

Dokumentation der Fortbildung Intersektionalität in der Migrationsberatung (MBE)

Zusammengefasst von

Maja Kliem

Tagungsleitung: Johannes Brandstätter, Diakonie Deutschland und Nicolas Moumouni,
Diakonie Hamburg

- Einladung und Programm
- Zusammenfassende Dokumentation
- Referat 1 Rassistische Diskriminierung, Nicolas Moumouni
- Referat 2 Merkmale LGBTIQ, Soheil Asefi
- Referat 3 Merkmal Behinderung, Anita Pungs-Niemeier

Diakonie 
Hamburg



Dieses Projekt wird aus Mitteln des Asyl-, Migrations-
und Integrationsfonds kofinanziert



EUROPÄISCHE UNION



Intersektionalität in der Migrationsberatung (MBE) Fortbildung

20. Oktober 2021
10 Uhr bis 17 Uhr
online

ANMELDUNG

Bitte melden Sie sich unter folgendem Link an: <https://eveeno.com/fobiintersektionalitaet>

VERANSTALTUNGSLINK

Zoom-Meeting beitreten

<https://ewde.zoom.us/j/67489769696?pwd=bVkwczFXVW0xL0pIN0Rrc3JTNzJsQT09>

Meeting-ID: 674 8976 9696

Kenncode: 164461

Schnelleinwahl mobil

+496950502596,,67489769696# Deutschland

+496971049922,,67489769696# Deutschland

ANSPRECHPERSONEN

Für inhaltliche Rückfragen:

Johannes Brandstätter: T. 030 65211 1641 | johannes.brandstaeter@diakonie.de

Für organisatorische Rückfragen:

Maja Kliem: T. 030 65211 1759 | maja.kliem@diakonie.de

Inhalte der Fortbildung:

Unsere eintägige Fortbildung widmet sich dem Thema Diversity in der Migrationssozialarbeit. Die Menschen, die die Angebote der Migrationssozialarbeit nutzen, unterscheiden sich nicht nur aufgrund ihrer Herkunft und Aufenthaltsstatus. Sie gehören oft auch anderen von Diskriminierung bedrohten Gruppen an. Demzufolge treffen nicht selten verschiedene Formen von Diskriminierungen gleichzeitig auf sie zu, zum Beispiel hinsichtlich Gender, sexuelle Orientierung, Religion, rassistischer Zuschreibung, Behinderung oder Alter. Diese Situation kann für die Soziale Arbeit eine Herausforderung darstellen. Um Ausgrenzungen entgegenzuwirken und Mitarbeitende für den Beratungskontext, besonders im Case Management, zu stärken, werden uns den Ansatz der Intersektionalität anschauen. Im Fokus sollen beispielsweise die Merkmale Behinderung, sexuelle Identität und rassistische Diskriminierung stehen.

Ein besonderer Blick auf queere bzw. LGBTIQ-Ratsuchende in der Flüchtlings- und Migrationsarbeit ist in der Vergangenheit nicht immer überall vorhanden gewesen. Im Interesse einer Qualitätssicherung der Arbeit der Diakonie erscheinen kritische Bestandsaufnahmen sinnvoll. Der Blick auf diese spezielle Nutzengruppe verdient geschärft zu werden. Im Februar 2021 gab es unter den Migrationsberatungsstellen eine Abfrage, welche Erfahrungen es aus der Arbeit mit queeren Geflüchteten gibt, und welche Strukturen dafür bestehen bzw. gerade entwickelt werden. Erste Ergebnisse sollen von dem Forschenden, der selber einmal als Geflüchteter nach Deutschland kam, vorgestellt werden.

Weitere Aspekte, mit denen wir uns bei dieser Fortbildung befassen werden, sind die Merkmale Behinderung und Herkunft. Hier treffen Aufenthaltsrecht und Teilhaberecht für Menschen mit Behinderung aufeinander. Wie diskriminierungsarm sind die vorhandenen Räume für migrierte Menschen mit Diskriminierung? Haben Sie ein Anrecht auf entsprechende Ausstattung für eine gleichberechtigte Teilhabe?

Die Veranstaltung wendet sich an bis zu 30 Beratende der MBE diakonischer Träger aus allen Teilen der Bundesrepublik. Ziel ist, eine Sensibilisierung für und ein Verständnis von intersektionalem Denken in der Beratungsarbeit – speziell im Case Management - zu fördern, die eigenen Kompetenzen im Umgang Diversity zu stärken und den überregionalen Austausch von Erfahrungen zu fördern. Die Teilnehmenden sind gebeten, Erfahrungen aus typischen Beratungssituationen mitzubringen und in die Kleingruppenarbeit am Nachmittag einzubringen.

PROGRAMM

- 10.00 Uhr Begrüßung und Vorstellung des Tagesprogramms – Johannes Brandstätter
- 10.15 Uhr Vorstellung der Teilnehmenden
- 10.30 Uhr Einführung: Intersektionalität aus der antirassistischen Perspektive – Nicolas Moumouni, Migration und Existenzsicherung, Diakonie Hamburg
- 11.00 Uhr Rückfragen und Diskussion
- 11.15 Uhr Erste Ergebnisse eines Forschungsvorhabens zur Arbeit mit LGBT-Geflüchteten in der Diakonie – Soheil Asefi
- 11.45 Uhr Das Merkmal Behinderung im intersektionalen Ansatz Sozialer Arbeit – Anita Pungs-Niemeier, Team Einrichtungen und Dienste, Diakonie Schleswig-Holstein
- 12.15 Uhr Rückfragen und Diskussion zu den beiden vorangegangenen Vorträgen
- 12.30 Uhr Mittagspause
- 13.30 Uhr Den Anspruch von Intersektionalität in der Beratungsarbeit umsetzen: Besprechung mitgebrachter Beratungssituationen
Arbeit in Kleingruppen:
1. „Behinderung“ – Anita Pungs-Niemeier, Falko Behrens, Moderation: Doris Kratz-Hinrichsen, alle Diakonie Schleswig-Holstein
 2. LGBT und PoC – Soheil Asefi, Moderation Johannes Brandstätter
 3. „Rassismus intersektional angehen - Input und Moderation: Nicolas Moumouni
- 16.00 Uhr Ergebnispräsentation und Aussprache im Plenum
- 16.30 Uhr Auswertung und Ende

Diakonie 
Hamburg



Dieses Projekt wird aus Mitteln des Asyl-, Migrations- und Integrationsfonds kofinanziert



Fortbildung Intersektionalität in der Migrationsberatung (MBE)

20.10.2021

Zusammenfassende Dokumentation

Aussprache zu den Einführungsimpulsen:

(die Impulsreferate sind in gesonderten Anlagen dokumentiert)

Es geht darum, Diskriminierungsstrukturen institutionell zu verorten und uns darüber auch in einzelnen Einrichtungen und in der Diakonie bewusst zu werden.

Intersektionalität bedeutet: Verschränkung verschiedener Ungleichheiten oder Diskriminierungsformen, die zu Benachteiligung, Unterdrückung und somit zu Mehrfachdiskriminierung führen.

- Bild: wie im Verkehr an einer Kreuzung mit verschiedenen Dimensionen und Merkmalen, die zusammenkommen. Auch Diskriminierung kann in unterschiedliche Richtungen verlaufen
- Ursprünglich wurde der Begriff von Kimberley Crenshaw geprägt; das Konzept der Intersektionalität wird oft in der Geschlechterforschung genutzt
- Bsp: Frauen erleben Diskriminierung nicht nur aufgrund ihres Geschlechts, sondern gleichzeitig aufgrund der Klasse, des Alters, der Hautfarbe etc.

Rassismus fängt noch vor Kirche und Kolonialgeschichte an, der eigene innere Rassist:in ist dringend auseinandersetzungswürdig!! Internalisierter Rassismus wird oft übersehen, auch im Beratungskontext. Denn Berater:innen sind ein Produkt der Gesellschaft in der sie sozialisiert wurden und haben auch somit verschiedene „Bilder im Kopf“, die ständig hinterfragt werden müssen. Hinzu kommt ihre Rolle als „Allies“, da sie in den Diensten der Kirche und Diakonie per se parteiisch beraten.

Heutige Erscheinungsformen von Rassismus haben eine koloniale Vergangenheit, die teilweise von Kirche in Form von Missionen untermauert wurde. Daher muss die Rolle der Kirche damals und heute in Deutschland berücksichtigt werden.

Anregungen zur Ausrichtung der eigenen Organisation:

Reflexion: Mit welchen Ansätzen/in welchen Gremien wird innerhalb des Verbandes bereits am Thema gearbeitet (antirassistische Perspektive, Rolle von Kirche in Kolonialgeschichte)?

Wie können unsere Mitarbeitende in der MBE und wie kann die Verbandstruktur diverser werden, damit wir verschiedene Perspektiven auf Diskriminierung in die Soziale Arbeit einbringen können? Mitarbeitende mit Migrationshintergrund/ PoC-Mitarbeitende nehmen in der Regel Diskriminierung schneller wahr, während weiße Personen diesen Aspekt oft vergessen (durch den Fokus auf Existenzsicherung) und stärker sensibilisiert werden müssen. Ein tieferes Verständnis dafür ist vor allem im Casemanagement wichtig. Viel zu oft wird dies aufgrund fehlenden Mitwirkens der Ratsuchenden oder vielleicht fehlende Sensibilität für die Belange der Ratsuchenden abgebrochen.

Fachtag zu "Rassismus in der Diakonie" positiv, aber was wird mit den Forderungen und/oder Ergebnissen hausintern gemacht?

Ergebnisse dieser Fortbildung - wo werden sie hingetragen? Gibt es eine Gesamtstrategie, um das Thema Intersektionalität im Hinblick auf Rassismus und LGBTIQ+ zu den Themen auch der Häuser zu machen? Wenn ja, werden personelle und finanzielle Ressourcen hinterlegt?

Vorschlag zur Ausrichtung der eigenen Arbeit: Peer-Beratung stärken/ausbilden, Betroffene mit Erfahrungsschatz ergänzen die Beratung.

Ihre Kompetenzen nutzen und sie dafür auch entlohnen. Sie haben eine Lots:innenfunktion in das System inne. Selbsthilfepotenziale heben. Rollenwechsel ermöglichen: vom Hilfeempfänger zum Helfenden. Perspektivwechsel erforderlich sowie die Repräsentanz von marginalisierten Gruppen in unseren Strukturen stärken. Vorbildfunktion und Zugang für ein Gespräch auf Augenhöhe. Z.B. beim DW Lörrach haben wir das Modell der Stadtteilmütter, nach dem Erfolgsmodell in Berlin.

Forderung: Anti-Diskriminierungsstellen innerhalb der Diakonie schaffen, um interne Fälle, aber auch Fälle in Verbindung zu ausgeübten Tätigkeiten, melden und bearbeiten zu können.

Thema "Behinderung"

Diskriminierung spielt im Leben mit Behinderung eine wesentliche Rolle. Oft ist Hilfebedarf zentral und Diskriminierung wird eher als zweiter Punkt aufgegriffen.

Die intersektionale Perspektive stellt die Vielschichtigkeit gut dar, denn wenn man in einem Bereich unterstützt, heißt es nicht, dass alle Ebenen angegangen werden und man aus der Verwobenheit herauskommt.

EUTB – ergänzende unabhängige Teilhabeberatung – dieses Angebot ist teilweise interkulturell geöffnet. Es gibt teilweise Sprachmittlungsangebote. Was ist mit Zugängen der Räume und Gebärdedolmetschen?

Zu den konkreten Verflechtungen von AufenthG/AsylbIG + Rehabilitationsgesetz, also zu den Leistungen für Menschen mit Behinderung und mit unsicherem Aufenthaltsstatus, beraten und schulen seit diesem Jahr auch die IvAF-Netzwerke.

Ein Leitfaden dazu findet sich beispielsweise hier: <https://www.asyl.net/view/leitfaden-zur-beratung-von-menschen-mit-einer-behinderung-im-kontext-von-migration-und-flucht/>.

Es wird sehr deutlich, dass fast alle Sozialdienste eine interkulturelle Öffnung brauchen, damit nicht Menschen mit Migrationshintergrund und einer sichtbaren Behinderung direkt an die MBE verwiesen werden.

Fallbeispiele:

Fall1: Familienvater mit Behinderung (mobilitätseingeschränkt, körperlich weniger belastbar) möchte arbeiten, das Jobcenter wird als nicht hilfreich empfunden.

Vorschlag: Unterstützung in der EUTB einholen, Antrag bei EGH auf Teilhabe am Arbeitsleben stellen, Teilhabe am Arbeitsleben kann ein Einstieg sein, eventuell kann Stabilisierung erreicht werden und dann sind eventuell weitere Schritte möglich; prüfen, ob Jobcenter überhaupt der richtige Ansprechpartner ist, eventuell ist ein Antrag bei der Grundsicherung der richtige Schritt.

Fall 2: Mutter mit Kind, das Diabetes hat: das Kind braucht rund um die Uhr Betreuung und Hilfe, es geht um weitere Merkmale in der Zuerkennung des Schwerbehindertenausweises (kostenfreie Begleitung im ÖPNV).

Vorschlag: Wir haben als Argumente vorgeschlagen a) Teilhabe ist nur durch Begleitung möglich und b) Begleitung von einem hilfsbedürftigen Menschen, nicht von einem jungen Kind.

Fall 3: Fragen zur Pflege (Mutter möchte pflegen und Geldbetrag für die Hilfe zur Pflege, --> Kontakt zum Pflegestützpunkt, oder beim Ivm Baden-Württemberg).

Vorschlag: Klärung, ob es um Hilfe zur Pflege oder um Pflegegrad geht, bzw. eventuell ein Antrag auf Leistungen der Pflegekasse und Anerkennung eines Pflegegrades noch gestellt werden muss. Leistungen entsprechend des Pflegegrades können an die pflegende Person (Mutter) ausgezahlt werden.

Fall 4: junge Frau/Teenagerin, die einen sehr seltenen Fall von sichtbarer Hauterkrankung hat. Sie wurde von Familie "versteckt" und hat sich dann selber zurückgezogen.

Vorschlag: Eine Peerberaterin hat über Chats Zugang zu ihr bekommen und schrittweise Zugang in das Hilfesystem herstellen können - wirkungsvoller Eisbrecher.

Fall 5: junger Syrer, der sich vom Hilfeempfänger zum Helfenden entwickelt hat.

Weg: Er ist nicht sehend und hat EGH-Hilfen über die EUTB (Schulbegleitung in Deutschland für Förderschule, Blindenschule) beantragt und bewilligt bekommen. Heute arbeitet er als kultursensibler EUTB-Berater und steht als Lotse zur Seite.

Stolpersteine in der Beratung

Wenn man kultursensibel agiert, kann man viele Stolpersteine beiseiteschaffen. Es ist schwierig das Hilfesystem für Menschen mit Behinderung in Deutschland kennenzulernen und zu verstehen.

Für die Beratung ist es sehr wichtig, verschiedene Angebote (Hilfen und Beratung für Menschen mit Behinderung) zu kennen.

- evtl. aufsuchend beraten
- systemisch und ganzheitlich einen Fall betrachten
- als Fallmanager:in begleitend handeln, Verweisberatung funktioniert meist nicht
- barrierearm
- realistische Ziele erarbeiten
- Spagat Kultursensibilität und Werte in der Gesellschaft um uns herum
- Strategie im Umgang mit den Behörden entwickeln: Sätze, die strategisch weiterhelfen z.B. "Stopp" wenn es sprachlich nicht verständlich ist, oder Unterbrechung zur Beratung mit Vertrauenspersonen, um Suggestivfragen zu begegnen

Wo wir schon mal Grenzen der Beratung erlebt haben

In Momenten, in denen das Thema Familienplanung hinzukam (Schwangerenberatung) bei einer Mutter, die bereits mehrere schwerstmehrfachbehinderte Kinder hat. Ich erlebe Überforderung bei der Ratsuchenden, was rate ich?

Bei diesem Fall wird deutlich, wie viel Gewinn der intersektionale Ansatz machen kann, denn es geht um weit mehr als z.B. Aufklärung zur Familienplanung.

Es gibt Überraschungsmomente im Beratungssetting, z.B. bei Menschen mit psychischer Erkrankung. Da helfen manchmal Peer-Beratende, die ähnliche Erfahrungen gemacht haben. Sie haben einen anderen Zugang und einen anderen Umgang.

Wie geht man mit Tabu-Themen um (z.B. Beschneidung), was kann man tun, wenn es von Ratsuchenden nicht angesprochen wird?

Ein Beispiel ist der Aufklärungsunterricht in der Schule, der von manchen Eltern als schwierig empfunden wird und sie ihre Kinder nicht zur Schule schicken. In diesem Fall kann man sagen, dass es dem Bildungsauftrag der Schule entspricht und eine Pflicht der Schule ist. In der nächsten Generation gibt es evtl. mehr Chancen für Aufklärung und Akzeptanz und Verstehen.

Beim Thema Familienplanung und Beschneidung, bei religiösen Themenbereichen wird die Beratung als schwieriger wahrgenommen, denn dazu kann man wenig diskutieren - oder? Zum Beispiel beim Thema Beschneidung "Eingreifen- Kindeswohlgefährdung". Manchmal ist es sinnvoll, eine gesetzliche Betreuung zu veranlassen.

→ auch Ratsuchende müssen ein Verstehen entwickeln für ein gutes Zusammenleben in einer diversen Gesellschaft, damit sind wir wieder beim Thema, die Aspekte in Bezug zueinander zu setzen und Wechselwirkungen zu betrachten.

Thema "LGBTIQ und PoC"

PoC: Personen „of Color“.

Strukturen der Diakonie als kirchlicher Verband in Bezug auf LGBTIQ: wir sind eigentlich nicht schlechter und nicht besser als andere Strukturen auch.

Feststellung in der Arbeitsgruppe: Es sind unter den Teilnehmenden nicht viele einschlägige Beratungssituationen bekannt. Es sind keine Beratungsangebote in diakonischer oder evangelischer Trägerschaft für eine queere Zielgruppe bekannt.

Transgender in der Beratung

Transsexuelle: hier steht die Thematisierung in der Beratungsarbeit erst ganz am Beginn.

Wie mit Transgender in der Beratung umgehen? Woher bekomme ich Informationen? Wie kann ich mich darauf vorbereiten? Eine Möglichkeit ist, das Transsexuellengesetz zu konsultieren.

Vorschlag: Eigens eine Fortbildung dazu anbieten: Transgender im Beratungsprozess.

Ist es richtig, queere Ratsuchende an die Lesben- und Schwulenberatung oder an den LSVD zu verweisen?

Das macht jedenfalls dann keinen Sinn, wenn die genannten Stellen nicht ausreichend „interkulturell geöffnet“ sind für PoC. Und wenn sie es doch sind, stellt sich die Frage, ob sich die diakonischen Migrationsfachdienste damit zufriedengeben sollten, dass die queeren Unterstützungsangebote einen intersektionalen Ansatz verfolgen und man selber in puncto LGBTIQ darauf verzichten kann.

Aber wie können sich Migrationsfachdienste für queere Ratsuchende besser öffnen? Ein wichtiger Aspekt ist, das eigene Profil entsprechend zu weiten:

Im Vorfeld schon Vertrauen schaffen

Anregung für die Ausrichtung der eigenen Arbeit: Ein Regenbogenaufkleber kann helfen, die Offenheit der Beratungsstelle anzuzeigen. Damit Ratsuchende sich eingeladener und wohler fühlen können. Die Idee stößt auf Zustimmung. Es wird dennoch überlegt, ob das auch abschreckend wirken kann auf diejenigen, die sich nicht mit LGBTIQ identifizieren. Soll ein Migrationsfachdienst sich deshalb "so neutral wie möglich" präsentieren? Das stößt als Konzept auf große Skepsis, "neutral" zu sein ist eine Imagination, die es eigentlich gar nicht gibt.

Umgang mit Beratungssituationen wie Asylgrund Homosexualität

Ratsuchende aus westafrikanischen Ländern: Asylgrund Homosexualität kam erst bei Gerichtsverhandlung zur Sprache.

Nicht drum herum reden, Fragen direkt ansprechen, jedenfalls sobald man sich etwas kennengelernt hat und Vertrauen entstanden ist.

Ein heikler Punkt ist die Sensibilität von Dolmetschenden, die im Beratungsverhältnis unterstützen.

Lesbische Frauen erfahren zunehmend wieder Gegenwind.

Beratungsgegenstand weibliche Genitalverstümmelung: bevor solche Erfahrungen angesprochen werden, bedarf es einer besonderen Vertrauensstimmung.

Wenn uns in der Beratungsarbeit die Fragen von Selbstzuordnung, Identifikation, Zuschreibung begegnen – kleben wir in Anwendung dieser Kategorien an westlich dominierten Konzepten? Braucht es die Kategorisierungen überhaupt, und wenn ja wofür?

Beratungsgrundsatz, dass die ratsuchende Person so weit wie möglich selber entscheiden soll, als was bzw. wie sie sich identifiziert. Gerade auch in einem solchen Fall, in dem es für eine Asylanerkennung ausschlaggebend war. Das ist auch wichtig für die Zusammenarbeit mit freiwillig Engagierten. Ziel in der Beratung: Zeit gewinnen. Druck rausnehmen ist eine ganz wichtige Beratungsstrategie.

LGBTIQ ist an sich etwas Privates, das nicht von vornherein in die Beratung gehört.

Viktimisierung ist eine Falle. Wie kann man stattdessen Stärkung erreichen? Eine Möglichkeit ist, Traumatisierungen zu bearbeiten, zum Beispiel in Zusammenarbeit mit Psychosozialen Zentren.

Fatal ist der Zwang, eine bestimmte Kategorie oder Etikettierung zu vergeben und sich einzuordnen. Beratende sollten nicht in diese Falle tappen.

Kann es hilfreich sein, wenn eine beratende Person sich selber als lesbisch, schwul etc. outet? Ja, das kann ihre Authentizität unterstützen. Authentizität ist wichtig, aber auch nicht allein entscheidend. Können weiße LGBTIQ verstehen und nachempfinden, was PoC LGBTIQ erlebt haben?

Vielfalt der (diakonischen) Institutionen muss auch LGBTIQ umfassen

Insofern bedarf es auch der Offenheit der Diakonie als Arbeitgeber für Stellengesuche von PoC, die als LGBTIQ markiert sind.

Historisch: die AIDS-Krise hat gesellschaftspolitisch die Situation hinsichtlich Homosexualität verändert. Es sind Schutzräume und Auffangstrukturen entstanden. Doch wie stellt es sich für den evangelischen Bereich dar?

Brauchen wir in der Diakonie einen eigenen Geschäftsbereich zu queeren Menschen? Brauchen wir eigene Anlaufstellen und Beratungsdienste? Es gibt noch keine ausreichende Beratungsnachfrage. Oder wir tun nicht aktiv was dafür, eine solche Nachfrage sichtbar zu machen. Zum Beispiel indem wir unser Profil im Bereich sexuelle Identität öffnen.

Brauchen wir besondere Antidiskriminierungsbeschwerdestellen? Warum gibt es keine evangelischen ADS? Weil bei uns nicht diskriminiert wird, oder Diskriminierungen nicht bekannt sind? Hierzu muss noch weitergedacht und -diskutiert werden.

Nachtrag

Das „Dialogforum Geschlechtliche Vielfalt“ fordert in einem Positionspapier einen gesetzlichen Anspruch auf sensible und fachlich kompetente Beratung für trans-:, intergeschlechtliche und/oder nicht-binäre Menschen https://www.regenbogenportal.de/fileadmin/user_upload/Dialogforum/210831_DF_Kurzfassung_Positionspapier_finale_Fassung_BF_v02.pdf. Die Diakonie Deutschland ist Mitglied des Dialogforums.

Thema "Rassismus intersektional angehen"

Einführend Vorstellung und persönliche Erfahrungen sowie im Beratungskontext:

Ratsuchende sind in Behörden und bei der Arbeits- und Wohnungssuche massiv von Rassismus und intersektional greifenden Diskriminierungsformen betroffen.

Rassismus ist tief verankert in Strukturen, in der Erziehung usw., reproduziert sich in Glaubenssätzen und verbirgt sich z.B. auch in "gutgemeinten" Fragen oder hinter etwaigen Interessensbekundungen. Auch ist internalisierter Rassismus und deren Folgen ein Thema in Bezug auf Menschen, die von Rassismus betroffen sind und Rassismuserfahrungen machen.

Beispiel: Wie zum Beispiel in der Frage "Woher kommst du?". Das Nachhaken in solchen Gesprächssituationen ist mikroaggressiv und kann sich ausgrenzend/diskriminierend für Personen anfühlen. Auch die vermeintlich "positive" Betonung von Merkmalen, die Diskriminierungsformen zugrunde liegen, ist eine Reproduktion dieser Diskriminierung und mikroaggressiv (z.B. "Du bist ja eine "coole" Frau. Du bist ja gar nicht so wie andere.... usw.).

Mikroaggressionen und Mikrobeleidigungen sind oft aufgrund ihrer beiläufigen/subtilen Natur für Menschen, die sie ausüben, nicht reflektiert. Hier ist eine grundsätzliche Sensibilisierung von Menschen notwendig. Sich zu sensibilisieren (und die Lebenserfahrungen von anderen Menschen bewusst zu machen) sollte eine Aufgabe von jeder Person sein.

Es sollte vor allem um die Frage gehen, an welchen Stellen kommen Rassismen und aber auch intersektional verschränkte Diskriminierungsformen in der Arbeit zum Tragen? Was muss dagegen getan werden?

Angesprochen wird auch, dass innerhalb der diakonischen Strukturen in der Regel keine spezifischen Anlaufstellen für Menschen mit Diskriminierungserfahrungen vorhanden sind, beispielsweise eine Antidiskriminierungsstelle, die eben auch Mitarbeiter:innen der Diakonie

offensteht.

Erfahrungsberichte aus Beratungskontexten und Fragen

Fall 1: "Woher kommen Sie wirklich?" Z.B. auch unter Kolleg:innen

- ➔ wird oft als lästige bis diskriminierende Frage empfunden
- ➔ Wie kann damit umgegangen werden?

Vorschlag: Nicht moralisierend aufklären, sondern versuchen die persönliche Ebene insofern rauszunehmen, als dass man nicht nur Vorwürfe macht. Schon stark positionieren, sodass wir in den Situationen darauf hinweisen und ganz konkret mit Nachdruck korrigieren.

- Beleidigung und Diskriminierung fallen nicht unter die Meinungsfreiheit und sind darunter auch nicht geschützt.

- ➔ Bericht aus dem "blauen Gürtel", Diako Thüringen: Die Diskriminierung, die dort in der Praxis stattfindet, ist offensichtlich und direkt. Das ist den Täter:innen schon ganz genau so bewusst, dass es wirklich schwierig ist, da noch mit erklärenden Ansätzen zu beginnen.

Vorschlag: Auf Strukturen im Netzwerk zurückgreifen, z.B. gibt es in größeren Städten Anwält:innen, die sich auf Diskriminierungsformen spezialisiert haben.

Fall 2: Angst, dass das Ansprechen von Diskriminierungserfahrungen und auch Verfolgen einer Klage zu negativen Konsequenzen führt.

Vorschlag: Bedarfe nachweisen - Sammeln von Fällen auch für Statistiken, die zum Beispiel dann dazu führen können, dass Antidiskriminierungsstellen und Mitarbeiter:innenstellen geschaffen werden können. Dann gibt es mancherorts auch schon Antidiskriminierungsstellen, da können Fälle gemeldet werden, eben auch anonymisiert. Sozialarbeiter:innen sollten dokumentieren, wo es geht. Druck machen, dass Rassismus und andere Diskriminierungsformen in der Beratung u.w. ein Thema sind - Immer wieder in unterschiedlichsten Kontexten Bedarfe deutlich machen. Prävention - Es muss viel bewusster auch präventiv aufgeklärt werden.

Fall 3: Wir kommen an die Institutionen teilweise nicht ran. Positiv in Berlin: Unabhängige Beratungsstellen.

Fall 4 & Vorschlag: Sozialarbeiter: Diskriminierende Formen können auch nur nachhaltig effektiv abgebaut werden, wenn entsprechende (im Sinne einer entsprechenden Härte) Strafen vorhanden sind. Instrumente, wie das LADG in Berlin sind ein Beispiel.

Fazit: Wir müssen uns mit uns selbst auseinandersetzen, bereit sein mit unseren "eigenen" Strukturen in Kritik gehen (z.B. auch innerhalb der Diakonie, Träger:innen und Co). In der Diakonie wird (Anti-)Rassismus & Diskriminierungsformen in eigenen Strukturen nicht als Thema priorisiert. Laut werden!