

# FACHAUSTAUSCH

## Geflüchtete als Zielgruppe in der Antidiskriminierungsberatung

Geflüchtete Menschen sind aufgrund der rassistischen Diskurse und struktureller sowie institutioneller Barrieren besonderen Diskriminierungsrisiken ausgesetzt. Diese Gruppe ist besonders marginalisiert (siehe unten Auszüge aus der Praxisstudie von Kompass F, ergänzt um relevante Erkenntnisse aus der Umfrage der ADS). Gleichwohl scheint sie in der Antidiskriminierungsberatung unterrepräsentiert zu sein, v.a. dort, wo es keine trägerinterne Anbindung an Strukturen der Sozialen Arbeit mit Geflüchteten gibt. Gleichzeitig stellen sich für die AD-Beratung für Geflüchtete besondere Herausforderungen und Notwendigkeiten.

Im Themenfeld Diskriminierungsschutz für Geflüchtete haben in letzter Zeit u.a. die Antidiskriminierungsberatung Brandenburg der Opferperspektive e.V., ARIC-NRW e.V., die Antidiskriminierungsstelle des Bundes sowie weitere advd-Mitgliedorganisationen in unterschiedlichen Projektvorhaben Erfahrungen sammeln können. In dem Fachaustausch sollen Erfahrungen aus der AD-Beratung reflektiert werden und gemeinsam Ansatzpunkte, strukturelle Hemmnisse und notwendige Erweiterungen diskutiert und entwickelt werden.

### Fragestellungen

- Genügen die gängigen Instrumente der „klassischen“ Antidiskriminierungsberatung für die besonderen Problemlagen geflüchteter Menschen? Welche besonderen Herausforderungen, Problemlagen und Bedarfe gibt es?
- Wie sieht es mit der Zugänglichkeit der Angebote für geflüchtete Menschen aus? Welche (besondere) Reflexion über Positionierungen/Hierarchien in den Beratungsbeziehungen benötigt es?
- Wie gut ist die Antidiskriminierungsberatung in diesem Themenfeld vernetzt?.
- Können und müssen sich AD-Beratungsstellen zu asylpolitischen insb. Asyl-, Aufenthalts- und Grundrechtsfragen verhalten?

*Inkl. Abschlusspräsentation  
der Empowermentmodule  
„Diskriminierungsschutz in  
der Arbeitswelt stärken!  
Modellprojekt  
„FairHandeln!/  
ADB Brandenburg*

Eine Kooperation von:



Landeshauptstadt

Hannover



**Freitag, 22.11.19, 11-17 Uhr, Hannover**

Anmeldung bitte per mail an [veranstaltung@antidiskriminierung.org](mailto:veranstaltung@antidiskriminierung.org)

Die Reisekosten können auf Antrag erstattet werden.

Bitte beachten Sie, dass die Teilnehmendenanzahl begrenzt ist.

Gefördert vom



Bundesministerium  
für Familie, Senioren, Frauen  
und Jugend

im Rahmen des Bundesprogramms

Demokratie **leben!**

Ministerium für Kinder, Familie,  
Flüchtlinge und Integration  
des Landes Nordrhein-Westfalen



  
LAND  
BRANDENBURG  
Ministerium für Arbeit,  
Soziales, Gesundheit,  
Frauen und Familie

# FairHandeln! - Diskriminierungsschutz auf dem Arbeitsmarkt stärken!

Empowermentmodule für (mögliche) Betroffene von rassistischer Diskriminierung

Eine gelungene Integration auf dem Arbeitsmarkt ist fundamental für die Entwicklung eigener Perspektiven und in unserer Gesellschaft ein wichtiger Anknüpfungs- und Identitätspunkt. Besonders für Menschen mit Fluchtgeschichte ist Arbeit oft eine Voraussetzung für einen Neustart, eine Chance in eine eigene Wohnung ziehen zu können, Besuch zu empfangen oder den Aufenthalt überhaupt verfestigen zu können. Bei der Suche nach Arbeit oder im Beschäftigungsverhältnis erleben Menschen mit Fluchtgeschichte jedoch unterschiedliche Formen von rassistischer Diskriminierung.

Antidiskriminierungsarbeit stellt hierbei ein wichtiges Instrument dar, sich gegen benachteiligende und diskriminierende Praktiken und Mechanismen in der Arbeitswelt zu wehren.

Die ADB Brandenburg entwickelte im Rahmen des DL!- Modellprojektes „**FairHandeln! Diskriminierungsschutz in der Arbeitswelt stärken**“ Empowermentmodule für verschiedene Sprachniveaus (A2/B2) und auch für (fast) ohne Sprachkenntnisse, die Rechte, Schutz- und Handlungsstrategien bei rassistischer Diskriminierung am Ausbildungs- und Arbeitsplatz vermitteln.

## Diskriminierungsrisiken für Geflüchtete in NRW – Ergebnisse der Praxisstudie von Kompass F

**Diskriminierungserfahrungen gehören zur alltäglichen Lebensrealität für Geflüchtete in NRW. Diskriminierung auf dem Wohn- und Arbeitsmarkt schränkt den Zugang für Geflüchtete zu fundamentalen Rechten und Teilhabe ein.**

Das Projekt Kompass F führte 2017 die Praxisstudie „Diskriminierungsrisiken und Diskriminierungsschutz für geflüchtete Menschen in NRW“ durch und befragte dazu geflüchtete Menschen, sowie Fachkräfte der Sozialen Arbeit.<sup>1</sup>

Die Praxisstudie zeigt klar auf, dass Geflüchtete in NRW erheblichen Diskriminierungsrisiken ausgesetzt sind. Deutlich wurde, dass Geflüchtete Diskriminierungen seriell erleben, d.h. wiederholend diskriminierende Erfahrungen machen. Damit sind Diskriminierungserfahrungen als wesentlicher Bestandteil aller Lebensbereiche für Geflüchtete zu begreifen. Die Lebensumstände (zum Beispiel unsicherer Aufenthalt oder Unterbringung in Sammelunterkünften) setzt Geflüchtete besonderen Risiken aus und schränkt deren Zugang zu Handlungsmöglichkeiten erheblich ein. Besonderes Diskriminierungsrisiko tragen Geflüchtete auf dem Wohn- und Arbeitsmarkt, sowie bei Behörden.

**Umfrage ADS 2016: In welchen Lebensbereichen sind geflüchtete Menschen besonders von Diskriminierung betroffen?**

### Der Bereich Wohnen

Der Zugang zu angemessenem Wohnraum für Geflüchtete wird von Fachkräften als besonders diskriminierungsrelevant eingeschätzt. Das geht von menschenunwürdigen Unterbringungssituationen in den Aufnahmeeinrichtungen, über die Nichtbeachtung der

---

<sup>1</sup> Befragt wurden 19 geflüchtete Menschen unterschiedlicher Herkunftsregionen und Diskriminierungsdimensionen, sowie 11 Interviews mit 24 Fachkräften verschiedener Dienste und Zielgruppenausrichtung. An der Online-Umfrage nahmen 83 Fachkräfte der Sozialen Arbeit mit Geflüchteten, vornehmlich aus Mitgliedsorganisationen der Paritätischen Wohlfahrtsverbandes NRW teil.

Schutzbedürftigkeit vulnerabler Gruppen (Kinder, schwangere Frauen, LSBTTI) bis hin zu offenen Diskriminierungen auf dem privaten Wohnungsmarkt.

### Sammelunterkünfte

Das Risiko von Übergriffen, Herabsetzungen und Willkür bis hin zu Grundrechtsverletzungen durch das Personal sind ein struktureller Bestandteil von Sammelunterkünften. Geflüchtete Menschen äußern das dringende Bedürfnis nach eigenem Wohnraum und Privatheit, da die jeweiligen Unterbringungsformen als stark belastend empfunden werden:

*(...)„Ich war im Asylheim. Da waren wir 300 Leute drin in ein Turnhalle. Das war das schlimmste für mich. Ich bin drei Monate drin geblieben. Und ich war damals auch 16<sup>2</sup>“.*

Wohnraum beschreibt im Erleben der Interviewten einen Erfahrungs- und Begegnungsraum, der in erheblichem Maße von Abhängigkeiten, Weisungsbefugnissen, dem Verlust an Privatheit und von konkreten Diskriminierungserfahrungen geprägt ist. Gleichzeitig bestimmen die Wohnbedingungen maßgeblich das Alltagsempfinden und die psychische Verfasstheit der Personen. So beschreiben Geflüchtete eine angemessene Wohnsituation auch hinsichtlich Traumata und psychischer Stabilisierung als Notwendigkeit:

*„Also, es ist sehr wichtig für diejenigen, die Geflüchtete sind, die, die hier neu sind, dass man (...) die gute Unterkunftsbedingung eigentlich hat. Das ist sehr, sehr wichtig. Ansonsten, dann bleibt immer man in einer Situation, in der sehr, sehr viel **Trauma**, sehr viel negative Einflüsse sich (...) beeinflussen lässt, genau“<sup>3</sup>*

### Wohnungsmarkt

Geflüchtete berichteten von wiederholenden offenen Diskriminierungen auf dem Wohnungsmarkt. Das Scheitern eigenständiger Bemühungen um eine eigene Wohnung wird von fast allen Wohnungssuchenden als zentrales Problem beschrieben. Als Grund dafür werden rassistische Zuschreibungen auf Seiten der Vermieter\*innen gesehen:

*„Ich habe zwei Anzeigen gesehen. Dann habe ich dort angerufen. Ich meine so: «Ja, ich rufe wegen der Wohnung an.» Und dann, ganz ehrlich, die meinte: «Ja, aus welchem Land?» - «Ja, die sind Flüchtlinge aus Afghanistan.» - «Nein, auf keinen Fall. Tschüss.»<sup>4</sup>*

### **Das Konstrukt Bleibeperspektive**

Fachkräfte heben hervor, dass das Konstrukt ‚Bleibeperspektive‘<sup>5</sup> eine prägende Dimension in der Arbeit mit Geflüchteten Menschen darstellt. Sie wirkt sich auf deren Zugangsmöglichkeiten zu zentralen Ressourcen wie Sprach- und Arbeitsmarktförderung aus und schafft ein neues diskriminierendes Raster zur Einteilung von geflüchteten Menschen in Deutschland:

*„(...)dass durch die Einstufung in Länder mit guten Bleibeperspektiven und Länder in schlechten Bleibeperspektiven auf einmal eine Legitimation geschaffen wurde, Menschen auch von vornherein einfach zu diskriminieren. Zu sagen, okay, ihr kommt aus Albanien, das ist ein sicheres Herkunftsland, schlechte Bleibeperspektive. Also da braucht ihr schon mal von Anfang an gar nichts erwarten“*

### **Regelstrukturen, Behörden**

Als zweithäufigstes Diskriminierungsfeld werden Ämter und Behörden benannt. So kann der Ermessensspielraum von Behördenmitarbeiter\*innen diskriminierende Praxen ermöglichen und diese gleichzeitig verschleiern. Beispielsweise können persönliche Motivlagen die direkte Diskriminierung durch Behördenmitarbeiter\*innen begünstigen:

---

2 *Befragter, der als unbegleitet minderjähriger Geflüchteter einreiste.*

3 *Befragter in Bezug auf die Unterbringungssituationen von Geflüchteten*

4 Befragter über Erfahrungen mit telefonischen Anfragen für Wohnungsanzeigen

5 „Menschen, die aus Herkunftsländern mit einer Schutzquote von über 50 Prozent kommen, haben eine gute Bleibeperspektive. 2017 trifft dies auf die Herkunftsländer Eritrea, Irak, Iran, Syrien und Somalia zu. Welche Herkunftsländer das Kriterium Schutzquote (>= 50 %) erfüllen, wird halbjährlich festgelegt.“

<http://www.bamf.de/SharedDocs/FAQ/DE/IntegrationskurseAsylbewerber/001-bleibeperspektive.html> | Zur Kritik am Begriff und der Anwendungspraxis siehe <https://www.proasyl.de/news/die-einstufung-nach-bleibeperspektive-ist-bewusste-integrationsverhinderung/> [Abruf: 16.01.2019]

*„Wenn ich Rassistin bin, überzeugte Rassistin, dann entscheide ich auch anders. Also wenn ich meinen Ermessensspielraum sozusagen nutze. Das heißt, (...) die Beleidigung ist eine Diskriminierung auf der einen Seite, es kann aber auch eine diskriminatorische Anwendung von einem Ermessensspielraum sein.“*

Außerdem zeigte sich, dass der Umgang mit Geflüchteten im Amt davon abhängt, ob eine (deutschsprechende) Begleitperson dabei ist. Als eine zentrale Ressource zur angemessenen Versorgung von geflüchteten Menschen wird von den befragten Fachkräften, sowie den Geflüchteten eine professionelle Sprachmittlung erachtet. Beklagt wird, dass es diesbezüglich an Standards fehlt. Deutlich wird, dass die Behörden Sprachmittlungsangebote in sehr unterschiedlichem Maße vorhalten. So berichten viele Fachkräfte, dass gerade die Ausländerbehörden selten Dolmetscher\*innen vorhalten. Geflüchtete beschreiben fehlende Sprachkenntnisse als diskriminierungsrelevante Kategorie und als Grund für Diskriminierung:

*„Ich glaube, die Sprachkenntnisse spielen eine ganz wichtige Rolle. Also, wenn die anderen spüren, dass man wenig Deutsch reden kann, dann (...) wird man normalerweise ein bisschen diskriminiert. (...) ich habe das ganz oft erlebt (...), dass (...) auf einmal die Sprachkenntnisse nicht ausreichen (...). Dann spürt man das direkt, dass da andere Menschen ein bisschen negativ drauf reagieren.“<sup>6</sup>*

...

### **Rahmenbedingungen Sozialer Arbeit mit Geflüchteten und Diskriminierung**

Fachkräfte in der Sozialen Arbeit mit Geflüchteten finden sich in ihrer Tätigkeit in erschwerenden Rahmenbedingungen wieder. Soziale Arbeit mit Geflüchteten bewegt sich innerhalb eines rigiden Regelsystems, das zunehmend anhand von Kategorisierungen Ausgrenzungen produziert. Gleichzeitig soll Soziale Arbeit sowohl von Seiten der staatlichen Mittelgeber wie auch auf der Grundlage des professionellen Selbstverständnisses, klient\*innenzentriert arbeiten. Der Auftrag, anwaltlich mit dem Ziel der Erhöhung der Zugangs- und Partizipationschancen im Sinne einer selbständigen Lebensführung geflüchteter Menschen zu agieren, kollidiert nicht selten mit den oben beschrieben restriktiven Vorgaben der Sozial- und Asylgesetzgebung.

*„Und da ist mir über die Jahre immer wieder aufgefallen, wie sehr wir uns als Beratungsstelle und auch im Dialog mit anderen, eigentlich schon damit abgefunden haben, dass wir es mit diskriminierenden Sondergesetzen, wie dem Asylbewerberleistungsgesetz zu tun haben.“*

In der Umfrage unter Fachkräften der Sozialen Arbeit mit Geflüchteten in NRW (N=52) gaben die Fachkräfte folgende Selbsteinschätzung bezüglich der Handlungsmöglichkeiten Ihrer Einrichtungen.

<b>Q 18 Welche der folgenden Unterstützungsleistungen bietet Ihre Organisation im Diskriminierungsfall an?</b>	
<b>Sprechen über die Diskriminierungserfahrung im geschützten Raum</b>	<b>% 70</b>
<b>Verweis an spezialisierte (Antidiskriminierungs)Stellen</b>	<b>% 66</b>
<b>Information und Erstberatung</b>	<b>% 62</b>
<b>Verweis an andere Beratungsstellen</b>	<b>% 62</b>
<b>Vermittlung bei konkreten Konflikten (z. B. Kontaktaufnahme zu Diskriminierungsverantwortlichen)</b>	<b>% 44</b>
<b>Rechtsberatung / Rechtliche Vertretung</b>	<b>% 32</b>
<b>Psychologische Begleitung</b>	<b>% 30</b>
<b>Empowerment-Angebote für Geflüchtete</b>	<b>% 28</b>

Dieses scheint im Widerspruch zu einem anderen Befund aus unserer qualitativen Befragung zu stehen:

Die Fachkräfte in der Arbeit mit Geflüchteten sehen sich in einem *überlasten Arbeitskontext*, was u. A. die Betreuungszahlen der Klient\*innen angeht. Zusätzlich beschreiben Fachkräfte ihre Tätigkeit im Arbeitsalltag als *„Brände löschen“*, in dem es häufig darum geht existentielle Fragestellungen der

Klient\*innen zu bearbeiten. Vor dem Hintergrund dessen werden auch die Grenzen der Interventionsmöglichkeiten bei Diskriminierungen benannt:

*„Oder was ich so sehe, es geht ganz viel um Feuerwehr. Also wenn es irgendwie einen Bescheid oder dies oder jenes gibt in der Richtung. Aber eben dieses Begleitende, sei es in punkto Diskriminierung, sei es – also so in Richtung Integration oder so, das –, dafür ist (im Moment) wenig Raum gewesen oder wenig Zeit hier gewesen.“*

Darüber hinaus muss Soziale Arbeit mit Geflüchteten in einem *hoch politisierten Feld* agieren, das mit einer zunehmend flüchtlingsfeindlichen veröffentlichten Meinung, einhergeht.

*Wenn man sich (...) ein gewisses Bild von einer Bevölkerungsgruppe aneignet, dann kann man sich im Berufskontext schwer davon trennen. Also einzelne Personen sind in der Lage, trotzdem sachlich zu bleiben auf der Arbeit, aber trotzdem findet man diese Einstellungen wieder. Es (...) gibt]einen ganz anderen Umgang vom Jugendamt mit UMF<sup>7</sup> als vorher. Vorher, das waren sympathische junge Männer aus dem fernen Osten und jetzt sind das womöglich potentielle Gefährder“.*

Unabhängig von den zur Verfügung stehenden Kapazitäten sehen viele Fachkräfte als entscheidende Grenze, gegen Diskriminierungen von Geflüchteten vorzugehen, ihre Zwangslage, dass sie und ihr Dienst sich in einer *Doppelrolle* befinden und auf die Zusammenarbeit mit den Behörden angewiesen sind. Die Konsequenz der Überlegungen ist in den meisten Fällen jedoch das Akzeptieren einer Diskriminierung von Geflüchteten, z. B. durch Behördenmitarbeiter\*innen. Ausschlaggebender Grund für diese Entscheidung ist die Befürchtung, dass eine Intervention sowohl für den/die Intervenierende/n als auch für andere bzw. zukünftige Klient\*innen nach sich ziehen wird. Diese Befürchtung wird den Fachkräften auch oft von ihren Klient\*innen widerspiegelt.

*„Wir haben einen ganz guten Stand hier. Wir werden auch laut..., aber natürlich müssen wir auch gucken, wir müssen mit den einzelnen Instanzen zusammenarbeiten, ...dass wir nicht zu laut sind... d.h. nicht, dass wir uns vor offenem Rassismus wegducken, aber wir müssen vorsichtig sein, weil wir dann Informationen nicht mehr bekommen oder die Zusammenarbeit erschwert wird.“*

## Umfrage ADS 2016

### Befragung von Anlauf- und Beratungsstellen

