

**VORFALL
MELDEN**

EACH ONE

**MONITORING-
BERICHT**

**zu Anti-Schwarzem
Rassismus 2023**



EIN PROJEKT VON EACH ONE TEACH ONE (EOTO) e.V.



Impressum

© 2024

Each One Teach One (EOTO) e.V.

Togostraße 76

13351 Berlin

Vertreten durch:

Daniel Gyamerah

Susanna Steinbach

Kontakt

MAIL: info@eoto-archiv.de

WEB: www.eoto-archiv.de

Redaktion: Each One Antidiskriminierung

Gefördert durch

im Rahmen von



Landesstelle
für Gleichbehandlung –
gegen Diskriminierung



INHALTSVERZEICHNIS

1.	EACH ONE MONITORING UND ASR VERSTÄNDNIS	4
	1.1 ANTI-SCHWARZER RASSISMUS	5
2.	FÄLLE 2023	6
	2.1 PAPIERE/AUFENTHALT, BEHÖRDEN UND ASR	9
	2.2 BILDUNG UND ASR	13
	2.3 WOHNEN UND ASR	16
	2.4 ARBEIT UND ASR	19
3.	PSYCHOLOGISCHE SPRECHSTUNDE	22
4.	HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN	23
5.	LITERATURVERZEICHNIS	25

1. EACH ONE MONITORING UND ASR VERSTÄNDNIS

COMMUNITIES- BASIERTES MONITORING

Das Each One Monitoring verfolgt das Ziel der Sichtbarmachung Schwarzer¹ Lebensrealitäten in Bezug auf ökonomische, soziale, politische und kulturelle Partizipation vor dem Hintergrund von Anti-Schwarzem Rassismus (ASR) und Diskriminierung. Das Each One Monitoring ist community-basiert und operiert berlinweit. Es fokussiert Fälle von Anti-Schwarzem Rassismus und Diskriminierung, die sich gegen Schwarze, afrikanische und afrodiasporische Menschen richten. Wobei intersektionale Mehrfach-Marginalisierungen und mehrdimensionale Diskriminierungsformen in Wechselwirkungen stehen. Das Each One Monitoring dokumentiert und wertet Ausprägungen von Anti-Schwarzem Rassismus (ASR) und Diskriminierung aus. Zielsetzung des Monitorings ist es Muster und Dynamiken von Anti-Schwarzem Rassismus und Diskriminierungen auf individueller und struktureller-institutioneller Ebene zu erfassen.

Im Prozess des Monitorings werden hintergrund- und fallbezogene Daten erhoben und die Beratungsprozesse der Antidiskriminierungsberatung und diskriminierungskritischen Sozialberatung verfolgt. Hintergrundbezogene Daten erfassen die unterschiedlichen intersektionalen gesellschaftlichen Positioniertheiten, aus denen sich Diskriminierungsmerkmale ableiten lassen. In den fallbezogenen Daten wird der Hergang

des Falles unter Beantwortung von Fragen nach Ort, Zeit, sonstigen Beteiligten etc. festgehalten. Zusammen bilden hintergrund- und fallbezogene Daten die Grundlage für die Fallauswertungen bei denen Wirkweisen von Mehrfachdiskriminierungen und Mehrfachmarginalisierungen im Bezug auf ASR sichtbar werden. Des Weiteren ermöglicht die Erfassung fallbezogener Daten ein Mapping rassistischer Vorfälle.

Das Verfolgen von Antidiskriminierungs- und diskriminierungskritischen Sozialberatungsprozessen beinhaltet beispielsweise die Auswertung von Vermittlungsgesprächen oder Antwortschreiben auf von Each One verfasste Beschwerdebriefe. Dadurch können weitere übergeordnete Erkenntnisse auf struktureller-institutioneller Ebene zur (Re)produktion von ASR, dem Erhalt von weißen Dominanzstrukturen und systematischer weißer Abwehr anhand der Umgangsweisen mit Rassismus von Behörden, Bildungseinrichtungen, Arbeitgeber:innen etc. gewonnen werden. Zudem fließen auch diese Erkenntnisse wieder in die Beratungspraxis indem sie Aufschluss über Interventionsmöglichkeiten und -strategien geben, die je nach Schwerpunkt oder aber sich überschneidend auf juristischer, psychologischer, politischer oder beraterischer Ebene weiterentwickelt werden.

¹ Schwarz wird (auch in adjektivischer Verwendung) grossgeschrieben, um zu verdeutlichen, dass es sich nicht um eine Beschreibung der Hautfarbe handelt. Vielmehr steht Schwarz als politische Selbstbezeichnung, die gemeinsame Erfahrungen, die gesellschaftliche Position und die Lebensrealitäten von Menschen ausdrückt, die von Anti-schwarzem Rassismus betroffen sind.

Das Each One Monitoring sammelt Daten zur Diskriminierung Schwarzer Menschen in Berlin und erstellt Auswertungen basierend auf einem Dokumentationsraster, das unterschiedliche Lebensbereiche in denen es zu ASR und Diskriminierung kommt anonymisiert sichtbar macht und intersektionale Verhältnisse berücksichtigt. Hierbei bilden die Daten aus der Each One Beratung und eingehende Meldungen über das EACH ONE Meldeformular die Grundlage für die Fallauswertung im Monitoring.

Die Each One Beratung besteht aus Antidiskriminierungsberatung und diskriminierungskritischer Jugendsozialberatung für Schwarze, afrikanische und afrodiasporische Menschen. Damit Unterstützungsangebote wahrgenommen werden können, ist eine barrierearme Zugänglichkeit erforderlich. Diese wird durch das parallele Angebot sozialer Beratung geschaffen. Beide Angebote hängen zusammen und weisen inhaltliche Schnittstellen auf. In dieser Zweiteilung schaffen sie eine wichtige Voraussetzung für die Zugänglichkeit von Antidiskriminierungsberatung und ergänzen sich im Hinblick auf ein intersektionales Verständnis von Rassismus- und Diskriminierungserfahrungen. Da die Sozialberatung immer im Kontext von Rassismuserfahrungen der Klient:innen stattfindet, ist diese Arbeit als konkrete Antidiskriminierungsarbeit (bei Behördengängen, Ausbildungs- und Arbeitssuche etc.) aufzufassen.

Die Auswertung unserer Fälle wird ausschließlich aus dem Monitoring vor allem der Beratung abgeleitet. Die Beispiele, die genannt werden, beziehen sich

auf konkrete dokumentierte Fälle von ASR in Berlin im Jahr 2023. Alle identifizierbaren Informationen wurden zum Schutz der ASR erfahrenen Personen weggelassen. Im vorliegenden Bericht wird sich auf die Auswertung der eigentlichen Fälle, nicht dem damit einhergehenden Antidiskriminierungsberatungsprozess konzentriert.

1.1. Anti-Schwarzer Rassismus

Bei Rassismus handelt es sich um ein gesellschaftliches, kontextspezifisches und relationales Machtverhältnis, das mit weiteren Machtverhältnissen verschränkt ist und mit einer spezifischen Produktionsweise operiert, durch die Gruppen von Menschen konstruiert und durch biologistische, kulturalistische, ethnisierte Differenzlinien in einer hierarchischen Beziehung zueinander angeordnet werden.² Rassismus ist für die kapitalistische Akkumulation durch Ausbeutung und Enteignung zentral "Capitalism requires inequality, racism enshrines it"³. Dabei bildet Anti-Schwarzer Rassismus der intersektional operiert, aber auch Formen des Rassismus gegen nicht-Schwarze Menschen strukturiert, eine kritische Analysekategorie zur Erforschung von Rassismus. Der Afrozensus hält fest, dass es sich bei Anti-Schwarzem Rassismus um eine spezifische Form des Rassismus handelt, der in Europa und Deutschland mit der Zeit der Versklavung verknüpft ist, seither besteht und sich auf die spezifische Herabwürdigung, Entmenschlichung und rassistische Diskriminierung von Schwarzen Menschen bezieht.⁴

² Vgl. Essed, Philomena. 1992. Rassismus und Migration in Europa, in ARGUMENT-Sonderband AS 201. Hamburg. Argument Verlag. Hall, Stuart. 1994. Rassismus und kulturelle Identität. Ausgewählte Schriften 2, Hamburg. Argument Verlag. Attia, Iman. 2014. „Rassismus (nicht) beim Namen nennen“. Aus Politik und Zeitgeschichte 64 (2014), 13–14. <https://www.bpb.de/shop/zeitschriften/apuz/180854/rassismus-nicht-beim-namen-nennen/> letzter Zugriff 15.07.2024
El-Tayeb, Fatima. 2016. Undeutsch. Die Konstruktion des Anderen in der postmigrantischen Gesellschaft. Bielefeld. transcript Verlag.

³ Vgl. Mapping capital Resources. a2021. "Geographies of Racial Capitalism with Ruth Wilson Gilmore" https://mapping.capital/wp-content/uploads/2022/04/geographies_of_racial_capitalism_with_ruth_wilson_gilmore.pdf letzter Zugriff 15.07.2024

⁴ Vgl. Aikins, Muna AnNisa; Bremberger, Teresa; Aikins, Joshua Kwesi; Gyamerah, Daniel; Yldirim-Caliman, Deniz. 2021. Afrozensus 2020: Perspektiven, Anti-Schwarze Rassismuserfahrungen und Engagement Schwarzer, afrikanischer und afrodiasporischer Menschen in Deutschland, Berlin. <https://afrozensus.de/> letzter Zugriff 15.07.2024

2. FÄLLE 2023

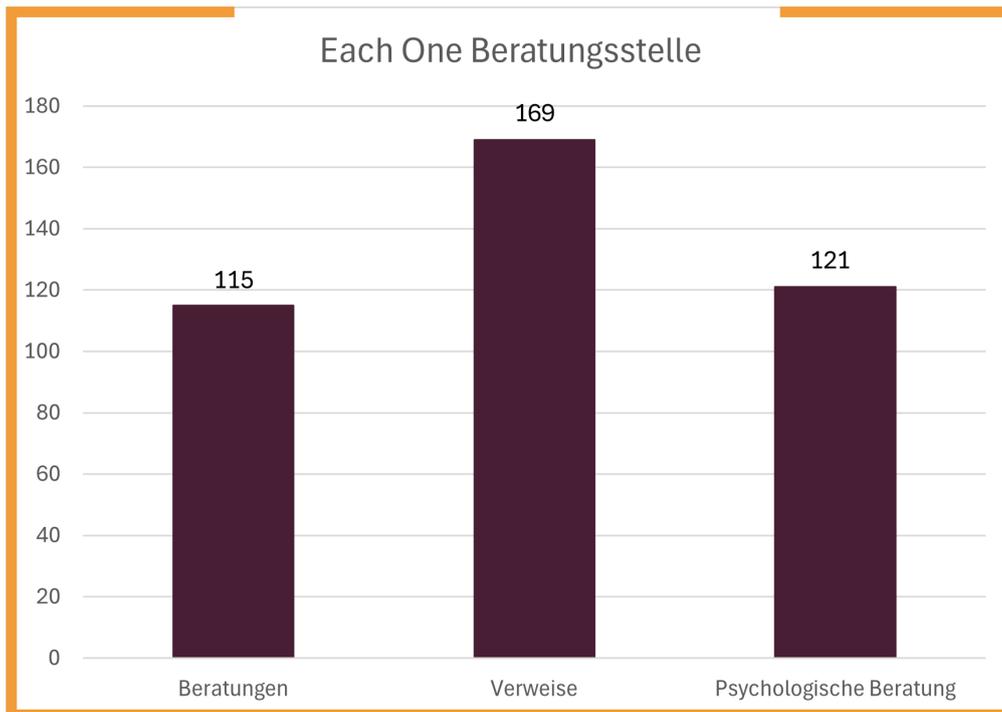


ABBILDUNG 1: BERATUNGEN, VERWEISE UND PSYCHOLOGISCHE BERATUNGEN

Im Jahr 2023 führt Each One 115 Beratungen, einschliesslich Folgeberatungen durch. Es kommt zu 169 Verweisen an andere Beratungsstellen wie Reachout, dem ADNB, Joliba, Kids oder die psychologische Sprechstunde Each Ones. In dieser finden 121 psychologische Beratungen statt.

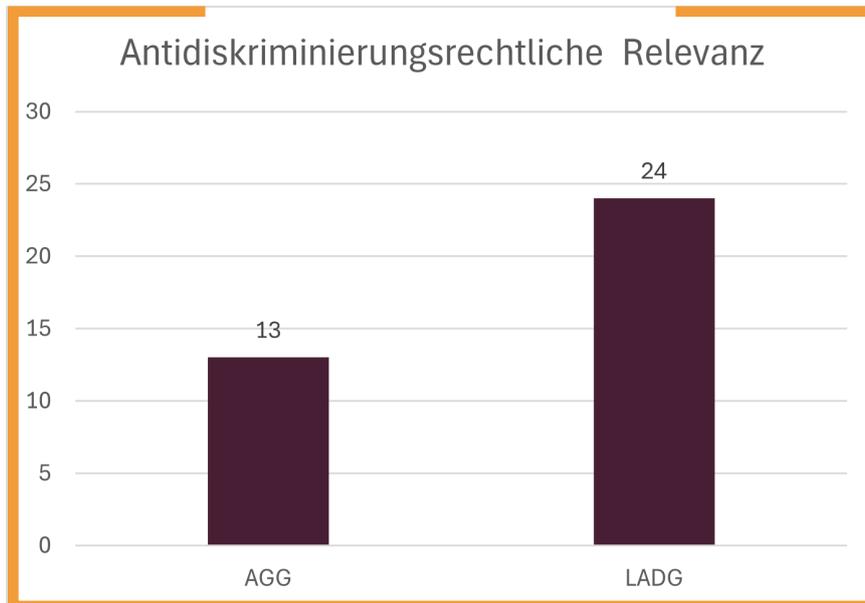


ABBILDUNG 2: LANDESANTIDISKRIMINIERUNGSGESETZ (LADG) UND ALLGEMEINES GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ (AGG)

Each One dokumentiert im Jahr 2023 65 Fälle von ASR. Von diesen haben 24 im Bezug auf das Landesantidiskriminierungsgesetz und 13 im Bezug auf das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz antidiskriminierungsrechtliche Relevanz.

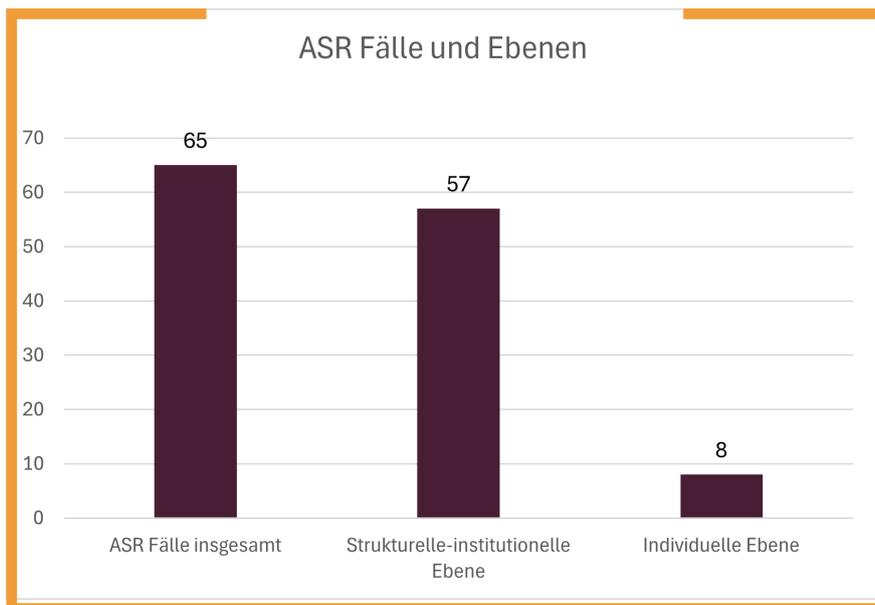


ABBILDUNG 3: ASR FÄLLE UND EBENEN

Von den 65 Fällen bewegen sich 57 auf struktureller-institutioneller Ebene. Hier wirken beispielsweise gesellschaftliche und staatliche Institutionen, sowie Behörden und ihre Normen und Praktiken in der (Re-)produktion von Rassismus zusammen. Es handelt sich daher dabei nicht um individuelles oder aber intentionales Fehlverhalten, vielmehr wird Rassismus durch gesellschaftliche Strukturen (re-)produziert die Ausgrenzung, Entmenschlichung und systematische Benachteiligung, Ausbeutung, Gewalt und ungleiche Ressourcenverteilung hervorbringen.⁵

⁵ Vgl. Thompson, Vanessa Eileen. 2020. „Racial Profiling“, institutioneller Rassismus und Interventionsmöglichkeiten <https://www.bpb.de/themen/migration-integration/kurz dossiers/migration-und-sicherheit/308350/racial-profiling-institutioneller-rassismus-und-interventionsmoeglichkeiten> letzter Zugriff 15.07.2024

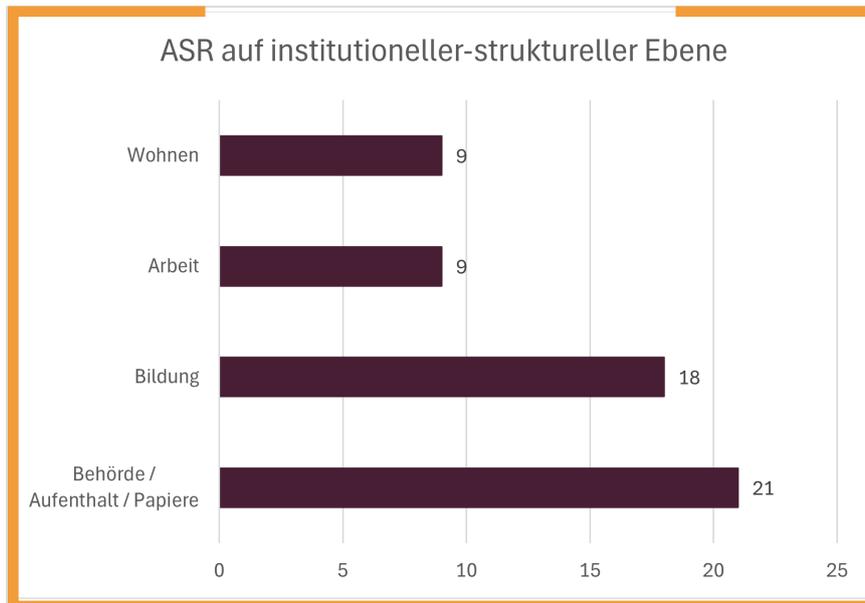


ABBILDUNG 4: UNTERTEILUNG VON ASR UND DISKRIMINIERUNG AUF STRUKTURELLER-INSTITUTIONELLER EBENE IN LEBENSBEREICHE NACH PRIMÄREM BERATUNGSANLIEGEN

Die Fälle aus der Beratung werden jeweils einmal entsprechend der primären Beratungsanliegen möglichen Lebensbereichen zugeordnet. Diese Lebensbereiche ergeben sich aus den Kodierungen im Dokumentationsraster. Die Kodierungen werden kontinuierlich entlang der Fälle angepasst bzw. erweitert. Die Lebensbereiche orientieren sich an den 14 Lebensbereichen, die im Afrozensus untersucht werden, wobei auch diese entsprechend unseres Dokumentationsrasters angepasst werden.⁶ Die Fälle auf institutioneller-struktureller Ebene betrafen die Lebensbereiche Papiere/Aufenthalt und Behörden sowie Bildung, Arbeit und Wohnen.

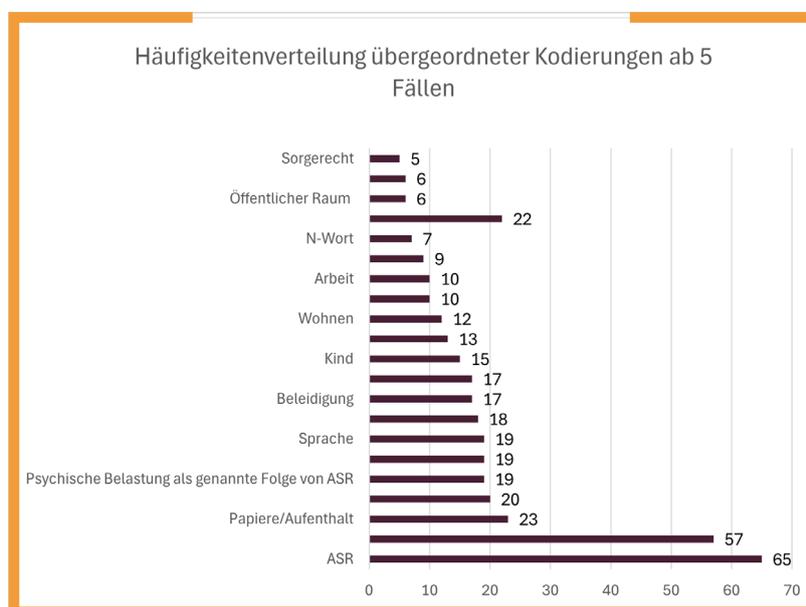


ABBILDUNG 5: HÄUFIGKEITENVERTEILUNG ÜBERGEORDNETER KODIERUNGEN AB 5 FÄLLEN

An den Fällen zeigt sich, dass diese zumeist intersektional verlaufen. Daher werden Fälle mehrfach weiteren Lebensbereichen bzw. allen zutreffenden Kodierungen im Dokumentationsraster zugeordnet.

⁶ Der Afrozensus untersucht die Lebensbereiche Öffentlichkeit und Freizeit, Medien und Internet, Geschäfte und Dienstleistungen, Arbeitsleben, Privatleben, Polizei, Bildung, Sicherheitspersonal, Wohnungsmarkt, Ämter und Behörden, Gesundheit und Pflege, Justiz, Kunst und Kultur, Banken und Versicherungen. Beispielsweise bildet der Lebensbereich Ämter und Behörden bei uns Aufenthalt/Papiere und Behörden.

2.1 Papiere/Aufenthalt, Behörden und ASR

21 der Fälle bewegten sich im Bereich Papiere/Aufenthalt und Behörden. Klient:innen suchen Each One in diesem Bereich in erster Linie auf, weil sie damit konfrontiert sind über keinen gesicherten Aufenthalt zu verfügen. Ihre Bedarfe umfassen dabei verschiedene Anliegen:

Sie reichen vom Ausfüllen von Asylanträgen, Interviewvorbereitungen im Rahmen dessen, dem Einlegen von Einsprüchen bei Antragsablehnungen, rechtlicher Unterstützung und konkreten Vorgehensweisen bei drohender Abschiebung, Unterstützung bei eingeschränktem bzw. verwehrtem Zugang zu Bildung(sangeboten) und Arbeit(erlaubnis), Begleitungen zu Behörden bzw. Ämtern sowie Begleitungen zu Ärzt:innen, Anwalt:innen und anderen Organisationen bzw. Einrichtungen. In der Bearbeitung dieser Fälle zeigt sich, dass Klient:innen im Umgang mit Behörden und Ämtern einer Vielzahl an strukturellen Schwierigkeiten und Barrieren begegnen. So gibt es oftmals sprachliche Barrieren aufgrund fehlender Sprachmittlung bei Behördengängen. Im Rahmen von Begleitungen übersetzt Each One regelmäßig,

um dies provisorisch zu überbrücken. Klient:innen können ohne oder erschwerten sprachlichen Zugang nur eingeschränkt bzw. gar nicht ihre Anliegen und Fragen vorbringen sowie ihnen das Verständnis von grundlegenden sie betreffenden Vorgängen im Asylverfahren verwehrt bleibt. An Begleitungen dieser Art verdeutlicht sich exemplarisch, inwiefern die Each One Sozialberatung auch immer schon AD-Beratung ist. Oftmals allerdings sehen sich Geflüchtete allein ohne Begleitung mit diesen Situationen konfrontiert. Insgesamt berichten Klient:innen davon, dass ihnen relevante Informationen auch bei Sprachverständigung vorenthalten werden.

Zudem sind sie häufig mit sich widersprechenden Bearbeitungslogiken verschiedener für sie verantwortlichen Behörden bzw. Ämter konfrontiert, die Bearbeitungsprozesse stark verzögern oder aber einstellen. Langwierige Bearbeitungsverzögerungen stellen generell einen Problembereich dar, dazu gehören auch Falsch- und Nicht-Bearbeitungen ihrer Fälle.

In der Regel umfassen die Beratungen mehrere dieser Anliegen zeitgleich. Dies verdeutlicht der folgende Fall exemplarisch:

Lamine verliert seine Arbeitsstelle und dadurch seinen Aufenthaltstitel. Seine Sachbearbeiterin beim Landesamt für Einwanderung (LEA) teilt ihm mit, dass er einen neuen erhalten könne, sobald er einen neuen Arbeitsvertrag vorweisen kann. Lamine begibt sich daher auf Arbeitssuche und erhält rasch ein neues Stellenangebot. Um es anzunehmen, benötigt er die Erlaubnis des LEA und nimmt hierfür mehrfach Kontakt auf – ohne Erfolg. Seinem potenziellen neuen Arbeitgeber ist sehr an der Anstellung Lamines gelegen, so dass auch er sich diesbezüglich mit dem LEA in Verbindung setzt – jedoch ebenfalls erfolglos. Lamine ist es über Monate nicht möglich die Arbeitserlaubnis vom LEA einzuholen, um seinen Aufenthaltstitel zu sichern. Zwischenzeitlich verfällt das Stellenangebot, da er die Stelle ohne Erlaubnis nicht antreten kann. Schließlich erhält er zur Beantragung seines Aufenthaltstitels einen Termin beim LEA. An diesem wird ihm von einem anderen Sachbearbeiter mitgeteilt, dass die Beantragung verwehrt wird, da er zu dem Zeitpunkt keinen entsprechenden Arbeitsvertrag vorweisen kann. Zwar räumt der Sachbearbeiter ein, dass das LEA hierfür die Verantwortung trage, sagt aber, dass es dennoch keine Ausnahmen gebe.

Mit einem ungesicherten Aufenthalt geht oftmals ein Arbeitsverbot oder eine nur eingeschränkte Arbeitserlaubnis einher. Viele unserer Klient:innen möchten arbeiten, haben allerdings ein Arbeitsverbot erteilt bekommen, welches ihnen dies untersagt. Besteht eine Arbeitserlaubnis kann diese, wie im Fall Lamine, eingeschränkt erfolgen, was bedeutet, dass für jede Erwerbstätigkeit eine gesonderte Arbeitserlaubnis des Landesamtes für Einwanderung (LEA) erfolgen muss. An seinem Fall wird deutlich, dass Bearbeitungsverzögerungen nicht nur zeitlich frustrierend und belastend sind, sondern existenzielle Folgen nach sich ziehen können. Der Fall verweist zudem auf den prekarierten Status von Geflüchteten und Migrant:innen mit ungesichertem Aufenthaltsstatus. Hier hängt der erworbene Aufenthaltstitel von einer vorhandenen Anstellung und andersherum ab. Der Arbeitsmarkt ist in vielerlei Hinsicht rassistisch stratifiziert.⁷ Lamine ist es dennoch möglich sich gemäß der Vorlage des LEA eine neue Anstellung zu sichern. Doch reagiert das LEA nicht auf seine mehrmaligen Kontaktaufnahmen ihm für die neue Stelle eine Arbeitserlaubnis zu erteilen. Auch die Bemühungen seitens seines neuen Arbeitgebers diese vom LEA zu erhalten, um Lamine einstellen zu können bleiben unbeantwortet. In der Regel ist es Arbeitgeber:innen nicht möglich Stellen unbesetzt zu lassen um dar-

auf zu warten ob nach Wochen oder Monaten eine Rückmeldung bezüglich der Arbeitserlaubnis seitens des LEA vorliegt. Hier kommt es nicht nur zu einer Bearbeitungsverzögerung, vielmehr wird Lamine Fall schlicht nicht bearbeitet. Obwohl das LEA einräumt die Ausstellung seiner Arbeitserlaubnis zur Erfüllung der eigenen Auflage versäumt zu haben und das dazu führt, dass Lamine seine neue Stelle nicht antreten kann, verwehrt diese ihm letztlich den Aufenthalt auf Grundlage dieser fehlenden Anstellung. Auch wird Lamine daran gehindert seinen Lebensunterhalt zu bestreiten, wodurch eine zusätzliche wirtschaftliche Vulnerabilisierung hinzukommt. Klient:innen beschreiben oftmals Inkonsistenzen und Widersprüche mit denen sie im Asylsystem konfrontiert sind. Insgesamt berichten Klient:innen von ablehnender, abwertender und rassistischer Behandlung seitens der Mitarbeiter:innen bei Behörden bzw. Ämtern. Diese geht in unseren Fällen u.a. mit Kriminalisierung, Alters- und sprachlicher Diskriminierung einher. Auch zeigt sich im Rahmen der Fallbearbeitung, dass Klient:innen mit einem fehlenden Zugang zu relevanten Informationen um die eigene Situation, Rechte zur erfolgreichen Beantragung von Asyl, damit einhergehenden Verfahren und ihnen zustehenden Leistungen konfrontiert sind.⁸

⁷ Vgl. Huke, Nikolai. Rassismus als Arbeitsmarkthindernis für Geflüchtete. Ganz unten in der Hierarchie. 2020. https://www.proasyl.de/wp-content/uploads/Rassismus-Studie_GanzUnten_web_Uni-Tuebingen_NikolaiHuke.pdf letzter Zugriff 25.09.2024
Koopmans, Ruud/ Veit, Susanne/ Yemane, Ruta. 2018. Ethnische Hierarchien in der Bewerberauswahl: Ein Feldexperiment zu den Ursachen von Arbeitsmarktdiskriminierung. <https://bibliothek.wzb.eu/pdf/2018/vi18-104.pdf> letzter Zugriff 25.09.2024
FRA. Being Black in the EU - Experiences of people of African descent. 2023. https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2023-being-black_in_the_eu_en.pdf letzter Zugriff 24.09.2024

⁸ Vgl. auch International Women Space. Lager Reports. <https://iwspace.de/lager-reports/> letzter Zugriff 17.09.2024
International Women Space Radio #02: Black Lives Matter! – In the Mediterranean Sea Too.#10. EU Border Politics. Dirty Deals, Externalisations and Pushbacks erwähnt in Barry, Céline. Schwarzer Feminismus der Grenze. Die Refugee-Frauenbewegung und das Schwarze Mittelmeer in *Femina Politica Schwarze Feminismen/Black Feminism* S 36-48. 2021 <https://shop.budrich.de/wp-content/uploads/2023/12/1433-6359-2021-2.pdf> letzter Zugriff 17.09.2024

Sammelunterkünfte bzw. Lager

Im Rahmen der Beratungen problematisieren Klient:innen die sich im Asylsystem befinden häufig die dazugehörige Unterbringungspraxis in Lagern bzw. Sammelunterkünften in Zwangsgemeinschaften. Sie berichten davon sich teilweise über Jahre einen Schlafräum sowie Küche und Bad mit mehreren bis vielen fremden Personen teilen zu müssen und

beschreiben die Lebensbedingungen in den Lagern bzw. Sammelunterkünften vor dem Hintergrund bereits erwähnter Problemlagen als enorm belastend, da überfüllt, ohne Privatsphäre und isolierend. Vielfach berichten Klient:innen in diesem Zusammenhang von Vernachlässigung und rassistischer Diskriminierung durch das Unterkunftspersonal bzw. die für die Unterkunft zuständigen Sozialarbeiter:innen.

Zaire ist nach einem Übergriff vor nicht allzu langer Zeit ein Bein amputiert worden. In der Sammelunterkunft, der er zugeteilt ist befindet sich sein Schlafräum im 3. Stock ohne ihm zugänglichen Fahrstuhl. Um den Schlafräum betreten und verlassen zu können muss sich Zaire jedes Mal drei Stockwerke auf Krücken die Treppen hochhieven und jede Stufe sitzend runter schieben. Dies schränkt ihn in seinem Alltag extrem ein und bedeutet für ihn einen enormen Kraftaufwand und starke Schmerzen. Er wendet sich diesbezüglich immer wieder an die ihm zuständigen Sozialarbeiter:innen, die allerdings nicht auf seine Anliegen bzw. Beschwerden eingehen. Sie verweisen ihn auch nicht weiter und informieren ihn nicht über seine Rechte und Möglichkeiten. Seine Kontaktaufnahmen laufen über Monate ins Leere, wobei ihm zeitgleich mit abfälligem Ton und abweisender Haltung begegnet wird. Während Zaire dieser Umgang widerfährt, wird er Zeuge davon wie die Anliegen weißer mit ihm untergebrachter Geflüchteter angehört und bearbeitet werden. Zeitgleich verschlechtert sich sein gesundheitlicher und psychischer Zustand. Auch das Landesamt für Flüchtlingsangelegenheiten (LAF) reagiert nicht auf Schreiben in denen sein gesundheitlicher Zustand einschließlich entsprechender Nachweise dargelegt werden.

Laut EU-Aufnahmerichtlinie in Artikel 18 gelten Menschen mit Behinderungen als besonders schutzbedürftig, so dass die Situationen dieser bei der Unterbringung angemessen zu berücksichtigen sind.⁹ Obwohl Zaire immer wieder eine barrierefreie Unterbringung einfordert, weil er seinen Schlafraum nicht angemessen erreichen bzw. verlassen kann, wird sein Anliegen ignoriert. Unserer Schwarzen Beraterin, die mit ihm seinen Fall bearbeitet wird, zunächst selbst der Zutritt zur Unterkunft durch das Sicherheitspersonal verweigert und die Beratung dadurch erschwert. Die Missachtung von Anliegen, Beschwerden und (gesundheitlichen) Bedarfen bzw. Sozialrechten, aber auch abfälliges und abwertendes Verhalten im Vergleich zu weißen und nicht Schwarzen Geflüchteten thematisieren Klient:innen mehrfach. Sie beschreiben eine Ungleichbehandlung gegenüber weißen und anderen nicht-Schwarzen Geflüchteten. Sie berichten wie Zaire davon, dass ihre Anliegen seitens der für sie zuständigen Sozialarbeiter:innen ignoriert werden während die Anliegen weißer und anderer nicht-Schwarzer Geflüchteter zeitnah bearbeitet und diese generell einen beschleunigten Zugang zu Aufenthaltstitel, Arbeitsmarkt und Sozialrechten bzw.-leistungen erhalten. Letzteres wurde 2023 spezifisch im Bezug auf Geflüchtete aus der Ukraine sowie allgemein hinsichtlich der Behandlung und des Umgangs durch das Personal in Sammelun-

terkünften bzw. Lagern und bei Behörden kritisiert.

Asyl- und aufenthaltsrechtliche Systeme einschließlich Abschiebung, Zwangsunterbringung und die Gesetze umsetzenden Behörden, sind bereits rassistisch strukturiert, wobei sich anti-Schwarzer Rassismus darin nochmals spezifisch abzeichnet. So erfolgt eine rassifizierte Hierarchisierung im Bezug auf die Benachteiligung und den erschwerten Zugang den Schwarze Geflüchtete erfahren, sowohl im Bezug auf weiße als auch nicht Schwarze Geflüchtete.¹⁰

Schwarze Menschen sind im Rahmen von Flucht spezifischer anti-Schwarzer institutioneller Gewalt ausgesetzt, da viele von Ihnen afrikanische Geflüchtete sind, so auch in Berlin. Beim Überqueren der Mittelmeerroute und an den externalisierten Grenzen in Afrika geraten sie durch koloniale Kontinuitäten, Repression und die systematische Tötung Schwarzer Menschen in akute Lebensgefahr.¹¹ Ein ungesicherter Aufenthalt und die daraus resultierenden grundlegenden Einschränkungen sowie die Zwangsunterbringung in Lagern bzw. Sammelunterkünften gehen oftmals mit enormen Belastungen einher. Klient:innen berichten davon sich teilweise über Jahre im Asylsystem zu befinden. Dabei weist diese Rechtsverletzungen auf, bei denen Geflüchteten - die nicht einfach abgeschoben werden können - systematisch ein Aufenthaltsrecht verweigert wird.

⁹ Die EU-Aufnahmerichtlinie sieht in Artikel 18 beispielsweise vor, dass die Situation von schutzbedürftigen Personen bei der Unterbringung zu berücksichtigen ist. Geflüchtete Menschen mit Behinderungen können sich hierauf berufen, wenn ein Umzug in eine barrierefreie Wohnung oder Unterkunft nötig ist.

¹⁰ Vgl. auch Barry, Céline. Schwarzer Feminismus der Grenze. Die Refugee-Frauenbewegung und das Schwarze Mittelmeer in *Femina Politica Schwarze Feminismen/Black Feminism* S 36-48. 2021 <https://shop.budrich.de/wp-content/uploads/2023/12/1433-6359-2021-2.pdf> letzter Zugriff 17.09.2024

¹¹ Vgl. The Black Mediterranean Collective. 2021. *The Black Mediterranean - Bodies, Borders and Citizenship*. Palgrave Macmillan

Sie werden nach Aufenthaltstiteln differenziert und rechtlich hierarchisiert, wobei verschiedene Asylgesetze als Mittel von Entrechtung dienen. Ein unsicherer Aufenthaltsstatus führt oft zu jahrelanger Unterbringung in Sammelunterkünften bzw. Lagern sowie zu Arbeitsverboten oder einem stark eingeschränkten Zugang zum Arbeits- und Wohnungsmarkt, Sozialleistungen und Gesundheitsversorgung. Dabei soll die daraus entstehende psychische Belastung und Perspektivlosigkeit von der auch unsere Klient:innen berichten als gezielte Verwaltungsstrategie fungieren um Geflüchtete dazu zu bekommen von selbst wieder auszureisen.¹²

2.2 Bildung und ASR

Nach dem Bereich um Aufenthalt und Behörden ist der Bildungsbereich mit 18 Fällen in 2023 der zweithäufigste von ASR und Diskriminierung auf institutionell-struktureller Ebene. Hierbei betreffen Fälle ASR an Universitäten und Ausbildungseinrichtungen und insbesondere Schulen. Die Fälle umfassen sowohl ASR und Diskriminierung durch Schüler:innen als auch Lehrer:innen und reichen von rassistischen Beleidigungen bis hin zu rassistischem Mobbing und Maßregelung bzw. schlechter Bewertung schulischer Leistungen aufgrund von Rassismuskritik. Fälle ziehen sich hierbei teilweise im Rahmen der (nicht-) Bearbeitung der Diskriminierungen über Wochen und Monate.

Jamil ist 12 Jahre alt und geht in die siebte Klasse. Im Unterricht wird er von seiner Lehrerin Äffchen genannt. Er weist die Lehrerin daraufhin, dass dies rassistisch ist. Diese erkennt das nicht an und verweist ihn nach einem kurzen Hin und Her des Unterrichts. Jamils Familie nimmt daraufhin mit der Schule Kontakt auf und es wird ein Gespräch zwischen Klassenleitung, der diskriminierungsverantwortlichen Lehrkraft, der stellvertretenden Schulleitung und der Familie vereinbart. In der Zwischenzeit erlebt Jamil wie Schüler:innen in seiner Klasse das N-Wort benutzen und er wird wieder als Äffchen bezeichnet, diesmal von seinen Mitschüler:innen. Ein:e Mitschüler:in merkt an, dass er dies sicher wieder als rassistisch bezeichnen werde. Diesmal sagt Jamil nichts dazu. Dieselbe Lehrerin betont aber an dieser Stelle nochmals, dass ihn als Affe zu bezeichnen nicht rassistisch sei. In der Abstimmung für das angekündigte Gespräch zwischen Schule und Jamils Familie informiert diese die Schule über die Teilnahme einer Antidiskriminierungsberater:in von Each One, welcher die Schulleitung zustimmt. Vor dem angesetzten Gespräch wird dies jedoch kurzfristig seitens der Schulleitung ohne Angabe von Gründen verweigert. Auf Nachfrage gibt die Schulleitung an, dass sie die Anwesenheit einer Antidiskriminierungsberater:in für nicht für notwendig erachte. Obwohl die Mutter die Notwendigkeit dessen nochmals in einer Antwort erklärt, bleibt die Schulleitung bei ihrer Entscheidung.

¹² Vgl. Pieper, Tobias. 2008. Die Gegenwart der Lager – Zur Mikrophysik der Lager in der deutschen Flüchtlingspolitik. Münster: Westfälisches Dampfboot. S. 358 ff.

Jamil wird sowohl durch seine Lehrerin, als auch Mitschüler:innen rassistisch diskriminiert. Diese Unterscheidung ist insofern wichtig, als dass Schulen durch Schulgesetz und LADG dazu verpflichtet sind nicht zu diskriminieren, Schüler:innen vor Diskriminierung zu schützen und gegen diese vorzugehen um einen diskriminierungskritischen Lernraum zu schaffen. Das Verhalten der Lehrerin stellt daher gleich eine zweifache Rechtsverletzung dar. Die Lehrerin versäumt nicht nur gegen ASR vorzugehen, wodurch sie zum Erhalt und der Normalisierung dessen beiträgt, sondern produziert diesen selbst. Dies war auch bei anderen Klient:innen die uns aufsuchten der Fall, so ging ASR in 5 Fällen direkt von Lehrer:innen aus.

Geht ASR von Lehrer:innen aus besteht zudem ein Machtgefälle und Abhängigkeitsverhältnis im Bezug auf die Schulpflicht und potentiell schlechter ausfallender Noten. So erhält ein dreizehnjähriger Klient in einem anderen Fall nach geleisteter Rassismuskritik eine schlechtere Note für seine Aufgabe durch die entsprechende Lehrer:in. Trotz des elterlichen Vorgehens dagegen, bleibt die schlechte Bewertung bestehen. Aus schlechter ausfallenden Leistungsbewertungen können schlechtere Berufschancen resultieren. Aufgrund dieser Abhängigkeit kann dies eine weiter geminderte Handlungsfähigkeit bzw. Ohnmacht im Diskriminierungssetting nach sich ziehen. Im Fall von Jamil wie auch anderen Fällen zeigt sich, dass die Bearbeitung der rassistischen Vorfälle seitens der Schule oftmals nicht angemessen erfolgt oder aber gänzlich verweigert wird. Dennoch müssen die Schüler:innen im Rahmen der Schulpflicht weiterhin zur Schule gehen und sind dort oftmals weiterem ASR

ausgesetzt. Jamil wird von seiner weißen Lehrerin als Äffchen bezeichnet. Der Vergleich von Schwarzen Menschen mit Affen bzw. Schwarze Menschen als solche zu bezeichnen hat seinen Ursprung in Kolonialismus und Versklavung. Die Animalisierung Schwarzer Menschen diente unter anderem der Rechtfertigung der Versklavung und trägt nach wie vor zur Dehumanisierung Schwarzer Menschen bei. Dasselbe gilt für den Gebrauch des N-Wortes wie in einem anderen unserer Fälle, bei dem die Lehrperson den rassistischen Gehalt der Bezeichnung ablehnte, die Schüler:in stattdessen sanktionierte und nach elterlicher Beschwerde als Lehrerin von der Schulleitung geschützt wurde. Die Diskriminierung der Schüler:innen in unseren Fällen erfolgen aufgrund von „Rasse“. Dabei haben die rassistischen Beleidigungen ihren Ursprung in historisch gewachsenen Machtverhältnissen und gehen weit über die Konstellation dieser spezifischen Situationen hinaus. Sie sind also nicht zufällig oder singulär, sondern repräsentieren gesellschaftliche rassistische Machtverhältnisse. Aufgrund der selben Machtverhältnisse ist es den Lehrkräften ebenso möglich die Rassismuskritik der Schüler:innen abzuerkennen. So handelt es sich beim Wissen Schwarzer Menschen um ASR um ein deprivilegiertes, nicht anerkanntes Wissen, das einer dominanten weißen Definitionsmacht unterliegt. Beide Schüler:innen bringen ihre Rassismuskritik bei den Lehrkräften von denen ASR ausgeht an. Diese erkennen die geleistete Rassismuskritik nicht an, sondern lehnen diese mit der Begründung, dass es sich dabei nicht um ASR handele, ab. Jamil wird danach der Klasse verwiesen, damit wird zudem vermittelt, dass er sich

mit seiner Rassismuskritik falsch verhalten habe und der Ausschluss vom Unterricht berechtigt sei. Bei der Thematisierung von ASR durch Schwarze Schüler:innen im Kindes- oder Jugendalter und die Abwehr dessen durch weiße Lehrer:innen kommt zudem die intersektionale Dimension Adulthood hinzu: Schwarze Schüler:innen erfahren hier bereits in einem frühen Alter durch die involvierten weißen Erwachsenen, hier Lehrer:innen denen professionell und gesellschaftlich zudem die Aufgabe der Edukation zu kommt, dass ihre Rassismuskritik nicht nur nicht ernst genommen wird, sondern für sie gefährlich sein kann, da sie Maßregelung und schlechtere Bewertungen nach sich zieht. In zwei der Fälle sind die Kinder gerade mal 7 und 10 Jahre alt, können aber bereits ASR benennen und kritisieren.

Auch die Dauer der Diskriminierungssituation ist in unseren Fällen von Bedeutung, vor allem vor dem Hintergrund der bereits erwähnten Schulpflicht. Die betroffenen Kinder können sich der Situation nicht entziehen und sind den entsprechenden Lehrer:innen und/oder involvierten Kindern und daraus entstehendem Schulklima täglich ausgesetzt. Oftmals läuft die Diskriminierungssituation schon über Wochen oder gar Monate und ist schon verschiedene Stationen wie Eltern- und Vermittlungsgespräche durchlaufen, ohne dass die rassistische Diskriminierung dabei bearbeitet oder ihre Fortsetzung verhindert wurde. So auch in 6 der Fälle die uns 2023 erreichten. Im Fall von Jamil gestattet die Schulleitung zunächst die Teilnahme unserer Antidiskriminierungsstelle an einem Gespräch. Verweigert diese aber dann wieder mit der Begründung sie für

unnötig zu halten, wodurch sich die Bearbeitung der Diskriminierungssituation weiter verlängert, neue entstehen und die Negierung dessen wiederholt.

In diesem Kontext wird auch die Rolle der Eltern bzw. Bezugspersonen zentral. So gehen oder können Kinder oftmals nicht allein gegen ASR und Diskriminierung im Schulkontext vorgehen, sondern sind auf diese angewiesen. Hier unterstützen Eltern bzw. Bezugspersonen ihre Kinder emotional, versuchen stellvertretend für sie ihre Rechte zu erwirken und ziehen ggf. externe Unterstützung wie Each One hinzu. Hierbei wird im Rahmen unserer Beratungen immer wieder deutlich, dass auch dies erfordert, bereits über notwendige Zugänge wie Wissen um das deutsche Schulsystem und ASR, Zugang zur deutsche Sprache und zeitliche Ressourcen zu verfügen.

Insgesamt lässt sich festhalten, dass die Konfrontation und der Umgang mit ASR im schulischen Kontext für Schwarze Kinder strukturelle Abwehr seitens der Schule, Sanktionen wie Schlechterbewertungen und Maßregelung nach sich ziehen kann und ein generell rassistischer und daher feindliches Lernumfeld bzw. -klima bedeutet. Dies kann sich negativ auf ihre (berufliche) Zukunft, Bildungs- und Arbeitsmöglichkeiten auswirken und zudem eine enorme psychische Belastung darstellen, die sich über einen längeren Zeitraum erstreckt und auch über die unmittelbare Diskriminierungssituation hinausreichende Folgen haben kann.

2.3. Wohnen und ASR

In 2023 bewegen sich 9 Fälle im Bereich Wohnen. Dies betrifft den Zugang zu Wohnraum, aber auch das Wohnumfeld selbst, wo es zu rassistischen Anfeindungen, Bedrohungen und Mobbing durch Nachbar:innen kommt.

Nach einem Unfall vor 6 Monaten und langwieriger Nachbehandlungen ist George in einem Rollstuhl. Seine Wohnung liegt nicht ebenerdig und es gibt keinen Fahrstuhl, daher hat George seine Wohnung in den letzten 6 Monaten nicht mehr selbstständig verlassen können, zeitgleich werden seine Krankentransporte häufig abgesagt. Die isolierende und extrem einschränkende Wohnsituation im Bezug auf Versorgung und Sozialleben stellt für George eine enorme Belastung dar, da er allein und kaum handlungsfähig ist. Daher ist er dringend auf der Suche nach barrierefreiem Wohnraum in einer Pflegeeinrichtung bei dem Pflegepersonal ggf. ganztägig verfügbar ist. Er hat bei einem Pflegedienst der barrierefreie Wohnraum und Dienstleistungen für pflegebedürftige bewegungseingeschränkte Menschen anbietet, Wohnraum angefragt. Von der zuständigen Mitarbeiter:in bekommt er telefonisch bestätigt, dass der Pflegedienst eine Wohnung zu vergeben hat und zu einem Kennlern- bzw. Besprechungstermin zu George nach Hause kommen würde. Sie bittet George um seine Kontaktdaten. Als sie seinen Nachnamen hört, fragt sie woher er komme und ob er Schwarz sei. George bejaht dies und beschreibt ab diesem Moment eine Änderung in ihrer Attitüde ihm gegenüber zu vernehmen. Kurz vor dem vereinbarten Termin, erhält er von derselben zuständigen Mitarbeiterin eine Absage mit der Angabe, dass die Wohnung bereits vergeben sei. Wenige Tage darauf bekommt George von einer Freundin freie Wohnungen weitergeleitet bei der u.a. eben diese Wohnung als vakant beworben wird. Sein Betreuer informiert ihn ebenfalls darüber eine freie Wohnung für ihn gefunden zu haben. Dabei handelt es sich wieder um dieselbe Wohnung. Sein Betreuer ruft gemeinsam mit George bei dem Pflegedienst an, um sich nach der Wohnung zu erkundigen, die wieder von der entsprechenden Mitarbeiterin als frei angegeben wird. Als diese bei der Abfrage der Kontaktdaten Georges Namen hört, gibt sie erneut an, dass die Wohnung doch bereits vergeben sei.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz sieht vor bei der Vergabe von Wohnraum diskriminierungsfrei zu handeln. Als Gesundheitspflegeeinrichtung ist der Pflegedienst dazu verpflichtet, sowohl vorbeugende Massnahmen zum Schutz vor diskriminierender Benachteiligung zu ergreifen als auch durch angemessene Massnahmen auf die Unterbindung von Benachteiligungen hinzuwirken. George ist Deutsch-Erstsprachler und das Gespräch findet telefonisch statt. Als die zuständige Mitarbeiterin seinen Namen hört nimmt sie diesen als Indikator für nicht-weiss sein, und diskriminiert ihn auf Grundlage dessen. Zudem ist die Frage danach, ob George Schwarz ist, für die Vergabe der Wohnung unerheblich und daher grenzüberschreitend. Mehr noch gibt sie auf Grundlage der Bejahung dessen an, dass die

Wohnung nun doch bereits vergeben sei und wiederholt dies bei dem erneuten Versuch durch Georges Pfleger einen Besichtigungstermin für die nach wie vor vakante Wohnung für ihn zu erhalten. Hier liegt eine Mehrfachdiskriminierung aufgrund der Intersektion von „Rasse“ und Behinderung vor, weswegen sich die Diskriminierungssituation weiter verschärft. George ist in seiner Wohnung im 3 Stock isoliert, kann diese nicht selbständig verlassen und ist auf barrierefreien Wohnraum und entsprechende Pflege angewiesen, was ihm durch das rassistische Handeln der zuständigen Pflegedienstmitarbeiterin verwehrt wird. Damit wird ihm nicht nur Zugang zu barrierefreiem Wohnraum in einer Wohn- bzw. Hausgemeinschaft, sondern auch der Zugang zu gesundheitlicher Versorgung, hier entsprechender Pflege verwehrt.

Claudine erfährt seit 5 Jahren durch ihre Nachbar:innen im Haus rassistisches Mobbing. Im Rahmen dessen reichen Nachbar:innen Beschwerden bei der Hausverwaltung ein, in denen sie behaupten, dass ihre Kinder zu laut seien und Claudine diese über Stunden unbeaufsichtigt ließe. Sie klopfen immer wieder an ihre Wände, kommentieren im Hausflur ihr Kochen mit dem Hinweis, dass es übel rieche und unterstellen ihr, dass sie zu viel männlichen Besuch empfangt. Mehrfach findet Claudine vor ihrer Wohnungstür Müll, der dort ausgeleert wurde. Wiederholt wird ihr Kinderwagen entwendet und ohne Hinweis im Keller versteckt untergebracht. Zudem erhält sie ein anonymes Schreiben in dem ihr mitgeteilt wird, dass es schwierig sei mit „Afrikanern“ in einem Haus zu leben, da diese laut und schmutzig seien, von Sozialleistungen lebten und somit den Bewohner:innen des Hauses ihre Steuergelder wegnähmen. Nach mehrfachen Beschwerden von Claudines Nachbar:innen an die Hausverwaltung reagiert diese mit einem Schreiben an sie in dem sie dazu aufgefordert wird ihr Verhalten zu ändern. Das Mobbing gipfelt in eine Kindeswohlgefährdungsmeldung beim Jugendamt, bei der Claudine vorgeworfen wird sie ließe ihre Kinder über Stunden unbeaufsichtigt alleine, wäre zu laut und betriebe in ihrer Wohnung illegal Sexarbeit. Sie muss sich einer Prüfung durchs Jugendamt unterziehen, welches jedoch keine Beweise für die Anschuldigungen finden kann. Da Claudines Aufenthaltstitel auf 1,5 Jahre beschränkt ist, sie sich im Prozess der Beantragung eines gesicherten Aufenthaltes befindet und sie Angst vor weiteren Eskalationen hat, ist sie zögerlich rechtliche Schritte einzuleiten.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz verpflichtet Vermieter:innen dazu einen störungsfreien Gebrauch der Mietsache zu gewähren. Störungen stellen hierbei auch rassistisch motivierte Belästigungen durch Nachbar:innen dar. Claudine ist mit erheblichem rassistischem Mobbing in ihrem Wohnhaus und Zuhause konfrontiert, das von rassistischen Briefen, falschen Anschuldigungen bei der Hausverwaltung bis zu ihrer verleumderischen Kriminalisierung beim Jugendamt und damit einhergehenden intentionalen Gefährdung ihrer elterlichen Sorge reicht. Hierbei kommen auch rassifizierende Konstruktionen von Schwarzen Frauen als promiskuitiv und hypersexuell zum Tragen. Der Grad der rassistischen Vulnerabilisierung Claudines wird zusätzlich durch damit verbundene aufenthaltsrechtliche Dimensionen strukturell verstärkt. Ihr ungesicherter Aufenthalt beeinflusst sie darin auch rechtlich gegen das rassistische Mobbing ihrer Nachbar:innen vorzugehen. Vor allem Geflüchtete bzw. Menschen mit ungesichertem Aufenthalt sind häufig nach Einzug rassistisch motivierten Bedrohungen, Beleidigungen, Sachbeschädigungen und generellem Alltagsrassismus durch Nachbar:innen ausgesetzt.¹³ Auch betrifft eine Vielzahl von Rassismus und Diskriminierung im Bereich des Wohnens Schwarze Menschen.¹⁴ Dem voraus gehen bereits erschwerte Bedingungen im Zugang zu Wohnraum überhaupt, wie im ersten Fallbeispiel, wobei auch intersektionale Dimensionen mit Aufenthalt von grosser Bedeutung sind und weitere strukturelle Barrie-

ren im Zugang bedeuten. So auch für Claudine, was ihr zusätzlich einen möglichen Wegzug erschwert. Dies findet vor dem Hintergrund des ohnehin schon angespannten Berliner Wohnungsmarktes statt. Dieser ist stark überbelastet und der Mangel an erschwinglichem Wohnraum gravierend. Es werden nur wenige neue Mietwohnungen angeboten, und die Konkurrenz erstreckt sich nicht ausschliesslich auf preiswerte Objekte. Dadurch erhöht sich allgemein das Risiko, auf dem Wohnungsmarkt diskriminiert zu werden. Claudine ist ein Umzug nicht einfach so möglich sowie ein Umzug generell einen finanziellen Aufwand bedeutet wodurch intersektionale Dimension, um Klasse hinzukommen.

Rassistische Diskriminierung bei der Wohnungssuche und im Wohnungsumfeld stellen ein strukturelles Problem dar.¹⁵ Zeitgleich ist sicherer Wohnraum für eine angemessene gesellschaftliche Teilhabe notwendig. Auch ermöglicht er den Zugang zu Privatsphäre und Sicherheit sowie prekäre und bedrohliche bzw. gefährdende Wohnsituationen psychische und physische Gesundheit verschlechtern können. Es handelt sich bei den Fällen um Verletzungen des Rechts auf angemessenen Wohnraum und Versäumnisse der im AGG festgehaltenen Verpflichtung zur diskriminierungsfreien Wohnungsvergabe und der Gewährung eines störungsfreien Gebrauchs der Mietsache, der auch rassistisch motivierte Belästigungen beinhaltet, nachzukommen.¹⁶

¹³ Vgl. Huke, Nikolai. Rassismus als Arbeitsmarkthindernis für Geflüchtete. Ganz unten in der Hierarchie. 2020. https://www.proasyl.de/wp-content/uploads/Rassismus-Studie_GanzUnten_web_Uni-Tuebingen_NikolaiHuke.pdf letzter Zugriff 25.09.2024

¹⁴ Vgl. Berliner Fachstelle gegen Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt, Fair mieten – Fair wohnen. Interventionsstrategie zur Bekämpfung und Prävention von DISKRIMINIERUNG IN NACHBARSCHAFTEN Abschlussbericht. 2022. https://fairmieten-fairwohnen.de/wp-content/uploads/2022/08/FMFV_Abschlussbericht_Diskriminierung_Nachbarschaften_barrierefrei_FINAL.pdf letzter Zugriff 17.07.2024

¹⁵ Vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Rassistische Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt Ergebnisse einer repräsentativen Umfrage. 2020. https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Umfragen/umfrage_rass_diskr_auf_dem_wohnungsmarkt.pdf?__blob=publicationFile&v=4 letzter Zugriff 17.07.2024

¹⁶ Vgl. <https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/themen/wirtschaftliche-soziale-und-kulturelle-rechte/recht-auf-wohnen> letzter Zugriff 10.09.2024

2.4 Arbeit und ASR

In 2023 betreffen 9 Fälle ASR am Arbeitsplatz. Diese beziehen sich sowohl auf rassistische Beleidigungen und Diskriminierung als auch ausbeuterische Arbeitsverhältnisse, rassistisches Mobbing und verwehrten

Zugang zu Beförderungsstrukturen am Arbeitsplatz. Dabei bewegen sich die Diskriminierungen am Arbeitsplatz in verschiedenen Arbeitsbereichen und erstrecken sich u.a auf die Gastronomie, Bürotätigkeiten, ein Online-Versandunternehmen und die Universität.

John arbeitet Vollzeit in einem Restaurant. Dort wird er mehrfach von Kolleg:innen mit dem N-Wort beschimpft. Sein Vorgesetzter setzt voraus, dass John regelmäßig Überstunden macht, für die er zudem nicht bezahlt wird. Versuche Johns dies bei seinem Chef anzusprechen werden von diesem mit Sätzen wie „Schwarze sind stark wie Gorillas“ oder „Du bist Afrikaner, du bist stark“ beantwortet, während eine Bezahlung der Überstunden und Reduzierung dieser weiter ausbleibt. Aufgrund der permanenten (körperlichen) Überarbeitung leidet John an starken Schmerzen. Er hat einen ungesicherten Aufenthaltstitel und ist dringend auf das Einkommen seiner Arbeitsstelle angewiesen.

Diskriminierung am Arbeitsplatz fällt unter das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz und soll Menschen vor Diskriminierung am Arbeitsplatz schützen. John wird an seinem Arbeitsplatz rassistisch diskriminiert. Animalisierende Vergleiche von Schwarzen Menschen mit Affen oder Gorillas und Darstellungen von ihnen als hyperstark haben ihren Ursprung in Kolonialismus und Versklavung und dienen der Dehumanisierung Schwarzer Menschen und der Ausbeutung ihrer Arbeitskraft. Auch die Verwendung des N-Wortes ordnet sich in diesen Kontext ein. Die körperliche Arbeit und Überstunden zu denen John genötigt und für die er nicht bezahlt wird, sollen über diese rassifizierenden Konstruktionen gerechtfertigt werden. Im Fall von John wird der ASR durch aufenthaltsrecht-

liche Dimensionen verstärkt, die ein zusätzliches Abhängigkeitsverhältnis schaffen. Er hat lediglich eine Fiktionsbescheinigung und ist damit erschweren Bedingungen auf dem Arbeitsmarkt ausgesetzt, die ihn davon abhalten ohne weiteres eine neue Arbeitsstelle (unter besseren Bedingungen) zu finden. Da er auf das Einkommen angewiesen ist, bleibt er trotz der Diskriminierung an seinem Arbeitsplatz. Oftmals bleibt mit ungesichertem Aufenthaltstitel und fehlender oder eingeschränkter Arbeitserlaubnis nur der irreguläre Arbeitsmarkt und/oder ausbeuterische Arbeitsverhältnisse und -bedingungen, um den eigenen Lebensunterhalt irgend möglich bestreiten zu können.

Ama arbeitet an einem wissenschaftlichen Institut als wissenschaftliche Mitarbeiterin. Dort wird sie von einem Kollegen respektlos behandelt. Er greift sie wiederholt verbal an, stellt ihre Kompetenz infrage und verhält sich ihr gegenüber einschüchternd. In einer Besprechung stellt sie eine Frage und erhält daraufhin vom besagten Kollegen eine persönliche Nachricht, ob sie diesen um Erlaubnis gebeten habe eine Frage zu stellen. Wiederholt erhält sie seinerseits Belehrungen darüber, wie sie ihre Aufgaben zu erledigen habe und wird immer wieder Zielscheibe seines abfälligen Verhaltens. Als sie ihrer Vorgesetzten und Ko-direktorin des Instituts vom Verhalten des Kollegen berichtet, reagiert diese mit wenig Empathie und stellt sich schützend vor den Kollegen. Sie suggeriert zunächst, dass es sich um ein Missverständnis handele und unterstellt Ama schließlich, dass sie diejenige sei, die sich ihrem Kollegen so gegenüber verhielte. Im Verlauf des Gesprächs wird sie zudem zunehmend ärgerlich und unterstellt Ama aggressives Verhalten. Es kommt zu einem weiteren Telefonat mit der Vorgesetzten, in dem sich diese Unterstellungen und das Verhalten seitens der Vorgesetzten wiederholen. Als Ama schließlich die Personalabteilung kontaktiert, um Unterstützung zu erhalten, wird sie mehrfach getröstet, bevor es zu einem Gesprächstermin kommt. Wenige Minuten vor dem Termin erhält sie eine Liste mit angeführten Verfehlungen ihrerseits, ohne jedoch eine Möglichkeit zu bekommen, ihre Sicht der Dinge ausreichend darzustellen. Die Personalabteilung rät ihr eine ausführliche Dokumentation zu erstellen, reagiert jedoch danach nicht auf den Erhalt dieser. Ama fühlt sich zunehmend isoliert und erfährt, dass ihre Bemühungen, den Fall zu melden, letztlich nicht zu einer Klärung führen, obwohl zahlreiche Beweise vorliegen, die ihre Schilderungen stützen. Trotz anfänglicher Zusage seitens der Personalabteilung, den Fall zu untersuchen, erhält sie bald darauf die Nachricht, dass ihr Arbeitsvertrag nicht verlängert wird.

Ama ist an ihrem Arbeitsplatz rassistischem Mobbing ausgesetzt. Im Rahmen dessen spricht ihr Kollege ihr kontinuierlich ihre Kompetenzen ab, indem er sich ihr gegenüber bevormundend verhält, ihr wiederholt und ungefragt ihr bereits bekannte Aufgaben erklärt und ihre geleistete Arbeit in Frage stellt. Die Aberkennung von Kompetenzen und damit einhergehende Abwertung stellen ein spezifisches Grundmuster von Anti-Schwarzem Rassismus dar. Es handelt sich dabei um die seit der Rechtfertigung der Versklavung Schwarzer Menschen tief verankerte und kolonial tra-

dierte Vorstellung und Zuschreibung, dass Schwarze Menschen angeblich weniger intelligent seien, zum rationalen Denken nicht fähig und somit nicht in der Lage seien, kompetente fachliche Positionen einzunehmen.¹⁷ Ama wendet sich bezüglich des Kollegen zunächst an ihre Vorgesetzte als ihr erste Ansprechpartnerin. Hier kommt es allerdings zu einer Täter:innen Opfer Umkehr bei der ihr unterstellt wird, dass sie diejenige sei die Mobbing ausübt. Aufgearbeitet wird die Situation nicht, Amas Anliegen werden nicht von der Vorgesetzten als Beschwerde aufgenommen

¹⁷ Aikins et al. 2021. Afrozensus 2020: Perspektiven, Anti-Schwarze Rassismuserfahrungen und Engagement Schwarzer, afrikanischer und afrodiaporischer Menschen in Deutschland, Berlin. www.afrozensus.de letzter Zugriff 15.07.2024

oder anerkannt, sie verweist sie aber auch nicht an die Personalabteilung oder an sonstige Beschwerdestrukturen. Als die Situation weiter eskaliert und sich nun auch auf ihre Vorgesetzte erstreckt kontaktiert Ama in einem nächsten Schritt die Personalabteilung, wo ihr Fall trotz ihrer Beschwerde einschliesslich Nachweisen ebenfalls nicht bearbeitet wird und sie weiter dem Verhalten ihres Kollegen und ihrer Vorgesetzten ausgesetzt ist. Im Verlauf ihrer Bemühungen sich vor der Diskriminierung am Arbeitsplatz zu schützen, indem sie sowohl ihre Vorgesetzte als auch die Personalabteilung darüber informiert, wird ihr zudem seitens der Beteiligten unterstellt aggressiv zu sein. Die rassifizierende Konstruktion von Schwarzen Frauen als aggressiv rekurriert zum einen auf das Angry Black Woman Trope in dem Schwarze Frauen als übermässig emotional, irrational sowie grundsätzlich und unbegründet wütend hervorgebracht werden. Zum anderen fungiert sie als eine Form der Abwehr von ASR und versucht Schwarze Frauen zum Schweigen zu bringen, da der Vorwurf der Aggressivität vom Inhalt ihrer Kritik ablenkt und stattdessen ein vermeintlich aggressives Verhalten zentriert. Er verschleiert zudem die generelle Legitimität von Wut angesichts von ASR und wie im Fall Amas damit einhergehenden Rechtsverletzungen am Arbeitsplatz. Entscheidend ist hier, dass es keine Rolle spielt ob sie ihre Punkte ruhig oder aber mit berechtigter Wut anbringt, gehört werden würde sie in jedem Fall nicht. Für Ama endet der Fall im Auslaufen ihres Vertrages. Im Rahmen des allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes sind Arbeitgeber:innen dazu verpflichtet dafür Sorge zu tragen, dass Diskriminierungen unterbleiben und gegen Beschäftigte, Vorgesetzte und

Kolleg:innen, vorzugehen die andere diskriminieren. Dies versäumen in Amas Fall sowohl die Vorgesetzte, die im Laufe des Falles zum feindlichen Arbeitsklima beiträgt, als auch die Personalabteilung, die kein Beschwerdeverfahren einleitet um Amas Beschwerde zu prüfen um den Fall angemessen zu bearbeiten, sondern ihre Meldung ins Leere laufen lässt. Da Arbeit in der Regel eine Notwendigkeit darstellt, um den eigenen Lebensunterhalt zu bestreiten und einen Grossteil der eigenen Zeit am Arbeitsplatz verbracht werden muss, können Diskriminierungen am Arbeitsplatz enorm belastend sein. Zudem sind Schwarze Menschen bereits bei Bewerbungs- und Einstellungsverfahren mit Rassismus und Diskriminierung konfrontiert sowie Schwarze Menschen mit ungesichertem Aufenthalt oftmals keinen oder nur eingeschränkten Zugang dazu haben. Rassismus und diskriminierende Praktiken können eine Dauerbelastung darstellen, die die eigene Arbeitsleistung beeinträchtigt und sich negativ auf die psychische und körperliche Befindlichkeit auswirkt. Dies kann für Schwarze Menschen zusätzliche wirtschaftliche Vulnerabilisierung hervorbringen. Vor allem wenn am jeweiligen Arbeitsplatz trotz bestehender Gesetze kein Diskriminierungsschutz geboten wird. Klient:innen machen zudem deutlich, dass sie um die möglichen Konsequenzen einschliesslich Massregelung, Ärger von Kolleg:innen bzw. Vorgesetzten, aber auch der Möglichkeit der Beendigung oder dem Auslaufen von Arbeitsverträgen wissen. Vor allem im Zusammenhang mit intersektionalen Dimensionen um Klasse und Aufenthalt – was ein Vorgehen gegen Rassismus und Diskriminierung stark erschweren kann.

3. PSYCHOLOGISCHE SPRECHSTUNDE

Each One richtet 2020 die psychologische Sprechstunde ein, um auf den großen Bedarf an psychologischer Beratung, der als Folge von Anti-Schwarzem Rassismus entsteht, reagieren zu können. In dieser können Klient:innen mit Schwarzen rassismuskritischen Psychotherapeut:innen Beratung in Anspruch nehmen. Wie in den Jahren davor, gab es auch im Jahr 2023 eine Vielzahl an Anfragen nach psychotherapeutischen Unterstützungsangeboten. Dies verdeutlicht die psycho-sozialen Dimensionen von ASR. Klient:innen beschreiben Anti-Schwarzen Rassismus als anhaltende psychische Belastung. Dabei sind Schwarze Menschen oftmals in therapeutischen Settings mit Anti-Schwarzem Rassismus durch nicht rassismuskritische Therapeut:innen konfrontiert. So zum Beispiel weil ihnen ihre Rassismuserfahrungen aberkannt werden bzw. die Therapeut:innen sich direkt rassistisch äußern und/oder verhalten. Vielen Therapeut:innen mangelt es an rassismuskritischer Fachkompetenz. Für Schwarze Menschen in Berlin kommt zudem die erschwerende Tatsache hinzu, dass die Anzahl der Berliner Kassensitze generell dem Bedarf an psychotherapeutischer Unterstützung nicht gerecht wird. Der Afrozensus verweist hier auf den Bedarf die Kassensitze zukünftig nach rassis-

muskritischen Kriterien zu vergeben. Bis notwendige strukturelle Änderungen im Gesundheitssystem angestoßen sind und wirken bedarf es weiterer Unterstützungsangebote für Schwarze Menschen. Sie erleben ASR und Diskriminierung als eine fortwährende Belastung, da Rassismus einen massiven Wirkfaktor auf die Gesundheit darstellt.

Vor diesem Hintergrund finden in 2023 121 psychologische Beratungen im Rahmen von Each One statt.

Anti-Schwarzer Rassismus zieht sich durch sämtliche Lebensbereiche und geht weit über das hinaus was sich bisher davon rechtlich erfassen lässt. Im Rahmen der Beratungsprozesse verdeutlicht sich immer wieder, dass ASR selbst wenn er in rechtlichen Diskriminierungsschutz fällt, nach wie vor herausfordernd in Bearbeitung und Rechtsdurchsetzung ist. Dies trifft vor allem auf Schwarze Geflüchtete aufgrund ihrer generellen strukturellen Mehrfachmarginalisierung und Einschränkung grundlegender Rechte zu. Daher bleibt der strukturelle Zugang zu Ressourcen Schwarzer Menschen hinsichtlich sozialer Gerechtigkeit ausschlaggebend.

4. HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN

Papiere/Aufenthalt und Behörden:

- Erneuerung des Aufnahme- und Asylsystems unter Berücksichtigung zu Grunde liegender (globaler) rassistischer Strukturen, Ungleichheits- und Ausbeutungsverhältnisse
- Priorisierung von gleichberechtigter gesellschaftlicher Teilhabe und Abbau von Rassismus und Diskriminierung durch Zugang zu grundlegenden Rechten und Fokus auf Zugang zu Arbeit, Bildung, angemessenem Wohnen und gesundheitlicher Versorgung
- Rassismus- und diskriminierungskritische Ausbildung sämtlicher Vertreter:innen entsprechender Behörden, Verankerung von Übersetzungs- und Informationsleistungen und Einrichtung von unabhängigen Beschwerde- und Controllingstrukturen die mit struktureller Weisungsbefugnis ausgestattet sind

Bildung/Schule:

- Aneignung rassistuskritischer Fachkompetenz als Teil der Lehrer:innen und Erzieher:innenausbildung/ Ausbildung schulischer Professioneller
- Rassismus- und diskriminierungskritische Lehrpläne sowie Unterrichtsmaterialien als standardisierter Bestandteil des Curriculums
- Einrichtung einer unabhängigen Beschwerdestelle die mit struktureller Weisungsbefugnis und der Möglichkeit von Sanktionen ausgestattet ist, um Diskriminierungsschutz bzw. Antidiskriminierungsrecht und den Abbau von Rassismus durchzusetzen
- Schärfung des rechtlichen (Diskriminierungs-)schutzes einschließlich der verpflichtenden rassismus- und diskriminierungskritischen Ausbildung jener die über die Umsetzung der Gesetze entscheiden

Wohnen:

- Standardisierte und transparente Verfahren zur Wohnungsvergabe und Mietverträge mit entsprechenden Antidiskriminierungsklauseln
- Verpflichtende rassismus- und diskriminierungskritische Einweisungen für Vermieter:innen, Immobilienunternehmer:innen, Makler:innen und Hausverwaltungen einschließlich der rechtlichen Aspekte
- Förderung und Ausbau des sozialen Wohnungsbaus und Verbesserung des Zugangs zu und Wissen um rechtlichen Diskriminierungsschutz auf dem Wohnungsmarkt
- Schärfung des rechtlichen Diskriminierungsschutzes und strengere Durchsetzung dessen einschließlich der verpflichtenden rassismus- und diskriminierungskritischen Ausbildung jener die über die rechtliche Umsetzung entscheiden und Ausbau von spezialisierten Anlaufstellen.

Arbeit:

- Antirassismus- und Antidiskriminierungsrichtlinien, die beispielsweise den Umgang am Arbeitsplatz und das Recruitment regulieren und für alle Beschäftigten bindend sind, einschließlich klarer und transparenter Prozedere und Sanktionen im Falle rassistischen Handelns
- Bindende rassismus- und diskriminierungskritische Einweisungen und Fortbildungen für Mitarbeiter:innen und zusätzliche Kompetenzvermittlung im Erkennen von und angemessenem Handeln zu rassistischen Vorfällen für Mitarbeitende in Leitungspositionen
- Standardisierte Beschwerdestrukturen und Verfahren einschließlich zeitlicher Vorgaben in denen die Bearbeitung dieser gemäß des AGG und Richtlinien zu erfolgen hat zur systematischen Bearbeitung von Rassismus und Diskriminierung am Arbeitsplatz bzw. auf dem Arbeitsmarkt
- Förderung verpflichtender diversifizierender Maßnahmen bei Recruitment und Belegschaft
- Schärfungen des AGG einschließlich rassismus- und diskriminierungskritischer Ausbildung jener die über die rechtliche Umsetzung dessen entscheiden.

5. LITERATURVERZEICHNIS

Aikins, Muna AnNisa/Bremberger, Teresa/Aikins, Joshua Kwesi/Gyamerah, Daniel/Yıldırım-Caliman, Deniz. 2021. Afrozensus 2020:

Perspektiven, Anti-Schwarze Rassismuserfahrungen und Engagement Schwarzer, afrikanischer und afrodiaporischer Menschen in Deutschland, Berlin. <https://afrozensus.de/>
letzter Zugriff 15.07.2024

Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Rassistische Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt Ergebnisse einer repräsentativen

Umfrage. 2020. https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Umfragen/umfrage_rass_diskr_auf_dem_wohnungsmarkt.pdf?__blob=publicationFile&v=4
letzter Zugriff 17.07.2024

Attia, Iman. 2014. „Rassismus (nicht) beim Namen nennen“. Aus Politik und Zeitgeschichte 64 (2014), 13–14.

<https://www.bpb.de/shop/zeitschriften/apuz/180854/rassismus-nicht-beim-namen-nennen/>
letzter Zugriff 15.07.08.2024

Barry, Céline. Schwarzer Feminismus der Grenze. Die Refugee-Frauenbewegung und das Schwarze Mittelmeer in Femina Politica Schwarze Feminismen/Black Feminism S 36-48. 2021

<https://shop.budrich.de/wp-content/uploads/2023/12/1433-6359-2021-2.pdf>
letzter Zugriff 17.09.2024

Berghahn/Klapp/Tischbirek. Evaluation des AGG, erstellt im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. 2016 letzter Zugriff 12.09.2024

Berliner Fachstelle gegen Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt, Fair mieten – Fair wohnen. Interventionsstrategie zur Bekämpfung und Prävention von DISKRIMINIERUNG IN NACHBARSCHAFTEN Abschlussbericht. 2022.

https://fairmieten-fairwohnen.de/wp-content/uploads/2022/08/FMFW_Abschlussbericht_Diskriminierung_Nachbarschaften_barrierefrei_FINAL.pdf
letzter Zugriff 17.07.2024

El-Tayeb, Fatima. 2016. Undeutsch. Die Konstruktion des Anderen in der postmigrantischen Gesellschaft. Bielefeld: transcript Verlag.

Essed, Philomena. 1992. Rassismus und Migration in Europa, in ARGUMENT-Sonderband AS 201. Hamburg: Argument Verlag.

FRA. Being Black in the EU - Experiences of people of African descent. 2023.

https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2023-being-black_in_the_eu_en.pdf

letzter Zugriff 24.09.2024

Hall, Stuart. 1994. Rassismus und kulturelle Identität. Ausgewählte Schriften 2, Hamburg. Argument Verlag.

Huke, Nikolai. Rassismus als Arbeitsmarkthindernis für Geflüchtete. Ganz unten in de Hierarchie. 2020.

https://www.proasyl.de/wp-content/uploads/Rassismus-Studie_GanzUnten_web_Uni-Tuebingen_NikolaiHuke.pdf

letzterZugriff 25.09.2024

International Women Space. Lager Reports. <https://iwspace.de/lager-reports/> letzter Zugriff 17.09.2024

International Women Space Radio #02: Black Lives Matter! – In the Mediterranean Sea Too.#10. EU Border Politics. Dirty Deals, Externalisations and Pushbacks erwähnt in Barry, Céline. Schwarzer Feminismus der Grenze. Die Refugee-Frauenbewegung und dasSchwarze Mittelmeer in Femina Politica Schwarze Feminismen/Black Feminism S 36-48. 2021

<https://shop.budrich.de/wp-content/uploads/2023/12/1433-6359-2021-2.pdf>

letzter Zugriff 17.09.2024

Koopmans, Ruud/ Veit, Susanne/ Yemane, Ruta. 2018. Ethnische Hierarchien in der Bewerberauswahl: Ein Feldexperiment zu den Ursachen von Arbeitsmarktdiskriminierung.

<https://bibliothek.wzb.eu/pdf/2018/vi18-104.pdf>

letzter Zugriff 25.09.2024

Mapping capital Resources. 2021. "Geographies of Racial Capitalism with Ruth Wilson Gilmore" https://mapping.capital/wp-content/uploads/2022/04geographies_of_racial_capitalism_with_ruth_wilson_gilmore.pdf letzter Zugriff 15.07.2024

Pieper, Tobias. 2008. Die Gegenwart der Lager – Zur Mikrophysik der Lager in der deutschen Flüchtlingspolitik. Münster: Westfälisches Dampfboot.

The Black Mediterranean Collective. 2021.The Black Mediterranean - Bodies, Borders and Citizenship. Palgrave Macmillan

Thompson, Vanessa Eileen. 2020. „Racial Profiling“, institutioneller Rassismus und Interventionsmöglichkeiten

<https://www.bpb.de/themen/migration-integration/kurzdossiers/migration-und-sicherheit/308350/racial-profiling-institutionellerrassismus-und-interventionsmoeglichkeiten/>

letzter Zugriff 15.07.2024

HAST DU IN BERLIN ANTI-SCHWARZEN RASSISMUS ERLEBT ODER BEOBACHTET? BEI EACH ONE KANNST DU ANTI-SCHWARZEN RASSISMUS MELDEN.

Anti-Schwarzer Rassismus äußert sich zum Beispiel in Form von Diskriminierung Schwarzer Menschen bei Kontrollen durch die Polizei oder Sicherheitspersonal, in der Schule oder in Behörden sowie bei Beleidigungen und Angriffen.

Nutze in solchen Fällen einfach unser Meldeformular!



<https://each-one.de/monitoring/>

Schwarze Menschen erleben täglich Rassismus. Eure Meldungen helfen zu zeigen, dass dies keine Einzelfälle sind, dadurch können wir gezielt Forderungen an Politik und Gesellschaft stellen und das Empowerment Schwarzer Menschen fördern. Lasst uns zusammen Anti-Schwarzen Rassismus sichtbar machen!

Each One bietet auch Beratung in allen Fällen von Diskriminierung und Jugendsozialberatung für Schwarze, afrikanische und afrodiasporische Menschen an. Anfragen unter: beratung@eoto-archiv.de

MELDE ANTI-SCHWARZEN RASSISMUS HIER:



<https://each-one.de/monitoring/>