

Antidiskriminierungsreport *Berlin*

2006 – 2008

> *Diskriminiert?*

> *Kennen Sie Ihre Rechte?*



Impressum

Herausgeber

Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin des Türkischen Bundes in Berlin-Brandenburg

Tempelhofer Ufer 21

10963 Berlin

Tel.: 030 – 61 30 53 28

Fax.: 030 – 61 30 43 10

E-Mail: adnb@tbb-berlin.de

Veröffentlichung Nr. 11

Dezember 2008

Druck:

c.d.b. Concept Druckhaus Berlin GmbH

www.concept-druckhaus.de

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	1
1 Die Beratungsstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung des Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin des TBB (ADNB des TBB)	2
- <i>Nuran Yiğit, Projektleiterin ADNB des TBB</i>	
1.1 Antidiskriminierungsberatung als multidimensionaler Beratungsansatz	2
1.2 Vorgehensweise in der Antidiskriminierungsberatung	3
2 Diskriminierungsmeldungen 2006 – 2008 in Berlin	5
- <i>Nuran Yiğit, Projektleiterin ADNB des TBB</i>	
2.1 Erfahrungen der Beratungsstelle des ADNB des TBB	5
2.2 Diskriminierungsmeldungen 2006 – 2008	6
2.3 Diskriminierungsbereiche und Fallbeispiele	7
3 Diskriminiert! Was tun?	22
3.1 Zwei Jahre Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz	22
- <i>Alexander Klose, Lehrbeauftragter des Masterstudiengangs Gender- und Diversity-Kompetenz an der Freien Universität Berlin</i>	
3.2 Kennen Sie das AGG? – Ergebnisse einer Umfrage, die nicht verwundern	27
- <i>Florencio Chicote, Vorstand im Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd) und ehem. Projektleiter des ADNB des TBB</i>	
3.3 Möglichkeiten und Grenzen einer Beistandschaft nach § 23 AGG	30
- <i>Eva Maria Andrades, Juristin und Mitarbeiterin ADNB des TBB</i>	
3.4 Über das Testing-Verfahren Diskriminierung beweisen.....	32
- <i>Serdar Yazar, Mitarbeiter ADNB des TBB</i>	
4 Ausblick	35
Anhang	
> Tabelle Diskriminierungsmeldungen Januar 2006 – Dezember 2008	
> Flyer Beratungsstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung des ADNB des TBB	

Vorwort

Die Bundesrepublik Deutschland zeichnet sich in ihrer Bevölkerungsstruktur inzwischen mit einer so großen Vielfalt aus, dass es eigentlich ein eigenes Diversity-Ministerium hierfür geschaffen werden müsste. Davon sind wir aber noch weit entfernt! Inzwischen hat die Bundesregierung jedoch etwas anderes getan: Sie hat das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verabschiedet und die Antidiskriminierungsstelle des Bundes eingerichtet. Immerhin. Zwar ist dies nicht aus eigener Motivation entstanden, da man hier europäische Richtlinien umgesetzt hat, aber manchmal braucht Deutschland diesen Druck von außen. Jedoch sind Gesetze und Behörden nur die eine Seite, die Etablierung einer Antidiskriminierungskultur in den Köpfen und in den Herzen der Menschen eine andere.

Seit der Gründung des *Antidiskriminierungsnetzwerkes Berlin des Türkischen Bundes in Berlin-Brandenburg* (ADNB des TBB) am 16. Juli 2003 leistet das Projekt durch seine Arbeit einen wichtigen gesellschaftlichen Beitrag, indem es sowohl politisch als auch zivilgesellschaftlich tätig ist. Das ADNB des TBB wird im Rahmen des Landesprogramms gegen Rechtsextremismus, Antisemitismus und Fremdenfeindlichkeit des Senats von Berlin gefördert. Die Verbindung und Verzahnung der drei Schwerpunktbereiche des ADNB des TBB unter Berücksichtigung der mehrdimensionalen Diskriminierung erweist sich als sinnvoll. Zu den drei Schwerpunktbereichen des ADNB des TBB gehören: (1) Vernetzung, (2) Beratung, Intervention und Prävention und (3) Bildungs- und Öffentlichkeitsarbeit.

Die Förderung von Gleichbehandlung, die Sensibilisierung der Öffentlichkeit, die Beratung der von Diskriminierung Betroffenen und deren Unterstützung gehören zu den Zielen und Aufgaben des ADNB des TBB. Dank einer sehr guten und breiten Zusammenarbeit mit vielen in Berlin tätigen Organisationen, Beratungsstellen und Institutionen hat die Antidiskriminierungsarbeit nun deutlich Einzug in die sozialen und gesellschaftspolitischen Bereiche gefunden.

Der *Antidiskriminierungsreport Berlin 2006 – 2008* ist die zweite Dokumentation des ADNB des TBB dieser Art und stellt die Fortsetzung des „*Antidiskriminierungsreport Berlin 2003 – 2005: Wie steht es mit Diskriminierung in Berlin?*“ dar. Ziel dieser kontinuierlich erscheinenden Dokumentationen ist, der Öffentlichkeit einen Einblick in die Antidiskriminierungsarbeit zu geben und sie für die Situation der von Diskriminierung Betroffenen zu sensibilisieren.

Neben der zusammenfassenden Darstellung der dokumentierten Diskriminierungsmeldungen von Januar 2006 bis Dezember 2008 mit ausgewählten Fallbeispielen, beinhaltet dieser Report auch umfassende Informationen zum AGG, zum Testing-Verfahren und die Ergebnisse einer vom ADNB des TBB geführten Umfrage zum Kenntnisstand über das AGG speziell unter Menschen mit Migrationshintergrund. Weder die Zahlen der Diskriminierungsmeldungen noch die Ergebnisse der Umfrage sind als repräsentativ zu bewerten. Dennoch werden Problemfelder und Tendenzen aufgezeigt, die auf wissenschaftlicher Ebene erforscht und auf gesellschaftspolitischer Ebene diskutiert werden müssen.

Safer Çınar

Sprecher des TBB

Nuran Yiğit

Projektleiterin ADNB des TBB

1 Die Beratungsstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung des Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin des TBB (ADNB des TBB)

- Nuran Yiğit, Projektleiterin ADNB des TBB

Die Beratungsstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung des ADNB des TBB berät und unterstützt Menschen nicht-deutscher Herkunft und People of Color¹, die aufgrund der (zugeschriebenen) ethnischen Herkunft, der Nationalität, der Hautfarbe, der Sprache, des Namens und weiteren Merkmalen wie das Geschlecht, der Religion, der sexuellen Identität, einer Behinderung oder des Alters Diskriminierung erleben oder erlebt haben.

Die Diskriminierungsdefinition, die der Arbeit des ADNB des TBB zugrunde liegt, lehnt sich an die der EU-Richtlinien gegen Diskriminierung an. Diese Richtlinien unterscheiden zum einen zwischen der unmittelbaren und mittelbaren Diskriminierung, zum anderen zählen auch Belästigung, sexuelle Belästigung und die Anweisung zu diskriminieren dazu.

Definition Diskriminierung nach EU-Richtlinien

Unmittelbare Diskriminierung: Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person aufgrund ihrer (zugeschriebenen) ethnischen Herkunft, Hautfarbe, Sprache, Religion oder Weltanschauung, sexuellen Identität, ihres Geschlechts, Alters oder einer Behinderung in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

Mittelbare Diskriminierung: Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen aufgrund der oben aufgezählten Merkmale in besonderer Weise benachteiligen können.

Belästigung: Unerwünschte Verhaltensweisen, die im Zusammenhang mit den oben aufgeführten Merkmalen einer Person stehen und bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird, sind Belästigungen, die ebenfalls als Diskriminierung gelten. Ferner gilt auch die Anweisung einer Person zu diskriminieren als Diskriminierung.

1.1 Antidiskriminierungsberatung als multidimensionaler Beratungsansatz

Grundsätzlich setzt sich die Antidiskriminierungsberatung dafür ein, Betroffenen im Erkennen und Wahrnehmen ihrer Rechte zu fördern und zu stärken. Im Mittelpunkt der Beratung stehen die Betroffenen und ihre (subjektive) Sichtweise der erlebten Diskriminierung. Damit distanziert sich Antidiskriminierungsberatung von der gängigen Täterfokussierung. Wirksame und erfolgreiche Antidiskriminierungsberatung erfordert ausgehend von den Erfahrungen, Interessen und Wünschen des Betroffenen eine multidimensionale Herangehensweise. Hierbei liegen der Beratungstätigkeit des ADNB des TBB einige Prinzipien zugrunde:

¹ People of Color ist eine politische (Selbst-)Bezeichnung von Menschen aus der Erfahrung rassistischer Diskriminierung heraus. Begrifflicher Pendant ist die politische Bezeichnung „Weiße“ Menschen.

Parteilichkeit: Die Antidiskriminierungsberatung versteht ihre Arbeit als parteilich im Sinne der Betroffenen und macht dies auch nach außen transparent. Das ADNB des TBB ist keine neutrale oder unabhängige Mediationsstelle. Parteilichkeit ist notwendig und resultiert aus der Analyse bestehender Machtungleichheit. Als Instrument zur Überwindung von Machtdifferenzen stellt die parteiliche Arbeitsweise die Interessen und Bedürfnisse der Betroffenen bewusst in den Vordergrund und betrachtet individuelle Diskriminierungserlebnisse in einem strukturellen Kontext.

Empowerment: Ein besonders wichtiger Grundsatz der Beratungsstelle des ADNB des TBB ist das Empowerment der Betroffenen. Darunter wird die Aktivierung und Stärkung des Selbsthilfe- und Handlungspotenzials der Betroffenen gegen deren erlebte Ungleichbehandlung verstanden. Die von Diskriminierung Betroffenen verfügen in der Regel bereits über eine eigene Biografie von erlebter Diskriminierung, die mit Gefühlen von Ohnmacht und Resignation einhergeht. Im Laufe der Beratung und Begleitung der Betroffenen gilt es, die Person zu stärken und Möglichkeiten aufzuzeigen, sich gegen die erlebte Ungleichbehandlung zur Wehr zu setzen. Dafür ist es von Bedeutung die Betroffenen in ihren Gefühlen ernst zu nehmen, sie emotional zu unterstützen und sie ggf. auch zusätzlich an spezialisierte Krisentherapeut/innen weiterzuvermitteln, denn Diskriminierungserfahrungen gehen nicht selten mit (Re-)Traumatisierungen einher.

Transkulturalität: Das Team des ADNB des TBB ist transkulturell und fachlich interdisziplinär zusammengesetzt. Die Stellenbesetzung mit Mitarbeiter/innen of Color, die potentiell selbst rassistische Diskriminierung erleben, bedeutet eine verstärkte Sichtbarkeit und Hörbarkeit als Hauptamtliche nach innen und außen. Für Ratsuchende kann die Transkulturalität ein Vertrauensvorschuss bedeuten, da Diskriminierungserfahrungen potentiell geteilt bzw. auch persönlich nachvollzogen werden können.

Unabhängigkeit: Das ADNB des TBB ist in ihrer Beratungstätigkeit unabhängig von Institutionen, Ämtern oder politischen Zuordnungen. Um effektiv gegen jede Form der Diskriminierung vorzugehen, ist es wichtig, die Arbeit nicht einzuengen und bei der Entwicklung von Interventionsstrategien nicht eingeschränkt zu sein.

1.2 Vorgehensweise in der Antidiskriminierungsberatung

Die Beratung erfolgt in der Regel persönlich, in einigen Fällen auch schriftlich, online² oder telefonisch. Neben der deutschen Sprache, kann die Beratung bei Bedarf in türkisch, englisch oder spanisch durch die Berater/innen des ADNB des TBB erfolgen. Beratungen in weiteren Sprachen sind durch den Einsatz von Sprachmittler/innen möglich. Betroffene können Termine nach telefonischer Vereinbarung erhalten, können aber auch zu den offenen Sprechzeiten ohne festen Termin direkt in das Büro kommen.

Meldungen außerhalb von Berlin werden an andere Beratungsstellen in anderen Bundesländern weitergeleitet³, während Meldungen, die keine Indizien für Diskriminierung erkennen lassen, an andere Beratungsstellen vermittelt werden.

² Diskriminierungen können auch online gemeldet werden. Das ADNB des TBB bietet auf seiner Homepage diese Möglichkeit an: www.adnb.de. Auf Wunsch werden diese kontaktiert und bearbeitet oder auch anonym in die Dokumentation als Meldung aufgenommen.

³ Hierbei hat die Vernetzung auf Bundesebene eine wichtige Funktion. Das ADNB des TBB ist Mitglied beim Antidiskriminierungsverband Deutschland (www.antidiskriminierung.org).

Der Beratungs- und Begleitungsprozess findet in der Regel in fünf Schritten statt:

Das Erstgespräch: In einem persönlichen Gespräch können die Betroffenen in einem geschützten Raum über ihre Diskriminierungserlebnisse sprechen. Anhand der Schilderungen der Betroffenen werden Notizen für ein späteres Protokoll festgehalten. Eine große Herausforderung ist, herauszufinden, ob und in welcher Form eine Diskriminierung vorliegt. Eine klare Begriffsbestimmung von Diskriminierung ist daher eine unerlässliche Entscheidungsgrundlage für die Berater/innen. Gemeinsam mit den Betroffenen wird anhand dieser Schilderungen und unter Einbezug der subjektiven Wahrnehmungen kritisch eruiert, ob es sich tatsächlich um eine (mögliche) Ungleichbehandlung handelt. Falls dies nicht der Fall ist, werden die Ratsuchenden an andere Beratungsstellen weitervermittelt.

Fallanalyse: Zur weiteren Bearbeitung des Falles werden relevante Angaben ermittelt: Zeitpunkt und Ort der Diskriminierung, Angaben zum Verursacher/innen, zu Zeug/innen, gab es bereits Schritte, die in diesem Fall unternommen wurden. Fehlende Unterlagen und Dokumente werden zusammengetragen, die möglicherweise als Indizien zur Diskriminierung gewertet werden könnten, oder anderweitig relevant für den Fall sind. Zudem ist die Rechercharbeit der Berater/innen wichtiger Bestandteil der Fallanalyse.

Erwartungen und Ziele klären: Für die weitere Bearbeitung des Falles ist abzuklären, was genau der Betroffene erreichen möchte und welche Unterstützung benötigt wird. Hierbei versuchen die Berater/innen den Ratsuchenden ein möglichst realistisches Bild über Möglichkeiten und Grenzen der Beratungsstelle bei der Bearbeitung des Falles zu vermitteln. So erhält die ratsuchende Person im Erstkontakt die Gelegenheit, kritisch zu überprüfen, ob das ADNB des TBB die „richtige Adresse“ für die weitere Bearbeitung ihrer Beschwerde ist.

Interventions- und Bewältigungsstrategien entwickeln und umsetzen: In dieser Etappe des Beratungsprozesses steht die Stärkung der Ratsuchenden, sich für eine Handlungsoption zu entscheiden, im Vordergrund. Der Ratsuchende wird im Erkennen und Erweitern seiner Handlungsmöglichkeiten unterstützt. Allerdings ist den Berater/innen des ADNB des TBB stets bewusst, dass die Entscheidung, welcher Weg eingeschlagen wird, von den Betroffenen selbst gefällt werden muss, da sie es auch sind, die die Konsequenzen für das gewählte Vorgehen tragen müssen. Je nach Art der Beschwerde, dem Ausmaß der erlebten Diskriminierung sowie der gewählten Interventionsform stehen dem ADNB des TBB diverse Interventionsstrategien zur Auswahl. Falls die ratsuchende Person eine Intervention wünscht und es zu einer Auftragsvergabe an den ADNB des TBB kommt, wird sie gebeten, eine Vollmacht zu erteilen. Eine solche Vollmacht ermöglicht u.a. die Beschaffung von Informationen, die für die Bearbeitung des Falles von Bedeutung sein können, aber wegen Datenschutz nicht zugänglich sind. In der anschließenden Phase der Umsetzung werden sämtliche Schritte abgesprochen und erfolgen nur mit ausdrücklichem Einverständnis des Betroffenen.

Dokumentation: Um die Qualitätssicherung der Beratungsarbeit sowie die Durchlässigkeit und Nachvollziehbarkeit des Beratungsprozesses zu gewährleisten, werden die gemeldeten Diskriminierungsfälle systematisch erfasst und ausgewertet. Die Dokumentation ist ein wesentlicher Bestandteil der Beratungstätigkeit. Auch wenn die Datenbasis nicht repräsentativ ist, so sind diese ein Spiegelbild der Realität, die in dieser Form Sichtbarkeit erlangen kann. Die Falldokumentation ist anonym.

2 Diskriminierungsmeldungen 2006 – 2008 in Berlin

- Nuran Yiğit, Projektleiterin ADNB des TBB

2.1 Erfahrungen der Beratungsstelle des ADNB des TBB

Die Erfahrungen aus der Beratungspraxis zeigen, dass Menschen (mit zugeschriebener) nicht-deutscher Herkunft in allen Bereichen des alltäglichen Lebens Diskriminierungen erleben können bzw. erlebt haben. Viele der Betroffenen geben an, Diskriminierung bereits als alltäglichen Zustand anzusehen und als solchen hinzunehmen. Diskriminierungserfahrungen werden dabei als "normal" betrachtet.

In den meisten Fällen berichten Betroffene von Gefühlen der Hilflosigkeit/Ohnmacht verbunden mit Resignation, Angst, Scham, Verzweiflung und/oder Wut. Diese Gefühle beeinträchtigen oftmals das alltägliche Leben und die sozialen Beziehungen vieler Betroffener. Neben Vermeidungsstrategien beobachten die Berater/innen bei den Betroffenen u.a. depressive Zustände, psychische Instabilitäten, Krankheit, Arbeitsausfall oder gar den Verlust der Arbeitsstelle. Ferner gehen die erlebten Diskriminierungen mit Anzeichen von Traumatisierung und insbesondere im Bereich Arbeitsplatz mit psychischen Belastungssymptomen einher (Mobbingfolgen). In solchen Fällen wurden die Klient/innen an das Projekt „Psychologische Beratung für Opfer rechtsextremer, rassistischer und antisemitischer Gewalt“ von ARIBA e.V. weitervermittelt. Diese leisten professionelle, niedrigschwellige und kostenfreie psychologische Betreuung und Begleitung ohne Wartezeit und sind unverzichtbarer Bestandteil unserer Beratungstätigkeit geworden.

Zum Aufsuchen der Beratungsstelle bzw. zur Meldung der erlebten Diskriminierung kommt es in der Regel erst, wenn für die Betroffenen entweder etwas sehr Wichtiges und Existentielles auf dem Spiel steht, ein finanzieller Schaden droht, physische Gewalt gegen sie angewendet wurde, die Polizei involviert ist oder eine Anzeige bzw. polizeiliche Ermittlungen gegen die Betroffenen eingeleitet worden sind. Die Hürde überhaupt etwas zu unternehmen und sich zu wehren, scheint bei vielen sehr hoch zu liegen, während die Hoffnung, etwas gegen die erlebte Ungleichbehandlung tun zu können, als schwindend gering wahrgenommen wird. Nicht selten bleibt es bei der Aufnahme und Dokumentation der Beschwerde (Meldung) und der Fall wird nicht weiter verfolgt, denn oft blieben die Beschwerdeführer/innen zu vereinbarten Beratungsterminen fern.

Der Beratungs- und Begleitungsprozess erstreckt sich in der Regel über einen Zeitraum von mehreren Monaten nach der ersten Kontaktaufnahme. Der enge Kontakt zur Beratungsstelle wird auf Seiten der Betroffenen dabei als sehr positiv und stärkend wahrgenommen. Vor einer Information der Medien schrecken Betroffene zurück, da oft Aussage gegen Aussage steht und sie zusätzliche Probleme oder Anstrengungen zu vermeiden suchen. Klärungsgespräche im Beisein der Berater/innen zwischen den Betroffenen und der diskriminierenden Person bzw. Institution wurden von Seiten der Betroffenen meist als erleichternd und konstruktiv empfunden. Die Betroffenen konnten in diesen Gesprächen ungehindert ihre subjektiv erlebte Diskriminierung, ohne unterbrochen zu werden, vortragen und fanden Gehör auf gleicher Augenhöhe. Dies ist ein wichtiger psychologischer Faktor, da sie die Möglichkeit bekommen, direkt und mit parteilicher Unterstützung gehört zu werden. Nicht selten reagieren die vermeintlichen Diskriminierer bzw. beteiligten Institutionen jedoch mit übertriebener Ablehnung. Darüber hinaus können auch über positive Ergebnisse wie ernst gemeinte Entschuldigung und Kompensation des Schadens berichtet werden.

2.2 Diskriminierungsmeldungen 2006 – 2008

Der Beratungsstelle des ADNB des TBB gelang es seit ihrem Bestehen kontinuierlich ihren Bekanntheitsgrad sowohl in Berlin als auch bundesweit weiter auszubauen. Auch auf europäischer Ebene ist sie ein wichtiger Ansprechpartner für Institutionen geworden.

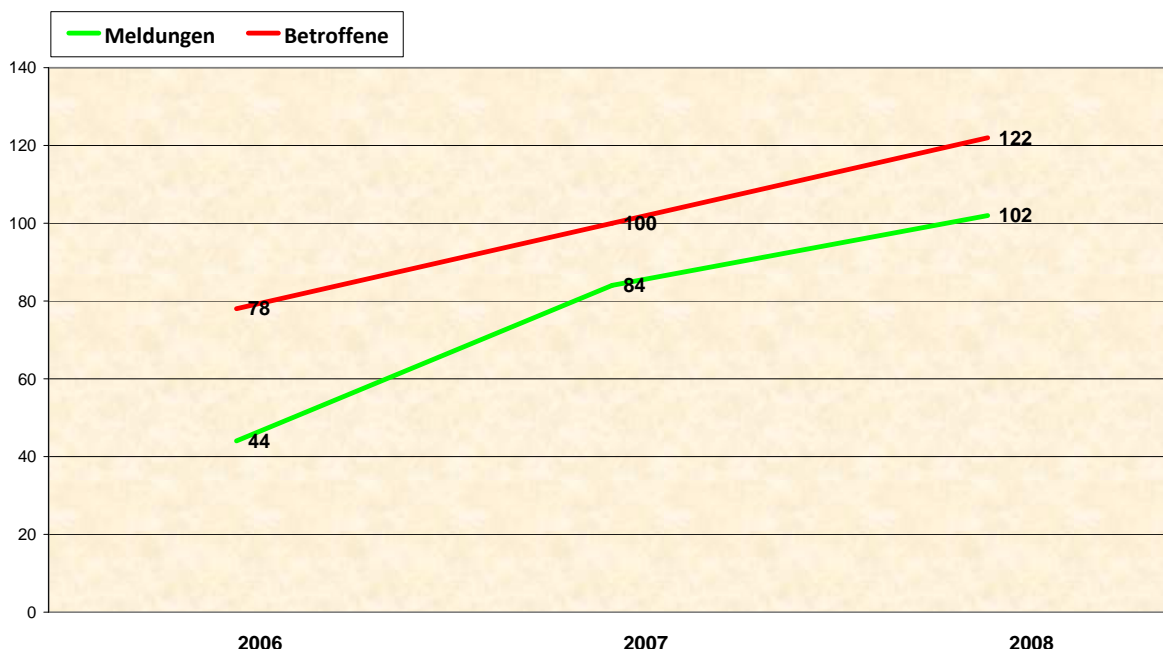
Hinsichtlich der Beratungsfälle hat sich die Zahl der Anfragen im Vergleich zu den Zahlen von 2003-2005 (insgesamt 125 Anfragen) mehr als verdoppelt.

Von repräsentativen Zahlen kann allerdings hierbei nicht gesprochen werden. Die in der Beratungsstelle dokumentierten Fälle sind nur ein kleiner Ausschnitt aus dem Diskriminierungsalltag vieler Menschen und können als die Spitze des Eisbergs gewertet werden. Die Beratungsstelle geht von einer viel höheren Dunkelziffer aus.

Von Januar 2006 bis Dezember 2008 sind beim ADNB des TBB insgesamt 299 dokumentierte Anfragen eingegangen. Davon sind

- 242 Diskriminierungsmeldungen aus Berlin mit 300 betroffenen Personen, da manche Meldungen auch mehrere Personen betroffen haben (z.B. Familie).
- 29 Meldungen, die keine Indizien für Diskriminierung zeigten (diese wurden an andere Beratungsstellen in Berlin weitervermittelt) und
- 28 Anfragen aus anderen Bundesländern (diese wurden an entsprechende ortsnahe Antidiskriminierungsberatungsstellen oder an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes weitervermittelt).

Diagramm: Meldungen und Betroffene 2006 bis 2008



Diskriminierungsmeldungen Berlin 2006-2008 nach Bereichen

Bereich	Meldungen	Betroffene	Teilbereiche
Arbeit	69	72	Arbeitsplatz, Arbeits- und Ausbildungsplatzsuche
Güter und Dienstleistungen	40	54	Wohnungsmarkt, Banken, Versicherungen, Einzelhandel, Gaststätten, Freizeit, Sport, Unterhaltungsgewerbe
Sozialer Nahraum	37	45	Nachbarschaft, öffentlicher Raum, Vermieter
Bildung	37	41	Schulen, Hochschulen, Träger von Fort- und Weiterbildung
Ämter und Behörden	19	21	Jobcenter, Arbeitsagentur, Bürgeramt, Standesamt, Einwohnermeldeamt
Polizei	16	21	
Öffentl. Verkehrsmittel	6	8	
Gesundheitsversorgung	5	5	Krankenversicherung, Apotheke, Krankenhaus, Arztpraxis
Medien	5	2	Zeitungen, Zeitschriften, Werbung
Persönlicher Nahbereich	2	2	Familie, Freunde, Verein
Justiz / Rechtsprechung	2	27	Gericht, Richter, Justizvollzugsanstalt
Sonstiges	4	2	Fälle, die nicht einzelnen Bereichen einzuordnen sind
Insgesamt Berlin	242	300	180 Männer 120 Frauen

2.3 Diskriminierungsbereiche und Fallbeispiele

Die ersten fünf Bereiche werden nun anhand von anonymisierten Fallbeispielen dargestellt. Auf die restlichen Bereiche kann in diesem Report wegen des Umfangs leider nicht eingegangen werden.

Der Vergleich der ersten fünf Bereiche nach Meldungszahlen und Betroffenzahlen ergeben interessante Ergebnisse: Der Bereich Arbeit ist der am stärksten angestiegene Bereich. Im Unterschied zu dem Meldungszahlen sind die Zahlen der Betroffenen in allen Bereichen stark angestiegen.

Diagramm: Vergleich Bereiche nach Meldungszahlen

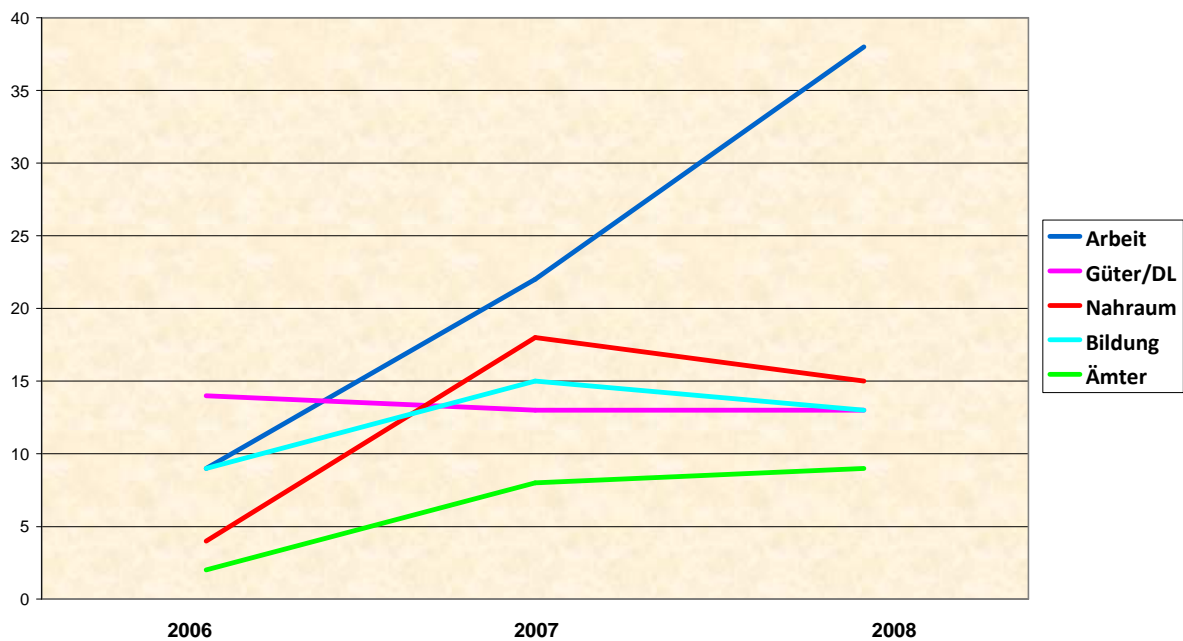
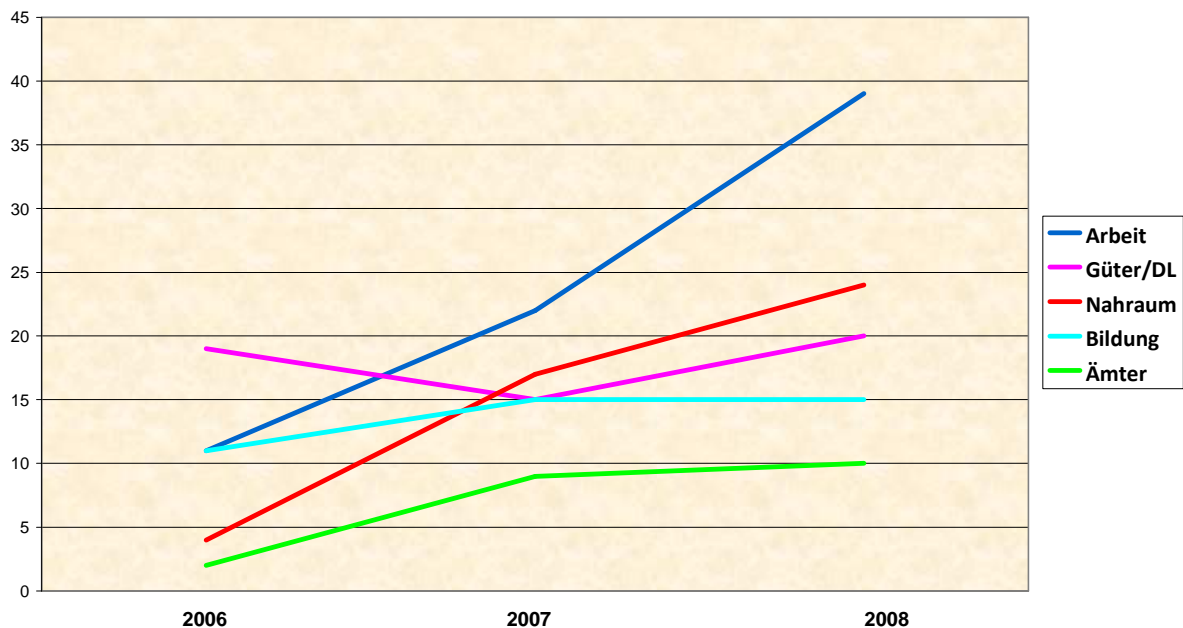


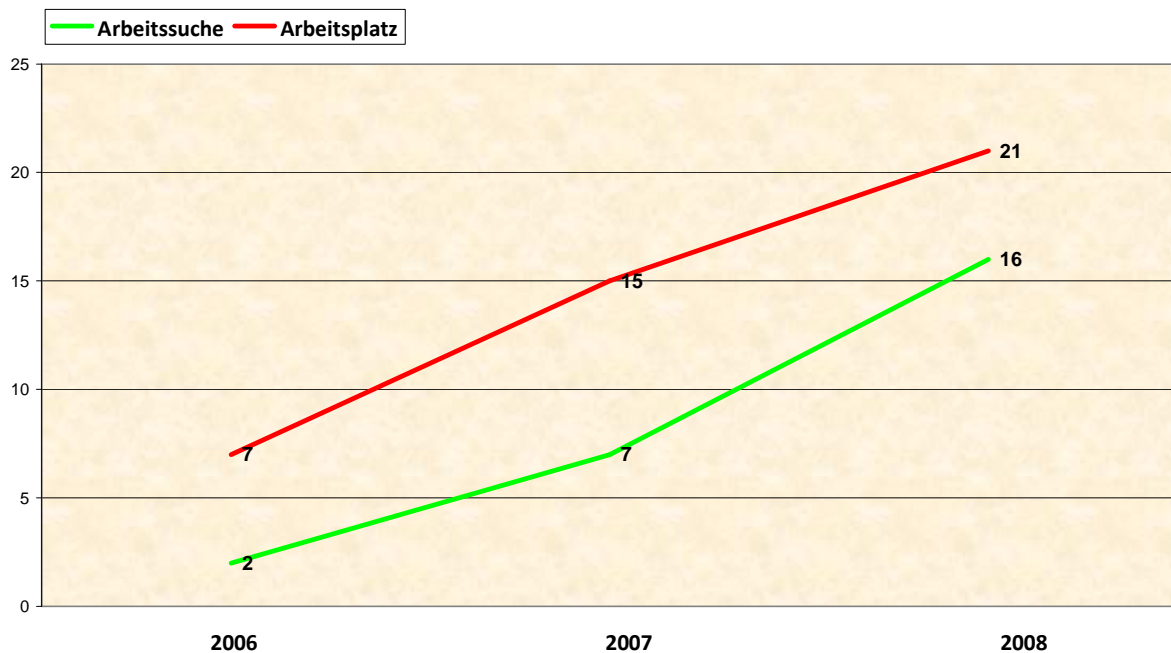
Diagramm: Vergleich Bereiche nach Betroffenzahlen



2.3.1 Arbeit

Im Bereich Arbeit und Beruf mit den Unterbereichen Diskriminierung bei der Arbeits- bzw. Ausbildungsplatzsuche und auf dem Arbeitsplatz reichen die Diskriminierungstatbestände von der diskriminierenden Stellenanzeige, diskriminierende Bewerber/innenauswahl, Belästigung (Mobbing) auf dem Arbeitsplatz, Beleidigungen bis hin zu sexuellen Belästigungen.

Diagramm: Meldungen Arbeitssuche und Arbeitsplatz 2006 bis 2008



Gemeldet wurden insgesamt 69 Fälle mit 72 Betroffenen. Im Vergleich zu den Zahlen von 2003-2005 mit insgesamt 6 Meldungen hat sich dieser Bereich besonders seit 2007 an die Spitze der Diskriminierungsmeldungen katapultiert. Eine der Gründe wird sicherlich in der Einführung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) im August 2006 liegen, da das AGG u.a. den Schutz vor Diskriminierung im Bereich Arbeit und Beruf als eine ihrer Schwerpunkte definiert hat (siehe auch Kapitel 3). Die Interventionsmöglichkeiten von Betroffenen haben sich durch das AGG erweitert, da im AGG ganz konkret Pflichten von Arbeitgebern zum Schutz vor Diskriminierung vorgegeben sind, auf die sich Betroffene berufen können.

Unter den Beschwerdefällen hat sich der Bereich Diskriminierung bei der Stellensuche (z.B. diskriminierende Stellenausschreibung, diskriminierende Bewerber/innenauswahl) seit dem AGG erheblich zugenommen. Hierunter fallen unter anderem diskriminierende Stellenanforderungen wie z.B. Muttersprache Deutsch, nicht älter als 38, EU-Staatsbürgerschaft usw. Allein 2007 und 2008 zählt das ADNB des TBB 12 Meldungen von diskriminierenden Stellenanzeigen, u.a. mit der Anforderung „Muttersprache Deutsch“. Alle diese Fälle wurden die Betroffene an Rechtsanwält/innen aus dem Netzwerk Berliner Anwäl/innen gegen Diskriminierung des ADNB des TBB weitergeleitet. Die meisten Arbeitgeber wurden nach AGG auf Entschädigung verklagt. Zu einem Urteil ist es unseres Wissens in keinem dieser Fälle gekommen. Arbeitgeber haben mit der Einstellung des bestqualifizierten Bewerbers argumentiert. Nur in einem Fall kam es zu einem Urteil: Eine Bewerberin wurde schriftlich abgesagt, mit der Begründung, sie suchen eine deutsche Muttersprachlerin.

In den allermeisten Fällen ist ein Nachweis von diskriminierender Bewerber/innenauswahl schwierig, da in oft keine Begründung gegeben wird und sich die Diskriminierung als Ganzes mittelbar in einer großen Anzahl von Absagen zeigt.

Im Folgenden wird ein Beispiel aus der Ausbildungsplatzsuche dargestellt:

Fallbeispiel Ausbildungsplatzsuche

Kaufhaus selektiert Azubis nach Optik: „Wir machen das so!“

Februar 2007: Der Beschwerdeführer (BF), ein 17-jähriger deutscher Jugendlicher mit einem türkischen Elternteil, hat sich in einem großen Warenkaufhaus auf einen Ausbildungsplatz als Kaufmann im Einzelhandel beworben. Die erste Stufe des Auswahlprozesses, ein mehrstündiger schriftlicher Test, hat er bestanden. Im Anschluss an diesen Test wurde mündlich bekannt gegeben, wer die Prüfung bestanden hat und dass diese Personen in jedem Fall zu einem persönlichen Vorstellungsgespräch eingeladen werden. 11 Tage später erhält der BF eine schriftliche Absage. Auf seine telefonische Nachfrage, warum er statt einer Einladung nun eine Absage bekomme, erhält er keine Nennung von Gründen. Erst nach weiteren Anrufen, fragt man ihn, ob er sich denn nicht selbst vorstellen könne, warum er nicht genommen wurde. Das einzige, was ihm hierzu einfällt, ist, dass er der einzige Bewerber war, der sichtbar nicht-deutsch und „südländisch“ aussah. Der BF sagt, dass sie Menschen doch nicht nach seiner Herkunft, Aussehen oder äußeren Kriterien beurteilen könnten. Der Vertreter aus der Personalabteilung erwidert: "Doch das kann man. Wir machen das so".

Der BF hätte nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz klagen können. Der Arbeitgeber hätte in einem Gerichtsverfahren wahrscheinlich glaubhaft machen müssen, diesen Bewerber nicht diskriminiert zu haben und die Gründe offen legen müssen. Leider hat sich der BF gegen eine Klage entschieden. Zum einen aus Angst, dass er danach gar keine Chance mehr auf einen Ausbildungsplatz hätte und zum anderen aus einem Gefühl der Resignation, dass man generell nichts gegen Diskriminierung tun könne. Denn: Eine Klage hätte ihm den gewünschten Ausbildungsplatz nicht gegeben, sondern allenfalls eine Entschädigung von maximal 3 Monatsgehältern.

Insbesondere für Jugendliche of Color ist es sehr schwierig einen Ausbildungsplatz zu finden, auch wenn sie gut qualifiziert sind. Die Summe solcher Ohnmachtserfahrungen führen zu Resignation und Perspektivlosigkeit. Hier gilt es ein besonderes Augenmerk zu legen und diesen Jugendlichen Räume zur Selbststärkung und Empowerment zu schaffen: Über die kollektiven Erfahrungen zu reden und sich zu solidarisieren, gemeinsam Strategien auszutauschen und zu entwickeln, könnte ein erster Schritt sein, diesen Jugendlichen zu zeigen, dass sie nicht allein gelassen werden und dass man an ihre Fähigkeiten glaubt. Um für seine Rechte einzustehen, muss man sich erst darüber bewusst werden. Widerstandsstrategien gegen Diskriminierung müssen wie viele andere Kompetenzen erst erlernt werden.

Durch die mehrdimensionale Diskriminierung als Frau und Muslima haben es Kopftuchträgerinnen besonders schwer eine Stelle auf dem Arbeitsmarkt zu finden, auch wenn sie hochqualifiziert sind, wie das nun folgende Beispiel zeigt:

Fallbeispiel: Kirchlicher Träger

Ehrenkodex nach Belieben: Als unbezahlte Praktikantin willkommen, als bezahlte Assistenzärztin nicht tragbar

September 2008: Eine Frau türkischer Herkunft mit Kopftuch bewirbt sich auf eine Assistenzarztstelle in einem Krankenhaus, das in kirchlicher Trägerschaft steht. Sie ist dem Krankenhaus bekannt, da sie während ihres Studiums sowohl eine Famulatur, als auch ein praktisches Jahr (beide Tätigkeiten unentgeltlich) absolviert hat. Das Krankenhaus ist u.a. Lehrkrankenhaus ihrer Universität. Durch einen Arzt (muslimischen Glaubens), der in diesem Krankenhaus arbeitet, erfährt unsere BF erfahren, dass eine Stelle als Assistenzarzt zu vergeben ist, worauf sie ihre Bewerbungsunterlagen an die betreffende Abteilung schickt. Zwei Wochen später wird sie zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen, bei dem zwei Oberärzte teilnehmen, die ihr kurze Zeit später telefonisch eine Einstellung ab dem 1. des nächsten Monats zusagen. In weiteren Telefonaten wird unserer BF berichtet, dass sie bereits im Dienstplan ihren Platz eingenommen hat und dass die Bewerbungsunterlagen in die Personalabteilung weitergeleitet worden sind. In einem weiteren Telefonat teilt der Oberarzt der BF allerdings mit, dass es ihm sehr peinlich sei, ihr zu sagen, dass Ihre Bewerbung aufgrund ihres Kopftuches, von der Personalabteilung, abgelehnt worden sei. Es sei ohne weitere Begründung mit einem so genannten „Ehrenkodex“ argumentiert worden. Diese Begründung kann die BF allerdings nicht sachlich nachvollziehen, da sie bereits in diesem Krankenhaus mit Kopftuch gearbeitet hat und zudem andere Ärzte muslimischen Glaubens in dem Krankenhaus arbeiten. Im Auftrag der BF schickt das ADNB des TBB einen Beschwerdebrief mit Geltendmachung von Schadensansprüchen nach AGG an den Geschäftsführer der Einrichtung.

Aufgrund dieser Intervention hin wird der BF für 1 Jahr eine befristete Stelle als Assistenzärztin angeboten, die die BF annimmt. Doch mit der Einstellung einer kopftuchtragenden Ärztin ist die Mitarbeitervertretung nicht einverstanden. In der Schieds- und Schlichtungsstelle des kirchlichen Trägers wird die Einstellung der BF abgelehnt und auf die so genannte „Loyalitätsrichtlinie“ verwiesen. Das Dienstverhältnis ist gekündigt. Die BF leitet rechtliche Schritte gegen den Arbeitgeber ein.

Die Indizien sprechen dafür, dass es bei dieser Diskriminierung eigentlich um das Tragen des Kopftuches geht. Kirchliche Träger haben in vielen Bereichen der sozialen Arbeit nahezu eine Monopolstellung als Arbeitgeber. Umso gravierender ist es für Betroffene, dass ihnen ein wichtiger Arbeitsbereich nur teilweise zugänglich ist. Hierbei ist entscheidend, dass die Einstellungspraxis des kirchlichen Trägers in diesem Fall die Kopftuchträgerin diskriminiert, aber im nächsten Fall sich ebenso gegen Buddhisten, Juden, Atheisten und alle nicht-Kirchen-Mitglieder richten kann. Eine juristische Klärung dieser „Loyalitätsrichtlinie“ im Sinne der Betroffenen ist unbedingt notwendig, weswegen Fälle dieser Art auch wichtig sind für strategische Prozessführungen.

Überhaupt haben es People of Color schwer unter gleichen Voraussetzungen wie Weiße Deutsche eine Arbeitsstelle zu finden. Manche erhoffen sich durch prekäre Arbeitsverhältnisse zu besser gestellten Stellen aufzusteigen. Vergeblich, wie das nächste Fallbeispiel zeigt:

Fallbeispiel Arbeitsplatz

Verkäufer/innen türkischer Herkunft nicht erwünscht

März 2007: Seit 2 Jahren arbeitet die 45-jährige Frau türkischer Herkunft als geringfügig Beschäftigte in einer Filiale einer Bekleidungskette. Sie hofft, dass sie über diesen Weg eine Festeinstellung als Verkäuferin bekommt. Davor hat sie bereits sieben Jahre Erfahrung als Verkäuferin gemacht. Auch wenn es immer wieder Filial-Neueröffnungen mit Neueinstellungen gibt, wird sie auf ihre mündlichen Anfragen beim Personalverantwortlichen hingehalten. Sie vermutet, dass sie aufgrund ihrer türkischen Herkunft nicht eingestellt wird. Ein Indiz dafür ist, dass in der gesamten Firmenkette keine einzige Verkäuferin türkischer Herkunft gibt. Sie ist die Einzige. Auch hat sie beobachtet, dass Bewerbungen von Frauen türkischer Herkunft von vornherein aussortiert und ohne Kommentar zurückgeschickt werden.

Über die vorgeschlagenen Interventionsmöglichkeiten möchte die Beschwerdeführerin nachdenken. Sie artikuliert ihre Unsicherheit und Resignation, ob es sich lohnen würde, zu kämpfen. Weitere Entwicklungen in dem Fall sind uns nicht bekannt.

Diskriminierung am Arbeitsplatz selber ist mit 43 Fällen an der Spitze der Beschwerdefälle. Unter anderem werden Mitarbeiter/innen of Color von Seiten ihrer Kolleg/innen oder Vorgesetzten, teilweise auch von Kund/innen, auf diverse Art und Weise diskriminiert. Diese fangen beispielsweise bei „harmlosen“ rassistischen Sprüchen, Witzen oder Stammtischparolen an, gehen weiter über direkte einmalige oder auch regelmäßige rassistische Beleidigungen ihrer eigenen Person, anonyme Anrufe und Briefe, Anweisungen zu diskriminieren, Mobbing, Abmahnung, Versetzung oder gar die Kündigung, Nicht-Beförderung, manchmal bis hin zu körperlichen Übergriffen mit rassistischer Motivation.

Fallbeispiel Arbeitsplatz

Rassistisches Mobbing

September 2008: Der Beschwerdeführer aus Südostasien arbeitet als Koch in einem Restaurant. Er berichtet, dass er tagtäglich von verbalen Attacken und rassistisch diskriminierenden Äußerungen des Küchenchefs und zwei weiteren Kollegen ausgesetzt ist. Auch körperlichen Bedrohungen sei er ausgesetzt. Der Küchenchef ist der „Anführer“ bzw. „Anstifter“ im Arbeitskollegium. Der BF ist ein ruhiger Mann, den die tagtäglichen Vorfälle emotional und psychisch sehr mitnehmen. Seine Sorgen trägt er dem Restaurantbesitzer vor. Hierzu finden mehrere Gespräche statt. Trotz mündlicher Ermahnung, macht der Küchenchef mit seinem Mobbing (Belästigung) weiter, denn er hat es sich zum Ziel gemacht die „kleine Ratte“ aus der Küche zu verscheuchen. Generell fällt der Küchenchef mit seinen menschenverachtenden Äußerungen im Arbeitskollegium auf. So war auch ein Schwarzer Kollege in der Beratungsstelle und hat über rassistisch diskriminierende Äußerungen und Bedrohungen durch den Küchenchef berichtet. Auch ein Kellner hat telefonisch von diskriminierenden schwulenfeindlichen Äußerungen durch den Küchenchef gegen seine Person erzählt. Auf einen Sammelbeschwerdebrief aller Vorfälle durch das ADNB des TBB hat der Restaurantbesitzer den Küchenchef entlassen.

2.3.2 Zugang zu Gütern und Dienstleistungen

Im diesem Bereich, der an zweiter Stelle mit den meisten Fällen und Betroffenen steht, geht es um den diskriminierungsfreien Zugang zu Gütern und Dienstleistungen. Hierunter fallen die Teilbereiche Wohnungs-/Immobilienuche, Finanzmarktgeschäfte (z.B. Banken, Versicherungen), Einzelhandel, Gaststätten/Unterhaltungsgewerbe (z.B. Bars, Kneipen, Diskotheken) und Freizeit/Sport (z.B. Fitnessstudios).

Eine begehrte Wohnung, die zudem auch bezahlbar ist, ist in Berlin schwer zu bekommen. Noch schwerer ist es, wenn man einen nicht-deutsch-klingenden Namen, einen Akzent, bestimmte ethnische oder religiöse Hintergründe und/oder auch mehrere Kinder hat. Unter dem Aspekt der mehrdimensionalen Diskriminierung ist die Wahrscheinlichkeit die Wunschwohnung mieten zu können recht gering. Hierzu hat eine Studentin an der Humboldt Universität ihre Diplomarbeit geschrieben.⁴ Sie hat u.a. fiktive schriftliche Anfragen auf Zeitungsannoncen geschrieben und hat gezählt in welchen Bezirken an welchen Bewerber wie viele Rückmeldungen gekommen sind und hat so eine Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt festgestellt. Diese Testings bestätigen die Erfahrungen aus unserer Beratungspraxis. Anhand der vergleichenden Zahlen lässt sich eine mittelbare Diskriminierung belegen, aber in konkreten Fällen schwer beweisen. Folgende Falldarstellung zeigt beispielhaft den Alltag von Wohnungssuchenden of Color.

Fallbeispiel Wohnungssuche

Schwarze Familie als Mieter nicht erwünscht

Eine Schwarze Familie bewirbt sich bei einer Hausverwaltung um eine Wohnung. Nach der Besichtigung entscheiden sie sich, die Wohnung zu nehmen. Der Beschwerdeführer legt in einem persönlichen Gespräch mit der Hausverwaltung Einkommenserklärung, Schufa-Bescheinigung und polizeiliches Führungszeugnis vor. Telefonisch wird ihm eine Absage mitgeteilt, mit der Begründung, dass für diese Wohnung eine teilgewerbliche Nutzung vom Vermieter gewünscht sei. Auch diese Voraussetzung kann der BF erfüllen, da er Taxifahrer ist, ein Gewerbeschein besitzt und ein Zimmer der Wohnung als Büro nutzen möchte. Die Hausverwaltung meldet sich allerdings auf seine mehrmaligen Anrufe nicht zurück. Die Wohnung wird in der darauffolgenden Woche erneut in der Zeitung inseriert. Eine befreundete weiße deutsche Frau macht ein Testing. Bei der Besichtigung bietet die Hausverwaltung ihr eine sofortige Vermietung an. Die Frage, ob sie denn noch Formalitäten erfüllen müsse, wird verneint. Sie könne die Wohnung sofort mieten. Auf den Beschwerdebrief und auf die Anrufe des ADNB des TBB wird nicht reagiert. Auch ein Testing des ADNB des TBB zeigt, dass die Wohnung noch frei steht. Ein Klageweg kommt für den BF jedoch nicht in Frage, aus Angst, dass er dadurch noch mehr Nachteile im Leben haben könnte, als er ohnehin schon hat.

In dem nächsten Fallbeispiel wird eine relativ neue Entwicklung deutlich, dass die mangelnden deutschen Sprachkenntnisse als Ablehnungsgrund artikuliert werden.

⁴ „Ein deutscher Name ist die halbe Miete“ von Sebastian Puschner, TAZ, 5.12.2008

Fallbeispiel Wohnungssuche

Wer kein Deutsch spricht, bekommt auch keine Wohnung

Die Beschwerdeführerin kümmert sich im Rahmen ihrer Arbeit im Pflegedienst u.a. um eine ältere Pflegepatientin türkischer Herkunft, die kaum deutsch spricht. Die BF meldet sich im Namen der Patientin telefonisch bei einer Hausverwaltung auf eine Anzeige im Internet für eine freie Wohnung. Die Mitarbeiterin der Hausverwaltung stellt in diesem Telefonat unmissverständlich klar, dass sie an Menschen ohne Deutschkenntnisse nicht vermieten, da diese den Mietvertrag ja nicht lesen und verstehen könnten. Die BF macht deutlich, dass es sich bei ihrer Anfrage um einen Besichtigungstermin handelt und dass sowohl der Sohn und der Pflegedienst sich um die Seniorin kümmern und alles dolmetschen würden. Ein Besichtigungstermin sei verschwendete Zeit, weil von vornherein klar ist, dass mit dieser Frau mangels der deutschen Sprache kein Mietvertrag zustande kommen wird. Auch Dolmetscher würden an der Sache nicht ändern. Alle Mietbewerber müssen erst einmal die Voraussetzung erfüllen, eigenständig einen Mietvertrag zu lesen und zu verstehen.

Der ADNB des TBB interveniert mit einem Beschwerdebrief und macht auf die Gesetzeslage nach AGG aufmerksam. In einem Telefonat mit dem Geschäftsführer der Hausverwaltung werden uns gegenüber die Argumente wiederholt und für weitere Korrespondenz auf ihre Anwältin verwiesen. Der Klageweg kommt für die direkt Betroffene krankheitsbedingt nicht in Frage.

Die Forderung nach deutschen Sprachkenntnissen sind in den deutschen Medien als einer der Hauptforderungen zur Integration in die deutsche Gesellschaft präsent. Dieses Argumentationsmuster hat sich scheinbar in den Köpfen einiger Angehöriger der Mehrheitsgesellschaft in eine eigene Richtung verselbständigt: Die mangelnde Deutschkenntnis ist ein legitimes und anerkanntes Mittel zur Diskriminierung. Das Argumentationsmuster „Wer kein Deutsch spricht, kriegt auch keine ...“ finden wir auch in anderen Diskriminierungsmeldungen z.B. bei der Bank (Eröffnung Girokonto) oder auch beim Arzt (keine Behandlung) vor. Ein ähnliches Argumentationsmuster finden sich auch in anderen Fallbeispielen, wenn es um das Kopftuch geht: „Wer Kopftuch trägt, verweigert die Integration und bekommt deswegen auch keine ...“.

Der nächste größere Teilbereich ist die diskriminierende Einlasspraxis in Bars, Kneipen und Diskotheken. Hier wird allzu oft mit dem „Hausrecht“ argumentiert. Allerdings darf auch das Hausrecht Diskriminierung nicht legitimieren. Einlasspraxen müssen transparent und für alle Beteiligten verständlich sein. Vor allem sind männliche Jugendliche und junge Männer mit „türkischem“, „arabischem“ Aussehen oder Namen und Schwarze Männer betroffen (siehe Fallbeispiel in Kapitel 3.4). Ähnliche Vorfälle wurden bereits von den Medien in den letzten Jahren aufgegriffen. Auch in Internet-Foren finden sich Indizien dafür, dass sich gerade diese Diskothek eine diskriminierende Einlasspraxis praktiziert.

Einen weiteren Aspekt für die Gewerbetreibenden sind die Konsequenzen, die aus dem Gewerberecht resultieren: Ein Gewerbetreibender, der seine Kunden aufgrund der ethnischen Herkunft diskriminiert, betreibt sein Gewerbe nicht ordnungsgemäß. Insofern muss die Frage nach seiner Zuverlässigkeit iSd § 35 GewO gestellt werden. Eine relativ neue Praxis des ADNB des TBB ist es daher, in allen Fällen, wo dieser Vorwurf zutrifft, einen Beschwerdebrief an das zuständige Gewerbeamt zu schreiben, mit der Bitte um Überprüfung und ggf. Einleitung gewerberechtlicher Konsequenzen.

Des Weiteren stellt die Ablehnung aufgrund der ethnischen Herkunft (unseres Erachtens) eine Beleidigung gemäß § 185 StGB dar. Denn diese Zurückweisung ist eine Missachtung der betroffenen Person in ihren sittlichen, personalem und sozialem Geltungswert durch das Zuschreiben negativer Qualitäten. Damit verstößt diese diskriminierende Praxis auch gegen ein Strafgesetz. Hieraus resultieren u.E. auch Pflichten bezüglich der Polizei. Gehäufte Fälle, in denen die Polizei Anzeigen wegen diskriminierender Einlasspraxis mit der Begründung des Hausrechts nicht aufgenommen hat, gaben den Anstoß mit dem Polizeipräsidenten zu sprechen und auf die Problematik aufmerksam zu machen. Die Handlungsunsicherheit in Bezug auf die Pflichten der Polizei, die u.a. durch das AGG resultieren, wurde in einer „förmlichen Nachricht“ konkretisiert und an alle Polizeibeamte und Polizeidienststellen verschickt. Die „förmliche Nachricht“ geht ausführlich auf die Handlungspflichten der Polizei im Falle von AGG-Verstößen (z.B. diskriminierende Einlasspraxis bei Diskotheken) ein und zeichnet die rechtliche Einordnung in die Zuständigkeit der Polizei mit entsprechenden konkreten Maßnahmen nach. Dies verzeichnet das ADNB des TBB als einen großen Erfolg und als flankierende Maßnahme zum Gesetz, um die Rechtsdurchsetzung im Sinne der Betroffenen zu stärken.

Diskriminierung insbesondere von männlichen „südländisch“ aussehenden Jugendlichen bzw. jungen Männern in Fitnessstudios ist inzwischen durch die mediale Präsenz kein unbekanntes Thema. Unsere Beratungspraxis zeigt, dass immer wieder Diskriminierungsfälle mit ähnlichem Muster auftauchen, wie folgendes Beispiel deutlich macht.

Fallbeispiel Fitnessstudio

Fitness nur für weiße deutsche Männer?

Juni 2008: Der Beschwerdeführer beantragt eine Mitgliedschaft in einer großen Fitnessstudio-Kette in Berlin. An jenem Tag findet das Probetraining statt und er unterschreibt den Vertrag. Sowohl die Mitarbeiterinnen am Tresen als auch der Trainer heißen ihn sehr freundlich willkommen. An jenem Tag erhält er ebenfalls die „Member Card“. Einige Tage später geht unser BF erneut zu dem Fitnessstudio zum Trainieren gegangen. Seine Member Card funktioniert nicht. Der Einlass wird ihm verwehrt. Die Mitarbeiterin sagt, dass sie keine Auskunft geben dürfe und er sich mit der Zentrale in Verbindung setzen müsse. Zu Hause findet der BF einen Brief der Zentrale vor, dass sein Antrag auf Mitgliedschaft nicht genehmigt wurde. Daraufhin ruft der BF bei der Zentrale des Fitnessstudios an. Der Mitarbeiter verweigert ihm jegliche Auskunft über die Gründe der Ablehnung. In dem Ablehnungsschreiben steht lediglich der Bezug auf die AGBs, jedoch ohne Nennung weiterer Ablehnungsgründe. Unser BF bittet anschließend mehrmals bei der Zentrale um eine Aufklärung des Sachverhalts (auch per Einschreiben). Auch mehrere Telefonate mit der Zentrale führen zu keinem Ergebnis. Auf den Beschwerdebrief des ADNB des TBB wird als Grund aggressives Verhalten gegenüber Anderen benannt. Ein Gespräch mit den Mitarbeiter/innen, die das angemerkt haben sollen, wurde abgelehnt. Unser BF verzichtet aus finanziellen Gründen auf eine Klage.

Das ADNB des TBB leitet eine gewerberechtliche Prüfung beim zuständigen Gewerbeamt ein, da dies nicht der erste Fall ist und dieses Fitnessstudio bereits durch Testings in den Medien bekannt geworden ist. Das Gewerbeamt reagiert auf die Beschwerde schriftlich beim Fitnessstudio und weist auf mögliche gewerberechtliche Konsequenzen, falls sich eine derartige Beschwerde wiederholen sollte. Auch hier wird die Wichtigkeit einer gewerberechtlichen Intervention deutlich. Das Beratungsnetzwerk des ADNB des TBB wird im nächsten Jahr im Bereich der Einlasspraxis der Diskotheken eigene Testings durchführen.

Ergebnisse sollen dem Gewerbeamt und der Landesantidiskriminierungsstelle vorgelegt werden. Falls sich ein konkreter Fall für eine strategische Prozessführung besonders eignet, wird eine Klage nach dem AGG nicht ausgeschlossen. Auch im Bereich der Fitnessstudios sind solche Testings vorgesehen. Über das Testing-Verfahren selbst erfahren Sie mehr im Unterkapitel 3.4.

2.3.3 Sozialer Nahraum

In dem Bereich Sozialer Nahraum fallen die Teilbereiche Nachbarschaft, öffentlicher (Nah-)Raum und Mietverhältnisse. Mit 45 Betroffenen in 37 Fällen ist der Bereich an dritter Stelle unserer Falldokumentation. In dem nächsten Fallbeispiel geht es um Diskriminierung in der Nachbarschaft, d.h. Diskriminierung durch andere Nachbarn im Haus, durch Nachbarn in der näheren Umgebung. Im Bereich öffentlicher (Nah-)Raum können Diskriminierungserlebnisse für Betroffene besonders schlimme Auswirkungen haben, da sie tagtäglich sich in diesem Raum bewegen und permanent die Gefahr besteht, auf die diskriminierende Seite anzutreffen.

Fallbeispiel Nachbarschaft

Mobbing gegen Roma im Haus und im Kiez

Dieser Fall wird uns gemeldet durch einen Familienhelfer, der in einer Sozialbausiedlung eine alleinstehende Roma-Frau mit ihren Kindern betreut. Er berichtet, dass er in diesem Kiez eine aggressive und rassistische Stimmung gegen Roma beobachtet. Er berichtet von einer Frontenbildung der Bewohnerschaft gegen Romafamilien, die in dieser Siedlung wohnen. Z.B. sind die Roma-Frau und ihre Kinder tagtäglich verbalen Attacken und rassistischen Beleidigungen der direkten Nachbarn im Haus, aber auch im Kiez selbst ausgesetzt. Auch die Hausverwaltung übt in seinem konkreten Fall Druck auf diese Familie aus, und nimmt die Beschwerden der anderen Mieter zum Anlass, der Familie zu kündigen. Vorwurf ist, dass die im Hausflur gemalten Hakenkreuze von der Romafamilie seien. Zudem werden Schlüssel, die die Familie dringend benötigt, nicht ausgehändigt. Der Familienhelfer vermutet, dass die Hausverwaltung versucht die Probleme in der Siedlung durch die Kündigungen der Romafamilien zu lösen. Auch das Quartiersmanagement in dieser Siedlung habe bisher die rassistische Stimmung gegen die Roma nicht zum öffentlichen Thema gemacht. Zur persönlichen Beratung ist die Betroffene nicht erschienen.

2.3.4 Bildung

Zum Bildungsbereich gehören neben staatlichen Schulen und Hochschulen, die privaten Bildungsanbieter und -einrichtungen. Mit 41 Betroffenen und 37 Meldungen steht sie an vierter Stelle unserer Dokumentation. Die Beratungsstelle vermutet eine sehr viel höhere Dunkelziffer in diesem Bereich, da z.B. viele Eltern aus Angst oder Unwissenheit eigene Diskriminierung oder Diskriminierung ihrer Kinder erdulden. Würde man allein die Zahlen anderer Beratungsstellen wie z.B. des Türkischen Elternvereins dazuzählen, käme man sicherlich auf eine viel höhere Zahl.

Unter Anderem sind Diskriminierungsmeldungen an staatlichen Schulen relativ hoch vertreten. Auf diesen Bereich hat der ADNB des TBB ein besonderes Augenmerk: Er gilt als der Bereich, auf den die Beratungsstelle mit großer Sorge blickt. Im Vergleich sind die

Interventionsmöglichkeiten auf praktischer Ebene vielfach eingeschränkt und oft trifft es Minderjährige, die Diskriminierungshandlungen schutzlos ausgeliefert sind.

Beschwerdebrieve werden durch das Schulpersonal nur in den seltensten Fällen sensibel und mit einem ernsthaften (Auf-)Klärungsgedanken verfolgt. Fast immer sind die Reaktionen auf unsere Beschwerdebriefe negativ: Diskriminierung wird nicht gesehen bzw. an der Schule kann es gar keine Diskriminierung geben. Dazu werden die Probleme so verdreht, dass fast immer die Betroffenen selbst an ihrer Situation schuld sind. Wahrnehmungen der Betroffenen werden nicht ernst genommen. Diese seien zu sensibel oder alles beruhe auf ein Missverständnis. Dass es sich um eine Machtasymmetrie handelt, da die Schule eine Institution ist und Kinder/Eltern davon abhängig sind, ist in den seltensten Fällen im Blickwinkel bzw. Bewusstsein der Verantwortlichen gewesen. Im Gegenteil wird der Machtvorteil gegenüber Schüler/innen und Eltern zu den eigenen Gunsten gewendet, in dem beispielsweise "schwierige" Schüler/innen von der Schule verwiesen werden. Durchweg vermisst die Beratungsstelle eine thematische Sensibilität zu Vielfalt bzw. Umgang mit Vielfalt. Es gibt weder auf Schul- noch auf Verwaltungsebene einen Ansprechpartner oder eine Beschwerdestelle, die Diskriminierungsfälle bearbeitet, dokumentiert und ihren Ausgang kontrolliert. Diskriminierung ist an Schulen schlichtweg kein Thema.

Betroffen sind vor allem Schüler/innen und Eltern durch diskriminierendes Verhalten des Schulpersonals oder auch anderer Eltern oder Mitschüler/innen. Betroffen sind aber auch inzwischen Schulpersonal mit Migrationshintergrund, seien es Erzieher/innen oder auch Lehrer/innen.

Vorgetragene Beschwerdegründe sind diskriminierende Äußerungen/Beleidigungen, Kategorisierungen der Schüler/innen und Eltern nach ethnischen oder religiösen Gesichtspunkten (z.B. Zuteilung in DAZ-Unterricht, Aufgabenverteilung, Rollenbilder), Ungleichbehandlungen im Vergleich zu weißen-deutschen Mitschüler/innen (z.B. Notenvergabe, Sanktionen, Strafen, Empfehlungsschreiben auf niedrige Bildungszweige), Kriminalisierung u.a. männlicher Schüler, Verbot der Muttersprache in der Schule, Ethnisierung zwischenmenschlicher Konflikte, regelmäßige rassistische Mobbinghandlungen bis hin zu körperlichen Verletzungen.

Fallbeispiel OSZ

Aufstand versus Resignation

Januar 2008: An einem Oberstufenzentrum diskriminiert eine Lehrerin im Unterricht einen Schüler, durch eine Beleidigung aufgrund seiner muslimischen Herkunft: „Gehen Sie zu Ihrem Allah, Mohammed oder wo immer Sie auch hingehören zurück“. Der Schüler und seine Klasse beschwerten sich und verlangen eine Entschuldigung. Die Lehrerin lässt sich auf eine Diskussion nicht ein und sagt: „Was wollen Sie jetzt machen? Mir auflauern oder meine Reifen zerstechen?“. Mündliche und schriftliche Beschwerden durch die Klassensprecher/innen beim Klassenlehrer und bei der Abteilungsleiterin bleiben ergebnislos. Nach 2 Wochen protestieren ca. 10 Schüler/innen vor dem Lehrerzimmer. Die Polizei wird gerufen. Beim Einsatzes wird ein Polizist Zeuge, wie ein Lehrer zu dem Klassensprecher sagt: „Du bist XY? Gut, dann sehen wir uns bei der Prüfung wieder!“ Diese Aussage wird dem ADNB des TBB später von dem Polizeibeamten schriftlich bestätigt. Das ADNB des TBB wird um Unterstützung gebeten. Allerdings bringen weitere Gespräche mit der Schule keine zufriedenstellende Klärung. Die Schüler empfinden keine Neutralität in den Gesprächen, sondern Parteilichkeit für die Lehrerin. Im Ergebnis ist die Klasse das Problem: die Schüler/innen sind unruhig und aggressiv. Deswegen wird ein Experte eingeladen, um der Klasse etwas über ihre Migrationsgeschichte zu erzählen. Eine Entschuldigung bleibt aus. Die Schüler/innen ziehen sich resigniert zurück.

Einteilung in den DAZ-Unterricht nach zugeschriebener ethnischer Herkunft

September 2006: Am Anfang des Schuljahres erhält die Beschwerdeführerin, eine Mutter türkischer Herkunft, eine schriftliche Benachrichtigung, welche ihren Sohn viermal in der Woche verpflichtet, am DAZ Unterricht (Deutsch als Zweitsprache) teilzunehmen. Daraufhin nimmt sie mit der neuen Klassenlehrerin telefonisch Kontakt auf, um zu erfahren, nach welchen Kriterien eine solche Entscheidung getroffen wird. Dabei fragt sie explizit nach, ob dabei der Name, die Augenfarbe, die Hautfarbe oder die nicht-deutsche Herkunft als Kriterien herangezogen werden. Die Klassenlehrerin erwidert, dass es sich um einen Unterricht handelt, in dem Kinder ausländischer Herkunft gefördert werden sollen. Darüber ist die BF verwundert, zumal ihr Sohn der deutschen Sprache hervorragend beherrscht und gute Zensuren hat. Bewusst wird in der Familie ausschließlich Deutsch gesprochen. Die Teilnahme sei nicht verhandelbar und sie solle mit der stellvertretenden Schulleiterin sprechen. Als die BF die stellvertretende Schulleiterin aufsucht und nachfragt nach welchen Kriterien eine Einstufung stattfindet, sagt sie, dass diese sich nach der Sprache, die im Elternhaus gesprochen wird, richtet. Die BF ist erstaunt, da weder erhoben wurde, welche Sprache bei ihr zu Hause gesprochen wird, noch die Tatsache einer praktizierten nicht-deutschen Sprache existiert. Die stellvertretende Schulleiterin legt der Mutter nahe, dass sie auch DAZ-Unterricht gut gebrauchen könne und sie ihren Sohn zudem als sehr unzuverlässig in Erinnerung habe. Angesichts der unmittelbaren und mittelbaren Diskriminierung wendet sich die Mutter an das ADNB des TBB. Erst durch eine Dienstaufsichtsbeschwerde und dem darauffolgenden Klärungsgespräch mit dem Schulleiter wird die Entscheidung rückgängig gemacht.

Diese Beispiele machen deutlich wie unprofessionell die Schulleitungen mit den berechtigten Beschwerden der Betroffenen umgehen. In einem Fall bringt erst eine Dienstaufsichtsbeschwerde eine Veränderung in dem anderen Fall gibt es keinen Erfolg für die Beschwerdeführer/innen. Dass Schüler/innen bzw. Eltern und Schule keine gleichberechtigten Partner auf einer Augenhöhe sind, wird hier deutlich. Die Einrichtung einer unabhängigen Beschwerdestelle mit eigenen Ermittlungsbefugnissen wäre für die Betroffenen eine große Hilfe, um mit ihren Anliegen und Beschwerden Gehör und Unterstützung zu finden.

Die Umsetzung der EU-Richtlinien im Bildungsbereich ist in Deutschland durch das AGG nicht geregelt. Für die Länder heißt das, dass die EU-Richtlinien und das AGG auf das Schul- und Hochschulgesetz umzusetzen sind: ein Diskriminierungsverbot an Schulen, positive Maßnahmen, Sanktionen, Beweislast erleichterung und eine Beschwerdestelle sind einige der Punkte, die es zu regeln gilt.

Rechtlich ist der Diskriminierungsschutz in einer privaten Bildungseinrichtung im Gegensatz zu staatlichen Einrichtungen durch das AGG einklagbar. Dass aber eine gesetzliche Regelung nicht alles ist, sondern eine Sensibilisierung in den Köpfen jedes Einzelnen stattfinden muss, zeigt das nun folgende Beispiel:

Wie ein Terrorist abgeführt

Ein 18 jähriger Schüler jemenitischer Herkunft einer privaten Sprachschule wird aufgrund eines in der Pause an die Tafel geschriebenen Satzes missverstanden und des Terrors verdächtigt. Er schrieb „Ich habe mich entschlossen und niemand kann mich davon abbringen“. Hierbei handelt es sich um seine ersten Versuche, seine Emotionen verbal auf Deutsch auszudrücken. Gemeint war eine Entscheidung entgegen des Wunsches seiner Eltern Literatur und nicht Medizin zu studieren. Ein Dozent, der ihn persönlich nicht kennt, sieht diesen Satz und ihn im Klassenzimmer sitzen. Er benachrichtigt panikartig das Sekretariat, dass es in der Schule einen „arabischen“ Schüler gäbe, der ein terroristisches Attentat plane. Das Sekretariat informiert die Geschäftsstelle, die ihrerseits wiederum die Polizei einschaltet. Die Polizei stürmt das Klassenzimmer und führt den Schüler während des Unterrichts in Handschellen vor den Augen seiner MitschülerInnen aus der Schule ab. Nach der Identitätsprüfung lässt die Polizei ihn wieder frei.

Für den zu Unrecht Verdächtigten ist nichts mehr wie es vorher war. An der kleinen Sprachschule ist sein Ruf geschädigt. Die Community von jemenitischen SchülerInnen ist klein und das Ereignis spricht sich sogar bundesweit schnell rum. Sein Freundeskreis meidet den Kontakt. Seine Freundin trennt sich von ihm auf Druck ihrer Familie. Schlimme Gerüchte um den vermeintlichen Terroristen sprechen sich rum. Der Schüler schämt sich und leidet psychisch sehr unter den falschen Verdächtigungen. Nach ca. 2 Wochen andauernder Isolation in seinem Zimmer, Schulverweigerung und Verweigerung der Nahrungsaufnahme wird unsere Beratungsstelle durch einen Bekannten benachrichtigt. Die Beraterin des ADNB des TBB sucht ihn in seiner Wohnung auf und fängt ihn in seiner Krise auf. Der Sprachschule ist das ganze Ereignis sehr unangenehm. Sie versuchen alles, was in ihren Möglichkeiten steht, um den Schaden zu begrenzen. Die Schule entschuldigt sich schriftlich, hängt diese öffentlich sichtbar auf, um seinen Ruf wiederherzustellen. Der Schüler darf die Schule so lange kostenfrei besuchen, wie er möchte. Allerdings sind die Nachfolgen des Vorfalls gravierend: sie äußern sich in Schlaflosigkeit, Konzentrationsschwierigkeiten und steigern sich in Angstzustände und Panikattacken, da er sich nicht mehr in der Lage sieht, die Aufnahmeprüfungen an den Universitäten zu absolvieren, somit sein Visum ohne Ergebnis abläuft und er als „Versager“ wieder in sein Heimatland zurückkehren muss. Die Beraterin vermittelt ihn an den Psychotherapeuten von ARIBA e.V.

2.3.5 Ämter und Behörden

Dieser Bereich bezeichnet jene Meldungen zwischen Privatpersonen und allen Ämtern und Behörden sowie deren Vertreter/innen. Hier gilt es anzumerken, dass das Verhältnis von Privatpersonen zu Ämtern und Behörden (wie bei der Institution Schule auch) in der Regel durch Abhängigkeit und Machtungleichgewicht gekennzeichnet ist. Diese faktische Machtasymmetrie kann sowohl Auswirkungen auf die konkrete Situation als auch auf die Bearbeitung der Diskriminierungsmeldungen haben.

Gemeldet wurden insgesamt 19 Fälle mit 21 Betroffenen. Im Vergleich zu den Daten von 2003 – 2005 mit 10 Meldungen, liegt eine nahezu Doppelung der Meldungen vor. Dies hat sicherlich verschiedene Gründe, die Tendenz sollte aber erst genommen werden.

Bei den gemeldeten Diskriminierungstatbeständen sind u.a. non-verbale und verbale, abwertende und ethnisierende Verhaltensweisen vorzufinden. Unter anderem die Verweigerung von Leistungsansprüchen ist besonders anzumerken.

Fallbeispiel Ämter und Behörden

Reproduktion struktureller Diskriminierung von Frauen mit Kopftuch

Dezember 2008: Die Beschwerdeführerin (BF) möchte eine schulische Ausbildung im Kosmetikbereich beginnen. Deshalb setzt sich die BF mit dem Träger, der eine Kosmetiklehre anbietet, in Kontakt. Telefonisch lehnt die Berufsberaterin im JobCenter ab, unserer BF einen Bildungsgutschein zu genehmigen, mit dem sie sich bei dem gewünschten Träger hätte bewerben können. Als Grund nennt sie das Tragen des Kopftuches, mit dem eine Ausbildung im Kosmetikbereich nicht möglich sei. Die BF kontaktiert das ADNB des TBB und schaltet diese zur Unterstützung ein. Das ADNB des TBB begleitet die BF zu einem persönlichen Gespräch mit der Berufsberaterin im Jobcenter.

Die Beraterin erklärt ihr Verhalten mit negativen Erfahrungswerten, die darauf zurückzuführen seien, dass Frauen, die ein Kopftuch tragen würden, nach einer kosmetischen Ausbildung sehr schwer in den Arbeitsmarkt zu integrieren seien, da es Vorbehalte gegen diese Zielgruppe gäbe. Man wolle daher nicht die Zahl der ALG2-EmpfängerInnen erhöhen.

Die Berufsberaterin wird auf ihr diskriminiertes Verhalten und in dem Kontext auf das AGG hingewiesen. Ihr wird deutlich gemacht, dass sie durch diese Vermittlungspraxis die bereits bestehenden strukturellen Diskriminierungen von Kopftuch tragenden Frauen am Arbeitsmarkt forciert, indem sie der BF erst gar nicht ermöglicht, sich für den Berufswunsch ausbilden zu lassen.

Die Beraterin zeigt sich einsichtig und sicherte der BF den Bildungsgutschein zu.

Gerade im Bereich Jobcenter zeigen sich große Lücken der Sensibilität zu den Fragen der Nicht-Diskriminierung. Als Institution reproduzieren sie ein System der strukturellen Diskriminierung besonders von People of Color.

Der Aspekt der strukturellen Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt oder Diskriminierung durch Vermieter/Nachbarschaft ist u.a. beim Jobcenter als Härtefallregulierung nicht vorgesehen. In zwei unterschiedlichen Jobcentern wurden z.B. Umzugsanträge zweier Schwarzer Frauen wegen rassistischer Übergriffe und Bedrohung durch Nachbarschaft nicht bewilligt.

Fallbeispiel Ämter und Behörden

Für Jobcenter ist rassistische Bedrohung und Risikoschwangerschaft kein Härtefall

April 2008: Eine schwangere Frau angolischer Herkunft wird in ihrem Wohnhaus von den Nachbarn rassistisch schikaniert und körperlich bedroht. Die Frau leidet psychisch und körperlich unter der Bedrohungssituation. Der Sozialpädagogische Dienst bescheinigt ihr eine Risikoschwangerschaft. Das Jobcenter lehnt ihren Antrag auf Zusicherung der Kostenaufwendung zur Neuanmietung von Wohnraum trotz Gutachten über eine Risikoschwangerschaft ab. Das ADNB des TBB interveniert mit einem Beschwerdebrief und verweist auf die Härtefallregelung, die das Jobcenter auch in Anbetracht der Risikolage für die schwangere Mutter in ihrem Ermessensspielraum bewerten sollte. Dem Umzug wird stattgegeben, aber mit einer anderen Begründung: Da die Geburt bevorstehe und die jetzige Wohnung zu klein sei, könne sie umziehen. Eine andere Begründung könne das Jobcenter nicht akzeptieren.

Auch im Bereich der Einbürgerungsbehörde ist ein kundenfreundlicher Umgang von besonderer Bedeutung. Fühlen sich insbesondere junge Menschen bei der Bearbeitung ihres Einbürgerungsantrags durch diskriminierende Aussagen und Verhaltenweisen konfrontiert, kann dies falsche Signale senden und im Extremfall einen negative Dominoeffekt durch Mundpropaganda für die Einbürgerungskampagne bedeuten.

Gerade Eingebürgerte Menschen sind für diskriminierende Verhaltensweisen in Behörden sehr sensibel. Viele denken, dass sie durch den deutschen Pass gegen Diskriminierung besser geschützt sind. Umso verletzender können dann diskriminierende Erlebnisse bei Betroffenen wirken. Ein kurzes Fallbeispiel soll dies verdeutlichen:

Fallbeispiel Ämter und Behörden

Deutscher muss nachweisen, dass er legal eingebürgert wurde

Juni 2008: Ein junger Mann möchte in seinem deutschen Pass seinen neu erworbenen Dokortitel eintragen lassen. Im Bürgeramt verlangt die Bearbeiterin nach der Einbürgerungsurkunde. Dies wundert ihn sehr, denn als Eingebürgerter dürfte ihm solch eine Frage nicht mehr begegnen, genauso wie andere deutsche Staatsbürger auch nicht nach ihrer Geburtsurkunde gefragt werden, wenn sie sich ihren Dokortitel eintragen lassen möchten. Er fragt sich, warum er beweisen muss, dass er seine deutsche Staatsbürgerschaft zuvor legal erworben hat, wenn er doch einen gültigen Personalausweis und Reisepass vorlegen kann, die als Dokumente international Gültigkeit haben. Eine kleine Anfrage im Abgeordnetenhaus bestätigt die Unzulässigkeit solcher Nachweispraxen nur für Eingebürgerte. Telefonische Testings in verschiedenen Einwohnermeldeämtern sind für das Jahr 2009 in Planung.

3 Diskriminiert! Was tun?

3.1 Zwei Jahre Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

- Alexander Klose, Lehrbeauftragter des Masterstudiengangs Gender- und Diversity-Kompetenz an der Freien Universität Berlin (alexander.klose@fu-berlin.de)

Das AGG: ein Gesetz im Dornröschenschlaf

Seit mehr als zwei Jahren sind Diskriminierungen in Deutschland weitgehend verboten. Ziel des am 18. August 2006 in Kraft getretenen Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (kurz AGG) ist es, Benachteiligungen aus rassistischen Gründen oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.⁵ Doch nicht zuletzt zeigt der vorliegende Report, dass sich Diskriminierungen nicht einfach verbieten lassen. Das AGG kann sein Ziel nur erreichen, wenn Menschen, die benachteiligt worden sind, die Rechte, die ihnen das Gesetz gibt auch in Anspruch nehmen. Voraussetzung dafür ist es jedoch, seine Rechte zu kennen (vgl. zur Bekanntheit des AGG den Beitrag von Florencio Chicote in Kapitel 3.2). Dazu will dieses Kapitel einen Beitrag leisten.

Ich wurde diskriminiert – ein Fall für das AGG?

Was ist eine Benachteiligung?

Das AGG unterscheidet in § 3 verschiedene Formen der Benachteiligung. Es erfasst zunächst den „klassischen“ Fall der **unmittelbaren Benachteiligung**, d.h. wenn eine Person wegen eines vom AGG erfassten Merkmals eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Sie liegt z.B. vor, wenn der Türsteher einer Diskothek Menschen abweist, weil er sie für türkisch hält. Es kommt dabei nicht darauf an, ob der Türsteher offen diskriminiert („keine Türken“) oder einen anderen Grund (z.B. die „falschen“ Schuhe) vorschiebt. Es spielt auch keine Rolle, ob die Abgewiesenen tatsächlich türkische Staatsangehörige sind, oder der Türsteher dies nur (irrtümlich) angenommen hat.

Darüber hinaus gilt das AGG auch bei sog. **mittelbaren Benachteiligungen**. Dahinter steht die Erkenntnis, dass auch dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren in ihren Auswirkungen zu einer Benachteiligung von Menschen aufgrund ihrer ethnischen Herkunft, ihres Geschlechts, ihrer Religion oder Weltanschauung, ihrer Behinderung, ihres Alters oder ihrer sexuellen Identität führen können. Dies lässt sich am Beispiel der Teilzeitbeschäftigung zeigen: Erhalten Teilzeitbeschäftigte einen geringeren Stundenlohn als Vollzeitkräfte, erscheint dies zwar ungerecht, ist jedoch – auf den ersten Blick – kein Fall für das AGG, da die Voll- oder Teilzeitbeschäftigung nicht zu den geschützten Merkmalen gehört. Berücksichtigt man jedoch, dass Teilzeitbeschäftigte typischerweise Frauen sind, wird klar, dass die schlechtere Bezahlung von Teilzeitkräften im Ergebnis dazu führt, dass Männer einen höheren Stundenlohn erhalten als Frauen. Auch eine unterschiedliche Behandlung aufgrund vermeintlich neutraler Merkmale ist also erfasst, wenn sie sich benachteiligend auswirkt. Etwas anderes gilt nur dann, wenn die Ungleichbehandlung durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt ist und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind. Dies kann etwa bei den Anforderungen an die Sprachkenntnisse für eine berufliche Tätigkeit der Fall sein. Zwar ist das Merkmal Sprache

⁵ Das AGG dient der Umsetzung von vier europäischen Richtlinien und muss daher ihren Vorgaben entsprechen.

nicht im AGG erwähnt, doch wirken sich Voraussetzungen wie „sehr gute“ oder gar „akzentfreie“ Deutschkenntnisse regelmäßig negativ auf die Einstellungschancen von Migrant_innen aus. Bestimmte Anforderungen können hier jedoch je nach Art der Beschäftigung (Spargelstecher_in – Anwält_in) gerechtfertigt sein. „Muttersprachliche“ Deutschkenntnisse dürften dagegen nur in den wenigsten Fällen erforderlich sein.

Ebenfalls als Benachteiligung gelten Belästigungen: **Belästigungen** sind unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem vom AGG geschützten Merkmal in Zusammenhang stehen und bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betroffenen Person verletzt und ein feindliches Umfeld geschaffen wird. Zu denken ist hier z.B. an regelmäßige Anfeindungen und Beleidigungen eines Kollegen, der von der Belegschaft für homosexuell gehalten wird. Nur im Arbeitsleben werden **sexuelle Belästigungen** erfasst, worunter u.a. unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen oder das unerwünschte Zeigen von pornographischen Darstellungen fallen, wenn damit eine Würdeverletzung bezweckt oder bewirkt wird.

Schließlich wird auch die **Anweisung zu einer Benachteiligung** als Benachteiligung gewertet: Kehren wir zurück zu unserem Türsteher. Ginge die diskriminierende Auswahl der Gäste auf eine Entscheidung der Betreiber_innen der Diskothek zurück, läge auch in deren Anweisung an den Türsteher eine Benachteiligung, unabhängig davon, ob sie von diesem letztlich ausgeführt wird.

Ist jede Benachteiligung verboten?

Liegt eine Benachteiligung im Sinne des AGG vor, stellt sich die Frage, ob sich diese während der Arbeit, auf der Suche nach einer Wohnung oder beim Einkaufen ereignet hat. Denn abhängig von **Lebensbereich** und Diskriminierungsmerkmal enthält das AGG eine Reihe von Ausnahmen und sog. Rechtfertigungsgründen, deren Vorliegen eine anderenfalls verbotene Benachteiligung zulässig macht.

Der umfassendste Schutz besteht im Bereich des Arbeitslebens und gilt hier von der Bewerbung über die Einstellung, die Beförderung, die Arbeitsbedingungen (also z.B. die Höhe des Einkommens) bis zur Kündigung.⁶ Darüber hinaus wird auch die „Vorbereitung“ auf eine Berufstätigkeit erfasst, also etwa die Bewerbung um eine Ausbildung oder ein Praktikum sowie die Berufsberatung. Über § 24 gelten die Benachteiligungsverbote des AGG auch für Beamt_innen, Richter_innen und Zivildienstleistende und Kriegsdienstverweigerer.

Im Bereich des Arbeitslebens kann eine unterschiedliche Behandlung aufgrund aller im AGG genannten Merkmale zulässig sein, wenn das Merkmal wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine **wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung** darstellt (§ 8 AGG). Die strengen Voraussetzungen dieses Rechtfertigungsgrundes werden nur selten gegeben sein. Neben den häufig genannten Rollenbesetzungen bei Schauspieler_innen kommen Tätigkeiten im Bereich der Interessenvertretung oder Beratung für bestimmte Gruppen (z.B. Frauen, Homosexuelle, Migrant_innen) in Betracht. Bei Ungleichbehandlungen aufgrund einer Behinderung ist zu beachten, dass Arbeitgeber_innen die (europarechtliche, im AGG bisher nicht umgesetzte) Pflicht haben, den Arbeitsplatz zunächst in zumutbarer Weise anzupassen. Gehbehinderte Arbeitnehmer_innen können also nicht mit Hinweis auf Barrieren auf dem Weg zum Arbeitsplatz abgelehnt werden, wenn diese einfach (z.B. durch eine Rampe) beseitigt werden können.

⁶ Das Bundesarbeitsgericht (2 AZR 523/07) hat am 6.11.2008 entschieden, dass das Diskriminierungsverbot des AGG auch bei Kündigungen zu beachten ist. § 2 Abs. 4 AGG soll dem nicht entgegenstehen.

Für die Beschäftigung durch Religionsgemeinschaften und die ihnen zugeordneten Einrichtungen (z.B. Caritas oder Diakonie) oder durch Vereinigungen, die sich die Pflege einer **Religion oder Weltanschauung** zur Aufgabe gemacht haben (z.B. Koranschulen oder anthroposophische Schulen) enthält § 9 AGG **Spezialregelungen**: So wird für Ungleichbehandlungen wegen der Religion und Weltanschauung das Ethos der Religions- und Weltanschauungsgemeinschaft als Maßstab für die beruflichen Anforderungen nach § 8 anerkannt. Auch hier kommt es aber auf die Art der Tätigkeit an.⁷ So wird eine Ungleichbehandlung bei Tätigkeiten, die die Verkündung oder Vermittlung des Glaubens oder der Weltanschauung zum Inhalt haben eher gerechtfertigt sein als bei einer Arbeit als Gärtner_in oder EDV-Mitarbeiter_in in der Gemeinde. Die genannten Organisationen können von den für sie arbeitenden Personen darüber hinaus verlangen, dass sie sich loyal und aufrichtig verhalten.

Über den strengen Rechtfertigungsgrund der wesentlichen und entscheidenden Anforderungen hinaus können Ungleichbehandlungen wegen des **Alters** auch dann zulässig sein, wenn sie objektiv und angemessen, durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind (§ 10). Das Gesetz nennt beispielhaft verschiedene sozialpolitische Ziele, wie z.B. Integrationsmaßnahmen für jüngere oder ältere Arbeitnehmer_innen.

Auch außerhalb des Arbeitslebens beim **Sozialschutz** (z.B. Gesundheitsdiensten), bei **sozialen Vergünstigungen** (z.B. Sozialhilfe), bei der **Bildung** oder beim Zugang zu **Gütern und Dienstleistungen** ist der Schutz vor Benachteiligungen nicht für alle Merkmale gleich. Er weist darüber hinaus Lücken auf: Zum einen schützt das AGG die Bürger_innen in diesen Lebensbereichen nur vor Diskriminierungen untereinander. Eine § 24 vergleichbare Regelung, die die Vorschriften des AGG auch auf das Verhältnis zwischen Bürger_innen und Staat anwendbar macht, fehlt. Gerade für Leistungen (und Diskriminierungen) in den Bereichen Sozialschutz, soziale Vergünstigungen, Bildung ist in Deutschland jedoch im Regelfall der Staat verantwortlich. Zum anderen gilt das Benachteiligungsverbot außerhalb des Arbeitslebens nicht für das Merkmal Weltanschauung.

Der intensivste Schutz besteht bei Diskriminierungen aus **rassistischen Gründen** oder wegen der **ethnischen Herkunft**. Hier werden neben privaten Verträgen mit Ärzt_innen und von Privaten angebotenen Bildungsleistungen (z.B. Sprach- oder Computerkurse) auch alle Verträge über Güter und Dienstleistungen erfasst, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen (§ 19 Abs. 2). Damit wollte der Gesetzgeber alle Geschäfte erfassen, die öffentlich angeboten werden (z.B. Auslagen im Schaufenster, Anzeigen in Tageszeitungen oder im Internet). Ausgenommen sind neben familien- und erbrechtlichen Geschäften (z.B. Eheschließung, Scheidung, Testament) lediglich Verträge, bei denen ein besonderes Nähe- oder Vertrauensverhältnis begründet wird (§ 19 Abs. 4 und 5). Dies soll z.B. dann der Fall sein, wenn Vermieter_in und Mieter_in auf demselben Grundstück wohnen, wobei es auch hier auf die Umstände des Einzelfalls (Zweifamilienhaus – Hochhauskomplex) ankommen wird. Darüber hinaus sollen Ungleichbehandlungen aus rassistischen Gründen oder wegen der ethnischen Herkunft bei der Vermietung von Wohnraum auch dann zulässig sein, wenn damit „sozial stabile Bewohnerstrukturen“, „ausgewogene Siedlungsstrukturen“ sowie „ausgeglichene wirtschaftliche, soziale und kulturelle Verhältnisse“ geschaffen oder erhalten

⁷ Soweit § 9 eine Ungleichbehandlung auch dann für zulässig erklärt, wenn die Religion oder Weltanschauung ohne Ansehen der Art der Tätigkeit oder der Umstände ihrer Ausübung und ausschließlich aufgrund des Selbstverständnisses der Religionsgemeinschaft eine berufliche Anforderung darstellt, geht dies über die europäischen Vorgaben hinaus. Darauf weist auch die Europäische Kommission in dem inzwischen gegen Deutschland eingeleiteten Vertragsverletzungsverfahren hin.

werden (§ 19 Abs. 3). Ziel des Gesetzgebers war es, mit dieser Vorschrift, die Voraussetzungen für ein Zusammenleben der Kulturen ohne wechselseitige Ausgrenzung zu stärken. Gleichwohl ist die Vorschrift in der bestehenden Form kaum mit den europäischen Vorgaben zu vereinbaren.

Benachteiligungen außerhalb des Arbeitslebens wegen des **Geschlechts**, der **Religion**, einer **Behinderung**, des **Alters** oder der **sexuellen Identität** werden dagegen vom AGG nur in den folgenden Fällen erfasst: Es muss sich entweder um Geschäfte handeln, bei denen das Ansehen der Person keine oder nur eine nachrangige Bedeutung hat und die zu vergleichbaren Bedingungen in einer Vielzahl von Fällen abgeschlossen werden (sog. Massengeschäfte), oder um Versicherungsverträge handeln.

Die Voraussetzungen eines **Massengeschäfts** werden vor allem (aber nicht nur) im Einzelhandel (beim Einkauf im Supermarkt), in der Gastronomie (Restaurantbesuch) und im Transportgewerbe (z.B. bei Pauschalreiseverträgen) vorliegen. Zu unterscheiden ist wiederum bei Mietverträgen: Hier enthält § 19 Abs. 5 S. 3 die Vermutung, dass kein Massengeschäft vorliegt, wenn der Vermieter insgesamt nicht mehr als 50 Wohnungen vermietet. Auch Ungleichbehandlungen im Rahmen von Massengeschäften können ausnahmsweise zulässig sein. So ist das Benachteiligungsverbot nach § 20 Abs. 1 nicht verletzt, wenn für eine Ungleichbehandlung wegen des Geschlechts, der Religion, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität ein sachlicher Grund vorliegt. Als Beispiel nennt das AGG u.a. die Vermeidung von Gefahren (z.B. durch Altersgrenzen bei gefährlichen Sportarten), das Bedürfnis nach Schutz der Intimsphäre (z.B. durch unterschiedliche Öffnungszeiten in Schwimmbädern für Männer und Frauen) und die Gewährung bestimmter Vorteile (z.B. Preisnachlässe für Schüler_innen und Studierende).

Ungleichbehandlungen bei **Versicherungsverträgen** können schließlich nach § 20 Abs. 2 gerechtfertigt sein. Danach ist eine unterschiedliche Behandlung wegen des Geschlechts zulässig, wenn dessen Berücksichtigung ein bestimmender Faktor bei der Risikobewertung ist und diese auf genauen versicherungsmathematischen und statistischen Daten beruht. Kosten im Zusammenhang mit Schwangerschaft und Mutterschaft dürfen dagegen in keinem Fall zu unterschiedlichen Prämien oder Leistungen führen. Ungleichbehandlungen wegen der Religion, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität sind dagegen bereits möglich, wenn diese auf „anerkannten Prinzipien risikoadäquater Kalkulation“ beruhen. Da es für entsprechende Prinzipien jedoch kein formelles Anerkennungsverfahren gibt, besteht ein weiter Spielraum mit der Folge, dass letztlich jeder nicht offensichtlich unsachgemäße Grundsatz zur Risikobewertung herangezogen werden kann.

Welche Rechte gibt mir das AGG?

Hat sich herausgestellt, dass die Benachteiligung vom AGG erfasst wird und kein Rechtfertigungsgrund greift, stellt sich die Frage nach den Rechten des Diskriminierten. Da eine Verfolgung und Bestrafung von „AGG-Sünder_innen“ durch den Staat nicht vorgesehen ist und der Unterstützung durch Antidiskriminierungsverbände enge Grenzen gesetzt sind (vgl. dazu den Beitrag Eva Maria Andrades in Kapitel 3.3), kommt es für die Durchsetzung des AGG entscheidend auf das Tätigwerden der Diskriminierungsopfer an. Hier bietet das Gesetz – wiederum nach Lebensbereichen differenziert – unterschiedliche Möglichkeiten:

Im **Arbeitsleben** steht den Beschäftigten zunächst das Recht zu, sich bei einer von der/dem Arbeitgeber_in einzurichtenden Stelle zu beschweren. Die **Beschwerde** ist dann zu prüfen und dem/der Beschwerdeführer_in mitzuteilen (§ 13). Ergreift der/die Arbeitgeber_in keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen, um eine Belästigung oder sexuelle Belästigung zu unterbinden, sind die betroffenen Beschäftigten berechtigt, ihre Tätigkeit ohne Verlust

des Arbeitsentgelts einzustellen. Bei der Wahrnehmung dieses Rechts ist jedoch Vorsicht geboten, da es unter dem Vorbehalt steht, dass die **Leistungsverweigerung** zum Schutz der Betroffenen „erforderlich“ ist, d.h. der Schutz nicht durch eine mildere, weniger einschneidende Reaktion erreicht werden kann (§ 14). Das Risiko einer Fehleinschätzung und damit einer Abmahnung oder gar Entlassung tragen damit die Arbeitnehmer_innen. Das AGG schließt den Anspruch auf Begründung eines Arbeitsverhältnisses ausdrücklich aus, eröffnet mit § 15 aber Ansprüche auf **Schadensersatz und Entschädigung**.⁸ Die Entschädigung, d.h. der Ausgleich für die erlittene Persönlichkeitsverletzung darf dabei drei Monatsgehälter nicht übersteigen, wenn der oder die Bewerber_in auch bei benachteiligungsfreier Auswahl nicht eingestellt worden wäre. Daraus und aus den europarechtlichen Vorgaben, wonach die Sanktionen wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein müssen, kann gefolgert werden, dass die Entschädigung bei einer nur durch die Benachteiligung verhinderten Einstellung (deutlich) höher liegen muss. Schließlich ist auf das sog. **Maßregelungsverbot** hinzuweisen, wonach der oder die Arbeitgeber_in Beschäftigte nicht wegen der Inanspruchnahme ihrer Rechte benachteiligen darf (§ 16).⁹

Außerhalb des Arbeitslebens beschränken sich die Reaktionsmöglichkeiten auf § 21: Auch hier bestehen Ansprüche auf Schadensersatz und Entschädigung, darüber hinaus auf Beseitigung der Beeinträchtigung und Unterlassung. Ob sich daraus in bestimmten Fällen ein Anspruch auf Abschluss des verweigerten Geschäfts oder nur das Recht auf eine erneute diskriminierungsfreie Entscheidung ableiten lässt, ist bisher noch nicht abschließend geklärt.

Fest steht jedoch, dass sowohl Ansprüche aus § 15 als auch solche aus § 21 **innerhalb von zwei Monaten** (nach § 15 zudem schriftlich) geltend gemacht werden müssen. Maßgeblich für den Beginn der Frist ist bei § 15 der Zugang der Ablehnung bzw. die Kenntnis von der Benachteiligung. Nach § 21 entscheidet der Zeitpunkt der Diskriminierung, wobei der Anspruch auch nach Fristablauf noch geltend gemacht werden kann, wenn der Betroffene von der (verdeckten) Diskriminierung erst später erfahren hat. Die Beratungspraxis zeigt, dass diese Fristen der Lebenswirklichkeit der betroffenen Personen häufig nicht entsprechen, so dass die Durchsetzung der Diskriminierungsverbote aus formalen Gründen scheitert.¹⁰

Schließlich ist auf die Regelung zur **Beweislast** in § 22 hinzuweisen: Die Vorschrift modifiziert die Grundregeln des deutschen Prozessrechts, wonach jede Partei, die Voraussetzungen der Normen, auf die sie sich beruft, zu beweisen hat. Da dies Diskriminierungsopfern im Hinblick auf die Frage, ob die Benachteiligung gerade *wegen* eines geschützten Merkmals erfolgt ist (und nicht aufgrund der schlechteren Qualifikation oder der falschen Schuhe), in aller Regel nicht möglich ist, enthält das AGG eine Beweiserleichterung. Danach hat derjenige, der sich auf eine Benachteiligung beruft lediglich „Indizien“ zu beweisen (z.B. das Ergebnis eines Testings, vgl. dazu den Beitrag von Serdar Yazar in Kapitel 3.4), die eine Benachteiligung wegen eines geschützten Merkmals vermuten lassen. Gelingt dies, „kippt“ die Beweislast und die andere Partei hat nun den Beweis des Gegenteils zu erbringen. Sie muss entweder nachweisen, dass tatsächlich keine Ungleichbehandlung wegen eines geschützten Merkmals vorlag (z.B. also tatsächlich die Schuhe entscheidend waren) oder den Nachweis führen, dass die Ungleichbehandlung ausnahmsweise zulässig war.

⁸ Der Anspruch auf Schadensersatz wird sowohl in § 15 als auch in § 21 vom „Vertretenmüssen“ des Diskriminierenden abhängig gemacht. Ein solches Verschuldenserfordernis ist jedoch europarechtswidrig.

⁹ Die Beschränkung des Maßregelungsverbots auf das Arbeitsleben widerspricht den europäischen Vorgaben.

¹⁰ Auch die Europäische Kommission fordert eine Verlängerung der Frist auf mindestens drei Monate.

3.2 Kennen Sie das AGG? – Ergebnisse einer Umfrage, die nicht verwundern

- Florencio Chicote, Vorstand im Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd) und ehem. Projektleiter des ADNB des TBB

Noch bevor es überhaupt dazu kam, wurde das sog. Antidiskriminierungsgesetz, heute Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) genannt, bereits vor seiner Verabschiedung im Jahre 2006 als Bürokratiemonstrum dargestellt, das Arbeitsplätze in Gefahr bringt und zu einer Klageflut insbesondere auf Kosten der Wirtschaft führt. Keines dieser Szenarien hat sich nach 2 Jahren AGG bewahrheiten. Im Gegenteil. Unabhängige Antidiskriminierungsbüros und –stellen in der Bundesrepublik Deutschland beklagen, dass die von Diskriminierung Betroffenen nur wenig oder kaum Kenntnisse über dieses Gesetz haben und nur sehr zögerlich Gebrauch davon machen. Die Ursachen hierfür sind vielfältig, jedoch scheint der mangelnde Kenntnisstand über die Existenz eines solchen Gesetzes bzw. die Möglichkeiten, die es Betroffenen bietet, gegen die erlebte Diskriminierung vorzugehen, der wesentliche Grund und die hauptsächliche Barriere zu sein.

Wer weiß was?

Kennen Berliner/innen mit Migrationshintergrund das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz? Wissen sie, wen es schützt und welche Rechte es garantiert? Wissen sie, wohin sie sich im Falle einer Diskriminierung für Unterstützung hinwenden können? Würden Berliner/innen mit Migrationshintergrund gerne mehr zum AGG und den mit dem Gesetz verbunden Rechten und Möglichkeiten erfahren?

Diese Fragen stellte von Februar bis Mai 2008 das Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin des TBB (ADNB des TBB) mit der Unterstützung vieler Berliner Organisationen, Vereine und Beratungsstellen, um mehr über den Kenntnisstand zum Allg. Gleichbehandlungsgesetz unter Berliner/innen mit Migrationshintergrund zu erfahren. Die Ergebnisse der insgesamt 421 ausgewerteten, mehrsprachigen Fragebögen sind ernüchternd.

So gaben lediglich 48% der Befragten an, dass sie über die Existenz des AGG wissen und knapp 16 % fühlten sich über ihre Rechte ausreichend informiert.

Knapp über die Hälfte der Befragten kennt somit nicht das rechtliche Instrumentarium, um sich im Falle einer Diskriminierung zur Wehr zu setzen. Und wie wenig umfassend der Kenntnisstand selbst bei denjenigen ist, die angeben, dass Ihnen das Gesetz bekannt ist, zeigen folgende Ergebnisse:

Knapp 16% der Befragten fühlen sich über die Rechte, die man aufgrund des AGG hat, ausreichend informiert. Ebenfalls knapp 16% der Befragten geben an zu wissen, wer genau durch dieses Gesetz geschützt wird. Und nur 25% der Befragten meinen zu wissen, an wen sie sich bei einer Diskriminierung wenden können.

Angesichts dieser Ergebnisse verwundert es kaum, dass insbesondere die Klagen vor den deutschen Gerichten zu Diskriminierungen aufgrund der ethnischen Herkunft relativ selten sind. Das kaum vorhandene Wissen um das AGG als auch die meist biografisch erworbene erlebte Hilflosigkeit unter vielen Menschen mit Migrationshintergrund gegen die erlebte Diskriminierung erfolgreich vorzugehen, machen das Gesetz zunächst zu einem zahnlosen Tiger. Die Frage, wem ein Gesetz nutzt, das kaum zur Anwendung gebracht wird, scheint an dieser Stelle eine legitime Frage zu sein und es wundert angesichts der Ergebnisse kaum, dass es weder zu einer Klageflut noch zu einer Klagewelle kam. Doch wo Unrecht passiert,

sollte dieses auch geahndet werden, unabhängig davon, ob sich dann eine Welle oder gar eine Flut abzeichnet.

Die weiteren Ergebnisse der Umfrage des ADNB des TBB machen jedoch auch Hoffnung, dass unter den potenziell Betroffenen das AGG als Instrument genutzt werden könnte, wenn das Wissen darüber entsprechend vorhanden wäre. So verwundert es kaum, dass 69% der insgesamt 421 Befragten angeben, dass sie gern mehr über das Gesetz erfahren würden. Diese Zahl bringt sehr deutlich zum Ausdruck, wie groß das Informationsbedürfnis tatsächlich ist. Denn erst durch Wissen und Informationen erweitert sich auch die Handlungsfähigkeit und damit die Chance, sich gegen erlebte Diskriminierungen zur Wehr zu setzen. Doch wer muss informieren und welche Wege sind zu bestreiten?

Wer nichts weiß, kann nicht handeln

Die Antidiskriminierungsrichtlinien der Europäischen Union, auf denen das AGG basiert, geben sehr deutlich vor: Deutschland ist verpflichtet ihre Bürger/innen in geeigneter Form über ihre Rechte im Falle einer Diskriminierung zu informieren.

Das Ziel des Gesetzes, das in §1 AGG formuliert wird, zeigt auch noch mal deutlich, wer von dem Gesetz insbesondere angesprochen werden soll, nämlich die (potenziell) Betroffenen. So besagt §1 AGG, dass Ziel des Gesetzes die Verhinderung und Beseitigung von Benachteiligungen aus Gründen der ethnischen Herkunft, des Geschlechtes, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität ist. Dieser präventive und intervenierende Aspekt des Gesetzes sollte ebenfalls in einer breit angelegten Kampagne enthalten sein.

So müssten präventiv insbesondere die Unternehmen und Gewerbetreibenden über die Pflichten und Verbote informiert werden. Vor allem aber müssen die (potenziell) Betroffenen selbst Kenntnisse erlangen über ihre Rechte und Handlungsmöglichkeiten und über die Fristen. Auch das AGG enthält praktische und rechtliche Hürden, die in der Praxis schnell zu Barrieren bei der Rechtsdurchsetzung werden können. Erst durch eine bundesweite Medienkampagne, die den Interventionsaspekt des AGG und das Empowerment der Betroffenen zum Kernstück nimmt, wird der europäischen Verpflichtung nachgekommen und es wird ein Stück mehr Antidiskriminierungskultur geschaffen.

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) ist gut beraten, diese Kampagne als prioritäre Aufgabe zu betrachten und dazu beizutragen, dass Betroffene von dem Instrumentarium Gebrauch machen können, das ihnen der Gesetzgeber in die Hand gegeben hat. Erst dadurch kann das Gesetz mit Leben gefüllt werden.

Wegweiser für Betroffene im Falle einer erlebten Diskriminierung

Sie wurden diskriminiert?

Was ist zu tun?

Ruhe bewahren und sich nicht provozieren lassen!

Diskriminierungen sind für Menschen oft grenzüberschreitend, denn sie stellen allzu oft Beleidigungen und Entwürdigungen dar. An der Stelle gilt jedoch die Devise: Ruhe bewahren und sich nicht provozieren lassen!

Schreiben Sie alles auf!

Die Erstellung eines sog. Gedächtnisprotokolls hilft, sich an die wichtigen Details im späteren Verlauf zu erinnern und die Geschehnisse einzuordnen, ohne dass Widersprüche entstehen. Insbesondere, wenn Sie sich entscheiden gerichtlich gegen die erlebte Diskriminierung vorzugehen, können die Details sehr wichtig werden. Notieren Sie sich daher den Ort, die Namen der Beteiligten, das Datum und die Uhrzeit, was genau passiert ist, wie der Verlauf war und auch, wie Sie die Situation empfunden haben. Sammeln sie möglichst auch Dokumente oder ähnliches, die als Indiz für die Diskriminierung dienen können.

Zeug/innen ansprechen!

Falls andere Menschen die Diskriminierung beobachtet haben, sollten Sie unbedingt Kontakt zu Ihnen aufnehmen. Notieren Sie möglichst den Namen und die Telefonnummer und sprechen Sie die Person an, dass Sie sie gerne als Zeug/in für das Geschehen hinzuziehen würden. So sichern Sie sich die Beweisführung.

Beratungsstelle ADNB des TBB aufsuchen!

Lassen Sie keine Zeit vergehen, denn laut AGG muss innerhalb einer Frist von 2 Monaten der Schaden geltend gemacht werden. Die Einhaltung dieser Frist ist sehr wichtig, falls Sie klagen möchten. Entscheiden Sie sich, nicht zu klagen, kann Ihnen die Beratungsstelle des ADNB des TBB dennoch behilflich sein und andere Möglichkeiten der Intervention aufzeigen.

3.3 Möglichkeiten und Grenzen einer Beistandschaft nach § 23 AGG

- Eva Maria Andrades, Juristin und Mitarbeiterin ADNB des TBB

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) sieht in § 23 u.a. vor, dass sogenannte Antidiskriminierungsverbände Benachteiligte in gerichtlichen Verfahren als Beistand in der Verhandlung unterstützen können.

Unter dem Begriff „Beistand“ sind Vertreter/innen von Antidiskriminierungsverbänden gemeint, die im Prozess den Kläger (Betroffene) beistehen und unterstützen. Sie sind nicht Prozessbevollmächtigte wie z.B. ein Anwalt oder eine Anwältin und können auch nur in der mündlichen Verhandlung ihre Befugnisse wahrnehmen. Das bedeutet konkret, dass Beistände für den Kläger/in etwas vortragen als auch Anträge stellen können. Das Gericht wertet das Gesagte des Beistands so, als hätte der Kläger es selbst gesagt, solange sich die Aussagen nicht widersprechen.

Voraussetzung für eine Beistandschaft ist, ein *Antidiskriminierungsverband* zu sein. Um diesen „Titel“ zu erlangen müssen Vereine oder Verbände folgende Voraussetzungen erfüllen: Sie müssen mindestens 75 Mitglieder haben oder einen Zusammenschluss aus 7 Verbänden bilden, nicht gewerbsmäßig handeln und nicht nur vorübergehend entsprechend seiner Satzung die besonderen Interessen von benachteiligten Personen oder Personengruppen wahrnehmen. Diese Formalien müssen aus der Satzung des Vereins oder des Verbandes ersichtlich sein. Eine formale Anerkennung als Antidiskriminierungsverband ist nicht erforderlich. Lediglich im Prozess selbst kann das Gericht, insbesondere wenn die Beklagtenseite dies bestreitet, prüfen, ob der Verein/Verband die Voraussetzungen des § 23 AGG erfüllt. Hier ist es sinnvoll eine Vereins-Satzung als Kopie mit dabei zu haben.

Nach Wegfall der europarechtswidrigen Beschränkung auf Verfahren ohne Anwaltszwang können Antidiskriminierungsverbände nun seit Juli 2008 auch in Anwaltsprozessen als Beistand auftreten, also in Prozessen, in denen der Kläger von einem Anwalt vertreten werden muss (so z.B. alle Verfahren vor dem Landgericht und Landesarbeitsgericht).

Für Betroffenenorganisationen und –verbände, unter anderem auch für Migrantenselbstorganisationen bietet der § 23 AGG erweiterte Handlungsmöglichkeiten zur Unterstützung ihres Klientels. Die Erfahrungen des ADNB des TBB zeigen, dass Betroffene oft ihre Rechte nicht wahrnehmen. Dies liegt zum einen an den fehlenden Kenntnissen über ihre Rechte, aber zum anderen auch an der Angst vor den psychischen und finanziellen Belastungen, die solch ein Verfahren mit sich bringt. Daher ist zunächst eine wesentliche Aufgabe von Antidiskriminierungsverbänden, den Menschen Mut zuzusprechen, damit sie ihre Ängste und Bedenken überwinden, um sie dann in einem weiteren Schritt auf dem rechtlichen Weg und insbesondere im Prozess zu unterstützen und zu begleiten. Beistandschaft ist insofern ein Teil der Unterstützungsfunktion, die sie als Antidiskriminierungsverbände ausüben können.

Obwohl das AGG nun seit 2 Jahren besteht, gibt es bisher nur wenige (bekannte) Fälle von Beistandschaften im Sinne des § 23 AGG.

Dies liegt nicht nur an der relativ geringen Zahl von Klagen nach dem AGG, sondern sicherlich auch an den formalen Voraussetzungen der Beistandschaft, die ein Antidiskriminierungsverband erfüllen muss. Denn viele von den ohnehin wenigen Verbänden sind aus Bürgerinitiativen entstanden, arbeiten aus Mangel an finanzieller Förderung mit ehrenamtlichen Mitarbeitern und führen kein Mitgliedersystem wie größere Verbände. Daher scheitern diese Antidiskriminierungsverbände bereits an den formalen Voraussetzungen für die Unterstützung als Beistand. Die Vorgabe von mindestens 75

Mitgliedern oder Zusammenschluss aus 7 Verbänden stellt in der Realität eine Hürde dar, die letztlich der effektiven Rechtsdurchsetzung im Gleichbehandlungsrecht schadet. Für die Vereine und Verbände, die die formalen Voraussetzungen erfüllen würden, bedarf es einer Informations- und Sensibilisierungskampagne, denn das Wissen um das AGG und speziell um den §23 ist nicht weit verbreitet.

Aber auch inhaltlich gesehen sind die Befugnisse des Beistands für den effektiven Diskriminierungsschutz nicht ausreichend. So kann der Beistand aufgrund der fehlenden Prozessbevollmächtigung nicht wie ein Anwalt agieren, sondern steht dem Betroffenen lediglich unterstützend zur Seite.

Dass die Unterstützung, auch wenn sie rechtlich eingeschränkt ist, sinnvoll sein kann, hat der ADNB des TBB bereits in zwei Prozessen erfahren können:

In einem Fall wandte sich eine Betroffene an unsere Beratungsstelle, da sie in einem Bewerbungsverfahren wegen ihrer ethnischen Herkunft diskriminiert wurde.

Nachdem unsere Intervention erfolglos blieb, klagte die Beschwerdeführerin gegen den Arbeitgeber auf Entschädigung nach dem AGG. Sowohl in der gescheiterten Güteverhandlung als auch in der Hauptverhandlung war der ADNB des TBB als Beistand vertreten und stand der Klägerin nicht nur wörtlich „zur Seite“, sondern konnte vor Gericht zu dem Fall vortragen und die Klage damit argumentativ unterstützen.

Dabei war ganz wesentlich, dass der ADNB des TBB die Klage nicht nur im Prozess unterstützen konnte, sondern dass es bereits im Vorfeld eine enge Zusammenarbeit mit der Rechtsanwältin gab. Häufig haben Anwält/innen noch wenig Erfahrungen mit dem AGG, so dass wir, sei es durch eigene Unterstützung und Expertise oder durch Vernetzung mit anderen Kolleg/innen oder Instituten, hier behilflich sein können.

Da wir die erste Anlaufstelle der Kläger/in sind und eine Diskriminierung nicht nur rein rechtlich betrachten, sondern die Betroffenen auch in ihrer Verzweiflung, Wut und Ohnmacht versuchen aufzufangen, besteht sicher ein anderes Vertrauensverhältnis der Betroffenen zu uns als zu den Anwält/innen. Die Tatsache, dass wir an dem Prozess teilnehmen und Ihnen unterstützend zur Seite stehen, haben die betroffenen Kläger/innen als sehr positiv und hilfreich empfunden. Und auch die Anwält/innen haben sich positiv über unsere Beteiligung am Prozess geäußert. Man kann diese Unterstützung im Verfahren, neben der Möglichkeit seine Position und Argumente darzustellen und so zum Erfolg der Klage beizutragen, im weitesten Sinne auch als eine Form des Empowermentprozesses verstehen.

Letztlich kann aber eine rein unterstützende Funktion der Antidiskriminierungsverbände im Prozess nicht ausreichen. Im Interesse eines wirksamen Antidiskriminierungsschutzes sollte daher den Antidiskriminierungsverbänden die Möglichkeit der Verbandsklage eingeräumt werden, wie es z.B. auch im Behindertengleichstellungsgesetz und im Verbraucherschutz besteht. Dadurch könnten die Verbände den Betroffenen das Prozessrisiko und damit auch Kostenrisiko abnehmen. Aber auch um gegen strukturelle Diskriminierungen vorgehen zu können, ist ein Verbandsklagerecht unabdingbar. Verbandsklagen können durch ihre Signalfunktion und ihre Öffentlichkeitswirkung zum Aufbau einer gesellschaftlichen Antidiskriminierungskultur beitragen.

Die Möglichkeiten, die der Gesetzgeber im AGG zur Unterstützung von Betroffenen vorgesehen hat, sind sehr begrenzt. Für die Zukunft bleibt zu hoffen, dass den Verbänden mehr Rechte zugesprochen werden, da ihnen als Anlaufstelle für Betroffene eine wichtige Rolle im Kampf gegen Diskriminierung zukommt.

3.4 Über das Testing-Verfahren Diskriminierung beweisen

- Serdar Yazar, Mitarbeiter ADNB des TBB

Dem ADNB des TBB werden wiederholt Beschwerden von "Men Of Color" gemeldet, die in der Berliner Nachtszene mit Einlassverweigerungen durch das Sicherheitspersonal von Diskotheken oder Bars konfrontiert werden. Nur selten können Indizien festgehalten werden, die auf eine Diskriminierung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) hindeuten.

Fallbeispiel Diskothek

Kein Einlass wegen türkischem Namen

Unser Beschwerdeführer geht mit 12 Freund/innen in eine Berliner Diskothek. Alle seine Freund/innen werden von den beiden Türstehern nach einer kurzen Ausweiskontrolle problemlos hereingelassen. Als der BF seinen (deutschen) Ausweis vorzeigt und dieser von einem der beiden Türsteher sehr gründlich untersucht wird, wird ihm mitgeteilt, dass er nicht herein dürfe. Daraufhin fragt der BF, ob der Grund für den verwehrten Einlass sein türkischer Name ist, woraufhin der Türsteher mit „ja“ antwortet. Er fragt erneut, mit der Absicht, dass seine Begleiter/innen die Antwort mithören: „Habe ich Sie richtig verstanden, dass ich in diese Diskothek nicht hereingelassen werde, weil ich einen türkischen Namen habe?“ Auch diesmal bejaht der Türsteher die Frage.

Auf den Beschwerdebrief des ADNB des TBB kommt es zu einem gemeinsamen Gespräch mit dem Geschäftsführer der Diskothek und unserem BF. Im Ergebnis zeigt sich der Geschäftsführer einsichtig und entschuldigt sich. Er unterbreitet dem BF ein „Freundschaftsangebot“: Am nächsten Abend steht er auf der Gästeliste, ein Tisch ist für ihn reserviert und er darf Freunde mitbringen. Leider wird er am nächsten Abend mit einer ähnlichen Einlasspraxis konfrontiert. Statt vom Angebot des Geschäftsführers zu profitieren, wird ihm und seinen Freunden, die ebenfalls türkischer Herkunft sind, der Einlass in die Diskothek verwehrt, da sie nicht auf der Gästeliste stehen. Einem weiteren Beschwerdebrief wegen der wiederholten Diskriminierung reagiert der Geschäftsführer nicht. Den Klageweg hält sich der Betroffene offen.

In dem Gespräch mit dem Geschäftsführer wurde auch der Eindruck verstärkt, dass die Einlasspraxis insbesondere durch das Sicherheitspersonal bestimmt wird. Er berichtete von "Erfahrungswerten", über die das Sicherheitspersonal verfüge, denn vor allem Männer türkischer und arabischer Herkunft zeigten eine hohe Gewaltbereitschaft und die mittelbare Diskriminierung von Men Of Color könne dadurch sachlich begründet werden.

Nicht-Diskriminierende Vorschriften und Anweisungen des Auftraggebers scheinen sich nicht durchsetzen zu können. Da die Diskotheken von den Sicherheitskontrollen abhängig sind, gibt es eine gegenseitige Abhängigkeitsbeziehung. Es besteht unmittelbarer Handlungsbedarf, Sicherheitsdienste auf das Thema Diskriminierung und die Pflichten durch das AGG zu sensibilisieren.

Das AGG

Nach dem AGG stellt die oben aufgezeigte Einlasspraxis der Diskotheken einen Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot dar. Gemäß § 19 AGG ist eine Benachteiligung u.a. aus Gründen der ethnischen Herkunft/ des Geschlechts bei der Begründung eines zivilrechtlichen Schuldverhältnisses unzulässig.

Ausnahmen von der Gleichbehandlung sind nur dann zulässig, wenn dafür ein sachlicher Grund vorliegt. Dem AGG zufolge kommen dabei Gefahren und Schäden in Betracht. (§ 20,1 Satz 1 AGG). Jedoch bleibt die ethnische Herkunft als einziges Merkmal auch hierbei im AGG geschützt. Im Zusammenhang mit der Nachtszene würde dies bedeuten, dass einer Person der Eintritt verweigert werden dürfte, der z.B. wegen einer Gewalttat ein Hausverbot ausgesprochen wurde. Jedoch ist der Generalverdacht gegenüber bestimmten Personengruppen, wie das obige Beispiel zeigte, keine gerechtfertigte "präventive Maßnahme", sondern eine Ungleichbehandlung, wodurch die betroffene Person gemäß § 21 AGG Schadensansprüche geltend machen könnte.

Indizien nach dem AGG

Eine Besonderheit des AGG besteht darin, dass die von einer Ungleichbehandlung betroffenen Personen von einer so genannten Beweislastleichterung profitieren (§ 22 AGG). So muss die beklagte Seite Beweise liefern, dass ihrerseits keine diskriminierende Handlung vorliegt, wenn es dem Kläger/der Klägerin gelingt Indizien zu beweisen, die eine Benachteiligung wegen eines geschützten Merkmals nach dem AGG (§1 AGG) vermuten lassen. Schriftliche Dokumente, Zeug/innen oder so genannte Testing-Verfahren können als Indizien verwertet werden, die in einem Gerichtsverfahren ein hohes Gewicht haben könnten.

Was ist ein Testing?

Bei dem Testing-Verfahren wird eine Vergleichsperson als Testperson eingesetzt, um zu überprüfen, ob ein Verhalten gegenüber einer Person, die ein bestimmtes Merkmal aufweist, gleichermaßen auch gegenüber der Vergleichsperson, bei der dies nicht der Fall ist, erfolgt. Das Testing kann somit eine Beweisgrundlage für eine Klage nach dem AGG schaffen. Ein Testing kann aber auch ganz persönliche Gründe haben, z.B. um für sich selbst eine Bestätigung bzw. Klarheit zu der gefühlten Diskriminierung zu finden. Auch Medien setzen Testings ein, um die Aussagen von Betroffenen zu überprüfen und auf Missstände hinzuweisen.

Ein Testing kann diverse Formen haben. Unter den Testing-Varianten sind das telefonische, schriftliche und persönliche Testing die ersten, die in Erwägung gezogen werden. Die Entscheidung für eine Variante ist sicherlich kontextabhängig. So lässt sich vermuten, dass beispielsweise telefonische Testings sich besonders für die Wohnungssuche eignen. Möglicherweise könnte hierbei ein „ausländisch“ klingender Name oder Sprachakzent eine Ungleichbehandlung herbeiführen. Für die Sammlung von Indizien einer diskriminierenden Einlasspraxis von Diskotheken würde sich ein persönliches Testing besonders gut eignen.

Durchführung von Testing-Verfahren

Damit das Testing eine überzeugende Aussagekraft für die Öffentlichkeit und das Gerichtsverfahren inne hat, ist ein hohes Maß an Vergleichbarkeit in allen denkbaren Gegebenheiten innerhalb der Testing-Situation erforderlich. Um dies sicherzustellen, sollte eine Art Checkliste als ein unterstützendes Mittel für die Vorbereitungsphase des Testings angefertigt werden. Eine Checkliste kann je nach Situation variieren. So sind die unten genannten Kriterien um weitere Aspekte sicherlich noch erweiterbar.

Checkliste für ein Testing in der Nachtszene

Zeitfaktor: Testings sollten möglichst in einer eingegrenzten Zeitspanne erfolgen. So kann der Platzkontingenz einer Location, z.B. Wochentag oder Uhrzeit, als von der Geschäftsführung gebrauchtes Argument gegen eine Ungleichbehandlung ausgeschlossen werden.

Profil der Testperson: Testpersonen sollten unbedingt allen Kriterien der diskriminierten Person entsprechen, bis auf das betreffende Merkmal selbst, da sie überprüft werden soll. Meldungen zufolge sieht das allgemeine Profil von Personen, die von einer diskriminierenden Einlasspraxis besonders betroffen sind, folgendermaßen aus: Sie sind männlich und in der Regel unter 30 Jahre alt.

Das Erscheinungsbild: Es sind Vorkenntnisse in Bezug auf die Stammkunden oder das Besucherprofil (wenn sie denn existierten) einer Diskothek bzw. Beobachtungen vor der Diskothek erforderlich, um in etwa einschätzen zu können, ob in einer Location von einem so genannten „Dresscode“ gesprochen werden kann. So ließe sich einschätzen, ob ein bestimmtes Outfit den Einlass in die Diskothek (un)wahrscheinlicher macht. Dementsprechend sollten die Testpersonen versuchen, sich diesem äußeren Erscheinungsbild anzupassen. Auch sollten die Testpersonen auf „unauffällige“ Frisuren und Bärte achten. Viel wichtiger ist dabei, dass die Testpersonen und die Vergleichsperson „ähnlich“ aussehen.

Verhalten: Die Testpersonen sollten sich vor dem Eingang auf keinen Fall provozierend und/oder aggressiv verhalten, damit sie nicht der Belästigung oder sonstigen Störung des Betriebsablaufs bezichtigt werden können. Auch sollte für die eigene körperliche Unversehrtheit keine Diskussion mit dem Sicherheitspersonal eingegangen werden.

Anforderungen an die Testpersonen: Das Testing ist ein prozessorientiertes Verfahren, das ein strategisches Denken, Zeit und ehrenamtliches Engagement erfordert. Gerade im Hinblick auf einen möglichen bevorstehenden Gerichtsprozess, sollten die Testpersonen sich über die gesellschafts-politische Relevanz ihrer Handlung bewusst sein. Testpersonen sollten möglichst die Bereitschaft und die Kompetenz zeigen, sowohl das Testing-Verfahren, als auch die gesellschaftliche Dimension dieser Intervention eloquent zu beleuchten.

Repräsentativität: Je mehr Testpersonen oder Testgruppen in dem Testing-Verfahren mitwirken, desto stärker wird sicherlich die Aussagekraft einer Diskriminierung von bestimmten Personengruppen sein. Auch beobachtende Personen, die als Zeug/innen auftreten können, sind wichtig.

Dokumentation: Zunächst sollten die Zielsetzungen, die intendierte Durchführung und die Namen der unterstützenden Institutionen des Testings in einer Art **Absichtserklärung** festgehalten werden. Unmittelbar nach dem Testing sollte ein **Gedächtnisprotokoll** der Testpersonen unter Angabe der Zeit, der Beschreibung der Reaktion des Sicherheitspersonals und der Beobachtenden angefertigt werden.

Bündnispartner und politische Unterstützung: Für die Sensibilisierung der Öffentlichkeit im Hinblick auf Diskriminierungen sind vertrauenswürdige und kompetente Partner/innen vonnöten. Gerade bei einem Verfahren wie dem Testing ist ein starkes Netzwerk erforderlich, das die Ziele und Notwendigkeit einer alternativen Präventions- und Interventionsstrategie gegen Diskriminierung in der Öffentlichkeit rechtfertigt bzw. propagiert.

4 Ausblick

Das ADNB des TBB feiert im nächsten Juli 2009 ihr 6-jähriges Jubiläum. Anlass genug nicht nur zu feiern, sondern auch die Diskussionen und die Debatten in Berlin zum Thema Antidiskriminierung wieder anzuregen:

Das ADNB des TBB wird im Sommer eine Fachtagung organisieren. Das Thema der Veranstaltung sind „Positive Maßnahmen“ - ein Themenbereich, der in den bisherigen Debatten und Perspektiven auf Antidiskriminierungspolitik im toten Winkel steht.

Ein effektiver Schutz vor Diskriminierung ist die eine Seite der Medaille. Eine aktive Gleichstellungspolitik zum Ausgleich, zur Verhinderung und Überwindung von (struktureller) Diskriminierung hingegen die oft unbeachtete und „vernachlässigte“ andere Seite der Medaille. Eine erfolgreiche Antidiskriminierungspolitik kann sich jedoch nur an dem Erfolg dieser beiden Ansprüche messen. Genau hier setzt § 5 AGG mit den sogenannten „Positiven Maßnahmen“ an. Hier heißt es:

„... eine unterschiedliche Behandlung [ist] auch zulässig, wenn durch geeignete und angemessene Maßnahmen bestehende Nachteile wegen eines in § 1 genannten Grundes verhindert oder ausgeglichen werden sollen.“

Nach dem AGG ist somit Diskriminierung nicht nur verboten, sondern es besteht auch die Möglichkeit, Gleichstellung und Chancengleichheit aktiv zu fördern. Wie eine aktive Förderung von Gleichstellung aussehen kann, wird Thema der Fachtagung im Juli 2009 sein.

Berlin hat auf Bundesebene eine wichtige Signalfunktion und gilt heute schon als Leuchtturm der bundesdeutschen Antidiskriminierungspolitik. Damit Berlin eine Stadt der Vielfalt für alle Menschen ist, braucht es kontinuierlich Impulse und innovative Ideen, um an der Bekämpfung und Überwindung von Diskriminierung zu arbeiten. Die Rolle von Nicht-Regierungs- und vor allem Betroffenen selbstorganisationen und Antidiskriminierungsverbänden ist hierbei nicht unerheblich. Eine Wertschätzung und Würdigung der Arbeit sollte durch eine verlässliche und kontinuierliche Partnerschaft mit dem Senat von Berlin u.a. in Form von der Bereitstellung der Ressourcen erfolgen. Um nachhaltig Gleichstellungspolitik in Berlin auch auf gesetzlicher Ebene zu verankern, kann sicherlich ein Landesantidiskriminierungsgesetz von großer Relevanz sein. Hier könnten dann gesetzliche Lücken und Handlungsunsicherheiten gefüllt werden, die im AGG selbst nicht geregelt sind. Damit würde sich das Land Berlin definitiv an die Spitze der Bundesantidiskriminierungslandschaft setzen und Bewegung in die bundesdeutschen Debatten bringen. Das Potential ist in Berlin vorhanden, aber es braucht noch einen kleinen Ruck in den Köpfen und den Herzen aller Beteiligten.

Danksagung

An dieser Stelle möchte das ADNB des TBB allen aktuellen wie ehemaligen Mitarbeiter/innen, Kolleg/innen und Praktikant/innen, Netzwerkpartner/innen und Unterstützer/innen danken, die das Projekt zu dem gemacht haben, wo es heute nach über 5 Jahren steht. Danken möchten wir auch allen Autor/innen und Helfer/innen, die diesen Report unermüdlich geschrieben, gegengelesen, korrigiert und den Autor/innen Kraft und Inspiration zum Schreiben gegeben haben. DANKE!

Anhang

Diskriminierungsmeldungen Januar 2006 – Dezember 2008 beim ADNB des TBB

Bereiche Meldung (Betroffene)	2006	2007	2008	Gesamt
Arbeit	9 (11)	22 (22)	38 (39)	69 (72)
Güter und Dienstleistungen	14 (19)	13 (15)	13 (20)	40 (54)
Sozialer Nahraum	4 (4)	18 (17)	15 (24)	37 (45)
Bildung	9 (11)	15 (15)	13 (15)	37 (41)
Ämter / Behörden	2 (2)	8 (9)	9 (10)	19 (21)
Polizei	4 (5)	6 (10)	6 (6)	16 (21)
Öffentl. Verkehrsmittel	0	4 (6)	2 (2)	6 (8)
Gesundheitsversorgung	0	4 (4)	1 (1)	5 (5)
Medien	1	4 (2)	0	5 (2)
Persönlicher Nahbereich	0	0	2 (2)	2 (2)
Justiz, Rechtsprechung	1 (26)	0	1 (1)	2 (27)
Sonstiges	2	0	2 (2)	4 (2)
Insgesamt Berlin	46 (78)	94 (100)	102 (122)	242 (300)
Betroffene Männer / Frauen	59 M. 19 F.	54 M. 46 F.	67 M. 55 F.	180 M. 120 F.
Meldungen, die ohne Indiz für Diskriminierung	2	12	15	29
Meldungen aus anderen Bundesländern	5	10	13	28
Anfragen insgesamt	53	116	130	299

Beratungsstelle für Gleichbehandlung - gegen Diskriminierung

Wir sind eine nicht-staatliche und unabhängige Beratungsstelle für Menschen mit Migrationshintergrund und People of Color. Wir sind ein multiethnisches Team und beraten / unterstützen Sie, wenn Sie aufgrund Ihrer ethnischen Herkunft, Religion, Behinderung, Geschlecht, Alter, sexuelle Identität u.ä. diskriminiert werden bzw. worden sind und setzen uns für Ihre soziale, rechtliche und politische Gleichbehandlung ein. Unser Beratungsansatz basiert auf dem Grundsatz der Parteilichkeit. Die Beratung ist kostenfrei.

Tätigkeiten der Beratungsstelle:

- Informations- und Beratungsgespräch
- Rechtliche Beratung
- Kontaktaufnahme zu Beschuldigten (z.B. Beschwerdebrief)
- Begleitung zu Gesprächen
- Beistand i.S.d. § 23 AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz)
- Vermittlung von Rechtsanwält/innen, Psycholog/innen, Ärzt/innen und andere spezialisierte Beratungsstellen
- Ggf. Einschaltung von Medien und Politik
- Testing
- Dokumentation von Diskriminierungsfällen
- Bei Bedarf Beratung auch in einer anderen Sprache: Bitte vorher anmelden.
- Bei Bedarf auch außerhalb vom Büro

Beratungszeiten:

Dienstag: 15:00 bis 17:00 Uhr
Donnerstag: 10:00 bis 12:00 Uhr
oder nach telefonischer Vereinbarung

Kontakt:

Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin
Türkischer Bund in Berlin-Brandenburg
Tempelhofer Ufer 21, 10963 Berlin
E-Mail: adnb@tbb-berlin.de
www.adnb.de
Tel.: 030 - 61 30 53 28
Fax: 030 - 61 30 43 10

Online-Beschwerden:

Auf der Homepage können Sie Diskriminierungsfälle Online melden, auf Wunsch auch anonym: www.adnb.de