

The background is a vibrant purple with a complex network of thin, overlapping lines in various colors including pink, yellow, green, and blue. A large, thick black line forms a stylized, abstract shape on the left side. A white rectangular box is positioned at the top center, containing the main title and subtitle.

WAS TUN GEGEN DISKRIMINIERUNG!

Ein Ratgeber für LBST*! Menschen

**MITEINANDER
FÜREINANDER.**

Diskriminierungsfreie Szenen für alle!

WAS TUN GEGEN DISKRIMINIERUNG!

Ein Ratgeber für LBST*I Menschen

IMPRESSUM

Herausgeber



GLADT e.V. · Kluckstr. 11 · 10785 Berlin
www.GLADT.de · Antidiskriminierung@GLADT.de

Text

Fei Kaldrack

Redaktion

Caro Köhler, Tülin Duman, Nelly Tschörtner

Gestaltung & Layout

TEKTEK, www.tektek.de

Berlin, 2010

Diese Broschüre ist im Rahmen des Projektes «Miteinander – Füreinander. Diskriminierungsfreie Szenen für alle!» erstellt worden. Das Projekt wird durch die Initiative «Berlin tritt ein für Selbstbestimmung und Akzeptanz sexueller Vielfalt!» von der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales – Landesantidiskriminierungsstelle – gefördert.

INHALTSVERZEICHNIS

1. Einleitung: Was alles passiert...	▶ 04
2. Grundsätzliches zum Umgang mit Diskriminierungen und Angriffen	▶ 05
2.1. Wenn du selber betroffen bist:	
a) Ernst nehmen, was passiert (ist)	▶ 06
b) Gut für dich sorgen und Unterstützung holen	▶ 07
c) Ressourcen und Möglichkeiten ausloten	▶ 08
2.2. Wenn du andere unterstützen möchtest:	▶ 10
a) Ernst nehmen, was passiert (ist)	▶ 10
b) Es geht nicht um dich	▶ 13
c) Solidarisch sein und Eingreifen	▶ 14
3. Aktiv werden!	▶ 15
3.1. Grundlegende Fragen für Interventionen	▶ 16
3.2. Zum Umgang mit grenzverletzenden/diskriminierenden Fragen und Sprüchen	▶ 17
3.3. Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt, im Bildungsbereich und Dienstleistungssektor	▶ 19
3.4. Eingreifen bzw. sich schützen vor Gewalt	▶ 22
4. Rechtliches	▶ 25
4.1. Anzeige stellen?	▶ 25
4.2. Möglichkeiten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes	▶ 27
5. Wo du professionelle Unterstützung findest	▶ 32

1. EINLEITUNG: WAS ALLES PASSIERT ...

Eigentlich kennen alle die Alltäglichkeit von Diskriminierung:

- ▶ Nervige Blicke oder blöde Sprüche, wenn du mit deiner_deinem Liebsten an der Bushaltestelle, auf dem Schulhof oder bei der Familienfeier rumknutschst oder Händchen hältst – bzw. es eben nicht machst, um dem und Schlimmerem zu entgehen,
- ▶ nerviges Gefrage von allen möglichen Leuten, wo du denn herkommst (und die Antwort Berlin wird seltsamerweise genauso wenig akzeptiert wie Hannover oder Ippendorf),
- ▶ unsicheres Lächeln, das Vermeiden von Kontakt und eine seltsam einfache Sprache, nur weil du im Rolli sitzt,
- ▶ grenzüberschreitende Fragen, ob du denn schon geschlechtsangleichende Operationen hinter dir hast oder gar ob jemand deine Brust berühren dürfe...

Und die Liste geht noch viel weiter....

Diese Diskriminierungserfahrungen beschränken sich nicht allein auf den persönlichen, zwischenmenschlichen Bereich, sondern sie sind strukturell verankert und somit auf unterschiedlichen Ebenen Alltag:

Der erschwerte Zugang zu Wohnung und Arbeit, Diskriminierungen im Dienstleistungs- und im Bildungsbereich, ein Allgemein-«Wissen», das diskriminierende Inhalte transportiert und bestimmte Gruppen einfach ausblendet, Barrieren, die das Partizipieren in vielen Bereichen erschweren oder unmöglich machen, und so weiter und so fort...

Wichtig ist auch, dabei im Auge zu behalten (und die entsprechende eigene Verantwortung wahrzunehmen), dass wir zumeist nicht nur diskriminiert werden, sondern in bestimmten Bereichen auch privilegiert sind und andere diskriminieren. Die queeren Szenen sind für viele keine «Schutzräume», auch hier findet (Mehrfach-)Diskriminierung und Ausgrenzung statt.

Mit dieser Broschüre wollen wir Fragen aufwerfen und eine Auseinandersetzung darüber anstoßen, was für Erfahrungen wir jeweils machen, wie wir damit umgehen (können) und wie wir andere unterstützen können, die sich mit den daraus erwachsenden Verletzungen herumschlagen müssen.

Vielfach ist bereits im Vorfeld eine Vorbereitung und Auseinandersetzung mit schwierigen Situationen wichtig, damit einer_einem dann in der Situation nicht schon wieder die Worte und Ideen fehlen oder eine_r in Schreck und Starre hängen bleibt.

Wir haben einige mögliche Umgangsstrategien zusammengestellt, wie du dich gegen verschiedene Formen von Diskriminierung schützen und dich wehren kannst und was zu beachten ist, wenn du andere unterstützen und in Diskriminierungs- und Gewaltsituationen eingreifen willst.

Dabei handelt es sich selbstverständlich um eine unvollständige Ideensammlung: Jeder Mensch und jede Situation ist unterschiedlich, was für die eine funktioniert, hilft dem anderen einfach gar nicht.

Wenn ihr weitere/andere/bessere Ideen und Strategien habt, wie ihr euch schützen und andere unterstützen könnt: Super!
Redet darüber, tauscht euch mit anderen aus, wappnet euch für den z.T. ekligen Alltag und: Freut euch am Leben!
:o)

2. GRUNDSÄTZLICHES ZUM UMGANG MIT DISKRIMINIERUNGEN UND ANGRIFFEN

Im Folgenden möchten wir jeweils grundlegende Aspekte für einen achtsamen Umgang mit sich selbst und mit anderen vorstellen, die diskriminierenden, grenzverletzenden Erfahrungen ausgesetzt waren/sind und damit kämpfen. Da die Wirkungsweise je nach erlebter Diskriminierung, bisherigen Erfahrungen und Verletzungsrisiken und sonstigen Umständen ganz unterschiedlich ausfällt und jeder Mensch unterschiedlich mit Erfahrungen umgeht, sind dies nur einige grundlegende Ideen, die wir für wichtig erachten im Umgang mit Diskriminierungen und emotionalen Verletzungen. Jede Situation und jede Person bedarf aber spezieller Unterstützung.

2.1. Wenn du selber betroffen bist

Wie eingangs erwähnt, sind wir alle auf die eine oder andere Art und im unterschiedlichen Ausmaß Diskriminierungen ausgesetzt und üben sie aus. Deswegen haben wir uns alle (auch unbewusst) bereits diverse Umgangsstrategien angeeignet, wie wir auf Diskriminierungen reagieren und damit umgehen (können).

Auch wenn (bzw. gerade weil) Diskriminierungen alltägliche Erfahrungen sind, kann es zu einem Punkt oder Ausmaß kommen, wo eine_r sie nicht mehr gut wegstecken kann, die Verletzungen zu tief gehen, das «Fass überläuft».

Selbst Sprüche – gerade von geliebten Menschen – können eine_n so tief treffen, dass das ernst genommen werden muss, Achtsamkeit und Aufmerksamkeit braucht, um heilen zu können. Insbesondere durch das sich ansammelnde Erleben diskriminierender Situationen kann es auf lange Sicht zu gravierenden Einschränkungen und Schwierigkeiten kommen.

a) Ernst nehmen, was passiert (ist)

Wenn du merkst, dass du über etwas nicht hinwegkommst, dass dir bestimmte Erfahrungen nachhängen und zu schaffen machen, nimm dir Zeit dafür und nimm es ernst!

Wenn du es vielleicht sogar nicht mehr hinbekommst, deinen Job, deine Uni/ Ausbildung/ Schule, deine Freizeit so zu gestalten, wie du es möchtest, du oft unter schlechter Stimmung, Schlafstörungen, Konzentrationsschwierigkeiten oder Angstzuständen und Albträumen leidest, musst du dich darum kümmern und dir Unterstützung holen.

Gerade – aber nicht ausschließlich – bei Gewalterfahrungen sind diese Reaktionen ganz normal. Nach einem Angriff ist dieser meist noch nicht überstanden. Albträume oder Panik, wenn du an den Ort des Angriffs kommst (oder einen ähnlich aussehenden), sowie wenn du Personen triffst, die der_ dem/ den Täter_in/ nen ähnlich sehen, sind sehr häufig.

Oft denken Betroffene, dass sie mit den Erfahrungen einfach klarkommen müssten, dass der rassistische Spruch des Partners, die transphoben Äußerungen der Mutter vielleicht doch gar nicht so gemeint waren, die Arbeitskolleg_innen und der Job eh bescheuert waren, der Angriff doch schon lange her ist und doch nicht sooo schlimm war, dass sie sich einfach mal zusammenreißen müssten...

Nein, du müsstest nicht «besser» mit der/ den erlebten Diskriminierung/ en umgehen, als du es tust!

Nein, du müsstest es nicht einfach wegstecken können! Es ist scheiße unfair. Und der Schmerz oder die Angst oder Wut oder Verunsicherung oder... ist angemessen und braucht Platz, da sein zu dürfen.

Es ist gibt keinen objektiven Maßstab, um zu bewerten, wie schlimm etwas war/ ist. Wenn es sich schlimm anfühlt, dann war es für dich schlimm.

Selbst bei körperlichen Bedrohungs- und Gewalterfahrungen denken viele, dass sie darüber einfach hinwegkommen müssten, ohne sich die Zeit zu geben und die Unterstützung zu besorgen, die sie dafür vielleicht bräuchten.

Und ***NIE bist du selbst schuld an den Diskriminierungserfahrungen, die du machst.***

Weder ist deine Rocklänge eine Begründung oder gar Legitimation für sexistische Sprüche oder sexualisierte Gewalt, noch der Umstand, wann, wie und wo du dich aufgehalten, rumgeknutscht oder was auch immer gemacht hast. Leute, die dir das weismachen wollen, erzählen Schwachsinn.

Verantwortlich für diskriminierendes Verhalten, für Grenzverletzungen und Übergriffe sind ausschließlich die Personen, die sie verüben!

Immer wieder ausgegrenzt, ausgeblendet, abgewertet zu werden, kann kaputt machen. müde. depressiv. Bleib damit nicht alleine!

Es geht bei (strukturell verankerten) Diskriminierungen nicht (nur) um dich, sondern um alle Menschen der Gruppe, der du von den anderen zugeordnet wirst, und die nach dem Weltbild der Täter_innen nicht dazugehören, pervers sind oder weniger wert.

Auch deswegen ist es wichtig, damit nicht allein zu bleiben, sondern sich Unterstützung zu holen, von Freund_innen, von Beratungseinrichtungen, von Menschen, die ähnliche Erfahrungen machen/ gemacht haben, um sich im geschützten Rahmen damit auseinandersetzen zu können, andere Erfahrungen zu machen, zu heilen und Strategien auszutauschen.

b) Gut für dich sorgen und Unterstützung holen

Nimm dir die Zeit, herauszufinden, was du brauchst, was für dich jetzt am wichtigsten ist und wer dich, bei dem was du brauchst, unterstützen kann.

Reden hilft, mit anderen zu teilen, was dir passiert ist, sich gemeinsam aufzuregen über die Scheiß-Sprüche, über grenzverletzende Fragen und Blicke, über die diskriminierenden Arbeitskolleg_innen, über die zufälligerweise immer gerade vergebenen Wohnungen, sobald du deinen Nachnamen nennst, über den Frust nicht-Rolli-gerechter Orte... Das gilt auch für die Folgen, die aus Diskriminierungen und Angriffen erwachsen.

Was du mit anderen, die dir nah sind, teilst, ist weniger isolierend.

Es kann z.B. auch helfen, ggf. vorhandene Schamgefühle zu überwinden und gemeinsam nach Lösungsmöglichkeiten, nach Umgangsweisen zu suchen.

Wenn du überlegst, mit wem du dir vorstellen kannst, über deine Erfahrungen/Probleme zu reden, sind vielleicht auch die Fragen relevant, wie sensibilisiert die Person/en jeweils ist/sind in Bezug auf die Diskriminierungserfahrung/en, die du gemacht hast/machst und wie gut sie mit (deinen) Gefühlen umgehen können.

Eine Relativierung dessen, was dir passiert ist und was das mit dir macht, wie verletzend es war, ist das letzte, was du jetzt gebrauchen kannst.

Neben persönlichen Kontakten gibt es eine Vielzahl von Beratungsstellen in Berlin, die dich kostenlos und auch anonym unterstützen und begleiten. Gerade wenn du überlegst, vielleicht eine Anzeige zu stellen, psychosoziale Hilfe oder Unterstützung mit der Ausländerbehörde oder dem Arbeitsamt brauchst, macht es Sinn, wenn du dich an eine parteilich arbeitende Beratungsstelle wendest.

Besonders nach schwerwiegenden, vielleicht auch re-/traumatisierenden Erfahrungen ist es wichtig, die eigene Handlungsfähigkeit und langsam ein Gefühl der Sicherheit wiederzuerlangen. Jede Form von Unterstützung für dich muss mit dir abgestimmt sein und sich an deinen Bedürfnissen orientieren. **Ideen und Vorschläge von anderen zu bekommen ist super, aber niemand anderes kann wissen, was für dich «das Beste» ist.**

Eine stärkende Erfahrung kann auch der Austausch mit Menschen sein, die ähnliche Erfahrungen gemacht haben/machen wie du, um sich in einem geschützten Raum mit den Verletzungen zu beschäftigen. Bei strukturell verankerten Diskriminierungen gibt es meist eine lange Geschichte früherer Verletzungen, die jetzt vielleicht auch wieder hochkommen.

Ein Weg, wieder handlungsfähig zu werden, kann es (zu einem späteren Zeitpunkt) auch sein, Öffentlichkeit für deinen Fall herzustellen und politisch aktiv zu werden (siehe dazu das folgende Kapitel).

c) Ressourcen und Möglichkeiten ausloten

Hier geht es um die Suche nach Umgangsstrategien und den Ressourcen und

der Unterstützung, die dir dafür zur Verfügung stehen.

Neben Freund_innen, Bekannten und Wahl-/Familie gibt es ein breites Spektrum an Beratungseinrichtungen. Dort kannst du auch Informationen über mögliche finanzielle Unterstützung (beispielsweise für eine_n Anwalt_in, falls du eine Anzeige stellen willst) erhalten. Darüber hinaus gibt es je nach Situation noch spezifische Ansprech- und mögliche Kooperationspartner_innen: den Betriebsrat, die_den Integrationsbeauftragte_n des Bezirks, die Verbraucherzentrale, Gruppen, Bündnisse oder Organisationen, die zu dem oder ähnlichen Themen arbeiten...

Möglichkeiten ausloten, bedeutet zu gucken, wie du dich zukünftig besser vor weiteren Diskriminierungen schützen und wie du mit der Situation umgehen kannst (siehe hierzu Kapitel 3).

Es ist wichtig, aktiv zu werden und für deine Rechte und Bedürfnisse einzutreten!

Auch wenn du vielleicht erst mal denkst, dass du da eh nichts machen kannst: Nimm dir eine Person deines Vertrauens (oder mehrere) und überlegt gemeinsam, über welche Ressourcen du/ihr verfügt/verfügt und was du/ihr machen könntest/könntet. Macht ein Brainstorming zu möglichen Umgangsweisen und schreibt die Ideen auf Zettel. Geht zu einer Beratung und sucht dort nach weiteren!

Verhalten kannst, musst und tust du dich immer. Nichtstun ist auch eine Umgangsstrategie bei alltäglichen Diskriminierungen, aber auf Dauer vermutlich nicht die beste.

Wenn du jedoch mit den Erfahrungen und Entwicklungen zurzeit sehr kämpfen musst, dann ist dein Fokus vermutlich erst mal nicht das Außen und Aktivwerden (und kann es dann auch nicht sein), sondern dich zu stabilisieren und einen Weg zu finden. Und das ist voll okay!!!

Es gibt neben ggf. bestehenden rechtlichen Schritten (siehe 4. Kapitel) auch die Möglichkeit, Öffentlichkeit herzustellen, um Druck für dein konkretes Anliegen oder auch für die allgemeine Situation, in die dieses eingebettet ist, herzustellen.

Das könnte eine Unterschriftenaktion im Betrieb oder im Haus, eine Boykottkampagne gegen die Szene-Location oder die Dienstleistungsgesellschaft, Pressearbeit, ein offener Brief, eine politische Aktion

(Demo, Kundgebung, Infostand, Kiss-In, Flashmob, Flugblätter...) oder anderes sein.

Bevor ihr entsprechende Schritte einleitet und ggf. deine Situation öffentlich macht, ist es wichtig zu überlegen, was du erreichen möchtest und was dafür die geeignete Form ist. Zudem müsst ihr euch darüber verständigen, wen ihr mit eurer Aktion/ Vorgehen ansprechen und mit wem ihr zusammenarbeiten wollt. *Zentral ist es auch, sich im Vorfeld mit den möglichen Konsequenzen der Aktion auseinander zu setzen!*

Ggf. ist dafür eine vorherige rechtliche oder anderweitige Beratung angebracht, um mögliche Risiken und Konsequenzen besser abschätzen zu können.

2.2 Wenn du andere unterstützen möchtest

Deine Freundin ist niedergeschlagen, weil sie nur Absagen auf ihre Bewerbungen bekommt, weil immer ein_e jüngere_r, «dynamischere_r» Bewerber_in genommen wird, in deiner Univorlesung wird über die angeblichen unterschiedlichen «Rassen» bei Menschen geredet und du weißt nicht, wie du reagieren sollst, dein Freund geht seit dem Angriff vor ein paar Wochen nicht mehr gern raus und hat Albträume...

Du willst etwas tun, aber weißt nicht genau was und wie.

Ein paar Anhaltspunkte und Unterstützungsmöglichkeiten, Fragen und Gedanken dazu haben wir in den folgenden Kapiteln zusammengetragen. Da es schwierig ist, so unterschiedliche Dinge wie diskriminierende Sprüche, strukturelle Ausschlüsse und Benachteiligungen und psychische und physische Gewalterfahrungen (z.B. sexualisierte Gewalt in der Kindheit und Jugend) gleichzeitig zu adressieren, sind die gegebenen Ideen für manche deiner Erfahrungen und Situationen vielleicht hilfreich, für andere nicht.

a) Ernst nehmen, was passiert (ist)

Solidarität und Unterstützung bei Diskriminierungen tut Not!

Es ist wichtig, mit schwierigen Situationen und Diskriminierungserfahrungen nicht allein zu bleiben. Manchmal lösen verbale und tätliche Übergriffe Schamgefühle aus, vielleicht wurde den Betroffenen sogar gedroht, damit sie es nicht erzählen.

Es kann auch einfach erleichternd sein, sich mit jemandem zusammen über den

antisemitischen oder heterosexistischen Schwachsinn aufregen zu können, um das schneller wieder los zu sein und nicht noch ewig mit der Wut im Bauch herumlaufen zu müssen...

Gerade in einer Gesellschaft, in der grenzverletzendes Verhalten und Diskriminierungen an der Tagesordnung sind, diskriminierendes «Wissen» von vielen geteilt und tagtäglich reproduziert wird, kann es manchmal helfen, inne zu halten und sich selbst wieder bewusst zu machen, dass das Gewalt ist.

Zuhören und Mitfühlen ist wichtig, für die betroffene Person da sein und vielleicht auch bei ganz alltäglichen Dingen Unterstützung anbieten und, wenn sie es möchte, auch bei der Organisierung der weiteren Schritte helfen. Nach einem gewalttätigen Angriff oder wenn eine Situation Erinnerungen an frühere Gewalterfahrungen wachgerufen hat, können so alltägliche Dinge wie einkaufen und arbeiten gehen, Rechnungen bezahlen, ärztliche Untersuchungen etc. große Schwierigkeiten machen.

Manchmal haben Menschen, die Diskriminierungen erleben, das Gefühl, sie müssten besser mit der Situation klarkommen, schneller wieder «funktionsfähig» sein oder sie sollten sich nicht dermaßen darüber aufregen. Erschreckenderweise meinen das auch häufig Menschen aus ihrem Umfeld. Aber so funktioniert das nicht!

Über Verletzungen und Gewalterfahrungen zu reden, ist verdammt schwierig. Wenn jemand dich für so vertrauenswürdig hält, diese mit dir zu teilen, kannst du dich freuen!

Zolle dem Mut, über solche Erfahrungen zu reden, Respekt und gib die Zeit und die Aufmerksamkeit und das Verständnis, die es braucht. Vielleicht braucht das Reden (können) Nachfragen, vielleicht auch Ruhe und Geduld.

Frag nach, welche Formen der Unterstützung, des Zuhörens und Da-Seins gewünscht sind!

Wenn sich eine Person aus deinem Umfeld zwar anders verhält, aber nicht erzählt/ erzählen möchte, warum es ihr nicht gut geht und was passiert ist, kannst du ***deutlich machen, dass du für sie da bist und sie jederzeit mit dir reden kann, wenn sie mag*** - falls das zutrifft.

Es kann auch Geduld gefragt sein, wenn du zum sechsten Mal eine bestimmte Situation geschildert bekommst. Du hörst es zum sechsten Mal, dein_e Freund_in hat es dauernd vor Augen. Und wenn Reden ein kleines bisschen hilft, ist das gut.

Aber es ist auch essentiell, dass du auf deine eigenen Grenzen achtest und nur die Unterstützung anbietest und leistest, die du auch gut leisten kannst. Wenn du über deine eigenen Grenzen gehst, um andere zu unterstützen, oder Zusagen machst, die du nicht aufrechterhalten kannst, ist damit niemandem geholfen!

Wenn du von einem Vorfall (Diskriminierung bei dir auf der Arbeit, in der Uni oder in deinem Lieblingsclub, einem Angriff bei dir in der Nachbarschaft...) gehört hast, kannst du versuchen, die **geschädigte Person ausfindig zu machen und ihr deine Unterstützung anzubieten.**

Gerade auch in einem Diskriminierungsverhältnis, von dem du selber nicht betroffen bist bzw. in dem du privilegiert wirst, ist ein Sich-Positionieren und Eingreifen gefragt, damit nicht immer die Betroffenen selber entsprechende Missstände anprangern müssen.

Wenn du nicht verstehst, warum ein Erlebnis für jemanden so gravierend und so verletzend war, solltest du dich unabhängig von der Person damit auseinandersetzen.

Eigene Diskriminierungserfahrungen schützen nicht davor, selber auch andere zu diskriminieren. Und Diskriminierungen, von denen du nicht betroffen bist, erkennst du vielleicht nicht immer als solche.

Queere Szenen und queere Menschen sind nicht per se sensibilisierter und diskriminierungsfreier als der Mainstream. **Um ein_e gute_r Unterstützer_in zu sein, musst du dich mit deiner Position, deinen Privilegien und mit den gesellschaftlichen Machtverhältnissen auseinandersetzen.**

Wenn es um Diskriminierungserfahrungen geht, die du aufgrund deiner Zugehörigkeiten nicht machen musst, ist es wichtig, nicht die betroffene Person mit deinen Zweifeln und deiner Unsicherheit zu belasten. Du solltest lieber einen Text über z.B. Transphobie oder Rassismus lesen, dich im Internet oder bei Menschen informieren, die sich damit auskennen, aber (gerade) nicht selber damit kämpfen müssen/ betroffen sind.

Grundsätzliches:

- ▶ **Relativiere oder bagatellisiere auf keinen Fall die Erfahrungen der_des Betroffenen!** Wie schlimm etwas ist/war, kannst du nicht beurteilen oder bewerten. Es ist so verletzend, wie es die betroffene Person verletzt hat. Dafür gibt es keinen «angemessenen Maßstab».

- ▶ (Gut gemeinte) **Ratschläge helfen in den meisten Fällen eher wenig.**
- ▶ Besser ist es, zuzuhören, nachzufragen und den_die Betroffene_n darin zu unterstützen, selber herauszufinden, was sie_er braucht und wie er_sie es bekommen kann. Es kann wichtig sein, verschiedene, ganz konkrete Ideen und Handlungsmöglichkeiten aufzuzeigen. Die Entscheidung muss die betroffene Person aber selber treffen!
- ▶ **Alle Schritte, die passieren, müssen von der betroffenen Person ausgehen bzw. mit ihr abgestimmt sein.** Handlungsfähigkeit wieder herzustellen, langsam wieder aufzubauen, ist gerade nach Ohnmachtssituationen zentral!
- ▶ **Mach deutlich, dass das, was passiert ist, nicht der Fehler oder die Verantwortung der betroffenen Person ist.** Nicht sie_er hätte sich «besser», anders... verhalten müssen, sondern so etwas darf einfach niemand machen.
- ▶ **Nimm ernst, dass das, was passiert/e, schlimm war/ist.** Das hilft der_dem Betroffenen, die Verletzungen selber ernst zu nehmen und der eigenen Wahrnehmung, dem eigenen Gefühl (wieder mehr) zu vertrauen.
- ▶ **Achte auf deine eigenen Grenzen.**
- ▶ Es hilft deinem_deiner Freund_in nicht, wenn du so viel übernimmst, dass du nach einer Weile nicht mehr kannst. Versuche, wenn viel Unterstützung nötig ist, mehrere Personen in die Unterstützung einzubeziehen und gemeinsam Strukturen zu entwickeln, die langfristig tragfähig sind.
- ▶ **Such dir ggf. Unterstützung.**
- ▶ Wenn dir krasse Erfahrungen geschildert werden, macht das auch etwas mit dir selber und erinnert dich vielleicht an (ähnliche) eigene Verletzungen. Oder es verstört einfach. Bleib damit nicht allein, aber respektiere die Wünsche deines_deiner Freundes_Freundin, worüber genau du mit anderen reden darfst. Auch du kannst Beratungsstellen nutzen.

b) Es geht nicht um dich

Sei dir deiner Position bewusst.

Es kann schwer sein, den Schmerz oder die Wut oder die Hilflosigkeit einer geliebten Person auszuhalten. Doch wie weh das auch tut, es sind die Gefühle

des_der anderen. Pass auf, dass du nicht versuchst, etwas für die andere Person zu machen oder dich von deiner Wut über die Diskriminierung leiten zu lassen. Es ist einzig und allein die Entscheidung der betroffenen Person, was sie machen will und was z.B. auch mit der_dem_den Täter_in/nen oder grenzverletzenden Person/en geschehen soll.

Die Bedürfnisse der betroffenen Person müssen im Zentrum stehen und es darf nur passieren, wozu sie ihr Einverständnis gegeben hat (außer bei selbstgefährdendem/ -verletzendem Verhalten).

Wahlfreiheit und Handlungsfähigkeit wieder herzustellen, ist wichtig, auch wenn es dabei vielleicht anfänglich um kleine, alltägliche Dinge geht, wie die Frage, welchen Kinofilm ihr anschaut.

Auch wenn du in Diskriminierungssituationen intervenierst, ist die zentrale Frage, wie die betroffene Person dein Verhalten erlebt.

Stellt dein Eingreifen bzw. die Form deines Eingreifens/ Aktivwerdens eine Unterstützung dar oder exponiert oder gefährdet es vielleicht die betroffene Person (noch mehr) oder ist es ihr anderweitig unangenehm? Bist du vielleicht gerade hauptsächlich damit beschäftigt zu beweisen, dass du sensibilisierter, fitter oder was auch immer bist als die diskriminierende/ grenzverletzende Person?

Wenn du dir nicht sicher bist, welches Verhalten von dir in der gegebenen Situation hilfreich ist (was ja meisten eigentlich der Fall ist...), frag nach.

Innerhalb einer längeren Unterstützung ist es wichtig, dir immer wieder bewusst zu machen, dass du niemanden retten kannst. Und gar nicht musst.

Die betroffene Person ist selber stark genug, da durch zu kommen, wo sie drin steckt. Stärke ihr_ihn den Rücken und sei für sie_ihn da, aber mach dich nicht größer und sie_ihn nicht kleiner, als ihr jeweils seid.

Möglicherweise musste dein_e Freund_in/Bekannte/Arbeitskolleg_in seit Jahren mit solchen Situationen klarkommen und hat bereits viele Überlebensstrategien (im übertragenen, aber manchmal auch ganz konkreten Sinne) entwickelt.

c) Solidarisch sein und Eingreifen

Ausgrenzung und Diskriminierung funktioniert nur dann, wenn viele dabei mitmachen oder es ignorieren bzw. stillschweigend dulden.

Gerade als eine Person, die selber nicht betroffen ist (im Sinne von selber in diesem Bereich Diskriminierungserfahrungen zu machen), ist es wichtig einzuschreiten, sich zu positionieren und zu solidarisieren.

Diskriminierungen gehen alle an, nicht nur die, die jeweils davon betroffen sind!

Das kann unangenehme Auseinandersetzungen mit dir und deinem Umfeld bedeuten, dich mit deiner Unsicherheit, Angst, vielleicht auch Scham in Verbindung bringen, aber es eröffnet dir auch neue Handlungsmöglichkeiten, Begegnungen, Freiheiten und Freund_innen.

3. AKTIV WERDEN!

Sich immer wieder Mist anhören zu müssen, über das eigene Alter, die zu große oder zu geringe Femininität, über die eigene Religion, Aussehen oder Befähigung, geschlechtliche Identität oder was auch immer: das nervt! Bedrohungen, Mobbing und benachteiligender Behandlung ausgesetzt zu sein, ohne sich (erfolgreich) wehren zu können, ist frustrierend. Diskriminierung und Gewalt etwas entgegen zu setzen und sich davor zu schützen, ist aber eben nicht einfach.

Wieder kam ein hirnloser Spruch über Frauen und dein Sexappeal und wieder fiel dir nicht schnell genug etwas Schlagfertiges dazu ein. Aber dafür hast du jetzt schon den halben Tag schlechte Laune...

Bei so Sachen fängt es an und je weitreichender und existentieller es wird, umso schwieriger ist es, Umgangsweisen parat zu haben, die das Selbstwertgefühl und die emotionale, wie körperliche und materielle Unversehrtheit bewahren.

Bei der Frage nach dem Aktivwerden ist ein eigener **«Kapazitätencheck»** hilfreich, um zu überprüfen, ob du gerade die Energie und die Lust hast, dich damit auseinander zu setzen (manchmal hat mensch allerdings auch nicht die Wahl...). Manchmal, wenn du selber betroffen bist, ist es vielleicht das Beste, auf Durchzug zu stellen und zu ignorieren, was gerade gesagt oder getan wurde.

Als Dauerstrategie ist Ignorieren und Ausblenden aber nicht befriedigend!

Ein kleiner, aber durchaus auch relevanter Schritt, der nicht viel Energie braucht, ist es, solche **Vorfälle zu melden, um dafür Öffentlichkeit herzustellen.**

Es gibt in Berlin sowohl verschiedene Nichtregierungsorganisationen als auch staatliche Stellen, die diskriminierende Vorfälle, Propaganda und Angriffe dokumentieren.

Diese Dokumentation ist wichtig, um damit politisch arbeiten zu können, Politik und Zivilgesellschaft für das Ausmaß bestehender Diskriminierung zu sensibilisieren und bestehende Handlungsnotwendigkeiten einfordern zu können.

In fast allen Berliner Ostbezirken gibt es bezirkliche Chroniken, sogenannte Register oder Verzeichnisse, die ein breites Spektrum diskriminierender Vorfälle (wie Beleidigungen, Pöbeleien, Sachbeschädigungen, Propaganda und Gewalt) dokumentieren.

Für Diskriminierungsformen, die (evtl.) unter das Antidiskriminierungsgesetz (AGG, siehe Kapitel 4.2.) fallen, gibt es Berlinweit ein ausdifferenziertes Netzwerk an Beratungsstellen, die gerne entsprechende Meldungen entgegennehmen. Angriffe, massive Bedrohungen und Sachbeschädigungen solltest du einer Opferberatungsstelle und ggf. der Polizei melden (siehe hierzu Kapitel 3.3.).

3.1. Grundlegende Fragen für Interventionen

Bei der Frage, ob, wann und wie du aktiv werden willst, sind folgende Fragen aufschlussreich:

- ▶ Wie geht es mir gerade? Wie viel Energie habe ich (und wie will ich sie nutzen)? Womit kann und will ich gerade umgehen?
- ▶ Was möchte ich erreichen? Worum geht es mir?
- ▶ Gibt es in der Situation, in der ich mich befinde, weitere potentielle Verbündete für eine Intervention oder laufe ich Gefahr, dass durch die anderen Anwesenden die diskriminierenden Positionen bzw. Verhalten gestärkt werden? Könnte die Situation gefährlich werden?
- ▶ Ist eine unmittelbare Reaktion notwendig, z.B. um mich mit der_dem_den Betroffenen zu solidarisieren oder eine Eskalation zu verhindern, oder ist es sinnvoller, zu einem späteren, selbstgewählten und vorbereiteten Zeitpunkt den Vorfall nochmal zu adressieren?
- ▶ Wie gefährlich ist oder könnte die Situation werden? (Dafür spielt beispielsweise die Anzahl und der Zustand der grenzverletzenden/diskriminierenden Person/en, Tageszeit und Ort... eine Rolle)

3.2. Zum Umgang mit grenzverletzenden/ diskriminierenden Sprüchen und Fragen

Im Folgenden ein paar Ideen, wie du auf grenzverletzende, diskriminierende Sprüche, Fragen und Handlungen reagieren kannst.

Aber auch falls dir trotzdem die nächsten fünf Male wieder nicht einfällt, was du tun und sagen wolltest, ist das kein Grund, dich deswegen nieder zu machen. Vielleicht wird's das nächste Mal was oder du versuchst einfach was anderes, was dir auch unter Stress und angesichts des eigenen Perplex-Seins, dass jemand so etwas Dummes sagt oder tut, noch einfällt.

Es ist einfach verdammt schwierig, sich in solchen Situationen befriedigend zu verhalten.

Never forget: Doof sind die anderen!

In einer Situation, wo du die grenzverletzende, diskriminierende Person nicht kennst bzw. sie dir nicht nahe steht, ist:

- ▶ **Siezen vermutlich angemessener als Duzen**, um Distanz herzustellen, eine Eskalation zu vermeiden und Umstehenden deutlich zu machen, dass es sich um keinen «privaten» Streit o.ä. handelt,
- ▶ **nicht provozieren und achtsam bleiben** sowie
- ▶ **auf deine innere Stimme/ Intuition zu hören** sinnvoll.

Du musst dir (und anderen) nichts beweisen! Geh lieber, als eine «dicke Lippe» (im wörtlichen Sinne...) zu riskieren.

Strategien, wenn du in keine inhaltliche Auseinandersetzung einsteigen willst:

- ▶ **Ziehe Grenzen**, auch ohne diese zu begründen/ zu erklären und insbesondere **ohne darüber zu diskutieren!**
Grenzen zu setzen, statt sich in aufreibenden Gesprächen mit den ganzen grausigen Positionen der anderen auseinanderzusetzen (und ihnen so ja auch ein Forum dafür zu geben) ist häufig energiesparender. Eine recht effektive Form ist die Methode «kaputte Schallplatte»: Wiederhole einfach immer wieder deine eine zentrale Aussage, bis es auch

der_die letzte verstanden bzw. aufgegeben hat. «Ich will Ihre antisemitischen (behinderteneindlichen, homophoben...) Äußerungen nicht hören.»...«Nein, ich diskutiere mit Ihnen da nicht drüber, ich will Ihre antisemitischen Äußerungen nicht hören.».

- ▶ **Bezieh andere mit ein** (die aussehen, als ob sie ähnliche Ansichten vertreten könnten, wie du), tausch dich mit ihnen darüber aus: z.B. «Hach nee, immer dieser rassistische Unsinn. Ermüdet Sie das auch so?».
- ▶ **Nutze Humor** (ohne die grenzverletzende/n Person/en damit direkt anzugreifen). Das kann in Schranken verweisen, macht den Unsinn und Unangemessenheit der Äußerung/ Frage deutlich und kann (auch innerlich) die Person/en und Aussagen evtl. besser auf Distanz halten.
- ▶ **Tu etwas Unerwartetes und bring so den_die andere_n aus dem Konzept**, z.B.
 - dich mit der Person über etwas ganz anderes, völlig Unsinniges unterhalten,
 - lachen (Vorsicht, nicht provozieren, sonst kann es ggf. eskalieren),
 - singen,
 - seltsam oder für die grenzverletzende Person/en einfach unerwartet reagieren.

Strategien, wenn du dich für eine inhaltliche Auseinandersetzung entschieden hast:

- ▶ **Achte darauf, dass nicht von einem Thema, einer diskriminierenden Aussage prompt zur nächsten übergewechselt wird (sog. Themenhopping).** Bleibt bei der ursprünglichen Äußerung, auch wenn noch fünf weitere nervige Kommentare kommen, lass dir nicht den Gesprächsverlauf diktieren.
- ▶ **Stell Gegenfragen und bringe die_den Diskriminierende_n in Erklärungsnot**, statt selber zu versuchen, unsinnige Aussagen zu widerlegen (Fragen wie: «Woher weißt du/ wissen Sie das?»).
- ▶ **Beziehe andere Anwesende mit ein**, die vermutlich deine Position (eher) verstehen und teilen. Frage bei ihnen nach, wie sie sich dazu positionieren.
- ▶ **Geh evtl. erstmal aus der Situation raus**, wenn der Schreck oder die Verletzung groß sind, um diese zu verdauen und dich auf die Auseinandersetzung vorzubereiten. So hast du mehr Zeit, dir eine Strategie

zu überlegen, ggf. nochmal Sachen dafür nachzulesen (wobei Sachargumente meistens nicht solche Auseinandersetzungen «gewinnen»...) und vielleicht auch **weitere Verbündete ausfindig zu machen**. Vielleicht ist der richtige Rahmen auch nicht ein persönliches Gespräch zu zweit, sondern auf der Teamsitzung oder dem WG-Plenum insgesamt über Geschlechterverhältnisse, Schwulenfeindlichkeit oder Weißsein/ Rassismus bei euch zu diskutieren.

- ▶ Gib oder benenne Texte, Internetseiten..., die die Person/en lesen sollte/n, um nicht selber «die ganze Arbeit» machen zu müssen.
- ▶ Wenn es eine Person ist, die dir nah steht, ist es häufig auch hilfreich, deutlich zu machen, was diese Äußerung/ Frage mit dir macht, wie es dir damit geht. **Stell damit die Wichtigkeit einer Auseinandersetzung der_des anderen für eure Beziehung heraus** (Vorsicht, das macht natürlich dann die Notwendigkeit deutlich, Konsequenzen zu ziehen, falls die_der andere deinem Wunsch nicht nachkommt.). Kontaktabbruch ist auch eine Möglichkeit, um dich vor weiteren Verletzungen zu schützen, statt dich immer wieder grenzverletzenden Situationen auszusetzen. Wie gehst du mit doofen Sprüchen um? Wie würdest du es gerne tun? Überlege dir Strategien und probier sie doch einfach auf der nächsten Familienfeier, Bahnfahrt oder in der nächsten Pause mal aus... Häufig klappt es dann doch nicht so gut, wie gewünscht. **Lass dich davon nicht entmutigen, es ist toll, überhaupt einzugreifen, statt wegzuhören und weg zu sehen!**

3.3. Diskriminierung auf dem Arbeits- und Wohnungsmarkt, im Bildungsbereich und Dienstleistungssektor

Diskriminierungen in Bereichen zu erfahren, die essentiell wichtig sind und die du auch nicht einfach verlassen oder meiden kannst, ist besonders schwierig. Wenn dir dadurch sogar bereits der Zugang zu diesen Bereichen (wie Wohnung, Arbeit, Bildung, angemessene, wertschätzende Pflege und medizinische Versorgung...) verweigert, erschwert oder vermieht wird, trifft das sehr hart.

Es gibt durch das Antidiskriminierungsgesetz (formell Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG), siehe Kapitel 4.2.) mittlerweile Möglichkeiten, dagegen vorzugehen. Aber trotzdem, neben der Schwierigkeit, bestehende Ausschlüsse und Diskriminierungen nachzuweisen, kann so zwar Schadenersatz, aber leider nicht die gesuchte behindertengerechte 4-Zimmer-

Wohnung, endlich der der eigenen Qualifikation angemessene Arbeitsplatz oder eine diskriminierungsfreie, gleichberechtigte Existenz im Bildungssystem gewährleistet bzw. organisiert werden.

Das ist verdammt frustrierend!

Dazu kommen weitere strukturelle Ausschlüsse, Diskriminierungen und Marginalisierungen, die nicht einmal erfasst und rechtlich adressiert werden können, da sie vielmehr rechtlich und/ oder strukturell verankert sind wie z.B. die Nicht-Anerkennung oder die wegen der langen Verfahren nur sehr mühsame und teure Anerkennung von (Aus-)Bildungsabschlüssen und bestehenden Berufserfahrungen aus dem Ausland, die geringen Aufstiegschancen im deutschen Bildungssystem für Kinder aus sogenannten bildungsfernen Familien und/ oder aus Familien mit sogenanntem Migrationshintergrund oder die Verdrängung von Hartz-IV-Empfänger_innen und einkommensschwachen Mieter_innen durch steigende Mieten (Gentrifizierung).

Folglich muss vieles noch gesellschaftspolitisch erstritten werden. Dafür ist ein entsprechendes Engagement wichtig.

Das eigene Leben findet aber ja trotzdem hier und jetzt statt, also was kann getan werden?

Auf jeden Fall ist **eine Konsultation bei einer zuständigen Beratungsstelle** zu empfehlen, um Möglichkeiten (z.B. im Rahmen des AGG, aber auch jenseits dessen) auszuloten, Alternativen und Unterstützung zu finden. Es ist wichtig, immer ein Gedächtnisprotokoll anzufertigen. Zudem gibt es im Bereich des AGG Fristen, weswegen ein schneller Kontakt zu einer Beratungsstelle notwendig ist (siehe Kapitel 4.1).

Es gibt auch häufig **in den jeweiligen Institutionen zuständige Stellen**.

Jede_r Arbeitgeber_in ist beispielsweise mittlerweile durch das AGG verpflichtet, eine Ansprechperson für Diskriminierungsvorfälle zu haben. Dort müsstet ihr Unterstützung bekommen. Darüber hinaus ist der Betriebsrat für solche Belange ansprechbar (nach § 80.1 Nr. 7 Betriebsverfassungsgesetz gehört es z.B. sogar ausdrücklich zu seinen Aufgaben, Maßnahmen zur Bekämpfung von Rassismus im Betrieb zu ergreifen) und Fragen des innerbetrieblichen Rassismus können auch auf einer Betriebsversammlung diskutiert werden.

Du kannst auch, am besten gemeinsam mit Unterstützer_innen, den_die Arbeitgeber_in auf ihre_seine Pflicht hinweisen, ein diskriminierungsfreies Klima im Betrieb zu schaffen. Vielleicht gibt es bei euch z.B. auch eine Frauenbeauftragte, die dich hierbei unterstützen kann.

Wenn du Mitglied einer Gewerkschaft bist, kannst du dich auch dorthin wenden.

Die Wohnungsbaugesellschaft GESOBAU beispielsweise verfügt auch über eine_n Integrationsbeauftragte_n und verspricht, Rassismus bei sich zu ahnden.

Wichtig ist es auch, nach Verbündeten und Kooperationspartner_innen vor Ort zu suchen.

Hast du Kolleg_innen, die das Verhalten der anderen nicht mittragen und mit denen du dich austauschen könntest und gemeinsam schauen, was ihr dem entgegensetzen könnt?

Gibt es (sensibilisierte...) antirassistische, antisexistische... Unigruppen, die sich für die Veränderung der diskriminierenden Zustände engagieren wollen/ könnten? Habt ihr eine Studienberatung für ausländische bzw. von Rassismus betroffene Studierende?

Hast du die Energie und Lust, mit einer Aktion vor Ort auf die Missstände aufmerksam zu machen? (Dadurch bist du dann aber eben nochmals im Zentrum der Aufmerksamkeit.)

Gibt es in deiner Nachbarschaft vielleicht bereits eine Initiative von Anwohner_innen, die sich gegen die Mietverdrängung engagiert?

Wenn du die Erfahrung machst, dass immer, wenn du dich bei einer freien Wohnung oder Arbeitsstelle erkundigst, diese seltsamerweise immer bereits vergeben sind, oder du vielleicht auch eine Dienstleistung nicht bekommst, kannst du auch versuchen, durch eine Vergleichsanfrage einer anderen Person ohne Akzent, ausländischem Namen und/ oder Behinderung, mit einem jüngeren Alter etc. rauszufinden, ob tatsächlich eine sogenannte «unsichtbare» Diskriminierung vorliegt. Ein solches Vorgehen wird Testing genannt und kann für eine Anzeige im Rahmen des AGG von Bedeutung sein. Dafür ist ein genaues Gedächtnisprotokoll der jeweiligen Abläufe der Anfrage/ Bewerbung wichtig. Nähere Informationen hierfür gibt es bei den Antidiskriminierungsstellen.

Solltest du Diskriminierungen im gastronomischen Bereich ausgesetzt sein, ist eine Beschwerde beim Gewerbeamt sinnvoll (auch wenn dieses gemeinhin erst nach mehreren Beschwerden aktiv wird). Darüber hinaus gibt es beispielsweise in den Ostberliner Bezirken Netzwerkstellen, die Betroffene bei Diskriminierungen unterstützen oder ihr könnt euch bei einem Nachbarschaftshaus oder Stadtteilzentrum in der Gegend nach Unterstützung erkundigen.

Es ist wichtig, dass die Massen entsprechender Vorfälle nicht schweigend

hingegenommen werden, sondern öffentlich skandalisiert werden. **Dafür ist es wichtig, dass ihr die Diskriminierungen meldet**, beispielsweise der Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung (LADS). **Nur so kann das noch lückenhafte Antidiskriminierungsrecht und die entsprechende Antidiskriminierungspolitik verbessert werden.**

Tagungsbroschüren und Studien zu den Themen Anti-/Diskriminierung in Berlin finden sich auf der Internetseite der LADS (z.B. die Broschüren «Deutscher Name – halbe Miete? Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt» oder «Homophobie in der Einwanderungsgesellschaft») unter <http://www.berlin.de/lb/ads/studien/>.

3.4. Eingreifen bzw. sich schützen vor Gewalt

Am sichersten ist es, aus einer Situation heraus zu kommen, bevor sie eskaliert.

Achte auf dein Bauchgefühl, wenn du dich irgendwo unsicher oder unwohl fühlst, versuche rauszufinden, woran es liegt und die Situation zu verlassen oder zu verändern.

Hab ein Auge darauf, wo du dich befindest und wer in deiner Nähe bzw. ansonsten in der Gegend ist. Bleib ggf. in der Nähe der BVG-Notfallsäule stehen oder bei anderen Menschen, die dir nicht gefährlich erscheinen.

Halte dein Handy griffbereit und telefoniere vielleicht auch mit jemandem, wenn du dich unsicher und mulmig fühlst, aber bleib achtsam für das, was um dich rum passiert.

Wenn dir eine Gruppe entgegen kommt und du den Impuls hast, die Straßenseite zu wechseln oder einen bestimmten Ort zu verlassen, hat das nichts mit Feigheit zu tun, sondern kann vielleicht unnötigen Stress oder Schlimmeres verhindern. Also tu's!

Einige Ideen, wenn du dich in einer (potentiell) gefährlichen Situation befindest oder mitbekommst, wie jemand belästigt, bedroht und angegriffen wird:

- ▶ **Bleibe höflich und ruhig und mache deutlich, dass dieses Verhalten nicht okay ist.**

- ▶ **Sprich mit lauter, deutlicher Stimme**, das kann Mut machen und ggf. andere zum Einmischen bringen.
- ▶ **Sieze die übergriffige Person/en**, um Distanz herzustellen und Umstehenden deutlich zu machen, dass du die Person/en nicht kennst.
- ▶ **Versuchen den Ort des Geschehens frühzeitig zu verlassen und dich in einem belebteren, sicheren Ort aufzuhalten.**
- ▶ **Provoziere die_ den Täter_in/nen nicht.** Insbesondere wenn sie alkoholisiert sind, kann eine Situation leicht eskalieren.
- ▶ **Ignoriere eine (fortgesetzte) Belästigung oder Beleidigung nicht**, das klappt selten!
- ▶ **Reagiere, insbesondere als Zeug_in, sofort.** Warte nicht darauf, dass jemand anderes eingreift. Je länger du abwartest, umso schwieriger wird es, einzugreifen.
- ▶ **Hol dir Hilfe.** Sprich andere Anwesenden direkt und möglichst persönlich/ konkret an: «Entschuldigung, Sie mit der roten Jacken, könnten Sie mir behilflich sein, diese_r Unbekannte lässt mich nicht in Ruhe.»
- ▶ **Ruf über d/ein Handy die Polizei (110).**
- ▶ Wenn du dich in der Bahn/ im Zug befindest, **zieh im Bahnhof die Notbremse** und informiere den Fahrer über die so hergestellte Funkverbindung über den Vorfall. (Der Zug fährt jetzt nicht weiter, deswegen nicht außerhalb eines Bahnhofs betätigen!)
Sprich den Bus-/Tramfahrer an bzw. bitte andere darum.
- ▶ **Schrei laut**, am besten «Feuer», da hierauf die meisten Personen reagieren. Oder schrei einfach laut und schrill, um Aufmerksamkeit zu erregen und die_ den Täter_in/nen zu verunsichern bzw. sie_ ihn vom Opfer abzulenken. (Das geht auch noch, wenn dir die Stimme versagt.)
- ▶ **Werde möglichst nicht handgreiflich**, solange es sich vermeiden lässt. Wenn du aber angegriffen oder festgehalten wirst, tu alles, um dich zu schützen und zu befreien. Versuch, wenn möglich, zu verhindern, dass du von den Täter_in/nen weggebracht wirst. Ggf. kann es notwendig sein, zu kooperieren, um Schlimmeres zu verhindern. Versuche, die_ den Täter_in/nen in ein Gespräch zu verwickeln.

- ▶ **Als Zeug_in sprich die_den Angegriffenen direkt an und gib zu erkennen, dass sie_er nicht allein ist**, du Hilfe holst bzw. die Polizei verständigt hast. Spiel nicht die_den Held_in und begib dich nicht selber in Gefahr.
- ▶ **Vorsicht mit dem Einsatz vom Waffen!** Dies kann schnell zur Eskalation führen.
- ▶ **Merke dir das Aussehen, die Kleidung, die Aussagen der Täter_in/nen.**

Nach einem Angriff

Für Betroffene:

- ▶ **Bleib nicht allein!** Ruf Freund_innen oder deine Familie an oder bitte jemanden, das für dich zu tun, damit sie dich zur Polizei, ins Krankenhaus oder/ und nach Hause begleiten.
- ▶ **Dokumentiere deine Verletzungen und Schäden möglichst genau**, z.B. für eine evtl. Anzeige und Schadenersatzansprüche:
 - Bei einem gewalttätigen Angriff am besten immer medizinische Hilfe aufsuchen, da nicht alle Verletzungen direkt ersichtlich sind.
 - Teile dem_der_den behandelnden Ärzt_innen alle Schmerzen/ Verletzungen mit und lass dir alle Verletzungen in einem ärztlichen Attest protokollieren.
 - Fotografiere alle sichtbaren Verletzungen.
 - Fotografiere auch den entstandenen Sachschaden und bewahre die zerstörten oder beschädigten Gegenstände (Kleidung, Objekte...), wenn möglich, auf.
- ▶ **Verfasse ein Gedächtnisprotokoll** – für die Meldung bei einer Beratungsstelle, für eine Anzeige bei der Polizei oder eine spätere Aussage als Zeug_in vor Gericht (z.B. bei schwerer Körperverletzung muss die Polizei ermitteln, auch wenn du selber keine Anzeige stellst!). Sei möglichst detailgenau, folgende Informationen solltest du aufnehmen:
 - Ort, Datum und Zeit des Vorfalls/Angriffs
 - Genaue Beschreibung der Situation: wie viele Täter_innen, wer hat wann und womit Gewalt ausgeübt u.ä.
 - Äußerungen der Täter_innen: Beleidigungen, Drohungen, rassistische/antisemitische/homophobe Parolen u.ä.. Hier ist für die Ermittlung der Tatmotivation, die sich auf das Strafmaß ausübt, der genaue Wortlaut wichtig!

- Täter_innenbeschreibung: Kleidung, Schuhe, Haare, Größe, Tätowierungen, Waffen, Auffälligkeiten der Sprache, Alkoholisierung, evtl. Kennzeichen eines PKW/Mofa/o.ä.
- Mögliche Zeug_innen wie Anwohner_innen am Fenster, Taxifahrer_innen...
- **Sorge gut für dich und hol dir Unterstützung** (siehe Kapitel 2.1).
- Schalte ggf. die Polizei ein (im nächsten Kapitel findest du einige Gedanken zu der Frage und den Möglichkeiten, den Angriff anzuzeigen).

Für Zeug_innen:

- ▶ **Bleib bei der angegriffenen Person**, bis ihre Freund_innen da sind oder begleite sie sonst ggf. selbst zum Krankenhaus, zur Polizei oder nach Hause.
- ▶ Gib der_dem Betroffenen deine Kontaktdaten und **stell dich als Zeug_in für eine evtl. Anzeige zur Verfügung**.
- ▶ Informiere die_den Betroffenen und Freund_innen über die oben aufgeführten Schritte, damit z.B. für eine evtl. Anzeige die nötigen Informationen vorliegen.
- ▶ **Verfasse ein Gedächtnisprotokoll** (siehe oben).

Gewaltsituationen sind immer überfordernd. Trotzdem ist es gut, sich im Vorhinein zu überlegen, was du tun kannst, wenn jemand belästigt, bedroht oder angegriffen wird. Überlege dir anhand eines Beispiels genau, was du in dieser Situation tun würdest. **Sei vorbereitet.**

4. RECHTLICHES

Im Folgenden einige grundlegende Überlegungen zu der Frage, ob du eine erlebte Beleidigung, Bedrohung, Diskriminierung oder Angriff anzeigen möchtest, sowie die zentralen Inhalte des Antidiskriminierungsgesetzes, damit du deine Rechte und Möglichkeiten kennst. Weitere Informationen zu relevanten Paragrafen des Strafgesetzbuchs (sowie verbotenen rechtsextremen Symbolen) findest du z.B. unter www.recht-gegen-rechts.de.

4.1. Anzeige stellen?

Angriffe, aber auch (anonyme) Beleidigungen, Bedrohungen und Diskriminierungen, die unter das AGG fallen (siehe Kapitel 4.2.), kannst du anzeigen. Da dies ggf. ein langwieriger Prozess ist, macht es Sinn, sich den

Schritt gut zu überlegen.

Viele Betroffene sind unsicher, ob sie diese Möglichkeit wahrnehmen wollen. Die **Gründe gegen eine Anzeige** sind vielfältig:

- ▶ negative Erfahrungen mit der Polizei (Infragestellung des Vorfalls, Unterstellung der (Mit-)Schuld durch die Beamt_innen, erneute Diskriminierungserfahrung auf der Wache, Interesse an den politischen Aktivitäten und Strukturen der Betroffenen bei politischen Aktivist_innen...) und eine ablehnende Haltung gegenüber Ermittlungsbehörden,
- ▶ Angst vor Racheakten und erneuter/ intensivierter Bedrohung/ Diskriminierung, insbesondere auch durch die Weitergabe der Wohnadresse an die Anwalt_in/nen der beschuldigten Täter_innen (so sie denn überhaupt ermittelt werden können),
- ▶ Resignation und Gleichgültigkeit (z.B. weil die Diskriminierungen «alltäglich» und gegenüber anderen Problemen wie wirtschaftlicher Situation oder Aufenthaltslage vergleichsweise unbedeutend sind)
- ▶ oder Sorge vor dem ganzen Aufwand und potentiellen neuen Verletzungen und negativen Erfahrungen in den Ermittlungen und beim Gerichtsverfahren.

Trotzdem sprechen viele Gründe für eine Anzeige, insbesondere bei einer Gewalttat:

- ▶ Eine Anzeige zu stellen, ist ein klares Signal, dass solche diskriminierenden, menschenverachtenden Einstellungen und Handlungen nicht toleriert werden. Die Polizei muss im Folgenden ermitteln - außer es besteht offensichtlich kein Anhaltspunkt für eine Straftat. Nur so besteht die Möglichkeit, **dass die Täter_innen bzw. Diskriminierenden gefasst und für ihr Verhalten verurteilt werden**. Sie müssen zur Kenntnis nehmen, dass ihr Verhalten für sie Konsequenzen hat.
- ▶ In der Regel geht die Strategie nicht auf, durch Stillhalten weiteren Angriffen, Bedrohungen und Diskriminierungen zu entgehen. Häufig werden gerade Personen, die sich nicht wehren, weiter bedrängt. Zudem besteht ein Zeug_innenschutz: bei fortgeführter Nötigung muss die Polizei eingreifen und euch schützen.
- ▶ Das Anzeigen einer Tat ist meistens eine Voraussetzung dafür, eine finanzielle Entschädigung zu erhalten.

- ▶ Eine Anzeige kann ein guter Schritt sein, um die Opferrolle zu verlassen und als aktiv Handelnde_r den Täter_innen bzw. Diskriminierenden entgegen zu treten.

- ▶ **Erst durch eine Anzeige wird ein Vorfall in die Polizeistatistik aufgenommen** und findet sich in den Berichten z.B. zu rechtsextrem motivierten Straftaten und zu Diskriminierungsfällen wieder. **Dies ist wichtig, damit das reale Ausmaß bestehender Gewalt und Benachteiligung gesellschaftlich bekannt wird und Politik wie Ermittlungsbehörden dagegen besser vorgehen.**

Bei Unsicherheit, ob eine Anzeige für euch der richtige Schritt ist, ist eine **Beratung** bei einer Beratungsstelle sehr zu empfehlen!

Hier kannst du häufig auch (wie z.B. bei der Opferberatungsstelle ReachOut) Unterstützung beim Stellen einer Anzeige als auch eine Begleitung im Falle einer Gerichtsverhandlung erhalten.

Weitere Informationen über den Umgang mit der Polizei, das Stellen der Anzeige wie des Strafantrags, den weiteren Verlauf von Ermittlungen und Gerichtsverfahren, sowie finanziellen Unterstützungsmöglichkeiten findest du im Ratgeber «Perspektiven nach einem rechten Angriff – Ihre Rechte und Möglichkeiten» der Opferperspektive e.V.. Die dort gesammelten Informationen sind auch für andere diskriminierende Angriffe relevant. Die Broschüre findet Ihr im Internet unter <http://www.opferperspektive.de/Home/Ratgeber/723.html>.

4.2. Möglichkeiten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG)

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz trat im August 2006 in Kraft und stellt eine deutlich verbesserte Grundlage für den Antidiskriminierungsschutz dar. Das AGG ist noch ein relativ neues Gesetz und viele Aspekte seines Anwendungsbereichs und seiner Wirkkraft werden sich erst noch in der Praxis durch die Auslegung der Gerichte klären.

Das AGG kann nur dann gesellschaftsverändernd und diskriminierungshemmend wirken, wenn Betroffene die entsprechenden Fälle publik machen und (unterstützend beraten durch eine Antidiskriminierungsstelle) ihr Recht auf Gleichbehandlung geltend machen.

Zentrale Inhalte und Anwendungsgebiete:

Der Nachdruck des folgenden Textes der Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung erfolgt mit ihrer freundlichen Genehmigung.

1. Welche Ziele hat das AGG?

Das AGG will Benachteiligungen aus Gründen der/des

- ▶ ethnischen Herkunft,
- ▶ Alters,
- ▶ Geschlechts,
- ▶ sexuellen Identität,
- ▶ Behinderung,
- ▶ Religion oder Weltanschauung

verhindern und beseitigen.

2. Wo gilt das AGG?

Der Schwerpunkt des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes liegt im Bereich von Beschäftigung und Beruf. Die Bestimmungen gelten gleichermaßen für Arbeitgebende, Arbeitnehmer/innen und für Auszubildende. Ein zweiter Schwerpunkt liegt im Bereich des Zivilrechts, also der Rechtsbeziehungen zwischen Privatpersonen. Darunter fallen Verträge mit Lieferanten, Dienstleistern und Vermietern.

3. Was ist eine Diskriminierung?

Eine Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person

- ▶ in einer vergleichbaren Situation
- ▶ ohne sachlich rechtfertigenden Grund
- ▶ aufgrund eines der im AGG genannten Merkmale

eine weniger günstige Behandlung als eine andere Person erhält.

Das AGG (§ 3) verwendet hierfür den Begriff der Benachteiligung, wobei verschiedene Formen unterschieden werden:

- ▶ **Unmittelbare Benachteiligung:**
Ohne sachlich rechtfertigenden Grund werden nur unter 50-jährige in einer Stellenanzeige gesucht.

- ▶ **Mittelbare Benachteiligung:**

Von einer Stellenbewerberin werden sehr gute Deutschkenntnisse verlangt, obwohl diese für das Tätigkeitsgebiet nicht erforderlich sind.

- ▶ **Belästigung:**

In Anwesenheit eines homosexuellen Mitarbeiters werden wiederholt Schwulenzwitsche erzählt.

- ▶ **Sexuelle Belästigung:**

Ungewollte sexuelle Berührungen, Bemerkungen oder das Aufhängen pornographischer Bilder im Dienstzimmer.

- ▶ **Anweisung der Benachteiligung:**

Eine Kellnerin wird angewiesen, Menschen mit Behinderung nicht in das Lokal zu lassen.

4. Was sind gerechtfertigte Ungleichbehandlungen?

Nicht jede unterschiedliche Behandlung stellt eine verbotene Benachteiligung dar. So dürfen Arbeitgeber unter bestimmten Voraussetzungen weiterhin ein Höchstalter für die Einstellung eines/einer Arbeitnehmer/in vorsehen und besondere Fördermaßnahmen, zum Beispiel für Frauen, **zum Ausgleich bestehender Nachteile** ergreifen (sog. positive Maßnahmen, § 5 AGG). Unterschiedliche Behandlungen sind auch dann gerechtfertigt, wenn ein gefordertes Kriterium für eine Tätigkeit z.B. „eine wesentliche und entscheidende“ berufliche Anforderung darstellt, (§ 8 AGG).

5. Welche Rechte habe ich als Beschäftigte/r?

Das AGG bietet umfassenden Schutz vor Benachteiligungen im Arbeitsleben. Dies gilt von der Ausschreibung einer Stelle über die Einstellungsverfahren, die Arbeitsbedingungen bis hin zum Zugang zu Weiterbildungsmaßnahmen oder der Mitgliedschaft in Beschäftigtenvereinigungen. Für den Kündigungsbereich gelten weiterhin die Regelungen des Kündigungsschutzgesetzes.

Liegen ungerechtfertigte Ungleichbehandlungen vor, haben die Mitarbeiter/innen ein **Beschwerderecht**. Die Arbeitgebenden sind in der Pflicht geeignete und erforderliche Maßnahmen zur Unterbindung einer Benachteiligung zu ergreifen. Bei fortdauernden (sexuellen) Belästigungen besteht darüber hinaus ein **Leistungsverweigerungsrecht** der/des betroffenen Mitarbeiterin/

Mitarbeiters. Bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot besteht zwar kein Anspruch auf Einstellung, Berufsausbildung oder beruflichen Aufstieg, ggf. jedoch auf **Schadensersatz- oder Entschädigung**. Für die Geltendmachung gilt eine **Frist von 2 Monaten**.

6. Welche Pflichten habe ich als Arbeitgeber/in?

Die Arbeitgebenden sind nach § 12 AGG dazu verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen zu treffen. Hierzu gehören auch **vorbeugende Maßnahmen** wie die Bekanntmachung des AGG durch Aushang und/oder Bereitstellung entsprechender Informationen im Intranet. Weiterhin sind Schulungen und Fortbildungen präventiv wirkende Angebote. Bei Verstößen gegen das Benachteiligungsverbot haben die Arbeitgebenden die im Einzelfall angemessene **Maßnahme (wie Abmahnung, Umsetzung oder Kündigung)** und erforderlichenfalls auch geeignete Maßnahmen zum Schutz des/der Beschäftigten zu ergreifen. Schließlich ist es nach § 13 AGG Pflicht der Arbeitgebenden, eine **zuständige Stelle** im Betrieb oder in der Behörde zu benennen, an die sich die Beschäftigten mit ihrer Beschwerde wenden können.

7. Was ändert sich im Alltag (Zivilrecht)?

Das AGG eröffnet neue Möglichkeiten, gegen Benachteiligungen von Kunden und Kundinnen bei der „Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen“ - wie z.B. beim Einkauf, bei der Wohnungssuche, beim Abschluss von Versicherungs- und Bankgeschäften - vorzugehen. Dies gilt für die Geschäfte, die ohne Ansehen der Person abgeschlossen werden (sog. „Massengeschäfte“).

Im Bereich des Zivilrechts besteht neben dem Anspruch auf **Unterlassung** einer diskriminierenden Handlung oder Regelung ggf. auch Anspruch auf **Schadensersatz** und **Schmerzensgeld**. Auch hier müssen die Ansprüche innerhalb von 2 Monaten geltend gemacht werden.

8. Wie verhalte ich mich bei einer erlebten Diskriminierung?

Versuchen Sie in einem **Gedächtnisprotokoll** alles festzuhalten, was mit dem Vorfall zusammenhängt:

- Wann und wo hat eine Benachteiligung stattgefunden?
- Wie kam es dazu? Was genau ist passiert?
- Warum fühlten Sie sich benachteiligt?
- Wer war an dem Vorfall beteiligt?
- Welche Zeuginnen/ Zeugen gab es?

Für das weitere Vorgehen ist es empfehlenswert, sich an eine **Beratungsstelle** zu wenden und mit ihr alle Ihnen offenstehenden Möglichkeiten (vom Beschwerdebrief bis zum Beschreiten des Rechtsweges) zu besprechen.

9. Jede/r kann etwas tun!

Vor Diskriminierung und Belästigung sollte niemand die Augen verschließen. Es ist ein ermutigendes Zeichen von Zivilcourage, wenn Menschen einschreiten, um Diskriminierungen zu verhindern, sei es in der U-Bahn, in der Disko oder am Arbeitsplatz. Sie – wie wir alle – sollten diskriminierten Personen helfen und sie in geeigneter Weise unterstützen.

10. Wo finde ich weitere Informationen?

Informationsseiten der Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung: www.berlin.de/lb/ads/. Dort finden Sie auch den Text des AGG im Wortlaut.

Hinweis: Dieser Text gibt einen ersten allgemeinen Überblick über die Inhalte des AGG. Die Erläuterungen und Beispiele erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit und können die notwendige Einzelfallberatung nicht ersetzen.

5. WO DU PROFESSIONELLE UNTERSTÜTZUNG FINDEST

Wenn du irgendeine Form von Unterstützung brauchst im Umgang mit erlebter Gewalt und Diskriminierung, kannst du dich an diese Stellen wenden, die dich je nach Bedarf an die passende Beratungsstelle weitervermitteln können:

GLADT e.V.

Kluckstr. 11 · 10785 Berlin · Tiergarten
Tel.: 030 - 26 55 66 33
info@gladt.de · www.gladt.de

ADNB

Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin des Türkischen Bundes in Berlin-Brandenburg

Tempelhofer Ufer 21 · 10963 Berlin - Kreuzberg
Tel.: 030 - 61 30 53 28 · Fax: 030 - 61 43 04 310

adnb@tbb-berlin.de · www.adnb.de

Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung (LADS – Antidiskriminierungsstelle)

Oranienstr. 106 · 10969 Berlin - Kreuzberg
Tel.: 030 - 9028 1866
antidiskriminierungsstelle@senias.berlin.de · www.berlin.de/lb/ads/

Eine Auflistung spezialisierter Beratungsangebote findet ihr im Internet z.B. unter: <http://www.berlin.de/lb/ads/beratung/index.html> oder ausführlich im Adressteil der LADS-Broschüre «Ist das Diskriminierung?», zu finden unter: <http://www.berlin.de/lb/ads/studien/index.html>.

ZUM PROJEKT:

«Miteinander – füreinander. Diskriminierungsfreie Szenen für alle!»

Trans*Personen, Lesben und Schwule treten heute in der Öffentlichkeit immer sichtbarer in Erscheinung. Dennoch kommt es weiterhin zu alltäglichen Diskriminierungen und Gewalt gegenüber sexuellen und geschlechtlichen Minderheiten - nicht nur in der Gesellschaft «da draußen», sondern auch innerhalb unserer queeren Räume. Eigene Diskriminierungserfahrungen schützen uns nicht davor, selbst zu diskriminieren. Vor allem gegenüber Schwarzen, Queers of Color, Personen mit Beeinträchtigungen, Frauen und Menschen, die als Migrant_innen wahrgenommen werden, gibt es Vorurteile und diskriminierende Verhaltensweisen. Besonders davon betroffen sind Menschen, die nicht nur einer Gruppe zugehörig sind, die als «Minderheit» wahrgenommen wird. So wird z.B. noch immer ein Widerspruch zwischen «den Migrant_innen» und «den Homosexuellen» hergestellt, Mehrfachzugehörigkeiten werden ignoriert. Diese Ausschlüsse passieren aber nicht «einfach so» und sind vermeidbar:

Wir können alle gemeinsam etwas tun, um unsere Szenen zu geschützten Räumen (Safer Spaces) für uns alle zu machen!

Netzwerke: Im September 2010 haben sich in Prenzlauer Berg, Kreuzberg/Nord-Neukölln und in der westlichen Innenstadt drei Netzwerke gegründet. In diesen werden Rassismus, Sexismus und Transphobie innerhalb der lokalen queeren Szenen bearbeitet und wirkungsvolle Strategien entwickelt, um diese zu bekämpfen. Auch Behindertenfeindlichkeit und Altersdiskriminierung werden anlass- und situationsbezogen thematisiert. Bei den Netzwerktreffen stellen wir gemeinsam fest, was die dringlichsten Bedürfnisse sind und gehen z.B. in Form von Fortbildungen oder Informationsveranstaltungen auf die Themen ein. Das Wissen um die Lebensrealitäten von «Anderen» ist eine Voraussetzung dafür, vorurteilsbewusste Bündnisse einzugehen. Teilnehmende an den Netzwerken sind Menschen aus Vereinen, Ausgeh-Orten, Beratungsstellen und politischen Initiativen. Die Netzwerktreffen finden alle zwei Monate statt. Engagierte Interessent_innen sind herzlich willkommen. Die Termine können bei GLADT erfragt werden.

Öffentlichkeit: Begleitet werden die Aktivitäten von berlinweiten Veranstaltungen, bei denen Diskriminierung innerhalb unserer Szenen auf unterschiedliche Art und Weise aufgegriffen wird.

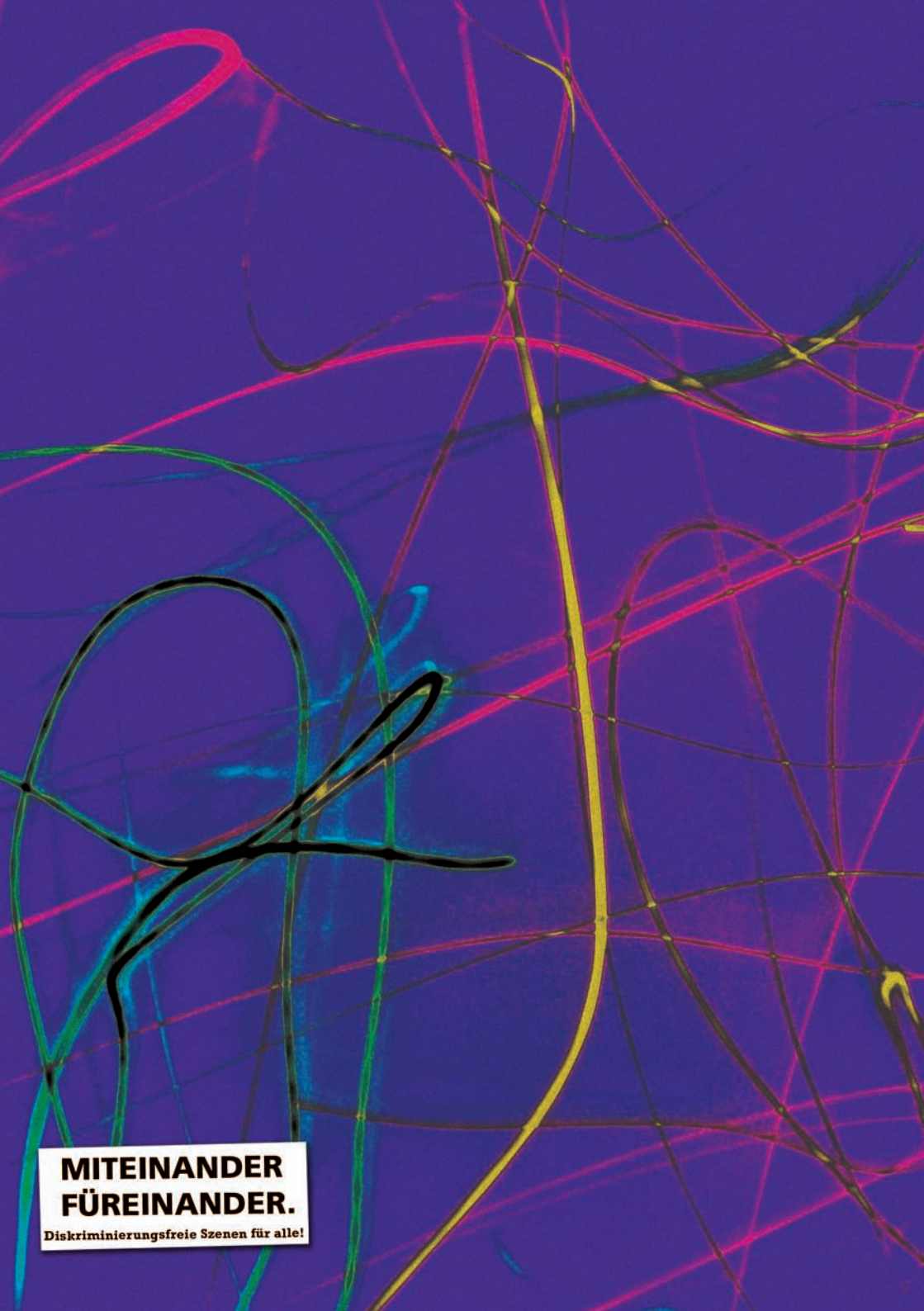
Darüber hinaus arbeiten wir mit verschiedenen lesbisch-schwulen/trans*/queer Medien mit hohem Berlin-Bezug zusammen.

Angebote an Szene-Orte: Menschen, die in Szene-Orten arbeiten, sind Ansprechpersonen bei unterschiedlichsten Problemen. Diese Funktion wird jedoch selten genutzt, wenn es um Diskriminierungs- oder Gewalterfahrungen geht. Das Barpersonal oder Türsteher_innen wissen häufig nicht, wie sie in solchen Situationen Unterstützung und Hilfe geben können. Es fehlt das Wissen über kompetente Beratungsstellen oder über andere Möglichkeiten, gegen erlebte Diskriminierung vorzugehen. Auch an dieser Stelle setzen wir an: In Kooperation mit weiteren Einrichtungen werden Fortbildungen angeboten. Es wird Material entwickelt, um diese Leerstelle zu füllen.

Für mehr Informationen zum Projekt:

www.GLADT.de ▶ Projekte ▶ Miteinander - Füreinander
Antidiskriminierung@GLADT.de

Das Projekt läuft vom 01.07.2010–31.12.2011 und wird im Rahmen der Initiative «Berlin tritt ein für Selbstbestimmung und Akzeptanz sexueller Vielfalt!» von der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales – Landesdiskriminierungsstelle – gefördert.



**MITEINANDER
FÜREINANDER.**

Diskriminierungsfreie Szenen für alle!