

Diskriminierungsschutz von Geflüchteten stärken!

Unterstützung kennt viele Wege...!

Handlungsmöglichkeiten
bei Diskriminierung
von Geflüchteten

**basis
toge**

beratung | hilfe | perspektiven

Impressum

Herausgeber:



basis&woge e.V.
Projekt: Diskriminierungsschutz von Geflüchteten stärken!
Steindamm 11
20099 Hamburg

Konzept und Redaktion:

Editha Masberg, Eliza-Maimouna Sarr und Birte Weiß

Rechtliche Begleitung:

Rechtsanwalt Sebastian Busch

Korrektorat:

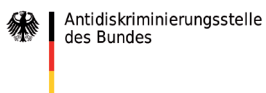
Tuğba Uyanık

Gestaltung und Druck:

Drucktechnik Altona

Alle Rechte liegen bei den Autorinnen. Dezember 2017

Gefördert von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes



Inhalt

1	Einleitung	4
2	Diskriminierung – Begriffserklärung und Schutzmechanismen	5
	2.1. Was wird unter Diskriminierung verstanden?	5
	2.2. Alles schon geschützt? – Vorstellung rechtlicher Diskriminierungsschutz	7
	2.3. Was ist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)?	7
	2.4. Wer wird geschützt?	8
	2.5. Wie funktioniert das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)?	9
	2.6. In welchen Bereichen gilt das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)?	10
3	Lebensbereiche, in denen Geflüchtete Diskriminierung erleben (Praxisfälle)	11
4	Wie kann ich in der Beratung Diskriminierung thematisieren?	14
	4.1. Wie kann Diskriminierung von den Ratsuchenden thematisiert werden?	15
	4.2. Welche Rollen haben Unterstützer_innen?	17
5	Was kann ich tun?	18
	5.1. Was sind erste Schritte im Diskriminierungsfall?	18
	5.2. Aufgaben und Vorgehen der qualifizierten Antidiskriminierungsberatung	19
	5.3. Rolle und Arbeitsweise von Beratungsstellen/Unterstützer_innen und Antidiskriminierungsberatung an zwei Fallbeispielen	20
	Checklisten	24
	Quellen/Literatur	26



| 1 | Einleitung

Barrieren und Diskriminierungen für Geflüchtete abzubauen bedeutet, den Weg zu gesellschaftlicher Teilhabe zu verbessern. Das ist der Grundgedanke der Broschüre und des Projekts.

Die vorliegende Broschüre richtet sich an Beratungsstellen sowie an Unterstützer_innen von Geflüchteten¹. Das Ziel ist, Unterstützungsstrukturen darin zu bestärken, Diskriminierungserfahrungen von Geflüchteten aus deren Perspektive heraus zu thematisieren bzw. diese darin zu unterstützen, aktiv zu werden, wenn sie das wünschen. Ein erster Schritt dafür ist, einen konkreten Begriff von Diskriminierung zu entwickeln, um Rechte und Handlungsmöglichkeiten zu kennen. Die Broschüre ist ein Ergebnis des Projekts »Diskriminierungsschutz von Geflüchteten stärken!« von basis & woge e.V., das von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes mit Mitteln aus dem Bundesprogramm »Demokratie leben!« für 1,5 Jahre gefördert wurde. Die Broschüre wird durch eine weitere Publikation für Geflüchtete selber in fünf Sprachen ergänzt und kann bei uns bestellt werden.

Der Grundgedanke des Projekts und der Broschüre ist, dass Barrieren und Diskriminierung für Geflüchtete abzubauen bedeutet, deren Weg zu gesellschaftlicher Teilhabe zu verbessern. Migrationsberatungsstellen berichten in einer Umfrage der Antidiskriminierungsstelle des Bundes zu 88%, dass sie mit Berichten von Geflüchteten zu Diskriminierungserfahrungen konfrontiert werden (Quelle: »*Diskriminierungsrisiken für Geflüchtete in Deutschland*«, Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hg.) 2016).

Diese Broschüre leistet einen Beitrag, das Wissen um Diskriminierung zu erhöhen, um in der konkreten Beratungssituation handlungsfähig zu sein und zu wissen, welche Schritte sinnvollerweise in der Erstberatung geschehen sollten, wann und wie an spezialisierte Antidiskriminierungsberatung verwiesen werden kann.

Diskriminierung ist oftmals schwer zu beweisen und zudem ist die Reaktion auf das Benennen von Diskriminierung in der Mehrheitsgesellschaft häufig Leugnung, Relativierung bis hin zu wütender Ablehnung und Täter-Opfer-Umkehr (Quelle: »*Diskriminierungserfahrungen in*

Deutschland«, Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hg.) 2016). Deswegen ist es für Betroffene nicht selbstverständlich und leicht, Diskriminierung anzusprechen und selbstbewusst Diskriminierungsschutzrechte in Anspruch zu nehmen. Betroffene können dadurch unterstützt werden, dass sie ihre Rechte kennen und über Handlungsstrategien gegen Diskriminierung und unterstützende Stellen gut informiert sind. Wir halten es für wichtig, dass Beratungsstellen und Unterstützer_innen Diskriminierung möglichst früh mitdenken und eine Selbstverständlichkeit schaffen, über Diskriminierung zu sprechen und Unterstützung anzubieten. Die Erfahrung von Ungleichbehandlung und Rassismus ist für Geflüchtete und Beratungsstrukturen an erster Stelle geprägt von dem Kampf um Aufenthaltsrechte und dem Schutz von Leib und Leben vor rassistischen Übergriffen und Brandanschlägen².

Doch passiert rassistische Diskriminierung auch alltäglich, unsichtbar, häufig unbewusst und führt zu Ausschlüssen und Demütigung. Auch hier sehen wir dringenden Handlungsbedarf und hoffen, mit der Broschüre Impulse anzubieten.

1) Unter Flucht wird in dieser Broschüre eine unfreiwillige Migration verstanden. Menschen, die unfreiwillig migrieren sind somit Geflüchtete. Diese Definition schließt eindeutig sogenannte Wirtschaftsflüchtlinge mit ein. Geflüchtete können also daher auch Menschen sein, die keinen offiziellen Flüchtlingsstatus haben.

2) Hierzu gibt es spezialisierte Beratungsstellen, Verweis auf z.B. Fluchtpunkt, Flüchtlingszentrum und empower

| 2 | Diskriminierung – Begriffserklärung und Schutzmechanismen

| 2.1 | Was wird unter Diskriminierung verstanden?

Für Betroffene ist Diskriminierung häufig eine Alltagserfahrung. Diskriminierung tritt dabei in verschiedenen Formen auf und hat für Menschen unterschiedliche Auswirkungen auf die Gestaltung ihres Alltags. Wie sich Diskriminierung äußert und wahrgenommen wird, variiert daher teilweise stark.

In der Broschüre werden zwei Zugänge zum Diskriminierungsbegriff erläutert: wir unterscheiden zwischen dem rechtlichen Verständnis von Diskriminierung und einem erweiterten Diskriminierungsbegriff.

Zu einem **erweiterten Diskriminierungsverständnis** passt die Definition des Antidiskriminierungsverbands Deutschlands (advd). Dieser versteht unter **Diskriminierung** generell eine **Unterscheidung, Ausschluss, Beschränkung**, die zu Benachteiligung oder Herabwürdigung führen. Diskriminierung trifft Menschen aufgrund ihrer (zugeschriebenen) ethnischen Herkunft, ihrer Nationalität, ihrer Sprache, ihres Aufenthaltsstatus, ihrer Hautfarbe oder äußeren Erscheinung, ihres Geschlechts, ihrer Religion, ihrer Behinderung, ihres Alters oder ihrer sexuellen Orientierung.

So lässt sich also auch ein Arbeitsverbot aufgrund eines Aufenthaltstitels als Diskriminierung begreifen. Die Diskriminierung durch die Aufenthaltsgesetze ist für viele Geflüchtete zentral. Die erlebte Diskriminierung muss aber nicht allein auf den Aufenthaltsstatus zurückzuführen sein. In manchen Fällen ist der Aufenthaltsstatus nur ein vorgeschobener Grund für andere Formen der Diskriminierung.

Gegen die Ungleichbehandlung aufgrund des Aufenthaltsrechts ist mit dem rechtlichen Schutz vor Diskriminierung durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz nichts zu unternehmen, im Gegenteil, es toleriert diese. Das führt bei Berater_innen und Betroffenen manchmal zu der Einschätzung, gegen gar keine Form der Diskriminierung auf rechtlicher Grundlage vorgehen zu können. Da dies nicht der Fall ist, soll der rechtliche Diskriminierungsschutz im nächsten Kapitel ausführlich vorgestellt werden.

Der **rechtliche Diskriminierungsschutz** dient unserer Auffassung nach sowohl der Rechtsdurchsetzung als auch, um das Recht als Argumentations- und Orientierungsrahmen für nichtrechtliche Strategien zu nutzen. So sind Betroffene und Unterstützer_innen beispielsweise unsicher, ob Vermieter_innen Deutschkenntnisse als Kriterium für die Vergabe von Wohnraum nutzen dürfen. Die wenigsten Betroffenen oder Unterstützer_innen wollen an dieser Stelle klagen, sie können sich aber mit der Kenntnis, dass dies nicht erlaubt ist und eine mittelbare Diskriminierung darstellt, selbstbewusster und klarer argumentieren. Sie können Vermieter_innen aufklären, auf rechtswidriges Verhalten hinweisen und dazu beitragen, dass die Vorgaben verändert werden.

Beide Diskriminierungsbegriffe – der rechtliche und der erweiterte – beziehen sich auf verschiedene Ebenen, in denen Diskriminierung geschieht: die individuelle, die institutionelle und die strukturell-gesellschaftliche Ebene.

Eine individuelle Ebene wird deutlich in der Interaktion zwischen Menschen, die diskriminierende Einstellungen, Gefühle, Äußerungen oder Handlungen gegenüber Betroffenen äußern. Als Beispiele gelten hier Beleidigungen, Ausschlüsse oder auch physische Angriffe einer Person.

Unter institutioneller Diskriminierung werden Abläufe oder Regelungen in Institutionen und Behörden verstanden, die zu Benachteiligung führen. Ein Beispiel sind hier die Anweisungen zur Kontrolle von Schwarzen Männern¹ oder die Dienstanweisung, keine Frauen mit religiösem Kopftuch einzustellen.

Unter gesellschaftlicher Diskriminierung werden gesellschaftlich geteilte Bilder, Norm- und Wertvorstellungen gefasst. Das sind beispielsweise die Trennlinien, die gezogen werden zwischen „den anderen“ und „uns“ in Berichterstattungen, Literatur, Wissenschaft und Alltag. So gibt es in Medien oftmals eine einseitige Berichterstattung über Geflüchtete, in

Unter institutioneller Diskriminierung werden Abläufe oder Regelungen in Institutionen und Behörden verstanden, die zu Benachteiligung führen.

1) Wir benutzen den Begriff Schwarz als Selbstbezeichnung von und für Schwarze Menschen. Er bezieht sich nicht auf kolonial geprägte Bezeichnungen von Hautfarbe, sondern bezeichnet die strukturell benachteiligte Position innerhalb der rassistischen Machtverhältnisse (vgl. advd Antidiskriminierungsberatung in der Praxis).

denen Geflüchtete selbst wenig zu Wort kommen. Dabei geht es häufig um Probleme, die skandalisiert werden, manchmal um Erfolgsberichte, aber selten um Alltägliches. In der Berichterstattung gehen so gesellschaftliche Vorstellungen über Gruppen mit Generalisierungen einher. Mediale Debatten wirken sich auf konkretes Handeln aus, so zum Beispiel wenn in Schwimmbädern und Hausfluren Piktogramme ausgehängt werden, mit denen Geflüchtete zu „anständigem“ Verhalten angehalten werden, im Umkehrschluss, der Gruppe unhinterfragt das Gegenteil unterstellt wird.

Diskriminierung findet auf allen drei Ebenen statt und Betroffene erleben sie in allen Bereichen. Die Ebenen greifen in der Praxis ineinander. Die Unterscheidung ist jedoch hilfreich, um Handlungsmöglichkeiten klarer auszuloten und Akteur_innen angemessen zu adressieren. So kann bei einer Diskriminierung auf der individuellen Ebene ein Vermittlungsgespräch passend sein, während bei einer

institutionellen Diskriminierung eine Beschwerde oder auch juristische Schritte zielführender sein können. Je nach Ebene ist Diskriminierung mehr oder weniger sichtbar und nicht immer leicht zu benennen. Die Ebene bietet einen Analyserahmen, um eine größere Bandbreite an Handlungsmöglichkeiten sichtbar zu machen.

Betroffene von Diskriminierung reagieren unterschiedlich auf die Erlebnisse und auch deswegen ist es wichtig, mehrere Handlungsoptionen zur Verfügung zu stellen.

Betroffene von Diskriminierung reagieren unterschiedlich auf die Erlebnisse und auch deswegen ist es wichtig, mehrere Handlungsoptionen zur Verfügung zu stellen. Manche Betroffene sind verärgert und wütend, andere ziehen sich zurück und wieder andere vermeiden die

Orte der Diskriminierung. „Dann habe ich das so akzeptiert, ich gucke nach keiner Wohnung mehr, ich bin nicht mehr auf Wohnungssuche und ich bleibe dort, wo ich bin.“ (aus: *„Diskriminierungsrisiken für Geflüchtete in Deutschland“*, Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hg.) 2016).

Diskriminierung passiert in unterschiedlichen Bereichen, zum Beispiel bei der Arbeitssuche, bei Ämtern und Behörden, bei der Wohnungssuche oder beim Zugang zu Dienstleistungen. Je nach Bereich und erlebter Diskriminierung sind die Auswirkungen auf die Betroffenen unterschiedlich.

So werden Diskriminierungen bei der Arbeits- und Ausbildungsplatzsuche und im Bereich Wohnen oftmals als einschneidender erlebt, da der Zugang zu fundamentalen Rechten und Teilhabe eingeschränkt wird. Von außen lässt sich trotzdem nicht sagen, welche Form der Diskriminierung für ein Individuum schlimmer ist. Bei dem einen sind es die rassistischen Sprüche in der Bahn und bei anderen die Verweigerung einer Leistung im Jobcenter. Egal, wo die Diskriminierung passiert, die Auswirkungen auf die Betroffenen wirken weiter, wie folgendes Zitat zeigt: „Für mich war das eine sehr gewaltige Erfahrung, die mir das Herz gebrochen hat.“ (aus: *„Diskriminierungsrisiken für Geflüchtete in Deutschland“*, Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hg.) 2016)

Diskriminierung wirkt wechselseitig. So können soziale Kategorien wie Geschlecht, Herkunft, soziale Schicht und Sexualität zusammenwirken und Diskriminierungen hervorbringen. Dieses Konzept der Wechselwirkungen von Kategorien wird als Intersektionalität bezeichnet und geht zurück auf Theoretiker_innen des Black Feminism in den USA. Dies bedeutet, dass geflüchtete Frauen oder behinderte Geflüchtete Diskriminierung aufgrund der Zugehörigkeit zu mehreren Kategorien erleben. Dem Verständnis der Intersektionalität zufolge können Menschen aufgrund verschränkter Merkmale (z.B. Geschlecht und Rassismus) ganz eigene Formen der Diskriminierung erleben oder bestehende Diskriminierungen verstärkt werden. Beispiele sind Diskriminierungen von

kopftuchtragenden Frauen oder rollstuhlgerechte Toiletten, die geschlechtslos gekennzeichnet sind.

Deutlich wird, dass Diskriminierung eine Alltagserfahrung von Geflüchteten ist. So gaben 55% der Geflüchteten in einer Umfrage der *IAB_SOEP Migrationsstichprobe* (2013) an, Diskriminierungserfahrung gemacht zu haben. Die Diskriminierungserfahrungen können somit auch bei der Unterstützung von Geflüchteten relevant sein und bei Beratungen zum Tragen kommen. Welche rechtliche Handhabung es gegen Diskriminierung gibt, wird im nächsten Kapitel erläutert.

Das Wichtigste in Kürze:

Diskriminierung ist eine Alltagserfahrung von Geflüchteten, die sie mit vielen Menschen teilen, in der es aber für sie auch noch spezifische Risiken gibt. Diskriminierung kann in sehr verschiedenen Lebensbereichen auftreten.

Die Ebenen, auf denen Diskriminierung passieren kann (individuell, gesellschaftlich und institutionell), sind dabei relevant für die Wahrnehmung der Diskriminierung und die zur Verfügung stehenden Handlungsmöglichkeiten.

| 2.2 | Alles schon geschützt? – Vorstellung rechtlicher Diskriminierungsschutz

Diskriminierungsschutz ist Teil der Menschenrechte, die jedem Menschen zustehen, ihre Zusicherung und Inanspruchnahme ist keine Sonderbehandlung.

Es ist sinnvoll, die rechtlichen Rahmenbedingungen zu kennen, um diese mit dem eigenen Verständnis abzugleichen und Betroffenen in Fällen von Diskriminierung eine realistische Einschätzung von Handlungsmöglichkeiten geben sowie ggf. Fristen wahren zu können.

Der rechtliche Schutz vor Diskriminierung ist ein Portfolio aus verschiedenen Gesetzen und ist ein Ergebnis von gesellschaftlichen Auseinandersetzungen und Entwicklungen. So fordern Betroffene und ihre Interessengruppen (z.B. Antidiskriminierungsverbände) Novellierungen bestimmter Gesetze, um den Schutz vor Diskriminierung auszubauen beispielsweise um das Merkmal Soziale Herkunft/Lage.

Antidiskriminierungsrichtlinien gibt es auf allen Ebenen der Gesetzgebung (Völkerrecht, Europarecht, Nationales Recht, Landesgesetze). Auf internationaler Ebene finden sich diese Rechte beispielsweise in der UN-Behindertenrechtskonvention und in der Anti-Rassismus-Konvention (ICERD). ICERD ist im Januar 1969 in Kraft getreten und ist speziell auf die Verhinderung und Bekämpfung rassistischer

Diskriminierung zugeschnitten. Die Konvention soll sicherstellen, dass Menschen in rechtlicher und tatsächlicher Hinsicht vor rassistischer Diskriminierung geschützt werden.

Auf der europäischen Ebene gibt es neben verschiedenen Antidiskriminierungsrichtlinien die EU- Grundrechtecharta. In Artikel 21 findet sich dort ein umfassendes Diskriminierungsverbot u.a. aufgrund des Geschlechts, der Hautfarbe, der ethnischen & sozialen Herkunft, der Sprache und der Religion und Weltanschauung.

In Deutschland ist der Diskriminierungsschutz in verschiedenen Gesetzen verankert. So finden sich im Grundgesetz und in Landesverfassungen Artikel, die anwendbar sind in Fällen, in denen staatliche Stellen diskriminieren (beispielsweise Artikel 3 Grundgesetz). Zudem ist der Diskriminierungsschutz in sogenannten einfachen Gesetzen, wie im Strafrecht, im Sozialrecht und im Zivilrecht verankert. So ist zum Beispiel im SGB I ein rechtliches Diskriminierungsverbot aufgrund der ethnischen Herkunft festgeschrieben, welches gleichermaßen für alle anderen Sozialgesetzbücher gilt. Bei der Gesetzesauslegung des einfachen

Rechts gewinnen die Artikel der Verfassungen wieder an Bedeutung. Einen vertieften guten Überblick über Antidiskriminierungsgesetze bietet das Infoblatt *Rechtlicher Diskriminierungsschutz für Flüchtlinge, Asylsuchende und Personen mit einer Duldung* von Doris Liebscher, zu beziehen über den Informationsverband Asyl und Migration, Basisinformationen für die Beratungspraxis Nr. 5.

Schwachpunkte des deutschen Rechts sind insbesondere die fehlende Möglichkeit von Verbandsklagen und die Beschränkung der Sanktionen auf geringe Entschädigungssummen.

Der rechtliche Diskriminierungsschutz ist eine von vielen Handlungsmöglichkeiten, über die viele Betroffene nicht ausreichend Informationen und zu wenig Unterstützung haben. Es ist wichtig, Betroffene zu informieren, damit sie den für sie passenden Weg wählen können.



| 2.3 | Was ist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)?

Der rechtliche Antidiskriminierungsschutz ist in Deutschland vor allem durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) geregelt.

Dieses ist 2006 in Kraft getreten und geht zurück auf vier EU-Richtlinien, die den Schutz vor Diskriminierung vorsehen und auch in Deutschland umgesetzt werden mussten.

Das AGG ist somit das Antidiskriminierungsgesetz auf nationaler Ebene, welches nicht nur bei Diskriminierungsfällen greift, sondern auch präventiv gegen Diskriminierung wirken soll. Wenn auch mit eklatanten Mängeln, ist es gelungen, Antidiskriminierungspolitik in der nati-

onalen Gesetzgebung zu verankern und einen Schutz vor Diskriminierung zu etablieren. Um das Gesetz gab es ein zähes politisches und gesellschaftliches Ringen. So konnte das Gesetz nur mit einschneidenden Einschränkungen (Ausnahmeregelungen, engen Fristen, fehlendes Verbandsklagerecht) in Kraft treten.

Trotz der Einschränkungen bietet das AGG insbesondere im Bereich der Arbeit und dem Zugang zu Dienstleistungen

umfassende Schutzmechanismen. In anderen Bereichen, wie beispielsweise Diskriminierungsschutz in Bezug auf Bildung oder öffentliche Verwaltung, fehlen individuell einklagbare Rechtsfolgen weitestgehend.

Im Zuge des 10jährigen Jubiläums des AGGs wurden von einer Expert_innenkommission Vorschläge für die Novellierung des Gesetzes erarbeitet. Diese sollen den Diskriminierungsschutz effektiver machen und Schutzlücken schließen (siehe „*Evaluierung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes*“, Büro für Recht und Wissenschaft GbR mit wissenschaftlicher Begleitung von Prof. Dr. Christiane Brors 2017).

Durch das Bestehen des AGGs wurde das gesellschaftliche Bewusstsein für

Diskriminierungserfahrungen geschärft. Darüber hinaus ist durch das Gesetz und das starke Engagement zivilgesellschaftlicher Akteur_innen ein Prozess im Gange, der den Abbau von Barrieren vorantreibt. Zum Vorantreiben gehören beispielsweise gerichtliche Klagen, denn durch die Rechtsprechung werden Fälle konkretisiert. Da, wo es konkret wird, wird es schwieriger für Diskriminierungsverantwortliche mit Diskriminierungen durchzukommen, ohne angreifbar zu sein.

Das AGG existiert bereits seit über 10 Jahren. Das Gesetz zu kennen, ist eine Grundlage, Betroffenen in der Rechtsdurchsetzung zu unterstützen, aber auch, um es als Orientierungsrahmen für außergerichtliche Strategien zu nutzen.

Tip:

Bestellen Sie sich den Gesetzestext des AGG in übersichtlicher Form als Broschüre oder als Plakat bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS).

Auf der Homepage der Antidiskriminierungsstelle des Bundes erhalten Sie auch weiterführende Informationen zum Thema AGG.

| 2.4 | Wer wird geschützt?

Der Diskriminierungsbegriff in Deutschland ist an bestimmte Dimensionen geknüpft, die von EU-Richtlinien vorgegeben wurden und als schützenswert gelten.

Diese Dimensionen sind eng verbunden mit der Persönlichkeit und schwer bzw. unveränderbar. Sie führen häufig gesellschaftlich zu Ungleichbehandlungen. Die geschützten Merkmale sind: ethnische Herkunft und

»Rasse«¹, Religion oder Weltanschauung, Geschlecht, Behinderung, Alter und sexuelle Identität. Hierbei genügt es, wenn ein bestimmtes Merkmal vermutet, also zugeschrieben wird. Im Zuge der Evaluierung zu 10 Jahren AGG wurde über eine Anpassung der Merkmale diskutiert. Insbesondere

wurde gefordert, dass die soziale Herkunft/sozialer Status als schützenswertes Merkmal aufgenommen wird.

Auch Mehrfachdiskriminierungen sind gesetzlich geschützt, aber in den konkreten Gerichtsverhandlungen wird häufig nur die Diskriminierung aufgrund des einen Merkmals bestimmt, da dies für eine Gerichtsentscheidung ausreichend ist.

Im Kontext mit Geflüchteten ist insbesondere die rassistische Diskriminierung relevant. Rassistische Zuschreibungen können dabei anknüpfen an körperliche Merkmale wie Haut- und Haarfarbe, Name, Herkunft und/oder können auch verbunden sein mit der Zuschreibung einer Religionszugehörigkeit.

Wichtig ist dabei, dass eine Diskriminierung vorliegt, wenn sich die Zuschreibung zum Nachteil der Person auswirkt, egal ob die Benachteiligung absichtlich erfolgte oder ungewollt.

Das Wichtigste in Kürze:

Das AGG gilt in Deutschland für alle Menschen, unabhängig von ihrem Aufenthaltsstatus.

Alle Menschen sind geschützt, die eine Ungleichbehandlung erleben, aufgrund einer der folgenden Merkmale: ethnische Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Geschlecht, Behinderung, Alter und sexuelle Identität.

Die geschützten Merkmale sind: ethnische Herkunft und »Rasse«, Religion oder Weltanschauung, Geschlecht, Behinderung, Alter und sexuelle Identität.

1) In den deutschen Rechtsvorschriften sind damit rassistische Zuschreibungen gemeint. In der Begründung des AGGs steht, dass das Gesetz nicht das Vorhandensein verschiedener menschlicher »Rassen« voraussetzt, sondern die konsequente Bekämpfung rassistischer Tendenzen zum Ziel hat. (aus: *Rechtlicher Diskriminierungsschutz für Flüchtlinge, Asylsuchende und Personen mit einer Duldung* von Doris Liebscher)

| 2.5 | Wie funktioniert das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)?

Das Rechtsverständnis vom AGG unterscheidet sich manchmal von dem persönlichen Rechtsverständnis.

Diskriminierung juristisch zu beweisen ist oftmals kompliziert und stellt die Betroffenen vor Hürden. Diese können mit einer zielführenden Beratung und einer guten Unterstützung und Begleitung aber genommen oder zumindest minimiert werden.

Beim AGG ist es wichtig zu beachten, dass die Fristen sehr eng sind. So müssen schon zwei Monate nach dem Vorfall die Ansprüche geltend gemacht werden. Dabei ist ein Schreiben an die diskriminierungsverantwortliche Person ausreichend, in dem die Ansprüche gestellt werden und sich der Klageweg offengehalten wird. In Fällen von Kündigung im Bereich der Arbeit muss die Frist für eine Kündigungsschutzklage Beachtung finden, die nur drei Wochen ab Zugang der Kündigung beträgt. Um die Diskriminierung in einer juristischen Auseinandersetzung zu belegen, braucht es keine Beweise im juristischen Sinne, aber die betroffenen Personen müssen Indizien vorbringen, die die Diskriminierung deutlich machen. Indizien sind zum Beispiel Gedächtnisprotokolle, E-Mails oder Fotos, aus denen hervorgeht, dass die Ungleichbehandlung aufgrund eines der Merkmale erfolgte. Das Vorliegen dieser Indizien muss im Zweifel auch bewiesen werden können.

Das AGG unterscheidet zwischen einer direkten und einer indirekten Diskriminierung. Unter einer direkten Diskriminierung wird die Benachteiligung aufgrund eines geschützten Merkmals verstanden. Zum Beispiel der Ausschluss von einer Wohnungsbesichtigung aufgrund des Namens (also der vermuteten Herkunft).

Unter einer indirekten Diskriminierung werden Vorschriften, Maßnahmen oder Kriterien verstanden, die scheinbar neutral formuliert sind aber eine Personengruppe im besonderen Maße benachteiligen. Solche Formulierungen wären zum Beispiel ein Verbot von Kopfbedeckungen in öffentlichen Gebäuden. Das Verbot, welches für alle gilt, wirkt sich für Menschen mit religiöser Kopfbedeckung als Ausschluss aus. Während eine Mütze abgezogen werden kann, bedeutet es für die kopftuchtragende Frau, dass sie das Gebäude nicht betreten kann.

Neben der direkten und indirekten Diskriminierung benennt das AGG noch andere Formen der Diskriminierung in Form von Belästigung und sexueller Belästigung. Dazu zählen auch rassistische Belästigungen und Mobbing von Arbeitgeber_innen, Nachbar_innen, Kolleg_innen oder anderen. Körperliche Angriffe fallen hingegen unter das Strafgesetzbuch, da es Gewalttatbestände sind. Nach dem AGG ist zudem die Anweisung zur

Diskriminierung verboten, das bedeutet auch, dass Angestellte diskriminierende Anweisungen nicht umsetzen müssen. Hier ist allerdings zu beachten, dass die Nichtumsetzung der Anweisung als Arbeitsverweigerung gewertet werden kann, was zur Kündigung führen kann. Sollte es zu einer Kündigung kommen, kann gegen diese dann vorgegangen werden. So muss ein Türsteher die Anweisung »keine Schwarzen Männer in den Club zu lassen« nicht umsetzen. Es handelt sich hier nicht, wie häufig behauptet, um ein Hausrecht, sondern um eine diskriminierende und damit rechtswidrige Anweisung.

Das AGG funktioniert mit einem rechtlichen Dreischritt:

Diskriminierung aufgrund von Sprache

Die Diskriminierung aufgrund der Sprache ist ein besonderer Fall, da die Sprache kein geschütztes Merkmal ist. Gerichtsurteile argumentieren aber, dass die Sprache eng mit dem Merkmal Herkunft verbunden ist und somit dem rechtlichen Schutz aufgrund der Herkunft unterliegt.

Rechtliche Diskriminierung



Am Beispiel: Für einen Infopoint in einem Museum wird eine Person gesucht,

bei der Deutsch als Muttersprache vorausgesetzt wird.

Tipp:

Bei Unsicherheiten den Leitfaden zur Verweisberatung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes bestellen.

Dies ist eine rechtliche Diskriminierung, da es eine Benachteiligung für Nicht-Muttersprachler_innen ist. Das schützenswerte Merkmal ist in diesem

Fall die Herkunft, es handelt sich um indirekte Diskriminierung. Denn: eine sachliche Rechtfertigung für Deutsch als Muttersprache für einen Info-Point gibt es nicht.

Eine sachliche Rechtfertigung meint, dass nicht jede Ungleichbehandlung eine

Diskriminierung ist. So kann es sachliche Gründe geben, warum Personengruppen anderes behandelt werden. Es kann beispielsweise eine fachliche Anforderung einer Stelle sein, dass Deutsch auf B2-Niveau gesprochen werden muss. Da dies eine sachliche Rechtfertigung ist, ist es gerechtfertigt, wenn eine Bewerberin ohne B2-Niveau die Stelle nicht bekommt. Gibt es keine sachliche Rechtfertigung für eine Ungleichbehandlung, kann eine Diskriminierung vorliegen. Entscheidend für eine Benachteiligung ist das Ergebnis und nicht die Motivation. So kann eine Gedankenlosigkeit oder ein scheinbar neutraler Verwaltungsakt als Benachteiligung gewertet werden.

Das Wichtigste in Kürze:

Das AGG unterscheidet zwischen einer direkten und einer indirekten Diskriminierung. Zudem sind Belästigungen, sexuelle Belästigungen und eine Anweisung zur Diskriminierung rechtlich eine Diskriminierung.

Eine Diskriminierung nach dem AGG liegt vor, wenn folgender Dreischritt erfüllt ist: *rechtliche Diskriminierung = Benachteiligung – aufgrund eines geschützten Merkmals – ohne sachliche Rechtfertigung.*

| 2.6 | In welchen Bereichen gilt das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)?

Das AGG gilt in verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen.

Der Grundgedanke beim Inkrafttreten des Gesetzes war, dass insbesondere im Bereich der Privatwirtschaft der Schutz vor Diskriminierung ausgeweitet werden sollte. Dies bedeutet gleichzeitig, dass das AGG im staatlichen Bereich nicht immer angewendet werden kann. Der Gedanke dahinter ist, dass staatliche Institutionen in ihrem Handeln an die Diskriminierungsverbote in den Verfassungen gebunden sind (beispielsweise Artikel 3 Grundgesetz).

Die Rechte nach dem AGG gelten – ohne Ausnahme – für alle Beschäftigten (auch für Zweittätigkeiten und Nebentätigkeiten)

Im Arbeitsrecht gilt das AGG für alle Bereiche der Beschäftigung: zum Beispiel beim Zugang zur Erwerbstätigkeit, bei den Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, beim Arbeits-

entgelt, bei der beruflichen Aus- und Weiterbildung, bei Fragen des beruflichen Aufstiegs, bei der Mitgliedschaft in einer Arbeitnehmervereinigung/Gewerkschaft oder Berufsvereinigung und bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Die Rechte nach dem AGG gelten – ohne Ausnahme – für alle Beschäftigten (auch für Zweittätigkeiten und Nebentätigkeiten).

Der zivilrechtliche Anwendungsbereich erstreckt sich auf zivilrechtliche Verträge, Geschäfte aller Art, die den Zugang zu Gütern und Dienstleistungen einschließlich Wohnraum zum Gegenstand haben. Dazu zählen insbesondere Mietgeschäfte, Bankverträge und Kaufverträge. Es gibt bei anderen Diskriminierungsmerkmalen die Einschränkung auf sogenannte Massengeschäfte. Diese Einschränkung gilt jedoch nicht für rassistische Diskriminierung!

Staatsangehörigkeiten und der Aufenthaltsstatus sind nicht umfassend vom rechtlichen Diskriminierungsschutz erfasst. Das bedeutet auch, dass mit dem AGG nicht gegen Arbeitsverbote oder Reisebeschränkungen aufgrund der Aufenthaltstitel vorgegangen werden kann.

Das Wichtigste in Kürze:

Der Rechtsschutz durch das AGG ist mangelhaft, doch besonders im Bereich der Beschäftigung schützt das AGG umfassend in Fällen von Diskriminierung. Auch bei sogenannten Massengeschäften (z.B. Mietgeschäfte) findet das AGG Anwendung und kann einen effektiven Schutz bieten.

| 3 | Lebensbereiche, in denen Geflüchtete Diskriminierung erleben

Diskriminierungen sind für viele Menschen eine Alltagserfahrung.

Geflüchtete sind durch die Lebensumstände (zum Beispiel unsicherer Aufenthalt und Unterbringung in Gemeinschaftsunterkünften) besonderen Risiken ausgesetzt, haben dadurch eine andere Betroffenheit und einen anderen Zugang zu Handlungsmöglichkeiten. In diesem Kapitel werden Fälle aus verschiedenen Lebensbereichen vorgestellt, in denen Geflüchtete Diskriminierungen erleben können.

Die Fälle werden teilweise mit Zitaten von Betroffenen flankiert, um die Auswirkungen von Diskriminierung auf Betroffene sichtbar zu machen. Die Zitate basieren auf Interviews mit Geflüchteten, die die Antidiskriminierungsstelle des Bundes in ihrer Studie »*Diskriminierungsrisiken für Geflüchtete in Deutschland*« veröffentlicht hat.

Wohnen

Einer fünfköpfigen Familie aus Afghanistan wird eine Wohnung unter Verweis auf den unsicheren Aufenthaltstitel nicht vermietet.

(Aus: »Rassismus auf dem Wohnungsmarkt«, Antidiskriminierungsbüro Brandenburg (Hg.) 2016)

»Die Übersetzerin hat angerufen und dann als wir zur Wohnungsbesichtigung erschienen sind, in dem Moment in dem mich der Hausbesitzer gesehen hat, er hat nichts gesagt, aber ich konnte in seinem Gesicht ablesen, dass ich nicht die richtige Person für ihn bin, aufgrund meiner Erscheinung. Er hat mich von oben bis unten angeschaut und ich konnte es von seinen Augen ablesen. Ich fühlte mich schlecht«.

Arbeit

Die Integration von Geflüchteten in den Arbeitsmarkt gelingt an vielen Stellen. Die Zahl der Menschen, die Arbeitsverträge bekommen, steigt beständig. Es zeigen sich aber auch viele Hürden:

In vielen Fällen wird die hohe Abhängigkeit von Geflüchteten ausgenutzt, um arbeitsrechtliche Regelungen zu übergehen. Dazu zählen unbezahlte Überstunden, willkürliche Kündigungen etc. Zudem reichen Qualifizierungsangebote manchmal nicht oder Qualifikationen werden nicht anerkannt. Diskriminierung verhindert oder erschwert somit zusätzlich den Zugang zum Arbeitsmarkt. Und da der Aufenthalt häufig vom Ausbildungs- oder Arbeitsvertrag abhängt, ist die Angst, beispielsweise gegen rassistische Diskriminierung unter Kolleg_innen oder durch Chef_innen vorzugehen, besonders groß.

Tipp:

Arbeitsrechtliche Fragen werden ausführlich in einer Broschüre vom Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) »*Wissen ist Schutz! Was Geflüchtete wissen sollten, um in Deutschland erfolgreich zu arbeiten*« erläutert. Die Broschüre ist auf Deutsch, Französisch, Englisch und Arabisch verfügbar.

Behörden

Ein Mann muss zur Umschreibung eines ausländischen Führerscheins die theoretische wie praktische Führerscheinprüfung machen. Er braucht den Führerschein, um einen Job annehmen zu können. Sein Masterstudium absolviert er auf Englisch. Auch die schriftliche Prüfung kann er auf Englisch ablegen. Der Unterricht funktioniert in deutscher Sprache bestens. In der praktischen Prüfung fällt er durch, weil er nicht alle Anweisungen des Prüfers (»überprüfen Sie die Lichtanlage«, »führen Sie bitte eine Gefahrenbremsung durch«) versteht. Einen Antrag auf einen Dolmetscher (englisch) bei der Prüfung wird abgelehnt. Sie muss auf Deutsch abgelegt werden.

(Fall von der Antidiskriminierungsberatungsstelle amira Hamburg)

Alltagsgeschäfte

Bankkonto 1:

Einem Mann mit einer Duldung wird die Eröffnung eines Bankkontos aufgrund der begrenzten Gültigkeit der Duldung verweigert. Die Verweigerung ist nicht rechtmäßig, da seit Einführung des neuen Zahlungskontogesetzes zum 19.06.2016 jede_r Verbraucher_in mit rechtmäßigem Aufenthalt in der Europäischen Union einschließlich Personen ohne festen Wohnsitz und Asylsuchende sowie Personen ohne Aufenthaltstitel (Geduldete) einen Anspruch auf ein Basiskonto haben.

Die Anwendung dieses Gesetzes verläuft nicht reibungslos, immer wieder wird Menschen die Kontoeröffnung verweigert.

(Fall von der Antidiskriminierungsberatungsstelle amira Hamburg)

Bankkonto 2:

Ein Auszubildender mit Aufenthaltsgestattung, Meldeadresse und Ausbildungsvertrag bekommt das Basiskonto, jedoch wird ihm das günstigere Ausbildungskonto der Bank verweigert. Es müsse ein Personalausweis oder Reisepass vorliegen. Die Gestattung, die ein Passersatz darstellt, reiche nicht aus.

(Fall von der Antidiskriminierungsberatungsstelle amira Hamburg)

Zugang zu Sozialleistungen

Einer Frau aus Rumänien wird am Schalter des Jobcenters die Antragsannahme verweigert, da sie keine ausreichenden Deutschkenntnisse habe, obwohl gemäß §20 Abs. 3 SGB X die Antragsannahme nicht verweigert werden darf. Die Frau wurde schriftlich aufgefordert, mit einem Sprachmittler wiederzukommen, um den Antrag am Schalter einzureichen.

(aus: »Antiziganistische Vorfälle in Berlin«, amaro foro 2017)

»Es ist wahrscheinlich so eine Art der Willkür – das war für ihn also vollkommen unverständlich, warum sie das gemacht hat. Ob das irgendwas mit Machtgefühl zu tun hat und dass sie diese spielen lässt und auch vor den Anderen noch zeigt.«

(aus: »Diskriminierungsrisiken für Geflüchtete in Deutschland«, Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hg.) 2016).

Polizeikontrollen/Racial Profiling

Auf der Facebookseite eines lokalen Zusammenschlusses von Kneipen- und Vergnügungsbetrieben wird ein Foto einer Polizeikontrolle auf der Straße veröffentlicht, auf dem deutlich das Gesicht eines Schwarzen Mannes zu sehen ist. Der Geflüchtete ist erschüttert darüber, in einer solchen Situation öffentlich dargestellt zu werden. Schon die Kontrolle durch die Polizei auf der Straße war stigmatisierend für ihn. Er möchte, dass das Bild schnell entfernt wird.

(Fall aus der Antidiskriminierungsberatungsstelle amira Hamburg)

Frauen

In einer Unterkunft für Frauen mit ihren minderjährigen Kindern werden die Bewohner_innen von dem Wachpersonal regelmäßig aufgefordert, ihr Kopftuch abzulegen. Die Frauen sind durch das massive Auftreten eingeschüchtert.

(Fall von der Migrantinnenberatungsstelle damigra Hamburg)

Bildung

Bei einem kostenfreien Ausflug in einer Berufsschule werden die Schüler_innen mit Fluchthintergrund von der Lehrerin aufgefordert, einen Euro als »symbolischen Beitrag« zu bezahlen. Die Lehrerin begründet ihr Vorgehen damit, »dass die Geflüchteten lernen müssten, dass Ihnen hier nicht alles hinterher geschmissen würde.«

(Fall von basis&woge e.V.)

»Also die Situation, wo sie so eine Abneigung erfährt oder eine Abweisung, das ist nicht so, dass das sie nicht trifft. Also, es ist schon eine Verletzung und es gibt dieses grundsätzliche Gefühl: Man ist nicht in seinem Land, man bekommt auch nicht die Wertschätzung, die man gewohnt ist, also man wird schon nicht so wertgeschätzt, wie man das eigentlich kennt.«

(aus: »Diskriminierungsrisiken für Geflüchtete in Deutschland«, Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hg.) 2016)

Kindergarten

In einem Kindergarten soll ein Geflüchteter als Ein-Euro-Kraft eingestellt werden. Doch schlagen Eltern Alarm. Die Leitung versucht die Wogen über einen Ausweg zu glätten, in dem steht: »Aufgrund der nachvollziehbaren Sorge einiger Eltern, einen männlichen Syrer bei uns zu beschäftigen, wird A. nicht bei uns arbeiten.« Im Nachgang wird erläutert, dass die Einstellung daran gescheitert sei, dass für die Arbeit nötige erweiterte Führungszeugnis für einen Flüchtling nicht zu bekommen sei.

(Quelle: <https://www.welt.de/vermischtes/article151655310/Sorge-einiger-Eltern-wegen-Syrer-in-Kita.html>)

LSBT*IQ

LSBT*IQ Geflüchtete haben die Erfahrung gemacht, dass sie von Dolmetscher_innen gegenüber dem Sicherheitspersonal oder anderen Geflüchteten gegen ihren Willen geoutet wurden.

»Ich verstecke meine sexuelle Orientierung, weil ich zu viele Probleme mit dieser habe. Keiner weiß davon...«

(aus: »Diskriminierungsrisiken für Geflüchtete in Deutschland«, Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hg.) 2016)

Weitere Erfahrungen von LSBT*IQ Geflüchtete und konkrete Hinweise für die Unterstützungsarbeit findet sich in der Broschüre »Wie eine Rose, die aus einem Riss im Beton erwächst – Empowerment von lesbischen, schwulen, bisexuellen sowie trans* und inter* Geflüchteten durch Beratung und Unterstützung«. Diese kann bei der Schwulenberatung Berlin bestellt werden.

ÖPNV

Eine kopftuchtragende Frau wird beim Fahren ohne gültigen Fahrschein angehalten. Sie wird von den Kontrolleuren sehr rüde aufgefordert, ihren Pass zu zeigen. Die Behandlung durch die Kontrolleur_innen löst bei der traumatisierten Frau ein Ohnmachtsgefühl aus, die Kontrolle wird als bedrohlich empfunden, da sie retraumatisiert. Entsprechend aufgebracht, reagiert sie. Die Kontrolleure rufen Polizisten zu Hilfe. Gegen sie wird ein Strafantrag wegen »Erschleichung von Leistungen« gestellt.

(Fall aus der Antidiskriminierungsberatungsstelle amira Hamburg)

Gesundheitsversorgung

Ein junger Mann aus Afghanistan lebt als anerkannter minderjähriger Geflüchteter in einer Wohngruppe. Er braucht eine kieferorthopädische Behandlung und geht in eine Praxis. Im Anschluss an die Behandlung erfährt der Betreuer in der Wohngruppe, dass die behandelnde Ärztin die Patientendaten an die Krankenkasse weitergegeben hat, da sie die Minderjährigkeit des Patienten anzweifelt. Die Krankenkasse schaltet das LKA ein, das dann wegen Identitätsbetrugs und Erschleichung von Sozialleistungen gegen den jungen Mann ermittelt.

Eine eingeschaltete Anwältin (Aufenthaltsrecht) erhält Akteneinsicht. Daraus geht einerseits hervor, dass das Ermittlungsverfahren eingestellt wurde, weil die Minderjährigkeit zweifelsfrei erwiesen wurde und andererseits, dass auch gegen einen weiteren afghanischen minderjährigen Geflüchteten ermittelt werde, ebenfalls auf das Handeln der Kieferorthopädin hin. Der junge Mann ist sehr verunsichert und hat Angst vor weiteren Arztbesuchen. Der Fall wird in der Jugendwohngruppe auch mit der Leitung besprochen und gemeinsam mit dem Ratsuchenden entschieden, dass sich an die Antidiskriminierungsberatung gewendet wird, um ein Beschwerdeschreiben an die Zahnärztekammer zu verfassen.

(Fall aus der Antidiskriminierungsberatungsstelle amira Hamburg)

Behinderung

Ein Geflüchteter mit Behinderung wird in einer nicht barrierefreien Unterkunft untergebracht. Er hat quasi keine Möglichkeiten, die Unterkunft zu verlassen, zumal er auch keine Assistenz hat.

| 4 | Wie kann ich in der Beratung Diskriminierung thematisieren?

In diesem Kapitel wird erläutert, wie in einem Beratungsgespräch Diskriminierung als Thema eingeflochten werden kann. Oftmals machen Geflüchtete Diskriminierungserfahrung, thematisieren diese aber selten. Das Kapitel zeigt anhand konkreter Fragen, wie ein Sprechen über Diskriminierung möglich ist.

In der Beratungssituation stehen oftmals drängende Fragen im Vordergrund. Diskriminierung wird dabei manchmal ausgeklammert oder nur indirekt erwähnt. So ist es von Anfang an wichtig, einen Raum zu eröffnen, in dem Diskriminierungserfahrungen eine Rolle spielen können.

Um solch einen Raum zu eröffnen, indem auch Diskriminierungserfahrungen thematisiert werden können, braucht es neben Wissen auch eine Reflexion der Berater_innen zu eigenen Zugehörigkeiten zu Gruppen und Positionen, die gesellschaftlich zugewiesen werden (zum Beispiel Herkunft, Geschlecht, körperliche Fähigkeiten, sexuelle Orientierung, sozialer Status, Religionszugehörigkeit). Diese Reflexion ist wichtig, um eigene Hemmungen oder Grenzen und die des Gegenübers zu benennen sowie einordnen zu können. Zudem ist eine Reflexion über die Rahmenbedingungen der Arbeit hilfreich: Deckt der eigene Auftrag ein Sprechen über Diskriminierung ab? Wieviel Zeit/Ressourcen kann

ich verwenden, was kann ich anbieten? An welche Netzwerke ist mein Projekt/Träger angeschlossen? Kann ich mich mit Kolleg_innen zu dem Fall austauschen? Habe ich selbst schon versucht, Diskriminierung zu thematisieren? Was ist mir dabei aufgefallen? Wie reagiere ich auf eine Diskriminierungsschilderung?

In jedem Fall sollte die geschilderte Diskriminierungserfahrung ernst genommen werden.

Empfehlenswert ist es dann, in Kontexten, die eine längere Beratungsphase vorsehen, die Frage nach Diskriminierung in einen klaren beraterischen Rahmen einzubauen. Dies ermöglicht es, die Selbstverständlichkeit im Sprechen über Diskriminierung zu erhöhen.

Auch in Deutschkursen können Diskriminierungserfahrungen im Unterricht mit eingebaut werden, so kann zum Beispiel beim Thema Wohnen auch die Erfahrung, bei der Wohnungssuche abgelehnt zu werden, thematisiert werden.

Tipp:

Um einen Raum zu schaffen, in dem Diskriminierungen besprochen werden können, hilft es auch Poster oder Flyer aufzuhängen, die Diskriminierung thematisieren.

Das Wichtigste in Kürze:

Um einen Raum zu eröffnen, in dem Diskriminierung thematisiert werden kann, ist es hilfreich die eigene Position und die Rahmenbedingungen der Arbeit zu reflektieren.

| 4.1 | Wie kann Diskriminierung von den Ratsuchenden thematisiert werden?

Für viele Beratungsstellen und auch für Geflüchtete selber stehen oftmals die existentiellen Themen in der Beratung vorne an. So können die aktuelle Aufenthaltssituation und daran geknüpfte Sachverhalte zuerst im Mittelpunkt eines Gesprächs stehen.

Dies wurde auch in einer Studie des Sachverständigenrats deutscher Stiftungen (SVR) mit der Robert-Bosch-Stiftung bestätigt. Dazu wurden Geflüchtete, die erst kurze Zeit in Deutschland sind, zu ihrer Lebenssituation befragt. Dabei gab die Mehrheit an, dass ihnen Gedanken an die Zukunft, wie dauerhafter Aufenthalt, Sprache lernen und Arbeit/Ausbildung am Wichtigsten sind. Viele der Befragten möchten so schnell wie möglich eine Arbeit finden und ihren Aufenthalt sichern. Im Bereich der aktuellen Lebenssituation wird darüber hinaus deutlich, dass soziale Kontakte und Diskriminierungserfahrungen für viele Geflüchtete relevante Themen sind. Die Befragten haben teils schwere Ablehnungen und Diskriminierungen von der ortsansässigen Bevölkerung erfahren, die sie emotional schwer belastet (Quelle: „Was wirklich wichtig ist: Einblicke in die Lebenssituation von Flüchtlingen«, Kurzinformationen des SVR-Forschungsbereichs 2017).

Die Auswirkungen der Diskriminierungserfahrungen ist nicht immer offensichtlich und auch der Umgang mit der Diskriminierung ist unterschiedlich. So wird auch die Thematisierung von Diskriminierung durch Betroffene unterschiedlich gestaltet. Sie können direkt die diskriminierungsrelevante Situation schildern oder sie sprechen distanzierter/indirekt davon.

Das unterschiedliche Benennen von Diskriminierung kann noch kein Rückschluss auf die Folgen für die Betroffenen zulassen. Menschen reagieren sehr unterschiedlich auf Diskriminierungen und haben verschiedene Wege und Möglichkeiten damit umzugehen. So werden in der Umfrage der Antidiskriminierungsstelle des Bundes von 2016 unterschiedliche Strategien sichtbar: die befragten Betroffenen äußerten zum einen, dass sie ihr Verhalten geändert haben, um die Diskriminierung zu umgehen. Andere versuchten das diskriminierende Ereignis zu relativieren, manche versuchten das Ereignis nicht an sich heran kommen zu lassen und wieder andere wollten sich auf positive Erfahrungen konzentrieren. Viele Befragte äußerten zudem, dass sie mit anderen Migrant_innen über ihre Erfahrungen gesprochen haben (Quelle: „Diskriminierungserfahrungen in Deutschland«, Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hg.) 2016). Es kann also auch eine Unterstützung sein, Netzwerke zu vermitteln, in denen sich besser ausgetauscht werden kann.

Die aufgezählten Umgangsstrategien zeigen, dass Diskriminierung in unterschiedlicher Weise thematisiert werden kann. Die Thematisierung des Themas Diskriminierung hängt auch vom Kontext der Beratung und der Positionierung der jeweiligen Berater_innen ab. Berater_innen, die zum Beispiel selber Rassismuserfahrungen haben, machen eventuell öfter die Erfahrung auf Diskriminierung angesprochen zu werden, da eine höhere Offenheit/Empathie erwartet wird. Das bedeutet im Umkehrschluss nicht, dass diese Berater_innen allein innerhalb eines Projekts dafür zuständig sein sollten, schon gar nicht unfreiwillig oder ungefragt.

Im Folgenden wird an Hand konkreter Aussagen gezeigt, wie Diskriminierung von Betroffenen möglicherweise in der Beratung indirekt thematisiert werden kann. Im Anschluss gibt es Vorschläge, wie konkret auf die Aussagen reagiert werden kann. Die Empfehlungen richten sich an Menschen, die weniger erfahren in der Beratung sind. Darüber hinaus gilt beim Thema Diskriminierung, dass Beratungskompetenzen gefragt sind, die auch in anderen Kontexten relevant sind.

Indirekte Thematisierungen und konkrete Fragen (►) in den genannten Situationen können sein:

1. „Menschen wie ich haben es schwerer bei der Wohnungssuche.“

- ▶ Welche Schwierigkeit haben Sie genau?
- ▶ Haben Sie Freund_innen und Bekannte, die ähnliche Erfahrungen wie Sie machen?
- ▶ Was wird Ihnen als Grund genannt, wenn Sie eine Wohnung nicht bekommen?

2. „Ich bin mir nicht sicher, aber ich habe das Gefühl, dass meine Kolleg_innen über mich sprechen.“

- ▶ Was denken Sie, was die Kolleg_innen über Sie reden?
- ▶ Haben Sie mit Ihrem/Ihrer Chef_in oder anderen Kolleg_innen schon darüber gesprochen?
- ▶ Seit wann haben Sie das Gefühl?

3. „Ich fühle mich manchmal allein auf der Arbeit.“

- ▶ Haben Sie über die Situation auf der Arbeit schon mit Freund_innen gesprochen?
- ▶ Wann genau fühlen Sie sich allein (Mittagspause, bei Fragen)?
- ▶ Wie lange arbeiten Sie dort?
- ▶ Haben Sie sich zu einem Zeitpunkt nicht allein gefühlt?

4. „Abends gehe ich nicht raus. Da fühle ich mich unwohl.“

- ▶ Wo fühlen Sie sich unwohl?
- ▶ Haben Sie an dem Ort schon negative Erfahrungen gemacht?
- ▶ Wie oft müssen Sie da lang gehen?
- ▶ Fühlen Sie sich sicherer, wenn Sie dort mit anderen Personen langgehen?

5. „xxx ist kein guter Ort.“

- ▶ Wo ist kein guter Ort für Sie?
- ▶ Warum fühlen Sie sich dort nicht wohl?

Diskriminierung kann auch in Beratungssituationen eine Rolle spielen, zum Beispiel, wenn die beratende Person einen Diskriminierungsvorwurf erhält. Die Empfehlung ist auch hier nachzufragen und konkret zu ergründen, um was es geht. Auch sollte der Vorwurf ernst genommen werden, auch wenn er erst einmal unbegründet erscheint. Wichtig ist ein konstruktiver und lösungsorientierter Umgang, damit der Sachverhalt aufgeklärt werden kann. Auch eine bewusste Auseinandersetzung mit den eigenen Gefühlen (zum Beispiel Scham, Verletzung, Unverständnis, Ärger) kann zielführend sein, um Klarheit gegenüber der ratsuchenden Person zu haben.

Das Wichtigste in Kürze:

Aufgrund verschiedener Umgangsweisen werden Diskriminierungserfahrungen auf unterschiedliche Weise in einem Gespräch thematisiert. Wichtig ist, eine Selbstverständlichkeit im Sprechen über Diskriminierung zu erreichen.

| 4.2 | Welche Rollen haben Unterstützer_innen?

**„ ... und die Erfahrung macht sie häufiger, dass man als alleine
Daherkommende mit Flüchtlingsstatus nicht ernst genommen werden
braucht und erst, wenn ein Deutschsprachler dabei ist (...), wird man
ernst genommen, wird man als Mensch wahrgenommen“**

(aus: „Diskriminierungsrisiken für Geflüchtete in Deutschland“, Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hg.) 2016).

Dieses Zitat zeigt die wichtige Bedeutung von Unterstützer_innen in der Begleitung von Geflüchteten. Für Geflüchtete sind Unterstützungsangebote in Unterkünften, Beratungsstellen oder religiösen Gemeinschaften wichtige erste Anlaufstellen bei Alltagsfragen und zur ersten Orientierung.

Unterstützer_innen können aber auch in Diskriminierungsfällen wichtige Positionen einnehmen zum Beispiel als Zeug_innen von Diskriminierung oder als

Wegbereiter_innen von Handlungsoptionen. Sie können zudem in einem langen und manchmal zähen Prozess wertvolle Motivator_innen und Begleiter_innen sein.

Mit am Wichtigsten ist, dass Unterstützer_innen durch ihr Handeln und ihre Haltung deutlich machen können, dass die Inanspruchnahme von Antidiskriminierungsrecht keine Sonderposition ist, sondern eine Wahrnehmung von Rechten, die allen zustehen.

Um in Situationen handlungsfähig zu sein, in denen Diskriminierung thematisiert wird, bedarf es zum ersten Handeln gar nicht so viel Wissen, wie oftmals vermutet wird. Oftmals reicht es Fragen zu stellen, Irritation gegenüber Diskriminierungsverantwortlichen zum Ausdruck zu bringen oder eben Angebote an die betroffene Person zu machen.

Zudem ist es wichtig, auch in Diskriminierungssituationen oder bei Berichten von Diskriminierung handlungsfähig zu sein. Dazu ist es hilfreich, sich immer wieder zu verständigen, was die betroffene Person gerade benötigt, Handlungsmöglichkeiten aufzuzeigen. In den folgenden Hinweisen werden Handlungen sichtbar, die in Diskriminierungsfällen hilfreich sein können:

Sagen Sie, dass Sie die Anonymität des Gesprächs gewährleisten und sicherstellen.

Bieten Sie an in Diskriminierungssituationen z.B. bei Behörden Protokoll zu führen.

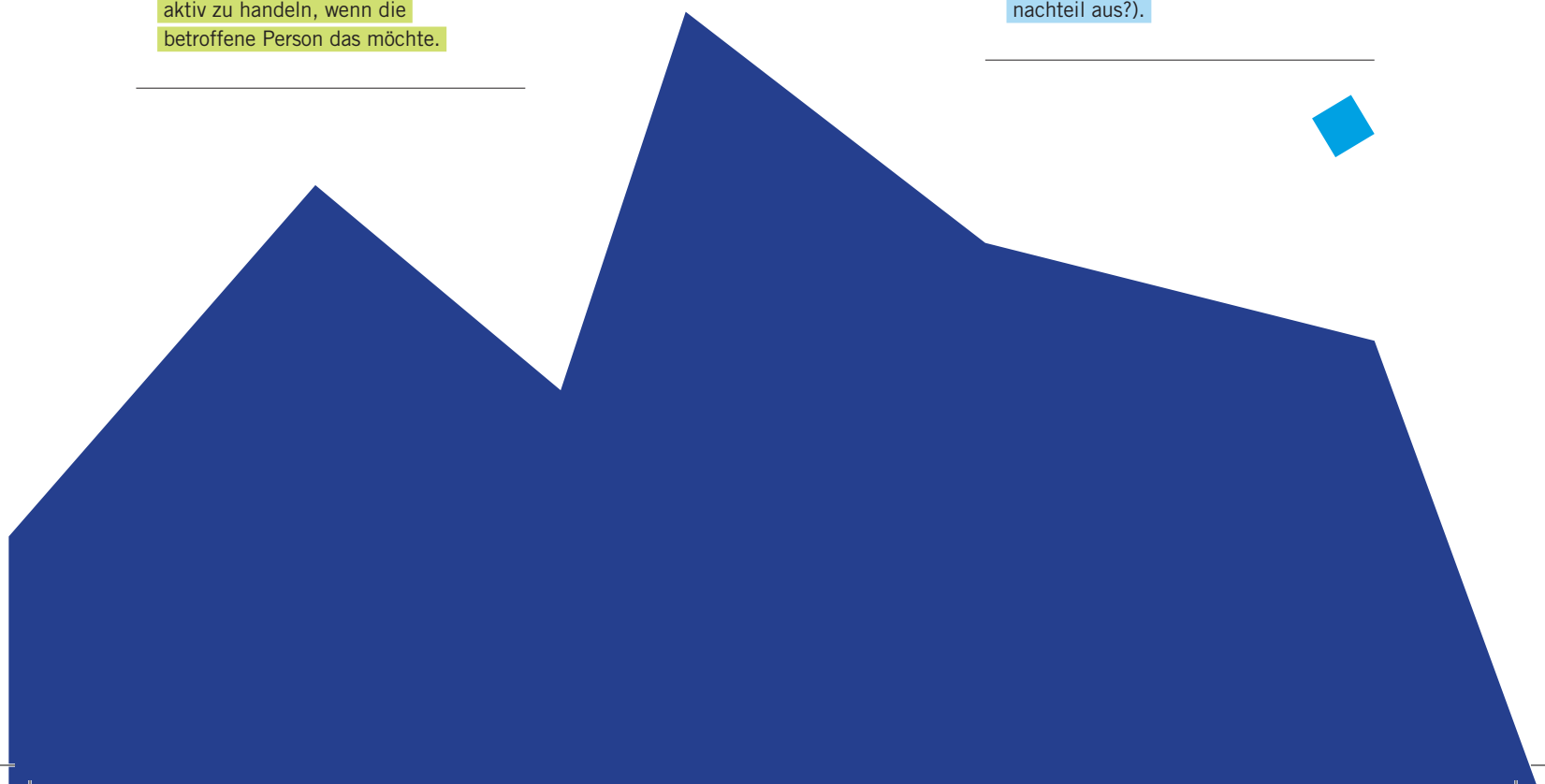
Bieten Sie an, in konkreten Situationen einzugreifen und aktiv zu handeln, wenn die betroffene Person das möchte.

Sagen Sie, wo eine Antidiskriminierungsberatungsstelle zu finden ist.

Beachten Sie, dass Sie nach und vor Beratungsgesprächen eine emotionale Stütze sein können.

Bieten Sie an, auf Bedarfe von Betroffenen zu reagieren, auch wenn es zum Beispiel um Ablenkung geht (»auf andere Gedanken kommen«).

Beachten Sie die Wichtigkeit der Selbstreflexion (Wie werden Entscheidungen getroffen? Wer trifft die Entscheidungen? Wie gleiche ich den Wissensnachteil aus?).



| 5 | Was kann ich tun?

In diesem Kapitel werden Handlungsmöglichkeiten für Berater_innen im Diskriminierungsfall aufgezeigt. Unterschieden wird dabei zwischen dem, was die Berater_innen selber tun können und dem, was andere tun können, insbesondere in der qualifizierten Antidiskriminierungsberatung.

Die Handlungsmöglichkeiten werden anhand zwei konkreter Fallbeispiele verdeutlicht.

| 5.1 | Was sind erste Schritte im Diskriminierungsfall?

Im Vergleich zu externen Beratungsstellen sind Unterstützungsstrukturen gute, alltagsnahe und niedrigschwellige Angebote, um Diskriminierung zu thematisieren.

Oftmals ist das notwendige Vertrauen und/oder die persönliche Beziehung zu den Betroffenen gegeben, was ein Ansprechen von Diskriminierungserfahrung erleichtern kann.

Wenn Diskriminierungserfahrungen geschildert werden, geht es im ersten Schritt um eine Bekräftigung, dass Geflüchtete ihr Recht nutzen, was Ihnen zusteht. Geflüchtete haben oftmals vordergründig das Gefühl oder halten es für ihre Pflicht, Dankbarkeit zeigen zu müssen.

Darüber hinaus ist es im Diskriminierungsfall wichtig, den Ratsuchenden gegenüber Klarheit zu vermitteln und somit auch benennen zu können, was die eigene Rolle ist. Diese kann von Begleitung zu Beratungen bis hin zu sozialer und psychischer Unterstützung Vieles umfassen.

Bei Begleitung zum Beispiel zu Wohnungsbesichtigungen oder auf Ämter/Behörden kann es auch sein, dass Unterstützer_innen Zeug_innen von einem diskriminierenden Vorfall werden. In diesen Fällen ist es wichtig, dass ein Raum geschaffen wird, wo Geflüchtete_r und Unterstützer_in überlegen können, wie sie mit der Situation umgehen.

Im Mittelpunkt sollte dabei immer stehen, herauszufinden, was der/die Betroffene möchte. Auch bei weiteren Schritten ist die Rückversicherung beim Betroffenen, ob das Vorgehen noch den Vorstellungen entspricht, Grundlage des Handelns.

Zudem muss immer wieder überprüft werden, wer handelt: ob nur die oder der Berater_in selbst handeln möchte oder auch die betroffene Person.

In allen Fällen von Diskriminierung ist es hilfreich Ruhe zu bewahren und sich bewusst zu sein, dass die Konsequenzen der Handlungen in der Regel die Betroffenen tragen.

Eine Reflektion der eigenen Rolle ist im gesamten Unterstützungsprozess sinnvoll und zielführend. Im Kern sollte es nicht darum gehen Helfer_in zu sein und somit die vielfach bestehende Abhängigkeit geflüchteter Menschen noch zu verstärken, sondern darum, diese in selbstbestimmten Handeln und Selbstwirksamkeit zu bekräftigen – das ist die beste Hilfe!

Bei möglichen rechtlichen Schritten muss die Fristwahrung beachtet werden. Zwei Monate nach dem betreffenden Vorfall müssen die Ansprüche schriftlich geltend gemacht werden. In Fällen von Kündigung ist die Frist zur Klage nur drei Wochen.

Nach der ersten Klärung der Situation muss geschaut werden, an wen verwiesen werden kann. Dazu muss klar sein, in welchem Handlungsrahmen Ihre Institution handelt und welche Ressourcen zur Verfügung stehen. Wenn Ressourcen knapp sind, ist ein schneller Verweis in die qualifizierte Antidiskriminierungsberatung sinnvoll, da diese Beratung mit den nötigen zeitlichen und fachlichen Ressourcen für die fachliche Bearbeitung von Diskriminierungsthemen besser ausgestattet ist¹. Welche zusätzliche Unterstützung die qualifizierte Antidiskriminierungsberatung bietet, wird im nächsten Kapitel erläutert.

Das Wichtigste in Kürze:

In Fällen von Diskriminierung ist es wichtig zu klären, was die betroffene Person möchte, um Handlungsoptionen zu eröffnen. Zudem geht es um die Stärkung und Bekräftigung der Betroffenen, damit sie ihre Rechte wahrnehmen können.

1) Die Tatsache, dass die Antidiskriminierungsberatungsstellen von einer angemessenen Ausstattung in der Regel weit entfernt sind, soll nicht davon abhalten, zu verweisen. Zumindest haben die Beratungen auch bei zu knappen Ressourcen einen klaren Auftrag und Zuständigkeit für Diskriminierung.

| 5.2 | Aufgaben und Vorgehen der qualifizierten Antidiskriminierungsberatung

Wenn Diskriminierungserfahrungen in einem Beratungsgespräch thematisiert wurden, ist es je nach Situation sinnvoll, die betroffene Person an eine qualifizierte Antidiskriminierungsberatungsstelle zu verweisen.

Um diese Verweisberatung möglichst zielführend zu gestalten, ist es hilfreich, dass in einem Gespräch geklärt wird, was in der Antidiskriminierungsberatung passiert und wie sie arbeitet.

Die Antidiskriminierungsberatung hat zum Ziel Diskriminierungen zu erkennen, in Diskriminierungsfällen zu handeln und Diskriminierungen sichtbar zu machen. Dabei stehen die Anliegen des Ratsuchenden im Mittelpunkt.

In der Antidiskriminierungsberatung wird nach dem Erstkontakt (persönlich, telefonisch, E-Mail) ein Erstgespräch durchgeführt. Dieses kann mit Dolmetscher_innen erfolgen und auch andere unterstützende Personen können anwesend sein. Der Erstkontakt kann auch über eine andere Beratungsstelle oder unterstützende Personen hergestellt werden.

Im Erstgespräch haben die Ratsuchenden Raum, um die erlebte Diskriminierung zu schildern. Durch die Schilderung und ggf. Nachfragen wird die Informationslage geklärt und die Ergebnisse werden sortiert. Dies ist besonders in Fällen relevant, wo die Diskriminierung über einen längeren Zeitraum erlebt worden ist. Bei Bedarf werden die emotionalen Auswirkungen der Beratung betrachtet.

In einem zweiten Schritt werden Ideen zu Handlungsmöglichkeiten bei den Ratsuchenden erfragt und weitere Handlungsmöglichkeiten im beschriebenen Fall vorgestellt. Dann wird mit der ratsuchenden Person gemeinsam erläutert, welcher weitere Weg der passende ist. Manchen Ratsuchenden reicht die Bestätigung für die erlebte Diskriminierung, andere möchten an die Öffentlichkeit gehen und wieder andere möchten rechtliche Schritte prüfen lassen.

Mögliche Interventionen der Antidiskriminierungsberatung in Fällen von Diskriminierung sind:

Antidiskriminierungsberatung bietet Raum zum Sprechen und emotionale Unterstützung in Verbindung mit Fachlichkeit zu Diskriminierungsthemen.	
Antidiskriminierungsberatung fragt um Vermittlungsgespräch an und begleitet/moderiert dieses, zum Beispiel bei Diskriminierungsvorwürfen in einer Kita.	Antidiskriminierungsberatung fragt Diskriminierungsverantwortliche um Stellungnahme an, zum Beispiel bei der Ablehnung einer Kontoeröffnung.
	Antidiskriminierungsberatung schreibt Dienstaufsichtsbeschwerde , zum Beispiel bei Diskriminierung durch eine Behörde.
Antidiskriminierungsberatung schreibt einen Beschwerdebrief . Je nach Fall macht sie dabei auch vorsorglich Ansprüche nach dem AGG geltend, um Fristen zu wahren, zum Beispiel bei einer Diskriminierung beim Einlass in einen Club.	
Antidiskriminierungsberatung vermittelt Rechtsberatung .	Antidiskriminierungsberatung begleitet bei rechtlichen Schritten im Falle einer Klage.
Ratsuchende reichen Klage ein, zum Beispiel bei einer ungerechtfertigten Kündigung .	Antidiskriminierungsberatung oder Ratsuchende organisieren ein Testing , zum Beispiel bei einer Bewerbung für eine Wohnung (► Erläuterung „Testing“ siehe Checklisten am Ende dieses Kapitels).
Antidiskriminierungsberatung vermittelt Öffentlichkeitsarbeit mit ihr bekannten Journalist_innen, zum Beispiel bei ungerechtfertigter Polizeikontrolle.	
Antidiskriminierungsberatung vermittelt Kontakt zu weiteren Beratungsstellen .	Antidiskriminierungsberatung vermittelt Kontakt zu anderen Betroffenen .
Antidiskriminierungsberatung organisiert Empowermentangebote .	

| 5.3 | Rolle und Arbeitsweise von Beratungsstellen/Unterstützer_innen und Antidiskriminierungsberatung an zwei Fallbeispielen

Fallbeschreibung 1:

Die Situation:

Zwei junge Männer im Asylverfahren sind auf Wohnungssuche. Sie können endlich aus der Unterkunft ausziehen und hoffen auf eine gemeinsame Wohnung, in der jeder ein eigenes Zimmer hat. Sie wünschen sich Privatsphäre und die Möglichkeit, in Ruhe für den Deutschkurs bzw. die Berufsschule lernen zu können. Die Miete ist abgesichert. Sie werden von einer Frau unterstützt, die sich im lokalen Willkommensbündnis engagiert.

Auf eine Wohnungsanzeige im Internet meldet sie sich, nimmt Kontakt zu der Wohnungsverwaltung auf und beschreibt die beiden Interessenten. Sie bekommt einen langen Brief mit einer Absage zurück. Die Absage wird mit rassistischen Aussagen begründet, die Unterstützerin wird mit ebenso offen rassistischen Aussagen aufgefordert, ihr Engagement zu überdenken. Die Unterstützerin ist empört und wütend. Sie fragt sich, ob sie das den jungen Geflüchteten so sagen kann. Die sind sowieso frustriert von der offensichtlichen Aussichtslosigkeit der Wohnungssuche.

Das Wichtigste in Kürze:

- ▶ Die beiden jungen Männer werden aufgrund ihres Statuses als Geflüchtete abgelehnt
- ▶ Dabei wird offen rassistisch argumentiert
- ▶ Auch die Unterstützerin wird unsachgemäß zurecht gewiesen
- ▶ Die Zweimonatsfrist ist noch nicht verstrichen

Potentielle Handlungsmöglichkeiten wären:

- ▶ Die Situation ignorieren und weiterhin eine Wohnung suchen
- ▶ Das Gespräch mit dem Vermieter suchen, ihn auf sein Verhalten hinweisen
- ▶ Eine Stellungnahme von dem Vermieter erbitten
- ▶ Eine Beschwerde einreichen
- ▶ Ansprüche geltend machen und klagen
- ▶ Öffentlichkeitsarbeit

Im Fallbeispiel unternommen wurde:

Vorklärung und Übergang in die Antidiskriminierungsberatung:

Die Unterstützerin berät sich zunächst mit der kommunalen Beauftragten für Integrationsfragen. Diese nimmt Kontakt mit der Antidiskriminierungsberatung auf und bespricht den Fall. Gemeinsam werden erste Schritte der Beweissicherung sichergestellt und Fristfragen geklärt. Die Unterstützerin macht ein Gedächtnisprotokoll und sichert die E-Mails (▶ Beweissicherung, Fristen und Geltendmachung von Ansprüchen und Checkliste für Gedächtnisprotokolle siehe unter »Checklisten« am Ende dieses Kapitels). Die Beratungsstelle recherchiert über die Wohnungsverwaltung. Den beiden Geflüchteten wird das Angebot unterbreitet, ein Beratungsgespräch in der Antidiskriminierungsberatung mit einer/einem Dolmetscher_in in Anspruch zu nehmen, zu dem die Unterstützerin sie begleiten würde. Sie entscheiden sich dafür.

Erstberatung:

In dem Gespräch werden zunächst die Informationen zusammengetragen und Anliegen der beiden jungen Männer geklärt. Dabei wird deutlich, dass den Betroffenen der Inhalt der Absage noch nicht in Gänze bewusst war. Sowohl die beiden Männer als auch die Dolmetscherin waren von dem Inhalt sehr betroffen und beschämt. Im Beratungsgespräch wurde versucht einzuordnen, warum Menschen rassistisch argumentieren und handeln und welche Handlungsmöglichkeiten die jungen Männer haben. Sie sind sehr verunsichert, ob sie sich wehren dürfen und wollen. Sie wollen zweierlei: Einerseits Unterstützung bei der Suche nach einer Wohnung, um endlich zur Ruhe zu kommen. Andererseits wollen sie die Ablehnung nicht auf sich sitzen lassen, sondern Gerechtigkeit. Sie wollen den Vermieter nicht umstimmen, also kein Gespräch mit ihm suchen, sondern aufzeigen, dass es nicht gerecht ist, sich so zu verhalten und dass er dies nicht bei anderen wiederholen möge. Den Ratsuchenden wird eine Beratung in den Räumen der Beratungsstelle mit einem Anwalt angeboten. Sie stimmen dem zu.

Rechtsberatung:

Der Anwalt (er-)klärt in der Rechtsberatung den rechtlichen Rahmen. Welche Handlungsmöglichkeiten gibt es, was wären die nächsten Schritte, wie lange würde eine Gerichtsverhandlung dauern, was wäre bestenfalls das Ergebnis? Wie sieht es mit den Kosten aus? Die Betroffenen sind sehr zögerlich und im Laufe der Beratung wird deutlich, dass dies verschiedene Ursachen hat. Zum einen gibt es eine Unsicherheit, ob es den beiden jungen Männern zusteht, zu klagen, Unterstützung anzunehmen und ihr Recht einzufordern zum anderen sind sie sich unsicher, ob es als Undankbarkeit bewertet werden kann. Und schließlich: ob die Klage das Asylverfahren negativ beeinflussen kann. Es wird informiert, dass das beste Ergebnis einer Gerichtsverhandlung nicht darin besteht, eine Wohnung zu bekommen, sondern eine finanzielle Entschädigung. Der Anwalt erläutert, dass die Klage keinerlei Auswirkungen auf das Asylverfahren hat und haben darf. Es wird zudem klargestellt, dass es von der Beratungsstelle, dem Anwalt und der Unterstützerin positiv bewertet wird, wenn Menschen es nicht hinnehmen, dass sie in ihren Rechten beschnitten werden. Dies gilt für alle Menschen, egal woher sie kommen und wie lange sie in Deutschland leben. Eine Klage dient dazu diese Rechte klarzustellen und bestenfalls zu verhindern, dass auch andere Menschen so leichtfertig mit rassistischen Aussagen konfrontiert werden. Schließlich wird erläutert, dass ein Schadensersatz eine Art Schmerzensgeld ist. Das Geld wird Menschen zugesprochen, weil sie eine Verletzung erfahren haben. Dies anzunehmen fällt den Männern schwer. Sie können in Ruhe überlegen, ob sie rechtliche Schritte unternehmen möchten. Sie entscheiden sich nach ein paar Tagen und einer weiteren Rücksprache mit der Unterstützerin für rechtliche Schritte.

Beschwerdeschreiben:

Der Vermieter wird von der Antidiskriminierungsberatung angeschrieben. Er wird zu dem Vorfall um Stellungnahme gebeten und fristwährend werden im Namen der beiden Wohnungssuchenden Ansprüche geltend gemacht. Hierzu ist eine kurze Beschreibung des Sachverhalts ausreichend ergänzt durch den Satz, dass vorsorglich Ansprüche nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz geltend gemacht werden. (► Zentrale Bestandteile eines Beschwerdeschreibens siehe »Checklisten« am Ende dieses Kapitels)

Klage:

Da der Beschuldigte nicht reagiert, wird nach einer weiteren Beratung Klage durch den Anwalt im Namen der Betroffenen eingereicht. In der Hauptverhandlung bestreitet der Vermieter, dass die Ablehnung der Bewerber diskriminierende Gründe habe. Damit vermochte er das Gericht nicht zu überzeugen. Den Klägern wurde eine Entschädigung zugesprochen.

Öffentlichkeitsarbeit:

Die Kläger entscheiden, sich für Öffentlichkeitsarbeit zum Thema Diskriminierung und Wohnungssuche zur Verfügung zu stellen, so lange es sich nicht um Filmaufnahmen handelt. Sie sind froh über das Urteil und die Unterstützung, die sie erhalten haben.

Auf Wohnungssuche sind sie jedoch nach wie vor.



Fallbeschreibung 2:

Die Situation:

Ein junger Mann mit Aufenthaltsgestattung befindet sich in einer Ausbildung. Er wird durch eine Mentorin unterstützt. Sie bemerkt, dass er ein normales Girokonto hat, das deutlich teurer ist als das Azubi-Konto der Bank. Sie weist ihn darauf hin. Er geht zur Bank, um zu wechseln und ist überrascht, dass dies aufgrund seiner Aufenthaltspapiere nicht möglich sei. Die Mentorin erkundigt sich in einer anderen Filiale. Dort ist der Angestellte, der sie bedient, unsicher und sagt er werde sich erkundigen und das Ergebnis mitteilen. In einer Mail schreibt er der Mentorin, dass das Eröffnen eines Azubi-Kontos nicht möglich sei. Ohne Personalausweis oder Reisepass sei nur das teurere Basiskonto möglich, es handle sich hier um eine Dienstanweisung. Mehrere Telefonate mit einer Auszubildenden der Filiale, in der der Azubi angebunden ist, ergeben das Gleiche. Am folgenden Tag ruft die Filialeiterin bei der Mentorin an und erklärt, es handle sich dabei um Anweisungen von oben, die sie befolgen müssten.

Das Wichtigste in Kürze:

- ▶ Ein junger Auszubildender mit Aufenthaltsgestattung möchte von einem normalen Girokonto auf das günstigere Azubi-Konto wechseln.
- ▶ Dies wird ihm mit Verweis auf seine Ausweispapiere verweigert.
- ▶ Er erfährt damit eine weniger günstige, also diskriminierende Behandlung: er muss mehr Geld für sein Konto bezahlen als andere Auszubildende.

Potenzielle Handlungsstrategien:

- ▶ Die Situation hinnehmen.
- ▶ Das Gespräch mit der vorgesetzten Ebene suchen und um Kontoeröffnung bitten.
- ▶ Sich an eine Antidiskriminierungsberatungsstelle wenden und diese Kontakt aufnehmen lassen.
- ▶ Eine Beschwerde schreiben.
- ▶ Ansprüche nach dem AGG geltend machen und klagen.
- ▶ Öffentlichkeitsarbeit zu dem Fall machen und über die Praktiken der Bank aufklären.

Im Fallbeispiel unternommen wurde:

Mit einem Schreiben der Bank wendet sich die Mentorin an die Antidiskriminierungsberatung und holt sich eine erste Einschätzung ein. Die Antidiskriminierungsberaterin hält es für sinnvoll, die Sachlage genauer zu klären und bietet ein Gespräch an. Die Mentorin klärt dies mit dem Betroffenen (→Gesprächsleitfaden für Erstgespräch siehe „Checklisten“ am Ende dieses Kapitels). Er möchte die Beratung wahrnehmen.

Erstberatung in der Antidiskriminierungsberatung:

In der Beratung wird geklärt, was genau passiert ist und was sich der Betroffene wünscht. Ihm ist wichtig, das günstigere Konto zu bekommen, da jeder Cent für ihn zählt. Er ist aber auch enttäuscht darüber, dass ihm das Konto aufgrund seiner Papiere verwehrt werden soll und möchte gerne auf die Diskriminierung hinweisen. Die Praxis der Bank, soll sich ändern! Es wird vereinbart, dass zunächst eine rechtliche Einschätzung von einem Anwalt eingeholt wird. Bestätigt sich der Eindruck der Diskriminierung im rechtlichen Sinn, soll ein Schreiben aufgesetzt werden, mit dem die Bank auf die Diskriminierung hingewiesen wird. Zudem soll sie aufgefordert werden, entweder die Aussage zu revidieren oder aber schriftlich darzulegen, worin die sachlichen Gründe für die benachteiligende Behandlung liegen.

Rechtsberatung:

Der Anwalt teilt die Einschätzung, dass es sich hier um eine diskriminierende Behandlung handelt, so lange die Bank nicht sachliche Rechtfertigungsgründe aufzeigen kann.

Aufforderung an die Bank:

Durch die rechtliche Einschätzung kann die Beratungsstelle sehr klar auf die Situation hinweisen, die rechtliche Einschätzung der Diskriminierung weitergeben und dazu auffordern, sachliche Rechtfertigungsgründe vorzuweisen oder andernfalls das Konto zu eröffnen und, falls tatsächlich vorhanden, die Dienstanzweisung zu ändern.

Antwort der Bank:

Die Bank schreibt sowohl an die Antidiskriminierungsberatung als auch an den betroffenen Kunden, dass es sich um ein Missverständnis handle. Nicht die Ausweispapiere des Kunden seien ausschlaggebend gewesen, es habe andere Gründe gegeben. Der Fall sei noch einmal geprüft worden und man sei nun zu dem Schluss gekommen, dass ihm das Auszubildendenkonto gewährt werden könne.

Zweites Beratungsgespräch:

In einem weiteren Gespräch mit der Mentorin und dem Betroffenen wird die Antwort der Bank durch die Beraterin eingeschätzt. Die Beraterin kenne die genauen Hintergründe nicht, jedoch interpretiere sie die Aussage, dass es sich um ein Missverständnis handle in Verbindung mit der Zusage, das Konto zu eröffnen, tendenziell als Schuldeingeständnis. Diskriminierungsverantwortlichen sei zumindest oft wichtig zu betonen, dass es hier nicht um Diskriminierung gehe. Das hinterlässt bei dem Betroffenen das Gefühl, nicht ernst genommen worden zu sein. Die Beraterin berichtet, dass dies viele Betroffene erleben. Andererseits sei die Tatsache, dass das Konto eröffnet werden soll, ein Anzeichen dafür, dass die Bank sich auseinandergesetzt habe und indirekt einen Fehler eingesteht. Es wird beschlossen, dass der Betroffene sich überlegt, ob er nach diesem Vorlauf das günstigere Konto in Anspruch nehmen möchte. Unabhängig davon wird die Beratungsstelle ein zweites Schreiben aufsetzen, mit dem die Bank aufgefordert wird, die eigentlichen Gründe der ersten Absage auszuführen. Damit soll sich der Sachverhalt für den Betroffenen und künftigen Beratungen aufklären.

Das Ergebnis ist noch offen.



Checklisten

Gesprächsleitfaden für Erstgespräch:

- Situation klären
(Was ist passiert? Wo? Wann?
Wer war beteiligt?)
- Was möchte die/der Betroffene erreichen?
- Welche Unterstützung wird gewünscht?
Von Ihnen? Von anderen?
- Was soll auf keinen Fall passieren?
- Welche Unterstützungsmöglichkeiten wurden
schon genutzt?
- Welche Beratungsstellen wurden kontaktiert?
- Welche Erfahrungen wurden mit den
Beratungsstellen gemacht?

Checkliste für Gedächtnisprotokolle

- Wo und wann ist der Vorfall passiert?
(Was ist passiert? Der zeitliche Ablauf?)
- Woran machen Sie die Diskriminierung fest?
- Wer war beteiligt?
- Gibt es Zeug_innen, die den Vorfall
gesehen oder gehört haben?
- Was wurde gesagt?
(gerne Zitate wiedergeben)

Zentrale Bestandteile eines Beschwerdeschreibens:

- Wer schreibt in wessen Namen?
- Anlass und Ziel des Briefes
- Schilderung der Situation aus Perspektive des/der
Betroffenen (z.B. »B. beschreibt die Situation wie
folgt: Er habe...«)
- Erwartungen und Forderungen der/des Betroffenen
bzw. der Beratungsstelle
- Gegebenenfalls anspruchswahrende Formulierung
nach AGG (s.u.)

Ein Beschwerdeschreiben oder die Bitte um eine Stellungnahme, kann von den Betroffenen, von einer Beratungsstelle oder von der Antidiskriminierungsberatung geschrieben werden. Es ist zu überprüfen, was der/die Betroffene möchte und was zielführender ist. Sie können sich für das Erstellen eines Beschwerdebriefes auch an eine Antidiskriminierungsberatungsstelle wenden.

Testing:

Ein Testing ist ein Verfahren, mit dem eine vermutete Diskriminierung durch die Herstellung einer vergleichbaren Situation belegt wird. Die vergleichbare Situation unterscheidet sich lediglich durch das Fehlen des vermuteten Diskriminierungsmerkmals.

Am Beispiel:

- Ein junger Mann mit Migrationshintergrund wird nicht zu einem Wohnungsbesichtigungstermin eingeladen.
- Es wird vermutet, dass dies an seinem Migrationshintergrund liegt.
- Im Testing bewerben sich zwei weitere Männer ähnlichen Alters, die keinen Migrationshintergrund haben.
- Werden diese zur Wohnungsbesichtigung eingeladen, ist dies ein Indiz dafür, dass es sich um eine diskriminierende Ablehnung aufgrund rassistischer Zuschreibung handelt.

Das Testing kann als Indiz für eine Klage verwendet werden.

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

Beweissicherung:

Betroffene von Diskriminierung haben häufig das Problem, Diskriminierung nachzuweisen. Deswegen ist es besonders wichtig, vorhandene Nachweise gut zu dokumentieren/zu sichern. Dazu gehören:

- Fotos
- E-Mails
- Screenshots (mit Datum)
- Chatverläufe
- Unterlagen, Dokumente
- Gedächtnisprotokolle von Gesprächen, Telefonaten, Situationen

Nachweis von Aussagen am Telefon:

- Tonbandaufnahmen von Gesprächen oder Telefonaten dürfen nicht ohne Weiteres gemacht bzw. verwendet werden.
- Möglich ist eine Beweissicherung von Telefonaten jedoch über eine weitere Person. Sie muss beim Telefonat anwesend sein und wesentliche Aussagen bestätigen können. Dazu muss die/der Betroffene wichtige Aussagen wiederholen, was die zuhörende Person dann bezeugen kann.
- Beispiel: »Habe ich Sie richtig verstanden, dass die Wohnung schon vergeben ist? Ja, ok. Danke.«

Fristen und Geltendmachung von Ansprüchen:

Die wichtigste Frist, um Betroffenen die Möglichkeit offen zu halten, Diskriminierungsschutzrechte aus dem AGG gerichtlich durchzusetzen, ist die Zweimonatsfrist für die sogenannte »Geltendmachung von Ansprüchen«.

Zu Beachten ist:

- Die Frist endet zwei Monate nach dem Vorfall bzw. dem Moment, in dem die Diskriminierung bekannt wurde.
- Die Ansprüche müssen schriftlich geltend gemacht werden. Dies kann die betroffene Person selber, eine Beratungsstelle (mit Vollmacht ausgestattet) oder ein_e Rechtsanwält_in tun.
- Das Schreiben muss an die diskriminierungsverantwortliche Person gerichtet werden, zum Beispiel Arbeitgeber_in, Vermieter_in, Betreiber_in eines Fitnessstudios etc.
- In dem Schreiben muss kurz der Sachverhalt geschildert (Ort, Zeit, Datum, Beteiligte) und folgendes formuliert werden: »Hiermit mache ich vorsorglich (im Namen von___) Ansprüche nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz geltend.«

Quellen/Literatur

Amaro Foro (Hg.): »*Dokumentation von antiziganistischen und diskriminierenden Vorfällen in Berlin 2016*«, Berlin 2017.

- ▶ Verfügbar unter www.amaroforo.de

Antidiskriminierungsberatung Brandenburg/Opferperspektive e.V. (Hg.): »*Rassismus auf dem Wohnungsmarkt – Diskriminierung erkennen und handeln. Eine Handreichung für Vermieter*innen, Beratungsstellen und Betroffene*«, Potsdam 2017.

- ▶ Die Broschüre ist zu finden unter www.opferperspektive.de/publikationen.

Antidiskriminierungsbüro Sachsen e.V. (Hg.): »*Rassistische Diskriminierung auf dem sächsischen Wohnungsmarkt. Situationsbeschreibung & Handlungsempfehlungen*«, Leipzig 2017.

- ▶ Die Broschüre ist zu finden unter www.adb-sachsen.de.

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hg.): »*AGG – Wegweiser. Erläuterungen und Beispiele zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz*«, Berlin 2017.

- ▶ Die Broschüre ist verfügbar unter www.antidiskriminierungsstelle.de/publikationen.

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hg.): »*Leitfaden Beratung bei Diskriminierung: erste Schritte und Weitervermittlung*«, Berlin 2012.

- ▶ Die Broschüre ist verfügbar unter www.antidiskriminierungsstelle.de/publikationen

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hg.): »*Diskriminierungsrisiken von Geflüchteten in Deutschland*«, Berlin 2016.

- ▶ Die Broschüre ist verfügbar unter www.antidiskriminierungsstelle.de/publikationen

Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd) (Hg.): »*Antidiskriminierungsberatung in der Praxis – Die Standards für eine qualifizierte Antidiskriminierungsberatung ausbuchstabiert*«, Leipzig 2015.

- ▶ Die Broschüre steht unter www.antidiskriminierung.org zum Download zur Verfügung.

Brücker, Herbert; Kroh, Martin; Bartsch, Simone; Goebel, Jan; Kühne, Simon; Liebau, Elisabeth; Trübswetter, Parvati; Tucci, Ingrid & Schupp, Jürgen: »*The new IAB-SOEP Migration Sample: an introduction into the methodology and the contents*«. SOEP Survey Paper 216, Berlin/Nürnberg 2014.

Büro für Recht und Wissenschaft GbR mit wissenschaftlicher Begleitung von Prof. Dr. Christiane Brors: »*Evaluierung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes*«, Berlin 2017.

- ▶ Die Broschüre ist verfügbar unter www.antidiskriminierungsstelle.de/publikationen

Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) – Bundesvorstand (Hg.): »*Wissen ist Schutz! Was Geflüchtete wissen sollten, um in Deutschland erfolgreich zu arbeiten*«, Berlin 2016.

- ▶ Die Broschüre ist unter www.dgb-bestellservice.de zu bestellen.
Verfügbare Sprachen sind: Deutsch-Arabisch, Deutsch-Englisch, Deutsch-Französisch.

Die Welt: »*Sorge einiger Eltern wegen Syrer in Kita*«, 2016,

- ▶ www.welt.de/vermischtes/article151655310/Sorge-einiger-Eltern-wegen-Syrer-in-Kita.html. Stand 1.12.2017

Forschungsbereich beim Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR) GmbH (Hg.): Kurzinformation »*Was wirklich wichtig ist: Einblicke in die Lebenssituation von Flüchtlingen*«, Berlin 2017.

Liebscher, Doris: »*Rechtlicher Diskriminierungsschutz für Flüchtlinge, Asylsuchende und Personen mit einer Duldung*« in Informationsverband Asyl und Migration, Basisinformationen für die Beratungspraxis Nr. 5.

- ▶ Die Basisinformation kann über den Informationsverband Asyl und Migration bestellt werden. www.asyl.net/arbeitshilfen-publikationen/arbeitshilfen-zum-aufenthalts-und-fluechtlingsrecht/basisinformationen

Pichel, Maximilian: Diskriminierung von Flüchtlingen und Geduldeten in Scherr, Albert; El-Mafaalani, Aladin; Yüksel, Gökten (Hg.), »*Handbuch Diskriminierung*«, Wiesbaden 2017

Psychosoziales Zentrum für Schwule e.V. (Träger der Schwulenberatung Berlin) (Hg.): »*Wie eine Rose, die aus einem Riss im Beton erwächst*« – Empowerment von lesbischen, schwulen, bisexuellen sowie trans* und inter* Geflüchteten durch Beratung und Unterstützung«, Berlin 2016

- ▶ Die Broschüre kann unter www.schwulenberatungberlin.de bestellt werden.

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

- ▶ Die Broschüre ist verfügbar unter www.basisundwoge.de/Materialien.





**basis
toge**

beratung | hilfe | perspektiven