

Empfehlungen zum Landesaktionsplan gegen Rassismus und ethnische Diskriminierung (LAPgR) in Berlin von Seiten zivilgesellschaftlicher Akteur_innen

erstellt vom

Organisationsteam:

Sanchita Basu, Elena Brandalise, Fakra Fatnassi, Claudia Hahn, Eben Louw, Nuran Yigit

und

Koordinator_innen:

Mehmet Alpbek (Bildung)
Miriam Höppner (Gesundheit und Soziales)
Angelina Weinbender (Polizei)
Jonas Feldmann (Ausländerbehörde)
Fakra Fatnassi (Arbeit)
Eva Andrades (Justiz)
Halil Can (Stadtentwicklung/Wohnung)
Serdar Yazar (Wirtschaft, Technologie und Frauen)
Adetoun Küppers – Adebisi (Kultur und Medien)

1. Einleitung	3
1.1 Hintergrund	4
1.2. Der LAPgR in Berlin	4
1.3. Was ist Rassismus?	6
1.4. Was ist institutioneller Rassismus?	6
2. Unsere Perspektive: People of Color – eine Begriffserklärung	7
3. Vortrag über institutionellen Rassismus von Biblap Basu	9
4. Empfehlungen für die Senatsverwaltungen	13
4.1. Bereich Bildung	13
4.2. Bereich Gesundheit und Soziales	24
4.2.1. GESUNDHEIT	24
4.2.2. SOZIALES	29
4.3. Bereich Inneres	31
4.3.1. POLIZEI	31
4.3.2. AUSLÄNDERBEHÖRDE / Landesamt für Bürger und Ordnungsangelegenheiten (LABO)	37
4.4. Bereich Arbeit	42
4.5. Bereich Justiz	47
4.6. Bereich Stadtentwicklung und Wohnen	53
4.7. Bereich Wirtschaft, Technologie und Frauen	58
4.7.1. WIRTSCHAFT	58
4.7.2. TECHNOLOGIE	62
4.7.3. FRAUEN	62
4.8. Bereich Kultur und Medien	65
5. Schlusswort	68
6. Beteiligte Personen, NGOs und Expert_innen	69
7. Migrationsrat Berlin-Brandenburg e.V.	72

1. Einleitung

Der Landesaktionsplan gegen Rassismus und ethnische Diskriminierung (LAPgR)¹ in Berlin soll als Instrument zur Bekämpfung von institutionellem Rassismus dienen.

Rassismus schafft eine „Realität der Ungleichheit“², ruft Marginalisierung hervor, erkennt Gleichberechtigung ab, verhindert den Zugang zu gesamtgesellschaftlichen Ressourcen. Er ist ein weit verbreitetes Ausgrenzungsphänomen, das viele Gesellschaften prägt und beständig neue Formen annimmt. Rassismus spaltet die Gesellschaft durch eine symbolische Ordnung, die das Miteinander regelt. Das rassistische Denken beeinflusst die gesellschaftlichen Strukturen.

Ein Aktionsplan gegen Rassismus und ethnische Diskriminierung unterstützt Politik und Gesellschaft dabei Benachteiligungen auf struktureller Ebene zu erkennen und den Handlungsbedarf zu definieren. Um Ungleichbehandlung entgegen zu treten und Positive Maßnahmen (AGG) zu Handlungsinstrumenten zu machen, muss der politische Wille vorhanden sein (UNO A/Res/62/220)³.

Für die Ausarbeitung eines solchen Aktionsplans ist eine Auseinandersetzung mit Rassismus als ein Phänomen aus der Mitte der Gesellschaft, unter Einbeziehung bestehender Dominanzverhältnisse, grundlegend. Birgit Rommelspacher⁴ prägte den Begriff der „Dominanzkultur“ und entwickelte dabei theoretische Grundlagen für die Erforschung struktureller Diskriminierung und dominanzkultureller Aspekte von Weißsein⁵. In Deutschland wird eine Äquivalenz von Weißsein und Deutsch-sein in der Dominanzkultur behauptet, sodass Deutsch-sein nur christlich und weiß sein kann. Alle anderen Glauben und Ethnien widersprechen ihm. Formen der Ausgrenzung – wie die des Rassismus – erklären sich durch die dominanten kulturellen Normen und Vorstellungen der Weißen-deutschen Gesellschaft. Nach diesem Ansatz wird der Rassismus in den dominanteren Teilen der Gesellschaft produziert, die sich selbst als „Weiß“ bestimmen, ohne sich dieser „Weißen“ Normen genauer bewusst zu sein. Die zentralen Momente von Rassismus sind Macht und Vorurteile, worauf im Abschnitt 1.3. genauer eingegangen werden soll.

In der Kritischen Weißseinsforschung sind Privilegien des „Weißseins“ an rassistische Grundmuster gebunden. „Weißsein“ entspricht allgemein der „Normalität“ und wirkt normbildend⁶. Menschen, die nicht der durch ‚Weiße‘ westliche Gesellschaften gesetzten körperlichen Norm (z.B. Hautfarbe) und/oder kulturellen oder religiöser Norm entsprechen, werden diskriminiert⁷.

¹ Der Arbeitstitel „Landesaktionsplan gegen Rassismus und ethnische Diskriminierung“ wurde von der AG-Antidiskriminierung des Berliner Landesbeirates für Integrations- und Migrationsfragen im Jahr 2007 verabschiedet (siehe hierzu Fußnote).

² Vgl. Arndt, Susan (Hrsg.): AfrikaBilder. Studien zu Rassismus in Deutschland, Münster: Unrast Verlag 2001

³ <http://www.un.org/ga/resolutions.shtml>

⁴ Vgl. Rommelspacher, Birgit: Dominanzkultur. Texte zu Fremdheit und Macht, Berlin, Orlanda, 1995

⁵ Weißsein ist hier groß geschrieben und meint eine Kategorie zur kritischen Analyse gesellschaftlich gebildeter Normen (hier institutioneller Rassismus).

⁶ Vgl. Wachendorfer, Ursula: in: Susan Arndt (Hrsg.): AfrikaBilder. Studien zu Rassismus in Deutschland. Münster, Unrast Verlag, 2001

⁷ Vgl. Arndt, Susan (Hrsg.): AfrikaBilder. Studien zu Rassismus in Deutschland, Münster: Unrast Verlag 2001

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

Der Schutz vor Diskriminierung ist eine wichtige Aufgabe des Staates. Gesetze sollen helfen, Ungleichbehandlung zu verhindern. Konkret soll der Entwurf eines LAPgR einerseits Empfehlungen zur Durchführung von Maßnahmen für die interkulturelle Öffnung der Verwaltung benennen. Andererseits sollen diese Maßnahmen in ihrer Implementierung durch ein Monitoring und ein Controlling überprüft werden.

Berlin stellt sich mit dem Entwurf eines Landesaktionsplanes gegen Rassismus und ethnischer Diskriminierung dieser Aufgabe und hat somit auf Bundes- und Landesebene eine Vorreiterfunktion.

1.1 Hintergrund

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

Die Schattenberichte von ENAR (2008)⁸ und ECRI (2009)⁹ weisen detailliert darauf, dass in Deutschland Handlungsbedarf besteht und nennen genau Gebiete (Bildung, Wohnung, Gesundheit, Polizei usw.), wo ein Monitoring und ein Controlling bzw. Positive Maßnahmen (AGG) eingeführt werden sollen. ECRI empfiehlt darüber hinaus den Behörden etwa Programme, um deutschen Bürger_innen¹⁰ zu helfen, die Vielfalt der heutigen deutschen Gesellschaft positiver zu sehen. Konkret heißt dies, dass Integrationspolitik nicht ein Katalog von Maßnahmen ist, die People of Color¹¹ auferlegt werden soll, sondern dass deutsche Institutionen sich den Potenzialen und Herausforderungen eines Einwanderungslandes öffnen sollen. Dies ist gemeint, wenn die Rede von einer gesamtgesellschaftlichen Integration ist.

1.2. Der LAPgR in Berlin

Der LAPgR soll im Dialog zwischen Landesregierung, Verwaltung und Berliner

⁸ Enar-Shadow Report 2008 on Germany: <http://cms.horus.be/files/99935/MediaArchive/national/Germany%20-%20SR%202008.pdf>

⁹ Ecri 4. Bericht über Deutschland: <http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/ecri/Country-by-country/Germany/DEU-CbC-IV-2009-019-DEU.pdf>

¹⁰ Zur geschlechtsneutralen Schreibweise: Auch wenn die Schreibweise leicht verwirrend ist, haben wir uns für die Unterstrichvariante entschieden (z.B. Bürger_innen). Somit würden wir Menschen, die sich für kein Geschlecht festlegen möchten oder können bzw. das duale Geschlechtskonzept in Frage stellen, nicht ausschließen.

¹¹ Für die Begriffserklärung „People of Color“ siehe unter Punkt 2

zivilgesellschaftlichen Akteur_innen entstehen. Der LAPgR ist seit 2007 ein Thema in Berlin. Die Senatverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales ist seit 2007 dabei, im Auftrag des Berliner Senats, einen Entwurf zu entwickeln.

Der Auftrag wurde ihr erteilt als die AG-Antidiskriminierung im Berliner Landesbeirat für Integrations- und Migrationsfragen eine Reihe von Empfehlungen zur Öffnung der Berliner Verwaltung formulierte¹². Diese Empfehlungen wurden durch einen Beschluss angenommen¹³.

Seit 2009 hat die LADS die Federführung für die Umsetzung des Beschlusses übernommen. Sie hat Kontakte mit der Zivilgesellschaft aufgenommen, Ansprechpersonen in den Verwaltungen lokalisiert und eine Expertise in Auftrag gegeben, mit dem Ziel Handlungsfelder bei den Senatsverwaltungen zur Bekämpfung von Rassismus und ethnische Diskriminierung zu bestimmen. Sie organisierte zudem zwei Workshops, um die Akteur_innen der Zivilgesellschaft in den Prozess der Erstellung des LAPgR zu integrieren. Seit September 2009 koordiniert der Migrationsrat Berlin-Brandenburg e.V. (MRBB) die Arbeit der zivilgesellschaftlichen Akteur_innen. Neben drei Workshops (September 2009 bis Januar 2010) forderte er durch einen Aufruf in Februar 2010 sämtliche Berliner NGOs zur aktiven Mitgestaltung des LAPgR auf. Ziel war es, per Themen und Arbeitsgebiete oder/und strukturiert über Senatsverwaltungen Diskriminierung und Rassismus zu beschreiben und festzuhalten, damit Handlungsinstrumente zur Öffnung der Verwaltung entwickelt werden können.

Zudem organisierte der MRBB am 25. März 2010 eine ganztägige Tagung, um die NGO-Stimmen zu bündeln. In dieser Tagung wurden Arbeitsgruppen per Thema bzw. Verwaltung gebildet, welche die bereits durch den Aufruf¹⁴ eingegangenen Empfehlungen vorstellten, den Entwurf der LADS diskutierten und neue Expertise in einem größeren Kreis sammelten. Dieses Verfahren ermöglichte eine breit gefächerte Diskussion unter Expert_innen und somit den Einbezug einer beträchtlichen Anzahl von den im Bereich Migration tätigen NGOs.

Die Ergebnisse der Tagung und die Schlussfolgerungen der NGOs wurden vollständig dokumentiert. Sie resultieren aus der Expertise der Berliner NGOs und wurden von diesen für den LAPgR erarbeitet¹⁵. Sie sind als unsere Forderungen an die Senatsverwaltungen zu verstehen. Diese Empfehlungen werden in den bereits erarbeitenden Katalog des LADS integriert. Im Anschluss daran werden sie in den Landesbeirat für Integrations- und Migrationsfragen eingebracht.

Im Herbst 2010 soll im Landesbeirat eine Steuerungsrunde eingerichtet werden, die der Umsetzung von Positiven Maßnahmen (AGG) durch Monitoring und Controlling

¹² Vgl. http://www.berlin.de/imperia/md/content/lb-integration-migration/beirat/beschluesse/beschluss_des_ib_zu_den_empfehlungen_der_ag_antidiskriminierung.pdf?start&ts=1240493320&file=beschluss_des_ib_zu_den_empfehlungen_der_ag_antidiskriminierung.pdf

¹³ Vgl. http://www.berlin.de/imperia/md/content/lb-integrationmigration/beirat/beschluesse/beschluss_zum_aktionsplan_gegen_rechtsextremismus_und_ethnische_diskriminierung_.pdf?start&ts=1240493320&file=beschluss_zum_aktionsplan_gegen_rechtsextremismus_und_ethnische_diskriminierung_.pdf

¹⁴ Vgl. http://www.mrb.de/dokumente/projekte/haertefall/LappR-NGOs_Aufruf.pdf

¹⁵ Die Liste der beteiligten NGOs und Personen befindet sich unter Beteiligte Personen, NGOs und Expert_innen. Die Empfehlungen, die gemäß des Aufrufs bis zum 05.03 beim MRBB eingegangen sind, sind per Bereich unter Empfehlungen für die Senatsverwaltungen von den Koordinator_innen eingearbeitet und in der Tagung am 25.03 präsentiert worden. Personen oder NGOs, die sich beteiligt haben, wird unter Beteiligte Personen, NGOs und Expert/_innen gedankt.

zur Seite steht.

1.3. Was ist Rassismus?

Die unterschiedlichen Definitionen von Rassismus, die es gibt, sind zahlreich. In der gängigen Literatur hat sich in den letzten Jahren insbesondere eine etabliert, auf die hier kurz eingegangen werden soll.

Die beiden Komponenten, die zur Definition von Rassismus unabdingbar sind, heißen Vorurteile und Macht. Nur eine bestimmte Kombination dieser beiden Komponenten führt zu Rassismus.

Laut Grada Kilomba¹⁶ bedeutet dabei Vorurteil die Konstruktion einer Differenz in einem hierarchischen Prozess. So wird eine Norm festgelegt, hier die Weiße Norm und eine Differenz z.B. aufgrund der Hautfarbe, der Religion, etc. konstruiert und der Norm untergeordnet, indem das „Andere“ als problematisch, schwierig, ungewöhnlich, ungebildet, exotisch, usw. definiert ist. Die Möglichkeit eine Norm festzusetzen und von dieser aus in einer hierarchischen Ordnung Differenzen festzulegen, ist nur durch Macht möglich. Durch politische, ökonomische, soziale oder historische Macht¹⁷. Aus diesem Grund kann und wird Rassismus nur bei Weißer Vorherrschaft produziert (White Supremacy).

1.4. Was ist institutioneller Rassismus?

Unter institutionellem Rassismus lassen sich rassistische Praxen verstehen, die aus Institutionen hervorgehen. Institutioneller Rassismus bewirkt unbewusst (oder unbewusste) benachteiligende Handlungspraxen gegenüber People of Color und ethnischen Minderheiten, aber auch bewusste, wissentliche Ausgrenzungen. Die Konstruktion und Abwertung von Gruppen definiert bestimmte Gruppen als nicht-zugehörig, als normabweichend, als minderwertig. Die Zuschreibungen und Wertungen, zielen auf bestimmte Physiognomien oder aber auch auf unmerklich ausgeprägte äußerliche kulturelle oder religiöse Kennzeichen.

Das Kriterium um Ausgrenzungshandlungen und –mechanismen in Gang zu setzen, ist durch wahrgenommene Zuschreibungen gesteuert, die rassistische Abwertungen darstellen und Minder- und Höherwertigkeit gesellschaftlich verankern.

Ihre Ausgrenzung, Benachteiligung oder Herabsetzung ereignet sich in gesellschaftlich relevanten Einrichtungen wie beispielsweise:

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

Das bekannteste Beispiel institutionellen Rassismus ist im Macpherson-Report nachzulesen¹⁸. Beachtenswert an diesem Bericht ist, dass einerseits offen

¹⁶ Vgl. Plantation Memories. Episodes of Everyday Racism, Unrast Verlag, Münster 2008

¹⁷ Nicht durch individuelle Macht, da es um soziale Prozesse geht.

¹⁸ Das Macpherson-Report (1999): THE STEPHEN LAWRENCE INQUIRY. REPORT OF AN INQUIRY BY SIR WILLIAM MACPHERSON OF CLUNY in:

diskriminierende/rassistische Handlungen als solche benannt werden, als auch das gemeinschaftliche Handeln von Institutionsmitarbeitenden gegenüber ethnischen Minderheiten in das Zentrum der Aufmerksamkeit gerückt wurde. Institutioneller Rassismus wurde definiert als das „kollektive Versagen einer Organisation, angemessene und professionelle Dienstleistungen für Personen wegen ihrer Hautfarbe, Kultur oder ethnischen Herkunft anzubieten. Dies kann auch in langfristigen Entwicklungen nachvollzogen werden. Abwertende Einstellungen und Handlungsweisen tragen zur Diskriminierung und der Benachteiligung Angehöriger ethnischer Minderheiten bei. Dies erfolgt unwissentlich durch Vorurteile, Ignoranz, Gedankenlosigkeit und rassistische Stereotypisierungen.“¹⁹

Anlass des Reportes, der als „The Stephen-Lawrence-Inquiry“ veröffentlicht wurde, war die Ermordung von Stephen Lawrence, einem Schwarzen jungen Mann, in London durch mehrere Weiße junge Männer an einer Bushaltestelle. Durch den Macpherson-Report wurde deutlich, dass die Ermittlungen der britischen Polizei nicht nur fehlerhaft waren, sondern den Überfall als eine rassistisch motivierte Tat negierten. Als ein ähnliches Beispiel in Deutschland ist der Mord an Oury Jalloh in Dessau an zu sehen²⁰. Oury Jalloh wurde 2005 von der Dessauer Polizei verhaftet, in einer Zelle an Händen und Füßen gefesselt, an Wand und Boden gekettet und dadurch gezwungen, auf einer feuerfesten Matratze zu liegen, auf der er dann lebendig verbrannte. Die Black Community in Dessau forderte Aufklärung und Gerechtigkeit für die Untersuchung der Todesumstände. 2009 ging der Fall in Revision. Der Freispruch der zwei Polizeibeamten wurde durch den Bundesgerichtshof in Karlsruhe angeordnet. Eine internationale Kommission soll jetzt sich dieses Falls annehmen.

2. Unsere Perspektive: People of Color – eine Begriffserklärung

Der Begriff „People of Color“ betont die gemeinsame Erfahrung von Menschen, die rassistischen Bedingungen ausgesetzt zu sein. Er entwickelte sich vor allem im anglo-amerikanischen Raum und wird seit ca. zehn Jahren auch in Deutschland verwendet.

People of Color (POC) wird von uns in diesem Paper als Arbeitsbegriff eingesetzt und möchte vor allem eine solidaritätsstiftende Perspektive vermitteln²¹.

Wir denken, dass der Ansatz aus den USA uns politisch gezeigt hat, dass die Mobilisierung der verschiedenen Communities über die Grenzen ihrer ethnischen, nationalen, kulturellen und religiösen Gemeinschaften hinweg miteinander verbindet und durchaus hilfreich ist, Dominanzverhältnisse und ihre rassistischen und rassifizierenden Verstrickungen aufzuzeigen. Andererseits bedarf es bei der

<http://www.archive.official-documents.co.uk/document/cm42/4262/4262.htm>. Die Initiative Break the silence: <http://initiativeouryjalloh.wordpress.com/>
19 Ebda.

20 Die Initiative Break the silence: <http://initiativeouryjalloh.wordpress.com/>

21 Vgl. Re/visionen -Postkoloniale Perspektiven von POC auf Rassismus, Kulturpolitik und Widerstand in Deutschland: Kien Nghi Ha: POC - Koloniale Ambivalenzen und historische Kämpfe, S.31-40, Unrast-Verlag, Münster, 2007.

Anwendung jeglichen Begriffes auch einer Selbstreflexion und der Bewusstmachung der Produktion und Reproduktion von Machtstrukturen. Wir begegnen ihm daher auch immer kritisch, obwohl er selbstbestimmt ist.

Nichtsdestotrotz haben wir uns für den Begriff POC entschieden, weil er trotz aller Einschränkungen, denen eine Sprache unterliegt, die aus einer postkolonialen Perspektive spricht eine emanzipatorische Ausrichtung betont. People of Color ist eine politische (Selbst-)Bezeichnung von Menschen aus der Erfahrung rassistischer Diskriminierung heraus. Begriffliches Pendant ist die politische Bezeichnung „Weiße“ Menschen (hier Weiße Deutsche). Wir haben für den LAPgR bewusst auf die übliche Bezeichnung „Menschen mit Migrationshintergrund“ oder vergleichbaren Begriffen verzichtet, da diese u.E. die Zielgruppe, um die es bei rassistischer Diskriminierung geht, nicht in vollem Umfang beschreibt.

Unsere Intention ist es, partikuläre Differenzen unter Minoritäten zu überschreiten, damit eine Bündelung von Kräften und eine erweiterte Solidaritätspolitik stattfindet.

„Als gemeinsame Plattform für grenzüberschreitende Bündnisse wendet er sich gleichermaßen an alle Mitglieder rassifizierter und unterdrückter Communities. Er verbindet diejenigen, die durch die Weiße Dominanzkultur marginalisiert (werden)“²². Die Person of Color (Plural: People of Color) ist also ein positiv verwendeter Begriff, mit dem sich Menschen selbst bezeichnen, die aus Sicht der Dominanzgesellschaft, die nicht immer die Mehrheitsgesellschaft sein muss (siehe Südafrika) als nicht-Weiß gelten und wegen rassistischer Zuschreibungen alltäglichen, institutionellen und anderen Formen des Rassismus ausgesetzt sind. Dieser Personengruppe gehören alle Gruppen an, die als Nicht-Deutsch bzw. Nicht-Weiß von der Mehrheitsgesellschaft definiert werden. Dabei ist nicht zwangsläufig die Hautfarbe gemeint. Verschiedene Gruppen, deren Mitglieder eine helle Hautfarbe haben, können aufgrund des historischen Hintergrundes oder der gegenwärtigen sozialen Ordnung People of Color sein. Die Definition als Nicht-Deutsch seitens der Mehrheitsgesellschaft kann mit der Herkunft, mit der Hautfarbe, mit der Religionszugehörigkeit, gar mit der Sprache zu tun haben und drückt sich seitens der Dominanzgesellschaft im diskriminierenden rassistischen Verhalten aus.

Die historische Rassifizierung von Subjekten hat dazu geführt, dass diese durch massive Eingriffe und soziale Disziplinierungen immer untereinander hierarchisiert und voneinander isoliert wurden. Dies wirkt bis heute nach. Wir hegen die Absicht, einen politischen Rahmen zu schaffen, indem Unterschiede, Gemeinsamkeiten sowie Überlagerungen unterschiedlicher Unterdrückungsverhältnisse und Ausbeutungszusammenhänge von POC in einem postkolonialen System thematisiert werden. Auf Berliner Ebene schlägt sich das in dem LAPgR nieder.

Ziel ist die Mehrheitsgesellschaft und ihre Institutionen durch Sensibilisierung und Vorgabe von konkreten Maßnahmen zu sensibilisieren. Es geht also hierbei doch um einen identitätspolitischen Ansatz, dessen Aufgabe es ist, die Benennung vom institutionellen Rassismus auf der Ebene der Berliner Verwaltung zu veranlassen. Zugleich dient dieser Bündelung auch der Erhöhung der Effektivität anti-rassistischer Interventionen.

²² Ebda.

3. Vortrag über institutionellen Rassismus von Biblap Basu²³

1964 sprach Malcom X in seiner „message to the grassroots“: stellt euch vor, ihr wärt beim Zahnarzt. Der Zahnarzt will dich behandeln und du hast Angst. Du kämpfst gegen seinen Eingriff. Er beruhigt Dich und gibt Dir eine Betäubung. Gegen die Schmerzen. Die Behandlung erfolgt, du hast keine Schmerzen. Du leidest friedlich. Du siehst das Blut rinnen, aber du weist nicht, was passiert. Weil Dir jemand beigebracht hat friedlich zu leiden.

Wir haben ein Problem und das Problem ist Rassismus. Und wir leiden darunter. Aber gegen unseren Schmerz haben Andere für uns Lösungen gefunden. Friedlich. Diese Lösungen hören auf die Namen „Integration“, „Interkultureller Dialog“ oder „ethnische Vielfalt“.

Nun ist Rassismus aber eine Ideologie, ein Konstrukt; und trotzdem ist er keine akademisch/wissenschaftliche Hypothese. Das reale gesellschaftliche Leben wird durch Rassismus organisiert. Das gemeine Mitglied der Gesellschaft fügt sich – gewollt/ungewollt, bewusst/unbewusst in das organisierte Leben. Dabei hilft sein rassistisches Wissen ihm einige Ungereimtheiten, einige Lücken, einige allzu menschliche Zweifel an den gesellschaftlichen Missständen zu überwinden.

Was also tun? Rassismus umgehen? Rassismus übersehen? Nein, die Organisation der gesellschaftlichen Ordnung ist zweckmäßig für diejenigen, deren Privilegien es zu schützen gilt. Und das funktioniert auch über rassistische Argumente, die sich institutionell verankern, hier formuliert sind und so ihre Wirkung entfalten.

Rassismus ist nur institutionell und kann auch nur in dieser Form vorhanden sein. Rassismus hat immer mit Diskriminierung, Ausbeutung und Ausschluss zu tun. Darin unterscheidet er sich von individuellen rassistischen Einstellungen, die ich kurz beschreiben will.

Individueller Rassismus

Das einfache Mitglied einer Gesellschaft kann zwar rassistische Vorurteile und auch Meinungen pflegen bzw. auch in seinem Alltag rassistisch handeln; auch wir – die unmittelbar vom Rassismus betroffenen und benachteiligten Mitglieder der Gesellschaft – hegen rassistisches Gedankengut. Aber all das bleibt von weniger Belang, solange dieses Gedankengut nicht in institutioneller Form - also in Form von Handlungsinstrumenten- an uns weiter getragen wird.

Nehmen wir das 15. Jahrhundert, als Columbus auf die Karibischen Inseln traf. Für die dortige Bevölkerung waren seine rassistischen Einstellungen zuerst unerheblich. Erst als sich die spanische Königin entschieden hatte die karibische Bevölkerung für ihren Reichtum auszubeuten, Columbus eine entsprechende Strategie entwickelte und die Entmenschlichung der karibischen Bevölkerung strategisch notwendig

23 Dieser Vortrag wurde von Biblap Basu bei der Tagung am 25.03 gehalten.

wurde, erst da übernahm der spanische Rassismus die Kontrolle über das gesellschaftliche Leben der dortigen Bevölkerung.

Marx erklärte es so: „Die Gedanken der herrschenden Klasse sind in jeder Epoche die herrschenden Gedanken, d.h. die Klasse, welche die herrschende materielle Macht der Gesellschaft ist, ist zugleich ihre herrschende geistige Macht.“

Erinnern wir uns: den Pogromen Anfang der 90er Jahre gingen verschiedene Äußerungen politisch Verantwortlicher voran. Die einzelnen diffamierenden Bemerkungen, begleitet durch asyl- und migrationspolitische Überlegungen der Regierung, wirkten dann als Auslöser für Mölln, Solingen, Rostock, Hoyerswerda etc.

Auch fungieren die öffentlich bekundeten Einstellungen der Herrschenden als Anweisungen/konkrete Vorschläge an ausführende Institutionen, womit ich dann zur Beschreibung des institutionellen Rassismus, seines Werdegangs und seiner Funktionsweise komme.

Institutioneller Rassismus

Alle wissen, dass in einer bestimmten Epoche die europäische, amerikanische, also Weiße Wissenschaft, sich sehr intensiv damit beschäftigt hat, durch vermeintlich wissenschaftliche Konzepte ein bestimmtes Gedankengut gesellschaftlich zu etablieren. Das zeichnete sich aus durch die Bestimmung menschlicher Gruppenkategorien, der Hierarchisierung dieser Gruppen und damit verbunden der Zuschreibung bestimmter Eigenschaften, bestimmter Fähigkeiten/Unfähigkeiten.

Damit haben die Herrschenden, egal ob Monarch_innen oder gewählte Parlamentarier_innen, ihre rassistische Organisationsstruktur „Ausbeutung-Diskriminierung-Dämonisierung“ begründet

Auch der moderne Nationalstaat Deutschland hat all diese Ideen mit entwickelt, verbessert, verfeinert und verfestigt: das geschah durch verschiedenförmige Gesetzgebungen, wissenschaftliche Theorienbildung, über Anweisungen durch Ministerien/ Behörden, Bildungsräume.

Die legale Ausgrenzung und die Ausbeutung müssen dabei zusammen gedacht werden: nur durch die Dämonisierung und Verweigerung eines sicheren gesellschaftlichen Status ist die wirtschaftliche Ausbeutung von Menschen überhaupt möglich.

Einige Institutionen wirken besonders machtvoll und ich möchte drei von ihnen an dieser Stelle beispielhaft hervorheben: Polizei, Strafanstalten und Medien.

Polizei, Strafanstalten, Medien

Polizei

Die Polizei ist nicht nur für die Wahrung der öffentlichen Ordnung zuständig, sondern sie teilt auch zur Orientierung die Bevölkerung in Gut und Böse. Die Polizei schützt die Guten vor den Bösen, die „Wert-schöpfenden“ vor den Armen, die Ordentlichen vor den Kriminellen.

Die Polizei gehört dabei zu den sichtbarsten Institutionen, die das Leben von Schwarzen Menschen bestimmt. (Ich benutze die Bezeichnung „Schwarz“ im politischen Sinne für alle Menschen, die von rassistischer Diskriminierung und

Ausbeutung betroffen sind, anstatt verschiedene Ethnien aufzuzählen oder auf verschiedene Pigmentierungen von Hautfarben einzugehen).

Wie bestimmt also die Polizei das Leben Schwarzer Menschen: durch Kriminalisierung der Asylsuchenden (Residenzpflicht), durch rassistische verdachtsunabhängige Kontrollen, statistische Erhebung und Darstellung der „kriminellen Ausländer_innen“, Intensivtäter_innendebatten über Jugendliche und damit verbunden die Herabwürdigung und Kriminalisierung der Familie und gesamten Community, die Beobachtung ganzer Straßenzüge – Wrangelkiez -. Also insgesamt: die willige Beteiligung an der Lösung des sogenannten Problems „Migration“.

Strafanstalten

In diesem Zusammenhang ist auch die Verantwortung der Strafanstalten zu sehen. Schaut man sich die Gesamtzahl der Gefängnisinsassen (besonders die der Jugendlichen) an, kommt einem schnell die Assoziation zu den USA, wo eine große und überwiegende Anzahl von schwarzen Menschen inhaftiert ist.

Dieser Tatbestand wird kontinuierlich medienwirksam in Szene gesetzt (siehe Kinofilm „Knallhart“), wo wir bei der Rolle der Medien angelangt wären.

Medien

Man erinnert sich noch an Überschriften wie „Asylanten im Ruhrgebiet – Wer soll das bezahlen?“, „Zauberwort Asyl – schon gibt's Bett und Geld.“, Parolen wie „Das Boot ist voll“, „Kinder statt Inder“, und Schlagworte wie „Asylantenflut“, „Scheinasylanten“, „Importbräute“, etc.

Medien produzieren und reproduzieren nicht einfach nur, sondern bieten Raum für rassistische Diskurse (Sarrazin); Fernsehanstalten bieten Talk- und Diskussionssendungen an, wo gezielt Menschen eingeladen werden, die mit einer Scheinsachlichkeit rassistisches Gedankengut als Tatsache präsentieren und dadurch Rassismus weiter institutionalisieren.

Dabei sollte man nicht vergessen, wie enorm die Macht der Medien heute ist. Ereignisse werden erst medial als Solche überhaupt wahrgenommen, die Realität über Medien erst generiert.

Lassen Sie mich ein letztes Thema ansprechen.

Als relativ neues Phänomen muss der massiv eingetretene antimuslimische Rassismus beobachtet werden.

Obwohl seit Johannes von Damaskus oder Martin Luther viele den Propheten des Islam oder auch Moslems im Allgemeinen verunglimpft haben, hat das für die muslimische Bevölkerung in Arabien oder der Türkei kaum eine Rolle gespielt.

Auch in Deutschland wurde die Ausgrenzung und Dämonisierung der muslimischen Bevölkerung erst manifest, als Themen wie das Tragen des Kopftuchs öffentlich debattiert wurden und entsprechende Gesetze hieraus folgten. Heute gilt die kopftuchtragende Frau entweder als unmodern oder als Opfer ihres patriarchalen Ehemanns. Auch die Sicherheitsgesetze nach 9/11 kriminalisierten insbesondere türkische und arabische Männer als terroristische Bedrohung und Moscheen als

Terrorfabrik.

Fast ohne Widerstand kann diese Beobachtung der Moscheen, der muslimischen Menschen, ihrer Stadtteile erfolgen, fast so als wäre es eine Normalität ohne Kontext. In diesen Zusammenhang gehört auch, dass sich niemand darüber beschwert, wenn der Innenminister den Islamrat von der bevorstehenden Islamkonferenz ausschließt.

Und hier bin ich dann wieder bei Malcolm X: all das geschieht fast unbemerkt. Friedlich.

4. Empfehlungen für die Senatsverwaltungen

4.1. Bereich Bildung

Senatsverwaltung für Bildung und Wissenschaft

Spätestens seit PISA- und dem UN-Bildungsbericht über Deutschland ist deutlich geworden, dass das bestehende Bildungssystem insbesondere Kinder aus sozial schwachen Familien sowie Kinder of Color benachteiligt.

1) Problemfeld: Kindertagesstätten (Kita)

Informationsrechte

Die Informationsrechte der Eltern mit kleinen Kindern sind eingeschränkt, da es keine umfassende Informationspflicht zu den bestehenden Angeboten und Möglichkeiten für Eltern of Color mit kleinen Kindern of Color gibt.

Empfehlung:

- Informationsrecht und -möglichkeit der Eltern verbessern (z.B. dass in Berlin für alle Kinder ab 6 Monaten Kitaplätze zur Verfügung stehen). Diese Informationen können Eltern (z.B. über Elternbriefe) zur Verfügung gestellt werden (siehe ANE - Elternbriefe als Beilage), die die Eltern mit der Geburt ihrer Kinder automatisch erhalten. Die Informationen sollen auch in den Sprachen verbreitet werden, die Eltern of Color mehrheitlich sprechen.

Kitaangebote für die wachsende Anzahl von schichtarbeitenden und alleinerziehenden Eltern

Die bestehenden Kitaangebote haben in der Regel einen Betreuungsumfang, der nur tagsüber besteht. Das Betreuungsangebot für die wachsende Anzahl von spät, nachts oder in Wechselschichten arbeitenden Arbeitnehmer_innen ist sehr eingeschränkt.

Empfehlung:

- Das Kitaangebot für schichtarbeitende und alleinerziehende Eltern soll zeitlich ausgeweitet werden, d.h. das Betreuungsangebot der Kitas soll auf 12 Stunden oder 24 Stunden ausgeweitet und die Kitas, die das anbieten, finanziell unterstützt werden.

Nicht erwerbstätige Eltern und Kitaplatzzuweisung

Nicht erwerbstätige Eltern werden bei der Kitaplatzzuweisung benachteiligt, da ihnen i.d.R. nur kürzere Betreuungszeiten genehmigt werden.

Empfehlung:

- Nicht erwerbstätige Eltern sollen bei der Kitaplatzzuweisung (zeitlicher Umfang der Betreuung) auf Wunsch Kitaplätze im vollen zeitlichen Umfang erhalten.

Ausgaben für Erziehung und Bildung der Kinder

Der Bildung wird durch die Politik (verbal) ein hoher Stellenwert zugewiesen. Die politischen Aussagen sind jedoch nicht konsequent, wenn es um die Finanzierung der Bildungsausgaben geht. So werden die Eltern bei Ausgaben ihrer Kinder für Kita und Schule finanziell nicht entlastet.

Empfehlung:

- Die Ausgaben für Kinder in Kita und Schule sollen steuerlich absetzbar sein

2) Problemfeld: Schule

Sprachverbote

An mehreren Berliner Schulen ist die Nutzung von Mutter/Herkunftssprachen der Schüler_innen nicht erlaubt. Die Sprachverbote werden u.a. damit begründet, dass die Amtssprache der Bundesrepublik Deutschland Deutsch sei und jede/r Schüler/in dadurch verpflichtet sei, sich im Geltungsbereich der Hausordnung der Schule nur in dieser Sprache zu verständigen. Es wird auch darauf verwiesen, dass durch die Nutzung der „gemeinsamen deutschen Sprache“ dem Schulfrieden gedient werde.

Empfehlungen:

- Deutsch ist die Regelsprache in den Berliner Schulen. Den Schüler_innen dürfen jedoch in ihrer Freizeit – in der Schule – keine Einschränkungen bei der Nutzung ihrer Mutter-/Herkunfts- oder anderer Sprachen gemacht werden.
- Keine Belohnung von Schulen, die Sprachverbote (in unterschiedlicher Begründung) praktizieren.

Zusammensetzung der Klassen in Grundschulen und Gymnasien

In mehreren Berliner Gymnasien werden im 7. Jahrgang und auch mehreren Grundschulen, die Klassen überwiegend oder ausschließlich mit Schüler_innen nichtdeutscher Herkunftssprache gebildet. Die Begründung der Schulleitungen und der Senatsverwaltung für Bildung für diese Praxis (die Organisation von Fremdsprachenunterricht, des Religionsunterrichts sowie ausgeglichener Mädchen- und Jungenanteil) der 7. Klassen ist nicht befriedigend, da diese Praxis eine Segregation darstellt. In den siebziger Jahren hat die Ausländer_innenregelklasse, einen negativen Effekt für die Kinder gegeben. In den Ausländer_innenregelklassen findet eine Marginalisierung der Kinder auf der Lehrebene statt. Das verstärkt die Segregation.

Empfehlungen:

- Die Kriterien bei der Zusammensetzung der Klassen sind so zu ändern, dass es zu keiner Segregation der Schüler_innen of Color kommt. Vielmehr sollte darauf geachtet werden, dass eine gute Mischung (ethnische Herkunft, Religion, Leistungsfähigkeit der Schüler_innen) von der ersten Klasse an in den Klassen vorherrschen.
- Der Senat wird aufgefordert, die Schulen darauf hinzuweisen, dass die Schule den gemeinsamen Unterricht aller Schüler_innen zu gewährleisten hat (§4

Berliner Schulgesetz). D.h., es ist alles zu unterlassen, was dem entgegensteht!

- Schulen sind aufgefordert, festgestellten Förderbedarf - Deutsch als Zweitsprache (DaZ) und anderen Förderbedarf im gleichen Klassenverband zu fördern (nicht getrennt). Eine andere Art der Organisation der Förderung der einzelnen Kinder ist wichtig. Der DaZ-Unterricht soll nicht parallel zum regulären Unterricht erfolgen, damit Kinder, die DaZ besuchen nicht benachteiligt werden. Der Senat weist die Schulen darauf hin, dass diese Praxis gegen das geltende Schulgesetz stößt und die Eltern müssen darüber durch z.B. Aushang, Informationsbrief und eine andere Art der Elternarbeit über ihre Rechte informiert werden.
- Sprachstandserhebungen sind mit dem Ziel durchzuführen, alle Kinder zu fördern.
- Es soll eine Monitoringstelle eingerichtet werden, die nach transparenten und nachvollziehbaren Gründen bei Bedarf eine (zeitweilige) Teilung der Klassen empfiehlt. Die Aufteilung der Klassen soll dokumentiert werden.
- Das Etikett „NdH“ (Nicht-deutscher Herkunftssprache) soll abgeschafft werden.

Nicht Miteinbeziehung der Sprachen von People of Color in das Rahmenprogramm:

Berlin hat eine sehr heterogene Bevölkerung, mit vielen verschiedenen Sprachen. Das (Fremd-) Sprachunterrichtsangebot in Berliner Schulen spiegelt jedoch diese Pluralität nicht. Die Sprachen der meisten People of Color werden im Rahmenprogramm der Schule (sieht man vom Türkisch im Europaschulzweig ab) nicht als Bildungssprache berücksichtigt.

Empfehlungen:

- Die Sprachen von People of Color werden als versetzungsrelevante Sprachen ins Curriculum aufgenommen.

Die Ausweitung des Fremdsprachenangebots

Die Sprachen von People of Color werden im Rahmen des Fremdsprachenunterrichts ungenügend bzw. nicht berücksichtigt. Wenn diese Sprachen in seltenen Fällen in den Schulen angeboten werden, ist dieses Angebot sehr stark auf die Kinder mit dieser Herkunftssprache fokussiert (Angebot als „Muttersprachenunterricht“). Für interessierte Sprachanfänger_innen (aus anderen Sprachgruppen) gibt es somit keine Möglichkeit diese Sprachen zu erlernen.

Empfehlungen:

- Die Ausweitung des Fremdsprachenangebots (z.B. Türkisch als zweite Fremdsprache) darf nicht (nur) in Form von Muttersprachenunterricht erfolgen. Es müssen auch Angebote auch für Kinder ohne /oder geringe Türkischvorkenntnisse (oder auch in anderen Sprachen, als die gängigen wie Englisch, Französisch oder Spanisch) gemacht werden, damit es ein differenziertes Angebot gibt.
- Der Anspruch auf Muttersprache soll im Schulgesetz verankert werden!

- Der Muttersprachenunterricht soll beim Übergang in die Oberstufe, gleichberechtigt als zweite Fremdsprache anerkannt werden (für die zweijährige Oberstufe im Gymnasium)
- Die gleiche Qualität, wie für die anderen Sprachen, muss auch für diese Sprachen angewendet werden!

Fehlende Lehrer_innen of Color

Der Anteil der Lehrer_innen of Color spiegelt nicht die gesellschaftliche Realität in Berlin wider. Nach über einem halben Jahrhundert neuerer Zuwanderungsgeschichte sind die Zugangskriterien für People of Color in den Schulen, als Lehrer_innen tätig zu werden, schwer. Vielfach erschweren nicht mehr zeitgemäße Auswahlkriterien, insbesondere Lehrer_innen, die hier studiert haben, die Aufnahme in den Schuldienst.

Empfehlungen:

- Mehr Lehrer_innen of Color müssen im Berliner Schuldienst eingestellt werden. In diesem Zusammenhang müssen die Zugangskriterien verändert werden. Der Anteil der Lehrer_innen of Color muss den gesellschaftlichen Anteil der People of Color widerspiegeln.
- Einführung des „Affirmative Action“ wie in den USA, bzw. Positive Maßnahmen (AGG). Bei gleicher Voraussetzung wird der/die Bewerber/in of Color bevorzugt eingestellt.
- People of Color zu sein sollte als ein Kriterium, als Zusatzqualifikation für Einstellung bewertet werden. Eine Besserstellung gegenüber den Anderen! (Umdrehung). Lehrer_innen müssen Diversity Kompetenz nachweisen.
- Im Ausland erworbene Abschlüsse sollen besser als bisher eine Anerkennung finden.
- Die Kampagne des Senats „Berlin braucht Dich“ ist zu begrüßen. Für den Bildungsbereich müssen jedoch nicht nur Interessierte angeworben werden, sondern es müssen für die Absolvent_innen in Kitas und Schulen Arbeitsplätze angeboten werden.

Diskriminierende Verhaltensweisen in der Schule

Schüler_innen und Eltern of Color erfahren aufgrund ihrer ethnischen Herkunft, Hautfarbe, Religion oder Behinderung, durch verschiedene Akteur_innen in der Schule (Schulleitung, Lehrer_innen, Mitschüler_innen, Eltern u.a.) diskriminierende Verhaltensweisen (z.B. verbale Beleidigungen, unterschiedliche Benotung, niedrige Schulempfehlung für weiterführende Schulen, Ethnisierung von Konflikten, usw.)

Empfehlungen:

- Fort- und Weiterbildung zur Reflexion von Rassismus und Kritisches Weißsein müssen als permanente und verbindliche Angebote in die Fort- und Weiterbildungsrahmenpläne aufgenommen werden (mindestens 1x jährlich).
- Umsetzung des Diskriminierungsschutzes nach der sog. Antirassismusrichtlinie muss auch im Bildungsbereich erfolgen.
- Qualifizierungseinheiten mit dem Ziel der Kompetenzerweiterung und Sensibi-

lisierung zu den Themen Rassismus und Diskriminierung sind als Querschnittsthemen in die Ausbildung aufzunehmen. Neben Sensibilisierung gegen Rassismus ist auch die Wertschätzung von Vielfalt generell wichtig.

- Beim Thema Rassismus in der Schule soll bei Bedarf auch durch externe NGOs Hilfe und Unterstützung geholt werden. Der Senat soll zur Durchführung von Projekten einen Aktionsfond einrichten.
- Qualifizierungseinheiten mit dem Ziel der Kompetenzerweiterung und Sensibilisierung zu den Themen Rassismus und Diskriminierung sollen Querschnittsthemen in Unterrichtsfächern sein
- „Kultursensible“ Elternarbeit muss in die Lehrerausbildung und –fortbildung integriert werden und als verpflichtend gelten
- LISUM (Landesinstitut für Schulen und Medien Berlin-Brandenburg) soll auch Fortbildungen in Kooperation mit Expert_innen aus Antirassismusorganisationen, Migrant_innenselbstorganisationen oder muslimischen Einrichtungen anbieten.
- Ethikunterricht: Qualifikation der Lehrer_innen für Antirassismus und interreligiöse Diversity muss durch sensibilisierende, kompetenzerweiternde Qualifizierungseinheiten erweitert werden.
- Als Maßnahme zur Überprüfbarkeit und Gewährleistung der erstrebten Gleichbehandlung sollen bei zentralen Arbeiten (Mittlerer Schulabschluss/Abitur) die Namen der Schüler_innen anonymisiert werden. Diese Praxis soll als Standard in die Prüfungsverfahren integriert werden.
- Beauftragte für Antirassismus und Antidiskriminierung in der Schule sollen implementiert werden (bestimmte Stundenzahl, Freistellung der Qualifikation für die Stelle, Platz in der Schulkonferenz, gleichberechtigt mit Stimmrecht/Vetorecht). Diesen Lehrkräften sind entsprechende Qualifikationsangebote zu machen.
- Lehrer_innenkontrolle: Demokratisches Prinzip. Austausch über rassistisches Verhalten der Lehrer_innen soll zum Bestandteil bei Elternabenden werden. Eltern sollten ein Recht haben, mitzuentcheiden, wie kritikwürdige Lehrkräfte gewertet werden.
- Diskriminierung wegen Äußerlichkeiten muss sanktioniert werden, unabhängig, ob die Diskriminierung von den Schüler_innen oder dem Lehr- und Schulpersonal ausgeübt wurde (z.B. Mädchen mit Kopftuch dürfen in den Schulen nicht diskriminiert werden). Die Verbote bzw. entsprechende Sanktionen sollen in die Schulordnung aufgenommen werden.
- Es soll ein Beschwerde- und Monitoringsystem unter Einbindung unabhängiger Strukturen geschaffen werden.

Stärkung der interkulturellen und interreligiösen Kompetenz der Schulen

Die Schulen sind Orte der Begegnung von Menschen unterschiedlicher Herkunft, Kultur, Religion. In einer Stadt wie Berlin ist diese Begegnung teilweise sehr intensiv. Die Kompetenz der Schulkolleg_innen (hier der Lehrkräfte, Sozialarbeiter_innen und weiterem nichtpädagogischem Personal) beim Umgang mit der vorhandenen Vielfalt vor Ort ist widersprüchlich bis gering.

Empfehlungen:

- Schule braucht eine Organisationsempfehlung. Es muss eine Perspektive gegen Rassismus für Vielfalt in der Gesellschaft geschaffen werden. Den Lehrkräften müssen interreligiöse, Diversity und antirassistische Kompetenzen vermittelt werden.
- Die Chancen kultureller, religiöser und weltanschaulicher Vielfalt sollen vermittelt und dies für die Arbeit der Institutionen nutzbar gemacht werden. Gleichzeitig müssen Instrumente entwickelt werden, zur konstruktiven Intervention in Konfliktfällen und zur Entwicklung eines Dialogs.
- Der Senat evaluiert die Praxis fächerübergreifender Unterrichtung der Themenfelder Weltreligionen, insbesondere der Islam, Islamische Geschichte, Impulse aus dem muslimischen und anderen religiösen Leben und der u.a. muslimischen Geschichte auf Europa und demnach auf Deutschland. Es sind die Ursachen für die Defizite zu analysieren und Maßnahmen zu ihrer Überwindung zu entwickeln. Der Senat verpflichtet sich dem Abgeordnetenhaus darüber zu berichten.
- Die Arbeit der Arbeitsgruppe Islam und Schule, die eine Handreichung erarbeitet hat, sollte weitergeführt werden. Allerdings sollte die Zusammensetzung gemeinsam mit dem Islamforum des Landes Berlin überprüft werden, damit eine höhere Akzeptanz auf Seiten der Muslime erreicht wird. Wünschenswert wäre die Fortführung der Arbeit im Sinne einer an schulische Strukturen angebotenen Clearingstelle, die in aktuellen Konflikten Mediationsarbeit organisieren kann. Ggf. könnte dies im Rahmen des Beschwerde-, Konflikt- und Krisenmanagements der Schulaufsicht geschehen. Entsprechende Ressourcen müssen von der Senatsverwaltung zur Verfügung gestellt werden.
- Der Senat stellt sicher, dass der Umgang mit religiöser und weltanschaulicher Vielfalt (im Sinne von Diversity) verpflichtend in die Ausbildung und Fortbildung von Lehrer_innen sowie Pädagog_innen und Erzieher_innen aufgenommen wird. Angesichts vielfältiger Vorurteile und Klischees in der Gesellschaft gegenüber dem Islam ist insbesondere auf eine verpflichtende Behandlung dieser Vorurteile in der Aus- bzw. Fortbildung zu achten. Offenheit für die Vielfalt weltanschaulicher und religiöser Lebensformen muss gestärkt und ein offener, konstruktiver und wertschätzender Umgang mit Vielfalt gefördert werden. Ein Klima des Respekts und der Anerkennung in den Schulen muss ausgebaut werden, ohne die mit dem Zusammentreffen unterschiedlicher Lebensweisen verbundenen Probleme und Herausforderungen auszublenden. Lehrer_innen und Sozialpädagog_innen sollen besser in die Lage versetzt werden, auf Probleme und tägliche Herausforderungen, die mit dem Thema religiöse und weltanschauliche Vielfalt sowie Integration verbunden sind, angemessen reagieren zu können.

Aktueller Verweis: Interreligiöse Kompetenz bezieht sich nicht nur auf Islam und Muslime. Es geht jedoch z.Zt. vorrangig um Muslime, weil die Gruppe der Schüler_innen islamischen Glaubens in den letzten Jahren insbesondere diskriminiert wurden. Die Aneignung, Anwendung und Vermittlung von Diversity Kompetenzen gehört heute zum gesetzlichen Auftrag vieler staatlicher Institutionen in

Berlin. Der Alltag in diesen Institutionen ist aber, wenn es um das Thema Islam geht, oftmals geprägt von Unsicherheiten und weiter bestehenden Vorurteilsstrukturen. Insbesondere Pädagog_innen in Schulen benötigen praktische Hilfen für die pädagogische Praxis.

Klassenfahrten/Schulausflüge/Schulmaterialien

Obwohl Schulmaterialien zur Grundausstattung beim Lernen gehören müssten und Klassenfahrten sowie Schulausflüge aus pädagogischer Sicht ein wichtiger Teil des Schulbetriebs sind, ist die finanzielle Beteiligung der Eltern hierfür stetig gestiegen. Die Kosten für Klassenfahrten/Schulausflüge/Schulmaterialien stellen für viele Eltern eine hohe finanzielle Bürde dar. Auch die eingeschränkte Kostenübernahme für Lehrer_innen bei Klassenfahrten führte in den letzten Jahren zu einer Verringerung der Klassenfahrten.

Empfehlungen

- Klassenfahrten/Schulausflüge/Schulmaterialien sollen als Recht im Rahmen des Bildungsauftrages definiert werden. In strukturschwachen Gebieten sollen die Kosten (auch die der Lehrer_innen) vom Land übernommen werden

Schwache Position der Eltern gegenüber der Schule und Verwaltung als Institution

Die Eltern stehen in der Schule einer professionalisierten und spezialisierten Institution gegenüber. Sie erhalten sehr oft, die für sie wichtigen Informationen, (insbesondere bei Konfliktsituationen) nicht über die Lehrkräfte.

Empfehlungen

- Im Schulamt soll ein/e professionelle/r Elternbeauftragte/r mit eigenem Stab eingesetzt werden (Parteilichkeit für die Eltern), mit Fachkompetenz und Schulung. Eltern sollen umfassend erfahren, welche Rechte sie haben.
- Schulen müssen durch entsprechende Maßnahmen in die Lage versetzt werden, diese Elternbeauftragte operativ, informativ und institutionell auszustatten (z.B. durch Senatsrundschriften in mehreren Sprachen)

Intransparente Statistik

Die statistische Erfassung von rassistischen, antisemitischen und rechtsextremistischen Vorkommen in Schulen, auf Schulhöfen und Schulumfeldern bei der Bildungsverwaltung ist intransparent, da nicht bekannt ist, nach welchen Kriterien eine Zusammenstellung erfolgt.

Empfehlung:

- Alle Vorfälle sollen bekannt gemacht werden und in einem nachprüfbaren Erfassungsraster erfasst werden, um verlässliche Statistiken zu erhalten.

Qualitätserhöhung an Schulen mit vielen Schüler_innen of Color

Diese Schulen haben i.d.R. schlechtere Ausstattung und vielfach Überforderungssituation der Lehrer_innen. Die Schulen sind auch nicht in der Lage den Lehrplan den veränderten demographischen Gegebenheiten anzupassen.

Empfehlungen:

- Die Qualität des Unterrichts an Schulen mit vielen Schüler_innen of Color muss deutlich erhöht werden u.a. durch Eignungsprüfung der Lehrer_innen in bestimmten Abständen durch eine unabhängige Prüfstelle, mindestens alle fünf Jahre (Unterrichtsabnahme)²⁴
- Durch Kurse und Fortbildungen soll es eine positive Aufstiegsförderung für Lehrer_innen geben
- Der UNESCO-Beschluss soll als Richtschnur genommen und umgesetzt werden: Die Forderung „Bildung zur nachhaltigen Entwicklung“ als Querschnittsthema soll in die Schule aufgenommen und umgesetzt werden.
- Schulen mit Schüler_innen of Color sollen zu Profilschulen weiterentwickelt werden, in dem sie eine profilorientierte Ausstattung, mit einer fachspezifischen sozialpädagogischen Betreuung erhalten, mit besonders hochwertigen Angeboten, damit die Chancenungleichheit aufgebrochen wird.
- Klassenfrequenz in Schulen mit mehrheitlich Schüler_innen of Color soll gesenkt werden
- Lehrplan: Aufnahme der Deutschen Kolonialgeschichte in den Lehrplan (z.B. Hereroaufstand als Völkermord aufnehmen)
- Lehrplan: Der Senat wird aufgefordert, die Migrationsgeschichte umfassend aufzuarbeiten: Es muss hervorgehoben werden, dass Deutschland seit Jahrhunderten ein Einwanderungsland war und ist. Die ethnische Herkunft in Deutschland ist sehr heterogen! Aber insbesondere die Arbeitsmigration seit den 1950er und 1960er Jahren ist aufzuarbeiten. Sie muss noch detaillierter untersucht werden (z.B. das „Wirtschaftswunder“ ist nicht „so“ entstanden) und im Schulunterricht behandelt werden. Hierbei ist auf die Fortführung kolonialer Muster hinzuweisen!

Neutralitätsgesetz

Im Jahr 2005 trat das „Neutralitätsgesetz“ in Berlin in Kraft. In der Öffentlichkeit wurden insbesondere die Teile diskutiert, die auf Verbot des Tragens weltanschaulicher bzw. religiöser Symbole/Kleidung Bezug nehmen. Durch das Gesetz werden auf vielschichtige Art und Weise rechtliche Fragen und Fragestellungen berührt. So steht das Gesetz im Spannungsfeld mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Gleichzeitig sind fehlende oder geringe Informationen zum Neutralitätsgesetz bei den Kindererzieher_innen, Lehrer_innen und Eltern festzustellen.

Empfehlungen:

- Rundschreiben der Senatsverwaltung an alle Kitas und Schulen zum Neutralitätsgesetz (und seinen Grenzen!!) und die antidiskriminierungsrechtlichen Vorgaben des AGGs. Die Herausgabe des Rundschreibens soll durch eine Pressemitteilung in allen Berliner und bezirklichen Medien bekannt gemacht werden.

²⁴ Orientierung nach dem Fünf-Punkte-System bei Ärzten.

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Formulierung von klareren Regeln im Lichte des Gleichstellungsrechts, um die Rechtslage zu verbessern.

Empfehlungen:

- Als Ausgangspunkt für eine Verbesserung der Rechtslage soll die europäische Richtlinie gegen Rassismus als Orientierung dienen.
- Das Verbot von und der Umgang mit Diskriminierung sollte zentral im Schulgesetz verankert werden
- Möglichkeiten schaffen zur effektiven und angstfreien Beschwerde für Menschen, die sich in der Schule diskriminiert fühlen, z.B. auch durch die Einrichtung unabhängiger Stellen in den Schulen.
- Regeln für die unterstützende Tätigkeit von Verbänden²⁵
- Verbot der Maßregelung oder Viktimisierung im Fall von Beschwerden²⁶
- Regelung zur Umkehr der Beweislast, falls plausibel dargelegt wird, dass eine Diskriminierung vorliegt²⁷
- Die Bekanntgabe der Rechte gegen Diskriminierung soll nach Artikel 10 RL 2000/43 als „Unterrichtung“ sichern, dass die gemäß dieser Richtlinie getroffenen Maßnahmen sowie die bereits geltenden einschlägigen Vorschriften allen Betroffenen in geeigneter Form bekannt gemacht werden. In Deutschland sind dies oft Pflichten zum Aushang solcher Regeln. In Schulen bietet es sich an, jenseits dieser passiven Möglichkeit der Kenntnisnahme aktivierende Vorgaben zu machen, also z.B. Lerneinheiten für dieses Thema festzulegen. Dabei bietet es sich an, entsprechend qualifizierte Organisationen der Zivilgesellschaft zu beteiligen, was auch die europäische RL 2000/43 in Art. 12 als Dialog mit NGOs ausdrücklich vorgibt.
- Neben Regeln z.B. auch Schulcoaching für Schulen, die aktiv gegen Diskriminierung angehen wollen, die ein besseres Miteinander bewirken

²⁵ Regeln für die unterstützende Tätigkeit von Verbänden stellen nach Art. 7 Abs. 2 RL 2000/43 sicher, „dass Verbände, Organisationen oder andere juristische Personen, die gemäß den in ihrem einzelstaatlichen Recht festgelegten Kriterien ein rechtmäßiges Interesse daran haben, für die Einhaltung der Bestimmungen dieser Richtlinie zu sorgen, sich entweder im Namen der beschwerten Person oder zu deren Unterstützung und mit deren Einwilligung an den in dieser Richtlinie zur Durchsetzung der Ansprüche vorgesehenen Gerichts- und/oder Verwaltungsverfahren beteiligen können.“ Vgl.: Gutachten „Schutz vor Diskriminierung im Bildungsbereich in Berlin aus juristischer Sicht“ im Auftrag der LADS Berlin, erstellt von Prof. Dr. Susanne Baer, LL.M., Berlin, im Dezember 2008, sowie das interne Diskussionspapier des Antidiskriminierungsnetzwerkes Berlin (ADNB des TBB) vom 11/2008.

²⁶ Ebda. Ein Verbot der Maßregelung oder Viktimisierung im Fall von Beschwerden gibt nach Art. 9 RL 2000/43 vor, dass Maßnahmen zu treffen sind „um den einzelnen vor Benachteiligungen zu schützen, die als Reaktion auf eine Beschwerde oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes erfolgen.“ Hier bietet es sich an, nicht nur ein Viktimisierungsverbot zu statuieren, sondern konkret zu regeln, wie mit Beschwerden umzugehen ist.

²⁷ Ebda. Eine Beweislastregel soll nach Artikel 8 RL 2000/43, „gewährleisten, dass immer dann, wenn Personen, die sich durch die Nichtanwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes für verletzt halten und bei einem Gericht oder einer anderen zuständigen Stelle Tatsachen glaubhaft machen, die das Vorliegen einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung vermuten lassen, es dem Beklagten obliegt zu beweisen, dass keine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes vorgelegen hat.“ Nach Absatz 2 können Mitgliedsstaaten darüber hinausgehen. Denkbar wäre es also, in der besonderen Situation der Schule zu regeln, dass immer dann, wenn Schüler_innen darlegen, diskriminiert worden zu sein, Positive Maßnahmen (AGG) zur Aufklärung und Prävention ergriffen werden müssen, um auch den Verdacht, dass etwas vorgefallen sei, zu beseitigen, und nur personenbezogene Sanktionen, z.B. gegen Lehrende der Beweislastverteilung glaubhafter Darlegung und eventuellen Gegenbeweises, vorzunehmen. Das würde es Schulen ermöglichen, gegen Diskriminierung vorzugehen, ohne daraus sofort zwingend einen „Fall“ zu machen, in dem Einzelne sanktioniert werden, sondern als Institution Verantwortung zu übernehmen.

können. Dies soll durch Landesprogramme finanziell oder personell unterstützt werden.

3) Problemfeld: Hochschulen/Universitäten

Professor_innen of Color sind an deutschen Hochschulen/Universitäten unterrepräsentiert

Obwohl die Anzahl der Studierenden People of Color an deutschen Hochschulen/Universitäten nicht gering ist, werden diese in der Besetzung akademischer Posten nicht im gleichen Maße berücksichtigt. Es existieren auch keine Gremien und rechtliche Vorgaben, die den Zugang von People of Color in die Hochschulen/Universitäten regeln.

Empfehlungen:

- mehr People of Color als Professor_innen an deutschen Universitäten: Quotenregelung für People of Color als Professor_innen und Affirmative Action nach US-amerikanischem Vorbild (bei gleicher Eignung wird nicht der/die Weiße Bewerber/in angestellt)
- Antidiskriminierungsbeauftragte/r: Vetorecht bei Einstellung von Professor_innen, Mittelbau und studentischen Hilfskräften!

Nichtanerkennung von People of Color und Schwarzen Diskursen

Der wissenschaftliche Blickwinkel an den Hochschulen/Universitäten wird immer noch aus Weißen und teilweise auch rassistischen Positionen heraus geprägt. Das hat seine unmittelbaren Folgen in der Lehre und im Wissenschaftsbetrieb.

Empfehlungen:

- die volle, gleichberechtigte Anerkennung von People of Color und Schwarzen Diskursen: Policy für Fachbereiche und darin institutionell verankerte Vorschläge für die Lehrinhalte (postkoloniale Theorien in Lehrveranstaltungen und Literaturlisten berücksichtigen; Durchsetzung einer nicht-rassistischen, nicht-kolonialistischen Sprache in allen Lehrveranstaltungen und der wissenschaftlichen Literatur)
- die Thematisierung und Markierung von Weißen Positionen, Privilegien und von Rassismus in allen wissenschaftlichen Disziplinen

Rassistische Vorfälle an Hochschulen/Universitäten

Rassistische Vorfälle an Hochschulen/Universitäten haben für die Verursacher_innen in den seltensten Fällen Konsequenzen, da die Problematik vielfach verschwiegen, heruntergespielt bzw. verharmlost wird.

Empfehlungen:

- Disziplinarverfahren: rassistische Vorfälle müssen Folgen haben! (Eine Selbstverpflichtung der Universitäten ist notwendig). Auch die Fachbereiche müssen sich in Verantwortung fühlen: Bei Vorfällen muss eine öffentliche Entschuldigung, und eine Absichtserklärung erfolgen. Es muss durch eine Kontrollinstanz begleitet werden und bei Zuwiderhandlung muss eine

- Enthebung vom Amt erfolgen.
- Es muss ein Maßnahmenkatalog mit verschiedenen Handlungsfeldern benannt werden.

Kein/e eigenständige/r Rassismusbeauftragte/r und Anlaufstellen an den Hochschulen/Universitäten

Bei Diskriminierung und rassistischen Vorfällen haben die Betroffenen keine qualifizierte Unterstützung innerhalb der Hochschulen/Universitäten.

Empfehlungen:

- Rassismusbeauftragte und Anlaufstellen in den Universitäten einrichten²⁸
- Forderung nach „Rassismuswatch-Stationen“ an den Universitäten/Hochschulen, nach dem US-amerikanischen und britischen Muster als eine Anlaufstelle für alle, die sich rassistisch angegriffen oder diskriminiert fühlen. Diese Stationen müssen auch angemessen finanziell und personell ausgestattet werden²⁹.

Berlinweite Studie zu rassistischen Vorfällen an den Hochschulen/Universitäten

Weder seitens der Hochschulen/Universitäten noch seitens des Berliner Senats ist bisher eine Studie erstellt worden, die als verlässliche Datenquelle für Interventionen und Maßnahmen dienen kann.

Empfehlungen:

- Erstellung einer Studie zu rassistischen Vorfällen an Berliner Hochschulen und dazu, welche Positionierungen an den Universitäten vorhanden sind (mit Hilfe einer anonymisierten Dokumentation).
- Der Senat wird aufgefordert, Hochschulen/Universitäten selbst zu verpflichten organisatorisch und institutionell mit Organisationen zusammenarbeiten, die auf dem Gebiet tätig sind.

²⁸ Vgl. als Vorbild: <http://www.antirassismus.uni-oldenburg.de/>

²⁹ Vgl. „AK UniWatch - Gegen Rassismus in Unseren Räumen!“ für eine rassismussensibilisierte Universitätslandschaft in Deutschland –siehe <http://akuniwatch.wordpress.com/>

4.2. Bereich Gesundheit und Soziales

Senatsverwaltung für Gesundheit, Umwelt und Verbraucherschutz

4.2.1. GESUNDHEIT

1) Problemfeld: Zugang zu gesundheitlicher Versorgung

Bis eine Änderung der Krankenhausversorgung gewährleistet ist, muss die Praxis der Sozialämter, Leistungen nach SGB XII im Falle von Krankenhausaufenthalten zu streichen, angepasst werden. In entsprechenden Fällen dürfen Versorgungsansprüche nicht mehr gestrichen werden.

Sprachliche, kulturelle und infrastrukturell verankerte Barrieren behindern oft einen gleichberechtigten Zugang nicht-deutscher Muttersprachler_innen zur Gesundheitsversorgung. Darüber hinaus bestehen deutliche Defizite in der Qualitätssicherung von Übersetzungsdienstleistungen im Gesundheitsbereich. Es besteht kein Anspruch auf Übersetzungen. Die Krankenversicherung übernimmt die Kosten nicht (siehe auch Problemfeld Gesundheitsberufe).

Für Menschen ohne gesicherten Aufenthalt in Deutschland, respektive ohne Krankenversicherung ist eine gesundheitliche Versorgung nicht ausreichend gewährleistet. Eine Notfallversorgung ist nur gelegentlich unter erschwerten Bedingungen möglich. Stationäre Behandlungen sind nicht gesichert.

Es bestehen weitere Diskriminierungen in Bezug auf religiöse Elemente in gesundheitlichen Versorgungseinrichtungen für People of Color mit Behinderungen und Duldungsstatus.

Empfehlungen:

- Die Abschaffung des AsylbLG (Asylbewerber_innenleistungsgesetz) und volle sozialrechtliche Gleichstellung von Asylbewerber_innen mit Inländer_innen (Zugang zu SGB II Leistungen) ist schnellstmöglich umzusetzen. Die Stadt Berlin soll sich auf Bundesebene für die Abschaffung des AsylbLG einsetzen.
- Das Land Berlin muss weiter an der Einführung des anonymisierten Krankenscheins für Menschen ohne Papiere arbeiten. Eine Sicherstellung der medizinischen Versorgung von Menschen ohne Krankenversicherung und/oder gesicherten Aufenthalt in Deutschland muss gewährleistet werden³⁰.
- Es bedarf der Sicherstellung und Finanzierung von Dolmetscher_innendiensten, Sprach- und Kulturmittler_innen bei Inanspruchnahme von Gesundheitsdiensten. Dazu fordern wir die Einführung von medizinisch und fachlich geschulten Übersetzungsdienstleistungen und

30 Vgl. Flüchtlingsrat Berlin 2009: Menschenrechte kennen keine Grenzen, Stellungnahme zur Anhörung zum Asylbewerberleistungsgesetz am 04.05.2009. Online verfügbar unter <http://www.fluechtlingsrat-berlin.de/akmedizin.php#219>, sowie Groß, Jessika 2005: Möglichkeiten und Grenzen der medizinischen Versorgung von Patienten und Patientinnen ohne legalen Aufenthaltsstatus, Flüchtlingsrat Berlin (Hg.), online verfügbar auch unter <http://www.fluechtlingsrat-berlin.de/akmedizin.php#219> [Beide Dokumente zuletzt gesichtet am 8. März 2010].

eine nachhaltige Gewährleistung dieser Dienste (siehe dazu auch Handlungsfeld Gesundheitsberufe sowie Mittler_innendienste).

- Die Begleitung von Dolmetscher_innen muss bei Bedarf und auf Wunsch der Patient_innen immer ermöglicht werden.
- Die Einrichtung einer Koordinations-/Vermittlungsstelle für angemessene Dolmetscher_innendienste, sowie Sprach- und Kulturmittler_innen ist erforderlich. Sprachangebote in Berlin müssen ausgeweitet und an den Bedarf angepasst werden.
- Systematische und strukturelle Barrieren für People of Color müssen sowohl in den Gesundheitsangeboten als auch innerhalb der sozialen Leistungen identifiziert und abgebaut werden.
- Die Krankenhausversorgung in den Berliner Krankenhäusern muss besser auf die unterschiedlichen religiösen Bedürfnisse der Patient_innen abgestimmt werden. Dies betrifft insbesondere die Gewährleistung von Ernährung nach religiösen Vorschriften und die Krankenhauseelsorge. Der Senat soll sich für eine Umsetzung dieser Ansprüche entsprechend seinen Möglichkeiten einsetzen. Der Senat soll ein Konzept entwickeln, wie diesen Formen der Diskriminierung entgegen gewirkt werden kann.
- Bis eine Änderung der Krankenhausversorgung gewährleistet ist, muss die Praxis der Sozialämter, Leistungen nach SGB XXII im Falle von Krankenhausaufenthalten zu streichen, angepasst werden. In entsprechenden Fällen dürfen Versorgungsansprüche nicht mehr gestrichen werden³¹.
- Staatliche Krankenhäuser sollen in ihrer Ausstattung auf christliche Symbole verzichten, um eine Gleichberechtigung und Offenheit anderer religiöser Gruppierungen zu gewährleisten und einer systematischen Nichtachtung und Diskriminierung von People of Color entgegen zu wirken.
- People of Color mit Behinderungen muss ein Behindertenausweis auch dann zugestanden werden, wenn sie als Geduldete in Berlin leben.

2) Problemfeld: psychosoziale Dienste / psychologische Gesundheit

Angebote für psychische Gesundheit von People of Color stehen nicht ausreichend zur Verfügung. Niedrigschwellige Angebote im psychosozialen Bereich sind in Berlin nur ungenügend entwickelt. Es mangelt an mehrsprachigen und kultursensiblen Informationsmaterialien sowie an entsprechender Koordination vorhandener und auszubauender Dienstleistungen (z.B. zuverlässige Informationen über niedergelassene Psycholog_innen mit spezifischen Sprach- und Kulturkompetenzen)³².

Es gibt zu wenig Expertise auf dem Feld transkulturelle Psychiatrie und Psychotherapie. Auf die unterschiedlichen Problemlagen verschiedener Gruppen von

³¹ Die Versorgung entsprechend religiöser Vorschriften wird im Falle eines Krankenhausaufenthalts zur Zeit häufig von Familienangehörigen gewährleistet, finanzielle Ansprüche auf Grundlage des SGB XXII verfallen jedoch nach derzeitiger Praxis mit dem Argument, die Versorgung sei im Krankenhaus gewährleistet, was für bestimmte religiöse Gruppen (insbesondere Menschen muslimischen Glaubens) jedoch nicht der Fall ist.

³² Der Workshop stimmt allen Forderungen der Berliner Initiative in der Berliner Initiative aus dem Jahr 2008 zu. Vgl. Berliner Initiative 2008: Berliner Erklärung: Zur Notlage bei der psychologischen und psychotherapeutischen Versorgung von Menschen mit Migrations- und Fluchthintergrund. Online Verfügbar unter: <http://www.susi-frauen-zentrum.com/pdf/berlinererklaerung.pdf> [zuletzt gesichtet am 8. März 2010].

People of Color wird unzureichend eingegangen (z.B.: Flüchtlinge, Spätaussiedler_innen, Arbeitsmigrant_innen, etc.).

Psychische Folgen von Diskriminierungen innerhalb Deutschlands werden unzureichend thematisiert und behandelt (siehe auch Handlungsfeld Datenlage zu Gesundheit und Migration).

Empfehlungen:

- Kultursensible und muttersprachliche psychologische Dienste und Möglichkeiten der kultursensiblen Psychotherapie müssen flächendeckend und entsprechend der gesprochenen Sprachen gewährleistet werden. Es muss eine bessere Qualitätsentwicklung und Sicherung in der psychosozialen Arbeit mit Migrant_innen umgesetzt werden. Fachlich geschulte Dolmetscher_innendienste müssen sichergestellt werden (siehe auch Problemfeld Mittler_innendienste und Problemfeld Gesundheitsberufe).
- Die Einrichtung eines zentralen Kriseninterventionsdienstes für People of Color mit oder ohne Fluchthintergrund, welches einen niedrigschwelligen Zugang zu psychologischen und psychosozialen Diensten ermöglicht, ist notwendig. Freie Träger, die psychologische Beratung, Krisenintervention und Psychotherapie im psychosozialen Kontext für People of Color mit oder ohne Fluchthintergrund bereitstellen, müssen nachhaltig gefördert werden. Eine Verbesserung der Kooperation von freien Trägern, niedergelassenen Psychotherapeut_innen und Krankenkassen, z.B. durch geregelten Informationsaustausch über Kostenübernahmen und Sprach- sowie Kulturkompetenzen, ist notwendig. Entsprechende Konzepte müssen zusammen mit in dem Feld arbeitenden Experten_innen der Zivilgesellschaft erarbeitet werden.
- Die Stadt Berlin soll eine niedrigschwellige Beschwerdestelle über niedergelassene Psychotherapeut_innen einrichten, wenn diese die Aufnahme von People of Color trotz zur Verfügung stehender Ressourcen und deutlichem Bedarf ablehnen bzw. ausschließen. Einfache Beschwerdeprozesse sind in diesem Kontext von besonderer Bedeutung³³.
- Es bedarf einer Förderung von Selbsthilfegruppen im Bereich psychosoziale Gesundheit.

3) Problemfeld Gesundheitsvorsorge und Informationslage

Empfehlungen:

- Auf den verschiedenen Gebieten der Information, Prävention und Versorgung muss für eine erfolgreichere Kommunikation gesorgt werden. Die Schaffung entsprechender Rahmenbedingungen ist notwendig. Es muss eine Konzeptentwicklung diesbezüglich stattfinden, die die Schnittstelle Gesundheit, Bildung, Arbeitsmarkt (z.B. Gemeindedolmetsche_innenrdienste, siehe Problemfeld Gesundheitsberufe) wirkungsvoll zusammenbringt. Eine

33 Nicht alle Psychotherapeut_innen leiten Informationen über ihre Kapazitäten an die entsprechenden Stellen der Krankenkassen weiter, dem ist im Sinne einer flächendeckenden Gewährleistung psychologischer Dienste entgegen zu wirken.

solche Konzeptentwicklung soll vom Berliner Senat zügig in die Wege geleitet werden.

- Umfassende mehrsprachige und kultursensible Informationsdienste und Materialien zum Thema Gesundheit müssen zur Verfügung gestellt werden (Z.B. zu Vorsorge, Impfungen, Schwangerschaftsbetreuung, etc.). Es muss gewährleistet sein, dass die Informationen die betreffende Bevölkerung auch erreichen (siehe Konzeptentwicklung oben).
- Einzelne Projektförderungen genügen nicht, um der unzureichenden Informationslage und den Ansprüchen der Gesundheitsversorgung gerecht zu werden. Daher müssen Projekte, die auf Bedürfnisse von Hilfesuchenden eingehen, finanziell und nachhaltig abgesichert werden.
- Das Schlagwort „interkulturelle Öffnung“ ist für die Bekämpfung von Diskriminierungen und Rassismus im Gesundheitsbereich nicht ausreichend. Eine Reflexion über konkrete Zugangsbarrieren von People of Color zu Gesundheitsversorgungen muss stattfinden, konkrete Maßnahmen müssen entwickelt und umgesetzt werden.

4) Problemfeld Gesundheitsberufe

People of Color sind in Gesundheitsberufen sowie in Bereichen der Verwaltung (Gesundheitsamt, Krankenversicherung) unterrepräsentiert.

Nicht-fachlich geschultes Personal, sowie Familienangehörige von Patient_innen werden für Übersetzungsdienste in Anspruch genommen, welche sie aufgrund ihrer Qualifikation und/oder persönlichen Bindung an den/die Patient_in nicht adäquat leisten können. Es fehlt ein etabliertes Berufsbild für Kultur- und Sprachmittler_innen im medizinisch-psychologischen Bereich. Migrationserfahrungen sind keine ausreichende Qualifikation für kultur- und rassismussensible Arbeit.

Im Ausland erworbene Qualifikationen und Berufserfahrungen von People of Color werden nicht entsprechend anerkannt, Anerkennungsverfahren dauern lange und sind in ihrer Verfahrenslogik undurchsichtig. Dadurch werden z.B. Niederlassungen erschwert.

Empfehlungen:

- Es müssen umfassende Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils von People of Color im Gesundheitsbereich stattfinden (siehe dazu ergänzend auch Problemfeld Mittler_innendienste und Forderungen aus dem Bereich Arbeit)
- Es sind strukturelle Bedingungen für die Umsetzung der von der Bundesregierung verabschiedeten „Eckpunkte zur Verbesserung und Anerkennung von im Ausland erworbenen Studien- und Berufsabschlüssen“³⁴ zu schaffen, um eine beschleunigte Anerkennung der im Herkunftsland erworbenen Studien- und Berufsabschlüsse sowie beruflicher Erfahrung zu erreichen. Gegebenenfalls sind Maßnahmen zu einer Anpassungsqualifizierung für eine Approbation für Psycholog_innen bereit

34 Vgl. Die Bundesregierung 2009: Eckpunkte zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung von im Ausland erworbenen beruflichen Qualifikationen und Berufsabschlüssen. Online Verfügbar unter: http://www.bmbf.de/pub/eckpunkte_erkennung_berufsabschluesse.pdf [zuletzt gesichtet am 8. März 2010].

zu stellen.

- Der Berliner Senat soll sich dafür einsetzen, dass bei der Vergabe von Praxisplätzen durch die Zulassungsausschüsse eine Quotierung für muttersprachliche psychologische Psychotherapeut_innen und Kinder- und Jugendtherapeut_innen eingeführt wird, um die Versorgung von Patient_innen, die eine Therapie in ihrer Muttersprache bedürfen, zu gewährleisten.
- Kultursensible Psychotherapie muss in das Curriculum der Hochschulausbildung mitaufgenommen werden.
- Aufbau von neuen Berufsbildern als Gemeindedolmetscher_innen, Sprach- und Kulturmittler_innen.
- Bekanntmachung und Informationsvermittlung zu Gesundheitsberufen und neuen Berufsfeldern der Gemeindedolmetscher_innen, Sprach- und Kulturmittler_innen unter People of Color (insbesondere unter Auszubildenden of Color).

5) Problemfeld: Mittler_innendienste im Gesundheitsbereich

Es bedarf unterschiedlicher Mittler_innendienste im Gesundheitsbereich. Zu trennen sind soziale Informationsdienste, die in Form von Lotsendiensten stattfinden, und insbesondere für eine verbesserte Informationslage und Vorsorge etc. wichtig sind, von spezialisierten Gemeindedolmetscher_innen mit kultursensibler Expertise für die konkreten Begleitungen.

Empfehlungen:

- Gemeindedolmetscher_innendienste, Lots_innenprogramme und Beratungsstellen müssen gefördert, ausgebaut und besser koordiniert werden. Die nachhaltige Förderung von Projekten, die zwischen Gesundheitsdiensten und People of Color vermitteln, muss vom Berliner Senat gewährleistet werden, damit eine verbesserte Gesundheitsversorgung von People of Color erreicht wird.
- Mehr qualitative Lots_innen-Dienste und Programme im Gesundheitsbereich müssen implementiert werden.
- Die Stadt Berlin muss eine Infrastruktur für die Koordination unterschiedlicher verlässlicher Mittler_innendienste installieren und ihren Fortbestand gewährleisten. Informationen darüber müssen zentral gesammelt und zur Verfügung gestellt werden. Die Nähe zur entsprechenden Bevölkerung ist bei der Umsetzung zu beachten.

6) Problemfeld: Monitoring und Datenlage zu Gesundheit und Migration

Es gibt kein ausreichendes Monitoring zu Rassismus und Diskriminierungen im Gesundheitsbereich³⁵. Insbesondere in der psychiatrischen Behandlung von People of Color mit Fluchthintergrund gibt es folgenschwere Fehldiagnosen.

People of Color sind eine heterogene Bevölkerungsgruppe mit unterschiedlichen

35 Dies wird auch von kürzlich erschienen Studien zu Migration und Gesundheit mehrfach negativ angemerkt. Vgl. Heinrich Böll Stiftung 2009: Migration und Gesundheit: Dossier. Berlin, sowie Kripper, Michael und Bilgin, Yasar 2009: Migration und Gesundheit. Konrad Adenauer Stiftung, Berlin.

Bedürfnissen und Problemlagen. Bisherige Studien zum Thema Migration und Gesundheit sind nicht ausreichend. Es besteht ein Defizit insbesondere an strukturell angelegten Studien. Die stattfindende Forschung zum Bereich Gesundheit und Migration ist zu praxisfern. Die Frage von gesundheitlichen Folgen rassistischer Diskriminierungen ist in Deutschland und Berlin zu wenig beachtet³⁶.

Empfehlungen:

- Ein regelmäßiges Monitoring von Diskriminierungen im Gesundheitsbereich soll von der Stadt Berlin gefördert werden und von Organisationen der Zivilgesellschaft insbesondere Migrant_innenselbstorganisationen mit entsprechender Expertise durchgeführt werden. Mit Hilfe des regelmäßigen und praxisnahen Monitorings können konkrete Maßnahmen besser entwickelt und umgesetzt werden.
- Die wissenschaftliche Forschung zum Zusammenhang von Migration und Gesundheit soll besser gefördert werden, wobei insbesondere Praxisnähe und die Einbeziehung von People of Color in verantwortungsvollen Positionen des Forschungsprozesses zentral sein sollen.

4.2.2. SOZIALES

Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales

1) Problemfeld Wohnen

Der Anspruch auf einen Wohnberechtigungsschein (WBS) von People of Color mit Duldungsstatus in Berlin soll gewährt werden. Der rechtlich prekäre Status darf nicht als Argument für eine Ablehnung dienen.

Empfehlung:

- Die Praxis, People of Color mit Duldung keinen WBS auszustellen mit der Begründung, sie hätten ihren Lebensmittelpunkt nicht in Berlin, muss überprüft werden. Die bezirklichen Behörden (Bürgeramt) und Versorgungsämter sollen von der Senatsverwaltung angewiesen werden, den WBS beim Vorliegen der sonstigen Voraussetzungen zu erteilen - unabhängig vom aufenthaltsrechtlichen Status.

36 Nachweisbarkeit von Folgen rassistischer Diskriminierungen für die Gesundheit ist in anderen Europäischen Ländern schon erbracht worden. Vgl.: Frykman, Jonas (Hg.) 2006: DISCRIMINATION –A THREAT TO PUBLIC HEALTH Final report – Health and Discrimination Project. Swedish National Institut of Public Health, online verfügbar unter: <http://www.fhi.se/en/Publications/All-publications-in-english/Discrimination--a-threat-to-public-health/> [zuletzt gesichtet am 8. März 2010]. In Deutschland sind kürzere Ausführungen dazu nur selten. Vgl. (z.B. Prassad, Nivad 2009: Gewalt und Rassismus als Risikofaktoren für die Gesundheit von Migrantinnen, in: Heinrich Böll Stiftung 2009: Migration und Gesundheit: Dossier. Berlin, S. 6-9.

2) Problemfeld: Anwendung und Umsetzung bestehender Gesetze zum Schutz von Menschen mit Beeinträchtigungen

People of Color mit Behinderungen haben es nicht nur mit institutionellem Rassismus zu tun, sondern müssen unter dem Aspekt der Mehrfachdiskriminierung oft genug an mehreren Fronten kämpfen. Daher sollen bestehende Gesetze zum Schutz von Menschen mit Beeinträchtigungen angewendet und umgesetzt werden.

Laut BSG-Rechtsprechung haben diejenigen, die in einer Werkstatt für behinderte Menschen arbeiten, einen Anspruch auf staatliche Kostenübernahme des betrieblichen Mittagessens. Dieses Recht wird von den Bezirksämtern nicht anerkannt. Bestenfalls erhalten diejenigen diese Vergünstigung, die in Heimen untergebracht sind.

Menschen mit Beeinträchtigungen, die in einer Werkstatt für behinderte Menschen arbeiten und Lohn beziehen, haben Anspruch auf einen Freibetrag. Dieser Freibetrag unterschreitet allerdings den „normalen“ Freibetrag aus §§ 11, 30 SGB II und benachteiligt somit Menschen mit Beeinträchtigung. Angesichts des allgemeinen Gleichheitsgrundsatzes nach Art. 3 (1) GG gilt es „wesentlich Gleiches gleich und wesentlich Ungleiches ungleich zu behandeln“³⁷. Der allgemeine Gleichheitsgrundsatz bindet den Gesetzgeber als auch die vollziehende Gewalt und Rechtsprechung ein³⁸.

Nach § 136 (2) SGB IX hat in den Werkstätten für behinderte Menschen eine tolerante Betriebsordnung zu herrschen, die von der üblichen Ordnung im Arbeits- und Berufsleben abweichen. Das heißt, Menschen mit Beeinträchtigung müssen anhand ihrer zumutbaren Arbeitsleistung, z.B. ihrer Produktivität sowie ihrer Qualität bewertet werden. Laut § 138 (2) SGB IX wird die Beurteilung der Arbeitsleistung zur Bemessung des Arbeitsentgeltes zu Grunde gelegt. Nach bisheriger Praxis wird diese Bewertung der Arbeitsleistung intern durchgeführt.

Empfehlung:

- Die Bezirksämter sollen von der Senatsverwaltung angewiesen werden, die staatliche Kostenübernahme betrieblicher Mittagessen für Angestellte von Werkstätten für behinderte Menschen unabhängig von deren Wohnsituation zu gewähren.
- Die Senatsverwaltung soll dafür Sorge tragen, dass der Paragraph §§ 82 (3) und 88 (2) SGB XII zugunsten des Paragraphen §§ 11, 30 SGB II weicht.
- Vor dem Hintergrund der Paragraphen § 136 (2) und § 138 (2) SGB IX und in Verbindung mit Art. 1 und 2 (1) GG wird die Senatsverwaltung angehalten, die Bewertung der Arbeitsleistung von Menschen mit Behinderung extern an unabhängige Dritte zu vergeben, um so eine objektive messbare Leistung zu erhalten.

³⁷ vgl. BVerfGE 1, 14 <52>; 98, 365 <385>; stRspr

³⁸ vgl. Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 18.01.2010 unter 2 BvR 906/09

4.3. Bereich Inneres

Senatsverwaltung für Inneres und Sport

4.3.1. POLIZEI

1) Problemfeld: Rassistische Pressemeldungen

Pressemeldung auf der Internetseite der Berliner Polizei:

„Im Verlauf von Ermittlungen des Rauschgiftdezernates beim Landeskriminalamt Berlin im Auftrag der Berliner Staatsanwaltschaft gegen eine überwiegend aus türkischen Staatsbürgern bestehende Gruppe von Heroinhändlern wurden am 7. Januar im Berliner Stadtgebiet ein 49-jähriger Iraner und 41-jähriger Portugiese festgenommen und 25 Kilogramm Heroin beschlagnahmt. Ein Ermittlungsrichter erließ auf Antrag der Staatsanwaltschaft gegen beide Personen am 8. Januar Haftbefehl. Die weiteren Ermittlungen ergaben einen dringenden Tatverdacht der Beteiligung gegen vier Berliner Täter türkischer Nationalität im Alter zwischen 35 und 45 Jahren.“

Empfehlungen:

- Verbot von Pressemeldungen und Aussagen gegenüber den Medien, die eine Verbindung zwischen ethnischer Herkunft, Staatsangehörigkeit, Hautfarbe oder Religion einerseits und Terrorismus oder kriminellern Verhalten andererseits herstellen.
- In Fahndungsfällen fallen solch allgemeine und daher wenig dienliche Beschreibungen wie beispielsweise „südländisch“ weg, stattdessen werden nur noch konkrete Personenbeschreibungen (Größe, Augen-, Haar- und Hautfarbe, äußeres Erscheinungsbild usw.) verwendet. Solange nicht anhand eines Passes die Nationalität eines Täters festgestellt wurde, darf diese nicht spekulativ im Fahndungsschreiben erwähnt werden.

2) Problemfeld: „Kleiner Opferschutz“

Im März 2009 führte die Berliner Polizei für Opfer rassistischer und rechtsextremer Gewalt in Berlin offiziell den so genannten „kleinen Opferschutz“ ein. Konkret bedeutet dies, dass die Wohnanschrift des Opfers nicht zu den Akten gelangt, die der/die Täter_in beziehungsweise dessen Anwalt/Anwältin bekommt. Allerdings zeigt sich in der Praxis, dass dies den Polizist_innen vor Ort häufig nicht bekannt ist oder von diesen nicht konsequent angewendet wird.

Empfehlungen:

- Umfassende Sensibilisierung von Polizeibeamt_innen, damit der „Kleine Opferschutz“ den Betroffenen zukünftig konsequent kommuniziert und angeboten wird.

3) Problemfeld: Polizeistatistik

Es fehlen statistische Erfassungen von rassistischen Übergriffen, die das genaue Ausmaß des Problems darstellen und ein realistisches Bild dieses gesellschaftlichen Phänomens wiedergeben.

Empfehlungen:

- „Rassismus“ wird als eigenständige Kategorie in die Polizeistatistik aufgenommen.
- Die hierfür notwendige Definition von rassistisch motivierten Straftaten wird unabhängig von der Kategorie „Rechtsextremismus“ und auf Grundlage des Allgemeinen Gleichstellungsgesetzes formuliert.
- Sämtliche rassistisch motivierten Übergriffe werden unabhängig vom jeweiligen Straftatbestand in der Statistik unter der Kategorie „Rassismus“ zusammengefasst.
- Der jetzige KPMD-PMK (kriminalpolizeilicher Meldedienst für politisch motivierte Kriminalität) bietet wenig Möglichkeit, die polizeiliche Statistik zu rassistischer Gewalt präziser zu erfassen. Das Land Berlin setzt sich dafür ein, eine bundeseinheitliche Erfassung zu realisieren, indem es sich bei der Innenministerkonferenz dafür stark macht.

4) Problemfeld: Racial/Ethnic Profiling

Menschen werden aufgrund ihres Äußeren, z.B. wegen ihrer Hautfarbe oder (unterstellte) Herkunft, einem generellen polizeilichen Verdacht ausgesetzt und dementsprechend öfter polizeilich kontrolliert. Diese Praxis drückt sich auch in den polizeilichen Ermittlungsgruppen, wie beispielsweise „vietnamesische Zigarettschmuggler“ oder „Schwarzafrikaner“, aus.

Empfehlungen:

- Die Landesregierung muss eine klare Definition der Methode, der auf Herkunft, Religion und/oder auf äußeren Merkmalen basierenden Personenprofilermittlung vorlegen und die Antidiskriminierungsgesetzgebung dahingehend ergänzen, dass solche Personenprofilermittlungen als rechtswidrig gelten.
- Vorschriften und Handlungsrichtlinien für die Mitarbeiter_innen der Strafverfolgungsbehörden müssen ein ausdrückliches Verbot der auf Herkunft, Religion und/oder auf äußeren Merkmalen basierenden Personenprofilermittlungen enthalten.
- Ermittlungsgruppen sollen nicht länger nach (der ethnischen Herkunft der) Täter_innen benannt werden, sondern nach der zu ermittelnden Straftat.
- Abschaffung der sog. „verdachts- und ereignisunabhängiger Kontrollen“ (auf Berliner Landesebene geregelt in § 21 Abs. 2 Allgemeines Sicherheits- und Ordnungsgesetz (ASOG)) sowie des § 36 Abs. 4 ASOG (Betreten und Durchsuchen von Wohnungen). Des Weiteren setzt sich das Land Berlin dafür ein, dass entsprechende Regelungen für die Bundespolizei auf Bundesebene (§ 23 II Nr. 1 BPolG) abgeschafft werden.
- Die Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung (LADS) stellt

- sicher, dass das Allgemeine Sicherheits- und Ordnungsgesetz (ASOG) dem Allgemeinen Gleichstellungsgesetz (AGG) entsprechend überarbeitet wird.
- Richtlinien für die Polizeiarbeit müssen konkrete und klare Voraussetzungen für die Durchführung von Personenkontrollen, Identitätsüberprüfungen und Durchsuchungen vorsehen, die sich auf das Vorliegen eines angemessenen, begründeten Tatverdachts stützen.
 - Fundierte Schulungs- und Ausbildungsmaßnahmen, in denen dem ausdrücklichen Verbot des Racial/Ethnic Profiling Rechnung getragen wird.
 - Erhebung und Analyse von Daten über die Arbeit der Strafverfolgungsbehörden unter besonderer Berücksichtigung der Profilkriterien Herkunft, Religion und äußere Merkmale.
 - Schaffung klarer Kontroll- und Aufsichtsstrukturen. Die Aufsichtsbehörden müssen sicherstellen, dass sämtliche untersuchten Strafverfolgungsmaßnahmen erforderlich und verhältnismäßig sind und dass sie uneingeschränkt mit den europäischen Antidiskriminierungsvorschriften im Einklang stehen.
 - Gewährleistung des Zugangs zu Beschwerde- bzw. Rechtsbehelfsverfahren.
 - Überwachung und Kontrolle der Ausübung von Ermessensbefugnissen im Zusammenhang mit Personenkontrollen, Identitätsüberprüfungen und Durchsuchungen anhand von Kontrollformularen:
 - Bevor ein/e Polizist_in eine Person oder ein Fahrzeug kontrolliert oder durchsucht bzw. eine Person oder ein Fahrzeug zu Durchsuchungszwecken festhält, muss er/sie entsprechende Schritte unternehmen, um der Person folgendes mitzuteilen:
 - Seinen/ihren Namen und die Dienstnummer
 - Namen der Polizeidienststelle, dem er/sie angehört
 - Zweck der Kontrolle oder Durchsuchung
 - Gründe und gesetzliche Begründung der Kontrolle oder Durchsuchung
 - Die Person ist auch darüber zu informieren, dass sie Anrecht auf ein Durchsuchungsprotokoll hat und wo sie das Protokoll später anfordern kann.
 - Die Beamten müssen bei jeder Kontrolle oder Durchsuchung ein Kontrollformular (angepasst an die nationalen und europäischen Datenschutznormen) erstellen, in dem Folgendes festzuhalten ist:
 - Persönliche Daten der kontrollierten Person (Name, Alter, Sozialversicherungsnummer, Adresse)
 - Ethnische Herkunft und/oder Staatsangehörigkeit
 - Name und Dienstnummer der kontrollierenden Polizeibeamt_innen
 - Uhrzeit, Datum und Ort der Kontrolle
 - Gesetzliche Gründe für die Kontrolle
 - Freies Feld zur Angabe der Verdachtsgründe (bzw. des Anlasses für die Kontrolle)
 - Ergebnis (keine Maßnahme, Geldstrafe, Verwarnung usw.)
 - Zusätzliches Feld zur Angabe spezifischer Situationen (z.B.

- Kontrolle mehrerer Personen, Zwischenfall, Beschreibung der Kleidung, sonstige für Ermittlungszwecke ggf. Verwendbare Informationen)
- Ein Durchschlag des Protokolls ist der kontrollierten Person auszuhändigen. Das Protokoll muss außerdem über Bürgerrechte und Beschwerdemöglichkeiten informieren. Die Protokolle müssen in regelmäßigen Abständen analysiert und der Öffentlichkeit zur Verfügung gestellt werden.
 - Die Führung von Kontrollformularen sollten in Zusammenhang mit speziellen Schulungen der Polizeibeamt_innen eingeführt werden³⁹.
- Das Land Berlin setzt sich für die in den jeweiligen Koalitionsvereinbarungen angekündigten Lockerungen der rassistischen und grundrechtsverletzenden Gesetzgebung der Residenzpflicht in und zwischen Berlin und Brandenburg (in Form einer Zusammenlegung der Aufenthaltsbereiche Berlin und Brandenburg⁴⁰) ein. Des Weiteren ergreift das Land Berlin die Initiative im Bundesrat für die Abschaffung der Residenzpflicht.

5) Problemfeld: Verallgemeinerung des Terrorverdachts gegenüber Muslim_innen

Empfehlungen:

- Trennung des Terror(verdachts) von solch verallgemeinernden Kriterien wie Religion und hier insbesondere vom Islam
- Sämtliche Anti-Terror-Maßnahmen – einschließlich Razzien, Überwachungsmaßnahmen und Verhaftungen – müssen auf durch Tatsachen begründete Verdachtsmomente gestützt werden, d. h. sie dürfen nicht durch religiöse oder ethnische Stereotypen veranlasst sein.
- Es muss sichergestellt sein, dass alle Mitarbeiter_innen der Strafverfolgungsbehörden und Antiterrorereinheiten die religiösen und kulturellen Praktiken von Verdächtigen respektieren. Dies gilt uneingeschränkt ebenso für religiöse bzw. heilige Gegenstände und als heilig angesehene Orte.
- Die Islamkonferenz soll nicht länger im Zuständigkeitsbereich der Senatsverwaltung für Inneres liegen, so dass keine Assoziationsmöglichkeiten zwischen Islam und innerer Sicherheit entstehen können.

6) Problemfeld: Rassismus bei der Polizei

Betroffene berichten von unberechtigten polizeilichen Eingriffen, die rassistisch motiviert sind, während die Polizei sich über unberechtigte Rassismusbewertungen beschwert.

39 Vgl. Open Society Justice Initiative: Behandlung der Frage des ethnischen Profiling der Polizei. Synthesebericht zum Projekt „Strategien für effiziente Polizeikontrollen“ (STEPPS)

40 Vgl. hierzu die Empfehlungen von Rolf Stahmann im für den Flüchtlingsrat Brandenburg erstellten Rechtsgutachten:http://www.residenzpflicht.info/wp-content/uploads/2009/11/Stahmann_Residenzpflicht-Gutachten.pdf

Empfehlungen:

- Staatlich unabhängiges und transparentes Kontrollgremium, eine Art police complaints authority oder ein/e Polizeiombudsmann/frau, dem Mitglieder ethnischer oder religiöser Minderheiten angehören.
- Jährliche Berichterstattung über eingegangene Beschwerden wegen Diskriminierung von Seiten der Polizei, unter Angabe folgender Punkte: Konkreter Anlass der Beschwerde, Eingang der Beschwerde, Ergebnis.
- Bei Festnahme von Menschen, die nicht deutsch sprechen, muss konsequent, entsprechend der gültigen Vorschriften ein/e qualifizierte/r Dolmetscher/in hinzugezogen werden.

7) Problemfeld: Mangelnde Richtlinien bei rassistischen Vergehen

Polizist_innen ordnen rassistische Beschwerden als solche nicht ein und nehmen entsprechende Anzeigen nicht auf. Daher beschweren Betroffene sich oft, dass die Polizei rassistische Vorfälle bagatellisiert oder schlichtweg einfach nicht bearbeitet. Hier fehlt eine klar definierte Vorgehensweise und Einordnung einer Straftat als rassistisches Vergehen.

Empfehlungen:

- Die Aus- und Fortbildung soll sicherstellen, dass die Polizei-Vollzugsbeamte_innen rassistische Straftaten genau erkennen und einordnen können.
- Verbindliche Richtlinie des Innensensors. Diese enthalten eine klare Definition von „institutionellem Rassismus“ und „rassistischer und ethnischer Diskriminierung“ auf der Grundlage des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) sowie Anweisungen darüber, wie rassistische Beschwerden einzuordnen sind.
- Rundschreiben und Verwaltungsvorschriften, die rassistische Vergehen deutlich definieren und Vorgehensweise und Handhabung des Gesetzes erläutern.

8) Problemfeld: Mangelnde Kenntnisse des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes

Immer wieder wird insbesondere männliche Jugendliche und Männer nichtdeutscher Herkunft, aufgrund ihrer ethnischen Herkunft und/oder Hautfarbe der Zugang zu Kneipen, Clubs oder Fitnessstudios verwehrt. Wird in einem solchen Fall die Polizei gerufen, so stellt diese in der Regel das Hausrecht vor den Diskriminierungsschutz (Privatautonomie) bzw. verweist nur auf das Zivilrecht. Ein (drohender) Verstoß gegen den Diskriminierungsschutz ist als ein Verstoß gegen die öffentliche Sicherheit und Ordnung anzusehen, da es ein Allgemeininteresse an der Durchsetzung der Diskriminierungsverbote des AGG besteht. Entsprechend kann die Polizei auch in diesem Fall zur Gefahrenabwehr einschreiten und das Recht auf Gleichbehandlung, das zugleich das Hausrecht beschränkt, durchsetzen. Ferner können hier auch §1

Abs. 2 und 4 ASOG- Berliner Polizeigesetz herangezogen werden.

Empfehlungen:

- Die bereits vorhandene „Förmliche Nachricht“ zum Umgang mit diskriminierender Einlasspraxis soll um den Hinweis auf die Pflicht solche Vorfälle beim zuständigen Gewerbeamt zu melden ergänzt und zu einem Erlass erweitert werden⁴¹.
- In Fällen ethnischer Diskriminierung soll den Betroffenen immer ein Flyer mit dem Beratungsangebot des ADNB des TBBs überreicht oder zugestellt werden.
- Aufnahme des Diskriminierungsschutzes in die ASOG.

9) Problemfeld: Personalpolitik

Empfehlungen:

- Fortbildung zum Thema institutioneller Rassismus und Menschenrechte als Voraussetzung für die Beförderung analog Gender Mainstreaming.
- Anerkennen des Problems des rassistischen Mobbings, insbesondere im Bereich der Ausbildung und effektive Gegenmaßnahmen ergreifen.

„ESSENTIALS“:

Die an der Erstellung der hier vorliegenden Maßnahmen beteiligten zivilgesellschaftlichen Akteur_innen sehen die Umsetzung folgender Maßnahmen als unabdingbar:

- ❖ Unabhängige Polizeikontrolle unter 6)
- ❖ Racial profiling unter 4)
- ❖ Rassistische Pressemeldungen unter 1)
- ❖ Verbindliche Definition von „institutionellem Rassismus“ und „rassistischer und ethnischer Diskriminierung“ auf Grundlage des AGGs.

⁴¹ Förmliche Nachricht des Polizeipräsidenten in Berlin an alle Berliner Polizei-Dienststellen vom 23.02.2009.

4.3.2. AUSLÄNDERBEHÖRDE / Landesamt für Bürger und Ordnungsangelegenheiten (LABO)⁴²

1) Problemfeld: Wenig Sprachenkompetenz der Sachbearbeiter_innen, schlechte Verfügbarkeit von Dolmetscher_innen

Empfehlungen:

- Ein „Recht auf Verständigung“ muss durch die Senatsverwaltung für Gespräche in der Ausländerbehörde (ABH) etabliert werden. Qualifizierte Dolmetscher_innen müssen bei allen wichtigen Verfahren in der ABH anwesend sein.
- Eine Öffnung der ABH für weitere Arbeitssprachen außer Deutsch. Besonders die Arbeit mit Menschen aus verschiedensten Ländern kann durch mehrsprachige Mitarbeiter_innen verbessert werden. Dieser Realität muss bei Neueinstellungen und Umbesetzungen von Mitarbeiter_innen Rechnung getragen werden.
- Wichtige Informationen zu Regelungen und Prozessen, die für die Klient_innen wichtig sind, müssen auf mehrsprachigen Informationsblättern in der ABH verfügbar sein. Hierdurch können zumindest erste Lücken in der Informationsversorgung der Klient_innen durch die ABH geschlossen werden.

2) Problemfeld: Zu wenig Klient_innenorientierung bei den Sachbearbeiter_innen

Empfehlungen:

- Emails zu Terminabsprachen müssen verlässlich beantwortet werden und die Mitarbeiter_innen müssen auch telefonisch erreichbar sein.
- Viele Klient_innen müssen aufgrund nachlässiger Organisation der ABH lange Wartezeiten in Kauf nehmen. Dieses Verhalten der ABH ist respektlos. Die Wartezeiten müssen durch die Neueinstellung von Sachbearbeiter_innen verkürzt werden.
- Die ABH muss ihre Selbstverpflichtung zur Verbesserung der Kund_innenorientierung ernsthafter als in der Vergangenheit verfolgen (siehe Mitteilung zur Kenntnisnahme des Senators für Inneres an das Abgeordnetenhaus von Berlin vom 04.05.2005, Drucksache 15/3953). Das Selbstverständnis der ABH als zentrale Dienstleistungsbehörde ist gemessen an der Klient_innenorientierung. Diese ist zurzeit unverständlich und muss klient_innenfreundlicher werden.
- Die Schaffung einer Empfangsmentalität in der ABH fördern. Hierzu würde es oft schon helfen, die üblichen Regeln der Höflichkeit

42 Vgl. Guderath, Kerstin (2006): Externe Evaluation der Serviceangebote der Ausländerbehörde Abteilung IV B (Nöldnerstraße) für Zuwandernde und in Berlin lebende Migrant/innen. Ergebnisse der Evaluation, Berlin.

gegenüber den Klient_innen einzuhalten.

3) Problemfeld: Wenig interkulturelle Kompetenz der Sachbearbeiter_innen, Respektlosigkeiten und Unterstellungen gegenüber den Klient_innen

Empfehlungen:

- Den Sachbearbeiter_innen muss interkulturelles Verständnis vermittelt werden. Verschiedene Workshops (z.B. zu Themen wie Critical Whiteness, Islamophobie), die von qualifizierten Migrant_innenorganisationen angeboten oder empfohlen werden, können zu einem besseren Verstehen führen und Spannungen zwischen Klient_innen und Sachbearbeiter_innen abbauen.
- Ein klares Absehen von haltlosen Vermutungen und Unterstellungen über den Zweck von Lebensgemeinschaften, Schwangerschaften und Aufenthaltszwecken von Seiten der Sachbearbeiter_innen.
- Diversity Kompetenzen und das Bemühen um die interkulturelle Öffnung muss bei Neueinstellungen und Beförderungen ein zentrales Entscheidungskriterium sein.

4) Problemfeld: Verdeckte Diskriminierung bestimmter Klient_innengruppen, Andersbehandlung von Klient_innen nach ihrer Herkunft, Generalverdächtigungen

Empfehlungen:

- Sachbearbeiter_innen müssen bei ihrer Arbeit objektiv bleiben. Vorverurteilungen aufgrund physischer Merkmale sind strengstens zu unterlassen. Jede/r Klient/in muss als Individuum wahrgenommen werden und hat ein Recht auf vorurteilsfreie Behandlung.
- Die ABH muss die Anliegen der Klient_innen ohne Vorbehalte ernst nehmen und darf nicht auf dem Grundsatz des Generalverdachts agieren. Auch Falschaussagen von einigen Klient_innen dürfen nicht zu einem Generalverdacht gegen andere Klient_innen führen.

5) Problemfeld: Schutz der Familie, Schutz von Lebenspartnerschaft, Schutz im Trennungsfall

Empfehlungen:

- Die Familienzusammenführung von Menschen mit Aufenthaltserlaubnis muss durch die ABH gefördert werden. Das schließt auch Familienzusammenführungen im Zuge von Umverteilungen innerhalb Deutschlands ein. Die Ermessensspielräume müssen von den Sachbearbeiter_innen positiv genutzt werden.
- Die ABH muss die Privatsphäre von binationalen Ehen anerkennen und auf die entwürdigenden Verhöre und Hausbesuche der Lebenspartner/in verzichten. Die binationalen Ehen müssen gleichgesetzt und respektiert

werden. Die Beurteilung der Güte einer Ehe darf nicht von den subjektiven Kriterien eines/r Sachbearbeiter/in abhängen. Außerdem darf eine Verweigerung von Verhören und Hausbesuchen durch die Ehepartner_innen nicht zu Nachteilen führen.

- In Trennungsfällen müssen die Probleme der Lebenspartner/in mit schwieriger Aufenthaltserlaubnis von der ABH ernst genommen werden. Die schwierige persönliche Situation vieler Lebenspartner_innen muss bei der Vergabe einer neuen Aufenthaltserlaubnis positiv berücksichtigt werden. Eine Änderung des Anspruchs auf eine eigene Aufenthaltserlaubnis nach sechs Monaten würde die Situation verbessern. Ein von dem /der Partner/in unabhängiger Aufenthaltstitel ist eine weitere Möglichkeit.
- Bei traumatischen Erlebnissen in der Ehe müssen kompetente sozial-psychiatrische Dienste (in der Muttersprache) zur Hilfe herangezogen werden und ihre Erkenntnisse von den Sachbearbeiter_innen ernst genommen werden.
- Der verdeckte Sexismus von Sachbearbeiter_innen der ABH muss durch Workshops thematisiert werden. Hier könnte auch eine speziell geschulte Frauensachbearbeiterin weiterhelfen.

6) Problemfeld: Keine Möglichkeit zur Beschwerde über Rassismus und ethnische Diskriminierung, keine zentrale Dokumentation von Vorfällen in der ABH, keine Sanktionen gegen auffällige Sachbearbeiter_innen

Empfehlungen:

- Die Schaffung einer unabhängigen Antidiskriminierungsstelle zur Beschwerde über Rassismus und ethnische Diskriminierung in den Senatsverwaltungen würde zu einem funktionierenden Beschwerdemanagement führen. Des Weiteren könnte diese Stelle auch die Dokumentation übernehmen und regelmäßige Berichte über Vorfälle verfassen.
- Sachbearbeiter_innen, die wiederholt Klient_innen Rechtsansprüche nicht gewährt haben, sollten in eine andere Abteilung versetzt werden.

7) Problemfeld: Schlechte Akzeptanz von Fiktionsbescheinigungen im Alltag von People of Color

Empfehlungen:

- Die Ausgabe von Fiktionsbescheinigungen durch die ABH muss eingestellt werden. Die vorhandenen Fiktionsbescheinigungen müssen durch bekannte Aufenthaltserlaubnisse mit gleicher Gültigkeitsdauer ausgetauscht werden.
- Bis zur Abschaffung der Fiktionsbescheinigung, sollte diese in einem Pass vermerkt werden und nicht als loser Zettel ausgegeben werden.

8) Problemfeld: Gebührensystem der ABH für Asylbewerber_innen und Menschen mit Duldung

Empfehlung:

- Ein grundsätzlicher Wegfall jeglicher Gebühren für Asylbewerber_innen und Menschen mit Duldung, da diese Klient_innen nur über sehr beschränkte finanzielle Mittel verfügen.

9) Problemfeld: Keine Unterstützung bei Sprach- und Integrationskursen durch die ABH

Empfehlung:

- Bessere Vermittlung durch die Sachbearbeiter_innen in Kurse und zusätzliche Finanzierung des Angebots durch das Land Berlin.

10) Problemfeld: Stigmatisierung von Klient_innen bei der Wahl der Beschäftigungsmöglichkeit, Probleme mit kurzen Studienvisa

Empfehlung:

- Die Sachbearbeiter_innen müssen mehr Gebrauch von der Möglichkeit einer Aufenthaltserlaubnis zum Zwecke der Ausbildungsaufnahme und des Studiums machen. Dieses dient dem Ziel der Qualifizierung und Integration von vielen jungen People of Color.
- Die ABH muss eine bestmögliche Chancengleichheit im Rahmen der Gesetze schaffen. Es ist möglich, jungen Menschen of Color einen Aufenthaltstitel zum Zwecke einer Ausbildung oder eines Studiums auszustellen. Die ABH soll von dieser Möglichkeit in Zukunft mehr Gebrauch machen.
- Aus- und Fortbildungsmaßnahmen müssen in Bezug auf die Aufenthaltserlaubnis gleichgesetzt werden und auch für People of Color in gleicher Art gefördert werden.
- Studienvisa müssen den Zeiträumen des Studienfachs angepasst werden.

11) Problemfeld: Beschneidung der individuellen Freiheit von Asylbewerber_innen und Menschen mit Duldung durch die Residenzpflicht

Empfehlungen:

- Abschaffung der Residenzpflicht für Asylbewerber_innen und Menschen mit Duldung und somit bessere Möglichkeiten zur persönlichen Entfaltung ermöglichen.
- Beendigung der Kriminalisierung von People of Color durch Verfahren wegen Verletzung der Residenzpflicht.

12) Problemfeld: Entscheidungspraxis der Sachbearbeiter_innen für Klient_innen of Color ist oft unklar

Empfehlungen:

- Jegliche Entscheidungen der Sachbearbeiter_innen müssen den Klient_innen schriftlich und mit Begründung ausgehändigt werden, damit diese eine Chance zur Klärung des Sachverhalts bekommen und ihre Rechtsansprüche wahren können.
- Einspruchsmöglichkeiten müssen auch ohne Gerichtsverfahren ermöglicht werden.
- Ermessensspielräume müssen bei der Entscheidungsfindung positiv berücksichtigt werden.

4.4. Bereich Arbeit

Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales

1) Problemfeld: erster Arbeitsmarkt

Die Vertreter_innen der NGOs bemängeln die Tatsache, dass People of Color häufiger erwerbslos sind und überproportional in unqualifizierten und prekären Arbeitsverhältnissen anzutreffen sind. Der Arbeitsmarkt weist eine Ethnifizierung auf, so dass People of Color Arbeit vorrangig in bestimmten Segmenten nachgehen und in anderen kaum anzutreffen sind.

Auch auf die Problematik (hoch)qualifizierter People of Color, die häufig aufgrund von Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt abwandern, beziehen sich viele Stimmen der NGO – Vertreter_innen.

Neben dem biologischen und kulturellen Rassismus, der die Stigmatisierung und Ausgrenzung auf dem ersten Arbeitsmarkt bestimmt, erweist sich der anti-islamische/-muslimische Rassismus als besonders effektiv. Das Neutralitätsgesetz stellt für uns NGO-Vertreter_innen par Excellence eine institutionalisierte rassistische Praktik dar.

Empfehlungen:

- Über innovative und besonders nachhaltige Programme müssen strategische Partner_innen in der Wirtschaft sensibilisiert und gewonnen werden (Sensibilisierung im Hinblick auf die Tatsache, dass die wirtschaftliche Zukunft Berlins - mit Blick auf den demographischen Faktor - von einer herkunftsneutralen Beschäftigungspolitik abhängt)
- Förderpreise für Unternehmen, die integrative Personalpolitik betreiben
- Einbeziehung von Migrant_innenselbstorganisationen in wirtschaftliche Bündnisse
- Umsetzung der Empfehlungen wirtschaftlicher Bündnisse (z.B. AG-Migration⁴³)
- Weiterführung der Stellen im öffentlich geförderten Beschäftigungssektor (ÖBS), mit fester Quote für People of Color bei gleichzeitiger Herabsetzung der Zugangsvoraussetzungen
- Bundesweiter Mindestlohn
- Arbeitnehmer_innen in schlechten Arbeitsverhältnissen müssen den Zugang zu Informationen betreffs Qualifizierungsmöglichkeiten (z.B. WeGebAU) haben.
- Weitreichende Kampagne gegen die arbeitsmarktbezogene Diskriminierung von Frauen of Color, die ein Kopftuch tragen
- Es muss sich bundesweit gegen eine Hierarchisierung von Arbeitsmarktzugängen (in Abhängigkeit vom Aufenthalt) eingesetzt werden.
- Es muss sich bundesweit gegen das Arbeitsverbot für geduldete Flüchtlinge und Flüchtlinge im Asylverfahren eingesetzt werden.

43 Diese AG ist bei der Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen angesiedelt.

2) Problemfeld: im Ausland erworbene Bildungs-/Berufsabschlüsse

Nicht jedem/r HartzIV-Empfänger/in of Color mangelt es an Qualifikation; vielmehr verfügt jede/r vierte über einen im Ausland erworbenen Berufs-/Hochschulabschluss. Dass sie trotzdem nicht in den ersten Arbeitsmarkt integriert werden, sehen viele NGO-Vertreter_innen der Tatsache geschuldet, dass ihre Abschlüsse aberkannt und abgestuft werden, so dass viele People of Color unterhalb ihres Qualifikationsniveaus, in prestigelosen Arbeitsmarktsegmenten oder ohne adäquate Bezahlung für ihre Leistungen bleiben oder arbeitslos sind.

Empfehlungen:

- Menschen, die im Ausland einen Bildungs-/Berufsabschluss erlangen konnten, müssen die Möglichkeit erhalten, fehlende Bausteine nachzuholen
- Entsprechende Beratungsstellen in den Bezirken sind einzurichten
- Mehr berufsbegleitende Weiterbildungen zur abschließenden Anerkennung des Berufsabschlusses sind anzubieten
- Der Bildungsgutschein ist als ein Rechtsanspruch zu verankern
- Die Prozeduren zur Anerkennung und die Anlaufstellen sollen überschaubar sein
- Das Anerkennungsverfahren muss kostenlos sein
- Das Personal in den Anerkennungsstellen muss über tragfähige Qualifikationen verfügen

3) Problemfeld: JobCenter, Arbeitsagenturen

Die Zusammenarbeit mit den Arbeitsvermittler_innen der JobCenter und den Berufsberater_innen der Arbeitsagenturen gestaltet sich für uns Praktiker_innen häufig als sehr schwierig und frustrierend. So sehr diese über wirkungsmächtige Förderinstrumente verfügen und die Entscheidungen über die Vergabe signifikant den Berufs- und Lebensweg eines/r jeden Arbeits-/Ausbildungsplatzsuchenden bestimmen kann, so sehr häufen sich die Beobachtungen, dass Willkür, Voreingenommenheit, Arroganz und Kurzsichtigkeit das tägliche Geschäft bestimmen. Beschwerdegrund Nr.1 bleibt die Unzufriedenheit mit verordneten oder verwehrtten Maßnahmen.

Empfehlungen:

- Engere Kooperation mit den JobCentern und Arbeitsagenturen
- Die interkulturelle Öffnung, die bislang in drei JobCentern in Berlin „vollzogen“ wurde, ist auf alle JobCenter in Berlin auszuweiten.
- Beschwerde-/ Clearingstellen sind einzurichten
- Die JobCenter und Arbeitsagenturen sind anzuhaltend, mit den beruflichen Beratungs- und Begleitstellen – die aus Landes- und Bundesmitteln finanziert sind und über angemessene pädagogische/ökonomische Qualifikationen verfügen - zusammenzuarbeiten und ihre Empfehlungen hinsichtlich der Berufswegplanung umzusetzen
- Der Bildungsgutschein ist als ein Rechtsanspruch zu verankern
- Die JobCenter und Arbeitsagenturen müssen ihren Kunden_innen bei Bedarf

Dolmetscher_innen bereitstellen

(siehe weitere Empfehlungen unter Punkt 4)

4) Problemfeld: Zugang zu Regelausbildungen/außerbetrieblichen Ausbildungen/Verbundausbildungen

Die Effekte der Ungleichheit von Bildungschancen treten für uns NGO Mitarbeiter_innen deutlich am Übergang Schule-Beruf zu Tage. Nicht nur, dass die Berufsbiographien in Deutschland größtenteils aus den Bildungsbiographien erwachsen und die Reproduktion „gesellschaftlicher Verlierer_innen“ im System manifestiert ist; selbst bei erfolgreicheren Bildungsbiographien greifen rassistische Selektionsmechanismen, so dass Jugendliche of Color auch bei vergleichbarer Leistung zu Jugendlichen deutscher Herkunft, insgesamt schlechtere Chancen auf einen Ausbildungsplatz haben.

Auszubildende of Color sind vorwiegend in *vorbestimmten Segmenten* anzutreffen. Die Benachteiligtenförderung reagiert bislang unzureichend.

Empfehlungen:

- Die bisherigen Bemühungen, Jugendliche of Color in betriebliche Ausbildungen zu befördern, müssen intensiviert werden; mehr Kampagnen sind ins Leben zu rufen.
- Der Zugang zu einer Verbundausbildung soll durch den (Aus-)Bildungsträger, nicht die Arbeitsagentur gesteuert werden.
- Das eingesetzte Material zur Berufsorientierung ist zu optimieren, z.B. nach Diversity-Aspekten - Bildmaterial und Texte sind diesen Bedürfnissen anzupassen.
- Das Testverfahren zur Messung der Ausbildungsreife sollte sich stärker nach pädagogischen Gesichtspunkten gestalten und auf kulturunabhängigen Prämissen beruhen.
- Bei jungen Erwachsenen of Color, die bereits Maßnahmenkarrieren hinter sich haben, ist Rechenschaft abzulegen, wieso eine Ausbildung nicht die oberste Priorität gehabt hat.
- Mehr ausbildungsbegleitende Hilfen sind zu gewähren bei angemeldetem Bedarf - nicht erst bei nachgewiesenem Bedarf.
- Von der Senatsverwaltung ist ein Programm einzurichten, über das Erwachsene of Color, die eingeschränkte Möglichkeiten zur Ausbildungsaufnahme besitzen, eine Ausbildung zu beginnen vermögen.
- Es muss sich im Bund dafür eingesetzt werden, dass junge Flüchtlinge im Asylverfahren/mit einer Duldung in den Besitz eines unbeschränkten Zugangs zur Aufnahme einer Ausbildung gelangen.
- Diversity-Trainings sind für Lehrende an Berufsschulen einzuführen
- Diversity-Trainings, Empowerment-Trainings und Mentor_innenprojekte sind für die Auszubildenden der Berufsschulen einzuführen.

5) Problemfeld: sprachliche Qualifizierung

Die Ablehnung von Bewerber_innen of Color begründet sich oftmals mit einem

Mangel an Deutschkenntnissen; schon die überwältigende Mehrheit aller Stellen (im unqualifizierten Bereich!) setzt „gute Deutschkenntnisse“ voraus. Ein B2 Niveau ist vielen Arbeitgeber_innen längst nicht mehr ausreichend. Auch wenn die Motive hinter den Sprachanforderungen vielfältig sein mögen, Deutschkenntnisse sind ein notwendiger Faktor – kein hinreichender -, um in Brot und Lohn zu kommen. Allerdings bemerken die NGOs immer wieder, dass die <<guten Sprachkenntnisse>> vielfach als vorgeschobene Argumentationshilfe (mittlerweile bereits durch den gesellschaftlichen Diskurs legitimiert) dienen, um People of Color gezielt zu diskriminieren und vom Arbeitsmarkt auszuschließen.

Von People of Color, die erst jüngst einen Zugang zum Arbeitsmarkt erworben haben, wird die Integration in den Arbeitsmarkt vorausgesetzt, ohne der Tatsache Rechnung zu tragen, dass eben jenen geduldeten oder gestatteten Flüchtlingen die Nutzung geförderter Deutschangebote jahre-/jahrzehntelang untersagt war.

Empfehlungen:

- Entsprechend der Erfordernisse des Arbeitsmarktes müssen Deutschkurse auf allen Niveaus - bis hin zu einem C1/C2 Niveau- ausreichend angeboten werden
- Der Zugang zu Sprachangeboten sollte allen in Berlin lebenden Menschen, die einen Bedarf haben, offen stehen
- Bessere Qualitätsstandards für die Sprachangebote müssen durchgesetzt werden, die sich an neuen Erkenntnissen der Linguistik (inkl. Phonetik) orientieren

6) Problemfeld: fachliche Qualifizierungen/Umschulungen

People of Color, die über keine Qualifikationen oder im Ausland erworbene Berufs-/Hochschulabschlüsse verfügen oder zu der Gruppe der erwerbslosen Hochqualifizierten in Deutschland gehören, können häufig nur über Umschulungen/fachliche Qualifizierungen langfristig in den ersten Arbeitsmarkt integriert werden. Leider werden fachliche Qualifizierungen oder Umschulungen nach Ermessen bewilligt/abgelehnt. People of Color müssen sich daher häufig in wenig tauglichen Qualifizierungsmaßnahmen geparkt, wieder finden.

Empfehlungen:

- Mehr Umschulungen für People of Color sind durch den Senat mitzufinanzieren
- Bildungsgutscheine müssen zu einem Rechtsanspruch verfestigt werden
- Sensibilisierung (u.a. durch Diversity-Trainings) der Arbeitsverwaltung im Hinblick auf eine verstärkte Qualifizierung von People of Color
- Umschulungen müssen sowohl Menschen mit im Ausland erworbenem Berufs-/Bildungsabschluss, gering qualifizierten arbeitslosen sowie hochqualifizierten People of Color offen stehen
- Qualifizierungsmaßnahmen dürfen nicht losgelöst von den Interessen der Kund_innen entschieden werden
- Qualifizierungsmaßnahmen müssen höhere, marktgerechte Qualitätsstandards einhalten

- Mehr Angebote fachlicher Qualifizierungen, die auf People of Color zugeschnitten sind

7) Problemfeld: Verwaltungsstrukturen

Insgesamt sind auf der Verwaltungsebene People of Color unterrepräsentiert, die Zahl sinkt stetig mit dem Zuwachs an Entscheidungsbefugnis.

Empfehlungen:

- Ausweitung bisheriger Kampagne zur Einstellung von People of Color im öffentlichen Dienst
- Quote für People of Color entsprechend des Bevölkerungs(-gruppen)anteils
- Präsenz von Kopftuchträgerinnen
- Bessere Nachwuchsförderung
- Vorbereitende Angebote für Jugendliche of Color zur Befähigung der Aufnahme einer Ausbildung in der Verwaltung
- Ausbildungsbegleitende Angebote für Jugendliche of Color

8) Problemfeld: Datenlage

Die Datenlage zu Diskriminierungsfaktoren und ihren Verknüpfungen, zu der Zusammensetzung der Arbeits-/Ausbildungsbevölkerung nach Segmenten und zur Anwendung von Förderinstrumenten der Integration in Arbeit und Ausbildung ist unzureichend.

Empfehlungen:

- Unabhängige Studien zur Diskriminierung auf dem ersten Arbeits- und Ausbildungsmarkt unter Berücksichtigung spezifischer Diskriminierungsfaktoren und der Verschränkung verschiedener Faktoren
- Unabhängige Studien zur Zusammensetzung der Arbeits- und Ausbildungsbevölkerung
- Aufgeschlüsselte Daten, welche Art von Förderinstrument bei People of Color und welche bei Personen deutscher Herkunft zum Einsatz kommen (z.B. außerbetriebliche Ausbildungen, MAE)

4.5. Bereich Justiz

Senatverwaltung für Justiz

1) Problemfeld: Personalpolitik

Insgesamt gibt es zu wenig Beschäftigte of Color im Bereich der Justiz (Justizverwaltung, Bewährungs- und Gerichtshelfer_innen, Richter_innen, Staatsanwält_innen, Anwälte_innen sowie Mitarbeiter_innen in den Justizvollzugsanstalten). Bei einer Anzahl von etwa 20.000 Richter_innen in Deutschland liegt der Anteil der Richter_innen of Color im einstelligen Prozentbereich und sind damit unterrepräsentiert⁴⁴.

Empfehlungen:

- Die Senatverwaltung für Justiz verpflichtet sich in einem Prozess der interkulturellen Öffnung, den Anteil von Justizangestellt_innen of Color auf 20 Prozent bis zum Jahr 2015 zu erhöhen. Konkrete Maßnahmen zur Erreichung dieses Zieles sollten sein:
- Zielgerichtete Workshops und Informationsangebote für Jugendliche of Color über Berufe in der Justiz
- Verstärkte Kooperationen mit Schulen im Rahmen der Berufsorientierung
- Zusammenarbeit mit Migrant_innenselbstorganisationen
- Entwicklung zielgerichteter Ausbildungsflyer für Jugendliche und Eltern of Color
- Interkulturelle und Diversity Kompetenzen (u.a. Mehrsprachigkeit) sollen bei der Auswahl von Justizangestellt_innen, insbesondere bei Richter_innen, Staatsanwält_innen und Angestellt_innen in den Justizvollzugsanstalten, besonders berücksichtigt werden.
- Interkulturelle Fortbildungen für Einstellungsverantwortliche
- In den Ausschreibungen, die es betrifft sollte ausdrücklich darauf hingewiesen werden, dass die deutsche Staatsangehörigkeit nicht Voraussetzung ist und Bewerber_innen of Color ausdrücklich willkommen sind.
- Zur Dokumentation und Kontrolle wird jährlich ein Bericht über die Maßnahmen und Ergebnisse gefertigt, welches in einem Gremium bestehend aus Vertreter_innen der Verwaltung, der LADS, von Migrant_innenselbstorganisationen und NGOs beraten wird und diese ggf. Modifikationen der Maßnahmen entscheiden.

2) Problemfeld: Mangelnde Kenntnisse über Menschenrechte im Allgemeinen und das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) im Speziellen

Empfehlungen:

- Menschenrechtsorientierte Aus- und Fortbildung der Justizangestellt_innen

44 Dabei gibt es über 20.000 Richter in Deutschland.(...) Günter Drange vom Deutschen Richterbund geht von einer einstelligen Prozentzahl unter den Richtern aus, die einen Migrationshintergrund haben" (...).Vgl. taz vom 08.07.2008.

- Gemäß der Empfehlungen der Europäische Kommission für Menschenrechte (ECRI) sollen Staatsanwält_innen und Richter_innen verstärkt eine menschenrechtsorientierte Aus- und Fortbildung erhalten.
- Fortbildungen zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz als Pflichtveranstaltung für Richter_innen
- AGG-Kenntnisse und Antidiskriminierungsrecht im weiten Sinne sollen im Studium als Pflichtveranstaltung mit Examensrelevanz integriert werden.
- Diversity-Kompetenz-Schulungen als Schlüsselqualifikation im Studium anbieten
- AGG-Kenntnisse in der Referendarausbildung zur Pflicht machen

3) Problemfeld: „Kleiner Opferschutz“

Im März 2009 führte die Berliner Polizei für Opfer rassistischer und rechtsextremer Gewalt in Berlin den so genannten „kleinen Opferschutz“ ein. Konkret bedeutet dies, dass die Wohnanschrift des Opfers nicht zu den Akten gelangt, die der/die Täter/in beziehungsweise dessen Anwalt/in bekommt. Allerdings zeigt sich in der Praxis, dass dies den Polizist_innen und Staatsanwält_innen häufig nicht bekannt ist oder von diesen nicht konsequent angewendet werden.

Empfehlungen:

- Überprüfung dieser Praxis
- Umfassende Sensibilisierung von Staatsanwält_innen, damit der „kleine Opferschutz“ konsequent umgesetzt wird.

4) Problemfeld: Mangelnde Berücksichtigung rassistischer Beweggründe bei Bewertung/Verurteilung von Straftaten

Empfehlungen:

- Grundsätzlich ermöglicht es die geltende Rechtslage bereits, politisch rechte Beweggründe und Ziele einer Tat strafscharfend zu berücksichtigen. Bei der Strafzumessung in § 46 StGB sollen die Beweggründe und Ziele von Täter_innen und die Gesinnung, die aus ihrer Tat spricht, Eingang finden. Durch die zusätzliche Nennung von „menschenverachtenden, rassistischen oder fremdenfeindlichen“ Beweggründen oder Zielen soll durch eine Gesetzesänderung deutlicher gemacht werden, dass diese Motive nicht vernachlässigt werden dürfen.
- Das Land Berlin setzt sich bei der Innenministerkonferenz dafür ein, dass § 130 und § 46 StGB um rassistische Motive erweitert werden.
- Die Senatsverwaltung für Justiz erlässt eine Richtlinie über die Verfolgung rassistisch motivierter Straftäter_innen:
- Ziel dieser Richtlinie sollte sein, Ermittlungsverfahren beschleunigt zu bearbeiten und die Zusammenarbeit der beteiligten Stellen (Gerichte, Staatsanwaltschaft, Polizei und Opferverbände) zu verstärken.
- Des Weiteren sollen bei der Prüfung einer Einstellung nach § 153 ff. StGB die Auswirkungen der Tat auf das Opfer und das öffentliche Verfolgungsinteresse besonders berücksichtigt werden.

- Im Schlussvortrag der Staatsanwaltschaft soll, wenn die Schuld des Angeklagten / der Angeklagten für erwiesen erachtet wird, besonderes Gewicht auf die Darstellung der Tat zugrundeliegenden rassistischen Motivation und ihre Auswirkung auf die Strafzumessung gelegt werden.
- Die Staatsanwaltschaft muss besonderes Augenmerk auf den Opferschutz legen und dafür Sorge tragen, dass den Opfern bereits zu Beginn der Ermittlungen Kontaktdaten von Opferschutzorganisationen vermittelt werden.
- Für die Erkennung von rassistischen Tatmotiven bedarf es einer Weiterbildung und Qualifizierung für Staatsanwält_innen, als auch für Richter_innen und Strafverteidiger_innen.

5) Problemfeld: Nicht ausreichend qualifizierte Dolmetscher_innen und Übersetzer_innen in Justizangelegenheiten

Speziell bei juristischen Angelegenheiten, wie beispielsweise Vernehmungen, ist eine sprachlich korrekte Übersetzung von wesentlicher Bedeutung. Oft kann es in diesem Zusammenhang auf ein einzelnes Wort ankommen. Die Erfahrungen von Strafverteidiger_innen und anderen zeigen, dass die hinzugezogenen Dolmetscher_innen häufig nicht ausreichend qualifiziert sind. Zum Teil werden Sprachmittler_innen engagiert, die schlecht ausgebildet sind und sich einzig dadurch qualifizieren, dass sie aus dem entsprechenden oder angelehnten Sprachraum kommen.

Empfehlungen:

- Um den Bedarf an qualifizierten Dolmetscher_innen zu decken, müssen Fortbildungen für den Bereich Justiz angeboten werden und entsprechende Prüfungen zur Qualitätskontrolle gefordert werden.
- Weiter muss die Auswahl von Dolmetscher_innen in einem kultursensiblen Sinne geschehen, um mögliche Konflikte vorzubeugen (Beispiel: türkische/r Übersetzer/in – kurdische/r zu Vernehmende/r; Kosovo-Albaner/in – Serbe/Serbin).

6) Problemfeld: Mangelnde Möglichkeiten zur Resozialisierung von Inhaftierten of Color

Im Strafvollzug hat jede/r Inhaftierte ein Recht auf Resozialisierung. Damit korrespondiert die Verpflichtung der Strafvollzugsanstalt, dem/r Gefangenen Hilfestellung zu seiner Resozialisierung zu leisten.

Speziell für Inhaftierte of Color ohne deutschen Pass sind Resozialisierungsangebote von großer Bedeutung, da die Ausländerbehörde parallel zur Haft die Ausweisung betreiben kann und sich bei ihrer Entscheidung auch am Erfolg der Resozialisierungsmaßnahmen orientieren kann. Betroffene und Strafverteidiger_innen berichten hingegen, dass Inhaftierte of Color oft nur ungenügend Zugang zu Resozialisierungsmaßnahmen erhalten, bzw. durch oftmals eingeschränkte Sprachkompetenzen nicht ausreichend informiert sind.

Eine besondere Problemlage besteht im Erwachsenen-Strafvollzug. Wegen fehlender Kapazitäten in der Justizvollzugsanstalt (JVA) Tegel werden viele Inhaftierte lange Zeit, z.T. bis zu einem Jahr, in der JVA Moabit untergebracht. Diese ist aber eine

Untersuchungshaftanstalt und bietet daher keine Maßnahmen zur Resozialisierung an. Trotzdem werden Inhaftierte, die keinen deutschen Pass besitzen, aus der JVA Moabit heraus ausgewiesen, ohne dass schon rein faktisch die Möglichkeit einer günstigen Sozialprognose besteht.

Empfehlung:

- Die Senatsverwaltung für Justiz trägt dafür Sorge, dass allen Inhaftierten - unabhängig ihrer Herkunft - der gleiche Zugang zu Resozialisierungsmaßnahmen ermöglicht wird.
- Dafür erarbeitet die Senatsverwaltung in Zusammenarbeit mit zivilgesellschaftlichen Akteur_innen eine Gesamtstrategie mit einem Maßnahmenpaket über folgende Punkte:
- Den Inhaftierten ohne deutschen Pass wird zu Beginn ihrer Haft eine Broschüre, in allen erforderlichen Sprachen, über Resozialisierungsmaßnahmen übergeben.
- Mehrsprachige Sozialarbeiter_innen mit Diversity Kompetenzen vermitteln in speziell konzipierten Workshops die zur Verfügung stehenden Resozialisierungsmaßnahmen und ihre weitreichende Bedeutung.
- Jedem/r Inhaftierten ohne deutschen Pass wird bei Bedarf die Möglichkeit gegeben, einen Deutschkurs zu besuchen und/oder einen Schulabschluss zu machen.

7) Problemfeld: Mangelndes Beschwerdemanagement im Strafvollzug

Inhaftierte of Color berichten immer wieder von rassistisch motivierten Übergriffen und Diskriminierung. Nur in den seltensten Fällen reichen sie eine Beschwerde hiergegen ein, da sie Repressalien befürchten.

Empfehlungen:

- Die Senatsverwaltung für Justiz erarbeitet in Zusammenarbeit mit zivilgesellschaftlichen Akteur_innen ein Gesamtkonzept zu den Beschwerdemöglichkeiten in den JVAs.
- Zunächst bedarf es im Sinne einer „Bestandsaufnahme“ einer anonymen Erhebung über rassistische Übergriffe und Diskriminierungen in den JVAs sowie über die bisher eingegangenen Beschwerden.
- Einrichtung einer zentralen anstaltsunabhängigen Beschwerdestelle⁴⁵
- Es muss ein konkretes Verfahren erarbeitet werden, wie Beschwerden wegen Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft, der Hautfarbe und der Religion abgeholfen werden kann. Dabei muss die Anonymität des Beschwerdeführers / der Beschwerdeführerin gewährleistet werden.
- Vorstellung des allgemeinen Verfahrens der Beschwerde auf der Internetseite der Senatsverwaltung
- Erstellen eines Informationsblattes zum Beschwerdeverfahren in unterschiedlichen Sprachen für Inhaftierte ohne deutschen Pass
- Eine unabhängige Beschwerdestelle soll den Eingang von Beschwerden

⁴⁵ Diese könnte in bereits vorhandene Beratungsstrukturen in den JVAs integriert werden.

hinsichtlich Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft, Hautfarbe und Religion in Abhängigkeit von der jeweiligen Abteilung (Haus bei JVAs) erfassen, auswerten und jährlich Bericht erstatten z.B. an die Landesstelle für Gleichbehandlung - gegen Diskriminierung (LADS) und dem Runden Tisch für ausländische Gefangene⁴⁶.

- Die LADS sammelt, dokumentiert und wertet die Beschwerden aus und leitet sie an die Verwaltung weiter.

8) Problemfeld: Fehlende Datenlage

Gerade in Anbetracht von Gewährung von Vollzugslockerungen und Ausgang kommt es immer wieder zu Beschwerden von Inhaftierten of Color. Statistiken, die aufweisen könnten, in wie vielen vergleichbaren Fällen Inhaftierten nicht-deutscher oder deutscher Herkunft beispielsweise Lockerungen des Vollzugs gewährt werden, liegen aufgrund des „nicht vertretbaren Aufwandes“ und der Nicht-Erfassung des Merkmals „ethnische Herkunft“ nicht vor. Doch gerade diese Statistiken sind notwendig, um entweder dem Diskriminierungsvorwurf entgegenzutreten zu können oder bei einer tatsächlich vorliegenden mittelbaren Diskriminierung entsprechende Gegenmaßnahmen zu entwickeln und einzuleiten wie transparente und objektivere Entscheidungskriterien.

Auch in Zusammenhang mit der Strafbemessung, Gewährung von Bewähungen, Abweisungen von Klagen oder der Ablehnung einer Strafverfolgung, weil sie nicht im Interesse der Öffentlichkeit stehe, steht nicht selten der Eindruck im Raum, dass hier eine Ungleichbehandlung aufgrund der nicht-deutschen Herkunft vorläge.

Empfehlung:

- Fachtagung und Studie zum dem Thema Monitoring und Entwicklung von Indikatoren zu mittelbaren Diskriminierung, u.a. auch mit Expert_innen aus europäischen Staaten, die bereits über solche Erfassungssysteme zur Untersuchung von mittelbaren Diskriminierung verfügen, wie Großbritannien.

9) Problemfeld: Diskriminierungen von Inhaftierten of Color durch Personal der JVAs

Inhaftierte of Color aus den JVAs und dem Maßregelvollzug beschwerten sich nicht selten über diskriminierende Äußerungen und Ungleichbehandlungen von Seiten der Mitarbeiter_innen wie zum Beispiel bei der Vergabe der ohnehin knappen Arbeitsplätze oder der Zuteilung begehrter Hafträume.

Insbesondere beklagen viele muslimische Inhaftierte, dass die Ausübung ihrer Religion misstrauisch beobachtet wird und mit Extremismus in Verbindung gebracht wird.

Empfehlungen:

- Sensibilisierung und verbesserte Ausbildung der Bediensteten des

⁴⁶ Feststehender Begriff

Strafvollzugs durch Diversity-Trainings, die zum Standard innerhalb der Mitarbeiter_innenfortbildung (Pflicht) gemacht werden müssen.

10) Unzureichende muslimische Seelsorge im Strafvollzug

Im Gegensatz zur christlichen Seelsorge fehlt es an einer institutionalisierten muslimischen Seelsorge in den Berliner Strafvollzugsanstalten.

Empfehlung:

- Gewährleistung einer dauerhaften und geregelten muslimischen Seelsorge im Strafvollzug. Dafür bedarf es, wie bei der christlichen Seelsorge, einer finanziellen Unterstützung der infrage kommenden muslimischen Träger.

11) Problemfeld: Massive Verletzung der Menschenrechte in Bezug auf den Umgang mit Flüchtlingen und Asylbewerber_innen

Empfehlungen:

- Weiterführung und Intensivierung von Fortbildungsmaßnahmen für Richter_innen und sonstige mit Asylverfahren beteiligte Beamt_innen, damit voreilige Aberkennung eines Flüchtlingsstatus sowie restriktive Entscheidungen im Rahmen eines Asylverfahrens minimiert werden und der Widerruf des Flüchtlingsstatus nur mit äußerster Zurückhaltung praktiziert wird.
- Abschiebepraktiken in Staaten, in denen Menschenrechte verletzt werden, sollten unterbunden werden.

12) Problemfeld: Identifizierung von schutzbedürftigen Asylbewerber_innen

Für besonders schutzbedürftige Asylbewerber_innen, z.B. traumatisierte Flüchtlinge, begleitete und unbegleitete Minderjährige, Kindersoldat_innen, Personen, die Folter, Vergewaltigungen und sonstige schwere Formen psychischer, physischer oder sexueller Gewalt erlitten haben, besteht nicht genügend Schutz, da diese nicht frühzeitig identifiziert werden.

Empfehlungen:

- Pflicht-Fortbildungen für die zuständigen Mitarbeiter_innen unter Heranziehung externer Expert_innen um die Identifizierung von besonders Schutzbedürftigen zu gewährleisten.

4.6. Bereich Stadtentwicklung und Wohnen

Senatverwaltung für Stadtentwicklung

1) Problemfeld: Soziale und rassistische Diskriminierung

Der Anstieg der Haushalte bei Mangel an Mietwohnungsangeboten und aufgrund von unzureichendem Wohnungsbau in der Stadt führt zwangsweise immer weiter zum Anstieg der Mietpreise. Dies trifft vor allem besonders hart People of Color, die im Verlauf des gesellschaftlich-politischen und ökonomischen Strukturwandels in Berlin insbesondere der letzten 20 Jahre seit dem Mauerfall mehr und mehr auf dem (Aus-)Bildungs-, Arbeits- und Wohnungsmarkt alltägliche, institutionelle und strukturelle rassistische Diskriminierung erfahren. Infolge sind sie viel stärker als bei der deutschen Bevölkerung mit Bildungsarmut, Arbeitslosigkeit, ökonomischer Deklassierung, ethnisch-sozialer Segregation und Gentrifizierung betroffen. Die ethnisierende bzw. rassistische Diskriminierung und Prekarisierung von People of Color auf dem Wohnungsmarkt ist hier nur als ein Exempel und eingebettet in ihrer Verkettung und Überlagerung mit anderen rassistischen Diskriminierungen (Mehrfachdiskriminierung) zu verstehen. Entsprechend bedarf es auch in diesem mehrdimensionalen und mehrperspektivischen Gefüge der Entwicklung von lösungsorientierten Handlungskonzepten und –praktiken.

In Fällen von rassistischem Mobbing durch Nachbar_innen im Haus oder generell einem rassistischen Klima in der häuslichen Nachbarschaft durch rassistische Beschimpfungen, rassistische Schmierereien bis hin zu körperlichen Übergriffen werden insbesondere ALG II Empfänger_innen in ihren Möglichkeiten ihr Lebensumfeld zu ändern durch die Vorschriften des Jobcenters eingeschränkt⁴⁷.

Empfehlungen:

- Entsprechend dem Bedarf der Berliner Wohnbevölkerung soll ökologisch-sozial verträglich die Sanierung, Modernisierung und der Neubau von bezahlbaren Miet- und Eigentumswohnungen vom Senat insbesondere mit Blick auf Menschen mit sozialer Unterschichtung und rassistischer Diskriminierungserfahrung viel stärker gefördert werden.
- Statt der weiteren Förderung von Mittelschichten sind der Wohnungsbau und das Schulsystem chancengerecht auf die Bedürfnisse der marginalisierten Bevölkerungsschichten (hier People of Color) auszurichten.
- Staatliche Sozialleistungen, wie Wohngeld, sind dem realen Bedarf der benachteiligten Menschen of Color, wie Arbeitslose, Arme, Alleinerziehende oder kinderreiche Familien, anzupassen.
- Bei der Wohnungsvergabe sind bürokratische Hürden abzubauen und restriktive Vergabepraktiken, wie Schufa-Erfordernis, zurückzunehmen.
- Transkulturelle und multilinguale Öffnung der öffentlich-staatlichen Behörden, Einrichtungen und Dienste gegenüber dem bereits multikulturell und

47 Vgl. Ausführungsvorschriften zur Ermittlung angemessener Kosten §22 SGB II vom 7. Juni 2005*, Punkt 9 - Wohnungsbeschaffungskosten, Mietkautionen, Umzugskosten, Unterpunkt 9.4 - Umzugskosten / Verfahren bei Umzug, Unterpunkt 5: « Erforderlich kann ein Umzug z.B. sein (...) „(Unterpunkt) e. Gesundheitlicher Gefährdung (z.B. durch schlechte Wohnverhältnisse, die nicht in vertretbarer Zeit durch den Vermieter behoben werden oder bei drohender Gewalt Dritter.

multilingual geprägten sozialen Stadtraum sind durch folgende Maßnahmen umzusetzen:

- Einstellung von People of Color als positive Maßnahme (AGG)
- Sensibilisierung, Qualifizierung und Stärkung der Akteur_innen in der Wohnungswirtschaft, z.B. durch gesellschafts-politische Menschenrechtsbildungsarbeit und durch Diversity-, Empowerment-, Anti-Rassismus- und Critical Whiteness-Trainings, um soziale Kompetenzen, Haltungen und Fähigkeiten wie z.B. vorurteilsbewusste und rassismuskritische Kommunikation sowie Respekt, Empathie, Neugier, (Selbst-)Reflexion und (Selbst-)Kritik im Umgang mit dem „Anderen“ zu entwickeln, auszubauen und zu stärken.
- Mehrsprachigkeit (mündlich, schriftlich und im virtuellen Raum) im öffentlich-staatlichen Bereich anerkennen, zulassen, fördern und etablieren.
- Förderung des mehrsprachigen und stadtteilnahen Mieter_innen- und Wohnungsberatungsangebots
- Die Identifizierung von Diskriminierungstatbeständen und die Entwicklung von geeigneten Maßnahmen müssen fester Bestandteil der sozialen Stadtentwicklung werden, um die Vielfalt in den Quartieren auf Dauer zu erhalten und Segregation zu vermeiden.
- Dafür sind in erster Linie die Vernetzung und der Dialog zwischen verschiedenen Akteur_innen zu fördern: Berliner Wohnungswirtschaft und Mieter_innenorganisationen, Vertreter_innen von durch Diskriminierung auf Wohnungsmarkt betroffener Gruppen.
- Notwendig sind eine koordinierende und in Konfliktfällen vermittelnde Stelle sowie Anlaufstellen in Kooperation mit den vorhandenen Strukturen (Mieter- u. Sozialberatungen, Stadtteilzentren, Mieterbeiräte usw.).
- Die Verbesserung und Aufwertung des Images der sozialen, kulturellen und wirtschaftlichen Struktur der Zuwanderer_innenviertel soll auf der Agenda der metropolitanen Stadtpolitik stehen.
- Um für alle Bevölkerungsschichten bezahlbare Wohnungen zu gewährleisten, sind Mietobergrenzen zu schaffen.
- Jungen Menschen, insbesondere Kindern und Jugendlichen of Color, sind in den Stadtquartieren bei der Gestaltung ihrer Freizeit und ihres sozialen Umfelds im Sinne des „Self Empowerments“ mehr selbstbestimmte und kreative Betätigungsräume (so z.B. Club-Räume, Sportplätze), politische Partizipationsmöglichkeiten (Kinder- und Jugendparlamente bzw. -räte) und die dafür notwendigen Rahmenbedingungen zu schaffen.
- Um der Diskriminierung von People of Color auf dem Berliner Wohnungsmarkt administrativ von Seiten des Berliner Senats entgegenzuwirken, ist für dieses Klientel eine eigene Wohnungsbörse zu schaffen.
- Durch die administrative Einführung von Quoten oder positiven Maßnahmen ist der Diskriminierung von People of Color auf dem Wohnungsmarkt aktiv entgegen zu wirken.
- Das Mieten und der Kauf von Genossenschaftswohnungen durch People of Color sind zu fördern und finanziell zu bezuschussen.
- Der Eigentumserwerb von Wohnungen für People of Color ist mit der Praxis

der erleichterten Vergabe von niedrigverzinsten Immobilienkrediten zu fördern.

- Die Ausführungsvorschrift zur Ermittlung angemessener Kosten §22 SGB II vom 7. Juni 2005 ist insoweit zu ergänzen, dass explizit Fälle von rassistischem Mobbing und rassistische Gewaltandrohungen/Übergriffe als Begründung für einen Umzug akzeptiert und die Umzugskosten übernommen werden.

2) Problemfeld: Wohnungsmarkt und Forschung

Rassistische Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt ist nach wie vor in ihren Facetten noch kaum bzw. unzureichend wissenschaftlich im Detail erforscht.

Empfehlungen:

- Einige wenige Untersuchungen, die in diesem Bereich durchgeführt worden sind, zeigen auf, dass besonders People of Color auf dem Wohnungsmarkt diskriminiert werden. Es gibt einen anwachsenden Unterschied in der Wohnqualität zwischen Mehrheits- und Minderheitsbevölkerung. Dieser Bereich soll genau untersucht und erforscht werden.
- Neben der rassistischen Diskriminierung von People of Color auf dem Wohnungsmarkt gibt es zugleich auch Belege für andere Ausgrenzungs- und Diskriminierungstendenzen, davon betroffen sind Menschen (of Color) mit geringem Einkommen oder Alleinerziehende, Menschen mit Behinderung, Schwule und Lesben. Hier gibt es keine konkreten Angaben. Dieser Bereich, die Formen und das Ausmaß von Diskriminierung sollen genauer untersucht werden.
- Aufgrund von fehlenden Forschungen ist die rassistische Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt in ihren mehrdimensionalen Bezügen Wohnung, Bildung, Ausbildung und Arbeit zu untersuchen.

3) Problemfeld: Restriktive und unzureichende rechtliche Rahmenbedingungen

Die rechtlichen Rahmenbedingungen, gegen Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt vorzugehen, sind unzureichend. Zudem sind Berliner_innen als Nicht-EU-Bürger_innen auf kommunaler Ebene am politischen Willensbildungsprozess rechtlich ausgeschlossen.

Empfehlungen:

- Überprüfung der rechtlichen Rahmenbedingungen (auch AGG), ob sie ausreichend sind, um das Gebot der Gleichbehandlung auf dem Wohnungsmarkt konsequent durchzusetzen. Dies ist aber im Rahmen einer ehrenamtlichen Tätigkeit nicht machbar. Dazu sind daher politische Kooperationspartner_innen zu suchen.
- Residenzpflicht für „Ausländer_innen“ verstößt gegen die Menschenrechte und ist abzuschaffen. Daraus folgt die Forderung nach Zugang zu qualitativ ansprechendem, bezahlbarem Wohnraum und freie Wahl des Wohnortes im

Rahmen der eigenen finanziellen Möglichkeiten.

- Die politische Einbindung der Bewohner_innen of Color in den städtischem Raum und ihre Beteiligung an dessen Gestaltung (Partizipation) ist rechtlich, z.B. durch Einführung des kommunalen Wahlrechts auch für Nicht-EG-Bürger_innen, zu ermöglichen und politisch zu fördern.

4) Problemfeld: Wie Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt sichtbar machen?

Allein mit Gesetzen ist dem Problem der Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt nicht zu begegnen, denn die betroffene Person sieht sich in der Regel großen Beweisschwierigkeiten⁴⁸ gegenüber, selbst wenn das Gesetz nur Indizien von ihr verlangt. Daher stellt sich die Frage, wie Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt sichtbar gemacht werden kann.

Empfehlungen:

- Bekenntnis von Wohnraumanbieter_innen zu transparenten, nicht-diskriminierenden Bewerbungsverfahren
- Verankerung einer Antidiskriminierungskultur in den Leitlinien von Wohnraumanbietern
- Überprüfung von Kriterien für Mieter_innenauswahl in Form interner, freiwilliger Testings
- Großangelegte, wissenschaftlich fundierte Testings durch staatliche Antidiskriminierungsstellen im Rahmen einer Gesamtstrategie gegen strukturelle Diskriminierung
- Vernetzung verschiedener Akteur_innen zu dem Thema aus Stadtplanung, Politik, NGOs und Forschung
- Nutzung der Ergebnisse von Testings und Statistiken für interne Diskussion und/oder Diskurs in der Öffentlichkeit – Sensibilisierung
- Stärkung der Betroffenen durch ein bundesweites Netz an Beratungsstellen und Unterstützung im Prozess
- Umfassender Diskriminierungsschutz im AGG für alle Merkmale – keine Hierarchisierung und keine Einschränkungen

5) Problemfeld: Rassismus im Stadtbild – Stichwort: Straßennamen

Rassismus ist symbolisch im Stadtbild auch in zahlreichen Straßennamen, die nach Kolonialverbrechen oder kolonialen Gewalttaten benannt sind, sichtbar. Erst kürzlich konnte auf Druck von NGOs und einzelnen Personen die Umbenennung des Gröbenufers in May-Ayim-Ufer politisch durchgesetzt werden.

Weiterhin wird gefordert, folgende zehn Straßennamen umzubenennen:

48 „Discrimination with a smile“: Positionspapier des ADNB des TBBS zum Problem der Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt im Rahmen der Fachveranstaltung der Landesstelle für Gleichbehandlung gegen Diskriminierung am 30. November 2009. Siehe Testing durch Planerladen e.V. in Dortmund unter: [http://www.planerladen.de/50.html?tx_ttnews\[tt_news\]=115&tx_ttnews\[backPid\]=7&cHash=cc101908ee](http://www.planerladen.de/50.html?tx_ttnews[tt_news]=115&tx_ttnews[backPid]=7&cHash=cc101908ee)

Empfehlungen:

- Iltisstraße (Steglitz-Zehlendorf)
- Lansstraße (Steglitz-Zehlendorf)
- Lüderitzstraße (Mitte)
- Maerckerweg (Steglitz-Zehlendorf)
- Mohrenstraße (Mitte)
- Nachtigalplatz (Mitte)
- Petersallee (Mitte)
- Wissmannstraße (Charlottenburg-Wilmersdorf)
- Wissmannstraße (Neukölln)
- Woermannkehre (Neukölln)

4.7. Bereich Wirtschaft, Technologie und Frauen

Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen

4.7.1. WIRTSCHAFT

1) Problemfeld: Mangelnde Anerkennung und Wertschätzung der gesellschaftlichen Vielfalt von Berliner Unternehmen

Es fehlen empirische Studien über die Umsetzung von Gleichstellungskonzepten „Diversity Management“/ „Managing Diversity“ (spezieller Fokus: People of Color) von Klein-/Mittelständ-/Großunternehmen sowie eine nachhaltige Strategie für die Implementierung von Gleichstellungskonzepten im wirtschaftlichen Leben.

Empfehlungen:

- Institutionen (z.B. soziale Träger, Wohlfahrtsverbände, gGmbH, etc.) sollten zu Diversity Management bzw. zu Positiven Maßnahmen (AGG) verpflichtet werden, sofern sie öffentliche Gelder in Anspruch nehmen möchten.
- Für Privatunternehmen sollte die Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen Anreize für die Implementierung von Diversity Management bzw. konsequente Durchführung von Positiven Maßnahmen (AGG) schaffen. Institutionen, die in diesem Sinne mit gutem Beispiel voran gehen, sollten bei Fördermittelvergaben bevorzugt werden.
- Maßnahmen/ Projekte wie „Diversity-Management – mit Vielfalt zum Erfolg“⁴⁹ sollten einen dauerhaften Charakter haben und müssen in eine Gesamtstrategie eingebettet sein.
- In Projekten wie diesen sollten nicht nur Best-Practice-Beispiele aufgeführt werden. Die Veröffentlichung einer Analyse der empirischen Befunde ist ebenso wichtig, damit erkennbar wird, in welchen Bereichen Handlungsbedarf besteht.
- Es müssen Netzwerke zwischen Unternehmen und NGOs gebildet werden. Die Senatsverwaltung sollte dabei eine Brückenfunktion übernehmen.
- Öffentlichkeitswirksame Projektdurchführung und Präsentation von (Teil-) Ergebnissen sollte den politischen Diskurs um Gleichstellungskonzepte anregen und gleichzeitig eine Debatte zu „Positiven Maßnahmen“ auslösen. Die Senatsverwaltung sollte auch diesbezüglich in einem intensiven Austausch mit „aufgabenverwandten“ Ministerien anderer Bundesländer positive Impulse für die Implementierung dieser Maßnahmen auf bundesweiter Ebene schaffen.

⁴⁹ Projektbeschreibung:

<http://www.berlin.de/imperia/md/content/senatsverwaltungen/senwaf/publikationen/diversity.pdf?start&ts=1269341442&file=diversity.pdf>

Endbroschüre:

http://www.berlin.de/imperia/md/content/sen-wirtschaft/beb_brosch_091120.pdf?start&ts=1269335228&file=beb_brosch_091120.pdf

2) Problemfeld: Fehlende Wertschätzung von Existenzgründer_innen und Unternehmer_innen Of Color⁵⁰

Empfehlungen:

- Ein großer Teil der Existenzgründer_innen Of Color bringt keine guten Voraussetzungen zur Gründung und Führung eines Unternehmens mit. Diese Gruppe sollte qualifiziert beraten und gezielt gefördert werden.
- Die neuen Zuwanderer_innen, die im Rahmen einer Familienzusammenführung nach Deutschland immigriert sind⁵¹, sollten als potentielle Gründer_innen identifiziert werden, damit sie frühzeitig in das Wirtschaftsleben eingebunden werden können und ihre gesellschaftliche Teilhabe ermöglicht wird.
- Selbstständige of Color sollten eine qualifizierte Beratung und eine gezielte Förderung in Anspruch nehmen können.
- Mit der Benennung der ethnischen Ökonomie als ein konkretes Handlungsfeld in Förderprogrammen sind zwar zahlreiche Projekte entstanden, welche ausschließlich oder ein Teil ihrer Tätigkeiten der ethnischen Ökonomie widme(te)n, jedoch konnte ihre Nachhaltigkeit aufgrund der niedrigen Fördersummen (10.000 bis 20.000 Euro) sowie kurzen Laufzeiten nicht gewährleistet werden.
- Generell ist darauf zu achten, dass People of Color von Existenzgründungsprogrammen gleichermaßen profitieren, indem mögliche Zugangsbarrieren, die aus einer fehlenden/ mangelnden Beratungsstruktur (in verschiedenen Sprachen) resultieren, abgebaut werden.
- Die Arbeit im Arbeitskreis „Migration und Wirtschaft“ der Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen mit zivilgesellschaftlichen Akteur_innen sollte durch eine Internetpräsenz, gemeinsamen Erklärungen und Positionspapieren sichtbar gemacht werden und an politisches Gewicht gewinnen.

3) Problemfeld: Diskriminierung beim Zugang zu Gütern u. Dienstleistungen⁵²

In nahezu allen Bereichen (z.B. Diskotheken/Bars/Restaurants, Fitnessstudios, Versicherungsverträgen, Mobilfunkverträge, Wohnungsmarkt) sind People of Color sehr stark von Diskriminierung betroffen. Von Diskriminierung Betroffene sind über Beschwerdemöglichkeiten bzw. über Rechte nicht genügend informiert. Die zuständigen Gewerbeämter sind über ihre rechtlichen Sanktionsmittel bei Diskriminierungsvorfällen nicht genügend informiert und sind demzufolge handlungsunsicher.

⁵⁰ Ausführungen basieren auf ein Positionspapier der Gesellschaft für Urbane Wirtschaft, Beschäftigung und Integration e.V. (GUWBI e.V.): Ersöz, Ahmet (2009): Situationsanalyse Selbständiger Migrant_innen in Berlin – Kurzversion – Berlin: Gesellschaft für Urbane Wirtschaft, Beschäftigung und Integration e.V. (GUWBI e.V.). Abrufbar über: http://www.guwbi.de/mediapool/73/737287/data/Situationsanalyse_selbstaendiger_migrantInnen_wordvorlage_3_.pdf

⁵¹ Laut Positionspapier sind hierbei insbesondere Zuwander_innen aus den neuen EU-Mitgliedsstaaten wie Polen und Bulgarien sowie Migrant_innen aus der Türkei betroffen, da zur Zeit bei den Existenzgründungen ein erhöhter Trend dieser Gruppen zu beobachten sei.

⁵² Die Ausführungen basieren auf die Beratungspraxis des ADNB des TBB sowie auf den Entwurf des Gutachtens „Gewerberecht, rassistische/ethnische Diskriminierung und Testingverfahren“, das von Alexander Klose in Zusammenarbeit mit Kerstin Kühn im Auftrag des ADNB des TBB erstellt worden ist. Dies wird voraussichtlich im Mai 2010 veröffentlicht. Vgl. Klose, Alexander/ Kühn, Kerstin (Dezember 2009): Gewerberecht, rassistische/ethnische Diskriminierung und Testingverfahren.

Empfehlungen:

- Einrichtung von zentralen Beschwerdestellen bei Gewerbeämtern, die eng mit NGOs kooperieren, damit Diskriminierungsfälle dokumentiert und Betroffene (bei Bedarf) auf schnellem Wege an unabhängige Beratungsstellen weiter verwiesen werden können.
- Die Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen sollte konkrete Handlungsanleitungen für die Verwaltungen erstellen, damit vorhandene Diskriminierungsstrukturen durch die Handlungssicherheit der Gewerbeämter aufgebrochen werden können⁵³. Zu den Handlungsanleitungen sollten u.a. folgende Punkte gehören:
- Informationen zum AGG sollten bei jeder neuen Gewerbebeanmeldung ausgehändigt sein. Sanktionen gegen diskriminierende Gewerbeführung im Sinne einer Prävention müssen sichtbar gemacht werden;
- Der so genannte Gastronomenunterricht sollte neben Hygienevorschriften den Punkt „Antidiskriminierung“ aufnehmen. Grundkenntnisse des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes müssen bei Gewerbetreibenden vorausgesetzt werden.
- Wiederaufnahme der Ziffer 3.2.1 bei den Ausführungsvorschriften im Land Berlin zum Gaststättengesetz und zur Gaststättenverordnung vom 14. April 1994⁵⁴;
- Testings durch Gewerbeämter in Kooperation mit der Landesstelle für Gleichbehandlung - gegen Diskriminierung (LADS) und/ oder zivilgesellschaftlichen Akteur_innen⁵⁵;
- Gewerbeuntersagung nach § 35 Abs. 1 S. 1 GewO bei Zuwiderhandlung des Gewerbetreibenden im Diskriminierungskontext;

4) Problemfeld: Diskriminierungsschutz und Gleichstellung im Rahmen der öffentlichen Auftragsvergabe⁵⁶

Das Land Berlin nutzt bislang die Gelegenheit nicht aus, den Diskriminierungsschutz im Rahmen von öffentlichen Auftragsvergaben und Ausschreibungen zu gewährleisten. Dabei könnte die Definition des Diskriminierungsschutzes als ein Qualitätsmerkmal sowohl staatlichen Institution zur Selbstkontrolle im Sinne einer

⁵³ Siehe Infomappe für Gewerbetreibende und Unternehmen im Rahmen des Projektes von GLADT eV. „Diskriminierung und Antidiskriminierung im Kreuzberger Alltag“. Abrufbar unter : http://gladt.de/archiv/kreuzberg/AGG_Infomappe.pdf

⁵⁴ Ausführungsvorschriften im Land Berlin zum Gaststättengesetz und zur Gaststättenverordnung vom 14. April 1994 zu nennen. Darin hieß es unter Ziffer 3.2.1: [...] „Die Unzuverlässigkeit eines Gastwirts kann sich auch daraus ergeben, dass er seine Befugnis, nach den Regeln der Vertragsfreiheit Gästen den Besuch seiner Gaststätte zu untersagen, in der Weise missbraucht, dass er willkürlich Personen lediglich wegen ihrer Hautfarbe, Rasse, Herkunft oder Nationalität vom Besuch seiner Gaststätte ausschließt.“

⁵⁵ Die Behörden haben ein Recht auf Auskunft und Nachschau (§ 29 GewO, § 22 GastG). Dieses umfasst unter anderem die Befugnis, die Geschäftsräume zu betreten und Einsicht in die geschäftlichen Unterlagen zu nehmen.

⁵⁶ Einschätzungen basieren primär auf das Gutachten „Diskriminierungsschutz im Rahmen der öffentlichen Auftragsvergabe“, das von Prof. Dr. Susanne Baer und Ipek Ölcüm im Auftrag der Landesstelle für Gleichbehandlung und gegen Diskriminierung erstellt worden ist. Vgl. Baer, Susanne/ Ölcüm, Ipek (2009): Diskriminierungsschutz im Rahmen der öffentlichen Auftragsvergabe. Gutachten im Auftrag der Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung. Abrufbar über:

http://www.berlin.de/imperia/md/content/lb_ads/lads_gutachten_vergabe.pdf?start&ts=1267800325&file=lads_gutachten_vergabe.pdfhttp://www.berlin.de/imperia/md/content/lb_ads/lads_gutachten_vergabe.pdf?start&ts=1267800325&file=lads_gutachten_vergabe.pdf

Nichtdiskriminierung von potenziellen Auftragnehmern, als auch als Entscheidungsfaktor zur Auftragsvergabe an private Institutionen, die dem Diskriminierungsschutz eine hohe Bedeutung schenken, dienen. Beschwerdemöglichkeiten von Bewerber_innen, die an öffentlichen Auftragsvergaben und Ausschreibungen teilgenommen haben und sich in diesem Kontext diskriminiert fühlen, sind begrenzt.

Empfehlungen⁵⁷:

- Diskriminierungsschutz in Ergänzung zu den bestehenden Gleichstellungsgesetzen (wie Art. 13 Landesgleichstellungsgesetz (Gleichstellung von Frauen und Männern), auch im Landesgleichberechtigungsgesetz (Menschen mit und ohne Behinderungen) sowie im Gesetz zu Art. 11 Verfassung von Berlin (Diskriminierungsverbot wegen der sexuellen Identität) oder in einem eigenen Landesgesetz zur diskriminierungsfreien Gestaltung der öffentlichen Vergabe.
- Unterhalb der Schwellenwerte kann die Landesregierung eine Antidiskriminierungsklausel als Ausführungsbedingung vorsehen. Dabei darf sie nicht gegen die EG-Grundfreiheiten verstoßen, muss das Diskriminierungsverbot aus Art. 12 EGV beachten und transparent sein. Institutionen, die Diversity Management implementiert haben bzw. Positive Maßnahmen (AGG) konsequent durchführen, sollten im Rahmen der öffentlichen Auftragsvergabe bevorzugt werden.
- Beschwerdemöglichkeiten (VOB- und HOAI-Stelle, VOL-Beschwerdestelle, Vergabekammer des Landes Berlin⁵⁸) bei einem Verdacht der Diskriminierung sind in der jetzigen Form als abschreckend zu bewerten und sollten nunmehr auf folgenden Kriterien basieren⁵⁹:
- Beschwerdefrist von 3- 5 Tagen bzw. 14 Tagen bei „rechtlich oder tatsächlich schwierigen Fällen“ muss auf 6 Monate verlängert werden. Das Vergabeverfahren darf bereits abgeschlossen sein.
- Im Antrag müssen überprüfbare Indizien benannt werden. Die Beweislast sollte jedoch bei den Auftraggebern liegen.
- Im Antrag muss nicht dargelegt werden, dass ein Schaden entstanden ist oder zu entstehen droht.

⁵⁷ Diese Empfehlungen sind deckungsgleich mit den Zielen der EUROCITIES Charta zu „Integrating Cities“, die Grundsätze der Gleichheit und Vielfalt bei der Auftragsvergabe und Ausschreibung anzuwenden: Das Land Berlin hat bereits 1976 eine VOB- und HOAI-Stelle bei der Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und eine VOL-Beschwerdestelle bei der Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen eingerichtet. Beide Stellen gehen in einem formlosen Verfahren Verstößen gegen Vergabevorschriften (im Wesentlichen unterhalb der EU-Schwellenwerte) nach. Vgl. Eurocities (2009): EUROCITIES Charta zu „Integrating Cities“. Unsere Verpflichtung zur Integration der Einwanderer und Einwanderergemeinschaften in europäischen Städten. Abrufbar über: <http://www.berlin.de/imperia/md/content/lb-integration>

[migration/presse/integrating_cities_charter_deutsch_bf.pdf?start&ts=1267432987&file=integrating_cities_charter_deutsch_bf.pdf](http://www.berlin.de/imperia/md/content/lb-integration/migration/presse/integrating_cities_charter_deutsch_bf.pdf?start&ts=1267432987&file=integrating_cities_charter_deutsch_bf.pdf)

⁵⁸ Das Land Berlin hat bereits 1976 eine VOB- und HOAI-Stelle bei der Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und eine VOL-Beschwerdestelle bei der Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen eingerichtet. Beide Stellen gehen in einem formlosen Verfahren Verstößen gegen Vergabevorschriften (im Wesentlichen unterhalb der EU-Schwellenwerte) nach. Der Bund und die anderen Bundesländer haben eigene Vergabekammern. Die Vergabekammern des Bundes sind dem Bundeskartellamt angegliedert. Die Vergabekammer ist eine gerichtsähnliche Instanz.

⁵⁹ Bezugnehmend auf den Antrag auf Einleitung eines Nachprüfungsverfahrens bei der Vergabekammer

4.7.2. TECHNOLOGIE

1) Problemfeld: People of Color sind im hochtechnologischen Sektor nicht sichtbar.

Empfehlungen:

- Wissenschaftliche Studien: Gesonderte Bestandsaufnahme über die Präsenz von People of Color im hochtechnologischen Sektor;
- Die Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen sollte ihre Fördermittelvergabe auf mögliche Zugangsbarrieren für People of Color bzw. für von ihnen geleitete Unternehmen überprüfen.
- Um eine gezielte Förderung von People of Color zu gewährleisten, sollten neue spezifische Förderprogramme entwickelt werden.
- Mit einer neuen Initiative sollte die Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen Vorbilder of Color, die im Bereich Hochtechnologie tätig sind, sichtbar machen, damit die Berufsbilder von Jugendlichen of Color erweitert werden und sie für die Berufswahl in diesem Bereich motiviert werden.

4.7.3. FRAUEN

1) Problemfeld: Chancengleichheit und Mehrfachdiskriminierung von Frauen of Color

Mehrfachzugehörige v.a. weiblichen Geschlechts sind in allen Lebensbereichen von Benachteiligungen betroffen. Eine viel stärkere Fokussierung dieser Zielgruppe in der „Landesinitiative Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Berliner Wirtschaft“⁶⁰ sowie im Gleichstellungspolitische Rahmenprogramm (GPR) 2008 – 2011 sollte als ersten Schritt diesem Umstand Rechnung tragen.

Empfehlungen:

- Wissenschaftliche Studien: Gesonderte Bestandsaufnahme über die Teilhabechancen von Frauen of Color im wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Leben.
- Das Ergebnis dieser Bestandsaufnahme sollte an die breite Öffentlichkeit herangetragen werden und sowohl in das Gleichstellungspolitische Rahmenprogramm (GPR) 2008 – 2011 als auch in die „Landesinitiative Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Berliner Wirtschaft“, mit einfließen.

60 Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen: Das Gleichstellungspolitische Rahmenprogramm (GPR) 2008 – 2011 - Strategien für ein geschlechtergerechtes Berlin. Abrufbar über: <http://www.berlin.de/imperia/md/content/sen-frauen/gpr.pdf?start&ts=1270552279&file=gpr.pdf>

- Die Senatsverwaltung sollte gewährleisten, dass Frauen of Color (durch ggf. eine gezielte Ansprache) von den Förderungen/ Förderprogrammen profitieren.
- Die Senatsverwaltung muss bei eigener Umsetzung und/oder der Fördermittelvergabe verbindliche Qualitätsstandards zur Bekämpfung von Rassismus und ethnischer Diskriminierung entwickeln und diese umsetzen. Der Prozess muss - extern moderiert - von (Praxis-) Forschung begleitet werden.
- Die Senatsverwaltung sollte kritisch überprüfen, ob selbst publizierte Broschüren stereotype Bilder über die Verbindung von Geschlecht/ethnischer Zugehörigkeit und Beruf reproduzieren. Sie sollte eine Initiative beginnen, in der die Berufsinformationszentren gendersensible Informationsmaterialien mit dem Fokus auf Bilder und Berufsbezeichnungen entwickeln.
- Gender- Trainings, an denen Mitarbeiter_innen der Senatsverwaltung teilnehmen, sollten dem Phänomen der Mehrfachdiskriminierung genügend Raum geben.
- Es ist eine Beratungsstelle zu etablieren, die in enger Kooperation mit der Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung und zivilgesellschaftlichen Akteur_innen eine adäquate Beratung für Frauen anbietet, die von Diskriminierung betroffen sind.

Gleichstellungspolitisches Rahmenprogramm

Empfehlungen:

- Diese Zielgruppe sollte innerhalb des Gleichstellungspolitischen Rahmenprogrammes unter allen Zielsetzungen der jeweiligen Handlungsfelder berücksichtigt werden. Im Programm sollte es einen institutionalisierten, intensiven Fachaustausch mit Migrant_innenselbstorganisationen geben. Expert_innen im Themenbereich Antirassismus sollten zu Sitzungen des Staatssekretärsausschusses Gleichstellung hinzugezogen werden⁶¹.
- Unter dem Handlungsfeld „Recht auf Selbstbestimmung/ gesellschaftliche Teilhabe“ ist die Zielsetzung formuliert, im Sinne einer effektiven Bekämpfung von Diskriminierungen eine konsequente Umsetzung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) insbesondere hinsichtlich der Merkmale Geschlecht, ethnischen Herkunft, Religion und sexueller Identität voranzutreiben. Die Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen sollte NGOs aus der Antidiskriminierungsarbeit über den Stand der Arbeit informieren und eine institutionalisierte Zusammenarbeit mit Ihnen beginnen.

Landesinitiative Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Berliner Wirtschaft

Empfehlung:

- Damit die Landesinitiative Chancengleichheit von Frauen und Männern in der

61 Ebda, S. 15: „Der Staatssekretärsausschuss Gleichstellung tagt zweimal im Jahr und berichtet einmal jährlich, erstmalig im Jahr 2009, dem Senat und dem Abgeordnetenhaus über die Umsetzung.“

Berliner Wirtschaft effizient der Mehrfachdiskriminierung dieser Frauen am Arbeitsmarkt begegnen kann, sollte sie auch Migrant_innenselbstorganisationen in den gesamten Prozess integrieren⁶².

62 Die Senatsverwaltung kooperiert derzeit mit folgenden Organisationen: Industrie- und Handelskammer zu Berlin, Handwerkskammer Berlin, Vereinigung der Unternehmensverbände in Berlin und Brandenburg e.V., Deutschen Gewerkschaftsbund, Bezirk Berlin-Brandenburg, Verband deutscher Unternehmerinnen e.V., Regionaldirektion Berlin- Brandenburg der Bundesagentur für Arbeit und vom internationalen Managementnetzwerk European Women's Management Development, EWMD Berlin- Brandenburg e.V.

Vgl. Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen (2006): Landesinitiative Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Berliner Wirtschaft. Abrufbar über: <http://www.berlin.de/imperia/md/content/sen-frauen/chancengleichheit.pdf?start&ts=1270552279&file=chancengleichheit.pdf>, sowie Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen (2009): Kleine und mittlere Unternehmen in Berlin machen es vor: Diversity Management. Ein Gewinn für alle! Abrufbar über: http://www.berlin.de/imperia/md/content/sen-wirtschaft/beb_brosch_091120.pdf?start&ts=1269335228&file=beb_brosch_091120.pdf

4.8. Bereich Kultur und Medien

Rat des Bürgermeisters-Senatskanzlei (RBm- SKzl) – Kulturelle Angelegenheiten

1) Problemfeld: Sprachkultur

Zutiefst problematisch ist die Verwendung rassistischer und diskriminierender Termini in kulturellen Reproduktionen, wo People of Color oder einzelne Gruppen bezeichnet werden. Da es an einer tiefer gehenden Auseinandersetzung mit Rassismus (formen) fehlt, wird der Begriff des Rassismus auf der anderen Seite eher wahllos und unreflektiert verwandt, sowie oft auf allgemein diskriminierende oder rechtsextreme Erscheinungen reduziert.

Empfehlungen:

- Die Publikation eines Readers rassismusfreier Sprache und die Einhaltung dieser geforderten Sprache, wobei wichtig ist, dass er aus der Schwarzen Perspektive erarbeitet wird und dass er immer weiter ergänzt und ausgebaut werden kann.
- Herausgabe von Publikationen für Medieninstitutionen und Journalisten zur Information über nicht diskriminierende und rassifizierende Berichterstattung.
- Einbeziehung von Kultur- und Medieninstitutionen, die sich der Charta der Vielfalt und antirassistischer Arbeit verpflichten
- Aktive Förderung von Multilingualität

2) Problemfeld: Öffentlich geförderte Institutionen (z.B. Museen)

Institutionalisierter Rassismus auf diesem Gebiet zeigt sich in der Fortführung rassistischer und diskriminierender Darstellung von People of Color, stückweit kolonial bedingt, so in Ausstellungen und Sammlungen, in aktuellen Publikationen zu Kulturgeschichte, Medien und Kunst. Institutioneller Rassismus tritt auch zu Tage bei der Vergabe von Führungspositionen in Kultur und Medieninstitutionen. Dem positiven Modell Kultur als aktiver Antirassismuserbeit wird seltenst entsprochen⁶³.

Empfehlungen:

- Aufarbeitung und öffentliche Diskussion der Kolonialgeschichte und ihres rassistischen Zusammenhanges in den Exponaten der Museen
- Quoten, Positive Maßnahmen für People of Color (AGG) in Führungspositionen von Kultur- und Medieninstitutionen
- Antidiskriminierungstrainings, Antirassismustrainings für das Personal in Kultureinrichtungen
- Ausbau der interkulturellen Öffnung in Kulturinstitutionen
- Aufwertung von Kultur und Medien als Instrument des kulturellen Wechsels zu einer rassismusfreien Gesellschaft, z.B. durch Media Watch. Einrichtungen und Medienforscher_innen müssen eine Unabhängigkeit genießen.

63 Vgl. The BlackBook, Afrikanische Diaspora in Deutschland vom Mittelalter bis zur Gegenwart, CyberNomads und Antidiskriminierungsbüro Köln (Hg), IKO Verlag Münster, 2004

- Verstärkung interkultureller Aspekte bei Künstler_innen und in der Projektförderung
- Förderung einer Publikationskultur, die Bücher und Filme von People of Color durch Geldvergabe sicherstellt
- Verbesserung einer Antidiskriminierungsgesetzgebung, die systematisch auch institutionellen Rassismus erfasst und sanktioniert
- Kolonialgeschichte Deutschlands und Europas einbeziehen. Einrichtung von Kolonialmuseen aus Sicht von People of Color. Einrichtung eines kritischen Museums der Geschichte, in welchem ein differenzierter Blick auf Zu- und Auswanderung vorherrscht. Übertragung der Leitung auf People of Color
- Positive Maßnahmen (AGG), u.a. Sensibilisierung (z.B. über Critical Whiteness), Monitoring und Controlling von Prozessen

3) Problemfeld: Öffentlich geförderte Events

Rassismus und Diskriminierung wird bei der Vergabe von Ressourcen in Form von Fördergeldern für Kulturevents wie z.B. Afrikafestivals deutlich. Kulturelle und künstlerische Arbeitsleistung von People of Color werden vergleichsweise unterbezahlt. Mit der Inszenierung von People of Color als billige Arbeitskräfte werden rassistische Strukturen durch Integrationsprojekte selbst wirtschaftlich in die Zukunft zementiert.

Empfehlungen:

- Erinnerungspolitik in Zusammenhang mit positiver Einarbeitung von Migrationsgeschichte/ Kultur⁶⁴
- Förderung des "Self-Empowerments" durch Kulturprojekte von People of Colour (z.B. Black History Month)
- Einführung von Quoten und Positive Maßnahmen (AGG) für People of Color
- Sensibilisierung (z.B. über Critical Whiteness),
- Förderung des Ausbaus von Infrastrukturen für People of Color ermöglichen, um strukturelle Nachteile abzubauen
- Ermöglichung von allgemeinen Kulturprojekten und Medienprojekten für People of Color

Kommentar [BD1]: ich verstehe den Satz auch nicht und würde ihn streichen.

4) Problemfeld: öffentlich gefördertes Fernsehen, Radio und Internet

Symptomatisch für den institutionellen Rassismus in diesem Bereich ist die massenhafte Reproduktion rassistischer und diskriminierender Stereotype in der Darstellung von People of Color, z.B. der Synchronisation von People of Color in nichtdeutschen Produktionen, diskriminierende und rassistische Beschäftigungspolitik und Bewerbungsverfahren, fehlende Berichterstattung über rassistische Übergriffe, sowie fehlende Informationsstellen über bestehende Förderstrukturen.

Empfehlungen:

- Ausgewogenere Berichterstattung (nicht nur Defizit- und

64 Vgl. Z.B. Dokus zu May Ayim Award, Black Media Congress etc. unter: AFROTAK TV <http://www.youtube.com/user/AFROTAKTVcyberNomads>

Katastrophenmeldungen), sondern auch weltwirtschaftliche Zusammenhänge und Stimmen von People of Color (Abschaffen des Begriffs „Dritte Welt“.

- Ausbau der Ausbildungsplätze im öffentlichen Rundfunk und Fernsehen speziell für People of Color. Bezahlte Praktika im Bereich Medien.
- Förderung von Media Watch Aktivitäten von People of Color. Arbeiten hierzu sollen zugänglich gemacht werden
- Qualifizierung von Journalist_innen zu Diversity Themen
- Verstärkte Förderung von Medien, Ausbau bestehender Datenbank-Projekte, Internetprojekte und Social-Networking-Plattformen für People of Color zur Förderung alternativer antirassistischer Perspektiven und Stärkung der Integration
- Förderung von Filmen, Features und Dokumentationen über Erfolgsgeschichten von People of Color (Fördern von Vorbildern)
- Synchronisation von Filmen mit People of Color durch People of Color

5. Schlusswort

Mit diesem Katalog von Handlungsempfehlungen, die von Expert_innen und NGOs unter der Federführung des Migrationsrates Berlin-Brandenburg e.V. (MRBB) zusammengetragen wurden, schließt sich nun der Kreis der Vorbereitung. Indem wir uns dieser Arbeit annahmen, zeigten wir, dass wir unsere Rolle in der Zivilgesellschaft ernst nehmen. Die Resonanz auf zivilgesellschaftlicher Ebene war überwältigend. Allein die deutlich höhere Anzahl von Empfehlungen, mit denen die NGOs den Maßnahmen-Entwurf der Berliner Verwaltung ergänzen, zeigt den akuten Handlungsbedarf in vielen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens.

Es ist ein erster Schritt auf einem langen Weg. Diese Handlungsempfehlungen bilden die Grundlage für den weiteren Prozess der Implementierung eines Berliner Landesaktionsplanes gegen Rassismus und ethnische Diskriminierung. Dabei erheben die zivilgesellschaftlichen Akteur_innen und Expert_innen keinen Anspruch auf Vollständigkeit, sondern behalten sich vor, weitere Handlungsempfehlungen bei nachträglich festgestellten Missständen nachzureichen. Vielmehr wird der Berliner Landesaktionsplan gegen Rassismus und ethnische Diskriminierung als steter Prozess verstanden, der in einem transparenten Dialog mit der Berliner Landesregierung und Verwaltung geführt werden soll. Insgesamt nehmen die zivilgesellschaftlichen Akteur_innen für sich in Anspruch, den Implementierungsprozess mit einem kritischen Auge zu begleiten und gegebenenfalls darauf einzuwirken. Darüber wird der MRBB auf der eigenen Homepage informieren.

Ziel dieser Arbeit ist in langer Frist die endgültige Beseitigung von institutionellem Rassismus hin zu einem rassismofreien Berlin. Die Berliner Landesregierung und Verwaltung sei hier noch einmal daran erinnert, dass dieses Etappenziel die Vorstufe ist, um das vielfach verbreitete Leitmotiv «Vielfalt fördern – Zusammenhalt stärken» für die Zukunft der Einwanderungsstadt Berlin umzusetzen. Bisher richteten sich die Forderungen des Förderns und Forderns einseitig an People of Color. Integration ist allerdings ein wechselseitiger Prozess. Nun ist die Mehrheitsgesellschaft gefordert sich zu öffnen, die Partizipation von People of Color zuzulassen und den Abbau des institutionellen Rassismus einzuläuten.

Wir begrüßen die Vorreiterrolle, die Berlin in diesem Zusammenhang einnimmt und fordern die Berliner Landesregierung und Verwaltung dazu auf, sich daher den Empfehlungen und dem Implementierungsprozess wohlwollend mit dem Willen der Machbarkeit anzunehmen und somit auch eine Leuchtturmfunktion für ganz Deutschland einzunehmen.

An dieser Stelle möchten wir uns ausdrücklich bei denen bedanken, die die Arbeit auf Seiten der Zivilgesellschaft durch ihre Mitarbeit, ihren Einsatz und ihre Expertise möglich gemacht haben. Hierbei sind zu nennen: das Organisationsteam und die Koordinator_innen für die Organisation und die Bündelung der Informationen, die Moderator_innen für die Strukturierung der Diskussionen und schließlich die Expert_innen, ohne die die fundierte inhaltliche Arbeit nicht möglich gewesen wäre. Schließlich möchten wir uns bei der LADS für die gute Zusammenarbeit bedanken.

6. Beteiligte Personen, NGOs und Expert_innen

Allen NGOs und Personen, die sich an der Erstellung des LAPgR beteiligt haben möchten wir an dieser Stelle namentlich für die hervorragende Zusammenarbeit herzlichst danken:

Name	Vorname	Verein
Alpbek	Berrin	TBB e.V.
Argilagos	Janine	SUSI
Atmaca	Dr. Delal	MRBB-Vorstand
Aztay	Yasemin	
Bah	Mouctar	Oury Jalloh- Initiative
Bali	Garip	Allmende e. V
Baquette	Anthony	
Baran	Riza	Kurdische Gemeinde e.V.
Basu	Biplap	KOP
Becker	Kati	Region Treptow- Köpenick
Berger	Joachim	Oromo Zentrum
Botembe	Lolowingo	Afrikanische Ökumenische Kirche e.V.
Cagin	Ersin	MRBB
Camara	Miriam	FIKO Institut/TU-Berlin
Chahour	Walid	BBZ
Dakhloul	Zaher	AI- Huley e.V.
Degboen	André	MRBB- Vorstand
Dr. Conto Obregon	Dolly	Haus d. Kulturen Lateinamerikas e. V
Dr. Rwasamanzi	Jean Paul	MRBB- Vorstand
Duman	Tülin	GLADT e. V
Edzro	Komi	Togo Aktionplus
El- Abdullah	Nabil	AI- Huley e.V.
El- Dakhloul	Charief	AI- Huley e.V.
El-Daoud	Nabil	AI- Huley e.V.
Endrias	Jonas	
Ersöz	Ahmet	GUWBI
Farah	Melter	
Fernández-Vidaud	Luis	
Gaygisiz	Murat	MRBB e.V.
GoBama		
Haasper	Lara	MRBB e.V.
Hajjo	Ghassan	Arabische Elternunion
Heinke	Dirk	AWO-Landesverband Berlin
Heinzelman	Galina	SUSI
Heinzelmann	Galina	SUSI
Hermanns	Jutta	RAV e.V
Hilbert	Tina	
Hudik	Pavao	MRBB- Vorstand
Hüner	Turgut	TEVBB e.V.
Ibraimović	Zikica	RAA Berlin
Ikamy	Marek	beta /ZFM

Jolibois	Christian	ISD
Jomrok	Abdul K:	Arabischer Elternverein e.V.
Kahveci	Cagri	Allmende e.V.
Kaldrack	Fei	Moskito
Kessel	Miriam	
Kilik	Emsal	
Kiran	Özgür	Interkulturelles Haus Pankow
Kizgin	Irfan	
Klinghammer	Senni	KUB e.V.
Klose	Alexander	
Kocadag	Cafer	MRBB e.V.
Kolland	Laura	e-politik.de
Kritter	Sabine	Mobile Beratung gegen Rechts.
Kühn	Kerstin	
Küppers-Adebisi	Michael	AFROTAK TV CYBERNOMADS
Laperan	Michelle	EI Puente
Litovskaya	Viktorina	Bildungs- und Integration e.V.
Lockward	Alanna	Artlabour
Lwanga	Gottinde	NWIK GmbH , Mentosmitte
Mohrfeldt	Johanna	KOP
Muriel	Lucia	BER e.V.
Nguyen	Toan	
Nkechinyere	Mbakwe	
Nofal	Lydia	Inssan e.V.
Nonnemann	Thuy	MRBB
Obermeyer	Erika	
Oduro-Sarpong	Lauwrence	
Oldag	Sabine	Gemeindedolmetscherdienst
Palut	Fadime	MRBB e.V.
Payam	Sahla	FAZIT
Pelkhofer- Stamm	Margret	Paritätischer Wohlfahrtsverband LV
Raizberg	Svetlana	MRBB
Rawert	Mechthild	
Saadat-Lendle	Saideh	Lesbenberatung Les Migras
Sagir	Imram	muslimische Seelensorgentelefon
Salijević	Zvonko	RAA -Berlin
Sami	Kessentini	Tunesisch-Deutsche Jugendförderung
Schelkes	Marit	
Schomann	Yasemin	Zentrum für Antisemitismusforschung
Sekuler	Todd	Humboldt Universität zu Berlin
Sengül	Ersoy	TBB
Seyb	Helga	Reachout
Sissako	Florence	Women in Exile
Sodhi	Simran	
Solarte	Sonia	SUSI
Sözen	Tahir	IGMG Berlin
Spennemann	Nozomi	VIA/LABAS
Tas	Hakan	Berliner Landesbeirat
Thaler	Lisa	Les Migras

Turan	Cano	Uni- Watch
Turan	Hilmi Kaya	MRBB- Vorstand
Usta	Tülay	TEVBB
Utlü	Deniz	
Vardar	Azra	Charité
Wiegatz	Simone	ARIC
Wildenhain	Lisa	KUB e. V
Yegane Arani	Aliyeh	Life e. V
Yildiz	Celale	TGD
Yilmaz	Günay Koray	GLADT e. V
Yüksel	Didem	
Zimmer	Conrad	Rechtanwalt / RAV

7. Migrationsrat Berlin-Brandenburg e.V

Unser Motto: Kein Wir ohne Uns!

Standpunkt und Bewegung

Der MRBB ist ein Dachverband von über siebzig „Migrant_innen“-Selbstorganisationen. Jenseits von Merkmalen wie Herkunft, Religion, Geschlecht oder sexueller Orientierung sind wir die Interessenvertretung unterschiedlicher Bevölkerungsgruppen in Berlin und Brandenburg.

Die völlige rechtliche, soziale und politische Gleichstellung und Teilhabe von Migrant_innen, ihren Nachfahren und anderen People of Colour sehen wir als gesamtgesellschaftliche Aufgabe, die wir mit gebündelten Kräften unterstützen. Gleichberechtigtes Mitglied der Gesellschaft zu sein, heißt auch, gesellschaftliche und soziale Verantwortung zu übernehmen. Wir tun dies in den Bundesländern Berlin und Brandenburg.

Unsere Arbeitsinhalte

Die Existenz von unterschiedlichen Gruppen ist eine Bereicherung. Alle Menschen müssen die gleichen Chancen und einen gerechten Zugang zu gesellschaftlichen Orten und Gütern haben. Arbeit und Bildung sind zentrale Bestandteile des Lebens, die nicht nur die Grundversorgung sicherstellen, sondern auch für die gesellschaftliche Teilhabe unabdingbar sind. Diese Ressourcen und Potentiale liegen bisher allzu oft brach, weil Chancengleichheit erst über die Abstimmung bedarfsgerechter Angebote entsteht.

Trotz der immer öfter hörbaren Feststellung, Deutschland sei ein Einwanderungsland, herrschen in vielen Bereichen weiterhin ethnisch-homogene Vorstellungen, die Migrant_innen, Flüchtlinge, People of Colour und Minderheiten vor diskriminierende Situationen stellen. Häufig genügt schon ein von der Norm abweichender Name oder ein Äußeres, das nicht «weiß» aussieht, um diskriminiert zu werden. Diskriminierung hat viele Gesichter – und keins ist attraktiver als die anderen. Der Ungleichbehandlung wegen des Geschlechts, der sexuellen Orientierung, des Alters, der Religion oder einer körperlichen oder geistigen Beeinträchtigung gilt es, wie auch beim Rassismus, auf allen Ebenen gesamtgesellschaftlich zu begegnen. Der MRBB beteiligt sich an Informations- und Aufklärungskampagnen. Neben der Mitarbeit im Landesbeirat für Integrations- und Migrationsfragen und der Berliner Härtefallkommission beobachten wir zu diesem Zweck u.a. auch die Medien und treten bewusst in den Dialog.

Eine der Aufgaben des MRBB ist es, Instrumente zu entwickeln, die die Arbeitsmarktschancen von „Migrant_innen“ erhöhen. Dafür kooperieren wir aktiv mit arbeitsmarktpolitischen Akteuren in der Region. Wir fördern daher die Gleichstellung von „Migrant_innen“ auf dem Arbeitsmarkt.

Dienstleistungsangebote

Die Dienstleistungen des MRBB stehen allen interessierten Personen, Organisationen und Institutionen offen. Die hier genannten Dienstleistungen werden

regelmäßig angeboten – kontaktieren Sie uns für weiteres.

- Beratungen zu rechtlichen, sozialen und arbeitsmarktrelevanten Themen
- Unterstützung bei der Entwicklung von Projekten
- Unterstützung bei der Entwicklung von Medien- und Öffentlichkeitsarbeit
- Hilfe bei der Klärung von bürokratischen Fragen (Amtsgericht/Finanzamt/Vereinsrecht)
- Hilfe bei der finanziellen Sicherung (Fundraising)
- Bereitstellung von Infrastruktur (Vereinsräume und Technik)
- Vernetzung zu unterschiedlichen Themen

Datenbank:

Der MRBB verfügt über eine umfangreiche Datenbank mit Adressen von Organisationen, Initiativen, Ämtern, Expert_innen und wissenschaftlichen Institutionen. Die Geschäftsstelle wird durch den Beauftragten des Senats für Integration und Migration gefördert. Die Informationserfassung dient der Systematisierung von Ressourcen im Sinne von Hard- (Bildungsangeboten, Praktika) und Softskills (Expert_innen, Referent_innen, Moderator_innen). So kann je nach Anfrage und Bedarf die richtige Person mit dem benötigten Profil bzw. das «passgenaue» Angebot blitzschnell gefunden werden.

Die Datenbank wird laufend mit neuen Trägern, Partner_innen und Angeboten erweitert. Nähere Informationen entnehmen Sie bitte unserem Webauftritt www.mrb.de oder rufen Sie uns an!

Veranstaltungsmanagement:

Wir übernehmen die Organisation Ihrer Seminare, Workshop und Events zu verschiedenen Themen oder kooperieren dabei mit Ihnen. Wir stehen als Referent_innen, Arbeitsgruppenleiter_innen und/oder Moderator_innen zur Verfügung. Wenn Sie Expert_innen mit Migrationshintergrund zu einem Thema suchen, kontaktieren Sie uns und lernen Sie dabei neue Perspektiven kennen!

Community Relations:

Netzwerksarbeit ist unser Job! Da unser Netzwerkpotential regional verankert ist, verfügt der MRBB über eine Struktur, die ihn zum Vorreiter für andere Bundesländer und Regionen macht. Der Schwerpunkt unserer Arbeit liegt in der Zusammenarbeit mit politischen Entscheidungsträger/innen, der Verwaltung, mit Regierungs- wie auch Nichtregierungsorganisationen sowie in der Nähe zu Bürger/innen. Die Basisarbeit und die Kontakte mit den Mitgliedervereinen gehören zu den wichtigsten Zielen des MRBB. Sich Gruppen zu öffnen, die bisher nicht ausreichend repräsentiert wurden, und so eine möglichst breite und heterogene Mitgliederstruktur zu schaffen, sind weitere wichtige Anliegen unseres Dachverbandes. Der MRBB bindet die Mitglieder durch gezielte Angebote ein, die nach dem Ansatz des «Empowerment» (Selbstermächtigung) entwickelt sind. Mitglieder erhalten unter anderem Rat in fachlichen, rechtlichen und organisatorischen Fragen sowie Hilfe bei der Finanzierung von Projekten.