Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin des TBB

ADNB

Antidiskriminierungsreport 2009/2010

Daten und Fakten aus der Beratungspraxis des ADNB des TBB

Special: Rassistisches Mobbing

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
Web: www.adnb.de

Redaktion: Nuran Yiğit, Moritz Schelkes, Serdar Yazar
Veröffentlichung Nr. 14
Dezember 2010

Cover Design:
Nili Shani, ensof Webdesign, www.ensof.de

Druck:
c.d.b. Concept Druckhaus Berlin GmbH
www.concept-druckhaus.de

Vorwort

Der „Antidiskriminierungsreport Berlin 2009/2010“ stellt nach den AD-Reporten 2003-2005 und 2006-2008 die dritte vom Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin des Türkischen Bunds in Berlin-Brandenburg (ADNB des TBB) vorbereitete Publikation dieser Art dar. Ziel dieser kontinuierlich erscheinenden Dokumentationen ist es, der Öffentlichkeit einen Einblick in die Antidiskriminierungsarbeit des ADNB des TBB zu ermöglichen sowie Analysen, Hintergrundberichte und Statistiken zu liefern. Das ADNB des TBB wertet hierfür sowohl seine konkrete Beratungspraxis als auch die politische Arbeit sowie Netzwerkkontakte aus.

Die Jahre 2009 und 2010 waren dabei nicht nur für den Berliner Antidiskriminierungsbereich ereignisreich. In diesen Zeitraum fällt u.a. das Erstarken bzw. zunehmende Sichtbarwerden eines Rassismus und Sozialchauvinismus, der bis tief in die gesellschaftliche Mitte hineinreicht. Dieses gesamtgesellschaftliche Phänomen wird dabei meist auf die Person Sarrazin reduziert, geht aber weit über diese hinaus. Die umrissenen Entwicklungen haben sich entsprechend auch in der Arbeit des ADNB des TBB niedergeschlagen. Dabei geht es immer auch um das Entwickeln von Widerstandspraktiken und das Schaffen einer emanzipatorischen Gegenbewegung. Dies wird u.a. daran deutlich, dass das ADNB des TBB im Jahr 2010 gemeinsam mit Inssan e.V. das „Netzwerk gegen Diskriminierung von Muslimen“ ins Leben gerufen hat. Über die Arbeit dieses Netzwerks informiert eine separate Publikation.

Der vorliegende AD-Report 2009/2010 enthält neben einer Zusammenfassung der vom ADNB des TBB dokumentierten Diskriminierungsmeldungen des Zeitraums Januar 2009 bis Dezember 2010 und deren statistischer Auswertung auch diverse Fallbeispiele. Diese sollen zum einen die Berliner Diskriminierungsrealität exemplarisch illustrieren, zum anderen aber auch Handlungs- und Interventionsmöglichkeiten aufzeigen.

Der Schwerpunkt dieses AD-Reports widmet sich dem Themenkomplex *Rassistisches Mobbing* und Möglichkeiten gegen dieses vorzugehen. Eva Maria Andrades schildert in ihrem Beitrag „Rassistisch motivierte Nachbarschaftskonflikte und Mobbing“ ein dem ADNB des TBB wohlbekanntes Mobbing-Muster, nach dem People of Color systematisch von ihren *weißen* Nachbar_innen schikaniert und schließlich teilweise sogar zum Auszug genötigt werden. Sanchita Basus Beitrag „Rassistisches Mobbing an Schulen“ bietet eine Analyse von Mobbingkonstellationen im Schulkontext und zeigt Ansätze auf, wie Betroffene in der Beratung gestärkt werden können. Der Beitrag von Ralf Müller-Amenitsch, „Rassistisches Mobbing am Arbeitsplatz und Möglichkeiten nach dem AGG“, bietet schließlich einen Überblick über das Phänomen rassistisches Mobbing im Arbeitsbereich und beschreibt rechtliche Handlungsmöglichkeiten, mit denen sich Betroffene hiergegen wehren können.

Die Arbeit des ADNB des TBB wäre nicht möglich ohne das Engagement der verschiedenen Supporter_innen, Praktikant_innen, Mitarbeiter_innen, Kolleg_innen und Aktivist_innen. Sie haben diesem AD-Report Leben eingehaucht. Danke!

Nun bleibt uns nur noch zu sagen: Wir wünschen Ihnen eine interessante Lektüre.

Das Team des ADNB des TBB

Inhalt

Vorwort 1

1. Die Beratungsstelle für Gleichbehandlung - gegen Diskriminierung des ADNB des TBB 5

1.1 Selbstverständnis der Beratungsstelle 5

1.2 Antidiskriminierungsberatung als multidimensionaler Beratungsansatz 6

1.3 Beratungsprozess und Dokumentation 7

1.4 Erfahrungen der Beratungsstelle des ADNB des TBB 7

1.5 Interventionen 8

2. Dokumentation der Beratungsfälle aus 2009 und 2010 9

2.1 Rückblick: Diskriminierungsmeldungen 2003 bis 2010 10

2.3 Diskriminierungsgründe 2009 und 2010 10

2.2 Diskriminierungsbereiche 2009 und 2010 11

2.4 Form der Diskriminierung 14

2.5 Verursacher_innen/Beschuldigte 14

3. Fallbeispiele 15

3.1 Arbeitswelt 15

3.2 Ämter und Behörden 18

3.3 Zugang zu Gütern und Dienstleistungen 19

3.4 Bildung 24

3.5 Öffentlicher Raum 25

4. Antidiskriminierung Special: Rassistisches Mobbing! Was tun? 26

4.1 “Geht doch zurück nach Kreuzberg!”. Rassistisch motiviertes Mobbing in der Nachbarschaft (***Eva Maria Andrades***) 26

4.2 „Mama, kannst du meine Haare abrasieren? Sie sind hässlich“. Rassistisches Mobbing in Schulen (***Sanchita Basu***) 30

4.3 “Du als Ausländerin verstehst ja gar nichts!”. Rassistisches Mobbing am Arbeitsplatz und Möglichkeiten nach dem AGG (***Ralf Müller-Amenitsch***) 33

1. Die Beratungsstelle für Gleichbehandlung - gegen Diskriminierung des ADNB des TBB

1.1 Selbstverständnis der Beratungsstelle

Die *Beratungsstelle für Gleichbehandlung - gegen Diskriminierung* des ADNB des TBB berät und unterstützt People of Color, Menschen mit Migrationsgeschichte und Muslime, die diskriminiert werden bzw. wurden. Die Diskriminierung kann dabei aufgrund verschiedener (zugeschriebener) „Merkmale“ und Konstruktionen stattfinden; beispielsweise aufgrund der (zugeschriebenen) ethnischen Herkunft, der Staatsbürgerschaft oder des Aufenthaltsstatuses, der Sprache, der Hautfarbe oder äußeren Erscheinung, des Namens, des Geschlechts, einer Religion oder Weltanschauung, des sozialen Statuses, einer Behinderung, des Alters und/oder der sexuellen Identität. Menschen werden auch diskriminiert, weil sich hinsichtlich ihrer gesellschaftlichen Position mehrere (zugeschriebene) „Merkmale“ in ein und derselben Person verbinden, zusammenwirken oder überkreuzen (siehe auch den Abschnitt zu „Intersektionalität“ auf S. 10).

People of Color ist eine politische (Selbst-)Bezeichnung von und für Menschen, die rassistische Diskriminierung erfahren. People of Color bezeichnet dabei nicht die Hautfarbe, sondern die benachteiligte Position im gesamtgesellschaftlichen Kontext in Bezug zu *weißen* Menschen, die unhinterfragt als dazugehörig gelten.
Kien Nghi Ha, Nicola Lauré al-Samarai, Sheila Mysorekar (Hg.) (2007): re/visionen. Postkoloniale Perspektiven von People of Color auf Rassismus, Kulturpolitik und Widerstand in Deutschland. Münster: Unrast.

Weißsein ist kein biologischer Begriff, sondern dient der Positionierung von Menschen, die von rassistischen Strukturen profitieren. Durch die Benennung des Weißseins und der damit verbundenen Privilegien, soll der Fokus auf die gesellschaftliche Norm des Weißseins gelegt werden, die sonst zumeist unsichtbar und damit unangreifbar bleibt.
Ursula Wachendorfer (2001): Weiß-Sein in Deutschland. Zur Unsichtbarkeit einer herrschenden Normalität, In: Susan Arndt (Hrsg.): AfrikaBilder. Studien zu Rassismus in Deutschland. Münster: Unrast.

Diskriminierung steht dabei in vielen Fällen im Kontext einer gesamtgesellschaftlichen Entmächtigung und vollzieht sich so im Rahmen gesellschaftlicher Ungleichheitsverhältnisse, die hierdurch auch weiter aufrechterhalten werden. Es sind Fälle, in denen Diskriminierung mit einer Verhinderung bzw. Verweigerung des Zugangs zu sozialen, politischen und ökonomischen Ressourcen und damit weniger Chancen zur Teilhabe an der Gesellschaft einhergeht. Die Frage der gesellschaftlichen Machtverhältnisse ist es auch, die aus einer Ungleichbehandlung z.B. aufgrund der „Herkunft“ eine rassistische Diskriminierung macht. Neben materiellen Faktoren spielt dabei

auch immer die Sprache und die dominanten Bezeichnungen, mit denen Gruppen belegt, homogenisiert und abgewertet werden, eine zentrale Rolle. Aus diesem Grund legt das ADNB des TBB besonderen Wert auf einen machtkritischen und emanzipatorischen Umgang mit Selbst- und Fremdbezeichnungen.[1]

In seiner Beratungsarbeit orientiert sich das ADNB des TBB entsprechend auch an einer Diskriminierungsdefinition, die die gesellschaftlichen Machtverhältnisse mit einschließt. Bei rechtlichen Argumentationen bezieht sich das ADNB des TBB auf die in den EU-Richtlinien gegen Diskriminierung verwendeten Definitionen, die auch zu größten Teilen, aber leider nicht vollkommen, in das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) eingegangen sind. Diese unterscheiden zunächst einmal zwischen einer unmittelbaren und einer mittelbaren Diskriminierung. Eine mittelbare Diskriminierung liegt dann vor, wenn eine vermeintlich neutrale Vorschrift eine bestimmte Gruppe in besonderer Weise benachteiligt. Die Richtlinien und ebenso das AGG legen ferner fest, dass auch Belästigung und die Anweisung zur Diskriminierung als diskriminierende Handlungen gelten. Mehr Informationen zu den verschiedenen Arten von Diskriminierung und deren rechtlichen bzw. sozialwissenschaftlichen Klassifikationen finden Sie im AD-Report 2006-2008 und auf der Webseite des ADNB des TBB.[2]

1.2 Antidiskriminierungsberatung als multidimensionaler Beratungsansatz

Nach dem Verständnis des ADNB des TBB ist es das erste Ziel der Antidiskriminierungsberatung, von Diskriminierung Betroffene im Erkennen und Wahrnehmen ihrer Rechte zu unterstützen und zu stärken. Im Mittelpunkt der Beratung stehen daher die Betroffenen und ihre (subjektiven) Sichtweisen auf die erfahrene Diskriminierung. Damit distanziert sich die Antidiskriminierungsberatung von einer in vielen Bereichen immer noch dominierenden Täter_innenfokussierung. Zugleich macht diese Ausrichtung deutlich, dass das ADNB des TBB in seiner Antidiskriminierungsberatung immer am je individuellen Einzelfall orientiert ist. Das heißt in der Konsequenz auch, dass es letztlich die Betroffenen sind, die bei Interventionen, aber auch bei deren Beendigung, die Richtung vorgeben und auf jeder Stufe die Kontrolle über den Beratungsprozess haben. Darin unterscheidet sich das ADNB des TBB in seinem Ansatz von anderen Stellen, die stärker aus der Perspektive einer Repräsentations- und Stellvertreter_innenpolitik agieren.

Damit Antidiskriminierungsberatung erfolgreich und wirkungsvoll sein kann, braucht es eine multidimensionale Herangehensweise, die von den Erfahrungen, Interessen und Wünschen der Beratung suchenden Person ausgeht.[3] Der Beratungstätigkeit des ADNB des TBB liegen folgende Prinzipien zugrunde:

- **Parteilichkeit:** Eine Parteilichkeit im Sinne der Betroffenen ist vor dem Hintergrund gesellschaftlicher Machtdifferenzen ein notwendiges Instrument zur Konfrontation und Überwindung bestehender Ungleichgewichte.

[1] So soll bspw. die Verwendung des „_“ in Bezeichnungen wie „Nachbar_innen“ einen Raum für Trans* und nicht-zweigeschlechtliche Identitäten jenseits femininer und maskuliner Wortstammendungen bieten. (Vgl. auch Steffen Kitty Herrmann (aka S_he): Performing the Gap – Queere Gestalten und geschlechtliche Aneignung, In: Arranca!-Ausgabe 28, November 2003, S. 22–26)

[2] http://www.tbb-berlin.de/downloads_adnb/ADNB-Antidiskriminierungsreport_2006-2008.pdf

[3] Siehe auch das Eckpunktepapier des Antidiskrimierungsverbands Deutschland (advd) „Standards für qualifizierte Antidiskriminierungsberatung“, 2009: http://www.antidiskriminierung.org/?q=node/293

- **Empowerment:** Betroffene erfahren in der bzw. durch die Beratung eine Aktivierung und Stärkung ihres Selbsthilfe- und Handlungspotenzials, um die erlebte Diskriminierung zu verarbeiten und dagegen vorzugehen.

- **Transkulturalität:** Das Team des ADNB des TBB ist transkulturell und fachlich interdisziplinär zusammengesetzt. Die Präsenz von Mitarbeiter_innen of Color kann für Beratungssuchende einen Vertrauensvorschuss und ein allgemein politisches Signal bedeuten.

- **Unabhängigkeit:** Die Unabhängigkeit von Institutionen, Ämtern oder politischen Zuordnungen ist notwendig, um gegenüber den Betroffenen glaubwürdig zu sein und effektiv intervenieren zu können.

Eine ausführliche Darstellung der Beratungsprinzipien des ADNB des TBB findet sich im AD-Report 2006-2008.

1.3 Beratungsprozess und Dokumentation

Die Beratung erfolgt in der Regel persönlich in den Räumen des ADNB des TBB, in einigen Fällen jedoch auch per Mail, Post oder Telefon. Eine erste (anonyme) Kontaktaufnahme und das Melden einer Diskriminierung sind auch über ein entsprechendes Formular auf der Webseite des ADNB des TBB möglich. Die Mitarbeiter_innen bieten Beratung auf Deutsch, Türkisch, Englisch und Spanisch an. Beratungen in weiteren Sprachen sind durch den Einsatz von Sprachmittler_innen realisierbar. Betroffene können Termine nach telefonischer Vereinbarung erhalten. Es ist aber auch möglich, ohne Termin während der offenen Sprechzeiten zur Beratung zu kommen.

Anfragen und Meldungen aus anderen Bundesländern werden u.a. an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS), die jeweiligen Antidiskriminierungsstellen der Länder, die Mitglieder des Antidiskriminierungsverbandes Deutschland[4] (advd) oder andere Antidiskriminierungsbüros weitergeleitet. Anfragen und Meldungen, die keine Indizien für Diskriminierung erkennen lassen, werden ggf. an andere Beratungsstellen weitervermittelt.

Der Beratungs- und Begleitungsprozess findet in der Regel in fünf Schritten statt: 1. Erstgespräch, 2. Fallanalyse, 3. Klärung der Erwartungen und Ziele, 4. Entwicklung und Umsetzung der Interventions- und Bewältigungsstrategien und 5. Dokumentation der gemeldeten Diskriminierungen bzw. Interventionen und Ergebnisse. Eine ausführliche Darstellung der Beratungstätigkeit findet sich im Antidiskriminierungsreport 2006-2008.[5]

1.4 Erfahrungen der Beratungsstelle des ADNB des TBB

Im Folgenden sollen einige Erfahrungen aus der Beratungspraxis des ADNB des TBB geschildert sowie vor diesem Hintergrund gemachte Analysen vorgestellt werden.

---

[4] Hierbei hat die Vernetzung auf Bundesebene eine wichtige Funktion. Das ADNB des TBB ist über den TBB Mitglied im *Antidiskriminierungsverband Deutschland* advd (www.antidiskriminierung.org).

[5] Siehe Fußnote 2.

Die Erfahrungen aus der Beratungspraxis zeigen, dass im Berlin der 2000er Jahre Menschen mit einer (zugeschriebenen) „nicht-deutschen“ Herkunft bzw. einem vermeintlich „nicht-deutschen“ Aussehen (z.B. Schwarze Deutsche, aber auch *weiße* deutsche Muslime) in vielen verschiedenen Lebensbereichen alltäglichen, strukturellen und institutionellen Diskriminierungen und rassistischer Gewalt ausgesetzt sind. Diverse ratsuchende Betroffene geben an, Diskriminierung als Teil des Alltags bzw. als „Normalzustand“ anzusehen.

In vielen vom ADNB des TBB durchgeführten Beratungen berichten Betroffene von Gefühlen der Hilflosigkeit und Ohnmacht verbunden mit Resignation, Angst, Scham, Verzweiflung und/oder Wut angesichts der erlebten Diskriminierung(en). Diese Gefühle beeinträchtigen oftmals das alltägliche Leben und die sozialen Beziehungen. Neben Vermeidungsstrategien beobachten die Berater_innen bei den Betroffenen u.a. depressive Zustände, psychische Instabilitäten, Krankheiten, Arbeitsausfälle oder gar einen Verlust der Arbeitsstelle. Ferner gehen die erlebten Diskriminierungen mit Symptomen von Traumatisierung und insbesondere im Arbeitsbereich mit psychischen Belastungssymptomen einher (u.a. mit den bekannten Folgen von Mobbingerfahrungen[6]). In solchen Fällen werden die Klient_innen u.a. an das Projekt „Psychologische Beratung für Opfer rechtsextremer, rassistischer und antisemitischer Gewalt“ von ARIBA e.V.[7] weitervermittelt. Die Kolleg_innen dort bieten eine professionelle, niedrigschwellige sowie kostenfreie psychologische Betreuung und Begleitung ohne Wartezeit, insbesondere auch in Krisensituationen, und sind damit zu einem unverzichtbaren Bestandteil unserer Beratungstätigkeit geworden.

Der Beratungs- und Begleitungsprozess erstreckt sich in der Regel über einen Zeitraum von mehreren Monaten. Der enge Kontakt zur Beratungsstelle und den dort tätigen Berater_innen, der dabei häufig entsteht, wird von den Betroffenen meist als sehr positiv und stärkend wahrgenommen. Da Interventionen teilweise sehr lange dauern und die Mühlen der Bürokratie langsam mahlen, ist das Kontakthalten zu den Betroffenen ausgesprochen wichtig. In den Fällen, in denen die Betroffenen Klärungs- bzw. Konfrontationsgespräche mit der_den diskriminierenden Person(en) bzw. Institutionen im Beisein der Berater_innen wünschen, werden diese meist als erleichternd und konstruktiv empfunden. Die Betroffenen schaffen sich in diesen Gesprächen die Möglichkeit, ihre Position darzulegen, ohne unterbrochen zu werden, und erstreiten sich das Recht, gehört zu werden. Dies ist nicht nur ein wichtiger psychologischer Faktor, sondern auch eine Infragestellung von Machtverhältnissen. Nicht selten reagieren die Beschuldigten bzw. die angesprochenen Institutionen jedoch mit übertriebener Ablehnung oder Abwehr und weisen die Vorwürfe von sich.

1.5 Interventionen

Zu den Interventionsmöglichkeiten des ADNB des TBB gehören unter anderem die Kontaktaufnahme zu Beschuldigten/Verursacher_innen der Diskriminierung durch das Verfassen von Beschwerdebriefen, die Einholung von Stellungnahmen, die Begleitung zu und Unterstützung bei Gesprächen, bei Anhörungen und Verhandlungen, die Geltendmachung von Schadensersatzansprüchen nach dem AGG und die Einbeziehung von Politik, politischen Gremien oder den Medien. Jegliche Intervention richtet sich dabei nach den Interessen und Zielen der Klient_innen. Das breite Spektrum der Interventionsmöglichkeiten soll im Kapitel Falldarstellungen verdeutlicht werden.

---

[6] Siehe hierzu den Artikel von Ralf Müller-Amenitsch auf S. 33ff dieses AD-Reports.
[7] http://www.opra-gewalt.de

2. Dokumentation der Beratungsfälle aus 2009 und 2010

Der Beratungsstelle des ADNB des TBB ist es gelungen, ihren Bekanntheitsgrad seit der Gründung 2003 weiter auszubauen. Dies wird bspw. an der Zahl der Meldungen und Beratungsfälle deutlich, die bis zum Jahr 2009 kontinuierlich angestiegen sind. Erstmals im Jahr 2010 sind die Zahlen im Vergleich zum Vorjahr nicht mehr weiter gestiegen, sondern auf einem hohen Niveau gleich geblieben. Dabei kann allerdings kaum von einem repräsentativen Abbild der Diskriminierungsrealität in Berlin gesprochen werden. Die in unserer Beratungsstelle dokumentierten Fälle stellen vielmehr nur einen kleinen Ausschnitt des Berliner Diskriminierungsalltags dar und sollten als die Spitze des Eisbergs betrachtet werden. Das ADNB des TBB geht von einer sehr viel höheren Dunkelziffer aus. Die aktuelle EU-MIDIS-Studie der EU-Grundrechteagentur FRA von Dezember 2009 bestätigt diese Position.[8]

Von Januar 2009 bis Dezember 2010 sind beim ADNB des TBB insgesamt **235 Diskriminierungsmeldungen** aus Berlin eingegangen (2009: 119; 2010: 116). Insgesamt waren dabei **349 Personen** (2009: 200; 2010: 149) von Diskriminierung betroffen. Zusätzlich gab es 32 Meldungen aus anderen Bundesländern (2009: 20; 2010: 12), die wir an andere Büros und Institutionen weitergeleitet haben.

Für die interne Dokumentation werden über die im Folgenden aufgeführten Angaben zur Diskriminierung hinaus, auch Informationen zu den Betroffenen erfasst. So wird bspw. die „Herkunft“ der Beschwerdeführer_innen erhoben, um feststellen zu können, welche „Zielgruppen“ das ADNB des TBB erreicht und wo Handlungsbedarf – bspw. im Sinne einer verstärkten Ansprache – besteht. Derartige Kategorisierungen bergen jedoch das Risiko, die von Diskriminierung Betroffenen erneut zu rassifizieren und suggerieren, sie seien selbst Grund für die Diskriminierung. Dabei ist nicht die (vermeintliche) „ethnische Herkunft“ der Ausgangspunkt für eine rassistische Diskriminierung; vielmehr wird diese „Differenz“ durch rassistische Handlungen erst (re-)produziert. Aus diesem Grund sollen an dieser Stelle solcherlei Kategorisierungen auch nicht aufgeführt werden.

[8] Vgl. FRA – Agentur der Europäischen Union für Grundrechte (2009): EU-MIDIS. Erhebung der Europäischen Union zu Minderheiten und Diskriminierung. Bericht über die wichtigsten Ergebnisse, verfügbar unter http://fra.europa.eu/fraWebsite/attachments/FRA-2011_EU_MIDIS_DE.pdf

2.1 Rückblick: Diskriminierungsmeldungen 2003 bis 2010

Seit 2003 wurden insgesamt **558 Diskriminierungsfälle** beim ADNB des TBB gemeldet, von denen **740 Personen betroffen** waren (siehe Abbildung 1).

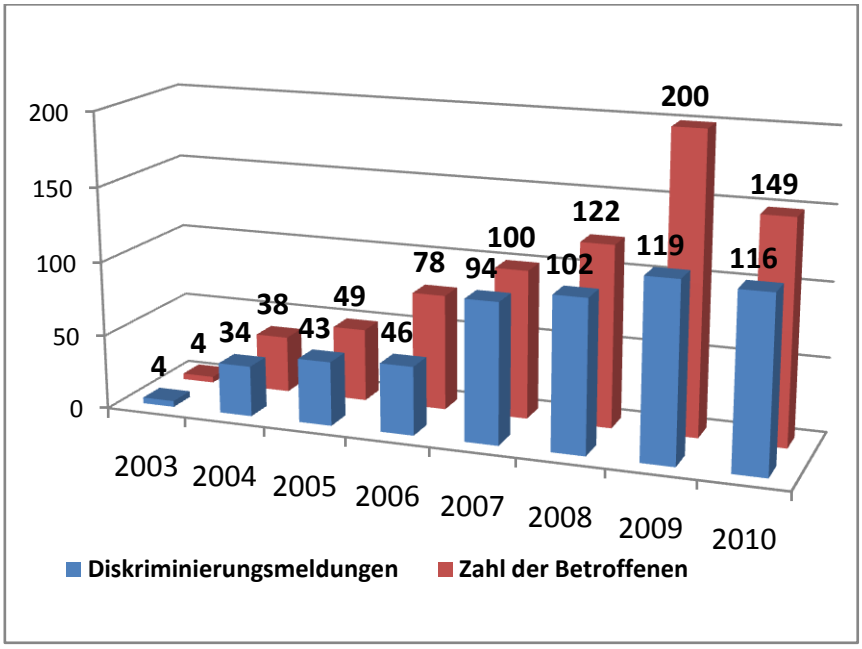

Abbildung 1

2.3 Diskriminierungsgründe 2009 und 2010

Neben Fällen von rassistischer Diskriminierung werden auch andere Diskriminierungstatbestände beim ADNB des TBB bekannt. Hierbei handelt es sich insbesondere auch um mehrdimensionale Diskriminierungen. Insgesamt wurden im Zeitraum 2009 bis 2010 **70 Fälle von Mehrfachdiskriminierungen,** bei denen 2 bis 3 (zugeschriebene) Gründe (im AGG auch „Merkmale“) eine Rolle spielten, bekannt (2009: 31 Fälle; 2010: 39 Fälle). Diese Art der mehrdimensionalen bzw. mehrfachen Diskriminierung wird auch als intersektionale Diskriminierung bezeichnet.

Hinsichtlich der beim ADNB des TBB bekannt gewordenen Diskriminierungen waren insbesondere in der folgenden

Intersektionalität

„Der Begriff Intersektionalität wird unterschiedlich verwendet und definiert. Er kommt aus den englischsprachigen feministischen Diskussionen, woher auch das Wort to intersect – (über)schneiden, (über)kreuzen, aber auch zusammenlaufen, überlagern – stammt. Die intersektionale Perspektive geht auf eine Kritik von vor allem Schwarzen Feministinnen gegenüber einem weißen, mittelschichtsorientierten Feminismus zurück. Danach können Dominanzverhältnisse – diese Kritik aufnehmend – nicht mehr einzeln und als voneinander getrennt gedacht und politisch bekämpft werden. Vielmehr ist mit dem Begriff Intersektionalität die Herausforderung verbunden, Rassismen, Sexismen, kapitalistische Verhältnisse sowie weitere Verhältnisse, die die Menschen in ihrer gesellschaftlichen Positionierung beeinflussen, in ihrer gegenseitigen Verschränktheit zu begreifen. Intersektionalität bietet eine analytische Sprache an, mit deren Hilfe es möglich ist, jede Person in ihrer_seiner simultanen Positionierung innerhalb der sozialen Kategorien wie Geschlecht, soziale Klasse, Sexualität und `race´ anzuerkennen […].“

Olaf Stuve: Unterschiede zwischen Diversity, interkultureller und antirassistischer Bildung sowie Intersektionalität, verfügbar unter www.dissens.de/isgp/docs/isgp-diversity-interkulturelle-antirassistische-bildung-intersek.doc

Tabelle aufgeführte Gründe zu finden. Bei mehr als einem Diskriminierungsgrund wird jeder Grund separat in der Tabelle aufgeführt.

	2009	2010
Rassistische Diskriminierung (davon Fälle mit Bezug zu Schwarzen Menschen)	91 (13)	107 (11)
Religion (Islam) (davon Fälle mit Bezug auf Kopftuch)	22 (12)	13 (5)
Alter	7	4
Behinderung	6	10
Geschlecht	6	18
Sexuelle Identität/Orientierung	2	5
Aufenthaltsstatus	2	2

2.2 Diskriminierungsbereiche 2009 und 2010

Abbildungen 2 und 3 geben einen Überblick über die Hauptbereiche, in denen in den Jahren 2009 und 2010 Diskriminierungen gemeldet wurden.

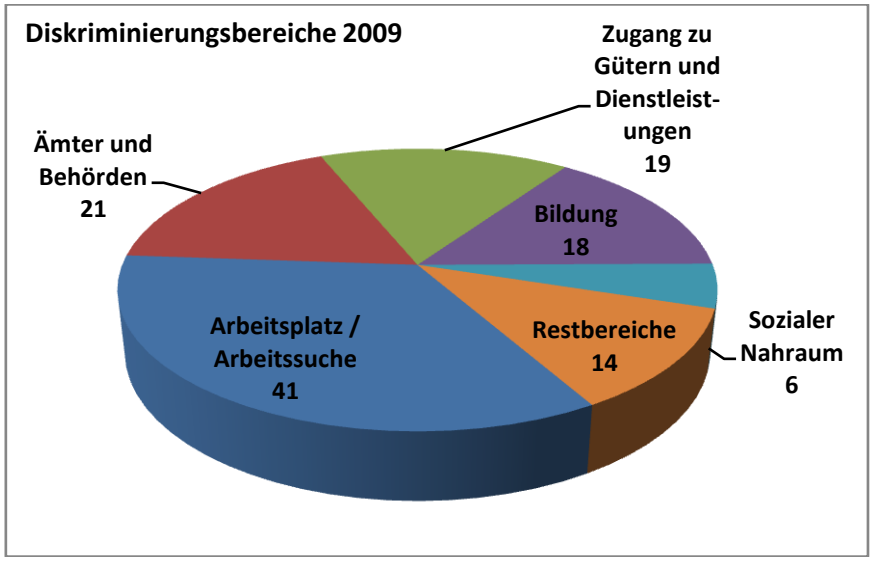

Abbildung 2

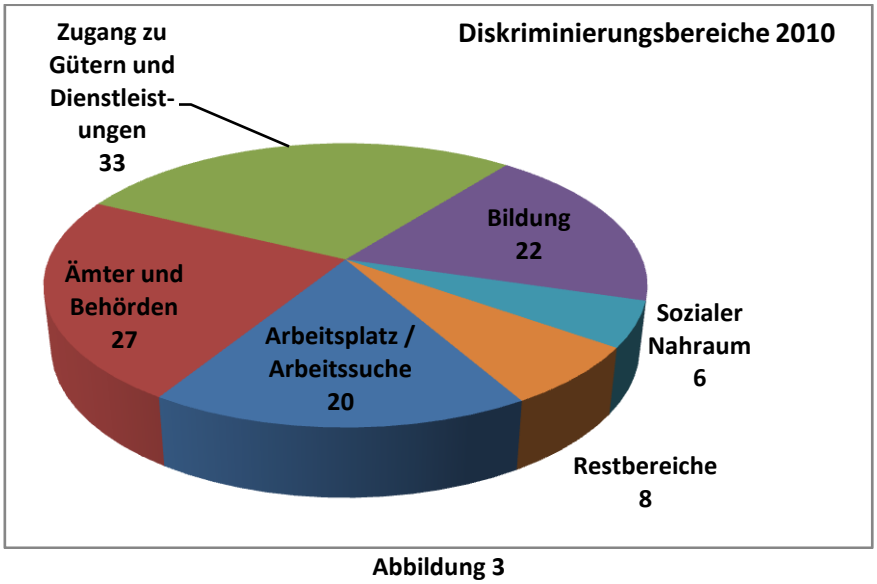

Abbildung 3

Im Folgenden werden alle Meldungen von 2009 und 2010 tabellarisch entsprechend der Diskriminierungsbereiche detaillert dargestellt.

Diskriminierungsmeldungen 2009, aufgelistet nach Bereichen:

Bereiche	Meldungen (Betroffene)	Einzelne Teilbereiche
Arbeitswelt	**41 (45)**	Arbeitsplatz, Arbeitssuche, private Arbeitsvermittlung, berufliche Ausbildung, ehrenamtliche Tätigkeiten, Praktikum, Honorartätigkeiten
Arbeitssuche	10 (10)	
Arbeitsplatz	31 (35)	
Ämter/Behörden	**21 (25)**	Jobcenter, Arbeitsagentur, Bürger-, Ordnungs-, Standesamt, Polizei, Justiz/Rechtsprechung
Polizei	5 (5)	
Justiz/Rechtsprechung	5 (5)	Gericht, Richter_innen, Staatsanwaltschaft, Justizvollzugsanstalt
Güter/Dienstleistungen	**19 (27)**	Wohnungsmarkt, Versicherungen, Apotheke, Einzelhandel, Finanzdienstleistung,Gaststätte, Freizeit und Sport, Unterhaltungsgewerbe,Telefongesellschaft
Wohnungsmarkt	6 (6)	Suche nach Wohnung/Immobilie u.ä.; Hausverwaltung/Vermieter_innen
Diskotheken (u.ä.)	3 (3)	Einlasspraxis
Fitness (u.ä.)	3 (3)	Mitgliedschaft
Bildung	**18 (22)**	Staatliche und private Schulen, Hochschule, Weiterbildungsträger, staatliche Prüfungen, schulische Ausbildung
Staatliche Schulen	12 (15)	Grundschulen, Oberschulen, Oberstufenzentren
Sozialer Nahraum	**6 (27)**	(Haus-)Nachbarschaft, Wohngegend, Öffentliche Zentren (z.B. Jugend)
Gesundheitswesen	**5 (5)**	Kranken-/Pflegeversicherung, Krankenhaus, Arztpraxis
Medien	**3 (32)**	Printmedien, Internet, Werbung
Politiker_innen/Parteien	**2 (2)**	Äußerungen von Politiker_innen, Parteipropaganda, Wahlpropaganda
Sonstiges	**4 (15)**	Öffentlicher Raum, Privater Nahbereich
Insgesamt Berlin	**119 (200)**	**Unter den 200 Betroffenen im Jahr 2009 waren 101 Frauen und 99 Männer.**

Diskriminierungsmeldungen 2010, aufgelistet nach Bereichen:

Bereiche	Meldungen (Betroffene)	Einzelne Teilbereiche
Güter/Dienstleistungen	**33 (44)**	Wohnungsmarkt, Versicherungen, Apotheke, Einzelhandel, Finanzdienstleistungen, Gaststätten, Freizeit und Sport, Unterhaltungsgewerbe, Telefongesellschaft, öffentliche Verkehrsmittel, Gesundheitswesen, Autovermietung
Wohnungsmarkt	11 (18)	Suche nach Wohnung/Immobilie u.ä.; Hausverwaltung/Vermieter_innen
Diskotheken u.ä.	4 (4)	Einlasspraxis
Gesundheitswesen	3 (3)	Arztpraxis
Öffentliche Verkehrsmittel	6 (8)	Diskriminierung durch Personal im Bus, Bahn, Flugreisen, Security, Autovermietung etc.
Ämter/Behörden	**27 (28)**	Jobcenter, Arbeitsagentur, Bürger-, Ordnungs-, Standesamt, Ausländerbehörde, Polizei, Justiz/Rechtsprechung
Polizei	10 (10)	
Jobcenter	4 (4)	
Ausländerbehörde	4 (5)	
Justiz/Rechtsprechung	2 (2)	Gericht, Richter_innen, Staatsanwaltschaft, Justizvollzugsanstalt
Bildung	**22 (36)**	Staatliche und private Schulen, Hochschule, Weiterbildungsträger, staatliche Prüfungen, schulische Ausbildung
Staatliche Schulen	13 (27)	Grundschulen, Oberschulen, Gymnasien, Oberstufenzentren
Arbeitswelt	**20 (21)**	Arbeitsplatz, Arbeitssuche, private Arbeitsvermittlung, berufliche Ausbildung, ehrenamtliche Tätigkeiten, Praktikum, Honorartätigkeiten
Arbeitssuche	5 (5)	
Arbeitsplatz	15 (16)	
Sozialer Nahraum	**6 (11)**	(Haus-)Nachbarschaft, Wohngegend, Öffentliche Zentren (z.B. Jugendzentrum)
Öffentlicher Raum	**4 (5)**	Park, Freibad, Straße, Bushaltestelle
Sonstiges	**4 (4)**	Privater Nahbereich (Familie, Freund_innen, Partner_innen, Kinder), Politiker_innen, Parteien, Partei- und Wahlpropaganda), Medien
Insgesamt Berlin	**116 (149)**	**Unter den 149 Betroffenen im Jahr 2010 waren 77 Frauen und 72 Männer.**

2.4 Form der Diskriminierung

Die Frage danach, welche Form die Diskriminierung hatte, kann unter Umständen nicht eindeutig beantwortet werden, da Diskriminierungen häufig verschiedene Dimensionen umfassen. So können Betroffene bspw. vor einem Club auf ihre Beschwerde wegen einer rassistischen Zugangsverweigerung hin, vom herbeigerufenen Geschäftsführer als aggressiv und betrunken diffamiert und rassistisch beschimpft werden. Hier verbinden sich Anfeindigung, Viktimisierung und Zugangsverweigerung zu einem komplexen Diskriminierungsgefüge. Das AGG unterscheidet – wie oben beschrieben – im juristischen Sinne zwischen unmittelbaren und mittelbaren Diskriminierungen, die sich beispielsweise als (sexuelle) Belästigung, Mobbing oder Anweisung zu Diskriminierung vollziehen können. Da nicht alle Diskriminierungsfälle in den Geltungsbereich des AGG fallen, fächern sich die Formen der Diskriminierung noch in weitere Kategorien auf. Diese können den folgenden Listen entnommen werden. Dabei sind auch Mehrfachnennungen enthalten. Wie aus der folgenden Tabelle hervorgeht, lag in den meisten gemeldeten Fällen eine unmittelbare Diskriminierung vor.

	2009	2010
Unmittelbare Diskriminierung	98	104
Mittelbare Diskriminierung	21	12

Einige Erscheinungsformen der Diskriminierung

	2009	2010
Umstrittene/Unangemessene Behandlung	53	58
Belästigung/Mobbing	28	49
Anfeindung/Bedrohung/Nötigung	25	14
Strukturelle Diskriminierung/Gesetze/Regelungen	13	20
Körperliche Gewalt	4	4
Sexuelle Belästigung	2	2
Viktimisierung	1	1
Beschädigung von Eigentum	1	1

2.5 Verursacher_innen/Beschuldigte

Die meisten gemeldeten Diskriminierungen in den Jahren 2009 und 2010 gehen auf Diskriminierungen durch Institutionen oder Personal im öffentlichen Bereich bzw. privatwirtschaftlichen Bereich zurück, wie der folgenden Tabelle zu entnehmen ist.

	2009	2010
Institution/Personal im öffentlichen Bereich	47	53
Unternehmen/Personal im privatwirtschaftlichen Bereich	42	46
Einzelperson	13	15
Gruppe	8	1
Medien	3	-
Partei	1	-
Unbekannt	5	1

3. Fallbeispiele

Statistiken stellen eine Möglichkeit dar, sich den Berliner *Verhältnissen* zu nähern und ein Bild von den Diskriminierungs-Realitäten in unserer Stadt zu zeichnen. Dabei besteht jedoch die Gefahr, dass hinter den Zahlen die konkreten und komplexen Geschichten der von Diskriminierung betroffenen Menschen verschwinden. So sagen die Statistiken beispielsweise nichts über die Handlungs- und Widerstandsmöglichkeiten von Betroffenen und die auf diese gründenden Kämpfe gegen Diskriminierung aus. Außerdem übergehen die Fallzahlen auch die verschiedenen Abwehr- und Leugnungsmechanismen, die Diskriminierende an den Tag legen, wenn sie mit ihren eigenen Taten oder denen ihrer Institution konfrontiert werden.

Aus diesem Grund sollen im Folgenden verschiedene Fallbeispiele aus der Beratungspraxis des ADNB des TBB vorgestellt werden. Die ausgewählten anonymisierten Fälle aus den Jahren 2009 und 2010 fallen in die Bereiche Arbeitswelt, Ämter/Behörden, Bildung, Güter/Dienstleistungen und Öffentlicher Nahraum.

3.1 Arbeitswelt

Muttersprache Deutsch
Diskriminierung im Bewerbungsverfahren

L. ist Spanisch-Erstsprachlerin und im Kunstbereich tätig. Sie bewirbt sich auf eine von einer Berliner Kunstinstitution ausgeschriebene Stelle, bei der sie alle in der Anzeige gewünschten Qualifikationen erfüllt.

Auf ihre Bewerbung hin wird L. zunächst mitgeteilt, dass die Stelle bereits vergeben sei. Nachdem L. drei Tage später auf der Webseite der Institution jedoch sieht, dass die Stellenanzeige noch immer geschaltet ist, entscheidet sie sich, erneut telefonisch nachzufragen. Nun wird L. mitgeteilt, dass die Stelle noch unbesetzt ist. Auf weiteres beharrliches Nachfragen hin erhält L. schließlich eine E-Mail, in der es heißt, dass sich die Stelle nur an Deutsch-Muttersprachler_innen richte und man es versäumt habe, dies in dieser Deutlichkeit in die Ausschreibung aufzunehmen.

Einmal abgesehen davon, dass insgesamt unbegründet bleibt, warum die zu besetzende Stelle inhaltlich „Muttersprache Deutsch“ erfordern sollte, wurde L. auch nicht einmal zum Bewerbungsgespräch eingeladen. Das heißt, dass sich die Personalverantwortlichen auch kein Bild von ihren guten Deutschkenntnissen machen konnten. L. wurde vielmehr von vornherein aus dem Bewerbungsverfahren ausgeschlossen.

L. reicht eine Klage wegen mittelbarer Diskriminierung ein, bei dem der ADNB des TBB sie als Beistand im Sinne des § 23 AGG vor Gericht unterstützt. Die Argumentation lautet dabei, dass eine Diskriminierung aufgrund der Sprache (die Aufgabenbeschreibung rechtfertigt nicht den Umstand, dass potentielle Mitarbeiter_innen „Muttersprache Deutsch“ haben müssen – eine Anforderung, die kaum eine Tätigkeit rechtfertigen mag) eine mittelbare Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft darstellt. Das Arbeitsgericht Berlin gibt L. Recht. Die Kulturinstitution wird zu einer Entschädigungszahlung in Höhe von drei Monatsgehältern verurteilt (AZ: 55 Ca 16952/08). Über die Entscheidung des Gerichts und L.‘s Fall wird in verschiedenen Zeitungen berichtet.

„Wir sind hier in Deutschland. Hier ist man pünktlich.“
Diskriminierende Zuschreibungen und Disziplinierung am Arbeitsplatz

N. ist eine Mitarbeiterin of Color in einem Berliner Verlagshaus. An einem Tag kommt sie zur gleichen Zeit wie ein *weißer* Kollege, jedoch wie dieser auch wenige Minuten verspätet an ihren Arbeitsplatz. Sofort wird sie von ihrem Teamleiter zu einem Gespräch in die Küche zitiert. Dort wird sie von diesem mit den Worten „Wir sind hier in Deutschland. Hier ist man pünktlich.“ gerügt. Auf ihre Nachfrage, was das denn heißen solle, wird ihr von ihrem Teamleiter gesagt: „Es gibt ja Länder, wo das nicht so ist.“ Außerdem – so der Teamleiter weiter – habe man sie ohnehin auf dem Kieker. Der betreffende Kollege, der zeitgleich mit ihr erschienen war, wird in keinster Weise auf sein Zuspätkommen angesprochen.

N. wendet sich mit der Bitte um Unterstützung an das ADNB des TBB. Gemeinsam wird ein Beschwerdebrief an die Geschäftsleitung des Unternehmens vorbereitet. In diesem wird der Vorfall beschrieben und die diskriminierende Dimension der Behandlung durch den Vorgesetzten dargelegt. Die Betroffene fühlt sich durch dessen Äußerungen objektiviert und herabwürdigend behandelt. Die unterstellte vermeintliche Verbindung zwischen „Herkunft“ und „Pünktlichkeit“ stellt eine rassistische Konstruktion dar. Gleichzeitig wird der Arbeitgeber in dem Brief über seine Pflichten im Zusammenhang mit Diskriminierungen hingewiesen. Nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz sind Arbeitgeber_innen dazu angehalten, ihre Beschäftigten in geeigneter Art und Weise auf die Unzulässigkeit von Diskriminierungen hinweisen. Außerdem sind sie verpflichtet, bei einem bekanntwerdenden Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot erforderliche und angemessene Maßnahmen zur Unterbindung der diskriminierenden oder belästigenden Verhaltensweisen zu ergreifen (§12 AGG Abs. 2 u. 3).

Die Geschäftsleitung antwortet einige Wochen später auf das Schreiben. In der Antwort wird zum Ausdruck gebracht, dass die Verantwortlichen dem Sachverhalt nachgegangen seien und den Teamleiter über sein unprofessionelles Auftreten und Fehlverhalten aufgeklärt hätten. Dieser habe sich auch proaktiv bei N. entschuldigt. Zugleich habe der Teamleiter die Mitarbeiterin nicht absichtlich diskriminieren wollen, weswegen die Geschäftsleitung auch von der geforderten Abmahnung des Teamleiters absieht. Nach Meinung des ADNB des TBB

ist jedoch nicht die Motivation der diskriminierenden Person maßgeblich, sondern die Wirkungen/Folgen für die Betroffene_n selbst.

Wer das Kopftuch nicht ablegt, kriegt keine Vertragsverlängerung
Diskriminierung von muslimischen Mitarbeiterinnen durch eine Vorgesetzte

In einer großen Reinigungsfirma arbeiten in einem Objekt 13 Frauen, die ein Kopftuch tragen. Alle Frauen arbeiten geringfügig und sind befristet eingestellt. Die Objektleiterin beleidigt die Frauen aufgrund ihrer bunten Kopftücher und Röcke, da diese nicht ästhetisch seien und die Frauen aussähen wie „Penner“. Sie bedrängt die Frauen immer wieder, die Kopftücher abzulegen. Sonst würde sie ihre Arbeitsverträge nicht verlängern. Bei der Neueinstellung einer Frau mit Kopftuch fordert sie, dass diese ihr Kopftuch ablegt, sonst könne sie nicht arbeiten. Der Vertrag kommt zustande, da die Frau aus Angst dieser Anweisung zustimmt. Aus Gewissenskonflikten legt sie allerdings ihr Kopftuch bei der Arbeit nicht ab. Die Situation eskaliert, als die Objektleiterin die Vorarbeiterin der Frauen anweist, eine Liste zu erstellen, die jede Frau mit Namen aufführt, die ihr Kopftuch nicht ablegen möchte. Sie gibt unmissverständlich zu verstehen, dass diesen Frauen der Arbeitsvertrag nicht verlängert werde.

Eine der Frauen ergreift die Initiative, recherchiert nach Unterstützungsmöglichkeiten und kommt mit 6 weiteren Frauen in die Beratung des ADNB des TBB. Die Reinigungsfirma hat eine Beschwerdestelle nach AGG eingerichtet. Diese und der Vorstand werden mit einem Beschwerdebrief über die Vorfälle informiert. Innerhalb kürzester Zeit reagiert die Firma und lädt alle Beteiligten zu einem Klärungsgespräch ein. Das ADNB des TBB begleitet die 7 Frauen zu dem Gespräch. Anwesend sind außerdem der Betriebsrat, die Geschäftsführung, die Personalabteilung und die Objektleiterin selbst. Die Frauen werden mit ihrem Anliegen angehört. Es wird ihnen durch die Personalabteilung versichert, dass ihre Arbeitsverträge verlängert werden, da man mit ihrer Arbeit sehr zufrieden ist. Die Frauen können weiterhin bei der Arbeit ihre Kopftücher tragen. Die Farbe und die Bindeart seien Ihnen freigestellt. Die einzige Pflicht sei die einheitliche Arbeitskleidung. Dieser kommen die Frauen aber ohnehin nach. Diese Anweisung wird auch der Objektleiterin unmissverständlich deutlich gemacht. Diese versichert, dass es in Zukunft solche Kommentare und Aktionen ihrerseits nicht mehr geben wird, auch wenn sie selbst Kopftücher „nicht schön“ findet, schon gar nicht wenn die so „kunterbunt“ seien.

In einem weiteren Gespräch mit dem Betriebsrat wird vereinbart, dass die Frauen sich sofort melden sollen, falls es zu negativen Folgeerscheinungen wie Abmahnungen, Versetzungen oder gar Kündigungen bzw. Nicht-Verlängerung der Arbeitsverträge kommen sollte. Die Frauen sollen vor einer möglichen Viktimisierung geschützt werden.

Die Frauen sind zufrieden mit dem Ergebnis und erleichtert über den Verlauf der Beschwerde. Ihnen ist besonders deutlich geworden, dass es sehr wichtig war, solidarisch als Gruppe aufzutreten, da sie durch eine gemeinsame Stimme mehr Gehör bekommen haben.

3.2 Ämter und Behörden

Handschellen wegen Fluchtgefahr und zur Eigensicherung
Diskriminierung bei der Identitätskontrolle durch die Polizei

H. ist erst vor kurzer Zeit nach Berlin gekommen, wo sie mit ihrem Mann lebt. An einem Morgen kauft H. ein Tagesticket und steigt in die U-Bahn. Da sie ansonsten immer Monatstickets benutzt hat, ist ihr nicht bewusst, dass sie das Tagesticket vor Besteigen der U-Bahn abstempeln muss. In der U-Bahn wird H. kontrolliert. Die Kontrolleure sprechen nur wenig Englisch, was die Verständigung erschwert. Die Kontrolleure sagen H., dass sie 40 Euro Bußgeld zahlen müsse. H. versucht die Situation zu erklären und lehnt zunächst ab zu zahlen, da sie ja ein Tagesticket gekauft hatte. Die Kontrolleure verlangen von H. ihren Namen und ihre Anschrift. H. nennt beide, kann aber keinen Ausweis vorzeigen. Die Kontrolleure rufen daraufhin die Polizei.

Gleich bei der Ankunft fragen die Polizist_innen H., ob sie legal im Lande sei. H. bejaht dies. Die Polizist_innen bestehen darauf, ihren Pass zu sehen. Da sich die Situation nicht unweit von H.‘s Wohnung und dem Arbeitsplatz ihres Mannes abspielt, ruft sie diesen an. Ihr Mann schlägt vor, den Pass zu holen und vorbeizubringen. Die Polizei lehnt dies ab. Stattdessen legen die Polizist_innen H. Handschellen an, führen sie zum Polizeiwagen und fahren sie zu ihrer Wohnung. Dort wird H., in Handschellen und unter den Blicken von Passant_innen und Nachbar_innen, in ihre Wohnung geführt, wo sie schließlich den Pass vorweist.

Nach einem Beschwerdeschreiben des ADNB des TBB an die Polizei erklärt diese, die Benutzung von Handschellen sei durch Fluchtgefahr und für die Eigensicherung der Beamt_innen begründet gewesen. Sie habe sich aber in der nachträglichen Betrachtung als nicht unbedingt notwendig dargestellt. Eine explizite Entschuldigung blieb aus.

Ohne Personalausweis keine berlinpass-Verlängerung
Diskriminierug einer Trans*frau auf dem Bürger_innenamt

H. ist eine Frau of Color, die sich in einem Personenstandsangleichungsverfahren befindet. Zum Zeitpunkt der Beratung beim ADNB des TBB verfügt sie zwar bereits über einen sogenannten dgti-Ergänzungsausweis (dgti – Deutsche Gesellschaft für Transidentität und Intersexualität e.V.) mit ihrem gewählten Vornamen, das Verfahren zur Änderung ihres Vornamens in ihrem Personalausweis dauert jedoch noch an.

H. begibt sich auf das *Bürger*amt ihres Bezirkes, um dort ihren *berlinpass*, auf den sie als Bezieherin von Arbeitslosengeld II Anspruch hat, zu verlängern. Die zuständige Sachbearbeiterin erklärt H., sie könne den *berlinpass* nur nach Vorlage ihres Personalausweises verlängern. H. erläutert der Mitarbeiterin daraufhin, dass sie sich im Prozess der Geschlechtsangleichung befinde und somit aus Gründen des Persönlichkeitsrechts und der eigenen Würde ihren Personalausweis, in dem noch ihr vormaliger Vorname verzeichnet ist, nicht vorzeigen möchte. Stattdessen zeigt H. ihren dgti-Ergänzungsausweis. Außerdem legt sie ihren Leistungsbescheid und ihren zu verlängernden *berlinpass* vor. Auf beiden ist ihr selbst gewählter Vorname verzeichnet. Die Sachbearbeiterin reagiert mit Unverständnis auf das Anliegen von H.

und verhält sich dieser gegenüber grob und herabwürdigend, so dass Umstehende aufmerksam werden. Die Sachbearbeiterin besteht darauf, dass sie den Personalausweis sehen muss.

Das ADNB wendet sich in einem Schreiben an den zuständigen Bezirksstadtrat und bittet diesen darum, zu diesem Vorfall Stellung zu nehmen. Im selben Schreiben wird auch darum gebeten, die Mitarbeiter_innen der Verwaltung über das Vorhandensein und die Funktion des dgti-Ausweises zu informieren, sowie geeignete Maßnahmen zur Sensibilisierung des Personals im Umgang mit Trans*Menschen zu ergreifen. Außerdem werden das Büro des Regierenden Bürgermeisters und die Landesantidiskriminierungsstelle angeschrieben.

Da sich die Beantwortung des Schreibens durch den Bezirksstadtrat verzögert, begleitet ein Mitarbeiter des ADNB des TBB H. bei einem weiteren Gang auf das Bürger_innenamt. Dort wird H.'s *berlinpass* verlängert, ohne dass die diesmal zuständige Sachbearbeiterin H.'s Personalausweis sehen möchte. In einem Antwortschreiben, das drei Tage später vom Bezirksstadtrat kommt, gibt dieser an, dass der Personalausweis nur bei der Ausstellung, nicht aber bei einer Verlängerung des *berlinpasses* vorzuzeigen ist (diese ist bis zu 2mal auf demselben *berlinpass* möglich).

3.3 Zugang zu Gütern und Dienstleistungen

Rückseite gestempelt = Rauswurf aus dem Bus
Diskriminierung im ÖPNV und zweifelhafte Behandlung durch die Polizei

C. wendet sich mit der Bitte um Unterstützung an das ADNB. Dabei geht es um einen Vorfall, den ihr fast volljähriger Sohn of Color und ihr zwölfjähriger Neffe of Color, der aus England zu Besuch ist, erlebt haben. C. hatte ihrem Neffen einen 7-Tages-Fahrschein gekauft. Als dieser jedoch am Abend mit C.'s Sohn in den Bus steigt, moniert der Busfahrer, dass das Ticket auf der Rückseite gestempelt sei. C.'s Sohn versucht dem Busfahrer zu erklären, dass sein Cousin nur zu Besuch in Berlin sei und bittet ihn, den falsch platzierten Stempel zu streichen und ihn auf die richtige Stelle zu setzen. Der Fahrer nimmt jedoch das Ticket an sich und verweigert, dieses herauszugeben. C.'s Sohn ruft seine Mutter an. Der Fahrer sperrt sich jedoch gegen Vermittlung und ruft die Polizei. Dabei behauptet er, dass ein Fahrgast in seinem Bus sei, der sich weigere auszusteigen. Während der Bus auf die Polizei wartet, zerreißt der Fahrer den auf der Rückseite gestempelten 7-Tages-Fahrschein.

Kurz darauf kommen vier Polizisten in Begleitung eines Hundes ohne Maulkorb. Die Polizisten durchsuchen die beiden Jugendlichen, betasten ihre Hemd-, Hosen- und Sporttaschen und verhalten sich so, als hätten die Jungen eine schwere Straftat begangen. Der Fahrer behauptet der Polizei gegenüber, dass C.'s Neffe mit einem ungültigen Fahrschein eingestiegen sei. Die Polizisten fordern die beiden Kinder auf, auszusteigen. Sie raten dem Fahrer, Anzeige gegen die Jungen zu erstatten. C.'s Sohn fragt die Polizisten, ob sie den „ungültigen Fahrschein" denn wirklich gesehen hätten. Diese Frage wird nicht gleich beantwortet. Erst nach kurzer Zeit sagt einer der Polizisten, dass er den Fahrschein gesehen hätte, obschon dieser ja bereits vor Eintreffen der Polizei vom Fahrer zerrissen wurde. Obwohl die Jungen dies den Polizisten gesagt hatten, wurde der Busfahrer nicht befragt und auch kein Protokoll angefertigt. Die beiden Jungen sind überzeugt, dass sich der Busfahrer ihnen gegenüber rassistisch

verhalten hat und bezweifeln, dass er auch den Fahrschein eines *weißen* deutschen Jungen zerrissen hätte.

Das ADNB des TBB verfasst je einen Beschwerdebrief an das Fahrgastunternehmen und an die Polizei. Das Fahrgastunternehmen wird dazu aufgefordert, zu dem Vorfall Stellung zu nehmen, sich zu entschuldigen und den Ticketpreis zurückzuerstatten. In einem Antwortschreiben teilt das Unternehmen mit, dass das Ticket trotz Stempel auf der „falschen" Seite gültig gewesen sei, man sich für das Verhalten des Busfahrers entschuldige und den Ticketpreis zurückerstatte. Rassistische Motive werden jedoch ausgeschlossen. Die Polizei teilt mit, dass im Nachhinein nicht alle Details des Einsatzes nachvollzogen werden könnten. Dabei wird aber eingestanden, dass es wünschenswert gewesen wäre, wenn die Beamten in dieser unklaren Situation eher die Position der Jungen beratend gestärkt und zumindest einen Tätigkeitsbericht angefertigt hätten. Das Verhalten der Beamten werde durch den Dienstvorgesetzten ausgewertet. Der bei den betroffenen Jungen und C. entstandene Eindruck wird bedauert.

Die Wohnung ist schon vermietet!
Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt

M. ist eine Berliner Angestellte of Color im Öffentlichen Dienst und auf Wohnungssuche. Auf eine am Vortag in einem Internetportal geschaltete Anzeige hin, ruft M. bei einem Maklerunternehmen an. Von diesem wird ihr mitgeteilt, dass die betreffende Wohnung bereits vergeben sei. M. macht dies stutzig und sie bittet ihre Kollegin einige Minuten später, mit einem „deutschen" Namen, bei dem Maklerunternehmen anzurufen. Der Kollegin wird am Telefon noch für denselben Vormittag ein Besichtigungstermin gegeben. M. ruft daraufhin erneut bei der Maklerin an und konfrontiert diese mit ihrem diskriminierenden Verhalten. Die Maklerin behauptet zunächst, dass M.'s Kollegin doch vor ihr angerufen habe. Als M. der Maklerin zu verstehen gibt, dass ihre Kollegin neben ihr sitzt, weicht die Maklerin dadurch aus, dass sie M. einen Besichtigungstermin für eine andere Wohnung anbietet. Sie besteht darauf, dass sie M. für das ursprüngliche Objekt keinen Termin geben könne. Die vermeintliche Alternativwohnung ist M. dabei gleichwohl bekannt, da diese schon seit längerer Zeit annonciert wird und offensichtlich wegen der Lage und/oder anderer Merkmale nur schwer zu vermieten ist.

Das ADNB des TBB weist das Maklerunternehmen in einem Brief darauf hin, dass in M.'s Fall Indizien für eine Diskriminierung aufgrund Ihres Namens vorliegen. Es ist zu vermuten, dass die Maklerin M. aufgrund ihres vermeintlich „türkischen" Namens eine Besichtigung und folglich eine Anmietung der besagten Wohnung verweigert hat. Dies eine Diskriminierung wegen der (zugeschriebenen) ethnischen Herkunft dar und ist gemäß § 19 Abs. 1 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) unzulässig. Zudem stellt diese Handlung eine Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts von M. dar. Im Schreiben macht das ADNB des TBB vorsorglich M.'s Ansprüche aus § 21 AGG auf Schadensersatz und Schmerzensgeld geltend. Gleichzeitig wird die Maklerin dazu aufgefordert, den Namen der_des Wohnungseigentümer_in mitzuteilen. Hierauf hat M. gemäß Treu und Glauben (§ 242 BGB) ein Anrecht.

In ihrer Stellungnahme streitet die Maklerin jegliche Diskriminierung ab. Sie behauptet, dass M.'s Kollegin renitent auf einen Besichtigungstermin beharrt habe, obgleich die Wohnung im

Grunde schon fast vergeben gewesen sei. Darüber hinaus gibt die Maklerin an, dass man es sich in ihrer Branche ohnehin nicht leisten könne, „ausländerfeindlich“ zu sein. Die Alternativwohnung, die sie M. angeboten hätte, sei außerdem von besserer Qualität gewesen als die Originalwohnung.

Das ADNB des TBB vermittelt M. an eine Rechtsanwältin. Diese droht der Maklerin erneut mit einer Klage und fordert von dieser die Nennung der_des Wohnungseigentümer_in. Der Fall ist noch nicht abgeschlossen.

„Das passt nicht!“
Rassistische Diskriminierung beim Zugang zu einer Diskothek

D. meldet sich über das Internet für eine Party in einer stadtbekannten Location an. Eine Bestätigung, dass sein Name auf der Gästeliste steht, erhält er per E-Mail. Bei der Diskothek angekommen, beobachtet er, dass vor ihm stehende „deutsch“ aussehende Gäste ohne Nachfragen eingelassen werden. Als D. am Eingang angelangt ist, wird er vom Türsteher gefragt, ob er auf der Gästeliste stehe. D. bejaht diese Frage. Die daraufhin geforderte Bestätigungsmail kann D. nicht vorzeigen, da er vergessen hat, diese mitzunehmen. D. geht ins nächstgelegene Internetcafé und druckt die Bestätigung aus. Mit dieser kehrt er zurück. Nun wird ihm der Einlass mit dem Argument verwehrt, dass sein Mantel nicht passe. D. wird aufgefordert, den Mantel auszuziehen. Auch dieser Aufforderung folgt D. Nach der wiederholten Aussage des Türstehers: “Das passt nicht!“, fragt D. diesen, ob eine bestimmte Zielgruppe angesprochen werden soll und ein bestimmter Kleidungsstil von den Gästen erwartet wird. Dazu kann der Türsteher keine genaue Angabe machen. Stattdessen verweist er auf einen anderen Besucher, der D. zufolge nicht wesentlich anders gekleidet ist, als er selbst.

D. vermutet in der Einlasspraxis eine rassistische Diskriminierung. Trotz des Eintrags in die Gästeliste und seines vergleichbaren Kleidungsstils wird er nicht eingelassen. Die von D. vorgetragenen Indizien sprechen für eine unmittelbare Diskriminierung nach dem AGG.

Das ADNB des TBB interveniert mit einem Beschwerdebrief an die Partyveranstalter_innen und weist auf ihre diskriminierende Einlasspraxis hin. Diese schieben die Verantwortung auf das Sicherheitspersonal der Location. Dieses wiederum sieht die Verantwortung für die Veranstaltungsdurchführung sowie die „Einlasspolitik“ bei einer Kooperationsfirma. Ein Verantwortlicher dieser Firma teilt mündlich sein Bedauern mit. Eine diskriminierende Einlasspraxis kann er aber mit der Begründung, dass sein Personal „multikulturell“ besetzt sei, nicht erkennen. Das von ihm versprochene Schreiben, in dem er sich bei D. entschuldigen möchte, kommt nie an. Der Betroffene sieht aus finanziellen Bedenken von einer Klage ab.

Das ADNB des TBB beschwert sich bei dem zuständigen Gewerbeamt und bittet um Dokumentation des Falles, Überprüfung der (Un-)Zuverlässigkeit des Gewerbetreibenden und um gewerberechtliche Maßnahmen gegen den Betreiber. Das Gewerbeamt antwortet, dass eine gaststättenrechtliche Bewertung des Vorfalls bei der vorgebrachten Beweislage nicht möglich sei.

Im Jahr 2010 gibt das ADNB des TBB ein Gutachten zum Thema „Gewerberecht, rassistische/ethnische Diskriminierung und Testingverfahren“ in Auftrag. In diesem – auf der Web-

seite des ADNB des TBB veröffentlichten – Gutachten[9] kommt Alexander Klose zu dem Ergebnis, dass „wiederholte Verstöße gegen die Diskriminierungsverbote des AGG die Unzuverlässigkeit eines Gewerbetreibenden begründen können“. Daher haben die zuständigen Behörden diesbezüglich die „Ermittlungs- und Eingriffsbefugnisse des Gewerberechts in verhältnismäßiger Weise zu nutzen“. Dies gilt auch in Zusammenhang mit Ergebnissen von Testings zur Zugangsverweigerung.

Bei polnischer Fahrerlaubnis keine Vermietung
Diskriminierung bei der Autovermietung

R. kommt aus Polen und arbeitet in einer psychosozialen Einrichtung in Berlin. Hier hat R. auch ihren ständigen Aufenthalt. Für eine Gruppenreise mit ihren Klient_innen möchte R. einen Kleinbus mieten. Sie wendet sich zunächst telefonisch an Autovermietung A. Hier wird ihr mitgeteilt, dass diese Autovermietung nicht an Personen mit polnischer Fahrerlaubnis vermiete. Stattdessen solle sie ihren Führerschein in eine EU-Fahrerlaubnis umschreiben. R. wendet sich daraufhin an Autovermietung B. Hier wird ihr ebenfalls gesagt, dass nicht an Personen mit polnischer Fahrerlaubnis vermietet würde, da es schlechte Erfahrungen mit Mieter_innen gegeben habe, die nach Fahrerlaubnisentzug in Deutschland in Polen einen neuen Führerschein erworben hätten.

Das ADNB des TBB erkundigt sich zunächst telefonisch bei den Autovermietungen über den Sachverhalt. Während Autovermietung A angibt, nur an Personen mit deutscher und/oder EU-Fahrerlaubnis zu vermieten, problematisiert Autovermietung B einen sogenannten „Führerscheintourismus“. Mieter_innen würden nach Fahrerlaubnisverlust und bei vorliegendem Fahrverbot in osteuropäischen Ländern Fahrerlaubnisse erwerben und diese dann in Deutschland trotz Fahrverbot verwenden.

Im Anschluss an diese telefonischen Auskünfte wendet sich das ADNB des TBB schriftlich an die beiden Autovermietungen. Hierbei wird von Seiten des ADNB des TBB argumentiert, dass der Ausschluss von polnischen Fahrerlaubnissen bei der Vermietung eine mittelbare Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft darstellt.

Autovermietung B antwortet auf das Schreiben mit einer Entschuldigung. Es wird bedauert, dass der Eindruck entstanden sei, die Anmietung sei aufgrund der ethnischen Herkunft verwehrt worden. Das Unternehmen schickt einen Gutschein für eine kostenlose Hochstufung der Fahrzeugklasse bei einer zukünftigen Vermietung mit, weicht aber letztlich der Frage nach den diskriminierenden Regelungen aus. Autovermietung A geht hier andere Wege. In einer ausführlichen Antwort werden verschiedene vermeintliche Ablehnungsgründe genannt und auf die Umsetzung von geltendem Recht hingewiesen. Daher können bei der Ablehnung auch nicht von einer Diskriminierung gesprochen werden.

Von Autovermietung A wird in diesem Schreiben bspw. behauptet, dass die Mitarbeiter_innen bei nicht-deutschen und nicht-europäischen Fahrerlaubnissen nicht prüfen könnten, ob diese für die gewünschte Fahrzeugklasse gilt. Dabei war R. überhaupt nicht in der Filiale, um dort ihre Fahrerlaubnis vorzuzeigen, die dem Muster nach der Deutschen gleicht.

[9] http://www.tbb-berlin.de/downloads_adnb/ADNB_Gutachten_Gewerberecht_final_07.07.2010.pdf

Darüber hinaus behauptet Autovermietung A weiter, dass bei Personen mit nicht-deutscher und nicht-EU Fahrerlaubnis nicht klar wäre, ob nicht evtl. ein Fahrverbot in Deutschland vorliege, da in diesen Fällen die deutschen Behörden die Fahrerlaubnis nicht einziehen könnten. Dies würde in der Konsequenz dazu führen, dass Mitarbeiter_innen der Autovermietung A zur Rechenschaft gezogen würden, wenn Personen, die eigentlich in Deutschland nicht fahren dürften, einen Unfall hätten. Zur Bewertung dieses Scheinarguments kann gesagt werden, dass Autovermietungen der Funktion nach keine staatlichen Aufgaben wie bspw. die Überprüfung von möglicherweise verhängten Fahrverboten übernehmen können. Vielmehr wäre es die_der Mieter_in selbst, die hier bei Falschangaben zur Rechenschaft gezogen würde. Dies wurde dem ADNB des TBB auch von einem Vertreter der Berliner Staatsanwaltschaft bestätigt.

In einem zweiten Schreiben entkräftet das ADNB des TBB die von Autovermietung A vorgebrachten Behauptungen und fordert eine Antwort auf den Diskriminierungsvorwurf. Trotz mehrfachen Nachfragens steht eine Antwort der Autovermietung A bis heute aus. Der Fall soll der Verbraucher_innenzentrale zur Prüfung vorgelegt werden.

Freie Fahrt nur für manche (Staats-)Bürger_innen
Diskriminierung von Staatsbürger_innen der Türkei bei Buchung von Online-Tickets

Das ADNB des TBB erreicht eine anonyme Meldung. In dieser wird darauf hingewiesen, dass die Deutsche Bahn bei der Buchung von Online-Tickets zwar Menschen mit einem Personalausweis aus Deutschland und anderen Schengen-Ländern[10] die Möglichkeit gibt, sich bei Ticketkontrollen mit einem Personalausweis zu identifizieren, Menschen mit einem türkischen Pass oder dem Pass eines anderen Landes hiervon jedoch ausgeschlossen werden. Auf der Buchungsseite der Deutschen Bahn findet sich unter den Wahlmöglichkeiten zur Identifizie-rung erst gar nicht die Option „Land: Türkei“. Damit werden Menschen mit türkischer Staatsbürgerschaft von Sonderangeboten ausgeschlossen, wenn diese nur über das Internet buchbar sind.

Das ADNB des TBB verfasst einen Beschwerdebrief an die Deutsche Bahn, in dem der diskriminierende Charakter des Buchungs- und Identifizierungssystems erläutert wird. In einer Antwort wird mitgeteilt, dass das Unternehmen mit der Möglichkeit, sich überhaupt mit dem Personalausweis zu identifizieren, bereits dafür gesorgt habe, dass der Teilnehmer_innenkreis für diese Form des Ticket-Erwerbs erweitert worden sei. Technisch sei jedoch nur die Annahme von Ausweisen mit aus Ziffern bestehenden Ausweisnummern möglich gewesen. Das Unternehmen arbeite jedoch daran, dass der Nutzer_innenkreis erweitert wird. Eine Diskriminierung wird nicht gesehen. Bis heute ist die Verwendung des Angebots mit einem türkischen Pass nicht möglich.

[10] Belgien, Frankreich, Italien, Luxemburg, Niederlande, Österreich, Schweiz

3.4 Bildung

Türkischsprechen an der Schule verstößt gegen das Gesetz
Muttersprachenverbot für eine Berliner Lehrerin

S. ist als Lehramtsreferendarin an einer Berliner Schule tätig. Eines Tages wird sie von der Schulleiterin zu einem Gespräch zitiert. In diesem wird S. zunächst von der Schulleiterin wegen einer Meinungsverschiedenheit mit einer anderen Kollegin gerügt. Dabei war es um die Frage gegangen, ob ein Junge, der wegen einer Tat aufgefallen war, die evtl. strafrechtlich relevant sein könnte, bei der Polizei angezeigt werden sollte. S. hatte hier eine nachsichtigere Position vertreten. Dies wird nun von der Schulleiterin kritisiert; schließlich habe der Junge gegen das Gesetz verstoßen, was anzuzeigen sei, ebenso wie auch S. gegen das Gesetz verstoßen habe, als sie mit Schüler_innen außerhalb des Unterrichts Türkisch gesprochen hatte.

S. war bereits in der Vergangenheit mehrfach in die Kritik geraten, da sie in der Pause und in der Schulcafeteria mit einigen Schüler_innen Türkisch gesprochen, an ihrer Schule jedoch eine Schulordnung besteht, nach der Deutsch gesprochen werden soll. S. hat derweil gute Gründe, warum sie in manchen Fällen mit Schüler_innen Türkisch spricht. So kommt sie ins Gespräch mit ihnen. Der Hinweis, dass sie damit gegen das Gesetz verstoße, stellt für S. eine neue Qualität in der Kritik an ihrer Position dar.

Das ADNB des TBB schreibt einen Brief an die Schulleitung, in dem darauf verwiesen wird, dass ein Sprachenverbot in der Schule einen erheblichen Eingriff in das Grundrecht auf freie Entfaltung der Persönlichkeit bedeutet und es zu dessen Durchsetzung damit tatsächlich eines Gesetzes bedürfe. Ein solches Gesetz existiere jedoch nicht. Entsprechend verstoße S. auch nicht gegen ein Gesetz, wenn sie mit Schüler_innen Türkisch spreche. Gleichzeitig wird in dem Schreiben daran appelliert, die Mehrsprachigkeit als gesellschaftliche Normalität anzuerkennen, wertzuschätzen und zu unterstützen. Dazu muss auch die Etablierung eines Schulklimas gehören, in dem nicht mit Verboten regiert wird, sondern ein positiver Umgang miteinander gefördert wird. Die Schulleitung antwortet auf diesen Brief nicht. S. verlässt zum Ende ihres Referendariats die Schule. In einer Berliner Zeitung erscheint ein Artikel über den Fall.

„Jetzt benutzt Du auch noch Deinen türkischen Gliedermaßstab."
Diskriminierende Behandlung durch einen Prüfer in der Meisterprüfung

K. ist ein Elektrotechnik-Geselle of Color. In der Meister_innenprüfung ist er der einzige Prüfling of Color. Während der Prüfung fällt K. auf, dass der Prüfer ihm gegenüber einen besonders lauten und unangemessenen Ton anschlägt. Es kommt zu verschiedenen Konflikten bezüglich des Materials und der Ausführung der Prüfungsarbeit. Als K. am Ende des ersten Prüfungstages das Gespräch mit den Prüfer_innen sucht, wird er von diesen barsch abgewiesen. K.'s Verdacht, dass er „anders" behandelt wird als die anderen Prüflinge bestätigt sich am nächsten Prüfungstag: Als K. eine Leitung per Armlänge abmisst, fährt ihn der Prüfer mit den Worten an: „Jetzt benutzt Du auch noch Deinen türkischen Gliedermaßstab."[11]

[11] Um an dieser Stelle die Absurdität rassistischer Zuschreibungen und Konstruktionsprozesse deutlich zu machen, soll darauf hingewiesen werden, dass K. keinerlei familienbiographische Verbindungen zur Türkei hat.

K. gerät aufgrund des Verhaltens des Prüfers innerhalb der ohnehin belastenden Prüfungssituation noch unter zusätzlichen Stress und erkrankt. Auf einen Beschwerdebrief des ADNB des TBB hin wird der Vorfall durch Befragungen des Prüfers und der anderen Teilnehmer_innen von Seiten der Handwerkskammer untersucht. Es wird eingestanden, dass der Umgangston nicht angemessen war. Der entstandene Eindruck der Benachteiligung wird bedauert. Gleichzeitig wird jedoch angegeben, dass eine Diskriminierung nicht vorgelegen habe. Das ADNB des TBB bezieht daraufhin auch die Landesstelle für Gleichbehandlung - gegen Diskriminierung (LADS) mit ein. Es wird vereinbart, dass ein gemeinsames Gespräch mit Vertreter_innen der Handwerkskammer stattfinden, bei dem auf einer grundsätzlichen Ebene eine diskriminierungsfreie Gestaltung der Prüfungen besprochen werden soll. Dieses Gespräch kommt jedoch nicht zustande.

K. hat inzwischen seine Meisterprüfung in einem anderen Bundesland erfolgreich abgelegt.

3.5 Öffentlicher Raum

Nicht im Dienst? Rassistischer Rettungssanitäter
Diskriminierende Beleidigung im Straßenverkehr

M. wird im Straßenverkehr von einem anderen Autofahrer in Sanitäterkleidung, der sich jedoch nicht im Dienst befindet, beleidigt. Dieser brüllt M. mit den Worten „Du Kanake, ihr seid doch alle gleich, geh´ doch zurück nach Kreuzberg, wo Du herkommst!“ an. M. notiert sich den Namen der Firma, für die der Mann arbeitet und schreibt einen Brief an deren Geschäftsführer, in dem er diesen über das Verhalten seines Mitarbeiters informiert. Hierauf erhält er keine Antwort. Auch die Anzeige, die M. wegen Beleidigung erstattet, wird von Seiten der Staatsanwaltsschaft wegen eines vermeintlich fehlenden öffentlichen Interesses nicht verfolgt. M. ist es ein Anliegen, deutlich zu machen, dass hier ein Rettungssanitäter mit einer offen rassistischen Einstellung ohne jede Konsequenz für seine Äußerung davon kommt, insbesondere da dieser in Berlin ja auch unweigerlich „Kanaken“ betreuen müsse.

Das ADNB des TBB schreibt den Geschäftsführer des Rettungsunternehmens erneut an und fordert diesen auf, dazu Stellung zu nehmen, inwiefern er M.‘s Beschwerde nachgegangen sei und wie er sicherstellen werde, dass der beschuldigte Mitarbeiter seiner verantwortungsvollen Tätigkeit als Rettungssanitäter auch gerecht wird. Der Geschäftsführer meldet sich auf dieses Schreiben und antwortet, dass er mit seinem Mitarbeiter gesprochen und ihn darauf hingewiesen habe, dass dessen Verhalten nicht hinnehmbar sei.

Zugleich wird die zuständige Staatsanwältin vom ADNB des TBB darum gebeten, das Verfahren wieder aufzunehmen, da sehr wohl ein öffentliches Interesse an der Strafverfolgung bestehe. Tatsächlich nimmt die Staatsanwaltschaft das Verfahren wieder auf und erlässt Strafbefehl gegen den Rettungssanitäter wegen Beleidigung. Eine Mitarbeiterin des ADNB des TBB begleitet M. zur Hauptverhandlung. Obwohl der Angeklagte seine Tat nicht eingesteht und leugnet, wird er vom Gericht verurteilt, da er sehr widersprüchlich und wenig glaubhaft aussagt. Das Strafmaß beträgt 30 Tagessätze à 20 EUR.

4. Antidiskriminierung Special: Rassistisches Mobbing! Was tun?

4.1 "Geht doch zurück nach Kreuzberg!" Rassistisch motiviertes Mobbing in der Nachbarschaft

*von **Eva Maria Andrades**, Juristin und Mitarbeiterin des ADNB des TBB*

Die Wohnsituation ist für jeden von uns ein entscheidender Faktor für das Lebensgefühl und das Wohlbefinden. Umso gravierender sind nachbarschaftliche Konflikte, die die meisten Menschen in der einen oder anderen Form schon am eigenen Leibe erlebt haben. Meistens geht es um Lärm, (un)verschlossene Türen und Hygiene. Oft kann das Problem durch ein Gespräch gelöst werden, manchmal ist die Konfliktlösung aber sehr schwierig, die Fronten verfestigt und in den schlimmsten Fällen muss ein Gericht über die Streitfrage(n) richten.

In unserer Beratungspraxis begegnen uns immer häufiger Fälle von „Nachbarschaftsstreitigkeiten", die abseits der üblichen und bekannten Problemgründe, andere Motive haben. Wir nennen sie „rassistisch motiviertes Mobbing durch Nachbar_innen". Mit systematischer Belästigung in Form von verleumdenden Äußerungen, Beleidigungen und ungerechtfertigten Anzeigen wird dabei versucht eine ungeliebte Mietpartei of Color aus dem Haus zu vertreiben oder aber zumindest das Leben schwer zu machen. Die uns bekannten Fälle lassen dabei ein deutliches Muster erkennen, das im Folgenden etappenweise dargestellt werden soll:

1. Eine Familie of Color zieht in einen Bezirk bzw. einen Kiez, in dem nur wenige Bewohner_innen of Color leben. In dem Haus selbst sind die Betroffenen oft die einzigen Mietparteien Of Color.

2. Es kommt zu den ersten Beschwerden durch die Nachbar_innen. Diese beziehen sich in der Regel auf Lärm, Unsauberkeit und /oder Gerüche.

3. Da die Betroffenen sich keiner Schuld bewusst sind, reagieren sie nicht auf die Beschwerden.

4. Im persönlichen Gespräch wird aufgrund diskriminierender Äußerungen der mobbenden Nachbar_innen der wahre Grund ihres „Unmutes" deutlich. So fallen Äußerungen wie

„Geht doch zurück nach Kreuzberg, wo Ihr hingehört“ oder Beschimpfungen wie „Kanaken“.

5. Die mobbenden Nachbar_innen beschweren sich bei der Hausverwaltung. Diese mahnen die Betroffenen ab und fordern sie zur Einhaltung der Hausordnung auf.

6. In vielen Fällen wird auch eine Anzeige bei der Polizei und/oder Ordnungsamt erstattet – ohne dass diese die Lärmbelästigung bestätigen können und es deshalb auch zu keinen Sanktionen kommt. Zudem wurde in zwei uns bekannten Fällen auch das Jugendamt wegen vermeintlicher Verletzung der Aufsichtspflicht und/oder Missbrauch informiert.

7. Oft reagieren die Betroffenen erst jetzt und suchen Unterstützung.

8. Die mobbenden Nachbar_innen haben zu diesem Zeitpunkt bereits ein gut geführtes Lärmprotokoll, in dem jeder Türschlag der Familie akribisch mit Datum und Zeit notiert wurde. Das Protokoll wird der Hausverwaltung zum „Beweis“ für die Lärmbelästigung geschickt.

9. Die Betroffenen fühlen sich ohnmächtig gegenüber dem systematischen Vorgehen der Mobbenden und ihrer Hartnäckigkeit. Sie resignieren und denken über einen Auszug nach.

10. Die Hausverwaltung sieht sich nicht in der Lage, den Konflikt zu lösen. Auf unsere Beschwerde hin geben sie an, dass sie aufgrund des bestehenden Lärmprotokolls die Betroffenen abmahnen und im äußersten Fall auch kündigen müssen. In Bezug auf die rassistischen Äußerungen hingegen sehen sie sich nicht in einer Handlungspflicht und verweisen darauf, dass es sich um „private Streitigkeiten“ handeln würde.

In allen Fällen kamen die Betroffenen erst zu einem Zeitpunkt zu uns, in dem das Mobbing bereits sehr fortgeschritten war. Wie bei anderen Mobbing-Opfern auch sind sie zutiefst erschöpft von den täglichen Anfeindungen und der daraus resultierenden Pflicht der Verteidigung. Sie werden fortlaufend in eine Rechtfertigungslage gebracht, denn sie müssen der Hausverwaltung, Polizei, Ordnungsamt und Jugendamt erklären, dass sie nicht schuldig sind. Schalten sie eine_n Anwält_in ein, entstehen auch noch Kosten. In vielen Fällen leben die mobbenden Nachbar_innen, häufig sind es ältere Ehepaare, schon viele Jahre in dem Haus und nutzen das gute und vertrauensvolle Verhältnis zu den anderen Nachbar_innen und der Hausverwaltung für ihren „Kriegszug“ gegen die neuen, „fremden“ Nachbar_innen. Tatsächlich liegen z.B. bezüglich des Lärms keine objektiven Beweise vor, sondern einzig und allein das pedantisch geführte Lärmprotokoll dient der Hausverwaltung für eine Abmahnung und möglicherweise für eine spätere Kündigung.

Wie können sich Betroffene gegen das „Herausmobben“ durch Nachbar_innen zur Wehr setzen? Und wie sieht die Rechtslage aus?

Sieht man sich den Ablauf der Geschehnisse an, wird deutlich, wie wichtig ein frühes Aktivwerden der Betroffenen ist. Aus Mangel an Zeit und Wissen über die Konsequenzen von sich wiederholenden Beschwerden durch Nachbar_innen, nehmen die Betroffenen das Problem

zunächst nicht ernst. Sie hoffen, dass sich die Angelegenheit von selbst erledigen wird. In manchen Fällen führen auch Sprachbarrieren dazu, dass die Betroffenen den Ernst der Lage nicht erkennen und/oder schlichtweg nicht wissen, wie sie darauf reagieren können. In einem Fall hatte die gemobbte Familie sogar eine Art Schuldeingeständnis unterschrieben, da sie dachte, damit nun Frieden im Haus zu bewirken.

Auf Abmahnungen/Beschwerden durch die Hausverwaltung sollte daher immer reagiert werden, indem man schriftlich dazu Stellung nimmt und das Gespräch mit der Hausverwaltung sucht, um den Konflikt zu klären. Selbstverständlich sollten die betroffenen Mieter_innen ebenfalls eine Beschwerde an die Hausverwaltung wegen rassistischer Äußerungen richten. Wichtig dabei ist, die Beschwerden immer schriftlich mitzuteilen und möglichst alle Vorfälle mit Datum und Uhrzeit zu dokumentieren.

Die Hausverwaltung hat auch hier auf die Einhaltung der Hausordnung hinzuweisen und bei Verstößen abzumahnen und zu kündigen. Zudem sollte immer auch geprüft werden, ob eine Strafanzeige wegen Beleidigung sinnvoll ist.

Da wiederholte Verstöße von Mieter_innen gegen mietvertragliche Pflichten nach einer Abmahnung eine Kündigung des Mietverhältnisses nach sich ziehen kann, ist es ratsam gegen unberechtigte Abmahnungen von Vermieter_innen rechtzeitig vorzugehen. Allerdings erlangen Vermieter_innen durch die Abmahnung keinen „Beweisvorsprung“. Das heißt, sollte die Hausverwaltung den Betroffenen wegen wiederholter Abmahnungen kündigen, müssen sie die angeblichen Pflichtverletzungen der Mieter_innen (z.B. dauernde Lärmbelästigung) in vollem Umfang beweisen, wenn es zu einem Rechtsstreit kommt. Das heißt aber auch, dass die Mieter_innen sich nicht gegen eine ungerechtfertigte Abmahnung gerichtlich zur Wehr setzen können. Dieser können sie nur widersprechen und sollten dies auch unbedingt tun.[12]

Leider erleben wir immer wieder, dass die Hausverwaltungen den Konflikt im Haus sehr einseitig betrachten. Wird wegen Ruhestörung protestiert, sieht sich die Hausverwaltung schnell in der Pflicht zu handeln. Bei Beschwerden wegen diskriminierender Äußerungen/Belästigung sieht es dagegen anders aus. Hier wird vorschnell auf „private Streitigkeiten“ abgestellt und ein Vorgehen abgelehnt.

Nichtsdestotrotz ist es wesentlich, eine detaillierte schriftliche Beschwerde über die Vorfälle an die Hausverwaltung zu richten. Sollte diese eine Abmahnungen unterlassen, kann und sollte man sie auffordern, auf die mobbende/belästigende Partei einzuwirken. Unbedingt sollte man versuchen, in anderen Nachbar_innen Zeug_innen zu finden und auch weitere Beweise zu dokumentieren.

Verweigert die_der Vermieter_in eine Abmahnung und /oder Kündigung an die mobbenden Nachbar_innen, kann an eine Klage nach AGG gedacht werden. Gemäß § 21 AGG kann die diskriminierte Partei bei einem Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot die Beseitigung der Beeinträchtigung verlangen und auf Unterlassung klagen. Die/Der Vermieter_in ist als mittelbare_r Störer_in Anspruchsverpflichtete_r, wenn sie/er in der Lage ist die Belästigungen von Hausbewohner_innen abzustellen, diese aber durch Untätigkeit duldet.[13] In diesem

[12] Anders als im Arbeitsrecht, das Arbeitnehmer_innen ein Anspruch auf Löschung rechtswidriger Abmahnung aus der Personalakte gewährt, enthält das Mietrecht keinen solchen Beseitigungsanspruch.
[13] Däubler/Bertzbach-Deinert, AGG, 2. Auflage 2008, §21 Rn. 17 b

Fall würden die Vermieter_innen die Beweislast dafür tragen, dass sie alles ihnen Zumutbare unternommen haben, um derartige Belästigungen zu unterbinden.

Unabhängig von der rechtlichen Situation erwarten wir von Vermieter_innen und den Hausverwalter_innen in der Hausordnung ein klares Bekenntnis gegen Diskriminierung. So sollte sichergestellt werden, dass im Haus kein Platz ist für rassistische Äußerungen und Handlungen, ebenso wenig wie für homophobes und anderes diskriminierendes Verhalten.

Zusammengefasst heißt das:

Nicht wegsehen. Aktiv werden. Sich zur Wehr setzen. Unterstützung suchen.

Das ist leichter gesagt als getan – besonders für Menschen, die vor Ort keine Beratungsinfrastruktur vorfinden, aus der sie mehrsprachige, kostenlose Beratungen in Anspruch nehmen können und von Beratungsstellen unterstützt werden, die sie über ihre Rechte aufklären und mit ihnen gemeinsame Handlungsstrategien erarbeiten und umsetzen.

Fallbeispiel

Die Familie of Color M. ist aus Kreuzberg in eine Mietwohnung nach Spandau gezogen. Sie sind die einzige Familie nicht deutscher Herkunft. Kurz nach Ihrem Einzug beschweren sich zwei Nachbar_innen wegen angeblicher Ruhestörung durch Kindergeschrei.

Die Familie erklärt, dass die beiden Kinder manchmal laut seien beim Spielen und Streiten und es auch lautstarke Konflikte gäbe, jedoch sei alles im Rahmen des „Normalen“ und nicht nach 21 Uhr, da dann die Kinder im Bett seien. Immer wieder kommt es zu Beschwerden. Die Nachbar_innen zeigen die Familie bei der Polizei an. Diese kann keine Lärmbelästigung beim Eintreffen feststellen. In einem Gespräch sagt ihnen ein Nachbar erbost: „Geht doch zurück nach Kreuzberg”.

Schließlich zeigt jemand anonym die Familie beim Jugendamt an wegen Verdacht der Vernachlässigung der Kinder. Diese würden häufiger allein gelassen werden und würden immer schreien. Das Jugendamt kommt zur Überprüfung, kann aber eine Vernachlässigung nicht bestätigen. Immer wieder kommt es zu diesen Anzeigen. Die Kinder sind verängstigt durch die ständigen Beschwerden der Nachbar_innen, die wütend und laut an der Wohnungstür protestieren und verunsichert durch das Erscheinen des Jugendamtes und den Befragungen.

Das ADNB wendet sich schriftlich an die Hausverwaltung und setzt diese zunächst von den rassistischen Äußerungen der Nachbar_innen in Kenntnis. Außerdem begleitet eine Mitarbeiterin des ADNB die Familienmutter zu einem Gespräch mit dem Jugendamt. Dort wird der Konflikt mit den Nachbar_innen aus der Sicht der Betroffenen geschildert und darum gebeten, auf weitere "Besuche" im Haus abzusehen, da dies die Kinder sehr verunsichert.

4.2 „Mama, kannst du meine Haare abrasieren? Sie sind hässlich“ Rassistisches Mobbing in Schulen

*von **Sanchita Basu**, ReachOut*[14]

Im Schulalltag in Berlin sind Gewalt, Hänselei und Beleidigung mehr als eine Gepflogenheit. Es sind die „Normen“ und „Werte“, die ein Kind lernen muss, der Lernprozess selbst ist manchmal sehr schmerzhaft. Die im Titel zitierte Aussage einer_eines Schülers_in ist leider kein Einzelfall. Das Motto ist: Wer stark ist, setzt sich durch! Im Kampf gibt es keine Opfer - es gibt Gewinner_innen und Verlierer_innen. Die Täter_innen fühlen sich oft als Sieger_innen, denn sie werden auch selten zur Verantwortung gezogen. Dass eine_ein Schüler_in einem rassistischen Mobbing ausgesetzt ist, wird wenn überhaupt erst sehr spät bemerkt.

Definition von Mobbing und rassistischem Mobbing

Mobbing findet statt, wenn ein Kind in der Schule über einen längeren Zeitraum von anderen ausgeschlossen, beschimpft oder geschlagen wird. Mobbing ist systematisches und wiederholtes Schikanieren, Belästigen, Ausgrenzen und Erniedrigen. Der Beginn ist oft schleichend. Förderlich für Mobbingsituationen sind hoher Leistungsdruck, Konkurrenzdenken und eine nicht vorhandene Gesprächskultur in der Schule.
Obwohl Mobbing auch ohne spezifisch rassistischen Hintergrund vorliegen kann, ist Mobbing manchmal auch mit Rassismus verbunden. Rassistische Beschimpfungen, mit denen der betroffenen Person das gleichberechtigte Dasein abgesprochen wird, sind im Schulalltag nicht selten. Konflikte rassistischer Art können sich im Mobbing ausdrücken. Ein auslösender Grund ist nicht immer auszumachen. Dies führt zu zusätzlichen Schwierigkeiten für die Betroffenen. Beim rassistischen Mobbing werden Hautfarbe, Herkunft, Sprache, Religion oder andere Äußerlichkeiten zum Anlass genommen, das Kind zu schikanieren. Im Unterschied zum allgemeinen Mobbing wird beim rassistischen Mobbing nicht nur das Kind angegriffen, sondern stellvertretend die ganze Gruppe, der das Kind als Repräsentant zugeordnet wird. Hierbei geht es nicht um Konflikte zwischen einer zahlenmäßigen Mehrheit und der Minderheit innerhalb der Schule, sondern um Handlungen, in der die gesellschaftlichen Rangordnungen (Machtstrukturen/Dominanzstrukturen) bereits festgelegt sind und in der Institution Schule reproduziert werden.

Warum rassistisches Mobbing?

Kinder provozieren Andere, um eigene Grenzen kennen zu lernen. Aber warum wird eine Äußerlichkeit als Anlass genommen? Warum wird ein „Othering“[15] geschaffen?

Der strukturelle Rassismus in der Gesellschaft produziert Bilder von vermeintlich Anderen, die durch Stereotypisierung verfestigt und weitervermittelt werden. Diese Unterschiede

[14] ReachOut - Opferberatung und Bildung gegen Rechtsextremismus, Rassismus und Antisemitismus, http://www.reachoutberlin.de

[15] Othering beschreibt den Prozess, sich selbst bzw. sein soziales Image positiv hervorzuheben, indem man einen anderen bzw. etwas anderes negativ brandmarkt und als andersartig, das heißt ›fremd‹ klassifiziert. Der Begriff wurde ursprünglich von Gayatri Chakravorty Spivak geprägt für den Prozess, durch den der imperiale Diskurs die Anderen bzw. "das im Machtdiskurs ausgeschlossene Andere" kreierte.

werden u.a. auch von den Schüler_innen als unveränderbar angenommen und im Bezug auf Überlegenheit und Unterlegenheit kategorisiert. Durch die Stereotypisierung, die das gesellschaftliche Konstrukt der „Anderen“ erzeugt, fühlen sich die Schüler_innen in ihrer Handlung gestärkt.

Die unten aufgeführten Fälle weisen auf einige Gemeinsamkeiten hin: Sie werden zunächst weder erkannt noch ernst genommen. Wenn die Betroffenen sich verletzbar zeigen, werden sie als „zu sensibel“ degradiert. Es werden nicht selten die Ursachen bei den Opfern gesucht, z.B. „sie dominiert auch gerne“ oder „es fällt ihm schwer, die Mädchen als gleichberechtigt zu akzeptieren“, oder „er ist ein Eigenbrödler“. Konflikte werden auch häufig ethnisiert und die ethnischen Gruppen stereotypisiert: “Die türkischen Jungs werden zu Hause als Paschas erzogen“, oder „Meine afrikanischen Schüler_innen duschen halt nicht so oft. Sie nehmen es mit der Hygiene nicht so ernst“.

Rassistisches Mobbing thematisieren

ReachOut führte mehrere Workshops mit verschiedenen Elterngruppen in Neukölln durch. Im Rahmen dieses Workshops wurde rassistisches Mobbing erst dann thematisiert, als die Eltern in verschiedenen Gruppen über einige Vorfälle berichteten, die ihre Kinder in der Schule erlebt haben. Sogleich wurde festgestellt, dass es sich bei den Vorfällen um rassistisches Mobbing handelt. Zunächst klärten wir den Begriff „rassistisches Mobbing“, denn Gewalt unter Schulkindern ist für viele Eltern und auch für Lehrer_innen meistens harmlose Provokation.
Jedoch wurde in einigen Diskussionen über rassistisches Mobbing in der Schule mit den Eltern und mit den Lehrer_innen deutlich, dass in vielen Fällen rassistisches und antisemitisches Mobbing persönlichkeitsverletzend ist, die Leistungsfähigkeit der betroffenen Schüler_innen negativ beeinflusst und gleichzeitig deren psychische und physische Gesundheit beeinträchtigt wird.

Einige nicht betroffene Eltern und einige Lehrer_innen argumentierten, dass Äußerungen, die nicht unmittelbar eine konkrete Person meinen, wie *„Knoblauch-Türken!“* oder *„Afrikaner stinken“* in der Regel keine Verletzung der Persönlichkeit seien. So etwas seien nur Provokationen. Einige Lehrer_innen gingen z.T. soweit, dass sie den Opfern auch Verantwortung für ihr “Opfersein” zuschoben. “Er ist manchmal sehr dominant und spricht laut”, sagte ein Lehrer im Bezug auf einen rassistischen Mobbingfall, im Rahmen eines Vorgesprächs, wo wir mit den Schüler_innen einen dreitägigen Workshop vorbereiteten. Oder in einem anderen Fall sagte ein_e Lehrer_in “Manchmal sind die türkischen Mädchen einfach frech”. Nach unseren Bitten, den Zusammenhang zwischen des “Frechseins” und das “Türkischseins” zu erklären, sagte sie: “Naja, sie könnten auch arabisch sein, verstehen Sie was ich meine?”.

Die Äußerungen in rassistischen Mobbingfällen stehen unmittelbar im Zusammenhang mit der Person und werden gegenüber der betroffenen Person ausgesprochen. Die Person wird dabei als Repräsentant_in einer Gruppe betrachtet. Und gleichzeitig wird die Täter_innengruppe als der Maßstab und somit nachahmenswert dargestellt.

In vielen Workshops diskutierten wir darüber, wann eine „harmlose Provokation“ in rassistisches Mobbing umschlägt? Schließlich wurden sich einige Eltern und wenige Lehrer_innen über die Bedeutung der Betroffenenperspektive bewusst. Wenn nämlich eine Handlung, die

von mehreren Schüler_innen ausgeht und öfters vorkommt, die betroffene Person verletzt, ist dies als rassistisches Mobbing zu verurteilen.

In einem Workshop, das ReachOut mit Müttern mit Migrationshintergrund durchführte, wurden exemplarisch Fälle im Bereich des rassistischen Mobbings innerhalb der Gruppe bearbeitet. Anhand dieser Beispiele wurden langfristige Lösungsmöglichkeiten abgeleitet. Am Ende entstand eine Handlungscharta gegen rassistisches Mobbing.

Die Implementierung des Programms teilt sich in vier Phasen:

Phase 1: Bewusstseinsschaffung und Erstellen eines ersten Konzeptes - u. a. Definition von Mobbing, Ziele der Intervention, Interventionstechniken und Handlungsanweisung für Ernstfälle.

Phase 2: Verwirklichung - u. a. klare Führung durch die Schulleitung, früher Einbezug der Eltern.

Phase 3: Überwachung - u.a. Festhalten von Zwischenfällen und der Reaktion seitens der Lehrer_innen oder Schulleitung, Überwachung von Fortschritten und der Effektivität von Maßnahmen.

Phase 4: Evaluation - mindestens ein Mal im Jahr, regelmäßiges Feedback an alle Beteiligten über aktuelle Entwicklungen.

Fallbeispiel

Die Mutter eines schwarzen Grundschulkindes suchte die Beratung von ReachOut auf. Sie berichtete, dass ihr Kind von einer Klassenfahrt zurückgekommen sei und als allererstes von der Mutter verlangte, ihre Haare abzurasieren, denn sie seien hässlich. Außerdem hätte sie gern eine Nase wie ihre Mutter.
Die Mutter fand nach langen Gesprächen heraus, dass ihr Kind in der Schule von anderen Kindern regelmäßig und seit langem wegen ihrer äußerlichen Merkmale gehänselt wurde. Sie sprach die zuständige Lehrer_in und andere Eltern an, jedoch ohne ein zufriedenstellendes Ergebnis. Da die Mutter das Leiden ihres Kindes sehr ernst nahm und sich auch mit den wohlmeinenden Worten der Eltern oder Lehrer_innen nicht zufrieden gab, bestand sie darauf, dies auf einem Elternabend zu thematisieren, der allerdings moderiert werden sollte. ReachOut unterstützte die Mutter in ihrem lösungsorientierten Ansatz und führte mehrere Workshops mit den Eltern und mit den Lehrer_innen durch.
Obwohl sich hier, durch das Engagement der Mutter eine Chance anbot, das Thema rassistisches Mobbing intensiv zu bearbeiten, war es mit den gutsituierten Eltern fast aussichtslos, die Privilegien, die sie als Teil der Mehrheitsgesellschaft genießen, und darüber wie sie das Thema “Anderssein” mit ihren Kindern besprechen können, zu thematisieren. Die Analyse einiger Eltern, dass es auch andere Kinder in der Schule gibt, die anders aussehen und nicht deswegen gemobbt werden, führte zu einer Diskussion des binären Reduktionismus, d.h. wenn andere Kinder nicht rassistisch gemobbt werden, wurde das besagte Kind auch nicht gemobbt, oder hat sie selbst dazu etwas beigetragen: Z.B. sie möchte gerne das letzte Wort haben, sie ist dominant usw.
Dies ist eins der vielen Fallbeispiele, die ReachOut in den letzten Jahren beschäftigte. Die Kinder die andere Kinder rassistisch diskriminieren und mobben sind nicht zu verurteilen, sondern wir als Eltern und als Pädagog_innen haben die Aufgabe, die demokratischen Werte zu vermitteln und neue Vorbilder zu schaffen.

4.3 "Du als Ausländerin verstehst ja gar nichts!"[16] Rassistisches Mobbing am Arbeitsplatz und Möglichkeiten nach dem AGG

*von **Ralf Müller-Amenitsch**, Rechtsanwalt[17] und Mitglied im ADNB-Netzwerk „Berliner Anwältinnen und Anwälte gegen Rassismus und Diskriminierung"*

Gegenstand des folgenden Artikels ist insbesondere die ethnische und rassistische Diskriminierung am Arbeitsplatz. Zunächst soll ein Überblick über die üblichen „Gemeinheiten" von feindseligen Arbeitgeber_innen erfolgen, um danach auf die rechtlichen Möglichkeiten unter Einbeziehung des AGG einzugehen.

Repressalien seitens der Arbeitgeber_innen drücken sich in der Regel in folgenden Maßnahmen aus: Unberechtigte Ermahnungen, Abmahnungen, Kündigungen; willkürliche, erniedrigende Arbeitsanweisungen, Versetzungen, Umsetzungen, Änderungskündigungen, Zuweisung von diskriminierenden Arbeiten (häufig auch Arbeiten unter dem im Arbeits- oder Tarifvertrag geschuldeten Niveau), bis hin zu subtileren Erniedrigungen aus dem Mobbingbereich.

Unabhängig davon, ob es um die eher „klassischen" Repressalien oder um schwerere Darlegungs- und nachweisbare Repressalien aus dem Mobbingbereich geht, sollten Betroffene folgende Besonderheiten aus dem AGG kennen, auf die ich in diesem Beitrag eingehen werde.

Belästigungsbegriff des AGG

Eine wesentliche Rolle für das gerichtlich bestätigte Vorliegen von Diskriminierungen von Mobbingbetroffenen spielt die Auslegung des § 3 Abs. 3 AGG.
Demnach ist eine Belästigung eine Benachteiligung, wenn ungewünschte Verhaltensweisen, die mit einem in Paragraph 1 genannten Grund (neben den anderen hier ethnische Herkunft und rassistische Diskriminierung) in Zusammenhang stehen, bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Personen verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigung oder Beleidigung gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

Während der Begriff *Beleidigung* bereits strafrechtlich relevant ist und diesbezüglich ausreichend Rechtsprechung und Definitionen vorhanden sind, handelt es sich bei den Begriffen *Einschüchterung*, *Anfeindung*, *Erniedrigung* und *Entwürdigung* in dieser gesetzlich geregelten Form um „juristisches Neuland".

Typische Anfeindungen mit diskriminierendem Charakter im Bereich des vorliegenden Untersuchungsgegenstandes aus der Praxis sind z.B. die andauernde Kritik am nichtdeutschen Akzent, das willkürliche Anzweifeln von Arbeitskompetenz aufgrund des Akzentes, das Absprechen von Ehrlichkeit oder Loyalität aufgrund der Herkunft, etc.

---

[16] Anmerkung: Dieser Text gibt den Sachstand von 2009 wieder. Neuere Entwicklungen sind entsprechend nicht berücksichtigt.
[17] www.ra-maaser.de

Bei der Einordnung von diskriminierungsbedingten Mobbingsachverhalten unter dieser Begrifflichkeit bietet es sich an, Sachverhalte die unter die von Professor Leymann entwickelte „45er-Liste“ fallen, als typische Einschüchterungen, Anfeindungen und Erniedrigung darzulegen.

Professor Leymann hatte das Mobbingphänomen als einer der ersten Wissenschaftler_innen beschrieben und einer breiten Öffentlichkeit zur Kenntnis gebracht. Er hat unter anderem wissenschaftlich nachgewiesen, dass derartige Verhaltensweisen bewirken, dass die Würde der Person verletzt wird, was zu gesundheitlichen Einschränkungen führt.
Bereits im Jahre 1993 hat er 45 mobbing-typische Handlungen beschrieben, die er unter den Kategorien *Angriff auf die Möglichkeit sich mitzuteilen*, *Angriff auf die sozialen Beziehungen*, *Angriff auf das soziale Ansehen*, *Angriff auf die Qualität der Berufs- und Lebenssituationen*, *Angriff auf die Gesundheit* systematisiert hat.[18]

Es bietet sich daher an dieser Stelle bei der Darlegung von Tatbeständen der Einschüchterung, Anfeindung, Erniedrigung, Entwürdigung und Beleidigung im Sinne des § 3 Abs. 3 AGG an, auf die Mobbingmerkmale der 45er-Liste zurückzugreifen.

Beweiserleichterung

Gerade bei nichtdiskriminierten Mobbingbetroffenen ist es nur in seltenen Ausnahmefällen möglich, den hohen Hürden, die die Rechtsprechung im Hinblick auf die Darlegungs-und Beweislast entwickelt hat, zu entsprechen. Man kann die Rechtsprechung wie folgt zusammen fassen:

Zum einen muss die_der Betroffene um Schadensersatz zu erlangen beweisen, dass es sich bei den Mobbingsachverhalten nicht etwa um einen Einzelfall, sondern um fortlaufendes, ineinander übergreifendes, zielgerichtetes Verhalten schikanöser Art durch Vorgesetzte oder Kolleg_innen handelt. Hinzu kommt der Beweis dafür, dass seine Erkrankung genau auf diese Verhaltensweisen zurückzuführen ist. Bekanntlich leiden Mobbingbetroffene häufig an Traumatisierungen und dem sogenannten posttraumatischen Belastungssyndrom – dem gleichen Krankheitsbild an dem auch Folteropfer leiden. Dies führt bei vielen Betroffenen zu flashbackartigen Erinnerungen an Situationen, in denen sie angebrüllt oder anderweitig erniedrigt wurden. Sie erleben dann ohne äußeren Anlass, nur durch das Denken an den Arbeitsplatz, dieselben verheerenden Emotionen wie in der Erniedrigungssituation.

Ohne Kenntnis dieser Krankheitsumstände entsteht oft ein gefährlich verharmlosender Eindruck der Gesundheitsschädlichkeit von Mobbing. Die Mobbingbetroffenen sehen sich nun einer Darlegungs- und Beweislast ausgesetzt, nach der sie beweisen müssen, dass ihre individuelle Problemsomatisierung, also ihr Dauerkopfschmerz, die Schlaflosigkeit, die Angstzustände oder die Rückenschmerzen auf die Mobbingvorfälle zurückzuführen sind. Eine beinahe unmögliche Aufgabe.

Vor diesem Hintergrund haben Betroffene und Interessenverbände schon seit Jahrzehnten Beweiserleichterung verlangt, wie z.B. die Anerkennung eines Mobbingtagebuchs sowie eine

[18] siehe auch: Esser/Wolmerath (1999): Mobbing. Der Ratgeber für Betroffene und ihre Interessenvertretung. 3. Auflage. S. 26f.; Frankfurt am Main: Bund- Verlag

wie auch immer geartete Form der Beweislastumkehr. Diese berechtigten Bedürfnisse wurden zwischenzeitlich am 15.02.1991 vom Landesarbeitsgericht Thüringen aufgenommen, welches Beweiserleichterungen schuf (AZ 5Sa 2/2000). Die Beweiserleichterung hatte zweierlei Charakter.
Zum einen genügte es für die_den Betroffenen eine mobbingtypische Erkrankung darzulegen und zu beweisen, um die Kausalitätskette für die Ursächlichkeit der Erkrankung zu schließen. Zum anderen aber sollte die Indizfunktion insbesondere in Kombination mit einem Mobbingtagebuch Beweiserleichterung im Hinblick auf das Vorliegen von Mobbing schaffen.
Diese Rechtsprechung wurde leider von anderen Landesarbeitsgerichten nicht geteilt und schlussendlich auch nicht vom Bundesarbeitsgericht, welches den Mobbingbetroffenen die volle Darlegungs- und Beweislast sowohl für das Vorliegen von systematischen ineinander übergreifenden, schikanösen Verhaltensweisen durch Vorgesetzte oder Kolleg_innen, wie auch für die daraus resultierende Erkrankung auferlegt. Wenn auch die Rechtsprechung größeres Problembewusstsein geschaffen hat, so scheitern doch die allermeisten Schadensersatzklagen von Betroffenen an der erdrückenden Darlegungs- und Beweislast.

Nun zur Beweislast nach § 22 AGG:
Wenn eine Partei Indizien beweist, die eine Benachteiligung wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes (beim vorliegenden Untersuchungsgegenstand also ethnische Herkunft) vermuten lassen, trägt die andere Partei die Beweislast dafür, dass kein Verstoß vorgelegen hat.
Diese Beweislastumkehr ist aus zwei Gründen spektakulär. Zum einen gilt schon immer im deutschen Zivilrecht der Grundsatz, dass jeder, die für ihn günstigen Tatsachen darlegen und beweisen muss. Eine Abkehr von diesem tradierten Grundsatz wäre ohne europäischen Einfluss nicht denkbar gewesen. Zum Anderen müssen Diskriminierungsbetroffene nicht etwa wie üblich Tatsachen darlegen und beweisen, sondern lediglich Indizien vortragen.
Somit haben diskriminierte Betroffene eine rechtshistorisch gesehen revolutionär günstige Möglichkeit, ihre Rechte durchzusetzen.

Entschädigung und Schadensersatz

Diskriminierungsbetroffene können gemäß § 15 AGG eine angemessene Entschädigung in Geld für die Diskriminierung einklagen. Es handelt sich hierbei um den sogenannten immateriellen Schadensersatzanspruch (eine Art Schmerzensgeld mit Strafcharakter für die Diskriminierung), der zusätzlich zum materiellen Schaden geltend gemacht werden kann. Wenn zum Beispiel ein_e Diskriminierungsbetroffene_r durch die Diskriminierung erkrankt, entstehen weitere sogenannte materielle Schäden, wie die Einkommensdifferenz des bezogenen Krankengeldes im Verhältnis zum ohne die Krankheit erzielten höheren Lohn, Behandlungskosten etc. Bei einer diskriminierend unterlassenen Beförderung wäre der materielle Schaden die Gehaltsdifferenz der aktuellen Stelle zur rechtswidrig nicht erreichten, höher dotierten Stelle. Diese Schäden können und sollten neben der Entschädigung geltend gemacht werden.

Die Höhe der Entschädigung

Zu der Höhe der Entschädigung bei Diskriminierungen gibt es kontroverse Meinungen.
Ich bin der Auffassung, dass diese sich in der Bundesrepublik mindestens auf einem europäischen Durchschnittslevel einpendeln müssen. In England fallen – geprägt durch den anglo-amerikanischen Rechtsraum – fallen Entschädigungen deutlich höher aus als in Deutschland.

Dies kann bei verständlicher Würdigung des europäischen Rechtsraumes, in dem die Entschädigung gefordert wird, nicht sein.

Die Diskriminierung ist in Deutschland gleichermaßen schmerzlich wie in England. Der Genugtuungsbedarf und Ermahnungsbedarf, der mit den Richtlinien beabsichtigt wird, kann sich in einem übergeordneten Rechtsraum sinnvollerweise nur einheitlich bemessen.

Viele Richter_innen sind hier leider zurückhaltend, wohl aus Furcht über das Einfallstor des AGG anglo-amerikanische Schmerzensgeldsummen herbeizuführen. Ich halte diese Bedenken nicht nur für falsch, sondern auch für unnötig. Denn meiner Meinung nach gibt die Systematik des AGG eine angemessene Entschädigungshöhe bei Diskriminierungen am Arbeitsplatz vor. § 15 AGG verlangt eine angemessene Entschädigung. Bei einer Nichteinstellung wird diese mit drei Monatsgehältern im Gesetz definiert.

In § 14 regelt das AGG im Rahmen des Leistungsverweigerungsrechts der Arbeitnehmer_innen, dass diese, wenn der_die Arbeitgeber_in keine oder ungeeignete Maßnahmen zur Beseitigung der Belästigung ergreift, unter Beibehaltung der Entlohnung der Arbeit fernbleiben dürfen. Das heißt, der Gesetzgeber mutet der_dem Diskriminierungsbetroffenen nicht zu, die Diskriminierung zu dulden.[19] Hier wird der_die Arbeitgeber_in aus der Systematik des AGG heraus zu einem Monatsgehalt Entschädigung pro Diskriminierungsmonat zur Verantwortung gezogen.

Daher ist generell auch ohne Ausübung des Leistungsverweigerungsrechtes der angemessene Entschädigungssatz von einem Monatsgehalt pro Diskriminierungsmonat vorgegeben. Dies entspricht im Übrigen auch den Schmerzensgeldsätzen, die das Landesarbeitsgericht Thüringen bei Mobbingfällen pro Mobbingmonat angesetzt hat.
Es bleibt spannend, welche Grundsätze zur Bemessung von Entschädigungen seitens der Rechtsprechung noch herausgearbeitet werden. Für den Fall zu kleinlicher Regelungen durch bundesdeutsche Gerichte, dürfen wir auf die korrigierende Hand des Europäischen Gerichtshofs hoffen.

Fristen

Zur Geltendmachung von Entschädigung und Schadensersatz für Diskriminierungen am Arbeitsplatz gibt es zwei Fristen, die zu beachten sind: Eine Zweimonatsfrist zur schriftlichen Geltendmachung gegenüber der_dem Arbeitgeber_in und eine weitere Dreimonatsfrist zur gerichtlichen Geltendmachung.

Die Frist beginnt ab Kenntnis des Geschädigten von der Benachteiligung. Der Anspruch ist zwingend schriftlich geltend zu machen. Hier empfiehlt sich in der Praxis unbedingt eine nachweisbare schriftliche Geltendmachung, zugestellt per Boten oder Einschreiben mit Rückschein.

Wichtig ist, darüber zu informieren, dass die Geltendmachungsfrist des AGG wohl richtlinienwidrig ist. Dies hat zur Folge, dass Betroffenen anzuraten ist, auch bei einem Fristver-

[19] Betroffene sollten sich jedoch wegen des Risikos, das mit der etwaig unberechtigten Ausübung des Leistungsverweigerungsrechts verbunden ist, vorher kompetente Beratung in Anspruch nehmen.

säumnis, die Ansprüche zu verfolgen bis höchstrichterlich geklärt ist, ob die Frist des AGG wirksam ist. Man muss natürlich prüfen, ob das Prozesskostenrisiko in derartigen Fällen die Geltendmachung ratsam erscheinen lässt. Bei Fristversäumnis empfiehlt es sich folgendes vorzutragen:

Argument 1:

Die Bundesregierung hat das AGG im Hinblick auf die Geltendmachungsfristen restriktiv gestaltet und man kann sie hinsichtlich ihrer Durchsetzbarkeit durchaus als unzureichend bezeichnen. Die Frist verstößt nach der Auffassung in der Europäischen Kommission gegen den europäisch-rechtlichen Grundsatz, dass Ansprüche basierend auf europäischen Richtlinien, die in nationales Recht umgesetzt werden, nicht kürzer verfristen dürfen als vergleichbare Ansprüche nationalen Rechts. Vor diesem Hintergrund hat die europäische Kommission die Zweimonatsfrist des § 15 Abs. IV AGG als zu kurz gerügt und den deutschen Gesetzgeber aufgefordert, sie nachzubessern.
Vergleichbare Ansprüche nationalen Rechts sind solche aus Mobbing, Ehrverletzung und Schmerzensgeld aus unerlaubter Handlung, diese unterliegen in Deutschland der dreijährigen Verjährungsfrist. Deshalb muss das im Hinblick auf die Frist rechtwidrig umgesetzte AGG richtlinienkonform durch die Gerichte dahingehend ausgelegt werden, dass drei Jahre anzusetzen sind.
Wegen ähnlicher Bedenken hat das Landesarbeitsgericht Hamburg per Beschluss vom 03.06.2009 den europäischen Gerichtshof zur Klärung der Rechtmäßigkeit der Frist angerufen (AZ 5SA3/09).

Argument 2:

Es ist genau zu untersuchen, ob die Diskriminierung überhaupt endete, oder ob sie noch fortwirkt. Bei Diskriminierungen wird man wohl in vielen Fällen von einem Dauertatbestand ausgehen müssen. Ein Hausfriedensbruch z.B. endet rechtlich erst bei Verlassen des zu Unrecht betretenen Hauses. Warum sollte eine Diskriminierung, die nicht aus der Welt geräumt ist, wie z.B. eine altersdiskriminierend unterlassene Höhergruppierung, mit dem Tag enden, an dem die Höhergruppierung nicht erfolgte?
Die Diskriminierung wird solange als schmerzendes Unrecht empfunden, bis die Benachteiligung abgeschafft ist (vgl. BAG zur Diskriminierung von gleichgeschlechtlichen Partnerschaften bei Witwenrentenansprüchen). Hier äußert sich das BAG zu der Frage, ob Sachverhalte die schon vor der Geltung des AGG entstanden sind, noch unter den Anwendungsbereich des AGG fallen können. Hierzu führt es wörtlich aus: „Es geht nicht um eine einzelne, den Status des Arbeitnehmers unerlaubt benachteiligende Entscheidung mit der die Diskriminierung bereits abgeschlossen ist. Der maßgebliche Vorgang ist bei Inkrafttreten des Gesetzes noch nicht abgeschlossen und kann nicht künstlich aufgeteilt werden (vgl. BAG NZA 2009 S. 494.).

Argument 3:

Diskriminierungen werden häufig traumatisch erlebt und es liegt in der Natur des Menschen, unangenehme Erlebnisse erst einmal zu verdrängen. Viele Betroffene benötigen zunächst Unterstützung im sozialen Umfeld, um zu erkennen, dass ihnen Unrecht geschah. Dazu be-

nötigen sie dann auch noch Zeit, um die Kraft zu entwickeln, sich gegen die Diskriminierung angemessen zu wehren.
Soweit das AGG auf die Kenntniserlangung der Diskriminierten von der Diskriminierung zum Fristbeginn der Zweimonatsfrist abstellt, wird bei Traumatisierten zu prüfen sein, ob deren Wahrnehmungsvermögen traumatisch bedingt nicht derart eingeengt war, dass aus medizinischen Gründen eine Kenntnisnahme ausschied.

Zusammenfassend stellt das AGG ein scharfes Schwert im Kampf gegen Diskriminierung am Arbeitsplatz dar. Gerade rechtsschutzversicherte Betroffene sollten mutig daran mitwirken, die Rechtsprechung im Sinne des Antidiskriminierungsgedankens anzuregen, indem sie ihre Rechte einklagen.

Fallbeispiel

Frau S. ist an ihrem Arbeitsplatz Verhaltensweisen ihrer unmittelbaren Vorgesetzten ausgesetzt, die sich in abfälligen Behandlungsweisen, Beschimpfungen und Untätigkeit äußern. Dabei sucht der Vorgesetzte ständig einen Vorwand, um ihre angeblich fehlenden Deutschkenntnisse öffentlich zu kritisieren. So nimmt er an einem Tag ein Schmierblatt von ihrem Tisch und zeigt ihn der Leitung mit der Bemerkung vor: „Schauen Sie, was sie mir für Notizen schreibt!“ Frau S. wird nach einer Teambesprechung ohne vorherige Ankündigung von dem Vorgesetzten angewiesen, ein Protokoll des Gespräches anzufertigen. Als sie ihn an die Vereinbarung erinnert, dass der_die Protokollant_in vor der Sitzung benannt werden muss, klopft er wie häufig mit seinem Zeigefinger auf seinen Kopf und sagt, dass sie „als Ausländerin“ nichts verstehe. Zudem kontaktiert er die Leitung und behauptet, dass er beleidigt worden ist. Daraufhin wird Frau S. von der Leiterin aufgefordert „alles liegen zu lassen“ und das Protokoll schnellstmöglich anzufertigen.

Im Laufe einer Diskussion wird sie von dem Vorgesetzten als „Miststück“ beschimpft. In einem Klärungsgespräch wird die Beleidigung von der Leiterin nicht thematisiert. Stattdessen fragt sie die Betroffene in einem drohenden Ton, ob sie weiterhin im Projekt arbeiten wolle.

Frau S. wird verpflichtet an einer Fortbildung teilzunehmen. Nach kurzer Zeit merkt sie, dass sie hierbei nichts Neues lernt. Nachdem sie im Gespräch mit einer Verantwortlichen eines anderen Trägers die Fortbildung kritisiert, wird sie von der Leitung aufgrund von Illoyalität abgemahnt. Die Person, der sich die Betroffene anvertraut hat, nimmt an Teamsitzungen teil und wird in Teamkonflikte stets involviert.

Das ADNB des TBB erinnert die Arbeitgeberin an ihre Fürsorgepflicht und kritisiert das formale Beschwerdemanagement der Einrichtung. Bei einem gemeinsamen Gespräch kann aufgrund der parteilichen Haltung der Leitung zu Ungunsten der Betroffenen keine Einigung gefunden werden. Trotz diverser Argumente wird die Abmahnung nicht zurückgenommen. Zudem fällt auf, dass die kurz vor dem Gesprächstermin einberufene AGG-Beauftragte, an dem Gespräch nicht teilnimmt.

Daraufhin wird die Betroffene an einen Rechtsanwalt aus dem Netzwerk Berliner Anwält_innen des ADNB des TBB weitervermittelt. Dieser erhebt eine Klage und beantragt die Entfernung der Abmahnung aus der Personalakte sowie eine Entschädigung wegen Belästigung am Arbeitsplatz. Im Laufe des Prozesses kommt es zu einem Vergleich: Beide Parteien einigen sich, dass die Abmahnung der Betroffenen entfernt wird und für die Lösung des Konfliktes Mediationen durchgeführt werden, wobei die Kosten von der Arbeitgeberin übernommen werden.

Das Gedächtnisprotokoll – ein wichtiges Instrument im Kampf gegen Diskriminierungen

Für Betroffene sind Diskriminierungssituationen in den allermeisten Fällen mit starken Gefühlen und Belastungen verbunden. Aus diesem Grund ist es sehr wichtig, möglichst zeitnah nach der Diskriminierungssituation – also so lange die Details noch präsent sind – ein Gedächtnisprotokoll aufzuschreiben. Dies ermöglicht zum einen, dass auch längere Zeit nach dem Vorfall alle Einzelheiten genau erinnert und rekonstruiert werden können. Zum anderen kann das Aufschreiben des Erlebten – sei es alleine, mit anderen oder in der Beratung – einen ersten Schritt bei der Bewältigung der Diskriminierung darstellen.

Im Folgenden findet sich eine Checkliste mit Angaben und Informationen, die für ein Gedächtnisprotokoll zentral sind:

- ☐ **Wer hat diskriminiert?**
  Ist der Name der Person(en) bekannt? Die Dienstnummer oder das Nummernschild? Falls keine eindeutige Identifizierung möglich ist: Wie sah die Person aus? Wie ist sie wiederzuerkennen oder wiederzufinden?

- ☐ **Wo hat die Diskriminierung stattgefunden?**
  Genaue Ortsbeschreibung. Datum? Uhrzeit?

- ☐ **Was genau ist passiert?**
  Welcher Vorwand bzw. welcher Anlass wurde benuzt, um zu diskriminieren? Was wurde von wem getan oder gesagt? Welche Informationen sind von Bedeutung? Worin bestand die Diskriminierung?
  Hier ist es wichtig, die Situation so exakt wie möglich zu beschreiben und zu versuchen sich an den genauen Wortlaut und alle Details, die von Bedeutung sind, zu erinnern.

- ☐ **Gibt es Beweise?**
  Wenn ja, welche? Wie können die Beweise beschafft werden? Wie können unsichere Beweise gesichert werden (bspw. indem E-Mails ausgedruckt werden o.ä.)?

- ☐ **Gibt es Zeug_innen?**
  Wer war an der Situation noch beteiligt? Wer könnte die Situation bezeugen? Kontaktdaten der Zeug_innen?

Es ist natürlich auch möglich, andere Beteiligte oder Zeug_innen zu bitten, ein Gedächtnisprotokoll zu schreiben, um auch ihre Perspektive fest zu halten. Wichtig ist hierbei weniger die Form als der Inhalt.

Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin des TBB
ADNB

TBB

Berlin
Der Beauftragte des Senats
für Integration und Migration

Demokratie.
Vielfalt. Respekt.
In Berlin.
Das Landesprogramm