

Diskriminierung aufgrund „Rasse“ und ethnischer Herkunft – Was muss getan werden?¹

Was heißt Diskriminierung?

Diskriminieren bedeutet zunächst „unterscheiden“ oder „unterschiedlich behandeln“. Der Begriff „Diskriminierung“ wird aber in der Regel negativ als eine ungerechtfertigte Ungleichbehandlung verstanden. Nach der europäischen Rechtsprechung ergeben sich Diskriminierungen durch die Anwendung unterschiedlicher Regeln auf vergleichbare Situationen oder aus der Anwendung derselben Regel auf unterschiedliche Situationen. Eine solche Diskriminierung ist z.B. dann gegeben, wenn Menschen in der gleichen Situation, wie bei der Suche nach einem Arbeitsplatz, aufgrund einer Behinderung oder ihres Geschlechts, ihrer Herkunft oder Hautfarbe nach unterschiedlichen Regeln behandelt werden.

In der Richtlinie der Europäischen Gemeinschaft zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft wird zwischen unmittelbarer und mittelbarer Diskriminierung unterschieden. Im Sinne der Richtlinie liegt eine *unmittelbare Diskriminierung* vor, „(...) wenn eine Person aufgrund ihrer Rasse oder ethnischen Herkunft in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde“. Eine *mittelbare Diskriminierung* liegt vor, „(...) wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen, die einer Rasse oder ethnischen Gruppe angehören, in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt, und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich“.²

Im *Internationalen Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Rassendiskriminierung* (CERD) von 1966 wird „Rassendiskriminierung“ in Artikel 1 (1) wie folgt definiert: „jede auf der Rasse, der Hautfarbe, der Abstammung, dem nationalen Ursprung oder dem Volkstum beruhende Unterscheidung, Ausschließung, Beschränkung oder Bevorzugung, die zum Ziel oder zur Folge hat, dass dadurch ein gleichberechtigtes Anerkennen, Genießen oder Ausüben von Menschenrechten und Grundfreiheiten im politischen, wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen oder jedem sonstigen Bereich des öffentlichen Lebens vereitelt oder beeinträchtigt wird.“

Darüber hinaus können mit dem Begriff „rassistische Diskriminierung“ auch unterschiedliche Formen oder Bereiche des Rassismus erfasst werden. In der Regel werden zwei Formen von Rassismus bzw. (rassistischer) Diskriminierung unterschieden: institutioneller und individueller Rassismus.

- Institutioneller Rassismus ist eine Form der Ungleichbehandlung, die dazu führt, dass bestimmte Gruppen (in diesem Fall Migranten und Angehörige ethnischer Minderheiten) durch Regeln und Routinen institutionellen Handelns so benachteiligt werden, dass sie geringere Chancen beim Zugang zu und/oder bei der Inanspruchnahme von

¹ Überarbeitete Fassung eines Beitrages zu einer Veranstaltung des BMA vom September 2001.

² Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften vom 19.07.2000, Richtlinie 2000/43/EG des Rates vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft.

gesellschaftlichen Ressourcen (z.B. Bildung, Arbeit, Wohnraum, Dienstleistungen) haben als andere (vgl. Gomolla 1997: 156f). Der Begriff „Institution“ bezieht sich in diesem Zusammenhang auf öffentliche und private Einrichtungen wie Regierungsbehörden, Schulen, Unternehmen, die Medien, die Gesetzgebung etc. Ein konkretes Beispiel dazu bietet das Auswahl- und Einstellungsverfahren von Betrieben im Ausbildungsbereich. „Viele Ausbildungsbewerber scheitern an der deutschen Sprach- und Kulturabhängigkeit von Einstellungstests, die jedoch – wie viele Modellversuche nachweisen – keine Aussagekraft im Hinblick auf die Berufseignung Jugendlicher ausländischer Herkunft zu haben scheinen.“ (Beauftragte der Bundesregierung für die Belange der Ausländer 1997:21) Diese Form der Diskriminierung gilt als „institutionalisiert“, also als fester Bestandteil gesellschaftlicher Organisation, und ist nicht allein auf das Handeln Einzelner zu reduzieren.³

- Als individuelle Diskriminierung können wir die Gesamtheit von Vorurteilen, Äußerungen und Handlungen bezeichnen, die Individuen gegen die als rassistisch/ethnisch/kulturell andersartig definierten Gruppen vornehmen. Der Begriff nimmt Bezug auf Diskriminierungen wie spontane Beleidigungen und Bedrohungen bis hin zu Formen rassistisch motivierter Gewalt, die sich in den Alltagsbeziehungen zwischen Individuen abspielen (vgl. Zerger 1997: 87).

Zur Situation in Deutschland

Antidiskriminierungsarbeit, wie sie seit vielen Jahren zum Beispiel in den Niederlanden, in Großbritannien oder in Schweden durchgeführt wird, ist in der Bundesrepublik Deutschland relativ neu. Erst seit der dramatischen Zunahme rassistischer Übergriffe auf Migrantinnen, Migranten und Angehörige ethnischer Minderheiten Ende der achtziger und Anfang der neunziger Jahre stieg die Zahl der antirassistischen Initiativen und wurden einzelne Anlaufstellen für von Rassismus Betroffene gegründet.

Aber anders als in einigen anderen europäischen Ländern, gibt es in der Bundesrepublik noch keine etablierte Infrastruktur von Beratungsstellen, die denjenigen, die Diskriminierung erlitten haben, gezielt Beratung und Hilfestellung anbieten. Es sind zwar in einzelnen Städten Verbände, Vereine und Organisationen tätig, die, oftmals nur auf ehrenamtlicher Basis, als Anlaufstellen für Diskriminierungsopfer arbeiten. Ein strukturiertes Vorgehen gegen Diskriminierung, das verschiedene Maßnahmen anwendet und diese aufeinander abstimmt, fehlt aber noch.

Das bedeutet,

- es gibt kaum Anlauf-/Beratungsstellen, wo sich Migrantinnen, Migranten und Angehörige ethnischer Minderheiten qualifiziert beraten lassen können,
- es gibt keine abgestimmten, womöglich bundesweit einheitlich gehandhabten Verfahren der Dokumentation von Diskriminierung,
- es gibt nur ungenügende Möglichkeiten, mit rechtlichen Mitteln gegen erlittene Diskriminierung vorzugehen,
- es gibt keine unabhängigen Instanzen (Kommissionen, zentrale Ombudsstelle), die in der Lage wären, Diskriminierungstatbestände festzustellen und zu bewerten.

³ Ein weiterer Begriff, der zur Bezeichnung dieser Form von Diskriminierung verwendet wird, ist der der „strukturellen“ Diskriminierung.

Somit können wir zwar davon ausgehen, dass Diskriminierungs- und Gewalterfahrungen in fester Bestandteil der Lebensrealität einer großen Zahl von Migrantinnen, Migranten und Angehörigen ethnischer Minderheiten sind, einen Gesamtüberblick über Ausmaß und Formen dieser Diskriminierungserfahrungen haben wir aber nicht. Über das Ausmaß von Diskriminierung gegenüber Zugewanderten und Angehörigen ethnischer Minderheiten können bisher keine genaueren Aussagen getroffen werden – weder in quantitativer noch in qualitativer Hinsicht. Empirische Forschungsergebnisse, die Auskunft über Formen erlebter Diskriminierung, ihre Auswirkungen (gesellschaftliche Marginalisierung; Unterrepräsentanz in wichtigen gesellschaftlichen Institutionen; gesundheitliche Folgen/psychosomatische Erkrankungen) auf die betroffenen Personen sowie die von ihnen gewählten Bewältigungsstrategien geben, sind derzeit noch rar (vgl. z.B. Mecheril 1994; Kampmann 1994). Die Zahl der Untersuchungen zum Thema Rechtsextremismus und Vorurteilsbildung, also von Analysen, die sich mit den tatsächlichen oder potenziellen Verursachern von Diskriminierung auseinandersetzen, ist dagegen wesentlich größer und methodisch viel weiter entwickelt.

Erlebnisse wie rassistische Beschimpfungen, die Verweigerung einer Wohnung oder einer Beschäftigung aufgrund der Hautfarbe, die Abweisung in der örtlichen Diskothek, subtile Formen der Herabwürdigung, also das, was man als „Alltagsformen von Diskriminierung“ bezeichnen kann, werden kaum statistisch erfasst und es gibt nirgendwo aggregierte Daten: weder auf örtlicher, noch auf Länder- oder auf Bundesebene. Allein strafrechtlich relevante Diskriminierungstatbestände wie rassistisch motivierte (physische) Gewaltakte werden zum Teil als „fremdenfeindlich motivierte“ Straftaten von den Polizeibehörden der Bundesländer registriert. Sie sind allenfalls als sehr beschränkte Hinweise auf dieses sehr komplexe Feld gesellschaftlicher Konflikte zu deuten.

Was lässt sich dennoch über Diskriminierungserfahrungen in Deutschland sagen?

Ein ungefähres Bild über Diskriminierungserfahrungen lässt sich anhand von Erfahrungsberichten der Betroffenen, die z.T. bei Beratungsstellen, Antidiskriminierungsbüros, Ausländerbeauftragten, Einrichtungen der Migrationssozialarbeit, Menschenrechtsorganisationen usw. gemeldet werden, sowie mit Hilfe von einzelnen Untersuchungen (siehe hierzu auch Mecheril 1998; Castro 1999; Kampmann 1994) und Befragungen (so die durch das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung in Auftrag gegebene „Repräsentativuntersuchung '95“ zur „Situation der ausländischen Familien und ihrer Familienangehörigen in der Bundesrepublik Deutschland“) zeichnen. Demzufolge sind Probleme beim Zugang zum Wohnungs- und Arbeitsmarkt und im Umgang mit Behörden besonders häufig.

Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt

Im Rahmen der Repräsentativuntersuchung '95 „Situation der ausländischen Familien und ihrer Familienangehörigen in der Bundesrepublik Deutschland“ wurden Migrantinnen und Migranten nach den größten Schwierigkeiten, mit denen sie sich auf dem Wohnungsmarkt konfrontiert sehen, befragt (Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung 1996). An erster Stelle wurde „Wohnraummangel“, an zweiter Stelle „zu teure Wohnungen“ genannt. Ein Drittel der Befragten gab an, Schwierigkeiten zu haben, die auf eine prinzipielle Ablehnung von „Ausländern“ durch Vermieter zurückzuführen sind. In einer vergleichbaren Befragung von 1985 hatte dieses Problem noch einen größeren Stellenwert (vgl. ebd.: 264). In

einem Bericht der Bundesausländerbeauftragten von 1997 wurde darauf hingewiesen, dass die Wohnqualität vieler Migrantinnen und Migranten im Vergleich zu deutschen Mietern deutlich schlechter ist. Als Erklärung für diesen Befund wird darauf verwiesen, dass Ausländer in der Regel über geringere Haushaltseinkommen verfügen, gleichzeitig aber einen größeren Wohnraumbedarf haben. Dadurch wird die Suche nach angemessenem Wohnraum erheblich erschwert. „Zudem werden Ausländer von einigen Vermietern diskriminiert, so dass ihnen keine andere Wahl bleibt, als unattraktive Wohnquartiere zu beziehen.“ (Beauftragte der Bundesregierung für Ausländerfragen 1997: 65ff). In einem Bericht zur Verbesserung der Integration und Gleichstellung der nicht-deutschen Bevölkerung Hamburgs (1992), erwähnt der Hamburger Ausländerbeauftragte Günter Apel weitere Problemlagen (zit. nach Landessozialbericht NRW 1994: 139ff):

- Wohnungsanbieter nehmen aufgrund eigener oder fremder Vorurteile oft an, dass durch den Einzug von Ausländern eine Wertverminderung ihrer Wohnungen eintreten kann.
- Einheimische Mieter fühlen sich häufig bedroht, wenn der Ausländeranteil steigt.
- Ausländische Familien ziehen von Beginn an in Wohnungen mit geschädigter Bausubstanz und schlechter Ausstattung ein. Das führt mitunter dazu, dass sie selbst für den schlechten Zustand der Wohnungen verantwortlich gemacht werden.

Diskriminierung beim Zugang zum Arbeitsmarkt

Benachteiligungen von Migrantinnen und Migranten sind auch im Bereich der Arbeitswelt zu finden. Die überproportionale Repräsentation von Migrantinnen und Migranten in niedrig qualifizierten Berufen des Arbeitsmarktes und ihre sehr hohe Arbeitslosenquote wird häufig mit ihrer Beschäftigung in überwiegend von Beschäftigungsabbau betroffenen Industriezweigen erklärt. Weitere Begründungszusammenhänge, die oft angeführt werden, sind das vergleichsweise geringere Qualifikationsprofil vieler Migrantinnen und Migranten, fehlende Sprachkenntnisse, eine vermeintlich mangelhafte kulturelle Integration etc. Die Benachteiligung von Migrantinnen und Migranten auf dem Arbeitsmarkt kann aber nicht allein auf solche vermeintlichen Defizite der betroffenen Gruppe zurückgeführt werden.

In einer Studie des Zentrums für Türkeistudien, in Auftrag gegeben durch das Internationale Arbeitsamt (ILO) in Genf (Goldberg u.a. 1995), wurden die Erfahrungen von Stellenbewerbern ausländischer Herkunft bei der Personalauswahl deutscher Betriebe untersucht. Im Rahmen der Untersuchung bewarben sich Bewerber türkischer und deutscher Herkunft telefonisch und schriftlich auf die gleichen Stellenanzeigen. Sowohl im Hinblick auf die mündliche Ausdrucksfähigkeit der Testpersonen als auch in Bezug auf die Bewerbungsunterlagen wurde sichergestellt, dass es sich um vergleichbare Voraussetzungen handelte. Die angeblichen Bewerber zeichneten sich also durch fachlich gleichwertige Qualifikationen und – im Falle telefonischer Bewerbungsgespräche – durch fehler- und akzentfreie Deutschkenntnisse aus (vgl. Besamusca-Janssen/Scheve 1999: 47). Die türkischen Bewerber waren allein an den Namen als „Ausländer“ zu erkennen. Ein Ergebnis der Studie war, dass die Diskriminierungsraten insbesondere in höher qualifizierten Branchen des Dienstleistungssektors über 50 Prozent erreichten und somit bemerkenswert hoch waren.

Diskriminierung am Arbeitsplatz

Diskriminierung in der Arbeitswelt existiert aber nicht nur in Form einer auf die Herkunft bezogenen Benachteiligung beim Zugang zum Arbeitsmarkt. In Betrieben werden immer wieder die ganz alltäglichen Formen der Diskriminierung gemeldet. „Die Beispiele für diese –

oft von der Mehrheit der Beschäftigten nicht empfundenen – Diskriminierungen sind in den Pausenräumen, auf den Toiletten zu finden. (...) Fremdenfeindliche Witze und die Herabsetzung der Herkunft oder Religion gehören dazu” (Deutscher Gewerkschaftsbund 1998: 15).

Diskriminierung in Behörden

Weitere Diskriminierungsfälle werden aus Behörden bekannt. Gaitanides weist auf die Verbreitung von „starken Vorurteilen und Ressentiments bei einem Teil der Mitarbeiterschaft“ hin, die sich u.a. in einem „abweisenden“ oder „arroganten“ Kommunikationsstil äußern können. Das kann dazu führen, dass sich Rat suchende Migrantinnen und Migranten von Mitarbeitern der Behörden missachtet fühlen, „die unter dem Handlungsdruck, und weil sie zuwenig darüber nachgedacht haben, stereotype ethnozentristische Deutungsmuster verwenden, durch die sich die Klienten entwertet und in ihrer Individualität und Subjekthaftigkeit verkannt fühlen.“ (Gaitanides 1996: 44). Nicht weniger problematisch ist die Auswirkung solcher Einstellungen auf die Qualität der Beratungs- und Unterstützungsleistungen. Die Probleme äußern sich konkret darin, dass z.B. der Ermessensspielraum nicht zugunsten der Betroffenen ausgelegt wird oder die Bearbeitung von Anträgen verzögert wird. Der Umgang mit dem Ratsuchenden wird oft als besonders unfreundlich bzw. beleidigend empfunden (vgl. Öffentlichkeit gegen Gewalt 1998: 16).

Handlungsbedarfe: Was tun gegen rassistische Diskriminierung?

Die Interventionsmöglichkeiten bei der Bekämpfung von Diskriminierung sind vielfältiger Art. Sie reichen von Maßnahmen präventiver Art, so z.B. die antirassistische und interkulturelle Bildungsarbeit, bis hin zu medienwirksamen Kampagnen, Einzelprojekten, der Implementation von Gesetzen und Anlaufstellen für die Einzelfallberatung.

Einige Formen der Antidiskriminierungsarbeit, vor allem die Maßnahmen der politischen Bildung, haben auch in der Bundesrepublik bereits eine etwas längere Tradition und können einen stärkeren Grad der konzeptionellen Ausarbeitung vorweisen. Dagegen kann im bundesdeutschen Kontext bislang noch kaum auf Erfahrungen mit gesetzlichen Mitteln zur Bekämpfung von Diskriminierung sowie von Anlaufstellen zur Unterstützung von einzelnen Betroffenen zurückgeblieben werden.

Wir brauchen:

- **eine zielgruppenorientierte Sensibilisierung für Diskriminierung und ihre Folgen für die Betroffenen.**

Die Entwicklung eines Problembewusstseins für Diskriminierung und auch die Umsetzung konkreter Maßnahmen kann nicht ohne eine breite öffentliche Debatte über Rassismus und Diskriminierung erfolgen. Dass es immer noch kein Bewusstsein für das Vorhandensein von Diskriminierung gibt zeigt sich auch an der bundesdeutschen Bevorzugung der Begriffe „Ausländerfeindlichkeit“ oder „Fremdenfeindlichkeit“, wenn nicht sogar bei einigen Diskriminierungsfällen eine entsprechende Motivation abgestritten wird. Sensibilisierung ist besonders in Hinblick auf bestimmte Zielgruppen von Bedeutung: Behördenmitarbeiter; Mitarbeiter von Einrichtungen, die öffentliche Dienstleistungen bereitstellen, wie Verkehrsbetriebe, Unternehmen der Wohnungswirtschaft, etc.; Polizeibeamte, sog. „gate keepers“ im Personalwesen.

- **auf politisch-legislativer Ebene die Durchsetzung eines Antidiskriminierungsgesetzes (ADG).**

Die Bundesrepublik Deutschland hat zwar einige internationale Verträge⁴ unterzeichnet, in denen sie sich verpflichtet, u.a. gesetzliche Maßnahmen zum Schutz von Minderheiten vor rassistischer Diskriminierung einzuführen, im Ergebnis hat die Unterzeichnung dieser Verträge aber nicht zu einem ausreichendem Schutz vor Diskriminierung geführt.

Die Verabschiedung eines umfassenden ADG, wie es einige andere europäische Länder kennen, ist in der Bundesrepublik längst überfällig. Aus Sicht vieler Betroffener wäre es ein wichtiges Mittel, um ein Minimum an Schutz gegen Diskriminierung zu gewährleisten. Bisher ist aber in der Bundesrepublik noch kein ADG implementiert worden. Dies liegt z.T. daran, dass der Gesetzgeber der Ansicht ist, die geltenden Strafvorschriften und das Gleichheitsgebot, verankert in Art. 3 Abs. 3 des Grundgesetzes, seien ausreichend. Diese Position wird auch in einem für das Ministerium für Arbeit und Soziales NRW erstellten Rechtsgutachten vertreten. Die Verfasser gehen davon aus, „dass es keine rechtspolitische Innovation, sondern lediglich eine (weitere) Überfrachtung des ohnehin schon überbordenden Normvorrats darstellt, bereits heute existierende und sich aus den Grundrechten in Verbindung mit den privatrechtlichen Generalklauseln oder dem Gemeinschaftsrecht ergebende Diskriminierungsverbote lediglich positiv-rechtlich (nochmals) zu kodifizieren“ (Preis/Rolfs 1999: 52). Unterlassungs- oder Schadenersatzansprüche, die ein Antidiskriminierungsgesetz für den Fall einer nachgewiesenen Diskriminierung gewährleisten könnte, seien ebenso wie ein Verbandsklagerecht prinzipiell bereits durch andere gesetzliche Grundlagen begründet (vgl. ebd.: 53 ff).

Selbst wenn man dieser Argumentation folgt, so gibt doch die bislang sehr geringe Zahl von Verfahren aufgrund eines Diskriminierungsvorwurfs (selbst im Hinblick auf die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts), die auch die beiden Verfasser des zitierten Rechtsgutachtens feststellen, einen deutlichen Hinweis auf die Notwendigkeit, die bestehenden rechtlichen Möglichkeiten zumindest transparenter zu fassen. Auch wenn der wesentliche Beitrag eines solchen Gesetz darin bestehen würde, die über verschiedene Quellen verstreuten und für den juristischen Laien nur schwer auffindbaren Vorschriften zusammenzufassen, könnte dies schon ein wichtiger Schritt zur tatsächlichen Durchsetzung der berechtigten Schutzinteressen Betroffener sein.

- **den Ausbau und die weitere Qualifizierung des Beratungsangebots für Diskriminierte.**

Während den (tatsächlichen oder potenziellen) Täter in der Öffentlichkeit mittlerweile sehr viel Aufmerksamkeit gilt – was hier keineswegs beklagt werden soll – sind die Möglichkeiten für Opfer von Diskriminierung, Unterstützung und Beratung zu erfahren noch immer sehr gering. Dies verdeutlicht die Dringlichkeit, mit der der Ausbau einer qualifizierten Beratungsstruktur in Angriff genommen werden muss.

Die Einzelfallberatung dient der Stärkung des Ratsuchenden bei der Bewältigung von Diskriminierungserfahrungen. Dies kann u.a. die Entwicklung konkreter

⁴ In diesem Zusammenhang sind zwei völkerrechtliche Übereinkünfte von besonderem Interesse: die „Allgemeine Erklärung der Menschenrechte“ von 1948 und das „Internationale Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Rassendiskriminierung“. Darüber hinaus ist das Diskriminierungsverbot verankert in Art. 3 Abs. 3 GG, im Strafrecht (Volksverhetzung (§ 130 StGB), Aufstachelung zum Rassenhass (§ 131 StGB), Beleidigung (§ 185 StGB), im Betriebsverfassungsgesetz (Verbot der unterschiedlichen Behandlung von Personen aufgrund verschiedener Merkmale im Betrieb) sowie im BGB (§§ 611, 612 BGB Benachteiligungsverbot von Frauen bei Einstellung, Stellenausschreibung, Entlohnung).

Interventionsmöglichkeiten, z.B. Konfliktvermittlung und Mediation, die Gewährung von Rechtsberatung bzw. Rechtsbeistand, die Weitergabe von Informationen und die Weitervermittlung an andere spezialisierte Beratungsstellen (Sozial-, Rechts- oder psychotherapeutische Beratung) umfassen.

Die wenigen (rechtlichen) Handlungsmöglichkeiten, die ein Opfer von Diskriminierung hat gegen Diskriminierung vorzugehen, bleiben oft ungenutzt, weil Anlauf- und Beratungsstellen für Diskriminierungsopfer, die Informationen über rechtliche Handlungsmöglichkeiten geben können, kaum vorhanden sind. Die Rechtslage ist unübersichtlich, der oder die Diskriminierte muss den Nachweis erbringen, dass ein Diskriminierungstatbestand vorliegt, was in aller Regel sehr schwer sein dürfte, und selbst dort, wo eine rechtliche Handhabe gegeben ist, wird der vorhandene rechtliche Handlungsspielraum kaum genutzt. Es dürfte klar sein, dass für eine effektive Bekämpfung von Rassendiskriminierung mindestens zwei Komponenten erforderlich sind: Gesetzgebung und eine oder mehrere Organisationen, die imstande sind, diese Gesetzgebung als Instrument zu benutzen.

Die Dienste von Antidiskriminierungsbüros werden aber auch häufig von Institutionen wie Gewerkschaften, Schulen oder anderen in der Antidiskriminierungs- und Migrationsarbeit tätigen Organisationen in Anspruch genommen (Anfragen zu Fortbildungsangeboten, Literatur, Dokumentation).

- **die Einführung eines möglichst umfassenden Systems der Dokumentation von Diskriminierung, um einen verlässlichen Überblick zu bekommen.**
- **die systematische Auswertung / Evaluation von präventiver Arbeit.**

Wir erlebten im letzten Jahr (2001) wieder eine Neuauflage von Förderprogrammen, die mit relativ kurzfristiger Förderdauer zahlreiche Einzelmaßnahmen vor allem im präventivem Bereich finanzieren/fördern. Dazu zählen Informations- und Sensibilisierungskampagnen (vor allem für Jugendliche/Schüler), Begegnungsveranstaltungen zwischen „Fremden“ und „Einheimischen“ oder die Durchführung von antirassistischen und/oder interkulturellen Trainings. Was fehlt, ist die systematische Auswertung bzw. Evaluation von solchen Maßnahmen. Es gibt immer noch kaum Wissen über die Wirkungen von antirassistischen Trainings oder über die Effekte von einmalig stattfindenden Begegnungsveranstaltungen.

- **ein verstärktes Engagement im Bereich des Empowerments von Angehörigen ethnischer Minderheiten: Maßnahmen, die auf die Stärkung des Selbstbewusstseins und des Selbsthilfepotenzials von Migrantinnen, Migrantinnen und Angehörigen ethnischer Minderheiten zielen.**