

Ermittlung von Rassismus- und Diskriminierungserfahrungen der Ehrenamtlichen

Auswertung einer Onlinebefragung des Sozialdienst muslimischer Frauen e. V. zur
Ermittlung von Rassismus- und Diskriminierungserfahrungen

Diese Analyse entstand im Projekt „Patenschaft – Praxis – Qualifizierung“ des Sozialdienst muslimischer Frauen – SmF e.V., das im Rahmen des Programms „Menschen stärken Menschen“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend gefördert wird. Wir bedanken uns bei Ayşe Duman Akşit für ihre Unterstützung bei der Analyse.

Gefördert vom:



1. Einführung

Eine Vielzahl der Menschen in unserer Gesellschaft begegnen oder erleben Rassismus und Diskriminierungen in unterschiedlichen Erscheinungsformen und in verschiedenen Lebensbereichen. Sie werden aufgrund von rassistischen Zuschreibungen, ihrer Religion und Weltanschauung oder ihrer ethnischen Herkunft, des Geschlechts, sowie individuellen Eigenschaften oder anderer Zuschreibungen ausgegrenzt oder benachteiligt.¹ Doch jeder Mensch ist einzigartig und individuell. Sowohl das Grundgesetz als auch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verbieten Diskriminierung und bestimmen, dass Menschen wegen ihrer Unterschiede nicht benachteiligt werden dürfen.²

Ein übergeordnetes Ziel des Sozialdienst muslimischer Frauen ist es, ein besseres Zusammenleben in Deutschland zu erreichen und gegen jegliche Form von Rassismus und Diskriminierung zu arbeiten und präventiv gegenzusteuern. Ein erster wichtiger Schritt ist es, das Phänomen zu verstehen und anschließend entgegenwirken zu können. Die Bekämpfung von Rassismus und Diskriminierung sowie Ausgrenzungserfahrungen erfordern neben präventiven Maßnahmen, Stärkung und Empowerment der benachteiligten Gruppen auch die Begleitung und Beratung der Zielgruppe.

Bisher konnte der SmF-Bundesverband im Rahmen des Programms "Menschen stärken Menschen" des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend über 6.600 Patenschaften bilden. Seit 2018 konnten 1.157 ehrenamtlich engagierte Menschen als Pat:innen gewonnen werden, die 6.606 Mentees betreuten. Zurzeit sind 654 aktive Pat:innen und 3.498 aktive Mentees verzeichnet. Die Mitarbeiter:innen des Sozialdienst muslimischer Frauen konnten für eine Onlinebefragung die überwiegende Anzahl der Ehrenamtlichen gewinnen.

In der Befragung wurde der Schwerpunkt auf Erfahrungen und Empfindungen der ehrenamtlichen Pat:innen und der ihrer Mentees, in Bezug auf Diskriminierung und Rassismus in Deutschland, gesetzt. Anhand der Befragung sollte ermittelt werden, ob und wie die Ehrenamtlichen und ihre Tandempartner:innen Diskriminierung und Rassismus erleben, wie sie damit umgehen und welche Bedarfe und Erwartungen sie haben. Für die Beantwortung dieser Fragen sollen in der vorliegenden Analyse die Ergebnisse aus der Befragung vorgestellt werden.³

¹ Antidiskriminierungsstelle des Bundes. 2020. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG). 13. Auflage. https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/AGG/agg_gleichbehandlungsgesetz.pdf?sessionid=9F110C562275EC36546E9A0E49B019DF.intranet231?__blob=publicationFile&v=10 S. 6, S. 8 f., abgerufen am 08.09.2021.

² Antidiskriminierungsstelle des Bundes. 2020. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG). 13. Auflage. https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/AGG/agg_gleichbehandlungsgesetz.pdf?sessionid=9F110C562275EC36546E9A0E49B019DF.intranet231?__blob=publicationFile&v=10 S. 6, S. 8 f., abgerufen am 08.09.2021.

³ Diese Erhebung ist keine repräsentative Studie, sondern zeigt lediglich Tendenzen gesellschaftlicher Machtstrukturen auf.

2. Hinweise zur Befragung

2.1. Zur Methode und Durchführung der Befragung

Die vorliegende Datenlage ermöglicht Aussagen darüber zu treffen, inwiefern Pat:innen und ihre Mentees Rassismus und Diskriminierung in Deutschland erfahren. Grundlage der nachfolgenden Analyse bildet das Ergebnis der Onlinebefragung, die als quantitative Methode für die Datenerhebung ausgewählt wurde. Die Onlinebefragung wurde vom Sozialdienst muslimischer Frauen organisiert, durchgeführt und ausgewertet.

Die Erhebung erfolgte zwischen Mai und Juli 2021. Es wurde ein standardisierter Fragebogen durch die Projektleitung konstruiert. Die Pat:innen wurden einzeln von den Mitarbeiter:innen kontaktiert. Ihre Antworten wurden in einen im Internet bereitgestellten Fragebogen eingegeben. Mit gezielten Fragen konnten die Rassismus- und Diskriminierungserfahrungen der Pat:innen und ihrer Mentees, genauer erforscht werden.

Zum ersten Mal wurden ehrenamtlich arbeitende Pat:innen oder Mentor:innen mit überwiegend eigener Migrationsbiografie über ihre eigenen Erfahrungen mit Rassismus und Diskriminierung und den Erfahrungen ihrer Betreuten befragt.

2.2. Freiwilligkeit

Die Befragung richtete sich an alle Pat:innen, die bereit waren über eigene Erfahrungen zu sprechen. Sie wurden über eigene Diskriminierungs- und Rassismuserfahrungen oder über ihre Erfahrung und Beobachtung bei ihren Mentees befragt. Die Pat:innen begleiten und unterstützen sozial benachteiligte Menschen mit oder ohne Migrationsgeschichte oder Fluchterfahrung. An der Befragung haben insgesamt 435 Pat:innen (ab 14 Jahren) deutschlandweit teilgenommen und über Erfahrungen von 969 Mentees berichtet.

2.3. Fragebogaufbau

Der Fragebogen gliedert sich in drei Themenblöcke. Im ersten Teil der Untersuchung wurden alle Pat:innen bezüglich ihrer (sozio-)demografischen Lage befragt (Alter, Wohnort, Bildungsniveau, Einzugsgebiet bzw. Standort), um somit sicherzustellen, dass die Befragten der Zielgruppe entsprechen. Der zweite Teil der Befragung handelt von den Erfahrungen und Empfindungen der Ehrenamtlichen in Bezug auf Willkommen sein und (weiteren) eigenen Diskriminierungserfahrungen in Deutschland. In dem dritten Teil geht es um Diskriminierungserfahrungen einzeln betreuter Menschen (Mentees). Insgesamt besteht der Fragebogen aus 25 Fragen, darunter 18 geschlossenen mit vorgegebenen Antwortkategorien, die teilweise auf einer 5er Skala (1 = „trifft voll zu“ bis 5 = „trifft gar nicht zu“) zu beantworten waren, sowie 7 offenen Fragen, die für die Pat:innen bestimmt waren. Davon richteten sich 4 Fragen (2 geschlossen, 2 offen) an die Mentees, die von Pat:innen beantwortet wurden.

Die Pat:innen betreuen in der Regel mehr als einen und höchstens bis zu fünf Mentees. Sie sollten die Fragen bezogen auf den jeweiligen Mentee beantworten. So haben 435 befragte Pat:innen die Erfahrungen mit Diskriminierung und Rassismus von insgesamt 969 Mentees mitgeteilt. 435 Pat:innen beziehen sich auf den ersten ihrer Mentees, 215 auf den zweiten, 127 auf den dritten, 104 auf den vierten und 88 Pat:innen auf den fünften Mentee. Um die exakten Daten benennen zu können, wurden die Pat:innen gebeten mit einzelnen Mentees im Vorfeld über die gestellten Fragen in Austausch zu gehen. Die Antworten wurden von Mitarbeiter:innen einzeln in den Onlinefragebogen eingegeben.

3. Ergebnisse der geschlossenen Fragen

In diesem Abschnitt werden zunächst die Ergebnisse der geschlossenen Fragen dargestellt.

Wie alt sind Sie?

435 Antworten

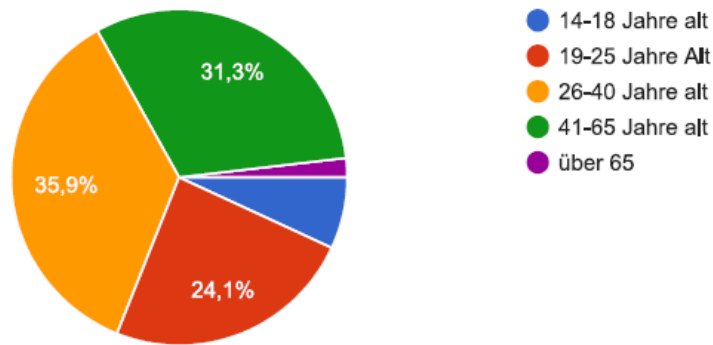


Abbildung 1

Wie in Abbildung 1 dargestellt, gaben 435 Pat:innen ihr Alter an. Überwiegend waren Pat:innen in der Altersgruppe zwischen 26-40 Jahren. Knapp ein Viertel (24,1%) der Pat:innen befanden sich, zum Zeitpunkt der Befragung, im Alter von 19-25 Jahren und 35,9% waren zwischen 26-40 Jahre alt. Der Anteil, der befragten Pat:innen im Alter von 41-65 Jahren, lag bei 31,3%.

Seit wann leben Sie in Deutschland?

435 Antworten

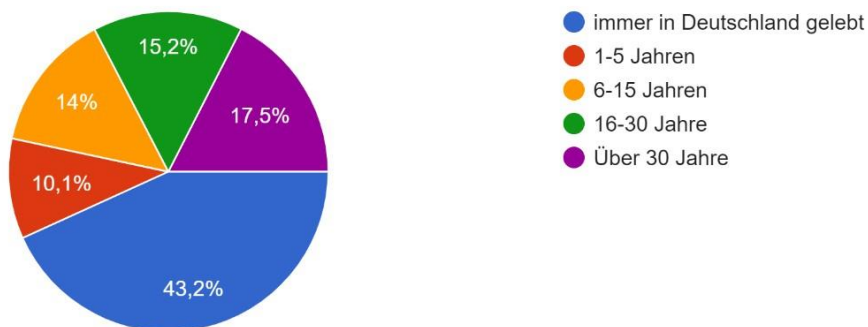


Abbildung 2

Ein Großteil der befragten Pat:innen 43,2% (188) haben schon immer in Deutschland gelebt, und wurden in Deutschland geboren. 56,8% (250) der Pat:innen weisen eine eigene Migrationsgeschichte auf, da sie nicht schon immer in Deutschland gelebt haben, sondern vor (bis zu über 30) Jahren zugewandert sind.

Ein beachtlicher Teil der Pat:innen 43,2% (188) betreuen 5 Mentees. Dies zeigt, dass Patenschaftsprojekte, das Entstehen einer Vertrauensbeziehung zwischen den freiwilligen Pat:innen und ihren jeweiligen Mentees implizieren. Erwähnenswert ist vor allem, die Bereitschaft der Pat:innen, ehrenamtlich tätig zu werden und sich freiwillig in der persönlichen Hilfestellung für einen Mentee zu engagieren. Das Engagement von Pat:innen ist von besonderer Bedeutung, um diverse Barrieren, mit denen ihre Mentees konfrontiert werden,

zu bewältigen. Eine gelungene Akquise von motivierten und qualifizierten Ehrenamtlichen stellen einen wichtigen Erfolgsfaktor und eine Voraussetzung dar.⁴

Welchen schulischen oder beruflichen Abschluss haben Sie?

435 Antworten

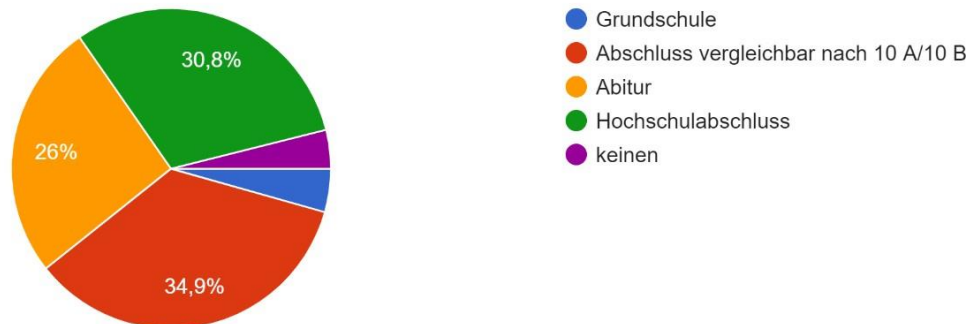


Abbildung 3

Von den 435 Befragten haben 151 (34,9%) Pat:innen einen Abschluss vergleichbar nach 10A/10B, über ein Viertel der Pat:innen (26%) das Abitur und 133 (30,8%) Pat:innen einen Hochschulabschluss erworben. Neben dem Bildungsstand wurde auch der Wohnort erfasst. Die meisten Pat:innen leben in Baden-Württemberg 60,5% (236), 14,3% (62) in Bayern, 12% (52) in NRW, in Hamburg, in Niedersachsen und Bremen. Sie kommen insgesamt aus 66 Städten. Es ist festzustellen, dass bundesweit Patenschaften übernommen werden. Pat:innen begleiten, unterstützen, interessieren und engagieren sich für die Belange ihrer Mitmenschen. Bezüglich der Frage über die Zugehörigkeit zu den Standorten des SmF ist zu erkennen, dass die meisten befragten Pat:innen in den Standorten Freiburg (37,8%), Stuttgart (14,7%), Kempten-Allgäu (14,3%) und Krefeld (9,4%) begleitet werden.

Der Fokus der Untersuchung lag bei den Erfahrungen und Empfindungen der Pat:innen in Bezug auf Willkommen sein in Deutschland. 177 (40,6%) der befragten Pat:innen gaben an, dass sie sich in Deutschland immer aufgenommen gefühlt haben. Über ein Drittel (35,6%) der Pat:innen waren sich bei der Frage unentschlossen. Für 103 (23,7%) Pat:innen war die Aussage nichtzutreffend.

Das Ergebnis zu der Frage, ob Pat:innen sich zur Zeit in Deutschland aufgenommen fühlen, ist fast mit den Antworten der vorherigen Frage identisch. Festzuhalten ist, dass 45,3% sich in Deutschland aufgenommen fühlen. Für 19,6% trifft dies nicht zu und 35,2% bewegen sich in der Mitte. Diese Unsicherheit und das Gefühl nicht aufgenommen zu sein, müsste ernst genommen und gesondert analysiert werden. Dennoch stimmten über die Hälfte der Pat:innen (224 von 435) der Aussage „Deutschland ist meine Heimat“ zu. 104 Pat:innen waren unentschlossen, knapp ein Viertel (24,6%) stimmten nicht zu. Die größte Zustimmung galt der Aussage, „Ich habe mehrere Heimaten. Deutschland und das Herkunftsland/Herkunftsland meiner Eltern“, mit 59,1%, während 21,9% dies nicht bejahten. Ob sie nur Deutschland oder nur die Heimat der Eltern bzw. ihr Ursprungsland als Heimat sehen, ist hier nicht zu erkennen.

⁴ Antidiskriminierungsstelle des Bundes. 2020. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG). 13. Auflage. https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/AGG/agg_gleichbehandlungsgesetz.pdf?sessionid=9F110C562275EC36546E9A0E49B019DF.intranet231?__blob=publicationFile&v=10 S. 6, S. 8 f., abgerufen am 08.09.2021.

Ich habe mich in Deutschland immer aufgenommen gefühlt.

435 Antworten

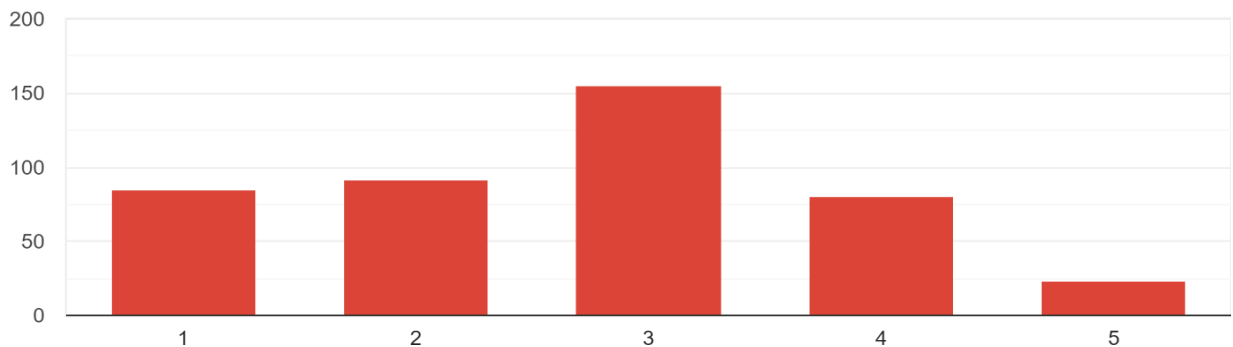


Abbildung 4

48,3% der Pat:innen fühlen sich in Deutschland nicht sehr oft diskriminiert und 45,9% geben an, dass sie in Deutschland keine mehrfache Diskriminierung erleben. Bei 30,8% liegt die Empfindung, ob sie sich sehr oft diskriminiert fühlen, im mittleren Punkt. Eine ähnliche Wahrnehmung haben 29,4% der Pat:innen in Bezug auf mehrfache Diskriminierung. 20,9% der Pat:innen bestätigen dagegen die Aussage, dass sie sehr oft diskriminiert werden und 24,6% bestätigen sie bei der Frage, ob sie sich mehrfach diskriminiert fühlen.

Bei der Auswertung der Frage, in welchen Bereichen persönliche Diskriminierung erfahren wurde, haben die meisten Pat:innen „Sonstiges“ (43,7%) angegeben, um in offener Form dies zu erläutern. Dadurch konnten auch möglicherweise vernachlässigte Themenbereiche angeführt und aufgedeckt sowie konkrete Handlungsansätze ermittelt werden. Weitaus öfter wurden Pat:innen nach ihren Angaben am Arbeitsplatz (30,3%), in der Schule (26,9%), durch Medien (23%), bei Ämtern (18,4%), sowie bei der Wohnungssuche (17,9%) oder in der Ausbildung (13,3%), diskriminiert (Vgl. Abbildung 5). Da es nicht möglich war, bei „keine Diskriminierungserfahrung“ anzukreuzen, sollten die Befragten diese unter offenen Feldern eintragen. Laut unserer Befragung erlebten von 435 befragten Pat:innen, 81,44% mindestens einmal eine Diskriminierung. 76 Pat:innen hatten angegeben keine Diskriminierung erlebt zu haben, während die restlichen 359 Pat:innen 756 Diskriminierungsanlässe nannten (Mehrfachnennungen waren möglich).

In welchem dieser Bereiche haben Sie persönlich Diskriminierung erfahren?

435 Antworten

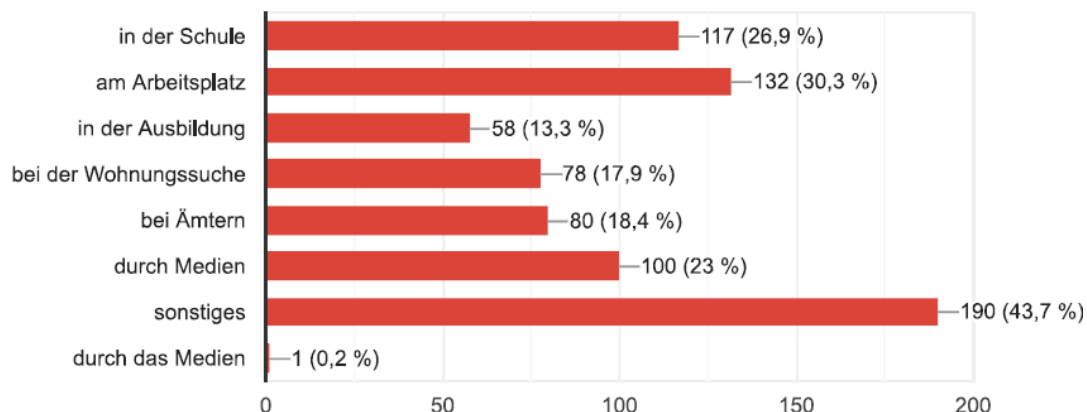


Abbildung 5

Von besonderer Bedeutung war es, der Frage nachzugehen, in welchen Bereichen Mentees Diskriminierung erfahren haben. Laut Angaben der Pat:innen erlebten ihre Mentees Diskriminierung zumeist „in der Schule“ oder unter „Sonstiges“. Von den 969 Mentees wurden 107 nicht diskriminiert. Diese machen 11% der berücksichtigten Mentees aus. Bei einigen wurde als Begründung angegeben, dass sie noch ein Grundschulkind sind und daher keine Diskriminierungserfahrung bei ihnen bekannt seien. Bei den übrigbleibenden 89% der Mentees werden 756 Diskriminierungsanlässe bekannt gegeben. Diese Zahlen weisen auf einen hohen Handlungsbedarf sowohl bei Pat:innen als auch bei Mentees.

Um den Umgang der Pat:innen mit Diskriminierung zu ermitteln, wurde die Frage „Wie reagieren Sie bei einer Diskriminierung?“, gestellt. Dazu gab es 5 Antwortmöglichkeiten. Insgesamt wurden 568 Antworten durch Mehrfachnennungen gegeben. Ein wesentlicher Teil der Pat:innen (59,5%) gab die Antwort „Ich wehre mich, in dem ich mit Ihnen diskutiere“. 20% der Pat:innen wehren sich, indem sie zu den Vorgesetzten gehen und sich beschweren. Die wenigsten der Befragten wenden sich an die Antidiskriminierungsstelle (8,3%) oder reagieren gar nicht, weil es sonst schlimmer wird (16,8%). Ein Viertel der Befragten (25,7%) reagieren auch nicht, da sie denken, dass es nichts bringen wird. In der Gesamtzahl ist eine Gefahr zur Resignation (gar nicht reagieren oder nicht reagieren, weil es nichts bringen wird) zu beobachten, die insgesamt 42,5% ausmacht (Vgl. Abbildung 6).

Wie reagieren Sie bei einer Diskriminierung?

435 Antworten

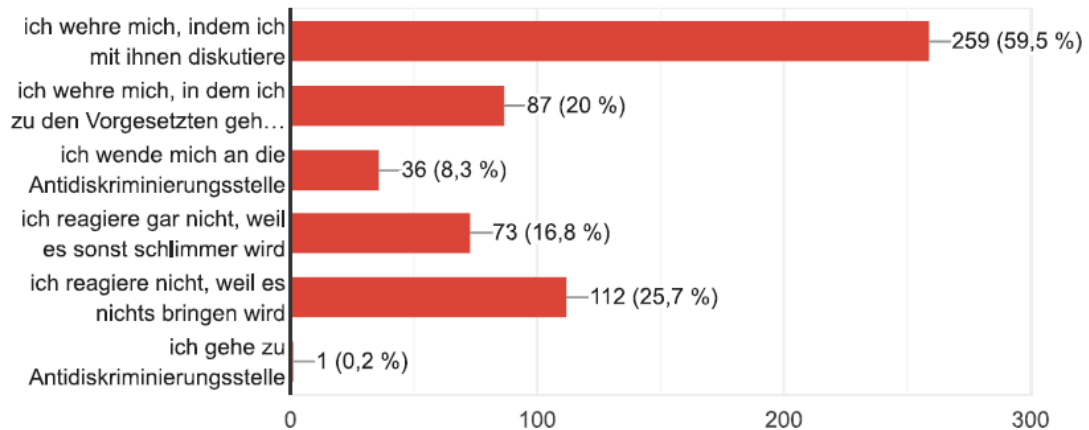


Abbildung 6

Bedeutsam in der Untersuchung sind auch die Handlungsmöglichkeiten der Pat:innen bei Diskriminierung ihrer Mentees. 56,1% der Pat:innen begleiten ihre Mentees und versuchen das Problem zu lösen, indem sie sich für sie einsetzen. Rund 29% der Pat:innen gehen zu den Vorgesetzten und setzen sich für ihre Mentees ein, während 13,5% sie zu einer Antidiskriminierungsstelle begleiten. 9,8% können gar nicht reagieren, weil ihr Mentee Angst hat, dass es sonst schlimmer wird und eine Hilfe ablehnt. Jeweils ein kleiner Anteil von 2,7% können gar nicht reagieren, da sie Angst haben, dass es noch schlimmer wird und glauben als Schuldiger dar stehen zu würden. 8,3% reagieren nicht, weil sie denken, dass es nichts bringen wird und 16,5 % der befragten Pat:innen wissen nicht, was sie tun sollen. Es zeigt sich, dass hier in der Gesamtzahl eine geringere Gefahr zur Resignation (20,8%) zu erkennen ist (bei Pat:innen sind es über 42,5 %).

Wie fühlen Sie sich, wenn Sie Diskriminierung erfahren?

431 Antworten

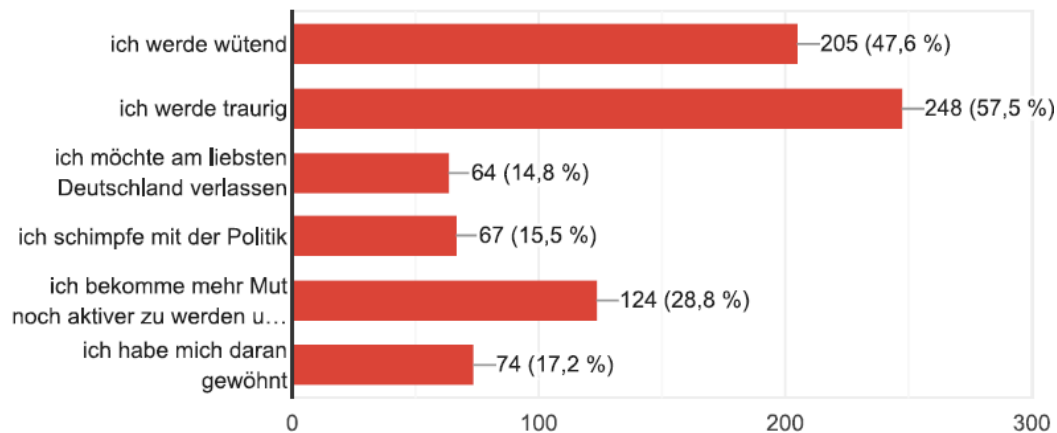


Abbildung 7

Neben dem Umgang der Pat:innen mit Diskriminierung ist auch auf die Gefühle von Betroffenen Wert zu legen. Für Betroffene sind Diskriminierungen individuelle Gewalterfahrungen, die als Verletzung der eigenen Würde erlebt werden und erhebliche Einschränkungen in der gesellschaftlichen Teilhabe nach sich ziehen können. Das wiederholte Erleben von Diskriminierung kann die eigene Identitätsentwicklung nachhaltig beeinflussen. 5 Auf die Frage „Wie fühlen Sie sich, wenn Sie Diskriminierung erfahren?“ gaben insgesamt 431 Pat:innen eine Antwort. Am meisten wurde die Antwort „Ich werde traurig“ gewählt (57,5%). 47,6% der Befragten werden wütend und 28,8% bekommen mehr Mut noch aktiver zu werden, um Diskriminierung zu bekämpfen. 17,2% der Befragten haben sich daran gewöhnt. Annähernd gleich sind die Ergebnisse der Antworten „Ich möchte am liebsten Deutschland verlassen“ (14,8%) und „Ich schimpfe mit der Politik“ (15,5%).

⁵ Antidiskriminierungsstelle des Bundes. 2020. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG). 13. Auflage. https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/AGG/agg_gleichbehandlungsgesetz.pdf?sessionid=9F110C562275EC36546E9A0E49B019DF.intranet231?__blob=publicationFile&v=10 S. 6, S. 8 f., abgerufen am 08.09.2021

4. Ergebnisse der offenen Fragen

Neben den oben vorgestellten geschlossenen Fragen wurden auch offene Fragen in der Befragung gestellt. Dabei ging es um die Schilderung der erlebten Diskriminierungsfälle und die Erwartungen der Pat:innen an die Politik, den SmF, die Medien und die Zivilgesellschaft für die Diskriminierungsbekämpfung. Des Weiteren wurden die Diskriminierungserfahrungen der Mentees und die Handlungsbedarfe in einem Diskriminierungsfall der Pat:innen ausgiebig behandelt.

Die Antworten der Pat:innen und der Mentees wurden in der Auswertung nach Orten, an denen eine Diskriminierung stattfand, und Diskriminierungsgründen codiert. Dabei fiel auf, dass sowohl die Pat:innen als auch die Mentees an gleichen Orten mehr Diskriminierungserfahrungen benannt haben und auch die Diskriminierungsgründe in etwa die gleichen sind. An dieser Stelle sollen die Diskriminierungsorte und -erfahrungen beispielhaft benannt und ausgewertet werden.

Der Ort, an welchem Pat:innen wie auch Mentees am meisten Diskriminierungserfahrungen gesammelt haben, ist die Schule. Hier nannten die Pat:innen 43 und die Mentees 116 konkrete Erlebnisse von Diskriminierung durch Mitschüler:innen aber auch durch Lehrpersonal. Das bedeutet jede:r zehnte Pat:in und jede:r achte Mentee hat eine Diskriminierungserfahrung während ihrer/seiner Schulzeit gemacht. Unter anderem urteilten Lehrer:innen über das Leistungsvermögen der Mentees, denen sie nicht zutrauten, einen höheren Bildungsweg zu absolvieren:

„Mein Mentee wurde durch seinen Lehrer öfters beleidigt. Seine Aussage war: Ein Sohn eines Taxifahrers wird auch ein Taxifahrer.“ (Aussage über Mentee)

Aber auch die Hautfarbe und Sprachkenntnisse sind Gründe für Diskriminierung in der Schule:

„In der Schule sagt man immer zu ihr: „Duschst du mit Kaka oder warum bist du so braun?“ (Aussage über Mentee)

„Sie wechselt von einer Sprachschule in eine Regelschule, aber die Lehrerin und die Schüler ignorierten sie. Selbst die Lehrerin fragte nicht nach ihrem Namen und sie konnte sich nicht vorstellen.“ (Aussage über Mentee)

Ähnliche Erfahrungen haben auch die Pat:innen zu berichten gehabt, hier einige Beispiele:

„Damals in der 5./6. Klasse hatte ich eine Lehrerin, die sich kaum um mich gekümmert hat, weil sie der Meinung war, dass ich später eh nur Hausfrau mit fünf Kindern sein werde und sich die Schule für mich nicht lohnt.“ (Aussage Pat:in)

„In der 7. Klasse Gymnasium sagte mein Geschichtslehrer: „Verstehst du mich überhaupt? Was machst du hier?“ (Aussage Pat:in)

„Mitschüler gaben täglich rassistische Äußerungen von sich.“ (Aussage Pat:in)

Da die Pat:innen ihre Schulzeit mehrheitlich bereits abgeschlossen haben, berichten sie über vergangene Ereignisse. Dabei ist zu erkennen, dass die Diskriminierungserfahrungen durch Lehrer:innen stärker im Gedächtnis geblieben sind, als die durch andere Schüler:innen. Dies ist ein Indiz dafür, dass das Verhalten des Lehrpersonals und die Erfahrungen der Schüler:innen mit diesen auch das spätere Leben stark prägen und von großer Bedeutung sind.

Der nächste Ort, an dem die Pat:innen und Mentees Diskriminierungserfahrungen gemacht haben, war während der Wohnungssuche. Hier berichteten die Mentees von 76 und die Pat:innen von 30 Vorfällen. Häufig machen beide Gruppen die Erfahrung, über Jahre hinweg nach einer Wohnung suchen zu müssen. Als Grund geben Vermieter:innen auch direkt an, dass sie keine „Ausländer“ haben wollen oder die Kinder ein Problem darstellen.

„Meine Mentees sind seit fünf Jahren im Heim. Wir haben Arbeit gefunden und Ausbildungsplatz. Die Schule von den Kindern ist auch super. Leider bekommen sie keine Wohnung. Sobald sie sechs Kinder hören, wollen sie es der Familie nicht geben.“ (Aussage über Mentee)

„Ausländer bekommen von uns keine Wohnung‘ hieß es plötzlich bei der Besichtigung.“ (Aussage über Mentee)

Wo die Mentees in der Regel direkt abgewiesen werden, erhalten Pat:innen oft noch Besichtigungstermine. Durch ihre Aussprache in Telefongesprächen gehen sie als „Deutsche“ durch, was ihnen dann aber durch ihr Aussehen oder eine offene Religionszugehörigkeit (in unseren Fällen waren es überwiegend die muslimische) bei der Begegnung abgesprochen wird. Aber auch vermeintlich nicht deutsch klingende Nachnamen führen zu Absagen.

„Nach Telefongespräch und weil mein Nachname eher Deutsch klingt als Türkisch, hatte ich eine Wohnung zugesagt bekommen. Wir sollten aber danach trotzdem ein Familienfoto rausschicken. Danach reagierte man nicht mehr auf unsere Anrufe. Eine Absage habe ich auch nicht mehr bekommen. Ich wurde ab diesem Zeitpunkt nur noch ignoriert.“ (Aussage Pat:in)

„Vermieter legen auf, wenn sie hören, dass ich einen ausländischen Namen habe.“ (Aussage Pat:in)

Weitere Orte, die durch die Pat:innen und Mentees häufig mit Diskriminierungserfahrungen verbunden werden, sind der Arbeitsplatz und auch Bewerbungsgespräche. Die befragten Pat:innen gaben an, 18-mal im Rahmen eines Bewerbungsgesprächs und 49-mal am Arbeitsplatz diskriminiert worden zu sein. Die Mentees berichteten von insgesamt 27 Diskriminierungserfahrungen während eines Bewerbungsgesprächs und 52 am Arbeitsplatz. Im Rahmen der Bewerbungsphase nennen Mentees wie auch die Pat:innen das Problem, selten zu Bewerbungsgesprächen eingeladen zu werden. Es gab aber auch Fälle, in denen eine anonyme Bewerbung erfolgte und erst im Gespräch erfolgte dann die Ablehnung.

„In Amerika erfolgreich studiert und wollte in Deutschland ein Praktikum machen. Bewerbung wurde ohne Foto abgeschickt. Die betroffene Person trägt ein Kopftuch und wurde, als das erkannt wurde, beim Praktikumsgespräch direkt abgelehnt. Es kam zu keinem qualitativen Gespräch.“ (Aussage über Mentee)

Es werden aber auch Vergleiche mit „deutschen“ Klassenkamerad:innen gezogen, die schlechtere Leistungen erbracht haben:

„Mein Mentee hat einen hohen Abschluss, jedoch kriegt er jedes Mal eine Absage aufgrund seines Namens. Der deutsche Freund wurde aber immer zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen.“ (Aussage über Mentee)

„Beim Bewerbungsverfahren nach der Schule bekam ich nicht einmal eine Antwort auf meine Bewerbung, obwohl ich einen besseren Schnitt hatte als mein Klassenkamerad, welcher sich ebenfalls beworben hatte. Trotz schlechter Noten wurde er eingeladen zu einem Vorstellungsgespräch, während ich nicht mal eine Antwort erhielt.“ (Aussage Pat:in)

Hier kann nun vermutet werden, dass es die einseitige Perspektive des Mentees ist. Die Diskriminierung kann, betrachtet man den Einzelfall, nicht nachgewiesen werden. Allerdings berichten die 27 anderen Mentees und die 18 Pat:innen von ähnlichen Erfahrungen, was eine Struktur erkennen lässt.

Am Arbeitsplatz berichten die Mentees wie auch die Pat:innen von diversen Beleidigungen und Respektlosigkeit durch Kolleg:innen, Vorgesetzte und Kund:innen:

„Schlechte Erfahrung gemacht, weil die Kollegen ihn erniedrigt haben, wegen seiner schlechten Deutschkenntnisse.“ (Aussage über Mentee)

„Ich arbeite in einer Firma. Letztens war etwas nicht so sauber hinterlassen worden. Da meinte meine Vorarbeiterin, die immer sehr nett zu mir ist, dass die Araber wirklich sehr dreckig sind. Das fand ich sehr verletzend. Wir sollten uns ein Beispiel an den Türken nehmen. Im Putzen seien sie Top. Wie

unglaublich unverschämt. Bis vor vier Jahren hätte sie sich das nie getraut zu sagen. Jetzt sagt sie das so offen.“ (Aussage Pat:in)

„Ich wurde bei der Arbeit öfters mit dem Namen Ayşe gerufen, obwohl die mich nicht kennen und das auch nicht mein Name ist.“ (Aussage über Mentee)

„In meiner Tätigkeit als Arzt habe ich leider oft Diskriminierungen erleben müssen. Sei es seitens des Chefarztes als auch seitens einiger Patienten, die es ablehnten, sich von mir als ausländischem Arzt behandeln zu lassen. Gravierend war für mich, dass einer meiner Chefärzte behauptete, dass ich aufgrund meiner damals schwachen Deutschkenntnisse mangelndes Entwicklungspotenzial hätte. Das hat mich wirklich sehr verletzt.“ (Aussage Pat:in)

Auch in öffentlichen Ämtern und Behörden haben Pat:innen (19 Nennungen) und Mentees (40 Nennungen) Diskriminierungserfahrungen sammeln müssen. In drei Fällen gaben die Mentees an, dass erst nach Einschalten Dritter wie zum Beispiel dem SmF eine Bearbeitung des Anliegens erfolgte.

„Seine Unterlagen wurden hin und her geschoben und blieben lange Zeit unbearbeitet, bis SmF angerufen hat.“ (Aussage über Mentee)

Für Mentees sind insbesondere die fehlenden oder mangelnden Sprachkenntnisse der Grund, weshalb sie in Behörden und Ämtern schlecht behandelt und beleidigt werden.

„Das Amt ging direkt davon aus, dass mein Mentee kein Deutsch spricht und hat sie so schnell wie möglich weggeschickt.“ (Aussage über Mentee)

„Wegen eines Geldproblems waren wir gemeinsam bei der Ausländerbehörde. Die Beamtin hat uns sehr unverschämt beraten. Ich konnte meinem Mentee nicht alles übersetzen, weil es teilweise sehr verletzend war.“ (Aussage über Mentee)

Aber auch Pat:innen mit guten Deutschkenntnissen berichten von Diskriminierungserfahrungen.

„Als ich meinen Personalausweis abholen gegangen bin und mich die Dame am Schalter komisch ansah und sagte: ‚Ach habe ich mit Ihnen geredet? Das kam unerwartet! Sie sprechen aber gut Deutsch! Dabei steht doch auf meinem Ausweis, dass ich hier geboren worden bin.‘“ (Aussage Pat:in)

Ethnische Zugehörigkeit, Sprachkenntnisse und Religionszugehörigkeit führen schnell dazu, dass Menschen auf Ämtern und in Behörden von oben herab behandelt werden. Die Aussagen der Pat:innen, wie der Mentees belegen dies. Ähnliche Erfahrungen haben die Pat:innen und Mentees in Geschäften gemacht. Von 27 Diskriminierungserfahrungen in Geschäften nannten vier Mentees Erlebnisse, bei denen Verkäufer:innen sie des Diebstahls bezichtigten.

„Sie wurde während ihres Aufenthalts im Kaufhaus von Angestellten beobachtet. Nachdem sie das Kaufhaus verlies, weil sie sich nicht wohlfühlte, bat man sie mit ins Büro, um ihre Handtasche zu kontrollieren. Natürlich konnte man den Diebstahl ausschließen. Sie fühlte sich extrem diskriminiert und fand es sehr beschämend.“ (Aussage über Mentee)

„Ich war mit meinem Kind bei Aldi einkaufen. Mein Sohn im Kinderwagen habe ich ein Trinktütchen in die Hand gegeben. Da haben sie mich beschuldigt, dass geklaut zu haben“ (Aussage Pat:in)

Oft berichten Pat:innen und Mentees aber auch einfach nur von negativen Blicken, weshalb sie sich unwohl fühlen.

„Beim Einkaufen ist es eine Art subtile Abneigung/ Diskriminierung (in Form von Blicken, Distanz)“ (Aussage Pat:in)

„Im Einkaufszentrum werde ich oftmals diskriminiert und böse angeschaut, wegen meines Kopftuchs.“ (Aussage über Mentee)

Unter der Rubrik „Öffentlichkeit“ im Allgemeinen berichten 21 Mentees und 38 Pat:innen von Diskriminierungserfahrungen. Neben verbalen Beleidigungen auf offener Straße wurden vier Mentees und zwei Pat:innen angespuckt und andere berichteten von weiteren körperlichen Angriffen wie Schubsen oder auch Kopftuch wegreißen.

„Ein Mentee von mir ist am helllichten Tag auf der Straße angespuckt worden.“ (Aussage über Mentee)

„Ein alter Mann verfluchte mich und meine Frau, die ein Kopftuch trägt. Er hat uns auch angespuckt.“ (Aussage Pat:in)

Ähnliche Erlebnisse beschreiben Mentees wie Pat:innen in insgesamt 24 Diskriminierungsfällen in den Öffentlichen Verkehrsmitteln. Neben Aufforderungen das Land zu verlassen oder die deutsche Sprache zu verwenden, gab es auch Angriffe durch das Personal.

„Sie wurde mehrmals vom Busfahrer verbal angegriffen. Einmal hat er die Türen auf ihr geschlossen. Sie wurde dabei verletzt.“ (Aussage über Mentee)

„Im Zug wurde ein Mentee angesprochen: Ihr wurde gesagt, sie soll doch Deutschland verlassen und zurück in ihr Land gehen.“ (Aussage über Mentee)

Auch in der Freizeit sind Mentees und Pat:innen mit Diskriminierungserfahrungen konfrontiert. So berichten neun Pat:innen von verbalen Angriffen.

„Damals war ich ein circa 12jähriges Mädchen und im Hallenbad schwimmen mit meiner Cousine. Als wir uns umzogen, blickte ein kleiner Junge immer wieder unter die Umkleidekabine. Woraufhin wir die Mutter des Kindes darum baten, dass ihr Sohn dies bitte unterlassen soll. Die Antwort der Mutter war:

„Euch Ausländerpack muss man in ein Flugzeug setzen und bombardieren.“ Natürlich haben wir das nicht so stehen lassen und mit einer Anzeige gedroht. Allerdings war die Dame schneller verschwunden, als wir uns umziehen konnten.“ (Aussage Pat:in)

Unter den 13 Rassismus- und Diskriminierungserfahrungen der Mentees berichteten sechs davon im Fußballtraining nicht gefördert und vom Trainer vernachlässigt zu werden. Hier gilt erneut der strukturelle Blick aller solcher Ereignisse in ihrer Häufigkeit. Einzelnen betrachtet, mag es nicht wie ein Diskriminierungsfall erscheinen, da keine klare Äußerung getätigt wurde. Aber die Häufigkeit eines immer wieder auftretenden Verhaltens lässt andere Schlüsse ziehen.

„Fußballtrainer setzt ihn im Spiel weniger ein.“ (Aussage über Mentee)

Neben diesen direkt erlebten Situationen empfinden 16 Pat:innen und 12 Mentees die mediale Berichterstattung als diskriminierend. Zum einen sind es negative Schlagzeilen über geflüchtete Menschen, aber auch falsch Meldungen über die eigene Personengruppe.

„Es wird öfters über bestimmte Gruppen von Menschen falsche Infos berichtet.“ (Aussage über Mentee)

„Er fühlt sich von den Medien immer diskriminiert, da negative Nachrichten über Flüchtlinge.“ (Aussage über Mentee)

Darüber hinaus nannten 13 Mentees Diskriminierungserfahrungen im Gesundheitssektor, das heißt bei Krankenhausaufenthalten oder Arztbesuchen. Hierbei nannten die Mentees eine eigene Zurückhaltung, da sie befürchteten, nicht mehr behandelt zu werden, wenn sie sich beschwerten.

„Einem anderen Mentee hat die Krankenschwester gesagt: ‚Wieso müsst ihr N:: immer so stinken?‘ Leider hat er sich nicht gewehrt. Er hatte Nierensteine und hatte Angst, dass er nicht weiter behandelt wird.“ (Aussage über Mentee)

In sieben Fällen nannten Mentees Diskriminierungserfahrungen im Kindergarten. Hier wurden die Kinder der Mentees durch andere Kinder ausgegrenzt oder die gesamte Familie wurde im Vergleich zu anderen als deutsch gelesene Familien unfreundlich behandelt.

„Die Kinder haben mit dem Menteekind nicht gespielt und auch nicht auf Kindergeburtstage eingeladen. Da das Kind dunkel ist, sollte sie sich jedoch waschen.“ (Aussage über Mentee)

„Mein Mentee wird im Kindergarten nicht ernst genommen. Andere Mütter mit guten Deutschkenntnissen werden immer herzlich empfangen.“ (Aussage über Mentee)

Aus der Studienzeit berichten acht Pat:innen von unterschiedlichen Diskriminierungserfahrungen. Diese reichen von Beleidigungen durch Professoren:innen bis hin zu Ausgrenzungserfahrungen durch andere Studierende.

„Uni-Prof: ‚Warum studierst du überhaupt? Du wirst doch eh zuhause leben!‘“ (Aussage Pat:in)

„Im Seminar an der Uni hatte man mich nicht als Deutsche (trotz dessen, dass ich es betont habe) angesehen und mir fälschlicherweise eine andere Nationalität zugeschrieben, obwohl ich mit diesem Hintergrund des Landes nichts zu tun habe.“ (Aussage Pat:in)

In den Antworten der Pat:innen und Mentees wurden auch Angaben zu Diskriminierungserfahrungen gemacht, die keinem konkreten Ort zugeordnet werden konnten. Unter dieser Rubrik Sonstiges wurden 80 Antworten der Pat:innen und 87 Antworten der Mentees gesammelt. Hier wurden vor allem die Diskriminierungsgründe hervorgehoben und nicht die Orte, wo sie passiert sind. Zudem beschrieben die Pat:innen noch weitere 16 Diskriminierungsfälle, die sie beobachtet, aber nicht selbst erlebt haben.

Im Folgenden sollen nun die Diskriminierungsgründe, wenn diese denn offen angesprochen wurden, dargestellt werden.

Die häufigsten Gründe für eine Diskriminierung sind bei Pat:innen wie bei Mentees die Ethnie (224 Nennungen), das Tragen eines Kopftuches (124 Nennungen) und die Sprache (74 Nennungen). Unter die Diskriminierungsgründe zum Merkmal Ethnie fallen die negativen Bezeichnungen als „Ausländer“, Witze und Verächtlichmachung der Ethnie oder des Herkunftslandes oder auch die Aufforderung in eben dieses Herkunftsland zurückzukehren.

„Fremde Person hat versucht mich anzuspucken und ‚Scheiß Ausländer‘ gerufen.“ (Aussage Pat:in)

„Er ging auf der Straße und einer der Deutschen sagte zu ihm: ‚Verlass unser Land und geh in deins.‘“ (Aussage über Mentee)

In Bezug auf das Merkmal Kopftuch erlebten Mentees und Pat:innen Beleidigungen in der Öffentlichkeit, Benachteiligung in der Schule, am Arbeitsplatz, der Wohnungssuche und anderen Orten, und sie wurden Opfer körperlicher Angriffe.

„Eine Lehrerin an einer Sprachschule sagte immer, dass Frauen, die ein Kopftuch tragen, in Deutschland keinen Job finden, egal wie viel sie lernen.“ (Aussage über Mentee)

„Mir wurde ein Arbeitsplatz angeboten (Bäcker) und als ich meinte, dass ich in Zukunft ein Kopftuch tragen werde, wurde die Stelle zurückgezogen.“ (Aussage Pat:in)

Unter dem Diskriminierungsmerkmal Sprache sind Erfahrungen der Pat:innen und Mentees gefasst, bei denen sie aufgrund von Akzenten in der Aussprache, schlechten Deutschkenntnissen oder der Verwendung einer anderen Sprache als Deutsch benachteiligt, beleidigt oder angegriffen wurden. Positive Diskriminierung in Form von Lob für gute Deutschkenntnisse gehören ebenfalls hierzu. Diese Erfahrungen machen vor allem Pat:innen, die in Deutschland aufgewachsen sind und sich selbst als Deutsche identifizieren. Das Lob wird als Hinweis verstanden, dass sie eigentlich nicht nach Deutschland gehören, denn einen Muttersprachler würde niemand für die Anwendung eben dieser Muttersprache loben. Es ist selbstverständlich.

„In der Schule bekam ich viel zu hören, wegen meiner Aussprache.“ (Aussage Pat:in)

„Obwohl mein Mentee sehr gut gearbeitet hat, hat der Chef der Firma ihn nach der Probezeit entlassen. Der Grund für die Entlassung war, dass er Mitarbeiter mit guten Deutschkenntnissen möchte.“ (Aussage über Mentee)

Als weitere Diskriminierungsmerkmale benannten die Mentees und die Pat:innen die Religionszugehörigkeit zum Islam (40 Nennungen), die Hautfarbe (24 Nennungen) und das Tragen eines Bartes (4 Nennungen). Die Mentees nannten zudem zweimal die sexuelle Orientierung als Diskriminierungsgrund.

„Mein Mentee hat sich in seiner Firma als Homosexuell geoutet. Der Chef war streng gläubig orthodox und hat ihn gekündigt.“ (Aussage über Mentee)

Abschließend sollen noch die 25 Aussagen von Mentees Erwähnung finden, die keine Diskriminierungserfahrungen mitgeteilt haben. In den Ausführungen der Mentees gingen sie auf ihre Dankbarkeit gegenüber Deutschland ein, da es hier sicherer wäre als in ihren Herkunftsländern. Es kam aber auch eine Angst zum Ausdruck, dass die Äußerung von Diskriminierungserfahrungen sich negativ auf ihren Aufenthaltsstatus auswirken könnte. Deshalb sind diese Aussagen auch die der Dankbarkeit in sich kritisch zu betrachten.

Darüber hinaus ist es bezeichnend, dass auch die Pat:innen, die in Deutschland beheimatet sind, ähnliche Erfahrungen machen, wie die Mentees. Die hohen Diskriminierungszahlen in der Schulzeit (159 Nennungen) sind alarmierend. Betrachten wir die Aussagen über das Gefühl des Angenommenseins (siehe Abbildung 4 und 7), können solche Erfahrungen zu einem Gefühl der Ausgeschlossenheit führen, das auch noch im hohen Erwachsenenalter zu spüren ist.

Um gegen Diskriminierung vorgehen zu können, sollte jeder Mensch zunächst seine Rechte kennen. Auf die Frage „Was brauchen Sie, um ihren Mentee in einem Diskriminierungsfall besser unterstützen zu können?“ gaben 435 Pat:innen am häufigsten Rechtsberatung, Wissen und Kenntnisse über Gesetze, Trainings und Schulungen zum Thema Antidiskriminierung an. Pat:innen verlangen unter anderem Mut und Zivilcourage gegen Unrecht vorzugehen, aber nicht jeder war in der Lage – auch wenn man mit den Betroffenen mitempfunden hat. Sie wussten teilweise nicht, an wen sie sich wenden sollen und suchten nach Rat und Kontakt. Darum benötigen sie Beratungs- und Anlaufstellen für Diskriminierungsschutz. Des Weiteren fordern sie Zusammenarbeit mit Fachkräften und deren Unterstützung, um Betroffenen adäquate Hilfe leisten zu können. Eine juristische Beratung wird in diesem Kontext ebenfalls gefordert.

Außerdem sollte ein Netzwerk aus Betroffenen geschaffen werden, damit ein Austausch über die Erfahrungen erfolgen kann. Dadurch ist man mit seinen Erfahrungen nicht mehr allein. Ein weiterer Punkt ist die Beratung von Mentees, die sich nicht gegen Diskriminierung wehren, weil sie Angst vor einer Abschiebung haben. Hier braucht es spezielle, anonyme Beratungsangebote.

Erwartungen an den SmF-Bundesverband, an die Politik, die Medien und die Zivilgesellschaft

Im Anschluss an die offenen Fragen zu Diskriminierungserfahrungen wurde nach den Erwartungen der Pat:innen an die Politik, den SmF, die Medien und die Zivilgesellschaft gefragt. Insofern sind die genannten Erwartungen in Bezug auf die zuvor genannten Diskriminierungserfahrungen zu sehen. Außerdem werden nur die meistgenannten Erwartungen exemplarisch genannt, die in ihrer Gesamtheit die Erwartungshaltung der Pat:innen deutlich macht. Eine Zählung, wie viele Pat:innen was gesagt haben, wurde nicht vorgenommen, da es hier um Tendenzen geht.

Am meisten wünschen sie sich Qualifizierung und Aufklärung über die Rechte und Strukturen in Deutschland. Sie wollen besser informiert werden, wie sie ihre Mentees bei Diskriminierung unterstützen und sich zu Wehr setzen können.

Als zweiten Wunsch werden 117-mal unkompliziertere Anlaufstellen genannt. An den SmF lautet die Erwartung, dass sich dieser stärker darum bemüht eine Öffentlichkeit gegen Diskriminierung zu schaffen.

Zudem fordern sie mehr Beratungsangebote seitens des SmF, obwohl dessen Vereine keine offiziellen Beratungsstellen sind und dies Beratung in den meisten Fällen ehrenamtlich durchgeführt wird. Unabhängig davon wünschen sich die Befragten ebenfalls leichter zugängliche Anlaufstellen.

Erwartungen an die Politik

Die Forderung nach Rechten wie Gleichberechtigung, Chancengleichheit oder Gerechtigkeit werden von den Pat:innen betont. Im Zusammenhang mit den Diskriminierungserfahrungen wird deutlich, dass die Diskriminierung darin besteht, dass ihnen diese Rechte vorenthalten wurden und dies keine rechtliche Sanktion nach sich trug. Deshalb werden auch härtere Strafen gefordert, wenn ein Mensch durch einen anderen diskriminiert wurde. Um ihre Rechte anwenden zu können, fordern sie Unterstützung und Aufklärung in Form von Schulungen und Workshops.

Weiterhin soll durch die Politik Antidiskriminierungsarbeit geleistet werden und in diesem Feld ein größerer Einsatz erbracht werden. Zudem fordern die Pat:innen eine Repräsentation ihrer Gruppe in der Politik und in diesem Kontext auch eine Ansprechperson. Hier wird der Wunsch nach einer konkreten Umsetzung der zuvor geforderten Punkte durch politische Mitarbeit deutlich.

Es wird außerdem gefordert, dass Politiker:innen Minderheiten nicht mehr als ein negatives Wahlthema missbrauchen. Darin wird eine Mitschuld an der Ausgrenzung und Diskriminierung gesehen.

Insbesondere durch Ämter und Behörden wurden Diskriminierungserfahrungen erlebt, weshalb in den Erwartungen an die Politik eine Sensibilisierung eben dieser gefordert wird. Grundsätzlich wird eine stärkere Inklusion der eigenen Gruppe gefordert, wozu die Politik die Rahmenbedingungen schaffen soll. In 54 Fällen fordern sie mehr Solidarität der Gesellschaft, des Staates und der Politik.

In acht Nennungen ist eine Resignation zu erkennen, denn die Pat:innen geben an, nichts mehr zu erwarten. Die gesammelten Erfahrungen sind so belastend, dass sie keine Hoffnung haben, dass sich noch etwas ändern könnte.

Erwartungen an den SmF

Neben Unterstützung, Empowerment und Beistand erwarten die Pat:innen Schulungen und Workshops, die sie über Gesetze und ihre Rechte aufklärt. Zudem sollen Handlungsmöglichkeiten aufgezeigt werden, wie sie sich im Diskriminierungsfall verhalten sollen. Hierzu gehört auch eine Sensibilisierung für das Thema Rassismus. Die Pat:innen wollen dies auch nutzen, um ihre Mentees besser unterstützen zu können.

Für die Unterstützung bei Diskriminierungsfällen braucht es mehr Beratungsstellen, die durch den SmF eingerichtet werden sollen.

Außerdem sehen die Pat:innen im SmF eine Möglichkeit einer eigenen Stimme und fordern daher eine Lobbyarbeit durch den SmF, um auf Rassismus in der Gesellschaft hinzuweisen. Darin soll auch eine breitere Öffentlichkeitsarbeit geleistet werden.

Weitestgehend sind die Pat:innen zufrieden mit dem SmF, allerdings sollten die Angebote in diesem Bereich stärker ausgebaut werden.

Erwartungen an die Medien

Unter den Antworten der Pat:innen wurde 15-mal „Nichts“ genannt. Die Haltung gegenüber den Medien ist darüber hinaus auch sehr negativ. In der Berichterstattung wird eine Schuld am Rassismus gesehen. Deshalb werden vermehrt die Einhaltung von Werten wie Ehrlichkeit, Transparenz und Neutralität gefordert. In der medialen Berichterstattung soll weniger einseitig berichtet und keine Hetze gemacht werden. Vielmehr sollten die Medien ein Sprachrohr für alle sein und auch über Diskriminierungsfälle berichten.

In der Berichterstattung solle man auf die verwendete Sprache achten, die bestimmte Begriffe immer mit Minderheiten in Verbindung bringt wie zum Beispiel Ehrenmorde oder Terrorismus. Darin sollten Medien keinen Populismus betreiben.

Erwartungen an die Zivilgesellschaft

In den Antworten der Pat:innen wird deutlich, dass sie sich selbst nicht zu der Zivilgesellschaft zählen. Vielmehr beschreiben sie ein Bild von wir-sie. Darin fordern sie einen Zusammenhalt und ein Miteinander der beiden Gruppen. Die Zivilgesellschaft soll stärker Haltung und Zivilcourage zeigen, wenn ein anderer diskriminiert wird. Es soll nicht weggeschaut werden. Zudem werden die Werte Respekt, Verständnis, Toleranz und Solidarität gefordert. Die Pat:innen wünschen sich, in die Gesellschaft aufgenommen zu werden und dass man ihnen Vertrauen entgegenbringt. Darin steht auch die Erwartung nach mehr Unterstützung, um dies umzusetzen.

Als konkrete Maßnahmen gegen Diskriminierung sollen Demos und andere Veranstaltungen organisiert werden. Es soll Dialog- und Begegnungsarbeit geleistet werden, damit sich beide Seiten kennenlernen. Die Zivilgesellschaft müsse aufgeklärt werden und sich besser über die Gruppe der Pat:innen informieren. Hier wird gesagt, dass sie zuhören müssen und Vorurteile abbauen sollen.

Für die Mentees fordern sie die Integration von neu Einwanderern und eine stärkere Teilhabe in der Gesellschaft.

5. Fazit

Zielsetzung der vorliegenden Untersuchung war es, die Erfahrungen mit Alltagsdiskriminierung und Rassismus der Pat:innen und ihrer Mentees zu ermitteln. Die aus der vorliegenden Analyse gewonnenen Erkenntnisse stellen eine wichtige Grundlage für unsere zukünftige Arbeit und Gespräche mit politisch Verantwortlichen und Medien dar.

Die Auseinandersetzung mit dieser Problematik erfordert eine Betrachtung des Einzelfalls und der persönlichen Erfahrung mit Diskriminierung. Die Ergebnisse der Onlinebefragung von 435 Pat:innen zeigen, dass sich Diskriminierung und Rassismus durch die gesamte Gesellschaft und alle persönlichen Lebensbereiche ziehen, sowie innerhalb von Institutionen und anderen Strukturen zu finden sind. Es ist somit ein strukturelles Problem in der Gesellschaft und eine Bedrohung für den sozialen Zusammenhalt. Auch für viele Menschen ist Diskriminierung eine persönliche Bedrohung und eine Belastung im Alltag. Wichtig ist über deren Auswirkungen zu erfahren und passgenaue Maßnahmen zur Prävention von Diskriminierung zu ergreifen. Menschen sollen für das Thema Diskriminierung sensibilisiert werden, da Rassismus und Benachteiligung ein gesellschaftliches und öffentliches Problem sind, das Handlungsbedarf und Intervention erfordert.

Unverzichtbar ist deshalb das Problem zunehmend in den Blickpunkt der Öffentlichkeit zu rücken und ein Zeichen gegen Rassismus und Diskriminierung zu setzen. Denn für die Betroffenen kann jede Erfahrung von Rassismus und Diskriminierung eine massive Grenzüberschreitung bedeuten, zudem fühlen sie sich in ihrer Würde und Integrität verletzt.

Als Ergebnis dieser Befragung stellt der SmF-Bundesverband den Aufbau von Antidiskriminierungsberatung in mehreren Standorten als klaren Auftrag fest. Zudem erwartet die Zielgruppe mehr Öffentlichkeitsarbeit und Maßnahmen, die Meinungsbildungsprozesse für die Bekämpfung von Rassismus und Diskriminierung zu Folge hat. Als einen weiteren Bedarf stellen wir Qualifizierungsangebote für die Ehrenamtlichen zum Thema rechtliche Rahmenbedingungen für Antidiskriminierungsarbeit fest und möchten diese in den Folgejahren als weitere Maßnahmen in Zusammenarbeit mit der Politik und der Zivilgesellschaft umsetzen.