

Diskussionspapier

Landes-Antidiskriminierungsstelle Bremen

Positionspapier des Bremer Rates für Integration zur Einrichtung Landes-Antidiskriminierungsstelle Bremen

Der Schutz vor Diskriminierung ist ein Menschenrecht.

Der Schutz vor Diskriminierung ist ein Menschenrecht! Eine ernstgemeinte Antidiskriminierungspolitik berücksichtigt das und schafft, neben einem vielseitigen Integrationsprogramm, eine weitere entscheidende Bedingung für gelingende Integration, indem sie die Rechte der Betroffenen stärkt und den Aushandlungsprozess, den die Diversifizierung mit sich bringt, gestaltet.¹ Eine Landesantidiskriminierungsstelle ist aus unserer Sicht ein entscheidendes Instrument innerhalb einer allgemeinen Antidiskriminierungsstrategie für das Land Bremen, die längst überfällig ist.

Wir begrüßen es sehr, dass die Antidiskriminierungsstelle im aktuellen Koalitionsvertrag als mittelfristiges Ziel benannt ist. Leider sieht der Mitte Februar vorgestellte Haushaltsentwurf keine Mittel für eine Antidiskriminierungsstelle in den Jahren 2020 und 2021 vor.

Wir fordern daher, dass die nächsten nun mehr eineinhalb Jahre aktiv und affirmativ dazu genutzt werden, sowohl die Einrichtung der Landesantidiskriminierungsstelle als auch Ihre Einbettung in eine Landesantidiskriminierungsstrategie soweit vorzubereiten, dass eine „mittelfristige“ Umsetzung des im Koalitionsvertrag formulierten Zieles auch tatsächlich erreicht werden kann. Hierzu sind die lokalen Akteur*innen einzubeziehen.

Bereits im Jahr 2012 hat Bremen die „Koalition gegen Diskriminierung“ unterzeichnet und sich verpflichtet, sich für die Bekämpfung von Benachteiligungen einzusetzen und das Unterstützungsangebot für Menschen mit Diskriminierungserfahrungen auszubauen. Allerdings geschah dies damals „kostenneutral“!

Menschen, die Diskriminierungserfahrungen machen, werden seitdem auf das Bürgertelefon und das „Netzwerk gegen Diskriminierung“ verwiesen. Zwar ist das Netzwerk mittlerweile zu einer wichtigen Stimme in Bezug auf die Antidiskriminierungsarbeit in Bremen geworden, ist jedoch für die bisher erreichten Synergien auf die Koordination und Moderation durch eine Koordinator*innen-Stelle angewiesen, die derzeit über IQ-Projektmittel finanziert wird und im Projekt ADA bei Arbeit und Leben angesiedelt ist.

¹ Zentral mit dem Begriff der **Integration** ist die Forderung nach gleichberechtigter Teilhabe verbunden. Um Teilhabe zu ermöglichen braucht es ein Integrationsprogramm auf der einen Seite und die Bereitschaft zur kulturellen Öffnung auf der anderen. Es ist landläufig bekannt, dass Integration keine Einbahnstraße ist. Das heißt: Integration kann nicht als einseitige Bemühung derjenigen verstanden werden, die nach Deutschland migriert oder geflüchtet sind, sondern erfordert die Bereitschaft Barrieren abzubauen und sich auf die Lebensrealitäten von Migrant*innen einzulassen. Das gleiche muss auch gegenüber denjenigen gelten, die sich aufgrund von Geburt oder vieljährigen Lebens in Deutschland als Teil der Gesellschaft begreifen, aber wegen äußerer Merkmale von der *weißen* Mehrheitsgesellschaft nicht als solcher wahrgenommen oder akzeptiert werden.

Barrieren abzubauen und Lebensrealitäten in Ihrer Vielfalt anzuerkennen erfordert die Bereitschaft, Widersprüche auszuhalten, zuzulassen oder mitzudenken. Ebenso ist es notwendig, etwaige Aushandlungsprozesse auf Augenhöhe zu führen. Vielfalt bedeutet nicht nur die Vielfalt der *Hautfarben* und *Sprachen*, sondern auch die der *Meinungen*, *Lebensanschauungen*, *Identitäten* und *Orientierungen*.

So wie die Netzwerkkoordination sind auch andere Netzwerkmitglieder auf Projektmittel angewiesen. Die Projektlogik erschwert jedoch ein verlässliches Arbeiten, langfristige Planung und Ausgestaltung, die Verstetigung von Strukturen, die Kontinuität im Personalbestand und die Konservierung von Wissen auf lange Sicht.² Zudem läuft die Förderung der Netzwerkkoordination Ende 2021 aus.

Auch die horizontale Beratungsarbeit, die ADA seit Jahren macht, ist derzeit lediglich mit **ESF**-Mitteln zwischenfinanziert. Ein Zustand, der für uns nicht auf eine solide Antidiskriminierungspolitik verweist und aus unserer Sicht nur durch eine regelfinanzierte Landesantidiskriminierungsstelle konsolidiert werden kann.

Forderungen an eine Landesantidiskriminierungsstelle

Wir fordern daher:

Eine Verstärkung der Antidiskriminierungsarbeit durch eine festverankerte Landesantidiskriminierungsstelle im Land Bremen: Aus Sicht des Bremer Rates für Integration sollte die Landesantidiskriminierungsstelle - analog dem Modell Schleswig-Holsteins - direkt in der Bürgerschaft strukturell angesiedelt sein, um einerseits dem Kriterium der **festen Verankerung** gerecht zu werden, als auch dem Kriterium der **Unabhängigkeit** zu entsprechen.

Eine LADS muss weisungsunabhängig agieren können, um dem Zweck ihrer Einrichtung gerecht werden zu können. Ebenso braucht es eine sichere Finanzierung, um eine kontinuierliche und nachhaltige Strukturarbeit gewährleisten zu können. Wünschenswert wäre unseres Erachtens ebenfalls ein Modell, wie es für das Amt des_der Landes Behinderten Beauftragten (LBB) gewählt worden ist und seine Unabhängigkeit und strukturelle Verankerung durch das Landesbehinderten Gesetz erhält. Es ist die Auffassung des Rates, dass es langfristig analog ein Landesantidiskriminierungsgesetz braucht, um einerseits bestehende Schutzlücken zu schließen und andererseits ein Amt für Antidiskriminierung nach dem Vorbild des LBB zu schaffen.

Die Schließung bestehender Lücken im Diskriminierungsschutz durch eine Landesantidiskriminierungsstelle: Auch wenn es formal juristisch keine materielle Schutzlücke im Bereich des Diskriminierungsschutzes geben mag (beispielsweise dadurch, dass es ein grundgesetzlich verbürgtes Diskriminierungsverbot gibt, Art. 3. Abs. 3 GG), reichen die Schutzmaßnahmen und Beschwerdemöglichkeiten insbesondere in den Bereichen Schule, Polizei und Behörde nicht aus.

Das AGG schützt zwar vor Diskriminierung im Erwerbsleben, also beispielsweise bei ungerechtfertigter Ungleichbehandlung von Mitarbeitenden in Bezug auf Kolleg*innen und Vorgesetzte, nicht aber vor Diskriminierung durch öffentliche Stellen wie Behörden, Schulen oder die Polizei. Hier muss, wie wir bereits in unseren Forderungen zur Bürgerschaftswahl 2019 formuliert haben, eine Nachbesserung erfolgen. Das allgemeine Diskriminierungsverbot des Grundgesetzes erfasst weder die Subtilität von Diskriminierung, noch institutionalisiert es Beschwerdewege oder -verfahren. Die Hürden, eigenständig gegen Diskriminierung vorzugehen, sind nachweislich hoch³.

² Auf weitere Probleme im Hinblick auf die Antidiskriminierungsarbeit im Land Bremen hatte das Netzwerk gegen Diskriminierung bereits Ende 2018 mit einer Stellungnahme hingewiesen. <https://www.soziales.bremen.de/sixcms/media.php/13/Netzwerk%20gegen%20Diskriminierung%20Bremen%20Stellungnahme%20Dezember%202018.pdf>

³ ADS (2017): Diskriminierung in Deutschland. Dritter gemeinsamer Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages, Presse-Handout abrufbar unter: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/BT_Bericht/20170629_Pressehandout_Gemeinsamer_Bericht_dritter_2017.pdf?__blob=publicationFile&v=4

Der Bremer Rat für Integration erwartet, dass eine Bremer Antidiskriminierungsstelle folgende Aufgaben erfüllt:

- Vernetzung und Koordination der bestehenden Antidiskriminierungsarbeit in Bremen
- Juristisch informierte Beratung nach dem Vorbild der Antidiskriminierungsstelle des Bundes
- Beratung und Verweisberatung von Menschen mit Diskriminierungserfahrung
- Offensive und breit angelegte Öffentlichkeitsarbeit
- Annahme von Beschwerden/statistische Erfassung von Beschwerden
- Beratung von Organisationen und politischen Institutionen in Bezug auf den Abbau von Diskriminierung
- Durchführung (oder Organisation) von Sensibilisierungsmaßnahmen für Betriebe und Behörden
- Durchführung (oder Organisation) verpflichtender Fortbildungen für Lehrer*innen und Kita-Personal
- Erhebung von diskriminierungsbezogenen Daten
- Stellungnahmen und Einschätzungen zu Vorkommnissen mit Diskriminierungsbezügen
- Schnittstellenmanagement zu politischen Institutionen
- Vernetzung mit Antidiskriminierungsstellen auf Bundesebene
- Vorbereitung eines Antidiskriminierungsgesetzes

Die Stelle sollte mit folgenden Rechten, Kompetenzen und Befugnissen ausgestattet sein:

- Qualifiziertes Personal zur Bearbeitung von Beratungsanfragen in Bezug auf die sechs geschützten Merkmale des AGG unter Berücksichtigung der von Antidiskriminierungsverbänden geforderten Erweiterung des Schutzbereiches, beispielsweise um die Machtdimension *Klassismus*⁴
- Qualifiziertes Personal in Bezug auf den zivilgesellschaftlichen und wissenschaftlichen Antidiskriminierungsdiskurs, um gesellschaftliche Mechanismen und bestehenden Ideologien, die zu Diskriminierung führen, erkennen zu können und Gegenmaßnahmen zu entwickeln
- Befugnisse im Sinne von Anhörungs- und Vorschlagsrecht. Verfahrenstransparenz sollte der Stelle gegenüber immer gewährleistet sein.
- Ressourcen für eine angemessene Ausstattung, für die Erhebung von Diskriminierungshäufigkeiten sowie für die Evaluation getroffener Maßnahmen zum Abbau von Diskriminierung

Des Weiteren muss **Vertraulichkeit** gewahrt werden und **Unabhängigkeit** nach dem Vorbild der Antidiskriminierungsstelle des Bundes gewährleistet sein.⁵ Um die Unabhängigkeit zu sichern und die bestehenden Diskriminierungslücken langfristig zu schließen, soll die Bremer Antidiskriminierungsstelle Ressourcen zur Verfügung gestellt bekommen, ein Bremer **Antidiskriminierungsgesetz** vorzubereiten. Die Ausarbeitung eines solchen Gesetzes soll u. a. eine der Kernaufgaben der Stelle sein.

⁴ siehe u. a. die IQ Publikation: Alles schon fair? Mit Recht zu einem inklusiven Arbeitsmarkt! Dossier zu 10 Jahren Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, abrufbar unter: https://www.netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/Fachstelle_IKA/Publikationen/FS_IKA_Dossier_AGG_web_2.pdf auch die Forderung nach einer Novellierung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes von 2016 http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/AGG/AGG_Evaluation.pdf?blob=publicationFile&v=8 und 2019 https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/Rechtsexpertise_Merkmalserweiterung_im_AGG.pdf?blob=publicationFile&v=3

Ebenso: Liebscher (2017): Welche Diskriminierungsgründe braucht das AGG? Online in: <https://heimatkunde.boell.de/de/2017/04/26/welche-diskriminierungsgruende-braucht-das-agg>

⁵ADS, Unabhängigkeit: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/UeberUns/OrganisationDerStelle/Unabhaengigkeit/unabhaengigkeit_node.html, Abrufdatum 10.03.2020

Die Perspektive des Rates auf die Antidiskriminierungsstelle.

Der Bremer Rat für Integration blickt aus der Perspektive Migration/Integration auf die Antidiskriminierungsstelle des Landes. Für den Rat soll die Bremer Antidiskriminierungsstelle ein Instrument sein, das rassistische Ausgrenzung abbaut und damit Integrationshindernisse verringern hilft. Ebenso gilt es die soziale Mobilität in Bremen für Menschen *of color*⁶ abzubauen und Chancengleichheit in allen Lebensbereichen, insbesondere in den Bereichen Bildung, Beruf und Wohnen, herzustellen.

Bezogen auf den Fokus Migration/Integration sind wir der Auffassung, dass Integration mit der Forderung nach gleichberechtigter Teilhabe verbunden ist. Um Teilhabe zu ermöglichen braucht es ein Integrationsprogramm auf der einen und die Bereitschaft zur kulturellen Öffnung auf der anderen Seite. Neben dem Willen, sich in neue Gesellschaftszusammenhänge einzufinden, braucht es nicht nur Orientierungshilfe, sondern ebenso die Bereitschaft seitens der Aufnahmegesellschaft Barrieren abzubauen und sich auf die Lebensrealitäten von Migrant*innen einzulassen. Das gleiche muss gegenüber denjenigen gelten, die bereits sehr lange in Deutschland leben, oder als Teil der zweiten, dritten, oder vierten Generation in Deutschland geboren sind.

Berücksichtigt man die Untersuchungen des Migrationsforschers Aladin El-Maafalani hat sich die Integrationspolitik der Bundesrepublik Deutschland gegenüber Ihren Anfängen, deutlich verbessert (El-Maafalanie: 2018). Dennoch fehlt es nach wie vor an einem öffentlichen Bewusstsein darüber, dass Deutschland ein *Einwanderungsland* ist und sich zu einer *postmigrantischen Gesellschaft* entwickelt hat (Foroutan: 2015) - das heißt, zu einer Gesellschaft, die nachhaltig und unumkehrbar von Migration geprägt ist. Bremen hat die Möglichkeit, dieses Bewusstsein seiner Bürger*innen zu verstärken und somit einen Beitrag zur Anerkennung der vielfältigen Migrationsbiographien zu leisten.

Neben der kulturellen Öffnung von Politik und Verwaltung sowie der Diversifizierung privatwirtschaftlicher Betriebe und Vereine, braucht es eine informierte und engagierte Antidiskriminierungspolitik in Bremen. Denn, wer Vielfalt zulassen will, muss sich zwangsläufig mit den eigenen Privilegien befassen und die eigenen Einstellungen und Vorurteile reflektieren. Eine kluge Antidiskriminierungspolitik muss als Querschnitt alle Lebensbereiche in den Blick nehmen und sollte sich nicht auf den Arbeitsmarkt allein beschränken. Auch der Bereich Wohnen, die Bereiche Schule und Kita, Nah- und Fernverkehr, Alten- und Krankenpflege, Polizei und Feuerwehr, sowie Politik und Verwaltung müssen sich an den Maßstäben der Antidiskriminierung messen lassen.

Nur durch eine ernstgemeinte Antidiskriminierungspolitik kann *Teilhabe in und an der Gesellschaft* wirklich ermöglicht werden. Weil Integration Teilhabe ermöglichen soll und Diskriminierung Teilhabe verhindert, sind Integration und Antidiskriminierung aufs Engste miteinander verbunden.

Wird von Diskriminierung in Bezug auf Integration gesprochen, spricht man/frau* in der Regel von rassistischer Diskriminierung. Wie andere Diskriminierungsformen auch, bewirkt rassistische Diskrimi-

⁶ **People of color/Person of color.** Die Bezeichnung *people of color/person of color* ist eine politische Selbstbezeichnung von Menschen, die in weißen Mehrheitsgesellschaften Rassismuserfahrungen machen. Der Zusatz „**of color**“ verweist auf eine Gemeinsamkeit im Hinblick auf die gesellschaftliche „Positioniertheit“ einer Person und den damit im Zusammenhang stehenden oft negativen Erfahrungen. Der Begriff „Positioniertheit“ verweist wiederum darauf, dass Menschen sich ihre gesellschaftliche Rolle nicht immer frei wählen können, sondern Gesellschaft dabei eine stark zuschreibende Funktion hat. Siehe auch: <https://glossar.neuemedienmacher.de/glossar/people-of-color-poc/>

nierung *stille* Ausschlüsse in allen Gesellschaftsbereichen. *Still* sind diese Ausschlüsse meistens deshalb, weil die *weiße* Mehrheitsgesellschaft⁷, die Ausschlüsse, die sie selbst produziert, in den meisten Fällen nicht als solche wahrnimmt (Nguyen: 2014, Ogette: 2018). Rassismus ist ein Phänomen, das im öffentlichen Diskurs in der Regel den Rändern der Gesellschaft zugeschrieben wird, so dass der Rassismus in der gesellschaftlichen Mitte nicht angemessen thematisiert wird. Rassismus ist Teil der alltäglichen gesellschaftlichen Erfahrung von Migrant*innen und Menschen *of color*. Eine Erfahrung, die sich mal mehr mal weniger stark, sowohl quer durch alle Gesellschaftsbereiche (beim Einkauf, auf der Arbeit, bei der Behörde) als auch quer durch die eigene Lebensgeschichte zieht (in der Kita, in der Schule, in der beruflichen und/oder akademischen Ausbildung, im Berufsleben, in Pflegeeinrichtungen). Rassistische Alltagserfahrungen bestimmen die Sozialisation einer Person und müssen daher konsequent bekämpft werden.

Birgit Rommelspacher definierte Rassismus in Anlehnung an Stuart Hall beispielsweise als

[...] Markierung von Unterschieden, die man dazu braucht, um sich gegenüber anderen abzugrenzen, vorausgesetzt diese Markierungen dienen dazu, soziale, politische und wirtschaftliche Handlungen zu begründen, die bestimmte Gruppen vom Zugang zu materiellen und symbolischen Ressourcen ausschließen und [...] der ausschließenden Gruppe einen privilegierten Zugang sichern. Entscheidend ist dabei, dass die Gruppen aufgrund willkürlich gewählter Kriterien gebildet werden (wie etwa Herkunft oder Hautfarbe), und dass mit diesen Einteilungen eine bestimmte Zielsetzung verfolgt wird (Rommelspacher 2009: 25).

Soziologisch betrachtet, können prinzipiell beliebige Merkmale dazu dienen, eine Personengruppe als Fremde zu bestimmen⁸. Rassistisch ist diese Etikettierung jedoch erst dann, wenn „willkürlich gewählte Kriterien“ zur Abwertung der als *fremd* bestimmten Gruppe führen und dazu genutzt werden, abweichende Behandlungen zu rechtfertigen.

Wichtig ist dabei zweierlei: Zum einen die Tatsache, dass es unter den Menschen *keine Rassen* gibt und die Begründung von Rassismus deshalb nicht in biologischen Merkmalen gefunden werden kann. Weil es keine Rassen gibt, gibt es keine *natürliche* Hierarchie unter den Menschen, die sich durch biologische Eigenschaften legitimieren ließen.⁹ Rassismus findet seine Grundlage deshalb nicht in natürlichen, biologischen Fakten, sondern in der **Zuschreibung** kultureller oder sozialer Defizite, die als angeboren oder mit einer bestimmten Kultur engverbunden verstanden werden (Naturalisierung). Die Ungleichwertigkeit, die Teil dieses Denkens ist, erschwert den so rassifizierten Menschen den Zugang zu den wichtigen gesellschaftlichen Ressourcen Arbeit, Wohnen und staatlichen Leistungen - oder versperrt diesen ganz.

Der auf dieser Grundlage produzierte Ausschluss, der oft zu schlechteren Bildungsabschlüssen, zum Wohnen in sogenannten „sozial-schwachen“ Stadtteilen und zu Jobs in prekären Berufen führt, bestä-

⁷ Der Begriff Mehrheitsgesellschaft wird hier in Anlehnung an den Begriff der Dominanzkultur von Birgit Rommelspacher verwendet und meint die soziologisch beschreibbare Gruppe in einer Gesellschaft, die die Deutungsmacht über das, was als „normal“ verstanden wird, bestimmt. *Weiß* ist die Mehrheitsgesellschaft u. a. deshalb, weil Hautfarbe ein relevantes Kriterium der Normalitätsvorstellung ist. Der Autor Toan Nguyen beschreibt den Begriff wie folgt: „Die Mehrheitsgesellschaft entscheidet, was "normal" ist – und hinterfragt diese Normalität in der Regel nicht. Sie hält eine historisch gewachsene, (weiße) Normalität aufrecht. Sie hat Gestaltungsmacht: Sie legt fest, wer sich wie zu integrieren oder anzupassen hat. Sie hat Repräsentationsmacht und entscheidet, wer wie dargestellt wird. Und sie hat Entscheidungsmacht und bestimmt, wer wie welche Entscheidungen treffen darf oder – das ist ihre Definitionsmacht - wer wie was deuten oder sagen darf“ (Nguyen: 2014).

⁸ Max Weber paraphrasiert nach (IBS 2016: 42).

⁹ „Natürlich bestehen physiologische und phänotypische Unterschiede, Unterschiede in der Hautfarbe, der Körperform u.s.w. Die [...] Forschungen definieren Rassen nach der Häufigkeit mit denen bestimmte Genkombinationen vorkommen. Sie haben jedoch gezeigt, daß die Unterschiede innerhalb einer als genetisch gleich definierten Gruppe genauso groß sind wie Unterschiede zwischen zwei als genetisch verschieden definierten Gruppen“ (Hall 2000 (1989), 7).

tigt das rassistische Bild von der kulturellen Ungleichwertigkeit wiederum. „Diejenigen, die von rassistischer Diskriminierung betroffen sind, finden sich in sozialen Positionen [wieder], die rassistische Ideologie wiederum bestätigt“ (Mohrfeldt: 2016). Rassistische Vorurteile bestätigen sich damit oftmals selbst.

Zweitens ist die Tatsache wichtig, dass eine Diskriminierung auch rassistisch sein kann, ohne dass die diskriminierende Person die **Absicht** hatte rassistisch zu diskriminieren. Dies ist beispielsweise dann der Fall, wenn rassistische Bilder und Stereotype im Sprachgebrauch reproduziert werden oder zu einer Ungleichbehandlung der adressierten Person führen. Dabei muss sich die diskriminierende Person zum Zeitpunkt der Handlung weder über den Effekt noch über ihre Einstellung selbst bewusst sein.

Die Verwendung des N-Wortes ist ein Beispiel: Auch wenn die Person, die das Wort benutzt, dies tut, ohne die Intention zu haben, jemanden zu verletzen, kann die Äußerung dennoch eine Würdeverletzung bei Schwarzen Menschen¹⁰ bewirken, die i. d. R. mit diesem Begriff bezeichnet werden (Kilomba: 2003). Genauso wie die Ungleichbehandlung im Schulunterricht einer Lehrkraft mit der Begründung, *das muslimische Mädchen brauche nicht gut in der Schule zu sein, da es ohnehin verheiratet würde*, würdeverletzend ist und Einfluss auf eine ganze Bildungsbiographie haben kann (MeTwo -Debatte).

Rassismus wirkt als **Spektrum** mit vergleichsweise harmlos wirkenden Praktiken, die in der Forschung als *Mikroaggressionen* beschrieben werden, auf der einen Seite¹¹ und mit rassistischen Gesetzgebungen oder tätlichen Angriffen auf der anderen. Das rassistische Spektrum wirkt vom einfachen Tasche wegstellen in öffentlichen Verkehrsmitteln bis zur Ermordung von Menschen aus sogenannten „fremdenfeindlichen Motiven“. Dabei hat Rassismus nicht nur Auswirkungen auf direkt Betroffene, sondern durch Beobachtung oder Erfahrungsaustausch mittelbar auf alle andere *Personen of color*.

Auch wenn Rassismus im Kontext von Migration und Integration als wichtige Dimension im Hinblick auf die gesellschaftliche Verweigerung von Teilhabe herangezogen werden muss, sind für den Bremer Rat für Integration **alle** Diskriminierungsformen relevant und müssen – wie eingangs bereits betont – von einer Antidiskriminierungsstelle in Bremen abgedeckt sein.

- Zum einen, weil es nicht darum gehen kann, unterschiedliche Diskriminierungsformen und Erfahrungen in Vergleich zu setzen und gegeneinander abzuwägen und
- zum anderen, weil Menschen auch von mehreren Diskriminierungsformen gleichzeitig betroffen sein können, so dass sie nicht nur aufgrund vermeidlicher *Fremdheit* diskriminiert werden, sondern beispielsweise ebenso (oder gleichzeitig) aufgrund sexueller Orientierung oder dem Geschlecht (**Intersektionalität**)¹².

¹⁰ Der Terminus „Schwarze Menschen“ wird hier als politische Selbstbezeichnung benutzt. Der Begriff „Schwarz“ bezieht sich auf eine gesellschaftliche Position und nicht auf die Hautfarbe eines Menschen. Schwarzsein bezeichnet die Erfahrung rassistische Diskriminierung in einer Gesellschaft zu erleben, wohingegen *weiß*-sein, eine dominante Positionierung in der Gesellschaft benennt. In der Antirassistischen Terminologie wird „Schwarz“ großgeschrieben und „*weiß*“ klein und kursiv. Siehe beispielsweise: Glossar für diskriminierungssensible Sprache von Amnesty International, online in: <https://www.amnesty.de/2017/3/1/glossar-fuer-diskriminierungssensible-sprache> Siehe auch: Glossar Neue deutsche Medienmacher, online in: <https://glossar.neuemedienmacher.de/>

¹¹ Mikroaggressionen sind beispielsweise argwöhnische Blicke, stereotype Zuschreibungen, unangemessene Fragen, Behauptungen und Witze, die den betroffenen Personen wiederholt das Gefühl geben, nicht als Teil der Gesellschaft akzeptiert zu sein. Zu den psychologischen Folgen von Mikroaggressionen siehe: *Derald Wing Sue „Microaggressions in Everyday Life: Race, Gender, and Sexual Orientation“*. <https://www.psychologytoday.com/us/blog/microaggressions-in-everyday-life/201010/racial-microaggressions-in-everyday-life>

¹² Für Menschen *of color* ist zwar herkunftsbezogene Diskriminierung das gemeinschaftliche Merkmal, darüber hinaus gibt es jedoch noch weitere Merkmale oder gesellschaftliche Positionierungen, die das Diskriminierungsrisiko erhöhen. Beispielsweise Geschlecht, Sexuelle Orientierung, geschlechtliche Identität, Alter und soziale Herkunft. Siehe zu Intersektionalität auch: <https://www.uni-bielefeld.de/gendertexte/intersektionalitaet.html>

Nach wie vor fehlt es an einer breiten gesellschaftlichen Aufklärung darüber, was Diskriminierung genau ist und wie sie funktioniert. Ebenso fehlt es an finanziell abgesicherten niedrighwelligen Anlaufstellen, an die sich Menschen bei erlebter Diskriminierung wenden können.

Diskriminierung ist ein gesamtgesellschaftliches Problem und betrifft die freiheitlichen Werte unserer Gesellschaft. Eine solide Antidiskriminierungspolitik konkretisiert dabei nicht nur das Diskriminierungsverbot aus Art. 3, Abs. 3 des Grundgesetzes und berücksichtigt die Vorgaben der Menschenrechtskonventionen der EU und der UN, sondern ermöglicht zudem die Freisetzung verborgener Potentiale in Wirtschaft und Kultur und stärkt den Zusammenhalt und das Miteinander der Menschen in Bremen nachhaltig.

Literatur

Amnesty International. Glossar für diskriminierungssensible Sprache, online in:
<https://www.amnesty.de/2017/3/1/glossar-fuer-diskriminierungssensible-sprache>

Antidiskriminierungsstelle des Bundes:

Berghahn, Sabine; et. al. (2019): Evaluation des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes, online in:
http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/AGG/AGG_Evaluation.pdf?__blob=publicationFile&v=8

Diskriminierung in Deutschland. Dritter gemeinsamer Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages, Presse-Handout abrufbar unter:

https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/BT_Bericht/20170629_Pressehandout_Gemeinsamer_Bericht_dritter_2017.pdf?__blob=publicationFile&v=4

Rechtsexpertise zum Bedarf einer Präzisierung und Erweiterung der im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz genannten Merkmale, online in:

https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/Rechtsexpertise_Merkmalserweiterung_im_AGG.pdf?__blob=publicationFile&v=3

El Mafaalani, Aladin (2018): Das Integrationsparadox, bpb.

Derald Wing Sue „Microaggressions in Everyday Life: Race, Gender, and Sexual Orientation.
<https://www.psychologytoday.com/us/blog/microaggressions-in-everyday-life/201010/racial-microaggressions-in-everyday-life>

Foroutan, Naika (2015): Die Einheit der Verschiedenen: Integration in der postmigrantischen Gesellschaft, online in:

<https://www.bpb.de/gesellschaft/migration/kurzdossiers/205183/integration-in-der-postmigrantischen-gesellschaft>

Alles schon fair? Mit Recht zu einem inklusiven Arbeitsmarkt! Dossier zu 10 Jahren Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, abrufbar unter: https://www.netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/Fachstelle_IKA/Publikationen/FS_IKA_Dossier_AGG_web_2.pdf

Kilomba, Grada (2009) : Don't You Call Me 'N.', online in:
<https://www.bpb.de/gesellschaft/migration/afrikanische-diaspora/59448/das-n-wort?p=all>

Liebscher, Doris (2017): Welche Diskriminierungsgründe braucht das AGG? Online in: <https://heimatkunde.boell.de/de/2017/04/26/welche-diskriminierungsgruende-braucht-das-agg>

Merx, Andreas (2018): Kommunale Antidiskriminierungspolitik – Wege zu mehr Gleichbehandlung, Vielfalt und Inklusion in Kommunen.

Mohrfeldt, Johanna (2016): Die Farbe der (Un-) Schuld. Rassistische Kriminalisierung in der deutschen Migrationsgesellschaft, in: Alltäglicher Ausnahmezustand. Institutioneller Rassismus in deutschen Strafverfolgungsbehörden.

Neue deutsche Medienmacher. Glossar, online in:
<https://glossar.neuemedienmacher.de/>

Nguyen, Toan (2014): Offensichtlich und zugedeckt"- Alltagsrassismus in Deutschland, online in:
<https://www.bpb.de/dialog/194569/offensichtlich-und-zugedeckt-alltagsrassismus-in-deutschland>

Rommelspacher, Birgit (2009): Was ist eigentlich Rassismus? Online in:
<http://www.agpolpsy.de/wp-content/uploads/2017/11/Rommelspacher-Was-ist-Rassismus.pdf>

Ogette, Tupoka (2018): exit RACISM. Rassismuskritisch denken lernen, Unrast.

Empfohlen: Andreas Merx: (Kommunale Antidiskriminierungspolitik – Wege zu mehr Gleichbehandlung, Vielfalt und Inklusion in Kommunen, 2018.)

Stellenwert der Antidiskriminierungspolitik in Deutschland

Eckpunkte Kommunaler Antidiskriminierungspolitik

Beispiele für eine LADS in anderen deutschen Städten

Best-Practice-Beispiele