

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

# **Antidiskriminierungsberatung in Hamburg**

**Ergebnisse und Beispiele aus der  
Antidiskriminierungsberatung  
von basis & woge e.V. 2011**

# Inhalt

<b>Einleitung</b>	<b>02</b>
<b>Teil I: Einblicke in die Antidiskriminierungsberatung von basis &amp; woge e.V.</b> <i>Beratung, Rechtliche Information, Unterstützung im Handeln gegen Diskriminierung</i>	<b>04</b>
<b>Teil II: Auswertung der Diskriminierungsfälle 2011</b>	<b>07</b>
<b>Teil III: Bedeutung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) für die Antidiskriminierungsberatung bei basis &amp; woge e.V.</b>	<b>13</b>
<b>Teil IV: Handlungsstrategien in Beispielen</b>	<b>15</b>

**Bei allen als Zitat gekennzeichneten Äußerungen handelt es sich um Aussagen von Ratsuchenden, die mit deren Einverständnis dokumentiert wurden.**

# Einleitung

Aus einer europaweiten Erhebung der Europäischen Agentur für Grundrechte (FRA) aus dem Jahr 2009 geht hervor, dass 37 % der befragten Personen mit Migrationshintergrund aussagen, in den letzten 12 Monaten Diskriminierung erfahren zu haben. 82% haben diese Erfahrungen aber nirgendwo gemeldet. Weil sie nicht gewusst hätten wo, weil sie keine Orte der Unterstützung kennen, weil sie aufgrund ihrer bisherigen Erfahrungen zweifeln, dass es etwas ändern würde. Die Ergebnisse dieser europäischen Studie entsprechen den Erfahrungen, die wir in Hamburg in unserer Arbeit machen: Diskriminierung ist für viele Menschen eine zentrale und in verschiedenen Lebensbereichen wiederkehrende Alltagserfahrung, die allzu oft gesellschaftliche Teilhabe verhindert. Gleichzeitig mangelt es aber auch fast sechs Jahre nach Verabschiedung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) an einer angemessen ausgestatteten und verbindlich finanzierten Anlaufstelle, die Diskriminierungsfälle aufnimmt und dokumentiert sowie Betroffene berät und in ihren Handlungsstrategien unterstützt.

Aus vielen Beratungen, aus Veranstaltungen und Gesprächen mit MigrantInnen und ihren Organisationen lernen wir: Die Erfahrung der Aussichtslosigkeit gegen Diskriminierung anzugehen wird von Vielen geteilt. Es gibt unzählige Strategien, mit alltäglicher Diskriminierung umzugehen, aber noch zu wenige Beispiele für Handlungsmöglichkeiten, die Diskriminierung sichtbar machen und ihren Abbau ermöglichen.

Das hat *basis & woge e.V.* dazu veranlasst, das Thema Diskriminierung nicht nur im Rahmen der Mitarbeit im IQ-Netzwerk NOBI stärker in den Fokus zu nehmen und mit dem Projekt »migration.works – Diskriminierung erkennen und handeln!« seit 2006 Fortbildungen, Arbeitsmaterialien und Handlungsempfehlungen zum Thema Diskriminierung und Arbeitsmarkt zu erarbeiten.<sup>1</sup> 2008 startete der Träger darüber hinaus mit finanzieller Unterstützung der beiden Hamburger Stiftungen »Stiftung do« und »Preuschhoff-Stiftung« das Pilotprojekt »Antidiskriminierungsberatung für MigrantInnen«. Mit diesem Projekt wurde die erste Hamburger Anlaufstelle zur Meldung von Diskriminie-

**1** Weitere Informationen zu diesem Projekt und dem Netzwerk finden Sie unter: [www.basisundwoge.de](http://www.basisundwoge.de) und [www.nobi-nord.de](http://www.nobi-nord.de)

2 Die Broschüre ist vergriffen und auf der Seite [www.basisundwoge.de](http://www.basisundwoge.de) unter Downloads zu finden.

3 Im Jahr 2008 berieten wir Betroffene in 38 Fällen, 2009 waren es 40, 2010 bereits 50, 2011 schließlich 60. Im ersten Halbjahr 2012 hat sich die Zahl der beratenen Fälle im Vergleich zum Vorjahr verdoppelt.

zung, für Beratung und Intervention geschaffen. Zwei zentrale Ziele wurden mit dem auf zwei Jahre angelegten Projekt verfolgt:

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

2012 geht die Antidiskriminierungsberatung von *basis & woge e.V.* ins fünfte Jahr. Von den genannten Zielen konnte vieles umgesetzt werden: Die Broschüre »Zwei Jahre Antidiskriminierungsberatung in Hamburg«<sup>2</sup> wertet die Erfahrungen aus dem Pilotprojekt

aus und zeigt den Bedarf auf. Eine gute Zusammenarbeit mit fachlichen Stellen der Migrations-/Integrationsarbeit in Hamburg gelingt und der Bedarf wird auch von diesen Stellen bestätigt. Betroffene nehmen das Angebot wahr, die Fallzahlen steigen Jahr für Jahr, obwohl das Angebot aus Kapazitätsgründen nicht mehr offensiv beworben wird.<sup>3</sup>

Sowohl die steigende Beratungsanfragen als auch wissenschaftliche Studien und politische Entwicklungen bestätigen die Notwendigkeit einer Anlaufstelle für Betroffene. Insbesondere zeigen unterstützte Interventionen, dass der Beratungsansatz sowohl zur Stärkung der Betroffenen beitragen kann, als auch der beschuldigten Seite Einblicke gewährt und Wege zum Abbau von Diskriminierung aufgezeigt werden können.

Wir begrüßen den Beitritt der Freien und Hansestadt Hamburg zur »Koalition gegen Diskriminierung« im August 2011. Er lässt uns davon ausgehen, dass ein regelhaftes Beratungs- und Unterstützungsangebot für Betroffene abgesichert werden wird. Ganz im Sinne der eingegangenen Selbstverpflichtung, dass

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

»jeder Weg genutzt wird, um von Diskriminierung betroffenen Menschen – gerade auch vor Ort – die bestmögliche Beratung zu bieten« sowie »vor Ort für das Thema Diskriminierungsschutz zu sensibilisieren und es als Querschnittsaufgabe politisch zu verankern.«<sup>4</sup>

Noch fehlt der letzte Schritt von einem unterfinanzierten wackeligen Beratungsangebot hin zu einem »Antidiskriminierungsbüro Hamburg«, das Betroffenen offensiv bekannt gemacht werden kann und das sowohl für die einzelfallbezogene Beratungsarbeit ausreichend finanziert als auch für die Aufgaben der fallübergreifenden Arbeit gefördert wird.

Nicht vorstellbar wäre für uns, dass eine gut eingeführte Anlaufstelle für Betroffene von rassistischer Diskriminierung in Zeiten, in denen die Existenz von Diskriminierung nicht mehr »nur« von Betroffenen berichtet, sondern auch durch zahlreiche Studien belegt und sichtbar gemacht wird, nicht auf sicherere Füße gestellt wird. Gelingt es nicht, unsere Beratungsarbeit in die Arbeit eines Antidiskriminierungsbüros nach Vorbild anderer Städte und Bundesländer zu überfüh-

ren und bestenfalls auch für andere Betroffenengruppen zu öffnen, können wir die Funktion als Anlaufstelle nicht länger in der bisherigen Form leisten. Dies ist mit den gegebenen Ressourcen weder fachlich zu vertreten noch den Ratsuchenden gegenüber zu verantworten.

Mit dieser Broschüre geben wir Einblick in die Beratungsarbeit von *basis & woge e.V.*, erläutern ausschnittsweise fachliche Grundlagen, stellen die Auswertung der Beratungsfälle aus dem Jahr 2011 vor und veranschaulichen durch Beispiele die Arten von Diskriminierung, ihre Auswirkungen und mögliche Handlungsstrategien.

*Wir wünschen eine anregende Lektüre und freuen uns über Rückmeldungen!*

**Birte Weiß, *basis & woge e.V.***

<sup>4</sup> [www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/projekte/20110909\\_Absichtserklaerung\\_Hamburg.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/projekte/20110909_Absichtserklaerung_Hamburg.pdf?__blob=publicationFile)

# Teil I: Einblicke in die Antidiskriminierungsberatung von basis & woge e.V.

*Beratung, Rechtliche Information, Unterstützung im Handeln gegen Diskriminierung*

## **Anlaufstelle für Jugendliche und Erwachsene**

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

## **Beratungsprinzipien nichtstaatlicher Antidiskriminierungsbüros**

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

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

## Beratung und Intervention: Konkrete Schritte

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

Die Beratungsgespräche stellen den Kern der Begleitung und Unterstützung von Betroffenen dar. Das erste Gespräch gibt Ratsuchenden die Möglichkeit von erlebter Diskriminierung zu berichten. Hier kann auch die emotionale Belastung, die aus der Diskriminierung entsteht, Thema sein. Im Gespräch kann die Situation sortiert und reflektiert werden, ohne dass sich die von vielen Betroffenen geschilderte Erfahrung wiederholt, dass die Diskriminierung angezweifelt, relativiert oder mit Durchhalteparolen belegt wird. Mit Blick auf die gewünschte Veränderung können Handlungs- und Unterstützungsmöglichkeiten definiert werden. Die beratende Person verfügt dabei über eigene

Einschätzungen und Erfahrungen mit gerichtlichen und außergerichtlichen Interventionen. Es ist jedoch unsere Überzeugung und Erfahrung, dass Ratsuchende selber meist über eine klare Einschätzung oder zumindest ein klares Gefühl verfügen, in welche Richtung sich die Situation verändern soll und welche Art der Intervention für sie richtig ist. Die Handlungsstrategien von Ratsuchenden sind vielfältig und ausschlaggebend für den weiteren Beratungsprozess.

Meist kommt den BeraterInnen von Antidiskriminierungsbüros eine zentrale Rolle in der Arbeit/Beratung mit der beschuldigten Personen und/oder Institution zu. Hier geht es v.a. darum, die Perspektive und das Auftreten der Ratsuchenden zu stärken, aber auch darum, den Beschuldigten Wege für den Abbau von Diskriminierung aufzuzeigen.

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

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

#### **Beratungsgespräch(e)**

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

#### **Weitere mögliche Interventionen:**

- Kontakt zu Beschuldigten aufnehmen, Stellungnahme einholen
- Vermittelndes Gespräch führen
- RS zu Behörde/zuständiger Stelle begleiten
- Beschwerde einreichen/Ansprüche nach AGG geltend machen
- Eigene Recherche betreiben, Testing durch führen
- Rechtliche Möglichkeiten klären
- Evtl. Klage einreichen
- Presse- und Öffentlichkeitsarbeit
- Politische Einflussnahme
- Weitere Unterstützung, Verweis an andere Beratungsstellen
- Dokumentation



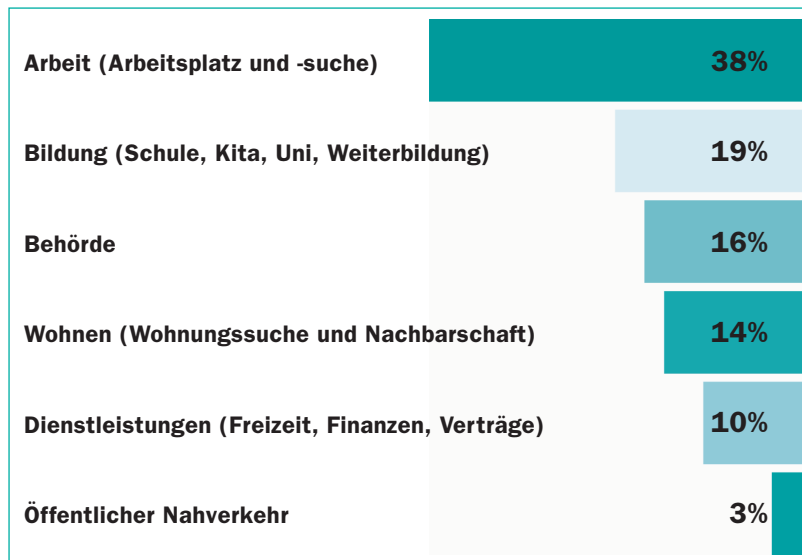
## Teil II: Auswertung der Diskriminierungsfälle und Beratungsverläufe 2011

Im Jahr 2011 waren 60 Diskriminierungsfälle Gegenstand ausführlicher Einzelberatungen sowie der Entwicklung und Unterstützung von Interventionen. Die meisten Beratungsprozesse erstrecken sich über viele Monate, häufig auch mehrere Jahre, v.a. dann, wenn Ratsuchende sich für ein juristisches Vorgehen entscheiden. Im Folgenden zeigen wir anhand der statistischen Auswertung aus welchen Bereichen Diskriminierung gemeldet wurde, wie die Betroffenen damit umgingen und welche Interventionen erfolgreich waren. Damit beschreiben wir nur einen kleinen Ausschnitt aus der gesellschaftlichen Realität und die hier abgebildeten Erfahrungen sind dementsprechend als exemplarisch anzusehen. Die Ergebnisse decken sich jedoch mit ausgewerteten Daten der neun weiteren nichtstaatlichen Antidiskriminierungsbüros aus dem Bundesgebiet, so dass sich aussagekräftige Schlussfolgerungen in Bezug auf gemeldete Diskriminierungstatbestände ziehen lassen.

### Wo wird diskriminiert? Diskriminierungsbereiche

Grafik 1 zeigt die Lebensbereiche auf, aus denen 2011 Beschwerden gemeldet wurden. Im Bereich Arbeit, der an erster Stelle steht, geht es um Benach-

**Grafik 1:**  
Diskriminierungsbereiche



teiligung am Arbeitsplatz, bei der Arbeitssuche, im Bewerbungsverfahren, der Gestaltung von Arbeitsverträgen, der Entlohnung oder in Kündigungsverfahren. An zweiter Stelle steht der Bildungsbereich, der neben schulischer Bildung und Kindergärten/Kindertagesstätten auch die Aus- und Weiterbildung umfasst. An dritter Stelle folgen staatliche Einrichtungen, wozu die Ausländerbehörde, Sozialämter oder Meldebehörden genauso gehören wie Jobcenter. An vierter Stelle folgt das Wohnen, das neben der Wohnungssuche auch Diskriminierungserfahrungen in der Nachbarschaft umfasst, sowie der Zugang zu Gütern und Dienstleistungen, beispielsweise der Zugang zu Freizeiteinrichtungen, zu Finanzdienstleistungen oder Vertragsabschlüssen sowie Diskriminierung im Öffentlichen Nahverkehr.

#### **Diskriminierungsbereich Arbeit:**

Frau P. ist Journalistin mit Berufserfahrungen als PR-Beraterin. Sie bewirbt sich auf eine Stelle als Managerin für Public Relations in einem Internetunternehmen. Sie wird von der Mitarbeiterin einer Personalagentur kontaktiert und schon im Telefonat darauf hingewiesen, dass es ein Problem mit ihrem Akzent geben könne. Sie ist jedoch von der sonstigen Bewerbung so angetan, dass sie die Unterlagen »dennoch« weiterleitet. Frau M. 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, man höre den »polnischen Akzent« heraus. Frau P. ist verletzt und auch verzweifelt. Nach 100 Bewerbungen und 25 Bewerbungsgesprächen, die teilweise sehr gut liefen, ahnt sie jetzt, dass der Akzent als Grund hinter den Absagen stecken kann.

#### **Diskriminierungsbereich Behörde:**

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

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

**Diskriminierungsbereich Wohnungssuche:**

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

**Diskriminierungsbereich Bildung:**

A. ist 17 Jahre alt und Schüler. Er möchte Mitglied in einem Fitnessstudio werden und bekommt telefo- nisch einen Termin für ein Probetraining. Als er zu dem Termin erscheint, wird ihm an der Rezeption gesagt, er könne heute leider nicht trainieren, es seien schon zu viele „Ausländer“ im Studio. Er disku- tiert kurz mit der Mitarbeiterin an der Rezeption, wie das sein könne, er habe doch einen Termin. Sie bleibt bei der Entscheidung und schlägt auch noch vor, A. solle das nächste Mal doch vorher anrufen und nachfragen, ob er kommen könne. A. geht geschockt und traurig nach Hause. Später sucht er das Gespräch mit dem Geschäftsführer, der bestätigt, dass es eine Quote für ausländische Menschen in seinem Studio gibt.

**Diskriminierungsbereich Güter und Dienstleistungen:**

## Was dient als Anlass für Diskriminierung? Diskriminierungsmerkmale

Grafik 2 veranschaulicht, aufgrund welcher Diskrimi- nierungsmerkmale benachteiligt wurde. Bei dem überaus größten Teil der Fälle spielte rassistische Zu-

schreibung/Herkunft eine Rolle. In einem Teil der Fälle ließ sich diese noch konkretisieren als äußere Erscheinung, Hautfarbe, Sprache oder Aufenthalts- status. Teilweise spielen zudem auch andere Merk- male wie Geschlecht, Alter, Behinderung oder Reli-

## Grafik 2: Diskriminierungsgründe

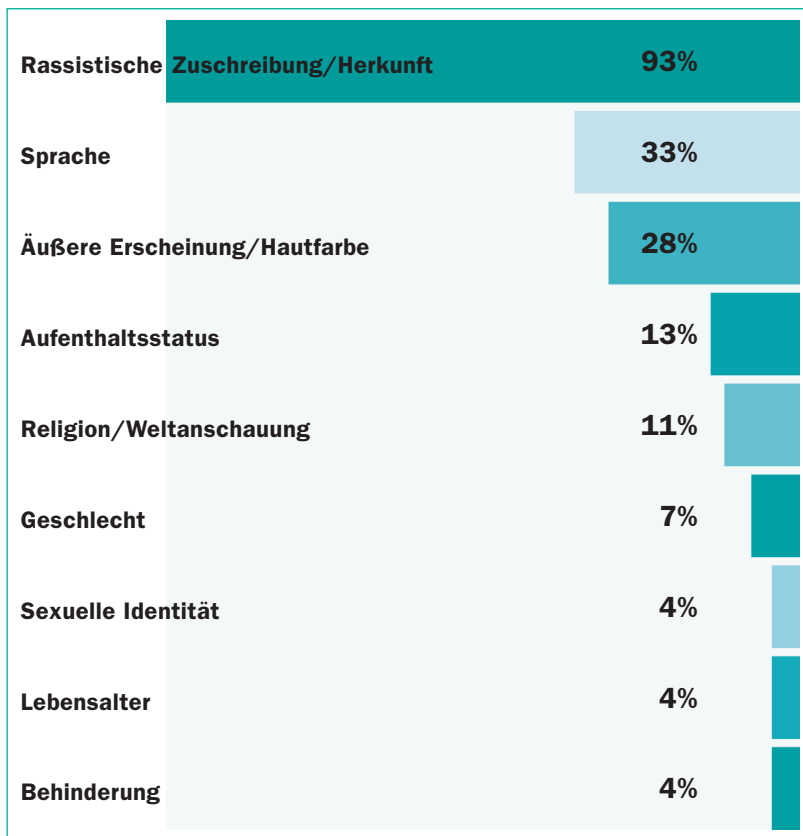
(Mehrfachnennungen möglich)

gion eine Rolle. Man spricht dann von mehrdimensionaler Diskriminierung. Im einzelnen Diskriminierungs-tatbestand können verschiedene Ursachen für Diskriminierung eng miteinander verwoben sein. Insbesondere ist dies bei den Merkmalen Herkunft/rassistische Zuschreibung, Geschlecht und Religion der Fall. Ein

prägnantes Beispiel hierfür ist, dass Frauen, die ein muslimisches Kopftuch tragen häufig unterstellt wird, sie seien schlecht ausgebildet, sprächen unzureichend deutsch, seien unterdrückt oder rückständig.

## Wie wird diskriminiert? Diskriminierungsformen

Diskriminierung hat viele Gesichter, sie äußert sich nicht nur in verschiedenen Lebensbereichen, sondern auch auf unterschiedliche Weise. Manchmal ist die Benachteiligung ganz offensichtlich, manchmal versteckt sie sich in Normen, Strukturen oder Gesetzen. In der Regel hat Diskriminierung eine benachteiligende Wirkung oder es liegt eine unangemessene Behandlung (Beleidigung, Beschimpfung, Unterstellungen oder das Verbreiten von Gerüchten) zugrunde. Schwieriger nachzuweisen sind meist strukturelle Diskriminierungen. Häufig produziert hier ein Wechselspiel verschiedener gesetzlicher Regelungen oder Verwaltungsvorschriften Ausschlüsse. Die subjektive Einschätzung von MitarbeiterInnen öffentlicher Institutionen ist oft, lediglich Vorschriften zu erfüllen. Die Auswertung von Diskriminierungsdaten bestätigt dies teilweise und weist auf notwendige gesetzliche Veränderungen hin. Teilweise sind Handlungsspielräume jedoch auch zu wenig bekannt bzw. entspricht es nicht den institutionellen Vorgaben, sie zu nutzen. Dies geschieht oft genug erst dann, wenn eine Beratungsstelle offensiv auf Einzelfälle hinweist.



## Welche Handlungsstrategien zum Abbau von Diskriminierung? Interventionen

Das Hauptziel einer erfolgreichen Einzelfallberatung liegt neben der emotionalen und psychischen Unterstützung der Ratsuchenden darin, die Menge der Handlungsmöglichkeiten zu erhöhen. Da es sich bei Diskriminierung um eine Verletzung von Rechten handelt, die aus der Perspektive von Personen und Institutionen der Mehrheitsgesellschaft vielfach nicht gesehen oder deren Existenz verneint wird, bedarf es einer starken und positionierten Unterstützung individueller Handlungsstrategien. Je nach Fall und Anliegen resultieren bereits aus dem ersten Beratungsgespräch Aufträge für eine oder mehrere Interventionen. Diese können von den Ratsuchenden selber oder von der Beraterin/dem Berater unternommen werden. Sie sollen eine Veränderung der Situation befördern, bestenfalls die Diskriminierung beenden.

Der Beratungsstelle kommt nach den Beratungsgesprächen meist die Aufgabe zu, mehr zu den Ansprechpersonen, zum Umfeld der Diskriminierung, zu rechtlichen Möglichkeiten und Erfahrungen in anderen Unternehmen, Städten, Ländern etc. zu recherchieren.

In mehr als zwei Drittel der Fälle kommt es zu einer Form der Kontaktaufnahme mit der beschuldigten Seite. Hier kann es sich um die Bitte um ein Gespräch zur Klärung handeln oder um ein Beschwerdeschreiben bzw. eine Aufforderung zur Stellungnahme.

In der gleichen Anzahl der Fälle fand eine rechtliche Beratung statt. In einem Fünftel aller Fälle wird eine rechtliche Intervention getätigt. Häufig handelt es sich zunächst um Widersprüche und Beschwerden

## Grafik 3: Diskriminierungsformen

(Mehrfachnennungen möglich)



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

durch einen Anwalt. Manchmal reicht bereits eine einzelne Intervention aus, um die Benachteiligung zu beenden, beispielsweise die unterlassene Lohnzahlung zu veranlassen oder die ausgesprochene Kündigung rückgängig zu machen. In 18 % der Fälle wurde eine Klage eingereicht. Davon handelte es sich bei einem Drittel um AGG-Klagen (Einschätzungen zur Bedeutung des AGG siehe Kapitel III). Hiervon wiederum endete eine Klage mit einem Vergleich, eine wurde aufgrund der Belastung des Klägers zurückgenommen, die anderen sind noch anhängig.

### Ausgang der Interventionen

Sowohl gerichtliche als auch außergerichtliche Interventionen führen für Betroffene mehrheitlich zu Erfolgen. Bei den gerichtlichen Interventionen zählen hierzu Vergleiche, teilweise oder volle Klagzusprüche. Bei den außergerichtlichen Interventionen unterscheiden wir die erfolgreiche Schlichtung/Einigung, die Bereitstellung verweigerter Güter/Leistungen, eine Veränderung der Politik der Organisation/Institution oder

die Sensibilisierung von Politik und Verwaltung. In 13% der Fälle wurde eine Entschuldigung ausgesprochen. Bei etwa einem Viertel der Fälle kommt es jedoch zu keiner Lösung. Dies kann in strukturellen Problemen begründet liegen, die dem Wirken der Beratungsstelle Grenzen setzen. Hier sind ausländerrechtliche Vorgaben ein Beispiel. Oder es kann daran liegen, dass Ratsuchende nach dem Beratungsgespräch entscheiden, die Angelegenheit auf sich beruhen zu lassen oder selber – ohne Kenntnis der Beratungsstelle – in die Hand zu nehmen. In anderen Fällen kann gar nicht erst zu einem offensiven Auftreten geraten werden, da die Situation zu verfahren und die Beweislage zu schlecht ist.

## Teil III: Bedeutung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) für die Antidiskriminierungsberatung bei *basis & woge e.V.*

Die Antidiskriminierungsberatung bei *basis & woge e.V.* ist verschränkt mit dem Angebot kostenloser Rechtsberatung. Ein auf Arbeits- und Antidiskriminierungsberatung spezialisierter Anwalt berät Ratsuchende indirekt durch über die Beraterin weitergegebene Informationen und Einschätzungen oder in direkter Rechtsberatung. Diese Verschränkung ermöglicht es, niedrigschwellig rechtliche Informationen an Ratsuchende weiterzugeben und eine Aufklärung über Rechte der Betroffenen auch dann zu ermöglichen, wenn ein anderer als der rechtliche Weg eingeschlagen werden soll. Auch wird der Weg einer juristischen Auseinandersetzung durch das Angebot anwaltlichen Rats und der Unterstützung vor Gericht durch die Beratungsstelle erleichtert. Denn die Barrieren sind hoch. Dies liegt zum einen darin begründet, dass viele Ratsuchende eher skeptisch oder pessimistisch sind, was den rechtlichen Weg angeht. Dies verstärkt sich, je schlechter der gesellschaftliche Status und je unsicherer der eigene Rechtsstatus ist. Hinzu kommt die Angst vor den Kosten und davor, aus einem »Auf-

mucken« zusätzliche Nachteile zu provozieren. Zum anderen gibt es zahlreiche Barrieren für die Anwendung des AGG, die im Gesetz selber begründet sind:

- Das Gesetz ist noch immer zu wenig bekannt, vor allem aber fehlen positive Erfahrungen vor Gericht.
- Es mangelt an einer gesicherten Finanzierung für Antidiskriminierungsbüros, die Betroffenen fachlich qualifizierte Beratung und Unterstützung kontinuierlich zur Verfügung stellen können.
- Die Frist von zwei Monaten, innerhalb derer Ansprüche nach dem AGG geltend gemacht werden müssen, ist viel zu kurz. Viele Betroffene von Diskriminierung brauchen mehr Zeit, bis sie aktiv mit dem Diskriminierungsfall umgehen, sich über Beratungsstellen informieren und einen Anwalt finden können. Dies verstärkt sich in dem Maße, in dem nur wenig Anlaufstellen vor Ort sind und die Suche dementsprechend länger dauert.

## »Ich habe so viele Geschichten zu erzählen, da brauche ich wirklich keine neuen zu erfinden!«

- Gelingt es, innerhalb der Frist eine Beschwerde einzureichen, so muss die / der Betroffene Indizien für die Diskriminierung beweisen. Die hohe Anforderung an Indizien ist oft nicht zu erfüllen, z.B. wenn eine Situation nicht von einer dritten Person bezeugt werden kann und Aussage gegen Aussage steht.
- Das fehlende Verbandsklagerecht führt zudem dazu, dass Betroffene, sich nicht vertreten lassen und Verbände Fälle nicht auf eigene Initiative vor Gericht bringen können.<sup>5</sup>

Um die Durchsetzung des Rechtsanspruchs auf Diskriminierungsfreiheit zu verbessern, müsste zum einen das AGG selber nachgebessert werden. Doch ist auch wichtig, dass das AGG von Beratungsstellen und AnwältInnen stärker angewandt wird und damit auch in den Gerichten bekannter wird. Erste Erfahrungen in den Gerichten weisen durchaus darauf hin, dass hier an einem fachlich fundierten Verständnis von Diskriminierung noch gearbeitet und für Diskriminierungserfahrung sensibilisiert werden muss. Zudem gibt es noch viele Unsicherheiten in der Rechtsauslegung des AGG, wo die Praxis Lücken schließen muss.

Sechs Jahre nach Verabschiedung des AGG gibt es aus den oben genannten Gründen sehr wenig Urteile. Dies gilt insbesondere für die Diskriminierungsmerkmale Herkunft, Religion und sexuelle Orientierung. In Relation dazu resultieren aus der Antidiskriminierungsberatung bei *basis & woge e.V.* vergleichsweise viele AGG-Klagen, auch wenn die absolute Zahl gering ist (Beispiel Seite 17). Sie betreffen Bewerbungsverfahren, Einstellungsverfahren, Wohnungssuche, den Einlass in Diskotheken oder Diskriminierung im öffentlichen Nahverkehr. Wir sehen darin eine Bestätigung des Ansatzes, niedrigschwelligen Zugang zu rechtlicher Information und Unterstützung zu gewährleisten.

Und auch wenn die Mehrheit der Fälle sich nicht für eine rechtliche Auseinandersetzung eignet bzw. die Ratsuchenden diese nicht wünschen, hat das Gesetz auch eine symbolische Bedeutung für die Beratung. Allein das Wissen um ein Gesetz, auf das Ratsuchende sich berufen können, kann hilfreich sein, das Gefühl von Ohnmacht und Rechtlosigkeit abzuschwächen. Schließlich können Ratsuchende wie BeraterInnen das Recht auf Nichtdiskriminierung gegenüber Beschuldigten offensiver einfordern. Ihre Position stärkt sich damit (Beispiel Seite 16).

<sup>5</sup> Eine ausführlichere Darstellung der Kritik am AGG s.a.: Stellungnahme des Antidiskriminierungsverbandes Deutschland (advd) zum zweijährigen Bestehen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG). Berlin 2008. [www.antidiskriminierung.org](http://www.antidiskriminierung.org)



## Teil IV: Handlungsstrategien in Beispielen

Sechs Beispiele aus der Antidiskriminierungsberatung von basis & woge e.V. werden hier vorgestellt und geben ein Bild von einzelnen Diskriminierungsfällen, aber auch Einblicke in verschiedene Handlungsstrategien und ihre Auswirkungen.

der Klassenlehrerin, dann bei den Eltern der MitschülerInnen, dann bei der Schulleitung. Das führt jedoch dazu, dass nicht die rassistischen Beleidigungen als Problem gesehen werden, sondern die Mutter selbst. In einem Elternbrief wird beispielsweise formuliert

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

Ein Grundschüler wird von seinen MitschülerInnen immer wieder als Schwarzer beleidigt, in Streitereien beziehen sich Beschimpfungen bei ihm immer auf seine Hautfarbe. Mal steckt er das gut weg, in der Tendenz geht es ihm aber immer schlechter in der Schule. Er schläft schlecht und will nicht mehr in die Schule gehen. Als die Mutter eines Tages selber hört, wie ein Mitschüler zu ihrem Sohn ruft, »Hau doch ab! Geh dahin, wo Menschen mit so einer dreckigen Hautfarbe wie du herkommen!« und sieht, dass LehrerInnen dies mitbekommen, aber nichts unternehmen, spricht sie das Problem an. Zunächst bei

»Wir sind übereingekommen, dass neunjährige Kinder keine rassistischen Einstellungen haben und ihre Äußerungen gegenüber anderen daher nicht als rassistisch bezeichnet werden können.« Die Mutter wird beschuldigt, Unfrieden in die Schule zu bringen. Gleichzeitig berichtet der Sohn, dass er bestraft wird, wenn er sich gegen die Beleidigung wehrt. Erst als die Mutter in einer Kur erlebt, wie ErzieherInnen dort ganz selbstverständlich Grenzen setzen und diese erklären, wenn Kinder sich beleidigen, fasst sie Hoffnung, sich doch nicht mit dem schwer erträglichen Alltag an der Schule abfinden zu müssen. Sie kommt

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

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

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

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

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

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

## »Ihre Deutschkenntnisse reichen nicht aus!«

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

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

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

In einer ZDF-Reportage über den Fall bestreitet ein Sprecher der Deutschen Post AG zwar, dass das Unternehmen diskriminiert habe, bestätigt aber, dass eine

Benachteiligung stattgefunden habe und das Unternehmen sein Bewerbungsverfahren verändert habe.

## »Du gehörst hier nicht hin!«

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

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

## »Hier kommen Sie nicht rein!«

Herr A. ist als Jurist aus Äthiopien zu einer internationalen Sommerakademie nach Hamburg eingeladen. Beim abendlichen Ausgehen muss er drei Mal erleben, keinen Einlass in Clubs zu finden. Beim ersten Mal glaubt er noch an einen Zufall, aber dann verstärkt sich der Eindruck, dass es an seiner Hautfarbe liegen muss. Denn Weiße Kollegen vor und nach ihm werden ohne Probleme hineingelassen. Jede Diskussion ist zwecklos, ohne Angabe eines weiteren Grundes heißt es immer wieder: „Sie kommen hier heute nicht hinein. Das ist eine Anweisung.“ Herr A. ist ärgerlich und verletzt. Er möchte dieses Unrecht nicht akzeptieren und wendet sich an die Polizei. Zwei Beamten zucken mit den Achseln und erklären: „Da können wir nichts machen, die Clubbesitzer haben Hausrecht und dürfen entscheiden, wer rein darf und wer nicht.“ Als Jurist weiß Herr A. sehr genau, dass dies nicht stimmt und internationales wie nationales Recht verbietet, nach Hautfarbe zu entscheiden, wer Einlass in

einen Club findet. Doch das nützt ihm in der konkreten Situation wenig. Er wendet sich mit einem Schreiben an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Diese bestätigt die Rechtseinschätzung von Herrn A., verweist darauf, dass sie selber keine Kompetenz zur Rechtsdurchsetzung habe. Sie informiert die zuständige Hamburger Stelle, damit diese gewerberechtliche Sanktionen überprüfe. Und sie verweist Herrn A. an den Antidiskriminierungsverband Deutschland, bzw. an dessen Mitgliedsorganisation *basis & woge e.V.* Herr A. meldet sich von Äthiopien aus bei der Beratungsstelle. Gemeinsam mit dem Rechtsanwalt werden die Möglichkeiten eines rechtlichen Vorgehens überprüft. Um die Fristen einzuhalten werden die Clubbesitzer angeschrieben. Doch die schwierigen Rahmenbedingungen für die Beweisführung im Prozess halten Herrn A. und den Anwalt von einer Klage ab: Herr A. müsste aus Äthiopien anreisen, auch drei der zur Verfügung stehenden Zeuginnen kommen aus dem Ausland. Der finanzielle Aufwand ist zu hoch.

## »Bei uns sind Menschen aller Länder dieser Erde herzlich willkommen!«

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

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

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

**Impressum:**

Herausgeber: basis & woge e.V., Steindamm 11, 20099 Hamburg, [www.basisundwoge.de](http://www.basisundwoge.de)

Erscheinungsdatum: September 2012

Text: Birte Weiß, basis & woge e.V.

Statistische Auswertung der Beratungsdaten: Katharina Höfel

Gestaltung: zapota@zeromail.org

Druck: drucktechnik altona

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

Wir bedanken uns für die Anteilige Förderung der Beratungsarbeit sowie der Druckkosten dieser Broschüre durch die Freie und Hansestadt Hamburg, Behörde und Justiz.

**»Ich verstehe diese unterschiedliche Behandlung einfach nicht. Vielleicht wäre sie leichter auszuhalten, wenn ich die Gründe kennen würde. Mir geht es doch nur um Anerkennung und Gleichberechtigung!«**