



Antidiskriminierungsstelle  
des Bundes

# Mehrdimensionale Diskriminierung – Eine empirische Untersuchung anhand von autobiografisch-narrativen Interviews

## Teilexpertise

erstellt im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes durch die Fachhochschule Frankfurt am Main/Hochschule Esslingen

### Projektverantwortliche:

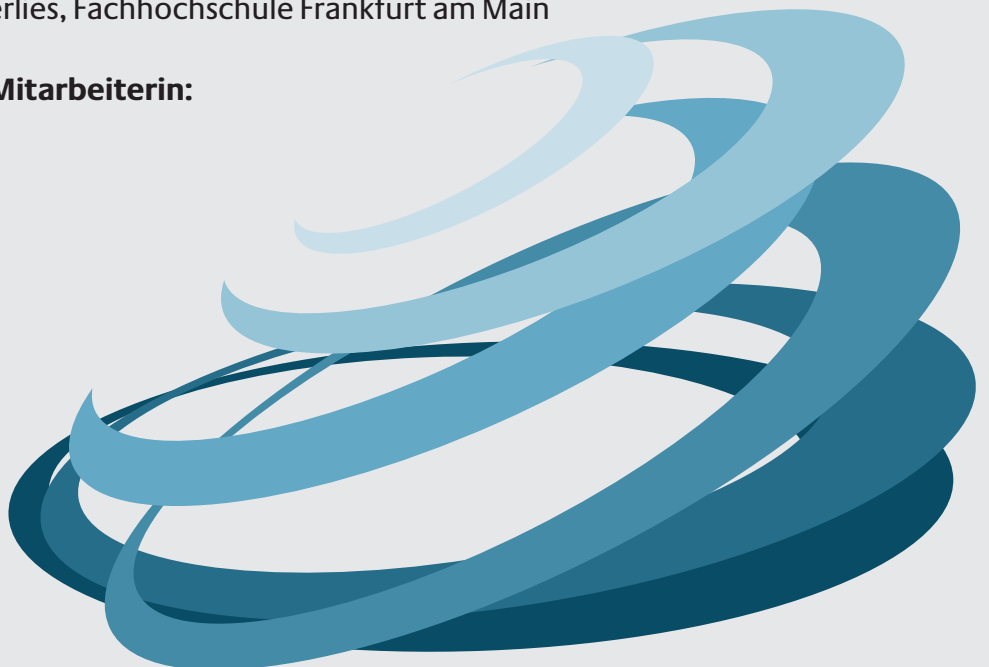
Prof. Dr. Susanne Dern, Hochschule Esslingen

Prof. Dr. Lena Inowlocki, Fachhochschule Frankfurt am Main

Prof. Dr. Dagmar Oberlies, Fachhochschule Frankfurt am Main

### Wissenschaftliche Mitarbeiterin:

Dr. Julia Bernstein



# Inhalt

I. Auftragsprofil .....	3
II. Erfahrungen bei mehrdimensionaler Betroffenheit .....	5
2.1 Deskriptiv-statistische Auswertung der sequenziellen Berichte .....	5
2.1.1 Methodische Vorbemerkung .....	5
2.1.2 Auswertung .....	6
2.2 Auswertung ‚typischer‘ Fallvignetten .....	14
2.2.1 Auswahl und Beschreibung der Fallvignetten .....	14
2.2.2 Auswertung der Fallvignetten .....	15
2.3 Zwischenfazit zur Frage relevanter Kombinationen und zu häufigen Feldern multidimensionaler, diskriminierender Erfahrungen .....	21
III. Beratungslandschaft .....	24
3.1 „Beratungsdschungel“ .....	24
3.1.1 Vorbemerkung .....	24
3.1.2 Vorgehen beim Mapping der Beratungslandschaft .....	24
3.1.3 Mehrdimensionale Beratung .....	25
3.1.4 Weitervermittlung .....	26
3.2 Experteninterviews in ausgewählten Beratungsstellen .....	26
3.2.1 Auswahl der Beratungsstellen .....	26
3.2.2 Durchführung der Interviews .....	27
3.2.3 Beschreibung der Beratungsarbeit anhand der Berichte .....	28
3.2.4 Handlungsempfehlungen aus Sicht der Beratungsstellen .....	32
3.3 Fälle mit psychotherapeutischer, beraterischer oder anwaltlicher Beratung .....	33
3.3.1 Beschreibung anhand der Berichte .....	33
3.3.2 Rechtsprechung: Wer klagt? .....	34
3.4 Zwischenfazit .....	38
IV. Beantwortung der Fragen der Ausschreibung .....	41
4.1 Begriffsbestimmung und Regelungsrahmen des AGG .....	41
4.1.1 Lückenhafte Erfassung von Diskriminierungserfahrungen .....	41
4.1.2 Keine nennenswerte Rechtsverfolgung .....	42
4.3 Häufige Kombinationen, Kontexte/Handlungsfelder .....	43
4.4 Beratungslandschaft .....	43
4.5 Ausblick/Empfehlungen .....	44
4.5.1 Recht .....	44
4.5.2 Soziale Arbeit und Beratung .....	44
4.5.3 Forschung .....	45

# I.

## Auftragsprofil

Mit der Expertise soll – laut Ausschreibung – das Ziel verfolgt werden, die bislang im deutschen Recht noch sehr marginal wahrgenommenen multiplen Erfahrungen von Diskriminierung hinsichtlich ihrer unterschiedlichen Formen sowie der uneinheitlichen Terminologie zu erörtern und Fragen der mehrdimensionalen Diskriminierung im Kontext des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes zu klären. Die Expertise wurde als zwei Telexpertisen vergeben.<sup>1</sup>

Das vorliegende Angebot hat zum Ziel, autobiografisch-narrative Interviews mit (potenziell) von Diskriminierung betroffenen Personen daraufhin auszuwerten,

- ob darin Erfahrungen geschildert werden, die als mehrfach/mehrdimensional/intersektional eingeordnet werden können,
- ob diese verstärkt bestimmte Personengruppen treffen
- und in welchen Bereichen solche Erfahrungen geschildert werden.

Der Fokus dieser Telexpertise liegt demnach auf dem empirischen Zugang zur Beantwortung der Fragen der Ausschreibung,

- ob es Kombinationen bestimmter AGG-Kategorien gibt, die besonders häufig in multiplen Diskriminierungserfahrungen resultieren und in welchen Bereichen bzw. Handlungsfeldern diese besonders häufig gemacht werden,
- welche Probleme sich in der Beratungsarbeit stellen, welche Beratungen alle Kategorien einbeziehen und welche Erfahrungen Beratungsstellen in der beratenden und juristischen Arbeit bei mehrdimensionaler Diskriminierung machen. Der im antidiskriminierungsrechtlichen Bereich verwandte Begriff des „horizontalen Ansatzes“ ist allerdings in der Beratungspraxis weithin ungebräuchlich.

Die von uns ausgewerteten Berichte zu diskriminierenden Erfahrungen basieren auf narrativen Interviews, die von Studierenden des Bachelor-Studiengangs Soziale Arbeit der Fachhochschule Frankfurt am Main in den vergangenen Semestern mit (potenziell) von Diskriminierung betroffenen Personen durchgeführt und in sog. sequenziellen Berichten (nach der von Fritz Schütze entwickelten Vorgehensweise) festgehalten wurden. Nach Kriterien mehrdimensionaler Diskriminierung ausgewählte Berichte haben wir einer vertiefenden Analyse unterzogen.

---

<sup>1</sup> Die Untersuchung knüpft damit mit ihrer empirischen Ausrichtung an die bereits zuvor erstellte Expertise zu „Mehrfach-, mehrdimensionale und intersektionale Diskriminierung im Rahmen des AGG“ von Prof. Dr. Susanne Baer, Melanie Bittner, Anna-Lena Götsche, Humboldt-Universität Berlin, an, die sich insbesondere rechtstheoretisch der Bestimmung und Abgrenzung der Begriffe der mehrdimensionalen, mehrfachen, multiplen oder auch intersektionalen Diskriminierung widmete.

Für die Aussagen zur Beratungsarbeit wurden – u. a. von geschulten Biografieforscherinnen und Biografieforschern – 21 Expertinnen- und Experten-Interviews mit sehr unterschiedlichen Beratungsstellen geführt. Sie wurden aus einer für das Rhein-Main-Gebiet zusammengestellten Liste aller Beratungsstellen ausgewählt, die in ihren Selbstdarstellungen im Internet verschiedene Zielgruppen des AGG ausdrücklich ansprechen. Bei der Auswahl wurde darauf geachtet, dass sich alle Zielgruppen des AGG wiederfinden, aber auch die thematischen Bereiche abgedeckt waren, die sich bei der Auswertung der Interviews als problematisch erwiesen hatten (z. B. Familie, Schule).

Auf der Grundlage des empirischen Datenmaterials wird im Folgenden versucht, Aufschluss über erlebte mehrdimensionale Diskriminierung zu geben und zu diskutieren, **welche Begriffe und Konzepte die Erfahrungswirklichkeit der von Diskriminierung betroffenen Personen angemessen abbilden**. Ebenso dient das Datenmaterial dazu, den Regelungsrahmen des AGG (insb. § 4) zu überprüfen und mit dem Erwartungshorizont von Betroffenen und Beratungsstellen zu konfrontieren, um hieraus Handlungsempfehlungen zu entwickeln.

Des Weiteren wird die Angemessenheit der Beratungsangebote an den geschilderten Diskriminierungserfahrungen gemessen.

# II.

## Erfahrungen bei mehrdimensionaler Betroffenheit

### 2.1 Deskriptiv-statistische Auswertung der sequenziellen Berichte

#### 2.1.1 Methodische Vorbemerkung

In die Untersuchung wurden 290 sequenzielle Berichte<sup>2</sup> einbezogen, die Studierende des Bachelor-Studiengangs Soziale Arbeit im Wintersemester 2009/10 und im Sommersemester 2010 verfasst haben, auf der Grundlage von autobiografisch-narrativen Interviews, die sie mit Menschen geführt haben, die nach ihrer Einschätzung soziale Ungleichheiten erfahren haben könnten. Sie haben die befragten Personen unter dem Gesichtspunkt der jeweiligen Lehrveranstaltung ausgewählt, die sich mit **Alter, Behinderung, Geschlecht, Herkunft und sexueller Orientierung – als Querschnittsthemen Sozialer Arbeit – befassen**.<sup>3</sup> Die Auswahl der Interviewpartnerinnen und Interviewpartner beruhte auf Vorüberlegungen der Studierenden, auch gemeinsam mit den Dozentinnen und Dozenten, zu ihrer Forschungsfrage und dazu, welchen Personenkreis und welche Person im Besonderen sie für ein Interview ansprechen könnten (im Sinne eines Theoretical Sampling nach Anselm L. Strauss<sup>4</sup>).

Die erzählgenerierende Fragestellung für alle Interviews richtete sich auf die mögliche Erfahrung sozialer Ungleichheiten in der eigenen Lebensgeschichte. Es wurde nicht direkt nach einer Erfahrung von Diskriminierung gefragt, um keinen bestimmten Fokus vorzugeben. Die autobiografisch-narrative Fragestellung sollte es den Interviewten ermöglichen, sich auf ihre Erinnerung einzulassen und möglichst frei aus ihrer eigenen Perspektive zu erzählen. Nachfragen sollten erst nach Abschluss der Haupterzählung gestellt werden, um die Erzähldarstellung nicht zu unterbrechen und von den eigenen Relevanzen der Interviewten nicht abzulenken.

Zu jedem sequenziellen Bericht (von ca. 5–6 Seiten) gehörte als Kontextualisierung auch ein ethnografisches Ablaufprotokoll zu Kontaktaufnahme und Interviewsituation (1–2 Seiten).

Aufgrund der großen Zahl der Berichte wurde zunächst eine Auswertung auf quantitativ-deskriptiver Basis vorgenommen. In einem ersten Schritt wurden anhand von 50 zufällig

2 Nach den von Fritz Schütze in EU-Forschungsprojekten entwickelten methodischen Kriterien (vgl. [www.euroidentities.org/](http://www.euroidentities.org/)).

3 Nähere Erläuterungen zur Modulstruktur [Module 19/20] finden sich im Modulhandbuch: [http://www.fh-frankfurt.de/de/.media/fb4/ba\\_soziale\\_arbeit/modulhandbuch\\_basa.pdf](http://www.fh-frankfurt.de/de/.media/fb4/ba_soziale_arbeit/modulhandbuch_basa.pdf)

4 Strauss, Anselm L. (1998): Grundlagen qualitativer Sozialforschung: Datenanalyse und Theoriebildung in der empirischen soziologischen Forschung. München.

ausgewählten Berichten induktiv Kategorien für eine Schnellerfassung in einem elektronisch auszuwertenden Datenblatt entwickelt. Dieses Datenblatt wurde anschließend mit Expertinnen und Experten (Lehrenden des Moduls) im Hinblick auf Relevanz und Vollständigkeit diskutiert und angepasst.<sup>5</sup> Der Kriterienkatalog umfasste: Alter und Geschlecht, die im AGG genannten Diskriminierungsdimensionen, die zentrale Diskriminierungserfahrung und deren Kontext(e), unmittelbare und spätere Reaktionen auf diese Erfahrung sowie Ressourcen, wozu auch die Inanspruchnahme von Beratung und die Erwägung rechtlicher Schritte gehörten. Weitere Anmerkungen wurden in zwei offenen Textfeldern erfasst.

## 2.1.2 Auswertung

In einem ersten Auswertungsschritt wurde nach relevanten Zusammenhängen zwischen Variablen gesucht: So trafen – erwartungsgemäß – die Dimensionen Alter und Behinderung häufig zusammen, ebenso prekäre Lebensbedingungen und Herkunft (im Sinne eines Migrationshintergrundes) – nicht aber umgekehrt. Das heißt: Wenn von prekären Lebensbedingungen berichtet wurde, handelte es sich fast immer um Menschen mit Migrationshintergrund (oft kombiniert mit sprachlichen Problemen und Krankheiten): Dies hängt nicht per se mit Migrationshintergrund zusammen, sondern sehr oft mit einem unklaren/unsicheren rechtlichen Status, der die Vulnerabilität dieser Personengruppe – auch im Hinblick auf diskriminierende Erfahrungen – entscheidend erhöht.

Schon in diesem ersten Auswertungsschritt zeigte sich, dass die Dimensionen Alter, Herkunft, Geschlecht und sexuelle Orientierung wechselseitig verstärkend wirken, während eine Behinderung in der Regel einen dominanten Einfluss auf die lebensgeschichtlichen Erfahrungen hat, diese also überlagert.

Interessant ist in diesem Zusammenhang auch, dass von den Befragten, die ‚Geschlecht‘ als weitere Dimension thematisiert hatten, häufiger Reaktionsmuster wie: sich verletzt fühlen, ärgerlich sein, weggehen oder auch Schuld- und Schamgefühle berichtet wurden, während sprachliche Probleme vor allem mit Gefühlen der Hilflosigkeit, Angst und Resignation zusammentreffen. (Höheres) Alter korreliert ebenfalls mit Angst- und Schamgefühlen, aber auch mit einer Tendenz zur Selbstabwertung und Infragestellung. Umgekehrt geht jugendliches Alter häufig mit berichteter Gegenwehr oder einer späteren Bagatellisierung der Erfahrungen einher.

---

<sup>5</sup> Da das Interview und der sequenzielle Bericht Grundlage einer Prüfungsleistung sind, haben die Lehrenden dieses Moduls in den letzten Jahren weit über 200 solcher Berichte gelesen.

Für die weiteren Auswertungen wurde der Datensatz auf Fälle von Mehrdimensionalität eingeschränkt. Insgesamt wurden in 185 Berichten von den Befragten<sup>6</sup> weitere Dimensionen, außer der, die zu ihrer Auswahl durch die Studierenden geführt hatte, angesprochen. Die nachfolgende Tabelle zeigt, dass fast immer das Geschlecht als relevante (weitere) Dimension genannt ist:

Dimension2 Auswahlkriterium	Alter	Behinderung	Geschlecht	Herkunft	Sex. Orientierung	Sa. D1
<b>Alter</b>	-	6	16	5	1	28
<b>Behinderung</b>	7	-	20	4	1	32
<b>Geschlecht</b>	11	4	-	24	9	48
<b>Herkunft</b>	1	2	31	-	1	35
<b>Sex. Orientierung</b>	5	3	24	10	-	42
<b>Sa. D2</b>	24	15	91	43	12	

Für die weiteren Auswertungen wurde der Datensatz auf die Fälle eingeschränkt, in denen – aus unserer Sicht – die Mehrdimensionalität verstärkend oder konstituierend für die geschilderte Diskriminierungserfahrung war. Dies ergab 181 Fälle, davon 98 Frauen, 76 Männer und 6 Transgender. In zwei Fällen war das Geschlecht dem sequenziellen Bericht nicht sicher zu entnehmen. Die größte Gruppe der Befragten war – erwartungsgemäß – zwischen 26 und 40 Jahre (36,5%), etwa ein Viertel zwischen 40 und 60 Jahre (23,8%), jede bzw. jeder fünfte Befragte war unter 25 (19,9%) und 12% über 60 Jahre alt.

Auf einem zweidimensionalen Layer ergibt sich folgendes Bild:

	Alter	Behinderung	Geschlecht	Herkunft	Sex. Orientierung
<b>Alter</b>		13	23	6	6
<b>Behinderung</b>			19	6	4
<b>Geschlecht</b>				49	30
<b>Herkunft</b>					11
<b>Sex. Orientierung</b>					
<b>Sa.</b>	48	42	121	72	51
<b>%</b>	26,5%	23%	66,8%	39,7%	28%

Diese Übersicht zeigt, dass ‚Geschlecht‘ eine Dimension ist, die ‚mitschwingt‘ und dass Herkunft diskriminiert, im ursprünglichen Sinn des Wortes zwischen ‚ihr‘ und ‚wir‘<sup>7</sup> unterscheidet (discriminare (lat.) unterscheiden, absondern, auslesen).

<sup>6</sup> Auswahlkriterium = Dimension 1.

<sup>7</sup> David Berreby (2005): Us and them. Understanding your tribal mind. New York – Boston.

Deutlich reduziert ist die Zahl der Fälle, in denen drei (oder in einem Fall vier) Dimensionen relevant waren:

Alter	Behinderung	Geschlecht	Herkunft	Sex. Orientierung	Anzahl
X	x	X			6
		X	x	x	5
X		X	x		4
	x	X	x		3
X			X	x	2
	x	X		x	1
X	x	X	x		1

### 2.1.2.1 Kontext der diskriminierenden Erfahrungen

Die Kontexte, aus denen diskriminierende Erfahrungen berichtet werden, variieren sehr stark zwischen verschiedenen Personengruppen. Um die Erfahrungen, trotz der unterschiedlichen Fallzahlen, vergleichbar zu machen, haben wir ein schlichtes Ranking vorgenommen – unabhängig von der (absoluten) Zahl der Nennungen –, sodass zunächst für jede Personengruppe ‚ihre‘ Themen sichtbar werden. Die Zahl der Nennungen (N) ist in Klammern angegeben.



Unter Berücksichtigung von zwei Dimensionen:

	AB <sup>s</sup>	AG	AH	AS	BG	BH	BS	HG	HS	GS
1	Heim (5)	Familie (11)	Familie (3)	Familie (6)	Familie (9)	Kontakte (2)	Familie (2)	Familie (26)	Familie (11)	Familie (21)
2	Familie (4)	Arbeit (10)	Behörde (2)	Schule (2)	Öffentlichkeit (9)	Schule (2)	Schule (2)	Schule (18)	Kontakte (5)	Schule (12)
3	Behörde (3)	Schule (7)	Wohnung (2)	Öffentlichkeit (1)	Schule (7)	Behörde (2)	Ausbildung (2)	Arbeit (18)	Schule (4)	Arbeit (11)
4	Arbeit (3)	Kontakte (6)	Öffentlichkeit (2)	Dorf (1)	Behörde (5)	Öffentlichkeit (2)	Einkauf (1)	Öffentlichkeit (16)	Dorf (3)	Kontakte (8)
5	Wohnung (2)	Dorf (4)	Schule (2)	Wohnung (4)	Arzt (1)	Arzt (1)	Räume (1)	Behörde (10)	Einkauf (2)	Dorf (8)
<b>Sa. N</b>	25	49	10	10	48	13	14	123	32	75

Bei Berücksichtigung von drei Dimensionen:

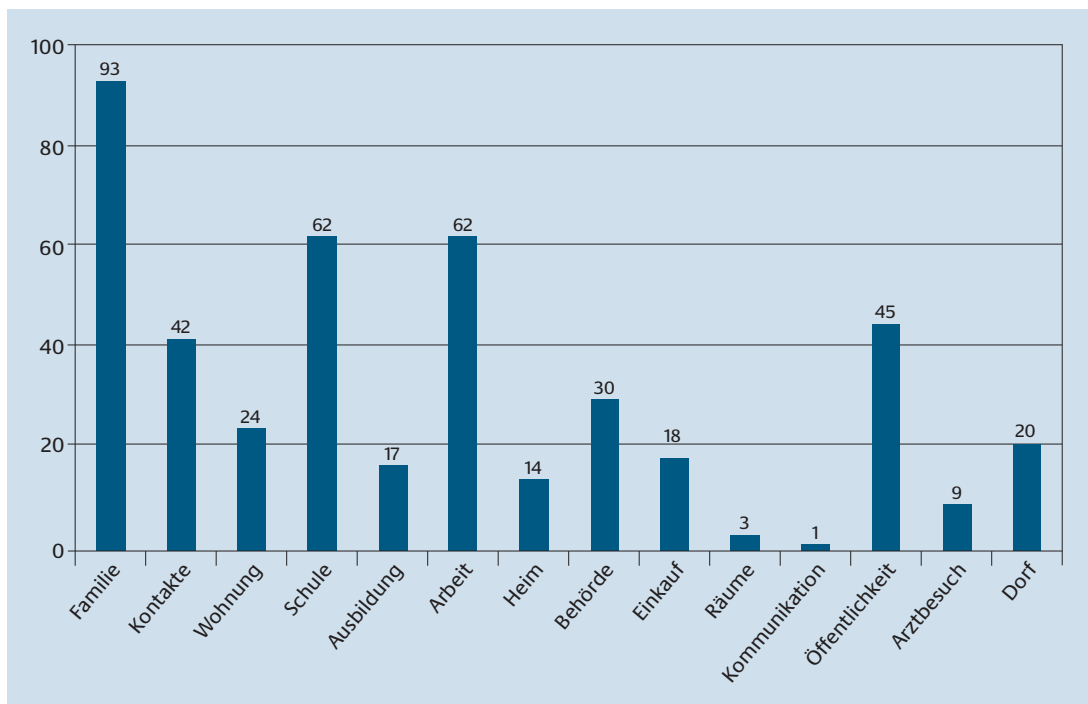
	ABH	ABG	AHG	AHS	BHG	BGS	HGS	ABHG
1	Behörde (1)	Familie (4)	Öffentlichkeit (3)	Familie (2)	Behörde (2)	Familie (1)	Familie (5)	Behörde (1)
2	Öffentlichkeit (1)	Schule (2)	Familie (2)	Ausbildung (1)	Öffentlichkeit (2)	Öffentlichkeit (1)	Kontakte (2)	Öffentlichkeit (1)
3		Arbeit (2)	Behörde (2)		Arzt (1)		Schule (1)	
4		Behörde (2)	Heim (1)				Behörde (1)	
5		Dorf (2)	Einkauf (1)				Einkauf (1)	
<b>Sa. N</b>	2	15	13	3	5	2	13	2

8 A = Alter, B = Behinderung, H = Herkunft, G = Geschlecht, S = Sexuelle Orientierung.

Verschiedene Dinge fallen hier auf:

- (1)** Einmal, dass die Familie, die gleichzeitig als wichtigste Ressource angegeben wird, gleichzeitig der Ort ist, aus dem die meisten und oft prägende verletzende Erfahrungen berichtet werden.
- (2)** Dass das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, mit seiner Konzentration auf den zivilrechtlichen Bereich, an den Diskriminierungserfahrungen der Betroffenen vorbeigeht – vielleicht sogar wesentliche Teile des Rechts.
- (3)** Dass es kontraindiziert ist, den öffentlichen Bereich (Schulen, Behörden) vom rechtlichen Diskriminierungsschutz auszunehmen – immer unterstellt, dass es darum geht, Menschen vor diskriminierenden Erfahrungen wirksam zu schützen.<sup>9</sup>

#### Kontexte diskriminierender Erfahrungen



#### 2.1.2.2 Art der gemachten Erfahrungen

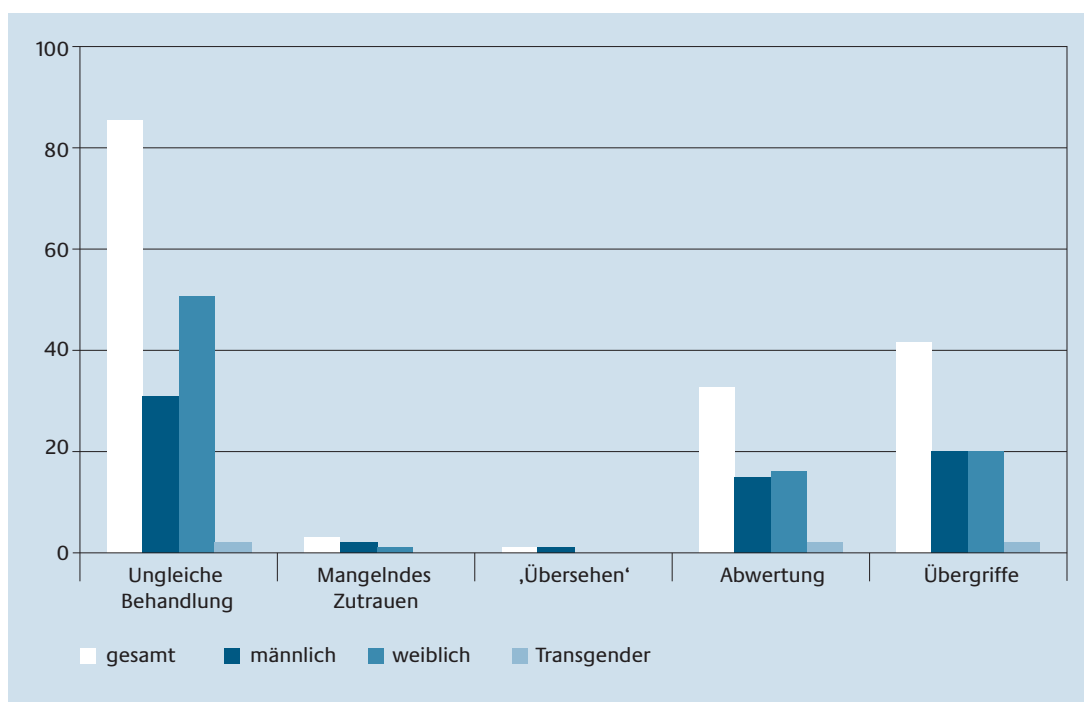
Im Hinblick auf die berichteten Erfahrungen muss nochmals hervorgehoben werden, dass es sich bei dieser Analyse um eine rekonstruktive Kontextualisierung handelt. Häufig zweifeln Studierende, weil Befragte, die sich doch diskriminiert fühlen müssten, dies nicht tun, indem ihnen zu dem Thema, selbst auf Rückfragen, nichts einfällt – oder diese Zuschreibung sogar ausdrücklich verweigern. Diskriminierung, nicht in einem statistischen Sinn von Häufigkeit oder Verteilung, aber in einem soziologischen oder rechtlichen Sinn, ist eine kategoriale Zuschreibung. Gleichzeitig ist Diskriminierung eine subjektive Erfahrung, die sich als ein Gefühl äußern kann. Oft werden diese Ebenen in der Diskussion vermischt: Ob jemand etwas als diskriminierend erlebt, hängt nicht von einer soziologischen oder rechtlichen Kategorienbildung ab – und sollte auch nicht mit Blick auf diese (in einem Beratungskontext) umgedeutet werden. In rechtlichen wie in standardisierten

<sup>9</sup> Siehe dazu Dagmar Oberlies (2005): Die Wirkung des Rechts, in: Bräcklein, Susann/Meyer, Jürgen/Scherf, Henning (Hg.): Politisches Denken ist ... Festschrift für Margot von Renesse. Berlin, Seite 20–223.

Befragungskontexten müssen Begriffe operationalisiert werden. Für diese Auswertung wurde ein anderes Verfahren gewählt, nämlich das der rekonstruktiven Kategorienbildung anhand des Narrativs, um die subjektiven Erfahrungsdimensionen zu verstehen. Insofern wurde von einer unterschiedlichen Behandlung immer dann ausgegangen, wenn die Person selbst einen Vergleich zu anderen gezogen hat, unabhängig davon, ob dies als Diskriminierung thematisiert wurde oder nicht, und erst recht vollständig unabhängig von der juristischen Kategorie der Benachteiligung in § 3 AGG.

Demnach ist die ‚Andersbehandlung‘ ein konstituierendes Element diskriminierter Gruppen (von ‚Anderen‘), ebenso wie – in erschreckendem Umfang – ihre Gewaltbetroffenheit und ihre Abwertung, wobei Frauen noch ungleicher sind als Männer.

#### Zentrale diskriminierende Erfahrung



Dabei sind Gewalt und Übergriffe, anders als Ungleichbehandlungen, nicht ‚gleich verteilt‘: Sie treffen Menschen vor allem wegen ihrer Herkunft (17), ihres Geschlechts (15, davon 12 Frauen) und ihrer sexuellen Orientierung (15, davon 10 Männer und 2 Transgender). Abwertung schließlich scheint ein ‚Privileg‘ von Lesben und Schwulen, das sie nur noch mit Menschen mit Behinderungen teilen.

	AB	AH	AG	AS	BH	BG	BS	HG	HS	GS
<b>Ungleichbehandlung</b>	9	4	11	3	5	10	1	21	6	11
<b>‚Übersehen‘</b>								1		
<b>Mangelndes Zutrauen</b>			1							1
<b>Abwertung</b>	1	1	3		1	6	1		1	10
<b>Übergriffe</b>	1	1	6	2		2	2	17	4	7
<b>Sonstiges</b>	1			1				2		1

### 2.1.2.3 Reaktionsmuster

Die am häufigsten berichteten Reaktionen sind:

	1	2	3	4	5
<b>AB</b>	Resignation (6)	Ärger (5)	Keine Reaktion (4)	Schuld- und Schamgefühle (4)	Stärker sein (3)
<b>AG</b>	Bedrückt fühlen (10)	Handeln (8)	Selbstabwertung (6)	Stärker sein (5)	Körperliche Symptome (5)
<b>AH</b>	Bedrückt fühlen (3)	Resignation (3)	Handeln (2)		
<b>AS</b>	Resignation (5)	Selbstabwertung (4)	Stärker sein (3)	Schuld- und Schamgefühle (3)	Bedrückt fühlen (3)
<b>BG</b>	Handeln (13)	Stärker sein (10)	Ärger (8)	Schuld- und Schamgefühle (7)	Verletzt sein (5)
<b>BH</b>	Ärger (4)	Verletzt sein (3)	Resignation (2)	Weggehen (2)	Grübeln (2)
<b>BS</b>	Ärger (2)	Verletzt sein (2)			
<b>HG</b>	Handeln (18)	Grübeln (18)	Stärker sein (15)	Bedrückt fühlen (15)	Ärger (12)
<b>HS</b>	Handeln (6)	Selbstabwertung (5)	Resignation (5)	Schuld- und Schamgefühle (4)	Bedrückt fühlen (4)
<b>GS</b>	Handeln (15)	Resignation (13)	Stärker sein (9)	Grübeln (7)	Selbstabwertung (7)

In einem Satz: Diskriminierung nagt – vor allem am Selbst!

Daneben gibt es aber auch ein Element des Selbst-Empowerment: Auch dann, wenn Menschen sich gegen die diskriminierende Erfahrung nicht wehren können, handeln sie oft dort, wo sie es können: Sie kündigen oder ziehen aus oder beginnen mit Sport. Interessanterweise gilt das besonders für Frauen: 10 der 10 Nennungen von Menschen mit Behinderung (BG) und 13 der 18 Nennungen von Menschen, die aufgrund ihrer Herkunft befragt wurden (HG), waren Frauen. Aber auch 4 lesbische Frauen, 8 schwule Männer und 3 Transgender haben sich auf diese Strategie besonnen.

### 2.1.2.4 Ressourcen

	1	2	3	4
<b>AB</b>	Familie (4)	Selbststärkende Aktivitäten (3)	Halt gebende Strukturen (1)	
<b>AG</b>	Selbststärkende Aktivitäten (9)	Familie (7)	Halt gebende Strukturen (5)	Freundinnen und Freunde (3)
<b>AH</b>	Selbststärkende Aktivitäten (2)	Familie (1)	Spiritualität (1)	Freundinnen und Freunde (1)
<b>AS</b>	Selbststärkende Aktivitäten (2)	Halt gebende Strukturen (2)	Freundinnen und Freunde (1)	
<b>BG</b>	Selbststärkende Aktivitäten (7)	Halt gebende Strukturen (7)	Familie (7)	Freundinnen und Freunde (5)
<b>BH</b>	Familie (2)	Freundinnen und Freunde (2)	Halt gebende Strukturen (2)	
<b>BS</b>	Selbststärkende Aktivitäten (2)	Halt gebende Strukturen (1)	Freundinnen und Freunde (1)	
<b>HG</b>	Selbststärkende Aktivitäten (11)	Familie (11)	Spiritualität (9)	Freundinnen und Freunde (9)
<b>HS</b>	Familie (4)	Freundinnen und Freunde (4)	Halt gebende Strukturen (2)	Selbststärkende Aktivitäten (3)
<b>GS</b>	Familie (12)	Freundinnen und Freunde (12)	Selbststärkende Aktivitäten (11)	Halt gebende Strukturen (9)

Die Narrative scheinen eines nahezulegen: Wer selbst handeln kann, schöpft Kraft vor allem aus sich selbst. Allerdings nimmt die Familie für offensichtlich sehr viele Lesben, Schwule und Transgender sowie für (manche) Menschen mit Behinderung als Ressource den wichtigsten Platz ein.

Für Menschen anderer Herkunft hat die Familie ebenfalls eine große Bedeutung, wie auch Spiritualität. Das führt zu dem Diskriminierungs-Paradox, dass gerade in der Religion Halt bei Diskriminierung (aufgrund der Religion) gefunden werden kann. Auffällig mag auch hier die Ausnahme sein: Das gilt nicht für Menschen, die (auch) aufgrund ihrer sexuellen Orientierung befragt wurden: Von 11 in dieser Gruppe befragten Personen wurde nur einmal Spiritualität als Ressource genannt.

### 2.1.2.5 Beratung, Recht, Therapie

	AB	AG	AH	AS	BG	BH	BS	HG	HS	GS	Sa. N
<b>Aufsuchen einer Beratungsstelle</b>		1						1		1	3
<b>Erwägung rechtlicher Schritte</b>	1	2			1			5	1	2	12
<b>Ressource: Therapie</b>		2		1	2	1		4	3	4	17
<b>Ressource: Soziale Beratung</b>		1					1	1	1		4
<b>Ressource: Anwaltliche Beratung</b>	1	2						1			4

Beratung scheint in der Regel keine Option zu sein, eher noch die Einleitung rechtlicher Schritte – und noch häufiger die Inanspruchnahme einer Psychotherapie, die ja durchaus einer Verlagerung der gemachten Erfahrungen auf sich selbst und die eigenen Prozesse der Erfahrungsbearbeitung gleichkommt. Damit geht einher, dass Psychotherapie ein ‚Geschlechterthema‘ (12) sowie eines der sexuellen Orientierung (8) darstellt, augenschein-

lich verstärkt durch die Herkunft (7). Dieses Thema soll deshalb anhand der sequenziellen Berichte nochmals gesondert vertieft werden.

## 2.2 Auswertung ‚typischer‘ Fallvignetten

### 2.2.1 Auswahl und Beschreibung der Fallvignetten

Die Fallvignetten wurden unter dem Gesichtspunkt der Kombination von Dimensionen ausgesucht, wobei versucht wurde, jeweils statistisch häufige Kontexte zu erfassen.

Vier Fallvignetten betreffen die Dimensionen Jugendalter, Geschlecht und Herkunft, von zwei Frauen [207, 322] und zwei Männern [251, 277]:

- Herr D. ist zum Zeitpunkt des Interviews 31 Jahre alt. Er lebt seit circa 3 Jahren in einer Drogeneinrichtung. Er ist das Kind eines deutschen Vaters und einer afrikanischen Mutter. Mit 8 Jahren ist er mit seiner Mutter und seinem damals 9-jährigen Bruder aus einem afrikanischen Land nach Deutschland ausgewandert. Bereits dort hatte er seinen ersten Kontakt mit Drogen (Opium). Heute raucht er täglich Heroin auf Alufolie, ist arbeitslos und verbringt die meiste Zeit in der Drogeneinrichtung oder auf der Straße. Seine Eltern haben sich bald nach der Einreise nach Deutschland scheiden lassen und sind zum Zeitpunkt des Interviews bereits verstorben [251].
- Frau E. ist eine 27-jährige Pharmaziestudentin, deren Eltern aus der Türkei ausgewandert sind. Sie berichtet, dass ihre Eltern für sie und ihre Schwester „eine gehobener Grundschule“ ausgewählt haben, da sie der Ansicht waren, „dass auf der näher gelegenen Grundschule zu viele Ausländerinnen und Ausländer waren“ [207].
- Herr R. stammt aus einer jüdischen, russischsprechenden Familie. Mit 15 Jahren ist er mit seinen Eltern aus Russland ausgewandert. Er selbst wäre lieber in Russland geblieben. Die Familie hat sich – als einzige russischsprachige Familie – in einem Dorf niedergelassen. Wegen der Sprachschwierigkeiten wurde er in der Hauptschule untergebracht. Er erzählt, dass er in der ersten Zeit in Deutschland versucht hat, sich auf Englisch zu unterhalten [277].
- Die Eltern von Frau L. (30) sind aus der Türkei ausgewandert und leben als strenggläubige Muslime in Deutschland [322].

Einen weiteren Fall ordneten wir den Dimensionen Herkunft, Geschlecht und Religion zu:

- Die Eltern von Frau A. stammen aus Nordafrika. Ihr Vater hat 8 Kinder von 2 Ehefrauen, von denen aber eine nicht mit nach Deutschland ausreisen wollte. Der Vater bestand auf einer streng religiösen Erziehung, wofür Frau A. ihm heute dankbar ist. Nach einem Unfall und Schlaganfall war ihr Vater gelähmt und wurde 8 Jahre lang von der Mutter betreut. Frau A. erzählt, dass sie schnell erwachsen werden musste und es solche Themen wie Pubertät in ihrem Leben nicht gegeben hat. Durch den Tod des Vaters beschreibt sie sich als psychisch labil. Bald darauf schließt sie – auf Drängen ihrer Mutter – eine „Schein-ehe“ gegen ihren Willen, um dem Mann eine Einreise nach Deutschland zu ermöglichen. Die Ehe geht nach 5 Jahren in die Brüche [265].

Drei weitere Fälle, bei denen unseres Erachtens mehrere Dimensionen für die berichteten diskriminierenden Erfahrungen relevant waren, betrafen schwule Männer: einmal in der Kombination mit Jugendalter und Geschlecht [407], des Weiteren mit Geschlecht und Herkunft [217], und schließlich ging es um einen schwulen Mann mit einer geistigen Behinderung [411]:

- I Herr O., 21 Jahre alt, berichtete einer ehemaligen Schulkameradin über seine Erfahrung als ‚angehender Schwuler‘ in der Schule [407].
- I Herr J. ist 42 Jahre alt und stammt aus einem dörflichen, katholischen Haushalt mit 4 Geschwistern in Lateinamerika. Er lebt seit 10 Jahren in Deutschland. Seit 7 Jahren ist er mit seinem deutschen Freund „verheiratet“. Inzwischen besitzt er auch die deutsche Staatsbürgerschaft. Er erzählt im Interview von seinem ersten guten Freund in seinem Herkunftsland, worüber er heute sagt, dass sie verliebt waren; er hatte damals „Angst vor Gott [und] betete jeden Abend um Vergebung“ [217].
- I Herr R. arbeitet in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung. Seine leibliche Mutter war Alkoholikerin. Das Jugendamt hat wegen der Gewalt seiner leiblichen Mutter seine Adoption veranlasst. Er lebt zusammen mit seinen Stiefeltern und ihren zwei Kindern. Während der Urlaubszeit (circa 3 Wochen) seiner Familie zieht er regelmäßig in ein Wohnheim. Nachdem er mit 30 Jahren einen schwulen Freund in der Küche küsste, fühlte er sich plötzlich sehr glücklich und definiert sich seither als schwul [411].

Zwei weitere Fallvignetten betrafen Interviews mit älteren Frauen, die beide in ihrer Mobilität eingeschränkt waren:

- I Eine von ihnen, Frau F. (86 Jahre alt), lebt in einer Altenwohnanlage und leidet unter Demenz und Osteoporose [518];
- I die andere, Frau A. (80 Jahre), lebt im Altersheim und ist aufgrund einer Beinamputation seit 15 Jahren auf Hilfe angewiesen [525].

## 2.2.2 Auswertung der Fallvignetten

### 2.2.2.1 Erfahrungen

#### **Familie**

Die deskriptiv-statistische Auswertung hat gezeigt, dass viele Befragte Ungleichheits- und Diskriminierungserfahrungen in der eigenen Familie gemacht haben. Fast immer war dies der Fall, wenn es um die Konfrontation mit einer homosexuellen Orientierung innerhalb der Kernfamilie ging: Ein schwuler Mann erzählte, dass sein Coming-out gegenüber seinen Eltern zur Folge hatte, dass seine Mutter die „Schuld“ bei sich gesucht und sein Vater 5 Jahre lang nicht mit ihm gesprochen hat, obwohl er noch 2 Jahre mit seinem Vater im selben Haus lebte [217]. In anderen Interviews wird erwähnt, dass die Enttäuschung damit zu tun hat, dass die Eltern [meist] auf Enkel verzichten müssen – was weinende Mütter auch so sagen [436]. Dadurch wird deutlich, dass diese Erfahrungen ohne einen Rekurs auf Geschlechtsrollenerwartungen (gender) nicht einzuordnen sind. Insofern hat man es hier mit einer Verschränkung mehrerer Dimensionen zu tun.

## Mobbing in der Schule

Für zwei Personengruppen, Menschen mit Migrationshintergrund und Lesben und Schwule, scheint vor allem die Schule ein schwieriger Ort – und Lehrende scheinen manchmal mit den Situationen überfordert und geneigt, sie zu bagatellisieren [407].

In einer von uns ausgewählten Fallvignette hat eine türkische Frau berichtet, dass sich die Eltern der deutschen Kinder in der Klasse beim Schulleiter darüber empört und beschwert haben: „Wie kann das sein, dass ein türkisches Mädchen auf das Gymnasium verwiesen werden solle und ihre deutschen Kinder die Realschule besuchen sollen?“ Das gleiche Mädchen erzählte, dass sie in der Schule von einem Jungen tätlich angegriffen und mit den Worten „Du hast schwarze Haare. Ich kann dich nicht leiden“ gegen die Wand gedrückt wurde [207]. Auch hier erscheinen Herkunft und Geschlecht interdependent: sowohl hinsichtlich der Bildungsbiografie türkischer Mädchen wie im Hinblick auf deren besondere Gewaltbetroffenheit.

Ein befragter Mann wurde von einem Mitschüler – wegen seiner dunklen Hautfarbe – als „Bimbo“ und „Neger“ beschimpft. Auf diese Angriffe reagierte er mit physischer Gewalt, indem er dem anderen Schüler, einem Italiener, erst die Nase mit einem Tischtennisschläger brach und danach den ausgestreckten Mittelfinger. Diese Umstände haben ihn, seines Erachtens, zu einem „Einzelgänger“ gemacht und dazu geführt, dass er die Schule hasste. Selbst seine Drogensucht und seine ersten Einbrüche führt er auf diese Erfahrungen zurück. In der Schule galt er als „schwer integrierbar“ und wurde, wie er sich ausdrückt, von Schule zu Schule weitergereicht [251].

Bekannt ist, dass Sprachschwierigkeiten, gerade bei männlichen Schülern mit Migrationshintergrund, Schulkarrieren limitieren [277]. Das Phänomen des *Stereotype threat*<sup>10</sup>, vereinfacht des fehlenden Selbstvertrauens infolge stigmatisierender Fremdzuschreibungen, kommt auch in den Interviews zum Ausdruck. Respekt wird dann mit Fäusten eingefordert. Ein russischsprachiger Schüler berichtet, dass er anfangs versuchte, sich in Englisch zu unterhalten. Beleidigungen anderer Schülerinnen und Schüler verstand er oft – rein sprachlich – nicht. Als Beispiel nennt er, dass er auf die Frage „Hi, what’s going on?“ die Antwort erhalten habe: „Deine Mutter ist ’ne Hure!“ Nachdem es für ihn übersetzt worden sei, sei es zu „Kloppereien“ gekommen [277].

Auch ‚angehende Schwule‘ erleben Ausgrenzungen in der Schule, oft bevor sie es selbst sicher wissen: Ein interviewter Mann erzählt, dass er in der Schule von den anderen Schülern wegen seines femininen Verhaltens ausgegrenzt und in die Opferrolle gedrängt worden sei: Ihm wurden Beschimpfungen hinterher gerufen, er durfte nicht mehr in die Umkleidekabine, er wurde gehauen und geschubst. Die Lehrerin, an die er sich gewandt habe, habe (ausweichend) erwidert, dass es bestimmt einen anderen Grund gebe. Interessanterweise sei er schon zu einem Zeitpunkt als „schwul“ beschimpft worden, als er selbst sich noch keine Gedanken über seine sexuelle Orientierung gemacht habe. Erst danach habe er sich Gedanken gemacht, ob das stimmen könne [407].

---

10 *Stereotype threat* (Bedrohung durch Stereotypisierungen) meint die Angst von Mitgliedern einer sozialen Gruppe, ihr Verhalten könnte ein negatives Stereotyp gegen diese Gruppe bestätigen. Es wird zu einer selbst-erfüllenden Prophezeiung, wenn wiederum das Verhalten von dieser Angst beeinflusst wird. Nachgewiesen ist dieses Phänomen z. B. für Mathenoten von Mädchen.



## **Behördenumgang**

Diskriminierende Erfahrungen mit Behörden machen Menschen, die für ihren bloßen Aufenthalt fortlaufend eine Genehmigung brauchen: In einem Fall wird als diskriminierend erlebt, dass ein Nachweis der Sprachkenntnisse, trotz fehlerfreien Sprechens, gefordert wird, oder dass Zweifel am materiellen Stand der Eltern und am Erfolg ihres Studiums geäußert werden [207]. In einem anderen Fall wird die Ablehnung einer Arbeitserlaubnis mit den Worten kommentiert: „Ja, wenn ihr denkt, dass es alles so einfach ist, nach Deutschland zu kommen, dann müsst ihr euch besser in eurem Land informieren“ [217]. An dieser Fallvignette lässt sich multidimensionale Betroffenheit anschaulich zeigen: Wer ist mit „ihr“ gemeint? Alle Ausländerinnen und Ausländer – oder nur Lateinamerikanerinnen und Lateinamerikaner – oder schwule Lebenspartner, die nach Deutschland kommen? Für die betroffene Person teilt sich der Ausschluss mit, warum er erfolgt, muss nicht ausdrücklich gesagt werden.

Die gesetzlichen Vorgaben entfalten ihre Wirkung scheinbar überaus eindimensional in Bezug auf Herkunft – auch wenn manche Ausländerinnen und Ausländer „gleicher“ sind als andere<sup>11</sup>. Das ‚Ausländerrecht‘ ist unmittelbar diskriminierend, auch wenn sich Staaten in allen Konventionen und Richtlinien selbst den Dispens erteilt haben, nach Staatsangehörigkeit zu differenzieren. Im Leben und Erleben der Betroffenen entfaltet dies eine benachteiligende Wirkung, wenn beispielsweise ein im Ausland abgeschlossenes Studium nicht anerkannt wird [217]. Zur endgültig subjektiv ausschließenden Erfahrung wird es, wenn ein Meinungsumschwung der Mitarbeiterin eintritt und sie die Arbeitserlaubnis erteilt, als der deutsche Lebenspartner mit ihr spricht [217].

## **Alltagssituationen ... auf Straßen und Plätzen, in Bussen und Bahnen**

Diskriminierungen finden nicht selten in Alltagssituationen statt: Ein Mann, inzwischen, wie er selbst sagt, „auf dem Papier“ Deutscher, erzählt, öfter redeten Menschen mit ihm langsam und laut, er denke dann: „Hallo, ich bin nur Ausländer und nicht taub!“ [217]. Ein anderer Befragter aus Russland ärgert sich über die Gleichsetzung Russe = Wodka-Trinker [277].

Solche Verletzungen können, in unserem Sample vor allem, wenn sie migrantische Männer treffen, sehr dramatisch enden: In einem Bericht wird von der Feier zum 18. Geburtstag in der Disco erzählt, wo der Befragte mit den Worten: „Was guckst du denn so blöd, du schwarzer Hund?“ beleidigt wurde. Dies eskalierte zu einer „Massenschlägerei“, in deren Verlauf der Befragte mit einem Messer drei Mal zustach und das Opfer ins Koma fiel. Er selbst kam ins Gefängnis [251].

Dagegen berichtete eine junge Frau aus einer Einwanderungsfamilie von einer Szene auf der Straße, wo sie und ihre Freundin von einem fremden Mann als „Kindermörder“ und „terroristische Schlampen“ beschimpft und angespuckt wurden. Für sie war schlimm, dass sich in diesem Moment kein Mensch für sie eingesetzt hat. Dies hat sie emotional und psychisch getroffen [265]. Diesem Gefühl der Hilflosigkeit entfliehen männliche Befragte durch Gewaltreaktionen, vielleicht weil sie wissen, dass sie selbst stark sein müssen.

Die Gewalt erscheint allerdings nicht nur reaktiv: Herr N., ein schwuler Mann, berichtet, dass er die meisten Diskriminierungen von Migrant\*innen erfahren habe. „Er sagte, er würde

11 So macht es durchaus einen Unterschied, ob jemand aus der EU kommt, sog. ‚Positivstaatler‘ ist (also meistens aus dem sog. Westen kommt), aus einem Drittstaat kommt, Flüchtling ist oder illegal hier lebend.

dies schade finden, denn er sei der Meinung, dass doch Minderheiten zusammenhalten müssten. Und es sei ja nicht so, dass sie gar keine Probleme mit Ausgrenzung und Diskriminierung hätten. Sie würden sagen, sie würden nicht richtig integriert, man würde sie ausgrenzen. Dann müsse man ja meinen, sie würden das Gleiche nicht machen. Er empfinde die Ausgrenzung noch ‚übler‘, das sei ein großes Problem“ [407].

Wir haben diese Situationen so interpretiert, dass sie vom Thema des ‚richtigen Mann-Seins‘ handeln – und deshalb eine vergleichbare Situation bei einer weiblichen Befragten andere Folgen zeitigt. Berichte über Gewaltdrohungen und gewaltsame Eskalationen finden sich nach unserem Eindruck häufig in der Verschränkung von als ‚nicht deutsch‘, als nicht zugehörig, wahrgenommen zu werden und sich – in dem Wunsch nach Respekt – in seiner (geschlechtlichen) Rolle gekränkt zu fühlen. Das Ausagieren gegen andere Minderheiten erscheint als Fortsetzung des Versuchs, sich einen Platz in der Gesellschaft zu ‚erkämpfen‘ – als eine Form der Höherstellung durch Erniedrigung. Es erscheint möglich, auf diese Weise „Männlichkeit“ zu erwerben, nicht aber Anerkennung und Zugehörigkeit in der Mehrheitsgesellschaft; im Gegenteil verstärkt sich der eigene Ausschluss.

### **Wohnungssuche**

Bei der Wohnungssuche erlebten einzelne Befragte kaum vorstellbare Zumutungen: Eine türkische Familie wurde bei einem Umzug gezwungen, „vor der Zusage, ins Haus einzuziehen, bei den Nachbarinnen und Nachbarn ein Einverständnis [einzuholen], ob es in Ordnung sei, dass eine türkische Familie in die Umgebung zog“. Die gleiche Frau erzählte, dass ihre Schulfreundin nicht zu einem Geburtstag gelassen wurde, als deren Mutter hörte, dass ein türkisches Mädchen dabei sei [207].

Herr R. entwickelte für seine Wohnungssuche kreative Lösungsstrategien: Als er feststellte, dass er, trotz fließender Deutschkenntnisse, nach Erwähnung seines Namens anders (schlechter) behandelt wurde, gab er sich einen neuen, typisch deutschen Namen. Das brachte ihm mehr Besichtigungstermine ein (wenn auch keinen Mietvertrag). In seinem Interview beschreibt er zum Thema „Nachbarschaft“ stark getrennte Gruppen, „Ghettos“, in dörflichen Gegenden. Bei den russischsprechenden Jugendlichen habe er sich für jeden Kontakt mit Deutschen rechtfertigen müssen [277].

### **Arbeitsplätze**

Beleidigungen können an jedem Ort vorkommen – nicht verwunderlich, auch am Arbeitsplatz, und quasi durch jeden: Klientinnen und Klienten, Arbeitskolleginnen und -kollegen und zu jeder Zeit: Ein Mann berichtet, dass er bei seiner Arbeit in der Notschlafstelle als „Neger“ beschimpft und aufgrund seiner Aussprache nicht ernst genommen wurde [217]. Ein anderer berichtet, dass sein Arbeitgeber, ein Bauer, mit ihm so gesprochen habe, als würde er nichts verstehen, ihn angeschrien und für verschiedenste Fehler verantwortlich gemacht habe [277].

Frauen mit Kopftuch berichteten in mehreren der näher untersuchten Fallvignetten, dass sie Schwierigkeiten hatten, einen Praktikumsplatz zu finden: Eine Bewerberin war von der Leitung eines Jugendamtes – ausdrücklich wegen ihres Kopftuches – abgelehnt worden [265], was die Hoffnung zerstört, dass wenigstens die Soziale Arbeit ein toleranter, diskriminierungssensibler Ort sein möge. Eine andere gläubige Muslima, die wegen des Kopftuches Schwierigkeiten hatte, einen Praktikumsplatz zu finden, machte ihr Schulpraktikum schließlich in einem türkischen Supermarkt [322]. Sie entschloss sich wegen anhaltender

Diskriminierungserfahrungen, auch in der Schule, Klassenbeste zu werden – und schaffte dies auch. Allerdings holten sie die Vorurteile ein, nachdem sie – nach einer Ausbildung zur Einzelhandelskauffrau – bis zur Filialleiterin aufgestiegen war. Dort angekommen, bekam sie von Untergebenen zu hören: „Sie als junge, türkische Frau mit Kopftuch sind meiner Meinung nicht in der Lage, eine Filiale erfolgreich zu führen. Sie bilden sich ein, Sie kommen hierher und alle springen nach Ihrer Pfeife ... nein, nein. Wo soll das noch hinführen.“ Die Situation eskalierte nach den Erzählungen von Frau L. immer weiter: Es verschwanden Dokumente, „Dinge, die ich erledigt hatte, wurden rückgängig gemacht, Aufgaben, die ich angeordnet hatte, wurden nicht ausgeführt, wichtige Informationen nach freien Tagen wurden mir nicht mitgeteilt ... mein Essen, das ich im Aufenthaltsraum hatte, wurde versalzen oder mit Wasser übergossen oder sogar weggeschmissen“. Auf diese Arbeitssituation habe sie mit Kopfschmerzen, Schlafstörungen und Bauchschmerzen reagiert [322].

In einem Gespräch, das wir am Fachbereich nach der Ablehnung einer Studentin durch eine Praktikumsstelle hatten, haben Studierende mit Kopftuch von 40 und mehr Bewerbungen auf einen Praktikumsplatz gesprochen. Eine Diskussion entstand darüber, ob es besser sei, das Tragen des Kopftuches – zumindest am Telefon – zu verschweigen. Allerdings bewerteten es manche leichter, die Absage schon am Telefon zu bekommen als von Angesicht zu Angesicht. Besonders unangenehm sei auch das Gefühl, dass (andere) Gründe vorgeschoben würden, weil man dann nicht wisse, woran man sei, als könne man die Codes einer Gesellschaft nicht entziffern. Übereinstimmend fanden es alle 10 Teilnehmerinnen besonders kränkend, dass viele aufgrund des Kopftuches ‚wüssten‘, was sie dächten (was natürlich gar nicht sei, was sie denken) – und sie keine Chance erhielten, ihre Meinungen und Haltungen darzulegen: The Kopftuch says it all.

### **Pflege und stationäre Einrichtungen**

Eine ganz besondere Situation entsteht durch Abhängigkeiten im Alter, gepaart mit Funktionseinschränkung, insbesondere wenn Menschen in ‚totalen Institutionen‘ wie Pflege- und Altenheimen leben. Interviewte beschreiben, wie der Rhythmus der Pflegedienstleistungen den Alltag reglementiert. Frau F. stehe auf, wenn der Pflegedienst sie weckt, sie brauche Unterstützung, wenn sie auf die Toilette müsse oder vom Sofa aus fernsehen oder im Bett schlafen möchte. Wenn sie wach sei und nicht mehr einschlafen könne, könne sie nicht lesen, weil das Schlafzimmer nicht für das Lesen eingerichtet ist. Wenn das Essen für sie nicht weich genug gekocht würde, müsse sie oft auf das Hauptgericht verzichten [518].

Die Hinweisschilder im Zimmer von Frau F. können teilweise als Widerspruch zum selbstbestimmten, würdigen Leben gesehen werden: „Frau F., Sie brauchen in Ihrer Wohnung kein Geld. Ihre Betreuerin kümmert sich um die Zahlung der Rechnungen“ [518].

Eine andere Bewohnerin berichtet, ihr seien Auskünfte über die Medikation sowie persönliche Gespräche mit dem behandelnden Arzt verwehrt worden [525].

In beiden Fallbeispielen kommt nicht nur ein großer Verlust an Autonomie zum Vorschein, mit dem alle Menschen konfrontiert sind, die in ihrer Funktionalität eingeschränkt sind, sondern auch ein paternalisierender Umgang mit Menschen, der einer Entmündigung gleichkommt: ein Zustand ‚fürsorglicher Belagerung‘.

Hinzu kommen Berichte über umfangreiche Beleidigungen, Spott und Hohn seitens des Pflegepersonals – bis hin zu Grenzverletzungen [525].

### **Gewalterfahrungen**

Frau A. berichtet über Diskriminierungs- und Gewalterfahrungen während eines stationären Klinikaufenthaltes wie auch durch die Pflegekräfte im Altersheim. Ihre Wünsche würden nicht berücksichtigt [525].

Wie oft in biografischen Interviews zeigt sich, dass sich derartige Erfahrungen und Wahrnehmungen in den Pflegeeinrichtungen in der Lebensgeschichte widerspiegeln: Das Kindheitsverhältnis zur Mutter der Frau war ebenso durch Gewalterfahrungen, Strenge und Willkür gekennzeichnet wie ein späteres Beschäftigungsverhältnis, bei dem sie vom Inhaber geschlagen wurde, wie schließlich die konflikthafte Beziehung mit ihrem alkoholkranken, promiskuen und gewalttätigen Partner [525].

Aber nicht nur im Generationenverhältnis, sondern auch im Geschlechterverhältnis wurde von Übergriffen berichtet: Ein türkisches Mädchen, das sich als 9-Jährige nicht gegen Ältere wehren konnte, wurde nach ihrem Einzug von den Nachbarsöhnen malträtiert und beschuldigt, deren Schwester angegriffen zu haben. Hinzu kam, wie sie berichtet, dass ihre Eltern nicht an ihre Unschuld geglaubt haben [207].

#### **2.2.2.2 Reaktionen**

In den Fallvignetten bilden sich die Reaktionsformen ab, die seitens der Befragten am häufigsten genannt wurden.

### **Handeln**

Ein nicht geringer Teil der Befragten entschied sich, sich zur Wehr zu setzen und aktiv zu werden, wie etwa Herr R., der mit aktiver Überzeugungsarbeit versuchte, Vorurteile bezüglich „wodka-trinkender Russen“ zu entkräften [277]. Direkte Gegenwehr kann in Abhängigkeitsverhältnissen jedoch auch zu verstärkter Diskriminierung führen: So folgte der aktiven Widersetzung, mit der sich die mobilitätseingeschränkte achtzigjährige Frau A. während eines stationären Aufenthaltes gegen Diskriminierungen wehrte, eine spürbare Verschärfung der Situation. Sie berichtet von verweigerten Kontakten zu behandelnden Ärzten, fehlenden Auskünften zu ihrer Medikation sowie Hohn und Spott seitens des Pflegepersonals [525].

### **Wut, Ärger – Gewalt**

Die Gegenwehr kann jedoch auch in Gewalttätigkeiten eskalieren, insbesondere wenn die erlebte Diskriminierung Ärger und Wut auslöste. Zwar wird diese Wut nach einem Großteil der Berichte in vielen Fällen nicht nach außen getragen, manchmal führt sie jedoch zu Gewaltreaktionen. Insbesondere junge Männer scheinen nach direkten Beschimpfungen und Abwertungen zu Gewalt zu neigen, sei es in Form von „Kloppereien“ zwischen Schülerinnen und Schülern aufgrund der Beleidigung der Mutter [s. o. 277] oder schweren Verletzungen wie dem Bruch der Nase und des Mittelfingers aufgrund der Beschimpfung als „Bimbo“ und „Neger“ [s. o. 251].

## Nichthandeln und dessen Folgen

Weitaus häufiger ließ die erfahrene Diskriminierung die Befragten jedoch zunächst irritiert und hilflos und damit nach außen scheinbar völlig reaktionslos zurück, nicht selten gepaart mit Gefühlen der Scham und des Verletztseins [525, 207, 217]. Befragte fühlten sich „ängstlich, bedrückt bzw. abgestempelt“ [407]. Diese Gefühle können sowohl in einer Selbstabwertung [407] oder auch der Abwertung der eigenen ‚Wir-Gruppe‘ münden, wie sie insbesondere bei Diskriminierungen in Verschränkungen mit der Kategorie der sexuellen Orientierung oder auch der Herkunft berichtet wird. Frau E. formuliert hierzu beispielsweise (wie bereits oben erwähnt): „Mir war es manchmal schon fast peinlich zu sagen, dass ich Türkin bin“ [207]. Hinzu kommen Rechtfertigungsversuche zugunsten der Diskriminierenden, wie sich an der geschilderten Reaktion einer türkischen Schülerin zeigen lässt: Nachdem sie gewaltsam an die Wand gedrückt und beleidigt wurde, bittet sie ihre beste Freundin, Verständnis für den Vorfall zu haben, da der Junge betrunken gewesen sei [207].

Typisch ist zudem die Einnahme einer resignativen Haltung und die Vermeidung potenziell diskriminierender Situationen bis hin zum Rückzug, sofern dieser noch möglich ist. So entscheidet sich die ehemalige Filialeiterin infolge ihrer Mobbing-Erfahrungen am Arbeitsplatz, zukünftig Hausfrau zu sein [322]. Entsprechend erläutert Herr N., als Schwuler sei man in bestimmten Bereichen gezwungen, seine Homosexualität zu verbergen [407]. Wohingegen der aus Lateinamerika eingewanderte Herr J. zwar ebenfalls seine Homosexualität, nicht aber seine Hautfarbe und seinen Akzent verbergen kann. Er überlegt daher, seine Isolation dadurch zu beenden, dass er (erneut) seinen Lebensmittelpunkt verlässt und wegzieht: „Weg von dieser Suche nach Glück ohne Ärger, auf dieser ständigen Suche nach 100% Wohlfühlen. Ich will irgendwann dort leben, wo ich den ganzen Tag glücklich sein kann und nicht immer nur, wenn Leute es zulassen“ [217].

### 2.2.2.3 Ressourcen

Nicht wenigen Befragten gelingt es, eine resignative Haltung in selbststärkende Aktivitäten umzuwandeln. Diese zählen – unabhängig von der Kategorienkombination – zu den häufigsten in den Berichten genannten Ressourcen. Für Frau R. sieht die Konsequenz zur erlebten Diskriminierung daher so aus: „Sind negative Erfahrungen nicht zu vermeiden, sollte man deshalb lernen, mit ihnen besser umzugehen“ [265]. Neben dieser „Arbeit an sich selbst“ [277, 525] wird in den Fallvignetten wiederum die besondere Bedeutung der Familie deutlich: Väter [525], Töchter [525] oder Ehemänner [322] nehmen laut den Berichten unterstützende Funktionen ein [217], sie bilden Halt gebende Strukturen.

## 2.3 Zwischenfazit zur Frage relevanter Kombinationen und zu häufigen Feldern multidimensionaler, diskriminierender Erfahrungen

Aus den gesamten Berichten wurden 10 Fallvignetten ausgewählt, die typische Dimensionskombinationen sowie Kontexte beinhalten. 5 Fälle betreffen die häufigsten Dimensionskombinationen Jugendalter, Geschlecht und Herkunft. Weitere 3 betreffen schwule Männer in der Kombination mit unterschiedlichen Dimensionen wie Jugendalter und Geschlecht; oder Geschlecht und Herkunft und geistige Behinderung. Alle 10 Interviewpartnerinnen und -partner haben direkte Diskriminierungserfahrungen erlebt in der Form schlechter Behandlung im Vergleich zu anderen Personen/Gruppen (insgesamt über 85% der Gesamt-

befragten), in Form von Abwertung, Demütigung, Sticheleien und Übergriffen, Belästigungen. 7 Interviewpartnerinnen und -partner haben Diskriminierung durch verbale und physische Gewalt erlebt (über 40% der Gesamtbefragten). Die Erfahrungen der mehrdimensionalen Diskriminierung werden von den Personen nicht von ihrer Erfahrung der eindimensionalen Diskriminierung getrennt und bilden zusammen als Gesamterfahrungsarsenal eine sich ändernde Basis für Identitätstransformationen, gesellschaftliche Partizipationsfähigkeiten und situationsorientierendes Handeln.

Die Familie scheint der Rahmen zu sein, der durch (fehlende) Unterstützung die Bewältigungsstrategien gegen Diskriminierungserfahrungen beeinflusst. Allerdings berichten die meisten Interviewpartnerinnen und Interviewpartner mit homosexueller Orientierung, dass die Kernfamilie ein diskriminierender Hauptkontext ist. Hier werden die Benachteiligungen aufgrund des Nichterfüllens von Geschlechtsrollenerwartungen besonders deutlich. Auch bei den Interviewpartnerinnen und Interviewpartnern mit ethnisch-kulturellem Hintergrund spielt die Familie eine besondere Rolle. Einige versuchen, sich von der Familienskultur und Tradition zu distanzieren und entwerten somit oft die eigene ‚Wir‘-Gruppe, andere ziehen sich weiterhin in die ethnisch-kulturelle Enklave als Reaktion auf die Diskriminierung zurück. Die Unterstützung der eigenen primären bzw. sekundären Familie ist auch ausschlaggebend als wichtige Unterstützungsressource bei Diskriminierungen behinderter Personen im Alter.

Schule scheint ein weiterer zentraler Ort für Diskriminierungserfahrungen von Interviewpartnerinnen und Interviewpartnern im Jugendalter mit ethnisch-kulturellem Hintergrund bzw. homosexueller Orientierung. In beiden Fällen scheint das Geschlechterbild eine wichtige Komponente in den negativen Erfahrungen zu spielen: bei Mädchen wegen der Gewaltbetroffenheit, bei Jungen wegen der gewalttätigen Reaktion auf die Diskriminierung. In Bezug auf Diskriminierungserfahrungen homosexueller Jungen berichten die Interviewpartnerinnen und Interviewpartner, dass die Lehrkräfte sich oft überfordert fühlten und nicht erwartungsgemäß unterstützend reagierten. Im Fall der Diskriminierungserfahrungen von jungen Mädchen und Jungen mit Migrationshintergrund werden Schullehrkräfte auch als handelnde/diskriminierende Personen erwähnt.

Auch in Behörden, am Arbeitsplatz bzw. bei der Suche nach einem Ausbildungs- oder Praktikumsplatz oder bei der Wohnungssuche haben Interviewpartnerinnen und Interviewpartner häufig über Diskriminierungserfahrungen berichtet, wobei diese Orte deutlich mit der Diskriminierung von Menschen mit Migrationshintergrund (oft in der Kombination mit Geschlecht) verknüpft werden. Die Kontexte der Pflege und stationärer Einrichtungen werden hauptsächlich von älteren Personen (in Verknüpfung mit anderen Dimensionen) als Orte der Diskriminierung erwähnt.

Für alle Interviews, abgesehen von dem Schwerpunkt jeweiliger Diskriminierung, werden öffentliche Orte sowie Straßen, Busse und Bahnen zu Orten alltäglicher, subjektiv erfahrener und prägender Diskriminierung sowie fehlender sozialer Anerkennung, durch eine Vielzahl von Interaktionen mit Menschen, die das Recht zu Fragen, Anmerkungen und Beurteilungen in Anspruch nehmen.

Einerseits wird aus den Interviews eine resignative Haltung ersichtlich, indem Menschen das Gefühl haben, sie könnten die verbreiteten Vorurteile bzw. den Belastungsgrad der

jeweiligen Kategorie nicht ändern. Andererseits hat dies nicht unbedingt eine passive Haltung als Reaktion auf die Diskriminierung zur Folge. Oft wählen die Betroffenen die Bereiche, in denen sie aktiv etwas bewirken bzw. anders ihr Ziel erreichen können. Dies äußert sich in Selbständerungen und aktiven Schritten und Suche nach unterstützenden Ressourcen (Familie, Freundinnen und Freunden, Aktivitäten zur Selbststärkung und Selbstbehauptung oder sich Wenden an Halt gebende Strukturen wie Vereine, Clubs, einen geeigneteren Arbeitsplatz). Auffällig selten werden rechtliche Schritte unternommen, Beratung aufgesucht oder eine Psychotherapie als Reaktion auf die Diskriminierung begonnen.

Hervorzuheben ist, dass Diskriminierung sich nicht mit den Anstrengungen zu Änderungen an sich selbst ändert. Welche Integrationsversuche/Anpassungsstrategien die Interviewpartnerinnen und -partner auch immer unternommen haben, wurden sie doch aufgrund ihrer Herkunft (als jugendliche „ausländische“ Frauen oder Männer, durch dunkle Hautfarbe, Namen und andere kulturelle Symbole) diskriminiert. So hat eine muslimische Interviewpartnerin mit Kopftuch ähnliche Vorurteile und Stigmatisierungen erleben müssen wie eine Interviewpartnerin aus einer türkischen Familie, deren ganze Sozialisation darauf gerichtet war, sich in Deutschland zu integrieren und sich von anderen Migrantinnen und Migranten zu distanzieren.

In allen Interviews wird die „Sehnsucht nach Ganzheit“, wie es ein Interviewpartner formuliert, ersichtlich. Menschen fühlen sich dem Recht entzogen, selbst entscheiden zu können, wie sie wahrgenommen werden und welche ihrer multiplen Identitäten sie präsentieren wollen. In allen Fällen handelt es sich um den Wunsch, sich einen Platz in der Gesellschaft zu ‚erkämpfen‘, der je nach Fall durch Stärkung und Änderungen am Selbst, durch Aufklärungsversuche, aber manchmal auch durch eine Form der Höherstellung und durch Erniedrigung der eigenen oder anderer Gruppen unternommen werden kann.

# III.

## Beratungslandschaft

### 3.1 „Beratungsdschungel“

#### 3.1.1 Vorbemerkung

Ein Mapping einschlägiger Beratungsstellen stellt die – fast unlösbare – Aufgabe, zu entscheiden, welche Stellen einzubeziehen sind. Um zwei Beispiele zu nennen: Die Gesetzesbegründung zum AGG stellt klar, dass sich die Dimension Alter auf jedes Lebensalter bezieht und nicht nur auf ältere Menschen.<sup>12</sup> Sind deshalb auch die vielfältigen Jugendberatungsstellen einzubeziehen? Oder, um ein anderes Beispiel zu nennen: eine Frau, die aufgrund einer Brustkrebserkrankung Nachteile erfährt, ist in zwei – interdependenten – Dimensionen: Geschlecht und Behinderung (aufgrund der Erkrankung, § 2 SGB IX) betroffen. Müsste deshalb nicht auch jedes Brustkrebszentrum ‚Beratung‘ in dieser Frage anbieten (können)? Gerade der – Krankheiten einschließende – Behinderungsbegriff stellt ein auf Vollständigkeit angelegtes Mapping, anders als bei explorativen Verfahren, vor einen harten Praxistest.

Wenn es in dieser Frage den ‚Erforscherinnen‘ der Beratungslandschaft schon so geht, dann steht zu erwarten, dass Betroffene sich ebenfalls leicht in der ‚Beratungslandschaft‘ verlaufen können. Eine Frage, die deshalb gleich vorweg gestellt werden muss, ist die, wie ein Clearingprozess für die Betroffenen organisiert werden könnte, um eine

- thematisch einschlägige,
  - methodisch angemessene,
  - fachlich qualifiziert arbeitende Beratungsstelle
- überhaupt zu finden. Zu denken wäre hier z. B. daran, dass eine Antidiskriminierungsberatung (auch und zuvörderst) in der qualifizierten Weiterverweisung (Clearing) bestehen könnte und an einer Art ‚Siegel‘ erkennbar wäre, um das sich Beratungsstellen bewerben können, wenn sie (auch) Beratung und Unterstützung im Fall von Diskriminierungserfahrungen anbieten.

#### 3.1.2 Vorgehen beim Mapping der Beratungslandschaft

Um die Suche von Menschen nach Beratungsstellen zu simulieren, haben wir Studierende gebeten, alle Angebote im Rhein-Main-Gebiet zu recherchieren<sup>13</sup>, die sich explizit oder (implizit) an eine der im AGG genannten Zielgruppen wenden oder einen Regelungsbe-

<sup>12</sup> Bundestagsdrucksache 16/1780, Seite 24.

<sup>13</sup> Siehe: <http://de.wikipedia.org/wiki/Rhein-Main-Gebiet>



reich des AGG (Beschäftigung, Zivilrechtsverkehr) betrafen. Diese Suche ergab eine Liste mit 4130 solcher Stellen – ohne Gewähr der Vollständigkeit.

Wir haben dann eine Einschränkung danach vornehmen lassen, dass mindestens zwei der folgenden Kategorien: Alter, Behinderung, Geschlecht, Herkunft oder sexuelle Orientierung angesprochen wurden. Dies ergab noch 762 Soziale Dienste und Beratungsstellen. Aus diesen haben wir – von anderen Studierenden – wiederum diejenigen heraussuchen lassen, von denen sie sich Beratung bei diskriminierenden Erfahrungen versprochen: Dies reduzierte die Zahl im Rhein-Main-Gebiet auf 356 Beratungseinrichtungen – oder in Seiten eines Excel-Sheets ausgedrückt: 13 Seiten Beratungsangebote für Alt und Jung, 4 Seiten zu Behinderung, 10 Seiten zu Geschlecht, 6 Seiten interkulturelle Beratungsangebote und eine Seite Sexualberatung. Wohlgedenkt: Diese Beratungsstellen bedienten alle mehr als eine Dimension des AGG.

Erst danach haben die ‚Expertinnen‘ die getroffene Auswahl nochmals überprüft.

### 3.1.3 Mehrdimensionale Beratung

Bei zwei Webseiten im Rhein-Main-Gebiet hatten die Studierenden alle fünf Dimensionen des AGG entdeckt: bei der Lesben – Informations- und Beratungsstelle (LIBS), die Beratungsangebote für alte Lesben, Lesben mit Behinderungen und lesbische Migrantinnen macht – und beim Diakonischen Werk Odenwald, das allgemeine und psychosoziale Lebensberatung anbietet, aber auch spezifische Dienste wie Migrationserstberatung, Integrationsfachdienste und Beratung zum Thema ‚Familie und Sexualität‘. Das Amt für multikulturelle Angelegenheiten (AmkA), das Beratung bei Diskriminierung anbietet, wurde zwar als Antidiskriminierungsstelle erkannt, aber nur mit seinem spezifischen Angebot für ‚alte Migrantinnen und Migranten, Gesundheit und Wohnen‘ in die Liste der Beratung aufgenommen. Ein wirklich horizontaler Ansatz scheint – zumindest im Rhein-Main-Gebiet – nicht auf den ersten Blick erkennbar zu werden.

Unter den Beratungsstellen, die nach Ansicht der Studierenden vier Dimensionen – unterschiedlich pointiert – ansprechen, findet sich die Arbeiterwohlfahrt, der Evangelische Regionalverband, das Deutsche Rote Kreuz und das Amt für Arbeit und Soziales des Main-Taunus-Kreises. Dabei ‚versteckt‘ sich die Frauen-/Geschlechterberatung oft in Angeboten für Familien oder Vater-Kind-Kursen und Alter und sexuelle Orientierung möglicherweise hinter der Hoffnung, dass die allgemeine Erziehungsberatung auf solche Themen vorbereitet sein möge.

Auch bei den Stellen, die auf ihren Webseiten drei Dimensionen ansprechen, finden sich wiederum Beratungsstellen der genannten Wohlfahrtsverbände (AWO, DRK, DW, Caritas), aber auch die ProFamilia, einige Frauen- und Mädchenberatungsstellen, die AIDS-Hilfe und eine Hotline für ältere Homosexuelle, Alten- und Behinderteneinrichtungen (wenn sie z. B. spezielle Angebote für Frauen machen), aber auch kommunale Ämter und kleinere Vereine, sehr oft aus der (interkulturellen) Kinder- und Jugendarbeit, die Beratung in Konflikt- und Krisensituationen anbieten.

### 3.1.4 Weitervermittlung

In einem weiteren Schritt haben wir einige Studierende, die das Praxisfeld ‚Sozialberatung/Opferhilfe‘ gewählt haben, aufgefordert, die Menschen aus den Fallvignetten an Beratungs- und Unterstützungseinrichtungen „weiterzuverweisen“.

Dies ergab etwa folgenden Vorschlag:

207	(kommunale) Antidiskriminierungsstelle oder Frauenbeauftragte der Uni
217	Lesbenberatung oder Seelsorge in einem Projekt; schwul und katholisch
251	Schulsozialarbeit
265	(kommunale) Antidiskriminierungsstelle
277	Schulsozialarbeit, Vertrauenslehrerin/-lehrer, Deutsche Jugend aus Russland
322	Geschäftsleitung, Betriebsrat, Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Mobbingline
407	Lesbisch-schwules Kulturhaus
411	Volkshochschule (Lese- und Schreibkurs für Menschen mit geistiger Behinderung)
518	Wohlfahrtsverband (Altentagesstätte und Stadtteilzentrum)
525	Traumatherapie, Pflegeberatung

Diese Listung zeigt, dass Antidiskriminierungsarbeit breit angelegt sein muss und dass eine Fokussierung auf Antidiskriminierungsbüros den meisten Diskriminierungserfahrungen wohl nicht angemessen ist. Denn Betroffene würden voraussichtlich sehr ähnlich ‚suchen und finden‘ wie die befragten Studierenden ...

Ein anderer Vorschlag zum Vorgehen ging dahin, alle Fälle zunächst an die lokale Antidiskriminierungsstelle (AmKA) zu verweisen, weil „die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dort hoffentlich die zuständigen Stellen kennen“. Das verweist nochmals auf die eingangs erwähnte Hoffnung, die Antidiskriminierungsstellen könnten eine Art Clearing-Funktion wahrnehmen und an die eigentlich zuständigen Stellen weiterverweisen.

## 3.2 Experteninterviews in ausgewählten Beratungsstellen

### 3.2.1 Auswahl der Beratungsstellen

Entsprechend den fünf Schwerpunkten (kulturell-religiöser Hintergrund, Gender, sexuelle Orientierung, Alter, Behinderung), im Rahmen derer Studierende mit den betreffenden Interviews geführt haben, wurden Beratungsstellen gesucht, die mindestens 3 Kategorien aufgreifen, wobei meist eine Spezialisierung vorlag. Nicht alle für die Interviews ausgewählten Beratungsstellen entsprechen Antidiskriminierungsstellen i. e. S., behandeln jedoch in ihrem speziellen Feld jeweils die Diskriminierungserfahrungen der Ratsuchenden mit.<sup>14</sup>

<sup>14</sup> Auf eine genauere Benennung der Stellen wurde verzichtet, um Anonymität zu gewährleisten.

Mit folgenden Stellen wurden insgesamt 21 Interviews durchgeführt und in Form sequenzieller Berichte zusammengefasst:

- | Interkulturell: Beratungsstellen (3), spezialisierte Antidiskriminierungsstelle (1),
- | sexuelle Orientierung und Gender (Frauen): Beratungsstellen (2), Frauen (1), sexuelle Orientierung (1), Hotline (1),
- | sexuelle Orientierung und Gender (Männer): Beratungsstelle (1), Hotline für gewalttätige Männer (1), Beratungsstelle für von Gewalt betroffene homosexuelle Männer (1),
- | Alter: Interkulturelle Beratungsstelle mit Schwerpunkt „Alter“ (1),
- | Behinderung: Beratungsstelle (3),
- | Kinder- und Jugendberatung: Kinder-, Jugend- und Elternberatung (1), Schulberatung (2), Kinder- und Jugendtherapie (1), Schulsozialarbeit (1),
- | Beratungsstelle für (ehemalige) Inhaftierte (1),
- | gewerkschaftliches Antidiskriminierungsbüro/Gewerkschaften (1).

### 3.2.2 Durchführung der Interviews

Alle Interviews wurden an den jeweiligen Arbeitsorten in den Beratungsstellen geführt und dauerten durchschnittlich 2 Stunden. Alle Interviews wurden in Anlehnung an die autobiografisch-narrative Vorgehensweise geführt, indem die Interviewten in erster Linie die Möglichkeit erhielten, nach einer erzählgenerierenden Eingangsfrage (siehe unten) über ihre Arbeitserfahrungen in offener Form zu erzählen. Am Ende einer Erzählung wurden Nachfragen (siehe unten) gestellt. Die meisten Interviews wurden von Biografieforscherinnen und Biografieforschern geführt. Allen Beratenden wurde das Projekt kurz dargestellt.<sup>15</sup> Vor jedem Interview wurde versichert, dass alle Informationen, insbesondere Namen von Einrichtungen, Personen und Orten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Projekts, selbstverständlich anonymisiert und auch nicht an die Antidiskriminierungsstelle weitergegeben werden.

In allen Interviews wurde um die Rücksprachemöglichkeit gebeten. Später wurden die meisten Beratungsstellen noch einmal kontaktiert, um Informationen darüber zu erhalten, nach welcher Beratungsmethode die bzw. der jeweilige Interviewpartnerin bzw. Interviewpartner ausgebildet wurde und nach welcher Beratungsmethode in der jeweiligen Beratungsstelle gearbeitet wird.

Die Eingangsfrage lautete:

*„Würden Sie mir bitte Ihre Beratungspraxis beschreiben, insbesondere auch, wer sich an Sie wendet? Gehören dazu auch Menschen, die in mehrdimensionaler Hinsicht diskriminiert werden oder diskriminiert worden sind? Es wäre schön, wenn Sie mir ausführlich Ihre Praxiserfahrungen erzählen würden, die mit der Beratung in Fällen von Diskriminierung und mehrdimensionaler Diskriminierung zu tun haben. Es würde mir sehr helfen, wenn Sie mir die Beratungssituationen möglichst so erzählen könnten, wie sie abgelaufen sind.“*

<sup>15</sup> „An der Fachhochschule Frankfurt/Main, Fachbereich Soziale Arbeit und Gesundheit, arbeiten wir zurzeit an einer Expertise für die Antidiskriminierungsstelle des Bundes in Berlin, und zwar zur Frage der mehrdimensionalen Diskriminierung, also in Hinblick auf Behinderung, Gender, sexuelle Orientierung, ethnisch-kulturelle Herkunft, Alter, möglicherweise auch andere Dimensionen. Es gibt noch sehr wenig Forschung dazu, wie von mehrdimensionaler Diskriminierung betroffene Menschen und auch Beratungsstellen mit entsprechenden Erfahrungen umgehen. Unser Ziel ist, sowohl von den Betroffenen als auch von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern unterschiedlicher Beratungsstellen aus ihrer Praxis so praxisnah und erfahrungsbasiert wie möglich mehr darüber zu erfahren.“

Es sollten Nachfragen für den Fall erfolgen, dass im Interview zentrale Aspekte nicht (ausführlich) thematisiert würden, zum Beispiel: „Welche Kombinationen mehrdimensionaler Diskriminierungen sind in Ihrer Praxis besonders häufig?“ „Wie gehen Personen mit unterschiedlichen Erfahrungen mehrdimensionaler Diskriminierung um? Welche Bewältigungsstrategien entwickeln sie?“ „Wie gehen Sie als Beraterin oder Berater, mit Erfahrungen der mehrdimensionalen Diskriminierung Ihrer Klientel um?“ „Ist Ihre Beratungsstelle mit anderen Beratungsstellen vernetzt? Ist dies im Fall mehrdimensionaler Diskriminierung relevant?“ „Werden rechtliche Schritte empfohlen/eingeleitet und falls ja, welche?“

### 3.2.3 Beschreibung der Beratungsarbeit anhand der Berichte

#### 3.2.3.1 Probleme in der Beratungsarbeit bei mehrdimensionalen Diskriminierungssachverhalten

Auf der Grundlage der mit Beratenden durchgeführten Interviews lässt sich feststellen, dass der mehrdimensionale Charakter der Diskriminierungserfahrung nicht oder nur selten erkannt wird und nicht im Fokus der Beratung steht. In der Regel wenden sich Menschen mit einem konkreten Problem an die Beratung und nicht wegen mehrdimensionaler Diskriminierung. Meistens wird auch mit einem Problem und nicht mit mehrdimensionaler Diskriminierung in den Beratungsstellen gearbeitet. Dies kann dazu führen, dass Menschen sich nicht in ihrer „Ganzheit verstanden“ fühlen und aus Sicht der Beratenden der soziale Kontext der Diskriminierungserfahrung nicht vollständig gesehen wird, sondern das Problem vielmehr in der Person der bzw. des Beratungssuchenden verortet wird.

Die Klientinnen und Klienten schildern als Problem eine Situation aus ihrer subjektiven Sicht, so wie sie sie erinnern und erfasst haben. Sie verbinden mit der Situation ein konkretes Hauptmerkmal, weswegen sie vermutlich diskriminiert würden. Die Reaktion der oder des Beratenden auf die geschilderte Situation scheint dann entscheidend für die Problemdefinition zu sein. Die meisten Beratenden vertreten die Ansicht, dass sie die Vermittlungsrolle übernehmen sollten, wobei sie sich verpflichtet fühlen, die Positionen beider Seiten des Konflikts zu verstehen, um vermittelnd zu handeln. Im Fokus der Beratung ist nicht die (mehrdimensionale) Diskriminierung, sondern die „vielschichtige“ Situation, zu der „die Firma, aber auch die Familiensituation gehören kann“ [4E]. Die Aufmerksamkeit gilt daher in erster Linie „den Gründen gescheiterter Kommunikation“, eher als der subjektiven Sicht der Klientinnen und Klienten. Die Zielvorstellung ist dabei, wie eine Beraterin sagte, dass „erfolgreiche Fälle grundsätzlich solche [seien], in denen eine Frau mit der Diskriminierungserfahrung gut umgehen könne“ [6E]. Dafür kann es aus Sicht der Beratenden wichtig sein, dass ihre Klientinnen und Klienten sich nicht in der Opferrolle sehen, sich vielmehr zu wehren und selbst zu helfen wissen.

Auch dann, wenn die vermutlich diskriminierende Seite nicht kontaktiert werden kann, beziehen sich die Beratenden auf die aus ihrer Sichtweise relevanten Aspekte der diskriminierenden Situation. In den Interviews stellte sich heraus, dass Beratende oft die Rolle der anderen Partei in der diskriminierenden Situation übernehmen bzw. versuchen, der oder den Betroffenen eine andere mögliche Sicht anzubieten. In den Interviews mit Beratungssuchenden stellte sich heraus, dass ihre subjektive Erfahrung als von Diskriminierung Betroffene hierdurch infrage gestellt wurde. Seitens Beratender wurde der Grund für die Diskriminierung eher bei der betroffenen Person gesucht bzw. die Besonderheit der Situation relativiert, beispielsweise mit der Erklärung „Alle Situationen sind schwer, nicht nur

bei migrantischen Frauen mit Sprachschwierigkeiten“. Situationen, die die Betroffenen als Diskriminierung schilderten, wurden auf die „Opferhaltung“, die „Depressionen der Klientinnen und Klienten“ bzw. vermutete „Probleme in der Kindheit“ der Betroffenen zurückgeführt. Beratende haben oft eine Aufklärungsrolle übernommen, dahingehend, dass Beratungssuchende „an der Opferrolle hängen, an der Opferhaltung, an der dies und jenes festgemacht werde, obwohl es nichts damit zu tun habe. Solche Situationen müsse man ‚korrigieren‘“ [15E]. Viele Beratende arbeiten ausdrücklich nicht mit dem Begriff „Diskriminierung“, da die Darstellung einer Erfahrung als Diskriminierung die betroffene Person schwächen bzw. sie als passives Opfer positionieren und somit weiter diskriminieren würde. Es gebe „immer Wege, etwas zu tun, die Möglichkeiten seien da, die Frauen müssten es nur wollen und tun“, sie sollten nicht sagen, „ach, wir sind ja so benachteiligt“ [4E].

Beratende aus unterschiedlichen Beratungsstellen berichten, dass die Aufklärungsarbeit bzw. ihr Versuch, eine neue Sicht auf die Erfahrung einzubringen, oft gescheitert sei, denn häufig kommen zu ihnen Menschen, die nicht geändert werden wollen und „empört reagieren“ [15E]. So trachten die Beratenden eher nach einer Überformung oder anderen Rahmung der Erfahrung, statt direkt an diese anzuschließen. Ein Beratender erzählt: „Ein Beispiel dafür mit einer Mutter, der er die Ansicht der Lehrerin versucht habe zu erklären. Sie sei dann aufgestanden und habe gesagt, dass auch er gegen Moslems sei [lachend] und habe empört den Raum verlassen“ [15E]. Die Beratungssuchenden wenden sich an Helfende, die Beratenden prüfen die Richtigkeit der Wahrnehmung der Situation [3E]. Für viele Beratungssuchende verwandeln sich damit Beratende in ihrer Rolle von Helfern zu Prüfern.

Andere Beratende haben viele Klientinnen und Klienten als Menschen beschrieben, die ihre „Merkmale“ (z. B. Migrationshintergrund und Frausein) instrumentalisierten, indem sie dazu neigen, „zu schnell die Reaktion als Diskriminierung“ zu interpretieren: „Wenn man mit Gruppen, die diskriminiert werden, arbeite, entwickle man einen automatischen Schutzmechanismus und würde dann parteiisch. Da müsse man dann aufpassen und versuchen, sich auf das Wesentliche zu konzentrieren. ‚Wenn du falsch geparkt hast, dann hast du falsch geparkt. Da ist es egal, wo du herkommst.‘ Das würde in ihren Kreisen [der Beratenden] auch gerne tabuisiert, diese Art der Diskussion. Diese müssten sie aber auch führen, sonst seien sie unfair. Sonst würden sie den Personen, denen sie helfen könnten, einen Bärendienst erweisen.“ [2E]

In solchen Schilderungen haben einige Beratende als „eigentliche Gründe“ starke „emotionale Aufregung“, „sprachliche Schwierigkeiten“, „sich nicht auskennen“, „falsches Benehmen“ der Klientinnen und Klienten genannt [3E]. Außerdem würden unterschiedliche Menschen die gleiche Situation unterschiedlich interpretieren, einige als Diskriminierung, andere nicht, dies erschwere die Feststellung einer Diskriminierung und noch mehr einer mehrdimensionalen Diskriminierung.

In einigen Fällen führen es Beratende auf die Herkunftskultur von Migrantinnen und Migranten zurück, wenn diese diskriminiert würden oder aber selbst diskriminierten. Physische Gewalt gegen Frauen in der Familie wurde in einer Beratungsstelle damit erklärt, „bei ihnen in ihrer Kultur ist es normal [Frauen zu schlagen] und sie [Frauen, Klientinnen und Klienten] verstehen es nicht als Diskriminierung“ [4E]. Es werden Vergleiche zu den Herkunftsgesellschaften gezogen, indem beispielsweise die Diskriminierungserfahrung eines schwulen Migranten in Deutschland als „immer noch besser als im Herkunftsland“

[10E] gelten würde. Integration wurde sogar in einer Beratungsstelle für homosexuelle Männer und Aidshilfe als Überwindung des „Rückstandes“ der Herkunftsgesellschaft gesehen, in der Homosexualität nicht toleriert würde. Dabei wurden Migrantinnen und Migranten oftmals als kulturell homophob beschrieben [10E].

### 3.2.3.2 Erfahrungen hinsichtlich der beratenden und juristischen Arbeit

Einige Beratende berichten über die Frustration, Vermeidungshaltungen, häufige Aggressivität, Trauer, Wut, Verdrängung, das Gefühl des Ausgeliefertseins bei den betroffenen Menschen, die zur Beratung kommen. Oft kommen Menschen mit akuten Problemen und können „auf einen Termin in einer Woche nicht warten“ [4E] – in der Beratungsstruktur seien Flexibilität, sofortige Reaktion und Hilfe sehr wichtig.

Eine Beratende hob hervor, dass mehrdimensionale Diskriminierung eine unterwürfige Haltung und Schande verursachen würde, da Menschen diskriminierte ‚Merkmale‘ als „Makel“ empfinden würden und nicht als etwas, das von außen, von der Gesellschaft herangetragen würde. Besonders Kinder und Jugendliche hätten das Gefühl, Diskriminierung selbst bewirkt zu haben [16E].

Oft hätten Diskriminierungserfahrungen einen subtilen Charakter, so würden Menschen mit Migrationshintergrund im Amt geduzt, man ließe sie nicht ausreden. Sie würden nach einem äußeren Attribut (wie Kopftuch, Name, Pass) beurteilt. Es würde pauschal Unmut gegenüber „Ausländerinnen“ und „Ausländern“ geäußert [1E, 2E, 11E, 16E].

Aus den Interviews geht hervor, dass es eine Aufgabe der bzw. des Beratenden ist, den mehrdimensionalen Charakter der Diskriminierung zu erkennen und darüber mit den Klientinnen und Klienten gemeinsam zu reflektieren. Die emotionale Aufregung, mit der viele Klientinnen und Klienten zu den Beratenden kämen, würde die eigene Reflexion über die Art der Diskriminierung erschweren. Darüber hinaus seien viele Menschen oft, so einige Beratende, auf ein „Merkmal“ fixiert und nicht bereit zu hören, dass sie in mehrdimensionaler Hinsicht diskriminiert würden, was viele als noch deprimierendere Situation und Belastung empfinden würden.

Aus den Erfahrungen der Beratenden geht hervor, dass die mehrdimensionale Diskriminierung einer Person oft einen situationsbezogenen Charakter habe – beispielsweise würde eine Person einmal als Frau, dann als Nordafrikanerin, als Frau mit Kopftuch oder als Flüchtling bzw. in Kombination diskriminiert.

Interessanterweise berichten einige Beratende, dass Menschen nicht unbedingt wegen der Lösung des Problems zu ihnen kämen, sondern in vielen Fällen, um gehört und unterstützt zu werden. Sie wollten nichts Konkretes gegen die Situation unternehmen. Den Wunsch nach Hilfe würden, so die Beratenden, mehrere Komponenten verhindern, so wie die Angst vor weiterer Stigmatisierung, Zweifel am Erfolg, Selbstbeschuldigung für das Geschehene [3E]. In solchen Fällen könnten die Beratenden auch nicht weiter handeln, denn Klientinnen und Klienten seien „Chefs des Verfahrens“ [15E]. Einige Beratende scheinen an dieser Stelle verzweifelt oder enttäuscht zu sein, andere merkten an, dass sie trotzdem den Klientinnen und Klienten das Gefühl von Hilfe vermitteln sollten [3E, 9E, 11E, 16E].

Aus allen Berichten geht hervor, dass es sehr selten zu rechtlichen Schritten gegen Diskriminierung kommt. Die Beratenden versuchten meistens, Schlichtungsarbeit zu leisten.

Einige Beratende berichten, dass mehrdimensionale Diskriminierung sehr schwer festzustellen sei, erstens, weil es ihnen aus der Schilderung nicht klar sei, ob die Person in der konkreten Situation aufgrund mehrerer Kategorien diskriminiert wurde oder weil man Probleme – aufgrund unterschiedlicher Kategorien – gezielt unterscheiden müsse, da es bei jedem Problem unterschiedliche Handlungsmöglichkeiten gebe [3E].

Einige Gruppen wurden in den Interviews als von mehrdimensionaler Diskriminierung Betroffene hervorgehoben:

- Zunächst werden mehrdimensionale Diskriminierungen in Verschränkung mit Migrationshintergrund häufig für den Schulbereich beschrieben: Kinder mit Migrationshintergrund (die sich wegen ihres Alters nicht wehren können) würden von den Lehrenden oft als leistungsunfähig angesehen und in die Hauptschule überwiesen. Es gebe einige Fälle, bei denen Legasthenie als mangelnde Deutschkenntnisse gedeutet wurden. Gerade Mütter mit Migrationshintergrund würden von Schwierigkeiten an den Schulen ihrer Kinder berichten: So wurde in einem Interview folgende Position eines Lehrers zitiert: „Eine alleinerziehende Mutter [mit Migrationshintergrund] kann nicht im Gymnasium helfen, also gut kann es nicht werden.“ Nach einer anderen Beraterin berichtete eine Mutter eines Kindes, das vom Schulleiter zurückgestuft wurde, über dessen abwertende Haltung [1E, 2E, 16E].
- Ältere Migrantinnen und Migranten wurden als Gruppe erwähnt, die erschwerten Zugang zu Informationen über Altersvorsorgemöglichkeiten sowie eine altersgerechte Lebensführung hätten. In dieser Gruppe würde persönliche Frustration wegen Sprachschwierigkeiten, gesundheitlicher Probleme nach vielen Jahren unqualifizierter physischer Arbeit und beschränkter finanzieller Mittel besonders schwer wiegen. Häufig wurden Risiken mehrdimensionaler Diskriminierung aufgrund von Behinderung in Kombination mit weiteren Kategorien gesehen, wie etwa die Ausgrenzung homosexueller Menschen mit Behinderung. Hervorgehoben wurde zudem der erschwerte Beschäftigungszugang von alleinerziehenden Müttern mit Behinderungen oder auch älteren Menschen mit Behinderungen. Auch wurde problematisiert, dass für behinderte Menschen mit Migrationshintergrund lediglich Integrationsangebote in deutscher Sprache vorhanden seien.

Für Menschen mit Migrationshintergrund weisen einige Beratende auf Stigmatisierung durch die „Wir“-Gruppe hin, indem Jugendliche/Frauen als „zu deutsch“ oder „zu traditionell“ bezeichnet werden. Oft würden sich ratsuchende Menschen an die „eigene Community“ wenden anstatt an eine Beratungsstelle und dadurch oft falschen Rat erhalten. Es erweise sich als eine sehr schwere Aufgabe, bei den betroffenen Menschen (selbst) Ressourcen zu finden, die ihnen in ihrer alltäglichen Praxis helfen könnten, mit Diskriminierungserfahrungen umzugehen.

Zwar kannten die Beratenden theoretische Grundlagen mehrdimensionaler Diskriminierung, wendeten sie jedoch nach ihrer Aussage in der Beratungspraxis nicht an.

In einigen Beratungsstellen wurde darüber berichtet, dass nicht nur „interkulturelle und menschliche Kompetenz“ [3E], fachliche Qualifikationen sowie ein respektvoller Umgang, sondern auch eine Sensibilisierung für die anderen Schwerpunkte möglicher Diskriminierung höchst erforderlich sei.

### 3.2.4 Handlungsempfehlungen aus Sicht der Beratungsstellen

Weiterführende Fragestellungen und Handlungsempfehlungen für die Beratungsstruktur/ Beratungsarbeit in Deutschland in Fällen mehrdimensionaler Diskriminierung:

- Viele Überlegungen gehen dahin zu prüfen, ob vielleicht schwerpunktübergreifend gearbeitet werden könne. Einige Beratende berichten, dass manche Probleme, mit denen einige Menschen zu ihnen kämen, nicht auf die Kategorie, sondern eher auf die strukturellen Diskriminierungen einer gesellschaftlich niedrigen Bildungsschicht zurückzuführen seien. Je niedriger die soziale Schicht, desto höher wäre die Gefahr, Diskriminierungen ausgesetzt zu werden. So hätten beispielsweise deutsche Jugendliche ohne Migrationshintergrund mit Hauptschulabschluss ähnliche Probleme wie die Jugendlichen mit Migrationshintergrund mit dem Job-Center, weil es „vordergründig um die Sicherung der Existenz, egal ob es sich um Sozialhilfe, Ausländeramt oder um ALG II handelt, geht“ (Zitat aus einem Interview mit Schwerpunkt interkulturelle Beratung). Die Arbeit in den Beratungsstellen sei oft punktuell. Es wäre wichtig, eine kontinuierliche (mit mehr Hinwendung zu den Klientinnen und Klienten) und mehr präventive Arbeit zu leisten, in der interkulturelle Kompetenz und der Kampf gegen Stereotype gefördert wird.
- Es sollte viel mehr präventive Aufklärungs- und Sensibilisierungsarbeit an den Schulen geben. Beratende sollten gemeinsam mit den Schulen Projekte für Schulsozialarbeit gegen Stigmatisierung beantragen (Arbeit mit Kindern, Eltern und Lehrenden) und zwar bereits an den Grundschulen. Es sollte nicht als kurzes Projekt (wie ein gestaltetes Theaterstück) stattfinden, sondern eher kontinuierlich im Alltag implementiert werden. Es sei sehr wichtig, niedrigschwellige Angebote zu machen.  
In der präventiven Arbeit solle nicht nur mit den ‚Merkmals‘trägern gearbeitet werden, sondern auch mit Nichtbetroffenen (so berichten beispielsweise Beratende von der Unsicherheit von Menschen mit normaler Sehkraft im Umgang mit Sehbehinderten, was zu sozialer Isolation Letzterer führe).
- Es sollte mehr Selbstreflexionsarbeit in den Beratungsstellen stattfinden, die den Einfluss eigener Voreingenommenheiten und den parteiischen Charakter subjektiver Sichtweisen sowie des unreflektierten Einflusses eigener ‚Merkmale‘ auf die Arbeit mit den von mehrdimensionaler Diskriminierung betroffenen Menschen analysiert. Beispielsweise könnte darüber nachgedacht werden, was es bedeute, wenn eine Beratende in eine Beratungsstelle für Frauen sich einerseits weigere, eine Erfahrung als Diskriminierung zu benennen, um Frauen nicht zu schwächen, andererseits ihre Klientinnen und Klienten für ihre „typische Frauenhaltung“ kritisiere, indem sie die Rolle eines Mannes übernehme, zu dem Frauen mit der Haltung „Papi, hilf mir, mach du mal für mich“ kommen würden. In der Selbstreflexionsarbeit sollten auch mehr die festen Machtstrukturen reflektiert werden, in denen die Diskriminierung zustande komme. Den Interviews zu Folge bleiben die Ungleichheits- und Dominanzverhältnisse und ihr Einfluss auf die Behandlung von Betroffenen meist unreflektiert aus der Sicht der Beratenden.
- Es sollten niederschwellige Workshops sowie Informationsveranstaltungen in der Muttersprache stattfinden, z. B. anlässlich vorhandener Beratungsangebote sowie bei Gesetzesänderungen.



- I Orientierungskurse für Behinderte sollten ohne Berücksichtigung von Alter und Zweck der Anwendung zur Verfügung stehen; es sollten die Kosten von Übersetzerinnen und Übersetzern für Migrantinnen und Migranten in Orientierungskursen übernommen werden bzw. Kurse in Muttersprachen organisiert werden.
- I Oft würden auch in den Beratungsstellen Menschen nicht informiert. Und ihre Informationslosigkeit (speziell der Migrantinnen und Migranten) würde von den Beratenden ausgenutzt [16E].

### 3.3 Fälle mit psychotherapeutischer, beraterischer oder anwaltlicher Beratung

#### 3.3.1 Beschreibung anhand der Berichte

##### 3.3.1.1 Beratungsstellen: [412, 208, 274, 251, 353, 474, 101]

Die aufgesuchten Beratungsstellen waren sehr unterschiedlich. In jedem der beschriebenen Fälle haben die Betroffenen Unterstützung erfahren, in einem Fall wurde dies szenisch deutlich, als eine Interviewerin von einer Betroffenen – die sie bereits von ihrer Mitarbeit in einer Beratungsstelle kannte – auch in der Interviewsituation um Rat gefragt wurde. Bei der Unterstützung durch Beratende scheint es in erster Linie um lebenspraktische Hilfe zu gehen. Inwiefern Diskriminierungserfahrungen thematisiert und wie sie besprochen werden, bleibt offen. Dies wäre sehr wichtig, herauszufinden.

##### 3.3.1.2 Anwaltliche Beratung, Gericht: [5xx, 303, 369, 520, 571]

Die Fälle, in denen anwaltliche Beratung gesucht bzw. ein Gericht eingeschaltet war, erscheinen besonders gehaltvoll, da es sich jeweils um Mobbing handelte, was für die Betroffenen zunächst – und für einige über einen längeren Zeitraum – nicht als solches erkennbar war. Eine genauere Analyse dieser und vergleichbarer Fälle könnte ergeben, dass Mobbing für Betroffene auch deshalb so schwer erkennbar ist, weil die Thematisierung – in der Öffentlichkeit, in Nachrichtenmedien, vor allem auch in Betrieben – zu „abstrakt“ ist, um einen Bezug dazu herzustellen, was mit einem selbst geschieht.

##### 3.3.1.3 Polizei: [435, 270]

Auf der Grundlage der zwei Fälle, in denen sich die Betroffenen an die Polizei wandten, kann kaum etwas zum Zusammenhang mit – mehrdimensionaler – Diskriminierung gesagt werden, bis auf die Vermutung, dass Diskriminierung durch die Polizei wahrscheinlich nicht nur in dem einen Fall geschah, von dem hier berichtet wird [435]. Immerhin gibt es andererseits auch eine Sensibilisierung der Polizei gegenüber Diskriminierung [270].

Zusammenfassend soll im Folgenden diskutiert werden, wer in den genannten Fällen Beratungsstellen, eine Anwältin oder einen Anwalt oder die Polizei aufgesucht bzw. sich in psychotherapeutische Behandlung begeben hat. Welche Probleme stellen sich in der Beratung/Behandlung aus Sicht der Ratsuchenden/Klientinnen und Klienten bzw. aus Sicht der Beratenden/Behandelnden (soweit dies rekonstruiert werden kann)?

Welche Beziehung besteht zwischen Diskriminierungserfahrungen und Beratungs-/Behandlungssuche? Wie wirkt sich Beratung/Behandlung auf Diskriminierung aus? Werden horizontale Beratungsansätze erkennbar?

Die Interviewpartnerinnen und Interviewpartner, die von einer Psychotherapie berichten, stellen die größte Gruppe dar. Psychotherapie, psychiatrische Behandlung oder Klinikaufenthalt wurde in allen Fällen von Geschlechtsumwandlung und von homosexueller Orientierung gesucht. Aus den Berichten der Interviews ist in einigen Fällen deutlich erkennbar, inwiefern die psychotherapeutische Krisenintervention auch wegen der damit verbundenen Diskriminierungserfahrungen der betroffenen Personen gesucht wurde, nach heftigen Mobbing-Erfahrungen in der Schulzeit, keiner Unterstützung durch die Eltern, mit Scham verbundenen und daher nicht thematisierten Diskriminierungserfahrungen [443].

In **allen** Fällen, in denen Psychotherapie gesucht wurde, scheint es so, dass die eigene Herkunftsfamilie keine Unterstützung für psychische Konflikte während der Adoleszenz geboten hat, sondern im Gegenteil die eigene persönliche Entwicklung – auch schon in der Kindheit – erschwert hat. Von einigen Interviewpartnerinnen und Interviewpartnern wird ausdrücklich die unterstützende Rolle der Therapeutin/des Therapeuten erwähnt. In einigen Fällen wurden Kliniksettings aufgesucht (durch Selbsteinweisung), um eine Rückzugsmöglichkeit zu finden.

In mehreren Fällen wird deutlich, dass mehrdimensionale Diskriminierungen auslösend für den Leidensdruck waren, der zur Psychotherapie führte [479, 458, 301, 430, 322]. Inwiefern und auf welche Weise dies in der Psychotherapie bearbeitet war oder Thema wurde, wissen wir nicht. Eine These hierzu wäre, dass durch eine unterstützende und aufdeckende Psychotherapie den Klientinnen und Klienten mehrdimensionale Diskriminierungen bewusst würden, sodass es nicht als ein persönliches Problem der Betroffenen erscheint, dass es zu schwerwiegenden Konflikten kam. In diesem Zusammenhang wird beispielsweise nicht klar, inwiefern der Rückzug ins Private einer beruflich zunächst sehr erfolgreichen jungen Frau in der Behandlung ihrer Angstzustände nach schwerem Mobbing auch damit verbunden sein könnte, dass die gesellschaftliche und politische Dimension kein Thema der Therapie war [s. o. 322].

### 3.3.2 Rechtsprechung: Wer klagt?

In den Berichten zeigte sich, dass nur sehr wenige Personen, die (mehrdimensionale) Diskriminierung erfahren haben, die Einleitung rechtlicher Schritte in Betracht ziehen. Daher lohnt sich ein genauerer Blick, wer denn diese Klägerinnen und Kläger sind, die den Rechtsweg bisher auf sich genommen haben.

#### 3.3.2.1 Methodik, Datengrundlage

Ein vollständiges Bild über die Nutzung des Rechtsweges ließe sich nur über eine Analyse der Gerichtsakten erreichen, die im Rahmen dieses Projektes nicht leistbar ist. Somit beschränkt sich die Abfrage auf in den Datenbanken dokumentierte Verfahren.<sup>16</sup> Zunächst wurden alle in den juristischen Datenbanken juris und beck-online dokumentierten Entscheidungen einbezogen, die bei einer Suchabfrage der Rechtsgrundlage „AGG“ zugeordnet sind und eine der Dimensionen aus § 1 AGG ansprachen.<sup>17</sup> Dieses Kriterium erfüllten 177 Entscheidungen.<sup>18</sup> 137 arbeitsgerichtliche, 3 zivilgerichtliche, 3 sozialgerichtliche und

16 Die folgenden Ausführungen können daher keinen Anspruch auf Vollständigkeit geltend machen, zeigen aber Tendenzen auf.

17 Abfrage im Juli 2010.

18 Sofern ein Fall durch mehrere Instanzen ging, wurde lediglich die höchstinstanzliche Entscheidung gezählt.

35 verwaltungsrechtliche Klagen/Anträge stützen sich direkt oder etwa vermittelt über § 24 auf Vorschriften des AGG.<sup>19</sup>

Explizit als mehrdimensional/verknüpft thematisiert wurde die im Streit stehende Diskriminierungserfahrung jedoch nur in 13 Verfahren. In zumindest 6 weiteren Fällen lassen sich mehrere Diskriminierungsgründe aus dem Sachverhalt herauslesen, deren Verknüpfung wurde aber weder seitens der Beteiligten noch durch das Gericht argumentativ aufgegriffen.

Das Bild der Klägerinnen und Kläger lässt sich aus den dokumentierten Entscheidungen nur lückenhaft zeichnen. Denn dort wurde nur festgehalten, was die einreichenden Gerichte für dokumentationswürdig und entscheidungsrelevant hielten. Sofern eine identitätsbildende Kategorie für die rechtliche Würdigung nicht als erheblich erachtet wurde, fand sie schon keinen Eingang in den Tatbestand. Entsprechend finden Religion, Behinderung fast nur Erwähnung, sofern eine entsprechende Diskriminierung den Klagegrund bildet. Einzig das Geschlecht scheint als üblicherweise zu dokumentierendes Datum zu gelten, mit einigem Abstand gefolgt vom Alter.

Ein Migrationshintergrund der Klägerinnen und Kläger wurde lediglich in 11 Fällen explizit durch die Gerichte im Tatbestand dokumentiert. Hierbei handelt es sich ausnahmslos um Klagen, die sich mindestens auf den Diskriminierungsgrund der ethnischen Herkunft stützen, in drei dieser Verfahren wird auch die (muslimische) Religion thematisiert, ebenso eine Diskriminierung aufgrund der „Sprache“. 10 der 11 Fälle sind im Arbeitsrecht bzw. dem Schuldienst anzusiedeln, häufig im Kontext eines Bewerbungsverfahrens.

Nach der Auszählung würden zudem Diskriminierungsklagen fast ausnahmslos von deutschen Staatsangehörigen geführt – lediglich 4 (männliche) Kläger wurden im Tatbestand explizit als „Ausländer“ (GB, I, T, DomRep) benannt. Dieser Befund ließe zunächst den Schluss zu, dass Ausländerinnen und Ausländer den Klageweg nicht bestreiten, obwohl ihnen das AGG Ansprüche zur Verfügung stellt. Denkbar ist jedoch ebenso, dass den Gerichten die Staatsangehörigkeit bzw. der Migrationshintergrund nicht entscheidungsrelevant/dokumentationswürdig erschien, sobald sich die Klage nicht um ethnische Diskriminierung drehte. Insbesondere mehrdimensionale Aspekte der jeweiligen Diskriminierungserfahrung könnten so in vielen Verfahren unthematisiert oder auch unerkannt geblieben sein. Auch hier bestätigt sich die Problematik einer nur selektiven Wahrnehmung und Fokussierung auf (die vermeintlich) einzig relevante Kategorie, die sich bereits in der Parallelexpertise<sup>20</sup> andeutete und sich schon wiederholt in den Interviews mit Betroffenen wie auch den Beratungsstellen belegen lässt.

---

19 Aufgrund der Zuordnung durch die Datenbanken wurden auch die wenigen öffentlich-rechtlichen Streitigkeiten einbezogen, die nicht in den Anwendungsbereich des AGG fallen, aber eine entsprechende Diskriminierungsthematik betreffen.

20 S. Fußnote 1.

### 3.3.2.2 Verteilung nach Kategorien – insbesondere mehrdimensionale Verschränkungen

Mit den beschriebenen Einschränkungen bzgl. der dokumentierten Daten lassen sich folgende Aussagen zu den Klägerinnen und Klägern treffen:

Die mit Abstand am häufigsten geltend gemachte Diskriminierungserfahrung betrifft die Kategorie des Alters (n 102, 58%). Weit dahinter liegen bereits Geschlecht (n 29), ethnische Herkunft/Rasse (n 22) und Behinderung (n 20). Während die sexuelle Orientierung zumindest noch in 8 Fällen eigenständigen Anlass zur Klage gab, galt dies für Religion nur in 2 Fällen, in weiteren 6 nur in Kombination mit ethnischer Herkunft.

Betrachtet man die 19 Verfahren näher, in denen eine mehrdimensionale Diskriminierung im Raum steht, handelt es sich in 6 Verfahren um eine Kombination von ethnischer Herkunft mit Religion, davon machen 4 Klägerinnen eine Diskriminierung als Muslima geltend, ein Kläger als Moslem. 4 Fälle betreffen die Verknüpfung von Alter und Behinderung, jeweils weitere 4 die Verknüpfung von Alter und Geschlecht bzw. ethnische Herkunft und Geschlecht. Mit Ausnahme eines Falles, der den Einlass in einer Diskothek zum Gegenstand hat, handelt es sich um arbeitsrechtliche bzw. beamtenrechtliche Streitigkeiten.

Beinahe zwei Drittel der zuzuordnenden Klagen wurden von Männern (110 zu 59) geführt. Dies könnte teilweise durch ihre höhere Beteiligung am Erwerbsleben insgesamt, insbesondere der älteren Kohorten, oder an bestimmten Berufssparten zu erklären sein. Das Durchschnittsalter der Klägerinnen und Kläger, deren Alter dokumentiert ist, betrug bei der ersten Klageeinreichung knapp 53 Jahre. Aufgeschlüsselt nach Kategorien ergibt sich folgende Aufstellung:

Kategorie <sup>21</sup>	Alter	Behinderung	Herkunft	Geschlecht	Sexuelle Orientierung	Religion
<b>Männer</b>	69 <sup>22</sup>	16	8	14	10	2
<b>Frauen</b>	31	2	13	15	1	6
<b>Durchschnittsalter</b>	54	48 (n 11)	43 (n 10)	49 (n 11)	k. A.	34 (n 6)
<b>– der Männer</b>	59 (n 63)	Dito	Dito	49 (n 8)		38
<b>– der Frauen</b>	47 (n 30)	Dito	Dito	51 (n 3)		32

Auch wenn man berücksichtigt, dass die weit überwiegende Zahl der Klagen im Kontext einer Erwerbstätigkeit steht (137 Verfahren bei Arbeitsgerichten, zuzüglich weiterer bei Verwaltungsgerichten), kann dies das hohe Durchschnittsalter der Personen, die sich für eine gerichtliche Verfolgung entscheiden, nur bedingt erklären. Denn an Bewerbungsverfahren sind auch junge Menschen beteiligt, auch Kündigung, Sozialauswahl oder Mobbing dürften letztlich jede Altersgruppe (über 16 Jahre) treffen, selbst wenn man von einem höheren Anteil älterer Erwerbstätiger ausgehen wollte. Auch die Vielzahl der Verfahren um Altersgrenzen betrifft nur auf den ersten Blick primär „ältere“ Menschen. Hier lässt sich schon zweifeln, ob Diskriminierungen „zu junger Bewerberinnen und Bewerber“ im Kontext von Beförderungen, Gratifikationen o. Ä. nur nicht verfolgt werden.

<sup>21</sup> Nur Fälle aufgenommen, in denen die Daten aufgenommen waren.

<sup>22</sup> Jeweils auf volle Zahl gerundet.

Bezüglich weiterer klägerbezogener Faktoren – wie etwa Beruf und Ausbildungsgrad – ergeben sich allenfalls Tendenzen, die sich teilweise aus Klagegegenstand und Diskriminierungskategorie erklären lassen. Angaben zum Beruf sind häufig knapp gehalten, Einkommen und Familienstand wurden zu selten dokumentiert, um Rückschlüsse ziehen zu können.

Da die Tatbestände der Entscheidungen nicht um Daten ergänzt werden können, die nicht entscheidungsrelevant sind, und eine derartige Verpflichtung auch in Konflikt mit der richterlichen Unabhängigkeit tritt, sollte über die gesonderte Erhebung – etwa im Kontext der Gerichtsstatistik – nachgedacht werden. So könnten valide Daten über Geschlecht und Alter hinaus erhoben werden, auf deren Basis sich weitere Forschung zu mehrdimensionalen Verschränkungen stützen könnte.

- I Klagen bzgl. Diskriminierung aufgrund des **Geschlechts** werden fast ausnahmslos im Kontext eines Arbeitsverhältnisses erhoben. Die Bandbreite der ausgeübten Berufe ist groß und umfasst etwa eine hauswirtschaftliche Helferin, eine Serviererin, einen Gärtner, als auch Angestellte im öffentlichen Dienst oder auch Juristinnen und Juristen.
- I Die geltend gemachten Diskriminierungen aufgrund **sexueller Orientierung** betreffen im Wesentlichen die Forderung nach Gleichstellung von (männlichen) Lebenspartnerschaften mit Ehen im Kontext der Hinterbliebenen- und Krankenversorgung, Familienzuschlägen u. Ä. Ein Großteil der Kläger befindet sich bei Klageerhebung im öffentlichen Dienst bzw. im Beamtenverhältnis, was sich weitgehend aus dem Klagegegenstand erklärt.
- I Diskriminierungen aufgrund von **Behinderungen** befassten die Gerichte ebenfalls allein im Kontext der Erwerbstätigkeit. Auch hier ist die Bandbreite der Klägerberufe groß, allerdings lässt sich ein größerer Anteil eher niedrigeren Ausbildungsgraden zuschreiben (Lageristinnen und Lageristen, Kommissioniererinnen und Kommissionierer, Fahrerinnen und Fahrer, Gastronomiekräfte), daneben finden sich jedoch auch Wirtschaftsprüferinnen und -prüfer, Ingenieurinnen und Ingenieure, Biologinnen und Biologen etc.
- I **Religiöse Diskriminierung** wurde vor allem (meist in Verschränkung mit ethnischer Diskriminierung) von Lehrerinnen bzw. einer Sozialpädagogin geltend gemacht. Hierbei handelt es sich meist um „Kopftuchfälle“. Weitere Fälle betreffen Kündigungen etwa eines Ladenhelfers und Kommissionierers.
- I Neben den bereits erwähnten mehrdimensionalen „Kopftuchfällen“ im Schuldienst, betreffen die meisten Diskriminierungsklagen, die sich auf **ethnische/rassistische Diskriminierung** stützen, Arbeitsverhältnisse. Interessant ist hier allerdings, dass sich zu dieser Kategorie auch zwei zivilrechtliche Streitigkeiten finden, die ethnische Diskriminierungen im „Alltag“, nämlich den Nichteinlass in eine Diskothek und die Verweigerung eines Wohnungsbesichtigungstermins gepaart mit rassistischen Beleidigungen, betreffen.
- I Für die größte Verfahrensgruppe aufgrund **Altersdiskriminierung** lassen sich zunächst zwei große Themenkreise identifizieren. Zum einen wenden sich Beamtinnen und Beamte und Angestellte des öffentlichen Dienstes gegen Altersgrenzen, zum anderen werden Altersgrenzen im Kontext des Flugverkehrs von Flugkapitäninnen und Flugkapitänen, -begleiterinnen und -begleitern und -ingenieurinnen und -ingenieuren angegriffen. Der Großteil der Klägerinnen und Kläger, die eine Altersdiskriminierung geltend machen,

verfügt damit wohl über einen höheren Bildungsgrad. Teilweise kann dies darauf zurückzuführen sein, dass explizit geregelte Altersgrenzen gerade für höher qualifizierte Berufsgruppen bestehen (wie Beamtinnen und Beamte, Ärztinnen und Ärzte, Flugpersonal), wohingegen etwa tarifliche Altersstufen etc. schwerer greifbar sind und daher seltener angegriffen werden. Für das leichte Übergewicht von Klagen, die sich gegen die öffentliche Verwaltung richten, ließe sich jedoch auch die Vermutung aufstellen, dass es sich leichter gegen den an die Verfassung gebundenen Staat als gegen privatwirtschaftliche Unternehmen klagt. Weitere große Gruppen wenden sich gegen altersbezogene Kriterien in der Sozialauswahl im Rahmen von betriebsbedingten Kündigungen oder geringere Betriebsrenten.

### 3.3.2.3 Exkurs: Verbandliche Beteiligung und Beratung

Nur bei 8 erstinstanzlichen Verfahren fanden sich sichere Hinweise auf Prozessbevollmächtigte (6 männliche Kläger, 2 weibliche Klägerinnen). Diese lassen sich fast ausnahmslos den arbeitsrechtlichen Streitigkeiten zuordnen (etwa Altersgrenzen, Mobbing). Indizien auf verbandliche oder gewerkschaftliche Unterstützung der Klägerinnen und Kläger, die etwa nach § 23 AGG möglich wäre, ließen sich nur vereinzelt finden. Auch hier sollte man nicht vorschnell von einer Mehrheit von unvertretenen Klägerinnen und Klägern ausgehen, auch hier kann diese Beteiligung schlicht seitens der Gerichte im Tatbestand „verschwiegen“ worden sein.

Eine statistische Erfassung der verschiedenen Unterstützungsformen ist überlegenswert, um Aufschluss über die Wirkmächtigkeit der verbandlichen Beteiligung nach § 23 AGG zu erhalten, gegebenenfalls auch über die Rolle der zugehörigen Beratungsstellen als mögliche Wegbereiter zur gerichtlichen Geltendmachung.

## 3.4 Zwischenfazit

Entsprechend den fünf Schwerpunkten (kulturell-religiöser Hintergrund, Gender, sexuelle Orientierung, Alter, Behinderung) wurden 21 Interviews in den Beratungsstellen durchgeführt, in deren Selbstdarstellung neben einem Schwerpunkt weitere Schwerpunkte erwähnt wurden. In die Auswertung wurden in zwei Expertenrunden Lehrende der FH Frankfurt für die Felder Beratung, Gesprächsführung, Methoden der Sozialen Arbeit konsultiert.

### **Wie wird die mehrdimensionale Diskriminierungserfahrung gesehen?**

In der Beratungsarbeit ist es sehr schwer, die „eentlichen Gründe“ für die subjektiv erlebte Erfahrung mit objektiv spürbaren Konsequenzen festzustellen. Unterschiedliche Menschen würden die gleiche Situation unterschiedlich interpretieren, einige als Diskriminierung, andere nicht, dies erschwere die Feststellung einer Diskriminierung und noch mehr einer mehrdimensionalen Diskriminierung. Der mehrdimensionale Charakter der Diskriminierungserfahrung wird nicht oder nur selten von den Beratungssuchenden erkannt und steht nicht im Fokus der Beratung.

Beratung befasst sich „auf einer theoriegeleiteten Grundlage mit unterschiedlichen Entwicklungsaufgaben und multifaktoriell bestimmten Problem- und

Konfliktsituationen“<sup>23</sup> und eher nicht mit mehrdimensionaler Diskriminierung. Hinzu kommt, dass die Spezialisierung und der Schwerpunkt der jeweiligen Beratungsstelle die eindimensionale Wahl seitens Beratungssuchender und den Fokus der Beratenden stark beeinflusst.

Die Reaktion der/des Beratenden auf die geschilderte Situation scheint entscheidend für die Problemdefinition zu sein. Die Beratenden versuchten meistens, Schlichtungs- und Vermittlungsarbeit zu leisten, wobei sie sich verpflichtet fühlen, die Positionen beider Seiten des Konflikts zu verstehen, um vermittelnd zu handeln. Es wurde eher versucht, nach den „Gründen gescheiterter Kommunikation“ zu suchen, als parteiisch für die Seite der Betroffenen einzutreten.<sup>24</sup>

Häufig wird das Problem sowie der Grund für die Diskriminierung vielmehr in der Person der Beratungssuchenden verortet, was bei den Beratungssuchenden das Gefühl verursachen kann, „nicht in ihrer Ganzheit“ gesehen zu werden. Einige Beratende haben beispielsweise viele Ratsuchende als Menschen beschrieben, die dazu neigen, „zu schnell die Reaktion als Diskriminierung“ zu interpretieren. Die Aufklärungsarbeit bzw. ihr Versuch, eine neue Sicht auf die Erfahrung einzubringen, sei in solchen Situationen oft an der mangelnden Bereitschaft zu einem Perspektivwechsel gescheitert. Hiermit betonen viele Beratende die Wichtigkeit ihrer Unterstützungs- und Stärkungsrolle besonders in den Fällen, in denen Menschen nicht unbedingt wegen der Lösung des Problems zu ihnen kämen, sondern um gehört und verstanden zu werden.<sup>25</sup> „Abhängig von den zu bewältigenden Anforderungen, Problemlagen und Krisensituationen, in denen sich die Ratsuchenden befinden, kann Beratung Ressourcen aktivieren, gesundheitsfördernd, präventiv, kurativ oder rehabilitativ sein.“<sup>26</sup> Die Identifizierung vorhandener eigener und der zur Verfügung stehenden Ressourcen und Wege ihrer Nutzung für die Entwicklung von Handlungsplänen und der Umgang mit den „nicht behebbaren/auslösbaren Belastungen“ sollen zusammen mit den Beratenden aktiv herausgearbeitet werden.<sup>27</sup>

Die Grundvoraussetzung der Beratenden ist ein aktives Handeln der Klientinnen und Klienten als „Chefs des Verfahrens“.<sup>28</sup> Nach einer Zielvorstellung sollen Klientinnen und Klienten sich nicht in der Opferrolle sehen, sondern sich vielmehr zu wehren und selbst zu helfen wissen. Dies entspricht der Position, dass „Empowerment ... ein zentraler Grundsatz qualifizierter Antidiskriminierungsberatung“ ist.<sup>29</sup> Viele Beratende arbeiten ausdrücklich nicht mit dem Begriff „Diskriminierung“ (sondern mit einem mitgebrachten Problemkomplex),

23 Psychosoziales Beratungsverständnis der Arbeitsgemeinschaft Beratungswesen: [www.efb-berlin.de/dokument.py?nr=61](http://www.efb-berlin.de/dokument.py?nr=61)

24 Dies widerspricht der Position „die Interessen und Bedürfnisse der Betroffenen bewusst in den Vordergrund [zu stellen] und betrachtet individuelle Diskriminierungserlebnisse im strukturellen Kontext. Parteilichkeit kann in besonderer Weise von Diskriminierung Betroffenen Vertrauen geben und erfahrener Ohnmacht sowie ungleicher Machtverteilung etwas entgegensetzen“ (S.7). Eigene Standards der advd: [http://www.antidiskriminierung.org/files/advd\\_Eckpunkt Papier\\_Oktober%202009.pdf](http://www.antidiskriminierung.org/files/advd_Eckpunkt Papier_Oktober%202009.pdf)

25 Dies entspricht der folgenden Position: „Der Einzelfallberatung kommt dabei die Rolle zu, Betroffene in ihrer Handlungsfähigkeit zu stärken und gleichzeitig Einzelfälle im strukturellen Kontext zu verorten“. Ebenda (S. 6).

26 Psychosoziales Beratungsverständnis der Arbeitsgemeinschaft Beratungswesen: [www.efb-berlin.de/dokument.py?nr=61](http://www.efb-berlin.de/dokument.py?nr=61)

27 Ebenda.

28 Dies entspricht der Position, dass „Ratsuchende sich (wieder) als aktive AkteurInnen erleben ... In der Beratung werden die Wahrnehmungen, Bedürfnisse und Forderungen der Betroffenen deshalb ausdrücklich bestärkt und gemeinsam Bewältigungs- und Interventionsstrategien mit dem Fokus auf Eigenverantwortlichkeit und Selbstwirksamkeit entwickelt“ (S. 7). Ebenda (S. 7).

29 Ebenda.

da die Darstellung einer Erfahrung als Diskriminierung die betroffene Person schwächen bzw. sie als passives Opfer positionieren und somit weiter diskriminieren würde.

Aus allen Berichten geht hervor, dass es sehr selten zu rechtlichen Schritten gegen Diskriminierung kommt. Den Wunsch nach rechtlicher Hilfe würden, so die Beratenden, mehrere Komponenten verhindern, so wie die Angst vor weiterer Stigmatisierung, Zweifel am Erfolg, Selbstbeschuldigung für das Geschehene.

### **Wie wird mit der mehrdimensionalen Diskriminierungserfahrung gearbeitet?**

Einige Beratende berichten, dass mehrdimensionale Diskriminierung sehr schwer festzustellen sei, erstens, weil es ihnen aus der Schilderung nicht klar sei, ob die Person in der konkreten Situation aufgrund mehrerer ‚Merkmale‘ diskriminiert wurde oder weil man Probleme – aufgrund unterschiedlicher ‚Merkmale‘ – gezielt unterscheiden müsse, da es bei jedem Problem unterschiedliche Handlungsmöglichkeiten gebe. In sehr vielen Fällen hätten Diskriminierungserfahrungen zudem einen subtilen Charakter, was die Behandlung des Problems erschwere.

Mehrdimensionale Diskriminierung würde eine unterwürfige Haltung und Schande verursachen, da Menschen diskriminierte ‚Merkmale‘ als „Makel“ empfinden würden und nicht als etwas, das von außen, von der Gesellschaft, herangetragen würde. Viele Beratende sehen es als ihre Aufgabe, den mehrdimensionalen Charakter der Diskriminierung zu erkennen und darüber mit den Klientinnen und Klienten gemeinsam zu reflektieren. Oft seien viele Menschen allerdings, so einige Beratende, auf eine Kategorie fixiert und nicht bereit zu hören, dass sie in mehrdimensionaler Hinsicht diskriminiert würden, was viele als noch deprimierendere Situation und Belastung empfinden würden.

Zwar kannten die Beratenden theoretische Grundlagen mehrdimensionaler Diskriminierung, wendeten sie jedoch in der Beratungspraxis meist nicht an bzw. waren nicht sicher, wie sie diese einsetzen sollten. Teilweise scheint die starke Spezialisierung der Beratenden auf ein bestimmtes Feld oder eine Kategorie sie zu behindern, eine kultursensible Perspektive einzunehmen bzw. Kulturalisierungen zu vermeiden. Wenn Beratende männliche Migranten als kulturell homophob beschreiben und ein Ratsuchender Diskriminierungen durch männliche Migranten „noch übler“ findet, scheint die Herausforderung darin zu liegen, Stereotype seitens der Beratenden zu reflektieren, aber auch erfahrungsbasiertes Wissen der Betroffenen zu respektieren.

In einigen Beratungsstellen wurde darüber berichtet, dass nicht nur „interkulturelle und menschliche Kompetenz“, fachliche Qualifikationen sowie ein respektvoller Umgang, sondern auch eine Sensibilisierung für die anderen Schwerpunkte möglicher Diskriminierung höchst erforderlich sei. Hiermit wird ein „interdisziplinär fundiertes Handlungskonzept“<sup>30</sup> erforderlich.

---

30 Psychosoziales Beratungsverständnis der Arbeitsgemeinschaft Beratungswesen:  
[www.efb-berlin.de/dokument.py?nr=61](http://www.efb-berlin.de/dokument.py?nr=61)



# IV.

## Beantwortung der Fragen der Ausschreibung

### 4.1 Begriffsbestimmung und Regelungsrahmen des AGG

In der Auswertung der erhobenen Daten zeigt sich, dass der Regelungsrahmen des AGG die Diskriminierungserfahrungen der Befragten derzeit nicht abbildet und auch systemimmanente Korrekturen – begrenzt auf Begriffsschärfungen – innerhalb des AGG hierauf nicht hinreichend reagieren können.

#### 4.1.1 Lückenhafte Erfassung von Diskriminierungserfahrungen

Zunächst findet das AGG bereits auf einen Großteil der geschilderten Situationen keine Anwendung, sodass Lücken im Diskriminierungsschutz entstehen: Schon auf die berichteten Diskriminierungserfahrungen im familiären Bereich bietet das AGG keine Antwort. Besonders deutlich treten die Regelungslücken zudem für Diskriminierungserfahrungen im staatlichen Bereich zutage: Weder für die häufig geschilderten Mobbingverfahren in der Schule, noch für Diskriminierungen im Kontakt mit der öffentlichen Verwaltung stellt das AGG Ansprüche bereit. Für sozialrechtliche Problemfelder helfen §§ 33c SGB I und § 19a SGB IV oder sozialrechtliche Herstellungsansprüche nur sehr begrenzt.

Die Entscheidung des Gesetzgebers, gerade Diskriminierungen im öffentlich-rechtlichen Bereich weitestgehend aus dem Schutz des AGG auszusparen, wird den Bedürfnissen der Befragten nicht gerecht<sup>31</sup>. Ein Verweis auf vereinzelte Regelungen in den Schulgesetzen der Länder, Gleichstellungsgesetze, Amtshaftungsansprüche, Strafgesetze kann auch auf dem Umweg über die Grundrechtsbindung der öffentlichen Verwaltung diesen Befund nicht entkräften. Denn eher verstreute und uneindeutige Einzelregelungen bieten nur lückenhaften Schutz. Sie reichen nicht an das Schutzniveau eines wirklich „**Allgemeinen**“ Gleichbehandlungsgesetzes heran, das für alle Lebensbereiche ausnahmslos Geltung beansprucht.

31 Und ist überdies ein äußerst problematisches Zeichen, wenn man bedenkt, dass die Antidiskriminierungsstelle gerade eine Kampagne zur anonymen Bewerbung mit der Privatwirtschaft realisiert, während gleichzeitig Beamtenpositionen rechtlich nach wie vor Deutschen (ausnahmsweise Unionsbürgerinnen und -bürgern) vorbehalten sind und die Bundesregierung auf eine Anfrage keine Angaben darüber machen werden konnte, wie viele Menschen mit Migratonshintergrund in der öffentlichen Verwaltung beschäftigt sind – und ihr zum Thema selbst nur einfällt, dass der Grundsatz der Bestenauslese zu beachten sei und sie den „Kampf um eine bessere Ausbildung und gegen die Arbeitslosigkeit der in Deutschland lebenden Ausländerinnen und Ausländer“ aufgenommen habe [<http://dipbt.bundestag.de/dip21/btd/16/047/1604703.pdf>].

## 4.1.2 Keine nennenswerte Rechtsverfolgung

Aber selbst im arbeitsrechtlichen und zivilrechtlichen Bereich, in dem das AGG Diskriminierungsschutz bietet, wird der streitige Weg bis zur gerichtlichen Entscheidung von den Befragten nur sehr selten als adäquate Reaktion auf die erlebte Diskriminierung angesehen. Nur in 5 der 290 Berichte finden eine anwaltliche Beratung bzw. eine Anrufung eines Gerichtes Erwähnung. Betrachtet man diese wenigen Interviews genauer, geht es dort um stark belastende, wenn nicht existenzielle Problemlagen: In 4 Fällen bildete Mobbing am Arbeitsplatz den Gegenstand, im 5. Fall handelte es sich um eine aufenthaltsrechtliche Thematik.

Diese Fokussierung auf Diskriminierungen im Arbeitsverhältnis bestätigt sich auch in der Analyse der dokumentierten Gerichtsentscheidungen, die weit überwiegend dem arbeitsrechtlichen Bereich zuzuordnen sind (s. n. 137 arbeitsgerichtliche gegenüber 3 zivilrechtlichen Streitigkeiten). (Nur) In diesem Bereich, dem meist existenzsichernde Bedeutung zukommen dürfte, erscheint den Befragten eine Berufung auf das AGG geeignet, um sich (auch über den Kündigungsschutz hinaus ergänzend) gegen erfahrene Diskriminierung zu wehren und den Verbleib in (Kündigung, Sozialauswahl) oder den Zugang zur Erwerbstätigkeit (Bewerbung) zu erstreiten. Nicht selten wird der gerichtliche Weg eingeschlagen, um sich gegen Mobbing am Arbeitsplatz zu wehren; hier lässt sich die Einführung des AGG mit Blick auf eine ähnliche Häufung in den Interviews wohl als Erfolgsgeschichte bezeichnen.

Für eine Reaktion auf „alltägliche“ diskriminierende Erfahrungen bietet das AGG nach der Auswertung den Betroffenen allerdings derzeit anscheinend keine passenden Instrumente an. In den Berichten findet sich keine Person, die im zivilrechtlichen Bereich berichtet, um anwaltlichen Rat gefragt bzw. gar das Gericht eingeschaltet zu haben. Die Geltendmachung von Rechtsansprüchen infolge einer Diskriminierung erschien den Befragten also keine geeignete Reaktion auf erfahrene Diskriminierung, der Weg bis zum Gericht wohl zu aufwändig, spät oder vielleicht auch zu unsicher.

Die häufig berichteten „beiläufigen“ Diskriminierungen, sei es durch Kolleginnen und Kollegen, Mitschülerinnen und Mitschüler oder insbesondere infolge „zufälliger“ und einmaliger Begegnungen im öffentlichen Raum, werden derzeit ohnehin nicht adäquat durch das AGG erfasst. Denn sie erreichen aufgrund ihrer ‚Verstreutheit‘ nicht die Qualität der Belästigung im Sinne des Gesetzes, obwohl ihre Summe nachhaltige Diskriminierungserfahrungen auslöst, wie die Interviews zeigen. Mögliche strafrechtliche Konsequenzen für die jeweiligen Einzelakte bieten hier keinen Schutz, denn sie sind Betroffenen aufgrund zu hohen Aufwands und auch in der Vielzahl der Fälle nicht zumutbar. Es bleibt zu hoffen, dass das AGG im zivilrechtlichen Bereich zumindest präventive Wirkung entfaltet, indem es Anbieter von Waren- und Dienstleistungen durch Androhung von Sanktionen von Diskriminierungen abhält.

Immanente Korrekturen zu klareren Definitionen oder Rechtsfolgen wie der Schadensersatzbemessung etc. lassen wohl keinen Umschwung in eine gesteigerte Rechtsverfolgung erwarten. In jedem Teilbereich der Analyse drängt sich vielmehr der Schluss auf, dass es eines Systemwechsels bedarf, der Lebenslagen statt klar abgegrenzter Bereiche in den Blick nimmt und rechtsgebietsübergreifend – unter Einschluss des öffentlichen Rechts – gleichgearteten Diskriminierungsschutz gewährt.

### 4.3 Häufige Kombinationen, Kontexte/Handlungsfelder

Unsere Untersuchung hat gezeigt, dass es tatsächlich häufige Interdependenzen zwischen verschiedenen Anknüpfungspunkten gibt. Aus unserer Sicht ist es aber völlig falsch, hier von Kategorie- oder gar Merkmalskombinationen zu sprechen: Es soll hier nochmals daran erinnert sein, dass Art. 3 Abs. 3 GG ein Differenzierungsverbot enthält. Mit anderen Worten: Dieses Verbot richtet sich an die Akteure (im Fall des Art. 3 GG an den Staat). Gleiches gilt aber auch für § 1 AGG: Dieser definiert ebenfalls nicht ‚Merkmale‘ einer Person, denn ohne Zweifel kann jemand als schwul auch dann diskriminiert werden, wenn er es nicht ist oder als Muslima wegen ihrer ‚Herkunft‘, wenn sie immer schon deutsch war und als Christin geboren wurde (davon geht erkennbar auch § 7 Abs. 1 Satz 2 AGG aus). Mit anderen Worten: Ein- oder mehrdimensional ist nicht die Person, die diskriminiert wird, sondern allenfalls der Anknüpfungspunkt der handelnden Person/Institution/Gesellschaft – und hier spricht einiges dafür, dass die Anknüpfung häufig gerade wenig differenziert ist (anders als deren Wirkung!). Deshalb ist der Katalog in § 1 AGG auch keine Limitierung (auf eine Kategorie), sondern eine Klarstellung, wonach gerade nicht differenziert werden darf. Gerade dort, wo es – wie in den von uns berichteten Fällen – um intentionales Handeln geht, ermöglicht dies eine Einordnung, was erlaubt und was nicht erlaubt sein soll. Hier sollte an einer Art ‚Bestimmtheitsgrundsatz‘ festgehalten werden. Bei mittelbaren Diskriminierungen müssen dann aber aus Zwei-Felder-Tafeln Viel-Felder-Tafeln werden, ganz im Sinne sozialwissenschaftlicher Komplementärgruppen.

Dies ist umso mehr der Fall, als sich Diskriminierung und Mehrdimensionalität nicht außerhalb von Lebenskontexten denken lassen: Wir haben in unseren Interviews z. B. gefunden, dass sexuelle Orientierung – vor allem im Kontext von Familie, Schule und Arbeit – fast nie ohne eine Verschränkung mit Geschlechterrollen und -erwartungen denkbar ist. Geschlecht und Herkunft sind im Kopftuch untrennbar verwoben; unabhängig davon, wie die Herkunft einer Person tatsächlich ist, ist das Kopftuch der Fetisch des Rassismus, an ihm hängt quasi eine muslimische Frau. Ähnliche Verschränktheiten gibt es bei dem – Krankheiten einschließenden – Behinderungsbegriff: Pflegebedürftigkeit schließt oft Alter und Behinderungen ein, Suchtkrankheiten nicht selten (männliches) Geschlecht und Behinderung. Und in fast allen von uns gefundenen Fällen hatte Diskriminierung – für einen vernünftigen Dritten – eine (eindeutige) Zielrichtung, und diese wiederum resultiert aus Zuschreibungen, die mit der Realität wenig oder nichts zu tun haben müssen. Selbst in der gewählten Fallvignette, in der der betroffene Mann nicht sicher wissen konnte, ob er als Schwuler, Lebenspartner, Lateinamerikaner oder schlicht als Ausländer angesprochen war, traf ihn eine rassistische Bemerkung, schlicht deshalb, weil er als Ausländer um eine Arbeitserlaubnis nachsuchte. Genau wie in dem viel bemühten Beispiel des Diskothekenbesuchs eine rassistische Zielrichtung zu erkennen ist, wenn bestimmte Ausländer keinen Zugang erhalten – und eine sexistische, wenn Ausländerinnen (gerne) hereingelassen werden.

### 4.4 Beratungslandschaft

Ganz augenscheinlich stellen sich Probleme bei der Beratung von Diskriminierungserfahrungen dadurch, dass das Angebot in gewisser Weise die Nachfrage strukturiert: Menschen, die Beratung suchen, müssen sich für ein Problem entscheiden. Diese Entscheidung fällt umso schwerer, je mehr Probleme miteinander verwoben sind. In den Interviews hat

sich z. B. gezeigt, dass rechtlich und materiell prekäre Verhältnisse sehr oft mit einer Einwanderungsgeschichte zusammentreffen: Die Frage, welchem Problem eine Person Vorrang einräumt, entscheidet auch darüber, welche Beratungsstelle sie betritt – wenn sie denn eine Beratungsstelle betritt: In unserem Sample haben weniger als 8% der Befragten Beratung nachgefragt.

In den Beratungsstellen treffen Betroffene nicht immer auf Menschen, die eine Qualifikation zur Beratung haben. Die Antidiskriminierungsarbeit ist noch deutlich zwischen sozialer Bewegung/Selbsthilfe und professioneller Beratung angesiedelt. Ohne methodische Ausbildung und ohne ständige Reflexion eigener Haltungen kann Beratung besonders leicht ins Ratschlagen abgleiten, zumal wenn (vermeintlich) Schwächere beraten werden. Hier haben die von uns geführten Interviews durchaus Besorgniserregendes zutage gefördert, soweit es um die Einbeziehung von Unterschieden – über die eigene, unmittelbare Zielgruppe hinaus – ging.

Die Diskussion, ob es methodisch richtig ist, von einem horizontalen Ansatz in der Beratungsarbeit zu sprechen – und damit indirekt eine ‚Merkmalsberatung‘ fortzuführen, nur eben flach angeordnet –, kann hier nur angedeutet werden. Man könnte auch, ganz altmodisch, von personenzentrierter Beratung sprechen, soweit es um die Erfahrungen und Belastungssituationen einer Person geht. Unabhängig von der Benennung des integrativen Zugangs bleibt aber wohl festzustellen, dass dieser nicht sehr verbreitet und bekannt ist und eher eine kleinere Gruppe spezialisierter Beratungsstellen eint, aber kein durchgängiges Prinzip von Beratungsstellen ist, die von Diskriminierung betroffene Menschen beraten.

## 4.5 Ausblick/Empfehlungen

Abschließend sollen – auftragsgemäß – noch Vorschläge für weitergehende Fragestellungen und Handlungsempfehlungen für die Beratungslandschaft herausgearbeitet werden.

### 4.5.1 Recht

#### 4.5.1.1 Vertiefende Rechtsgutachten zu den Fallvignetten

Gemeinsam mit juristischen Expertinnen<sup>32</sup> haben wir die ausgewählten Fallvignetten summarisch daraufhin geprüft, ob und welche rechtlichen Handlungsmöglichkeiten bestehen. Wünschenswert wären hier weiterführende Gutachten, wie in ‚typischen Fallgestaltungen‘, insbesondere solchen, die nicht dem AGG unterfallen (öffentlicher Raum, Schule), rechtlich interveniert werden kann.

#### 4.5.1.2 Rechtsgutachten zur Strafbarkeit

Ein insofern wichtiger Bereich ist die mögliche Strafbarkeit diskriminierenden Verhaltens. Hier sollte nicht nur geprüft werden, ob sich die Einführung einer entsprechenden Strafvorschrift wie in anderen Ländern anbietet, sondern vor allem, ob nicht de lege lata Übergriffe strafrechtlich geahndet werden können.

---

32 Wir danken an dieser Stelle den Professorinnen Theresia Degener, Heike Dieball, Dorothee Frings und Julia Zinsmeister für ihre Unterstützung und wichtige Hinweise.

## 4.5.2 Soziale Arbeit und Beratung

### 4.5.2.1 Orientierungshilfen zur Beratungssuche

Das Mapping der Beratungsstellen hat aus unserer Sicht sehr deutlich gemacht, dass Betroffene Orientierungshilfe brauchen. Diese sollte empirisch basiert sein und Suchpfade verschiedener Personengruppen durch narrative Befragungen und teilnehmende Beobachtungen nachvollziehen.

### 4.5.2.2 Schulungskonzepte für Beratung

Aus unseren Diskussionen mit Kolleginnen und Kollegen aus dem Bereich der Sozialen Arbeit<sup>33</sup> ist sehr deutlich geworden, dass Schulungskonzepte entwickelt werden sollten, die auf den Narrativen von Betroffenen aufbauen. Dabei sollten thematisch orientierte Beratungskontexte (Erziehungsberatung, Schulsozialarbeit) komplementäres Wissen zu Diskriminierungserfahrungen und zum Diskriminierungserleben erwerben, während Antidiskriminierungsberatungsstellen in personenzentrierten und ganzheitlichen Methoden der Gesprächsführung geschult werden könnten.

### 4.5.2.3 Präventionskonzepte

Gerade für den Bereich der Schule sollten darüber hinaus Präventionskonzepte und Wahrnehmungsübungen entwickelt werden, die Respekt für die ‚ganze Person‘, deren Individualität und Vielfalt wecken. Diese Konzepte könnten ebenfalls auf Narrative aus biografischen Interviews zurückgreifen.

## 4.5.3 Forschung

### 4.5.3.1 Über Handelnde: Familien, Behörden/Schulen, Arbeitsplätze

Auffällig ist, dass es zwar vielfältige, überwiegend quantitative Studien zu Diskriminierungserfahrungen gibt, dass es jedoch wenige Untersuchungen basierend auf offenen, autobiografisch-narrativen Interviews mit handelnden Personen gibt. Auch dies scheint uns ein Manko im gegenwärtigen Wissensbestand über Diskriminierung zu sein – vielleicht auch eine Folge des Machtgefälles Forschender gegenüber Befragten, welches in quantitativen Studien im Allgemeinen nicht kritisch reflektiert wird, hingegen in qualitativ-interpretativen Studien als Arbeitsbündnisse der Forschung in die Untersuchung einbezogen wird.

### 4.5.3.2 Beratungsforschung

Schließlich muss aus unserer Sicht nochmals besser nachvollzogen werden, wie sich Interaktionen in Beratungen mit dem Thema Diskriminierung entwickeln. Ein erster Eindruck deutet darauf hin, dass Menschen, zumal unterschiedlicher sozialer Gruppen, leicht komplementäre Rollen einnehmen (Deutsche und Ausländer), wobei diejenigen, die sich beheimatet fühlen, leicht zu den ‚Erklärern‘ und ‚Be-Lehrern‘ werden. Es wäre wichtig, solche Dynamiken genauer systematisch zu untersuchen.

---

33 Wir danken den Kolleginnen Flügge, Kämmerer-Rütten, Köttig, Maierhof, Schmauch und Schönborn sowie dem Kollegen Kunz für die ‚geopferte‘ Zeit und wichtige Hinweise zum Verständnis der Fallvignetten und der Einordnung der Gespräche mit den Beratungsstellen.

Dieses PDF ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes; es wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt.

Dieses Dokument wurde im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) erstellt. Der Inhalt des Dokuments wird vollständig von den Autorinnen verantwortet und spiegelt nicht notwendigerweise die Position der ADS wider.

**Herausgeber:**

Antidiskriminierungsstelle  
des Bundes  
Glinkastraße 24  
10117 Berlin  
[www.antidiskriminierungsstelle.de](http://www.antidiskriminierungsstelle.de)

**Kontakt:**

Zentrale: 03018 555-1855  
Beratung: 03018 555-1865 (Mo. bis Fr., 9–12 Uhr und 13–15 Uhr)  
Fax: 03018 555-41865  
Besuchszeiten nach Vereinbarung  
E-Mail: [poststelle@ads.bund.de](mailto:poststelle@ads.bund.de)

**Gestaltung:**

[www.avitamin.de](http://www.avitamin.de)

**Stand:**

Oktober 2010