



Antidiskriminierungsberatung
der Freien Wohlfahrtspflege NRW
Jahresbericht



Freie Wohlfahrtspflege NRW

Content Warning

Im Jahresbericht werden an unterschiedlichen Stellen Rassismuserfahrungen und Erfahrungen von Antisemitismus beschrieben und teilweise reproduziert, um diese sichtbar zu machen.

Inhalt

Vorwort

S. 4

1

„Wir arbeiten daran“ – Antidiskriminierungsberatung im Netzwerk ada.nrw 2023

S. 6

2

Zusammenfassung

S.

4

Analyse der Beratungsfälle 2023

S. 20

4.1 Diskriminierungserfahrungen S. 22

4.1.1 Wo und durch wen findet Diskriminierung statt? S. 22

4.1.2 Welche Machtverhältnisse sind betroffen und wie wird diskriminiert? S. 27

4.2 Beratungsprozess und Interventionen S. 33

3

Aktuelles aus der Beratung

S. 15

3.1 Antidiskriminierungsberatung mit dem Schwerpunkt Antisemitismus

3.2 Aktuelles vom Kompetenzverbund Antimuslimischer Rassismus S. 18

5

Veranstaltungen und Angebote im Netzwerk ada.nrw

S. 39

5.1 Besondere Veranstaltungen und Angebote im Überblick S. 40

5.2 Kompetenzverbund Schule und Bildung ada.nrw: Diskriminierungsschutz im Kontext Schule S. 42

Glossar S. 44

Literaturverzeichnis S. 48

Abbildungsverzeichnis S. 49

Impressum S. 50

Vorwort

Liebe Lesende,

mit der Antidiskriminierungsberatung will die Freie Wohlfahrtspflege dazu beitragen, eine gerechte und diskriminierungssensible Gesellschaft zu verwirklichen. Mit diesem Bericht möchten wir nicht nur auf die wichtige Arbeit der Antidiskriminierungsberatung aufmerksam machen, sondern auch dazu ermutigen, gemeinsam für eine inklusivere Gesellschaft einzutreten. Dieser Bericht soll dazu beitragen, das Bewusstsein für Diskriminierung zu schärfen und den Weg zu einer Zukunft zu ebnen, in der alle Menschen gleichermaßen respektiert werden und teilhaben können.

Der zweite Jahresbericht der Antidiskriminierungsberatung der Arbeitsgemeinschaft der Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege NRW bietet einen tiefgreifenden Einblick in die vielfältige und bedeutende Arbeit, die von engagierten Fachkräften geleistet wird, um Diskriminierung entgegenzuwirken und Menschen in schwierigen Situationen beizustehen.

In diesem Bericht finden Sie aktuelle gesellschaftliche Entwicklungen mit Auswirkungen im Bereich der Antidiskriminierungsarbeit, eine detaillierte Analyse der Beratungsfälle sowie Einsichten in besondere Veranstaltungen und Angebote des Netzwerks ada.nrw. Besondere Aufmerksamkeit möchten wir auf die identifizierten Verbesserungspotentiale für einen Diskriminierungsschutz im Sinne der Betroffenen lenken.

Das vergangene Jahr war geprägt von Herausforderungen und kontinuierlicher Anstrengung. Die Antidiskriminierungsberatung im Netzwerk ada.nrw hat sich auch inmitten turbulenter Zeiten bewährt und ist zu einem unverzichtbaren Anker für Betroffene geworden.

Gleichzeitig sind die Beratungsstellen durch viele äußere Einflüsse unter zunehmenden Druck geraten und konnten leider nicht alle Beratungs- und Bildungsanfragen bedienen. Wir stehen vor großen Aufgaben und müssen weiterhin daran arbeiten, unsere Ressourcen zu bündeln



und die Strukturen für eine flächendeckende, qualifizierte Antidiskriminierungsberatung auszubauen. Dabei ist es essenziell, dass wir nicht nur auf die quantitative, sondern auch auf die qualitative Stärkung unserer Beratungsstellen achten.

Ich möchte allen Beratungsfachkräften, Mitarbeiter*innen und Unterstützer*innen herzlich für ihr Engagement danken. Ihre Arbeit ist von großem Wert und trägt maßgeblich dazu bei, dass Menschen in Nordrhein-Westfalen Unterstützung und Solidarität erfahren, wenn sie sie am dringendsten benötigen.

Mit besten Grüßen

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'H. Krabs-Höhler'. The signature is fluid and cursive.

Hartmut Krabs-Höhler

Vorsitzender der Arbeitsgemeinschaft der Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege NRW

1 „Wir arbeiten daran“ – Antidiskriminierungsberatung im Netzwerk ada.nrw 2023

Es war ein turbulentes Jahr in der Antidiskriminierungsberatung in NRW und im Netzwerk ada.nrw. Wir haben gestritten, an uns gearbeitet, sind Herausforderungen begegnet, daran gewachsen, haben aber auch manche verloren und wiederum andere hinzugewonnen.

Netzwerk ada.nrw

Das Netzwerk ada.nrw ist ein Beratungsnetzwerk gegen Diskriminierung in NRW. Es handelt sich um einen Zusammenschluss der 42 landesgeförderten Beratungsstellen gegen Diskriminierung in NRW (ADA-Beratungsstellen) in Trägerschaft von Mitgliedsorganisationen der sechs Wohlfahrtsverbände AWO, Caritas, Diakonie, DRK, Jüdische Gemeinden und des Paritätischen NRW. Jede ADA-Beratungsstelle im Netzwerk arbeitet eigenständig. Ihr Hauptanliegen ist jeweils die Begleitung und Stärkung von Ratsuchenden und Betroffenen von Diskriminierung. Der Beratungsfokus liegt mit unterschiedlichen Schwerpunkten auf rassistischer und antisemitischer Diskriminierung.

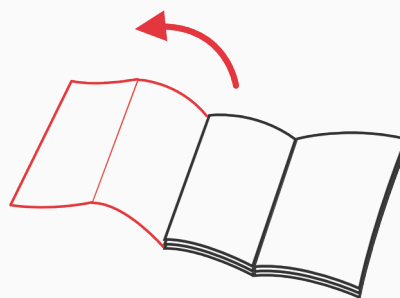
Zum Netzwerk ada.nrw gehören darüber hinaus Begleitstrukturen in den Spitzenverbänden der Freien Wohlfahrtspflege NRW und begleitende, verbandsübergreifende Modellprojekte. Ein wichtiges Anliegen des Netzwerks ist es, die Qualität der Beratung durch juristische Begleitung, Dokumentation, Qualifizierung und Vernetzung sowie die Entwicklung gemeinsamer Beratungsstandards sicherzustellen.

Hinweis:

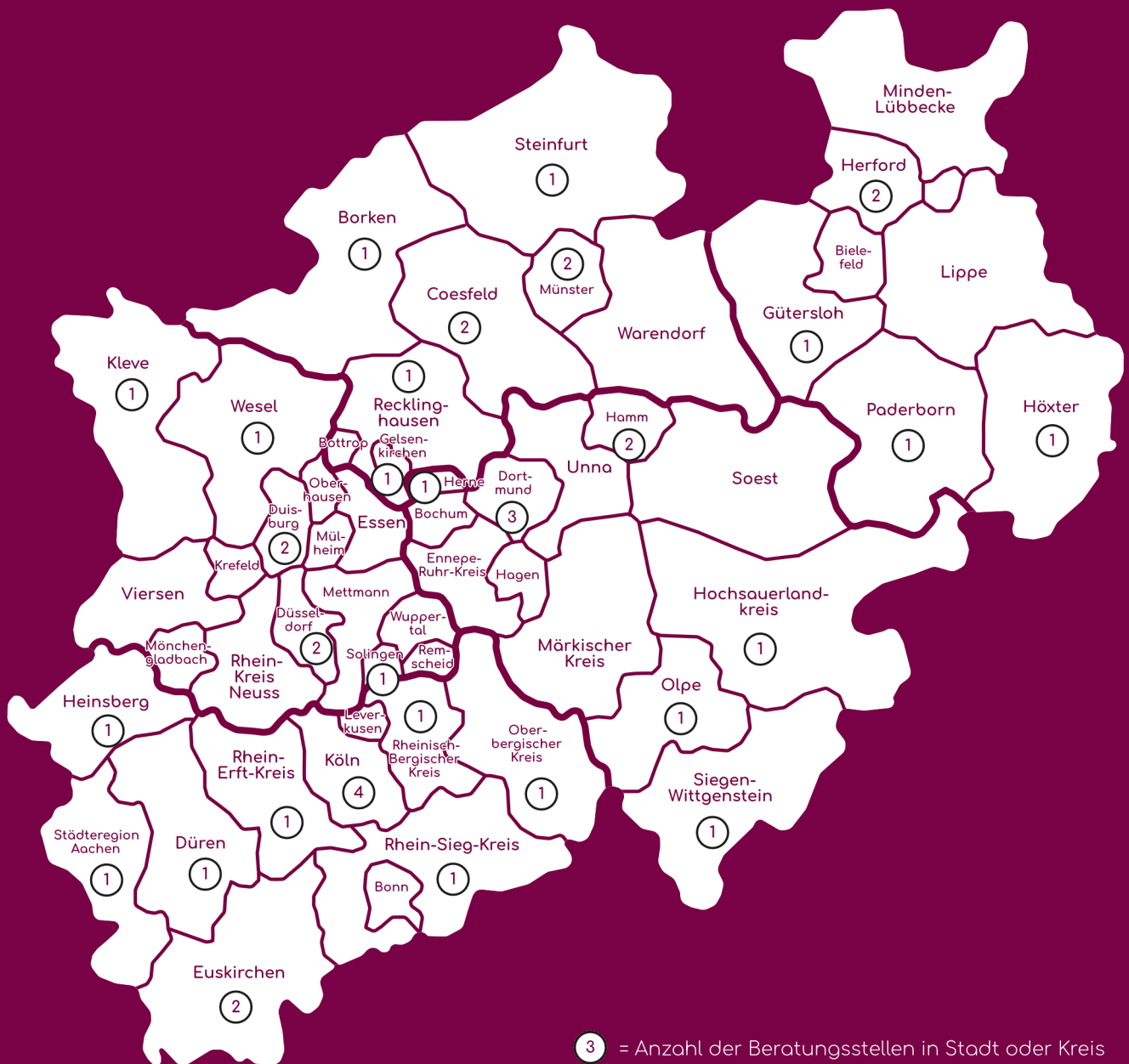
Im Schaubild auf den ausfaltbaren Seiten am Einband können Sie sich einen Überblick über das Netzwerk ada.nrw verschaffen.

Im Netzwerk ada.nrw soll zudem strukturelle Antidiskriminierungsarbeit durch gemeinsame Öffentlichkeitsarbeit und Berichterstattung gefördert werden. Einige Beratungsstellen haben sich unter Beteiligung von Integrationsagenturen (→ Glossar) zu sog. Kompetenzverbänden zusammengeschlossen. Kompetenzverbände bündeln Expertise und Ressourcen und betreiben gemeinsam Bildungs-, Öffentlichkeits- und Lobbyarbeit zu bestimmten Themen.

Die Beteiligten im Netzwerk sind Teil des Landesprogramms »Integrationsagenturen NRW« und werden vom Ministerium für Kinder, Jugend, Familie, Gleichstellung, Flucht und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen (MKJFGFI) gefördert. Das Netzwerk ada.nrw befindet sich im Aufbau- und Weiterentwicklungsprozess und basiert auf dem Ausbau der Beratungsinfrastruktur gegen Diskriminierung in NRW in den Jahren 2020/2021.



Beratungsstellen für Antidiskriminierungsarbeit im Netzwerk ada.nrw



3 = Anzahl der Beratungsstellen in Stadt oder Kreis

Im Rahmen des Netzwerks ada.nrw ist von Frühjahr 2022 bis Sommer 2023 eine Qualifizierungsreihe zu den Grundlagen machtkritischer Beratung, Antidiskriminierungsrecht sowie Beratungstechniken und Interventionen in der Antidiskriminierungsberatung angeboten worden. Es fanden Schulungen zu verschiedenen Rechtsfeldern, zur Dokumentation der Beratungsfälle und zur Online-Beratung statt. Zur Unterstützung der Beratungsfachkräfte gab es Einzelsupervisionsangebote und eine Gruppensupervision für Beratungsfachkräfte im ländlichen Raum. Einmal monatlich wurde zudem ein Empowerment-Space für BIPOC-Berater*innen (→ Glossar) angeboten. Qualifizierung, Austausch, Vernetzung und Supervision sind in der Antidiskriminierungsberatung essenziell, da es sich um ein komplexes, anspruchsvolles, sensibles und belastendes Arbeitsfeld handelt.

Zusätzlich ist die Beteiligung und Expertise der Beratungsfachkräfte netzwerkintern bei der Weiterentwicklung der landesweiten Beratungsstandards und der überregionalen Antidiskriminierungsarbeit sehr gefragt. Oft fehlen die zeitlichen Ressourcen, Qualifizierungs- und Beteiligungsangebote im notwendigen und gewünschten Umfang wahrzunehmen. Denn anknüpfend an die qualifizierte Antidiskriminierungsberatung bedienen die Beratungsstellen in unterschiedlichem Umfang weitere Aufgabenfelder der Antidiskriminierungsarbeit, wie die Entwicklung und Umsetzung von Antidiskriminierungskonzepten in Organisationen, Bildungs- und Forschungsarbeit, Öffentlichkeits- und Kampagnenarbeit sowie weitere Gremien- und Netzwerkarbeit.

Im Jahr 2023 haben in den 42 Beratungsstellen im Netzwerk ada.nrw Beratungsfachkräfte mit einem tatsächlichen Umfang von 37,66 Vollzeitäquivalenten (VZÄ) gearbeitet. Damit teilten sich rechnerisch 476.102 Einwohner*innen eine Vollzeitkraft. NRW steht damit verhältnismäßig gut da: Bundesweit teilten sich im Jahr 2022 922.000 Einwohner*innen eine Vollzeitkraft (vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2023, S. 118, 157, 221).

Diskriminierung ist gesellschaftliche Realität und Alltagserfahrung. Antidiskriminierungsberatung ist ein wichtiger Ansatz in der Arbeit gegen Diskriminierung, für Teilhabe und Gleichberechtigung. Die Forderung nach flächendeckenden Beratungsstrukturen prägt die Antidiskriminierungspolitik seit mittlerweile mehr als 15 Jahren. In ihrer Studie „Gut beraten! Auf dem Weg zu einer flächendeckenden Antidiskriminierungsberatung in Deutschland“ (2023) empfiehlt die Antidiskriminierungsstelle des Bundes ein Mindestverhältnis von 1: 100.000 bis 200.000 Einwohner*innen für eine flächendeckende Beratung (S. 235).

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes empfiehlt zudem eine Mindestgröße von einer Vollzeitstelle pro Beratungsstellenstandort und eine Mindestzahl von zwei Berater*innen pro Standort (ebd., S. 235). Durchschnittlich stand einer Beratungsstelle im Netzwerk ada.nrw im Jahr 2023 weniger als eine Vollzeitkraft zur Verfügung. Da die Arbeit in einem interdisziplinären Team, indem die Positioniertheiten (→ Glossar) und Perspektiven vielfältig sind, zum Anspruch an eine qualifizierte Antidiskriminierungsberatung gehört, werden die Stellen häufig geteilt. Die durchschnittliche Beratungsstellengröße in NRW entspricht dem bundesweiten Vergleich (ebd., S. 116f.). Mit Blick auf die fachlichen Anforderungen und den Anspruch, eine wohnortnahe Beratung anzubieten, ist dies nicht ausreichend.

Das Handeln zwischen komplexen Anforderungen und hohen Ansprüchen an die Qualität der Arbeit bei gleichzeitig geringer Ressourcenausstattung und fehlenden etablierten Strukturen, begleiten und belasten die Antidiskriminierungsberatung auch in NRW. Die Beratungsfachkräfte arbeiten nicht nur in einem strukturell herausfordernden Umfeld, sondern auch in einem belastenden Handlungsfeld, letzteres verstärkt, wenn sie selbst Rassismus- und/oder Antisemitismuserfahrungen (→ Glossar) machen.

Dies ist auch auf dem zweiten Netzwerktreffen der verbandsübergreifenden Antidiskriminierungsarbeit der Freien Wohlfahrtspflege NRW mit dem Thema „Rassismuskritische Qualitätsstandards und Profilschärfung: Anspruch und Voraussetzungen für eine qualifizierte Antidiskriminierungsarbeit“, das am 31. August 2023 in

Köln-Riehl stattgefunden hat, deutlich geworden. Allein im Jahr 2023 sind 21 Beratungsfachkräfte neu in der Beratung gestartet, davon viele im ländlichen Raum mit seinen besonderen Herausforderungen. Die Stärkung des ländlichen Raums ist ein Ziel beim Ausbau des Beratungsnetzes gewesen.

Rassismus und Antidiskriminierungsarbeit im ländlichen Raum

Neben Ausdrucksformen von Rassismus, die denen im städtischen Raum ähneln, lassen sich Besonderheiten im ländlichen Raum feststellen. Diese werden hier anhand von den Erfahrungen der Antidiskriminierungsarbeit in der Eifel und der Städtereion Aachen aufgeschlüsselt.

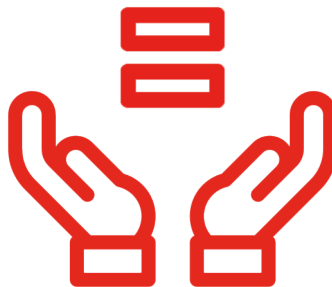
So ist zunächst das politische Klima in der Eifel und der Städtereion von (rechts-) konservativen Einstellungen von einem Großteil der Einwohner*innenschaft und den fast ausschließlich weiß positionierten Verantwortungsträger*innen in den Parteien geprägt. Das Thema Rassismus wird eher tabuisiert. Institutionen wie Schulen, Behörden oder Unternehmen des Öffentlichen Personennahverkehrs (ÖPNV) sind zögerlich dazu bereit, sich mit rassistischen Verhältnissen auseinanderzusetzen und weiße Mitarbeiter*innen sind es oftmals nicht gewohnt, eigene rassistische Verhaltensweisen zu reflektieren. Zum Beispiel berichten BIPOC immer wieder, dass weiße Busfahrer*innen an ihnen vorbeifahren, wenn sie an Bushaltestellen stehen. Davon berichten auch Ehrenamtliche und Sozialarbeiter*innen. Solche und weitere Rassismuserfahrungen sind für rassifizierte Menschen oft so allgegenwärtig, dass einzelne Beratungsnehmer*innen die Atmosphäre als „prison“, als Gefängnis, beschreiben. Schutzräume in Form von Communities aufzubauen, ist im ländlichen Raum erschwert durch die schwache Infrastruktur im ÖPNV. Auch eine Verweisberatung ist oft nicht möglich, da es zu wenig spezialisierte Stellen auch zu weiteren Formen der Diskriminierung gibt, wie z.B. eine Beratung für queere Gehörlose.

Um auf den vier gesellschaftlichen Ebenen – der Diskursebene, der institutionellen Ebene, der interaktionalen und der individuellen Ebene – wirken zu können, braucht Antidiskriminierungsarbeit im ländlichen Raum besonders folgende Instrumente: Mittels intensiver Aufklärungsarbeit werden Verantwortungsträger*innen, die den Diskurs mitsteuern, sensibilisiert. Über Organisationsentwicklung werden Institutionen, wie Schulen aber auch Freie Träger rassismuskritischer aufgestellt. Über Bildungsangebote werden zudem Mitarbeiter*innen wie Lehr- und Fachkräfte in der Sozialen Arbeit sensibilisiert, damit Betroffene weniger Rassismuserfahrungen machen müssen. Um für Beratungsnehmer*innen, trotz der großen Distanzen und Strukturschwäche im ÖPNV, Niederschwelligkeit und einen Schutzraum bieten zu können, bedarf es multiperspektivischer Teams, die einander in Erfahrungswissen und Fachexpertise ergänzen können, sowie aufsuchender Arbeit.

Insgesamt reichen die aktuell vorhandenen AD-Beratungsstrukturen nicht aus, um die Nachfrage nach rassismuskritischer Antidiskriminierungsarbeit und die großen Flächen im ländlichen Raum abdecken zu können. In diesem Text ist auch noch nicht aufgeführt, wie Antisemitismus im ländlichen Raum funktioniert und welche Bedarfe es hier gibt.

Lena von Seggern, ehem. Antidiskriminierungsberaterin im Netzwerk oda.nrw

Im Netzwerk ada.nrw arbeiten wir kontinuierlich an unserem Ziel, ein Stück zu einer gerechteren und diskriminierungssensiblen Gesellschaft beizutragen. Die Beratungsstellen konnten viele Betroffene von Diskriminierung stärken und in ihren Anliegen unterstützen. Vor Ort und im Netzwerk sind zudem Maßnahmen (weiter-)entwickelt worden, um die Struktur bekannter und erreichbarer zu machen und Kräfte für Antidiskriminierungsarbeit zu bündeln. Im Jahr 2023 ist intensiv am Angebot einer Online-Beratung gearbeitet worden, das im Jahr 2024 eingeführt wird, um die Erreichbarkeit gerade auch im ländlichen Raum zu erhöhen. Als Netzwerk ada.nrw und ADA-Beratungsstellen sind wir jetzt in der Öffentlichkeit einheitlich wiedererkennbar und über die gemeinsame Website www.ada.nrw zu erreichen. Die Kompetenzverbände haben trotz schwieriger Rahmenbedingungen mit (Fach-)Veranstaltungen, weiteren Angeboten und Lobbyarbeit wich-



tige Impulse in der (Fach-)Öffentlichkeit und gegenüber der Politik gesetzt. In der Antidiskriminierungsarbeit arbeiten die ADA-Beratungsstellen u.a. eng mit den Integrationsagenturen zusammen, die als etablierte Akteurinnen vor Ort wichtige Partnerinnen sind.

Wichtig ist, dass eine Kontinuität in der Unterstützung gewährleistet werden kann.

Am Ende des Jahres 2023 konnten aufgrund fehlender rechtlicher Grundlagen von Seiten des Zuwendungsgebers vorerst keine Anträge auf Weiterförderung der Antidiskriminierungsberatung gestellt werden, sodass die fehlende Planungssicherheit die ohnehin schwierigen Bedingungen noch verschärft. Der Weg hin zu dem Ziel einer flächendeckenden, qualifizierten Antidiskriminierungsberatung mit rassistischer- und antisemitismuskritischem Ansatz (→ Glossar) in NRW ist noch weit. Wir arbeiten weiter daran.

2 Zusammenfassung

Dieser Bericht beschreibt Themen, die im Jahr 2023 in der Antidiskriminierungs- und insbesondere der ADA-Beratungsarbeit in NRW besonders relevant waren, und analysiert die abgeschlossenen Beratungsfälle der 42 ADA-Beratungsstellen im Jahr 2023 auf der Basis ihrer in einem einheitlichen Dokumentationssystem erfassten Beratungsdaten (mehr zur Herkunft der Daten in Kapitel 4). Damit möchten wir Diskriminierungserfahrungen sichtbar machen, Entwicklungen aufzeigen und Verbesserungspotentiale für die Möglichkeiten der Beratung, die Situation der Betroffenen und einen gesellschaftlichen Umgang mit Diskriminierung identifizieren.

Es war ein turbulentes Jahr in der Antidiskriminierungsberatung in NRW und im Netzwerk ada.nrw. Es wurde kontinuierlich daran gearbeitet, den hohen Anspruch an die Qualität der Arbeit verbunden mit dem Wunsch, Betroffene von Diskriminierung wirksam zu unterstützen und zu einer gerechteren und diskriminierungssensiblen Gesellschaft beizutragen, einzulösen. Gleichzeitig gehen die vielen Anforderungen, Herausforderungen und Zumutungen in der Arbeit mit knappen Ressourcen und einer aktuell fehlenden Planungssicherheit einher. Daraus ergibt sich an vielen Stellen eine fehlende Kontinuität, die die Beratungsarbeit und das Netzwerk belasten.

Im bundesweiten Vergleich sind wir in NRW in der Antidiskriminierungsarbeit gut aufgestellt. Die Beratungsstellen konnten viele Ratsuchende stärken und in ihren Anliegen unterstützen. Es sind Kräfte für Antidiskriminierungsarbeit gebündelt und es ist daran gearbeitet worden, die Struktur bekannter und erreichbarer zu machen. Der Weg hin zu dem Ziel einer flächendeckenden, qualifizierten Antidiskriminierungsberatung mit rassismus- und antisemitismuskritischem Ansatz ist dennoch noch weit und wir werden weiter daran arbeiten (weiterlesen: Abschnitt 1).

Diskriminierungserfahrungen und Beratungsarbeit im Jahr 2023

906 Beratungsfälle sind im Jahr 2023 neu aufgenommen worden. In insgesamt 713 Beratungsfällen wurde die Beratung abgeschlossen. Rassismus stellt bei den im Jahr 2023 abgeschlossenen Fällen mit einem Anteil von 72,8% den häufigsten Beratungsanlass dar. In 5,2% der Fälle ist zu Antisemitismus beraten worden.

Alle 42 ADA-Beratungsstellen beraten insbesondere bei rassistischer und antisemitischer Diskriminierung, bei vielen liegt der Beratungsfokus auf Rassismus bzw. bestimmten Rassismen, zwei der Beratungsstellen arbeiten in jüdischer Trägerschaft und haben einen besonderen Schwerpunkt auf Antisemitismus. Nach dem 07. Oktober 2023 – dem Tag, an dem die Hamas mehrere antisemitische Massaker an der israelischen Bevölkerung verübte – gab es in Deutschland einen sprunghaf-

ten Anstieg an Vorfällen von Antisemitismus (vgl. Bundesverband der Recherche- und Informationsstellen Antisemitismus (RIAS) e.V., 2023) und Antimuslimischem Rassismus (vgl. CLAIM – Allianz gegen Islam- und Muslimfeindlichkeit, 2023). Die ADA-Beratungsstellen mit den entsprechenden Schwerpunkten berichten davon, wie sie diesen Effekt auch in einem Anstieg der Anfragen erlebt haben (weiterlesen: Abschnitt 3).

Im Jahr 2023 haben Beratungsfälle zu Antimuslimischem Rassismus auf hohem Niveau zugenommen. 48,5% des Anteils aller abgeschlossenen Beratungsfälle zu Rassismus hatten einen antimuslimischen Hintergrund, das sind +8,2% im Vergleich zum Vorjahr. Antimuslimischer Rassismus tritt überdurchschnittlich häufig in Verbindung mit Diskriminierung entlang des Geschlechts auf. Seit Oktober 2023 haben Übergriffe und Diskriminierungen entlang eines generalisierten Terrorismus- und Antisemitismusvorwurfs zugenommen.

Der sprunghafte Anstieg antisemitischer Vorfälle spiegelt sich in den abgeschlossenen Beratungsfällen über das ganze Jahr 2023 noch nicht wider. Betroffene scheinen sich bisher nicht verstärkt an ADA-Beratungsstellen zu wenden. Dies kann u. a. mit einer Distanz der Betroffenen gegenüber nicht-jüdischen Angeboten zusammenhängen. Dass Jüdinnen*Juden bei steigenden Zahlen antisemitischer Vorfälle häufiger zugunsten ihrer Sicherheit auf ihre Sichtbarkeit als Jüdinnen*Juden verzichten, kann ebenfalls dagegen sprechen, sich an eine Beratungsstelle zu wenden. Die zwei ADA-Beratungsstellen mit dem Schwerpunkt Antisemitismus sahen sich als Fachstellen mit einem sprunghaften Anstieg von Anfragen zum Umgang mit der Situation und nach Bildungsangeboten, insbesondere von Schulen, konfrontiert. Diese werden nicht als Beratungsfälle erfasst.

In den erhobenen Beratungsdaten wird zudem ein Anstieg des Anteils der Beratungen zu Übergriffen und Vorfällen im Öffentlichen Raum (inklusive Medien) auf 9,4% deutlich (+4,5% im Vergleich zum Vorjahr).

Wir gehen davon aus, dass eine durch populistische (Migrations-)Debatten angeheizte gesellschaftliche Stimmung hierauf einen entscheidenden Einfluss gehabt hat (weiterlesen: Abschnitt 4).

Beratungsschwerpunkt Bildungsbereich: Lernende besser schützen

Ein Beratungsschwerpunkt im Jahr 2023 lag mit 23% der Beratungsfälle im Bildungsbereich und dort insbesondere im Kontext Schule. Nach dem 07. Oktober haben Vorfälle in Bildungsinstitutionen in der Beratung noch weiter an Bedeutung gewonnen, ein Drittel aller seit Oktober 2023 aufgenommenen Beratungsfälle lagen im Bildungsbereich.

Dies wird neben den präsentierten Beratungsdaten auch belegt durch die Erfahrungen der ADA-Beratungsstelle ADIRA mit dem Schwerpunkt Antisemitismus und des

Kompetenzverbundes Antimuslimischer Rassismus. Im Interview berichten beide von einer großen Relevanz des Bildungsbereichs (weiterlesen: Abschnitt 3).

In knapp 70% der Fälle im Bildungsbereich ist Lehr- oder Betreuungspersonal als für die erhobenen Diskriminierung(en) verantwortlich erfasst worden. Schüler*innen bzw. Lernende waren zu 33,1% verantwortlich. Es gibt also auch Fälle mit mehreren Diskriminierungsverantwortlichen. Neben oder statt Einzelpersonen können auch institutionelle Regelungen, Anweisungen und Verfahren Diskriminierungen bewirken, dies ist in 17,6% der erfassten Fälle so eingestuft worden. In 5,1% der Fälle wurden gesellschaftliche Strukturen, wie z.B. Gesetze, als für die Diskriminierung (mit-)verantwortlich erfasst (strukturelle Diskriminierung → Glossar).

Lehr- und Betreuungspersonal tragen als professionell Handelnde eine besondere Verantwortung. Insbesondere Schüler*innen und andere Lernende müssen in Bildungsinstitutionen besser vor Diskriminierung geschützt werden. Gegen Diskriminierung im Bildungsbereich vorzugehen, ist indes schwierig, da es an einem klaren Rahmen und rechtlichen Möglichkeiten fehlt (weiterlesen: Kapitel 4.1.1.). Dies wurde auch bei der Fachveranstaltung des Kompetenzverbunds Schule und Bildung „Diskriminierungsschutz im Kontext Schule“ deutlich.

Es braucht ein Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG) in NRW, um Schüler*innen besser vor Diskriminierung zu schützen, einen stärkeren rechtlichen Rahmen, wie Verbesserungen im Schulgesetz, gezielte flankierende Maßnahmen und ein generelles Nachdenken über die Machtstrukturen in und beim Zugang zur Schule (weiterlesen: Kapitel 5.2.).

Beratungsschwerpunkt öffentliche Stellen: Rechte Betroffener stärken

Der zweite Beratungsschwerpunkt lag mit 21% aller Beratungsfälle in den Bereichen Behörden und Justiz. Davon

wurde am häufigsten, nämlich zu 26,2%, zu Diskriminierung in Ausländerbehörden beraten. In 5,7% aller Beratungsfälle erfolgte die Diskriminierung seitens der Polizei. Insgesamt betrafen ca. 44%¹ der Beratungsfälle öffentliche Stellen, d.h. die Bereiche Behörden, Justiz, Polizei und Bildung.

Bei staatlichen bzw. öffentlich getragenen Stellen ist der rechtliche Diskriminierungsschutz insgesamt mangelhaft, der Bereich ist nicht vom Anwendungsbereich des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) umfasst. Gerade wenn Stellen mit staatlicher Macht oder sogar dem Gewaltmonopol ausgestattet sind, muss es einen Gegenpol in Form effizienter individueller Rechte einzelner Betroffener geben. Dies ist auch im Sinne einer Umsetzung einschlägiger EU-Richtlinien. Das Netzwerk ada.nrw fordert daher, ein umfassendes Diskriminierungsverbot für alle Bereiche staatlichen und öffentlichen Handelns auf Landesebene in einem Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG) für NRW zu verankern.

Bei Diskriminierung innerhalb der Behörden fand diese zu 39,7% auf individueller Ebene statt, d.h. durch die Entscheidungen oder das Verhalten einzelner Sachbearbeiter*innen, zu 40,5% spielten (auch) institutionelle Regelungen, Anweisungen und Verfahren eine Rolle. Zu 34,5% wurde die Diskriminierung als über rechtliche, politische oder ökonomische Strukturen vermittelt eingestuft. Strukturelle Diskriminierung (→ Glossar) wurde damit im Bereich der Behörden häufiger erfasst als in anderen Lebensbereichen.

Insbesondere um struktureller und institutioneller Diskriminierung zu begegnen, sollten Klagemöglichkeiten für Verbände unabhängig von individuellen Betroffenheiten geschaffen werden. Dies ermöglicht es langfristig auch Betroffenen eher, sich rechtlich gegen Diskriminierung zur Wehr zu setzen. Denn aktuell können die Erfolgsaussichten von Klagen oft kaum eingeschätzt werden, da es an einer gefestigten Rechtsprechung fehlt. Mit der Möglichkeit einer sog. Prozessstandschaft könnten darüber

¹ Die Kennzahl bezieht sich nur auf Einfachnennungen (N=605).

hinaus Betroffene entlastet werden, in dem es Verbänden ermöglicht wird, individuelle Rechte für Betroffene geltend zu machen. Hierfür muss eine Kooperationsstruktur in einem LADG NRW verankert werden, die diese Aufgaben des kollektiven Rechtsschutzes wahrnehmen kann, und mit den notwendigen finanziellen Mitteln ausgestattet wird (weiterlesen: Kapitel 4.1.1).

Beratungsarbeit zeigt Verbesserungspotentiale beim Diskriminierungsschutz

31,2% der Beratungsfälle werden von den Beratungsfachkräften als AGG-relevant eingeschätzt, 21,8% als anderweitig rechtlich relevant. In nur 2,2% der Beratungsfälle kommt es zum Gerichtsverfahren. Beratungsprozesse haben am häufigsten psycho-emotionale (42,6%) und/oder andere außergerichtliche Ergebnisse (28,7%).

Die psychosoziale Beratung und Stärkung von Ratsuchenden ist für die Antidiskriminierungsberatung ein zentrales Anliegen, in vielen Beratungsfällen gewannen die Ratsuchenden nach der Einschätzung der Beratungsfachkräfte Handlungsmöglichkeiten und Kontrolle oder fühlten sich gesehen und in ihrer Erfahrung anerkannt. Auch konnten häufig außergerichtliche Einigungen, die Bereitstellung der verweigerten Güter oder Leistungen oder eine Entschuldigung durch die diskriminierungsverantwortliche Person oder Stelle erreicht werden (außergerichtliche Ergebnisse). In der Antidiskriminierungsberatung wird aber deutlich, dass Rechte nicht effektiv eingefordert werden, wenn außergerichtliche Wege nicht zum Erfolg führen, da es an rechtlichen Handlungsmöglichkeiten fehlt oder Ratsuchende nicht klagen möchten oder können.

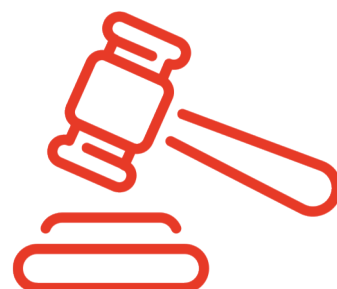
Um die Möglichkeiten real zu erweitern, sich rechtlich gegen Diskriminierung zur Wehr setzen zu können, wäre es daher wichtig, den Nachweis von Diskriminierung zu erleichtern und damit die Erfolgsaussichten von Verfahren zu verbessern. Das Erfordernis, eine Benachteiligung durch Indizien nachzuweisen, sollte auf die Glaubhaftma-

chung herabgesenkt werden. Zu Nachweiszwecken und Erleichterung der Rechtsdurchsetzung ist die Implementierung eines Auskunftsanspruchs gegenüber der diskriminierenden Partei notwendig (vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2023, S. 10).

Die Beratungsstellen kooperieren in 11,6% der Beratungsfälle mit Rechtsanwält*innen und in nur 2,2% mit Therapeut*innen.

Eine stärkere Kooperation mit Therapeut*innen wird durch fehlende Therapieplätze und fehlende sensibilisierte Therapeut*innen erschwert. Wenn Betroffene besser aufgefangen werden könnten, wäre es ihnen gut begleitet eher möglich, den Rechtsweg zu bestreiten. Die notwendige Kooperation mit Anwält*innen in rechtlich relevanten Fällen ist nur dann möglich, wenn auch die finanziellen Ressourcen hierfür zur Verfügung stehen. Solange die finanzielle Last der Rechtsdurchsetzung allein den Betroffenen auferlegt wird, wird es keinen effizienten Schutz vor Diskriminierung und Rassismus geben. Zudem mangelt es an spezialisierten und sensibilisierten Rechtsanwält*innen.

Wenn Ratsuchende es schaffen, vor Gericht zu gehen, stehen sie neben praktischen Problemen wie der Beweisbarkeit von Diskriminierung vor weiteren Hürden. Wie in anderen Gesellschaftsbereichen fehlt es auch in Gerichtssälen oft an rassistischem- und antisemitismuskritischem Wissen. Eine diskriminierungskritische Kompetenz muss insbesondere bei Führungskräften und Mitarbeiter*innen in öffentlichen Stellen gefördert werden. Rassismus- und Antisemitismuskritik sowie Antidiskriminierung sollten daher in den Lehrplänen der Ausbildungsfachrichtungen der öffentlichen Verwaltung des Landes NRW verankert werden. In einem LADG NRW sollten regelmäßige, verpflichtende Trainings für Mitarbeiter*innen öffentlicher Stellen verbindlich und konkret geregelt werden (weiterlesen: Kapitel 4.2).



3 Aktuelles aus der Beratung

3.1 Antidiskriminierungsberatung mit dem Schwerpunkt Antisemitismus

Micha Neumann berät bei ADIRA in Dortmund in Fällen von Antisemitismus und Rassismus. ADIRA steht für „Antidiskriminierungsberatung und Intervention bei Antisemitismus und Rassismus“ und ist zugleich ein hebräischer weiblicher Vorname, der mit „Stärke“ und „Macht“ übersetzt werden kann. Denn darum gehe es bei ADIRA: Betroffene von Diskriminierung zu stärken.

Im Interview berichtet uns Micha Neumann, wie die Beratungsstelle arbeitet, wie sich die Situation jüdischer Menschen in NRW und die Arbeit der Beratungsstelle nach den Massakern der Hamas in Israel am 07. Oktober 2023 verändert und wie ADIRA darauf reagiert hat.

Kannst Du zunächst kurz erläutern, wie eure Beratungsstelle gegen Antisemitismus und Rassismus arbeitet?

Grundsätzlich arbeiten wir wie alle anderen ADA-Beratungsstellen in NRW auch. Eine Besonderheit ist jedoch, dass unsere Trägerin die Jüdische Gemeinde Dortmund ist und wir so neben SABRA (Servicestelle für Antidiskriminierungsarbeit Beratung bei Rassismus und Antisemitismus) in Düsseldorf eine von zwei Beratungsstellen in jüdischer Trägerschaft sind.

Hieraus ergibt sich unser Schwerpunkt, wir beraten in erster Linie bei antisemitischer Diskriminierung. Dies machen wir in der gesamten Region Westfalen-Lippe. Lokal in Dortmund beraten wir auch in anderen Fällen von Diskriminierung.

Einen weiteren großen Teil unserer Arbeit macht die Prä-

ventions- und Bildungsarbeit zum Thema Antisemitismus aus. Wir geben Fortbildungen und Workshops für Lehrkräfte, aber auch für Jugendeinrichtungen, Vereine, Verbände oder Behörden. Daneben engagieren wir uns in regionalen Netzwerken, organisieren eigene Veranstaltungen, wie z.B. Vorträge oder Fachtage, und betreiben Öffentlichkeitsarbeit.

Welche Schwerpunkte habt ihr in 2023 gesetzt?

Im Frühjahr des Jahres haben wir den Umgang mit antisemitischer und rassistischer Gewalt sowie deren Erinnerung thematisiert, indem wir in Kooperation mit der ADA-Beratungsstelle der Planerladen gGmbH eine audiovisuelle Ausstellung der Künstlerin Talya Feldmann in Dortmund mit einem Begleitprogramm gezeigt haben. Die Ausstellung präsentiert verschiedene Perspektiven von Betroffenen rechter Gewalt.

Mit dem Kompetenzverbund Antisemitismus – das ist ein Zusammenschluss von ADIRA, SABRA und den beiden Integrationsagenturen der Jüdischen Gemeinden in Bochum und Köln – haben wir eine Lesereihe in vier Städten mit jüdischen Autor*innen organisiert.

Daneben waren wir in Westfalen sehr viel mit unseren Bildungsangeboten unterwegs und haben bestehende Kooperationen intensiviert.

Wie hat sich die Situation jüdischer Menschen in NRW nach dem 07. Oktober 2023 eurer Einschätzung nach verändert?

Man kann es nicht anders als eine Zäsur begreifen – es gibt ein davor und ein danach, die (jüdische) Welt ist mittlerweile eine andere. Natürlich ist Antisemitismus auch vor dem 07. Oktober ein kontinuierliches und oft gewaltförmiges Problem gewesen, aber der Terrorangriff hatte eine andere Dimension. Es war der schwerste antisemitische Gewaltakt seit 1945. Insofern ist dieser Angriff eine enorme Belastung für die gesamte jüdische Community, auch in NRW.

Ebenso dramatisch hat sich die Situation aber auch durch den massiven Anstieg von Antisemitismus als eine Folge des 07. Oktobers hierzulande verändert. Der Hass auf Israel, den wir in der Öffentlichkeit erlebt haben, richtet sich auch immer wieder direkt gegen Jüdinnen*Juden.

Das hat zu vielen Unsicherheiten in der jüdischen Community geführt. Dass dann der antisemitische Terror in Teilen der Gesellschaft auch noch verharmlost oder gar glorifiziert wurde, hat das Problem zusätzlich verschärft.

Man muss sich vergegenwärtigen: Erst erfolgt dieser antisemitische Terroranschlag in Israel mit über 1.200 Opfern und zahlreichen Verletzten und dann werden hier in Deutschland auch noch jüdische Einrichtungen att-



Micha Neumann, ADIRA Dortmund. Foto: © Katharina Urban

ckiert, Jüdinnen und Juden angefeindet und auf Demonstrationen Hetze gegen Israel verbreitet. Man muss keine große Vorstellungskraft haben, um zu erahnen, was das mit einer jüdischen Community macht.

Welchen Einfluss hatten die Ereignisse auf eure Arbeit als Beratungsstelle gegen Antisemitismus?

Die Ereignisse hatten einen großen Einfluss – die antisemitischen Vorfälle in der Region haben sich schlagartig vervielfacht. Damit einher ging auch ein Anstieg der Beratungsanfragen, nicht nur von direkt Betroffenen, sondern auch in Bezug auf generelle Fragen im Umgang mit der Situation. Eine Vielzahl von Anfragen gab es auch hinsichtlich Expertise und Bildungsangeboten, insbesondere von Schulen. Wir sind froh, dass es bei SABRA neben den

Berater*innen auch abgeordnete Lehrkräfte gibt, die in NRW Schulen fortbilden und damit einen Teil des Bedarfs abdecken können. Dennoch stand auch bei uns das Telefon nicht still. Nicht nur Schulen haben sich gemeldet, auch in anderen Institutionen haben sich z.B. antisemitische Vorfälle im Kontext des Angriffs auf Israel ereignet und es stellte sich die Frage nach dem Umgang mit diesen. Hinzu kamen Presseanfragen oder Anfragen aus Politik, Verwaltung oder anderen Beratungsstellen. Insgesamt spielt der Themenkomplex „Israelbezogener Antisemitismus“ bei uns gerade eine große Rolle und das wird wohl leider auch noch einige Zeit so bleiben.

Wie habt ihr reagiert?

Tatsächlich hat uns die Situation an unsere Kapazitätsgrenzen gebracht, wir waren bis Mitte Februar 2024 bei ADIRA nur zwei Berater*innen. Wir mussten in einen Krisenmodus wechseln und haben jeden Tag die Lage aufs Neue sondiert und die Aufgaben priorisiert. Wichtig war für uns, das Beratungsangebot weiter zugänglich und bekannt zu machen.

Zusätzlich haben wir bis zum Ende des Jahres auch viele Fortbildungen in unterschiedlichen Kontexten angeboten, wengleich wir auch viele Bildungsanfragen ablehnen mussten, weil es einfach nicht machbar war. Daneben haben wir auf verschiedene Weise für die aktuelle Situation sensibilisiert. Wir verstehen uns in diesem Zusammenhang nicht nur als Anlaufstelle für Betroffene, sondern auch als regionale Fachstelle für das Thema Antisemitismus.

Ein Vorteil war es, dass wir auf unterschiedliche Netzwerkstrukturen zurückgreifen konnten: So gibt es in Dortmund ein zivilgesellschaftliches Netzwerk zur Bekämpfung von Antisemitismus, welches wir koordinieren. Mit diesem haben wir u.a. eine Solidaritätskundgebung und mehrere Veranstaltungen organisiert, so z.B. ein Podiumsgespräch mit Vertreter*innen der jüdischen Community.



Foto: © Katharina Urban

Ebenso haben wir gemeinsam mit anderen Fach- und Beratungsstellen, insbesondere mit SABRA und RIAS NRW, aber auch den Opferberatungsstellen und Mobilien Beratungen gegen Rechtsextremismus ad-hoc-Vernetzungen eingerichtet und uns wöchentlich ausgetauscht. So konnten wir gegenseitig Ressourcen teilen und einen schnellen Informationsaustausch gewährleisten. Auch mit anderen ADA-Beratungsstellen stehen wir viel im Kontakt. Die vorangegangene Netzwerkarbeit hat für uns Früchte getragen.

3.2 Aktuelles vom Kompetenzverbund Antimuslimischer Rassismus

Der Kompetenzverbund Antimuslimischer Rassismus besteht seit 2021, er bündelt Expertise zu Antimuslimischem Rassismus im Netzwerk ada.nrw. Im Interview berichten Vertreter*innen von ihrer Arbeit im Kompetenzverbund und in ihren Beratungsstellen im Jahr 2023, über die Situation muslimischer und muslimisch gelesener Menschen sowie über muslimisches Leben in Deutschland und NRW und die Reaktionen des Kompetenzverbundes auf die Geschehnisse nach dem 07. Oktober 2023.

Könnt ihr kurz berichten, wer ihr seid, wie ihr arbeitet und welche Ziele ihr verfolgt?

Der Kompetenzverbund Antimuslimischer Rassismus setzt sich derzeit aus sechs ADA-Beratungsstellen und zwei Integrationsagenturen zusammen. Als Kompetenzverbund organisieren wir Austauschtreffen, bilden Arbeitskreise, geben Stellungnahmen ab und planen Veranstaltungen für Expert*innen, Fachkräfte und Interessierte. Ziel der Arbeit ist es, einen Beitrag zur Anerkennung und Bekämpfung von Antimuslimischem Rassismus zu leisten. Wir möchten, von Betroffenen bis hin zu politischen Entscheidungsträger*innen, alle beteiligten Akteur*innen identifizieren und Strategien entwickeln, um sie in der Bekämpfung von Antimuslimischem Rassismus einzubinden.

Antimuslimischer Rassismus wird häufig nicht als solcher anerkannt, sondern als Kritik an einer "Kultur" oder Religion relativiert und damit bagatellisiert. Mit unserer Arbeit wollen wir ein tieferes Verständnis von Antimuslimischem Rassismus auch in der Praxis der Antidiskriminierungsarbeit fördern, um gezielte Interventionen und Unterstützungsstrukturen zu entwickeln. Wir arbeiten daran, Betroffenen rechtliche Unterstützung, psychologische Beratung oder öffentliche Solidarität zukommen zu lassen, dafür bieten wir unter anderem Online-Safer-Spaces und Online-Beratungstunden an.

Welche Schwerpunktthemen gab es im Jahr 2023?

Muslimische Frauen, die ein Kopftuch tragen, berichteten uns vermehrt von direkten Beleidigungen in der Öffentlichkeit, Benachteiligungen im Berufsleben und Schwierigkeiten beim Zugang zu Wohnraum. In Kooperation mit dem Rassismuskritischen Netzwerk für Berufsfreiheit

haben wir darauf reagiert und im April einen Fachtag zum Thema Kopftuchverbote und Antimuslimischer Rassismus in Gesetzen und Institutionen organisiert.

Sehr häufig beobachten wir, dass gegenüber muslimischen Gemeinschaften eine Kultur des Misstrauens verbreitet ist und Muslim*innen systematisch bspw. aus Kooperationen und Initiativen vor Ort ausgeschlossen werden. Man spricht hier von der Konstruktion von „Kontaktschuld“: Allein der vermeintliche Kontakt zu als islamistisch geltenden Personen oder Organisationen, wie auch immer dieser konkret ausgesehen hat, verhindert oft Ansätze für gemeinsame Initiativen. Gegenüber anderen Gruppen gibt es so etwas nicht. Mit diesem drängenden Problem sollte sich eine von uns als Kompetenzverbund geplante Tagung auseinandersetzen. Die Geschehnisse nach dem 07. Oktober 2023 führten jedoch zu einer neuen Realität auch für Muslim*innen und muslimisch gelesene Menschen in Deutschland und NRW, sodass wir unsere Kräfte zu diesem Thema bündeln und unsere Arbeit sehr schnell neu ausrichten mussten.

Nach dem 07. Oktober 2023 stiegen antisemitische und antimuslimisch rassistische Vorfälle sprunghaft an. Es folgten auch rassistische mediale und politische Debatten und Reaktionen, die sich gegen Muslim*innen richteten. Welche Auswirkungen hat dies eurer Einschätzung nach auf die Situation von Muslim*innen in NRW?

Seit dem 07. Oktober kam es zu einem starken Anstieg von Antimuslimischem Rassismus. Dies zeigte sich deutlich in einem erhöhten Beratungsaufkommen. Die Ratsuchenden, die uns seitdem aufgesucht haben, leiden oft unter Verzweiflung und Angst, fühlen sich unsicher und denken an Auswanderung. Es wurden vermehrt verbale und körperliche Übergriffe gemeldet: Ein Grundschüler

berichtete bspw. davon, von einer Mitschülerin als Terrorist beschimpft worden zu sein, einer Studentin wurde auf offener Straße ins Gesicht gespuckt, zahlreiche Moscheen wurden beschmiert oder bedroht – unzählige Moscheen erhielten Hassbotschaften über einen Lieferdienst (s. Abb. 2)

Auswirkungen auf die Situation von Muslim*innen hat auch ein Generalverdacht, dem Muslim*innen und muslimische Organisationen vielfach ausgesetzt sind. In zahlreichen Fällen sind Muslim*innen

dazu gedrängt worden, sich von der Hamas zu distanzieren, auch wenn sie sich nicht politisch geäußert haben. Es wird zudem berichtet, dass jede Form der Solidaritätsbekundung mit Palästinenser*innen kriminalisiert werde. In mehreren Fällen haben sich Muslim*innen, um Feindseligkeiten zu entgehen, aus öffentlichen Positionen zurückgezogen. Der mediale und politische Diskurs versucht sehr deutlich, Antisemitismus als Problem einseitig Muslim*innen zuzuschreiben und das Problem und Muslim*innen damit symbolisch aus Deutschland auszulagern. Wir sehen darin die Gefahr der Verschärfung von Vorurteilen und Stereotypen, die auch die soziale Kohäsion innerhalb der Gesellschaft und muslimisches Leben in Deutschland bedroht.

Auch die Situation junger Menschen hat sich verschlechtert. Ein sehr häufiger Ort antimuslimisch rassistischer Diskriminierung ist die Schule, die eigentlich ein Schutzort sein sollte. Das war auch schon vor dem 07. Oktober so. Seitdem haben unverhältnismäßige Bestrafungen und Strafarbeiten gegenüber muslimischen und muslimisch gelesenen Schüler*innen sowie Täter*innen-Betroffenen-Umkehr – davon spricht man, wenn von Diskriminierung Betroffene für eine erfahrene Diskriminierung selbst verantwortlich gemacht statt geschützt werden – noch zugenommen. Muslimisch gele-



Abb. 2: Bundesweit erhielten Moscheen solche Hassbotschaften

sene Schüler*innen befürchten Restriktionen, wenn sie sich zum Thema äußern. Zudem sind uns Fälle bekannt geworden, in denen Schüler*innen, die aus Gaza zurückkehrten, nicht angemessen unterstützt wurden. Lehrkräfte haben die Aufgabe, alle Schüler*innen vor Diskriminierung zu schützen. Das gilt auch dann, wenn diese tatsächlich problematisches Verhalten zeigen.

Welchen Einfluss hatten die Ereignisse auf eure Arbeit als ADA-Beratungsstellen und als Kompetenz-

verbund, wie habt ihr reagiert und was wäre aus eurer Sicht jetzt zu tun?

In Reaktion auf das erhöhte Beratungsaufkommen haben wir als Kompetenzverbund die Öffentlichkeitsarbeit teilweise pausiert und Kapazitäten gebündelt, um der gestiegenen Nachfrage gerecht zu werden. Wir haben in einem Zeitraum nach dem 07. Oktober fast täglich Online-Sprechstunden angeboten, um Betroffenen ein niederschwelliges Gesprächsangebot zur Entlastung zu bieten und sie rechtlich und sozial zu unterstützen. Da es noch immer keine Meldestelle für Antimuslimischen Rassismus in NRW gibt, haben wir so versucht, auch eine gewisse Monitoringfunktion einzunehmen. Trotz aller Bemühungen war es jedoch nicht möglich, alle Beratungsanfragen anzunehmen. Einzelne Beratungsstellen mussten einen Beratungstopp verhängen, da die Ressourcen nicht ausreichten, um dem Beratungsbedarf gerecht zu werden.

Aus unserer Sicht ist es nun wichtig, dass die Gesellschaft, die Politik und andere relevante Institutionen aktiv Maßnahmen ergreifen, um ein Umfeld zu schaffen, in dem sich Muslim*innen sicher fühlen können.

4 Analyse der Beratungsfälle 2023


In diesem Kapitel werden die im Jahr 2023 abgeschlossenen Beratungsfälle analysiert. Es werden Einblicke in Diskriminierungserfahrungen in NRW und die Beratungsarbeit gegeben. Diskriminierungserfahrungen werden sichtbar gemacht, Entwicklungen und Veränderungen aufgezeigt und Verbesserungspotentiale für die Möglichkeiten der Beratung und die Situation der Betroffenen identifiziert.

i Nur die abgeschlossenen Beratungsfälle können entlang des Fallverlaufs analysiert werden, da die Dokumentation in diesen Fällen vollständig und abgeschlossen ist. Die tatsächliche Zahl durchgeführter Beratungen im Jahr 2023 ist deutlich höher. Diese Beratungsprozesse fließen zwar erst in den Bericht des Jahres ein, in dem sie abgeschlossen werden, beanspruchen aber auch im Jahr 2023 Beratungsressourcen.

Im Jahr 2023 sind **906** Beratungsprozesse neu aufgenommen worden.



In **609** Fällen, die seit dem Jahr 2021 aufgenommen wurden, lief der Beratungsprozess im Jahr 2023 noch.



In **713** Fällen ist die Beratung im Jahr 2023 abgeschlossen worden.



870 Diskriminierungsfälle sind im Rahmen dieser abgeschlossenen Beratungsprozesse erfasst



und 884 Personen beraten worden.

686 der 713 abgeschlossenen Beratungsfälle werden in der folgenden Analyse verwendet.

In den 27 nicht berücksichtigten Beratungsfällen haben die entsprechenden Beratungsstellen angegeben, dass sie für den Fall nicht zuständig waren, da die Beratung nicht in einem Diskriminierungsfall gesucht wurde.



Woher kommen die Daten?

Die der Auswertung zugrunde liegenden Daten sind Dokumentationsdaten aus der Antidiskriminierungsberatung. Die 42 ADA-Beratungsstellen im Netzwerk ada.nrw nutzen das browserbasierte Dokumentationssystem des Antidiskriminierungsverbands Deutschland (advd) zur anonymisierten, fallbezogen zusammenfassenden Dokumentation ihrer Beratungsfälle. Die Beratungsfachkräfte erfassen mit Hilfe der Software die Erfahrungen und Anliegen der Ratsuchenden und ordnen sie fachlich ein. Darüber hinaus werden Informationen zum Beratungsprozess, durchgeführte Interventionen und Fallausgänge

erfasst. Eine vollkommen einheitliche Verwendung der angebotenen Kategorien im Dokumentationssystem ist aufgrund der Komplexität von Diskriminierungserfahrungen und Beratungsprozessen sowie aufgrund des Erfassungssystems nicht immer möglich. Dies kann die Reliabilität der aggregierten Daten einschränken. Im Netzwerk ada.nrw sind wir bestrebt, durch Austausch, Schulung und die Begleitung der Fachkräfte die Dokumentation als elementaren Bestandteil von Beratung und Qualitätskontrolle zu etablieren.

In den meisten Fällen wendete sich die betroffene Person selbst an die Beratung (71,9%). Wenn Angehörige Teil der Beratung waren, ist in 49,6% der Fälle auch die betroffene Person beraten worden. In 15,1% der Fälle suchte eine Person für Dritte Unterstützung bei der Beratungsstelle. Weniger Bedeutung hatte mit 3,0% die Beratung von Organisationen oder Initiativen von Betroffenen.

Wer kommt in die Beratung?

Anteil Beratungsfälle nach ratsuchender Person, 2023



Beratungsfälle = 675, mit Mehrfachnennungen, 757 Nennungen

Abb. 3

4.1 Diskriminierungserfahrungen

Im folgenden Abschnitt werden die erhobenen Diskriminierungserfahrungen näher betrachtet, um Diskriminierungen in NRW sichtbar zu machen, Entwicklungen aufzuzeigen und mögliche Verbesserungspotentiale benennen zu können.



Die folgenden Zahlen können keinen Aufschluss darüber geben, wie viel Diskriminierung in NRW stattfindet, da nur Diskriminierungserfahrungen von Personen abgebildet werden, die sich an eine ADA-Beratungsstelle aus dem Netzwerk ada.nrw gewendet haben. Längst nicht jede*r, der*die Diskriminierungen erlebt, sucht eine Beratungsstelle auf. Das hat unterschiedliche Gründe: Sie wissen schlicht

nichts von dem Angebot und den Interventionsmöglichkeiten, glauben nicht an Handlungsmöglichkeiten und Rechte, gegen Diskriminierung vorzugehen, es widerspricht ihren Umgangsstrategien mit Diskriminierungserfahrungen, es gibt keine Beratungsstelle in der Nähe oder der Beratungsstelle in der Nähe fehlen Ressourcen.

4.1.1 Wo und durch wen findet Diskriminierung statt?

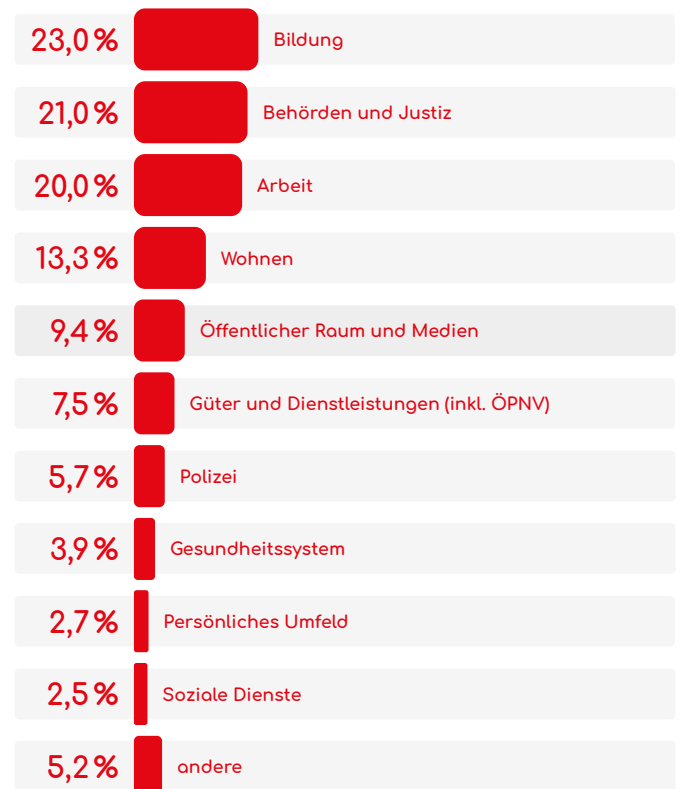
Zunächst schauen wir uns die Lebensbereiche an, in denen die erhobenen Diskriminierungen stattgefunden haben.

Im Jahr 2023 sind die Beratungen gegenüber dem Vorjahr im Bildungsbereich im Verhältnis leicht angestiegen (+0,6%). Der Bildungsbereich war im Jahr 2023 mit 23,0% der Fälle das häufigste Beratungsfeld im Netzwerk ada.nrw. Dies bestätigt die Wahrnehmung der Beratungsfachkräfte, von denen viele von Fällen im Bildungsbereich berichteten.

Diskriminierungen in Behörden und der Justiz stellen mit 21,0% wie im Vorjahr einen der häufigsten Beratungsanlässe dar. Auch zu Diskriminierung in den Bereichen Arbeit (20,0%) und Wohnen (13,3%) wird häufig beraten. Auffällig ist, dass Übergriffe und Beleidigungen im öffentlichen Raum und in den Medien im Vergleich zum Vorjahr häufiger zum Thema in der Beratung geworden sind, sie machten 9,4% der Beratungen aus. Hier könnte eine gesellschaftliche Stimmung ursächlich sein, die von populistischen (Migrations-)Debatten angetrieben wird.

Lebensbereich der Diskriminierungen

Anteil Beratungsfälle nach Lebensbereich, 2023



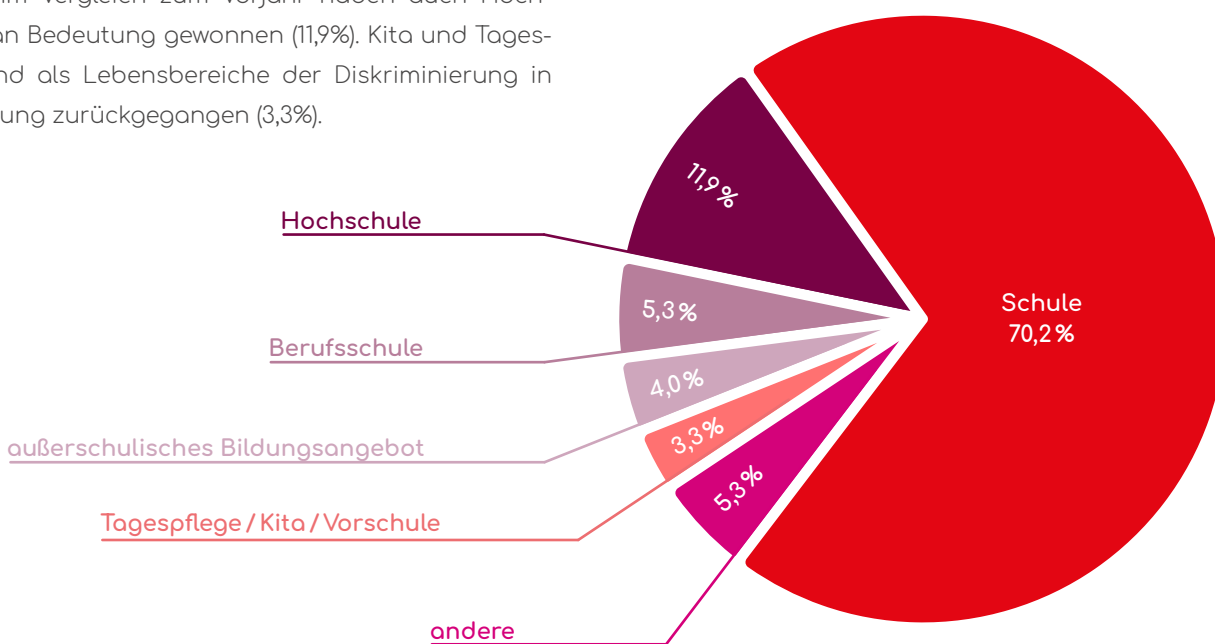
Beratungsfälle = 670, mit Mehrfachnennungen, 765 Nennungen

Abb. 4

Innerhalb des Bildungsbereichs wurde zum überwiegenden Teil zu Diskriminierungsvorfällen in Schulen (70,2%) beraten. Im Vergleich zum Vorjahr haben auch Hochschulen an Bedeutung gewonnen (11,9%). Kita und Tagespflege sind als Lebensbereiche der Diskriminierung in der Beratung zurückgegangen (3,3%).

Lebensbereich: Bildung

Anteil Beratungsfälle nach Bildungsinstitution, 2023



Beratungsfälle = 151

Abb. 5

In Bildungsinstitutionen sind mit fast 70% der Fälle am häufigsten Lehr- bzw. Betreuungspersonal als für die Diskriminierung(en) verantwortlich erfasst worden. In 37,8% der Fälle, in denen Schüler*innen bzw. Lernende für eine Diskriminierung verantwortlich waren, war auch Lehrpersonal beteiligt. Neben oder statt Einzelpersonen können auch institutionelle Regelungen, Anweisungen und Verfahren diskriminierend sein oder umgesetzt werden, wie das Fallbeispiel aus der Beratung zeigt. In 17,6% der erfassten Fälle spielte diese institutionelle Praxis bzw. dieser institutionelle Rahmen eine Rolle. In diesen Fällen war zu 62,5% auch Lehr- oder Betreuungspersonal beteiligt. Lehr- und Betreuungspersonal tragen als professionell Handelnde eine besondere Verantwortung. Insbesondere Schüler*innen und andere Lernende müssen in Bildungsinstitutionen besser vor Diskriminierung geschützt werden. Bildungsinstitutionen müssen Schutzzräume sein und Anlaufstellen und Abläufe für Fälle von Diskriminierung etablieren. Hierfür müssen entsprechende Vorgaben in einem Landesantidiskriminierungsgesetz und im Schulgesetz NRW definiert werden (s. auch Kapitel 5.2).

Diskriminierungsverantwortliche Person / Struktur in Bildungsinstitutionen

Anteil Beratungsfälle nach diskriminierungsverantwortlicher Person in Bildungsinstitutionen, 2023



Beratungsfälle = 136, mit Mehrfachnennungen, 181 Nennungen

Abb. 6



Gesellschaftliche oder politische Ereignisse können einen großen Einfluss auf Diskriminierungserfahrungen nehmen, die Personen auch in NRW machen. Dies kann unter anderem die Verteilung der Lebensbereiche der Diskriminierungen bei Beratungsfällen verändern.

Am 07. Oktober 2023 verübte die Hamas einen schweren Terroranschlag in Israel. Die Folgen sind hierzulande in einem Anstieg antisemitischer (vgl. Bundesverband der Recherche- und Informationsstellen Antisemitismus e.V. (Bundesverband RIAS), 2023) und

antimuslimisch rassistischer Vorfälle (vgl. CLAIM - Allianz gegen Islam- und Muslimfeindlichkeit, 2023) und Debatten deutlich wahrzunehmen. Vergleicht man die Verteilung der Lebensbereiche auf die im Jahr 2023 aufgenommenen Beratungsfälle bis und ab Oktober 2023 miteinander, kann man feststellen, dass der Bildungsbereich seit Oktober 2023 eine noch größere Rolle spielt. Ein Drittel aller seitdem neu aufgenommenen Beratungsfälle liegen im Bildungsbereich. Bis Oktober 2023 waren es demgegenüber 20,8%. Andere bedeutende Lebensbereiche von Diskriminierungen treten deutlich in den Hintergrund.

Aus der Beratung

„Mein Wunsch ist, dass kein / keine Schüler / in so eine Erfahrung in dieser Schule macht“

„Kommst du mit mir hoch in die Klasse, meinen Schulranzen holen?“, fragt der 16-jährige E. nach einem Fußballspiel seinen Freund auf dem Schulhof auf Türkisch. Die Klassenlehrerin weist ihn darauf hin, dass das ein „grober Verstoß gegen die Schulordnung“ sei. Als E. fragt, ob sie dies auch sagen würde, wenn er mit seinem Freund auf Englisch gesprochen hätte, habe die Klassenlehrerin erwidert, dass Englisch eine Weltsprache sei und man dies nicht vergleichen könne. Der Junge muss die Schulordnung abschreiben und bekommt einen schriftlichen Tadel. Seine Mutter setzt sich bei der Schule ein und sie erreichen einen Teilerfolg: Der Tadel wird zurückgezogen. Doch ein Gespräch lehnt die Schulleitung ab. E. fürchtet, dass der Konflikt sich negativ auf seinen Schulabschluss auswirken könnte.

Über Bekannte erfährt seine Mutter von einer ADA-Beratungsstelle für Schüler*innen und wendet sich an diese. In Absprache mit E. und seiner Mutter wendet sich die Beraterin an die Schule, thematisiert den Diskriminierungsfall und bittet um ein Gespräch. Die Klassenlehrerin sagt eine faire Benotung zu, weist aber sowohl die Einordnung des Vorfalls als diskriminierend als auch den Gesprächswunsch zurück.

Auch nach seinem Schulabschluss möchte E., dass dem Fall weiter nachgegangen wird. „Mein Wunsch ist, dass kein / keine Schüler / in so eine Erfahrung in dieser Schule macht, wonach man sich sehr schlecht fühlt“, schreibt E. an die Beratungsstelle. Diese wendet sich daraufhin mit einer Dienstaufsichtsbeschwerde an die zuständige Bezirksregierung und verweist auch darauf, dass das NRW-Schulministerium eine Handreichung veröffentlicht hat, der zufolge Mehrsprachigkeit „im Unterricht wertzuschätzen und als Ressource anzuerkennen“ sei. Dienstaufsichtsbeschwerden sind aktuell die einzige rechtliche Möglichkeit, gegen Diskriminierung im Schulkontext vorzugehen. Drei Monate später wird die Dienstaufsichtsbeschwerde als unbegründet abgelehnt. Eine Anhörung des betroffenen Schülers und seiner Mutter findet nicht statt. Das Schreiben sei jedoch zum Anlass genommen worden, „die Schule über den aktuellen Stand bzgl. der Verwendung der Muttersprache“ zu informieren. „Es wurde gegenüber der Schule auf die hier herrschende Ansicht, dass das Sprechen anderer Sprachen an Schulen grundsätzlich erlaubt ist, hingewiesen und darum gebeten, das gesamte Kollegium hierauf zu sensibilisieren.“

Innerhalb des Bereichs der Behörden wurde weiterhin am häufigsten zu Fällen von Diskriminierung in Ausländerbehörden beraten, der Anteil ist im Vergleich zum Vorjahr gesunken (-6,6%). Justiz bzw. Gerichte sind zweithäufigste Lebensbereiche der Diskriminierung innerhalb der Behörden mit einem Anteil von 15,2% (+6,2%). Ihr Anteil hat sich im Vergleich zum Vorjahr deutlich erhöht.

Die **Polizei** wurde ebenso häufig als Lebensbereich der Diskriminierung erfasst wie Ausländerbehörden (5,7% über alle Beratungsfälle hinweg). Wenn Diskriminierung seitens der Polizei erfolgt, ist der Beratungsanlass am häufigsten Racial Profiling (→ Glossar), gefolgt von falschen Verdächtigungen, Körperverletzung im Amt und verweigerter Anzeigenaufnahme. Von Personen oder Institutionen ausgeübt, die das Gewaltmonopol innehaben, können solche Diskriminierungen von Betroffenen als besonders gravierend erlebt werden und Gefühle von Ohnmacht erzeugen.

Dass verhältnismäßig viele Betroffene sich nach erlebter Diskriminierung durch die Polizei an eine Beratungsstelle wenden, ist Ausdruck einer guten Vertrauensarbeit der Beratungsstellen. Die Zahl derjenigen, die sich an eine Beratungsstelle wendet, wird im Vergleich zu den tatsächlichen Fällen dennoch gering sein. Ratsuchende sind zudem aus Angst vor möglichen negativen Folgen und aus mangelndem Vertrauen in einen konstruktiven Prozess, häufig nicht bereit, sich gegenüber der Polizei zu beschweren. In Fällen rassistischer Polizeipraxis vor Gericht zu gehen, ist zwar möglich, jedoch langwierig und kräfteaufwendend, birgt weitere Risiken für die Betroffenen, wie Gegenanzeigen oder ein finanzielles Risiko, und führt u. a. aufgrund fehlender Unabhängigkeit in den Strukturen oder falsch verstandenem Kameradschaftsgeist innerhalb der Polizei nur selten zum Erfolg (vgl. ADBs für NRW, Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V., 2019).

Lebensbereich: Behörden und Justiz

Anteil Beratungsfälle nach Behörde, 2023

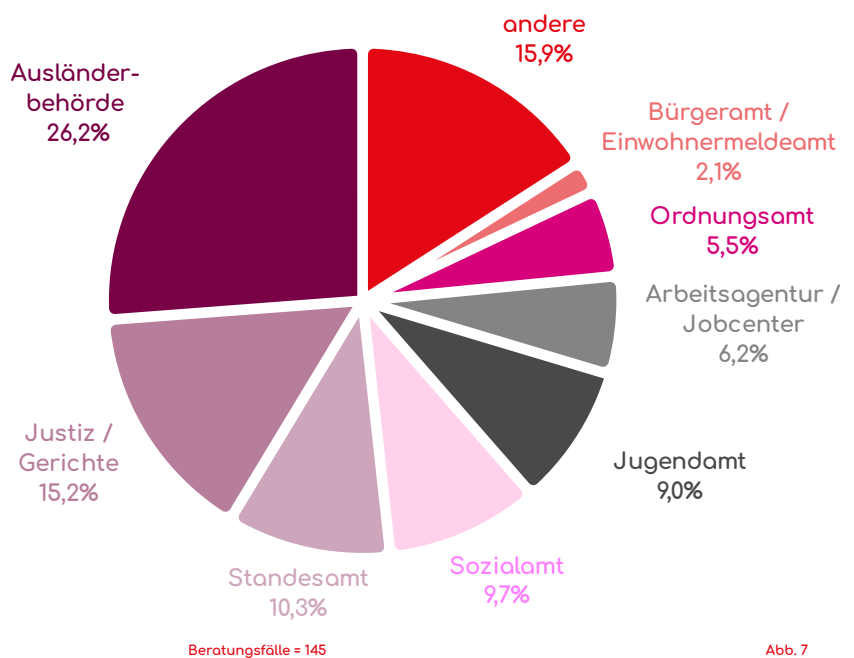


Abb. 7



Das AGG schützt nicht vor diskriminierendem Handeln durch staatliche Stellen. Racial Profiling, d.h. anlasslose Personenkontrollen, die an Diskriminierungsmerkmale anknüpfen, und anderes diskriminierendes Handeln durch staatliche Stellen, verstoßen zwar u.a. gegen das Diskriminierungsverbot aus Art. 3 Abs. 3 des Grundgesetzes, sind also verfassungswidrig. Dies bietet aber keinen wirksamen Schutz für Betroffene. Um Betroffene wirksam vor Diskriminierung durch staatliche Stellen zu schützen, müssen ein Diskriminierungsverbot und konkrete und umfassende Ansprüche im Falle eines Verstoßes gesetzlich geregelt werden. Das Netzwerk ada.nrw fordert daher die Aufnahme eines umfassenden Diskriminierungsverbots für alle Bereiche staatlichen Handelns auf Landesebene in einem Landesantidiskriminierungsgesetz für NRW zu verankern sowie entsprechende Änderungen in speziellen Gesetzen, wie dem Polizei- und dem Schulgesetz NRW vorzunehmen.

Bei Diskriminierungen innerhalb des Bereichs der **Behörden** sind zu 39,7% die Entscheidungen oder das Verhalten einzelner Sachbearbeiter*innen als für die Diskriminierung verantwortlich eingestuft worden. Zu 40,5% spielten (auch) institutionelle Regelungen, Anweisungen und Verfahren eine Rolle. In 34,5% der Fälle wurde die Diskriminierung als über rechtliche, politische oder ökonomische Strukturen vermittelt eingestuft. Strukturelle Diskriminierung (→ Glossar) wurde im Bereich der Behörden damit häufiger erfasst als in anderen Lebensbereichen.

Da die Gesellschaft u.a. von ihrer kolonialen und nationalsozialistischen Geschichte geprägt ist, gibt es gesellschaftliche Strukturen wie z.B. Gesetze, Konventionen und Traditionen, die – meist mittelbar – diskriminierend wirken bzw. diskriminierend umgesetzt werden. So ist etwa Racial Profiling zwar verboten, erlaubte anlass- und/oder verdachtsunabhängige Kontrollen an sog. „gefährlichen Orten“ werden aber oft so umgesetzt, dass Schwarze Personen und People of Color (→ Glossar) häufiger kontrolliert werden. Betroffenen ist es oft aus verschiedenen Gründen (s. auch S. 25, 36) nicht möglich, ihre Rechte effektiv einzufordern.

Diskriminierungsverantwortliche Person / Struktur in Behörden

Anteil Beratungsfälle nach diskriminierungsverantwortlicher Person / Struktur in Behörden, 2023



Beratungsfälle = 116, mit Mehrfachnennungen, 134 Nennungen

Abb. 8

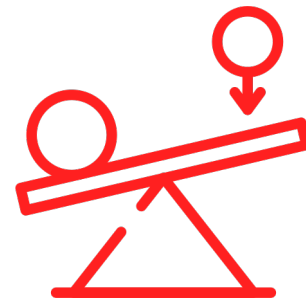


Um struktureller und institutioneller Diskriminierung zu begegnen, wäre die Etablierung eines Verbandsklagerechts im Antidiskriminierungsrecht hilfreich. Dies würde Verbänden ermöglichen, unabhängig von individuellen Betroffenheiten gegen diskriminierende Strukturen und Regelungen zu klagen und eine gefestigte Rechtsprechung zu erreichen. Diese trägt auch dazu bei, Erfolgsaussichten individueller Klagen besser abschätzen zu können. Die Möglichkeit einer sog. Prozessstandschaft würde Betroffene zusätzlich entlasten, indem Verbänden ermöglicht wird, individuelle Rechte für Betroffene geltend zu machen.

Hierfür braucht es eine Kooperationsstruktur in einem LADG NRW, die diese Aufgaben des kollektiven Rechtsschutzes wahrnehmen kann, und mit den notwendigen finanziellen Mitteln ausgestattet wird.

4.1.2 Welche Machtverhältnisse sind betroffen und wie wird diskriminiert?

In diesem Abschnitt schauen wir uns die relevanten Machtverhältnisse an, auf denen die erhobenen Diskriminierungen beruhen, und die Formen, wie sie ausgeübt werden.



Warum sprechen wir von Machtverhältnissen?

Das AGG spricht von Diskriminierungsgründen. „Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus [...] [rassistischen Gründen] oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen“ (§ 1 AGG).

Die Ursache dafür, dass Personen Diskriminierungen erleben, liegt aber nicht in ihrer Herkunft, ihrem Geschlecht oder ihrer Religion, sondern in Zuschreibungen, d.h. in Annahmen über Personen. Diesen Annahmen liegen gesellschaftliche Strukturprinzi-

pien bzw. Machtverhältnisse wie Rassismus, Sexismus, Heteronormativität oder Klassismus (→ Glossar) zugrunde, die eine Diskriminierungssituation strukturieren. „Machtverhältnisse sind historisch gewachsene Strukturen, durch die gesellschaftlich manche Menschen privilegiert und andere diskriminiert werden“ (advd e.V., 2015, S. 10). Deshalb verwenden wir im Rahmen dieses Berichts den Begriff Machtverhältnis für die Merkmalszuschreibungen / -zugehörigkeiten.

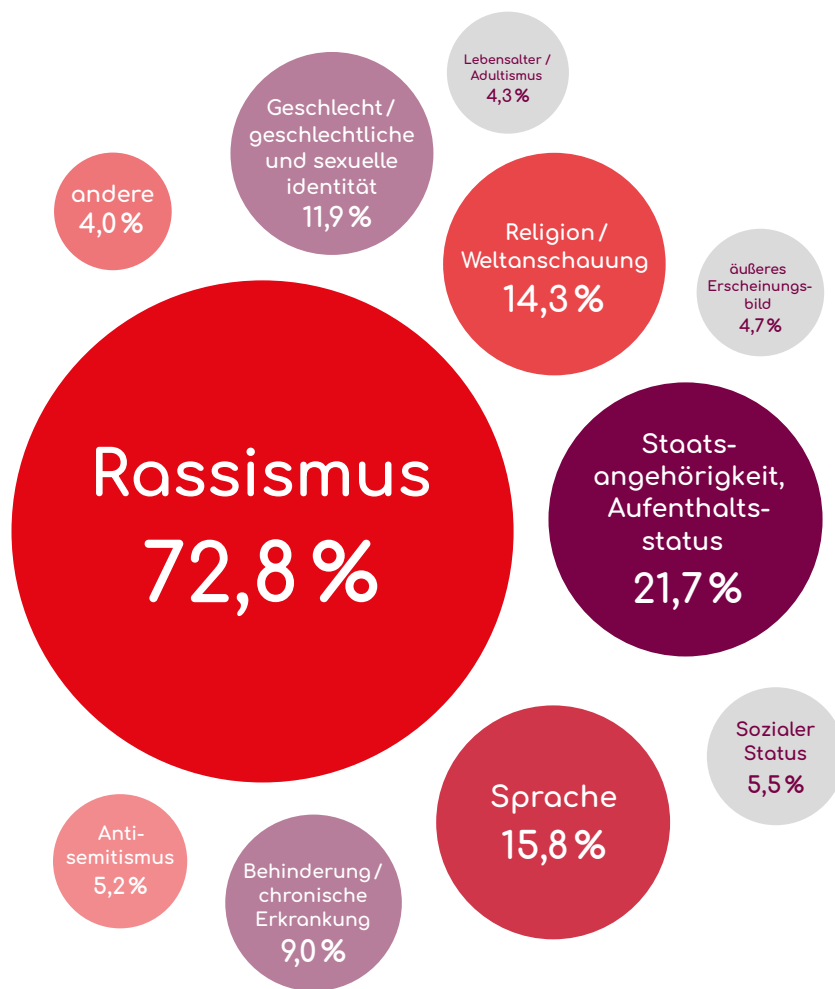
Die ADA-Beratungsstellen haben zu verschiedenen Machtverhältnissen beraten. In mehr als einem Drittel der Beratungsfälle spielten während des Beratungsprozesses mehrere Machtverhältnisse eine Rolle. Mit 26,9% am häufigsten findet diese intersektionale oder Mehrfachdiskriminierung in Bezug auf zwei Machtverhältnisse statt, zu 9,3% sind drei Machtverhältnisse involviert oder verschränkt, seltener, in 5,9% der Fälle, sogar vier und mehr Machtverhältnisse.

Rassismus stellte mit einem Anteil von 72,8% den häufigsten Beratungsanlass dar. In 5,2% der Fälle ist zu Antisemitismus beraten worden. Alle 42 ADA-Beratungsstellen beraten insbesondere bei rassistischer und antisemitischer Diskriminierung, bei vielen liegt der Beratungsfokus auf Rassismus bzw. bestimmten Rassismen, zwei der Beratungsstellen arbeiten in jüdischer Trägerschaft und haben einen besonderen Schwerpunkt auf Antisemitismus.

Betrachtet man nur die **Beratungsfälle zu Rassismus**, betrafen 20,0% der Fälle die Staatsangehörigkeit oder den Aufenthaltsstatus, etwas weniger, 14,5% der Rassismustfälle, wurden entlang der Sprache wirksam. In 14,7% der Rassismustfälle spielten Religion und in 11,3% die Diskriminierung entlang des Geschlechts bzw. Sexismus (→ Glossar) oder Heteronormativität (→ Glossar) eine Rolle.

Relevante Machtverhältnisse

Anteil Beratungsfälle nach relevanten Machtverhältnissen, 2023



Beratungsfälle = 658, mit Mehrfachnennungen, 1112 Nennungen

Abb. 9

Innerhalb der Beratungsfälle zu Rassismus, hat der Anteil von **Antimuslimischem Rassismus** im Vergleich zum Vorjahr zugenommen (+8,2%). Der Anteil von Rassismus gegen Rom*nja und Sinti*zze ist in etwa stabil geblieben (+0,4%). Die Anteile Anti-Schwarzen Rassismus und anderer rassistischer Zuschreibungen sind im Verhältnis leicht gesunken (-3,9 bzw. -3,1%).

In insgesamt 48,5% der Rassismusfälle wurde zu Antimuslimischem Rassismus beraten. Antimuslimischer Rassismus trat dabei in 18,3% und damit überdurchschnittlich häufig verschränkt mit einer Diskriminierung entlang des Geschlechts auf. Er knüpft seltener an tatsächliche religiöse Praxen an. Bei Antimuslimischem Rassismus geht es nicht um das tatsächliche Verhalten oder die Lebenswirklichkeiten von Muslim*innen, sondern um ein Bild über Muslim*innen als „Fremde“, „Andere“, das von der Dominanzgesellschaft erzeugt wird.

Diese Bilder vermischen sich mit Integrations- und Migrationsdebatten und regeln Zugehörigkeit und Nichtzugehörigkeit. Begriffe wie „Muslim“ und „Migrant“ sind austauschbar geworden und markieren Nichtzugehörigkeit. Mit dieser Stigmatisierung werden alltägliche Ausgrenzung bis hin zu Angriffen auf Muslim*innen und als muslimisch markierte Personen, Geflüchtetenunterkünften und Moscheen legitimiert. Im Verlauf des Jahres 2023 hat es mehrere populistisch geführte Debatten über Flucht und Migration gegeben, die einen Nährboden für Diskriminierungen und Gewalt gegen muslimisch markierte Personen und Einrichtungen bieten.

In Folge des 07. Oktober 2023 erlebten muslimisch markierte Personen vermehrt verbale und körperliche Übergriffe. Viele muslimische Organisationen, Gemeinden und muslimisch markierte Orte erhielten auch anonyme Hassbotschaften. In den Beratungsfällen spielt, Berichten aus den Beratungsstellen zufolge, seitdem auch die Kriminalisierung von Solidaritätsbekundungen mit Palästinenser*innen eine große Rolle. Betrachtet man die im Jahr 2023 neu aufgenommenen Fälle, fällt auf, dass

Machtverhältnis: Rassismus

Anteil Beratungsfälle nach Rassismusform, 2023



Beratungsfälle = 404, mit Mehrfachnennungen, 431 Nennungen

Abb. 10

bei Antimuslimischem Rassismus „andere“ Diskriminierungsformen, die nicht direkt kategorial erfasst werden, stark an Bedeutung gewonnen haben (+22,0%). Es kann angenommen werden, dass sich darin u.a. der Anstieg von Übergriffen und Diskriminierungen entlang eines generalisierten Terrorismus- und Antisemitismusvorwurfs verbirgt.

In der öffentlichen Debatte konnten wir deutlich beobachten, dass versucht wird, Antisemitismus als Problem einseitig Muslim*innen zuzuschreiben und Antisemitismus und Muslim*innen damit symbolisch aus Deutschland auszulagern. Dies führt zu einer gesellschaftlichen Stimmung, die sich auch in gestiegenen Übergriffen auf Muslim*innen äußert (vgl. Mediendienst Integration, 2024).



In dem Maße, wie wir bestimmte Formen von Rassismus hier stärker beleuchten, da sie im Jahr 2023 in den Beratungsangeboten des Netzwerks ada.nrw als Beratungsanlass angewachsen sind, werden andere relevante Formen von Rassismus weniger sichtbar gemacht. Dies bedeutet nicht, dass diese weniger bedeutsam wären. Rassismus gegen Rom*nja und Sinti*zze etwa ist in der deutschen Bevölkerung strukturell tief verankert. Zuletzt hat die bundesweite Melde- und Informationsstelle Antiziganismus (MIA) einen Monitoringbericht zu „Antiziganismus gegen ukrainische Roma-Geflüchtete in Deutschland“ (→ kritisch zum Begriff Antiziganismus s. Glossar) veröffentlicht, der die gravierenden Auswirkungen der sich gegen Sinti*zze und Rom*nja richtenden rassistischen Diskurse auf die Situation von Roma-Geflüchteten beim Wohnen, der Unterbringung, bezogen auf die Erlangung eines Aufenthaltsstatus und im Bildungsbereich herausstellt.

Nach dem 07. Oktober 2023 gab es einen sprunghaften Anstieg antisemitischer Vorfälle in Deutschland. Im Zeitraum vom 07. Oktober bis zum 09. November 2023 zählte der Bundesverband der Recherche- und Informationsstellen Antisemitismus (Bundesverband RIAS) e.V. 29 antisemitische Vorfälle pro Tag gegenüber knapp sieben Vorfällen pro Tag im Jahresdurchschnitt 2022 (2023, S. 3f.).

In den abgeschlossenen Beratungsfällen, die über das ganze Jahr 2023 erfasst wurden, spiegelt sich der Anstieg noch nicht wider. Es haben sich zwar mehr Menschen für eine Beratung zu Antisemitismus an eine Beratungsstelle in NRW gewendet als im Vorjahr, da sich aber auch die Beratungszahlen insgesamt und die Zahl der betrachteten ADA-Beratungsstellen ohne einen Schwerpunkt auf Antisemitismus erhöht hat, bleibt der Anteil der Beratungsfälle mit dem Beratungsanlass Antisemitismus mit 5,2% in etwa beständig (-0,4%).

Betroffene scheinen sich bisher nicht verstärkt an ADA-Beratungsstellen zu wenden. Dies kann u. a. mit einer Distanz gegenüber nicht-jüdischen Angeboten zusammenhängen. Die Verunsicherung in der jüdischen Community in Deutschland ist zudem groß, zugunsten ihrer Sicherheit versuchen Jüdinnen*Juden häufig, nicht als solche erkennbar zu sein und verzichten bspw. auf das Tragen von als jüdisch erkennbaren Symbolen (2023, S. 8). Diese Bewältigungsstrategien können gegen die Kontaktaufnahme zu einer Beratungsstelle sprechen. Zudem ist der Anteil der Fälle mit AGG-Relevanz bei Fällen von Antisemitismus sehr viel geringer als über alle Beratungsfälle hinweg. Dies hängt auch mit den Formen zusammen, wie Antisemitismus auftritt (s. u.).

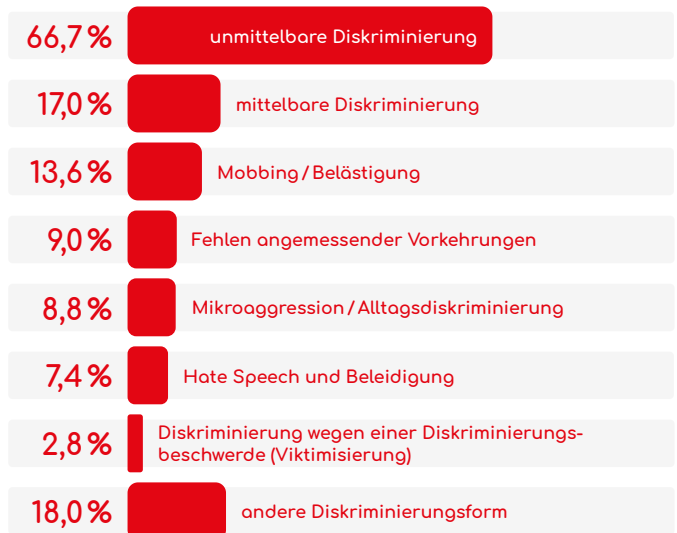
Die zwei ADA-Beratungsstellen mit dem Schwerpunkt Antisemitismus sahen sich stattdessen als Fachstellen mit einem sprunghaften Anstieg von Anfragen zum Umgang mit der Situation und nach Bildungsangeboten, insbesondere von Schulen, konfrontiert. Diese werden nicht als Beratungsfälle erfasst.

Es gibt eine Vielzahl mehr oder weniger unterschiedlicher und unterscheidbarer Diskriminierungsformen. Die bedeutendste **Diskriminierungsform über alle Beratungsfälle hinweg** ist mit 66,7% die unmittelbare Diskriminierung, d.h. eine direkte Benachteiligung, ein Ausschluss oder eine Würdeverletzung auf der Grundlage eines Machtverhältnisses. Mit 17,0% der Beratungsfälle folgt die mittelbare Diskriminierung, bei der für alle gleichermaßen geltende, scheinbar neutrale Regelungen dazu führen, dass Personengruppen entlang von Machtverhältnissen benachteiligt werden. Mobbing entlang eines Machtverhältnisses umfasst im Unterschied zu Belästigung systematische und länger andauernde Würdeverletzungen und Schikanen. Beide sind mit insgesamt 13,6% relevant in der Beratung. Viele weitere Formen von Diskriminierung kommen jeweils in geringerem Maße in den Beratungsstellen an. Mikroaggressionen und Alltagsdiskriminierung stellen in 8,8% den Anlass der Beratung dar. Diese Diskriminierungen gehören insbesondere für rassismuserfahrene Menschen zum Alltag. Es ist davon auszugehen, dass diese daher seltener zum Anlass genommen werden, sie zu melden und sich beraten zu lassen als andere Diskriminierungsformen.

Werden nur die Beratungsfälle betrachtet, in denen die **Diskriminierung entlang der Staatsangehörigkeit oder des Aufenthaltsstatus** stattgefunden hat, ist der Anteil mittelbarer Diskriminierung mit einem Fünftel noch bedeutsamer als über alle Beratungsfälle hinweg. Ein Beispiel findet sich im Infokasten.

Diskriminierungsform

Anteil Beratungsfälle nach Diskriminierungsform, 2023



Beratungsfälle = 646, mit Mehrfachnennungen, 926 Nennungen

Abb. 11

Aus der Beratung

Alle haben das Recht auf ein Basiskonto...

..., doch Rassismuserfahrene werden an der Inanspruchnahme dieses Rechts oft gehindert. Dies berichten Berater*innen aus dem Netzwerk ada.nrw, die im Jahr 2023 häufiger Geflüchtete beraten haben, denen die Eröffnung eines Kontos verwei-

gert worden ist. Mit dem Benachteiligungsverbot beim Zugang zum Konto hatte es 2016 einige Verbesserungen für Geflüchtete und Obdachlose bei der Kontoeröffnung gegeben. Es kommt aber weiterhin immer wieder zu Diskriminierung.

In den begleiteten Fällen legten die Personen bei der Kontoeröffnung eine sog. Fiktionsbescheinigung (→ Glossar) vor, die als Nachweis der Identität nicht akzeptiert worden ist: ein strukturelles Problem, denn das Papier wird in der Verordnung, die diese Nachweise regelt, nicht explizit genannt. Ein gesetzlicher Ausschluss ist die Folge. Als Begründung für Ablehnungen wird das Geldwäschegesetz (GwG) angeführt. Dieses würde aber auch weitere Dokumente zur Identifikationsprüfung erlauben. Die Geldinstitute entschieden sich gegen dieses Mittel und fragten auch keine weiteren Nachweisdokumente an. Für diese Gruppe ist damit die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben blockiert: ohne Bankkonto keine Chance, Verträge abzuschließen. Da aktuell viele Geflüchtete aufgrund von Überlastung der Ausländerbehörden und Bundesdruckerei über längere Zeiträume nur über Fiktionsbescheini-

gungen verfügen, kommt das Thema verstärkt in den Beratungsstellen an.

Die Beratungsstellen weisen die Bankmitarbeiter*innen darauf hin, dass Ablehnungen schriftlich begründet und über die Möglichkeit informiert werden muss, sich bei der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungen (BaFin) zu beschweren. In den begleiteten Fällen weigerten sich die Banken, schriftlich abzulehnen. Der Ausgang des Beschwerdeverfahrens wäre ohnehin ungewiss. Um die Situation für Personen mit diesem Aufenthaltspapier zu verbessern, braucht es Schulungen für die Geldinstitute, eine Verpflichtung zur Ausschöpfung der gesetzlichen Mittel (§14 GwG nutzen) und Kontrollmechanismen wie eine Rechenschaftspflicht bei Ablehnungen. Vor allem aber braucht es ein Ende der gesetzlichen Diskriminierung.

Bei Fällen von Antisemitismus wird hingegen so gut wie nie bei mittelbarer Diskriminierung und auch etwas weniger bei unmittelbarer Diskriminierung beraten, dafür ist der Anteil von Fällen von Mobbing, Mikroaggressionen, Beleidigung und Hate Speech höher. Die Erklärung dafür dürfte in der Spezifik des Antisemitismus liegen. Strukturell gibt es bei Antisemitismus und Rassismus zwar Ähnlichkeiten, z.B. dadurch, dass Gruppen von Menschen bestimmte Eigenschaften zugeschrieben werden. Im Vergleich zum Rassismus wird beim Antisemitismus das Feindbild nicht als unterlegen oder minderwertig konstruiert, sondern als übermächtig.

Antisemitismus ist ein Weltdeutungsmuster, Juden*Jüdinnen werden als Eliten und Strippenzieher*innen im Verborgenen gedacht, die alle Gesellschaftsbereiche kontrollieren. Direkter Diskriminierung und strukturellen

Ausschlüssen sind Menschen, die Antisemitismus erleben, seltener ausgesetzt als Menschen, die (auch) rassistisch markiert sind. Juden*Jüdinnen werden jedoch abstrakt für alle gesellschaftlichen Krisen verantwortlich gemacht. Antisemitismus drückt sich aktuell wieder verstärkt als Hass auf Israel aus und wendet sich gegen jüdische Menschen, die mit Israel identifiziert und für die Handlungen der israelischen Regierung verantwortlich gemacht werden. Antisemitismus findet häufig in Form von Schmierereien im öffentlichen Raum, Sachbeschädigung von Gedenkortern, Gewalt gegen jüdische Einrichtungen und anderen Straftaten seinen Ausdruck.

4.2 Beratungsprozess und Interventionen

Im folgenden Abschnitt schauen wir uns den Beratungsprozess, die Ziele von Ratsuchenden und die Fallausgänge der Beratungsprozesse näher an, um Einblicke in die Beratungsarbeit zu geben und Verbesserungspotentiale für die Möglichkeiten der Beratung und die Situation der Betroffenen zu identifizieren.

Betroffene, die nach erlebter Diskriminierung eine Beratungsstelle aufsuchen, möchten zu etwa 60% das Erlebte melden und über die Diskriminierungserfahrung sprechen bzw. sie emotional verarbeiten. Berater*innen erleben, dass Ratsuchende in der Beratung häufig erstmals einen geschützten Ort finden, um vertraulich über ihre Erfahrungen zu sprechen, und sie die Erfahrung machen, dass ihnen geglaubt wird und sie ernst genommen werden. Dies kann bereits eine Entlastung darstellen. Die psychosoziale Beratung und Stärkung von Personen ist ein wesentlicher Teil von Antidiskriminierungsberatung. Um die zwei Drittel der Ratsuchenden erwarten von der Beratung, Informationen zu Rechten und Handlungsmöglichkeiten und/oder eine fachliche Einschätzung der Situation zu erhalten (s. Abb. 11). In 10,5% der Beratungsfälle haben neben der Beratung keine weiteren Interventionen stattgefunden (s. Abb. 12).

i Die Aufgabe und das Anliegen der ADA-Beratungsstellen bestehen darin, Betroffene von Diskriminierung zu beraten und zu begleiten. Die Beratung ist vertraulich und parteilich. Das bedeutet, dass die ratsuchende Person mit ihren Erfahrungen im Mittelpunkt steht und ihre Anliegen und Perspektiven ernst genommen werden. Ziel ist die Stärkung der Handlungsfähigkeit und das Aufzeigen neuer Perspektiven für die von Diskriminierung betroffene Person. Teil der Beratung kann in einem nächsten Schritt die Information über Rechte und Interventionsmöglichkeiten sein, sowie, sofern gewünscht, die Begleitung und Unterstützung beim Rechtsweg insbesondere im Rahmen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG).

Zentrale Ziele der ratsuchenden Personen

Anteil Beratungsfälle nach Zielen der ratsuchenden Personen, 2023



Beratungsfälle = 670, mit Mehrfachnennungen, 2588 Nennungen (Ø 3,9 Ziele)

Abb. 12

Es werden sehr häufig mehrere bzw. viele Ziele angegeben, durchschnittlich identifizieren Berater*innen knapp vier Ziele bei Ratsuchenden. Fast 30% der Ratsuchenden möchte die Diskriminierung fallbezogen beseitigen, 16,6% hofft auf eine Verantwortungsübernahme der diskriminierenden Person oder Stelle. 15,2% möchte die diskriminierende Praxis insgesamt verändern (s. Abb. 11).

Interventionen

Anteil Beratungsfälle nach Interventionen, 2023



Beratungsfälle = 391, mit Mehrfachnennungen, 845 Nennungen (Ø 2,16 Interventionen)

Abb. 13

Wenn Anliegen der ratsuchenden Person und Auftrag an die Antidiskriminierungsberatung über die psychosoziale Beratung und Stärkung der Person hinausgehen, werden häufig durch weitere Sachverhaltsaufklärung (44,7%) und Recherche (38,0%) zusätzliche Informationen zu den oft komplexen Fällen eingeholt. In etwas weniger als einem Fünftel der Fälle wird direkter Kontakt zur Diskriminierungsverantwortlichen aufgenommen und werden Vermittlungsgespräche begleitet. In 30,4% der Beratungsfälle wird an die diskriminierungsverantwortliche Person oder Stelle ein Beschwerdebrief gerichtet, der den Sachverhalt als Diskriminierungsvorfall schildert und eine Stellungnahme erbeten. (Weitere) rechtliche Interventionen, wie rechtliche Beratung, Unterstützung bei Verfahren und Anzeigen, rechtlicher Beistand und

Klagebegleitung, sind zu 9,8% Teil des Beratungsprozesses (s. Abb. 13).

Wenn sich herausstellt, dass es nicht vorrangig um den Diskriminierungsfall oder eine Diskriminierungspraxis geht oder spezialisierte Kenntnisse benötigt werden, unterstützen die Berater*innen beim Finden einer passenden Beratungsstelle für das Anliegen, und verweisen qualifiziert weiter. Dies war in 20,8% der Fälle der Fall. Die Weitervermittlung kann auch den Beratungsprozess begleiten oder am Ende eines Beratungsprozesses stehen – in etwa 60% der weitervermittelten Fälle haben weitere Interventionen stattgefunden.

Aus der Beratung

„Nur Ausländer rufen wegen sowas an“

Eine Frau liegt mit starken Schmerzen und in schlechtem Zustand in ihrem Bett. Ihr Mann und ihr Sohn machen sich große Sorgen und wollen, dass sie ins Krankenhaus kommt. Ihr Sohn hat bei seiner Ausbildung zum Sanitäter gelernt, dass Menschen in einem solchen Zustand nicht transportiert werden sollen. Sie rufen einen Krankenwagen. Als dieser eintrifft, reagieren die Sanitäter mit Unverständnis, tun den Zustand der Frau als Kleinigkeit ab, wegen der man nicht den Krankenwagen zu rufen brauche. Nur „Ausländer“ würden wegen so einer Kleinigkeit anrufen.

Die Familie fühlt sich ungerecht behandelt und aufgrund ihrer Herkunft nicht ernst genommen. Der Sohn wendet sich an eine Antidiskriminierungsberatung. Mithilfe der Beraterin wird ein Beschwerdebrief

mit der Bitte um eine Stellungnahme an den öffentlichen Träger des Rettungsdienstes gerichtet.

Der öffentliche Träger zeigt sich daraufhin offen und sichert zu, die Vorwürfe sehr ernst zu nehmen und ihnen nachzugehen. Ein solches Auftreten sei inakzeptabel und werde nicht toleriert. Der betreffende Sanitäter weist die Vorwürfe allerdings von sich. Die Familie fühlt sich von der Reaktion des Rettungsdienststrägers in Ihrem Anliegen gesehen und ernst genommen. Sie wünschen sich, dass bei dem Rettungsdienststräger etwas angestoßen worden ist. Die Beraterin bleibt mit dem Rettungsdienststräger in Kontakt und bietet an, Sensibilisierungsmaßnahmen für das Unternehmen anzubieten.

Betrachtet man die **Fallausgänge** zu den Beratungsprozessen, fällt auf, dass psycho-emotionale Ergebnisse mit 42,6% eine große Rolle spielen. In diesen Beratungsfällen gewannen Ratsuchende nach der Einschätzung der Beratungsfachkräfte ganz überwiegend Handlungsmöglichkeiten und Kontrolle oder fühlten sich gesehen und in ihrer Erfahrung anerkannt. Die Stärkung der Ratsuchenden ist für die Antidiskriminierungsberatung ein zentrales Anliegen.

Auch konnten häufiger außergerichtliche Einigungen/Schlichtungen, die Bereitstellung der verweigerten Güter oder Leistungen und/oder eine Entschuldigung durch die diskriminierungsverantwortliche Person oder Stelle erreicht werden. Insgesamt hatten 28,7% ein außergerichtliches Ergebnis. Außergerichtliche Ansätze führen aber auch immer wieder ins Leere, da Vorwürfe nicht ernst genommen und abgeblockt werden. In 12,9% der Fälle mit außergerichtlichem Ergebnis lag dieses in einer Zurückweisung der Beschwerde bzw. einer Verweigerung der Auseinandersetzung der diskriminierungsverantwortlichen Person oder Stelle. Nach der Erfahrung von

Fallausgang

Anteil Beratungsfälle nach Fallausgang, 2023



Beratungsfälle = 578, mit Mehrfachnennungen, 736 Nennungen

Abb. 14

Beratungsfachkräften endet der Beratungsprozess hier häufig mangels alternativer bspw. rechtlicher Handlungsmöglichkeiten.

In 27,7% der Fälle hat der Beratungsprozess (auch) mit einer Weitervermittlung geendet. In 13,8% der Fälle kam es zu einem Abbruch des Beratungsprozesses.

Nach einer ersten rechtlichen Einschätzung zu Beginn des Beratungsprozesses, sind immerhin 31,2% der Beratungsfälle als AGG-relevant eingeschätzt worden. Hier kommt es nicht darauf an, ob der geschilderte Sachverhalt auch vor Gericht beweisbar sein wird oder die ratsuchende Person ein Gerichtsverfahren anstrebt. Die Einstufung als AGG-relevant bezieht sich auf Diskriminierungen, die die rechtlichen Voraussetzungen erfüllen, um Ansprüche nach dem AGG geltend zu machen. Eine mit 21,8% ebenfalls starke Rolle spielen auch andere einschlägige Rechtsgrundlagen. Hier sind beispielsweise das Schulgesetz NRW, das Hochschulgesetz NRW und die UN-Kinderrechtskonvention, letztere häufig in Verbindung mit dem Personenstandsrecht, einschlägig. Es fallen aber auch strafrechtlich relevante Diskriminierungen wie Beleidigungen darunter.

Wie in Abschnitt 4.1.1. (vgl. auch Abb. 4, Seite 21) dargestellt, gibt es für die Beratungsfälle, die im Jahr 2023 unter Polizei- (5,7%) und Behördenhandeln (21,0%) sowie den öffentlichen Bildungsbereich (23,0%) fallen, bislang keine dem AGG vergleichbare Rechtsschutzmöglichkeit. Insgesamt betrifft dies ca. 44%² der Beratungsfälle. Dies untermauert die Notwendigkeit zur Verabschiedung eines LADG NRW.

Selbst wenn rechtliche Handlungsmöglichkeiten zur Verfügung stehen, können diese allzu oft nicht wahrgenommen werden. Zu einem gerichtlichen Verfahren kommt es nur in 2,2% der Fälle. Die Gründe, warum sich Betroffene trotz rechtlicher Relevanz der erlebten Diskriminierung dagegen entscheiden, rechtliche Schritte einzuleiten, sind vielfältig. In immerhin 31,1% der Beratungsfälle, in denen Angaben zu den Gründen, sich gegen rechtliche Schritte zu entscheiden, gemacht worden sind, lagen diese in einem erfolgreichen außergerichtlichen Ansatz. Knapp ein Fünftel gibt unter anderem unsichere Erfolgsaussichten (19,2%), emotionale Belastung (18,5%) oder andere Ziele (17,9%) als Grund gegen rechtliche Schritte an. Die Sorge vor Konfliktverschärfung (15,2%) und die

² Die Kennzahl bezieht sich nur auf Einfachnennungen (N = 605).

Rechtliche Einschätzung

Anteil Beratungsfälle nach rechtlicher Einschätzung, 2023



Abb. 15

finanzielle Belastung (11,9%) spielen ebenfalls eine Rolle.

Um die Möglichkeiten real zu erweitern, sich rechtlich gegen Diskriminierung zur Wehr setzen zu können, wäre es daher wichtig, den Nachweis von Diskriminierung zu erleichtern und damit die Erfolgsaussichten von Verfahren zu verbessern. Das AGG sieht zwar eine Beweislasteasenerleichterung vor, dafür müssen Betroffene jedoch Indizien darlegen, dass die nachteilige Behandlung auf einem sog. geschützten Merkmal beruht. Solche Indizien sind oft kaum zu erbringen. Aufgrund der unsicheren Erfolgsaussichten wird der Gang vor Gericht gescheut.



Das Erfordernis im AGG, eine Benachteiligung durch Indizien nachzuweisen, sollte auf eine Glaubhaftmachung herabgesenkt werden, im Sinne einer überwiegenden Wahrscheinlichkeit. Zu Nachweiszwecken und Erleichterung der Rechtsdurchsetzung ist die Implementierung eines Auskunftsanspruchs gegenüber der diskriminierenden Partei notwendig. In § 22 AGG sollten Regelbeispiele für hinreichende Indizien bzw. den Nachweis überwiegender Wahrscheinlichkeit festgeschrieben werden (vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2023, S. 10).

Insbesondere dann, wenn zunächst außergerichtliche Wege beschritten worden sind und diese nicht zum Erfolg führten, ist auch häufig die Frist von zwei Monaten zur Geltendmachung von Ansprüchen im AGG bereits abgelaufen. Die Frist ist auch deshalb problematisch, da sie ab dem Diskriminierungsvorfall zu laufen beginnt, der genaue Zeitpunkt deshalb oft nicht ausgemacht werden kann und die betroffene Person nichts von einer laufenden Frist weiß.

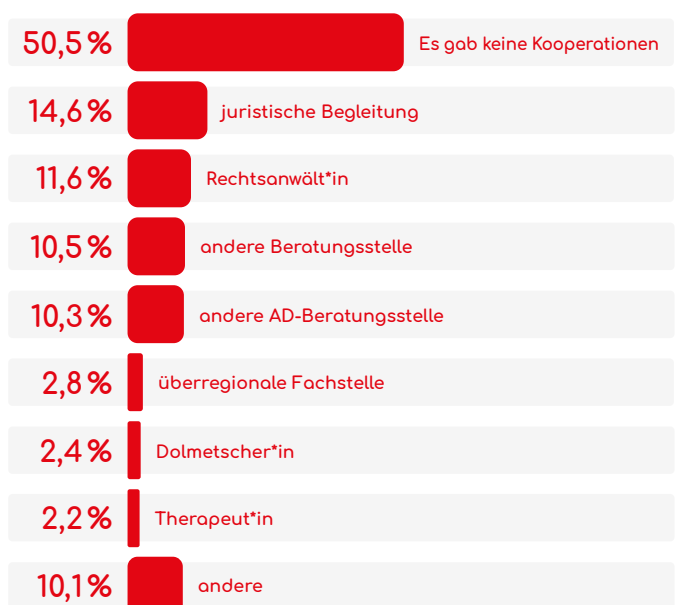
Da Beratungsfälle sehr komplex sein und Ratsuchende sehr unterschiedliche Bedürfnisse und Anliegen haben können, sind Beratungsstellen häufig auf **Kooperationen** angewiesen. In etwa der Hälfte der Beratungsfälle finden Kooperationen im Verlauf der Beratung statt. Dabei wird am häufigsten die Einschätzung oder Begleitung eines Falls durch die programmeigene juristische Begleitung in Anspruch genommen (14,6%). 674 Anfragen von Berater*innen zählte die juristische Begleitung im Jahr 2023.

Seltener (11,6%) wird mit weiteren Jurist*innen bzw. Rechtsanwält*innen kooperiert. In jeweils etwa 10% der Fälle wurde zudem mit anderen Antidiskriminierungsberatungsstellen oder anderen Beratungsstellen kooperiert. Dolmetscher*innen oder Therapeut*innen werden ebenfalls in seltenen Fällen hinzugezogen.

Jedoch wird eine stärkere Kooperation mit Therapeut*innen durch fehlende Therapieplätze und fehlende sensibilisierte Therapeut*innen erschwert. Mit einer therapeutischen Begleitung wäre es eher möglich, den Rechtsweg zu bestreiten. Auch die notwendige Kooperation mit Anwält*innen in rechtlich relevanten Fällen ist nur dann möglich, wenn genügend finanzielle Ressourcen zur Verfügung stehen. Solange die finanzielle Last der Rechtsdurchsetzung allein den Betroffenen auferlegt wird, wird es keinen effizienten Schutz vor Diskriminierung und Rassismus geben.

Kooperationen

Anteil Beratungsfälle nach Kooperationen, 2023



Beratungsfälle = 465, mit Mehrfachnennungen, 535 Nennungen

Abb. 16

In Fällen, in denen Ratsuchende den Gang vor Gericht schaffen, erleben sie häufig, dass es auch in Gerichtssälen an rassistischem Wissen und Sensibilität zu Diskriminierung fehlt, wie das folgende Beispiel zeigt.

Die Richterin würdigt nur in eine Richtung: Es gibt keinen Rassismus

Zwei Schwarze Schülerinnen wollen nach dem Unterricht den Bus nehmen. Der Zutritt zum Bus wird ihnen vom Busfahrer verweigert, der Bus sei voll. Mit ihnen möchten zwei weiße Personen einsteigen, die noch zusteigen dürfen. Eine Schülerin fragt den Fahrer daraufhin, ob es daran läge, dass sie Schwarz seien. Dieser habe daraufhin mit „ja, ja“ geantwortet, die Türen geschlossen und sei ohne die Schülerinnen abgefahren.

Mit Unterstützung einer Schulsozialarbeiterin und der Beraterin einer ADA-Beratungsstelle, reichen die beiden Schülerinnen Beschwerde beim Verkehrsbetrieb und dem durchführenden Busunternehmen ein. Ein Schlichtungsverfahren wird erfolglos durchgeführt – alle außergerichtlichen Möglichkeiten sind ausgeschöpft. Eine der Schülerinnen reicht daraufhin Klage beim zuständigen Amtsgericht ein.

Im Jahr 2023 kommt es zur Gerichtsverhandlung, die Klage wird abgewiesen. Die Klägerin habe keine hinreichenden Indizien im Sinne des § 22 AGG vorgetragen, die ihre Benachteiligung wegen ihrer ethnischen Herkunft vermuten ließen, heißt es in der Urteilsbe-

gründung. Die Aussage der zweiten Schülerin, die als Zeugin aussagte, wurde nicht als hinreichendes Indiz gewertet, daher hat keine Umkehr der Beweislast eingegriffen. Das Urteil zeigt, wie schwer es Betroffenen gemacht wird, wenn sie gegen Rassismus rechtlich vorgehen.

An den weiteren Abwägungen der Richterin wird indes deutlich, dass es bei Gericht häufig an rassistischem Wissen fehlt. Dort heißt es: „Selbst wenn der Zeuge [Busfahrer], [...] die Frage der Klägerin mit „ja, ja“ beantwortet haben sollte, so kann der Grund auch darin liegen, dass er sich weiteren Diskussionen entziehen wollte [...]“. Rassismus ist oft nur schwer zu beweisen, da er subtil stattfindet oder durch die Angabe anderer Begründungen verdeckt wird. Der Richterin hätte aber nicht einmal die explizite Bestätigung ausgereicht, um darin Rassismus zu erkennen. Sie spricht dem Busfahrer aufgrund seiner Migrationsbiografie eine besondere Sensibilität für Rassismus zu, den Schülerinnen mit Rassismuserfahrung jedoch nicht. Die Richterin würdigt nur in eine Richtung: Es gibt keinen Rassismus.

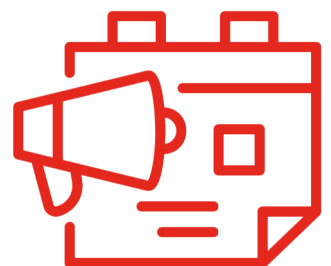


Eine diskriminierungskritische Kompetenz muss insbesondere bei Führungskräften und Mitarbeiter*innen in öffentlichen Stellen gefördert werden. Die Themen Rassismus- und Antisemitismuskritik sowie Antidiskriminierung sollten in den Lehrplänen von Ausbildungsfachrichtungen der öffentlichen Verwaltung des Landes NRW verankert werden. In einem LADG NRW sollten zudem regelmäßige, verpflichtende Trainings für Mitarbeiter*innen öffentlicher Stellen verbindlich und konkret geregelt werden.

5 Veranstaltungen und Angebote im Netzwerk ada.nrw

Die ADA-Beratungsstellen im Netzwerk ada.nrw haben neben der qualifizierten Antidiskriminierungsberatung weitere Aufgabenschwerpunkte wie die Entwicklung und Umsetzung von Antidiskriminierungskonzepten in Institutionen, Kommunen, Projekten, Ausbildungsstätten und Verbänden, die Analyse von Diskriminierung, die Entwicklung und Bereitstellung von Materialien und Konzepten, Bildungs-, Öffentlichkeits- und Kampagnenarbeit sowie die überregionale Gremien- und Netzwerkarbeit.

Von besonderen Bildungs-, Empowerment- und Fachveranstaltungen sowie weiteren Angeboten, die von ADA-Beratungsstellen oder Kompetenzverbänden im Netzwerk ada.nrw im Jahr 2023 durchgeführt bzw. entwickelt worden sind, möchten wir in diesem Abschnitt einige Eindrücke geben.



5.1 Besondere Veranstaltungen und Angebote im Überblick

Angebot einer Online-Sprechstunde zu Antimuslimischem Rassismus reagiert auf gestiegenen Bedarf

Vor dem Hintergrund einer beobachteten Zunahme von Antimuslimischem Rassismus im öffentlichen Diskurs, im Arbeits- und Schulkontext, hat der Kompetenzverbund Antimuslimischer Rassismus vom 01. bis zum 07. November fast täglich kostenlose und vertrauliche Online-Sprechstunden zum Thema Antimuslimischer Rassismus angeboten. Ziel des sehr gut angenommenen Angebots war es, Rassismuserfahrungen zu dokumentieren und sichtbar zu machen, Betroffene zu beraten und die Gelegenheit zu geben, ihre Sorgen und Erfahrungen zu teilen.

Online-Sprechstunde gibt Lehrkräften Strategien zum Umgang mit Antisemitismus an Schulen an die Hand

Die ADA-Beratungsstelle SABRA der jüdischen Gemeinde Düsseldorf hat auf den enorm gestiegenen Bedarf reagiert und eine wöchentliche offene Online-Sprechstunde für Lehrkräfte aus NRW eingerichtet. Im Rahmen der Sprechstunden werden der Umgang mit antisemitischen Äußerungen und Vorkommnissen und Maßnahmen der Prävention und Intervention thematisiert sowie über Beratungs- und Unterstützungsangebote informiert.

Erfolgreicher Online-Fachtag greift Innerbetriebliche Beschwerdestellen nach AGG auf

Am 19. April 2023 hat der Kompetenzverbund „Diskriminierung im Kontext Arbeit & Übergang Schule / Beruf“ den Fachtag „Innerbetriebliche Beschwerdestellen nach AGG? Was ist das und wo gibt es die?“ ausgerichtet. Da Innerbetriebliche Beschwerdestellen zwar verpflichtend, jedoch längst nicht überall gute Praxis sind, war das Anliegen des Fachtags, über das Instrument zu informieren und Praxisbeispiele vorzustellen.

Neues Bildungsprojekt zu jüdischen Identitäten gestartet



Im Rahmen der Internationalen Wochen gegen Rassismus 2023 hat SABRA (Servicestelle für Antidiskriminierungsarbeit Beratung bei Rassismus und Antisemitismus) ein neues Bildungsprojekt gestartet. Der mobile Live-Escape-Room „Fixing the boat, finding Identity“ widmet sich mit einem kulturpädagogischen Ansatz der Vermittlung von jüdischem Leben und jüdischen Identitäten. Vorurteilen und Ressentiments sollen im Spiel nebenbei vorgebeugt und demokratische Werte vermittelt werden. Der sechs mal drei Meter große Escape-Room kann seit der ersten Spielzeit in der Düsseldorfer Zentralbibliothek durch Einrichtungen wie Schulen, Bibliotheken, Gemeinden oder Vereine ausgeliehen werden.

<https://www.sabra-jgd.de/escape-room>

Online-Fachtag „Rassismus macht krank“ am 28. November 2023 erreicht 70 Fachkräfte

Die Kooperationsveranstaltung der ADA-Beratungsstellen der Diakonie Herford und des DRK Herford mit NRWeltoffen richtete sich an Fachkräfte und zielte darauf ab, das Bewusstsein für die Auswirkungen von Rassismus auf die psychische Gesundheit zu schärfen.

Kompetenzverbund Antimuslimischer Rassismus ist Lobby für Betroffene

Der Kompetenzverbund Antimuslimischer Rassismus beklagte am 12. Dezember 2023 in einem Schreiben an das Schulministerium NRW den Umgang mit der in Folge des 07. Oktober gehäuft auftretenden Vorfällen von Antimuslimischem Rassismus im schulischen Umfeld. Laut Kompetenzverbund sei es wichtig und notwendig, Zeichen gegen antisemitische Äußerungen und Praxen zu setzen und gleichzeitig das Thema Antimuslimischer Rassismus zu benennen. Verletzungen aller betroffenen Schüler*innen und Lehrkräfte müssten wahrgenommen und auf Unterstützungsangebote, wie die Beratungsstellen im Kompetenzverbund, hingewiesen werden.

Projekt „spuren-sichtbar-machen.de“ ins Leben gerufen

Die ADA-Beratungsstelle der Diakonie Paderborn-Höxter e.V. hat in Kooperation mit den ADA-Beratungsstellen der jüdischen Gemeinden Dortmund (ADIRA) und Düsseldorf (SABRA) sowie der Recherche- und Informationsstelle Antisemitismus Nordrhein-Westfalen (RIAS NRW) eine Internetseite gestartet. Diese dokumentiert und kontextualisiert bis heute erhaltene Spuren von Judenfeindlichkeit aus unterschiedlichen Epochen. „Gerade wenn historische Objekte heute von vielen Menschen nicht mehr als jüdenfeindlich erkannt werden, ist es wichtig, Ursprünge, Zusammenhänge und Folgen sichtbar zu machen“, ist Dirk Damm von der ADA-Beratungsstelle überzeugt.



Jährliches Vernetzungstreffen der verbandsübergreifenden Antidiskriminierungsarbeit der Freien Wohlfahrtspflege NRW ringt um Qualitätsstandards und das eigene Profil

Am 31. August 2023 waren alle Akteur*innen der verbandsübergreifenden Antidiskriminierungsarbeit der Freien Wohlfahrtspflege NRW nach Köln-Riehl eingeladen, um die Antidiskriminierungsberatung in NRW gemeinsam weiterzuentwickeln. Im Fokus standen die Voraussetzungen für eine qualifizierte, rassismuskritische Antidiskriminierungsarbeit, die Definition rassismuskritischer Qualitätsstandards, die Identifikation von Herausforderungen und Barrieren und Möglichkeiten, diese zu überwinden.

Antidiskriminierungs-Berater*innen aus NRW prangern rassistische Ungleichbehandlung geflüchteter Menschen an

Am 31. Januar 2023 veröffentlichten sieben Antidiskriminierungsberatungsstellen aus NRW gemeinsam einen Offenen Brief an die Landesregierung NRW, der die Ungleichbehandlung im Umgang mit ukrainischen Geflüchteten im Vergleich zum Umgang mit anderen Geflüchteten, die sich täglich in ihrem Beratungsalltag zeigt, und den ihr zugrunde liegenden Rassismus beschreibt.

Sie fordern die Landesregierung auf, politisch darauf hinzuwirken, dass auf allen Ebenen ein Wandel eingeleitet wird. Der Brief erhält über 200 Unterschriften von Einzelpersonen und Organisationen und ist unter offener-brief.org abrufbar.

5.2 Kompetenzverbund Schule und Bildung ada.nrw: Diskriminierungsschutz im Kontext Schule

Am 21. September 2023 veranstaltete der Kompetenzverbund Schule und Bildung ada.nrw in Kooperation mit den Juristinnen, die die Beratungsstellen im Netzwerk ada.nrw der Freien Wohlfahrtspflege NRW begleiten, den Online-Fachtag „Diskriminierungsschutz im Kontext Schule“. Damit hatte der Kompetenzverbund offenbar einen Nerv getroffen: Fast 130 Teilnehmer*innen folgten der Einladung, darunter Mitarbeiter*innen von Beratungsstellen, Migrant*innenselbstorganisationen und Lehrer*innengewerkschaften sowie Lehrkräfte aller Schulstufen und -formen. Sie bekamen fachlichen Input und diskutierten lebhaft über Bedarfe im Bereich Schule für ein Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG) in NRW.

Diskriminierungsschutz in der Schule

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verpflichtet Schulen dazu, Lehrer*innen und andere Beschäftigte vor Diskriminierungen zu schützen. Der Schutz der Schüler*innen ist jedoch nur dann vom AGG umfasst, wenn es sich um Schulen in privater bzw. freier Trägerschaft handelt. An staatlichen Schulen gilt dieser Diskriminierungsschutz durch das AGG nicht.

Als Bundesgesetz wirkt das AGG zudem nicht in das Feld der öffentlichen Bildung, da dieses durch die Länder reguliert ist. Maßgeblich für die Schule sind hier vor allem die Schulgesetze der Bundesländer. Diese sind jedoch, gerade wenn es um die Rechts-

durchsetzung geht, nicht ausreichend konkret, sondern beschreiben nur allgemeine Prinzipien der Nicht-diskriminierung.

Ein Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG) kann präventiv gegen Diskriminierungen wirken, indem es Schulen zur Untersuchung ihrer Geschäftsprozesse, Routinen und Arbeitsweisen in Bezug auf strukturelle Diskriminierung verpflichtet. Es kann die Grundlage für Aus- und Fortbildungen sowie Qualifizierungsmaßnahmen bilden. Und es kann Beschwerdemöglichkeiten mit einem starken Mandat vorsehen, wie dies beispielsweise in Berlin mit der Einrichtung einer unabhängigen Ombudsstelle passiert.

Ein LADG für NRW

Dass das Vorhaben, bestehende Schutzlücken des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) durch ein Landesantidiskriminierungsgesetz zu schließen und die Rechte der Betroffenen zu stärken, auf der Agenda der Landesregierung stehe, das versicherte eine Vertreterin des zuständigen Referats im Ministerium für Kinder, Jugend, Familie, Gleichstellung, Flucht und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen (MKJFGFI) den Teilnehmer*innen schon bei ihrem Begrüßungsvortrag. Die Ausarbeitung werde aber aufgrund der Komplexität noch Zeit brauchen. Der Fachtag machte deutlich, dass dringender Handlungsbedarf besteht.

Diskriminierung an Schulen immer sichtbarer

Nathalie Schlenzka von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes berichtete in ihrem Fachvortrag, dass die Zahl der schulbezogenen Anfragen aktuell zunehme und die am häufigsten genannte Diskriminierungskategorie an Schulen Rassismus sei. Sie benannte häufige Diskriminierungsrisiken, von wem Diskriminierung im Schulkontext ausgehe und welche Auswirkungen dies auf die Betroffenen haben könne.

Rechtliche und praktische Hürden, gegen Diskriminierung vorzugehen

Sich als Schüler*in gegen Diskriminierung zu wehren, ist indes rechtlich schwierig und auch mit praktischen Hürden verbunden. Schüler*innen fürchten schlechtere Benotung und Schulen reagieren abwehrend bei Beschwerden. Zübeyde Duyar und Carolin Arévalo, beide als juristische Begleitung im Netzwerk ada.nrw tätig, stellen aktuelle rechtliche Rahmenbedingungen für den Diskriminierungsschutz in der Schule dar. Insgesamt sei der Diskriminierungsschutz lückenhaft und dringend reformbedürftig. Schutz vor Diskriminierung müsse als Aufgabe und Pflicht der Schule gesetzlich festgeschrieben werden wie auch die Pflicht zu präventiven und reaktiven Maßnahmen.

Auch spezialisierte Beratungsstellen gerieten aufgrund fehlender gesetzlicher Regelungen oftmals schnell an das Ende ihrer Möglichkeiten, denn Rechtsmittel seien begrenzt. Dienstaufsichtsbeschwerden bilden aktuell die einzige Möglichkeit, rechtlich gegen Diskriminierungen an nordrhein-westfälischen Schulen vorzugehen. Sie führten aber immer wieder ins Leere, weil Beschwerden nicht ernst genommen bzw. abgewehrt würden. Im Verfahren selbst gibt es weitere Hürden, wie beispielsweise die bei den Betroffenen liegende Beweislast, die oft nicht eingelöst werden könne. Viel zu oft wäre für die Betroffenen ein Schulwechsel das letzte Mittel. Dieser reiße sie aus ihren sozialen Zusammenhängen, was psychische Belastungen verschärfen könne.

Wie können Schüler*innen besser vor Diskriminierung geschützt werden?

Die Teilnehmer*innen beteiligten sich lebhaft an den anschließenden Diskussionen. Am Ende standen eine Reihe fundierter Vorschläge und Forderungen für ein Landesantidiskriminierungsgesetz für den Bereich Schule:

- Schulen sollten zur Einrichtung interner Beschwerdestellen verpflichtet werden.
- Es sollte eine externe unabhängige Beschwerdestelle eingerichtet werden, die Akteneinsicht erhält, Stellungnahmen anfordern und prüfen kann, wie Empfehlungen umgesetzt werden.
- Betroffene und ihre gesetzlichen Vertreter*innen müssten über ihr Recht auf Anhörung informiert und in die Lage versetzt werden, es wahrnehmen zu können.
- Ein einheitlicher Anspruch auf Beistandschaft durch ADA-Beratungsstellen in (Sozial-)Verwaltungs- und Gerichtsverfahren sollte im LADG verankert werden.
- Es sollte ein sog. Maßregelungsverbot verankert werden, das es verbietet, Schüler*innen, die sich über Diskriminierung beschwerten, zu bestrafen oder zu benachteiligen.
- Es sollte vorgeschrieben sein, dass nur diskriminierungsfreie Schulmaterialien genutzt werden dürfen.
- In einer Schule tätige Personen sollten verpflichtet werden, an Antirassismus-Trainings teilzunehmen und Antidiskriminierungsarbeit sollte in der Aus- und Fortbildung von Lehrkräften verankert werden.
- Insbesondere bei institutioneller und struktureller Diskriminierung sollte es ein Verbandsklagerecht geben, um die Last des Vorgehens von den Betroffenen zu nehmen.
- Bei Verstößen sollte es festgelegte Sanktionsmöglichkeiten geben.

Fazit des Fachtags: Ein Landesantidiskriminierungsgesetz in NRW (LADG) ist überfällig und könnte Schüler*innen in NRW besser vor Diskriminierung schützen. Für einen umfassenden Diskriminierungsschutz ist auch ein LADG nicht ausreichend. Es braucht einen stärkeren rechtlichen Rahmen, wie Verbesserungen im Schulgesetz, gezielte flankierende Maßnahmen und ein generelles Nachdenken über die Machtstrukturen in und beim Zugang zur Schule.

Ausgangstext von Martina Sabra und Ariane Dettloff

Glossar

| | |
|------------------------------------|--|
| Adultismus/ Lebensalter | Adultismus beschreibt die Machtungleichheit zwischen Kindern/Jugendlichen und Erwachsenen, damit einhergehende abwertende Zuschreibungen und infolgedessen die Diskriminierung jüngerer Menschen allein aufgrund ihres Alters (vgl. IDA e.V., 2024). Diskriminierung aufgrund des Lebensalters kann auch ältere Menschen betreffen, wenn ihnen bspw. aufgrund des Alters Fähigkeiten abgesprochen und sie deshalb benachteiligt werden. |
| Antisemitismus- kritik | Antisemitismuskritik geht davon aus, dass kein gesellschaftlicher Raum frei von Antisemitismus ist, da die Stigmatisierung, gesellschaftliche Ausgrenzung, Verfolgung und Vernichtung von Juden*Jüdinnen eine jahrhundertlang andauernde Praxis darstellt, deren Triebkräfte bis heute nachwirken. Die nicht-jüdische Mehrheitsgesellschaft hat Strategien entwickelt, die es ermöglichen, eigene Verstrickungen abzuwehren und die Nachwirkungen insbesondere von Nationalsozialismus und Holocaust zu negieren. Antisemitismuskritik ist eine reflexive Haltung, die nach den Verstrickungen der eigenen Person und Profession mit antisemitischen Verhältnissen sucht, und eine Praxis, die auf den Abbau antisemitischer Denk- und Handlungsmuster hinwirkt (vgl. Amadeu Antonio Stiftung, 2019). |
| Antiziganismus | <p>Antiziganismus bezeichnet den spezifischen Rassismus gegen Rom*nja und Sinti*zze und Menschen, die als solche wahrgenommen werden. Historisch konstruierte und bis heute tief verankerte Bilder und Zuschreibungen führen dazu, dass Menschen als Romn*nja und Sinti*zze Diffamierung, Ausgrenzung, Entrechtung und Gewalt erleben.</p> <p>Die Etablierung des Begriffs ging mit einer erhöhten Aufmerksamkeit für den Völkermord an den europäischen Romn*nja und Sinti*zze sowie die Ansprüche der Überlebenden einher. Der Begriff ist jedoch umstritten. Romani-Wissenschaftler*innen und -Aktivist*innen etwa bemängeln, dass sich in dem Begriff die diskriminierende Fremdbezeichnung „Zi.“ wiederhole.</p> <p>In diesem Bericht wird der Begriff deshalb nur dann verwendet, wenn er in Eigennamen oder Publikationstiteln vorkommt. Begriffsalternativen sind Rassismus gegen Rom*nja und Sinti*zze, Antirromanismus oder Gadjé-Rassismus. Zu den Vor- und Nachteilen der verschiedenen Begriffe siehe → Glossar des Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusarbeit (vgl. IDA e.V.) und → Glossar der Neuen Deutschen Medienmacher*innen.</p> |
| BIPoC | Black, Indigenous and → People of Color |
| Fiktions- bescheinigung | <p>Eine Fiktionsbescheinigung (§ 81 AufenthG) wird Personen ausgestellt, die sich in Deutschland aufhalten und die Erteilung oder Verlängerung einer Aufenthaltserlaubnis oder Niederlassungserlaubnis beantragt haben, wenn die Ausländerbehörde nicht sofort entscheiden kann oder will. Je nach Konstellation gilt der Aufenthalt mit einer Fiktionsbescheinigung als erlaubt, geduldet oder fortbestehend.</p> <p>Personen, die visumsfrei einreisen dürfen und rechtzeitig einen Aufenthaltstitel beantragen,</p> |

| | |
|--|--|
| Fiktionsbescheinigung (Fortsetzung) | erhalten eine sog. Erlaubnisfiktion. Personen, die nicht visumsfrei einreisen dürfen, erhalten nur dann eine Fiktionsbescheinigung, wenn sie aus einem bestehenden Aufenthaltstitel eine Verlängerung beantragen, der Aufenthaltstitel gilt dann als fortbestehend. Rechtlich gilt eine Fiktionsbescheinigung so viel wie der vorher gültige Aufenthaltstitel (vgl. Flüchtlingsrat Niedersachsen e.V., 2024). Das Papier führt aber zu vielen praktischen Problemen. |
| Heteronormativität | Heteronormativität bezeichnet die als naturgegeben konstruierte binäre Geschlechterteilung in Mann und Frau. Sie beschreibt auch die gesellschaftliche Norm der Heterosexualität und bestimmte Rollenbilder für Männer und Frauen. Menschen, die nicht dieser „Heteronorm“ entsprechen, erfahren häufig Diskriminierungen (Heterosexismus). |
| Integrationsagenturen | Integrationsagenturen (IA) sind Institutionen, die im Rahmen des Landesprogramms »Integrationsagenturen NRW« vom Ministerium für Kinder, Jugend, Familie, Gleichstellung, Flucht und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen (MKJFGFI) gefördert werden. Träger der Integrationsagenturen sind die Wohlfahrtsverbände. In Integrationsagenturen entwickeln Integrationsfachkräfte Projekte, Angebote und Maßnahmen, die die gesellschaftliche Teilhabe von zugewanderten Menschen und das friedliche und respektvolle Miteinander in den Quartieren stärken sowie gegen Diskriminierung und Rassismus wirken sollen. Aktuell gibt es rund 171 Integrationsagenturen in NRW. Für eine kritische Auseinandersetzung mit dem Begriff „Integration“ siehe beispielsweise → Glossar des IDA e.V. |
| Klassismus | Der Begriff Klassismus bezeichnet die Diskriminierung von Menschen aufgrund ihres / ihrer (zugeschriebenen) ökonomischen, sozial- oder bildungspolitischen Status/Herkunft. Dies kann auf interaktionaler, institutioneller oder auch gesellschaftlich-kultureller Ebene stattfinden (vgl. Glossar des IDA e.V., 2024). |
| People / Person of Color (PoC) | People of Color (PoC) ist eine Selbstbezeichnung von Menschen mit verschiedenen Rassismuserfahrungen in weißen Dominanzgesellschaften, die aufgrund körperlicher oder kultureller Zuschreibungen in diesen Gesellschaften als „anders“ und „unzugehörig“ markiert werden. Rassistisch markierte Menschen eignen sich mit dieser Selbstbezeichnung die Definitionsmacht an, die ihnen durch Fremdbeschreibungen und Dominanzstrukturen verweigert wird. Diese Bezeichnung ist somit politisch und möchte solidarische Bündnisse über die Grenzen von marginalisierten Communitys ermöglichen (IDA e.V., 2024). |
| Positioniertheit | Positioniertheit beschreibt die gesellschaftliche Position, die Menschen aufgrund der gesellschaftlichen Verteilung von Macht und Ressourcen entlang verschiedener Zugehörigkeiten zugewiesen wird. Strukturelle rassistische Diskriminierung bestimmt beispielsweise einen Teil dieser Position. Die damit verbundenen Teilhabe- und Ausschlussprinzipien beeinflussen Teilhabemöglichkeiten in der Gesellschaft, sie schreiben sich in Biografien ein, beeinflussen die Perspektiven von Menschen und das Bild, das andere von ihnen haben (vgl. advd e.V., 2015, S. 103). Andere Positionen sind z.B. das Geschlecht und das Alter. |

| | |
|-------------------------------------|--|
| Racial Profiling | <p>Racial Profiling benennt die verdachtsunabhängige Kontrolle von Personen allein aufgrund ihres physischen Erscheinungsbildes (vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2024). Dahinter steckt die rassistische Annahme, dass nicht-weiße Menschen eher zu Kriminalität neigen und nicht dazu berechtigt seien, sich an öffentlichen Orten aufzuhalten und frei zu bewegen. Bei Kontrollen in Grenznähe wird zudem impliziert, das BIPOC keine deutschen Staatsbürger*innen sein können.</p> |
| | <p>Bei den Betroffenen entsteht so ein Gefühl des Ausschlusses und der Nicht-Zugehörigkeit. Das Vertrauen in staatliche Institutionen wird geschwächt, da der Eindruck entsteht, die Polizei existiere vorrangig zum Schutz weißer Menschen und zur Kontrolle und Machtausübung über nicht-weiße Menschen (vgl. IDA e.V., 2024).</p> |
| Rassismus | <p>Rassismus ist der Prozess, in dem Menschen aufgrund tatsächlicher oder vermeintlicher körperlicher oder kultureller Merkmale (z. B. Hautfarbe, Herkunft, Sprache, Religion) als homogene Gruppen konstruiert, hierarchisierend bewertet und ausgegrenzt werden. Der klassische Rassismus behauptet eine Ungleichheit und Ungleichwertigkeit von Menschengruppen auf Grundlage konstruierter biologischer Unterschiede. Im Neorassismus wird die Ungleichheit und Ungleichwertigkeit mit angeblichen Unterschieden zwischen „Kulturen“ zu begründen versucht. (vgl. Glossar des IDA e.V., 2024). Rassismus beruht auf historisch gewachsenen ungleichen Machtverhältnissen, die durch individuelle Verhaltensweisen, Gesetze und Institutionen aufrechterhalten werden (vgl. advd e.V., 2015, S. 103).</p> |
| Schwarz | <p>Im Unterschied zu anderen oftmals kolonial geprägten Bezeichnungen, ist Schwarz eine affirmative und politische Selbstbezeichnung von und für Schwarze Menschen. Schwarz-sein bezieht sich nicht auf die Hautfarbe, sondern ist ein Konstrukt, das eine gemeinsame Identität und gegenseitige Solidarität aufgrund kollektiver Erfahrungen mit Rassismus und Kolonialismus umreißt. Es benennt die strukturell benachteiligte Position innerhalb des rassistischen Machtverhältnisses und verweist gleichzeitig auf die Widerständigkeit. Um hervorzuheben, dass es sich bei Schwarz um eine Selbstbezeichnung handelt, wird der Begriff groß geschrieben (vgl. advd e.V., 2015, S. 103).</p> |
| Sexismus | <p>Unter Sexismus wird jede Form der Diskriminierung von Menschen aufgrund ihres (zugeschriebenen) Geschlechts verstanden. Sexismus findet sich in Vorurteilen und Weltanschauungen, in sozialen, rechtlichen und wirtschaftlichen Regelungen, in Form faktischer Gewalttätigkeit (Vergewaltigung, sexuelle Belästigung, herabwürdigende Behandlung) und in der Rechtfertigung solcher Gewaltstrukturen durch den Verweis auf eine „naturegegebene“ Geschlechterdifferenz (vgl. IDA e.V., 2024).</p> |
| Strukturelle Diskriminierung | <p>Strukturelle Diskriminierung findet statt, wenn „das gesellschaftliche System mit seinen Rechtsvorstellungen und seinen politischen und ökonomischen Strukturen Ausgrenzungen bewirkt“ (vgl. Rommelpacher, 2009, S. 30). Eine strukturelle Diskriminierung liegt z. B. vor, wenn alle Schüler*innen formell dieselben Bildungschancen haben, der Schulerfolg jedoch weiterhin vor allem von der sozialen Herkunft abhängt. Die Privilegien bestimmter Gruppen und die Nachteile und Diskriminierung anderer Gruppen werden oft nicht hinterfragt, da vertraute Strukturen erst</p> |

Strukturelle Diskriminierung (Fortsetzung) einmal als ungerecht und veränderbar erkannt werden müssen (vgl. Der Paritätische Gesamtverband, 2018). Struktureller Rassismus basiert bspw. auf historischen, rassistischen Denkfiguren aus Kolonialismus und Nationalsozialismus, die bis heute wirken.

weiß, weiß-Sein *weiß* ist der Gegenbegriff zu BIPoC bzw. Schwarz und PoC (siehe dort). Der Begriff ist keine Selbstbezeichnung von *weißen* Menschen, sondern wurde durch die Arbeit von Schwarzen Menschen geprägt. Er bezeichnet keine Hautfarbe, sondern die privilegierte und unsichtbare Position innerhalb rassistischer Machtverhältnisse. *Weiß-Sein* ist die unhinterfragte Norm, wodurch *weiße* Menschen selbst unmarkiert bleiben und von Privilegien, die für sie selbstverständlich sind, profitieren. Daher wird *weiß* klein und /oder kursiv geschrieben, um auf diese ungerechtfertigt machtvollen Position hinzuweisen (vgl. advd, 2015, S. 103).

Literaturverzeichnis

- ADBs für NRW, Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V. (2019).** *"Menschen wie DU neigen zu Straftaten."* (Rassistische) Diskriminierung bei der Polizei: Ursachen, Folgen und Möglichkeiten der Intervention. Von https://www.oegg.de/wp-content/uploads/2019/11/Polizeibroschuere_fin_web.pdf abgerufen
- advd e.V. (2015).** *Antidiskriminierungsberatung in der Praxis. Die Standards für eine qualifizierte Antidiskriminierungsberatung ausbuchstabiert.* Leipzig. Von https://static1.squarespace.com/static/57ea5d2920099e3d1d3c150b/t/57fcddd6e6f2e1c88f2a27bc/1476189659707/AD_in_der_Praxis_advd.pdf abgerufen
- Amadeu Antonio Stiftung. (2019).** *in Zukunft: Jugendarbeit antisemitismuskritisch, rassismuskritisch und empowernd.* Von https://www.amadeu-antonio-stiftung.de/wp-content/uploads/2019/11/Handreichung-in-zukunft_juan.pdf abgerufen
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes. (2023).** *Gut beraten! Auf dem Weg zu einer flächendeckenden Antidiskriminierungsberatung in Deutschland.* Von https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/gut_beraten_flaechendeckende_antidiskrimberatung.pdf?__blob=publicationFile&v=9 abgerufen
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes. (2023).** *Vielfalt, Respekt, Antidiskriminierung. Grundlagenpapier zur Reform des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG).* Von https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/Sonstiges/20230718_AGG_Reform.pdf?__blob=publicationFile&v=5 abgerufen
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes. (2024).** *Justiz und Polizei.* Von https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ueber-diskriminierung/lebensbereiche/alltagsgeschaefte/justiz_und_polizei/justiz_und_polizei-node.html abgerufen
- Bundesverband der Recherche- und Informationsstellen Antisemitismus e.V. (Bundesverband RIAS). (2023).** *Antisemitische Reaktionen auf den 07. Oktober. Antisemitische Vorfälle in Deutschland im Kontext der Massaker und des Krieges in Israel und Gaza zwischen dem 07. Oktober und 09. November 2023.* Von https://report-antisemitism.de/documents/2023-11-28_antisemitische_reaktionen_in_deutschland_auf_die_hamas-massaker_in_israel_2.pdf abgerufen
- CLAIM - Allianz gegen Islam- und Muslimfeindlichkeit. (2023).** *CLAIM warnt vor einer Zunahme von antimuslimischem Rassismus: Aktuell drei antimuslimische Vorfälle pro Tag in Deutschland.* Von <https://www.claim-allianz.de/presse/pressemitteilung-claim-warnt-vor-einer-zunahme-von-antimuslimischem-rassismus-aktuell-drei-antimuslimische-vorfaelle-pro-tag-in-deutschland/> abgerufen
- Der Paritätische Gesamtverband. (2018).** *Das ABC der Beteiligung: Strukturelle Diskriminierung.* Abgerufen am 2024 von <https://www.der-paritaetische.de/themen/soziale-arbeit/partizipation-und-demokratiebildung-in-der-kindertagesbetreuung/das-abc-der-beteiligung/diskriminierung-strukturelle/>

Flüchtlingsrat Niedersachsen e.V. (2024). 21. *Status von Flüchtlingen mit einer Fiktionsbescheinigung.* Von <https://www.nds-fluerat.org/leitfaden/21-status-fluechtlinge-fiktionsbescheinigung/> abgerufen

IDA e.V. (2024). *Adultismus.* Von <https://www.vielfalt-mediathek.de/adultismus-elementarpaedagogik> abgerufen

IDA e.V. (2024). *Glossar IDA e.V.* Von <https://www.idaev.de/recherchetools/glossar> abgerufen

Mecheril, P., & Melter, C. (2009). *Rassismustheorie und -forschung in Deutschland. Kontur eines wissenschaftlichen Feldes.* (Bde. Rassismuskritik. Rassismustheorie und -forschung.). (P. Mecheril, & C. Melter, Hrsg.) Schwalbach.

Mediendienst Integration. (2024). *Antimuslimischer Rassismus.* Von <https://mediendienst-integration.de/desintegration/rassismus.html> abgerufen

Rommelpacher, B. (2009). *Was ist eigentlich Rassismus?* In P. Mecheril, & C. Melter, *Rassismustheorie und -forschung* (S. 25-38). Schwalbach/Ts: Wochenschau.

Abbildungsverzeichnis

| | | |
|---------|--|----|
| Abb. 1 | Netzwerk ada.nrw..... | 2 |
| Abb. 2 | Bundesweit erhaltenen Moscheen solche Hassbotschaften | 19 |
| Abb. 3 | Wer kommt in die Beratung? | 21 |
| Abb. 4 | Lebensbereiche der Diskriminierungen | 23 |
| Abb. 5 | Lebensbereich: Bildung | 23 |
| Abb. 6 | Diskriminierungsverantwortliche in Bildungsinstitutionen | 23 |
| Abb. 7 | Lebensbereich: Behörden und Justiz..... | 25 |
| Abb. 8 | Diskriminierungsverantwortliche in Behörden..... | 26 |
| Abb. 9 | Relevante Machtverhältnisse | 28 |
| Abb. 10 | Machtverhältnis: Rassismus | 29 |
| Abb. 11 | Diskriminierungsform..... | 31 |
| Abb. 12 | Zentrale Ziele der ratsuchenden Person(en)..... | 33 |
| Abb. 13 | Interventionen | 34 |
| Abb. 14 | Fallausgang..... | 35 |
| Abb. 15 | Rechtliche Einschätzung | 36 |
| Abb. 16 | Kooperationen..... | 37 |

Impressum

Herausgeber

Landesarbeitsgemeinschaft der Spitzenverbände der Freien
Wohlfahrtspflege des Landes Nordrhein-Westfalen

c/o DRK-Landesverband Nordrhein e.V.
Aufm Hennekamp 71
40225 Düsseldorf

Autorin

Mira Berlin

Modellprojekt: Dokumentation und Berichtswesen
Verbandsübergreifende Antidiskriminierungsarbeit der Freien
Wohlfahrtspflege NRW

Unter Mitarbeit von

Berfin Güzel-Aksevi, Laura Leinroth, Malika Mansouri,
Regina Hermanns, Selda Özen

Einzelne Beiträge und Fallbeispiele

Mercedes Pascual Iglesias, Judith Raß, Frank Armoneit

Lektorat

Jinan Dib

Layout

Felix Hetscher

Illustrationen

Soufeina Hamed

Druck

Druckerei Lokay e. K.

Freie Wohlfahrtspflege NRW

Gefördert vom:

Ministerium für Kinder, Jugend, Familie,
Gleichstellung, Flucht und Integration
des Landes Nordrhein-Westfalen



Netzwerk ada.nrw

