

2014-2015

Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin des TBB



ANTIDISKRIMINIERUNGSREPORT

2014-2015

**SPEZIAL: ZEHN JAHRE ALLGEMEINES GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ.
MIT RECHT GEGEN DISKRIMINIERUNG?!**

IMPRESSUM

Herausgeber



Das Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin
des Türkischen Bundes in Berlin-Brandenburg
(ADNB des TBB)

Oranienstraße 53
10969 Berlin
(U-Bhf. Moritzplatz)

Tel. : 030/61 30 53 28
Fax : 030/61 30 43 10
Mail : adnb@tbb-berlin.de
Web : www.adnb.de

Redaktion

Redaktion: Eva Maria Andrades, Kerstin Kühn, Céline Barry, Nilgün Çakan, Shemi Shabat

Gestaltung

TEKTEK | Gestaltung und Produktion
Tünya Özdemir
www.tektek.de

Druck

Concept Medienhaus GmbH
www.conceptmedienhaus.de

August 2016

INHALT

Einleitung	4
Daten und Fallbeispiele aus der Beratungspraxis	7
Dokumentation 2014 – 2015	7
Fallbeispiele aus der Beratungspraxis	12
Spezial:	18
Zehn Jahre Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz. Mit Recht gegen Diskriminierung?!	
Zehn Jahre Erfahrungen mit dem AGG in der unabhängigen Antidiskriminierungsberatung	19
„Schule sollte ein Spiegelbild der Gesellschaft darstellen“ Präzedenzfall in Berlin: Das ADNB des TBB begleitet eine Lehrerin mit Kopftuch vor Gericht	26
Wenn der Staat diskriminiert – Berlin braucht eine Antidiskriminierungskultur!	31
Diskriminierung im Bildungsbereich – was ist zu tun?	33

Zehn Jahre AGG – Zehn Jahre AGG-Expertise des ADNB des TBB

Vor zehn Jahren trat in Deutschland das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in Kraft. Damit wurden Personen berechtigt, Entschädigungen einklagen zu können, sollten sie im Arbeits-, Güter- oder Dienstleistungsbereich rassistische Diskriminierung¹ oder Diskriminierung aufgrund von Behinderung, Geschlecht, sexueller Identität, Alter oder Religion erfahren. Als Antidiskriminierungsprojekt hat das Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin des Türkischen Bundes in Berlin Brandenburg (ADNB des TBB) einen engen Bezug zum AGG. Ziel des Projektes war und ist, Menschen, die rassistische Diskriminierung erfahren, durch

Beratung und Workshops in ihrem Prozess der Selbstermächtigung, des Empowerments, zu unterstützen und sie dabei zu begleiten, sich gegen Diskriminierung zu wehren. Eingebettet wird dies in einem politischen Handlungsrahmen aus **Sensibilisierungsprojekten, Öffentlichkeits- und Vernetzungsarbeit**, um die Gleichbehandlung von People of Color² auf allen gesellschaftlichen Ebenen zu gewährleisten. Über die Jahre ist die Zahl der Ratsuchenden stetig gewachsen. In den Jahren 2014 – 2015 dokumentierten wir 494 Diskriminierungsmeldungen aus ganz unterschiedlichen Lebensbereichen.

Mit Einführung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes im Jahr 2006 ist das ADNB des TBB zu einem Antidiskriminierungsverband im Sinne des Gesetzes geworden und ist dadurch befugt, entsprechende **Rechtsberatung** und -besorgungen zu führen und als Beistand in Gerichtsverfahren Betroffene zu unterstützen. Seitdem berät und unterstützt das Projekt Ratsuchende auch immer zu der Frage, ob und inwiefern die erlebte Diskriminierung eine Diskriminierung im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes darstellt und wie eine Rechtsdurchsetzung aussehen könnte. Dabei stellen sich im Beratungsverlauf nicht nur rechtliche Fragen, sondern vor allem auch die Fragen zu dem Sinn, den Chancen und Risiken einer Klage. Auf der Grundlage seiner Beratungserfahrung engagiert sich das ADNB des TBB auch **politisch für einen verbesserten Diskriminierungsschutz**.

Vor dem Hintergrund des zehnjährigen Bestehens des AGGs und damit des zehnjährigen Bestehens der AGG-Expertise des ADNBs machen wir Antidiskriminierungsrecht zum Schwerpunkt des Spezialteils des aktuellen Berichts. Was hat das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz in den letzten zehn Jahren bewirkt? Wie wird es von Diskriminierten in Anspruch genommen? Wie reagieren diskriminierende Arbeitgeber*innen und Dienstleister*innen auf Klagen oder den Hinweis auf ihre Pflicht, Diskriminierung zu unterlassen und vorzubeugen? Welche Lücken im Diskriminierungsschutz wahren fort? Welche neuen Problemfelder haben sich aufgetan? Was muss sich verändern? Und wie? Im Spezial behandeln wir diese Fragen, indem wir von unseren Erfahrungen aus der Beratungspraxis, juristischen Prozessen und sozialpolitischen Interventionen berichten.

¹ Das Gesetz arbeitet mit den Begriffen „ethnische Herkunft“ und „Rasse“. Wir vermeiden es in weiten Teilen, diese zu benutzen, weil wir diese als soziale Konstruktion verstehen. Unkommentiert verurachen sie den Anschein, „Rassen“ – ob biologisch oder kulturell – existierten tatsächlich bzw. „ethnische Herkunft“ sei eine essentielle Kategorie ohne Geschichte, die zwischenmenschliche Unterschiede beschreibt. Daher ziehen wir es vor, von „rassistischer Diskriminierung“ zu sprechen.

² PoC, People of Color, ist eine politische (Selbst-)Bezeichnung von Menschen aus der Erfahrung rassistischer Diskriminierung heraus.

Interventionen gegen antimuslimischen Rassismus im Fokus

Zuvor geben wir wie gewohnt Einblick in unsere Falldokumentation der letzten Jahre. Den Leser*innen wird auffallen, dass die Beispiele, die wir zur Veranschaulichung benutzen, fast ausschließlich Fälle antimuslimischer Diskriminierung darstellen. Diese Schiefelage lässt sich dadurch erklären, dass die Zahl der bei uns eingegangenen Meldungen über antimuslimischen Rassismus in den letzten Jahren massiv angestiegen ist.

Dies mag einerseits damit zusammenhängen, dass das ADNB des TBB durch seine Mitwirkung am Netzwerk gegen Diskriminierung von Muslimen und durch unsere fortwährende Zusammenarbeit mit dem Netzwerk gegen Diskriminierung und Islamfeindlichkeit (Inssan e.V.) zu einem wichtigen Anlaufpunkt für Muslim*innen geworden ist. Andererseits ist die **Alltäglichkeit der Islamfeindlichkeit in der westlichen Welt kaum zu unterschätzen**. In Deutschland manifestierte sie sich in den letzten Jahren in der Entstehung muslimenfeindlicher Parteien und Bewegungen wie Pegida und AfD, die einen beängstigenden Zulauf erfahren, in der Anhäufung rassistischer Äußerungen von Politiker*innen und der medialen Kriminalisierung muslimischer Männer, insbesondere infolge der Angriffe in Köln, die zum Anlass für das Asylpaket II genommen wurden, das die Rechte von Menschen auf der Flucht maßgeblich einschränkt.

Die Salonfähigkeit des antimuslimischen Rassismus bewirkt, dass sich dieser auf besonders explizite Weise äußert. Zum Beispiel wiederholen sich die Fälle, in denen Arbeitgeber*innen ganz offen sagen, dass eine muslimische Bewerberin wegen ihres Kopftuches keinen Praktikumsplatz oder Job erhalte. Argumentiert wird dann direkt oder indirekt mit dem sogenannten „Neutralitätsgesetz“, das das Tragen religiöser Zeichen durch Lehrkräfte an Berliner Schulen verbietet, oder mit der kulturellen Unvereinbarkeit von Islam und Deutschland. Genau diese offenkundigen Momente rassistischer Diskriminierung liefern uns andererseits „gerichts feste“ Indizien und eröffnen uns in der Beratung Handlungsmöglichkeiten bis hin zu juristischen Interventionen, wie die Beauftragung von Klagen, strategische Prozessführungen.

Ein Beratungsraum bei ganz alltäglichen Rassismuserfahrungen

Dass wir diesmal Fälle antimuslimischen Rassismus hervorheben, bedeutet nicht, dass sich nur Muslim*a bzw. als Muslim*a gelesene Menschen an uns wenden. Zu verzeichnen ist auch, dass rassistische Diskriminierung im Allgemeinen meist subtiler verläuft. Es wird Menschen nicht offen gesagt, dass sie die Wohnung, den Job, den Vertrag nicht bekommen, weil sie zum Beispiel Romni, Schwarze, Jüdin oder/und Russin sind.

Rassismus manifestiert sich in ganz alltäglichen Interaktionen, mehrdeutigen Bemerkungen, kommentarlosen Ablehnungen, fragwürdig begründeten Kündigungen, feindseligen Blicken, schlechten Witzen, nicht nachzuweisenden Ungleichbehandlungen, sich häufenden Polizei-, Fahrkarten-, Ausweiskontrollen usw.

In diesen Fällen ist es schwerer, Diskriminierung greifbar zu machen und vor Gericht anerkennen zu lassen. Aufgrund unseres Beratungsansatzes der Parteilichkeit ist es für uns nicht ausschlaggebend, ob ein Fall juristisch unter „Diskriminierung aufgrund des Merkmals ethnischer Herkunft“ fällt oder nicht, um eine Diskriminierungserfahrung ernst zu nehmen. Ratsuchende können sich bei jeder erlebten Diskriminierung vertrauensvoll an uns wenden. Das ist wichtig, da sich Rassismus für People of Color im Alltag abspielt und gemeinhin nicht im Gerichtssaal. Dementsprechend bildet die Beratung in ganz alltäglichen, für die Öffentlichkeit weitgehend „uninteressanten“ Diskriminierungsfällen den Großteil unserer Arbeit.

DOKUMENTATION 2014 – 2015

Wenn wir Antidiskriminierungsberatung vor allem auch als Unterstützung bei Alltagsdiskriminierung verstehen, stellt sich die grundlegende Frage, ab **wann eine Intervention als „erfolgreich“ zu bewerten ist**: Wenn eine Entschädigung mithilfe des AGG erfolgreich eingeklagt wurde? Wenn sich eine Personalchefin oder ein Club-Betreiber entschuldigt, dass sie*er diskriminiert hat? Wenn einer Person doch die Wohnung zugestanden wird, die ihr abgesprochen wurde? Solche Resultate können sicher als Erfolge verzeichnet werden. Der Beratungsalltag zeigt aber, dass

es äußerst selten vorkommt, dass Diskriminierungen „repariert“ werden. Es gibt dennoch viele andere Ebenen gelungener Intervention: Wenn Menschen einen Platz finden, an dem mitfühlend zugehört wird, an dem ein Verständnis für die – oft unsichtbaren – sozialen Machtverhältnisse vorhanden ist, wenn sie ihre Bedürfnisse, Wünsche und Strategien entwickeln können, sie bestimmte Wege nicht auf sich allein gestellt gehen müssen, sie ein Zeichen setzen und zeigen können, dass sie gewisse Erfahrungen nicht auf sich beruhen lassen müssen.

Die Dokumentation von Beratungsarbeit und Diskriminierungsmeldungen ist integraler Bestandteil qualifizierter Antidiskriminierungsarbeit. Sie dient zum einen der Qualitätssicherung durch die Reflektion der eigenen Arbeit und macht diese transparent. Zum anderen zeichnet die Dokumentation auch Diskriminierungserfahrungen nach und spiegelt damit die Lebensrealität vieler Menschen wider. Unsere Dokumentation basiert auf den bei uns eingegangenen Meldungen.

494 Diskriminierungsmeldungen innerhalb von zwei Jahren mögen relativ wenig erscheinen. Sicher sind sie in keiner Weise repräsentativ für das tatsächliche Ausmaß diskriminierender Vorfälle in Berlin. Zum einen ist nicht jeder betroffenen Person das Beratungsangebot des ADNB des TBB bekannt und/oder diese wenden sich an andere Stellen. Zum anderen ist davon auszugehen, dass viele Betroffene Diskriminierung als eine Alltäglichkeit erleben und diese nicht melden oder aber aus anderen Gründen eine Beschwerde scheuen. Somit stellt unsere Dokumentation nur einen kleinen Ausschnitt des Berliner Diskriminierungsalltags dar. Auch aufgrund von Studien³ wissen wir heute, dass von einer hohen Dunkelziffer von Diskriminierungsfällen auszugehen ist.

Diskriminierungsmeldungen 2003 – 2015

Die Fallzahlen der letzten 13 Jahre zeigen den stetigen Zuwachs an Beratungen durch das ADNB. Durch kontinuierliche Vernetzungs- und Öffentlichkeitsarbeit erfahren Ratsuchende vom kostenlosen und vertraulichen Beratungsangebot und wenden sich entweder telefonisch, persönlich oder per E-Mail an das ADNB. Häufig sind mehr als eine Person von der Diskriminierung betroffen, so z.B. im Fall von Wohnungsmarktdiskriminierung, die nicht nur die suchenden Eltern, sondern auch deren Kinder betrifft.

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Fälle	4	34	43	46	94	102	119	116	206	228	190	244	250
Betroffene	4	38	49	78	100	122	200	149	310	283	243	303	316

³ Siehe beispielsweise Ergebnisse der Umfrage der Antidiskriminierungsstelle des Bundes zu Diskriminierungserfahrungen (2016), http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Handout_Umfrage_Diskriminierung_in_Dtschl_2015.pdf?__blob=publicationFile&v=4

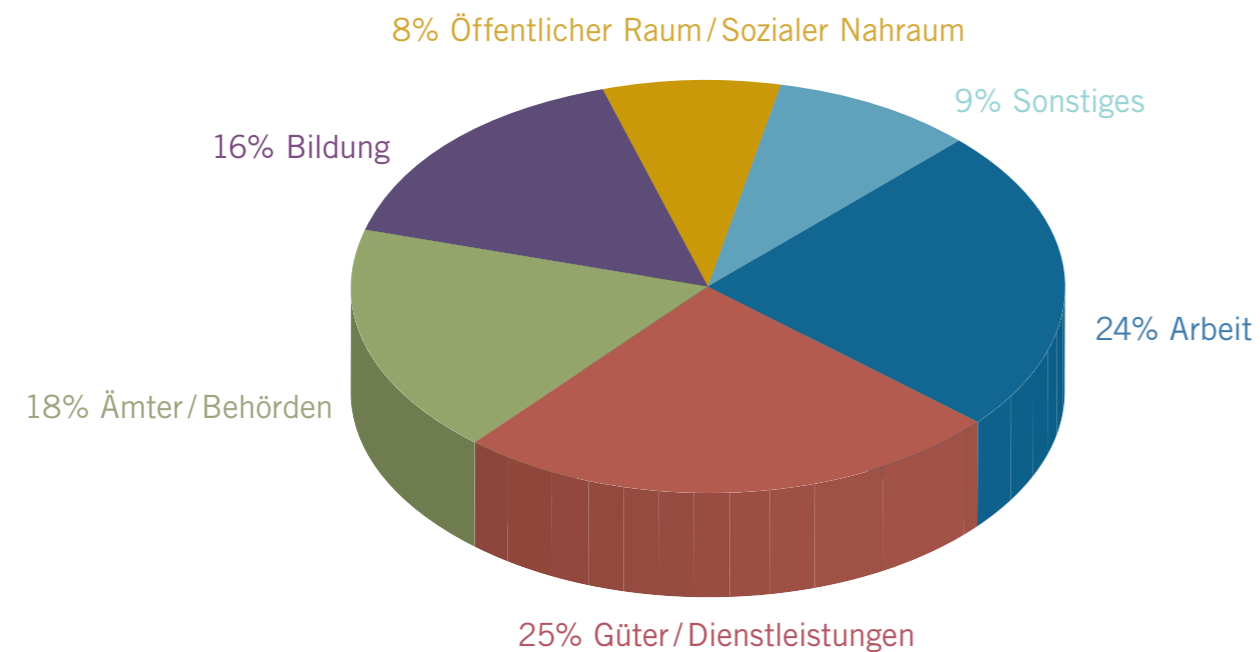
Wo wurde diskriminiert?

Menschen können in jedem Lebensbereich Diskriminierung erfahren, sei es bei der Arbeit, in der Nachbarschaft, beim Arzt, in der Bank, in der Schule oder auf dem Bürgeramt. Dies zeigt auch unsere Dokumentation. In den meisten uns gemeldeten Fällen geht es um Diskriminierung bei der Arbeit bzw. Arbeitssuche und im Bereich von Alltagsgeschäften (Güter und Dienstleistungen), gefolgt von Diskriminierung bei Ämtern und Behörden sowie im Bereich Bildung.

■ Arbeit

Fast die meisten Diskriminierungsmeldungen betreffen den Bereich Arbeit: Dabei geht es in der Regel um Diskriminierung bei der Bewerbung und im bestehenden Arbeitsverhältnis. Gerade im Bewerbungsverfahren ist es schwierig, die Diskriminierung nachzuweisen, da in den meisten Fällen keine Gründe für die Absage mitgeteilt werden. Eine Ausnahme ist die Diskriminierung aufgrund des Tragens eines Kopftuches, denn in diesem Zusammenhang wird deutlich offener diskriminiert. Erfahrungsgemäß haben viele Arbeitnehmer*innen Angst, die Diskriminierung zu melden oder auch nur anzusprechen, weil sie negative Konsequenzen fürchten. Die wenigsten Unternehmen und Arbeitgebenden gewährleisten eine professionelle Beschwerdestruktur und entsprechende Verfahren und gehen einer Diskriminierungsmeldung ausreichend nach.

Lebensbereiche 2014



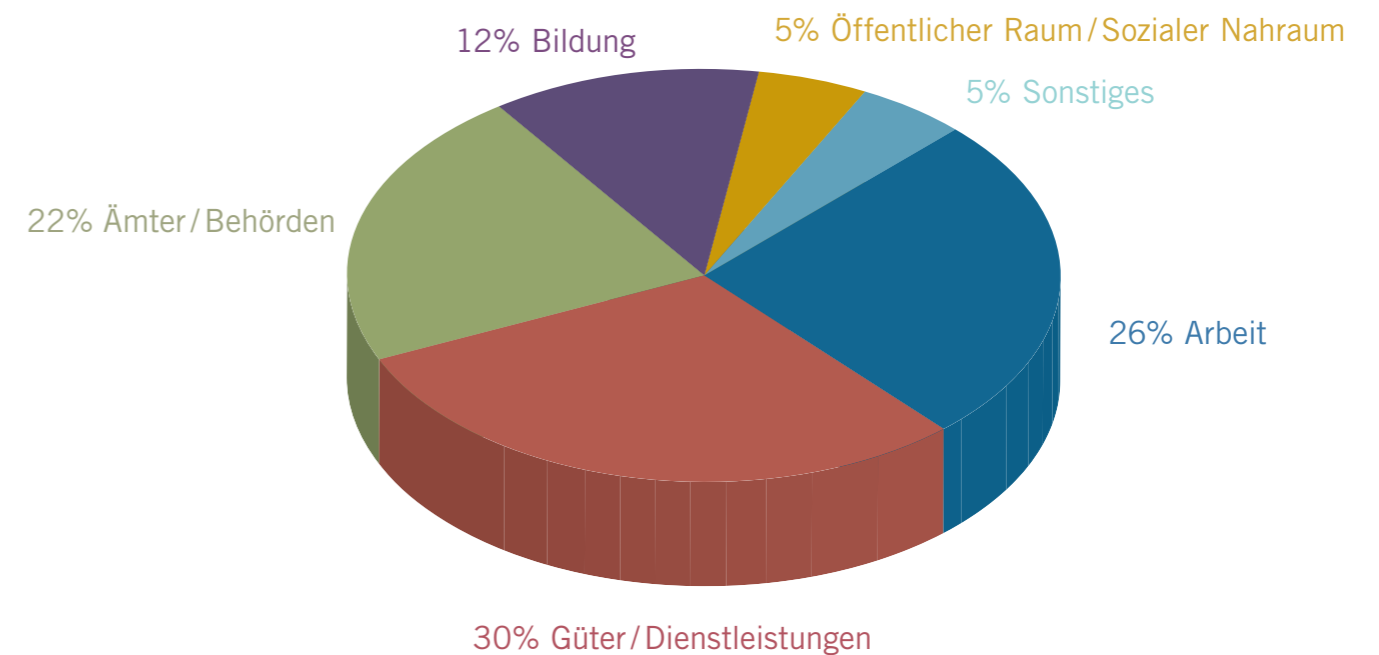
■ Güter und Dienstleistungen

Hierunter fallen Diskriminierungen bei der Wohnungssuche, bei Bankgeschäften, im Club und bei weiteren sogenannten Geschäften des alltäglichen Lebens. Zuletzt standen für das ADNB insbesondere die Bereiche Wohnungsmarkt und Bankgeschäfte im Fokus, in denen zahlreiche und zum Teil eklatante Fälle gemeldet wurden. Auch hier ist ein Nachweis der Diskriminierung in der Regel schwierig. Betroffene von Diskriminierung bei der Wohnungssuche machen häufig selbst ein sogenanntes Testing, um die Diskriminierung sichtbar zu machen. So melden sie sich nach einer Absage einfach wieder auf die Wohnungsanzeige mit nun „herkunftsdeutschem Namen“ und werden prompt zur Besichtigung eingeladen.

■ Ämter und Behörden

In diesem Bereich werden uns Diskriminierungen vor allem durch Polizei, Jobcenter, Justiz/Gerichte und Jugendämter gemeldet. Der Polizei wird hierbei häufig ein unangemessenes Handeln vorgeworfen, hervorgerufen durch Vorurteile und Zuschreibungen. Beim Jugendamt haben Betroffene oft den Eindruck, dass sie im Sorgerechtsstreit aufgrund ihrer Herkunft gegenüber dem herkunftsdeutschen Ex-Partner benachteiligt werden. Das ADNB unterstützt die Betroffenen beispielsweise mit Dienstaufsichtsbeschwerden.

Lebensbereiche 2015



■ Bildung

Auch aus dem Bildungsbereich erreichen uns zahlreiche Diskriminierungsmeldungen. Die meisten Meldungen betreffen den Bereich Schule, aber es gibt auch Meldungen aus Kitas und Hochschulen. Dabei geht es häufig um diskriminierende Sprache der Lehrenden, rassistisches Lernmaterial, Kopftuchverbote oder segregierte Klassen, d.h. Klassenaufteilung anhand der Herkunft der Kinder. Gerade in diesem sensiblen Bereich machen wir die Erfahrung, wie schwierig es ist, über Diskriminierung zu sprechen, und wie sehr Betroffene bei einer Beschwerde negative Konsequenzen fürchten.

■ Öffentlicher Raum / Sozialer Raum

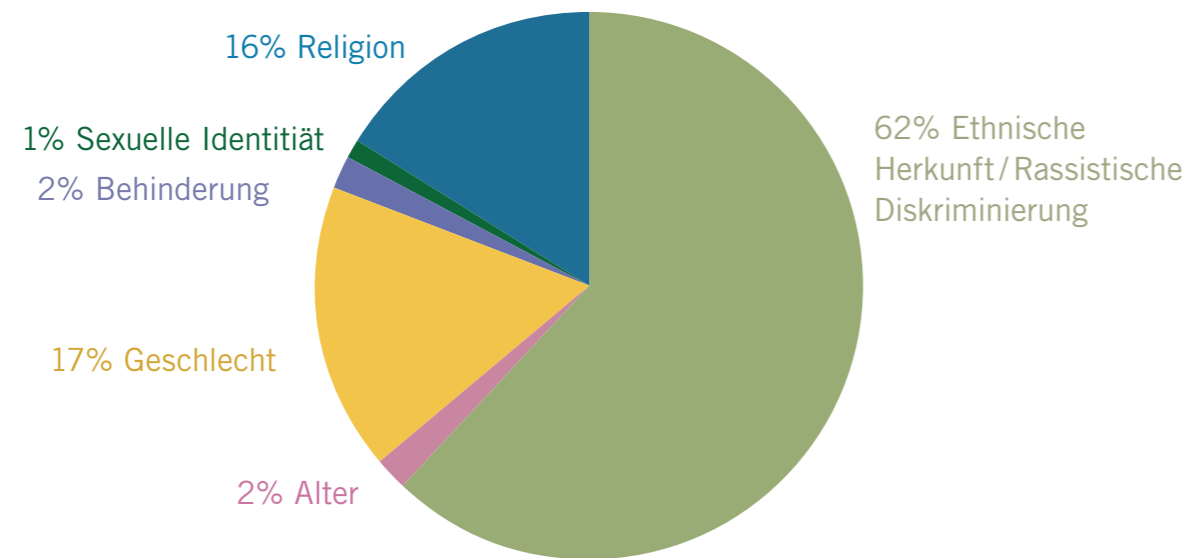
Hier geschieht die Diskriminierung auf der Straße, auf Parkplätzen, in der Nachbarschaft, an Bushaltestellen und an anderen Orten, an denen Menschen einander begegnen. Die Diskriminierung, meistens Äußerungen, gehen nicht von einer Institution wie Arbeitgeber*in, Vermieter*in oder Behörde aus, sondern von anderen Menschen, die die Betroffenen mehr oder weniger zufällig treffen. Hier kann bei herabsetzendem Verhalten eine Strafanzeige wegen Beleidigung gestellt werden, wobei das ADNB des TBB unterstützend tätig sein kann.

Diskriminierungsmerkmale nach dem AGG

Das AGG nennt sechs Diskriminierungsmerkmale: Niemand darf aufgrund der ethnischen Herkunft/aus rassistischen Gründen, der Religion, einer Behinderung, des Geschlechts, der Weltanschauung und/oder der sexuellen Identität diskriminiert werden.

Gestützt auf diesen Katalog von Diskriminierungsmerkmalen dokumentiert das ADNB des TBB die eingegangenen Meldungen. Aufgrund der Zielgruppe des ADNB – Menschen mit Migrationsgeschichte, PoC, Schwarze Menschen und/oder Muslime – geht es zumeist um rassistische Diskriminierung. Diskriminierungen von z.B. Muslima, die ein Kopftuch tragen, sind Mehrfachdiskriminierungen, d.h. sie betreffen in der Regel sowohl die ethnische Herkunft als auch das Geschlecht und die Religion.

Exemplarisch für 2014: Eingegangene Meldungen



Rassistische Diskriminierung

Rassismus ist ein Machtverhältnis. Dabei werden Menschen aufgrund von bestimmten Merkmalen bzw. Zuschreibungen in Gruppen eingeordnet und hierarchisiert. In einer weiß⁴ dominierten Gesellschaft erfahren People of Color Diskriminierung durch Ablehnung, Ausschluss, Beleidigung und indem sie zu „Fremden“ bzw. „Anderen“ gemacht werden.

Dabei wird auf unterschiedliche tatsächliche, zugeschriebene und/oder konstruierte Merkmale zurückgegriffen, wie beispielsweise Aussehen, Herkunft, Religion und Sprachkenntnisse. In vielen Fällen lässt sich keine klare Aussage treffen, aufgrund welchen Merkmals die Betroffenen diskriminiert wurden.

⁴ Wenn wir von weiß dominierter Gesellschaft oder weißen Menschen sprechen, ist nicht die Hautfarbe gemeint. Dieser Begriff dient der Verortung von Menschen, die von rassistischen Strukturen potentiell profitieren.

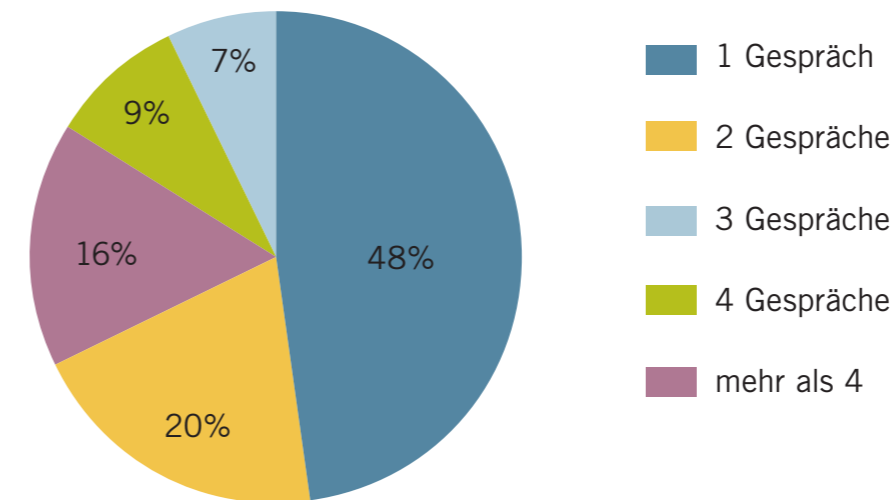
In ca. 50 Prozent der uns gemeldeten Fälle von rassistischer Diskriminierung gibt es Indizien oder auch eine offene Bezugnahme auf Sprache, anti-Schwarzen Rassismus, Staatsangehörigkeit und/oder Namen. Darüber hinaus sind in vielen Fällen Menschen aufgrund ihrer – nicht selten zugeschriebenen – muslimischen Religionszugehörigkeit von rassistischer Diskriminierung betroffen, was wir als „antimuslimischen Rassismus“ dokumentieren. Dabei kann in den seltensten Fällen eine Trennung von religiöser und ethnischer Diskriminierung vorgenommen werden. Vielmehr werden Menschen aufgrund ihrer – vermuteten – ethnischen Herkunft als muslimisch markiert und diskriminiert.

Beratungsgespräche

Eine Beratung beginnt mit einem Gespräch. Was ist passiert? Wer war beteiligt? Wie geht es der ratsuchenden Person damit? Welche Ressourcen bringt sie mit? Was möchte sie erreichen? Wie können wir sie dabei unterstützen?

Die Intensität von Beratungsprozessen ist sehr unterschiedlich. In einigen Fällen genügt es den Ratsuchenden, in einem Gespräch über ihre Rechte und mögliche Interventionen informiert zu werden und Beistand zu erfahren. Allein die Möglichkeit, offen über die Diskriminierung sprechen zu können, verstanden zu werden und einen Raum zur Reflektion zu haben, empfinden viele Ratsuchende schon als hilfreich. Manche Fälle sind sehr zeitintensiv und der Beratungsprozess geht über Monate und zum Teil Jahre. Das ADNB unterstützt die Ratsuchenden dabei, ihre Handlungsmöglichkeiten zu erkennen und wahrzunehmen.

Exemplarisch für 2014: Beratungsgespräche pro ratsuchende Person



FALLBEISPIELE AUS DER BERATUNGSPRAXIS

Fallbeispiele können das, was Zahlen nicht wiedergeben, greifbarer und verständlicher machen:

Wie genau geschieht eigentlich Diskriminierung? Und was können Betroffene und Beratungsstellen wie das ADNB des TBB in diesen Fällen tun?

Die folgenden Fallbeispiele geben einen Einblick in Diskriminierungserfahrungen von Betroffenen und zeigen Handlungs- und Unterstützungsmöglichkeiten auf, die den Betroffenen und einer Antidiskriminierungsberatungsstelle zur Verfügung stehen. Dabei wird deutlich: In jedem Einzelfall geht es auch um Strukturen und Machtverhältnisse.

Kein Deutsch? Kein Konto, keine Wohnung, kein ...

Im März 2014 ging Herr A. mit einem Freund in eine Bankfiliale, um ein Konto für seinen Cousin zu eröffnen. Mit der Kundenberaterin ergab sich folgendes Gespräch:

Kundenberaterin: Aus welchem Land kommt denn Ihr Cousin?
Herr A.: Aus Bulgarien.
KB: Das geht nicht. Es muss Deutsch oder Englisch gesprochen werden.
Freund: Wir sind ja für die Übersetzung mit dabei.
KB: Nein, das geht nicht. Sie können ja alles Mögliche übersetzen, die Vertragspartner müssen ja das, was wir ihnen geben, verstehen.
A.: Und wenn wir einen zertifizierten Dolmetscher mitbringen?
KB: Nein, das geht nicht, die Vertragspartner müssen sich mit uns verständigen können. (...) Na ja, wenn wir im Hause Mitarbeiter hätten, die die Sprache sprechen, ginge das auch. Aber die haben wir nicht. Nur Englisch oder Deutsch.

Immer wieder wenden sich Menschen an uns, die ein Girokonto eröffnen wollten und denen Banken dies mit Bezugnahme auf „mangelnde Deutschkenntnisse“ verwehrt. Im beschriebenen Fall wurde mit einem Beschwerdebrief an das Bankunternehmen interveniert. Das Unternehmen wies die vorgebrachten Ansprüche auf Entschädigung zurück. Das ADNB des TBB bot Herrn A. an, ein Testing durchzuführen, um die Indizienlage zu verbessern, falls er klagen wolle. Er entschied sich jedoch, den Fall auf sich beruhen zu lassen.

Sprache fällt nicht unter die durch das AGG geschützten Merkmale. Aus unserer Beratungspraxis ist jedoch bekannt, dass Sprache eine verbreitete Diskriminierungskategorie ist.

„Mangelnde Sprachkenntnisse“ werden als Argument herangezogen, um Menschen bestimmte Jobs, Bildungswege, Dienstleistungen und Verträge zu verwehren. Auch auf dem Wohnungsmarkt ist dies häufig der Fall.

Herr S. ist aus Rumänien. Er spricht (noch) wenig Deutsch. Seit Längerem ist er in Berlin auf Wohnungssuche. Eine Unterstützerin ruft für ihn bei einer großen deutschen Wohnungsgesellschaft an. Die Angestellte teilt ihr mit, es werde vorausgesetzt, dass die Bewerber sich selber mit ihr in Verbindung setzen. Beratung durch Dritte sei nicht möglich. Die Unterstützerin erklärte, dass Herr S. direkt neben ihr säße und er sich gerne kurz persönlich vorstellen könne. Die Mitarbeiterin erwidert darauf, dass dies nicht reiche: „Insgesamt werden Deutsch-Grundkenntnisse vorausgesetzt, sodass es für die laufende Kommunikation im Mietverhältnis ausreicht.“ Auf den Einwand der Unterstützerin, Herr S. habe ausreichende deutschsprachige Unterstützung und besuche außerdem einen Deutsch-Kurs, erklärte die Mitarbeiterin, dass sie das zwar verstehe, aber es eine „entsprechende Mitteilung der Unternehmensführung“ gebe. Zusammen mit dem ADNB des TBB hat Herr S. eine schriftliche Beschwerde eingelegt und seine Ansprüche auf Entschädigung geltend gemacht. Er überlegt, gegen die Wohnungsgesellschaft, deren diskriminierende Praxis uns wiederholt von unterschiedlichen Seiten gemeldet wurde, zu klagen.

Zwar ist das Interesse an Verständigung bei Vertragsangelegenheiten und das Anliegen, dass Verbraucher*innen Verträge verstehen, nachvollziehbar. Die Ablehnung von Kund*innen oder Bewerber*innen aufgrund geringer Deutschkenntnisse stellt unserer Ansicht nach dennoch eine mittelbare rassistische Diskriminierung dar. Denn das Abstellen auf Deutschkenntnisse als Voraussetzung für eine Vermietung oder Kontoeröffnung führt zu einem pauschalen Ausschluss von ausnahmslos ausländischen Personen. Dabei könnten und sollten Banken und Vermietende beispielsweise den Einbezug von Sprachmittler*innen und andere Faktoren berücksichtigen.

Diskriminierungen aufgrund eingeschränkter oder mangelnder Deutschkenntnisse haben weitreichende Effekte, denn sie schränken die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben massiv ein.

Daher ist politische Intervention gefragt. In diesem Sinne engagierte sich das ADNB des TBB 2015 gemeinsam mit anderen Organisationen beispielsweise für die Umsetzung einer neuen EU-Richtlinie, nach der jedem und jeder ein Recht auf ein Basiskonto eingeräumt wird. In unserer Stellungnahme⁵ haben wir u.a. gefordert, dass Banken zukünftig die Eröffnung eines Kontos nicht mehr von Deutschkenntnissen abhängig machen dürfen. Das neue „Zahlungskontengesetz“⁶ ist seit Juni 2016 in Kraft und es bleibt abzuwarten, wie es sich in der Praxis bewährt.

Diskriminierung per Gesetz – und weit darüber hinaus!

In Berlin ist es Lehrer*innen und einigen anderen Berufsgruppen, die beim Land Berlin angestellt sind, gesetzlich verboten, religiöse Symbole zu tragen. Das ADNB des TBB setzt sich für die Abschaffung dieses Gesetzes, des sogenannten „Neutralitätsgesetzes“ ein, denn es diskriminiert z.B. Frauen, die ein Kopftuch tragen.⁷

In unserer Beratung zeigt sich zudem, dass das Gesetz noch weitreichendere Folgen hat und selbst dort zur Wirkung kommt, wo das Kopftuch nicht verboten ist.

⁵ Stellungnahme von Antidiskriminierungsstellen zum Zahlungskontengesetzentwurf, siehe <http://www.adnb.de/de/Aktuelles/Pressemitteilungen/>.

⁶ Vgl. http://www.bafin.de/SharedDocs/Veroeffentlichungen/DE/Fachartikel/2016/fa_bj_1606_zahlungskontengesetz.html

⁷ Siehe hierzu den Artikel „Schule sollte ein Spiegelbild der Gesellschaft darstellen“ im Spezialteil dieses Reports zu „Zehn Jahre Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz. Mit Recht gegen Diskriminierung?“

Arbeitgeber*innen, Schulen oder Behörden verstehen den Anwendungsbereich des Verbotes häufig weiter, als tatsächlich zulässig ist. Ob böser Wille oder Unwissenheit, Leidtragende sind letztlich Frauen, die ein Kopftuch tragen. Drei Beispielfälle aus unserer Beratungspraxis zeigen dies auf.

Eine Sozialarbeiterin mit Kopftuch wird von mehreren freien Trägern mit Hinweis auf das „Neutralitätsgesetz“ nicht eingestellt, weil sie in einer Schule eingesetzt werden soll. Das ADNB recherchiert: Das Neutralitätsgesetz sieht kein Kopftuchverbot für Angestellte von freien Trägern vor. Das ADNB beschwert sich für die Klientin bei einem der Träger. Dieser weist jede Diskriminierung von sich und erklärt, der Berliner Senat habe ihm die Vorgabe gemacht, dass er Frauen mit Kopftuch nicht einstellen dürfe. Auf Beschwerde des ADNB bei der Senatsverwaltung für Bildung erklärt diese, die Vorgabe an den Träger sei nie gemacht worden, und gibt dem ADNB recht: **Das Kopftuchverbot gilt nicht für Angestellte von freien Trägern.** Wir geben dies an den Träger weiter, der sich in Zukunft daran halten soll. Die Klientin selbst hat zum Glück inzwischen eine gute Stelle gefunden.

Eine Lehramtsstudentin bewirbt sich für ein Praktikum in einer Berliner Schule. Beim Bewerbungsgespräch sagt ihr der Schulleiter, sie könne ihr Praktikum leider nicht mit Kopftuch absolvieren. Das sei „gesetzlich verboten“. Die Studentin beschwert sich beim ADNB, das sie nach der Beratung an eine Anwältin verweist. Diese reicht in ihrem Namen Klage wegen Diskriminierung ein: Das „Neutralitätsgesetz“ gilt nicht für Praktikantinnen – es gibt kein solches Verbot. Das ADNB unterstützt die Klägerin im Verfahren als Beistand. Leider ist die Beweislage nicht gut: Die Ablehnung wurde mündlich erteilt und es waren keine Zeug*innen anwesend. Das Gericht glaubt am Ende dem Schulleiter, der aussagt, die Ablehnung habe andere Gründe gehabt. Das ist eine große Enttäuschung für die Klientin und für uns Unterstützer*innen. Aber: **Das ADNB erreicht, dass das Gericht und der Senat schriftlich bestätigen, dass das Neutralitätsgesetz für Praktikantinnen kein Kopftuchverbot vorsieht.** Diese Bestätigung hat dem ADNB in anderen ähnlich gelagerten Beratungsfällen bereits geholfen.

Gemeinsam mit dem Netzwerk gegen Diskriminierung und Islamfeindlichkeit von Inssan e.V. unterstützt das ADNB eine Schülerin und ihre Eltern. Die Schulleiterin hatte die Schülerin aufgefordert, ihr Kopftuch abzulegen. Außerdem hatte sie vor, per Konferenzbeschluss ein allgemeines Kopfbedeckungsverbot für alle Schüler*innen zu erlassen. Damit will sie umgehen, dass sie das Kopftuchtragen an sich nicht verbieten darf. In einem Gespräch zwischen der Schulleiterin, dem Vater, dem ADNB und Inssan beharrt die Schulleiterin auf ihrem Standpunkt. Das ADNB und Inssan beschwerten sich bei der Schulaufsicht. Diese reagiert sofort: **Ein Kopfbedeckungsverbot ist rechtswidrig. Sie fordert die Schule auf, die Schülerin nicht mehr zu diskriminieren und die Religionsfreiheit zu respektieren.**

Das ADNB hatte zudem von der Schulleiterin den Hinweis erhalten, dass auch andere Schulen solche Verbote erlassen hätten, und informiert die Senatorin für Bildung darüber. Diese sagt zu, alle Berliner Schulen über die Unzulässigkeit solcher Kopfbedeckungsverbote in Kenntnis zu setzen. Mit einer Pressemitteilung machen das ADNB und Inssan auf diesen Fall aufmerksam, um andere Betroffene zu informieren und auf die Rechtswidrigkeit von Kopftuchverboten an Schulen hinzuweisen.

„Sie sind die Erste, die einen Sicherheitsausweis mit Kopftuch bekommt ...“

Der Staat darf bzw. durfte bisher Frauen, die ein Kopftuch tragen, den Zugang zum Lehramt und anderen Stellen im Staatsdienst verweigern. Wie aber steht es um Frauen, die sich für einen Job in der Privatwirtschaft bewerben und ein Kopftuch tragen? Eine Bewerberin wegen ihres Kopftuches abzulehnen gilt als Diskriminierung aufgrund der Religion und ist gemäß dem AGG untersagt. Zwei Beispiele aus unserer Beratungspraxis:

Frau O., die am Flughafen in der Fluggastabfertigung arbeitet, kehrt nach vier Jahren Elternzeit an ihren Arbeitsplatz zurück. Sie teilt ihrem Vorgesetzten frühzeitig mit, dass sie mittlerweile ein Kopftuch trägt. Ihr Vorgesetzter antwortet, das Tragen eines Kopftuchs sei nicht mit der Dienstuniformverordnung konform. Auch das Luftverkehrsamt stellt sich zunächst quer und teilt ihr mit, ein Sicherheitsausweis mit einem Lichtbild, auf dem sie ein Kopftuch trägt, sei nicht möglich. Nach Intervention einer Anwältin, die das ADNB empfohlen hat, ändert das Luftverkehrsamt seine Meinung und stellt der Angestellten problemlos einen Ausweis aus – mit Kopftuch. Dies teilt das ADNB dem Arbeitgeber der Angestellten mit und verweist auf das Diskriminierungsverbot nach dem AGG. **Das Unternehmen antwortet, dass das Kopftuch in Zukunft in die Dienstuniformverordnung aufgenommen werde und somit von Musliminnen bei Wunsch getragen werden könne.** Ein Mitarbeiter der Ausweisstelle des Flughafens Tegel sagt ihr bei der Anfertigung des Fotos, dass sie die Erste sei, die auf dem Sicherheitsausweis mit Kopftuch abgebildet werde: „Sogar die Putzkräfte nehmen das Kopftuch ab, um das Foto zu machen und arbeiten danach mit Kopftuch.“ Frau O. ist froh, ihre Arbeit am Flughafen Tegel ohne Einschränkung ihrer Religionsfreiheit wieder aufnehmen zu können.

Frau M., eine junge Studentin, bewirbt sich auf Empfehlung einer Freundin für einen Minijob in einer Café-Kette. Sie erscheint zum Probearbeiten und wird zunächst von ihrer Freundin eingearbeitet. Als die Filialeiterin das Café betritt, erklärt sie der Studentin unverzüglich, dass sie nicht mit Kopftuch arbeiten dürfe. Sie habe kein Verständnis für das Tragen eines Kopftuchs und könne es als „aufgeklärte Frau“ nicht vertreten. Unumwunden führt sie aus, schon öfter Bewerberinnen aufgrund des Kopftuchs abgelehnt zu haben. Frau M. wendet sich daraufhin an das Netzwerk gegen Diskriminierung und Islamfeindlichkeit von Inssan e.V., das sie an das ADNB verweist. Das ADNB interveniert in Form eines Beschwerdebriefs, in dem die Ansprüche der Betroffenen auf eine Entschädigung nach dem AGG geltend gemacht werden. Gleichzeitig empfiehlt das ADNB der Studentin eine Anwältin. **Die Klientin reicht Klage beim Arbeitsgericht Berlin ein und erhält Recht:** Die Café-Kette muss Frau M. drei Monatsgehälter à 450 Euro Entschädigung wegen Diskriminierung aufgrund der Religion und des Geschlechts zahlen.

„Meine Chefin sagte: Mit Kopftuch können Sie hier nicht arbeiten!“

PROTOKOLL Eine Studentin bekommt einen Café-Job. Als sie dort mit Kopftuch auftaucht, wird sie gekündigt. Das Arbeitsgericht spricht ihr Entschädigung zu

Als kopftuchtragende muslimische Frau habe ich zwar Erfahrung mit Diskriminierung. Ein Erlebnis aus dem letzten Jahr kam dann aber doch mit voller Wucht: Eine Freundin von mir hat jahrelang in einer Café-Kette im Wedding gearbeitet. Ihre Chefin suchte eine studentische Aushilfskraft. Meine Freundin rief mich an und holte die Filialeiterin ans Telefon. Die Entscheidung fiel ganz unbürokratisch: Meine Freundin sollte mich einarbeiten.

Ich freute mich über die Gelegenheit und stand motiviert im Laden. Alles lief wunderbar. Nach ein paar Stunden kam die Chefin vorbei, sah mich, zog eine Grimasse und ging schnurstracks in die Küche. Ich war irritiert, ging hinterher, wollte mich vorstellen. „Mit Kopftuch können Sie hier nicht arbeiten!“, gab sie unumwunden von sich. Sie war richtig sauer, referierte über den Koran und darüber, dass es unverständlich sei, wenn Frauen Kopftuch tragen,

obwohl das nirgends niedergeschrieben sei. Sie stand da vorne, als ob sie die muslimische Expertin wäre, und war völlig überzeugt, dass sie als „aufgeklärte Frau“ durch das Einstellen einer „Kopftuchfrau“ Unterdrückung legitimieren würde. Sie war sicher, dass sie die Religion besser kennt als ich. Diese Arroganz hat mich am meisten gestört. Sie gab mir das Gefühl, die dumme unterdrückte Frau zu sein. Ich wies

sie auf die Religionsfreiheit hin und darauf, dass ihr Verhalten diskriminierend ist. „Nee, das ist meine Entscheidung, wen ich hier einstelle“, war ihre Antwort. Ich wollte einfach nur raus. Erst mal meine Mutter anrufen und Dampf rauslassen. Das Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin hat mir eine Anwältin vermittelt, die dann das meiste übernommen hat. Bei der Güteverhandlung warf mir der Anwalt der Filialeiterin vor, mit den Diskriminierungs-

vorwürfen ein Geschäft machen und Arbeitgeber abzocken zu wollen. Ich sei schließlich auch nicht bereit gewesen, in der Diskussion mein Kopftuch zu verteidigen. Das war echt krass, mit welchen „Argumenten“ die ankamen. Aber letztendlich habe ich den Fall gewonnen. Meine Freundin hat dort übrigens aus Solidarität gekündigt, obwohl sie eigentlich auf das Geld angewiesen ist. „Ich möchte nicht unter so einer rassistischen Frau arbeiten“, hat sie

mir gesagt. Das habe ich nicht erwartet. Sie hat jahrelang dort gearbeitet. Ich möchte anonym bleiben, denn ich kenne muslimische Frauen, die öffentlich kämpfen und dann komplett auf dieses Thema reduziert werden. Dann sind wir auch nicht da angelangt, dass das Kopftuch beziehungsweise das Muslimsein eine Selbstverständlichkeit wird, eine Nebensache. Darum geht's mir.

PROTOKOLL MARISA JANSON

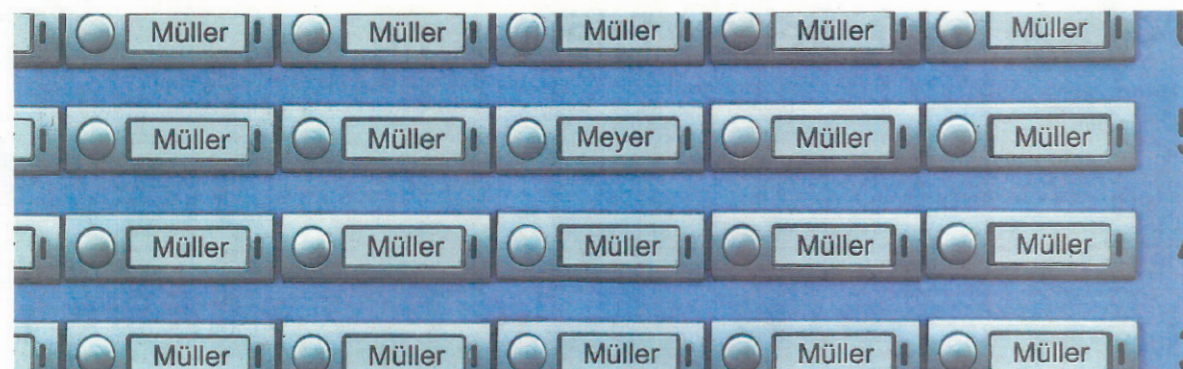
TAZ, 29.04.2016

In beiden Fällen haben sich Frauen, die ein Kopftuch tragen, erfolgreich gegen Widerstände im Arbeitsleben durchgesetzt: Die eine darf während der Arbeit ein Kopftuch tragen, die andere erhält eine Entschädigung. Beide mussten sich ihr Recht jedoch hart erkämpfen. Nicht jede Frau, die ein Kopftuch trägt und in ihrem Recht auf Arbeit beschränkt wird, hat die Zeit oder Kraft, dagegen vorzugehen. Unternehmen müssen ihre Einstellungspraxis überdenken: Der Vorwand, Kund*innen könnten sich von Angestellten mit Kopftuch gestört fühlen, oder die eigenen Ressentiments führen zum Ausschluss und zeigen: Antimuslimischer Rassismus ist in der Mitte der Gesellschaft angesiedelt.

„Migrantquote“ und andere Maßnahmen Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt und im Kleingarten

Häufig wenden sich Menschen an das ADNB des TBB, die auf dem Wohnungsmarkt diskriminiert werden. Dabei geht es oft um den Zugang zu Wohnungen, d.h. Betroffene werden aufgrund rassistischer Annahmen bei der Suche diskriminiert. In anderen Fällen geschieht eine Ungleichbehandlung aber auch im Mietverhältnis, sei es durch Nachbarn oder wie im folgenden Fall durch diskriminierende Mietbedingungen seitens des Vermieters.

Seit 2010 hat das ADNB drei Familien begleitet, die diskriminierende Mieterhöhungen erhalten hatten. Die drei muslimischen Familien erhielten neben einer ersten Mieterhöhung, die alle Mietparteien des Wohnkomplexes bekommen hatten, als einzige eine zweite Mieterhöhung. Sie vermuteten, dass der Vermieter sie damit zum Auszug bewegen wollte. Mit der Unterstützung eines Nachbarn, des Netzwerks Mieterstadt e.V., des ADNB und eines Anwalts klagten die Familien wegen Diskriminierung. Zudem unterstützte das ADNB den Nachbarn, der wegen seines Einsatzes für die diskriminierten Familien ebenfalls eine weitere Mieterhöhung erhalten hatte, bei seiner Klage. Eine der drei Familien bekam im Jahr 2014 vor dem Amtsgericht Recht⁸: **Das Gericht bestätigte eine Diskriminierung und sprach der Familie pro Elternteil 15.000 Euro Entschädigung zu. Damit hatte zum ersten Mal bundesweit ein Gericht auf Grundlage des AGG wegen Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt entschieden. Darüber hinaus war das Urteil beachtlich, da es in AGG-Verfahren in der Regel nur zu sehr geringen Entschädigungssummen kommt.**



„Das ist Menschenrechtsverletzung“

MIETERDISKRIMINIERUNG Nur wenige Betroffene trauen sich bislang, juristisch gegen Ungleichbehandlung vorzugehen. Doch das Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin hat ein Urteil mit Signalwirkung erstritten. Ein Interview mit Leiterin Eva Maria Andrades

TAZ, 21.01.2015

⁸ Amtsgericht Tempelhof-Kreuzberg, Urteil vom 19.12.2014 - 25 C 357/14, <http://www.berlin.de/gerichte/presse/pressemitteilungen-der-ordentlichen-gerichtsbarkeit/2015/pressemitteilung.426338.php>

Dank der gemeinsamen Pressearbeit des ADNB und des Netzwerks Mieterstadt e.V. hat dieser Erfolg große Resonanz in der Öffentlichkeit gefunden. Das Urteil wurde allerdings nicht rechtskräftig: Im Berufungsverfahren erzielten die drei Familien und der Nachbar im Jahr 2015 einen Vergleich mit dem Vermieter. Darin wurden zufriedenstellende Entschädigungen und insbesondere Schutzmaßnahmen vor neuen Mieterhöhungen und Diskriminierungen durch den Vermieter festgeschrieben. Die Familien konnten so noch langwierigere Verfahren abwenden und sind für die nächsten Jahre vor Diskriminierungen geschützt. Auch bei den Vergleichsverhandlungen konnte das ADNB die Beteiligten unterstützen.

2015 wandten sich mehrere Ratsuchende an das ADNB, die im Zusammenhang mit Kleingärten diskriminiert wurden.

Herr Y. und Frau N. suchten unabhängig voneinander mit demselben Problem die Beratungsstelle des ADNB auf: Eine Kleingartenkolonie in Berlin-Tempelhof hatte eine „Quote“ eingeführt. **Der Verein hatte entschieden, maximal 20 Prozent „Migranten“ aufzunehmen. Freie Gärten wurden an Frau N. und Herr Y. nicht verpachtet, weil sie „nicht-deutscher Herkunft“ bzw. „Moslems“ seien.** Zudem wurde Herrn Y. für eine Laube ein doppelt so hoher Preis genannt wie seinem „herkunftsdeutschen“ Bekannten, der sich auf dieselbe Laube beworben hatte. Das ADNB verfasste für beide Klient*innen Beschwerdebriefe und machte ihre Ansprüche wegen Diskriminierung nach dem AGG innerhalb der Frist geltend. Der Vorstand des Bezirksverbands rief das ADNB an und erklärte, das AGG erlaube die Quotenpraxis – was in keiner Weise haltbar ist und eine Verdrehung des Gesetzes darstellt. Gemeinsam mit dem Rechtsanwalt von Frau N. kontaktierte das ADNB das zuständige Bezirksamt mit der Bitte, seinen Einfluss auf die Kleingartenvereine zu nutzen, um die Diskriminierung zu beenden und dafür Sorge zu tragen, dass dies zukünftig unterlassen wird. Leider sind die Vereine bisher wenig einsichtsbereit.

Diese Fälle verdeutlichen, wie schwer es trotz offenkundiger Diskriminierung sein kann, das eigene Recht in der Praxis durchzusetzen. Das Bezirksamt stößt bisher an seine Grenzen, hier müssen mehr Eingriffsmöglichkeiten gegen Diskriminierung geschaffen werden.

Das Anliegen der Betroffenen, gleiche Chancen auf einen Garten zu haben, wo sie ungestört ihre Freizeit verbringen können, ist leider noch lange nicht erreicht.

Die Fälle sind im Jahr 2016 noch offen – kurz vor der Veröffentlichung dieses Reports schalteten wir die Medien und die lokale Bezirksverordnetenversammlung ein. Die Möglichkeit einer Klage nach dem AGG ist für die Betroffenen gegeben, einen Garten können sie dadurch aber nicht bekommen, sondern nur eine Entschädigung in Geldform. Zu all diesen Schritten berät das ADNB die Betroffenen und vermittelt den Kontakt zu Anwalt*innen, Politiker*innen und Journalist*innen.

MIT RECHT GEGEN DISKRIMINIERUNG?!

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz wird am 18.8.2016 zehn Jahre alt. Was liegt also näher, als dieses Jubiläum zum Themenschwerpunkt unseres aktuellen Antidiskriminierungsreports zu machen? Denn seit der Einführung des Gesetzes hat das ADNB des TBB ca. 1.500 Ratsuchende zu der Frage beraten, ob die erlebte Diskriminierung auch eine Diskriminierung nach dem AGG ist und welche Rechte sich daraus für sie ergeben.

Das ADNB hat Kläger*innen in AGG-Prozessen beraten und unterstützt und dabei in einigen Fällen wichtige Erfolge erzielen können, die zum Teil Präzedenzfälle darstellten.

Aus der jahrelangen Beratungspraxis wissen wir aber auch, dass viele Betroffene von rassistischer Diskriminierung aufgrund von zahlreichen Hürden das Gesetz nicht gerichtlich in Anspruch nehmen. Und wir erfahren in der Praxis, welche Rechtsschutzlücken bestehen und welche Strukturen es Betroffenen erschweren, sich zu beschweren und ihre Rechte einzufordern.

- Mit der strategischen Prozessbegleitung einer Klage gegen diskriminierende Mieterhöhung (siehe Fallbeispiel Seite 16) war neben der Beratung und Unterstützung der betroffenen Familie auch die Absicht verbunden, in diesem Bereich bundesweit die erste AGG-Klage mit dem Ziel einer angemessenen und abschreckenden Entschädigungszahlung zum Erfolg zu führen.
- Mit einer weiteren, aktuellen Präzedenz-Klage setzt sich das ADNB des TBB dafür ein, dass das sogenannte Berliner Neutralitätsgesetz abgeschafft wird. *Siehe Seite 26*
- In einem Aufruf vom November 2015 forderte das ADNB gemeinsam mit weiteren Akteur*innen der Antidiskriminierungsarbeit das Land Berlin auf, ein Landesantidiskriminierungsgesetz zu erlassen. *Siehe Seite 32*
- Und last but not least setzt sich das ADNB im Berliner Netzwerk gegen Diskriminierung in Schule und Kita für einen besseren Diskriminierungsschutz im Bildungsbereich und die Einrichtung einer unabhängigen Beschwerdestelle ein. *Siehe Seite 33*

Der Artikel zu zehn Jahren AGG reflektiert diese Erfahrungen aus der Beratungspraxis. Anschließend stellen wir uns der Frage, was das ADNB des TBB vor dem Hintergrund dieser Erfahrungen für einen besseren Rechtsschutz tut. Denn Antidiskriminierungsarbeit ist, wenn sie umfassend verstanden wird, weitaus mehr als Einzelfallberatung. Aus der Beratung ergeben sich Erkenntnisse über strukturelle Diskriminierung und Problemfelder, die weitere Interventionen erfordern.

In diesem Sinne hat das ADNB durch zahlreiche Interventionen wichtige Anstöße für Entwicklungen in der Antidiskriminierungsarbeit und im Antidiskriminierungsrecht gegeben:

ZEHN JAHRE ERFAHRUNGEN MIT DEM AGG IN DER UNABHÄNGIGEN ANTIDISKRIMINIERUNGSBERATUNG

Mit Recht gegen Diskriminierung?!¹

Recht ist immer nur so gut, wie es Wirkung entfaltet. Wie und welche Wirkung aber entfaltet das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), das nun seit zehn Jahren besteht? Diese Frage ist sicher nicht einfach zu beantworten, denn was ist unter „Wirkung“ zu verstehen und wie kann diese gemessen werden? Was kann Recht prinzipiell erreichen und was nicht?

Aus der Betroffenenperspektive zeigt das AGG Wirkung, wenn es diskriminierte Personen ermächtigt, ihr Recht auf Gleichbehandlung durchzusetzen. Für eine Person, die potentiell Diskriminierung erfahren kann, wirkt das Gesetz aber auch dann, wenn es Diskriminierung verhindert und sie so in ihrer individuellen Situation schützt. Auf gesellschaftlicher Ebene stellt sich die Frage, ob das AGG auch unmittelbar oder mittelbar bewirken kann, dass eine Antidiskriminierungskultur entsteht – im Sinne von Bewusstsein über diskriminierende Machtverhältnisse sowie strukturelle Barrieren und deren Abbau.

Vor dem Hintergrund dieser Fragen können die Erfahrungen aus der Antidiskriminierungsberatung einen wichtigen Einblick geben, ob und wie das AGG von Diskriminierung Betroffenen tatsächlich nutzt und aus welchen Gründen dies oftmals nicht der Fall ist.

Ohne Frage ist das AGG ein Fortschritt für die Betroffenen. **Alein die Existenz des AGG hat Auswirkungen auf die Position und die Handlungsoptionen sowohl der Betroffenen als auch der Beratungsstellen.**

In der Beratungspraxis weisen wir Arbeitgebende auf ihre Pflichten nach dem AGG hin und benennen Ansprüche von Betroffenen, wodurch deren Verhandlungsposition gestärkt wird.

Mit dem AGG wurde auch die Antidiskriminierungsstelle des Bundes gegründet. Diese hat durch zahlreiche Studien das Thema Diskriminierung in Deutschland immer wieder beleuchtet, Wissen erarbeitet und zur Verfügung gestellt. Insgesamt hat die Einführung des AGG die Diskussion um Diskriminierung und ihre Auswirkungen verstärkt und gesellschaftliche Debatten entfacht. Antidiskriminierungsrecht ist nicht statisch, es unterliegt gesellschaftlichen Entwicklungen und braucht Diskussion.

Im Beratungsverlauf stellt sich neben rechtlichen Fragen auch die Frage nach dem Sinn, den Chancen und Risiken einer Klage.

Die Erfahrungen aus den letzten zehn Jahren AGG-Beratung in der Praxis zeigen, dass für Betroffene zahlreiche Barrieren bestehen, vor Gericht zu gehen.

Dies ist mittlerweile bekannt und zeigt sich auch in der Rechtsprechung. Allgemein gab es weniger AGG-Klagen, als bei Einführung des Gesetzes erwartet wurde. Besonders auffällig ist dabei, dass in den wenigsten Prozessen über rassistische Diskriminierung verhandelt wird.

¹ Leicht veränderte und vorab gedruckte Fassung des Beitrags „Zehn Jahre Erfahrungen mit dem AGG in der unabhängigen Antidiskriminierungsberatung. Mit Recht gegen Diskriminierung?!“, von Eva Maria Andrades in: IQ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung (Hrsg.) Alles schon fair? Mit Recht zu einem inklusiven Arbeitsmarkt! Dossier zu 10 Jahren Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG). München, Herbst 2016.

Einfordern von Recht setzt Wissen um Recht voraus

Noch immer wissen viele Menschen nicht, dass es ein Gesetz gibt, das beispielsweise gegen Diskriminierung durch Arbeitgebende schützt. Auch nach zehn Jahren AGG gibt es erstaunlich wenig Wissen über Rechte auf Seiten der Betroffenen und Pflichten zum Diskriminierungsschutz auf Seiten der Arbeitgebenden. Oder aber das Wissen ist sehr diffus und beschränkt sich darauf, dass „man nicht diskriminieren darf“. Was aber ist eine Diskriminierung rechtlich gesehen? Wie kann ich diese nachweisen? An wen kann ich mich im Betrieb und außerhalb wenden? Welche Fristen gibt es?

Voraussetzung dafür, dass ich meine Rechte wahrnehmen kann – egal ob ich im Konflikt auf sie verweisen oder aber ob ich sie letztlich vor Gericht durchsetzen möchte –, ist immer das Wissen darüber. Das Recht im Rücken ändert meine Position im Konflikt um Diskriminierung schlagartig. Es geht dann nicht um Bittstellung, sondern um mein Recht auf Gleichbehandlung.

Was bedeutet das konkret für das AGG? Das AGG verpflichtet Arbeitgebende, das Gesetz bekannt zu ma-

chen, geeignete Maßnahmen gegen Diskriminierung zu ergreifen und Beschwerdestellen einzurichten. Aus der Beratung wissen wir aber, dass nur die wenigsten Arbeitgebenden Beschwerdestellen eingerichtet, geschweige denn ein Beschwerdeverfahren entwickelt haben. Da die Einrichtung einer solchen Stelle weder überprüft wird noch behördliche Sanktionen bei Nicht-einrichtung erfolgen – anders als z.B. im Fall von Datenschutz im Betrieb –, wird es den Arbeitgebenden leicht gemacht, sich über diese Pflicht hinwegzusetzen.

Information und Aufklärung über Diskriminierungsschutz sind aber nicht nur durch Arbeitgebende für den Bereich Beschäftigung zu gewährleisten, sondern müssen auch und insbesondere Aufgabe von Politik und Verwaltung sein. Wie werde ich beispielsweise als Konsumentin über mein Recht auf Nichtdiskriminierung informiert? An wen wende ich mich, wenn eine Bank mich als Girokunden ablehnt, weil ich kein Deutsch spreche?

Wissen ist Macht, Wissen über die eigenen Rechte und Unterstützungsmöglichkeiten ist der erste Schritt zur Einforderung von Gleichbehandlung.

Wer kann mich beraten und unterstützen?

Neben der Frage des Wissens über die eigenen Rechte stellt sich auch die Frage der Zugänglichkeit von Recht. Unabhängige und qualifizierte Beratungsstellen, so wie sie im Dachverband Antidiskriminierungsverband Deutschland organisiert sind, ermöglichen einen unkomplizierten und kostenlosen Zugang zum Recht und sind daher unabdingbar, um zu gewährleisten, dass das AGG für Betroffene tatsächlich Anwendung finden kann.

In der Beratung können Betroffene ihre Erfahrungen

artikulieren, ohne befürchten zu müssen, dass diese bagatellisiert werden. Sie erhalten hier wichtige Informationen und Unterstützung. Aber noch immer gibt es zu wenige Beratungsstellen in Deutschland. So erreichen uns immer wieder Beratungsanfragen aus anderen Bundesländern. Zuletzt bleibt vielen nur der Gang zum Anwalt oder zur Anwältin, den viele schon aus Kostengründen scheuen. Aber auch die Anwaltschaft ist beim Thema Diskriminierung nicht immer sensibilisiert und die meisten haben bisher wenig oder keine Erfahrungen mit dem AGG gesammelt.

Ist das, was ich erfahren habe, auch eine Diskriminierung nach dem AGG?

Die Kenntnis des AGG und Möglichkeiten des Zugangs zu niedrigschwelliger Beratung sind also von zentraler Bedeutung. Allerdings ist auch das AGG selbst begrenzt: Nicht alle Bereiche, in denen diskriminiert wird, sind geschützt. In einer Vielzahl von Fällen melden uns Betroffene Diskriminierung durch staatliche Akteure, wie Behörden und Schule. Diese Bereiche fallen aber nicht unter den Anwendungsbereich des AGG. Zwar untersteht jedes staatliche Handeln dem Gleichbehandlungsgebot aus Art. 3 Grundgesetz, die Durchsetzung ist aber ungleich schwieriger als beim AGG, das beispielsweise eine Beweislastleichterung vorsieht.³

Im Bereich Bildung ist Deutschland aufgrund der EU-Antirassismus-Richtlinie seit Jahren verpflichtet, einen entsprechenden Diskriminierungsschutz einzuführen. Aufgrund ihrer Gesetzgebungskompetenz wären die Bundesländer eigentlich dazu in der Lage, dennoch hat sich in den letzten Jahren nichts dazu getan.

Selbst wenn in der Beratung festgestellt wird, dass die erfahrene Diskriminierung in einen der Bereiche des AGG fällt – also Arbeit und Alltagsgeschäfte – ist noch nicht geklärt, ob es sich hierbei rechtlich um eine Diskriminierung handelt. Diskriminierung liegt erst dann vor, wenn die Ungleichbehandlung auch ein „geschütztes Merkmal“ betrifft und kein Rechtfertigungsgrund vorliegt. So sind beispielsweise Diskriminierungen aufgrund der sozialen Herkunft nicht im AGG verboten. Lehnt mich also eine Vermieterin als Mieter ab, weil ich ALG II erhalte, ist das erlaubt. Daneben gibt es weitere Schutzlücken in Bezug auf die unterschiedlichen im AGG genannten Merkmale.⁴

Als besonders eklatant hat sich in der Beratungspraxis die Diskriminierung von Frauen herausgestellt, die ein Kopftuch tragen. Ratsuchende berichten von Diskriminierungen in nahezu allen Lebensbereichen. Auffällig

ist dabei, dass sich z.B. viele Arbeitgebende – anders als bei anderen Diskriminierungen – nicht scheuen, offen zu diskriminieren, und die Frauen mit Hinweis auf das Kopftuch ablehnen. Dies stellt in aller Regel eine Diskriminierung nach dem AGG dar. Das ADNB hat bisher in drei Fällen Betroffene in einem Gerichtsverfahren als Beistand unterstützt, die bei einer Bewerbung aufgrund ihres Kopftuches diskriminiert wurden. In zwei dieser Fälle ist es zu Verurteilungen gekommen, sodass die Arbeitgebenden den Klägerinnen eine Entschädigung zahlen mussten.

Anders sieht es bei der Einstellung in den Staatsdienst aus. Hier wurden Frauen mit Kopftuch bisher quasi legal diskriminiert, da in vielen Bundesländern das Tragen des Kopftuches bzw. von religiösen Zeichen im Staatsdienst gesetzlich verboten war. Diese Diskriminierung ist seit der Grundsatzentscheidung des Bundesverfassungsgerichts (BVerfG) vom Januar 2015⁵ weitestgehend beendet; bis auf Berlin, Saarland und Bayern haben die Länder ihre Gesetze geändert oder aufgehoben. Zurzeit unterstützt das ADNB die TBB eine Klägerin, die gegen das Land Berlin wegen dieser Diskriminierung klagt.⁶ Die Frage hierbei ist, ob das Berliner „Neutralitätsgesetz“, das das Tragen religiöser Zeichen für Lehrer*innen verbietet, die dadurch entstehende Ungleichbehandlung nach dem AGG rechtfertigt. Das ist nur denkbar, wenn das „Neutralitätsgesetz“ verfassungsgemäß ist, was nach der neuen Entscheidung des BVerfG nicht der Fall sein dürfte.

Eine im AGG selbst verankerte Problematik ist das in § 9 festgelegte Kirchenprivileg. Demnach dürfen Kirchen und ihre Einrichtungen für eine Anstellung das Bekenntnis zu ihrer Religion voraussetzen. Dies führt dazu, dass eine erhebliche Zahl von Menschen in Deutschland als Beschäftigte für einen sehr großen Arbeitsmarkt ausgeschlossen werden. Darüber hinaus er-

2 Der Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd) ist ein Dachverband, dem unabhängige Antidiskriminierungsbüros/-stellen angehören – so auch das ADNB, das Gründungsmitglied des advd ist. Ziel des Verbandes ist es, zur Etablierung einer Antidiskriminierungskultur in Deutschland beizutragen und Qualitätsstandards für die Antidiskriminierungsberatung zu setzen, siehe www.antidiskriminierung.org/.

3 Können Betroffene Indizien für eine Diskriminierung nachweisen, muss nach dem AGG die andere Partei beweisen, dass sie nicht diskriminiert hat.

4 Siehe dazu umfassende Vorschläge zur Novellierung des AGG des Büro zur Umsetzung von Gleichbehandlung (BUG e.V.): www.bug-ev.org/fileadmin/user_upload/AGG_Novellierung_alle_Dokumente.pdf.

5 Siehe www.bundesverfassungsgericht.de/SharedDocs/Pressemitteilungen/DE/2015/bvg15-014.html.

6 Siehe www.adnb.de/de/Aktuelles/Pressemitteilungen/

fahren auch beispielsweise Homosexuelle auf Grundlage der „Loyalitätsrichtlinien“ der Kirchen Diskriminierungen. Aus gesellschaftspolitischer Sicht ist dies schon deshalb nicht hinnehmbar, da die Kirchen diese Einstellungs- und Beschäftigungspolitik u.a. auch mit Steuergeldern finanzieren. Aus juristischer Sicht bestehen erhebliche Zweifel, ob diese Privilegierung der Kirchen mit europäischen Richtlinien vereinbar ist.⁷

Von der Schwierigkeit Diskriminierung nachzuweisen

Aber selbst in den Fällen, in denen das AGG die erlebte Diskriminierung verbietet, gibt es für Betroffene noch weitere Hürden.

Kann ich z.B. die Diskriminierung vor Gericht auch nachweisen? In aller Regel wird Diskriminierung nicht offen ausgesprochen.

Im Bereich Arbeit heißt das, dass bei der Ablehnung eines Bewerbers oder einer Bewerberin keine oder nicht die wahren Gründe genannt werden. Wie aber dann die Diskriminierung nachweisen? Wer wurde statt meiner eingestellt? Und warum? Fakt ist: Betroffene, die den Eindruck haben, sie seien aus diskriminierenden Gründen abgelehnt worden, haben keinen Anspruch auf Auskunft zu diesen Fragen. Es bleibt ein ungutes Gefühl, gerade wenn man trotz guter Qualifikationen immer wieder Ablehnungen er-

hält. Mittlerweile wissen wir durch Studien, dass z.B. Bewerber*innen mit türkischen Namen sich häufiger bewerben müssen, um eine Anstellung zu finden, als Bewerber*innen mit herkunftsdeutschen Namen.⁸

In anderen Fällen gibt es sehr wohl Indizien für eine Diskriminierung: bei der Stellenausschreibung, aufgrund von Bemerkungen im Bewerbungsgespräch oder die abgelehnte Bewerberin erfährt, wer eingestellt worden ist, und kann die Qualifikation vergleichen.

Was aber als Indiz für eine Diskriminierung vor Gericht ausreicht, die dann zu einer Beweislastumkehr führt, ist vorab kaum sicher zu beantworten. In der Praxis zeigt sich hier eine große Unsicherheit. Diesem Problem könnte mit einem Auskunftsrecht oder einer kompletten Umkehr der Beweislast begegnet werden.

Was möchte ich erreichen und ist der Klageweg dann richtig?

Gehen wir von einem Idealfall aus, in dem alle Voraussetzungen für eine erfolgreiche Klage nach dem AGG vorliegen: Es geht um eine Ungleichbehandlung wegen eines im AGG geschützten Merkmals im Bereich Arbeit oder Alltagsgeschäfte. Diese ist nicht durch einen sachlichen Grund bzw. einen anderen Grund im AGG gerechtfertigt. Es liegen ausreichende Indizien für eine Diskriminierung vor, die auch nachweisbar sind. Zudem hat die betroffene Person innerhalb der Zwei-Monats-Frist die AGG-Ansprüche geltend gemacht und kann dies auch nachweisen. Aber was kann ich vor Gericht erreichen?

Im Beratungsprozess stellt sich die zentrale Frage, was das Anliegen der ratsuchenden Person ist.

So wünschen sich beispielsweise Menschen, die bei der Arbeit rassistisch gemobbt werden, in erster Linie, dass dies unterlassen wird und sie in Ruhe ihre Arbeit fortsetzen können. Eine abgelehnte Bewerberin, die wegen ihres Kopftuches nicht eingestellt wird, möchte die Diskriminierung nicht hinnehmen und will entweder die Einstellung oder aber eine Entschädigung für die erlittene Diskriminierung. Häufig äußern sich Betroffene

auch so, dass sie eine Veränderung, ein Verstehen der anderen Seite erreichen und damit bewirken möchten, dass diese zukünftig Diskriminierungen unterlässt.

Ratsuchende sind nicht selten enttäuscht, wenn sie in der Beratung erfahren, dass das AGG ihnen keinen Anspruch auf die Arbeitsstelle oder eine Wohnung bietet, sondern ihnen nur einen Entschädigungsanspruch zuspricht. Auch bei diskriminierenden Arbeitsbedingungen sind zwar die Arbeitgebenden bei Kenntnis darüber an sich verpflichtet, geeignete Gegenmaßnahmen zu ergreifen, aber einen Anspruch hierauf formuliert das AGG nicht. Auch hier hat die betroffene

Person bei Untätigkeit des Arbeitgebenden letztlich nur einen Anspruch auf Entschädigung.

Und eben diese Ansprüche müssen nun selbständig vor Gericht erstritten werden. In aller Regel entscheiden sich betroffene Arbeitnehmende für diesen Schritt aber erst dann, wenn sie beschlossen haben, nicht weiter an der alten Arbeitsstelle zu arbeiten und außergerichtliche Lösungen gescheitert sind.

Die Angst vor Nachteilen und Viktimisierung, auch wenn sie nach dem AGG verboten sind, ist groß.

Wie viel ist die Verletzung des Gleichbehandlungsgebots wert?

Ein weiterer Aspekt stellt zudem den Sinn einer Entschädigungsklage für viele Betroffene in Frage: die Höhe der Entschädigung. Diese Entscheidung liegt im Ermessen der Gerichte. Diese, so zeigt die nun zehnjährige Rechtsprechungspraxis zum AGG, sprechen in aller Regel sehr geringe Entschädigungssummen aus.⁹

So führen beispielsweise Diskriminierungen beim Zugang zu Diskotheken zu einer Entschädigung von 500 - 1.000 Euro. Die europäischen Gleichbehandlungsrichtlinien sehen vor, dass die Sanktion gegen Diskriminierung angemessen und abschreckend sein muss. Dem wird im Allgemeinen die bisherige Rechtsprechung in Deutschland nicht gerecht.

Allein vor Gericht

Häufig ist die Klage der letzte Schritt, nachdem alle außergerichtlichen Möglichkeiten ausgeschöpft wurden. Denn wer geht schon gerne vor Gericht? Zudem muss ich nicht nur befürchten, dass ich die Diskriminierung nicht beweisen kann und letzten Endes auf den Kosten sitzen bleibe, sondern muss zusätzlich damit rechnen, selbst bei erfolgreichem Prozess nur eine geringe Entschädigung zu bekommen.

Ein Arbeitgeber, der die Entschädigung aus der Portokasse zahlen kann, wird aber wenig Druck verspüren, seine Einstellungspraxis zu überdenken.

Betroffenen von Diskriminierung wird signalisiert, dass ihre Verletzung „nicht so schlimm“ sei. Diese Bagatellisierung der Diskriminierung durch Gerichte zeigt sich zum Teil auch in den Gerichtsprozessen selbst. Betroffenen wird ein „wirtschaftliches Interesse“ an der Klage unterstellt, oder das Gericht macht Bemerkungen, die darauf hinweisen, dass es den Diskriminierungsvorwurf nicht sonderlich ernst nimmt. Damit wiederholt sich für die Betroffenen eine häufig schon gemachte Erfahrung, denn die Diskriminierung setzt sich in gewisser Weise hier fort.

In der Beratung wird das Für und Wider intensiv abgewogen.

Als Antidiskriminierungsverband kann das ADNB des TBB Betroffene vor Gericht als Beistand im Sinne des §23 AGG unterstützen und auch sonst an ihrer Seite stehen, an kompetente Anwältinnen und Anwälte vermitteln und den Prozess medial begleiten. Viele Kläger*innen

⁷ Das Bundesarbeitsgericht hat dem EuGH die Frage zur Vorabentscheidung vorgelegt, unter welchen Voraussetzungen die Kirchen und ihre Einrichtungen Einstellungen auch von der Konfession eines Bewerbers abhängig machen dürfen: juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=pm&Datum=2016&nr=18549&pos=0&anz=15&titel=Ber%FCcksichtigung_der_Konfession_bei_der_Einstellung?

⁸ Siehe dazu die Studie des Sachverständigenrats deutscher Stiftungen für Integration und Migration, Diskriminierung am Ausbildungsmarkt, Berlin 2014, http://www.svr-migration.de/wp-content/uploads/2014/11/SVR-FB_Diskriminierung-am-Ausbildungsmarkt.pdf.

⁹ Dass es auch anders geht, zeigt sich im Fallbeispiel 4 (Seite 16): eine diskriminierte Mietpartei hatte 30.000 EUR Entschädigung erstritten.

melden uns zurück, dass sie diesen Weg nicht ohne die Unterstützung der Beratungsstelle gegangen wären.¹⁰

Immer wieder erleben wir in der Beratungspraxis, dass Betroffene den Klageweg scheuen, auch in Fällen, in denen es aus strategischen Überlegungen heraus wichtig wäre, sie zu führen, um offene Fragen zur Auslegung des AGG vor Gericht zu bringen. Da das AGG individualrechtlich ausgestaltet ist, können nur Betroffene selbst wegen Diskriminierung klagen. Verbänden steht keine Klagebefugnis zu, wie dies beispielsweise

im Behindertengleichstellungsgesetz oder im Verbraucherrecht der Fall ist.

Eine solche Verbandsklage würde nicht nur die Betroffenen entlasten.

Verbände könnten dadurch auch Präzedenzfälle vor Gericht bringen, die nicht nur einen Einzelfall behandeln, sondern von allgemeinem Interesse sind und letztlich der Rechtsfortbildung und Rechtssicherheit dienen.



Beratungsgespräch

Zusammenfassung

Die Beratungspraxis zeigt, mit welchen Fragen und Barrieren Betroffene von Diskriminierung konfrontiert sind und was sie an der Wahrnehmung ihrer Rechte nach dem AGG hindert. Einige Barrieren für die Inanspruchnahme liegen im AGG selbst begründet: Rechtsschutzlücken, zu kurze Fristen, keine Auskunftspflicht und kein Klagerecht für Verbände.

Über eine Reform des AGG¹¹ hinaus bedarf es aber weiterer Maßnahmen, um den Diskriminierungsschutz zu stärken. So braucht es mehr und bessere Beratungsstrukturen zur Unterstützung von Betroffenen. Die Mitgliedsorganisationen des advd haben trotz geringer Kapazitäten einige wichtige Klagen in den letzten Jahren unterstützt.

Die Justiz muss insgesamt stärker zum Thema Diskriminierung und AGG ausgebildet und sensibilisiert werden. Die Rechtsprechung muss den Vorgaben der europäischen Gleichbehandlungsrichtlinien in Bezug auf die abschreckende Sanktionierung von Diskriminierung gerecht werden. Ebenso haben viele Arbeitgebende die Pflicht zur Einrichtung einer Beschwerdestelle noch nicht erfüllt, was ein Hinweis auch auf den Stellenwert des Themas „Diskriminierung“ im Betrieb sein dürfte. Eine Sanktionierung bei Nichterfüllung könnte dem – analog zum Datenschutz – nachhelfen. Auch die Betriebsräte, die nach dem AGG besondere Rechte haben, müssten sich stärker als bisher einbringen.

Strukturelle Diskriminierung wie beispielsweise die Tatsache, dass noch immer viele Jugendliche mit Migrationshintergrund schlechtere Abschlüsse machen und häufiger arbeitslos sind – trotz Überschuss an Lehrstellen – können selbstverständlich nicht durch individuelle Klagen nach dem AGG beseitigt werden.

Strukturelle Diskriminierung braucht strukturelle Gegenmaßnahmen.

Das AGG sieht positive Maßnahmen vor, die es ermöglichen, benachteiligte Gruppen besonders zu fördern. Davon muss zukünftig viel mehr Gebrauch gemacht werden, um dem Ziel einer gerechteren Gesellschaft näherzukommen.

¹⁰ „Ohne Rechtsschutzversicherung und die Hilfe von unseren Unterstützern hätten wir uns nicht getraut zu klagen“, so das Ehepaar P., dass das ADNB in einer Klage gegen den Vermieter beraten hatte, siehe Pressemitteilung des ADNB <http://www.adnb.de/de/Aktuelles/Pressemitteilungen/>

¹¹ Siehe dazu umfassende Vorschläge zur Novellierung des AGG des Büro zur Umsetzung von Gleichbehandlung (BUG e.V.): www.bug-ev.org/fileadmin/user_upload/AGG_Novellierung_alle_Dokumente.pdf

„SCHULE SOLLTE EIN SPIEGELBILD DER GESELLSCHAFT DARSTELLEN“¹

Präzedenzfall in Berlin:

Das ADNB des TBB begleitet eine Lehrerin mit Kopftuch vor Gericht

Gesetze können Betroffenen helfen, sich gegen Diskriminierung zu wehren. Dass Gesetze aber auch diskriminierend sein können, zeigt sich zum Beispiel am gesetzlichen Kopftuchverbot in Berlin. Hier stellt sich die Frage: Wie passt ein solches Gesetz mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz zusammen? Verstößt ein solches Gesetz nicht gegen die Verfassung, also das Grundgesetz? Noch gilt das gesetzliche Verbot. Das ADNB des TBB ist Beistand in einem Verfahren, in dem es um die gesetzliche Diskriminierung von Lehrerinnen mit Kopftuch geht.

„Neutralitätsgesetz“ ist nicht neutral

Seit 2005 gibt es in Berlin ein Gesetz, das es Lehrer*innen und Mitarbeiter*innen der Rechtspflege, des Justizvollzugs und der Polizei verbietet, religiöse oder weltanschauliche Symbole sichtbar zu tragen. Das Gesetz wird häufig „Neutralitätsgesetz“ genannt.

Aus Sicht des ADNB des TBB ist das Gesetz aber nicht neutral, sondern hat für bestimmte Menschen besonders große Nachteile: für Menschen, deren religiöse Überzeugung bestimmte Kleidungsstücke verpflichtend vorsieht. In unserer Beratungspraxis zeigt sich, dass das Gesetz für muslimische Frauen, die ein Kopftuch tragen, faktisch ein Berufsverbot darstellt.² Denn das Ablegen des Kopftuchs wäre für sie eine enorme innere Zerreißprobe und kommt für die meisten nicht in Frage. Deshalb ist das Gesetz wegen seiner ungleichen Wirkung diskriminierend.

Kopftuchverbot auf dem Prüfstand

Seit 2015 begleitet das ADNB gemeinsam mit dem Netzwerk gegen Diskriminierung und Islamfeindlichkeit von Inssan e.V. und Rechtsanwältin Maryam Haschemi Yekani eine Klientin, die Lehrerin ist und bei ihrer Bewerbung beim Land Berlin wegen ihres Kopftuchs abgelehnt wurde. Um von ihren Rechten auf Religionsfreiheit, Berufsfreiheit und Gleichbehandlung Gebrauch zu machen, reichte sie 2015 Klage beim Arbeitsgericht ein. Das ADNB unterstützt sie im Verfahren als Beistand.

Die Klägerin hat gute Chancen, denn 2015 hat das höchste Gericht in Deutschland, das Bundesverfassungsgericht, zwei Lehrerinnen aus Nordrhein-Westfalen Recht gegeben: Ein pauschales Kopftuchverbot, ohne dass eine konkrete Gefahr für den Schulfrieden oder die Religionsfreiheit der Schüler*innen besteht, sei unverhältnismäßig und verstoße gegen die Religionsfreiheit der Lehrerinnen. Da das Gesetz in NRW aber etwas anders ausgestaltet ist als das Berliner Gesetz, müssen die Gerichte jetzt über das Berliner Gesetz erneut urteilen. Ein endgültiges Ergebnis erwarten wir erst in einigen Jahren.

Die erste Gerichtsverhandlung in diesem Fall fand im April 2016 statt und hat große mediale Aufmerksamkeit erregt. Das Thema wird kontrovers diskutiert. Zur Enttäuschung der Klägerin und aller Unterstützer*innen wies das Arbeitsgericht die Klage ab. Das Arbeitsgericht entschied, dass es zwar Zweifel an dem Berliner Gesetz habe, aber nicht von der Verfassungswidrigkeit überzeugt sei und somit auch keine Vorlage vor das Bundesverfassungsgericht, wie im Verfahren angeregt, machen werde. Das ADNB wird gemeinsam mit Inssan die Klägerin weiter auf ihrem Weg in die nächste Instanz unterstützen.

¹ Auszug aus der Stellungnahme der Klägerin vor dem Arbeitsgericht Berlin am 14.4.2016.

² Auch z.B. jüdische Männer mit Kippa oder Sikhs mit Dastar (Turban) sind von dem Verbot betroffen.



Kerstin Kühn vom ADNB des TBB (links) mit Rechtsanwältin Maryam Haschemi Yekani beim Arbeitsgericht Berlin

„Wir bedauern die Entscheidung des Gerichtes. Dennoch halten wir daran fest, dass das ‚Berliner Neutralitätsgesetz‘ in seiner jetzigen Fassung vor allem muslimische Frauen mit Kopftuch diskriminiert. Es besteht Änderungsbedarf“, so das Netzwerk gegen Diskriminierung und Islamfeindlichkeit (Inssan e.V.).³

Inssan



Besprechung des Unterstützerinnen-Teams im Arbeitsgericht Berlin

³ Auszug aus der gemeinsamen Pressemitteilung des ADNB des TBB und des Netzwerks gegen Diskriminierung und Islamfeindlichkeit von Inssan e.V. vom 14.4.2016.

„Die Entscheidung des Arbeitsgerichts Berlin, die Klage abzuweisen, ist mit den Grundsätzen des Bundesverfassungsgerichts nach meiner Ansicht nicht vereinbar“, so die Rechtsanwältin Maryam Haschemi Yekani.⁴

ADNB des TBB zeigt Alltagsperspektiven auf

Für das ADNB des TBB war und ist es wichtig, dass in dem Gerichtsverfahren auch Erkenntnisse aus der Antidiskriminierungsberatungspraxis und die alltäglichen Diskriminierungserfahrungen von Muslima eine wichtige Rolle spielen. Deshalb haben wir eine ausführliche Stellungnahme bei Gericht eingereicht.⁵

Auszug aus unserer Stellungnahme im Gerichtsverfahren:

*In unserer Beratungspraxis erleben wir tagtäglich, dass in unserer Gesellschaft ein Klima herrscht, in dem es für viele Menschen rechtens erscheint, Frauen mit Kopftuch zu diskriminieren, auszuschließen und zu beleidigen. Das geschieht aufgrund von anti-muslimischem Rassismus: Muslima werden als „die Anderen“ markiert, die wegen ihrer (zugeschriebenen) Herkunft und/oder Religion bzw. Kultur nicht nach Deutschland „passen“. Wir erachten es als besonders paradox, wenn im Namen der Gleichberechtigung diskriminiert wird, zum Beispiel eine Frau in der freien Wirtschaft wegen des Kopftuchs nicht eingestellt wird: Eine Frau wird somit diskriminiert, weil der/die Arbeitgeber*in gegen die Unterdrückung von Frauen sei.⁶ Selbst wenn man unterstellt, das Kopftuch sei in jedem Fall ein Zeichen von Unterdrückung, verschlimmert doch die Ablehnung der Bewerberin deren Lage. Wie hiermit der Gleichberechtigung gedient sein soll, bleibt für uns ein Rätsel. Die gesetzliche Diskriminierung durch den Staat hat auch eine große Signalwirkung für Privatpersonen – auch wenn diese eigentlich Frauen wegen des Kopftuchs nicht diskriminieren dürfen. Immer wieder erleben wir in der Beratung, dass sich z.B. Arbeitgeber*innen auf das „Neutralitätsgesetz“ oder seine Argumentation berufen, auch wenn das Gesetz für sie gar nicht gilt.⁷*

„Die pauschale Annahme, eine Lehrerin mit Kopftuch gefährde den Schulfrieden, hat mehr mit Vorurteilen und Zuschreibungen zu tun als mit der Realität. Erfahrungen aus anderen Bundesländern, in denen es kein Kopftuchverbot gibt, zeigen, dass die befürchteten Konflikte ausbleiben“, so das ADNB des TBB.⁸



⁴ Auszug aus der gemeinsamen Pressemitteilung des ADNB des TBB und des Netzwerks gegen Diskriminierung und Islamfeindlichkeit von Inssan e.V. vom 14.4.2016.

⁵ Die vollständige Stellungnahme des ADNB des TBB an das Arbeitsgericht Berlin finden Sie auf unserer Webseite www.adnb.de unter Über uns à Publikationen aus 2016. Hier fassen wir einige wichtige Aspekte der Stellungnahme zusammen.

⁶ Ein Beispiel hierfür ist das zweite Fallbeispiel im Artikel „Sie sind die Erste, die einen Sicherheitsausweis mit Kopftuch bekommt ...“, Seite 14 dieses Reports.

⁷ Einige Beispiele für die Fernwirkung des Gesetzes in unserer Beratungspraxis beschreiben wir im Artikel „Diskriminierung per Gesetz – und weit darüber hinaus!“, Seite 13 dieses Reports. Mehr können Sie auch in der Broschüre des Netzwerks gegen Diskriminierung von Muslimen, einem 2013 ausgelagerten Kooperationsprojekt des ADNB des TBB und von Inssan e.V. unter <http://www.adnb.de/de/%C3%9Cber%20uns/Publikationen/> aus dem Jahr 2011 nachlesen.

⁸ Auszug aus der gemeinsamen Pressemitteilung des ADNB des TBB und des Netzwerks gegen Diskriminierung und Islamfeindlichkeit von Inssan e.V. vom 14.4.2016.

Schulalltag von Lehrerinnen mit Kopftuch

„Es ist nicht mein Kopftuch das mich unterdrückt, vielmehr werden durch dieses Verbot meine Fähigkeiten unterdrückt, mir meine Kompetenz abgesprochen, mich gerecht und neutral gegenüber Schülern zu verhalten. Das ist für mich die reale Unterdrückung, die ich erfahre und spüre.“⁹



In vielen Bundesländern gibt es kein Kopftuchverbot für Lehrerinnen mehr oder es hat noch nie oder lange Zeit kein solches gegeben. Konkrete und auch positive Erfahrungen aus dem Schulalltag werden aus unserer Sicht zu oft vergessen, wenn es um „das“ Kopftuch von Lehrerinnen geht. Deshalb haben wir in unserem Aufruf „Unterrichten mit Kopftuch – Erfolgsgeschichten aus dem Alltag“ und in einer Facebook-Gruppe gemeinsam mit dem Netzwerk gegen Diskriminierung und Islamfeindlichkeit von Inssan e.V. Lehrende, Eltern und Schüler*innen aus allen Bundesländern darum gebeten, positive Erfahrungen als oder mit Lehrerinnen mit Kopftuch mit uns zu teilen.

Diese Erfahrungsberichte haben wir dem Gericht vorgelegt. Acht – zum Teil angehende und/oder ehrenamtliche – Lehrerinnen mit Kopftuch haben ihre Geschichten mit uns geteilt.

Die Erfahrungsberichte beschreiben eindrücklich, dass das Kopftuch in der Praxis keine negative Wirkung hat.

„Ich habe 40 Jahre lang als Grundschullehrerin mit Kopftuch unterrichtet, ohne dass sich irgendwer daran gestört hat. Im Gegenteil – als das Kopftuchgesetz in NRW verabschiedet wurde, haben die Eltern meiner Schüler angeboten, in Düsseldorf zu demonstrieren“, so eine Lehrerin aus NRW.

Für Schüler*innen und Eltern seien im Alltag andere Fragen viel wichtiger:

„Sowohl für Eltern als auch Schüler gelten andere Faktoren: Macht diese Lehrerin ihren Job gut? Lernen meine Kinder bei ihr etwas? Hat sie eine gute Beziehung zu meinem Kind? (...) Gibt sie zu viele Hausaufgaben?“, so eine andere Lehrerin.

Einige Lehrerinnen berichteten uns von anfänglichen Vorbehalten im Kollegium oder in der Elternschaft und wie Gespräche hierüber für alle Beteiligten gewinnbringend ausgingen:

„Als ich die Lehrkräfte fragte, wie sie denn darauf kommen würden, ich würde missionieren, reflektierten sie selber und merkten, dass sie ein kleines Ressentiment in sich

⁹ Auszug aus der Stellungnahme der Klägerin vor dem Arbeitsgericht Berlin am 14.4.2016.

hatten, das auf keinem Vorfall oder Fakt fußte. (...) Tolerante und vielfältige Schülerinnen und Schüler können nur durch tolerante und vielfältige Lehrerinnen und Lehrer erzogen werden.“

Die Lehrerinnen, die auf unseren Aufruf reagierten, beschrieben auch positive Wirkungen ihrer Präsenz auf muslimische Schüler*innen. Sie nahmen eine große Freude wahr.

„Türkische Schüler (...) strahlen, weil sie durch Vielfalt in der Lehrerschaft erleben, dass wir in einer Gesellschaft leben, in der Chancengleichheit herrscht“, so beschreibt eine Lehrerin ihre Vorbildwirkung.

Eine andere Lehrerin resümiert:

„Ich denke, dass es vor allem für das Selbstkonzept muslimischer Mädchen wichtig ist, Kopftuch tragende Frauen im Berufsleben zu sehen. Die Schülerinnen sollen erkennen, dass ein Kopftuch und Karriere keine Gegenpole sind.“

Diese Berichte waren und sind ein wertvoller Beitrag zum Gerichtsverfahren und in der weiteren Debatte. Sie helfen, zu illustrieren, wie sehr die Diskussionen über das Kopftuch von Lehrerinnen abstrakt verlaufen, einseitig sind und auf Vorannahmen und Ängsten beruhen. Vielen Dank an die Verfasserinnen der Erfahrungsberichte für den Einblick in ihren Schulalltag!

Ausblick

Es liegt ein langer Weg vor der Klägerin und uns Unterstützer*innen. Das Gerichtsverfahren kann noch Jahre dauern, bis ein endgültiges Urteil über das Berliner Gesetz gefällt sein wird. Auf europäischer Ebene zeichnen sich Entwicklungen ab, die die Situation von Kopftuch tragenden Frauen auf dem Arbeitsmarkt sogar noch verschärfen könnten.¹ Die Berliner Politik scheint derzeit nicht gewillt, das Gesetz zu ändern, und das gesellschaftliche Klima ist für Muslime und Muslima weiterhin mehr als angespannt. Diskriminierungen sind an der Tagesordnung, die öffentliche Debatte ist häufig stark polarisiert und rassistische Ansichten und Übergriffe gehören vielerorts zum Alltag.

Auch dieses Verfahren führt einmal mehr vor Augen, wie sinnvoll ein Verbandsklagerecht wäre. Hier muss eine einzelne Person gegen ein Gesetz vorgehen, das nicht nur sie, sondern unzählige andere Lehrer*innen, Studierende und potentiell am Lehramtsberuf Interessierte und letztlich gesamtgesellschaftliche Aushandlungs- und Identitätsbildungsprozesse betrifft.

Wir möchten an dieser Stelle der Klägerin für ihre Kraft und ihr Engagement danken, deren Wirkung weit über ihre persönliche Situation hinausstrahlt.

WENN DER STAAT DISKRIMINIERT – BERLIN

BRAUCHT EINE ANTIDISKRIMINIERUNGSKULTUR!

Diskriminierungen in der Schule, durch die Polizei, durch Behörden – fast nirgends, wenn der Staat diskriminiert, kann das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in der Beratung weiterhelfen. Denn das AGG richtet sich vor allem an Bürger*innen und will verhindern, dass diese andere Bürger*innen diskriminieren.

Das heißt nicht, dass Lehrer*innen, Polizist*innen oder Beamt*innen diskriminieren dürfen. **Artikel 3 des Grundgesetzes sagt deutlich: Diskriminierung durch den Staat ist verboten. Schon jetzt kann dieses Recht vor Gericht eingeklagt werden. Aber aus der Praxis wissen wir: Solche Verbote brauchen Begleitregelungen, damit sie mehr Wirkung erzielen und von Diskriminierung Betroffene ihre Rechte in Anspruch nehmen.** So fehlt es bei Diskriminierung durch den Staat beispielsweise an einer Beweiserleichterung für Diskriminierte.

Um den Schutz von Betroffenen bei staatlicher Diskriminierung zu verbessern, stand das ADNB des TBB schon im Jahr 2010 mit der Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung (LADS) im Austausch über die Idee eines Landesantidiskriminierungsgesetzes. 2011 veröffentlichte die LADS ein Gutachten für ein solches Gesetz¹, das später zur Grundlage eines Gesetzesentwurfs herangezogen wurde. Seit dem Regierungswechsel im Abgeordnetenhaus 2011 liegt dieser Vorschlag bei den Koalitionspartnern SPD und CDU allerdings in der Schublade und wurde nicht weiter verfolgt. Im November 2015 haben die Berliner Oppositionsparteien einen Antrag für ein LADG ins Abgeordnetenhaus eingebracht.²

Im Oktober 2015 veranstaltete das ADNB des TBB gemeinsam mit seinem Dachverband Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd) ein Fachgespräch unter Berliner Beratungsstellen zum Thema „Antidiskriminierungsstrukturen auf Länderebene stärken“, um u.a. ein Landesantidiskriminierungsgesetz zu diskutieren. Im Anschluss an das Fachgespräch wurde ein Aufruf erarbeitet, um die Politik wieder in die Pflicht zu nehmen.

Aktive Teilhabe ermöglichen

– Berlin stark machen gegen jegliche Diskriminierung

Ein Aufruf von Berliner Beratungsstellen für ein Landesantidiskriminierungsgesetz und weitere Maßnahmen³

Wir, eine Gruppe von Berliner Beratungsstellen und Organisationen, setzen uns seit Jahren für Gleichbehandlung und Teilhabemöglichkeiten durch einen aktiven und konsequenten Diskriminierungsschutz für Menschen in Berlin ein. Mit diesem Aufruf fordern wir die Berliner Landespolitik auf, in den Bereichen Diskriminierungsschutz und -prävention aktiver zu werden. Grundlage hierfür muss ein Bewusstsein und Wissen um das breite Spektrum von Diskriminierung sein.

Ogleich sie sich auf zwischenmenschlicher, institutioneller oder anderer Ebene ereignet – jede Diskriminierung ist als gesellschaftliches und strukturelles Phänomen zu verstehen. Als solches muss ihr mit strukturellen Maßnahmen entgegengewirkt werden. Mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ist Deutschland 2006 ein wichtiges Stück

¹⁰ Vor dem EuGH sind zurzeit zwei Verfahren anhängig, die sich mit dem Kopftuchverbot von Arbeitgebern beschäftigen. Die Generalanwältinnen in diesen Fällen haben dazu gegensätzliche Standpunkte vertreten, siehe EuGH, Pressemitteilungen v. 31.05.2016 und 13.07.2016 zu den Schlussanträgen der Generalanwältin in <http://curia.europa.eu/jcms/upload/docs/application/pdf/2016-07/cp160074de.pdf> und <http://curia.europa.eu/jcms/upload/docs/application/pdf/2016-05/cp160054de.pdf>

¹ Das Gutachten für ein LADG von Alexander Klose finden Sie unter http://www.diss.fu-berlin.de/docs/servlets/MCRFileNodeServlet/FUDOCS_derivate_00000002116/ladg.pdf.

² Siehe <http://www.parlament-berlin.de/adocs/17/IIIPlen/vorgang/d17-2574.pdf>.

³ Für diesen Artikel haben wir den Aufruf gekürzt und ein wenig angepasst. Den vollständigen Aufruf finden Sie auf unserer Homepage unter <http://www.adnb.de/de/Aktuelles/Aufruf%20Diskriminierungsschutz/>.

in diese Richtung gegangen. Es enthält eine Reihe von Maßnahmen zur Flankierung der Diskriminierungsverbote, die für Arbeitgeber*innen und für Anbieter*innen von Dienstleistungen gelten. Das AGG ist aber nicht auf das hoheitliche Handeln des Staates anwendbar – hier besteht eine wichtige Rechtsschutzlücke, die geschlossen werden muss.

Deshalb fordern wir von der Berliner Landespolitik, ein Landesantidiskriminierungsgesetz und somit die gesetzliche Verankerung eines umfassenden Rechtsschutzes gegen Diskriminierungen durch staatliches Handeln einzuführen.

Ein bloßes Verbot, wie es im Grundgesetz und in der Verfassung von Berlin formuliert ist, reicht nicht aus, um Diskriminierung durch staatliches Handeln effektiv zu verhindern oder zu beseitigen. Das Diskriminierungsverbot muss vielmehr mit gesetzlichen Begleitmaßnahmen gestärkt werden. Für den Bereich der Bildung sind das Land Berlin und die Bundesrepublik Deutschland europarechtlich seit Jahren zur Umsetzung vieler dieser Forderungen verpflichtet. Notwendig sind klare Definitionen von Diskriminierungsformen, Maßnahmen zur Gewährung effektiven Rechtsschutzes, Beschwerderechte für Betroffene, Maßregelungsverbote, Unterstützungs- und Klagemöglichkeiten für Verbände und eine Beweislastumkehr zugunsten der Betroffenen von Diskriminierung.

Darüber hinaus gibt es aus unserer Sicht verschiedene Handlungsmöglichkeiten der Politik, um den Diskriminierungsschutz zu stärken und voranzutreiben:

- Stärkung der lokalen Beratungsstrukturen zur Unterstützung bei Diskriminierung
- Stärkung der Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung
- Unabhängige Beschwerdestellen für Betroffene von Diskriminierung durch Schule und Polizei
- Maßnahmen zum Ausgleich struktureller Diskriminierung, wie etwa anonymisierte Bewerbungsverfahren bei der Vergabe von Aufträgen, Arbeitsplätzen, öffentlichen Wohnräumen usw., ein kontinuierliches Monitoring der Vergabepaxis, Fortbildungen für alle Mitarbeiter*innen
- Informationskampagnen über Recht gegen Diskriminierung.

Wir fordern die Berliner Landespolitik auf, sich für einen starken Schutz vor Diskriminierung für alle Betroffenen einzusetzen und die vorgenannten Forderungen umzusetzen. Mit diesen Maßnahmen kann Berlin ein Zeichen für eine moderne, gerechte, zukunftsorientierte und letztlich lebenswerte Stadt setzen.

Erstunterzeichner*innen des Aufrufes sind neben dem ADNB: Amaro Foro, Antidiskriminierungsberatung Alter oder Behinderung der Landesvereinigung Selbsthilfe Berlin e.V., Berliner Netzwerk gegen Diskriminierung in Schule und Kita (BeNeDisk), Lesbenberatung/LesMigraS, Migrationsrat Berlin-Brandenburg (MRBB), Netzwerk gegen Diskriminierung und Islamfeindlichkeit und ReachOut/KOP.

Praxisbeispiel Racial Profiling:

Was ist passiert? Ein Schwarzer Klient wird von der Polizei als einziger Passant kontrolliert.

Rechtliche Situation ohne LADG: Die Polizei darf niemanden aus rassistischen Gründen benachteiligen. Eine Auswahl wegen der „Hautfarbe“ ist nach dem Grundgesetz verboten. Aber: Wenn der Klient dagegen klagen möchte, muss er vor Gericht beweisen, dass die Polizei ihn deshalb und nicht aus einem anderen Grund kontrolliert hat. Dieser Beweis ist extrem schwierig. Außerdem muss der Klient selbst auf eigenes Risiko klagen. Bei positivem Klageausgang würde lediglich die Rechtswidrigkeit der Identitätskontrolle festgestellt werden.

Rechtliche Situation mit LADG: Die Polizei müsste beweisen, dass sie nicht diskriminiert hat. Die Beamt*innen müssten konkrete Gründe nachweisen. Beamt*innen müssten sich genaue Gedanken machen, wen sie warum kontrollieren, und dies dokumentieren. Im LADG wäre außerdem ein Verbandsklagerecht vorgesehen. Das heißt, ein Verband könnte für den Klienten klagen. So müssten nicht Einzelne die Last einer Klage gegen ein strukturelles Problem schultern. Ist die Klage erfolgreich, spricht das Gericht dem Kläger eine Entschädigung wegen der erlittenen Diskriminierung zu.

DISKRIMINIERUNG IM BILDUNGSBEREICH

– WAS IST ZU TUN?

DISKRIMINIERUNGEN IN SCHULEN UND KITAS

Empfehlungen für eine wirksame Informations- und Beschwerdestelle in Berlin

Positionspapier



Diskriminierung im Bildungsbereich ist ein Thema, das das ADNB des TBB von Beginn seiner Arbeit beschäftigt hat.

Immer wieder berichten uns Eltern, Schüler*innen und Lehrende über Diskriminierungserfahrungen in Schule und Kitas. Wir beraten und unterstützen die ratsuchenden Personen, begleiten sie zu Gesprächen mit Lehrkräften und Leiter*innen, schreiben Beschwerdebriefe, verweisen auf die Rechtslage und verweisen an Rechtsanwält*innen.

Typische Fälle sind: Problematisierung des Kopftuchs bis hin zu rechtswidrigen Kopftuchverbote, rassistische Bezeichnungen im Lehrmaterial, diskriminierende Äußerungen von Lehrpersonal und/oder Schüler*innen und „segregierte Klassen“.

Zum einen stoßen wir in diesen Fällen auf einen unzureichenden Diskriminierungsschutz aufgrund mangelnder gesetzlicher Regelungen, **denn das AGG findet im Bereich Bildung keine Anwendung.**

Zum anderen erleben wir häufig **wenig für Diskriminierung sensibilisiertes und zum Teil auch verunsichertes Lehrpersonal und Leitungen.** Die Erfahrungen, die wir und die Betroffenen mit Diskriminierungsbeschwerden machen, sind daher in der Regel frustrierend und wirken Empowerment entgegen. Die Angst vor Nachteilen aufgrund von Beschwerden ist in der Schule aufgrund des Machtgefälles besonders ausgeprägt und Lösungen müssen relativ schnell gefunden werden. Gerichtliche Auseinandersetzungen sind häufig nicht möglich und zielführend. Seit Jahren fordert das ADNB des TBB daher einen umfassenden Diskriminierungsschutz für den Bereich Bildung und die Einrichtung einer unabhängigen Beschwerdestelle.

Mit dieser Problematik haben wir uns in vielen Fachgesprächen, Veranstaltungen, Workshops und Runden Tischen auseinandergesetzt und unsere Erfahrungen aus der Beratungspraxis eingebracht.

So haben wir z.B. in Kooperation mit dem Migrationsrat Berlin-Brandenburg (MRBB) 2014 verschiedene Akteursgruppen aus dem schulischen Kontext (Elternvereine, Lehrende, Schulleiter*innen, Beratende, Multiplikator*innen) zu einem „Fachgespräch zum Thema Beschwerdestelle bei Diskriminierung in Schulen“ eingeladen.

Im weiteren Verlauf hat sich 2014 eine Arbeitsgruppe gebildet, die zu Diskriminierung in Schulen arbeitet. Ende 2014 entstand daraus das **Berliner Netzwerk gegen Diskriminierung in Schule und Kita (BeNeDisk)**¹.

¹ <http://www.benedisk.de/>

Das Netzwerk setzt sich zusammen aus verschiedenen NGOs und Aktivist*innen: Amaro Foro, Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin (ADNB des TBB), Black Diaspora School, Eltern beraten Eltern von Kindern mit und ohne Behinderung, Initiative intersektionale Pädagogik (i-PÄD), Initiative Schwarze Menschen in Deutschland (ISD), Migrationsrat Berlin-Brandenburg (MRBB) und ReachOut, Stephanie Loos, Rechtsanwalt Carsten Ilius und Rechtsanwältin Maryam Haschemi. Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes unterstützt das Netzwerk beratend.

BeNeDiSK setzt sich für den Abbau von und Schutz vor Diskriminierung in Schulen und Kitas ein und fordert daher eine unabhängige, mit entsprechenden Befugnissen ausgestattete Anlauf- und Beschwerdestelle für Schüler*innen, Kinder und Jugendliche, Eltern/Erziehungsberechtigte, Lehrkräfte/Schul- und Kitapersonal ein. Der Ansatz ist horizontal, d.h. es geht um alle Diskriminierungsmerkmale.

BeNeDiSK hat 2015 ein Konzept für eine Anlauf- und Beschwerdestelle erarbeitet. Diese Handlungsempfehlungen (Policy Paper) wurden am 9. März 2016 der Öffentlichkeit bei einer Veranstaltung im Theater28 vorgestellt. Das Paper soll sich in erster Linie an politische Entscheidungsträger*innen richten, um die Einrichtung einer solchen Stelle entsprechend den Empfehlungen des Netzwerks und eines breiten Bündnisses anzustoßen.

In dem Policy Paper sind das Wissen, die Erfahrungen und die vielfältigen Perspektiven vieler Berliner Akteur*innen rund um Schule und Kita eingeflossen.

Zukünftig wird es darum gehen, politische Entscheidungsträger*innen von der Notwendigkeit der Einrichtung einer solchen Stelle und der Einführung weiterreichender rechtlicher Regelungen zum Schutz vor Diskriminierung im Bildungsbereich zu überzeugen.

handeln	sichtbar machen
schützen	dokumentieren
aufklären	informieren

NIEMAND DARF

aufgrund von
Behinderung
ethnischer Herkunft / „Rasse“
Geschlecht oder Geschlechtsidentität
Hautfarbe
Lebensalter
Religion und / oder Weltanschauung
sexueller Identität
sozio-ökonomischem Status
Sprache

DISKRIMINIERT WERDEN.





Senatsverwaltung
für Arbeit, Integration
und Frauen