Mehrfachdiskriminierung in der Beratungsarbeit

Gespräch mit Hanspeter Fent, Leiter der Taskforce für interkulturelle Konflikte TikK

Doris Angst

Hanspeter Fent, der Taskforce für interkulturelle Konflikte TikK bearbeitet komplexe Konfliktfälle und begleitet Ratsuchende in der Lösung solcher Lebenssituationen. Begegnet Ihnen Mehrfachdiskriminierung in dieser Beratungsarbeit und ist für Sie persönlich dieses Konzept von Bedeutung?

Menschen, die bei uns in die Beratung kommen, drücken Schmerz und Ohnmacht gegenüber einer subjektiv erlebten Diskriminierung aus. Diese Gefühle sind vorhanden, ob es sich nun um eine einfache oder um eine mehrfache Diskriminierung handelt. Der Ratsuchende erhofft sich eine grundsätzliche Akzeptanz und Anerkennung, dass er eine Verletzung aufgrund einer nicht veränderbaren Eigenschaft erlebt hat. Das Konzept der Mehrfachdiskriminierung kann mir als dem Beratenden helfen, die richtige Strategie zu entwickeln, damit der Klient oder die Klientin sich aus der diskriminierenden Situation lösen kann. Ich arbeite mit einem Konzept der gesellschaftlichen Anerkennung oder eben Nichtanerkennung einer diskriminierenden Situation (s. dazu Grafik). Mehrfachdiskriminierung bedeutet aber nicht per se eine mehrfache Not der betroffenen Person, aber die Sensibilität des Beratenden, Mehrfachdiskriminierung zu erkennen, ist nötig.

> **Das Konzept der Mehrfachdiskriminierung kann dem Beratenden helfen, die richtige Strategie zu entwickeln.**

Können Sie ein oder zwei Beispiele erläutern, bei welchen Sie eine Mehrfachdiskriminierung der betroffenen Person feststellen konnten?

Das Thema beschäftigt mich seit Längerem. Ich nehme es zum Beispiel in der Lebenssituation eines jungen Kosovo-Albaners wahr, der sich auch gewalttätig verhält. Jugendgewalt ist statistisch erwiesen, und da gibt es auch nichts zu beschönigen. Auffallend ist aber, dass für eine Gewalttat eines solchen Jugendlichen regelmässig folgende Erklärungsansätze zum Zuge kommen: der familiäre Hintergrund, die kulturelle Prägung durch die Herkunftskultur und vielleicht noch eine gewisse strukturelle Benachteiligung wie Probleme bei der Lehrstellensuche. Regelmässig fehlt die Diskriminierungserfahrung – auch wenn diese meiner Ansicht nach sehr wohl ein starker unterschwelliger Handlungsmotor sein kann. Der Fokus wird somit auf die Herkunft der Person gelegt, die erlebte Diskriminierung wird nicht anerkannt. Dabei ist unser junger Mann in der Gesellschaft mehrfacher Diskriminierung ausgesetzt: über den Blick, der seiner Erscheinung gilt, als junger Mann aus dem Balkan, in seiner sozialen Position und der negativen Taxierung seiner beruflichen Qualitäten. Dieses Erlebnis des «negativen Blicks» kann so weit gehen, dass bereits ein einziger vermeintlich feindlicher Blickkontakt mit ihm seine Aggressionen freisetzt.

Ich kann diese Interpretation teilen, da wir dieselbe Feststellung in der Beratungsarbeit und der politischen Arbeit der EKR machen. Es gibt eine spannende Untersuchung der französischen Commission nationale des Droits de l'Homme zu Coping-Strategien junger Nordafrikaner gegenüber Diskriminierung. Ein Muster unter mehreren ist eine Verniedlichung und partielle Leugnung der erlebten rassistischen Diskriminierung, eine zweite die sofortige Etikettierung ganz unterschiedlicher Situationen mit «Rassismus

des Gegenübers» – Rassismusvorwurf als sofort eingesetzte Waffe also. Wie sind denn Ihre praktischen Handlungsansätze, um in solchen wie dem geschilderten Fall Lösungen zu erarbeiten?

Genderdiskriminierung, häufig eines der Elemente von Mehrfachdiskriminierung, ist heute leichter zu bearbeiten, weil sie gesellschaftlich anerkannt und über ein Gesetz verboten ist. In der Beratungssituation sitzt vor mir aber eine Person, die mir sagt: «Ich habe ein Problem». Es gibt für den Ratsuchenden, die Ratsuchende immer ein ganz zentrales Problem, das ihn oder sie zu mir geführt hat. Dieses soll anerkannt, benannt und bearbeitet werden – so lautet seine/ihre Erwartung an mich. Meine Analyse hilft mir im Hintergrund, also auch das Konzept der Mehrfachdiskriminierung. Ich kann aber, immer zusammen mit der ratsuchenden Person, das Problem nicht an vier Enden gleichzeitig angehen, sondern muss an einem, eben dem zentralen Punkt einhaken. TikK legt mit dem Klienten, der Klientin eine Strategie fest. Diese kann eine Befähigung im Sinne von «Handle du selbst» sein, es kann eine Einmischung von TikK bedeuten, manchmal ist es auch ein Mediationsgespräch mit beiden beteiligten Seiten. Es kann sich auch ein Coaching der ratsuchenden Person über längere Zeit ergeben. Jede Phase muss besprochen und analysiert werden. Die Behandlung solcher komplexer Fälle kann sich von einem halben Jahr bis zu eineinhalb Jahren erstrecken und einen Stundeneinsatz vom Verein TikK von 40 bis 60 Stunden erforderlich machen. Dies kostet im Übrigen viel Geld, das nicht dem/der Ratsuchenden belastet werden kann.

Taskforce für interkulturelle Konflikte TikK

Der Verein Taskforce für interkulturelle Konflikte TikK hat sich zum Ziel gesetzt, einen Beitrag zur Lösung von Konflikten sowie zur Aufarbeitung und Prävention von Gewaltereignissen zwischen einheimischer und ausländischer Bevölkerung sowie zwischen ethnischen Gruppen zu leisten. Hierzu führt er ein Kompetenzzentrum für die Deutschschweiz mit einem professionellen Team. Im Zentrum der Arbeit stehen Probleme und Konflikte, deren Ursachen sich auf das interkulturelle Unverständnis, Fremdenfeindlichkeit, Rassismus und Benachteiligung sowohl der ausländischen als auch der einheimischen Bevölkerung zurückführen lassen.

Die TikK bietet folgende Dienstleistungen an:

- *Krisenintervention bei akuten Konflikt- und Gewaltsituationen im öffentlichen Raum*
- *Konzipierung und Umsetzung von Projekten zur Prävention und Aufarbeitung von Konflikt- und Gewaltereignissen sowie zur Förderung der Partizipation und Integration der Menschen in Gemeinden und Organisationen*
- *Schulung zu Fragen der Migration, des Umgangs mit Fremdenfeindlichkeit, Rassismus und Gewalt sowie der interkulturellen Verständigung*

Für Kriseninterventionen, welche von den Betroffenen nicht selbst bezahlt werden können, verfügt die TikK über einen eigenen, durch private Spenden finanzierten Fonds.

TikK, Strassburgstrasse 15, 8004 Zürich, 044 291 65 75, info@tikk.ch, www.tikk.ch

Was raten Sie uns und anderen Beratungsstellen sowie interessierten Kreisen, um Mehrfachdiskriminierung oder zumindest einfache Diskriminierung besser erkennen und bearbeiten zu können?

An die Adresse von spezialisierten NGOs möchte ich sagen, dass oft nach zu starren Rastern gearbeitet wird. Ein Problem wird, sagen wir, in den Raster «Genderdiskriminierung» bei der einen Organisation und in den Raster «Rassendiskriminierung» bei der andern gezwängt. Der Grund ist meistens, dass man auf ein Tätigkeitsfeld spezialisiert und deshalb darauf fokussiert ist und auch ein Interesse daran hat, sich damit zu profilieren. Die konfliktive Lebenssituation des/der Betroffenen ist aber meist komplexer. Es kann sehr wohl sein, dass die Person am Anfang z.B. stark mit Rassismus argumentiert. Nach Vornahme gewisser Schritte rückt aber dieses Thema in den Hintergrund und andere Aspekte scheinen auf, die von gleicher Bedeutung sind und auch mit einer gewissen Aussicht auf Erfolg weiterführen. Die Herausforderung ist also, mit sehr offenem Ohr und Auge den einzelnen Menschen in seiner Situation anzunehmen, seine Not – ob aus einfachem oder mehrfachem Grund hervorgerufen – anzuerkennen und mit ihm zusammen den Weg von Punkt A über vielleicht Punkt B, C und D zum Lösungspunkt E zu beschreiten. Manchmal sind beide auch schon zufrieden, wenn Punkt C erreicht wird…

Doris Angst ist Geschäftsführerin der EKR, stv. Delegierte bei der Europäischen Kommission gegen Rassismus ECRI und lehrt an Fachhochschulen.
doris.angst@gs-edi.admin.ch

Hanspeter Fent ist Leiter der Taskforce für interkulturelle Konflikte TikK, Zürich. fent@tikk.ch

La discrimination multiple dans le travail de consultation

Selon Hanspeter Fent, responsable du Centre de compétences pour les conflits interculturels TikK, les gens viennent au centre pour exprimer la douleur et l'impuissance ressenties à la suite d'une discrimination qu'ils pensent avoir subie. Ils espèrent être acceptés et reconnus comme des personnes qui ont été blessées en raison d'une caractéristique impossible à changer. Le fait de garder en tête la notion de discrimination multiple aide le conseiller à élaborer la bonne stratégie (médiation, coaching, etc.), en collaboration avec le client ou la cliente, afin de trouver une solution. Le traitement de cas complexes de ce genre peut durer entre un an et un an et demi et nécessiter 40 à 60 heures de consultation.

Pour répondre à la question comment les centres de consultation et les spécialistes peuvent reconnaître et traiter au mieux la discrimination multiple, Hanspeter Fent conseille de ne pas travailler en fonction de schémas trop rigides et prédéfinis, car la situation de vie conflictuelle de la personne concernée est généralement complexe. Le défi consiste à se mettre en position d'écoute, à accepter chaque personne dans sa situation, à reconnaître sa détresse – qu'elle soit due à une seule ou à plusieurs raisons – et à rechercher avec elle une solution.

Doris Angst est responsable du secrétariat de la CFR, déléguée suppléante à la Commission européenne contre le racisme et l'intolérance ECRI et elle enseigne dans plusieurs Hautes écoles spécialisées. doris.angst@gs-edi.admin.ch

Hanspeter Fent est responsable du Centre de compétences pour les conflits interculturels TikK, à Zurich. fent@tikk.ch

Discriminazione multipla nel lavoro di consulenza

Come riferisce Hanspeter Fent, responsabile del Centro di competenza per i conflitti interculturali TikK, le persone si rivolgono al TikK per esprimere il proprio dolore e senso d'impotenza dovuti a una discriminazione che ritengono di subire. Queste persone in cerca di consiglio sperano che si riconosca e si comprenda il male che è stato loro inferto a causa di una loro caratteristica immutabile. L'abitudine a ragionare in termini di discriminazione multipla agevola il lavoro di consulenza, perché permette di identificare, in collaborazione con i diretti interessati, la giusta strategia (mediazione, coaching ecc.) da adottare per affrontare il problema. Per risolvere i casi complessi di discriminazione occorrono da sei mesi a un anno e circa 40-60 ore di lavoro.

Riguardo alla questione su come i consultori e gli specialisti possano riconoscere e affrontare meglio i casi di discriminazione multipla, Hanspeter Fent suggerisce di non seguire schemi predefiniti troppo rigidi, perché la condizione di vita conflittuale della persona interessata è in genere complessa. La sfida è di mettersi in posizione d'ascolto e di capire la persona e la sua specifica situazione, di riconoscere il suo malessere – dovuto a un unico o a più motivi – e di trovare in comune una soluzione.

Doris Angst è direttrice della segreteria della CFR, delegata supplente presso la Commissione europea contro il razzismo e l'intolleranza ECRI e docente in scuole universitarie professionali. doris.angst@gs-edi.admin.ch

Hanspeter Fent è responsabile del Centro di competenza per i conflitti interculturali TikK di Zurigo. fent@tikk.ch