



Antidiskriminierungs- stelle der Stadt Bielefeld

 www.bielefeld.de



Bericht zu Beratungs- und Arbeitsschwerpunkten in den Jahren 2020 bis 2023

Vorwort	5
Antidiskriminierungsberatung	6
Arbeitsfelder	7
Zielgruppen	7
Beratungsfälle 2020–2023	8
Erläuterungen zur statistischen Auswertung der Beratungsfälle	8
Lebensbereiche	9
Diskriminierungsmarker	10
Statistik	11
Exemplarische Skizzierung von Einzelfällen	19
Arbeit und Berufliche Ausbildung	19
Ämter und Behörden	20
Bildung	20
Grenzen der Einzelfallberatung	21
Ausblick	22
Leitfaden „Handlungsstark bei Diskriminierung“ (Lebensbereich: Bildung)	22
Interne Fortbildungen zu Rassismus in der Stadtverwaltung Bielefeld (Lebensbereich: Ämter und Behörden)	24
Fortbildungen Türsteher*innen (Lebensbereich: Öffentlicher Raum und Freizeit)	26

Ein warmer Sommerabend in Bielefeld. Jayden¹ hat gerade seine letzte Semesterprüfung hinter sich und möchte mit seinen beiden Freundinnen Lena und Kathi feiern gehen. Die Drei haben sich während der Prüfungsphase in den letzten Wochen kaum gesehen. Sie freuen sich riesig auf den gemeinsamen Abend und wollen in einen Club gehen. Die Drei haben Glück: die Warteschlange vor der Tür ist nicht allzu lang. Lena und Kathi kommen nach einer kurzen Taschen- und Ausweiskontrolle schnell an den Türsteher*innen vorbei, doch Jaydens Ausweis würdigen die beiden Türsteher*innen keines Blickes und entgegnen ihm sofort: „Du kannst leider nicht rein.“ Jayden ist irritiert und will wissen: „Wieso dürfen meine beiden Freund*innen rein, aber ich nicht?“ „Der Laden ist voll. Ich will das auch nicht mit dir diskutieren“, erwidert der eine Türsteher. Auch wenn Jayden sehr verärgert ist und sich sicher ist, dass die zwei Türsteher*innen ihn nur aufgrund seiner Hautfarbe nicht reinlassen wollen, beschließt er, erst einmal gemeinsam mit seinen beiden Freundinnen zu warten. Während die Drei sich ein paar Meter von der Clubtür entfernt eine Zigarette anzünden, bekommen sie mit, wie weitere Gäste den Club betreten wollen und die Türsteher*innen sie ohne Weiteres reinlassen.

1 Das Beispiel beruht auf wahren Begebenheiten. Alle Namen wurden geändert.

Vorwort

Jaydens Erfahrungen sind leider kein Einzelfall, sondern spiegeln die Realität vieler in Deutschland lebender Menschen wider. Sie erleben Rassismus nicht nur im Alltag, sondern auch auf institutioneller und struktureller Ebene. Aktuelle Studien und Berichte zeigen, dass Diskriminierungen und vor allem rassistische Diskriminierungen zunehmen. Dies zeigt sich z.B. in den seit Jahren steigenden Fällen von rassistischer Diskriminierung, die bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes eingehen und einen Anteil von 43% aller Beschwerden² ausmachen. Dass es sich hierbei ganz bestimmt nicht um ein Randthema handelt, zeigen die Ergebnisse des Nationalen Diskriminierungs- und Rassismusmonitors (NaDiRa). Demnach gaben 58% der Befragten, die sich selbst als Angehörige rassifizierter (also potenziell von Rassismus betroffener) Gruppen bezeichnen, an, schon einmal Rassismus erfahren zu haben³. Auch die Ergebnisse des Afrozensus (2020), der die Lebensrealitäten und Erfahrungen schwarzer Menschen in Deutschland umfasst, hebt die besondere Relevanz des Themas (rassistischer) Diskriminierung hervor, welche alle Lebensbereiche betrifft. Diskriminierung und Rassismus sind gesamtgesellschaft-

liche Probleme, welche ganzheitlich und auf unterschiedlichen Ebenen reflektiert und gelöst werden müssen: bezogen auf individuelles Denken und Handeln ebenso wie mit Blick auf institutionelle Strukturen. Daraus folgt nicht zuletzt auch eine große Verantwortung für eine moderne Stadtverwaltung, wie z. B. in Bielefeld, die es sich zum Ziel setzt, adäquat auf gesellschaftliche Veränderungen und Herausforderungen zu reagieren.

Chancengleichheit, Förderung von Vielfalt und die Bekämpfung von Diskriminierung sind wichtige kommunalpolitische Anliegen der Stadt Bielefeld, die sich unter anderem in der Mitgliedschaft der Städtekoalition ECCAR, der Umsetzung des Integrationskonzeptes sowie den Maßnahmen des Projekts NRWtoffen und nicht zuletzt in den Arbeitsschwerpunkten und der Ausrichtung des Kommunalen Integrationsmanagements (KIM) zeigen.

Ein elementarer Bestandteil zur Bekämpfung von (rassistischer) Diskriminierung ist die Antidiskriminierungsberatung der Stadt Bielefeld. Die Zuständigkeit für Beschwerden nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) liegt – bezogen auf Diskriminierungsfälle wegen ethnischer Herkunft, Hautton, Religion oder Weltanschauung – beim Kommunalen Integrations-

2 Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2023): Jahresbericht 2022.

3 DEZIM (2022): Rassistische Realitäten. Wie setzt sich Deutschland mit Rassismus auseinander?

zentrum, das hiermit den dritten Geschäftsbericht der Beratungsstelle vorlegt.

Dieser Bericht beinhaltet einen Überblick über die grundlegende Ausrichtung der Antidiskriminierungsberatung, Beratungsschwerpunkte und hierauf bezogene Statistiken für die Jahre 2020 bis 2023 sowie einen Ausblick auf geplante Maßnahmen zur Bekämpfung (rassistischer) Diskriminierung in Bielefeld.

Antidiskriminierungs- beratung

Ausgangspunkt: Gleichbehandlung als Menschenrecht

Bereits im Jahr 1949 wurden wesentliche Gleichheitsgebote der Menschenrechtserklärung in das Grundgesetz aufgenommen. Sie zeigen sich unter anderem in Artikel 3 (3):

„Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse,⁴ seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.“

1999 wurde der Menschenrechtsschutz auf europäischer Ebene durch den Vertrag von Amsterdam erweitert. Dieser enthält Vorkehrungen, die die einzelnen Länder dazu befähigen sollen, geeignete Maßnahmen gegen Diskriminierung ergreifen zu können. Im Artikel 19 des Vertrages findet sich u.a. die Antirassismusrichtlinie (Richtlinie zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft), die vor allem für den Bereich der Antidiskriminierungs-

⁴ Der Begriff „Rasse“ wird hier verwendet, da er genauso noch heute im Gesetzestext auftaucht. Die kursive Schreibweise soll verdeutlichen, dass es sich hierbei um ein reines Konstrukt handelt.

beratung der Stadt Bielefeld relevant ist. In Deutschland wurden die Vorgaben des Vertrages durch die Einführung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) im Jahr 2006 umgesetzt, das wiederum die Grundlage der Arbeit der Antidiskriminierungsberatung bildet.

Arbeitsfelder

Den Kern der Beratungsarbeit bilden die Einzelfallberatung sowie die damit verbundene Dokumentation und Ableitung von Handlungsstrategien zur Bekämpfung von Diskriminierung.

Das übergeordnete Ziel in der Einzelfallberatung ist stets die Verbesserung der Situation der von Rassismus Betroffenen. Dieses wird durch folgende Maximen umgesetzt:

- ▶ Stärkung der Selbstwirksamkeit⁵
- ▶ Geeignete Lösungsvorschläge
- ▶ Gemeinsames Erörtern von Interventionsformen
- ▶ Parteilichkeit
- ▶ Empowerment
- ▶ Vertraulichkeit
- ▶ Transparenz

Die übergreifende Auswertung der Einzelfälle dient im Weiteren dazu, wirksame Handlungsstrategien gegen Benachteiligung, Diskriminierung und Ausgrenzung zu ent-

wickeln. Darüber hinaus ist sie ein wichtiger Indikator dafür, sich mit anderen (Antidiskriminierungs-) Beratungsstellen über die aktuelle Situation und die damit verbundenen Herausforderungen in der Antidiskriminierungsarbeit in der Region OWL auszutauschen.

Neben der lokalen Vernetzung mit den weiteren Antidiskriminierungsstellen in OWL ist die Stelle bundesweit mit allen anderen kommunalen Antidiskriminierungsstellen verknüpft und im regelmäßigen Austausch. Über den Einzelfall hinaus bietet die Beratungsstelle Sensibilisierungsarbeit, beispielsweise in Form von Fortbildungen und Workshops an, die u.a. in Kooperation mit dem Kollegen des Projektes NRWeltoffen erfolgen.

Zielgruppen

Die Beratungsstelle steht allen Bielefelder*innen offen, die aus rassistischen Gründen, wie der (zugeschriebenen) ethnischen Herkunft, Sprache, Religion oder Weltanschauung diskriminiert werden – aber auch Zeug*innen, die einen Diskriminierungsfall beobachtet haben. Die Beratung ist kostenlos und findet in einem geschützten und vertraulichen Rahmen statt.

Für weitere Diskriminierungsmarker, wie Behinderung, Alter, Geschlecht

⁵ Stärkung des Vertrauens in die eigenen Fähigkeiten.

oder sexuelle Identität/Orientierung bestehen weitere Anlaufstellen in der Stadtverwaltung, an die in Absprache mit den Betroffenen verwiesen werden kann.

Beratungsfälle 2020–2023

Zwischen Januar 2020 und Dezember 2023 wurden der städtischen Anlauf- und Beschwerdestelle insgesamt 174 Diskriminierungsbeschwerden vorgetragen. In der Regel wurden sie in einem persönlichen Beratungsgespräch entgegengenommen und bearbeitet.

Die Anzahl der Beschwerden umfasst lediglich die Einzelfälle. Das bedeutet, dass diese Zahl weder die Anzahl der tatsächlich geführten Beratungsgespräche und den damit verbundenen Beratungsaufwand im Verlauf des Beratungsprozesses widerspiegelt, noch die Anzahl der tatsächlich von Diskriminierung Betroffenen. Nicht erfasst sind Beratungsgespräche im Bereich Sensibilisierungsarbeit zum Umgang mit Diskriminierung und Rassismus. Um die Gesamtzahl richtig einordnen zu können ist es relevant zu erwähnen, dass lediglich ein kleiner Teil der von Diskriminierung Betroffenen eine Beratungsstelle aufsucht (s. hierzu auch Grenzen der Einzelfallberatung) und die Dunkelziffer demnach deutlich höher sein wird.

Erläuterungen zur statistischen Auswertung der Beratungsfälle

Die nachfolgenden Statistiken zeigen neben der Anzahl der Beschwerden für die Jahre 2020 bis 2023 auch die jeweiligen Lebensbe-

reiche, in denen die Diskriminierung stattfand und bildet die einzelnen Diskriminierungsmarker ab (unabhängig davon, ob es sich hierbei um zugeschriebene oder tatsächlich selbst definierte Marker handelt).

Im Folgenden werden zur besseren Lesbarkeit der Statistiken die einzelnen Lebensbereiche sowie Diskriminierungsmarker kurz vorgestellt.

Lebensbereiche

Diskriminierungen und Rassismus finden sich in allen Lebensbereichen wieder. Dennoch kristallisieren sich in der Beratungspraxis bestimmte Lebensbereiche heraus, in denen diskriminierende Vorfälle gehäuft und wiederkehrend auftreten. Diese werden von der Antidiskriminierungsstelle systematisch erhoben und umfassen die folgenden Bereiche:

Ämter & Behörden

Erfasst werden hierunter vor allem Diskriminierungen, die im Rahmen der Inanspruchnahme öffentlicher Dienstleistungen, Infrastrukturen und Angebote auftreten – von der Stadtverwaltung bis hin zum Jobcenter.

Polizei & Justiz

Hierbei werden Diskriminierungsvorkommnisse speziell im Rahmen von Polizeiarbeit und gerichtlichen Prozessen kategorisiert. Dieser Be-

reich wird gesondert erfasst, da er für die Betroffenen eine besondere Tragweite hat (Anklagen, Strafmaß).

Arbeit & Berufliche Ausbildung

Dieser Lebensbereich umfasst unter anderem Diskriminierungen bei Stellenausschreibungen, im Rahmen von Vorstellungsgesprächen sowie im Arbeitsalltag von Menschen (beispielsweise durch Vorgesetzte, Kolleg*innen).

Bildung

Hierunter fallen die Bereiche schulische Ausbildung, (Fach-) Hochschulen sowie Qualifizierung und Weiterbildung. Zudem werden hierunter auch Diskriminierungen im Elementarbereich aufgeführt.

Gesundheit & Pflege

Die hierunter erfassten Diskriminierungsvorfälle beziehen sich beispielsweise auf erlebte Diskriminierungen bei Terminvergaben, im Wartezimmer von Arztpraxen sowie im Rahmen von ärztlichen Behandlungen selbst.

Mieten & Wohnungsmarkt

Dieser Bereich klassifiziert Diskriminierungen im Rahmen von Wohnungsanzeigen, bei Wohnungsbesichtigungen sowie mit Blick auf das Mieter*in-Vermieter*in-Verhältnis.

Öffentlichkeit & Freizeit

Hierunter erfasst die Antidiskriminierungsstelle alle Diskriminierungen und Vorkommnisse im öffentlichen Raum, wie beispielsweise die Verweigerung einer Mitgliedschaft in einem Fitnessstudio oder das Abweisen an einer Clubtür.

Private Dienstleistungen

Unter diesem Bereich werden Diskriminierungen subsummiert, wie beispielsweise das Nichtbedientwerden beim Friseur. Hierbei ist anzumerken, dass dieser Bereich von dem vorangegangenen Bereich nicht immer klar abzugrenzen ist.

Medien & Internet

Dieser Bereich umfasst sowohl die mediale Berichterstattung in (lokalen) Medien als auch Beiträge oder Hassbotschaften in den sozialen Netzwerken.

Privates Umfeld

Hierunter gingen vor allem Diskriminierungen im Zusammenleben mit der eigenen Familie und dem Freundes-/Bekanntekreis ein (z.B. die neue Freund*in, die aufgrund ihres Hauttons nicht akzeptiert wird).

Keine Angabe

In manchen Fällen war es nicht möglich, eine Einschätzung zu dem betroffenen Lebensbereich vorzunehmen, da diese Angaben bei-

spielsweise nicht aus der Erstanfrage hervorgingen und der Kontakt vorzeitig abgebrochen wurde.

Diskriminierungsmarker

Die statistische Erfassung von Diskriminierungsfällen unterscheidet zudem die einzelnen Marker, auf Grund dessen die Diskriminierung stattfand. Diese Erhebung basiert auf der geäußerten Beschreibung des Diskriminierungsvorfalles der Betroffenen. Unterschieden wird zwischen folgenden Markern:

- ▶ Sprache, ethnische Herkunft, Hautton
- ▶ Religion & Weltanschauung
- ▶ Geschlecht, sexuelle Orientierung/Identität
- ▶ Körperliche/ seelische Beeinträchtigung
- ▶ Lebensalter
- ▶ Sozialer Status
- ▶ Intersektional
- ▶ Keine Angabe

Die aktuelle Statistik umfasst derzeit noch die Kategorie „Intersektionalität“. Das heißt, wenn mehrere Marker mehr oder weniger gleichberechtigt auftraten wurden die Fälle dieser Kategorie zugeordnet.

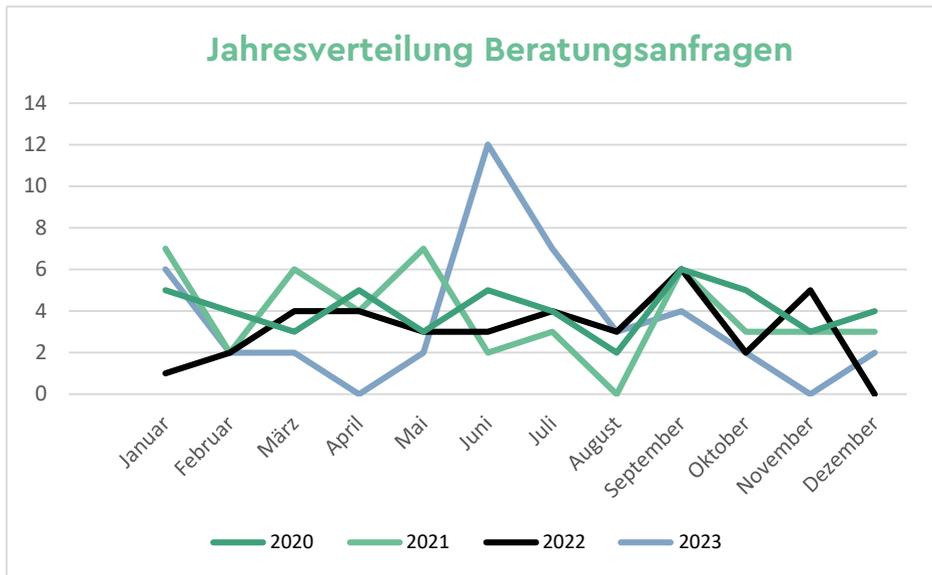
Ist keinerlei Einschätzung zum Lebensbereich, in der Diskriminierung erlebt wurde, möglich, so wird dies unter „keine Angabe“ erfasst.

Statistik

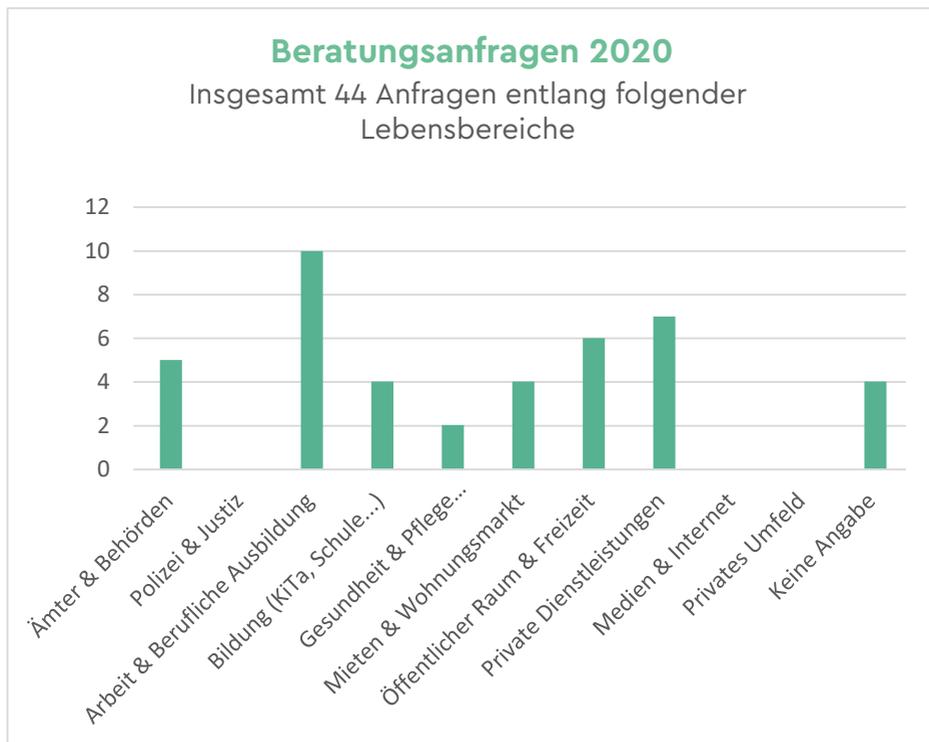
Betrachtet man zunächst das Beratungsaufkommen der letzten vier Jahre, so stellt man fest, dass im Schnitt 44 Anfragen pro Jahr von der Antidiskriminierungsstelle begleitet und bearbeitet wurden. Die Anfragen häufen sich je nach Jahr in unterschiedlichen Monaten, lassen aber kein klares Muster erkennen. Eine Ausnahme bilden hierbei die Schulferienzeiten von NRW, in denen die Anfragen in der Regel leicht zurückgehen.

Für die Beratungspraxis bedeutet dies, dass ein hohes Maß an Flexibilität gefordert ist, da über die Beratungsarbeit hinaus weitere Arbeiten ebenfalls erfüllt werden müssen und die Anfragen und der damit verbundene Arbeitsaufwand aufgrund des schwankenden Beratungsaufkommens kaum kalkuliert werden kann.

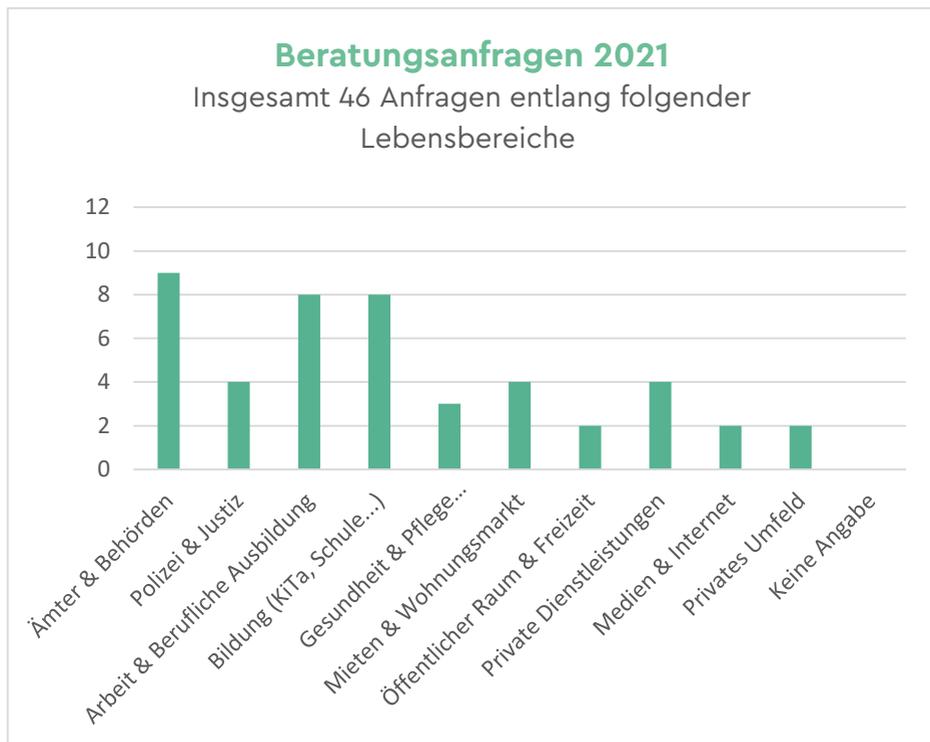
Im Weiteren sind die statistischen Auswertungen der Beratungsanfragen für die einzelnen Jahre von 2020 bis 2023 nach Lebensbereichen dargestellt.



Hierbei fällt auf, dass im Jahr 2020 vor allem in dem Bereich „Arbeit und Berufliche Ausbildung“ Beschwerden über Diskriminierungen gemeldet worden sind, gefolgt von den Bereichen „Private Dienstleistungen“ und „Öffentlichkeit & Freizeit“.

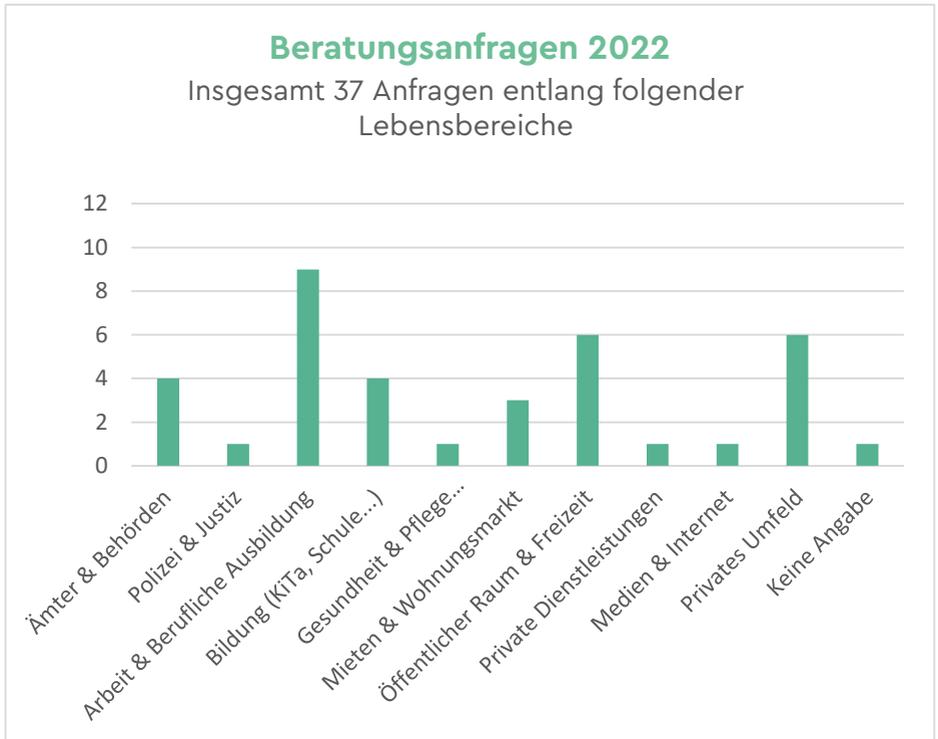


Im Jahr 2021 erhielt die Antidiskriminierungsberatung vor allem Beschwerden aus dem Bereich „Ämter und Behörden“, gefolgt von den Lebensbereichen „Arbeit und Berufliche Ausbildung“ sowie „Bildung“.



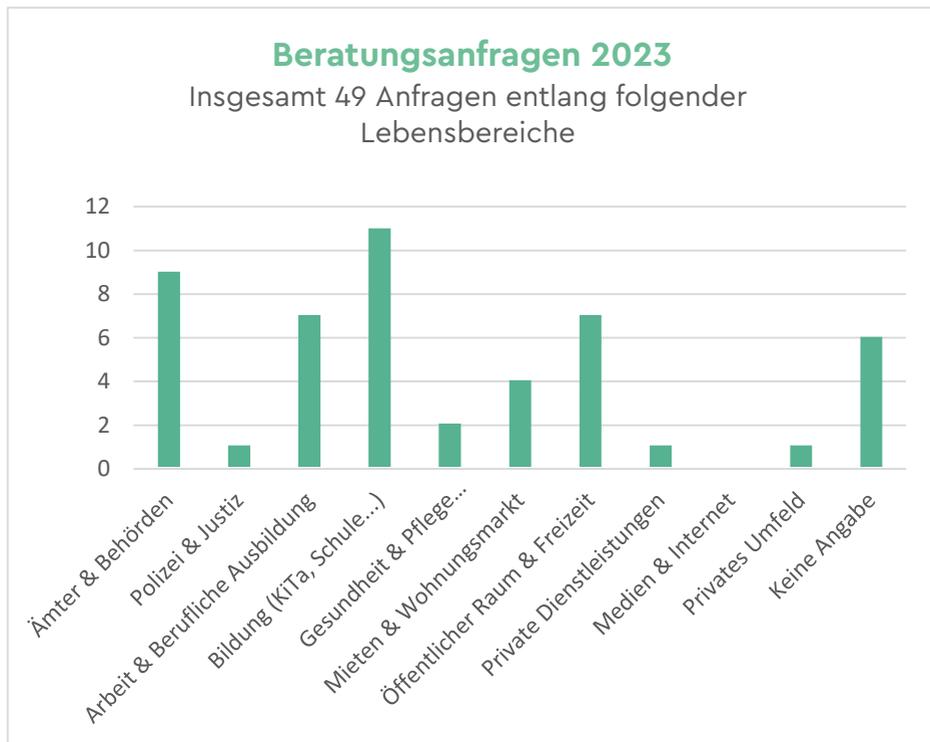
Im darauffolgenden Jahr (2022) kristallisierte sich mit den meisten Beschwerdemeldungen der Lebensbereich „Arbeit und Berufliche Ausbildung“ heraus.

Hieran anschließend erhielt die Antidiskriminierungsstelle gleichermaßen viele Meldungen zu den Bereichen „Öffentlicher Raum und Freizeit“ sowie „Privates Umfeld“.



Im vergangenen Jahr 2023 begleitete und bearbeitete die Antidiskriminierungsstelle vor allem Diskriminierungsbeschwerden aus dem Lebensbereich „Bildung“.

Hierauf folgen die Lebensbereiche „Ämter und Behörden“ sowie gleichauf „Arbeit und Berufliche Ausbildung“ und „Öffentlicher Raum und Freizeit“.

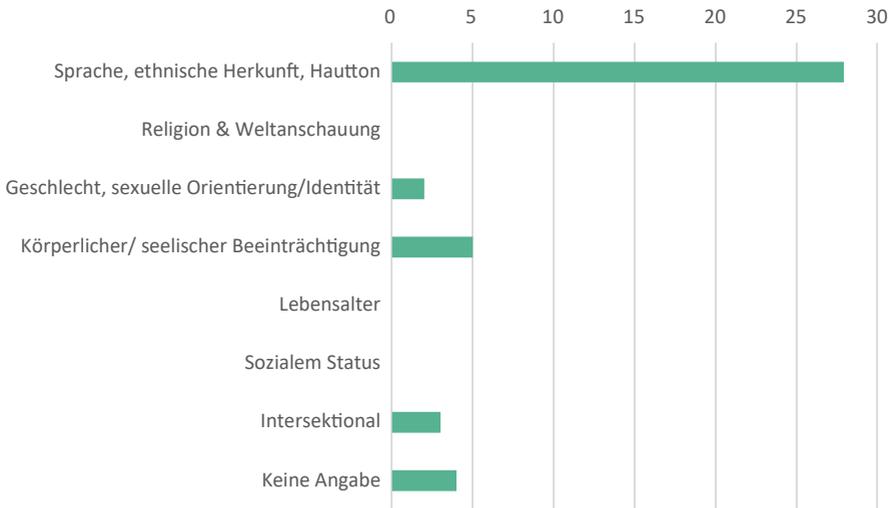


Was lässt sich mit Blick auf die Diskriminierungsmarker erkennen? Gibt es hier bestimmte Häufungen von (zugeschriebenen) Markern, aufgrund derer Menschen in den unterschiedlichen Lebensbereichen immer wieder Diskriminierung erfahren? Hierbei ist es noch einmal wichtig zu betonen, dass keine von Rassismus betroffene Person daran Schuld ist, dass sie Diskriminierungen erfahren hat, sondern die Schuld einzig bei den für die Diskriminierung Verantwortlich*en liegt. Zudem kann es sein, dass die Diskriminierung sich auf einen Marker bezieht, der aus Sicht des Betroffenen gar nichts mit ihm

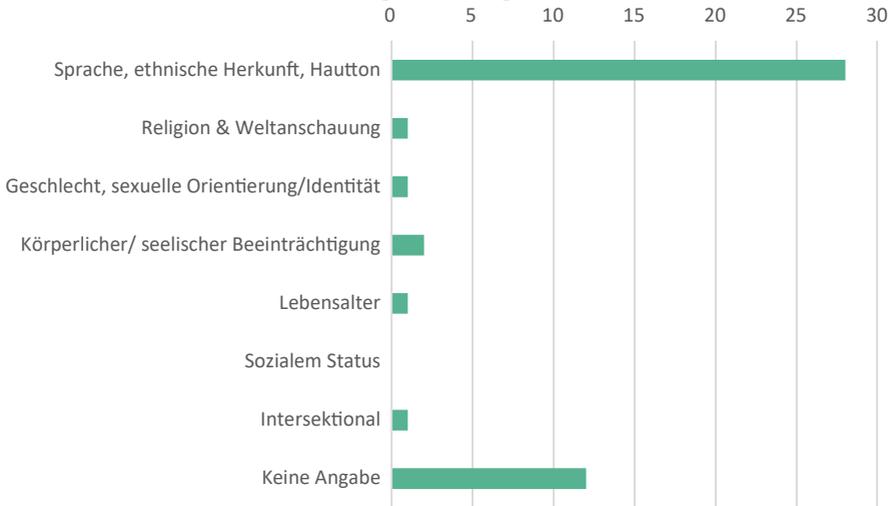
zu tun hat bzw. ihr dieser nur von außen zugeschrieben wird/ wurde. Bedingt durch die Schwerpunktsetzung des Beratungsangebotes der Antidiskriminierungsstelle auf die Marker Sprache, ethnische Herkunft, Hautton, Religion und Weltanschauung stechen diese Marker durchweg in allen Jahren signifikant hervor. Dennoch wenden sich auch von Diskriminierung Betroffene aufgrund anderer Beratungsfragen an die Antidiskriminierungsstelle. In diesen Fällen wird dann gemeinsam mit dem Betroffenen überlegt welche weiteren Beratung und Unterstützungsangebote ggf. in Frage kämen.

Beratungsanfragen 2020

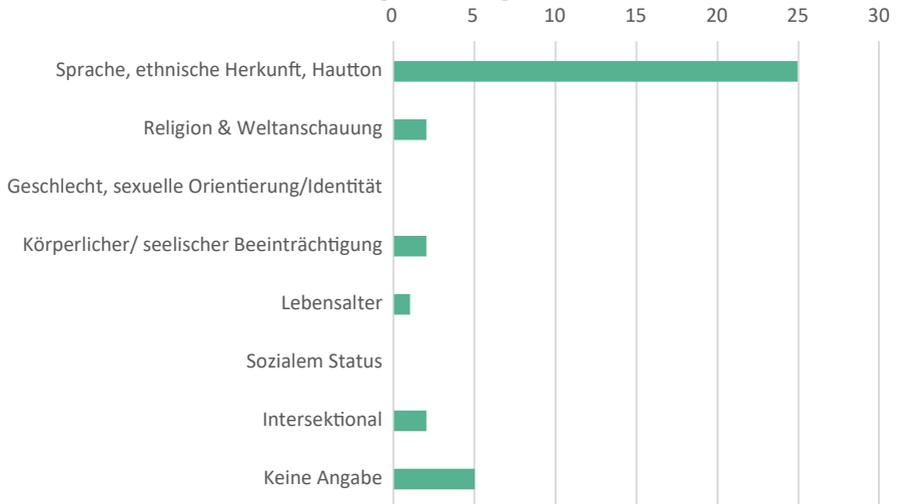
Diskriminierung aufgrund von...



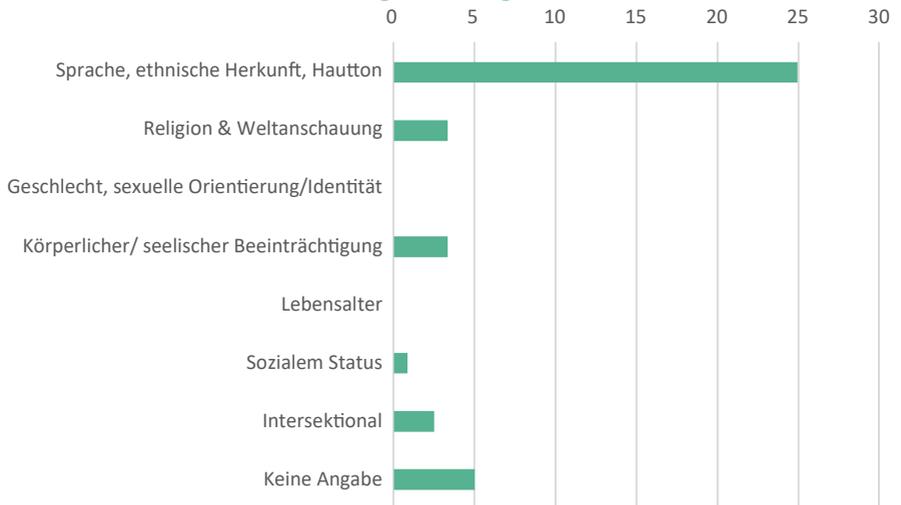
Beratungsanfragen 2021



Beratungsanfragen 2022



Beratungsanfragen 2023



Vergleicht man nun abschließend die letzten vier Beratungsjahre miteinander, so stellt man fest, dass sich im Hinblick auf die unterschiedlichen Lebensbereiche kein erkennbares Muster abzeichnet. Genauso wird deutlich, dass es über die Jahre hinweg keine signifikante Verschiebung der einzelnen Marker gibt.

Was sich aber deutlich zeigt ist, dass sich bestimmte Lebensbereiche herauskristallisieren, die von den Betroffenen am häufigsten benannt werden. Dies sind die Bereiche:

- ▶ Arbeit und Berufliche Ausbildung
- ▶ Ämter und Behörden
- ▶ Bildung

Exemplarische Skizzierung von Einzelfällen

Im Folgenden werden für diese Lebensbereiche exemplarisch einzelne Fallbeispiele skizziert, um die Art und auch die Tragweite der hier erfahrenen (rassistischen) Diskriminierung zu verdeutlichen.

Arbeit und Berufliche Ausbildung

Diskriminierungen treten in allen Lebensbereichen auf. An die Antidiskriminierungsstelle wurden jedoch in den letzten vier Jahren am häufigsten Diskriminierungen aus diesem Lebensbereich gemeldet. In einem Fall erhielt eine Frau mit Kopftuch nach erfolgreichem Abschluss ihrer Ausbildung keinen unbefristeten Arbeitsvertrag zur Weiterbeschäftigung, während alle anderen Mitschüler*innen, die in ihrer Klasse bei der gleichen Arbeitgeber*in arbeiteten, einen unbefristeten Vertrag bekamen. Begründet wurde ihr diese Entscheidung mit dem Tragen eines Kopftuches, das nicht mit dem Leitbild des Unternehmens vereinbar sei.

In einem anderen Fall berichtete die Betroffene davon, dass Kolleg*innen sie immer wieder auf ihre Herkunft reduzieren würden und sie rassistisch beleidigten. So bekam sie beispielsweise mit, wie Kolleg*innen ihren Akzent nachahmten.

Ämter und Behörden

Im Kontext von Ämtern und Behörden wurden an die Antidiskriminierungsstelle Diskriminierungen vor allem im direkten persönlichen Umgang mit den Betroffenen berichtet. Dies waren in Einzelfällen Beleidigungen, wie: „Hören Sie sich ihr Deutsch doch einmal an. Das ist eine Katastrophe.“ Oder diskriminierende Äußerungen, wie: „Sie sind hier nicht auf einem Basar, wo Sie kommen und machen können, was Sie wollen“ oder „Warum kommen Sie erst jetzt? Sie sind zu spät. Bei Ihnen im Land kann das vielleicht so sein, dass man kommen kann, wann man will, aber hier nicht“. Ein weiteres Beispiel für eine rassistische Diskriminierung in der Stadtverwaltung ist diese Äußerung eines Mitarbeiters gegenüber einer Betroffenen, die seit langer Zeit auf eine Rückmeldung zu ihrer standesamtlichen Trauung wartet: „Die Akte von Ihnen sagt mir schon alleine, dass Sie nur hier in Deutschland sind, um zu profitieren.“

Darüber hinaus berichten viele Betroffene von einer unzureichenden Hilfsbereitschaft, Vorschriften und Regelungen verständlich und ausführlich genug erklärt zu bekommen, sodass einige sich durch Verwaltungsentscheidungen diskriminiert fühlen, weil sie den gesetzlichen Rahmen nicht hinreichend genug erklärt bekamen.

Bildung

Im Bildungsbereich sind die Diskriminierungsvorfälle dahingehend vielfältig, als dass die Betroffenen sowohl die Schüler*innen, Lehrer*innen, Sozialarbeiter*innen als auch die Eltern betreffen können. Zudem spielt vor allem im Beziehungsverhältnis Schüler*innen/Lehrer*innen die vorliegende Machtasymmetrie eine entscheidende Rolle innerhalb der persönlichen Beziehung aber auch im Hinblick auf den Beratungsprozess. Hinzukommt, dass das AGG diesen Lebensbereich nicht abdeckt und somit die Wirksamkeit der Beratungsstelle bei gewissen Interventionsformen eingeschränkt ist. In einem konkreten Einzelfall berichtete die betroffene Person davon, dass Mitschüler*innen des Kindes das N*-Wort im Unterricht immer wieder benutzen und die Lehrer*in dies nicht weiter thematisiert hat. Einige Zeit später wurde das Thema aufgegriffen und gemeinsam mit den Schüler*innen bearbeitet. Jedoch gibt es andere Lehrer*innen an der Schule, die in gleichen Fällen kaum bis gar nicht reagieren und das Kind wünschte sich Unterstützung bei der Thematisierung von „Umgang mit Rassismus im Unterricht“ in der gesamten Schule. Hierbei wünschte sich die betroffene Person Unterstützung durch die Beratungsstelle beim Kontakt mit der Schulleitung.

In einem anderen Beratungsfall wandte sich ein Schulsozialarbeiter

an die Antidiskriminierungsberatung, da es an der Schule einen Lehrer gebe, der sich im Rahmen des Religionsunterrichts abfällig und diskriminierend gegenüber anderen Glaubensrichtungen und Weltanschauungen äußert. Dies ginge sogar so weit, dass sich Schüler*innen und Kolleg*innen über diesen Lehrer beschwerten. Gemeinsam mit der Beratungsstelle wurden Strategien und Ideen entwickelt, wie in solchen Fällen vorgegangen werden kann.

Grenzen der Einzelfallberatung

Die zwei vorherigen Geschäftsberichte (2010 und 2012) erwähnten bereits, dass Diskriminierungen verhältnismäßig spät angezeigt werden. Dies hat vielerlei Ursachen. Einer der Gründe ist, dass Betroffene, die Diskriminierungen und die damit verbundenen tiefsitzenden Verletzungen zunächst einmal mit sich selbst ausmachen oder aber im vertrauten Freundes- und/oder Familienkreis thematisieren. Ein weiterer Grund liegt darin, dass die Kränkung, die durch die Diskriminierung entstanden ist, zu einer großen Ohnmacht führt, die für unbestimmte Zeit die Handlungsfähigkeit einschränken kann. Zudem sind vielen Betroffenen ihre Rechte oder die passenden Beratungsstellen nicht ausreichend bekannt.

Darüber hinaus gehen mit der Antidiskriminierungsstelle, da sie selbst in die Stadtverwaltung eingebettet ist, mehrere Hürden einher. So erfahren beispielsweise Betroffene Diskriminierungen in der Stadtverwaltung selbst und wollen daher gezielt eine nicht kommunale Beratungsstelle aufsuchen. Im Kontext von Diskriminierungen bei Ämtern und Behörden bestehen häufig Ängste und Sorgen, dass eine Beschwerde negative Folgen für einen bestimmten Prozess innerhalb eines Service-Angebotes der Stadtver-

waltung haben könnte – z.B. bezogen auf Entscheidungen, wie die Verlängerung eines Aufenthaltstitels oder die Gewährung von Sozialleistungen.

Ausblick

Basierend auf der Analyse der Beratungsstatistik sowie weiteren Erfahrungswerten aus der Einzelfallberatung entwickelt die Antidiskriminierungsstelle in Kooperation mit Kolleg*innen aus dem KI sowie mit externen Akteur*innen bedarfsorientierte Angebote und Projekte zur Bekämpfung/Eindämmung von Diskriminierung. Im Folgenden werden ausgewählte Maßnahmen, die in den kommenden zwei Jahren geplant sind, skizziert. Die Auswahl bezieht sich auf die im vorherigen Kapitel beschriebenen Lebensbereiche in denen die Betroffenen, am häufigsten Diskriminierungen erleben.

Leitfaden „Handlungsstark bei Diskriminierung“ (Lebensbereich: Bildung)

Nicht nur die Statistik der letzten Jahre, sondern auch Erfahrungen aus anderen Arbeitskontexten machen deutlich, dass Rassismus im Bildungsbereich eine große Brisanz zukommt. Die Komplexität ist in diesem Bereich sehr hoch, da zu der zuvor beschriebenen Machtasymmetrie oftmals eine fehlende Handlungssicherheit im Hinblick auf den Umgang mit Diskriminierungen sowie eine fehlende kritische Betrachtung der Unterrichtsmaterialien und -inhalte in Bezug auf mögliche Verletzungspotenziale und Repräsentanzen hinzukommt. Diesem Bedarf möchte das KI nachkommen

und entwickelt derzeit in Kooperation im Rahmen des Schulnetzwerkes „Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage“ (SOR-SMC) mit dem KI Lippe und Schulsozialarbeiter*innen sowie Lehrkräften einen Leitfaden zum Umgang bei Diskriminierungsfällen im Kontext Schule. Dieser Leitfaden soll

erste Hilfestellungen und Impulse für ein individuelles Handlungskonzept an der jeweiligen Schule geben. Die Beratungsstelle ist aktiv an der Entwicklung dieses Leitfadens beteiligt und soll bei der Umsetzung in einer „Pilotschule“ unterstützend tätig sein.

Gastbeitrag von Brigitte Mundt (stellv. Leitung des KI Bielefeld und Projektkoordination SOR-SMC)



Schule soll ein Ort des Wohlfühlens und Lernens für alle Kinder und Jugendlichen sein und ist gleichzeitig aber auch ein Ort, an dem sie diskriminierende Erfahrungen erleben.

Das Wahrnehmen von Diskriminierung in der Schule und der Umgang damit ist dabei nicht nur eine Frage für diejenigen, die von Diskriminierung betroffen sind, sondern ist eine Fragestellung für die gesamte Schulgemeinschaft.

Die Abteilung: „Integration durch Bildung“ des Kommunalen Integrationszentrum bietet daher für unterschiedliche Zielgruppen verschiedene Unterstützungsangebote zum Umgang mit Diskriminierung an Schulen an:

- ▶ für Schüler*innen das Präventionsangebot ‚Running in your shoes‘, in dem mit einem peer-to-peer-Ansatz Erfahrungen und Einstellungen von Jugendlichen mit Antisemitismus, Islamfeindlichkeit und Rassismus aufgegriffen, Ausprägungen und Folgen thematisiert und Perspektivwechsel und couragiertes Handeln geübt werden
- ▶ für pädagogische Fachkräfte sowohl schulinterne als auch schulübergreifende Qualifizierungsangebote
- ▶ für Schulen Beratungsangebote zum Umgang bei Diskriminierungsfällen als auch zur Begleitung bei der diskriminierungssensiblen Schulentwicklung
- ▶ den Leitfaden „Handlungsstark bei Diskriminierung“, der im Rahmen des Schulnetzwerkes „Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage“ entwickelt wurde und der eine Grundlage bietet in Diskriminierungsfällen professionell reagieren zu können und Anregungen gibt wie anhand der vier Themenfelder ‚Organisation‘, ‚Prävention‘, ‚Reaktion‘ sowie ‚Nachhaltigkeit‘ eine langfristige Antidiskriminierungsarbeit an der eigenen Schule implementiert werden kann.

Interne Fortbildungen zu Rassismus in der Stadtverwaltung Bielefeld (Lebensbereich: Ämter und Behörden)

Ein weiterer Bedarf zeigt sich deutlich im Bereich „Ämter und Behörden“. Mit dem Angebot einer kommunalen Beratungsstelle geht eine besondere Verantwortung einher, das Thema Rassismus auch innerhalb der Verwaltung immer wieder einzubringen und geeignete Maßnahmen zur Bekämpfung von rassistischer Diskriminierung auf den Weg zu bringen. In diesem Kontext sieht die Beratungsstelle noch Handlungsbedarf in den Feldern Prävention, Intervention sowie Nachhaltigkeit. Was hier konkret fehlt ist zudem ein abgestimmter interner Leitfaden zum Umgang bei rassistischer Diskriminierung innerhalb der Verwaltung. Dies betrifft sowohl

Diskriminierungen, die Bürger*innen in der Verwaltung erfahren als auch Diskriminierungen, die Mitarbeiter*innen durch Kolleg*innen oder Vorgesetzte erfahren.

Ein erster Schritt in diese Richtung ist ein internes Fortbildungsangebot mit zunächst einmal zwei „Pilot-ämtern“ zum Thema Rassismus und Diskriminierung. Das Angebot soll langfristig in das Fortbildungsprogramm aufgenommen werden. In einem zweiten Schritt müssen weitere Formate, Inhalte sowie Verbindlichkeiten geklärt bzw. weiterentwickelt werden. An dieser Stelle fließen die Erfahrungen, die durch die Piloten gesammelt wurden, in die Konzipierung eines Vorschlages der Arbeitsgruppe „Anti-Diskriminierung, Gleichstellung und Demokratie“ des KIM ein.

Gastbeitrag von Thomas Hellmund (Koordination des Projektes NRWeltoffen)

Rassismusbekämpfung – Herausforderung und Chance für unsere Stadtgesellschaft

Menschen erfahren Rassismus in allen Lebensbereichen, sei es im persönlichen Kontakt mit anderen oder auf struktureller und institutioneller Ebene. Dort zeigt er sich zum Beispiel bei der Wohnungsvergabe, in Einstellungsverfahren oder einfach an der Diskotheken-Tür, wenn Menschen aufgrund ihrer (zugeschriebenen) Herkunft oder Religion, ihrer Hautfarbe oder Sprachkenntnisse Benachteiligungen oder Ausschlüsse erleben. Dabei sind jedoch die Merkmale selbst nicht der Grund für Diskriminierungen. Schuld ist rassistisches „Wissen“, das bestimmte Merkmale abwertet und mit Zuschreibungen verbindet.



Beratungszahlen und Studien belegen: Rassismus ist für viele Menschen Teil ihres Alltags. Er „lauert“ an vielen Ecken. Andere, nicht getroffene Menschen wiederum nehmen ihn vielleicht gar nicht wahr. Auch daran zeigt sich die Herausforderung, vor der wir stehen. Wie Aladin El-Mafaalani so treffend sagte: „Rassismus ist so ähnlich wie Asbest: Es macht krank, man sieht ihn häufig nicht, wenn man nicht nach [ihm] sucht, man muss aktiv danach suchen.“¹

Provokant könnte an dieser Stelle gesagt werden: Unsere Gesellschaft teilt sich in diejenigen, die von Rassismus getroffen werden und sich mit ihm auseinandersetzen müssen, und diejenigen, die nicht getroffen sind und sich aussuchen können, sich mit dem Thema zu „beschäftigen“ – oder eben nicht. Dies verwehrt jedoch den Blick auf die Tatsache, dass für uns alle die Notwendigkeit besteht, uns mit Rassismus und anderen Diskriminierungsformen auseinanderzusetzen. Denn nur, wenn für ALLE Menschen Teilhabe und möglichst zahlreiche Lebensperspektiven Realität sind und sie sich als Teil einer Gesellschaft erleben, wird der Wohnort zur Heimat. Dies stärkt die Demokratie und den gesellschaftlichen Frieden, bereichert unsere Lebens- und Arbeitswelt und fördert letztlich auch das Ansehen des Wirtschaftsstandorts Deutschland. Nicht zuletzt im Wettbewerb um Fachkräfte.

Der Fokus liegt in den aktuellen Diskussionen bei den zuvor genannten Punkten, jedoch dürfen wir darüber nicht vergessen: Von Rassismus getroffene Menschen haben genauso wie alle anderen Menschen das Recht auf ein diskriminierungsfreies Leben und auf ein Leben frei von Gewalt.

Angesichts der so unterschiedlichen Ausgangslagen innerhalb der Stadtgesellschaft ist eine Vielzahl unterschiedlichster Angebote nötig, um den verschiedenen Erfordernissen möglichst gerecht zu werden. Hier sind einige Beispiele für die unterschiedlichen Bedarfslagen:

- ▶ Grundsensibilisierungen für Menschen, die verstehen wollen, was Rassismus ist, wo er herkommt, wie er „funktioniert“
- ▶ Sicherere Räume für Menschen, die von Rassismus getroffen sind, um über Erfahrungen sprechen zu können, ohne dass diese relativiert oder abgewertet werden.
- ▶ Empowermenträume, die die Möglichkeit bieten, gemeinsam oder individuell Wege zu erarbeiten, um mit Verletzungen umzugehen, die

¹ Interview: Aladin El-Mafaalani, (05.11.2021), www.deutschlandfunk.de/kampf-gegen-rassismus-in-der-kultur-aktiv-aber-gelassen-100.html

durch Rassismus entstehen. Und Räume, um sich zu vernetzen und einfach sein zu können.

- ▶ Fortbildungsveranstaltungen für (päd.) Fachkräfte
- ▶ Foren, um Wege und Methoden zu erarbeiten oder kennenzulernen, wie Forderungen zur Rassismusbekämpfung formuliert und in die Öffentlichkeit getragen werden können.
- ▶ Betrachtung und Veränderung vorhandener Strukturen und Arbeitsweisen in den Institutionen im Sinne einer

Rassismuskritischen Organisationsentwicklung

Ein Beispiel für ein Format, das versucht, die unterschiedlichen Zugänge und Bedarfe zu bedienen, sind die Bielefelder Aktionswochen gegen Rassismus. Unter Beteiligung von vielen Institutionen, Vereinen und Gruppen unserer lebendigen Stadtgesellschaft finden sie jährlich vom 01.03. – 30.04. statt. Im Sinne der Nachhaltigkeit arbeiten viele Akteur*innen im Bielefelder Netzwerk rassismuskritischer Arbeit auch darüber hinaus zusammen, um gemeinsam Bedarfe zu erörtern, Wissen zu erweitern und Angebote zu entwickeln.

Grundsätzlich verstehen wir als Kommunales Integrationszentrum es als unseren Auftrag, die unterschiedlichen Angebote der vielen zivilgesellschaftlichen Organisationen zu kennen und zu unterstützen. Hierbei sind das Kommunale Integrationsmanagement, das Netzwerk der Migrant*innenorganisationen, die Migrationskonferenz, die Geschäftsstelle des Integrationsrates sowie das Bielefelder Netzwerk rassismuskritischer Arbeit Impulsgeberin und Korrektiv, als Kooperationspartnerin, Wegbereiterin und Mitstreiterin.

Fortbildungen Türsteher*innen (Lebensbereich: Öffentlicher Raum und Freizeit)

Der Lebensbereich öffentlicher Raum und Freizeit ist ein weiterer relevanter Bereich, der in den nächsten Monaten im Zentrum der Antidiskriminierungsarbeit stehen wird. Der Fokus wird in diesem Kontext auf rassistischer Diskri-

minierung im Clubbetrieb liegen. Hierbei spielen sowohl Rassismuserfahrungen an der Clubtür (wie im Beispiel von Jayden) eine Rolle, als auch Diskriminierungen innerhalb des Clubs. Angedacht sind in einem ersten Schritt Fortbildungen für Türsteher*innen und die Betrachtung von Awareness-Strukturen in Clubbetrieben.

Impressum

Herausgegeben von:



Verantwortlich

für den Inhalt: Norbert Wörmann

Kontakt: komm.integrationszentrum@bielefeld.de
www.ki-bielefeld.de

Titelfoto: istock – RgStudio

Inhalt: Kommunales Integrationszentrum

Gestaltung: Druckservice Stadt Bielefeld

Stand: Januar 2024

Gefördert durch:

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



Ministerium für
Schule und Bildung
des Landes Nordrhein-Westfalen

