

**»Ich möchte mich und andere ermuntern,
dass wir uns beschweren. Das hat etwas
mit Würde zu tun. Denn Diskriminierung
einfach auszuhalten ist noch schwerer!«**

Zwei Jahre Antidiskriminierungsberatung in Hamburg

**Beispiele und Ergebnisse aus dem Projekt
»Antidiskriminierungsberatung für MigrantInnen«
von basis & woge e.V.**

Impressum:

Herausgeber: basis & woge e.V., Steindamm 11, 20099 Hamburg, www.basisundwoge.de

Erscheinungsdatum: Februar 2010

Text: Birte Weiß, basis & woge e.V.

Statistische Auswertung der Beratungsdaten: Katharina Höfel

Gestaltung: gombo 13

Druck: drucktechnik altona

Bezug: basis & woge e.V., Steindamm 11, 20099, Telefon: 040-39842671, birte.weiss@basisundwoge.de

Inhalt

Einleitung	3
Teil I: Grundlagen für die psychosoziale und rechtliche Beratung und Intervention in der Antidiskriminierungsarbeit	5
Teil II: Arbeitsweise im Projekt »Antidiskriminierungsberatung für MigrantInnen«	9
Teil III: Auswertung von 80 Diskriminierungsfällen des Projekts	11
Teil IV: Handlungsstrategien in Beispielen	17

Zwei Jahre Antidiskriminierungsberatung in Hamburg Beispiele und Ergebnisse aus dem Projekt
»Antidiskriminierungsberatung für MigrantInnen« // Birte Weiß, *basis & woge e.V.*

Einleitung

Aus einer europaweiten Erhebung der Europäischen Agentur für Grundrechte (FRA) aus dem Jahr 2009 geht hervor, dass 37% der befragten Personen mit Migrationshintergrund in den letzten 12 Monaten Diskriminierung erfahren haben. Davon haben 82% diese Diskriminierung jedoch nirgends gemeldet. 80% hätten nicht gewusst, wo sie Diskriminierung melden könnten und sie kennen auch keine Organisationen, die Betroffene von Diskriminierung beraten und unterstützen. Zudem sagen 63% der Betroffenen, dass sie nicht glauben, dass die Meldung der Diskriminierung etwas bewirkt hätte.¹

Die Ergebnisse dieser Studie entsprechen einer zentralen Erfahrung der Beratungspraxis von *basis & woge e.V.* in Hamburg: Diskriminierung ist für viele MigrantInnen eine zentrale und in verschiedenen Lebensbereichen wiederkehrende Alltagserfahrung, die allzu oft gesellschaftliche Teilhabe verhindert. Gleichzeitig mangelt es aber auch drei Jahre nach der Verabschiedung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) an Anlaufstellen, die Diskriminierungsfälle aufnehmen und dokumentieren sowie Betroffene be-

raten und in ihren Handlungsstrategien unterstützen. Aus vielen Beratungen, aus Veranstaltungen und Gesprächen mit MigrantInnen und ihren Organisationen haben wir gelernt: Die Erfahrung der Aussichtslosigkeit gegen Diskriminierung anzugehen wird von vielen geteilt. Stattdessen gibt es unzählige Strategien mit alltäglicher Diskriminierung zu leben und zu wenige Beispiele für Handlungsmöglichkeiten, die Veränderung bewirken.

Das hat *basis & woge e.V.* dazu veranlasst, das Thema Diskriminierung stärker in den Fokus der eigenen Arbeit zu stellen: Im Rahmen des Norddeutschen Netzwerks zur beruflichen Integration für Migrantinnen und Migranten (NOBI) werden von *basis & woge e.V.* im Projekt »migration.works – Diskriminierung erkennen und handeln!« seit 2006 Fortbildungen, Arbeitsmaterialien und Handlungsempfehlungen zum Thema Diskriminierung und Arbeitsmarkt erarbeitet.²

Zusätzlich startete der Träger 2008 mit finanzieller Unterstützung der »Stiftung do« sowie der »Preuschhof-Stiftung« das Pilotprojekt »Antidiskriminierungsberatung für MigrantInnen«. Damit wurde die einzige Anlauf-

1 European Union Agency for Fundamental Rights. Annual Report 2009

2 Weitere Informationen zu diesem Projekt und dem Netzwerk finden Sie unter: www.basisundwoge.de und www.nobi-nord.de

»Ich bin ja nicht nur Kopftuchträgerin und eine Frau mit dunklerer Hautfarbe. Ich bin viel mehr, ich bin mehr als dieses Stück Stoff. Das ist das Schmerzvolle.«

stelle zur Meldung von Diskriminierung, für Beratung und Intervention in Hamburg geschaffen. Zwei zentrale Ziele werden mit diesem Projekt verfolgt:

1. Ein unabhängiges Beratungsangebot für Betroffene, insbesondere MigrantInnen, zu schaffen. Eingeschlossen ist hier das Angebot rechtlicher Beratung durch einen auf das AGG spezialisierten Anwalt sowie die Unterstützung bei der Rechtsdurchsetzung und anderen Interventionen.
2. Diskriminierungsfälle zu dokumentieren und damit auf den Bedarf eines regelhaften Angebots unabhängiger Beratung hinzuweisen sowie Handlungsansätze aufzuzeigen.

In dieser Broschüre werten wir 80 in 2008 und 2009 intensiv begleitete Diskriminierungsfälle aus, um zu zeigen, wer Beratung in Anspruch nimmt, aus welchen Bereichen Diskriminierung gemeldet wird, auf welche Art und Weise diskriminiert wird und welche Handlungsmöglichkeiten rechtlicher und anderer Art es gibt. Einzelne Diskriminierungsfälle und Beratungsverläufe werden exemplarisch beschrieben, um zu veranschaulichen, wie sich Diskriminierung für Be-

troffene auswirkt und welche Möglichkeiten der Gegenwehr es gibt. Die Beispiele zeigen, dass es noch ein weiter Weg ist, bis Diskriminierung nicht mehr allein als Problem derer gesehen wird, die sie erleben. Ein Ziel der Dokumentation von Fällen in der Antidiskriminierungsarbeit besteht darin, anhand einzelner Fälle gesellschaftliche und institutionelle Missstände zu bewerten und Handlungsstrategien daraus abzuleiten. Glücklicherweise können einige Beispiele berichtet werden, in denen nicht nur im Einzelfall Lösungen erreicht wurden, sondern auch eine veränderte institutionelle Praxis bewirkt werden konnte.

Im ersten Teil der Broschüre werden grundlegende Überlegungen zur Bedeutung von Beratung, Rechtsberatung und Intervention in der Antidiskriminierungsarbeit vorgestellt. Der zweite Teil beschreibt Arbeitsweise und fachliche Prinzipien des Projekts konkret. Teil drei beinhaltet die Ergebnisse der Auswertung von 80 Diskriminierungsfällen und Beratungsprozessen. Der vierte Teil schließt die Broschüre mit der Darstellung von acht Beispielen ab. Sie geben einen konkreten Einblick in verschiedene Arten von Diskriminierung, ihre Auswirkungen und nicht zuletzt in mögliche Handlungsstrategien.

Teil I: Grundlagen für die psychosoziale und rechtliche Beratung und Intervention in der Antidiskriminierungsarbeit

Zur Bedeutung von Beratung in der Antidiskriminierungsarbeit

Anhand zweier Zitate von Ratsuchenden beschreiben wir im Folgenden zwei zentrale Aspekte der Beratung und Intervention in der Antidiskriminierungsarbeit:

»DISKRIMINIERUNG IST SO ALLTÄGLICH. ES IST EINFACH SCHWER AUSZUHALTEN.«

Diskriminierung als Alltagserfahrung

Wenn wie in dieser Broschüre von »Diskriminierungsfällen« oder »Diskriminierungstatbeständen« berichtet wird, geht es um einzelne, isoliert betrachtete Situationen. Als solche werden sie meist auch in der Beratung angesprochen. Eine Herausforderung im Gespräch besteht darin, die Situation auf der Suche nach angemessenen Interventionsmöglichkeiten möglichst klar einzuschätzen. Je genauer die Beschreibung, desto besser. Beim Versuch, einen solchen

»Fall« im Gespräch zu erfragen, antwortete ein Ratsuchender: »Diskriminierung ist so alltäglich, es geht nicht, da immer genau hinzuschauen. Es ist einfach schwer auszuhalten.« Er meinte damit die Anforderung, eine einzelne Situation aus dem Reservoir angesamelter Rassismus- und Diskriminierungserfahrungen herauszufiltern, weil sie besonders prägnant ist, weil die Ursache klarer ist als in vielen anderen Fällen oder weil es ZeugnInnen gibt und damit die Chance mit einer Beschwerde Gehör zu finden, größer ist. Auch in diesem Text wird Diskriminierung in Form klar eingrenzbarer und nachweisbarer Situationen dargestellt, um einzelne Fälle öffentlich zu machen und zu beschreiben, wo und wie Diskriminierung auftritt. In der Realität der Betroffenen geht es oft jedoch nicht um einzeln beschreibbare Erfahrungen und wenn doch, so steht die Erfahrung für viele weitere und wird als solche auch wahrgenommen. Dies zu berücksichtigen ist für die Berichterstattung über Diskriminierungserfahrungen genauso wichtig wie für die Ausrichtung der Beratung und von Beschwerdestellen.

»WENN ICH FRÜHER VON DIESER BERATUNG GEWUSST HÄTTE, WÄRE ALLES NICHT SO WEIT GEKOMMEN. ICH HÄTTE FRÜHER ANGEFANGEN, MICH ZU WEHREN.«

Die Notwendigkeit positionierter Beratung und unterstützender Intervention

Das zweite Zitat verweist auf den hohen Kraftaufwand, mit dem Diskriminierung oft emotional ausgehalten werden muss und damit auch auf die Rolle, die Beratung spielt. Diskriminierungserfahrungen bewirken oft Gefühle wie Trauer, Verletztheit, Ärger, auch Scham oder ein angekratztes Selbstwertgefühl. Dies verstärkt sich in dem Maße, in dem die Alltagserfahrung von gesellschaftlichen Gruppen nicht von Anerkennung und Rechten geprägt ist, sondern von Benachteiligung und Ausschluss. Die Alltagserfahrung von Rechtlosigkeit und Aussichtslosigkeit hat psychosoziale Auswirkungen. Und es ist unabdingbar, dies in der Beratung zu berücksichtigen.

In Beratungsgesprächen ist es wichtig, die Ratsuchenden bei der Beschreibung der erlebten Diskriminierung nicht in Frage zu stellen. Zu häufig haben sie schon die Erfahrung gemacht, an erster Stelle nach der eigenen »Schuld« an der Situation befragt zu werden. Sie erleben allzu oft, dass die Diskriminierung relativiert oder als Missverständnis erklärt wird. Passiert beides nicht, so hören sie häufig den Ratschlag, über die Erfahrung hinwegzusehen und nicht so empfindlich darauf zu reagieren. Von Ratsuchenden berichtete Diskriminierung nicht anzuzweifeln und nach

der Belastung zu fragen, die daraus unter Umständen resultiert, führt in der Beratung oft dazu, dass die Betroffenen die Erfahrung auch intensiver erinnern und emotional zulassen. Dem angemessenen Raum zu geben und nicht zu schnell mit pragmatischen Lösungsvorschlägen herbeizueilen, ist ein wichtiger Ansatz in der Antidiskriminierungsberatung. Ratsuchende erhalten so die Möglichkeit, ihr eigenes Tempo zu finden, um eigene Handlungsstrategien zu entwickeln. Die/der BeraterIn macht dabei eigene Vorschläge für Interventionen und bietet Unterstützung an. Ausschlaggebend ist jedoch der Wunsch der Ratsuchenden und nicht zuletzt die ihnen zur Verfügung stehende Energie und Ressourcen.

Die Kombination aus beidem – eigene Handlungsstrategien entwickeln zu können, dabei aber Unterstützung und/oder Begleitung zu erfahren – ist wichtig, damit das Hauptziel gelungener Antidiskriminierungsberatung erreicht werden kann: die Handlungsmöglichkeiten der Ratsuchenden zu erhöhen.

Zur Bedeutung von rechtlicher Beratung und Rechtsdurchsetzung in der Antidiskriminierungsarbeit

Die Antidiskriminierungsberatung beim Träger *basis & woge e.V.* ist verschränkt mit dem Angebot kostenloser Rechtsberatung. Der auf Arbeits- und Antidiskriminierungsrecht spezialisierte Anwalt Sebastian Busch berät bei Bedarf im Projekt. Diese Verschränkung erleichtert es, niedrigschwellig rechtliche Informationen einzuholen und dabei auch andere Rechtsbereiche als

»Seit ich hier in Deutschland bin ich nur auf der Suche nach einem Platz, nach meinem Platz. Und ich bekomme ihn nicht, immer wieder. Das liegt an meiner Hautfarbe.«

das Antidiskriminierungsrecht zu berücksichtigen. Insbesondere Aufenthaltsrecht und Arbeitsrecht sind bei Diskriminierungstatbeständen oft ebenso relevant.

Dass das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) als wirksames Instrument zur Rechtsdurchsetzung bisher keine größere Rolle spielt, entspricht auch den Erfahrungen anderer Antidiskriminierungsbüros. Die meisten Ratsuchenden sind grundsätzlich eher zurückhaltend, eine konfrontative Strategie zu wählen. Dies verstärkt sich, je schlechter der gesellschaftliche Status und insbesondere je unsicherer der Rechtsstatus ist. Dazu kommt die Angst, aus einem »Aufmucken« Nachteile zu ziehen. Wie angemessen diese Angst ist, zeigen mehrere Fälle, in denen denjenigen, die sich gegen Diskriminierung wehren, hieraus Nachteile entstanden sind (Viktimisierung). (Beispiel auf Seite 17f.)

Zudem gibt es auch zahlreiche Barrieren für die Anwendung des AGG, die im Gesetz selber und dessen Einführung begründet liegen:

- Das Gesetz wurde immer noch nicht ausreichend bekannt gemacht.
- Es gibt zu wenige Organisationen, die Betroffene bei der Rechtsdurchsetzung unterstützen.

- Die Frist von zwei Monaten, innerhalb derer Diskriminierungsbeschwerden nach dem AGG eingereicht werden müssen, sind viel zu kurz. Viele Betroffene von Diskriminierung brauchen mehr Zeit, bis sie aktiv mit der Diskriminierung umgehen, sich über Beratungsangebote informieren und einen Anwalt finden. Ein Großteil der in Antidiskriminierungsbüros gemeldeten Diskriminierungserfahrungen liegt deswegen länger als zwei Monate zurück.
- Gelingt es, innerhalb der Frist eine Beschwerde einzureichen, so muss die/der Betroffene zunächst Indizien für die Diskriminierung beweisen. Dies ist in der Praxis häufig schwer, z.B. wenn die Situation von keiner dritten Person bezeugt werden kann und Aussage gegen Aussage steht.
- Das fehlende Verbandsklagerecht führt zudem dazu, dass Betroffene sich nicht vertreten lassen und Verbände Fälle nicht auf eigene Initiative hin vor Gericht bringen können.³

³ Eine ausführlichere Darstellung der Kritik am AGG s.a.: Stellungnahme des Antidiskriminierungsverbandes Deutschland (advd) zum zweijährigen Bestehen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG). Berlin 2008. www.antidiskriminierung.org

Um den rechtlichen Diskriminierungsschutz zu verbessern, muss das Gesetz nachgebessert werden. Darüber hinaus haben erste Erfahrungen mit der Rechtsdurchsetzung in den Gerichten gezeigt, dass das Verständnis für Diskriminierung selbst dort noch wenig

ausgeprägt ist. Um die Rechtsauslegung zu Diskriminierungsvorwürfen nach dem AGG machen RichterInnen teilweise einen Bogen. Manches Mal wird das Anliegen einer Klage zudem moralisch hinterfragt oder delegitimiert. Eine Richterin fragte während einer Güteverhandlung in Abwesenheit der Klägerin, der ein ausbildungsbezogener Praktikumsplatz verweigert wurde, offen in die Runde, ob ihr jemand erklären könne, warum die Klägerin eigentlich soviel Energie in eine Ausbildung stecke und sich dann durch diese Klage ihre Berufschancen verbaue.

Trotz der Mängel des Gesetzes spielt das AGG für die Beratung eine wichtige Rolle. Zum einen werden

einzelne Fälle trotz der beschriebenen Barrieren zur Klage gebracht (Beispiel Seite 19). Dadurch kann sich das Gesetz etablieren und die Rechtssicherheit für die Betroffenen erhöht werden. Zum anderen hat das Gesetz aber auch eine symbolische Bedeutung in der Beratung. Allein das Wissen um ein Gesetz, auf das Ratsuchende sich berufen können, kann hilfreich sein, das Gefühl von Ohnmacht und Rechtlosigkeit abzuschwächen. Ratsuchende können zudem gegenüber Diskriminierenden - auch ohne den Weg der Klage zu gehen - offensiver ihr Recht einfordern. Ihre Position stärkt sich damit. (Beispiel Seite 18)

»Ich leide ja selber darunter, dass ich nicht auf dem Niveau sprechen kann, das ich im Kopf habe. Ich muss nicht ermahnt werden, deutsch zu lernen. Ich bin doch die erste die das will, deswegen muss man mich nicht so behandeln!«

Teil II: Arbeitsweise im Projekt »Antidiskriminierungsberatung für MigrantInnen«

Anlaufstelle für Jugendliche und Erwachsene

Das Projekt »Antidiskriminierungsberatung für MigrantInnen« bei *basis & woge e.V.* richtet sich an jugendliche und erwachsene Menschen mit Migrationshintergrund und versteht sich als Anlauf- und Beratungsstelle für Betroffene von Diskriminierung. Beraten wird im Schwerpunkt bezüglich Diskriminierung aufgrund rassistischer Zuschreibung, Herkunft, Religion, Sprache, Staatsangehörigkeit. Aber auch Diskriminierungserfahrungen aufgrund von Behinderung, sexueller Orientierung, Geschlecht und/oder Alter können gemeldet werden. Damit wird die Verschränkung verschiedener Diskriminierungsmerkmale (mehrdimensionale Diskriminierung) berücksichtigt. Ein Beispiel hierfür ist die gleichzeitige Benachteiligung aufgrund von Herkunft und Alter oder aufgrund von Herkunft, Religion und Geschlecht.

Gezielte Ansprache von MigrantInnen

Die Entscheidung, mit dem Beratungsangebot insbesondere MigrantInnen anzusprechen, liegt zum einen

in der Geschichte von *basis & woge e.V.* begründet: Durch langjährige Arbeit ist der Träger in verschiedenen migrantischen Communities bekannt und ein vertrauenswürdiger Ort für Beratung. Zum anderen verschränken sich bei MigrantInnen die ökonomische, rechtliche und soziale Benachteiligung zusätzlich mit einem verwehrt oder ungenutzten Zugang zu Beratungsangeboten. Erfahrungsgemäß ist es wichtig, MigrantInnen gezielt anzusprechen und auf ihr Recht auf Schutz vor Diskriminierung und professionelle Hilfe im Umgang mit Diskriminierungserfahrungen hinzuweisen.

Beratungsprinzipien unabhängiger Antidiskriminierungsbüros

Angelehnt an die langjährige Erfahrung der kommunalen und landesweit arbeitenden Antidiskriminierungsbüros in unabhängiger Trägerschaft, mit denen *basis & woge e.V.* im Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd) zusammengeschlossen ist, arbeitet der Träger mit den Qualitätsstandards des Verbandes. Bei dem Beratungsansatz stehen folgende Prinzipien im Vordergrund:

- Beratung niedrigschwellig anbieten
- Mehrsprachige Beratung ermöglichen
- Vertraulichkeit und Anonymität gewährleisten
- Eine parteiliche Positionierung für die Perspektive der Betroffenen ermöglichen
- Strukturelle Dimensionen von Diskriminierung in die Arbeit einbeziehen
- Betroffene in ihren Handlungswünschen und -möglichkeiten unterstützen (Empowerment)

Beratung und Intervention: Konkrete Schritte

Für Betroffene bietet die Antidiskriminierungsberatung die Möglichkeit, per Mail, telefonisch, oder im direkten Gespräch Fragen rund um das Thema Diskriminierung zu stellen und in einer eingehenden Beratung eigene Diskriminierungserfahrungen zu besprechen.

Die Beratungsgespräche stellen den Kern der Begleitung von Betroffenen dar. Das erste Gespräch gibt Ratsuchenden die Möglichkeit von der erfahrenen Diskriminierung zu berichten. Hier kann auch die emotionale Belastung, die aus der Diskriminierung entsteht, ausführlicher zum Thema gemacht werden. Im Gespräch kann die Situation sortiert und reflektiert werden. Mit dem Blick auf die gewünschte Veränderung können Handlungs- und Unterstützungsmöglichkeiten definiert werden.

Das nebenstehende Schaubild gibt einen Überblick über Inhalte von Beratungsgesprächen und mögliche Interventionen. An Beispielen aus der Beratungspraxis im Projekt werden diese im vierten Teil der Broschüre konkretisiert.

Beratungsgespräch(e)

- Ratsuchende (RS) berichtet über Diskriminierung
- Nachfragen der Beraterin/des Beraters (B) dienen dem Sortieren der Erinnerung, ohne Diskriminierung anzuzweifeln
- Je nach Wunsch RS und Kompetenz B: emotionale Auswirkung der Diskriminierungserfahrung beleuchten/Empowerment
- Gemeinsam Erarbeiten: Was soll sich aus Perspektive des RS verändern?
- Interventionsmöglichkeiten darstellen
- Handlungsmöglichkeiten RS erhöhen

Weitere mögliche Interventionen:

- Kontakt zu Beschuldigtem aufnehmen – Stellungnahme
- Vermittelndes Gespräch führen
- Begleitung zu Behörde/Stelle
- Beschwerde einreichen
- Recherche, Testing
- Rechtliche Möglichkeiten klären
- Evtl. Klage einreichen
- Öffentlichkeitsarbeit/Skandalisierung
- Politische Einflussnahme
- Weitere Unterstützung, Verweis an andere Beratungsstellen
- Dokumentation

Teil III: Auswertung von 80 Diskriminierungsfällen des Projekts

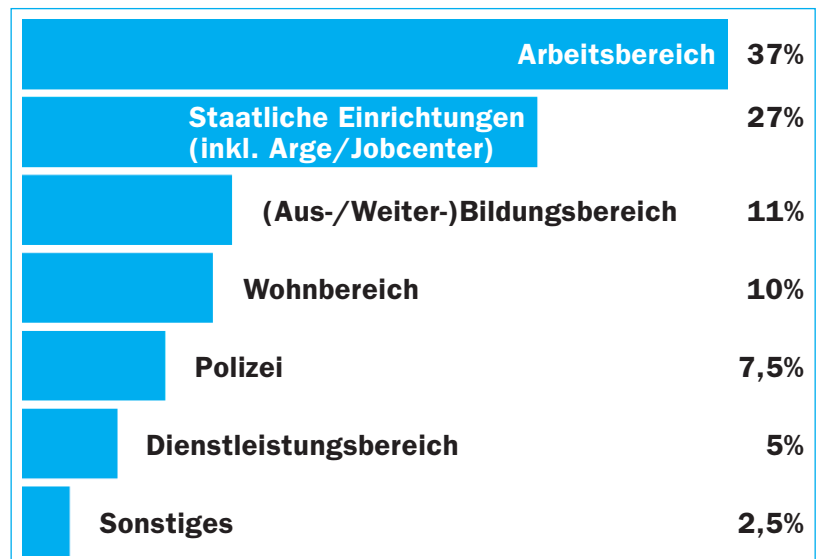
Wo wird diskriminiert? Diskriminierungsbereiche

Grafik 1 zeigt die Lebensbereiche auf, in denen im Fall der 80 ausgewerteten Beschwerden diskriminiert wurde. Im Bereich Arbeit, der an erster Stelle steht, geht es um Benachteiligung am Arbeitsplatz, bei der Arbeitssuche, in Bewerbungsverfahren, der Gestaltung von Arbeitsverträgen, dem Arbeitslohn oder Kündigungsverfahren. Staatliche Einrichtungen, wie Behörden stehen an zweiter Stelle, hierzu gehören die Ausländerbehörde, Sozialämter oder Meldebehörden genauso wie Jobcenter und andere. An dritter Stelle steht der Bildungsbereich, der neben schulischer Bildung auch die Aus- und Weiterbildung umfasst sowie der Wohnbereich. Hier geht es primär um den Zugang zu Wohnraum, aber auch um Nachbarschaftsverhältnisse. Die folgenden Beispiele konkretisieren, um welche Situationen es in den einzelnen Bereichen gehen kann.

Selbstverständlich erheben die Zahlen keinen Anspruch auf Abbildung der realen gesellschaftlichen Diskriminierungstatbestände. Sie zeigen dennoch

eine Tendenz auf, an welchen Stellen Diskriminierung als solche wahrgenommen wird. Zu ähnlichen Ergebnissen über die wichtigsten Diskriminierungsbereiche kommen auch die anderen Antidiskriminierungsbüros im Bundesgebiet bei der Auswertung ihrer Beratungsdaten.

Grafik 1:
Diskriminierungsbereiche



**Diskriminierungs-
bereich Arbeit:**

»Im Stress werde ich stark und mache alles. Mir war jede Arbeit recht, um mein Studium zu finanzieren. Denn an dem hing ja auch mein Aufenthalt. Später ging es dann um eine feste Arbeitsstelle. Also war ich ehrgeizig und habe unter enormen Druck gearbeitet. Ich habe mich hochgearbeitet, habe doppelt so viel gearbeitet wie die anderen, auch abends und nachts. Aber immer die Beste sein zu müssen, war irgendwann zu viel für mich. Und dazu kam dann der neue Kollege in der Firma. Er hat nicht ertragen, dass ich besser war und mich immer wieder beleidigt mit Sprüchen wie »Wer stinkt denn hier so?« und »Wo hast du das denn geklaut?« Ich war im Zwiespalt, ich wollte das alles nicht aufgeben, aber die Situation machte mich krank. Und dann kam ein neuer Kollege in die Firma, ein Iraner. Den hat er erst recht fertig gemacht. Er hat immer so getan, als würde er ihn nicht verstehen, hat unterstellt, dass er unpünktlich kommt, gedroht, dass er bald rausfliegt. Das zu sehen, hat dann meine alten Narben neu aufgerissen. Ich konnte nicht mehr!«

**Diskriminierungs-
bereich Behörde:**

Frau N. ist in der Bundesrepublik aufgewachsen, ihre Eltern waren aus der Türkei nach Deutschland gekommen. Durch ein Stipendium bekommt sie die Möglichkeit, nach Ausbildung und Arbeit ein Studium zu absolvieren. Als das Studium beendet ist, hat sie Schwierigkeiten, Arbeit zu finden. Als sie sich beim Jobcenter meldet wird sie beschimpft: Was ihr einfalle, in ihrem Alter noch ein Studium anzufangen, wo sie doch eine Arbeitsstelle gehabt habe. Das seien alles Kosten, für die der deutsche Staat aufkommen müsse. Als es später um ein Bewerbungstraining geht, setzt er fort, einen Bildungsgutschein könne er ihr jetzt nicht auch noch genehmigen, sie verursache auch so schon genug Kosten. Und dabei herauskomme ja sowieso nichts, das wisse er schon von ihren Landsleuten.

**Diskriminierungs-
bereich Bildung:**

K. ist 20 Jahre und als Flüchtling aus einem afrikanischen Land in die Bundesrepublik gekommen. Sein Schulabschluss wurde nicht anerkannt. Er hält sich mit Hilfsjobs über Wasser und macht auf der Abend-schule sein Abitur nach, um dann auf eine Technische Fachschule zu gehen. Verschiedene Leistungs-nachweise werden hier über Gruppenarbeiten erbracht. K. wird von dem Lehrer zwangsweise in eine Projektgruppe gesetzt, weil keine Gruppe ihn freiwillig nehmen will. Die Gruppe verweigert ihm, mitzu-arbeiten, verschweigt Informationen und Treffpunkte, meldet K. als fehlend, etc. K. versucht über mehrere Gespräche mit dem Lehrer die Situation zu verändern, bekommt aber keine Unterstützung. Er wird krank. Trotzdem gibt er fristgerecht eine alleine angefertigte Projektarbeit ab. Der Lehrer lehnt diese jedoch ab. Er bestätigt ihm zwar eine überdurchschnittliche Leistung, doch gehöre es zu den Regeln, eine Grup-penarbeit abzugeben, hier könne er keine Ausnahme machen. Damit gilt die Prüfung als nicht bestanden.

**Diskriminierungs-
bereich Wohnungs-
suche:**

Zwei Brüder aus Afghanistan suchen für sich und ihre Eltern eine Wohnung. Sie bewerben sich bei einer Wohnungsgesellschaft für eine 3-Zimmer-Wohnung. Die Rahmenbedingungen sind gut und die Familie erfüllt die notwendigen Kriterien. Dennoch werden sie abgelehnt. Die Begründung: die Eltern sprächen zu wenig deutsch, das wirke sich schlecht auf die Nachbarschaftsverhältnisse aus.

Herr Y. wird auf einem Parkplatz als Fahrradfahrer von einem PKW angefahren. Er stürzt, sein Fahrrad ist beschädigt. Das Auto hat einen Kratzer im Lack. Herr Y. informiert seine Schwester, die zum Unfallort kommt. Ihrer Einschätzung nach ist eindeutig der Autofahrer Verursacher des Unfalls. Der eintreffende Polizeibeamte spricht sofort nach dem Eintreffen und ohne eingehende Prüfung der Situation von Herrn Y. als Schuldigem an dem Unfall. Als die Schwester darauf aufmerksam macht, weist er sie zurecht: »Halten Sie sich da raus, wir sind hier schließlich in Deutschland und hier gelten Regeln und Gesetze!«. Darüber ist Frau F. empört, nur ihr Akzent verweist auf ihre nichtdeutsche Herkunft. Sie will wissen, was das jetzt mit Deutschland zu tun habe und daraufhin maßregelt der Polizist sie im scharfen Ton: Wenn sie sich nicht sofort vom Unfallort entferne, werde er sie in eine Zelle sperren!

Diskriminierungsbereich Polizei:

Wer und warum wird diskriminiert?

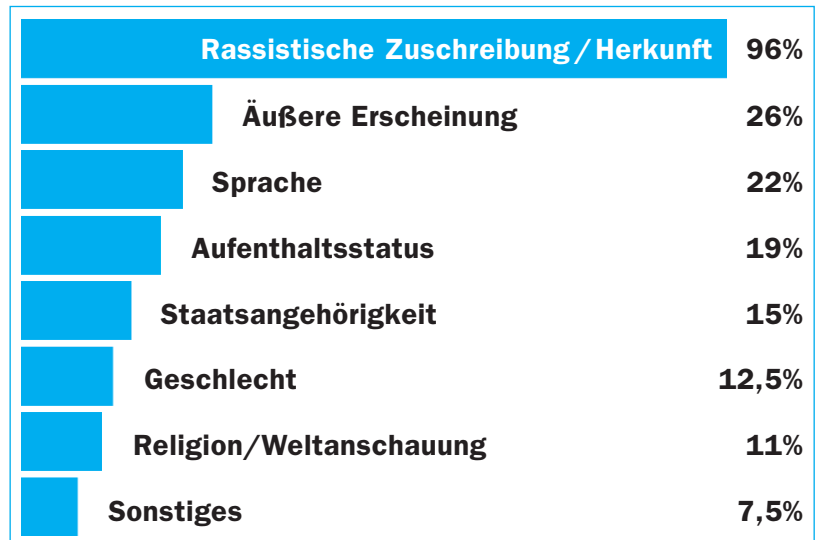
Diskriminierungsmerkmale

Die Antidiskriminierungsberatung wurde zu 30 % von Menschen mit afrikanischem Migrationshintergrund aufgesucht, zu 26% von Menschen mit türkischem, 18% mit osteuropäischem, 15% mit asiatischem und zu 11% mit lateinamerikanischem Hintergrund. 22,5 % der Ratsuchenden waren Jugendliche unter 26 Jahre, 65,5 % der Ratsuchenden waren zwischen 26 und 50 Jahre alt und es kamen mehr Frauen als Männer in die Beratung.

Grafik 2 veranschaulicht aufgrund welcher Diskriminierungsmerkmale benachteiligt wurde. Bei dem überaus größten Teil der Fälle spielte rassistische Zuschreibung und Herkunft eine Rolle, teilweise konnte dies genauer gefasst werden im Sinne von äußerer Erscheinung/Hautfarbe, Sprache, Staatsangehörigkeit oder Aufenthaltsstatus. Teilweise spielen neben Diskriminierung aufgrund der Herkunft auch andere Merkmale wie Geschlecht, Alter oder Religion eine Rolle. Man spricht dann von mehrdimensionaler Diskriminierung. Im einzelnen Diskriminierungsstatbestand können verschiedene Ursachen für die Diskri-

minierung durchaus eng miteinander verwoben sein. Insbesondere ist dies bei den Merkmalen Herkunft/rassistische Zuschreibung, Geschlecht und Religion der Fall. Ein prägnantes Beispiel hierfür ist, dass Frauen, die ein muslimisches Kopftuch tragen häufig unterstellt wird, sie seien schlecht ausgebildet, sprechen kein gutes Deutsch, seien unterdrückt und rückständig.

Grafik 2:
Diskriminierungsgründe (Mehrfachnennungen möglich)

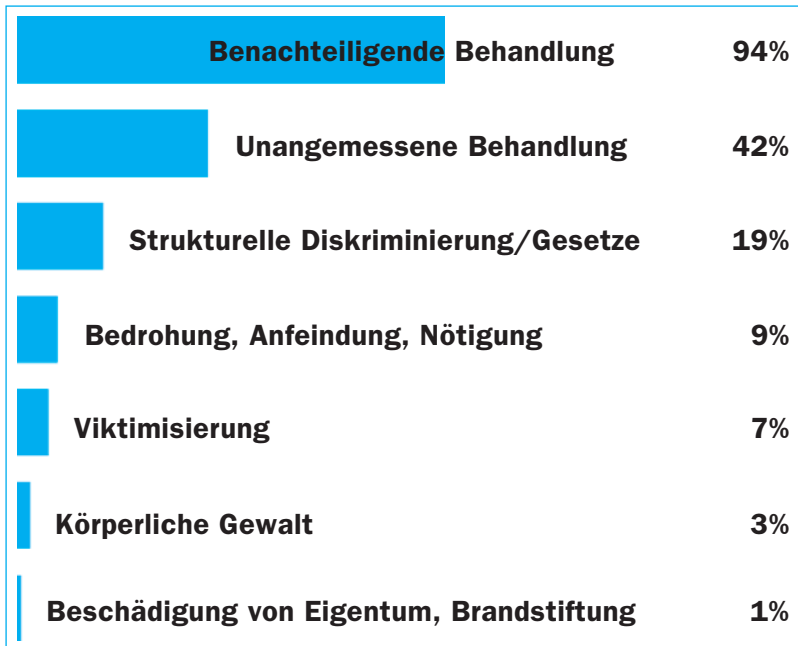


Wie wird diskriminiert? Diskriminierungsformen

Diskriminierung hat viele Gesichter, sie äußert sich nicht nur in verschiedenen Lebensbereichen, sondern auch auf unterschiedliche Weise. Manchmal ist die Benachteiligung ganz offensichtlich, manchmal versteckt in Normen, Strukturen oder Gesetzen. In der Regel hat Diskriminierung eine benachteiligende Wirkung. Oft liegt dem eine unangemessene Behandlung wie Beleidigung, Beschimpfung, Unterstellungen oder das Verbreiten von Gerüchten zugrunde oder wird dadurch begleitet. Schwieriger nachzuweisen ist strukturelle Diskriminierung. Häufig produziert hier ein Wechselspiel verschiedener gesetzlicher Regelungen

Grafik 3:
Diskriminierungs-
formen (Mehrfach-

nennungen möglich)



gen Ausschlüsse. Die subjektive Einschätzung von MitarbeiterInnen öffentlicher Institutionen ist häufig, nichts gegen die gesetzlichen Vorschriften tun zu können. Die Auswertung der Diskriminierungsdaten bestätigt dies teilweise und weist auf notwendige gesetzliche Veränderungen hin. Teilweise sind Handlungsspielräume jedoch auch zu wenig bekannt bzw. entspricht es nicht den institutionellen Vorgaben, sie zu nutzen. Oft genug geschieht dies erst dann, wenn eine Beratungsstelle intensiver auf Einzelfälle hinweist.

Was tun bei Diskriminierung? Interventionen

Je nach Fall und Anliegen resultieren bereits aus dem ersten Beratungsgespräch Aufträge für eine oder mehrere der genannten Interventionen. Diese können von den Ratsuchenden selber oder von der Beratungsstelle übernommen werden. Sie sollen eine Veränderung der Situation befördern, bestenfalls die Diskriminierung beenden.

Mit dem Einverständnis der Ratsuchenden werden die Diskriminierungsfälle dokumentiert, so dass eine systematische Auswertung erfolgen kann, die auch Rückschlüsse auf strukturelle Ebenen von Diskriminierung erlaubt. Hierfür wird das Dokumentationssystem des Antidiskriminierungsverbands Deutschland (advd) verwendet.

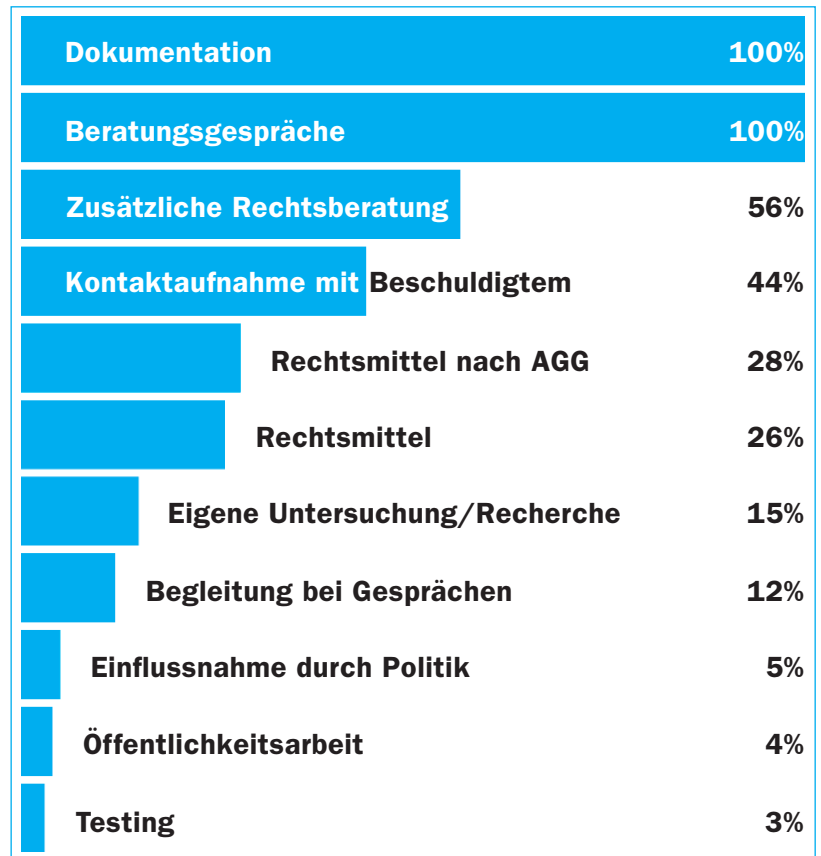
Von mehr als der Hälfte der Ratsuchenden wurde zusätzlich zur Antidiskriminierungsberatung auch die Möglichkeit der rechtlichen Beratung durch einen Anwalt wahrgenommen. In einem Viertel der Fälle wur-

den Rechtsmittel eingelegt, häufig handelte es sich hier um Widersprüche und Beschwerden. Insbesondere im sozial- und arbeitsrechtlichen Bereich war dies bei geringem Aufwand sehr erfolgreich. Mehrfach reichte ein von dem Rechtsanwalt eingereichtes Schreiben, eine Beschwerde oder Zahlungsaufforderung aus, um zu bewirken, dass die Diskriminierung beendet, verweigerte Leistungen oder Lohnzahlungen zur Verfügung gestellt oder ausgesprochene Kündigungen rückgängig gemacht wurden. Knapp ein Drittel der Rechtsmittel hatte das AGG zur Grundlage. In zwei Fällen wurde eine Klage nach dem AGG eingereicht. Eine Klage wurde gewonnen (Beispiel Seite 19), ein Fall ist noch beim Arbeitsgericht anhängig. In etwas weniger als der Hälfte der ausgewerteten Fälle wurde in der ein oder anderen Form Kontakt mit dem Beschuldigten aufgenommen. Das kann heißen, die der Diskriminierung verdächtige Person um eine Stellungnahme zu bitten oder eine Beschwerde einzureichen. Bei 12% wurde die/der Ratsuchende zu einem Gespräch begleitet. Diese Begleitung kann als Unterstützung gedacht sein oder dafür, in einem Gespräch Klärung herbeizuführen. Unter Umständen wird die/der Ratsuchende mit dem Anliegen durch die Begleitung ernster genommen. Möglich ist auch, dass die reine Anwesenheit einer Person, die potenziell unterstützen kann, die Ruhe und Kraft der/des Ratsuchenden so stärkt, dass ein unterstützendes Eingreifen gar nicht nötig ist. In 15% wurde eine eigene Untersuchung oder ein sogenanntes Testing durchgeführt. Ein Testing ermöglicht es, einen bestehenden Diskriminierungsverdacht zu überprüfen bzw. be-

weisbar zu machen. Eine vergleichbare Situation wird dabei mit einer Person hergestellt, bei der alle Merkmale übereinstimmen nur jenes nicht, aufgrund dessen der Diskriminierungsverdacht besteht.

Einige Fälle haben wir in die mediale Öffentlichkeit gebracht, in anderen über Petitionen und Gespräche mit Politik und Verwaltung Einzelfallentscheidungen herbeigeführt.

Grafik 4:
Interventionen
(Mehrfachnennungen möglich)



Neben Beratung und Intervention: Öffentlichkeitsarbeit und Fortbildung

Auf der Grundlage der Beratungserfahrung, der systematischen Fallfassung und -auswertung erstellt *basis & woge e.V.* Veröffentlichungen zum Thema, entwickelt Handlungsempfehlungen, betreibt Öffentlichkeitsarbeit und führt Fortbildungen durch.

Andere Beratungsstellen können zum Thema »Diskriminierung erkennen und handeln!« und AGG ge-

schult werden. Die Dokumentation von Diskriminierungserfahrungen ermöglicht es, Beratungsstellen sowie Behörden und Politik Einblicke in konkrete Diskriminierungstatbestände zu geben und damit Ansatzpunkte für Strategien zum Abbau von Diskriminierung zu liefern.

»Ich versuche meine Kinder zu stärken, aber mir tut es so weh, dass ich ihnen immer wieder erklären muss, dass alle Menschen gleich sind. Ich muss es ihnen sagen, immer wieder, weil sie es in ihrem Alltag nicht als selbstverständlich erleben.«

Teil IV: Handlungsstrategien in Beispielen

Acht Beispiele aus dem Projekt »Antidiskriminierungsberatung für MigrantInnen« werden hier vorgestellt und geben ein konkretes Bild von einzelnen Diskriminierungsfällen, aber auch einen Einblick in die verschiedenen Handlungsstrategien und ihre Auswirkungen.

»Wir sind übereingekommen, dass neunjährige Kinder keine rassistischen Einstellungen haben«

Ein Grundschüler wird von seinen MitschülerInnen immer wieder als Schwarzer beleidigt, in Streitereien beziehen sich Beschimpfungen bei ihm immer auf seine Hautfarbe. Mal steckt er das gut weg, in der Tendenz geht es ihm aber immer schlechter in der Schule. Er schläft schlecht und will nicht mehr in die Schule gehen. Als die Mutter eines Tages selber hört, wie ein Mitschüler zu ihrem Sohn ruft, »Hau doch ab! Geh dahin, wo Menschen mit so einer dreckigen Hautfarbe wie du herkommen!« und sieht, dass LehrerInnen dies mitbekommen, aber nichts unternehmen, spricht sie das Problem an. Zunächst bei der Klassenlehrerin, dann bei den Eltern der MitschülerInnen, dann bei der Schulleitung. Das führt jedoch dazu, dass nicht die rassistischen Beleidigungen als Problem gesehen werden, sondern die Mutter selbst. In einem Elternbrief wird beispielsweise formuliert »Wir sind übereingekommen, dass neunjährige Kinder keine rassistischen Einstellungen haben und ihre Äußerungen gegenüber anderen daher nicht als rassistisch bezeichnet werden können.« Die Mutter wird beschuldigt, Unfrieden in die Schule zu bringen. Gleichzeitig berichtet der Sohn, dass er bestraft wird, wenn er sich gegen die Beleidigung wehrt. Erst als die Mutter in einer Kur erlebt, wie ErzieherInnen dort ganz selbstverständlich Grenzen setzen und diese erklären, wenn Kinder sich beleidigen, fasst sie Hoffnung, sich doch nicht mit dem schwer erträglichen

Alltag an der Schule abfinden zu müssen. Sie kommt in die Beratung und bespricht die Situation und das, was sie darin belastet: »Es ist so schwer zu ertragen, dass ich als Mutter meine Kinder nicht davor schützen kann, dass sie verletzt werden. Ich habe das Gefühl, ich werde geohrfeigt, muss aber sitzen bleiben und darf nicht schreien. Und wenn ich doch schreie, dann habe ich mich schuldig gemacht.«

Gemeinsam werden verschiedene Handlungsmöglichkeiten erarbeitet. Frau K. schreibt einen Brief an die Eltern und informiert die Schulbehörde, die jedoch nichts unternimmt. Die Beraterin führt ein Gespräch mit dem Sohn, um ihn zu unterstützen. Es kommt zu einem Vermittlungsgespräch mit Lehrerin, Schulleiter, Mutter und Beraterin, das jedoch ohne Ergebnis bleibt. Die Schule beharrt darauf, dass es

kein Problem gebe und der Schüler zufrieden sei. Zudem lädt die Beratungsstelle zu einem Treffen mit anderen betroffenen Eltern ein. Dieses kommt nicht zustande, weil ein Elternpaar sich in der Zwischenzeit entschieden hat, die Schule zu wechseln, die anderen aus Angst vor Sanktionen nicht teilnehmen möchten. Die Situation verschärft sich als Auseinandersetzungen um die Schulnoten hinzukommen. Frau K. bleibt nur der Wechsel der Schule. Dieser wird durch Gespräche mit der neuen Schulleitung und Klassenlehrerin gut vorbereitet. Beide zeigen großes Verständnis und positionieren sich klar, zeigen auf, wie in der Schule mit Konflikten umgegangen wird. Die Mutter findet wieder Vertrauen und der Sohn hat einen guten Start in der neuen Schule.

»Zum Arbeiten nehmen sie ihr Kopftuch aber ab, oder?«

Frau Z. arbeitet seit mehreren Jahren als Altenpflegerin in einem Pflegeheim. In der Elternzeit entscheidet sie sich, das muslimische Kopftuch zu tragen. Vor dem Ende der Elternzeit erscheint sie zu einem Gespräch mit dem Vorgesetzten. Dieser ist überrascht über das Kopftuch und bemerkt, dass er davon ausgehe, dass sie das Kopftuch bei der Arbeit abnehmen wird. Als sie dies verneint, sagt er, dass er sie dann kündigen müsse. Frau Z. kontaktiert die Beratungsstelle und holt sich Rat ein. Sie möchte wissen, ob der Arbeitgeber sich so verhalten darf, welche rechtlichen Möglichkeiten das AGG bietet und

mit welchen Argumenten sie ein weiteres Gespräch mit dem Arbeitsgeber führen könne. Als sie dem Vorgesetzten mitteilt, dass er ihr laut AGG nicht einfach verbieten könne, das Kopftuch zu tragen, bittet er um etwas Zeit, Erkundigungen einzuholen. In einem weiteren Gespräch bestätigt er, dass der weiteren Beschäftigung nichts im Wege steht und bittet Frau Z. lediglich, ein weißes Kopftuch zu tragen. Frau Z. nimmt ihre Arbeit wieder auf und ist damit sowie mit der Zusammenarbeit im Kollegium so zufrieden wie vor der Elternzeit.

»Ihre Deutschkenntnisse reichen nicht aus!«

»Ich glaube, ich bin ganz gut integriert und spreche die deutsche Sprache sehr gut. Ich habe hier in Hamburg schon unterrichtet, eine Weiterbildung abgeschlossen und mehrere Jahre gearbeitet. Die Firma ging leider pleite. Jetzt habe ich mich als Briefzusteller beworben und sie sagen meine Deutschkenntnisse seien dafür nicht ausreichend. Ich verstehe das einfach nicht.« Dieses Zitat stammt von einem Lehrer aus der Elfenbeinküste. Seit 11 Jahren lebt und arbeitet er in Deutschland. Er hat sich damit abgefunden, dass es hier schwer ist, in seinem Beruf zu arbeiten und musste akzeptieren, dass ihm vom Arbeitsamt eine Weiterbildung vorgeschlagen wird, die mit seinen Berufswünschen wenig zu tun hat. Er schließt die Weiterbildung ab, findet aber auch danach keine Arbeit. So langsam schöpft er Verdacht, es könne daran liegen, dass er Schwarzer ist. Er möchte sich davon aber nicht entmutigen lassen und versucht vieles. Als er in einem Fernsehspot und in U-Bahnen sieht, dass BriefzustellerInnen gesucht werden, denkt er sich, dass Radfahren und Post Zustellen zwar nicht sein Traumjob ist, aber eine denkbare Alternative darstellt. Er bewirbt sich zweimal. Und erhält zwei Ablehnungen. Herr M. wird von einem Freund auf die Beratung hingewiesen. Im ersten Beratungsgespräch kommt er zu dem Schluss, dass es für ihn das allerwichtigste ist, den Job zu bekommen. Er entscheidet, sich ein drittes Mal zu bewerben,

schließlich werden immer noch MitarbeiterInnen gesucht. Sollte er wieder abgelehnt werden, möchte er unbedingt den Grund dafür erfahren. Er möchte Gewissheit. Deswegen organisiert die Beratungsstelle ein Testing. Eine Person mit vergleichbaren Voraussetzungen aber deutscher Herkunft bewirbt sich parallel – und wird eingeladen. Herr M. erhält eine Ablehnung. Nach erneuter telefonischer Nachfrage erfährt er den Grund: seine Deutschkenntnisse reichen nicht aus, lautet es. Herr M. entgegnet, dass er doch gut Deutsch spreche, hier jahrelang gearbeitet und eine Weiterbildung abgeschlossen habe. Daraufhin wird er aufgefordert, am Telefon einen Text vorzulesen. Die Hörprobe scheint zu überzeugen, man werde ihn auf die Warteliste setzen, wenn er nichts höre, habe sich die Sache erledigt. Und Herr M. hört nichts. Ob die Firma bei der Auswahl einen zu schnellen Rückschluss vom Bewerbungsfoto und den im Telefonat gehörten Akzent auf die tatsächlichen Deutschkenntnisse gezogen hat? Ein Blick in die Bewerbungsmappe hätte jedenfalls gereicht, um zu sehen, dass Herr M. sehr gut deutsch spricht. Herr M. entschließt sich zu klagen.

Er gewinnt die Klage. Das Gericht bestätigt dass ein kurzes Telefonat kein angemessenes Mittel ist, Sprachkenntnisse zu überprüfen. Damit liegt eine indirekte Diskriminierung nach dem AGG vor.

»Du gehörst hier nicht hin!«

N. ist 19 Jahre alt und findet nach der Schule schnell einen Ausbildungsplatz. An ihrem ersten Schultag in der Berufsschule wird sie aufgrund eines Fehlers der Schule an einen falschen Standort eingeladen und kommt deswegen – mit telefonischer Vorankündigung durch das Sekretariat – etwas zu spät im richtigen Klassenzimmer an. Als sie den Raum betritt, schickt der Lehrer sie trotz mehrmaligen Insistierens weg. »Du gehörst nicht in diese Klasse, du gehörst hier nicht hin!« sagt er und eine Mitschülerin sagt N. später, als sie schon draußen gewesen sei, habe er den Satz vervollständigt »...und dein Kopftuch auch nicht!«. N. meldet sich erneut im Sekretariat. In Begleitung des Schulleiters wiederholt sich der Vorgang noch einmal. Als der Schulleiter den Lehrer im Gang zur Seite nimmt, glaubt sie zu hören: »Neonazis unterrichte ich ja auch nicht!«. Jedenfalls bestätigen ihre Mitschüler, der Lehrer habe etwas »gegen Ausländer«. Der Schulleiter klärt den Fall, motiviert N. in die Klasse zu gehen, das Problem sei jetzt gelöst und entschuldigt sich. Der Lehrer selbst dagegen kommentiert den Vorfall gar nicht und beachtet N. kaum. N. fühlt sich nicht wohl in der Klasse. Auf Anraten der Ausbildungsberaterin, der sie von dem Vorfall er-

zählt versucht sie zunächst, die Situation zu vergessen. Doch das gelingt ihr nicht. Eine Freundin motiviert sie, in die Antidiskriminierungsberatung zu gehen. Im Beratungsgespräch wird schnell klar, dass N. sich nicht vorstellen kann, 2 Jahre von einem Lehrer unterrichtet zu werden, der sich nie entschuldigt hat und bei dem sie jeden Moment Angst haben muss, was als nächstes passiert. Am liebsten würde sie die Klasse wechseln. Die Beraterin kontaktiert die Schulleitung. Diese ist höchst besorgt, als sie von der Situation von N. hört. Der Gedanke, die Schülerin könne die Klasse wechseln, wie von der Beraterin vorgeschlagen sei auch ihm zunächst gekommen, aber das Kollegium sei dagegen gewesen. Sie wollten nicht, dass der Kollege mit seinem Verhalten Erfolg hat. Nicht bedacht hatten sie dabei aber, wie sich die Situation aus der Perspektive von N. darstellt. Ihm leuchte es jetzt unmittelbar ein, dass N. in dieser Situation keine guten Lernbedingungen vorfinde, so der Schulleiter. Er kündigt an, den Klassenlehrer abzumachen und N. einen Klassenwechsel zu ermöglichen. N. fühlt sich in der neuen Klasse gut aufgehoben und kann nun endlich damit beginnen, den verpassten Stoff nachzuholen.

»Hier kommen Sie nicht rein!«

Herr A. ist als Jurist aus Äthiopien zu einer internationalen Sommerakademie nach Hamburg eingeladen. Beim abendlichen Ausgehen muss er dreimal erleben, keinen Einlass in Clubs zu finden. Beim ersten Mal glaubt er noch an einen Zufall, aber dann verstärkt sich der Eindruck, dass es an seiner Hautfarbe liegen muss. Denn die Kollegen vor und nach ihm werden ohne Probleme hineingelassen. Jede Diskussion ist zwecklos – ohne Angabe eines genauen Grundes heißt es immer wieder: es gäbe eine Anweisung, ihn nicht hineinzulassen. Herr A. ist ärgerlich und verletzt. Als Jurist möchte Er dieses Unrecht nicht akzeptieren und wendet sich an die Polizei. Zwei Beamte zucken mit den Achseln und erklären: »Da können wir leider nichts machen, die Clubbesitzer haben schließlich Hausrecht und dürfen auswählen, wer rein darf und wer nicht. Herr A. weiß, dass dies nicht stimmt und die Clubbesitzer nach internationalem und nationalem Recht nicht nach Hautfarbe entscheiden dürfen, wer Einlass bekommt. Doch das nützt ihm in der konkreten Situation wenig. Er wendet sich mit einem Schreiben in englischer Sprache an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Diese antwortet nach einer englischen Begrüßung auf Deutsch mit Erläuterungen über das AGG, aus denen hervorgeht, dass die Clubbesitzer nicht diskriminie-

ren dürfen. Sie verweist darauf, dass die Antidiskriminierungsstelle des Bundes keine Kompetenz zur Rechtsdurchsetzung habe, sie aber die zuständige Hamburger Stelle informiert habe und diese gewerberechtliche Sanktionen prüfe. Herrn A. wird geraten, sich für Unterstützung an den Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd) zu wenden. Herr A. tut dies und wendet sich zudem an die in Hamburg ganz neu eingerichtete Arbeitsstelle Vielfalt in der Justizbehörde. Diese bestätigt (auf Englisch), dass die Clubbesitzer laut AGG nicht diskriminieren dürfen, A. also die Möglichkeit habe zu klagen. Weitere Hinweise zur Rechtsdurchsetzung werden nicht gegeben. Sie selber würden Maßnahmen gegenüber den Clubbesitzern prüfen. Herr A. ist beharrlich und findet – inzwischen von Äthiopien aus - den Weg zur Beratungsstelle. Gemeinsam mit dem Rechtsanwalt prüft diese die Möglichkeiten eines rechtlichen Vorgehens. Die drei Clubbesitzer werden angeschrieben, die ersten Grundlagen für eine Klage gelegt. Doch die schwierigen Rahmenbedingungen für die Beweisführung in einem Prozess halten Herrn A. und seinen Anwalt von der Klage ab: Herr A. müsste aus Äthiopien anreisen, die drei zur Verfügung stehenden Zeuginnen aus den USA und Kolumbien.

»Bei uns sind Menschen aller Länder

dieser Erde herzlich willkommen!«

Frau B. arbeitet hauptberuflich in der eigenen Praxis und bewirbt sich auf eine nebenberufliche Honorarstelle als Dozentin für einen medizinischen Grundlagenkurs in einem privaten Ausbildungsinstitut. Sie wurde selber an der Schule ausgebildet und bringt die geforderten Qualifikationen mit. Leider reagiert die Schule nicht auf ihre Bewerbung. Als Frau B. nach einem halben Jahr sieht, dass die Stelle noch immer ausgeschrieben ist, schickt sie eine Mail an den Schulleiter und erkundigt sich, warum sie nicht kontaktiert wurde. Der Schulleiter antwortet sofort. In einer sehr freundlichen Mail erklärt er, dass er sie sehr gerne in das Dozententeam aufnehmen würde. Es gibt nur ein Problem: »Bedauerlicherweise habe ich die Erfahrung machen müssen, dass meine Schülerschar ganz allergisch auf Akzente reagiert. Ich glaube, das kommt daher, dass diese schon sehr viel Latein lernen müssen und wenn dann noch ein Akzent dazukommt, ist es wohl zu schwierig.« Frau B. ist entsetzt über diese Begründung und sehr enttäuscht von der Schule. Die Erfahrung lässt ihr keine Ruhe. Im Internet recherchiert sie nach Beratungsangeboten. Ergebnis der Beratung ist, dass Frau B. sich beschweren und die Schule um eine Stellungnahme bitten möchte. Sie schreibt einen ausführlichen Brief, auf den die Schule sechs Wochen lang nicht reagiert. Ein Telefonat der Beraterin mit dem

Geschäftsführer macht deutlich, dass die Anfrage nicht ernst genommen wird. Daraufhin entscheidet sich Frau B., Ansprüche nach dem AGG geltend zu machen. Erst jetzt antwortet die Schule – und erklärt, dass es sich um ein Missverständnis handele: nicht wegen ihres nicht-deutschen Akzents sei sie abgelehnt worden, sondern wegen eines Akzents an sich. »Die Erfahrung der letzten 30 Jahre hat gezeigt, dass das in der Medizin übliche lateinische Vokabular kombiniert mit einem nicht ortsüblichen Akzent, dies könnte auch ein bayerischer oder schwäbischer Akzent sein, unsere Studentenschaft überfordert.« Nicht ohne einen Hinweis darauf, dass für die Dozentinnen die grammatikalisch einwandfreie Anwendung der deutschen Sprache in Wort und Schrift unbedingte Voraussetzung seien, versichert die Geschäftsleitung, Frau B. könne unbesorgt sein: um eine diskriminierende Haltung handele es sich nicht, in der Schule seien Menschen aus allen Ländern dieser Erde herzlich willkommen.

Frau B. ist verärgert. Aber sie merkt auch, dass es sie zu viel Kraft kostet, sich immer wieder mit der verletzenden Situation befassen zu müssen. Deswegen entscheidet sie sich gegen eine Klage. Sie schreibt mit Unterstützung der Beraterin einen weiteren Brief an die Schule, um das Kapitel für sich abzuschließen.

»Eine Stelle finden Sie sowieso nicht!«

»Ich habe immer ganz normal gelebt, die Schule besucht, meine Ausbildung gemacht. Alles war ganz normal. Und auf einmal soll ich in einer Eingliederungsvereinbarung unterschreiben, dass ich zwanzig Bewerbungen im Monat schreibe. Bei meiner Freundin sind es nur fünf. Und während sie ausführlich beraten wurde, bekam ich sehr unfreundlich gesagt, dass ich sowieso keine Chancen habe. Deswegen wurden mir auch keine Stellenanzeigen weitergegeben. Ich verstehe diese unterschiedliche Behandlung nicht. Vielleicht wäre es leichter auszuhalten, wenn ich die Gründe kennen würde. Mir geht es doch nur um Anerkennung und Gleichberechtigung. Ich kapiere

das nicht und merke nur: es macht mich total kaputt.« So beschreibt die 19-jährige Hamburgerin F. mit türkischem Namen ihre Erfahrung bei der Stellensuche. Die Erfahrung im Jobcenter demütigt und verunsichert sie. Die Beratungsgespräche helfen, zum alten Selbstbewusstsein zurück zu finden: F. unterschreibt die Eingliederungsvereinbarung nicht, verzichtet auf die Leistungen, eine Beschwerde mit Darstellung des Gesprächsverlaufs im Jobcenter wird bei dem Vorgesetzten eingereicht. Ein Klärungsgespräch lehnt sie ab. Sie möchte ihre Energie darauf verwenden, eine Stelle zu finden. Ohne weiteren Kontakt mit dem Jobcenter.

»Die Genehmigung zur zahnärztlichen Assistenz erhalten Sie nur als deutsche Staatsbürgerin!«

Herr L. lebt seit 7 Jahren in der Bundesrepublik und hat hier Zahnmedizin studiert. Sein Abschluss ist sehr gut. Er hat gute Chancen, von verschiedenen Praxen eingestellt zu werden, bei denen er sich als Assistenzarzt beworben hat. Das Problem ist jedoch seine fehlende Approbation. Denn diese bekommen nur deutsche Staatsbürger und auf seine Einbürgerung wartet Herr L., der mit einer Deutschen verheiratet ist, nun schon lange. Das Ersuchen einer vorzeitigen Einbürgerung bleibt folgenlos, auch die Klage der ehemaligen Arbeitgeberin vor dem Sozial-

gericht zieht sich schon über 1 Jahr hin. Ein Ende ist nicht absehbar. Gleichzeitig bestätigt die Arbeitsagentur, dass in der Region 20 Stellen offen sind, es kaum BewerberInnen gibt und lediglich die fehlende Approbation aufgrund nichtdeutscher Staatsangehörigkeit an der Arbeitsaufnahme hindert. Da jedoch auch eine antidiskriminierungsrechtliche Klage viel Geld und Zeit kosten würde, wird hiervon abgesehen. - In der Hoffnung, dass die Einbürgerung zumindest leichter zu meistern ist als die Abschaffung dieser diskriminierenden Gesetzgebung!

»Es ist das Gefühl nicht verstanden zu werden, nicht respektiert zu werden, nicht gewollt zu werden und nicht dazu zu gehören.

Du gehörst nicht dazu! Das macht traurig, zumal sich die Fälle ja anhäufen. Ich bin die dritte Generation, es reicht jetzt mal! Das macht Trauer aber auch Wut. Wichtig ist dabei, diese Erfahrungen teilen und etwas tun zu können. Um nicht gelähmt zu sein, sondern aktiv zu werden. Ich möchte mich und andere ermuntern, dass wir uns beschweren. Damit wir uns selber Rechenschaft ablegen können und ein besseres Gewissen haben. Das hat natürlich auch etwas mit Würde zu tun, denn Diskriminierung einfach auszuhalten ist ja noch schmerzvoller.«