

Beratung von Opfern rassistischer Diskriminierung

Voraussetzungen, Erfahrungen, Stolpersteine

Referat von Hanspeter Fent, Geschäftsleiter des Kompetenzzentrums für interkulturelle Konflikte (Tikk), Zürich,

gehalten anlässlich der Fachtagung der Schweizerischen Konferenz der Fachstellen für Integration (kofi) vom 02.12.2010

„Eigentlich sollte man einen Menschen nicht bemitleiden, besser ist es, ihm zu helfen.“
Maksim Gorkij

Dieses Zitat trifft ein zentrales Element, welches in der Beratung von Opfern rassistischer Diskriminierung zu beachten ist. Liebe Anwesende, gerne nehme ich die Gelegenheit wahr, Ihnen im Rahmen meines Referates zu den folgenden drei Themen meine Gedanken mitzuteilen.

Erstens, was bewirkt Diskriminierung und welche Hilfe erwarten Betroffene; zweitens, welches sind die Herausforderungen der Beratung; und drittens, wo sehe ich Handlungsbedarf im Beratungsangebot.

Bevor ich auf das erste Thema eingehe, möchte ich eine kleine Umfrage bei Ihnen im Publikum machen.

Darf ich diejenigen von Ihnen bitten die Hand hochzuheben, welche in ihrem Leben selbst Diskriminierung erfahren haben. Danke.

Nun bitte ich diejenigen von Ihnen die Hand nochmals hoch zu heben, für welche die erfahrene Diskriminierung, obwohl das Ereignis schon zurückliegt, weiterhin ein Problem darstellt. Danke.

Es wäre nun interessant der Frage nachzugehen, warum bei Einzelnen von Ihnen die erfahrene Diskriminierung als Thema abgeschlossen und bei anderen immer noch präsent ist. Dies können wir jetzt natürlich nicht tun. Im nun folgenden Teil werde ich mich aber mit dieser Fragestellung beschäftigen.

Diskriminierung verletzt die Integrität der betroffenen Person. Und dies unabhängig davon, wo sie passiert, ob im privaten Umfeld, bei der Arbeit, in der Schule oder im öffentlichen Raum.

Welche die Folgen sind, was es für die betroffene Person bedeutet und wie sie darauf reagieren kann, ist von zwei wichtigen Einflussgrössen abhängig.

Zum einen ist es die Anlage und das Motiv der Diskriminierenden. Es macht einen grossen Unterschied, ob die Ausübenden aus fremdenfeindlichen oder rassistischen Gründen, vielleicht in einem Netzwerk agierend,



diskriminieren. Man könnte sich Mitarbeitende verschiedener Hierarchiestufen einer Organisation vorstellen. Oder ob es eine Einzelperson ist, welche unbedacht diskriminierend handelt bzw. sich äussert, zu welcher der oder die Betroffene in keiner direkten Beziehung steht. Zum Beispiel durch einen anderen Kunden im Supermarkt an der Kasse. Im ersten Fall besteht ein Machtgefälle und eine Abhängigkeit zwischen Opfer und Täter. Die Selbstbestimmung und die Möglichkeiten sich wehren zu können sind für das Opfer viel eingeschränkter als im zweiten Fall.

Zum anderen ist es die betroffene Person selbst. Hat sie einen sicheren sozialen Status, ist ökonomisch unabhängig, kann sich verbal und in Schrift wehren, kann sie auf andere Weise mit der erfahrenen Diskriminierung umgehen bzw. sich wehren, als wenn es sich um eine Person handelt, welche beispielsweise arbeitslos, von der Sozialhilfe abhängig, fremdsprachig und Familienvater ist.

Aus dieser Tatsache ergibt sich, dass die Erwartungen der Betroffenen an die benötigte Hilfe, auch wenn der Akt Diskriminierung derselbe ist, sehr unterschiedlich sein können.

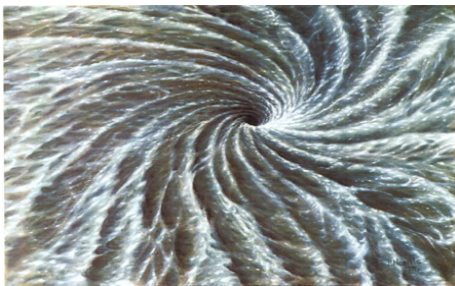
Es gibt Betroffene, welche sich ohne fremde Hilfe wehren und schützen wollen und können, sich lediglich nach bestimmten Sachfragen erkundigen möchten, wie beispielsweise nach dem Ablauf eines Anzeigeverfahrens, den Zuständigkeiten der Gerichte oder der Funktion einer Schlichtungsstelle.

Andere wiederum benötigen eine engmaschige persönliche Beratung und Begleitung, bei welcher neben der Frage, wie sich die Person gegen das Unrecht wehren kann, auch solche der Existenzsicherung, eventuell auch des Personenschutzes und der psychischen Unterstützung zu bearbeiten sind.

Letzteres ist nötig bei Betroffenen, die durch die erfahrene systematische Diskriminierung existenziell bedroht sind, beispielsweise wenn sie keine Wohnung finden, die Probleme am Arbeitsplatz zur Kündigung führen, die Krankheit als Vorwand interpretiert wird oder die physische Bedrohung eines Kontrahenten von den zuständigen Stellen nicht ernst genommen wird bzw. den Bedrohten als Bedrohenden einschätzen.

Beispiel: **Familie muss wegen Bedrohungen untertauchen**

Bild: Wasserwirbel



Dieser Wasserwirbel symbolisiert für mich die Situation von diskriminierten Menschen. Unberechenbare Kräfte wirken bedrohlich und lösen Ängste aus. Sich gegen den Sog zu wehren, kann mit einem enormen Energieaufwand verbunden sein.

Die Beratung:

Im nun folgenden Teil gehe ich auf drei Aspekte ein, welche in der Beratung von Opfern rassistischer Diskriminierung herausfordernd sind bzw. Stolpersteine darstellen können. Es sind a) die Motivation zu beraten b) unsere Erwartung an das Opfer und c) die Beratung selbst.



a) Die Motivation beraten zu wollen

Ich bin der Meinung, dass wir Beratende uns bewusst sein müssen, warum wir diese Arbeit überhaupt tun. Ist doch klar, werden Sie vermutlich denken. Wir wollen einfach den Menschen helfen, die in unserer Gesellschaft ungerechtfertigt benachteiligt bzw. diskriminiert werden.

Das stimmt und dieses Motiv ist unbestritten eine der wichtigen Grundvoraussetzungen für diese Arbeit. Doch stellt sich darüber hinaus die Frage, was steht den hinter diesem Motiv. Will ich allenfalls mit dieser Tätigkeit meine eigenen persönlichen durch Diskriminierung erfahrenen Verletzungen kompensieren? Oder möchte ich mittels dieser Arbeit meine politische Haltung manifestieren? Mache ich es vielleicht deshalb, weil es für mich ganz einfach prickelnd ist mit Menschen in Kontakt zu kommen, die in Not sind?

Solche Motive dürfen nicht leitend sein. Es wären Stolpersteine, welche in der Tendenz dazu führen, dass ich den Hilfesuchenden für meine eigenen Zwecke instrumentalisieren. Das Motiv in diesem Bereich beraten zu wollen, muss professionell begründet sein, d.h. ich kann meine erlernten beruflichen Fähigkeiten in einem für mich interessanten Feld anwenden.

Beispiel: **Erwartung der Beratenden, dass die betroffene Person für die übergeordnete Sache der Rassismusbekämpfung an die Medien geht.**

b) Unsere Erwartungen an die Opfer

Einer Gefahr im Umgang mit Opfern von fremdenfeindlicher oder rassistischer Diskriminierung sind wir alle ausgesetzt. Nämlich der, dass wir diese Menschen idealisieren, sie zu Helden machen möchten. Wir erwarten in diesem Fall von ihnen Dinge, welche wir von uns selbst nicht erwarten; dass sie besonders ehrlich, zuverlässig, dankbar, vorbildlich, bescheiden usw. sind. Gestützt darauf, sind wir vielleicht geradezu begeistert am Schicksal dieser Menschen teilhaben zu können. Wir wollen alles von ihnen wissen und sind auch geneigt, ihnen in einer Art der Euphorie Unmögliches zu versprechen. Dies ist gefährlich für das Opfer wie auch für uns selbst. Unsere Beziehung basiert in diesem Fall nämlich ebenfalls auf einer Form der Diskriminierung – auf einer positiv besetzten. Unter diesen Voraussetzungen ist es meist nur eine Frage der Zeit, bis der Prozess der „Demontage“ einsetzt: das Opfer erfüllt meine Erwartungen nicht, ich beginne zu zweifeln, ob nicht doch das Opfer selbst das Problem ist und es kann weitergehen bis dahin, dass auch ich schlussendlich im Opfer den Täter orte und mich deshalb zurückziehe.

Beispiel: **Sozialarbeiter eines Sozialdienstes:** „Ich habe mich für diese Familie viel mehr als für andere eingesetzt. Jetzt ist genug mit der Sonderbehandlung. Sie sind undankbar und arrogant.“

c) die Beratung

Wie stelle ich den Sachverhalt fest?

Diskriminierung als Beratungsgegenstand ist in dem Sinne speziell, dass die Thematik immer in Zusammenhang mit an und für sich normalen Handlungen bzw. Interaktionen oder Konfliktsituationen zwischen Menschen auftaucht.

Beim Einkaufen, bei der Wohnungssuche, am Arbeitsplatz, in der Beziehung, auf dem Migrationsamt usw. Die besondere Herausforderung für uns Beratende ist es, feststellen zu können, ob nun tatsächlich Diskriminierung vorliegt oder ob es sich um eine Problem- oder Konfliktsituation handelt, deren Ursprung nicht im diskriminierenden Verhalten oder Handeln der einen Partei liegt.

Und wie stellt man dies an? Es ist sicher nicht ratsam, wenn wir die Betroffenen mit Kontroll- und Gewissensfragen konfrontieren wie: „Stimmt das wirklich, sind Sie sicher, täuschen Sie sich nicht“ usw.



Gleichermassen falsch wäre es aber auch, wenn wir einfach die Schilderung und Beurteilung des Betroffenen als unsere Basis für die Feststellung nehmen, ob Diskriminierung vorliegt.

Also wie dann? Es ist immer notwendig, als erstes eine exakte Analyse vorzunehmen. Diese kann unter Umständen längere Zeit in Anspruch nehmen. Es muss nach allfällig für die Sache notwendigen Dokumenten gesucht werden (Protokolle, Gerichtsakten, Zeitungsartikel usw.). Oft gibt es eine Vorgeschichte der Beteiligten, die von Bedeutung ist und es deshalb nötig ist darüber Bescheid zu wissen. Wenn möglich soll auch die Sichtweise Dritter erfragt werden (Nachbar, Wohnungsverwaltung, Beratungsstellen usw.). Erst nachdem die Sachlage für den oder die Beratende geklärt ist, soll sie der Frage nach der Strategie und Intervention nachgehen. Sehr oft ist es so, dass die Diskriminierung nicht isoliert bearbeitet werden kann. Von daher ist es auch wichtig, in der Frage, wie vorzugehen ist, andere zuständige Akteure – z.B. der Regelorganisationen – mit einzubeziehen.

Wie gehe ich mit dem Erwartungsdruck um?

Ich erlebe immer wieder, dass Betroffene von mir aus sehr verständlichen Gründen fordern, „entweder machen Sie das, was ich verlange oder sonst lassen Sie es bleiben“. So beispielsweise: „ich möchte, dass Sie mir helfen eine Klage beim internationalen Menschenrechtsgerichtshof einzureichen“. Oder: „ich will, dass Sie mir helfen eine Strafanzeige gegen meinen Nachbarn einzureichen“. Verständlich deshalb, weil Betroffene häufig die Erfahrung machen, dass sie von der einen zur anderen Stelle geschickt werden, ohne dass konkrete Schritte zur Problemlösung beigetragen werden. Nicht selten werden die Betroffenen mit Ratschlägen eingedeckt, welche einer seriösen Grundlage entbehren.

Wie gehe ich nun mit dem Erwartungsdruck um? Wie bereits gesagt, bedingt eine wirkungsvolle Intervention eine vorangehende exakte Analyse. Deshalb muss ich mich dem Erwartungsdruck widersetzen. Dies ist nicht immer einfach, nämlich dann nicht, wenn Ratsuchende als Reaktion meine Hilfsbereitschaft und Fachlichkeit in Frage stellen. Meine Erfahrung ist, dass solche Auseinandersetzungen notwendig sind. Erst dadurch entsteht eine auf der Gleichwertigkeit basierende tragfähige Beziehung zwischen mir als Beratender und dem oder der Ratsuchenden.

Wann bin ich erfolgreich?

Auch der oder die Helfende oder Beratende orientiert sich am Erfolg. In der Beratung von Opfern rassistischer Diskriminierung ist es leider nicht so einfach festzustellen, wann mein Tun wirklich erfolgreich war. Dies deshalb, weil sich der Erfolg meist nicht an harten Fakten messen lässt wie; die Diskriminierung konnte gestoppt werden, das Opfer hat Genugtuung erfahren und die Täterschaft hat eine angemessene Strafe erhalten. Weiter gibt es auch in der Theorie nicht einfach „eine“ richtige Methode bzw. Strategie, die im Unterschied zu anderen zum Erfolg führt.

Für uns Beratende stellt diese Tatsache in zweierlei Hinsicht eine Herausforderung dar. Zum einen besteht eine gewisse Gefahr, dass ich meinen Erfolg an nicht sachrelevanten Inhalten messe. Ein solches Beispiel wäre es, wenn ich meinen Erfolg daran messen würde, ob ich es geschafft habe mit dem Fall X in den Medien zu erscheinen, unbesehen davon, ob dies auch dem Betroffenen nützt.

Wenn die Wirkung meiner Beratung nicht einfach messbar ist, ist es auch schwierig festzustellen, ob ich als Beratender eine Verantwortung dafür trage, dass sich der Fall statt positiv, negativ entwickelt hat. Dass ich mich in einer solchen Situation einer gerechtfertigten Kritik widersetze und andere für den Misserfolg verantwortlich mache, – im schlechtesten Fall den/ die Ratsuchende/n selbst - könnte durchaus meine Reaktion sein.



Was muss ich wissen und können?

Bild: Seiltänzer



Aus den vorher genannten Gründen komme ich zum Schluss, dass die Beratung von Opfern rassistischer Diskriminierung eine sehr anspruchsvolle Aufgabe ist.

Der Seiltänzer stellt für mich hierfür ein stimmiges Bild dar. Damit das Unterfangen gelingt, muss er oder sie wissen, warum überhaupt. Ohne erlernte Technik gibt es kein Hinüberkommen. Er oder sie muss sich konzentriert, mit Sorgfalt und Voraussicht auf den Weg machen und mit dem Stab immer wieder das Gleichgewicht ausbalancieren.

Wo stehen wir heute mit unserem Beratungsangebot und wohin soll es gehen?

Zum Schluss meines Referates möchte ich auf die Frage eingehen, wo wir heute mit dem Beratungsangebot stehen und wohin es gehen soll.

Selbst verfolge ich seit 15 Jahren die Entwicklung des schweizerischen Beratungsangebotes für Opfer von fremdenfeindlicher oder rassistischer Diskriminierung. Es gibt Positives zu verzeichnen.

Hierzu zähle ich beispielsweise die Tatsache, dass heute, im Vergleich zu früher, in breiteren Kreisen der Politik und Verwaltung Konsens darüber besteht, dass es für Opfer von Diskriminierung Beratungsangebote braucht. Ebenfalls positiv finde ich die Entwicklung, dass sich fünf Beratungsstellen der Schweiz, in Zusammenarbeit mit MERS, der FRB und EKR, über DoSyRa zusammengeschlossen haben, mit dem Ziel, bessere Standards für die Analyse, Beratung und Dokumentation von Vorfällen zu entwickeln.

Gleichwohl teile ich die vom Bundesrat gemachte Einschätzung im Zusammenhang mit der Integrationspolitik, dass die Diskriminierungsbekämpfung verbessert werden muss.

Bezüglich Beratungsangeboten für Opfer sehe ich in den folgenden Bereichen Entwicklungsbedarf:

Struktur:

Vermutlich in der Mehrheit aller Kantone und Gemeinden ist irgendwo beschrieben, wer von der Verwaltung für die Gewährleistung eines Beratungsangebotes zuständig ist. Meine Erfahrung ist, dass in der Regel die zuständigen Mitarbeitenden diesen Auftrag selbst nicht wahrnehmen können und deshalb Anfragende an NGOs weitervermitteln.

Die NGOs ihrerseits sind mit der Herausforderung konfrontiert, die nötigen Mittel, meist aus Spenden – bei TikK ist das so – für dieses Angebot bereitzustellen. D.h. ihr Angebot orientiert sich nicht primär an der Nachfrage sondern ist das Resultat der eigenen Möglichkeiten.



Inhaltlich finde ich es durchaus richtig, dass die Zuständigen der Verwaltung sich als Triagestelle verstehen und die eigentliche Beratung durch unabhängige NGOs gemacht wird. Dadurch wird gewährleistet, dass auch Fälle, in welchen die Diskriminierung von der Verwaltung ausgeht, ohne Interessens- und Loyalitätskonflikte bearbeitet werden können.

Der heutige Zustand ist jedoch unbefriedigend, weil von zu vielen Zufallsfaktoren abhängig ist, ob Betroffene die ihnen zustehende Beratung auch tatsächlich erhalten. Aus meiner Sicht muss das Ziel angestrebt werden, dass - natürlich unter Berücksichtigung der örtlichen Begebenheiten - eine klarere Struktur geschaffen wird. Wer macht die Triage und wer die Beratung. Mit den Beratungsanbietern sollen Leistungsvereinbarungen abgeschlossen werden, welche auch die Finanzierung der Leistung beinhalten. Diese ihrerseits müssen den für die Aufgabe notwendigen Professionalisierungsgrad nachweisen können.

Professionalität:

Grundsätzlich wehre ich mich nicht gegen die Position, dass es auch in diesem Bereich eine Vielfalt unterschiedlicher Angebote geben soll – von der Freiwilligenarbeit bis hin zur bezahlten professionellen Arbeit. Aus meiner Sicht besteht jedoch heute eine zu starke „Jekami“-Situation. Wir müssen darauf hinarbeiten, dass für uns klarer wird, welche Angebote wofür da sind und wofür nicht. Dies muss inhaltlich für uns, die im Bereich tätig sind, klarer werden, es muss aber auch gegenüber den Betroffenen eindeutiger kommuniziert werden. Heute ist es eher die Regel als die Ausnahme, dass Betroffene, wie bereits gesagt, von einer Stelle zur anderen weitergereicht werden und leider oft nicht die Hilfe erhalten, die sie im Moment gerade benötigen.

Mit diesem Anliegen ist durchaus auch ein ökonomischer Aspekt verknüpft. Je schneller ein Betroffener die nötige Hilfe erhält, desto geringer sind die Kosten für ihn selbst und schlussendlich für die Allgemeinheit.

Und wer soll das bewerkstelligen?

Sicher ist dies nicht eine Aufgabe, welche einfach an jemanden delegiert werden kann. Es muss weiterhin die Zusammenarbeit der verschiedenen staatlichen und privaten Organisationen vorangetrieben werden.

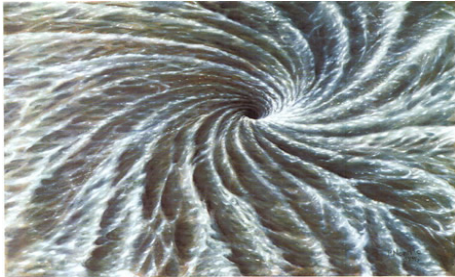
Sie als Mitarbeitende der Integrationsarbeit können jedoch einen wichtigen Beitrag dazu leisten. Zum einen ist es, wie der Bundesrat feststellt, ein wichtiges Aufgabengebiet der Integrationsarbeit. Zum anderen sehe ich eine Chance darin, dass in den letzten Jahren Regelstrukturen geschaffen wurden, welche Bund, Kantone und Gemeinden vernetzen. Zudem verfügen Sie über Mittel, welche in die Diskriminierungsbekämpfung einfließen. Insofern verfügen Sie auch bis zu einem gewissen Grad über eine Definitionsmacht in diesem Bereich.



Das wünsche ich mir. Gutsichtbare Wegweiser mit verlässlichen Angaben zu den verschiedenen Angeboten im Bereich der Beratung für Opfer rassistischer Diskriminierung.



Lassen Sie mich zum Schluss nochmals meine wichtigen Botschaften rekapitulieren:



Diskriminierung ist für die Betroffenen in jedem Fall schmerzhaft und bedrohlich. Welcher Beratungsbedarf nötig ist, hängt von der Diskriminierungsanlage und der persönlichen Situation des Betroffenen ab.



Die Beratung von Opfern rassistischer Diskriminierung ist sehr anspruchsvoll und muss professionellen Kriterien standhalten.



Das Angebot muss strukturell und inhaltlich verbessert werden. Sie als Mitarbeitende für Integrationsfragen können hier stark Einfluss nehmen.

In diesem Sinne finde ich die heutige Tagung ein richtiger Schritt in die richtige Richtung. Ich danke Ihnen für Ihre Aufmerksamkeit.

Tikk / H. Fent

