen. Wie können solche Schulen entstehen?

Ethnische und soziale Segregation an Schulen und in Stadtteilen

Grund- und Hauptschulen, die vorwiegend von Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund aus sozioökonomisch benachteiligten Familien besucht werden, wurden von ihnen selten freiwillig ausgesucht. Für die Grundschule wirkt die Verbindlichkeit des Einzugsbereiches, für die Oberschule wirken die Laufbahnempfehlung und selektive Regularien wie Schulprofile und Wohnortnähe. Dies bedeutet für Bundesländer mit Grundschuleinzugsbereichen und übernachgefragten Oberschulen an attraktiven Wohnstandorten, dass ein Kind mit Migrationshintergrund aus einem benachteiligten Stadtteil Schwierigkeiten hat, einen Schulplatz außerhalb des eigenen Wohnbezirkes zu erhalten. Abgewandert aus Quartieren mit einer hohen Konzentration an Problemen ist bereits vor der Einschulung die bildungsbewusste Mittelschicht unabhängig von ihrer ethnischen Herkunft.

Damit entstehen in Quartieren mit einer hohen Konzentration ethnischer Minderheiten und gleichzeitiger Ballung sozioökonomischer Problematiken Schulen, deren SchülerInnenenschaft in noch höherem Maße von staatlichen Transferleistungen abhängig ist und von einer verfestigten Armutslage der Herkunftsfamilien ausgegangen werden kann. Hinzu kommen große Defizite in der Beherrschung der deutschen Sprache, sodass eine Verschärfung der ethnischen und sozialen Segregation im Vergleich zur Umgebung vorliegt (Baur & Häußermann 2009). Der schulische Kontext bietet dann im Zusammenhang mit der Lebenswelt außerhalb ungünstige Sozialisationsbedingungen, die die Jugendlichen über ihre individuelle Lage hinaus zusätzlich benachteiligen (Häußermann & Kronauer 2009).

Über den Einfluss eines benachteiligten Quartiers auf seine BewohnerInnen, in diesem Falle SchülerInnen, gibt es in Deutschland bisher keine befriedigende Forschungslage. Es gibt jedoch Hinweise, dass Kontexteffekte auf Sozialisationsprozesse von Kindern und Ju-

gendlichen insbesondere dann wirken, wenn sich deren Aktions- und Kommunikationsraum stark auf den lokalen Kontext ihrer Wohnumgebung beschränkt (Häußermann & Siebel 2007), was bei Hauptschüler/innen häufig der Fall ist. Diskriminierung und Stigmatisierung sind vermutlich die wirksamsten Effekte, die mit der räumlichen Konzentration von Migranten verbunden sind, wie die nachfolgende Ausführung zum Übergang von der allgemein bildenden Schule in die Ausbildungssuche zeigt.

Mangelnde Ausbildungsreife oder Diskriminierung durch Name und Wohnort?

Die mangelnde Einmündung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in ein Ausbildungsverhältnis kann die Folge der durch Bildungsbenachteiligungen verursachten Qualifikationsdefizite sein. Studien, die sich mit den Übergängen von der Schule in die Ausbildung beschäftigen, gelangen immer wieder zu der Erkenntnis, dass gleich qualifizierte SchülerInnen mit einem ausländischen Namen seltener in eine duale Ausbildung gelangen.

Es besteht also der Verdacht, dass ein ausländisch klingender Name auf dem Ausbildungs- und Stellenmarkt die Chancen erheblich verringert. Für die Einmündung in den Beruf wurden Hinweise auf Diskriminierung zuungunsten der TrägerInnen ausländischer Namen bereits veröffentlicht (vgl. Kaas & Manger 2010 ; Gestring, Janßen & Polat 2006). Einen Einblick in die diskriminierenden Erfahrungen von SchülerInnen, die einen Betriebspraktikumsplatz während ihrer Schulzeit suchen oder sich im letzten Schuljahr auf Ausbildungsstellen bewerben, bietet der nachfolgende Abschnitt.

Bewerbungserfahrungen von SchülerInnen mit Migrationshintergrund

Bereits einen Platz für die dreiwöchigen Betriebspraktika in der 9. und 10. Klasse zu finden, fordert den SchülerInnen viel Geduld ab. Wenn es nicht der Handyladen von Onkel Ömer oder die kleine arabische Bäckerei in der Nachbarschaft sein soll, sondern ein mittelständischer Betrieb mit regulären Ausbildungsplätzen, treten zahlreiche Schwierigkeiten auf. Besondere Hemmnisse entstehen dabei für Mädchen mit Kopftuch und Jungen muslimischer Herkunft. In der Berliner Schule, die seit einigen Jahren dadurch bekannt wurde, dass sie als erste Schule Deutschlands zu 100 % von SchülerInnen "nichtdeutscher Herkunftssprache" besucht wird, erhielten im Jahr 2007 von 83 SchulabgängerInnen lediglich

13 den Mittleren Schulabschluss und die überwiegende Mehrzahl einen Erweiterten Hauptschulabschluss.

Obwohl es für alle SchülerInnen mithilfe außerschulischer KooperationspartnerInnen Unterstützung bei der Ausbildungsplatzsuche und im Bewerbungsverfahren gab, fanden nur fünf von ihnen eine Lehrstelle. Offensichtlich stellen ein türkisch-arabisch klingender Name, der Schultyp und der Wohnort bereits Negativkriterien bei der Auswahl dar. Nachfragen bei der Akquise von Praktikumsplätzen unter zahlreichen mittelständischen Unternehmen ergaben, dass viele kleinere Betriebe vor allem Jungen mit muslimischem Hintergrund als Praktikanten ablehnen, weil diese ‚Disziplinprobleme‘ hätten und Schwierigkeiten, sich in den Betriebsablauf einzuordnen.

Bereits der Wohnort Kreuzberg wurde bei manchen Personalverantwortlichen als Ausschlusskriterium bei Bewerbungen um einen Praktikums- oder Ausbildungsplatz benannt. Kopftuchtragende Mädchen werden in Unternehmen mit KundInnenkontakt nur selten als Auszubildende genommen, da eine negative Reaktion der Kundschaft befürchtet wird (Baur & Wiese 2007).

Die Frustrationstoleranz der Jugendlichen wird sehr strapaziert, wie folgender Auszug aus dem Gedächtnisprotokoll von E., einem Deutschtürken, nach dem Bewerbungsgespräch mit dem Personalchef einer Reinigungsfirma zeigt:

Personalchef: „In deiner Bewerbung steht, dass du Deutscher bist, aber du bist ja Türke.“

E.: „Ich bin doch Deutscher.“

Personalchef: „Aber man sieht doch, dass du Türke bist. Da hat unsere Kundschaft ein Problem, wenn wir mit Türken zur Reinigung ins Hotel kommen.“ [...] „Wie gut kann denn deine Mutter Deutsch?“

Fazit und Ausblick

Deutschland auf dem Weg in eine Bildungsrepublik hat noch viele Meilensteine abzarbeiten. Einer davon ist die Entwicklung einer nationalen Bildungsstrategie, die sich die Förderung aller Kinder von der KITA bis zur Einmündung ins Berufsleben auf die Fahnen schreibt. Dazu gehören eine besonders gute materielle und personelle Ausstattung an Schulen in benachteiligten Stadtteilen und langfristig umgesetzte Veränderungsprozesse im institutionellen Handeln, die eine Diskriminierung an den Übergängen nach sozialer und/oder ethnischer Herkunft nicht mehr begünstigen. Schul-

strukturreformen sind sinnvoll, wenn sie tatsächlich der sozialen Entmischung von Klassen und Schulen entgegen wirken und ein förderliches Lernmilieu begünstigen, ansonsten sind weitere Steuerungsinstrumente notwendig, die eine Verteilung der Schüler/innen über Quartiersgrenzen und Einzugsbereiche ermöglichen. In Bezug auf Diskriminierung und Stigmatisierung bei der Praktikums- und Ausbildungsplatzsuche von SchülerInnen mit Migrationshintergrund besteht Bedarf an Aufklärung, aber auch an der Anwendung des Antidiskriminierungsgesetzes. Das Mädchen mit Kopftuch als Kundenschreck und der schwarzhaarige Junge als nicht anerkannter Dienstleister zeigen die mangelnde gesellschaftliche Akzeptanz der Jugendlichen mit Migrationshintergrund auf.

Literatur

- Arnold, Karl-Heinz, u.a. 2007. Schullaufbahnpräferenzen am Ende der vierten Klassenstufe, in Bos, Wilfried (Hg.): IGLU 2006: Lesekompetenzen von Grundschulern in Deutschland im internationalen Vergleich. Münster [u.a.]: Waxmann, 271–297.
- Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2008. Bildung in Deutschland.: Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Übergängen im Anschluss an den Sekundarbereich I. Bielefeld: Bertelsmann
- Baumert, Jürgen, Stanat, Petra & Watermann, Rainer 2006. Schulstruktur und die Entstehung differenzieller Lern- und Entwicklungsmilieus., in Baumert, Jürgen, Stanat, Petra & Watermann, Rainer (Hg.): Herkunftsbedingte Disparitäten im Bildungswesen: Differenzielle Bildungsprozesse und Probleme der Verteilungsgerechtigkeit. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 95–188.
- Baur, Christine & Häußermann, Hartmut 2009. Ethnische Segregation in deutschen Schulen. Leviathan 37(3), 353–366.
- Baur, Christine & Wiese, Birgit 2007. [Das können wir unseren deutschen Kunden nicht erklären](#). blz(7-8). In. gew-berlin.de.
- Bundesregierung (Hg.) 2007. 7.Bericht der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration über die Lage der Ausländerinnen und Ausländer in Deutschland.
- Ditton, Hartmut 2007. Der Beitrag von Schule und Lehrern zur Reproduktion von Bildungsungleichheit., in Becker, Rolf & Lauterbach, Wolfgang (Hg.): Bildung als Privileg – Erklärungen und Befunde zu den Ursachen der Bildungsungleichheit. Wiesbaden: VS Verl. für Sozialwiss., 243–271.
- Gestring, Norbert, Janßen, Andrea & Polat, Ayça 2006. Prozesse der Integration und Ausgrenzung: Türkische Migranten der zweiten Generation. Univ., Diss. A. Janßen und A. Polat u.d.T.: Janßen, Andrea: Zwischen Integration und Ausgrenzung–Oldenburg. 1. Aufl. Wiesbaden: VS Verl. für Sozialwiss.
- Gomolla, Mechthild & Radtke, Frank-Olaf 2007. Institutionelle Diskriminierung.: Die Herstellung ethnischer Differenz in der Schule. 2., durchgesehene und erweiterte Auflage. Opladen: Leske + Budrich
- Häußermann, Hartmut & Kronauer, Martin 2009. Räumliche Segregation und innerstädtisches Ghetto, in Castel, Robert & Dörre, Klaus (Hg.): Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung: Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts. Frankfurt am Main: Campus, 113–130.
- Häußermann, Hartmut & Siebel, Walter 2007. Integration trotz Segregation – zum Stand der wissenschaftlichen Debatte, in Schader-Stiftung (Hg.): Handlungsfeld: Stadträumliche Integrationspolitik: Ergebnisse des Projektes Zuwanderer in der Stadt". Darmstadt: Schader-Stiftung, 92–119.
- [Industrie- und Handelskammer 2008](#).
- Kaas, Leo & Manger, Christian 2010. [Ethnic Discrimination in Germany's Labour Market: A Field Experiment](#). Bonn. In: iza.org [Stand 2010-03-13]
- Kristen, Cornelia 2003. Ethnische Unterschiede im deutschen Schulsystem. Aus Politik und Zeitgeschichte(B 21-22), 26–32.
- Reißig, Birgit & Gaupp, Nora 2007. Hauptschüler: Schwierige Übergänge von der Schule in den Beruf. APUZ 28, 10–17.
- Schümer, Gundel 2004. Zur doppelten Benachteiligung von Schülern aus unterprivilegierten Gesellschaftsschichten im deutschen Schulwesen, in Schümer, Gundel, Tillmann, Klaus J. & Weiss, Manfred (Hg.): Die Institution Schule und die Lebenswelt der Schüler: Vertiefende Analysen der PISA-2000-Daten zum Kontext von Schülerleistungen: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 73–114.
- Schwippert, Knut, u.a. 2007. IX Lesekompetenzen von Kindern mit Migrationshintergrund im internationalen Vergleich, in Bos, Wilfried (Hg.): IGLU 2006:

Lesekompetenzen von Grundschulern in Deutschland im internationalen Vergleich. Münster [u.a.]: Waxmann, 249–269.

Christine Baur promoviert am Georg-Simmel-Zentrum für Metropolenforschung über die Bildungsbenachteiligung von Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund im Zusammenhang mit Segregationsprozessen. Davor war sie langjährig Sozialarbeiterin an einer Berliner Haupt- und Realschule.

Mario Peucker

Arbeitsmarktdiskriminierung von MigrantInnen – Zwischen strukturellen Barrieren und interpersoneller Ausgrenzung

Es ist heute auch außerhalb politischer und sozialwissenschaftlicher Expertenkreise bekannt, dass MigrantInnen am Arbeitsmarkt – wie auch in vielen anderen Lebensbereichen – eine benachteiligte Position im Vergleich zu Deutschen ohne Migrationshintergrund einnehmen: So sind sie etwa häufiger von Arbeitslosigkeit betroffen und dementsprechend unter den Hartz IV-Empfängern überrepräsentiert, sie arbeiten öfter in prekären Beschäftigungsverhältnissen, sind in Jobs der öffentlichen Verwaltung unterrepräsentiert und überdurchschnittlich häufig im produzierenden Gewerbe und in solchen Segmenten des Dienstleistungssektors tätig, die von schlechter Bezahlung und ungünstigen Arbeitsbedingungen geprägt sind.

Verkürzte Ursachenanalyse: geringeres Qualifikations- und Sprachniveau

Diese Arbeitsmarktdisparitäten haben vielfältigste Ursachen, werden aber in der deutschen Integrationsdebatte meist – stark verkürzt – mit nur zwei Faktoren erklärt: das niedrigere Qualifikationsniveau und die geringeren Deutschkenntnisse von MigrantInnen. Während letzterem ein überwiegend (wenngleich nicht ausschließlich) migrationspezifisches Erklärungsmuster zugrunde liegt, sind die Ursachen der durchschnittlich geringeren Qualifikationen primär in einer Verflechtung von sozialen und strukturellen Faktoren zu sehen, die oft mehrere Generationen in die Zeit der Gastarbeiteranwerbung zurückreichen, als überwiegend weniger gut (aus)gebildete Arbeiter angeworben wurden.

Die Folgen des durchschnittlich niedrigeren sozioökonomischen Status dieser frühen Migrantengenerationen, deren schwächer ausgeprägten Aufstiegsmobilität und geringerem (wie es die Ökonomen nennen) „Humankapital“ spiegeln sich bis heute in den Arbeitsmarktstatistiken wieder – und werden vom deutschen Bildungssystem über die Generation hinweg stärker perpetuiert als in den meisten anderen OECD-Ländern, wie wir spätestens seit PISA wissen.

Mit diesen zwei ineinander greifenden und sich wechselseitig verstärkenden Faktoren des niedrigeren Qualifikationsniveaus und der schwächeren Deutschkenntnisse scheint für die meisten Akteure der deutschen

Integrationspolitik der Teufelskreis der sozialen Ausgrenzung und so auch die schlechtere Stellung von MigrantInnen am Arbeitsmarkt hinreichend erklärt.

Diskriminierung: Leerstelle in der deutschen Integrationsdebatte

In der deutschen Integrationsdebatte fällt das Wort Diskriminierung äußerst selten. So taucht das Thema im Nationalen Integrationsplan bei den Selbstverpflichtungen der Bundesregierung, der Länder oder Kommunen kein einziges Mal auf. Das nahezu vollständige Nicht-Thematisieren von ethnischer Diskriminierung als eine zusätzliche Erklärung der Arbeitsmarktdisparitäten überrascht angesichts der inzwischen dazu vorliegenden empirischen Hinweise. Außerdem ignoriert diese integrationspolitische Leerstelle das besorgniserregende Ausmaß subjektiver Diskriminierungserfahrungen von MigrantInnen im Arbeitsleben, wie es in Befragungen von MigrantInnen regelmäßig belegt wird (z.B. Mehrthemenbefragung des Zentrums für Türkeistudien: Sauer 2009: 167; EU-MIDIS: FRA 2009: 43; Bertelsmann 2009:69-71).

Im Folgenden werden einige Ergebnisse der deutschen Diskriminierungsforschung exemplarisch skizziert. Dabei wird eines deutlich: Wenngleich unsere Einblicke in diese menschenrechtswidrige und allen ökonomischen Leistungsprinzipien moderner Gesellschaften widersprechenden Phänomene nach wie vor begrenzt sind, so liegen doch hinreichende Erkenntnisse vor, die die Problematik der Diskriminierung von MigrantInnen am Arbeitsmarkt unzweifelhaft belegen und Einblicke in konkrete Formen und Mechanismen aufzeigen.

Arbeitsmarktdisparitäten – alles eine Frage des Humankapitals?

Ein auch in Deutschland oft beschrittener Weg der Diskriminierungsforschung basiert auf der statistischen Analyse von umfassenden Bevölkerungsdaten (z.B. Mikrozensus oder SOEP). Dabei wird versucht, die benachteiligte Stellung von MigrantInnen auf dem deutschen Arbeitsmarkt mit Hilfe komplexer Verfahren zu erklären, indem bestimmte Faktoren, denen man im diskriminierungsfreien Kontext einen Einfluss auf die

benachteiligte Stellung unterstellt (wie etwa Alter, Geschlecht, Qualifikation), statistisch kontrolliert werden. Verschwinden bei diesem Verfahren die Gruppenunterschiede zwischen MigrantInnen und Nicht-MigrantInnen, kann man annehmen, dass die konstant gehaltenen Faktoren die Disparitäten maßgeblich erklären. Bleibt jedoch ein „unerklärlicher Rest“ bestehen, deutet dies auf das Wirken von Diskriminierung (oder anderer versteckter Faktoren) hin. Vielfach haben solche statistischen Analysen gezeigt, dass die unterschiedliche Ausstattung mit Humankapital (z.B. geringeres Qualifikations- und Bildungsniveau, Deutschkenntnisse) zwar ein wichtiger Erklärungsfaktor für die Arbeitsmarktungleichheiten ist, diese aber insbesondere bei bestimmten Migrantengruppen nicht vollständig erklärt – ein Indiz (aber kein Beweis!) für das Wirken von diskriminierenden Mechanismen und Verhaltensweisen am Arbeitsmarkt.

Kalter und Granato (2001) analysierten mit einem solchen Untersuchungsdesign Mikrozensusdaten zur Arbeitsmarktbeteiligung von ausländischen Beschäftigten aus verschiedenen Herkunftsländern. Auch unter statistischer Kontrolle von Faktoren wie Bildungsqualifikationen, Alter und Geschlecht lösten sich die Unterschiede zwischen Deutschen und Ausländern hinsichtlich ihrer Arbeitsmarktsituation nicht vollständig auf. Insbesondere in der Gruppe der Türken ließ sich die schlechtere Arbeitsmarktbeteiligung nicht allein durch solche humankapitalbezogenen Faktoren erklären. Diskriminierung scheint demnach eine zusätzliche Hürde für türkische MigrantInnen beim Zugang zum und der Platzierung am Arbeitsmarkt darzustellen.

Zu ähnlichen Ergebnissen kamen auch Seibert und Solga (2005) in ihrer Untersuchung der Übergänge zwischen Berufsausbildung und Arbeitsmarkt: Auch unter statistischer Kontrolle verschiedener Einflussfaktoren finden insbesondere junge TürkinInnen (aber auch andere Ausländergruppen) nach einer erfolgreich abgeschlossenen Ausbildung signifikant schlechter Zugang zu einer qualifizierten Beschäftigung als deutsche AusbildungsabsolventInnen; dies gilt nicht nur, aber in besonderem Maße für junge türkische Männer. Einerseits können Frauen ihren Ausbildungsabschluss insgesamt schlechter verwerten als Männer, andererseits haben bestimmte Gruppen von Migrantinnen (z.B. im Ausland eingeschulte Türkinnen und junge Frauen aus anderen Anwerbeländern) unabhängig von ihrem Ausbildungsniveau geringere Chancen, eine qualifizierte Beschäftigung zu finden, als deutsche Frauen. Seibert und Solga schlussfolgern, dass die Signalwirkung, die

eine absolvierte Berufsausbildung auf Arbeitgeber hat, bei türkischen MigrantInnen schwächer ausfällt als bei jungen Deutschen; sie sprechen von einem „ethnisch modifizierten Signalwert des Ausbildungsabschlusses“: Trotz gleicher Qualifikationen sehen sich insbesondere türkische MigrantInnen mit benachteiligenden Barrieren beim Zugang zu einer qualifizierten Beschäftigung konfrontiert.

Um diese Barrieren genauer zu untersuchen – und die Schlussfolgerung von Solga und Seibert zu überprüfen –, griff Kalter (2006) auf SOEP-Daten zurück. Er fand bei seiner Analyse heraus, dass sich die unterschiedlichen Arbeitsmarktchancen von jungen Deutschen und türkischen MigrantInnen weitgehend durch zwei zusätzliche Faktoren erklären lassen, „sehr gute Deutschkenntnisse“ und vorhandene Netzwerkressourcen (kritisch dazu siehe Seibert/Solga 2006). Kalters Hinweis auf den Einfluss von Netzwerken bei der Suche nach einem Arbeitsplatz ist von zentraler Bedeutung. Leider bezieht er diesen Befund einseitig auf die Suchprozesse der MigrantInnen, deren Netzwerkressourcen offenbar weniger erfolgreich einsetzbar sind, und weniger auf die Rekrutierungsverfahren der Arbeitgeber. Damit verpasst er die Gelegenheit, auf die strukturellen Barrieren beim Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt durch Rekrutierungsstrategien über soziale Netzwerke hinzuweisen – eine Form von struktureller Diskriminierung, die in anderen Ländern längst als zentraler Mechanismus der Arbeitsmarktdiskriminierung gilt (z.B. Pager/Shepard 2008: 196), aber in Deutschland bisher kaum untersucht worden ist.

Auch der 2009 veröffentlichte OECD-Bericht zur Arbeitsmarktintegration von jungen MigrantInnen (20 bis 29 Jahre) der zweiten Generation zeigte nicht nur, dass der Anteil der Geringqualifizierten ohne Abitur oder Ausbildung unter den jungen Menschen mit Migrationshintergrund doppelt so hoch ist wie bei denen ohne Migrationshintergrund – der Bericht unterstrich auch aufs Neue, dass die Beschäftigungschancen von MigrantInnen auch bei gleichem Bildungsniveau deutlich geringer sind als von jungen Deutschen ohne Migrationshintergrund (Liebig/Widmaier 2009). Ein besonders beachtenswertes Ergebnis der Studie ist, dass sich in Deutschland, anders als in den meisten anderen untersuchten OECD-Ländern, die Beschäftigungschancen zwischen jungen Menschen mit und ohne Migrationshintergrund gerade in der Gruppe der Hochqualifizierten besonders deutlich unterscheiden, während diese Unterschiede in der Gruppe der gering Qualifizierten wesentlich geringer ausfallen – ein empirischer Befund,

der der gängigen Erklärung der Arbeitsmarktdisparitäten mit Faktoren von Geringqualifizierung und Sprachdefiziten deutlich entgegenläuft und auf das Wirken diskriminierender Mechanismen hinweist. Offenbar, so schlussfolgert der OECD-Migrationsexperte Liebig, werden die Bildungserfolge von MigrantInnen und deren Nachkommen „noch nicht ausreichend honoriert.“¹

Testing-Verfahren: Diskriminierung beim Arbeitsmarktzugang lässt sich beweisen

Dieser statistische Ansatz der Diskriminierungsforschung liefert Hinweise auf das Wirken von Diskriminierung und Erkenntnisse über Einflussfaktoren der benachteiligten Stellung von MigrantInnen am Arbeitsmarkt. Solche Untersuchungsdesigns sind jedoch methodisch nicht geeignet, eine zuverlässige Aussage über das tatsächliche Vorliegen von Ungleichbehandlung zu treffen. Dafür ist ein anderer Forschungsansatz besser geeignet, der in Deutschland aber bislang erst selten systematisch angewandt worden ist: Discrimination Testing oder (matched-pair) Situation Testing.

Bei diesem Verfahren wird das Einstellungsverhalten von Arbeitgebern (Gatekeeper) getestet, indem sich zwei Personen („Tester“) in einem quasi-experimentellen Setting auf real ausgeschriebene Stellen bewerben. Beide Tester unterscheiden sich nicht hinsichtlich der für die jeweilige Stelle relevanten Qualifikationen und Eignungen (z.B. Bildungsabschlüsse, Berufserfahrung, Deutschkenntnisse, Alter), lediglich die Name der Testbewerber deuten darauf hin, dass der eine Tester einen Minderheitenhintergrund hat und der andere als „Mehrheits-Deutscher“ wahrgenommen wird. In einem diskriminierungsfreien Auswahlprozess müssten beide Bewerber die gleichen Chancen haben, in die nächste Phase des Auswahlprozesses (z.B. Einladung zu einem Bewerbungsgespräch) eingeladen zu werden.

Mit einem solchen Forschungsansatz wurden Mitte der 1990er Jahre in der von der International Labour Organisation (ILO) in Auftrag gegebene Untersuchung von Goldberg und Mourinho (2000) diskriminierende Einstellungspraktiken von Arbeitgebern eindeutig belegt. Es wurden dafür 175 Stellenausschreibungen in Nordrhein-Westfalen von einem „deutschen“ und einem „türkischen“ Bewerber getestet, beide Anfang 20, beide mit einwandfreiem Deutsch und gleichen Qualifikatio-

nen und Schullaufbahn in Deutschland. In 19 Prozent der Fälle stellten die Forscher eine diskriminierende Ungleichbehandlung des „türkischen“ Bewerbers fest, auffällig häufig bei Bewerbungen um Stellen im Dienstleistungsbereich (Goldberg/Mourinho 2000) – ein Befund, der übrigens auch bei Testing-Untersuchung in anderen Ländern offenkundig wurde (vgl. Taran 2007).

Im Februar 2010 legten die beiden Ökonomen Kaas und Manger (2010) die Ergebnisse einer methodisch ähnlich angelegten Testing-Studie vor, bei der 528 Ausschreibungen um Praktikumsstellen mit zwei deutschen und zwei türkischen (männlichen) Bewerberidentitäten getestet wurden. Insgesamt erhielten die deutschen Bewerber 14 Prozent mehr Rückrufe; bei den kleineren Unternehmen lag die Diskriminierungsquote mit 24 Prozent deutlich höher. Die ungerechtfertigte Ungleichbehandlung von türkischen und deutschen Bewerbern konnte also auch hier eindeutig belegt werden. Kaas und Manger fanden noch etwas anderes heraus: Legten die Tester ihren Bewerbungsunterlagen auch Empfehlungsschreiben von früheren Arbeitgebern mit Anmerkungen zu ihrer gewissenhaften und angenehmen Arbeitsweise bei, waren kaum noch Unterschiede bei der Reaktion der Gatekeeper festzustellen. Die beiden Wissenschaftler werten dies als einen vorsichtigen Hinweis auf „statistische Diskriminierung“ – doch was bedeutet das?

Gründe und Motive für interpersonelle Diskriminierung sind vielfältig

In der deutschen Politik und Öffentlichkeit wird ethnische Diskriminierung nicht nur selten, sondern üblicherweise auch sehr eindimensional als Fehlverhalten einzelner Personen, angetrieben von rassistischen Ressentiments, interpretiert. Eine genauere Analyse verschiedener qualitativer Datenquellen macht jedoch deutlich, dass die Gründe für interpersonelle Diskriminierung sehr viel komplexer sind (Peucker 2009: 6f).

Was in der theoretischen Literatur als „statistische Diskriminierung“ (Arrow 1973) bekannt ist, beschreibt eine konkrete Form der Ungleichbehandlung, die auch in Deutschland empirisch nachgewiesen worden ist. Ausgangspunkt solcher interpersonellen Diskriminierungsprozesse sind weniger Ressentiments gegenüber MigrantInnen, sondern ein „Mangel an Informationen“ über den/die sich bewerbende(n) Migranten/-in. Der Gatekeeper beurteilt die Person dabei nicht auf der Grundlage der individuellen Eignung, sondern lässt sich – bewusst oder unbewusst – von einer „statistischen“

¹ Pressemitteilung OECD 15.10.2009
http://www.oecd.org/document/63/0,3343,de_34968570_350_08930_43880255_1_1_1_1,00.html

Annahme über die durchschnittliche Eignung der Gruppe, der die/der Bewerber/in anzugehören scheint, leiten (England/Lewin 1989: 240). Solche diskriminierenden Auswahlprozesse sind üblicherweise ökonomisch motiviert: der Personalchef spart sich die Zeit, jede Bewerbung genau zu lesen, und neigt stattdessen dazu, BewerberInnen mit z.B. türkischen Namen auszusortieren unter der Annahme, dass einheimische Deutsche aufgrund des durchschnittlich höheren Qualifikationsniveaus oder anderer zugeschriebener Gruppeneigenschaften im Allgemeinen besser geeignet sind. Durch solche auf Kollektivannahmen basierenden Entscheidungen kann die einzelne Person diskriminiert werden, da er oder sie nicht auf der Grundlage der individuellen Eignung beurteilt wird – unabhängig davon, ob die Annahmen statistisch korrekt sind oder nicht.

Diskriminierung auf der Basis von wahren oder falschen Kollektivannahmen

Statistische Diskriminierung kann auf statistisch belegbaren oder falschen Gruppenannahmen basieren. Sind diese Annahmen empirisch falsch und zugleich negativ konnotiert, bewegt man sich an der Grenze zur Diskriminierung aufgrund negativer Stereotypen, teilweise auch rassistischer Vorurteile und Ressentiments: Wo geht schlichtes Nichtwissen in Ignoranz über und wo beginnen rassistische Ressentiments, handlungsleitend zu werden?

Für diese fließenden Grenzen liegen empirische Belege der deutschen Diskriminierungsforschung vor. Eine Oldenburger Forschergruppe untersucht vor wenigen Jahren Integrations- und Ausgrenzungsprozesse türkischstämmiger MigrantInnen und führte dafür u.a. qualitative Interviews mit Personalchefs. Dabei fanden die WissenschaftlerInnen heraus, dass nahezu alle Befragten „ihre Handlungsspielräume (im Rekrutierungsverfahren) zu Ungunsten der türkischen Migranten“ nutzten (Gestring et al 2006: 162). Als Rechtfertigung führten einige der befragten Gatekeeper Kollektivaussagen zu türkischstämmigen Beschäftigten an: Diese hätten oft kein Interesse an Weiterbildung und eine geringe Arbeitsmoral und seien unzuverlässig. Türkischstämmigen Männern wurde „machohaftes Auftreten“ und „fehlende Teamfähigkeit“ unterstellt; insbesondere als Verkäufer würde ihnen die „professionelle Demut“ fehlen. Ob diese Meinung auf schlechten persönlichen Erfahrungen oder schlicht auf negativen Stereotypen beruht, spielt dabei für den oder die einzelne(n) Bewerber/in keine Rolle, da er oder sie keine Chance bekommt, den ArbeitgeberInnen vom Gegenteil zu überzeugen. tür-

kischstämmige Bewerberinnen, die ein Kopftuch tragen, würde die Mehrzahl der befragten Personalverantwortlichen grundsätzlich nicht einstellen oder steht einer solchen Einstellung zumindest mit großer Skepsis gegenüber.

Befürchtete negative Reaktion Dritter als Grund für direkte Diskriminierung

Die Oldenburger Forschergruppe entdeckte auch eindeutige empirische Hinweise auf ein weiteres Diskriminierungsmotiv, wonach MigrantInnen deshalb beim Zugang zum Arbeitsmarkt benachteiligt werden, weil Arbeitgeber negative Reaktionen Dritter vorhersehen. Sie befürchten etwa Konflikte zwischen der bestehenden Belegschaft und neuen Beschäftigten mit nicht-deutschem Hintergrund oder negative Kundenreaktionen auf Kopftuch tragende Verkäuferinnen oder „machohaften“ auftretende Verkäufer türkischer Herkunft, die ökonomische Einbußen zur Folge haben könnten (ebd.).

Für dieses Argumentationsmuster zur Rechtfertigung von Ungleichbehandlung – in der wissenschaftlichen Literatur „societal discrimination“ genannt (Wrench 2007: 118) – finden sich nicht nur in der Forschung, sondern auch bei der Analyse von einschlägigen Gerichtsurteilen empirische Belege. Auch in dem berühmten Bundesarbeitsgerichtsverfahren im Jahr 2002 (Az.: 2 AZR 472/01) zur Kündigung einer türkischstämmigen Verkäuferin wegen ihres muslimischen Kopftuchs im hessischen Schlüchtern hatte der Arbeitgeber mit den befürchteten ökonomischen Einbußen argumentiert, sollte die klagende Verkäuferin ihr Kopftuch nicht abnehmen. Das Gericht folgte dieser Argumentation bekanntlich nicht und erklärte die Kündigung wegen des unverhältnismäßigen Eingriffs in die Glaubensfreiheit für rechtswidrig.

Negative Meinungsbilder – Kontextfaktor für Diskriminierung

Formen ethnischer Diskriminierung, die sich auf eine vermutete negative Reaktion auf sichtbare Ethnizität im Arbeitsleben berufen, sind eingebettet in ein gesellschaftliches Klima gegenüber ethnischen und religiösen Minderheiten. Es ist anzunehmen, dass das Auftreten von societal discrimination wahrscheinlicher ist, je weiter und tiefer negative Einstellungen gegenüber MigrantInnen und anderen Gruppen in einer Gesellschaft verwurzelt sind. Vor diesem Hintergrund kommt den Ergebnissen verschiedener Umfragen zu Meinungen

und Einstellungen der Mehrheitsgesellschaft gegenüber ethnischen und religiösen Minderheiten (z.B. Heitmeyer Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit) eine besondere Bedeutung zu – nicht als direkter Hinweis auf diskriminierendes Verhalten, sondern als Kontextfaktoren: In einer Gesellschaft, in der knapp die Hälfte der Menschen der Meinung sind, es gäbe „zu viele Ausländer in Deutschland“, und sich rund ein Drittel durch „die vielen Muslime (...) manchmal wie Fremde im eigene Land fühlen“² werden Arbeitgeber eher negative Kunden- oder Mitarbeiterreaktionen befürchten, als in einem gesellschaftlichen Klima, das von Offenheit gegenüber Migrantinnen geprägt ist.

Strukturelle Diskriminierung – Ungleichbehandlung ohne Täter

Neben diesen interpersonellen Formen von Diskriminierung am Arbeitsmarkt, treffen MigrantInnen auch auf strukturelle Barrieren indirekter Ungleichbehandlung – eine in Deutschland kaum erforschte Erscheinungsform von ethnischer Diskriminierung, die weder in der Politik noch in der Rechtsprechung bislang die notwendige Beachtung gefunden hat. Strukturelle Diskriminierung kann sich in vielfältigster Weise manifestieren und basiert weniger auf dem Fehlverhalten einzelner „Täter“, sondern auf der Anwendung bestimmter impliziter oder expliziter Praktiken und Regelungen, die – beabsichtigt oder nicht – einen diskriminierenden Effekt auf MigrantInnen oder bestimmte Migrantengruppen haben.

Ungleichbehandlung per Gesetz

Auch gesetzliche Regelungen können diskriminieren („rechtliche Diskriminierung“; vgl. Waldrauch 2001), wie etwa die novellierten Schulgesetze einzelner Bundesländer, die die Beschäftigung von muslimischen Lehrerinnen mit Kopftuch (mehr oder weniger) ausdrücklich untersagen (vgl. Human Rights Watch 2009), oder das zeitwillige Arbeitsverbot von Asylbewerbern und weitere ausländerrechtliche Regelungen zum nachrangigen Arbeitsmarktzugang bestimmter Drittstaatenangehöriger. Auch die sog. Kirchenklausel im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (§ 9 AGG) ist ein typisches Beispiel für gesetzlich verankerte strukturelle Diskriminierung aufgrund der Religion. Demnach können die Kirchen und deren zugeordnete Einrichtungen wie Caritas und Diakonie – die größten Arbeitgeber in Deutschland – bei der Besetzung von Stellen auf die

entsprechende christliche Religionszugehörigkeit nicht nur unter Berücksichtigung der Art der Tätigkeit, sondern auch allgemein „im Hinblick auf ihr Selbstbestimmungsrecht“ als Teil der beruflichen Anforderung bestehen – eine Regelung mit indirekt diskriminierender Wirkung auf MigrantInnen.

Solche gesetzlichen Vorgaben mögen – zumindest teilweise – sachlich begründet und aus juristischer Sicht gerechtfertigt sein, doch im Effekt führen sie zu systematischer Benachteiligung bestimmter Migrantengruppen.

Praktiken und Mechanismen mit diskriminierender Wirkung

Strukturelle Diskriminierungsmechanismen gehen weit über solche rechtlich verankerten Formen der Ungleichbehandlung hinaus. Die bereits erwähnten, in Deutschland noch wenig erforschten Rekrutierungsverfahren von Arbeitgebern über bestehende soziale Netzwerke sind ein weiteres Beispiel für die Wirkungsweisen von indirekter Diskriminierung, einer Unterkategorie von struktureller Diskriminierung. Solche Rekrutierungspraktiken zielen nicht intentional auf Diskriminierung ab, doch werden dadurch MigrantInnen, die in solchen sozialen Netzwerken oft weniger eingebunden sind, systematisch benachteiligt und deren Zugang zum Arbeits- und Ausbildungsmarkt erschwert (Pager/Shepherd 2008: 196; Seibert/Solga 2006). Auch die starke Fokussierung auf formale Bildungs- und Berufsabschlüsse beim Zugang zu qualifizierter Beschäftigung in Deutschland trägt zur Errichtung struktureller Hürden für MigrantInnen bei, die ihre Diplome und Abschlüsse oft im Ausland erworben haben oder wichtige Arbeitserfahrungen ohne entsprechende formalisierte Diplome oder Zertifizierungen gesammelt haben, die in Deutschland nicht anerkannt werden.

In der US-amerikanischen und neuerdings auch in der europäischen Diskriminierungsforschung (z.B. Wrench 2007) werden weitere Facetten von struktureller Diskriminierung wie etwa side-effect discrimination oder past-in-presence discrimination (Feagin/Eckberg 1980: 12-13) intensiv thematisiert. Während side-effect discrimination beschreibt, wie Benachteiligung von MigrantInnen in einem sozialen Bereich (z.B. am Wohnungsmarkt) benachteiligende Effekte in anderen Bereichen (z.B. Bildungserfolge, Arbeitsmarkt) haben kann und sich diese Effekte wechselseitig verstärken können, bezieht sich past-in-presence discrimination auf die besonders in den USA gut untersuchten Langzeiteffekte

² Presseinformation des Instituts für interdisziplinäre Konflikt- und Gewaltforschung http://www.uni-bielefeld.de/ikg/download/pressehandout_gmf_2009.pdf

früherer rassistischer Benachteiligungsmechanismen lange nach der formalen Überwindung dieser Mechanismen (Pager/Shepherd 2008: 197). Gerade die Anerkennung dieser Formen struktureller Diskriminierung hat in den klassischen Einwanderungsländern zu der Einsicht geführt, dass die Einführung von „colourblind“ Politiken allein – ohne positive (Förder-)Maßnahmen – zur Überwindung von ethnischen Ungleichheitsstrukturen nicht ausreicht. Im (Unrechts-)Bewusstsein der deutschen Öffentlichkeit sind solche subtilen Facetten der strukturellen Diskriminierung bislang ebenso wenig angekommen wie in der deutschen Diskriminierungsforschung, obwohl zumindest mit hoher Plausibilität anzunehmen ist, dass diese auch in Deutschland relevante Faktoren zur wissenschaftlichen Erklärung von ethnischer Ungleichheit darstellen.

Fazit

Die Erforschung von Diskriminierung am Arbeitsmarkt und in anderen sozialen Bereichen, wie dem Bildungssystem, dem Wohnungsmarkt oder dem Gesundheitswesen, hat in Deutschland noch ein weites Feld zu bearbeiten. Dies gilt nicht nur, aber besonders für die Untersuchung der vielschichtigen und komplexen Mechanismen struktureller Diskriminierung, die hierzulande noch weitgehend unerforscht sind. Hier hat die deutsche Forschung noch viel aufzuholen – nicht nur gegenüber den USA sondern auch im Vergleich zu anderen europäischen Ländern – um tiefere Einsichten in die Wirkungen solcher subtiler Formen von Diskriminierung zu erlangen.

Doch trotz all dieser Wissenslücken liegen auch heute schon genügend empirische Belege und Indizien vor, um zu zeigen, dass Diskriminierung ein systematisches Problem am deutschen Arbeitsmarkt darstellt und den gleichberechtigten Zugang zum und die Teilhabe am Beschäftigungssystem für MigrantInnen behindert. Der nächste, längst überfällige Schritt wäre, diese Erkenntnisse in der deutschen Integrationsdebatte und der einheimischen Menschenrechtspolitik nicht länger zu ignorieren und die langjährige Passivität in der Bekämpfung von ethnischer Diskriminierung zu überwinden. Die Einführung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes war dabei wichtig, doch längst nicht ausreichend. Vielfältige weitere Maßnahmen von politischen und zivilgesellschaftlichen Akteuren müssen folgen, um die bestehenden Lücken im gesetzlichen Diskriminierungsschutz zu schließen, potenziell Betroffene in der Wahrnehmung ihrer Rechte zu stärken, und um die gesamte Gesellschaft – Politiker, Arbeitgeber, Verwaltungen,

Betriebsräte, Richter, Medien und jede(n) Einzelne(n) von uns – für die komplexe Existenz von Diskriminierung, deren ökonomische Unsinnigkeit und deren Menschenrechtswidrigkeit zu sensibilisieren.

Literatur

Arrow, K. J. (1973): The Theory of Discrimination, in: Ashenfelter, O. & Rees, A. (Hrsg.) *Discrimination in Labor Markets*. Princeton: Princeton University Press, S. 3-33

Bertelsmann Stiftung (2009) *Zuwanderer in Deutschland. Ergebnisse einer repräsentativen Befragung von Menschen mit Migrationshintergrund*, Gütersloh: Bertelsmann

England, P. & Lewin, P. (1989): Economic and Sociological Views of Discrimination in labour Markets: Persistence or Demise?, in: *Sociological Spectrum*, Jg. 9, H. 3, S. 239-257

Feagin, J. R., & Eckberg, D. L. (1980): Discrimination: Motivation, Action, Effects and Context, in: *Annual Review of Sociology*, H. 6 (1980), S. 1-20.

Fundamental Rights Agency (FRA) (2009): [EU-MIDIS. European Union Minorities and Discrimination Survey. Main Results Report](#), Wien: FRA

Gestring, N., Janßen, A. & Polat, A. (2006): *Prozesse der Integration und Ausgrenzung. Türkische Migranten der zweiten Generation*. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften

Goldberg, A. & Mourinho, D. (2000): The Occurrence of Discrimination in Germany, in: Zegers de Beijl, R. (Hrsg.): *Documenting discrimination against migrant workers in the labour market. A comparative study of four European countries*, Genf: ILO, S.53-63

Granato, N. & Kalter, F. (2001): Die Persistenz ethnischer Ungleichheit auf dem deutschen Arbeitsmarkt – Diskriminierung oder Unterinvestition in Humankapital, in: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, Jg. 53, Nr. 3, S. 497-520

Human Rights Watch (2009): [Diskriminierung im Namen der Neutralität. Kopftuchverbote für Lehrkräfte und Beamte](#), Berlin/New York: HRW

Kaas, L. & Manger, Ch. (2010): [Ethnic Discrimination in Germany's Labour Market: A Field Experiment IZA Discussion Paper No. 4741](#), Bonn

Kalter, F. (2006): [Auf der Suche nach einer Erklärung für die spezifischen Arbeitsmarktnachteile Ju-](#)

[gendlicher türkischer Herkunft](#). Zugleich eine Replik auf den Beitrag von Holger Seibert und Heike Solga: „Gleiche Chancen dank einer abgeschlossenen Ausbildung?“ (ZfS 5/2005) in: Zeitschrift für Soziologie, Jg. 35, H.2, S. 144–160

Liebig, T. & Widmaier, S. (2009) [Children of Immigrants in the Labour Market of EU and OECD Countries: An Overview](#), Paris: OECD

Pager, D. & Shepherd, H. (2008): [The Sociology of Discrimination: Racial Discrimination in Employment, Housing, Credit, and Consumer Markets](#), in: Annual Review of Sociology, H. 34 (2008), S. 181-209

Peucker, M. (2009) [Ethnic discrimination in the labour market – empirical evidence on a multi-dimensional phenomenon. efms paper Nr. 2009-3](#), Bamberg: efms

Sauer, M. (2009): [Türkeistämmige Migranten in Nordrhein-Westfalen und in Deutschland: Lebenssituation und Integrationsstand. Ergebnisse der neunten Mehrthemenbefragung](#), Essen: ZfT

Seibert, H. & Solga, H.(2005): [Gleiche Chancen dank einer abgeschlossenen Ausbildung? Zum Signalwert von Ausbildungsabschlüssen bei ausländi-](#)

[schen und deutschen jungen Erwachsenen. Zeitschrift für Soziologie](#), Jg. 34, H. 5: 364–382.

Seibert, H. & Solga, H. (2006): [Die Suche geht weiter ...Kommentare zu „Auf der Suche nach einer Erklärung für die spezifischen Arbeitsmarktnachteile von Jugendlichen türkischer Herkunft“ von Frank Kalter \(ZfS 2/2006\)](#), in: Zeitschrift für Soziologie, Jg. 35, H. 5, Oktober 2006, S. 413–417

Taran, P. (2007): Immigration, Discrimination and Integration: What Future for Europe?, Opening address for the FRA European Round Table Conference 2007, Lisbon, October 2007

Waldrauch, H. (2001): Die Integration von Einwanderern: Ein Index legaler Diskriminierung. Frankfurt/New York: Campus

Wrench, J. (2007): Diversity Management and Discrimination. Immigrants and ethnic Minorities in the EU. Aldershot: Ashgate

Mario Peucker ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am *europäischen forum für migrationsstudien (efms)*, Institut an der Universität Bamberg. Seine Arbeitsschwerpunkte liegen in der Integrationsforschung und in der Analyse von Rassismus und ethnischer Diskriminierung.

Ulrike Selma Ofner

Symbolische Exklusion – Barrieren für Akademikerinnen mit Migrationshintergrund beim Zugang zum Arbeitsmarkt

Das Thema ‚Akademikerinnen mit Migrationshintergrund‘ drängte sich mir förmlich auf, als Ende der 90er Jahre zur Debatte stand, den Erwerb der deutschen unter Beibehaltung der früheren Staatsbürgerschaft zu ermöglichen. Dieser Vorstoß der rot-grünen Regierung - und die von der hessischen CDU initiierte Unterschriftenkampagne dagegen - führten zu hitzigen Debatten in allen Medien. Eines der Argumente gegen die doppelte Staatsbürgerschaft war die angeblich mangelnde Integrationsfähigkeit eines Großteils der Infrage kommenden MigrantInnen. Sie würden, nach Ansicht der Initiatoren und Befürworter der Kampagne, ‚unrechtmäßig‘ von dieser Regelung profitieren.

Muslimische Migrantinnen im Pauschalverdacht, ‚nicht integrationsfähig‘ zu sein

Wurde die Angelegenheit im Fernsehen debattiert, erschien prompt als Einspielfilm eine Straßenszene in einem Ballungsgebiet mit hohem MigrantInnenanteil, in dem mindestens eine Kopftuch tragende Frau zu sehen war. (Geändert hat sich daran übrigens bis heute nichts.) Mit solch visuellen Eindrücken wird transportiert, dass Migrationshintergrund, ‚kulturelle Differenz‘ und soziale Randständigkeit miteinander verbunden seien. Das Kopftuch – als vermeintliches Sinnbild all dessen - gilt verbreitet zudem als Symbol für einen andersartigen Glauben, der Frauenunterdrückung absegne, und für Werthaltungen, die insgesamt von Rückständigkeit und Bildungsferne geprägt seien.

Diese Bilder erzeugen ein polarisierendes, kulturdifferentielles Stereotyp einer scheinbar homogenen Community von MigrantInnen. Es stellte sich nun die Frage, ob die Aufnahmegesellschaft überhaupt bereit ist, einen differenzierteren Blick auf Menschen mit Migrationshintergrund zu werfen. Passt es nicht auch gut ins Klischee, MigrantInnen als marginalisierte Gruppe zu etikettieren, die schlecht bezahlte Jobs v.a. im Dienstleistungssektor versieht? Bietet der – auf Grund der ‚Unterschichtung‘ durch die ArbeitsmigrantInnen ausgelöste - ‚Fahrstuhleffekt‘ für die Einheimischen nicht eine bequeme Höherpositionierung für die Angehörigen der Mehrheitsgesellschaft? Wären diese überhaupt bereit, den Zugewanderten auf gleicher Ebene zu begegnen?

Die Medizinerin Aylâ K. drückte es folgendermaßen aus:

„Als Putzfrauen gehören Türkinnen zum ‚normalen‘ Bild im Krankenhaus, aber als Ärztin akzeptiert zu werden, steht auf einem ganz anderen Blatt“.¹

Wer mit Migrationshintergrund unter erschwerten Bedingungen das Bildungssystem bis zur höchsten Stufe erklommen hat, stellt bereits - neben Leistungsbereitschaft - in hohem Maße Adaptionsfähigkeit unter Beweis. Nun drängt sich die Frage auf, ob die Aufnahmegesellschaft auch bereit ist, diesen gut qualifizierten Menschen entsprechende Positionen auf dem Arbeitsmarkt zuzugestehen.

Statistische Daten zu BildungsinländerInnen stimmen durchaus optimistisch

Wirft man einen Blick auf (die wenigen verfügbaren) statistischen Daten², sieht es bezüglich der Arbeitsmarktklusion zunächst vergleichsweise günstig aus für BildungsinländerInnen, wie Menschen mit ausländischem Pass und in Deutschland erworbener Hochschulzugangsberechtigung von Amts wegen genannt werden (und um die es in diesem Text schwerpunktmäßig gehen wird).

Ebenso wie BildungsausländerInnen, die in Deutschland studierten, sind sie deutlich erfolgreicher als z.B. jene Hochqualifizierten mit Migrationshintergrund, die ihr Studium im Ausland absolvierten. Im Alter von 31 bis 45 Jahren waren 6,9 % der BildungsinländerInnen arbeitslos. Dieser Wert ist zwar einerseits um weniger als die Hälfte niedriger als bei BildungsausländerInnen gleichen Alters (mit 14,6 %) aber andererseits immer noch

¹ Dieses und alle folgenden Zitate ohne Quellenangabe sind meiner zwischen 1999 und 2002 durchgeführten Studie zu ‚Akademikerinnen türkischer Herkunft‘ entnommen, vgl. Ofner 2003.

² Für die Zurverfügungstellung der Daten des Statistischen Bundesamtes in Wiesbaden und der Sonderauswertung des Mikrozensus (2008) im Rahmen der (2005-2009) von der VW-Stiftung geförderten Untersuchung zum Thema ‚Kulturelles Kapital in der Migration‘ danke ich der Universität Siegen und den ProjektleiterInnen Nohl, Schittenhelm, Schmidtke und Weiß.

mehr als doppelt so hoch als bei deutschen HochschulabsolventInnen, von denen lediglich 2,8 % von Arbeitslosigkeit betroffen sind (Statistisches Bundesamt 2008).

Genauere Betrachtung dämpft die Euphorie

Mustert man die Arbeitsmarkteinbindung mit dem ‚Mikroskop‘ (sprich: unter Anwendung einer qualitativen Forschungsmethode), relativiert sich der zunächst so positiv erscheinende Eindruck. Selbst wenn man diejenigen untersucht, die es geschafft haben, bei deutschen ArbeitgeberInnen erwerbstätig zu sein, zeigt sich, dass sie mit erheblichen Hürden zu kämpfen hatten. (Solche Interviewpartnerinnen waren übrigens nicht leicht zu finden.)

Akzentfreie Sprachbeherrschung und ein überdurchschnittliches Diplom genügen nicht

Dr. med. Aylâ K. war während ihres Studiums und nach ihrem Abschluss keineswegs darauf fixiert gewesen, vor allem PatientInnen türkischer Herkunft zu behandeln. Trotz ihres überdurchschnittlichen Staatsexamens wurde sie nach etlichen vergeblichen Bewerbungen für die unmittelbar nach Studienabschluss obligatorische Annahme einer Stelle als „Ärztin im Praktikum“ nur zum Vorstellungsgespräch in einem Hamburger Krankenhaus eingeladen, in dem ein Großteil der PatientInnen Migrationshintergrund aufweist. Ihre künftige Arbeitgeberin machte kein Hehl daraus, dass sie vornehmlich als Mittlerin zwischen ärztlichem Personal und den zu Behandelnden gebraucht würde. Dies entsprach natürlich keineswegs Aylâs Ambitionen als junge Ärztin. Zudem bekam sie am Ende des Praktikumsjahres zu hören: „Was sollen wir denn in Ihr Zeugnis schreiben? Sie haben doch hauptsächlich als Dolmetscherin fungiert.“

Als sich Aylâ K. nach einer fachlichen Spezialisierung und einem Promotionsthema umzuschauen begann, wurde ihr von den Professoren nahe gelegt, sich schwerpunktmäßig auf spezielle gynäkologische Probleme von Patientinnen türkisch/muslimischer Herkunft zu verlegen. In dem Bereich gäbe es Forschungs- und Behandlungsbedarf.

Aylâ K. geriet in ein Dilemma. Sie hatte durchaus nichts dagegen, Patientinnen mit gleichem oder ähnlichem Migrationshintergrund zu betreuen – im Gegenteil. Aber es störte sie, eher fremdbestimmt auf die ‚Ethnoschiene eingespurte‘ zu werden. Hätte sie sich gegen dieses Abdrängen in die ‚ethnische‘ Nische gewehrt, wäre sie möglicher Weise Vorwürfen ausgesetzt worden wie: „Sie distanzieren sich nun wohl von Ihrer Community?“.

Man würde ihr eine Entscheidung zurechnen, die selbst von ihr nicht intendiert war.

Ein anderes exemplarisches Beispiel für eine unfreiwillige berufliche Kehrtwende in die ‚ethnische Nische‘ stellt der Fall der Anwältin Ebru Y. dar. Nach ihrem Jura-Examen eröffnet sie ein Anwaltsbüro in einer Gegend Berlin-Charlottenburgs, in der die Mietpreise eher Besserverdienenden Wohnen und Arbeiten ermöglichen. Nur sehr wenig Menschen mit Migrationshintergrund sind dort ansässig. Im gleichen Gebäude haben noch fünf deutsche AnwältInnen ihre Büros. Ebru Y. ist die einzige im Haus, die nach ein paar Monaten ihre Mietkosten immer noch nicht erwirtschaften kann. Sie wechselt nach Berlin-Neukölln und hat „ganz von selbst sofort Laufkundschaft“ (mit Migrationshintergrund), innerhalb kurzer Zeit einen ausreichend großen KlientInnenstamm und bereitet sich fortan keine Sorgen mehr um die Frequentierung ihrer Kanzlei.

Akademisch gebildete MigrantInnen-töchter landen häufig im ‚Ethno-Business‘

Mein Datenmaterial zeigte, dass die Beschäftigungsmöglichkeiten für Akademikerinnen türkischer Herkunft nicht schlecht – eher sogar gut bis sehr gut – sind, sofern die MigrantInnen-töchter Fachrichtungen wählten, die sie beruflich leicht innerhalb der ‚eigenethnischen Community‘ unterkommen ließen. Es war überhaupt nicht schwierig, erfolgreiche Ärztinnen, Rechtsanwältinnen sowie (Sozial-)Pädagoginnen und -arbeiterinnen zu finden, die allesamt türkische oder KlientInnen mit anderem Migrationshintergrund betreuten.

Was die freiberuflich tätigen Medizinerinnen und Juristinnen anbelangt, werden sie in Ballungszentren mit hohem MigrantInnenanteil von entsprechenden PatientInnen bzw. MandantInnen aufgesucht, wobei die Zugehörigkeit zur gleichen ‚Ethnie‘ nicht zwangsläufig eine Rolle spielen muss. Wie sich auch in einer zwischen 2005 und 2009 durchgeführten Studie zu BildungsausländerInnen (vgl. Nohl et al. 2010) zeigte, konsultieren Zugewanderte gerne Menschen mit Migrationshintergrund – auch wenn sie aus einer anderen Herkunftsregion stammen. Tatsächliche oder vermeintlich ähnliche Erfahrungshintergründe lassen sie größere Nähe und mehr Gemeinsamkeiten als zu Angehörigen der Mehrheitsgesellschaft vermuten.

Deutsche verirren sich selten in Praxen und Kanzleien von MigrantInnen

Umgekehrt gaben interviewte ÄrztInnen, AnwältInnen und SozialarbeiterInnen an, dass der Anteil von sie konsultierenden Angehörigen der Mehrheitsgesellschaft höchstens 10 – 15 % ausmache. Manche der Befragten brachten dies von selbst zur Sprache – und dabei klang jeweils durch, dass sie diesen Umstand (von Deutschen aufgesucht zu werden) für bemerkenswert hielten. Die meisten Interviewten machten diese Angaben aber erst auf Befragung. ÄrztInnen in beiden Studien äußerten sich durchweg zu Diskriminierungserfahrungen bei Praktika oder während ihrer Pflichtjahre in Krankenhäusern, in denen zwangsläufig deutsche PatientInnen von ihnen zu behandeln waren. Vorbehalte hätten sich bei diesen unfreiwilligen Kontakten aber häufig nach einem besseren Kennenlernen verringert bis aufgelöst.

Ethnisierung und Stereotypisierung

Ähnliche Größenordnungen bezüglich beruflicher Berührungspunkte mit Angehörigen der Mehrheitsgesellschaft wurden auch von Sozialpädagoginnen und –Arbeiterinnen genannt: 10 – 15 % ihrer KlientInnen seien Deutsche. Ansonsten werde laut Angaben der Befragten eher automatisch bereits während des Studiums – sowohl von den ProfessorInnen als auch von den KommilitonInnen – angenommen, dass die Fachrichtung gewählt wurde, damit „später den eigenen Leuten geholfen“ werde könne. Bei Vorstellungsgesprächen werde schnell klar, dass (neben ihren Qualifikationen) der Name der Kandidatin Affinität zu einem bestimmten Personenkreis nahe legte, für den es passende BetreuerInnen braucht.

„Die Exotin man will davon weg und kommt irgendwie nich' weg“ - Aussage der Interviewpartnerin Berrin C. (Ofner 2003) Manche Berufsbereiche in Erwerbsegmenten der Mehrheitsgesellschaft legen größere Offenheit (für MigrantInnen) nahe, wie Tourismus, künstlerische Gebiete, Journalismus etc. Jedoch schwebt auch über diesen Feldern das Damoklesschwert der Ethnisierung: Interviewpartnerinnen, die sich beispielsweise für Filmemachen interessierten, beschwerten sich über den Zwang, Stereotype reproduzieren zu müssen, wenn sie – auch – finanziell erfolgreich sein wollen. Mit ihrem Migrationshintergrund hätten sie keine Chancen, Plots zu realisieren, die fernab von TürkInnen-Klischees angesiedelt seien.

Journalistinnen beklagten neben der Etikettierung und Reduzierung auf MigrantInnen-Themen die Schwierig-

keit, Artikel abseits stereotyper Sujets unterzubringen (vgl. Ofner 2003: 288): Es sei äußert mühsam und beschwerlich, ‚normale Themenfelder‘ zu erobern und bearbeiten zu dürfen.

Außerhalb des Ethnobusiness herrschen verschärfte Bedingungen

Noch größerer Anstrengungen bedarf es laut Erfahrungen meiner Interviewpartnerinnen, in solche Arbeitsmarktbereiche vorzudringen, in denen der Migrationshintergrund keinerlei Vorteil bietet. Sobald es keinen Nutzen bringt, vermeintlich ‚bikulturelle Kompetenzen‘ zu besitzen, stelle sich nicht nur keine neutrale Situation her, sondern das Gastarbeiterstigma gereicht geradezu automatisch zum Nachteil. Diese durch qualitative Interviews dokumentierten Wahrnehmungen finden Bestätigung in den Ergebnissen eines jüngst veröffentlichten quantitativen Experiments: Im Auftrag des ‚Forschungsinstitutes für Zukunft und Arbeit‘ wurden mehr als 1000 fiktive Bewerbungen um Praktikumsplätze für Studenten der Wirtschaftswissenschaften mit identischen Qualifikationen verschickt. Bewerber mit türkischem Namen hatten deutlich seltener eine positive Rückmeldung erhalten (Kaas/Manger 2010).

Mein Datenmaterial zeigt, dass sich die ‚Aufnahmegesellschaft‘ nur als solche erweist, wenn die Aufzunehmenden überdurchschnittliche Anstrengungen unternehmen und gleichzeitig in der Lage sind, Diskriminierung auszuhalten (vgl. Ofner 2003: 288). Dabei kommt es nicht zwangsläufig darauf an, dass die Betroffenen tatsächlich alle in gleicher Form Diskriminierung erfahren haben und heraus kristallisiert werden könnte, wie sich Ausgrenzung hauptsächlich zeige. Es kann bei Migrantinnen auch nicht von einer schlichten Addition unterschiedlicher Aspekte wie Geschlecht, ‚ethnische‘ Zuordnung, Visibilität, Religionszugehörigkeit etc. gesprochen werden. Einzelne Faktoren können in unterschiedlichen Situationen unterschiedlich stark relevant werden oder so ineinander verfilzt sein, dass nicht erkennbar wird, was zu welchem Anteil zur Marginalisierung beiträgt (zum Aspekt der Verflechtung von Mehrfachdiskriminierung von Migrantinnen siehe Gutiérrez-Rodríguez 1999).

Diskriminierung und ihre Wahrnehmung

In den von mir geführten Interviews dokumentierten sich beispielsweise auch sehr unterschiedliche Arten der Wahrnehmung von Benachteiligungen. Ausschlaggebend ist, dass alle MigrantInnen, die von ihrer Physi-

ognomie her als solche erkennbar waren, von Diskriminierungserfahrungen berichteten. Die Auswertung narrativer Interviews bringt zu Tage, wie Erfahrungen symbolischer oder legaler Exklusion von den Betroffenen wahrgenommen werden. Die Vielfalt von Ausgrenzungserfahrungen wird dokumentiert und beleuchtet, wie die Betroffenen auf diese Exklusionsformen reagieren. Die Reaktionen können zwischen den Polen ‚Herunter Spielen‘ und ‚Sensibel Reagieren‘ stattfinden und spiegeln sehr stark die jeweiligen Lebensumstände wider, in denen die Exklusionserfahrungen gemacht wurden (Ofner 2010: 226-232).

Die Wechselwirkungen der Angst vor Diskriminierung

Die latente Drangsal von Herabwürdigung bzw. die Angst davor, bedeutet für die sich potentiell bedroht Fühlenden ein Klima, das sie empfindlich negativ beeinträchtigt – auch ohne direkt mit plumpen Ausgrenzungssattitüden konfrontiert zu sein. Bei den akademisch gebildeten MigrantInnen türkischer Herkunft - die zudem mit dem Gastarbeiterstigma zu kämpfen haben - zeigte sich bemerkenswerter Weise, dass ihr Bildungsaufstieg und berufliches Reüssieren nicht nur von ihrer Leistungsfähigkeit abhing. Die Bereitschaft und Eignung, überdurchschnittlich viel und Ausgezeichnetes zu leisten, war nur eine der beiden Voraussetzungen für Erfolg. Als zweite unabdingbare Prämisse für die Karriere kristallisierte sich in meiner Untersuchung die Fähigkeit heraus, mit Diskriminierung umzugehen bzw. sie nicht zu nah an sich heran kommen zu lassen. Dies galt bereits auf dem Bildungsweg und besonders dann für jene, die in beruflichen Kontexten der Mehrheitsgesellschaft tätig sind. Daraus ließe sich schließen, dass Exklusionsmechanismen in der Aufnahmegesellschaft strukturell verankert sind, die sich – verheerender noch, weil weniger greifbar und augenfällig als offener Rassismus – in subtilen Diskriminierungsformen auswirken.

Symbolische Exklusion

Besonders, wenn Marginalisierungssattitüden in wohlmeinender Manier daher kommen, sind sie nicht sofort als solche zu erkennen. Canan E. bekam beispielsweise am Ende ihrer Gymnasialzeit von einer Berufsberaterin (und der ihr beipflichtenden Lehrerin) den vordergründig förderlichen Rat, doch die Sozialarbeiterinnen-Laufbahn einzuschlagen. Dann wäre sie später in der Lage, „ihren Landsleuten unterstützend zur Seite zu stehen“. Erst nach einigen Jahren Praxiserfahrung stellt

Canan fest, dass dieser Weg sie auf einer relativ niedrigen Entscheidungsebene hält und „in eine Sackgasse geführt“ hat, die sie beruflich auf die ‚ethnische Community‘ einschränkt. Diese Form der Abdrängung in marginale Bereiche erschließt sich für Angehörige der Mehrheitsgesellschaft noch weniger als für die Betroffenen. Sie erscheint den Umständen angemessen und es wird übersehen oder ausgeblendet, dass sich auf diese Art bestehende Trennlinien eher verfestigen, als dass sie für die Ausgegrenzten durchlässiger werden.

In der Forschung zu MigrantInnen mit ausländischen Bildungstiteln wurden die im empirischen Material dokumentierten Erfahrungen rassistischer, ‚ethnischer‘ oder kulturalistischer Differenzierung und deren soziale Auswirkungen - auf Eder, Rauer und Schmidtke (2004) gestützt – unter dem Begriff „symbolische Exklusion“ zusammengefasst. Er geht auf Pierre Bourdieus Konzept „symbolischer Macht“ zurück. Untersuchungen zum sprachlichen Habitus, zu männlicher Herrschaft und zur politischen Führungsschicht dienten Bourdieu dabei als empirische Grundlage (...). Bourdieu definiert symbolische Macht als „eine Macht, die in dem Maße existiert, wie es ihr gelingt, sich anerkennen zu lassen, sich Anerkennung zu verschaffen; (...) die die Macht hat, sich in ihrer Wahrheit als Macht, als Gewalt, als Willkür verkennen zu lassen“. Ihre eigentliche Wirksamkeit entfalte sich „nicht auf der Ebene physischer Kraft, sondern auf der Ebene von Sinn und Erkennen“ (1992, S. 82; Hervorhebung USO (vgl. Ofner 2010: 224)).

Symbolische Macht und Exklusion am Beispiel von Canan E dokumentieren sich in

- der stillschweigenden Annahme, MigrantInnen seien hilfsbedürftig;
- der unhinterfragt kulturdifferenziellen Sichtweise (MigrantInnen und Einheimische würden sich so stark voneinander unterscheiden, dass sie in einem BeraterInnen/KlientInnenverhältnis besser unter sich blieben);
- der Marginalisierung nicht nur durch die Ethnisierung.

Canan empfand die Empfehlung eines Fachhochschulbesuches retrospektiv als Herabwürdigung ihrer Potentiale und in Schranken verwiesen worden zu sein. Mitschülerinnen mit gleichem Notendurchschnitt sei der Besuch einer Universität nahe gelegt worden.

Der dokumentarische Beitrag der Wissenschaft

Die „verborgenen Mechanismen der Macht“ (Bourdieu 1992) aufzudecken, zu zeigen, wie sie funktionieren und sich auswirken, stellt den ersten Schritt dar, um sie wirksam(er) bekämpfen zu können. Dazu vermögen Studien auf der Grundlage von Methoden rekonstruktiver Sozialforschung einen Beitrag zu leisten. Wir dürfen z.B. auch gespannt sein auf die Ergebnisse einer seit Mai 2009 laufenden Studie zur „Integration hochqualifizierter Migrantinnen auf dem deutschen Arbeitsmarkt“³ die im Verbund von mehreren Universitäten (HU Berlin, TU Hamburg-Harburg, RWTH Aachen) durchgeführt wird, um „Effekte der Migration auf die Karriereverläufe hochqualifizierter Frauen in Technologiebranchen“, die vor allem aus Osteuropa zugewandert sind.

Damit soll hier nochmals die Aufmerksamkeit auch auf jene gerichtet werden, die ihr Studium auf einer ausländischen Hochschule absolvierten. Mit 7,84 % liegt der Anteil der Bildungs-ausländerInnen an allen Hochqualifizierten in Deutschland relativ hoch (Nohl/Weiß 2009) und vermutlich deutlich höher, als der Großteil der Aufnahmegesellschaft schätzen würde. Sie haben – wie oben bereits angedeutet – mit (noch) größeren Problemen zu kämpfen, als die BildungsinländerInnen.

Wie eingangs angeführt, sind AkademikerInnen mit einem Hochschulabschluss, den sie außerhalb Deutschlands erworben haben, mit 14,6 % besonders stark von Arbeitslosigkeit betroffen. In der Wissenschaft finden seit der Jahrtausendwende die Hochqualifizierten mit Migrationshintergrund generell verstärkt Aufmerksamkeit. Titel wie „Brain Waste“ (Englmann/Müller 2007) und „verschenkte Potentiale“ (Brussig/ Knuth 2009) deuten auch auf volkswirtschaftliche Auswirkungen der Nicht-Anerkennung von Qualifikationen oder anderer Formen der Ausgrenzung auf dem Arbeitsmarkt.

Wichtig ist es jedoch, dass die Ergebnisse wissenschaftlicher Studien Gegenstand einer breiteren öffentlichen Debatte gemacht werden, denn der Verbleib im ‚Elfenbeinturm‘ wird kaum etwas zu Änderungen der Wahrnehmung der Zugewanderten beitragen. Der Großteil der Aufnahmegesellschaft registriert Menschen mit Migrationshintergrund auf dem Arbeitsmarkt entweder als schlecht Ausgebildete oder als Greencard-

Inhaber. Dass ein breiteres Spektrum dazwischen, von Mittel- bis Hochqualifizierten, existiert, die – stärker als ihre deutschen MitbewerberInnen - um Anerkennung ihres Können und Wissens kämpfen müssen, bleibt weitgehend unbemerkt.

Literatur

Bourdieu, Pierre Die Intellektuellen und die Macht. Hamburg 1991

Bourdieu, Pierre Die verborgenen Mechanismen der Macht. Hamburg 1992

Brussig, M./Dittmar, V./Knuth, M. Verschenkte Potentiale, IAQ-Report 2009-08; Duisburg/Essen

Englmann, B./Müller, M. Brainwaste. Die Anerkennung von ausländischen Qualifikationen in Deutschland. Augsburg 2007

Gutiérrez-Rodríguez, Encarnación Intellektuelle Migrantinnen. Opladen 1999

Kaas, L./Manger, C. Ethnic Discrimination in Germany's Labour Market: A Field Experiment. Discussion Paper IZA DP No. 4741, February 2010, Bonn

Nohl, Arnd-Michael Interview und dokumentarische Methode, Wiesbaden 2008

Nohl, A-M./Schittenhelm, K./Schmidtke, O./Weiß, A. (Hg.): Kulturelles Kapital in der Migration. Hochqualifizierte Einwanderer und Einwanderinnen auf dem Arbeitsmarkt. Wiesbaden 2010

Nohl, A-M./Weiß A.: Jenseits der Greencard: Ungezielte Migration Hochqualifizierter. In: APuZ 44/2009 (Aus Politik u. Zeitgeschichte, Beilage zur Wochenzeitung „Das Parlament“) 26.10.2009 (S. 12-18)

Ofner, Ulrike Selma Akademikerinnen türkischer Herkunft. Narrative Interviews mit Töchtern aus zugewanderten Familien. Berlin 2003

Ofner, Ulrike Selma: Symbolische Exklusion als Erfahrung von BildungsausländerInnen mit akademischem Abschluss. In: Nohl, A-M./Schittenhelm, K./Schmidtke, O./Weiß, A. (Hg.): Kulturelles Kapital in der Migration. Wiesbaden 2010, S. 224-234

Statistisches Bundesamt: Sonderauswertung Mikrozensus: Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Wiesbaden 2008

Dr. Ulrike Selma Ofner ist seit 2008 Dozentin an der Helmut-Schmidt-Universität in Hamburg. Sie arbeitet im Projekt "Kulturelles Kapital in der Migration" mit.

³ Link zur Studie auf www.berlin.de/http://www.berlin.de/imperia/md/content/senwirtschaft/lez2/bne/die_integratio_n_hochqualifizierter_migrantinnen_auf_dem_deutschen_arbeitsmarkt.pdf

Ulrike Fabich / Adam Bednarsky

Diskriminierung als Normalzustand? - Eine Situationsanalyse des Leipziger Fußballs

*„... wir [werden] gerne als Zecken oder Juden beschimpft. Dass wir Zigeuner sind, weiß mittlerweile auch jeder.“
„Aufhören sollen [sie] jetzt endlich, (...) aufhören sollen sie, sage ich!“*

Diese verzweifelte Anweisung wäre sicherlich, ähnlich wie bei Konstantin I. (4. Jahrhundert in der Konstitutionsversammlung), nur eine ohnmächtige und ineffektive Gebärde. Wer sich also gegen Diskriminierungen im Fußball wehren möchte, muss mehr tun, als höflich oder hilflos um die Veränderung der beschriebenen Situation zu bitten.

Dies verdeutlichen auch die Ergebnisse unserer im Jahr 2008 veröffentlichten Studie „Fußball und Diskriminierung – Eine qualitative Studie am Beispiel Leipziger Fußballfans“. Dafür wurden von uns Fans und Fußball-ExpertInnen aus Leipzig befragt.

Aktuelle Studien belegen die Verschiebung von Diskriminierung und Gewalt aus den Profi-Ligen in die Amateurklassen¹. Phänomene, die vormals lediglich im Profibereich zu beobachten waren, werden vermehrt im Amateurbereich wahrgenommen. Eine fortschreitende Kommerzialisierung, zunehmende Überwachung und Repression, sozialpädagogische und antirassistische Fanarbeit in den oberen Ligen und eine unzureichende Sensibilisierung im Breitensport-Fußball sind Ursachen dieser Entwicklung.

In Anbetracht der Situation, dass der Fußballsport sowohl in der aktiven Ausübung als auch als ‚Zuschauer-sport‘ eine bedeutende Sozialisationsinstanz für viele Jugendliche darstellt, ist es problematisch, dass Diskriminierungen scheinbar Bestandteil der Fußballkultur sind. Da neonazistische Organisationen und Einzelpersonen besonders im ländlichen Raum versuchen die identitätsstiftende Funktion des Fußballs für die Verbreitung ihrer Ideologie zu nutzen, ist hier dringender Handlungsbedarf geboten.

¹ Siehe hierzu Gunter A. Pilz: [Rassismus, Fremdenfeindlichkeit und Rechtsextremismus im Zuschauerverhalten](#) und Michaela Glaser/ Gabi Elverich (Hg.): [Sammelband zum Thema „Rechtsextremismus, Fremdenfeindlichkeit und Rassismus im Fußball“](#).

Welche Diskriminierungstypen treten im Stadion auf?

Es können unter Fußballfans eine Reihe von Diskriminierungstypen beobachtet werden. Hierbei muss jedoch strikt zwischen unbewussten feindseligen Einstellungsmustern und einer manifesten, also auch öffentlich erklärten Menschenfeindlichkeit, die oft mit zerstörerischen Handlungen einhergeht, unterschieden werden. Wenn beispielsweise ein Fan das antisemitische „U-Bahn-Lied“ („Eine U-Bahn bauen wir – von XY bis nach Auschwitz. Eine U-Bahn bauen wir!“) gemeinsam mit anderen Fans im Stadion singt, muss er oder sie nicht zwangsläufig über ein gefestigtes neonazistisches Weltbild verfügen.

Von Diskriminierungen sprechen wir, wenn eine Person oder eine Gruppe ohne sachlich gerechtfertigten Grund anders behandelt wird als andere oder wenn diesen beispielsweise bestimmte als negativ gebräuchliche Eigenschaften zugeschrieben und sie damit abgewertet werden.

Rassismus

Rassistische Schmähungen wie Affenlaute, Bananenwürfe, persönliche Beleidigungen von schwarzen Spielern des gegnerischen Teams als „Scheiß-Neger“ oder Unmutsäußerungen bzw. ungerechte Bewertungen der Spielerleistung gegenüber „Nicht-Weißen“ im eigenen Team waren weit verbreitet in den Stadien. Sie gehörten speziell in den neunziger Jahren zur akzeptierten Stadionfolklore. Diese Form der Diskriminierung wurde auch von den InterviewteilnehmerInnen am deutlichsten wahrgenommen.

Es war durchaus an der Tagesordnung, wie ich jetzt mal zu behaupten wage, in jedem ostdeutschen Fußballstadion, dass es Affen-Laute (...) gab.

Mittlerweile ist die Sensibilität gegenüber Rassismus in den Fanszenen deutlich gestiegen. Rassistisch moti-

vierte Schmähungen sind rückläufig, was aber nicht zwangsläufig eine nachhaltige Änderung der Einstellungsmuster der betreffenden Personen nach sich ziehen muss. Oftmals wurde den Fans von Seiten der Vereine, welche auf medialen Druck reagierten, klar gemacht, dass sie mit ihrem Verhalten ihrem Verein schaden würden. Beim Halleschen FC, welcher durch die Übergriffe Hallenser Fans auf den damaligen Spieler des FC Sachsen Leipzig Adebowale Ogunbure im März 2006 in die Schlagzeilen geriet², wurde beispielsweise bei darauf folgenden Spielen mit großer Pressepräsenz ein hoher sozialer Druck innerhalb der Fanszene aufgebaut, um rassistische Schmähungen zu verhindern.

Im Breitensport, bereits beginnend im Jugendbereich, müssen jedoch rassistische Ausfälle nach wie vor beobachtet werden. So kommt es beispielsweise zu verbalen Übergriffen von zuschauenden Eltern gegenüber gegnerischen Spielern³ oder von Spielern untereinander, wie nach der D-Jugendpartie (11-Jährige) Roter Stern Leipzig gegen Lindenthal II im November 2008, als ein Spieler des Roten Stern mit den Worten „Neger“ und „Behinderter“ beschimpft wurde. In den seltensten Fällen haben die verursachenden Vereine sportgerichtliche Sanktionen zu befürchten, weil es an glaubhaften Zeugen mangelt, Aussage gegen Aussage steht oder es die Vorfälle erst gar nicht in den Spielbericht schaffen. Verfahren wie gegen Lindenthal, die sich über Monate hinziehen und nicht zu einer Bestrafung führen, sind für die Opfer eine weitere Form der Schmähung und für die Täter eine Bestätigung. Hier übernehmen MultiplikatorInnen nicht die nötige Verantwortung, welche ihnen als SozialisationsagentInnen Heranwachsender obliegt.

Antisemitismus

Eine ähnliche Diskriminierungsform ist der Antisemitismus. Nach der Überwindung des eliminatorischen Antisemitismus im NS-Deutschland verlor der Antisemitismus zwar seine Funktion als politische Ideologie – als diffuses, offiziell unterdrücktes Vorurteil existiert er weiter. Die Wirkungsmacht von antisemitischen Einstellungsmustern bedarf nicht der physischen Anwesenheit von jüdischen Menschen. Befragte Fans, die nie Kontakt zu jüdischen Personen hatten, lehnen diese konsequent und ihrer Meinung nach begründet ab.

² Vgl. Berichterstattung in Bunte Kurve (<http://www.buntekurve.de/>) sowie Adebowale Ogunbure im Interview auf http://migration-boell.de/web/integration/47_777.asp

³ Vgl. Film „Der Tisch“ des Erich-Zeigner-Hauses e. V. auf <http://www.migration-online.de/>

Für mich ist das [die Bezeichnung: „Du Jude“] eine Beleidigung, weil Juden für mich am Ende auch das Letzte sind. Schon aus der Geschichte heraus begründet, hasse ich Juden. Ich hasse genauso Neger. Da brauchst du keine Gründe für. Gründe findest du immer. Ich hab da jetzt nicht gleich ein Beispiel. Ich kenne eigentlich kaum Juden. Aber vom Hören und Sagen weiß ich, dass die schlecht sind.

Ein derartig offen geäußelter Antisemitismus scheint lediglich noch im Fußballstadion legitim zu sein. Zumindest wurde er hier jahrzehntelang geduldet. Häufige antisemitische Sprechchöre sind „Berlin, Berlin – Judenberlin“, „Wismut Aue – Jude, Jude, Jude“ oder das „U-Bahn-Lied“.

Antisemitische Schmierereien am Fanprojekt



Sexismus

Aus einer Reihe weiterer identifizierter Diskriminierungstypen sollen zwei Typen, der Sexismus und Homophobie, exemplarisch herausgegriffen werden.

Auch wenn der Frauenanteil unter den Aktiven und in den Fankurven allmählich steigt, ist das deutsche Fußballstadion auch weiterhin ein Ort, in der eine männliche Vorherrschaft besteht. Als Erklärungsmuster dienen den Fans zumeist sportspezifische Argumente:

Fußball ist schon ein sehr körperbetonter und, na ja, aggressiver Sport. Und da würde das Bild zu Frauen eben nicht passen. Durch die Ursprünge und Entwicklung ist der Fußball eben ein typischer Männersport.

Der Fußball gilt in seinen Ursprüngen als klassischer Arbeitersport. Kraft und Ausdauer sind zentrale Grundbedingungen des Spiels. Fußball steht für „Körperbetonung“ und „Aggressivität“. Gesellschaftlich werden diese Attribute als typisch männlich definiert, wodurch eine „natürliche“ Ausgrenzung von Frauen abgeleitet wird. Frauenfußball und weibliche Fans sind marginale Randerscheinungen des Spektakels und dienen in erster Linie als Farbtupfer, oft verbunden mit der Reduzierung auf Körperliches. Letzteres wird oftmals nicht wahrgenommen, da hier lediglich gesellschaftlich gültige weibliche Rollenmuster im Stadion reproduziert werden.

Die Beliebtheit derartiger Konstruktionen belegt der Blick in Richtung USA, wo Soccer als ein klassischer Sport für Frauen definiert wird. Die jeweilige Auslegung, ob Fußball männlich oder weiblich ist, wird also gesellschaftlich ausgehandelt und produziert geschlechtsbezogene Rollenzuschreibungen.

Für Mädchen und Frauen ist der Einstieg in die aktive Fußballszene nur durch hohes persönliches Engagement zu realisieren und geht zumeist einher mit einer Partnerschaft zu einem männlichen Fan des jeweiligen Vereins. Zwei weibliche Fans bestätigten, dass es Frauen speziell in der Ultraszene schwer haben, sich Akzeptanz zu verschaffen. Ihnen wird per se unterstellt, dass sie nicht am Fußball und dessen Kultur interessiert seien, sondern sich in erster Linie in die Szene begeben, um einen Partner zu finden. Die beiden Befragten waren sehr stolz darauf, dass sie nunmehr vollwertige Mitglieder der Gruppe sind, da man schon „nicht zart besaitet“ sein darf und ihnen jahrelang die formale Mitgliedschaft in der Gruppe aufgrund ihres Geschlechts verwehrt worden war.

Wir sind seit dem 1. Mai des letzten Jahres Mitglieder (...). Das war aber echt eine Qual. Als ich ins Stadion gekommen bin, da hieß es immer: Mädchen in der Gruppe, nein! Die bringen nur Streit, die ganzen Liebschaften und hin und her (...). Da wurdest du immer so schön ausgegrenzt, aber hast dich eigentlich immer mit allen gut verstanden. Also ich habe (...) gefragt, ob wir denn endlich mal in die Gruppe aufgenommen werden könnten. Weil wir uns auch soviel engagieren, wie andere Leute auch. Weil wir genauso in dem Ding drin sind, genauso zu jedem Spiel fahren, Choreos basteln. (...) Das war von Anfang an ein großer Streit in der Gruppe, ob Frauen aufgenommen werden dürfen oder nicht.

Es gab da Versammlungen, bei denen sich alle getroffen haben und wo wir das Thema waren.

In dieser Hinsicht wurden wir schon diskriminiert, weil wir eben Mädchen sind. Da könnten Liebschaften entstehen und wenn dann Schluss gemacht wird, dann ist das Geheule groß und dann überträgt sich das auf die Gruppe.

Das ist bestimmt auch so ein Klischee und da steckt auch viel Erziehung dahinter. Man hat als Frau einfach andere Interessen und dann kommt man mit seinem Freund dahin und dann wird man von den anderen Männern im Block schief angeguckt. So kommt man dann aus der Sache auch immer recht schnell wieder raus. Man muss schon hart im nehmen sein als Frau beim Fußball. Dadurch dass es eine Männerdomäne ist, darf man echt nicht zart besaitet sein. Man muss einstecken können, aber nach Möglichkeit auch in der Lage sein auszuteilen. Um sich als Frau in der Ultraszene durchsetzen zu können, benötigt man ein ordentliches Selbstbewusstsein. (...) Aber letztlich denke ich, dass es auch immer auf die Typen ankommt. Wenn man sich da als Frau dazwischen stellt, dann ist man bestimmt schnell eingeschüchtert. Man muss sich echt durchsetzen.

Auf jeden Fall. Man braucht da schon ein bisschen Zeug und Persönlichkeit.

Auch der Umgangston ist ja oftmals nicht der netteste.

Wenn sich Frauen jahrelang in der Fanszene aufhalten, steigt die Akzeptanz der männlichen Fans, ohne dass sich generell die männliche Konnotation ändern muss. Trotzdem kommt es auch weiterhin vor, dass sie als Frauen nicht vollwertig in die Kommunikation integriert werden, da ihnen zum Beispiel der Fußball Sachverstand abgesprochen wird.

Sexismus im Fußball führt demnach dazu, dass ein öffentlicher Raum wie das Fußballstadion, der quasi für alle zugänglich ist, für Mädchen und Frauen zu einem unsicheren Ort wird. Frauen können hier ihre eigene Identität nicht ausleben aufgrund einer – wenn eine Akzeptanz in der (Fan-)Gruppe erreicht werden soll – notwendigen Fixierung auf männliche Wertmaßstäbe und Verhaltensweisen im Stadion.⁴

⁴ Vgl. <http://www.f-in.org/aktionen-von-f-in/tatort-stadion-ii/>

Homophobie

Im Gegensatz zu Homosexualität in anderen gesellschaftlichen Bereichen ist die gleichgeschlechtliche Liebe ein großes Tabu im Fußball. Bislang outete sich in Deutschland kein aktiver Profi. Selbst im Frauenfußball werden die SpielerInnen aufgefordert, eventuelle gleichgeschlechtliche Beziehungen nicht in der Öffentlichkeit auszuleben, weil ihnen ansonsten Karriere Nachteile entstehen könnten.



Besonders paradox erscheint das Spannungsverhältnis zwischen offen artikulierter, wenn auch häufig in ihrer Bedeutung abgeschliffener Homophobie und der ritualisierten und emotionalen Körperlichkeit unter den Fans auf den Rängen. Bei vielen Gelegenheiten umarmen sich wildfremde Männer und drücken so ihre Zugehörigkeit zum Verein aus. Trotzdem kann im Stadion Homophobie noch weitgehend ungestört und unreglementiert entfaltet werden.

Judenschweine' benutze ich nicht, aber 'Schwuler', das kann schon passiert sein. Der Schieri ist schnell mal ein Schwuler. (...) Na und manchmal hast du ja wirklich einen, der schwul aussieht, mit tuckigen Haaren oder pinken Fußballschuhen, da kann das schon passieren.

In unserer Studie konnte eine Hierarchisierung, also eine unterscheidende Bewertung von Diskriminierungen festgestellt werden. Während Rassismus und Antisemitismus stark wahrgenommen und mehrheitlich abgelehnt wurden, ist dies im Falle der Homophobie und des Sexismus kaum oder gar nicht der Fall. In diesen Bereichen fehlen weitgehend die Sensibilität und das Problembewusstsein der Fans.

Ganz einfach, 'du Schwuchtel' oder so sind schon so weit akzeptiert, dass sich da keiner mehr weiter Gedanken macht. 'Du Lutscher', wer sagt denn nicht alles 'du Lutscher' zu irgendwem? Das wird schon gar nicht mehr von

diesem Hintergrund aus betrachtet. Das ist schon so in den Sprachgebrauch übergegangen.

Besonders im Breitensport und im Nachwuchsbereich obliegt es den BetreuerInnen, den allgemeinen Duktus unter Heranwachsenden: „Was ist denn das für ein schwuler Ball (oder schwuler Pass oder schwules Tor...)?“, nicht unkommentiert zu akzeptieren.⁵

Diskriminierungsformen

Die medial bekannteste Variante einer diskriminierenden Handlung ist die Anwendung physischer Gewalt. Dabei ist die Mehrzahl von direkten körperlichen Angriffen zwischen zwei Fangruppierungen nicht politisch oder diskriminierend (im Sinne der oben geschilderten Definition) motiviert. In erster Linie handelt es sich hierbei um Gewalt, die mit der internen Abgrenzungslogik des Fußballspiels zwischen den AnhängerInnen der verschiedenen Vereine begründet wird. Ein herausragendes Beispiel für einen gewaltsamen rassistischen Übergriff im zuschauerrelevanten Fußball war der bereits genannte Übergriff auf Ogunbure in Halle 2006.

Der Angriff von 50 bewaffneten Neonazis während der Bezirksklassebegegnung zwischen dem FSV Brandis und Roter Stern Leipzig auf Fans und Spieler des RSL im Oktober 2009 in Brandis stellen eine neue Qualität der politisch motivierten körperlichen Gewalt im Breitensport-Fußball dar. Bei dem Angriff wurden drei Personen schwer verletzt, mehrere Personen erlitten leichte Verletzungen.⁶



Bild: Brandis

Neben bereits beschriebener verbaler Diskriminierung ist eine weitere Artikulationsform die der optisch transportierten Schmähung. Kleidung, Transparente, Fanaccessoires, Graffitis oder auch Kfz-Kennzeichen zeugen

⁵Vgl. <http://www.queerfootballfanclubs.com/>

⁶ Vgl. den Blog <http://tatortbrandis.blogspot.eu/>

von diskriminierenden Einstellungen. Beispiele für offene Schmähungen, weil hier eine Solidarisierung mit einer beispiellos menschenfeindlichen Ideologie erfolgt, sind die von Lok Leipzig-Fans beim Derby gegen den FC Sachsen im Oktober 2002 gezeigten Schriftrollen mit den Aufschriften „Wir sind Lokisten – Mörder und Faschisten“ und „Rudolf Heß – bei uns rechts außen“. Auf subtil-codierter Ebene sind Kleidungsartikel der Marke „Thor Steinar“ oder Nummernschilder wie L-OK 88 [Anm d. Red. 88: bezieht sich auf den 8. Buchstaben im Alphabet und ist in rechtsextremen Kreisen die Geheimabkürzung für „Heil Hitler“] zu nennen. Eine für Deutschland neue Qualität wurde im Februar 2006 während eines A-Jugendspiels des 1. FC Lok erreicht. Fans postierten sich in ihrem Fanblock derart, dass ihre Körper ein menschliches Hakenkreuz bildeten.



Bild: Hakenkreuz aus Menschen

Hat Diskriminierung Heimspiel im Fußball?

Es bleibt die Frage zu beantworten, was Fußballfans motiviert, sich anderen Individuen oder Gruppen gegenüber diskriminierend zu verhalten. Vielfach wird die Schmähung von Fans und Spielern des gegnerischen Teams als fan-immanentes Verhalten missdeutet. Dennoch konnten wir kein homogenes Normensystem der Fußballfans feststellen. Während einige InterviewpartnerInnen die Schmähung des Gegners als akzeptabel werteten, gab es andere Fans, die sich lediglich auf die positive Unterstützung der eigenen Mannschaft beschränkten. Unsere Ergebnisse weisen darauf hin, dass im Fußballstadion, zumindest bezüglich diskriminierender Äußerungen und Handlungen, keine eigenen Normen gelten und deshalb Diskriminierungen nicht zwangsläufig Teil der sozialen Welt Fußball sein müssen. Die beobachteten unterschiedlichen Handlungs-

muster sind eher ein Abbild der Gesamtgesellschaft und nicht ein fußballspezifisches Phänomen.

Trotzdem treten Diskriminierungen in den Stadien vergleichsweise gehäuft auf oder werden dort verstärkt wahrgenommen. Wir konnten ein Zusammenspiel mehrerer, von den InterviewpartnerInnen genannter Ursachen, sowohl sportspezifischer als auch sportübergreifender Art, feststellen.

Der Soziologe Dembowski zu den sportspezifischen Faktoren: „Der Fußballsport liefert durch sein Identitätsangebot, starres Regelwerk mit Befehl, Gehorsam und Bestrafung ein Präsentationsfeld für konventionelle Werte und autoritäre Charaktere. Er kann durch seine Strukturen und Institutionen autoritäre Charakterstrukturen, Nationalismus, Rassismus, Gewalt, Identitätsdenken und Sexismus verstärken.“ (Als sportübergreifende Faktoren wurden unter anderem gruppenspezifische Phänomene, wie die Konstruktion einer Wir-Gruppe bei gleichzeitiger Abwertung der Anderen, oder die Zuschauerstruktur („...ein Sport der Unterschicht, (...) der kommt von der Straße“) festgestellt.

Eine ganz entscheidende Rolle spielt die gezielte Einflussnahme von Neonazis, sowohl aus Partei- (NPD), als auch aus freien Strukturen (Freie Kräfte etc.), wobei die Versuche der Beeinflussungen, besonders die gezielte Unterwanderung des Breitensports, heute wesentlich offensichtlicher und offensiver erfolgen.

... zumindest Anfang der Neunziger war das so. (...) Die NPD hat ja auch direkt versucht, in diesem Umfeld zu werben. (...) Die aus dem Fußballumfeld waren politisch eher weniger motiviert, die sind nur hingegangen, weil klar war, jetzt können wir uns mit den Bullen kloppen. Na ja, und wie der Ossi damals war, dem hat man einen Kuli in die Hand gedrückt und 'nen Aufkleber und da war der glücklich. Egal, von wem es kam. Und die NPD war sehr aktiv. Früher war es mehr so unter der Hand, vielleicht im engen Freundeskreis. Heute wird es halt offen gezeigt. Vor ein paar Jahren wurde es versteckt und heute wird es offen gezeigt.

Diskriminierungen – leider auch im Fußball Normalität!

Literatur

Fabich, U./ Bednarsky, A.: Fußball und Diskriminierung. Eine qualitative Studie am Beispiel Leipziger Fußballfans, Saarbrücken 2008

Dembowski, G.: Strukturelle jugendpolitische Sozialarbeit mit Fußballfans, Duisburg 1998, S.18).

Ulrike Fabich, Politologin, Doktorandin an der Universität Leipzig, leitet die Initiative für mehr gesellschaftliche Verantwortung im Breitensport-Fußball (IVF).

Adam Bednarsky, Politologe, Mitarbeiter IVF, Doktorand der Rosa-Luxemburg-Stiftung. Beide forschen aktuell zum Schwerpunkt Diskriminierung im Fußball.

III Gegenstrategien

Die Bekämpfung von Rassismus und Diskriminierung ruft eine Vielzahl von Menschen, Initiativen und Projekten auf den Plan. Sie verfügen über wertvolle Erfahrungen und Expertise, die aufschlussreiche Informationen über das tatsächliche Ausmaß, die Ursachen und Formen der institutionellen, strukturellen und individuellen Diskriminierung liefern. Sie stehen den Betroffenen zur Seite und entwickeln immer wieder neue Methoden und Strategien, um ihnen zu helfen, sich gegen erlittene Diskriminierungen zu wehren und ggf. auch gerichtlich dagegen vorzugehen.

Neben dieser wertvollen und unverzichtbaren praktischen Antidiskriminierungsarbeit bietet seit einigen Jahren das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) den von Diskriminierung Betroffenen rechtlichen Schutz durch das individuelle Klagerecht. Die Hürden jedoch diesen Weg zu gehen, sind für die meisten Betroffenen zu hoch. Doch es gibt auch Menschen, die die Mühen eines langwierigen Prozesses wagen, wie die Reportage in diesem Dossier zeigt.

Wie erfolgreich die praktische Antidiskriminierungsarbeit in Zukunft sein wird, wird auch von ihrer Unterstützung durch den Staat abhängen. Es bleibt abzuwarten,

wie die von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes angekündigte "Offensive" in der Tat umgesetzt wird.

Die MitarbeiterInnen des Antidiskriminierungsnetzwerks Berlin **Nuran Yiğit**, **Eva Maria Andra Vazquez** und **Serdar Yazar** stellen das Testing-Verfahren als Ansatz in der Antidiskriminierungsarbeit vor, mit deren Hilfe verwertbare Beweise bei Gerichtsverfahren gesammelt werden können.

Vera Egenberger vom Büro zur Umsetzung von Gleichbehandlung erläutert, wie durch strategische Klageführungen eine fortschrittliche Rechtsinterpretation und -fortbildung des AGG erzielt werden können.

Elena Brandalise stellt den Berliner Landesaktionsplan gegen Rassismus und ethnische Diskriminierung des Migrationsrats Berlin-Brandenburg dar.

Die Journalistin **Simone Schmollack** schildert in ihrer Reportage den Leidensweg einer Top-Managerin, die als Opfer von Mobbing und Mehrfachdiskriminierung gegen ihren Arbeitgeber Siemens auf Schadensersatz klagt.

Nuran Yiğit / Eva Maria Andrades Vazquez / Serdar Yazar

Versteckte Diskriminierung beweisen! TESTING als Instrument der Antidiskriminierungsarbeit am Beispiel Wohnungsmarkt

Die Bundesrepublik Deutschland zeichnet sich in ihrer Bevölkerungsstruktur inzwischen durch eine so große Vielfalt aus, dass eigentlich ein eigenes Diversity-Ministerium hierfür geschaffen werden müsste. Davon sind wir aber noch weit entfernt. Zwar hat die Bundesrepublik 2006 mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) erstmalig ein umfassendes Gesetz gegen Diskriminierung verabschiedet, aber die Kluft zwischen dem Gesetz und der täglichen Arbeit in der Antidiskriminierungspraxis ist groß. Als Antidiskriminierungsnetzwerk leisten wir mit unserer Arbeit einen Beitrag zur Etablierung einer Antidiskriminierungskultur und stoßen dabei nicht nur an rechtliche, sondern aufgrund fehlender Sichtbarkeit von Diskriminierung auch an tatsächliche Grenzen.

Nach einem Einblick in das Projekt des ADNB des TBB wird der Fokus unseres Beitrages zunächst auf der Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt anhand von Praxisbeispielen gerichtet sein, um dann, als ein wichtiges Instrument der Antidiskriminierungsarbeit zur Sichtbarmachung von Diskriminierung, das „Testing“ vorzustellen und näher zu beleuchten.

Das Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin

Seit der Gründung des „Antidiskriminierungsnetzwerks Berlin des Türkischen Bundes in Berlin-Brandenburg“ (kurz: ADNB des TBB) am 16. Juli 2003 leistet das Projekt durch seine Arbeit einen wichtigen gesellschaftlichen Beitrag, indem es sowohl politisch als auch zivilgesellschaftlich tätig ist. Das ADNB des TBB¹ wird im Rahmen des Landesprogramms gegen Rechtsextremismus, Rassismus und Antisemitismus des Senats von Berlin gefördert. Die Verbindung und Verzahnung von drei Schwerpunktbereichen des ADNB des TBB unter Berücksichtigung der mehrdimensionalen Diskriminierung erweist sich als sinnvoll. Zu den drei Schwerpunktbereichen des ADNB des TBB gehören:

- (a) Vernetzung
- (b) Beratung, Intervention und Prävention
- (c) Bildungs- und Öffentlichkeitsarbeit.

¹ <http://www.adnb.de/>

Die Beratungsstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung des ADNB des TBB berät und unterstützt Menschen nicht-deutscher Herkunft und People of Color², die aufgrund der (zugeschriebenen) ethnischen Herkunft, der Nationalität, der Hautfarbe, der Sprache, des Namens und weiteren Merkmalen wie des Geschlechts, der Religion, der sexuellen Identität, einer Behinderung oder des Alters Diskriminierung erleben oder erlebt haben.

Grundsätzlich setzt sich die Antidiskriminierungsberatung dafür ein, Betroffenen im Erkennen und Wahrnehmen ihrer Rechte zu fördern und zu stärken. Im Mittelpunkt der Beratung stehen die Betroffenen und ihre (subjektive) Sichtweise der erlebten Diskriminierung. Damit distanziert sich unsere Antidiskriminierungsberatung von der gängigen Täterfokussierung. Wirksame und erfolgreiche Antidiskriminierungsberatung erfordert eine multidimensionale Herangehensweise, deren Ausgangspunkt die Erfahrungen, Interessen und Wünsche der Betroffenen ist. Gemäß der vom Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd) formulierten Standards für qualifizierte Antidiskriminierungsberatung³ liegen der Beratungstätigkeit des ADNB des TBB folgende Prinzipien zugrunde:

Parteilichkeit

Die Antidiskriminierungsberatung versteht ihre Arbeit als parteilich im Sinne der Betroffenen und macht dies auch nach außen transparent. Das ADNB des TBB ist keine neutrale oder unabhängige Mediationsstelle. Parteilichkeit ist notwendig und folgt aus der Analyse bestehender Machtungleichheit. Als Instrument zur Überwindung von Machtdifferenzen stellt die parteiliche Ar-

² People of Color ist eine politische (Selbst-)Bezeichnung von Menschen aus der Erfahrung rassistischer Diskriminierung heraus. Begriffliches Pendant ist die politische Bezeichnung „Weiße“ Menschen. Mehr zum Ursprung und zum Begriff siehe auch Artikel von Kien Nghi Ha „'People of Color' als Diversity-Ansatz in der antirassistischen Selbstbenennungs- und Identitätspolitik“ (http://www.migration-boell.de/web/diversity/48_2299.asp). In diesem Text verzichten wir bewusst auf die übliche Bezeichnung „Menschen mit Migrationshintergrund“ oder vergleichbare Begriffe, da diese u.E. die Zielgruppe, um die es bei rassistischer Diskriminierung geht, nicht im vollen Umfang beschreibt.

³ http://www.antidiskriminierung.org/files/advd_Eckpunkte_papier_Oktober%202009_0.pdf

beitsweise die Interessen und Bedürfnisse der Betroffenen bewusst in den Vordergrund und betrachtet individuelle Diskriminierungen in einem strukturellen Kontext.

Empowerment

Ein besonders wichtiger Grundsatz unserer Beratungsstelle ist das Empowerment der Betroffenen. Darunter wird die Aktivierung und Stärkung des Selbsthilfe- und Handlungspotenzials der Betroffenen gegen deren erlebte Ungleichbehandlung verstanden. Die von Diskriminierung Betroffenen verfügen in der Regel bereits über eine eigene Biografie von erlebter Diskriminierung, die mit Gefühlen von Ohnmacht und Resignation einhergeht. Im Laufe der Beratung und Begleitung der Betroffenen gilt es, die Person zu stärken und Möglichkeiten aufzuzeigen, sich gegen die erlebte Ungleichbehandlung zur Wehr zu setzen. Dafür ist es von Bedeutung, die Betroffenen in ihren Gefühlen ernst zu nehmen, sie emotional zu unterstützen und sie ggf. auch zusätzlich an spezialisierte Krisentherapeut/innen weiterzuvermitteln, denn Diskriminierungserfahrungen gehen nicht selten mit (Re-)Traumatisierungen einher.

Transkulturalität

Das Team des ADNB des TBB ist transkulturell und fachlich interdisziplinär zusammengesetzt. Die Stellenbesetzung mit Mitarbeiter/innen of Color, die potentiell selbst rassistische Diskriminierung erleben, bedeutet eine verstärkte Sichtbarkeit und Hörbarkeit als Hauptamtliche nach innen und außen. Für Ratsuchende kann die Transkulturalität ein Vertrauensvorschuss bedeuten, da Diskriminierungserfahrungen potentiell geteilt bzw. auch persönlich nachvollzogen werden können.

Unabhängigkeit

Das ADNB des TBB ist in seiner Beratungstätigkeit unabhängig von Institutionen, Ämtern oder politischen Zuordnungen. Um effektiv gegen jede Form von Diskriminierung vorzugehen, ist es wichtig, die Arbeit nicht einzuengen und bei der Entwicklung von Interventionsstrategien nicht eingeschränkt zu handeln.

Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt

In unserer Beratungspraxis begegnen uns immer wieder Fälle, in denen Menschen of Color bei der Wohnungssuche und/oder Wohnungsanmietung diskriminiert werden. Anhand der Ergebnisse von Testing-Ver-

fahren⁴ wird deutlich, dass sich der Großteil der Fälle von Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt verdeckt abspielt. Oft vermuten die Betroffenen eine Diskriminierung, aber diese ist nur schwer oder gar nicht nachzuweisen, da die WohnungsanbieterInnen entweder auf die Nachfrage nicht antworten oder höflich und „lächelnd“ mitteilen, die Wohnung sei bereits vergeben („discrimination with a smile“).

Die rechtliche Situation

Nach dem AGG sind Benachteiligungen aufgrund der ethnischen Herkunft, einer rassistischen Diskriminierung, des Geschlechts, des Alter, einer Behinderung, der Religion oder Weltanschauung und der sexuellen Identität beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen, einschließlich Wohnraum, in unterschiedlicher Weise unzulässig. Benachteiligungen wegen anderer Merkmale wie sozialer Status, Familienstand und Kinderreichtum werden hiervon nicht umfasst.

Allerdings bestehen beim Benachteiligungsverbot in Bezug auf den Wohnraum einige Einschränkungen. So ist nach § 19 Abs. 3 AGG eine unterschiedliche Behandlung im Hinblick auf die Schaffung und Erhaltung sozial stabiler Wohnstrukturen, ausgewogener Siedlungsstrukturen sowie ausgeglichener wirtschaftlicher, sozialer und kultureller Verhältnisse zulässig. Diese Regelung, die im Gesetzgebungsverfahren durch die Wohnungswirtschaft durchgesetzt wurde, bietet durch ihre Unbestimmtheit Möglichkeiten zum Missbrauch, denn sie überlässt den VermieterInnen einen zu großen Entscheidungsspielraum. Diese können letztlich entscheiden, auch wenn es gerichtlich nachprüfbar sein kann, was eine „ausgewogene Siedlungsstruktur“ ist und was unter Schaffung und Erhaltung einer ausgeglichenen kulturellen Mischung zu verstehen ist.

In der Gesetzesbegründung heißt es zwar, dass diese Bestimmung die Integration der Angehörigen verschiedener Ethnien fördern soll, tatsächlich aber gestattet § 19 Abs. 3 schlichtweg die unterschiedliche Behandlung von Menschen bei der Wohnungssuche aufgrund ihrer ethnischen Herkunft und auch anderer Merkmale.

In Bezug auf das Merkmal ethnische Herkunft (im Gesetz auch „Rasse“ genannt⁵ dürfte diese Regelung nicht

⁴ z.B. Testing durch Planladen e.V.
http://www.planerladen.de/50.html?&tx_ttnews%5btt_news%5d=115&tx_ttnews%5bbackPid%5d=7&cHash=cc101908ee

⁵ Vgl. Deutsches Institut für Menschenrechte: "... und welcher Rasse gehören Sie an?" Zur Problematik des Begriffs "Rasse" in der Gesetzgebung, Hendrik Cremer. [institut-fuer-](http://www.institut-fuer-)

vereinbar sein mit den Vorgaben der Antirassismusrichtlinie der EU, die keine entsprechenden Einschränkungen des Diskriminierungsverbotes vorsieht. Daher fordern in einer Stellungnahme⁶ der ADNB des TBB sowie der Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd) und weitere zivilgesellschaftliche AkteureInnen die Abschaffung dieser eine Diskriminierung unterstützenden Vorschrift. Auch internationale Akteure wie etwa die Europäische Kommission gegen Rassismus und Intoleranz (ECRI) empfiehlt in ihrem Bericht von 2008 über Deutschland „besonders die praktische Anwendung der Bestimmungen im Wohnungswesen, (...) sorgfältig zu prüfen und notfalls Abhilfe zu schaffen.“⁷

Zudem soll nach § 19 Abs. 5 AGG eine Ungleichbehandlung auch dann zulässig sein, wenn VermieterIn und MieterIn auf demselben Grundstück wohnen. Auch diese Einschränkungen dürften mit europarechtlichen Vorgaben nicht vereinbar sein. Letztlich werden diese Vorschriften durch den EuGH geklärt werden müssen. Der Diskriminierungsschutz ist somit gerade im Bereich des Wohnungsmarktes eingeschränkt und eine Nachbesserung ist dringend erforderlich.

Fallbeispiele aus der Beratungspraxis

Folgende Fälle aus der Beratungspraxis des ADNB des TBB zeigen beispielhaft den Alltag von Wohnungssuchenden of Color.

Schwarze Familie als Mieter nicht erwünscht

Eine Schwarze Familie bewirbt sich bei einer Hausverwaltung um eine Wohnung. Nach der Besichtigung entscheiden sie sich, die Wohnung zu nehmen. Der Beschwerdeführer legt in einem persönlichen Gespräch mit der Hausverwaltung Einkommenserklärung, Schufa-Bescheinigung und polizeiliches Führungszeugnis vor. Telefonisch wird ihm eine Absage mitgeteilt, mit der Begründung, dass für diese Wohnung eine teilgewerbliche Nutzung vom Vermieter gewünscht sei. Auch diese Voraussetzung kann der Beschwerdeführer erfüllen, da er Taxifahrer ist, einen Gewerbeschein besitzt und ein Zimmer der Wohnung als Büro nutzen möchte. Die Hausverwaltung meldet sich allerdings auf seine mehrmaligen Anrufe nicht zurück. Die Wohnung wird in der darauf folgenden Woche erneut in der Zeitung inseriert.

menschenrechte.de/uploads/tx_commerce/policy_paper-10_und_welcher_rasse_gehoeren_sie_an_2_auflage.pdf

⁶ <http://www.antidiskriminierung.org/?q=Stellungnahme+1>

⁷ <http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/ecri/Country-by-country/Germany/DEU-CbC-IV-2009-019-DEU.pdf>

Eine befreundete weiße deutsche Frau macht ein Testing. Bei der Besichtigung bietet die Hausverwaltung ihr eine sofortige Vermietung an. Die Frage, ob sie denn noch Formalitäten erfüllen müsse, wird verneint. Sie könne die Wohnung sofort mieten. Auf den Beschwerdebrief und auf die Anrufe des ADNB des TBB wird nicht reagiert. Auch ein Testing des ADNB des TBB zeigt, dass die Wohnung noch frei steht.⁸

Mit diesen Indizien wäre nun eine Klage wegen Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft nach dem AGG erfolgversprechend, denn dem Vermieter wird hier nur schwer der Beweis gelingen, dass die Ablehnung auf anderen Gründen beruhte. Gemäß § 21 Abs. 2 AGG kann die diskriminierte Partei Entschädigung und Schadensersatz verlangen. Rechtlich umstritten ist die Frage, ob aus dem Beseitigungsanspruch aus § 21 Abs. 1 AGG auch ein Kontrahierungszwang folgt. Demnach könnten die abgelehnten BewerberInnen rechtlich den Abschluss des Mietvertrages fordern.⁹

Zu denken ist in solchen Fällen immer an die kurze Frist des AGG. Nach § 21 Abs. 5 AGG müssen die Ansprüche innerhalb von zwei Monaten nach der Diskriminierung geltend gemacht werden. Leider, und wie so häufig, kam der Klageweg jedoch für die betroffene Familie aus finanziellen Gründen und aus Angst vor einem langwierigen Prozess nicht in Betracht. Der ADNB des TBB kann als Antidiskriminierungsverband im Sinne des § 23 AGG die Betroffenen rechtlich beraten und im Prozess als Beistand unterstützen. Eine Möglichkeit, die Ansprüche wegen Diskriminierung ohne die Betroffenen einzuklagen, besteht nicht, da eine Verbandsklage im AGG nicht vorgesehen ist.¹⁰ In dem nächsten Fallbeispiel wird eine relativ neue Entwicklung deutlich, denn nicht nur auf dem Wohnungsmarkt begegnet uns

⁸ Dieser Fall und die folgenden in diesem Text vorgestellten Fallbeispiele sind dokumentiert in: „Antidiskriminierungsreport Berlin 2006-2008“ des ADNB des TBB: http://www.tbb-berlin.de/downloads_adnb/ADNB-Antidiskriminierungsreport_2006-2008.pdf

⁹ Däubler/Bertzbach (Hrsg.) Handkommentar zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz, 2. Auflage, § 21 Rn. 24

¹⁰ „Darüber hinaus können Verbände Verstöße gegen zivilrechtliche Benachteiligungsverbote auch nach dem Unterlassungsklagengesetz (UKlaG) und dem Gesetz gegen den unlauteren Wettbewerb (UWG) verfolgen (...) Bei Geschäftsbedingungen, die gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz verstoßen würden, wäre damit ein Unterlassungsklage- und Widerrufsanspruch gemäß § 1 UKlaG gegeben, weil ein Verstoß gegen die gesetzlichen Bestimmungen diese Klauseln unwirksam macht. Dieser Anspruch kann gemäß § 3 Abs. 1 UKlaG u. a. geltend gemacht werden von qualifizierten Einrichtungen, die nachweisen, dass sie in die Liste qualifizierter Einrichtungen eingetragen sind.“ (Bundestagsdrucksache 16/1780, S.48)

immer häufiger das Argument „mangelnde Deutschkenntnisse“ als Ablehnungsgrund.

Wer kein Deutsch spricht, bekommt auch keine Wohnung

Die Beschwerdeführerin kümmert sich im Rahmen ihrer Arbeit im Pflegedienst u.a. um eine ältere Pflegepatientin türkischer Herkunft, die kaum deutsch spricht. Sie meldet sich im Namen der Patientin telefonisch bei einer Hausverwaltung auf eine Wohnungsanzeige im Internet. Die Mitarbeiterin der Hausverwaltung stellt in diesem Telefonat unmissverständlich klar, dass sie an Menschen ohne Deutschkenntnisse nicht vermieten, da diese den Mietvertrag nicht lesen und verstehen könnten. Die Beschwerdeführerin macht deutlich, dass es sich bei ihrer Anfrage um einen Besichtigungstermin handelt und dass sowohl der Sohn als auch der Pflegedienst sich um die Seniorin kümmern und alles dolmetschen würden. Ein Besichtigungstermin sei verschwendete Zeit, weil von vornherein klar ist, dass mit dieser Frau mangels der deutschen Sprache kein Mietvertrag zustande kommen wird. Auch Dolmetscher würden an der Sache nichts ändern. Alle MietbewerberInnen müssten erst einmal die Voraussetzung erfüllen, eigenständig einen Mietvertrag zu lesen und zu verstehen.

Der ADNB des TBB interveniert mit einem Beschwerdebrief und macht auf die Gesetzeslage nach dem AGG aufmerksam. In einem Telefonat mit dem Geschäftsführer der Hausverwaltung werden uns gegenüber die Argumente wiederholt und für weitere Korrespondenz auf ihre Anwältin verwiesen. Auch hier kam der Klageweg für die direkt Betroffene – auch krankheitsbedingt - nicht in Frage.

Dieser Sachverhalt stellt ein gutes Beispiel dar, wie versucht wird, mit scheinbar neutralen Vorschriften und Kriterien eine direkte Diskriminierung zu umgehen. Worum es tatsächlich ging entlarvte die Mitarbeiterin auf eine Nachfrage des ADNB des TBB, denn englischsprachige MieterInnen seien kein Problem und auch erwünscht. Die Forderung nach deutschen Sprachkenntnissen ist in den deutschen Medien als einer der Hauptforderungen zur Integration in die deutsche Gesellschaft dauerpräsent. Dieses Argumentationsmuster hat sich scheinbar in den Köpfen einiger Angehöriger der Mehrheitsgesellschaft in eine eigene Richtung verselbständigt: Mangelnde Deutschkenntnisse sind ein legitimes und anerkanntes Mittel zur Diskriminierung. Das Argumentationsmuster "Wer kein Deutsch spricht, bekommt auch keine..." finden wir auch in anderen

Diskriminierungsmeldungen z.B. bei der Bank (Eröffnung eines Girokontos) oder auch beim Arzt (Verweigerung der ärztlichen Behandlung) vor. Ähnlich wird auch bei kopftuchtragenden Frauen argumentiert: „Wenn sie das Kopftuch tragen will, soll sie sich nicht wundern, dass sie keine Stelle bekommt.“

Erste Wohnungsmarktklage erfolgreich

Nach über drei Jahren AGG ist es im Januar 2010 zum ersten Urteil in einem Fall von Wohnungsmarktdiskriminierung gekommen. So hat das Oberlandesgericht Köln einen in Aachen ansässigen Immobilienverwalter zur Zahlung von 5.056 Euro Schmerzensgeld und Schadenersatz verurteilt und dabei die anders lautende Entscheidung des Landgerichts Aachen entsprechend abgeändert.¹¹

Die Kläger, ein Schwarzes Paar mit Kindern, hatten sich 2006 auf eine Anzeige für eine Wohnung in Aachen gemeldet. Die Hausmeisterin, die den Besichtigungstermin durchführen sollte, lehnte das Paar mit der Bemerkung ab, die Wohnung werde nicht an „Neger ... äh Schwarzafrikaner oder Türken“ vermietet. Das Paar ließ sich durch das Gleichbehandlungsbüro Aachen (GBB Aachen)¹² beraten und verklagte mit Unterstützung der Stiftung „Leben ohne Rassismus“ den Immobilienverwalter auf Entschädigung wegen Diskriminierung nach dem AGG. Zuvor hatte das GBB ein Testing mit einem Schwarzen Paar durchgeführt, dem die Anmietung mit identischer Begründung versagt wurde. Das OLG entschied, dass durch die Verweigerung der Wohnungsbesichtigung und die o.g. Äußerung der Hausmeisterin die Menschenwürde und das allgemeine Persönlichkeitsrecht des Paares verletzt wurden. Zwar ergab sich die Haftung nicht aus dem AGG, sondern aus der Vorschrift des § 831 BGB, aber laut der Stiftung „Leben ohne Rassismus“¹³ sei davon auszugehen, dass die Existenz des AGG den Rechtsschutz gegen Diskriminierungen verbessert hat und es zu einem solchen Urteil möglicherweise vor Inkrafttreten des AGG insbesondere bezüglich der Höhe der zugesprochenen Entschädigung nicht gekommen wäre.

TESTING- Methode für mehr Transparenz?

Letztlich wird allein das Gesetz dem Problem der Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt aber nicht abhel-

¹¹ Urteil des Oberlandesgerichts Köln http://www.jm.nrw.de/nrwe/olgs/koeln/j2010/24_U_51_09urteil20100119.html

¹² <http://www.gleichbehandlungsbuero.de/>

¹³ <http://www.nrwgegendiskriminierung.de/>

fen können. Es müsste bereits deutlich geworden sein, wie schwer es für Menschen ist, die auf dem Wohnungsmarkt diskriminiert werden, sich einer erlebten versteckten Diskriminierung einerseits tatsächlich bewusst zu werden und andererseits entsprechende Indizien zu sammeln. Denn höflich formulierte schriftliche Absagen für einen Besichtigungstermin, die nicht immer ohne eine Nachfrage erfolgen, zögerliche Antworten der AnsprechpartnerInnen während der Wohnungsbesichtigung und darauf folgende telefonische Absagen sind partielle Wahrnehmungen, die empirisch nur schwer zu überprüfen sind. Zudem nimmt der Alltag seinen Lauf und die Wohnungssuche selbst hat oftmals verständlicherweise Priorität.

An dieser Stelle greifen die BeraterInnen nach einem für die Antidiskriminierungsberatung immer mehr an Bedeutung gewinnenden Instrument – dem Testing. Die Ergebnisse von Testingverfahren, aber auch Statistiken können nach der Gesetzesbegründung zur Beweislastregelung des AGG ausdrücklich tatsächliche Anhaltspunkte für eine Diskriminierung in einem Gerichtsverfahren liefern (BT.- Drs. 16/1780 S. 47).

Bei dem Testing-Verfahren wird eine Vergleichsperson als Testperson eingesetzt, um zu überprüfen, ob ein Verhalten gegenüber einer Person, die ein bestimmtes Merkmal aufweist, gleichermaßen auch gegenüber der Vergleichsperson, bei der dies nicht der Fall ist, erfolgt. Wichtig ist dabei, dass bis auf beispielsweise den Namen der Wohnungssuchenden alle anderen Merkmale wie Einkommen, Anzahl der BewohnerInnen und Vorhandensein von Haustieren, etc. (nahezu) identisch sind. Je vergleichbarer die Profile der Testpersonen und die simulierten (Bewerbungs-)Verfahren sind, desto klarer kann eine Aussage darüber gemacht werden, ob eine Diskriminierung vorliegt oder nicht.

Reaktive Testings

Testing-Verfahren werden in der Regel in „initiative“ und „reaktive“ Testings unterteilt. Auch wäre eine Form möglich, in der neben einer/m realen WohnungsbewerberIn eine Versuchsperson oder eine fiktive Versuchsperson Interesse an einer frei stehenden Wohnung vorgibt. Das reaktive Testing erfolgt im Anschluss an ein vorausgegangenes Verhalten und/oder Verfahren, mit dem Betroffene konfrontiert werden, um die gefühlte und/oder erlebte Diskriminierung nachzuprüfen. Beispiele für reaktive Testings wurden aus der Beratungspraxis bereits oben genannt. Diese Form des Testings

wird aus Kapazitätsgründen häufiger angewandt als das initiative Testing.

Initiative Testings in der Forschung

Im Folgenden werden drei Beispiele für initiative Testings vorgestellt, die im Rahmen von Forschungsprojekten stattgefunden haben. Die erste Studie bezieht sich auf Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt, die beiden weiteren auf dem Wohnungsmarkt.

Testing bei Bewerbungen

Beide sind in Deutschland geboren, aufgewachsen, durchliefen ihre gesamte Bildungslaufbahn in Deutschland, leisteten bei der Bundeswehr Wehrdienst, studieren Betriebswirtschaftslehre im dritten Semester, sind deutsche MuttersprachlerInnen, sprechen zudem Englisch und eine weitere Fremdsprache. Die Liste der Gemeinsamkeiten ist noch weitaus länger. Was sie aber voneinander unterscheidet, ist lediglich der deutsche und türkische Name und die Wahrscheinlichkeit zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden. Leo Kaas und Christian Manger verschickten in ihrer Untersuchung rund 1000 Bewerbungen für Praktikumsstellen.¹⁴ Die fiktiven BewerberInnen, die einen türkischen Namen hatten, erhielten 14 Prozent weniger positive Antworten. In kleineren Unternehmen fiel die Bilanz negativer aus. Hierbei hatten sie um 24 Prozent geringere Chancen, sich bei der beworbenen Praktikumsstelle persönlich vorzustellen.

Online-Testing bei Immobilienbörsen

Im Rahmen seines Antidiskriminierungs- und Integrationsprojekts, das unter anderem die freie Wohnstandortwahl für People Of Color zum Ziel hat, führte der Planerladen e.V. 2006 eine Untersuchung zur Diskriminierung von People Of Color auf dem Wohnungsmarkt durch. Bei diesem initiative Online-Testing wurden Internet-Immobilienbörsen per E-Mail mit fiktiven Identitäten unter einem deutschen sowie türkischen Namen kontaktiert. Den Tester-Identitäten wurde jeweils eine E-Mail-Adresse zugeordnet, unter welcher sie mit einem kurzen, inhaltlich identischen Anschreiben paarweise um einen Besichtigungstermin für dieselbe angebotene Wohnung baten. Die Wohnungsanfrage war jeweils in beiden Fällen in deutscher Sprache und enthielt keine Fehler. Die Zuschriften erfolgten unabhängig voneinander im Abstand von ein bis drei Tagen, wurden abwechselnd einmal vom einen, dann wieder vom an-

¹⁴ <http://ftp.iza.org/dp4741.pdf>

deren Tester des Paares zuerst gesendet, wobei pro Anbieter nur ein Objekt angefragt wurde. Sie enthielten darüber hinaus keinerlei Hinweise über die Lebenssituation der fiktiven Person, wie etwa über ihr Einkommen, ihren Bildungsgrad oder ihr Alter. Es wurde eine Liste mit jeder einzelnen Anfrage erstellt, zu der jede Reaktion der Wohnraumanbieter dokumentiert wurde. Die E-Mail-Antworten der WohnungsanbieterInnen waren durchweg freundlich formuliert und signalisierten die Bereitschaft einen Besichtigungstermin zu vergeben.

Die Auswertung ergab, dass von den zu berücksichtigenden 105 Anbietern, die auf die Anfragen des Tester-Paares reagierten, der deutsche Tester 103 Antworten (98 %), der türkische hingegen nur 62 (59 %) erhielt. Bei diesem einstufigen Testing-Verfahren wird deutlich, dass allein schon der „andere Name“ ein Ausschlusskriterium darstellt.

Testing bei Wohnungssuche

Emsal Kilic führte eine ähnliche Untersuchung im Rahmen ihrer Diplomarbeit (Kilic 2008¹⁵) in Berlin durch. Hierbei blieb sie aber nicht bei der Wohnungsanfrage, sondern bei schriftlichen Zusagen eines angefragten Besichtigungstermins sowohl an die „deutsche“ als auch an die „türkische Testperson“, wurde telefonisch nachgefragt bzw. ein Termin vereinbart. Nach einer Terminvereinbarung folgten schließlich „Face-to-Face“-Testings. In der Arbeit wurde auf Wohnungsinserate im gutbürgerlichen Ortsteil Wilmersdorf und im ökonomisch benachteiligten Neukölln fokussiert.

Für den Ortsteil Wilmersdorf erhielt die deutsche Tester-Identität auf insgesamt 100 Anfragen nach einem Besichtigungstermin insgesamt 7 Antworten, davon 6 Zusagen und eine Absage. Die türkische Tester-Identität bekam auf die 100 Anfragen lediglich 6 Antworten, allesamt Absagen. In Neukölln gab es insgesamt mehr Reaktionen. Die rund 100 türkischen TesterInnen erhielten insgesamt 15 Antworten, davon 4 Absagen und 11 Zusagen, die in 36,4% zu einer Terminvereinbarung führten. Die Bilanz bei den deutschen Bewerberinnen sah mit 2 Absagen und 13 Zusagen, die zu 69,2 % zu einer Terminvereinbarung führten, viel besser aus.

Die Testerinnen nahmen schließlich den Besichtigungstermin für vier Wohnungen an, die auch an beide angeboten worden waren. Interessant waren die Beobach-

tungen der Testerinnen, die unabhängig voneinander protokolliert wurden: bei den türkischen Identitäten gaben die MitarbeiterInnen der Hausverwaltungen ihnen wenig Raum für offene Fragen und informelle Gespräche und insgesamt nur wenig Zeit zur Besichtigung, im Gegenteil zu den deutschen Identitäten, die ein deutlich zuvorkommenderes Verhalten ihrer Ansprechpersonen erfuhren.

Sieht man von der offensichtlich schwer vermietbaren Wohnung desolaten Zustands ab, die beiden Testerinnen spontan als erhältlich angeboten wurde, haben sich alle drei deutschen Identitäten durch die anschließende telefonische Bestätigung der Wohnraumanbieter für die nächste, nähere Phase der Mietvertragsanbahnung qualifiziert, während dies bei allen drei türkischen Bewerberinnen nicht geschah. Das dreistufige Testing veranschaulicht eindrücklich, wie hoch die Hürden für Testerinnen mit einem türkischen Namen bei jeder Stufe werden, wobei sie in der „besseren Wohngegend“ Wilmersdorf von vorne herein ignoriert werden.

Zusammenfassung

Der Beitrag verdeutlicht zum einen den unzureichenden gesetzlichen Schutz vor Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt und die schwierige Beweislage für Menschen, die bei der Wohnungssuche und/oder Wohnungsanmietung diskriminiert werden. Zum anderen wird das Testing als wissenschaftliche Methode für die Sichtbarmachung struktureller Diskriminierung, als auch als Interventionsstrategie von staatlichen und zivilgesellschaftlichen AkteurInnen bei Einzelfällen als Mittel gegen Diskriminierung vorgestellt.

Es lässt sich festhalten, dass das Testing-Verfahren vielerlei Funktionen erfüllen kann:

- Die betroffene Person kann Klarheit für sich zu der gefühlten Diskriminierung gewinnen,
- Das Testing kann als Argumentationsstütze für eine Beschwerde dienen und
- schließlich kann es eine Beweisgrundlage für eine Klage nach dem AGG schaffen.

Zu hoffen wäre, dass die äußerst fragliche Ausnahmeklausel des AGG beim Benachteiligungsverbot in Bezug auf den Wohnraum umgehend gestrichen wird, damit die Diskriminierungspraxis in diesem Bereich nicht weiterhin eine rechtliche Legitimität genießt.

Nuran Yigit ist Projektleiterin und Diplom-Pädagogin, **Eva Maria Andrades Vazquez** ist Projektmitarbeiterin und Volljuristin, **Serdar Yazar** ist Projektmitarbeiter und Student für MA Politikwissenschaften. Alle drei sind im Projektteam des ADNB des TBB.

¹⁵ Kilic, Emsal (2008): „Diskriminierung von Migranten bei der Wohnungssuche – Eine Untersuchung in Berlin.“ Diplomarbeit im Fachbereich Sozialwissenschaften an der Humboldt-Universität zu Berlin. Unveröffentlicht.

Vera Egenberger

Strategische Klagen gegen Diskriminierung - Das AGG ausloten und erweitern

Von der afro-amerikanischen Bürgerrechtsbewegung der USA lernen

Ende des 19. Jahrhunderts war in den USA zwar die Sklaverei abgeschafft, jedoch wurde die "Rassentrennung" rechtlich aufrecht erhalten. Durch den 14. Zusatzartikel zur Verfassung der Vereinigten Staaten, wurde Afro-AmerikanerInnen zwar die Bürgerrechte zuerkannt; Weiße und Afro-AmerikanerInnen wurden jedoch in öffentlichen Einrichtungen, wie etwa Schulen, Universitäten, Krankenhäusern, öffentlichen Verkehrsmitteln und Gebäuden, Gaststätten, Theater, Kinos, Schwimmbädern und Parks voneinander getrennt. Angebote dieser öffentlichen Einrichtungen mussten aber von gleicher Qualität sein („getrennt aber gleichwertig“). Ob dies faktisch der Fall war, wurde jedoch nicht geprüft.

Erst circa 50 Jahre später wurde in den USA mit rechtlichen Mitteln die Aufhebung der "Rassentrennung" in Schulen erstritten. Nach einem mehrjährigen Prozess fällte der Oberste Gerichtshof das historische Urteil im Fall [Brown v. Board of Education of Topeka, Kansas](#), das die "Rassentrennung" an Schulen als in sich nicht gleichwertig und somit für generell verfassungswidrig erklärte und ihre Aufhebung anordnete.

Wenige Jahre später reichte eine Gruppe von Afro-AmerikanerInnen Klage gegen ein Busunternehmen ein, das ‚Weißen‘ und ‚Schwarzen‘ gesonderte Sitzplätze zuwies (Gayle v. Browder). Das Urteil besagte, dass die Regeln der "Rassentrennung" des Busunternehmens gegen den 14. Zusatzartikel zur Verfassung verstößt. Es wurde dabei Anlehnung an das Urteil Brown v. Board of Education genommen. Noch viele Jahre der politischen Arbeit waren nötig, bis die rechtliche Gleichstellung der Afro-AmerikanerInnen in den USA weitgehend verwirklicht wurde. Ohne juristische Klagen, die mit politischer Lobbyarbeit und einer Massenbewegung einher gingen, wäre es vielleicht nie so weit gekommen.

Die anglo-amerikanische Rechtstradition („common law“) betont das Präjudizienrecht. Das Konzept der Führung von Klagen, um über Rechtsprechung, gesellschaftliche Unrechtsaspekte zu bearbeiten, ist in diese Rechtstradition eingebettet. Die europäische Rechtstra-

dition wiederum stützt sich auf das Gesetzesrecht. Aus diesem Grunde sind Erfahrungen der strategischen Prozessführung in den USA nicht direkt übertragbar auf die europäische oder gar deutsche Rechtspraxis. Jedoch sind in angepasster Form, Methoden der strategischen Prozessführung und der gesellschaftspolitischen Nutzung von Recht auch in Deutschland möglich. Hoffnung machen hier einige osteuropäische Länder (beispielsweise Bulgarien, Tschechien, etc.), die in den vergangenen 15 Jahren gezeigt haben, dass strategisch geführte Prozesse, eine Veränderung in der Menschenrechtspraxis erreichen können. Bislang wurden strategische Klagen im deutschen Rechtskontext nur eingeschränkt genutzt. Als Instrument bietet die strategische Klageführung in Deutschland Möglichkeit, die es auszuprobieren und auszubauen gilt.

Was ist mit strategischer Klageführung gemeint?

Wie die Beispiele aus der US-amerikanischen Bürgerrechtsbewegung zeigen, geht es bei strategisch angelegten Klagen nicht ausschließlich um das Interesse des individuellen Mandanten. In manchen Fällen ist eine große Gruppe von der beklagten Situation betroffen, die sich nach Klärung der Sachlage, eine Veränderung ihrer Situation erhoffen können.

Bei der Klage D.H gegen die Tschechische Republik, die von der Großen Kammer des Europäischen Menschenrechtsgerichtshofes in 2007 positiv entschieden wurde, hatte eine Gruppe von 18 Kindern, die den Roma angehören, in 1998 ihre Klage wegen Diskriminierung bei einem nationalen Gericht eingereicht. Diese waren ohne angemessene fachliche Einschätzung ihrer Fähigkeiten und Begabung in die Sonderschule eingeschult worden. Im tschechischen Schulsystem war dies in Bezug auf Roma-Kinder, bis zu einer Schulreform in 2004, eine weit verbreitete Praxis. Über den statistischen Nachweis, dass dies in sehr vielen Fällen passierte, basierte der Europäische Menschenrechtsgerichtshof sein Urteil, dass hier eine strukturelle Diskriminierung vorliegt. Hier wurde geltendes Recht genutzt, um Diskriminierung nachzuweisen, jedoch mit dem Ziel das bestehende Schulsystem entsprechend zu verän-

dem. Dieser Fall von weitreichendem öffentlichem Interesse klärte den Sachverhalt auf gerichtlicher Ebene.

Absicht von strategischen Klagen ist eine fortschrittliche Rechtsinterpretation und –fortbildung. Diese kann möglicherweise auch zu einer Neuauslegung des bestehenden Rechts und zu einer Redefinierung eines Sachverhaltes führen.

Der Fall Feryn, der in 2009 vom Europäischen Gerichtshof (EuGH) geklärt wurde, stellt ein weiteres Beispiel für eine strategische Klage dar. Ein Vertreter, der in Belgien bekannten Firma Feryn, hatte in einem Medieninterview geäußert, die Firma würde keine ausländischen ArbeiterInnen einstellen, da ihre KundInnen dies nicht möchten. Die dazu mandatierte Antidiskriminierungsstelle Belgiens griff den Fall auf, obwohl keine direkt Geschädigten zur Verfügung standen und verklagte die Firma wegen ethnischer Diskriminierung. Nach mehreren Instanzen wurde der Fall dem EuGH zur Klärung vorgelegt, da der Sachverhalt einer Diskriminierung ohne direkt Geschädigte bislang bei belgischen Gerichten nicht verhandelt worden war. Die Interpretation des EuGH bestätigt, dass auch ohne direkt Geschädigte eine rechtswidrige Diskriminierung vorliegen kann.

Dies illustriert wie Klagen potenziell Präzedenzfälle zu schaffen vermögen. Diese wiederum werden von RichterInnen und AnwältInnen als Interpretations- und Argumentationsgrundlage in ähnlichen Sachlagen genutzt. Rechtsstandards werden gesetzt, die sich ebenfalls auf die Gesetzgebung, Politik und sozialpolitische Programme auswirken können. Nicht zuletzt schaffen Präzedenzfälle Öffentlichkeit für gesellschaftliche Missstände. Durch mediale Berichterstattung wird eine neue Rechtssprechung breiten Kreisen bekannt und möglicherweise ermutigt dies weitere Betroffene, gleichermaßen ihr Recht einzufordern.

Diskriminierung zeigt sich in unterschiedlichen Formen. Sie reicht von spitzen Bemerkungen der Nachbarn bis zu systematischer Ausgrenzung von Minderheitengruppen aus Teilen des Arbeitsmarktes, der öffentlichen Bildung oder des Dienstleistungssektors. Klagen sind nicht in allen Diskriminierungsfällen die richtige Antwort. Eine Analyse muss im individuellen Falle klären, ob rechtliche Schritte angemessen und aussichtsreich sind. Wenn dies der Fall ist, muss außerdem abgeklöpft werden, ob der Fall sich für eine strategische Prozessführung eignet. Hierfür sollte jedoch die Fallkonstellation klar und belegbar sein. Bedauerlicherweise ist Dis-

kriminierung oft subtil und erreicht nur selten den Grad der eindeutigen Nachweisbarkeit. Aufgrund dessen konnten in Deutschland bislang nur sehr bedingt erfolgreich AGG-Klagen durchgeführt werden.

Bestandteile einer strategischen Prozessführung zur Bearbeitung eines Unrechtstatbestandes sind sowohl die juristische Prozessführung, Lobbying als auch Öffentlichkeitsarbeit. Diese Ansätze müssen koordiniert darauf hinwirken, das gesteckte Ziel zu erreichen. Hier sind nicht nur juristischer Sachverstand, sondern politische und mediale Kompetenzen nötig, weshalb zumeist zivilgesellschaftliche Organisationen gemeinsam mit JuristInnen an strategischer Prozessführung arbeiten.

Auch wenn strategische Prozessführung erfolgversprechende Optionen bietet, birgt sie gleichermaßen Gefahren. Ein Urteil kann ein Gesetz weit oder eng auslegen – es kann die Interpretation gesetzlicher Bestimmungen erweitern oder verengen. Je nach strategischer Zielsetzung kann eine Klage eine enge oder weite Interpretation anvisieren. Diese wird möglicherweise aber nicht vom Recht sprechenden Richter geteilt und kann deshalb im schlimmsten Falle genau das Gegenteil erreichen. Die Gefahr mehr zu schaden als zu nutzen muss daher von Anbeginn der Klageführung eingeschätzt werden.

So könnte beispielsweise die zurzeit beim EuGH anhängige Vorlage zur Zulässigkeit der 2-Monatsfrist zur Einreichung einer Klage im Rahmen des AGG möglicherweise bestätigen, dass die Frist zu kurz ist und der deutsche Gesetzgeber verpflichtet ist das AGG entsprechend zu ändern. Gleichmaßen kann die Entscheidung des EuGH aber auch bestätigen, dass die Frist von 2 Monaten der Klageeinreichung ausreicht. Wird dies vom EuGH so bestätigt, wird dies auf lange Zeit Rechtspraxis bleiben und nach dem Verstreichen der Frist keine Klagemöglichkeit mehr bestehen.

Strategische Klagen werden in der Regel nicht in der ersten oder zweiten Instanz gewonnen. Je nach Konstellation kann es Teil der Strategie sein, möglichst eine höchstrichterliche Entscheidung oder sogar eine Vorabentscheidung durch den Europäischen Gerichtshof anzustreben, um eine Verbindlichkeit für die gesamte Bundesrepublik zu erreichen. Solche Klagen brauchen Zeit und der gewünschte Erfolg ist nicht immer gewiss. Eine umsichtige strategische Prozessführung muss dies von Anbeginn abwägen.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) basiert auf den EU Richtlinien 2000/43/EG (Antirassismusrichtlinie), 2000/78/EG (Rahmenrichtlinie Beschäftigung) und 2002/73/EG (Geschlechtergleichstellungsrichtlinie Beschäftigung) sowie 2004/113/EG (Geschlechtergleichstellungsrichtlinie Zivilrecht) und verfolgt das Ziel, den Grundsatz der Gleichbehandlung von Menschen ungeachtet ihrer ethnischen Herkunft, ihres Geschlechts, ihrer religiösen Zugehörigkeit oder Weltanschauung, ihrer Behinderung, ihres Alters oder ihrer sexuellen Identität in nationalem Recht zu verankern. Während Anfang des 2. Jahrtausends andere EU-Länder bereits auf eine Tradition von Gleichbehandlungsprinzipien und -gesetzgebung zurückblicken konnten, wurde das Konzept der Gleichbehandlung in Deutschland bis 2006 weitgehend auf die Geschlechtergleichstellung und schwerbehinderte Menschen verengt. Ethnische Diskriminierung oder Rassismus waren zwar als Konzepte bekannt, wurden jedoch zumeist in den Rechtskontext des (Rechts-) Extremismus gerückt.

Obwohl die EU eine Frist zur Umsetzung der Richtlinien in nationale Gesetzgebung bis 2003 (bzw. bis 2005) gesetzt hatte, brauchte die Bundesrepublik bis 2006 - und mehrere Anläufe - um dann das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) zu verabschieden. Das AGG bietet die Möglichkeit, Gleichbehandlung, in einem kompakten Gesetz, rechtlich einzufordern. Mit dem AGG ist es nun geradliniger, der Gleichbehandlungsgrundsatz - über die verschiedenen Gründe der Diskriminierung hinweg - rechtlich durchzusetzen. Zuvor war in der Verfassung und vereinzelt in Gesetzen das Prinzip der Nichtdiskriminierung nur verstreut verankert.

Diskriminierung in der Beschäftigung (Zugang, Beförderung, Weiterbildung), in der Mitgliedschaft bei Berufsverbänden, dem Sozial- und Gesundheitsschutz, bei sozialen Vergünstigungen, der allgemeinen und der beruflichen Bildung als auch in der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, inklusive Wohnraum, können nun sanktioniert werden.

Rechtskonzepte wie die direkte und indirekte Diskriminierung, wurden durch das AGG über das Geschlecht hinaus für die anderen genannten Diskriminierungsmerkmale eingeführt. Das Verbot der Viktimisierung wegen Inanspruchnahme von Rechten bei Diskriminierungen in Beschäftigungsverhältnissen und die teilweise Umkehr der Beweislast sind Bestandteil des AGG,

im deutschen Rechtskontext jedoch noch nicht hinlänglich interpretiert.

Durch das AGG steht es spezialisierten Nichtregierungsorganisationen frei, Personen vor Gerichten, bei denen kein Anwaltszwang besteht, zu unterstützen. Ein ‚kleines Verbandsklagerecht‘ ist jedoch nur sehr eingeschränkt und unter bestimmten Voraussetzungen für Betriebsräte/im Betrieb vertretene Gewerkschaften (§ 17 Abs. 2 AGG) möglich. Einige Ausnahmeregelungen im Bereich Beschäftigung in Tendenzbetrieben, als auch bei der Vergabe von Wohnraum sind in das Gesetz aufgenommen. Deren Grenzen sind jedoch bislang unklar – will sagen: eine gesicherte Rechtsprechung steht hier noch aus.

Das Büro zur Umsetzung von Gleichbehandlung

Auch drei Jahre nach in Kraft Treten des AGG, blieben die AGG-Klagen vor Gericht sehr gering. Rainer Nickel gibt in seinem Artikel¹ die Gesamtzahl der AGG-Klagen seit 2006 in allen Bereichen und Gründen der Diskriminierung mit circa 400 an. Dies sind im europäischen Vergleich verschwindend geringe Zahlen. In den ersten Monaten des Jahres 2010 scheinen tendenziell mehr Klagen ihren Weg in die Gerichte zu finden. Da jedoch keine zentrale Erfassung vorgenommen wird, kann dies nur bedingt nachgewiesen werden.

Aufgrund der Erkenntnis, dass sich die Stärke eines Gesetzes nur zeigen kann, wenn es genutzt wird, hat sich im Frühjahr 2009 der Verein ‚Büro zur Umsetzung von Gleichbehandlung‘ e.V. (BUG)² gegründet. Menschen, die diskriminiert wurden und sich entschlossen haben vor Gericht zu klagen, werden mit juristischer Hilfe im Rahmen des AGG unterstützt. Dies geschieht besonders dann, wenn eine Klage strategischen Nutzen verspricht. Das BUG zielt hierbei auf die Interpretation und Fortbildung des AGG ab und die Verbesserung des Diskriminierungsschutzes.

Das BUG arbeitet mit zugelassenen AnwältInnen zusammen, die bereits Erfahrungen mit dem AGG oder Klagen im Menschenrechtsbereich gemacht haben. In einer Kooperation Nichtregierungsorganisation – MandantIn – AnwältIn werden Klagen strategisch angelegt und bundesweit unterstützt. Kosten der Klage werden vom BUG soweit nötig und möglich abgedeckt.

¹ http://migration-boell.de/web/diversity/48_2303.asp

² <http://www.bug-ev.org/>

Themenschwerpunkte sind bis 2011 die Diskriminierung von ethnischen Minderheiten und Frauen im Bereich Beschäftigung. Hierzu zählen auch Fälle von Entgeltungleichbehandlung. Der Bereich öffentliche Bildung und strukturelle Ausgrenzung von Kindern aus Familien mit Migrationshintergrund und Kindern mit Behinderung werden gegenwärtig eruiert. Gleichfalls ist der diskriminierungsfreie Zugang zu Waren und Dienstleistungen von Interesse für das BUG.

Die Organisation beobachtet und kommentiert außerdem den Prozess des Vertragsverletzungsverfahrens durch die Europäische Kommission. Um den Diskriminierungsschutz zu stärken, führt das BUG Lobbyarbeit durch, um ein Verbandsklagerecht, positive Maßnahmen und die Sammlung von statistischem Material im Bereich Diskriminierung zu propagieren.

Dies ist nur möglich, wenn das BUG mit vielen Akteuren kooperiert. Dies sind zuallererst fachkompetente Anwälte und/oder ihre Berufsverbände. Gleichmaßen wichtig sind die Vertretungsstrukturen der Gruppen, die durch das AGG geschützt sind. In Deutschland besteht eine breite Landschaft von NGOs und Interessenverbänden beispielsweise von Frauen, Menschen mit Behinderung, ethnischen Minderheiten oder Homosexuellen. Sie kümmern sich unter anderem um Diskriminierung. Das BUG setzt hier auf Synergien. Antidiskriminierungsbüros³, die zumeist lokal agieren und nur spezifische Gruppen beraten, bestehen in einigen Bundesländern. Diese haben jedoch nur vereinzelt die Kapazitäten, Klagen zu unterstützen. Mit diesen Antidiskriminierungsbüros ist das BUG in engem Austausch, um sich gegenseitig sinnvoll zu ergänzen.

Das AGG ausloten

Wie bereits erwähnt, sollen durch (strategische) Klagen neue Rechtskonzepte im AGG ausgelotet werden. Direkte Diskriminierung und Belästigung, wie sie im AGG aufgelistet sind, scheinen in der Rechtsinterpretation recht klar. Indirekte oder mittelbare Diskriminierung (§ 3, Abs. (2) AGG) wiederum ist ein recht neues Konzept für Deutschland, das bislang nur bedingt im Bereich Geschlechtergleichstellung ausgelotet wurde. Auf den ersten Blick neutrale Maßnahmen, die jedoch in ihrer Konsequenz diskriminierend wirken, stellen Diskriminierung dar und sind durch das AGG geahndet. Indirekte Diskriminierung muss jedoch erst von Seiten

der AnwältInnen und RichterInnen erkannt werden, um sie rechtlich bearbeiten zu können.

Die in § 5 AGG genannten [positiven Maßnahmen](#) sind quasi als Ausnahme möglich, können aber nicht rechtlich eingefordert werden. Sie sind nur auf freiwilliger Basis möglich. Diese positiven Maßnahmen können als eine ‚Bevorzugung‘ gedeutet werden, die aber zumeist zeitlich befristet ist und ein bestimmtes Ziel zu erreichen versucht (beispielsweise die Ausgewogenheit von Frauen und Männern in Führungspositionen). Hier muss der Blick von JuristInnen noch geschärft werden, wo Diskriminierung aufhört und eine positive Maßnahme beginnt.

Das AGG erlaubt für Kirchen und ihnen nahe stehende Organisationen (wie beispielsweise die Caritas oder Diakonie) Ausnahmeregelungen (Kirchenklausel § 9). Die Möglichkeit eine ‚gerechtfertigte berufliche Anforderung‘ beispielsweise für eine Stelle bei einem Wohlfahrtsverband zur Voraussetzung einer Einstellung zu machen, ist im AGG unklar formuliert. Bedeutet es, dass konfessionelle ArbeitgeberInnen von allen Angestellten verlangen dürfen, Mitglied eben dieser Konfession zu sein oder bedeutet es eine berufliche Anforderung ausschließlich für Angestellte, die in ihrer Tätigkeit die Pflege des Glaubens übernehmen? Für die Bundesrepublik ist dies eine dringlich zu klärende Frage, da die Kirchen als zweitgrößter Arbeitgeber hier möglicherweise die Grenze zur Diskriminierung überschreiten.

Im Bereich Beschäftigung gibt das AGG in § 17 (2) dem Betriebsrat oder einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft zu einem eingeschränkten Maße ein ‚kleines Verbandsklagerecht‘. Jedoch können in diesem Falle keine Ansprüche von Betroffenen auf Schadensersatz/Entschädigung geltend gemacht werden. Diese Option ist in Deutschland bislang kaum genutzt worden und hat deshalb in der arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung kaum Niederschlag gefunden.

Das AGG erweitern

Das Vertragsverletzungsverfahren

Auf der Grundlage der unzureichenden Umsetzung der EU-Richtlinien im AGG hat die Europäische Kommission ein Vertragsverletzungsverfahren gegen Deutschland angestrebt. Sie fordert beispielsweise die Einbeziehung des Kündigungsschutzes in das AGG nachzubessern, um sicherzustellen, dass diskriminierende Kündigungen, die bislang außerhalb des AGG geregelt

³ http://migration-boell.de/pics/Antidiskriminierungsstellen_13.pdf

werden, gleichermaßen und im Rahmen des AGG sanktioniert werden können.

Laut Richtlinien muss beim Arbeitsentgelt und allen damit zusammenhängenden Leistungen eine Gleichbehandlung gewährleistet sein. Jedoch sieht das deutsche Recht bestimmte Leistungseinschränkungen bei betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit im Beamten- und Soldatenrecht vor. Eingetragene Lebenspartnerschaften sind hierdurch schlechter gestellt. Eine Gleichbehandlung im Vergleich zu Verheirateten wird von der Europäischen Kommission eingefordert.

Das AGG sollte entsprechend der Richtlinien Menschen mit Behinderung einen besseren Zugang zum Arbeitsmarkt ermöglichen. Angemessene Vorkehrungen sollen getroffen werden, die es Menschen mit Behinderung ermöglichen, einen Beruf ihrer Qualifikation barrierefrei auszuüben. Hier geht es häufig um eine entsprechende technische Ausstattung eines Arbeitsplatzes. Diese Anforderungen sollen im angemessenen Rahmen vom jeweiligen Arbeitgeber rechtlich eingefordert werden können. Das AGG sieht diese Vorkehrungen bislang nur für schwerbehinderte Menschen vor und lässt Menschen mit einer Behinderung ohne Anerkennung als Schwerbehinderung außen vor.

Ein weiterer Bereich, den die Europäische Kommission die Bundesrepublik auffordert nachzubessern, bezieht sich auf die ‚Absicht zu diskriminieren‘. Die Richtlinien verbieten Diskriminierung, ob diese absichtlich oder unabsichtlich vorgenommen wurde. Das AGG besagt jedoch, dass ArbeitgeberInnen im Falle einer Diskriminierung nur dann Schadensersatz zahlen müssen, wenn sie die Diskriminierung willentlich ausgeführt oder zumindest fahrlässig gehandelt haben.

Die Richtlinien sehen vor, dass Menschen, die Schritte gegen eine Diskriminierung unternehmen, deshalb nicht benachteiligt werden dürfen (die so genannte Viktimisierung). Das AGG setzt diese Anforderung jedoch nur in § 16 AGG um, der sich ausschließlich auf den Bereich von Arbeit und Beschäftigung begrenzt. Die Kommission beklagt zu Recht, dass ein Viktimisierungsschutz auch außerhalb der Beschäftigung, d.h. im Zivilrecht umgesetzt werden muss.

Zum Zeitpunkt der Veröffentlichung des Textes war das Vertragsverletzungsverfahren noch nicht abgeschlossen. Es bleibt abzuwarten, wie weit die Bundesregierung bereit ist, die Anforderungen der Europäischen Kommission umzusetzen.

Die 2-Monatsfrist

Laut § 15 (4) AGG muss ein Anspruch auf Diskriminierung binnen 2 Monaten geltend gemacht werden. Diese Frist ist ausgesprochen kurz. Bei vergleichbaren Ansprüchen beträgt eine solche Frist 6 Monate bis zu 3 Jahren. Der Europäische Gerichtshof soll nun durch ein Vorlageverfahren von 2009 klären, ob die im Gesetz festgelegte Frist der Klageeinreichung von 2 Monaten Bestand haben kann. Im Herbst 2010 kann mit einer Entscheidung des Gerichts gerechnet werden.

Die 5. Gleichbehandlungsrichtlinie

Seit Sommer 2008 wird in der EU die so genannte [5. Gleichbehandlungsrichtlinie \(2008\) 426](#) verhandelt. Diese soll, im Rahmen des EU-Rechts, Diskriminierung aufgrund der Religion, des Alters, einer Behinderung oder sexuellen Orientierung auch außerhalb der Beschäftigung sanktionieren. Für Deutschland stellt diese Richtlinie nur eine geringe Hürde dar, da der überwiegende Teil der Anforderungen bereits im AGG umgesetzt sind. Was jedoch noch fehlt ist das Anbieten angemessener Vorkehrungen außerhalb der Beschäftigung, wie beispielsweise beim Zugang zu Wohnraum. Die Bundesregierung stellt sich bei den Verhandlungen in Brüssel quer und scheint bereit die Richtlinie scheitern lassen zu wollen. Gleichwohl sie sich ‚aktiv gegen alle Formen der Diskriminierung einsetzen will‘ lehnt sie im Koalitionsvertrag den Entwurf der 5. Gleichbehandlungsrichtlinie ab.

Verbandsklagerecht

Bislang bleibt ein ‚kleines Verbandsklagerecht‘ wie oben erwähnt den BetriebsrätInnen und Gewerkschaften vorbehalten. Ein Verbandsklagerecht sieht im Prinzip vor, dass Organisationen mit einem spezifischen Interesse am Diskriminierungsschutz, Betroffene vor Gericht vertreten können, oder, wie dies in anderen EU-Ländern wie beispielsweise in Belgien möglich ist, auch ohne ein direktes Opfer, Diskriminierungstatbestände vor Gericht bringen können. Für Deutschland würde die Aufnahme eines vollen Verbandsklagerechtes in das AGG eine beträchtliche Verbesserung mit sich bringen. Opfer müssten somit nicht die volle emotionale Bürde einer Klage tragen, sondern könnten von NGOs unterstützt werden. Sollte es bei indirekter Diskriminierung keine Betroffenen geben, die die Diskriminierung rechtlich klären wollen, könnte dies über ein Verbandsklagerecht gelöst werden.

Mandat der ADS stärken

Bislang war das Image der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS), die über das AGG ihr Mandat erhält, eher von Personalien denn von der Unterstützung von Diskriminierungsopfern geprägt. Dies scheint sich seit Beginn des Jahres zu verändern. Nichts desto trotz bleibt das Mandat der Stelle schwach und auf der Ebene der Sozialberatung. Um der Stelle ein angemessenes Profil zu geben, sollte sie strukturell unabhängig sein vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, ihre Leitung sollte vom Bundestag gewählt und vom Bundespräsidenten benannt werden und die Mandatszeit 5 Jahre betragen. Nach einer Stärkung des Mandates könnten weitere Aufgaben, wie beispielsweise die juristische Unterstützung von Diskriminierungsopfern angedacht werden.

Strukturelle Diskriminierung

Bislang ist, wie oben erwähnt, das Verständnis von struktureller bzw. mittelbarer Diskriminierung in Deutschland sehr begrenzt. Dies erlaubt es im Moment nicht, das Phänomen der strukturellen Diskriminierung zu bearbeiten. Der Tatbestand der strukturellen Diskriminierung bedarf keines Täters, der willentlich diskriminiert. Ausgrenzende Strukturen, wie beispielsweise von Kindern mit Migrationshintergrund im Übergang von der Grund- zu weiterführenden Schulen (laut PISA Studie), könnten durch die Berücksichtigung von ‚struktureller Diskriminierung‘ im AGG bearbeitet werden.

Positive Pflichten

Unter dem Namen ‚positive duties‘ wurde Ende der 90 Jahre ein Ansatz in Nordirland eingeführt, der besagt, dass es nicht reicht im Falle einer Diskriminierung Recht zu sprechen. Um Diskriminierung im Vorfeld zu vermeiden, müssen alle Akteure (Betriebe, Verwaltungen, Politik, etc.) geeignete Maßnahmen ergreifen. Diese positiven Pflichten werden innerhalb der Struktur nach individuellen Gegebenheiten festgeschrieben und von der nordirischen ‚Human Rights Commission‘ beobachtet. Sollten keine positiven Pflichten umgesetzt werden, kann die Kommission bei der Verweigerung der Kooperation oder bei unzureichender Umsetzung der positiven Pflichten Strafen verhängen.

Man sieht also: auch wenn Deutschland ein akzeptables Niveau des rechtlichen Diskriminierungsschutzes erreicht hat, ist noch viel Spielraum diesen Schutz zu stärken und zu verbessern. Die Zusammenarbeit der Betroffenenverbände über die Diskriminierungsgründe hinweg macht Mut, dass sich zunehmend Allianzen bilden, die an der Weiterentwicklung des Diskriminierungsschutzes arbeiten wollen. Diese Allianzen werden sicherlich notwendig sein, um den Berg zum Propheten zu tragen.

Vera Egenberger ist Gründerin und Geschäftsführerin des Büros zur Umsetzung von Gleichbehandlung e.V. (BUG). Diese Organisation unterstützt Menschen mit juristischer Hilfe im Falle einer Diskriminierung im Rahmen des AGG.

Christine Lüders

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes – offensiv für eine diskriminierungsfreie Gesellschaft

Bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) melden sich immer wieder Menschen, die das Gefühl haben, aufgrund ihres Namens oder Alters nicht zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen zu werden. In einem Fall hatte ein promovierter Naturwissenschaftler mit verschiedenen Zusatzqualifikationen und Berufserfahrung 230 Bewerbungen verschickt. Nur ein einziges Mal war er zum Vorstellungsgespräch eingeladen worden. Ein Headhunter riet ihm schließlich, seinen Vornamen Ali in Alex ändern zu lassen und den Nachnamen seiner deutschen Ehefrau anzunehmen, um die Chancen für eine Einladung zu erhöhen.

Wer meint, dies sei ein Einzelfall, der täuscht sich. Betroffen sind nicht nur Menschen mit ausländisch klingendem Namen, sondern auch Frauen oder ältere Arbeitnehmer. So etwas kann sich unsere Gesellschaft nicht leisten. Wir schaden uns selbst, wenn wir Talente ausgrenzen. Außerdem verpflichten uns unsere Grundwerte - Gleichheit und Menschenwürde - jedem in unserer Gesellschaft die gleichen Chancen zu geben.

Mehr Chancengerechtigkeit durch anonymisierte Bewerbungsverfahren

Ein überaus wichtiger Schwerpunkt in der laufenden Legislaturperiode ist deshalb für uns die Forderung nach Einführung anonymisierter Bewerbungsverfahren. Anonymisierte Lebensläufe können in der Privatwirtschaft die Gerechtigkeit bei der Bewerberauswahl erhöhen. Sie schaffen Chancengleichheit, zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden und durch Qualifikation überzeugen zu können. Unter anonymisierten Lebensläufen verstehen wir Bewerbungen, die weder ein Foto, noch den Namen, die Adresse, das Geburtsdatum oder Angaben zum Familienstand der sich bewerbenden Person enthalten.

Dass es in Bewerbungsverfahren zu Diskriminierungen kommt, wird durch Untersuchungen hinreichend belegt. So legt eine Studie des Instituts zur Zukunft der Arbeit Nachteile für Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund offen: Bewerberinnen und Bewerber mit türkischen Namen erhielten 14 Prozent weniger positive Antworten als Mitbewerberinnen und Mitbewerber mit deutschen Namen.

Interesse an Modellversuch ist vorhanden

Anonymisierte Lebensläufe sollten deshalb zum Standard in Bewerbungsverfahren werden. Mit diesem Vorstoß zielen wir aber nicht auf gesetzliche Verpflichtungen. Vielmehr geht es darum, das Thema auf die Agenda zu bringen und Sensibilität sowohl in der gesamten Gesellschaft als auch speziell in der Wirtschaft dafür zu wecken.

Wie anonymisierte Bewerbungsverfahren in der Praxis konkret aussehen können, soll von Expertinnen und Experten ermittelt werden. Im Rahmen einer Expertise lassen wir die unterschiedlichen Möglichkeiten der Umsetzung untersuchen. Die Ergebnisse sollen in einem Modellversuch angewendet und im Anschluss umfassend ausgewertet werden.

Bei uns haben sich bereits Firmen gemeldet, die sich an einem solchen Probelauf beteiligen wollen. Ich bin daher zuversichtlich, dass wir mehrere Unternehmen für einen Modellversuch finden. Dass entgegen aller Skepsis das Verfahren anonymisierter Lebensläufe durchaus umsetzbar ist, zeigen nicht zuletzt die Erfahrungen anderer Länder. Es stünde Deutschland gut an, sich dieser Vorreitergruppe von Ländern anzuschließen.

Offensive für eine diskriminierungsfreie Gesellschaft

Außerdem wird die Antidiskriminierungsstelle des Bundes in der laufenden Legislaturperiode eine „Offensive für eine diskriminierungsfreie Gesellschaft“ starten. Dazu gehört der Aufbau eines Bundesnetzwerkes gegen Diskriminierung. Die Offensive besteht aus drei Säulen: einer Koalition gegen Diskriminierung - Diversity in Ländern und Kommunen; dem Aufbau und der Förderung lokaler Beratungsnetzwerke gegen Diskriminierung; sowie einer Informationskampagne „Gemeinsam für gleiche Rechte - Diskriminierung erkennen und handeln!“.

Ausbau der Beratung

Einer der Schwerpunkte wird dabei der Ausbau der Beratung und die Unterstützung betroffener Menschen sein. Beratung von Betroffenen steht an erster Stelle der gesetzlichen Aufgaben der ADS und gehört zum Kerngeschäft der Stelle. Aufgabe der ADS ist es, zentrale Anlaufstelle für alle Personen zu sein, die der Ansicht sind, rassistisch oder aufgrund der ethnischen Herkunft, des Alters, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung oder der sexuellen Identität benachteiligt worden zu sein. Diese Personen unterstützt die ADS bei der Durchsetzung ihrer Rechte durch zeit- und bürgernahe rechtliche Beratung, Vermittlung von Beratung durch andere Stellen, das Herbeiführen (soweit möglich und gewünscht) einer gütlichen Einigung zwischen den Beteiligten sowie Ersuchen um Stellungnahme.

Beratung muss nah am Menschen sein und ihn dort abholen, wo er sie braucht. Unser Schwerpunkt in der laufenden Legislaturperiode wird sein, ein Netzwerk der Beratung zu schaffen, das Menschen wohnortnahe Hilfe gibt. Auch muss die Vernetzung der Beratungsstellen für die unterschiedlichen Diskriminierungsmerkmale so gut sein, dass jemand bei Mehrfachdiskriminierung keine drei Anlaufstellen braucht.

Bessere Vernetzung erreichen

Um dies zu erreichen, setzen wir uns für eine stärkere Vernetzung und Förderung lokaler Beratung ein. Es gibt in Deutschland viele Stellen, an die sich Betroffene wenden. Beratung wird zum Beispiel durch betriebliche Beschwerdestellen, Betriebsräte, Gewerkschaften, Wohlfahrtsverbände, Kirchen, Ausländerbeiräte, Gleichstellungsbeauftragte und spezielle Antidiskriminierungsberatungsstellen geleistet.

Viele Stellen sind nur für einzelne Zielgruppen, wie zum Beispiel für Frauen, Menschen mit Behinderung oder mit Migrationshintergrund zuständig. Woran es fehlt, ist eine flächendeckende Vernetzung dieser sehr heterogenen Beratungsinfrastruktur. Hier wollen wir ansetzen, um die Unterstützung von Betroffenen vor Ort passgenau und bedarfsgerecht anzubieten.

Koalition gegen Diskriminierung schaffen

Eine nachhaltige Unterstützung von Betroffenen und die Bekämpfung von Benachteiligungen erfordert zusätzlich ein starkes Engagement auf Landes- und kommunaler Ebene. Die ADS will die Zusammenarbeit mit den Län-

dern und Kommunen verstärken und möchte hierzu eine „Koalition gegen Diskriminierung“ ins Leben rufen.

Schließlich wird als dritte Säule unserer „Offensive für eine diskriminierungsfreie Gesellschaft“ noch eine Informationskampagne hinzutreten: Gleiche Rechte können nur durchgesetzt werden, wenn es Wissen über das Recht auf Nicht-Diskriminierung, über Erscheinungsformen von Diskriminierung und über spezialisierte Beratungseinrichtungen und Personen, die in Diskriminierungsfällen unterstützen, gibt. Die ADS will daher in enger Kooperation mit spezialisierten Beratungseinrichtungen, Kommunen und Ländern gemeinsame Informations- und Sensibilisierungsaktionen durchführen. Durch die Verbreitung von entsprechendem Wissen wollen wir einen gesellschaftlichen Bewusstseinswandel hin zu einer Kultur der Nicht-Diskriminierung fördern.

Forschungslücken sollen geschlossen werden

Wichtig ist uns aber auch, den Wissensstand über Diskriminierungen und Gegenstrategien zu verbessern. Daher arbeiten wir im Bereich Forschung zurzeit an einer Reihe von Expertisen, die sich mit zahlreichen offenen Rechts- und Praxisfragen beschäftigen. Ziel ist, die rechtliche und sozialwissenschaftliche Diskussion zu offenen Fragen der Antidiskriminierungspolitik und -arbeit voranzutreiben. Die Ergebnisse dieser Forschungsvorhaben werden wir übrigens am 16. September auf einer Fachtagung diskutieren.

Themen dieser Forschungsreihe sind etwa die Benachteiligung von Menschen mit Behinderung bei Geschäften des täglichen Lebens, Diskriminierung von muslimischen Menschen im Arbeitsleben sowie Diskriminierungserfahrungen von lesbischen und transidenten Menschen.

Untersucht werden aber auch betriebsbezogene juristische Fragen, wie Beschwerdestellen und -verfahren nach dem AGG, Organisationspflichten von Arbeitgebenden sowie Testingverfahren. Hinzu kommen übergeordnete Themen wie mehrdimensionale und Mehrfachdiskriminierung, mittelbare Diskriminierung, ein Rechtsvergleich zur Umsetzung der europäischen Richtlinien sowie zu AGG und Versicherungsrecht.

Einen weiteren Schwerpunkt legen wir auf den Bildungssektor. Angefangen haben wir mit einem Modellprojekt „Diskriminierungsfreie Hochschule“, das Handlungsempfehlungen für Hochschulen entwickeln wird.

Hintergrund ist der Gedanke, dass an Hochschulen ausgebildete Fachkräfte Multiplikatoren für einen fairen Umgang in der Arbeitswelt und darüber hinaus werden können. Ergänzend werden wir uns mit dem vorschulischen und schulischen Bildungssektor beschäftigen. Dabei sollen Maßnahmen und Handlungsempfehlungen gegen strukturelle und direkte Diskriminierung gemeinsam mit Bildungspolitikerinnen und Bildungspolitikern in Bund, Ländern und Kommunen entwickelt und diskutiert werden.

Standardisierte Datenerfassung

Ein anderer Forschungsschwerpunkt bezieht sich auf Möglichkeiten, für Deutschland valide Daten über Diskriminierungsfälle regelmäßig zusammenzustellen. Politikplanung braucht diese Daten. Die EU und die Beratungsstellen fordern sie. Zurzeit lassen wir erforschen, welche Möglichkeiten es gibt, die von unterschiedlichen Stellen dezentral und uneinheitlich erfassten Informationen über Diskriminierungsfälle regelmäßig zusammenzuführen.

Ausblick

Mit unserer Offensive einer diskriminierungsfreien Gesellschaft und den damit verbundenen Maßnahmen sowie Initiativen sind wir auf einem guten Weg, Diskriminierungen zu bekämpfen und das gesellschaftliche Bewusstsein für dieses Thema zu sensibilisieren. In den vergangenen Jahren hat sich in Deutschland schon sehr viel getan – aber offenkundig noch nicht genug. Wir müssen und wir werden deshalb die Themen Vielfalt und Antidiskriminierung noch stärker in die Gesellschaft hinein tragen. Länder, Kommunen und Nichtregierungsorganisationen sind dabei für uns wichtige Partner.

Weitere Informationen über die Arbeit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes finden Sie im Internet unter www.antidiskriminierungsstelle.de

Christine Lüders ist seit Februar Leiterin der ADS. Davor war sie als Vorstandsreferentin und Abteilungsleiterin bei Lufthansa, Referatsleiterin im nordrhein-westfälischen Integrationsministerium sowie Referatsleiterin für Öffentlichkeitsarbeit und Beauftragte für Stiftungen im hessischen Kultusministerium tätig.

Elena Brandalise

Der Landesaktionsplan gegen Rassismus und ethnische Diskriminierung in Berlin

Der Schutz vor Diskriminierung ist eine wichtige Aufgabe des Staates. Zugleich ist die Anerkennung und die Gleichstellung von Minderheiten eine Herausforderung, der gezielt mit positiven Maßnahmen zu begegnen ist. Gesetze sollen helfen, Ungleichbehandlung zu verhindern. Berlin stellt sich mit dem Entwurf eines Landesaktionsplanes gegen Rassismus und ethnischer Diskriminierung dieser Aufgabe und hat somit auf Bundes- und Landesebene eine Vorreiterfunktion.

Der Landesaktionsplan gegen Rassismus und ethnische Diskriminierung (LAPgR) in Berlin ist ein Instrument zur Bekämpfung des institutionellen Rassismus. Konkret soll dieser Empfehlungen zur Durchführung von Maßnahmen für die interkulturelle Öffnung der Verwaltung benennen, deren Implementierung durch Monitoring und Controlling überprüft werden sollen.

Hintergrund

Rassismus schafft eine „Realität der Ungleichheit“ (Susan Arndt, 2001), beeinflusst die gesellschaftlichen Strukturen, indem er Marginalisierung hervorruft, Gleichberechtigung aberkennt und den Zugang zu gesamtgesellschaftlichen Ressourcen verhindert.

Ein Aktionsplan gegen Rassismus und ethnische Diskriminierung dient daher Politik und Gesellschaft, um das Eintreten von Benachteiligungen auf der strukturellen Ebene zu erkennen und den Handlungsbedarf zu definieren. Um Ungleichbehandlung entgegen zu treten und positive Maßnahmen zu Handlungsinstrumenten zu machen, muss der politische Wille vorhanden sein (UNO A/Res/62/220).

Dazu ist eine Auseinandersetzung mit Rassismus als ein Phänomen in der Mitte der Gesellschaft, unter Einbeziehung bestehender Dominanzverhältnisse, notwendig. Birgit Rommelpacher (1995) prägte den Begriff der „Dominanzkultur“ und entwickelte dabei theoretische Grundlagen für die Erforschung struktureller Diskriminierung und dominanzkultureller Aspekte des Weißseins. Weißsein ist in Deutschland mit Deutschsein gleichgesetzt. Formen der Ausgrenzung – wie die des Rassismus – erklären sich durch die dominanten kulturellen Normen und Vorstellungen der Weißen

deutschen Gesellschaft. Nach diesem Ansatz wird der Rassismus in den dominanteren Teilen der Gesellschaft produziert, die sich selbst als „Weiß“ bestimmen, ohne sich dieser Weißen Normen genauer bewusst zu sein.

Laut der Kritischen Weißseinsforschung gehen mit dem Weißsein Privilegien einher, die an rassistische Grundmuster gebunden sind. Weißsein entspricht allgemein der „Normalität“ und wirkt normbildend (Ursula Wachendorfer 2001). Menschen, die nicht der durch ‚Weiße‘ westliche Gesellschaften gesetzten körperlichen Norm (z.B. Hautfarbe) und/oder kulturellen Norm entsprechen, werden diskriminiert (Susan Arndt 2001).

Diese Strukturen und Denkweisen haben sich aufgrund historischer und gesellschaftlicher Macht- und Gewaltverhältnisse entwickelt. Sie sind in dem ökonomischen sowie kulturellen und politischen Aufbau einer Gesellschaft und deren Institutionen manifestiert (institutionalisiert). Der Rassismus ist in Verordnungen und Gesetzen verankert. Er zeigt sich aber auch durch das Verhalten, die Sicht- und Denkweise der Individuen.

Warum ein Aktionsplan?

Den teilnehmenden Staaten wurden in der 3. Weltkonferenz gegen Rassismus, unter Leitung der Hochkommission für Menschenrechte der Vereinten Nationen in Durban (2001), beim follow-up zu der Konferenz „World Conference against Racism, Racial Discrimination, Xenophobia und Related Intolerance“ (2002), anlässlich der ICERD-Konferenz in Genf (2008), Maßnahmen zur Bekämpfung von Rassismus auf der nationalen Ebene dringend empfohlen. Unter diesen Staaten befindet sich auch Deutschland. Durch den letzten Besuch im Jahr 2009 des Sonderberichterstatters zu Rassismus der ONU, Githu Muigai, wurde Deutschland diese Verpflichtung wiederholt in Erinnerung gerufen.

Die Schattenberichte von ENAR (2008) und ECRI (2009) weisen detailliert darauf hin, dass in Deutschland Handlungsbedarf besteht und nennen genau Gebiete (Bildung, Wohnung, Gesundheit, Polizei usw.), wo ein Monitoring und ein Controlling bzw. positive Maßnahmen eingeführt werden sollen. ECRI empfiehlt darüber hinaus den Behörden etwa Programme, um deut-

schen BürgerInnen zu helfen, die Vielfalt der heutigen deutschen Gesellschaft positiver zu sehen. Konkret heißt dies, dass Integrationspolitik nicht ein Katalog von Maßnahmen ist, die den Zugewanderten und Nicht-Deutschen auferlegt werden sollen, sondern dass Personen deutscher Herkunft und deutsche Institutionen sich den Potentialen und Herausforderungen eines Einwanderungslandes öffnen sollen.

Was ist institutioneller Rassismus?

Unter institutionellem Rassismus lassen sich rassistische Praxen verstehen, die aus Institutionen hervorgehen. Institutioneller Rassismus bewirkt benachteiligende Handlungspraxen gegenüber Minderheitenangehörigen. Ihre Ausgrenzung, Benachteiligung oder Herabsetzung ereignet sich in gesellschaftlich relevanten Einrichtungen wie beispielsweise:

- bei der politischen Beteiligung (Verweigerung des Wahlrechts u.a. des kommunalen Wahlrechts)
- auf dem Wohnungsmarkt
- im Bildungssystem
- auf dem Arbeitsmarkt
- im Gesundheitssystem

Ein Beispiel von institutionellem Rassismus geht aus dem „Stephen-Lawrence-Inquiry“ (Macpherson-Report 1999) hervor. Institutioneller Rassismus wird hier definiert als das kollektive Versagen einer Organisation, angemessene und professionelle Dienstleistungen für Personen wegen ihrer Hautfarbe, Kultur oder ethnischen Herkunft anzubieten. Anlass des Reportes war die Ermordung von einem schwarzen jungen Mann in London durch mehrere weiße junge Männer. Durch den Macpherson-Report wurde deutlich, dass die Ermittlungstätigkeiten der britischen Polizei nicht nur fehlerhaft waren, sondern den Überfall als eine rassistisch motivierte Tat negierten.

Als ähnliches aktuelles Beispiel in Deutschland ist auch der Mord an Oury Jalloh in Dessau. Oury Jalloh wurde 2005 von der Dessauer Polizei verhaftet, in einer Zelle an Händen und Füßen gefesselt, an Wand und Boden gekettet und dadurch gezwungen, auf einer feuerfesten Matratze zu liegen, auf der er kurz nach Mittag lebendig verbrannte. Die Black Community in Dessau forderte eine gerechte Aufklärung der Todesumstände. 2009 ging der Fall in Revision. Der Freispruch der zwei Polizeibeamten wurde durch den Bundesgerichtshof in Karlsruhe angeordnet. Eine internationale Kommission soll sich jetzt dieses Falls annehmen.

Der LAPgR in Berlin

Der LAPgR soll im Dialog zwischen Landesregierung, Verwaltung und Berliner zivilgesellschaftlichen AkteurlInnen entstehen. Der LAPgR ist seit 2007 ein Thema in Berlin. Die Landesstelle für Gleichberechtigung – gegen Diskriminierung (LADS) ist seit 2008 dabei, im Auftrag des Berliner Senats, einen Entwurf zu schreiben.

Der Auftrag wurde ihr erteilt im Jahr 2007 als die AG-Antidiskriminierung im Berliner Landesbeirat für Integrations- und Migrationsfragen eine Reihe von Empfehlungen zur Öffnung der Berliner Verwaltung formulierte. Diese Empfehlungen wurden durch einen Beschluss angenommen.

Die LADS nahm erst seit Mai 2009 ernsthaft ihre Arbeit auf. Seitdem wurden Kontakte mit AkteurlInnen der Zivilgesellschaft aufgenommen, Ansprechpersonen in den Verwaltungen lokalisiert und eine Expertise in Auftrag gegeben, mit dem Ziel Handlungsfelder bei den Senatsverwaltungen zur Bekämpfung von Rassismus und ethnische Diskriminierung zu bestimmen. Seit September 2009 koordiniert der Migrationsrat Berlin Brandenburg e.V. (MRBB)¹ die Arbeit der zivilgesellschaftlichen AkteurlInnen. Neben drei Workshops (Sept. 2009 – Januar 2010) forderte er durch einen Aufruf im Februar 2010 alle Berliner NGOs zur aktiven Mitgestaltung des LAPgRs auf. Ziel war es, per Themen und Arbeitsgebiete oder/und per Senatsverwaltungen strukturiert, Diskriminierung und Rassismus zu beschreiben und festzuhalten, damit Handlungsinstrumente zur Öffnung der Verwaltung entwickelt werden können.

Zudem organisierte der MRBB am 25. März eine ganztägige Tagung, um die Stimmen der NGOs zu bündeln. In dieser Tagung wurden Arbeitsgruppen per Thema bzw. Verwaltung gebildet (Bildung, Arbeit, Gesundheit und Soziales, Justiz, Polizei, Ausländerbehörde, Stadtentwicklung/Wohnung, Wirtschaft, Technologie und Frauen, Kultur und Medien), in welchen die bereits

¹ Der Migrationsrat Berlin Brandenburg e.V. (MRBB) ist ein Dachverband von über 70 MigrantInnenvereinen. Er existiert seit Oktober 2004. Als legitimierte politische Interessenvertretung der BerlinerInnen und BrandenburgerInnen mit Migrationshintergrund setzt er sich für ihre rechtliche, soziale und politische Gleichstellung ein. Als überparteiliche und weltanschauliche neutrale Organisation, bezieht der MRBB zu herkunftsspezifischen Themen keine Stellung. Die Zusammenarbeit mit politischen EntscheidungsträgerInnen, Regierungs- und Nichtregierungsorganisationen sowie Nähe zu BürgerInnen sind unverzichtbare Bestandteile seiner Arbeit. Der MRBB ist der Auffassung, dass nur durch die gemeinsame Entwicklung und Umsetzung angemessener Strategien die Gleichstellung und „Integration“ der Minderheiten in Berlin gelingen kann.

durch den Aufruf eingegangenen Empfehlungen vorgestellt, der Entwurf der LADS diskutiert und neue Expertise in einem größeren Kreis gesammelt wurden. Dieses Verfahren ermöglichte eine breit gefächerte Diskussion unter ExpertInnen und somit eine beachtliche Zusammenarbeit zwischen über 100 NGO-VertreterInnen, die ca. 250 Empfehlungen formulierten. Die Ergebnisse der Tagung und die Schlussfolgerungen der NGOs wurden vollständig dokumentiert.

Einige Beispiele der zusammengetragenen Empfehlungen:

Bereich Gesundheit

- Das Land Berlin muss weiter an der Einführung des anonymisierten Krankenscheins für Menschen ohne Papiere arbeiten. Eine Sicherstellung der medizinischen Versorgung von Menschen ohne Krankenversicherung und/oder gesicherten Aufenthalt in Deutschland muss gewährleistet werden.

Bereich Bildung /Arbeit

- Abschaffung des in Berlin seit 2005 geltenden „Neutralitätsgesetzes“ (Verbot des Tragens weltanschaulicher bzw. religiöser Symbole/Kleidung). Dieses Gesetz steht im Spannungsfeld mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG).
- Bildungsgutschein als Rechtsanspruch (bisher erhält man den Bildungsgutschein nach Ermessen der Agentur für Arbeit)

Bereich Inneres/Polizei

- Die Landesregierung muss eine klare Definition der Methode, der auf Herkunft, Religion und/oder auf äußeren Merkmalen basierenden Personenprofilermittlung vorlegen und die Antidiskriminierungsgesetzgebung dahingehend ergänzen, dass solche Personenprofilermittlungen als rechtswidrig gelten (Stichwort: Racial Profiling).

Bereich Justiz

- AGG-Kenntnisse und Antidiskriminierungsrecht im weiten Sinne sollen im Studium als Pflichtveranstaltung mit Examensrelevanz integriert werden.
- Den Inhaftierten ohne deutschen Pass wird zu Beginn ihrer Haft eine Broschüre, in allen erforderlichen Sprachen, über Resozialisierungsmaßnahmen übergeben.

Bereich Stadtentwicklung/Wohnung

- Rassismus ist symbolisch im Stadtbild auch in zahlreichen Straßennamen, die nach Kolonialverbrechen oder kolonialen Gewalttaten benannt sind, sichtbar. Erst kürzlich konnte auf Druck von NGOs und einzelnen Personen die Umbenennung des Gröbenufers in May-Ayim-Ufer politisch durchgesetzt werden. Weiterhin wird gefordert, auch folgende Straßennamen umzubenennen: Iltisstraße (Steglitz-Zehlendorf), Lansstraße (Steglitz-Zehlendorf), Lüderitzstraße (Mitte), Maerckerweg (Steglitz-Zehlendorf), Mohrenstraße (Mitte), Nachtigalplatz (Mitte), Petersallee (Mitte), Wissmannstraße (Charlottenburg-Wilmersdorf), Wissmannstraße (Neukölln), Woermannkehre (Neukölln).

Bereich Kultur und Medien

- Herausgabe von Publikationen für Medieninstitutionen und JournalistInnen zur Information über nicht diskriminierende und rassifizierende Berichterstattung.

Diese Empfehlungen machen die Expertise seitens der Berliner NGOs für den LAPgR aus. Sie sind die Forderungen an die Senatsverwaltungen und werden im Entwurf von der LADS, beauftragt diese Empfehlungen in ihren Katalog zu integrieren, kenntlich gemacht. Im Juni 2010 werden sie in den Landesbeirat für Integrations- und Migrationsfragen eingebracht.

Ab Juli soll dann im Landesbeirat eine Steuerungsrunde eingerichtet werden, die der Umsetzung von positiven Maßnahmen durch Monitoring und Controlling zur Seite steht. Das ist der Anfang eines langen spannenden Prozesses.

Literatur und Links

Arndt, Susan (Hrsg.): AfrikaBilder. Studien zu Rassismus in Deutschland, Münster: Unrast Verlag 2001

Das Macpherson-Report (1999): [THE STEPHEN LAWRENCE INQUIRY. REPORT OF AN INQUIRY BY SIR WILLIAM MACPHERSON OF CLUNY](#)

Die Initiative [Break the silence](#)

[Empfehlungen für den Landesbeirat durch die AG-Diskriminierung](#)

[Beschluss über den Entwurf eines Landesaktionsplanes gegen Rassismus und ethnische Diskriminierung](#)

[Enar-Shadow Report 2008 on Germany](#)

[Ecri 4. Bericht über Deutschland](#)

Rommelspacher, Birgit: Dominanzkultur. Texte zu Fremdheit und Macht, Berlin, Orlanda, 1995)

Wachendorfer, Ursula: in: Susan Arndt (Hrsg.): Afrika Bilder. Studien zu Rassismus in Deutschland. Münster, Unrast Verlag, 2001

Weitere Infos zur Erstellung des LAPgR [hier](#)

Elena Brandalise ist seit 2007 Geschäftskordinatorin des Migrationsrats Berlin Brandenburg sowie Vertreterin im Berliner Landesbeirat für Integrations- und Migrationsfragen für die Region Europa. Sie war mit der Koordination der NGOs für die Erstellung des LAPgR beauftragt.

Simone Schmollack

„Ich wurde als Frau und als Ausländerin diskriminiert“

Eine ehemalige Siemens-Managerin verklagt ihren früheren Arbeitgeber auf zwei Millionen Euro, weil Vorgesetzte sie jahrelang als Frau und als Ausländerin diskriminiert haben sollen. Bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes häufen sich Beschwerden: Die Opfer fühlen sich vor allem wegen ihres Geschlechts und ihrer ethnischen Herkunft benachteiligt

Noch vor Wochen war Sedika Weingärtner eine völlig unbekannte Frau. Jetzt kennt man ihren Namen überall auf der Welt: in China, Malta, Amerika, Südafrika, Russland, Äthiopien, in Deutschland sowieso. Hier verklagt die Frau, die im Internet inzwischen fast 5000 Einträge hat, gerade ihren ehemaligen Arbeitgeber, den Elektronikkonzern Siemens, auf zwei Millionen Euro.

Zwei Millionen Euro. So hoch soll der körperliche und materielle Schaden sein, den das Unternehmen der Einkaufsmanagerin zugefügt haben soll. Sedika Weingärtner, so sagt sie selbst, soll über mehrere Jahre hinweg von ihren Vorgesetzten diskriminiert, gemobbt und beleidigt worden sein.

Sedika Weingärtner musste sich, sagt sie, Beschimpfungen anhören wie „Dreck“, „Schlamperei“, „Araber“. Und Sätze wie „Du läufst hier wie ein Walross rum“ und „Du bringst als Frau ein derartiges Potenzial an Widerstand mit, dass jeder Mann dadurch seine Ehre beleidigt und verletzt fühlt“. So steht es auch in der Klageschrift, die Grundlage dafür sind E-Mails und das Mobbing-Tagebuch von Sedika Weingärtner.

Der Fall Weingärtner, der das Aktenzeichen Aktenzeichen 2CA828309 trägt, wurde im Januar im Arbeitsgericht Nürnberg erstmalig verhandelt. Der Prozess sollte im März fortgesetzt werden, ist aber inzwischen auf unbekannte Zeit ausgesetzt. Es ist die größte Klage dieser Art, die in Deutschland je verhandelt wurde.

„Ich wurde als Frau und als Ausländerin diskriminiert“, sagt die gebürtige Afghanin, die seit 1991 in Deutschland ist. Für Fälle wie den von Sedika Weingärtner gibt es seit August 2006 das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, kurz AGG. Es verbietet Benachteiligung aufgrund der Herkunft, des Geschlechts, der Religion, einer Behinderung und des Alters. Und es gibt eine

Anlaufstelle für Menschen, die sich diskriminiert fühlen: die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS). Sie wurde im Zuge des Inkrafttretens des AGG geschaffen und erhielt bislang insgesamt 8.810 Anfragen. Am häufigsten, weil sich Betroffene wegen einer Behinderung (25,5%) diskriminiert fühlen. Gleich danach folgen Diskriminierungen wegen des Geschlechts (24%) und wegen der ethnischen Herkunft (15,2%).

Bei Sedika Weingärtner hatte es 2002 begonnen und im Sommer 2009 geendet, als der Strategin im „Global Procurement“, wie Weingärtners Stelle bei Siemens heißt, gekündigt wurde. „Ich war massivem Druck und subtiler Gewalt ausgesetzt. Ich bin krank geworden und musste nach einem Zusammenbruch am Arbeitsplatz sogar in die Klinik. Fast wäre ich gestorben“, sagt Sedika Weingärtner: „Es ist wie ein Trauma. Ich weiß nicht, ob ich jemals wieder richtig arbeiten kann.“

Sedika Weingärtner ist 45 Jahre alt und eine kleine, schlanke, gepflegte Frau. Wenn sie spricht, ist sie oft nicht zu stoppen, dann kann sie sich auch schon mal in wortreichen Details verlieren. Dann muss man Geduld haben. Vor neun Jahren kam sie als Alleinerziehende mit drei Kindern aus Afghanistan nach Deutschland. Sie musste das Land verlassen, weil sie politisch verfolgt war, sagt sie. In der Hauptstadt Kabul hatte sie als Fernsehjournalistin gearbeitet. Sie landete in Nürnberg, heiratete einen deutschen Mann, lernte zügig Deutsch und einen neuen Beruf.

Als Betriebswirtin bekam sie 2001 im Bereich Siemens-Sektor Industry in Nürnberg einen Job im mittleren Management und betreute internationale Projekte: China, Indien, USA. „Ich bin versiert auf meinem Gebiet“, sagt Sedika Weingärtner.

Irgendwann begannen die Attacken, erst leise und schleichend, später massiv. Ihr wurde so viel Arbeit aufgedrückt, berichtet sie, dass sie mehr als zehn Stunden im Büro saß, um das Pensum zu schaffen. Sedika Weingärtner schuftete auch nach Feierabend und an Sonntagen. Sie wurde in einen kleinen Raum verfrachtet, man redete nicht mit ihr. Als Einkaufsmanagerin, die viel unterwegs war, brauchte sie ein Note-

book, so wie andere Mitarbeiter auch. Und bekam einen alten Rechner hingestellt.

Warum hatten die Vorgesetzten ihre Mitarbeiterin auf dem Kieker? Sedika Weingärtner: „Ich soll einer anderen Frau angeblich die Stelle weggenommen haben.“ Diskriminierungsexperten sagen, dass in der Regel grundlos diskriminiert wird. Häufig geht es um Macht und Führungsansprüche, sagt Monika Hirsch-Sprätz, Leiterin der Mobbing-Beratungsstelle Berlin-Brandenburg.

Den Höhepunkt der Angriffe gegen ihre Person erlebte Sedika Weingärtner seit 2004, als sie ihr viertes Kind bekam. „Nach zwölf Wochen Mutterschutz wollte ich wieder arbeiten“, sagt Sedika Weingärtner. Aber bei Siemens wollte man sie nicht mehr haben, ihr wurde geraten, einen Aufhebungsvertrag zu unterschreiben. Sedika Weingärtner lehnte ab. Sie wurde degradiert und in die Poststelle versetzt, sie fühlte sich isoliert. „Ich wurde sogar in Fäkaliensprache beschimpft“, sagt sie.

„Sie kam jeden Abend nach Hause, brach zusammen und weinte“, sagt ihr Mann. In ihrer Not verglich Sedika Weingärtner in einer E-Mail an Siemens-Chef Peter Löscher ihr „Leiden mit dem Leiden der Juden während der Nazi-Zeit“. „Das war falsch“, sagt sie: „Aber ich wusste nicht mehr, was ich noch tun sollte.“ Von Peter Löscher erwartete Sedika Weingärtner Hilfe. Aber auch er schwieg und gab die Mail weiter an seine Mitarbeiter.

Stefan Prystawik, EU-Koordinator des Europäischen Antidiskriminierungsrates, dem der „Fall Weingärtner“ bekannt ist, weiß aus seiner Arbeit in der Nichtregierungsorganisation, dass Diskriminierungsopfer häufig zu „drastischen Äußerungen“ neigen. Er sagt: „Diskriminierung ist psychische Gewalt. Wenn sie jahrelang erfolgt, sind Betroffene vollkommen hilflos, so dass sie häufig zu extremen Maßnahmen und Äußerungen greifen.“

„Diskriminierungsfälle häufen sich, und die Leute wissen nicht, wie sie sich wehren können“, sagt Frank Jansen. Um das zu ändern, gibt es Menschen wie ihn. Und Gesetze. Der Bad Hersfelder Jurist ist Fachanwalt für Antidiskriminierungsrecht und vertritt Sedika Weingärtner im Gerichtssaal.

Bevor das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) 2006 in Kraft trat, waren Fälle wie ihrer „normale“ Arbeitsrechtsprozesse. Schikanen, wie sie Sedika Weingärtner erlebte, konnten kaum verhandelt werden. Das

AGG verbietet Diskriminierung und Benachteiligung aufgrund der Herkunft, des Geschlechts, der Religion, einer Behinderung und des Alters.

Seit 2006 hat Frank Jansen, zusammen mit seinem Kollegen Klaus Michael Alenfelder, hunderte solcher Prozesse durchgezogen, allein 50 waren es 2009. „In manchen Fällen gab es bis zu 258 Diskriminierungs- und Mobbing-Anklagepunkte“, sagt der Anwalt.

In der Weingärtner-Klageschrift ist die Rede von „Persönlichkeitsrechtsverletzungen in Form von Benachteiligung, Belästigung und Diskriminierung“. Klaus Michael Alenfelder hat die Klage aufgesetzt. Er ist Professor für Wirtschaftsrecht und Leiter der Forschungsstelle für Arbeits- und Antidiskriminierungsrecht an der Fachhochschule Nordhessen und hat die Summe berechnet, um die es heute geht.

Über 1 Million Euro macht allein das Schmerzensgeld aus, das die beiden Anwälte ihrer Mandantin zusprechen lassen wollen. Dazu kommen Vermögens- und sonstige Schäden sowie die Kosten der außergerichtlichen Rechtsverfolgung, heißt es in der 203 Seiten langen Klageschrift. Grundlage für diese Zahlen sind EU-Richtlinien: Das Schmerzensgeld muss so hoch sein, dass es „wirksam, verhältnismäßig und abschreckend“ ist. „Eine Entschädigung in der bislang üblichen Höhe von einigen Monatsgehältern steht in keinem Verhältnis zum erlittenen Schaden und bringt kein Unternehmen dazu, Diskriminierung zu unterlassen“, sagt Klaus Michael Alenfelder.

Klaus Michael Alenfelder rechnet es vor: Ein Unternehmen hat einen Jahresumsatz von 10 Milliarden Euro. Wird eine Entschädigung in Höhe von 50.000 Euro gezahlt, macht das lediglich 0,0005 Prozent des Umsatzes aus. Anwalt Alenfelder sagt: „Das ist nicht mal Portokasse.“

Rechnet man diese Zahlen um auf einen Durchschnittsverdienst von 30.000 Euro, sieht das so aus: 0,005 Prozent ergeben 15 Cent Entschädigung. „Wen soll das abschrecken?“

Für Klaus Michael Alenfelder ist Diskriminierung kein Kavaliersdelikt: „Wer diskriminiert und mobbt, der tritt die Menschenwürde mit Füßen.“

Diskriminierung und Mobbing sind nicht leicht zu beweisen. Auch Richter bewerten Angriffe gegen eine Person

oft nicht als Diskriminierung. Häufig hilft da nur ein Gutachten.

Auch Sedika Weingärtner hat sich eine Expertise anfertigen lassen. Dazu ist sie nach Bologna gefahren, zu Harald Ege. Er ist Arbeits- und Gerichtspsychologe und so etwas wie der Porsche unter den internationalen Diskriminierungsgutachtern. Harald Ege hat bei Sedika Weingärtner „schwerwiegende psychosomatische Reaktionen“ festgestellt. Er sagt: „Psychische Gewalt wirkt stärker nach als körperliche. Die Wunde klafft immer wieder auf.“

Vor fünf Jahren hatte eine Angestellte der R+V-Versicherung den Konzern wegen Diskriminierung auf 500.000 Euro Schmerzensgeld verklagt. Das ist der bislang einzig öffentlich gewordene Fall dieser Art. Andere Verfahren, bei denen schon mal die Summe von 1 Million Euro verhandelt wurde, endeten mit einem Vergleich. Und blieben der Öffentlichkeit verborgen.

Als das AGG in Kraft trat, erwarteten die Gerichte eine Klagewelle. Die blieb indes aus. Wie viele Klagen es aufgrund des AGG bislang gab, ist nicht bekannt. Die Bundesjustizstatistik weist AGG-Klagen nicht gesondert aus. Das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg nannte in einer Landesstatistik als häufigste Klagegründe: Alter (36 Prozent), Geschlecht (28 Prozent), Behinderung (18 Prozent).

Der frühere Arbeitgeber von Sedika Weingärtner, die Siemens AG, will sich zu dem Vorgang nicht äußern. „Kein Kommentar in einem laufenden Verfahren“, sagt ein Pressesprecher.

Frank Jansen und Klaus Michael Alenfelder gehen davon aus, dass sie gewinnen werden. Aber sie richten sich auf einen langen Prozess ein.

Simone Schmollack ist Journalistin und Buchautorin. Sie beschäftigt sich vor allem mit Themen an der Schnittstelle von Politik, Wirtschaft und Alltag.

MID-DOSSIERS

Die MID-Dossiers erscheinen als Online-Dossiers, zu finden unter

<http://www.migration-boell.de/web/sonstige/747.htm>

*Die mit * gekennzeichneten Dossiers können auch als pdf heruntergeladen werden.*

MIGRATION

DOSSIER Mobility and Inclusion – Managing Labour Migration in Europe

DOSSIER Border Politics - Migration in the Mediterranean *

DOSSIER Migration & Entwicklung*

DOSSIER European Governance of Migration*

DOSSIER Leben in der Illegalität *

DOSSIER Europa 2007: Chancengleichheit für alle!

INTEGRATION

DOSSIER Muslimische Gemeinschaften zwischen Recht und Politik

DOSSIER Bis in die dritte Generation? Lebensrealitäten junger Migrantinnen*

DOSSIER Herkunft als Schicksal? Hürdenlauf zur Inklusion

DOSSIER Migration & Gesundheit *

DOSSIER Migrationsliteratur - Eine neue deutsche Literatur?*

DOSSIER Starke Jugend - Lebenswelten junger MigrantInnen

DOSSIER Religiöse Vielfalt & Integration *

DOSSIER Schule mit Migrationshintergrund*

DOSSIER Der Nationale Integrationsplan auf dem Prüfstand

DOSSIER Muslimische Vielfalt in Deutschland

DOSSIER Wirtschaftliche Potenziale von Migration & Integration

DOSSIER HipHop zwischen Mainstream und Jugendprotest

DOSSIER Multikulturalismus: Vision oder Illusion?

DOSSIER Fußball & Integration *

DIVERSITY

DOSSIER Positive Maßnahmen – Von Antidiskriminierung zu Diversity

DOSSIER Rassismus & Diskriminierung in Deutschland

DOSSIER Ethnic Monitoring - Datenerhebung über oder mit Minderheiten?*

DOSSIER Politics of Diversity *

DOSSIER Medien und Diversity*

DOSSIER Managing Diversity - Alle Chancen genutzt?

DOSSIER Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz

DOSSIER Schwarze Community in Deutschland