

**»Nach elf Jahren
in Hamburg habe ich
das erste Mal das
Gefühl, fremd zu sein.«**

Diskriminierungsreport Hamburg

01 Einleitung

01

04 Teil I:

04

Diskriminierung
in verschiedenen
Lebensbereichen

1. Bildung,
Qualifizierung
und Arbeit –
Zugänge und
Rahmenbindungen

08

2. Wohnen –
Wohnungssuche
und Nachbarschaft

20

3. Geschlossene
Gesellschaft?
Diskriminierung
beim Zugang zu
Diskotheken

24

4. Racial Profiling,
Polizei und Justiz

29

5. Deutschkenntnisse
als Grund für
Benachteiligung

34

40 Teil II:

Aktiv werden gegen
Diskriminierung –
Mögliche Handlungs-
strategien aus der Per-
spektive von Antidiskri-
minierungsberatung

40

1. Ein Plädoyer für
Orte qualifizierter
parteilicher Antidis-
kriminierungsberatung

42

Das Thema
Diskriminierung in
der Sozialberatung.
Die Perspektive
einer Beraterin im
Integrationszentrum
Christiane Tursi

44

2. Außergerichtliche
Interventionen

46

3. Niedrigschwelliger
Zugang zu rechtlicher
Beratung und Unter-
stützung von AGG-
Klagen

48

Impressum:

Herausgeber: basis & woge e.V., Steindamm 11, 20099 Hamburg, www.basisundwoge.de, 2013

Konzept und Text: Birte Weiß // Redaktion: Abousoufiane Akka, Philipp Dorestal, Cristina Torres Mendes, Inga Schwarz

Statistische Auswertung der Beratungsdaten: Katharina Höfel, Birte Weiß

Gestaltung: zapota@zeromail.org // Lektorat: Theo Bruns // Druck: drucktechnik-altona.de

Bezug: basis & woge e.V., Steindamm 11, 20099 Hamburg, 040-39 84 26 71, birte.weiss@basisundwoge.de



Einleitung

In der hiesigen Diskussion um Migration ist in den letzten Monaten häufig von der Notwendigkeit einer Willkommenskultur die Rede. In diesem Zusammenhang hat der Antidiskriminierungsverband Deutschland im Jahr 2006 einen wichtigen Impuls gesetzt. In seinen Gründungsstatuten wird die Etablierung einer Antidiskriminierungskultur gefordert. Eine gesellschaftlich breit getragene Antidiskriminierungskultur halten wir für eine zentrale Voraussetzung für eine Willkommenskultur. Und so lange Diskriminierung zum Alltag gehört, gehört hierzu auch, dass Betroffene auf eine Anlaufstelle und eine gut funktionierende Beratung zurückgreifen können. Hierfür gibt es verschiedene Modelle.

basis & woge e.V. sammelt seit über fünf Jahren Erfahrungen mit qualifizierter Antidiskriminierungsberatung. Diese Erfahrungen werten wir gemeinsam mit anderen Antidiskriminierungsbüros innerhalb des Antidiskriminierungsverbands Deutschland (advd) anhand entwickelter Qualitätsstandards aus. Ebenso arbeiten wir durch Austausch und Fortbildung mit Hamburger Beratungsstellen zusammen, die für einen Teil der von Diskriminierung Betroffenen als Erstanlaufstellen fungieren. Um dort sichtbar werdende Diskriminierung zu dokumentieren, erarbeitete *basis & woge e.V.* im Rahmen eines von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes geförderten Projektes seit 2011 eine Möglichkeit für niedrigschwellige

Dokumentation und begleitenden Fachaustausch. Der vorliegende »Diskriminierungsreport Hamburg« ist Teil dieses Projektes.

Warum ein »Diskriminierungsreport Hamburg«?

Diskriminierung und Rassismus sind Teil unserer gesellschaftlichen Realität – das ist im Jahr 2013 und sieben Jahre nach Verabschiedung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) erforscht, belegt und stärker als zuvor ins öffentliche Bewusstsein gerückt.¹

Die Perspektiven auf Diskriminierung sind jedoch verschieden. Für die einen ist es vorwiegend ein wissenschaftliches, für die anderen ein (sozial-)politisches Thema, für viele Menschen ist sie alltägliche Lebensrealität. Und noch viel zu häufig fühlen sich die von Diskriminierung Betroffenen ohnmächtig und spüren zu wenig von den Fortschritten in der Antidiskriminierungsarbeit.

Mit dem vorliegenden »Diskriminierungsreport Hamburg« machen wir auf Lebensbereiche und

Situationen aufmerksam, in denen Menschen mit Migrationshintergrund, Migrant_innen, People of Color, Schwarze Deutsche² in Hamburg rassistische Diskriminierung erfahren. Wir beleuchten aber auch Handlungsstrategien, mit denen auf Diskriminierung aufmerksam gemacht und zu ihrem Abbau beigetragen wird.

Wir beziehen uns dabei auf Erfahrungen und Fälle aus dem Projekt »Antidiskriminierungsberatung für Migrant_innen«, mit dem wir vor fünf Jahren begonnen haben. Unser Ziel war:

Eine Anlaufstelle für Betroffene zu schaffen, in der Fälle gemeldet werden können.

Qualifizierte Antidiskriminierungsarbeit als Fachberatung anzubieten, die sowohl Information als auch (rechtliche) Beratung und umfassende Unterstützung von Handlungsstrategien beinhaltet.

Erfahrungen und Kenntnisse im jungen Arbeitsfeld Antidiskriminierungsberatung innerhalb des Antidiskriminierungsverbands

1. Wilhelm Heitmeyer (Hg.): Deutsche Zustände. Folge 10, Berlin 2010.
2. Die Bezeichnungen und Selbstbezeichnungen von und für Menschen, die rassistische Diskriminierung erfahren, sind unterschiedlich und werden in dieser Broschüre je nach Kontext verwendet, weil auch die Ratsuchenden, um die es geht, verschiedene Perspektiven und Anliegen an die Verwendung von Begriffen, Namen etc. haben. Der Begriff Menschen mit Migrationshintergrund bezieht sich auf den Mikrozensus. People of Color ist eine politische (Selbst-)Bezeichnung, bei der nicht die Hautfarbe gemeint ist, sondern die eine benachteiligte Position im gesamtgesellschaftlichen Kontext im Vergleich zu weißen Menschen markiert. Der Unterstrich (z.B. Migrant_innen) bietet Raum für selbstgewählte Identitäten, für mehr als nur »weiblich« oder »männlich«. Wir benutzen diese Schreibweise, um aufzuzeigen, dass es mehr als zwei Geschlechtsidentitäten gibt.

Deutschland (advd) auszutauschen und Qualitätsstandards (weiterzu-)entwickeln.³

Die Anwendung des AGG zu fördern und eine juristische Unterstützung zu leisten, indem Betroffenen eine sachkundige und engagierte anwaltliche Beratung vermittelt wird und diese bei den teilweise sehr aufwendigen gerichtlichen Prozessen unterstützt werden, um so die Rechtsdurchsetzung zu ermöglichen.

Wir beziehen uns zudem auf den Austausch mit Berater_innen aus Hamburger Integrationszentren in einem von 2011 bis 2013 laufenden Projekt, das von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes im Rahmen der »Koalition gegen Diskriminierung« finanziert wurde. Es wurde hier ein Modell für niedrigschwellige Dokumentation von Diskriminierungsfällen erarbeitet, um Diskriminierungsfälle sichtbar zu machen, die in der Sozialberatung der Integrationszentren auftauchen, dort aber nicht weitergehend beraten werden, u.a. weil für Berater_innen wie für Ratsuchende andere Problemlagen im Vordergrund stehen. Der vorliegende Report nimmt in einem Beitrag aus der Perspektive der Sozialberatung in Integrationszentren auf diese Erfahrungen Bezug.

Ziel des Diskriminierungsreports ist es, die Erfahrungen von Menschen in Hamburg sichtbar zu machen, die oft nur den Betroffenen bekannt

sind und nur unter ihnen ausgetauscht werden. Diskriminierungserfahrungen sichtbar zu machen kann unserer Erfahrung nach dazu führen, die häufig anzutreffende Abwehrhaltung zu überwinden und Diskriminierung besprechbar zu machen: Zum einen, indem Betroffene und Akteure der Antidiskriminierungsarbeit Handlungsstrategien zum Abbau von Diskriminierung benennen, die sich aus den konkreten Beratungsfällen ergeben und somit praxisnah sind. Zum anderen, indem wir die Frage zur Diskussion stellen, was gesellschaftlich als Diskriminierung erlebt wird und welche Maßnahmen möglich und nötig sind, um sie abzubauen. Dies ist Teil gesellschaftlicher Auseinandersetzungen und braucht verschiedene Akteur_innen und Perspektiven. Die Broschüre weist auf die gesellschaftliche Anforderung, aber auch die Chance hin, Erfahrungen von Betroffenen rassistischer Diskriminierung zum Anlass zu nehmen, persönliche und institutionelle Praxis zu verändern, im Alltag einzugreifen und Betroffene zu unterstützen. Die konkreten Situationen sollen veranschaulichen, erläutern, fachliche Standards klären, aber auch einladen, die eigene Perspektive auf Diskriminierung zu entwickeln, zu reflektieren, zu erweitern und über die skizzierten Handlungsstrategien zu ermutigen, sich gegen Diskriminierung zu wehren.

**Wir wünschen viel Spaß beim Lesen
und freuen uns über Rückmeldungen!**

3. advd: Standards für eine qualifizierte Antidiskriminierungsberatung, Berlin 2009 und advd: Antidiskriminierungsberatung in der Praxis. Die Standards einer qualifizierten Antidiskriminierungsberatung ausbuchstabiert, Berlin 2013.



**Teil I: Diskriminierung in
verschiedenen Lebensbereichen**

Betroffene beschreiben Diskriminierung oft als schwer greifbar, weil sie alltäglich und in vielen Lebensbereichen stattfindet und schwer zu beweisen ist. In der Antidiskriminierungsberatung werden in der Regel Fälle gemeldet, bei denen die Diskriminierungserfahrung sich in besonderer Weise abhebt; weil sie besonders einschneidend ist oder weil die Person zuvor keine Diskriminierung erlebt hat oder weil die Anwesenheit von Zeug_innen, der Zuspruch einer Beratungsstelle oder des Umfelds Mut gab, etwas gegen das erfahrene Unrecht zu unternehmen und den Fall zu melden. Im Folgenden werden Diskriminierungsfälle aus unterschiedlichen Lebensbereichen dar-

gestellt. Es handelt sich ausschließlich um Fälle aus der Antidiskriminierungsberatung von *basis & woge e.V.*⁴ In der Antidiskriminierungsberatung von *basis & woge e.V.* wurden im Jahr 2012 knapp hundert Fälle beraten und begleitet. Bei der Möglichkeit der Mehrfachnennung waren in fast allen Fällen Zuschreibungen zur Herkunft der Betroffenen Anlass für Benachteiligung, in je etwa einem Drittel spielte die Hautfarbe oder die Sprache eine Rolle. Weitere Gründe für Diskriminierung waren der Aufenthaltsstatus, das Geschlecht, die Religion, Behinderung, die sexuelle Identität und das Alter.

4. Die Fälle werden aus der Perspektive der Ratsuchenden auf die jeweilige Diskriminierung beschrieben. Sie wurden von der Beraterin verfasst, die selber nicht von rassistischer Diskriminierung betroffen ist und von den Ratsuchenden gegengelesen und autorisiert. Die in den Text eingestreuten Zitate sind Äußerungen von Ratsuchenden aus Beratungsgesprächen und werden mit ihrem Einverständnis dokumentiert.

Grafik I: Diskriminierungsgründe

Ethnische Herkunft	93 %
Äußere Erscheinung/Hautfarbe	37 %
Sprache	34 %
Geschlecht	15 %
Religion	8 %
Aufenthaltsstatus	9 %
Behinderung	5 %
Sexuelle Identität	4 %
Lebensalter	3 %

Auswertung Diskriminierungsfälle *basis & woge e.v.* 2012 (Mehrfachnennungen möglich)

In Hamburg wie bundesweit geht es auch im Jahr 2012 bei der Meldung von Diskriminierungsfällen maßgeblich um die vier Kernbereiche Bildung und Arbeit, Wohnen, Zugang zu Gütern und Dienstleistungen und Erfahrungen mit verschiedenen behördlichen Stellen/Strukturen.⁵ Das deckt sich in der Tendenz mit den Aussagen von empirischen Untersuchungen zu Diskriminierungserfahrungen von Migrant_innen aus den letzten Jahren.⁶

5. Vgl. Auswertungen der Beratungserfahrungen von Antidiskriminierungsbüros im advd: www.antidiskriminierung.org

6. Hubert Rottleuthner, Matthias Mahlmann: *Diskriminierung in Deutschland*, Baden-Baden 2011.

Grafik 2: Diskriminierungsbereiche

Arbeit	41 %
untergliedert in:	
am Arbeits-/Ausbildungsplatz	23 %
bei Arbeits-/Ausbildungsplatzssuche	9 %
im Jobcenter/Arbeitsagentur	9 %
Wohnen (Wohnungssuche und Nachbarschaft)	20 %
Dienstleistungen (Freizeit, Finanzen, Verträge)	18 %
Bildung (Schule, Kita, Uni, Weiterbildung)	8 %
Behörde (ohne Jobcenter/Arbeitsagentur, s.o.)	8 %
Öffentlicher Nahverkehr	7 %
Polizei und Justiz	7 %

Auswertung Diskriminierungsfälle *basis & woge e.v.* 2012 (Mehrfachnennungen möglich)

1. Bildung, Qualifizierung und Arbeit – Zugänge und Rahmenbindungen

Der Zugang zu Bildung und Arbeit ist entscheidend für das ökonomische Überleben von Migrant_innen, aber auch für ihre gesellschaftliche Teilhabe. Benachteiligung und Ausschlüsse erleben sie in verschiedenen Bereichen, die für die Teilhabe am Arbeitsleben relevant sind. Zur Systematisierung skizzieren wir hier drei Bereiche:

1. Zugang zu und Rahmenbedingungen für Bildung und Qualifizierung:

schulische Bildung und Ausbildung, beschäftigungsorientierte Beratung, Qualifizierungsmaßnahmen und Weiterbildung

2. Suche nach Arbeit:

Stellenausschreibungen, Bewerbungsverfahren und Einstellungskriterien

3. Diskriminierung im Arbeitsverhältnis:

am Arbeitsplatz, Arbeitsbedingungen, Vertragsgestaltung und Kündigungen.

Bildung und Qualifizierung

Die beschriebenen Fälle zeigen Beispiele für Diskriminierung in allen drei Bereichen. Handlungsstrategien berühren in den drei Bereichen verschiedene Aspekte. Beim Thema Zugang zu Bildung und Qualifizierung geht es zum einen darum, den diskriminierenden Einfluss von Vorurteilen bewusst zu machen und ihre Auswirkungen auf Bildungs- und Qualifizierungschancen aufzuzeigen. Ein Beispiel ist, dass Schüler_innen mit Migrationshintergrund der Besuch der gymnasialen Oberstufe weniger häufig zugezählt wird oder der erfolgreiche Abschluss einer Weiterbildungsmaßnahme pessimistischer eingeschätzt wird. Gleichzeitig geht es darum, strukturelle und institutionelle Ursachen für Benachteiligung zu entdecken, sichtbar zu machen und abzubauen. In der Arbeitsverwaltung stellt sich beispielsweise die Frage, wie Ermessensspielräume genutzt und ausgelegt werden, um bestehende Benachteiligung abzubauen und welchen Umgang es mit Mehrsprachigkeit und eingeschränkten Deutschkenntnissen gibt.

Das etwas andere Schulbewerbungsgespräch

Samuel ist Schüler und auf der Suche nach einer weiterführenden Schule. Er bewirbt sich bei einer Stadtteilschule, deren Profil ihm besonders zusagt. Beim Vorstellungsgespräch nimmt der Abteilungsleiter der Schule schon in der Begrüßung Bezug auf Samuels Hautfarbe und bemerkt, dass er so eine dunkle Haut noch nie gesehen habe und seine Haut deswegen am liebsten mal anfassen möchte. Im Gespräch bohrt der Abteilungsleiter dann nach Samuels Fluchtgeschichte, fragt, warum er nach Deutschland gekommen sei, wie die Fluchtroute gewesen sei, was seine Eltern machen würden etc. Und das, obwohl Samuel mehrfach signalisiert, dass er darüber nicht sprechen möchte, und immer wieder versucht, das Gespräch auf die schulischen Themen zu lenken. Zudem stellt der Abteilungsleiter Fragen, die Samuel als Unterstellungen wahrnimmt: Ob sein Alter denn wirklich stimme – er wirke so erwachsen – und ob er beabsichti-

ge, Gangleader zu werden oder an der Schule Drogen zu verkaufen. Quasi als Entschuldigung für diese Fragen stellt der Schulleiter fest, es ginge hier nicht um Vorurteile, sondern darum, dass er seine Ängste abbauen müsse, er müsse ja schließlich auch auf die jüngeren Schüler_innen an der Schule achten und sich absichern. Für den Abteilungsleiter scheinen nach dem Gespräch die Zweifel beseitigt, er will zu den Formalia für die Aufnahme übergehen.

Samuel dagegen ist über den Verlauf des Gesprächs so schockiert, dass er sich nicht vorstellen kann, diese Schule zu besuchen. Er beschreibt, dass er zum ersten Mal deutlich gemerkt habe, dass er aufgrund seiner Hautfarbe anders beurteilt und mit Unterstellungen konfrontiert wurde. Das macht ihn traurig und zugleich wütend. Er erfährt von der Antidiskriminierungsberatung und sucht sie auf, um über die Erfahrung zu sprechen, die ihn belastet. Er möchte

auf das Verhalten des Abteilungsleiters aufmerksam machen und erreichen, dass dieser sein Verhalten erklärt. Er möchte keine Entschuldigung, sondern eine Verhaltensänderung bewirkende Maßnahme, damit andere Schüler_innen zukünftig seine Erfahrung nicht wiederholen müssen. Ein Beschwerdebrief der Beratungsstelle an die Schule und die Schulaufsicht hat zum Ergebnis, dass die beschriebenen Vorwürfe als Kommunikationsproblem dargestellt werden. Für die Klärung der Missverständnisse, die sowohl die Behörde als auch der Abteilungsleiter bedauern, wird ein Gespräch angeboten.

Samuel ist aber zeitgleich damit konfrontiert, dass sein Asylverfahren wieder aufgerollt wird und er erneut zu ihm traumatisierenden Erfahrungen vor der Flucht verhört wird. Er entscheidet sich gegen ein Gespräch und konzentriert sich auf die Schule, die er dank eines Stipendiums in Ruhe absolvieren kann.

Gymnasiale Oberstufe für die Berufsperspektive Reinigungskraft?

Eine kopftuchtragende Schülerin der gymnasialen Oberstufe kehrt in der Pause den Klassenraum. Der Lehrer kommt in den Raum, als die Schülerin noch alleine ist und sagt zu ihr: »Ah, das ist gut, dass Sie sich auf Ihre zukünftige berufliche Tätigkeit vorbereiten!« Die Schülerin ist zunächst perplex, fühlt sich gedemütigt, kontert auf die Beleidigung aber schlagfertig mit einem bissigen Kommentar. Die Leistungs-

beurteilungen durch den Lehrer, insbesondere die der mündlichen Leistungen, sinken nach dieser Begebenheit in den Keller.

Eine Sozialarbeiterin redet mit den Eltern und beraumt ein Klärungsgespräch mit den Eltern und dem Lehrer an. Um hierfür gut vorbereitet zu sein, holt sie sich Rat und Informationen bei der Antidiskriminierungsberatung und entwickelt mit der Beraterin eine Strate-

gie und Haltung für das Gespräch. Ihr wird deutlich, dass die Empörung der Eltern und der Schülerin, die sie berechtigt findet und gut nachvollziehen kann, in dem Gespräch einen Platz haben soll, das Abhängigkeitsverhältnis von dem Lehrer aber andererseits so groß ist, dass das Gespräch von ihr gut moderiert und lösungsorientierte Perspektiven vermittelt werden müssen.

**»Es ist schade für die Kinder,
wenn eine Gesellschaft nicht fähig ist,
zu lernen und Fehler einzusehen.«**

»Ich begreife nicht, warum Menschen so unterschiedlich behandelt werden.«

Irgendwie »nicht Deutsch«?

Nina Meier hat Probleme in dem Ausbildungsbetrieb, in dem sie seit einem Jahr arbeitet. Sie wird von der Ausbilderin schlecht behandelt und es kommt immer wieder zu diskriminierenden Äußerungen.

Ein Gespräch mit dem Chef hatte keine Konsequenzen, auch in der zuständigen Kammer kann ihr nicht geholfen werden. Der Ratschlag heißt entweder: »Ohren auf Durchzug schalten und durchhalten!« oder »Abbrechen!«. Sie entscheidet sich dafür, eine andere Ausbildung zu beginnen. Dabei erlebt sie jedoch Folgendes: Nina ist in Deutschland geboren und ihre Eltern haben ihr einen deutschen Vornamen gege-

ben. Weil der Name ihnen gefiel. Mit Vollendung des 18. Lebensjahres macht Nina von der Möglichkeit Gebrauch, auch einen deutschen Nachnamen anzunehmen. Weil sie es einfacher findet. Nun macht sie die Erfahrung, dass sie auf viele Bewerbungen hin zu Gesprächen eingeladen wird. Wenn sie jedoch vorstellig wird und irgendwie »nicht deutsch« aussieht, folgen komische Blicke, merkwürdige, teilweise übergreifige Fragen und vor allen Dingen: Absagen. Und das, obwohl sie sehr gute Noten hat.

Nina Meier berichtet in der Antidiskriminierungsberatung, von der sie von Freund_innen gehört hat,

von ihren Erfahrungen. Sie fragt, wie ihr Verdacht, dass sie wegen ihrer Herkunft keinen Ausbildungsplatz bekommt, überprüft werden kann und lässt sich beraten. Aus Angst, keine Stelle für eine duale Ausbildung mehr zu bekommen, entscheidet sie sich für eine überbetriebliche Ausbildung. Doch sie möchte auf das Problem aufmerksam machen und stellt sich für Interviewanfragen von Journalist_innen an die Beratungsstelle zur Verfügung, um über ihre Erfahrungen zu berichten.

Zielvereinbarung Lagerarbeit für ehemaligen Schuldirektor

Herr Raogo war vier Jahre als Lehrer und zwei Jahre als Direktor an einer Schule tätig, bevor er nach Deutschland kam. In Deutschland wurde ihm im August 2011 mitgeteilt, dass seine Qualifikation aufgrund abweichender Studieninhalte nicht anerkannt werden könne, eine Gleichstellung mit der Erzieherausbildung aber überprüft werden könne.

Herr Raogo lernt zunächst Deutsch und findet einen Job als Küchenhelfer, nach einer Qualifizierung als Altenpflegehelfer arbeitet er in der Pflege und schließlich für 900 Euro netto im Monat als Lagerarbeiter. Als er arbeitslos wird, möchte er sich beruflich verbessern, v.a. sucht er eine dauerhafte Beschäftigungsperspektive für sich und sei-

ne Familie, ohne sich jedoch eine dreijährige Ausbildung und Studium vorstellen zu können. Er möchte möglichst zügig Geld verdienen. Seine Deutschkenntnisse sind gut und er möchte Busfahrer werden. Hierfür hat er bereits den Führerschein in Deutschland gemacht, Fahrpraxis gesammelt und sich über Lehrgänge und Berufschancen erkundigt. Doch seine Eingliederungsvereinbarung mit der Agentur für Arbeit sieht als Ziel die Arbeitsaufnahme als Lager- und Transportarbeiter in Vollzeit vor und sein Antrag auf einen Bildungsgutschein wird abschätzig kommentiert. Dagegen wird ein Deutschtest beim Psychologischen Dienst angeordnet, obwohl Herr Raogo Zertifikate der Volkshochschule vorlegen kann.

Der Termin kann jedoch erst einen Monat später stattfinden, als der Lehrgang, den Herr Raogo sich herausgesucht hat, schon begonnen hat.

Herr Raogo ist ehrenamtlich als Gesundheitsbotschafter aktiv und erfährt über diese Arbeit von der Antidiskriminierungsberatung. Mit dieser Unterstützung sowie dem engagierten Einsatz einer Weiterbildungsberaterin kämpft sich Herr Raogo durch: Er bekommt einen Termin für die Psychologische Begutachtung und erhält dort sehr gute Ergebnisse. Laut Aussage des Psychologen stehe dem gewünschten Bildungsgutschein nichts im Wege. Von der Arbeitsagentur bekommt er zwei Wochen später ein Schreiben mit einem >>

Terminangebot zwei Monate später. Er ist verärgert, wird bei der Arbeitsagentur vorstellig. Erneut soll er in den Bereich Lagerarbeit vermittelt werden. Wieder schaltet sich die Weiterbildungsberaterin ein und verweist auf sein Recht, eine Qualifizierung zu erlangen, die eine dauerhafte Integration in den Arbeitsmarkt ermöglicht. Weiterhin schaltet sich das Busunternehmen ein, dass Herrn Raogo bei erfolgreich abgeschlossener Qualifizierung eine Übernahme in Aussicht stellt. Nach mehr als sechswöchiger Auseinandersetzung erhält

Herr Raogo schließlich seinen Bildungsgutschein, beginnt eine Woche später mit der Maßnahme und besteht fünf Monate später die Prüfungen und kann als Busfahrer arbeiten. Er fragt die anderen Kursteilnehmer, ob es für sie auch so schwierig gewesen sei, den Bildungsgutschein zu bekommen. Niemand kann das bestätigen. »Ich war der einzige Schwarze in der Klasse«, kommentiert er die Situation.

Danach gefragt, wie er auf die letzten Monate zurückblicke, sagt Herr Raogo:

»Ich bin jetzt sehr erleichtert. Ich habe lange kämpfen müssen. Ich habe viel gelitten, konnte nachts nicht schlafen, hatte Kopfschmerzen. Ich war gerade in Burkina Faso. Ich habe versucht, den Leuten dort zu erzählen, dass es hier viel verdeckte Diskriminierung gibt. Die siehst du nicht, aber du spürst sie. Aber ich werde das vergessen. Wenn ich jetzt gefragt werde: ‚Und was machst du?‘, kann ich antworten: ‚Ich bin Busfahrer.‘ Das reicht mir!«

Arbeitsplatzsuche

In Bewerbungsverfahren können sich sowohl Einstellungstests, die Kriterien der Auswahl als auch Vorurteile bei den Personalentscheider_innen benachteiligend auswirken. In einer empirischen Studie wurde nachgewiesen, dass Bewerber_innen mit einem türkischen Nachnamen bei gleicher Qualifikation signifikant weniger häufig zu Bewerbungsgesprächen eingeladen werden.⁷ Auch eine Untersuchung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes zu anonymisierten Bewerbungsverfahren zeigte, dass die Chancen

steigen, wenn Geschlecht, Familienstand, Herkunft etc. nicht auf den ersten Blick aus den Bewerbungsunterlagen hervorgehen.⁸

Im konkreten Alltag haben Betroffene jedoch meist das Problem, ihren Verdacht, dass eine Ablehnung mit ihrer vermuteten Herkunft zu tun hat, nur schwer nachweisen zu können. In der Antidiskriminierungsberatung melden sich deswegen vor allem Betroffene, die vergleichsweise eindeutig benachteiligt wurden. Hier können entweder Testings durchgeführt werden, um Klarheit über die Motive der Ablehnung zu erhalten, oder es gab bereits in der Stellenanzeige oder im Bewerbungsgespräch eindeutige Hinweise auf Diskriminierung.

7. Vgl. Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit (Hg.): Leo Kass/Christian Manger: *Ethnic Discrimination in Germany's Labour Market: A Field Experiment*. Discussion Paper Series 4741, Februar 2010.

8. Vgl. Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit (Hg.): Annabelle Krause/Ulf Rinne/Klaus Zimmermann: *Anonymisierte Bewerbungsverfahren*. Research Report Series, No. 27, August 2010.

Nie gut genug: Diskriminierung wegen eines »polnischen Akzents«

Frau Palizynska ist Journalistin mit Berufserfahrung als PR-Beraterin. Sie bewirbt sich auf eine Stelle als Managerin für Public Relations in einem Internetunternehmen. Der Schwerpunkt der Tätigkeiten soll auf der Entwicklung von PR-Konzepten und -Maßnahmen sowie deren Umsetzung liegen. In der Stellenausschreibung steht als Voraussetzung u.a.: »Deutsch (Muttersprache) und Englisch beherrschen Sie in Wort und Schrift.« Frau Palizynska ist über diese Formulierung verwundert, da sie aber Deutsch auf Erstsprachniveau spricht und alle sonstigen Qualifikationen vorweisen kann, bewirbt sie sich optimistisch. Sie wird von der Mitarbeiterin einer Personalagentur kontaktiert und schon im Telefonat darauf hingewiesen, dass es ein Problem mit ihrem Akzent ge-

ben könne. Die Mitarbeiterin ist jedoch von dem Gespräch so angetan, dass sie die Unterlagen »dennoch« weiterleitet. Frau Palizynska wird von dem Personalverantwortlichen des Unternehmens angerufen und es findet ein telefonisches Bewerbungsgespräch statt. Im Anschluss erhält sie eine Absage. Auf mehrmalige Nachfrage erfährt sie, dass ein Grund für die Entscheidung ihre »unsaubere« Aussprache gewesen sei. Frau Palizynska ist verletzt und niedergeschmettert. Nach 100 Bewerbungen und 25 Bewerbungsgesprächen, die teilweise sehr gut liefen, ahnt sie jetzt, dass der Akzent als Grund hinter den Absagen stecken könnte. Sie wendet sich an die Antidiskriminierungsberatung.

Nach einem ausführlichen Beratungsgespräch und einer Rechtsberatung entscheidet sie sich, zu

klagen. Als Indizien werden die Aussage der Klägerin, eine Mail, die Tatsache, dass die Stelle noch länger vakant blieb, sowie die Stellenausschreibung mit dem Verweis auf die Muttersprache angeführt. Frau Palizynska erhält Prozesskostenhilfe. Nach der Güteverhandlung stimmt das Unternehmen einem Vergleich zu. Frau Palizynska ist mit diesem Ergebnis zufrieden, ihr ging es vor allem darum, die Ungerechtigkeit nicht passiv zu ertragen. Das Unternehmen hat in der Zwischenzeit zumindest seine Stellenausschreibungen überarbeitet. Bleibt zu hoffen, dass sich dies auch auf den Auswahlprozess auswirkt.

Am Arbeitsplatz

Am Arbeitsplatz nehmen Personalverantwortliche Beleidigungen, Drangsalierungen, Schikane mit rassistischen Ursachen sehr häufig nicht ernst genug, sondern bagatellisieren sie als »normale Streitereien unter Kollegen«. Damit wird die Bedeutung und Auswirkung rassistischer Diskriminierung verharmlost. Nicht selten führt dies in der Konsequenz dazu, dass bei erhöhtem Krankenstand oder eskalierenden Konflikten die von rassistischer Diskriminierung Betroffenen selber

als Problem gesehen werden, das darüber gelöst wird, dass sie gekündigt werden. Dies steht im Widerspruch zu einer offensiven Bekämpfung rassistischer Diskriminierung im betrieblichen Alltag, die nach dem AGG aber die Aufgabe unter anderem von Personalverantwortlichen ist.⁹

Das AGG und die darin enthaltene Verpflichtung, Mitarbeiter_innen über Diskriminierung und Diskriminierungsschutz zu informieren und einen funktionierenden Beschwerdemechanismus einzurichten, wird in der Mehrheit der Betriebe nicht oder nur mangelhaft umgesetzt. Hier gibt es viel Handlungsbedarf, auf den auch die beschriebenen Fälle deutlich hinweisen.

9. Vgl.: basis & woge e.V. (Hg.): Mit Perspektivwechsel gewinnen – was Arbeitgeber über Positive Maßnahmen wissen sollten, Hamburg 2013.

Ein Streit ist ein Streit!?

Frau Hellmann arbeitet als Pflegeassistentin in einem Altenzentrum. Sie hat Schwierigkeiten mit einem Kollegen, der sie immer wieder rassistisch beleidigt und ihr androht, dafür zu sorgen, dass sie gekündigt wird. Frau Hellmann hat Angst vor ihm. Als sie im Dienstzimmer beim Berichtschreiben erneut mit dem N-Wort beschimpft und zudem körperlich angegriffen wird, geht sie zur Pflegedienstleitung, berichtet beides und bittet um ein Gespräch. Der Pflegedienstleiter hat jedoch keine Zeit für ein Gespräch und bittet sie am nächsten Tag in das Büro der Heimleitung. In dem Gespräch mit Heimleitung und Pflegedienstleitung wird Frau Hellmann nach ihrer Version des »Streits« gefragt. Sie stellt den Vorfall dar. Der Kollege, der vor ihr nach seiner Sicht der Dinge gefragt wurde, hatte alle Vorwürfe von sich gewiesen. Als Frau Hellmann betont, dass es ihr darum gehe, ein offenes Gespräch zu führen, und dass der Pflegedienst-

leiter ihrer Meinung nach an dieser Stelle seiner Aufgabe, sie zu schützen, nicht nachgekommen sei, fragt dieser nur: »Willst du jetzt sagen, ich sei Rassist?« Frau Hellmann verneint das und betont erneut, dass es ihr um ein Gespräch und um eine Lösung für die Situation gehe. Am Ende des Gesprächs verkündet die Pflegedienstleitung, ihre Lösung der Situation bestehe darin, dass Frau Hellmann ihre Sachen packen und gehen solle. Zuvor solle sie noch »Beschwerden«, die es im Laufe der letzten Wochen gegen sie gegeben habe, unterschreiben. Einen Tag später erhält sie auch schriftlich eine fristlose Kündigung.

Frau Hellmann erstattet bei der Polizei Anzeige gegen ihren Kollegen, geht zum gewerkschaftlichen Rechtschutz und sucht die Antidiskriminierungsberatung auf. Sie ist psychisch von den Erlebnissen sehr angegriffen und nicht arbeitsfähig. Der folgende von der Gewerkschaft vertretene Gerichtsprozess fokus-

siert ausschließlich den Kündigungsschutz. Frau Hellmann gewinnt diese Klage und wird bis zum Ende ihres befristeten Arbeitsverhältnisses bezahlt. Sie beschließt in der Zwischenzeit, das letzte Jahr der Ausbildung zur Pflegerin nachzuholen, und verbindet damit die Hoffnung auf ein stabiles und besser bezahltes Arbeitsverhältnis. Sie ist enttäuscht darüber, dass von Gewerkschaft und Polizei nicht offensiver gegen die erlebten rassistischen Beleidigungen, gegen den Übergriff sowie gegen die Personalpolitik des Pflegeheims vorgegangen wurde. In der Antidiskriminierungsberatung werden verschiedene Strategien, insbesondere den Fall antidiskriminierungsrechtlich neu aufzurollen, besprochen. Doch fehlen Frau Hellmann die Kraft und die Sicherheit, dass Kolleg_innen, die den Vorfall mitbekommen haben, auch vor Gericht für sie aussagen werden.

»Rauer Ton« oder rassistische Beleidigung?!

Herr Neto arbeitet seit vielen Jahren als Hafenarbeiter. Nach Wechseln in der Belegschaft erlebt er drei Jahre lang immer wieder, dass Fehler, die geschehen, ihm in die Schuhe geschoben werden. Selbst technische Defekte werden ihm zu Lasten gelegt. Zudem wird er von verschiedenen Kollegen drangsaliert und regelmäßig aufgrund seiner Hautfarbe massiv rassistisch beleidigt. Die Kollegen kündigen an, dass sie Herrn Neto rausmobben werden. Herr Neto beginnt sich zurückzuziehen und auch den Pausenraum nicht mehr zu betreten. Insgesamt drei Mal wird er beim Geschäftsführer vorstellig, der zwar die Beleidigungen kritisiert, gleichzeitig aber Herrn Neto rät, die Bemerkungen einfach zu ignorieren. Als Herr Neto in einer Auseinandersetzung als Reaktion auf eine rassistische Beschimpfung kontert und den Kollegen beleidigt, wird er abgemahnt. In der Abmahnung wird ihm er-

klärt, dass in Deutschland das Wort »Schwein« eine Beleidigung sei.

Herr Neto weiß sich nun nicht mehr anders zu helfen und schaltet einen Anwalt ein. Daraufhin geht der Arbeitgeber den Beschwerden nach, verweist darauf, dass diese von den Beschuldigten bestritten werden, und mahnt an, dass sorgfältig abzuwägen sei, ob es sich tatsächlich um Beleidigungen handle und nicht etwa um »scherzhafte Sprüche der Kollegen in dem im Hafen durchaus üblichen rauen Ton«. Gleichzeitig wird über den Anwalt mitgeteilt, dass der Arbeitgeber Herrn Neto vorsorglich in eine andere Abteilung versetzen werde. Herr Neto ist über diese Versetzung weder informiert noch gefragt worden und ist verärgert. Denn abgesehen davon, dass er nun derjenige ist, der seinen Arbeitsplatz verlassen soll, ist er mit der Versetzung nicht einverstanden und befürchtet eine Verschlechterung seiner Situa-

tion. Er wendet sich an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes, die ihn über seine rechtlichen Möglichkeiten informiert und an die Hamburger Antidiskriminierungsberatung verweist.

In der Zwischenzeit leidet Herr Neto so stark an den Folgen der Situation, dass er nicht mehr arbeitsfähig ist. In der Antidiskriminierungsberatung werden verschiedene juristische Szenarien durchgesprochen. Für eine AGG-Klage sind jedoch Fristen verstrichen. Um rechtlich etwas zu erreichen, müsste Herr Neto seine Arbeit wieder aufnehmen und Indizien sammeln. Herr Neto entscheidet sich dagegen und beauftragt den Anwalt, einen Aufhebungsvertrag mit Abfindung zu verhandeln. Herr Neto kümmert sich darum, gesundheitlich wieder auf die Beine zu kommen und sich auf die neue Anstellung zu konzentrieren, die er schnell findet.

»Ich bin total zerbrochen, die haben mich emotional so getroffen, irgendwie geht das so in der Mitte durch mich durch!«

Im Namen der Hygiene

Frau Gökdal arbeitet seit 25 Jahr als examinierte Kraft in einem Pflegeheim. Frau Gökdal trägt Kopftuch und auch ihre Arme sind aus religiösen Gründen bedeckt. Nach einem Wechsel der Hygienebeauftragten bekommt sie plötzlich ein Schreiben, dass ihre langen Ärmel nicht geduldet werden könnten. Sie möge diese ablegen. Komme sie dieser Aufforderung nicht nach, werde sie gekündigt. Frau Gökdal fühlt sich hilflos und erfährt von einer Beraterin von der Möglichkeit der Unterstützung in Rechtsfragen durch

die Antidiskriminierungsberatung. Sie nimmt eine anwaltliche Rechtsberatung wahr, in der sie zum einen über Ihre Rechte aufgeklärt wird. Zum anderen werden verschiedene Strategien besprochen, wie sie mit der Abmahnung umgehen kann. Der Anwalt stärkt Frau Gökdal den Rücken, in dem er darüber aufklärt, dass der Arbeitsgeber verpflichtet ist, zunächst Wege zu suchen, wie die religiöse Kleidung mit den Anforderungen der Tätigkeit in Einklang gebracht werden. Die Verweigerung der religiösen Kleidung darf

nur ein letztes Mittel sein. Der Arbeitgeber sollte das Gespräch suchen und Lösungsmöglichkeiten überprüfen. Die Unvereinbarkeit sei zudem nachzuweisen. Frau Gökdal ist beruhigt durch diese Auskunft und verfügt nun über die nötigen Informationen und das Selbstbewusstsein, diese Position der Hygienebeauftragten gegenüber zu vertreten. Sie verzichtet darauf, dass der Anwalt sich aktiv in die Auseinandersetzung einschaltet und kann seit dem wie gewohnt arbeiten.

2. Wohnungsmarkt

Die Fälle von Diskriminierung in Bezug auf das Thema Wohnen lassen sich zwei Bereichen zuordnen: dem Zugang zu Wohnraum und der rassistischen Diskriminierung im Wohnumfeld.

Menschen mit Migrationshintergrund haben einen schlechteren Zugang zu Wohnraum, wohnen beengter, zahlen höhere Mieten für qualitativ schlechteren Wohnraum. Das sind Ergebnisse der wenigen existenten Studien.¹⁰ Die Gründe hierfür sind vielfältig, Vorbehalte, Diskriminierung und umstrittene Anwendung von Quoten für »sozial und kulturell ausgewogene Bewohner_innenschaft« in den Quartieren gehören dazu. Auch Hamburger Wohnungsbaugesellschaften beziehen sich immer wieder auf die Quoten, die in das AGG Eingang gefunden haben, auch wenn Antidiskriminierungsrechtler_innen bezweifeln, dass sie mit der europäischen Antirassismusrichtlinie vereinbar sind.

Insbesondere in Städten wie Hamburg, wo günstiger Mietwohnraum knapp ist, ist eine Auswahl von Mieter_innen nach diskriminierenden Kriterien leicht zu praktizieren und für Betroffene schwer nachzuweisen. Zumindest erfordert dies, Vergleichsbewerbungen von Interessent_innen ohne Kennzeichen für einen Migrationshintergrund durchzuführen, sogenannte Testings zu organisieren. Mit einem Testing kann überprüft werden, was Betroffene im Tonfall oder der

Art der Formulierung von Absagen häufig heraushören: Dass es Hinweise auf einen Migrationshintergrund, der Name, die Aussprache, das Kopftuch oder die Hautfarbe sind, die Makler_innen oder Vermieter_innen sagen lassen: »Oh, das tut mir leid, die Wohnung ist leider schon vergeben!« Nur mit einem Nachweis der Diskriminierung kann in individuellen Fällen Druck auf die Vermieter ausgeübt werden, haben Beschwerden Erfolg oder können rechtliche Schritte eingeleitet werden.

Bei rassistischer Diskriminierung durch Nachbar_innen stellt sich die Frage, welche Handlungsmöglichkeiten Betroffene haben, ob sie von anderen Mieter_innen unterstützt werden und wie Vermieter_innen, Hausverwaltungen oder Wohnungsbaugesellschaften mit diesbezüglichen Beschwerden umgehen. Ähnlich wie bei Beschwerden am Arbeitsplatz machen Betroffene die Erfahrung, dass Vermieter_innen die Dimension rassistischer Diskriminierung nicht kennen oder bagatellisieren. Deswegen und weil durch den benachteiligenden Zugang zu Wohnraum die Angst, ein bestehendes Mietverhältnis zu gefährden, besonders groß ist, halten Menschen Beleidigungen im Wohnumfeld oft lange aus, bevor sie sich beschweren. Insbesondere Kinder leiden darunter häufig sehr.

10. European Forum for Migration Studies (Hg.): Mario Peucker: Racism and Ethnic Discrimination in Germany, Update Report, Bamberg 2010.

Verwarnung: beim Kochen das Fenster zu!

Frau Ndiaye ist vor vier Jahren in eine neue Wohnung gezogen. Von Anfang an begegnet ihr ein Nachbar mit Argwohn und beschwert sich bei jeder Kleinigkeit, z.B. als sie wochentags um Viertel nach fünf bohrt, um eine Gardinenstange anzubringen. Als ihr Besuch aus Nigeria getrocknete Lebensmittel mitbringt und sie diese zum Nachtrocknen auf den Balkon legt, eskaliert die Situation. Der Nachbar schreit sie an, beleidigt sie aufgrund ihrer Herkunft droht ihr, dass sie mit ihrem stinkenden Essen verschwinden solle. Er werde sich bei der Wohnungsgesellschaft beschweren und sie werde Ärger bekommen und nirgendwo eine andere Wohnung bekommen. Tatsächlich verwarnt der Vermieter Frau Ndiaye kurze Zeit später schriftlich. Sie dürfe keine Lebens-

mittel mehr auf dem Balkon lagern und außerdem beim Kochen die Fenster nicht öffnen. Nachbarn hätten sich über die Essensgerüche beschwert. Für den Fall, dass sie dies nicht befolgt, werden mietrechtliche Konsequenzen angedroht. Frau Ndiaye bewohnt eine Wohnung, in der die Küche nicht vom Wohnraum getrennt ist. Lüften beim Kochen ist also dringend erforderlich. Frau Ndiaye ist sowohl durch den Nachbarn als auch durch das Schreiben der Wohnungsgesellschaft sehr verängstigt und befürchtet, ihre Wohnung zu verlieren. In der Ausbildung, die sie gerade absolviert, kann sie sich kaum noch konzentrieren. Die Ausbildungsleiterin spricht sie an und Frau Ndiaye erzählt von ihrer Situation. Die Leiterin vermittelt Frau Ndiaye an die Antidiskri-

minierungsberatung.

Für Frau Ndiaye ist es sehr entlastend, zu hören, dass der Vermieter sie nicht einfach so und aufgrund einer einzelnen Beschwerde kündigen kann. Es werden Strategien entwickelt, wie Frau Ndiaye sich im Haus und in ihrem Umfeld Hilfe und Unterstützung holen kann, falls es Beschwerden gibt und sie Zeug_innen braucht. Auch ein Telefonat und ein Schreiben der Beraterin an die Wohnungsgesellschaft stärken Frau Ndiaye den Rücken. Sie bekommt langsam wieder die nötige Sicherheit, um sich auf den Abschluss ihrer Ausbildung und ihre Tochter konzentrieren zu können.

Der Nachbar lässt Frau Ndiaye seither in Ruhe und auch mit dem Vermieter hat Frau Ndiaye keine Schwierigkeiten mehr.

»Ich habe Angst, meine Wohnung zu verlieren. Ich möchte aber frei sein und mir keine Gedanken darum machen müssen!«

Zugang zu Wohnraum: »Bereits vergeben«

Herr Mackow sucht gemeinsam mit seiner Lebensgefährtin eine Wohnung. Er hat eine feste Anstellung als Elektriker, seine Freundin studiert. Die Studentin meldet sich auf eine Wohnungsanzeige im Internet hin bei einer Maklerin. Die Beschreibung der Wohnung passt sehr gut, die Miete können sie finanzieren, sie vereinbart einen Termin zur Besichtigung mit der Maklerin. Am Ende des Telefonats teilt diese ihr mit, dass sie eine Kurzbewerbung und einen Einkommensnachweis zur Besichtigung mitbringen möge.

Da sie als Studentin nicht über ein festes Einkommen verfügt, überlegt sie gemeinsam mit ihrem Freund, dass es vielleicht besser ist, wenn Herr Mackow sich bei der Maklerin meldet und einen Termin vereinbart, weil er ein festes Einkommen nachweisen kann.

Herr Mackow ruft kurze Zeit später an und bekommt sofort die Antwort, dass die Wohnung bereits vergeben sei. Das macht ihn stutzig. Er meldet sich direkt in der Antidiskriminierungsberatung, die ein Testing durchführt: Erst ruft ein Mann

an, der wie die Studentin Deutsch als Muttersprache spricht und einen deutschen Namen hat. Auch er bekommt einen Besichtigungstermin, dann ruft ein Mann an, der zwar Deutsch als Muttersprache spricht, sich aber mit seinem arabischen Namen meldet. Er bekommt die gleiche Antwort wie Herr Mackow: Die Wohnung sei quasi vergeben, ein Besichtigungstermin könne nicht mehr vereinbart werden.

Herr Mackow entschließt sich, zu klagen. Das Ergebnis ist noch offen.

Keine Deutschkenntnisse, keine Wohnung!

Die EU-Bürger_innen Herr und Frau Escobar wandern nach Hamburg aus. Sie wohnen zunächst bei Freunden und besuchen Deutschkurse. Aufgrund eines großen Freundeskreises und vieler Wohnungsangebote sind sie optimistisch, bald etwas Passendes zu finden. Doch sie müssen mehrfach erfahren, dass sie aufgrund ihrer mangelnden Deutschkenntnisse von Vermietern abgelehnt werden. Und das, obwohl eine deutschsprachige Freundin bei den Vermieter_innen anruft, bei Besichtigungen dabei ist, ihre Handynummer angibt und garan-

tiert, jederzeit bei Übersetzungsfragen kontaktiert werden zu können. In den meisten Fällen nehmen die Vermieter die Begründung, wegen mangelnder Deutschkenntnisse nicht zu vermieten, zurück, wenn die Antidiskriminierungsberaterin anruft, um sich für ein Mietverhältnis einzusetzen, und schieben andere Gründe vor. In einem Fall bleibt die Vermieterin bei ihrer Aussage, dass es für einen Vermieter unzumutbar sei, wenn nicht jederzeit auf gute Deutschkenntnisse der Mieter_innen zurückgegriffen werden könne. Sie holt sich sogar juristischen

Rat ein und bleibt bei ihrer Ablehnung.

Mit Unterstützung der Beratungsstelle und des Anwalts entscheidet sich das Ehepaar, Klage einzureichen, um auf dieses Problem aufmerksam zu machen und eine rechtliche Klärung voranzutreiben. Gleichzeitig überlegen sie, sich an ihre Botschaft zu wenden, um auf den Widerspruch aufmerksam zu machen, dass einerseits um europäische Fachkräfte geworben wird, andererseits derartige Hürden bestehen, wenn es darum geht, hier wohnen zu können.

3. »Geschlossene Gesellschaft«?! Diskriminierung beim Zugang zu Diskotheken

Seit den 90er Jahren weisen Betroffene, Medien und Aktivist_innen durch Testings und Berichterstattung immer wieder darauf hin: Junge Menschen, vorwiegend männliche Jugendliche und Männer, machen die wiederholte Erfahrung, an den Empfangstresen von Fitnessclubs, an den Türen von Diskos oder in anderen Freizeiteinrichtungen den erniedrigenden Satz zu hören: »Du kommst hier nicht rein!« Jedenfalls dann, wenn sie irgendwie »nicht deutsch aussehen«.

Unermüdlich halten Fitnessclubs oder Diskothekenbetreiber die gleichen Unschuldsbekundungen dagegen: Wir kontrollieren nicht nach Herkunft oder Aussehen. Bei uns entscheidet allein der Dresscode, das Auftreten, das Verhalten.

In der Hamburger Antidiskriminierungsberatung meldete sich 2008 zum ersten Mal ein Betroffener. Herr Alloh ist ein Jurist aus Äthiopien, der zu einem internationalen Seerechtskongress nach Hamburg angereist war und erleben musste, dass er abends auf dem Kiez deutlich anders behandelt wurde als tagsüber beim Kongress. Er war mit anderen Kongressteilnehmer_innen in einem Club und zum Luftschnappen nach draußen gegangen. Und kam nicht wieder rein. Auch der Versuch, zwei andere Clubs zu betreten, scheiterte daran, dass ihm – im Gegensatz zu seinen weißen Kolleg_innen – der Zutritt verweigert wurde.

Herr Alloh hätte dies nicht für möglich gehalten, meldete den Fall der Polizei und wurde ein weiteres Mal überrascht: Der Fall wurde gar nicht aufgenommen, sondern mit der Aussage abgewimmelt, dass die Polizei sich hier nicht einmischen könne, weil es das Hausrecht der Clubbesitzer sei, zu bestimmen, wer in den Club dürfe.

Herr Alloh weiß hingegen sehr genau, dass das Hausrecht nicht die Erlaubnis gibt, internationales und deutsches Recht zu brechen, und wendet sich an den Antidiskriminierungsverband Deutschland. Es folgen eine breite Medienberichterstattung, ein Runder Tisch mit behördlichen Stellen, der Gewerbeaufsicht, Clubbesitzern und dem Gaststättenverband. Das Ergebnis ist die Verabschiedung einer Selbstverpflichtung der Clubbesitzer und ihres Verbandes, rassistisch diskriminierendes Verhalten zu unterlassen. Das war 2008.

Die im Jahr 2012 in der Beratung eingegangenen Fälle weisen darauf hin, dass die Selbstverpflichtung an der Praxis nicht viel verändert hat: Die Nachweise in den genannten Einzelfällen waren schwer zu erbringen, Beschwerdeschreiben verliefen im Sande, weil die betroffenen Clubs und Veranstalter lapidar feststellten, dass ihnen eine diskriminierende Einlasspraxis in ihrem Club nicht bekannt sei und es andere Gründe gege-

Eine Mutter meldet einen Vorfall, der sich bei einem Diskobesuch ereignet hat, den ihr Sohn zum 16. Geburtstag geschenkt bekommen hat. Jugendliche unter 18 Jahren dürfen

in dieser Disko von Volljährigen begleitet in die Disko gehen, wenn alle Eltern schriftlich ihr Einverständnis erklärt haben. Ein aufwendiges Unterfangen für Frau Hagendorf. Umso

verärgerter ist sie, als die Party an der Diskotür endet: Einer der Freunde »sieht nicht deutsch aus« und ihm wird ohne Angabe von Gründen der Einlass verweigert.

Bei einer kommerziellen Schülerparty kommt von einer Gruppe von Freunden einer nicht rein: Er ist

Schwarzer Deutscher. Alle Vermittlungsversuche der völlig überraschten Freunde scheitern.

Eine Doktorandin steht mit ihrer Freundin in der Warteschlange am Einlass zu einer öffentlichen Party und unterhält sich auf Russisch. Als sie am Einlass ankommen, wird ihr gesagt: »Ihr passt hier nicht dazu!« Auf die Frage nach dem Grund folgt die Bemerkung, dies sei eine geschlossene Party. Sie käme

nicht von hier, Ausländer hätten keinen Zutritt. Auf die Bemerkung, dass sie schon einmal dabei gewesen sei, bekommt sie zu hören, dass sie es dann ja wissen müsse. Am schlimmsten ist für die Betroffene, dass so viele Bekannte hinter ihr stehen, von denen sie aber keine Unterstützung bekommt: »Es war so

bitter. Da waren so viele, die mich kannten. Ich lebe seit drei Jahren hier und habe viele gute Erfahrungen gemacht. Aber das hat alles von einem Moment auf den anderen zu nichts gemacht. Wenn so etwas geschehen kann ...«

Ein Mann ruft aufgebracht in der Antidiskriminierungsberatung an, weil sein Neffe, ein Schwarzer Deutscher, der für eine Ausbildung von Süddeutschland nach Hamburg gezogen ist, bei einem abendlichen Ausflug mit Kolleg_innen nicht in einen Club eingelassen wird, während sowohl seine Begleiter als auch andere Leute vor und nach ihm durchgewunken werden. Der Neffe ist derart verunsichert, dass er überlegt, seine Ausbildung abzubrechen und Hamburg zu verlassen.

Ein Schwarzer Deutscher im Alter von 35 Jahren möchte einen Abend mit Freunden auf dem Kiez verbringen. Doch der Einlass wird ihm mit den Worten »Du kommst hier nicht rein. Heute nicht!« und »Geh doch nach nebenan, dort ist es für Afrikaner« verweigert. Er meldet sich in der Antidiskriminierungsberatung.

ben haben müsse, warum der Einlass verweigert wurde.

Nachdem Ratsuchende den Wunsch geäußert hatten, juristisch vorzugehen, und um zu überprüfen, ob sich die Erfahrung in einem Praxistest wiederholt, organisierte *basis & woge e.V.* im April 2012 ein sogenanntes Testing. Das Ergebnis war so eindeutig, dass im September 2012 ein weiteres Testing durchgeführt wurde, das um eine weitere Testgruppe erweitert und von Jour-

nalist_innen begleitet wurde. Eine Gruppe von drei Schwarzen Männern, gefolgt von einer Vergleichsgruppe von drei Weißen Deutschen und eine Gruppe von zwei Männern arabischen Hintergrunds, gefolgt von zwei Weißen Deutschen suchten insgesamt acht Clubs auf der Reeperbahn auf. Die Ergebnisse waren von erdrückender Eindeutigkeit: Weder die drei Schwarzen noch die zwei Männer mit arabischem Hintergrund fanden Einlass. Die hinter ihnen stehen-

den Weißen dagegen wurden ohne Kommentar durchgewunken.

Auch wenn die Betroffenen von rassistischen Einlasskontrollen sich bewusst für die Teilnahme an dem Testing entschieden, sich darauf vorbereiteten und anders als im Alltag nicht unerwartet ausgeschlossen wurden, wurde das Testing nach acht Club«besuchen« auch deswegen beendet, weil die Wirkung, ein ums andere Mal mit rassistischen Ausschlüssen konfrontiert zu werden sich aufstaute und unerträglich wurde. Aus der Teilnahme an einem Situationstest wurden für Einzelne einschneidende Diskriminierungserfahrungen, die schwer zu bewältigen waren. Zwei Kommentare drücken dies aus: »Hier könnt ihr nicht rein, wurde einfach gesagt. Da frage ich mich warum denn? Ich sehe doch nicht aggressiv aus. Wir wollen ein bisschen Spaß haben. Mehr nicht. Aber die Antwort ist: Nein, es tut mir leid, heute nicht. Das verletzt. Ich muss überlegen, ob ich hier noch leben kann.«

«Nach elf Jahren in Hamburg habe ich das erste Mal das Gefühl fremd zu sein.»

Eine Radiojournalistin dokumentierte jeden einzelnen Einlass und die Ergebnisse wurden – zunächst ohne Nennung der Clubnamen – auf einer Pressekonferenz veröffentlicht und fanden eine breite Berichterstattung.

Seither arbeiten Betroffene und Antidiskriminierungsberatung auf verschiedenen Ebenen an dem Thema: Es findet ein Austausch mit einem

Clubzusammenschluss darüber statt, wie für das Problem rassistischer Einlasskontrollen sensibilisiert werden kann, es wird eine Kampagne geplant, es finden Gespräche mit Clubbesitzern statt und es wird in einem Fall eine Klage eingereicht. Angesichts der erdrückenden Alltagserfahrung sind das langsame und kleine Schritte. Mühsam ist es v.a. immer wieder aufzuzeigen, dass die Zuordnung von Menschen zu vermeintlich mehr oder weniger gewalttätigen Gruppen nach äußerlichen Kennzeichen rassistisch ist und nicht geduldet werden darf: weder von den Clubbesitzern noch von dem Sicherheitspersonal, der Polizei oder der zuständigen Gewerbeaufsicht.

Um an der Praxis der rassistischen Einlasskontrollen etwas zu ändern, arbeiten wir mit den vom Antidiskriminierungsbüro Leipzig erarbeiteten und vom Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd) und der Antidiskriminierungsstelle des Bundes unterstützten »Fünf Schritten für einen diskriminierungsfreien Einlass«¹¹: Clubgäste haben Anspruch auf Transparenz in Bezug auf die Einlasskriterien, die von den Türsteher_innen umgesetzt werden. Das Sicherheitspersonal muss geschult werden, um rassistischen Stereotypen entgegenzuwirken. Die Einhaltung einer verbindlichen Hausordnung soll die Diskriminierungsfreiheit gewährleisten. Den Betroffenen muss eine Beschwerdemöglichkeit eröffnet werden. Die Clubs sollen zur Qualitätssicherung mit einer unabhängigen Beratungsstelle zusammenarbeiten.

11. Antidiskriminierungsbüro Sachsen: Eintritt für alle – 5 Schritte. http://www.adb-sachsen.de/eintritt_fuer_alle_5_Schritte.html

»Es heißt, dass Menschen diskriminiert werden, weil sie anders sind. Und eigentlich ist es umgekehrt. Wenn ich beispielsweise zu Fuß auf der Straße unterwegs bin, ich werde angehalten, befragt, kontrolliert und überprüft, dann werde ich damit erst zu einer gemacht, die sich von den anderen unterscheidet. Ich werde also unterschieden in dem Moment, wo ich diskriminiert werde und nicht anders herum. Dies ist ein sehr alter Mythos und Racial Profiling berührt genau diesen Mythos.«¹²

12. Grada Kilomba, Autorin, zitiert nach dem Dokumentarfilm ID-WITHOUTCOLORS des Migrationsrats Berlin-Brandenburg e.V., ReachOut/Ariba e.V., KOP/Ariba e.V., Filmemacher: Riccardo Valsecchi.

4. Racial Profiling, Polizei und Justiz

Menschen, die aufgrund ihrer äußeren Erscheinung als »nicht deutsch« eingeordnet werden, machen in Zügen, S-Bahnen, an Bahnhöfen oder Flughäfen, aber auch auf öffentlichen Plätzen die Erfahrung, von Polizei und Sicherheitspersonal häufig kontrolliert und verdächtigt zu werden. Diese Kontrollen auf der Grundlage äußerer Erscheinung werden Racial Profiling genannt. Davon Betroffene Menschen werden in ihrer Bewegungsfreiheit eingeschränkt, müssen sich ausweisen, v.a. aber geraten sie allein aufgrund ihres nicht deutschen Aussehens in unangenehme und erniedrigende Situationen und werden für alle sichtbar in einen kriminellen Kontext gestellt. Nicht selten werden sie dabei auch abschätzig und unwürdig behandelt. Migrationskontrollen, Drogenhandel oder der Verdacht, ohne Fahrschein zu reisen, lauten die Vorwände für angeordnetes oder individuell entschiedenes Handeln des Personals.

Was für die einen eine Alltagserfahrung ist, nehmen andere kaum wahr. Erst langsam erhalten Initiativen, die auf das Problem des Racial Profiling in Deutschland hinweisen, größere Aufmerksamkeit und Betroffene setzen sich organisiert zur Wehr. So beispielsweise mit der von der Initiative Schwarzer Deutscher initiierten Kampagne gegen Racial Profiling, die bereits erste juristische Erfolge verbuchen konnte.¹³

Das Institut für Menschenrechte stellt in einer aktuellen Studie zum Thema Racial Profiling fest, dass es in Deutschland noch an einer breiten öffentlichen Wahrnehmung des Themas sowie an Schritten der Politik fehlt, der Praxis entgegenzuwirken. Es verweist zudem darauf, dass Racial Profiling internationalen Richtlinien widerspricht, und empfiehlt u.a. eine Veränderung des Bundespolizeigesetzes.¹⁴

13. <http://www.stoppt-racial-profiling.de/>

14. Deutsches Institut für Menschenrechte (Hg.): Hendrik Cremer: »Racial Profiling« – Menschenrechtswidrige Personenkontrollen nach § 22 Abs. 1a Bundespolizeigesetz. Empfehlungen an den Gesetzgeber, Gewerkschaft und Polizei, Berlin 2013.

Eine Zugfahrt von Rotterdam nach Hamburg...

Jason Yeboah sitzt als Teilnehmer einer Studienreise seiner Hochschule im Zug von Rotterdam nach Hamburg. An der Grenze steigen zwei Beamte der Bundespolizei in den Zug. Sie mustern die Reisenden, entdecken Herrn Yeboah und kommen gezielt auf ihn zu. Er ist der einzige Schwarze im Zug. Er wird aufgefordert, sich auszuweisen. Seine Daten werden per Funk überprüft. Er wird gefragt, ob er Drogen oder Waffen in seinem Gepäck habe. Er verneint das, aber seine Reisetasche wird trotzdem durchsucht. Aufgrund dieses Verhaltens sagt Yeboah den Polizisten, dass er den Polizeieinsatz als rassistisch empfinde, weil er gezielt, als einziger Reisender in einem vollen Zug, kontrolliert wird. Daraufhin wird er aggressiv

aufgefordert, den Zug zu verlassen. Seine Professorin und eine studentische Reiseleitung intervenieren, haben aber keinen Erfolg: Yeboah muss aussteigen und wird auf dem Bahnhof erneut aufgefordert, seine Papiere zu zeigen. Es wird ein Foto von seinem Personalausweis gemacht. Dann wird ihm mitgeteilt, dass er eine Anzeige erhalten werde. Als er den Beamten nach seiner Dienstnummer fragt, um sich beschweren zu können, weigert der Beamte sich, ihm diese zu nennen.

Zwei Monate später erhält Yeboah eine Vorladung der Bundespolizei Hamburg, es werde wegen Beleidigung von Beamten gegen ihn ermittelt. Noch immer kann Yeboah nicht glauben, was geschieht, und geht nicht zur Vorladung. Ei-

nige Zeit später wird ihm schließlich ein Strafbefehl in Höhe von 30 Tagessätzen, insgesamt 450 Euro, übermittelt. Erst da wird ihm so richtig klar, dass sie das ernst meinen, doch es ist nicht einfach, eine rechtliche Beratung und Unterstützung zu finden. Als er Kontakt zur Antidiskriminierungsberatung bekommt, ist die Widerspruchsfrist schon vorbei. Die Beraterin klärt mit Herrn Yeboah andere juristische Möglichkeiten, gibt ihm für die Zukunft die nötigen Informationen und vermittelt ihm Kontakt zu Organisationen, die zu Racial Profiling arbeiten. Außerdem wird seine Erfahrung in verschiedenen Publikationen veröffentlicht. Doch das kann Yeboah nicht die Ohnmachtserfahrung und den Ärger nehmen.

Auch in anderen Bereichen, in denen Migrant_innen mit der Polizei zu tun haben, beispielsweise weil sie in einen Unfall verwickelt sind, ihnen etwas geklaut wurde oder sie angegriffen wur-

den, wiederholt sich die Erfahrung, selber verdächtigt zu werden bzw. unangemessen behandelt zu werden.

... und eine Fahrradfahrt zum Deutschkurs: Begegnungen mit der Polizei

Herr Kutesa ist mit dem Fahrrad auf dem Weg zum Deutschkurs, als er mit einem Auto, dessen Fahrer für ihn überraschend in eine Hofeinfahrt einbiegt, fast angefahren wird. Er kann gerade noch bremsen und absteigen, berührt dabei das Auto mit dem Fuß, das ebenfalls zum Stehen kommt. Der Fahrer ist außer sich, schnappt sich das Fahrrad von Herrn Kutesa und beschimpft ihn, er habe gegen sein Auto getreten. So jemanden wie ihn werde er nicht laufen lassen, sondern die Polizei verständigen. Herr Ku-

tesa bittet ihn, das schnell zu tun, weil er sonst zu spät in den Unterricht komme. Er ist sich keiner Schuld bewusst. Zwei Polizeibeamten kommen und befragen zunächst den Fahrer, was passiert sei. Dann nähern sie sich Herrn Kutesa und kontrollierten zunächst seine Papiere. Dann fragen sie ihn nach seiner Version. Er beschreibt den genauen Verlauf und benutzt dabei seine Hände, um zu zeigen, von wo das Auto kam, wo er fuhr etc. Daraufhin wird der Polizist laut, er solle aufhören, seine Hände zu benutzen,

wenn er mit ihm rede. Obwohl Herr Kutesa zugibt, mit seinem Schuh an das Auto gekommen zu sein, wird er aufgefordert, seine Schuhe ausziehen. Es wird ein Abgleich seines Schuhs mit dem Abdruck auf dem Auto gemacht und bestätigt, dass der Abdruck von seinem Schuh sei, es sich jedoch lediglich um einen Staubabdruck handele und keinerlei Schaden am Auto vorliege. Deswegen wird Herrn Kutesa gesagt, er könne jetzt gehen. Herr Kutesa fragt den Polizisten, ob er ihm eine kurze Notiz über den Vorfall schreiben >>

könne, die er seinem Lehrer zeigen könne, um zu belegen, warum er zu spät komme. Wieder wird der Beamte aggressiv, packt Herr Kutesa der jetzt ebenfalls laut wird, am Kragen, stößt ihn schließlich in einen Blumenkübel und malträtiert ihn mit dem Schlagstock. Herr Kutesa erleidet zahlreiche Verletzungen. Die Beamten nehmen Herrn Kutesa mit zur Wache, führen eine erkennungsdienstliche Behandlung durch und Herr Kutesa bekommt eine Anzeige wegen Widerstands gegen Vollstreckungsbeamte.

Das Integrationszentrum, in dem Herr Kutesa seinen Deutschkurs macht, stellt den Kontakt zur Antidiskriminierungsberatung her. Diese vermittelt eine Anwältin, die Herrn Kutesa in der Strafsache vertritt. Der einzige juristische Erfolg besteht darin, dass das Verfahren gegen Herrn Kutesa eingestellt wird. Seine Hoffnung, dass er sich gegen das Unrecht, das er erfahren hat, zur Wehr setzen kann, muss die Anwältin ihm nehmen, weil er das Verhalten der Polizisten nicht beweisen kann. »Es wird immer ge-

sagt, dass dies hier, im Gegensatz zu den afrikanischen Ländern, aus denen wir kommen, ein Rechtsstaat sei. Was hilft mir das aber, wenn ich einer solchen Willkür ausgesetzt bin und nichts dagegen tun kann?«, fragt Herr Kutesa immer wieder.

Für Herrn Kutesa ist es trotz dieser bitteren Erfahrung eine Erleichterung, die Handynummer der Anwältin zu bekommen, damit er sie in Zukunft direkt kontaktieren kann. Dies gibt ihm zumindest ein Gefühl von etwas mehr Sicherheit.

Verkehrte Welt: Wie aus einer Angreiferin eine Angegriffene wird

Frau Nayiga ist mit einer Freundin und deren Kindern in einem Fast-Food-Restaurant. Sie steht in der Schlange, als eine Frau sich von hinten an ihr vorbeidrängelt. Ein Mann aus dem hinteren Teil der Schlange protestiert dagegen. Daraufhin wird die Frau wütend und beschimpft Frau Nayiga rassistisch. Als Frau Nayiga und ihre Freundin sie fragen, was sie für ein Problem mit ihnen habe, geht die Frau auf sie los, reißt ihr das Kopftuch herunter und tritt ihr in die Rippen. Die Mitarbeiter_innen des Restaurants rufen die Polizei. Viele andere Kund_innen mischen sich ein, schützen Frau Nayiga und teilen ihr mit, dass

der Vorfall sie sehr betroffen mache. Doch sie sind schon weg, als nach einer halben Stunde die Polizeibeamten kommen und sofort von der angreifenden Frau abgefangen werden. Sie erzählt den Polizisten, Frau Nayiga und ihre Freundin hätten ihr das Portemonnaie gestohlen, woraufhin Frau Nayiga und ihre Freundin sowie der Kinderwagen durchsucht werden. Daraufhin werden beide Seiten von der Polizei verhört, Frau Nayiga wird von dem Polizisten ermahnt, ja nicht zu lügen. Das empfindet sie als beleidigend.

Frau Nayiga wird von der Angreiferin wegen Diebstahls und Beleidigung angezeigt. Über ihre

Migrationsberaterin findest sie Unterstützung durch die Antidiskriminierungsberatung und eine Anwältin. Am Ende kann die Anwältin erreichen, dass das Verfahren eingestellt wird. Ein Verfahren gegen die Angreiferin läuft noch. Frau Nayiga ist sehr froh über die Unterstützung, wundert sich aber sehr, wie schwer es in Deutschland ist, sich zu verteidigen, auch wenn man gar nichts getan hat, sondern im Gegenteil angegriffen wurde.

5. Deutschkenntnisse als Grund für Benachteiligung

Wo **Einsprachigkeit** eine gesellschaftliche Norm ist, werden mehrsprachige Personen, die die dominante Sprache nicht oder nur unzureichend sprechen, in ihrer Teilhabe am öffentlichen Leben eingeschränkt und damit benachteiligt. Dies muss von den Beteiligten nicht einmal beabsichtigt sein. Das ist eines der Ergebnisse einer von **basis & woge e.V.** in Auftrag gegebenen Expertise zu Deutschkenntnissen als berufliche Anforderung.¹⁵

In Deutschland und Hamburg erleben Menschen, die Deutsch nicht als Muttersprache sprechen, dass sie an ihren Sprachkenntnissen gemessen werden: beim Zugang zu Arbeit, in Ämtern und Behörden, beim Zugang zu Wohnraum und bei der Beurteilung ihrer Bereitschaft, sich zu »integrieren«. Der Maßstab, der angelegt wird, ist dabei häufig willkürlich: In Stellenausschreibungen werden pauschal sehr gute oder gar muttersprachliche Deutschkenntnisse verlangt, ohne dass dies für die konkreten beruflichen Anforderungen nötig ist. Vermieter lehnen Wohnungssuchende mit der Begründung ab, die Deutschkenntnisse reichten nicht aus, es müsse sichergestellt sein, dass Handwerker und Haus-

meister sich jederzeit einwandfrei mit Mieter_innen auf Deutsch unterhalten könnten. Auch die Eröffnung eines Bankkontos oder der Abschluss eines Handyvertrags wird immer wieder aufgrund mangelnder Deutschkenntnisse erschwert.

Einem großen Teil der Benachteiligungen aufgrund eingeschränkter Deutschkenntnisse könnte mit einer offensiven Auseinandersetzung von öffentlichen Institutionen und Arbeitgeber_innen mit den Normvorstellungen begegnet werden, die sich an perfekten und möglichst akzentfreien Deutschkenntnissen orientieren und nicht an den Realitäten einer mehrsprachigen Gesellschaft. Im Kleinen werden solche Veränderungsprozesse durch fallbezogene Interventionen von Antidiskriminierungsbüros angestoßen. Sie machen sichtbar, an welchen Stellen Veränderungen im Alltag nötig und möglich sind. Im Folgenden werden Beispiele für Ausschlüsse und Benachteiligungen aufgrund von nicht perfekten Deutschkenntnissen und nicht akzentfreier Aussprache in den verschiedenen Lebensbereichen vorgestellt (ergänzend dazu die Fälle auf den Seiten 15 und 23).

¹⁵. **basis & woge e.V.** (Hg.): S. Busch, B. Meyer: *Deutschkenntnisse als berufliche Anforderung. Interdisziplinäres Gutachten zur Festlegung und Überprüfung von Deutschkenntnissen in Stellenprofilen, Bewerbungsverfahren und am Arbeitsplatz*, Hamburg 2013.

Beschwerden von »wichtigen Leuten« wirken - ob sie stimmen oder nicht

Herr Yildirim arbeitet in einer städtischen Hauptapotheke als angestellter Apotheker. Nach einem Jahr bekommt er das Angebot, eine Filiale in einem kleinen Dorf zu leiten. Im dritten Monat seiner Tätigkeit wird er plötzlich ohne Vorwarnung oder Abmahnung vor die Tür gesetzt. Mündlich wird ihm das sofortige Ende seiner Tätigkeit damit begründet, dass es Beschwerden wegen seiner unverständlichen und schlechten Aussprache gege-

ben habe. Der Chef räumt auf Nachfrage zwar ein, dass dies in seinen Augen nicht stimme, es habe jedoch Beschwerden von wichtigen Personen und Arztpraxen im Dorf gegeben, denen er nachgehen müsse.

Herr Yildirim wendet sich an seinen Anwalt, der ihm zu einer Kündigungsschutzklage rät. In dieser wird auf die Diskriminierung kein Bezug genommen. Herr Yildirim nimmt Kontakt zur Antidiskriminierungsberatung auf, weil ihn der

Vorfall sehr belastet und er erfahren möchte, ob die Beratungsstelle den Fall als Diskriminierung einordnet. Gemeinsam mit der Beraterin entwickelt er verschiedene Strategien, sich gegen die erfahrene Diskriminierung zu wehren, entscheidet sich aber gegen eine zusätzliche juristische Auseinandersetzung. Er gewinnt die Kündigungsschutzklage, entscheidet sich aber dagegen, weiter bei dem Arbeitsgeber zu arbeiten, und wechselt seine Anstellung.

Amtssprache Deutsch

Herr Gómez möchte einen Termin beim Jobcenter vereinbaren. Er wird durch eine Beraterin begleitet, die übersetzen will. Sie bittet ihn, etwas früher ins Jobcenter zu gehen und schon einmal eine Wartenummer zu ziehen. Als die Beraterin ankommt, berichtet Herr Gómez, dass er keine Wartenummer bekommen habe. Die Beraterin fragt nach und bekommt die Antwort, Herr Gómez habe auf Englisch nach der Nummer gefragt und hier im Jobcenter sei die Amtssprache Deutsch. Deswegen habe man ihn

wegschicken müssen. Auch die folgende Beratung verläuft sehr ruppig und abfällig Herrn Gómez gegenüber. Die Beraterin ist in der Situation zu überrollt, um etwas gegen den Umgang zu unternehmen und als sie es im Nachhinein mit dem Ratsuchenden bespricht, formuliert er kein Interesse, sich zu beschweren: er möchte sein Verhältnis zu den Mitarbeiter_innen im Jobcenter aus Angst vor Sanktionen nicht gefährden. Die Beraterin sucht die Antidiskriminierungsberatung auf, bespricht den Fall und erarbeitet

mögliche Handlungsstrategien für künftige Situationen dieser Art. Sie wird darüber informiert, dass der sogenannte Amtssprachengrundsatz sich nicht auf mündliche Kommunikation bezieht und dass dies in anderen Jobcentern durchaus auch ganz anders gehandhabt wird. Es handelt sich in dem Fall also um eine Auslegung des Mitarbeiters oder des Jobcenters. Die Antidiskriminierungsberaterin dokumentiert den Fall, um auf struktureller Ebene damit weiterzuarbeiten.

*»Ich spreche nicht perfekt Deutsch,
aber darunter leidet doch nicht diese Gesellschaft,
sondern ich. Ich muss doch zum Beispiel diese Briefe
von der Behörde zweimal lesen, um sie zu verstehen.
Ich muss mich doch anstrengen, um das auszugleichen.«*

Keine Terminvergabe beim Arzt, wenn das Deutsch nicht stimmt

Frau Zimmermann hat eine Überweisung für eine auf Magen-Darm-Erkrankungen spezialisierte Praxis. Sie ruft an und bittet um einen Termin für eine Untersuchung. Den Fachbegriff Koloskopie liest sie von der Überweisung ab. Die Mitarbeiterin am Telefon lehnt es jedoch sehr harsch ab, ihr einen Termin zu geben, sie könne nicht gut genug Deutsch sprechen. Frau Zimmermann ist perplex und verunsichert. Sie spricht so gut Deutsch, dass sie ihren Alltag ohne Probleme meistern kann. Sie diskutiert mit

der Sprechstundenhilfe, die jedoch darauf besteht, dass jemand anderes für sie anrufen müsse.

Frau Zimmermann fragt sich, ob die Praxis so handeln darf, recherchiert im Internet und meldet sich in der Antidiskriminierungsberatung. Sie bittet darum, dass die Beraterin einen Termin für sie vereinbart, da die Untersuchung dringend ist und sie Angst hat, dort noch einmal anzurufen. Die Beraterin ruft an und spricht die Sprechstundenhilfe auf den Vorfall an. Diese rechtfertigt ihr Verhalten damit, dass

sie nicht habe verstehen können, welche Untersuchung die Patientin wünsche. Die Beraterin fragt nach, ob es die Möglichkeit einer Koloskopie in der Praxis gebe. Sie habe die Ratsuchende so verstanden, dass es um diese Untersuchung gehe. Die Sprechstundenhilfe bestätigt unwirsch die Möglichkeit dieser Untersuchung, nimmt die Daten auf und vergibt einen Termin. Frau Zimmermann findet aber noch eine andere Praxis, die ihr zeitnah einen Termin gibt, und belässt es dabei.

»So muss man das in Deutschland sagen«

Frau Jelinek benutzt auf dem Weg zu einer Familienfeier eine Buslinie, für die sie einen Zuschlag zu ihrer Kundenkarte zahlen muss. Sie weiß jedoch nicht, dass sie aufgefordert ist, Kleingeld bereitzuhalten und hält dem Fahrer einen 20-Euro-Schein hin. Der Busfahrer ist sehr aufgebracht, weigert sich, den Schein anzunehmen, und fordert Frau Jelinek auf, den Bus zu verlassen. Frau Jelinek besorgt sich Wechselgeld von Mitfahrenden und bezahlt, wird jedoch von dem Busfahrer weiter beschimpft. Sie sagt ruhig, aber bestimmt zu ihm, dass sie ihre Fahrkarte jetzt bezahlt habe und sie in Ruhe zu ihrem Ziel kommen wolle. Ihr ist der Tumult

sehr unangenehm. Daraufhin bekommt sie zu hören: »Wir sind hier in Deutschland, Sie müssen Deutsch sprechen.« Er korrigiert die Aussprache eines ihrer Worte mit dem Kommentar »So muss man das in Deutschland sagen« und schimpft weiter darüber, was man sich in Deutschland alles gefallen lassen müsse.

Frau Jelinek fühlt sich zutiefst getroffen und findet die Antidiskriminierungsberatung über das Internet. Diese verfasst ein Beschwerdeschreiben und bittet um Aufklärung der Situation. Die Busgesellschaft spricht mit dem Mitarbeiter und verfasst ein Entschuldigungsschreiben, dem ein Gutschein beigelegt

wird. Der Vorwurf der Diskriminierung wird jedoch zurückgewiesen, der Busfahrer habe die diskriminierende Äußerung nicht eingestanden. Dies werde ihm deswegen geglaubt, weil es auch ähnlich lautende Beschwerden von deutschen Kunden gegen ihn gebe. Frau Jelinek hatte in dem Beschwerdeschreiben der Beratungsstelle an die Busgesellschaft darauf verweisen lassen, dass sie der Vorfall auch deswegen so empöre, weil sie die deutsche Staatsbürgerschaft habe und es als verletzend empfand, als nicht zugehörig abgewertet zu werden.

»Ich habe mich so viel integriert. Was sollen wir noch tun?«



**Teil II: Aktiv werden
gegen Diskriminierung –
Mögliche Handlungsstrategien
aus der Perspektive von
Antidiskriminierungsberatung**

In den beschriebenen Diskriminierungsfällen sind zum Teil bereits Handlungsstrategien dargestellt worden, um für bestehende Diskriminierung zu sensibilisieren, sie sichtbar zu machen und abzubauen. Mit einem systematischeren Blick auf mögliche Handlungsstrategien beziehen wir uns im Folgenden auf Strategien von Ratsuchenden, die sie im Rahmen von Beratung erarbeiten und um Unterstützung anfragen, um mit konkreten Diskriminierungserlebnissen umzugehen. Es darf jedoch nicht primär die Aufgabe von Betroffenen sein, auf Diskriminierung hinzuweisen und auf

ihren Abbau zu drängen. Bestenfalls leiten sich gesellschaftliche Antworten aus den Erfahrungen von Betroffenen ab. Dies ist der Kern der Arbeitsweise von Antidiskriminierungsberatung: Die Unterstützungsarbeit wird von den konkreten Erfahrungen der Betroffenen ausgehend geleistet, und auch die öffentliche Thematisierung und Sichtbarmachung von Missständen sowie die Entwicklung von Handlungsstrategien ist an den Erfahrungen orientiert, von denen Betroffene berichten.

1. Ein Plädoyer für Orte qualifizierter parteilicher Antidiskriminierungsberatung für Betroffene

So lange Diskriminierung zu unserer gesellschaftlichen Realität gehört, sind Orte nötig, an denen die Menschen, die von Benachteiligungen betroffen sind, qualifizierte Beratung und umfassende Unterstützung erhalten. So sieht es die europäische Antirassismusrichtlinie vor, eine der vier Richtlinien, die mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verbindlich festgelegt wurden. Die zu ihrer Umsetzung eingerichtete Antidiskriminierungsstelle des Bundes vermag qua Auftrag und Ausstattung die in der Richtlinie vorgesehene Unterstützung allerdings nicht umfassend zu leisten. Sie hat in Bezug auf die Funktion als Beschwerdestelle vor allen Dingen die Aufgabe, eine Einschätzung zu den vorgebrachten Fällen abzugeben, rechtliche Information zu liefern und in einigen Fällen zu vermitteln. Sie verfügt weder über das Mandat noch über die nötigen Ressourcen, um Menschen umfassend zu unterstützen und u.a. bei rechtlichen Schritten zu beraten.

Diese Aufgabe übernehmen seit mehreren Jahren Antidiskriminierungsbüros und Angebote zur qualifizierten Antidiskriminierungsberatung. Sie arbeiten auf der Grundlage einer parteilichen Hal-

tung im Beratungsgespräch und mit dem Konzept einer Position beziehenden Unterstützung von Ratsuchenden bei der Umsetzung von Handlungsstrategien.

Alle Beratungsprozesse beginnen mit einem ausführlichen ersten Gespräch, je nach Fall und Handlungsstrategie schließen sich weitere Beratungsgespräche an. In diesen Gesprächen können Ratsuchende über erlebte Diskriminierung sprechen, das Geschehene für sich sortieren und entwickeln, welche Aspekte sie am meisten beschäftigen und welche Art von Veränderung sie sich wünschen – mit dem Ziel, ihre eigene Stärke (wieder-)zuerlangen (Empowerment). Für Ratsuchende ist dabei wichtig, in ihren Anliegen umfassend wahrgenommen zu werden und die Sicherheit zu haben, dass ihre Diskriminierungserfahrung nicht negiert, bagatellisiert oder einer vermeintlich objektiven Überprüfung unterzogen wird. Das ist insbesondere deswegen wichtig, weil Diskriminierung eine Unrechtserfahrung darstellt, die aus einer strukturell schwächeren Position heraus erfahren wird. Die Botschaft von Diskriminierung reicht von stillen Ausgrenzungen, die ein mehr oder weniger gut greifbares

»Du gehörst hier nicht hin!« oder »Du bist nicht gut genug/machst etwas falsch!« signalisieren, bis hin zu mehr oder wenig sichtbaren Abwertungen oder Ausschlüssen. Diskriminierung zu erfahren bedeutet für Betroffene oft, gedemütigt, herabgesetzt, beleidigt und verletzt zu werden. Eine Reaktion auf Diskriminierung kann darin bestehen, Widerstand gegen die erfahrene Ungerechtigkeit zu entwickeln. Diskriminierung führt häufig aber auch dazu, dass Betroffene sich schwach und ängstlich fühlen und dass die ihnen zugewiesene Schuld Verunsicherung und vermindertes Selbstwertgefühl bewirkt.

Das macht es nötig, Betroffene über ihre Rechte zu informieren, darüber hinaus aber umfassende und Position beziehende Unterstützung von Handlungsstrategien sicherzustellen. Die Aufgabe von Beratung ist es, Ratsuchenden sowohl emotional als auch inhaltlich/fachlich den Rücken zu stärken, dafür Sorge zu tragen, dass ihre Sichtweisen Raum bekommen und sich ihr Handlungsspielraum vergrößert. Im direkten Kontakt mit den Verantwortlichen für Diskriminierung geht es zunächst darum, überhaupt zu sprechen und gehört zu werden, um Argumenten Platz zu verschaffen und in eine tatsächliche Auseinandersetzung zu gehen. Denn zum einen gibt es erfahrungsgemäß zunächst eine Abwehrreaktion,

wenn Diskriminierung benannt wird, die Betroffene aushalten und Berater_innen abfedern müssen. Zum anderen muss für Diskriminierungstatbestände häufig erst einmal sensibilisiert und eine Einsicht in die Wirkungsweise von Diskriminierung ermöglicht werden. In anderen Situationen, wie beispielsweise in der Medienarbeit oder in Gerichtsprozessen, erfordert die positionierte Unterstützung dagegen in erster Linie, Diskriminierungstatbestände zu erklären, auf Handlungsstrategien zu ihrem Abbau und auf Rechte von Betroffenen hinzuweisen und Druck aufzubauen, damit diese Berücksichtigung finden.

Betroffene brauchen Orte, an denen Diskriminierung gemeldet werden kann. Bestenfalls sind diese wohnortnah und an vertrauten Orten zu finden. Darüber hinaus sind Beratungsfachkräfte, Gewerkschaften, Kammern, Migrant*innenorganisationen etc. idealerweise so für Diskriminierungstatbestände sensibilisiert bzw. über rechtliche Grundlagen und Fristen informiert, dass sie eine Erstberatung leisten können, die dazu führt, dass Betroffene sich in ihrem Anliegen gehört fühlen und erste Schritte überlegt werden können. Im Anschluss kann dann gegebenenfalls der Kontakt zu einer Antidiskriminierungsberatung vermittelt werden. Die Wahl der weiteren Handlungsstrategien entwickelt sich häufig erst in einem umfas-

***„Ich weiß nicht, ich habe das Gefühl, ich zerbrech total daran.
Ich will anerkannt werden, glaube ich.“***

senden Beratungsprozess und kann im Verlauf dieses Prozesses auch seine Richtung verändern. Aus der Fülle sehr verschiedener Umgangsweisen mit Diskriminierung und Handlungsstrate-

gien, die sich daraus ableiten, unterscheiden wir für einen Überblick außergerichtliche und gerichtliche Handlungsstrategien.

Das Thema Diskriminierung in der Sozialberatung

Die Perspektive einer Beraterin im Integrationszentrum // Christiane Tursi

Die spezielle Sozialberatung für Migrant_innen wird in Hamburg schwerpunktmäßig in den sogenannten Integrationszentren angeboten. In den Anliegen der Ratsuchenden verschränken sich ausländerrechtliche Fragen häufig mit akuten Problemen der Existenzsicherung. Antragsstellungen aller Art und die für Migrant_innen schon aufgrund sprachlicher Hürden schwer zu bewältigende Kommunikation mit den Behörden stehen dabei im Vordergrund. Die Anliegen der Ratsuchenden sind meist dringlich in einem ganz materiellen Sinn.

Die Diskriminierungserfahrungen, die viele Migrant_innen machen, werden oft als Teil der strukturellen Alltagsnormalität wahrgenommen und in der Beratung, wenn überhaupt, als Nebenthema oder en passant angesprochen. Im Jobcenter bspw. unhöflich behandelt zu werden, scheint für viele Ratsuchende eher eine normale Erfahrung zu sein als ein Anlass, sich zu beschweren. Sie berichten davon meist erst auf Nachfrage. Auffällig ist, dass sich eher bildungsnahe Ratsuchende über erlebte Herabsetzungen empören, während die Mehrheit der Ratsuchenden in den Integrationszentren die für sie meist mit Stress und Demütigung verbundenen Situationen eher meint hinnehmen zu müssen. Das gilt v.a. in der Ausländerbehörde und im Jobcenter, wo das Gefühl von Abhängigkeit und Machtlosigkeit besonders stark ist.

Im Jobcenter geduzt, in abweisendem Ton abgefertigt oder beim Sprechen nicht angeguckt zu werden, sind Beispiele einer »niedrigschwelligen«, wenig greifbaren Diskriminierung, ebenso wie die häufige Vorhaltung von Sachbearbeiter_innen, ihr Gegenüber spreche nicht gut genug Deutsch. Dass einem Ehepaar in der Ausländerbehörde vorgeworfen werden kann, dass sie ein Kind bekommen, bevor die Frau am Integrationskurs teilnimmt, weist zudem darauf hin, dass sich einzelne Behördenmitarbeiter_innen innerhalb ihrer Institution nicht ausreichend veranlasst sehen, sich solch übergreifiger Unverschämtheiten zu enthalten.

Eine Frau, die seit langem eine Wohnung sucht, berichtet in der Beratung nebenbei, ihr sei vor ein paar Monaten bei einer Wohnungsgenossenschaft gesagt worden, sie passe mit ihrem Kopftuch nicht in das Wohnumfeld. Ihr Protest nutzte erwartungsgemäß nichts.

Die wenigsten Ratsuchenden sehen sich in der Lage, sich sprachlich gegen Zumutungen und verbale Übergriffe zu wehren. Auch die Befürchtung, dass eine Beschwerde nur weitere Schwierigkeiten oder gar Schikanen durch bestimmte Sachbearbeiter_innen zur Folge hätte, die im Zweifelsfall am längeren Hebel sitzen, lässt die Leute in vielen Situationen stillhalten. Die strukturell schwache soziale Position von Migrant_innen gegen-

über Behörden, die als solche durchaus wahrgenommen wird, spielt eine wichtige Rolle bei der Frage, ob erlebte Diskriminierungen direkt zurückgewiesen, in der Beratung angesprochen oder durch Beschwerden verfolgt werden. Da die meisten Fälle in mündlicher Kommunikation und ohne Zeug_innen stattfinden, sehen die Ratsuchenden nur geringe Chancen, nachträglich effektiv gegen das erlebte Verhalten vorzugehen. Selbst wenn die Diskriminierungen in der Beratung zum Thema werden, verzichten viele Ratsuchende doch auf eine schriftliche Beschwerde, um weitere Komplikationen zu vermeiden.

Konkret erlebte Diskriminierung ist in nur sehr wenigen Fällen Anlass der Beratung in den Integrationszentren. Zudem sind die Kapazitäten der Sozialberatung, qualifiziert und ausführlich zu beraten, die Diskriminierungsfälle aussagekräftig zu dokumentieren, zu recherchieren bzw. im Sinne der Ratsuchenden über einen längeren Prozess mit geeigneten Schritten – bis hin zur Klage – zu verfolgen, aus verschiedenen Gründen nicht gegeben. Der inhaltliche Fokus der Sozialberatung liegt auf den Fragen der Existenzsicherung. Als Anlaufstelle für soziale Probleme aller Art wird das Beratungsangebot v.a. über die mündliche Information unter den Ratsuchenden bekannt. Die Sozialberatungsstellen für Migrant_innen sind zwar für die vielfältigen Probleme struktureller und alltäglicher Diskriminierung sensibi-

lisiert. Doch ist das Thema Diskriminierung in der Sozialberatung ein nachrangiges und wird in dem vorgegebenen Evaluationssystem nur kurz und stichwortartig dokumentiert. Die Anzahl der dokumentierten Diskriminierungsfälle in der Sozialberatung kann somit kein Indikator für den tatsächlichen Beratungs- und Unterstützungsbedarf in dieser Hinsicht sein.

Erst wenn ein spezialisiertes, mit ausreichenden fachlichen und zeitlichen Ressourcen ausgestattetes Angebot an Antidiskriminierungsberatung die Chance hat, über mehrere Jahre in der Stadt und in den jeweiligen Communities bekannt zu werden, wird sich der tatsächliche Bedarf langsam abzeichnen. Die alltägliche Dimension der Diskriminierungserfahrungen in den Behörden oder auf dem Arbeits- und Wohnungsmarkt scheint in der Sozialberatung jedoch beständig durch, gleichsam als Hintergrundfolie der vorgetragenen Probleme. Die Aufgabe der Berater_innen könnte es hier sein, durch gezieltes Nachfragen dem scheinbaren Nebenthema zu mehr Sichtbarkeit und Wahrnehmung zu verhelfen.

2. Außergerichtliche Interventionen

Ein wichtiger Bestandteil von Antidiskriminierungsberatung ist, die Handlungsmöglichkeiten der Ratsuchenden zu erhöhen. Dazu gehört, zu besprechen und zu planen, welches Vorgehen dem Ratsuchenden entspricht, welche Unterstützung gewünscht ist, welche Erfahrungen die Beratungsstelle mit Interventionen hat und mögliche Szenarien zu entwickeln. Umgangsweisen mit Diskriminierung sind so verschieden, wie die Menschen, die sie erleben. Es ist unsere Überzeugung und Erfahrung, dass Ratsuchende über eine Einschätzung oder zumindest ein klares Gefühl verfügen, in welche Richtung sich die Situation verändern sollte. Antidiskriminierungsberatung kann darauf eingehend Unterstützung für folgende außergerichtliche Handlungsstrategien anbieten:

Beratung zur (emotionalen) Stärkung und Entwicklung von Handlungsstrategien (findet immer statt)

Begleitungen und Vermittlungsgespräche (vgl. Fälle auf S. 10, 12, 19)

Durchführen von Situationstests, Testings (vgl. Fälle auf S. 22, 25, 26)

Vertragliche Vereinbarungen (vgl. Fälle auf S. 25, 26)

Medienarbeit (vgl. Fälle auf S. 11, 25, 26, 47, 50, 51)

Beschwerdebrief (vgl. Fälle auf S. 9, 21, 38, 39, 47)

Erarbeitung von Impulsen für institutionelle Veränderungen (vgl. Fälle auf S. 36)

Dokumentation und Auswertung von Diskriminierungsfällen (findet immer statt).

»Wir fördern Vielfalt« sieht anders aus

Tugba Celik ist Jurastudentin und ist auf der Suche nach einem Nebenjob. Sie sucht in verschiedenen Bereichen, etwa Bürojobs, Assistenzen oder Verkauf. Sie macht die Erfahrung, selbst bei sehr niedrig qualifizierten Tätigkeiten keine Reaktion auf ihre Bewerbungen zu bekommen, und beginnt schon etwas an sich selbst zu zweifeln. Dann schreibt sie per Zufall drei Bewerbungen hintereinander, in denen aus unterschiedlichen Gründen kein Foto erforderlich ist. Prompt wird sie dreimal eingeladen. Erst jetzt wird ihr klar, dass die fehlenden Reaktionen an ihrem Kopftuch liegen. Bei einer der Einladungen – sie hatte sich über ein Online-Bewerbungsverfahren bei einem Modekonzern beworben – erlebt sie zudem ein sehr erniedrigendes Bewerbungsgespräch. Der Filialleiter stellt Frau Celik Fragen nach ihrer

Herkunft, wann sie wieder zurückgehen wolle etc. Und schließlich stellt er fest, dass das mit dem Kopftuch in seinem Laden leider nicht gehe. Er wisse, dass er sie damit vielleicht diskriminiere, doch wisse er auch, dass es nicht im Koran stehe, dass das Kopftuch getragen werden müsse. Frau Celik versucht noch ein Weile mit dem Filialleiter zu diskutieren und bezieht sich dabei u.a. auf die Werbung, die der Konzern auf seiner Homepage betreibt: »Wir fördern Vielfalt« und »Wir schätzen die Unterschiedlichkeit unserer Mitarbeiter, ihre Ansichten, Hintergründe und Herkünfte« ist dort zu lesen. Aber der Filialleiter lenkt nicht ein. Frau Celik ist tief getroffen, sie hat überhaupt nicht mit der Möglichkeit eines solchen Gesprächsverlaufs gerechnet. Sie reicht online eine Beschwerde ein, auf die zwar mit einer Entschuldi-

gung reagiert wird, gleichzeitig jedoch behauptet wird, der Filialleiter könne sich nicht an das Gespräch erinnern. Frau Celik recherchiert weiter und wird von einer behördlichen Stelle an die Antidiskriminierungsberatung verwiesen. Diese setzt ein Beschwerdeschreiben auf, das eine umfassende und angemessene Reaktion zur Folge hat. Der Fall wird aufgeklärt, es werden präventive Maßnahmen angekündigt und es wird ein Gespräch angeboten, zu dem ein Verantwortlicher der Personalleitung des Hauptsitzes des Unternehmens nach Hamburg reist.

Tugba Celik berichtet gemeinsam mit einer Person von der Antidiskriminierungsberatung in einem Radiointerview von ihren Erfahrungen und wird in der Folge von einer Personalvermittlerin für Anwaltskanzleien kontaktiert.

3. Niedrigschwelliger Zugang zu rechtlicher Beratung und Unterstützung von AGG-Klagen

Eine für den gesellschaftlichen Umgang mit Diskriminierung grundlegende Frage ist, wann von Diskriminierung gesprochen werden kann und wie diese definiert wird – wo fangen Benachteiligung, Kränkung, Beleidigung an? Die europäischen Antidiskriminierungsrichtlinien stellen hier rechtliche Normen dar, die im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) umgesetzt wurden. Doch weder unter Anwält_innen noch in der Richter_innenschaft gibt es bisher ausreichend Erfahrung mit dem AGG und der Rechtsanwendung, viele Fragen sind ungeklärt und die Kenntnis von Diskriminierungstatbeständen ist auch hier noch nicht weit vorangeschritten. Das macht es aus unserer Sicht notwendig, dass mehr AGG-Fälle verhandelt und notfalls auch durch die Instanzen geurteilt werden, um Rechtssicherheit für Betroffene zu erlangen und damit das eigentliche Ziel des AGG – Diskriminierung abzubauen und zu verhindern – umzusetzen.

Bei der Einforderung des Rechts auf Diskriminierungsfreiheit besteht für Betroffene eine wesentliche Hürde darin, dass sie Diskriminierung schwer beweisen können. Dies liegt zum einen daran, dass Diskriminierung von Betroffenen unmittelbar spürbar ist, wo Nichtbetroffene und Institutionen sie nicht wahrnehmen. Zum anderen liegt es daran, dass gezielte Diskriminierung häufig dann zum Ausdruck gebracht wird, wenn es keine Zeug_innen gibt bzw. Täter_innen davon ausgehen, dass Betroffene sich nicht wehren werden bzw. ihnen kein Glauben geschenkt werden wird. Dies ist insbesondere bei Diskriminierung aufgrund von Hautfarbe und aufgrund von Religion (Kopftuchtragen bei muslimischen Frauen) der Fall.

Die Verabschiedung des AGG hat bisher nicht dazu geführt, dass Betroffene sich wirkungsvoll zu Wehr setzen können. Es gibt relativ wenig AGG-Klagen und insbesondere Klagen wegen

»Ich bin hier an eine Grenze gestoßen. Ich habe gemerkt, bis hierhin passt du, aber weiter geht es leider nicht.«

rassistischer und religiöser Diskriminierung bewegen sich zahlenmäßig noch im Bereich weitgehender Bedeutungslosigkeit.¹⁶

Die Erfahrungen aus der Antidiskriminierungsberatung von *basis & woge e.V.*, die die Möglichkeit kostenloser Rechtsberatung und die enge Zusammenarbeit mit einem auf Antidiskriminierungsrecht spezialisierten Anwalt einschließt, zeigen jedoch eindrucksvoll, dass das Angebot dieser Unterstützung Menschen motiviert, den mühsamen Weg durch die Gerichte anzutreten und damit Diskriminierungsfälle sichtbar zu machen, zur Festigung der AGG-Rechtsprechung beizutragen bzw. Klärungen voranzutreiben. Damit verbunden ist die Hoffnung, dass sich in der Gesellschaft ein Wissen darüber entwickelt, was rechtlich geächtet oder erwünscht ist.

Neben Abwehrkämpfen, wie in den Fällen auf den Seiten 31 bis 33 beschrieben, geht es bei den

rechtlichen Strategien, die in der Antidiskriminierungsberatung verfolgt werden, also auch darum, Zugänge zu erkämpfen und zu einer juristischen Klärung über gesellschaftliche Normen und Verbote beizutragen. Gefragt sind hier neben der Ausdauer der Kläger_innen auch engagierte Anwälte_innen, eine fachliche Unterstützung der Betroffenen sowie Rechtshilfefonds für Prozesskosten. Denn die Erfahrung zeigt, dass Fälle durch die Instanzen geurteilt werden müssen, um zur Klärung der AGG-Auslegung – und perspektivisch hoffentlich auch zur Novellierung des AGG beizutragen. In der Antidiskriminierungsberatung von *basis & woge e.V.* werden zurzeit Fälle aus den Bereichen Zugang zu Diskotheken, Zugang zu Wohnraum und Zugang zu Arbeit begleitet (Vgl. Fälle auf S. 22, 23, 24, 50, 51). Im folgenden werden zwei Fälle beispielhaft beschrieben.

16. Vgl. B. Weiß, A. Kobes: *Entwicklung und Stand der deutschen Antidiskriminierungspolitik – eine kritische Auseinandersetzung in: Opferperspektive e.V. (Hg): »Rassistische Diskriminierung und rechte Gewalt – beraten, informieren, intervenieren«*, Münster 2013.

Eine Hamburgensie: »Das Kopftuch als Piratentuch, bitte!«

Sarah Makhloufi ist Studentin der Sozialarbeit und bewirbt sich für einen Honorarjob, in dem Kinder und Jugendliche nach der Schule betreut und bei den Hausaufgaben unterstützt werden sollen. Frau Makhloufi bewirbt sich, es findet ein Vorstellungsgespräch statt, in dem ihre Eignung, u.a. auch wegen ihres Vorbildcharakters für migran-tische Kinder und Jugendliche betont, wird. In der Rückmeldung zur Bewerbung erhält Frau Makhloufi jedoch die irritierende Aussage, sie möge bitte ihr Kopftuch als »Piratentuch« binden. Ihr ist unklar, wie sie das verstehen soll und was ein Piratentuch denn sein soll. Sie lässt

sich beraten und schickt mit einer erneuten Bewerbung ein Foto mit und fragt nach, ob sie das Kopftuch so wie auf dem Foto binden dürfe. Die Antwort ist: Nein, so dürfen sie es nicht binden, es müsse als Piratentuch gebunden werden. Makhloufi reicht nach rechtlicher Beratung Klage ein. In der Güte-verhandlung wird deutlich, dass dem Arbeitgeber darum geht, dass das Kopftuch nicht als islamisches Kopftuch zu erkennen sein soll, und beruft sich dabei auf den »Neutralitätsgrundsatz«.

Dagegen erläutert die Richterin, dass das Kopftuch auf jedwede Art gebunden werden dürfe, die es »für

den objektiven Betrachter nicht als islamisches Kopftuch erkennen lässt«, und sieht darin zunächst kein Problem. Eine juristische Klärung in der Sache bleibt erstinstanzlich jedoch aus, weil das Gericht eine Fristverletzung feststellt: Nach dem Gesetz müssten spätestens zwei Monate nach einer Ablehnung Ansprüche nach dem AGG geltend gemacht werden. Sarah jedoch machte ihre Ansprüche erst nach der definitiven Ablehnung, die mit dem Einreichen des Fotos erging, geltend. Dies erkennt das Gericht nicht an. Sarah Makhloufi geht in Berufung, das Ergebnis ist noch offen.

Berufung bei perfider Urteilsbegründung

Frau Kaya ist IT-Systemkauffrau, in Deutschland aufgewachsen und ausgebildet. Sie trägt ein Kopftuch. Sie wird arbeitslos und beantragt Arbeitslosengeld I. In der »Jobbörse«, dem Internetportal der Arbeitsagentur, findet sie eine für sie passende Stellenausschreibung, die über eine private Arbeitsvermittlerin angeboten wird. Frau Kaya mailt ihre Unterlagen dort hin und ruft

an. Es kommt zu einem Telefongespräch über die Stelle, das sehr positiv verläuft. Die Personalvermittlerin schätzt in diesem Gespräch ein, dass Frau Kaya gut auf die Stelle passe, es werden schon Details, wie die Wohnortnähe zum potenziellen Arbeitsort, angesprochen. Noch während des Gesprächs scrollt die Personalvermittlerin durch die Unterlagen und stockt mitten im Ge-

spräch abrupt mit der Aussage, dass es da doch ein Problem gebe. Auf Nachfrage, um welches Problem es sich handele, erläutert sie, dass sie ein Problem mit dem Kopftuch habe, dass wir in einem freien Land lebten, das Kopftuch aber ein Zeichen der Frauenunterdrückung sei etc. Sie wisse nicht, wie der Arbeitgeber zu dieser Frage stehe, sie selber sei jedoch nicht bereit, Frau >>

»Dass mir aufgezwungen werden soll, wie ich das Kopftuch zu tragen habe, das war schon ein Schlag ins Gesicht für mich. Ich habe mich gefragt, ob hier eine andere Person aus mir gemacht werden soll.«

Kaya eine Stelle zu vermitteln. Kurze Zeit später erhält Frau Kaya eine Mail, dass derzeit leider keine passenden Stellen für sie verfügbar seien und ihre Unterlagen deswegen gelöscht werden. Die Stelle dagegen war noch mehrere Wochen lang auf dem Onlineportal der Arbeitsagentur ausgeschrieben.

Frau Kaya erfährt über eine muslimische Organisation von der Antidiskriminierungsberatung und fragt um Unterstützung an. Im Vordergrund steht für sie zunächst, eine Chance zu bekommen, sich auf die Stelle, die für sie zum Greifen nah war, zu bewerben. Telefongespräche der Antidiskriminierungsberaterin mit der Personalvermittlerin sowie mit der Arbeitsagentur mit dem Anliegen, zumindest eine direkte Bewerbung bei dem Arbeitgeber zu ermöglichen, scheitern. Schließlich legt Frau Kaya nach rechtlicher Beratung Klage ein. Sie möchte die Demütigung nicht ein-

fach hinnehmen und auf das Problem aufmerksam machen.

Über die Personalvermittlerin konnte der Anwalt in der Zwischenzeit herausfinden, dass sie auf ihrer Homepage in der Arbeitgeberansprache mit dem Slogan »Schluss mit dem AGG!« wirbt und anbietet, Wünsche wie die nach Bewerber_innen eines bestimmten Geschlechts oder Alters zu bedienen. Dies wertet die Richterin in der Hauptverhandlung jedoch nicht als Indiz, da keine Beispiele für potenziell religiöse Diskriminierung aufgeführt seien, sondern für potenzielle Diskriminierung aufgrund von Alter oder Geschlecht.

Frau Kaya verliert das Urteil in erster Instanz. In der schriftlichen Urteilsbegründung heißt es, der Personalvermittlerin, die behauptet, sich an das Telefonat nicht zu erinnern, sei keine Diskriminierung nachzuweisen. Es leuchte auch nicht ein, warum eine Personalvermittlerin

eine Grundsatzerklärung zu Fragen der Glaubensfreiheit abgeben solle. Bei der Darstellung der Ereignisse durch die Klägerin könne das Gericht dagegen nicht ausschließen, dass sie durch den Kontakt mit der Antidiskriminierungsberatung die Problematik verinnerlicht und geläufige Schlagworte aus der Antidiskriminierungsdiskussion in ihre Schilderung übernommen habe.

Frau Kaya geht gegen das Urteil in Berufung, indem die Notwendigkeit einer neuen Beweiswürdigung begründet wird. Das Ergebnis ist noch offen. Die Tatsache, dass Frau Kaya in einem AGG-Prozess die Inanspruchnahme ihres ebenfalls im AGG zugesicherten Rechts, Beratung und Unterstützung in Anspruch zu nehmen, zum Nachteil ausgelegt wurde, wurde an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes sowie den Antidiskriminierungsverband Deutschland weitergegeben.

Die Antidiskriminierungsarbeit von basis & woge e.V. ...

... nahm ihren Anfang im Jahr 2005. Wir arbeiteten in einem Projekt mit Migrant_innenorganisationen zu Arbeitsmarktthemen, informierten über das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz und organisierten einen Austausch zwischen Migrant_innenorganisationen, Beratungsstellen, Journalist_innen und Rechtsanwält_innen. Aus dieser Arbeit ist das Handbuch „Diskriminierung erkennen und handeln!“ entstanden.* Mit der Zeit erhielten wir immer mehr Beratungsanfragen, für die es in Hamburg keine Beratungsstelle gab.

Seit 2008 bietet basis & woge e.V. auf der Basis von Projektfinanzierungen Antidiskriminierungsberatung, vorwiegend für Migrant_innen, Menschen mit Migrati-

onshintergrund, People of Color, an. Anteilig wird diese Antidiskriminierungsberatung seit 2010 von der Justizbehörde der Freien und Hansestadt Hamburg gefördert.

Im IQ Netzwerk Hamburg – NOBI arbeiten wir seit 2005 zum Thema Diskriminierung von Migrant_innen beim Arbeitsmarktzugang. Wir erarbeiten Expertisen, Veröffentlichungen, Handlungsempfehlungen und bieten Fortbildungen und Fachveranstaltungen für Arbeitsverwaltung, Arbeitgeber_innen, Kammern, Beratungsstellen und Migrant_innenorganisationen an. Eine wichtige Grundlage für diese Arbeit sind die Erfahrungen und Handlungsstrategien von Ratsuchenden aus der Antidiskriminierungsberatung.

* basis & woge e.V. (Hg): Birte Weiß: Diskriminierung erkennen und handeln!“ Überarbeitete Neuauflage des Handbuchs für Beratungsstellen und MigrantInnenorganisationen auf der Grundlage des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG), Hamburg 2010

Die Broschüre ist im Rahmen einer Projektförderung der »Offensive für eine diskriminierungsfreie Gesellschaft« der Antidiskriminierungsstelle des Bundes entstanden. Wir bedanken uns hierfür!



Antidiskriminierungsstelle
des Bundes

Offensive
diskriminierungsfreie
Gesellschaft

»Es geht mir um Gerechtigkeit!«

**basis
toge**

beratung | hilfe | perspektiven