

Diskriminierungsfälle 2007



- Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz
- Was ist Antidiskriminierungsarbeit?
- Statistische Auswertung der bearbeiteten Beschwerden in 2007

EINLEITUNG

Das **AntiDiskriminierungsBüro** (ADB) Köln/Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V. hat den gesamten Prozess der Gesetzgebung zum „Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)“ begleitet und gemeinsam mit weiteren unabhängig tätigen Antidiskriminierungsbüros und -stellen beharrlich dafür gekämpft, dass zumindest die Standards der EG-Richtlinien eingehalten werden. Wenngleich sich unsere anfänglichen Hoffnungen, es könne in Deutschland ein fortschrittliches Gesetz gegen Diskriminierung geben, leider nicht erfüllt haben, begrüßen wir natürlich die nun nach langer Verzögerung existierende gesetzliche Regelung, nach der sich Betroffene gegen die erlebte Diskriminierung rechtlich zur Wehr setzen und Ansprüche geltend machen können.

Unsere Erfahrungen aus der täglichen Beratungspraxis zeigen jedoch deutlich, dass die Anwendung des Gesetzes in den Bereichen, in denen unsere Klientel statistisch gesehen am häufigsten Diskriminierungen erfahren (z.B. öffentlich-rechtliche Bereiche wie Verwaltung, Schulen sowie private Vertragsverhältnisse) nicht gewährleistet ist. Hier gilt es in besonderer Weise ihnen zu ihrem Recht zu verhelfen und Betroffene verstärkt über Unterstützungs- und Handlungsmöglichkeiten gegen erlebte Diskriminierung zu informieren. In diesem Sinne bleibt die (Beratungs-)Arbeit des ADB Köln/ÖgG auch – oder gerade – nach Inkrafttreten des AGG unverzichtbar.

Seit 2001 hat sich das ADB Köln/ÖgG beständig zu einer zentralen Anlaufstelle für von Diskriminierung Betroffene entwickelt. Als zivilgesellschaftlich tätige Organisation leistet Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V. durch seine Arbeit einen wichtigen Beitrag zur Förderung von Gleichbehandlung und zur zielgerichteten Umsetzung von Präventions- und

Interventionsmaßnahmen gegen Diskriminierung. Zu den spezifischen Aufgaben und Zielsetzungen des ADB Köln/ÖgG gehört auch die umfassende Auswertung und Dokumentation seiner Arbeit, insbesondere die der vielfältigen Beratungserfahrungen, die wiederum wertvolle Hinweise zur Erscheinungsformen und Wirkungsweisen von individueller, institutioneller und struktureller Diskriminierung liefern.

Mit dem vorliegenden Bericht dokumentiert das ADB Köln/ÖgG seine Beratungs- und Begleitungsarbeit von Menschen mit Diskriminierungserfahrungen aus dem Jahre 2007 und wünscht allen Leserinnen und Lesern eine spannende und informative Lektüre.

Banu Bambal

Projektleitung **AntiDiskriminierungsBüro** (ADB)
Köln/Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V.

INHALT

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz	3
Was ist Antidiskriminierungsarbeit?	8
Statistische Auswertung der bearbeiteten Beschwerden in 2007	16
Das AntiDiskriminierungsBüro (ADB) Köln/Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V. ist...	26
Impressum	27

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)¹

Mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), das im August 2006 in Kraft getreten ist, hat die Bundesregierung vier europäische Antidiskriminierungsrichtlinien in innerstaatliches Recht umgesetzt.²

Ziel des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes ist es, Benachteiligungen aus Gründen der „Rasse“³ oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

Welche Formen von Diskriminierung sind im AGG definiert?

Als Diskriminierung oder Benachteiligung – wie es im Gesetz heißt – erfasst das AGG die unmittelbare und mittelbare Diskriminierung, die Belästigung, die sexuelle Belästigung und die Anweisung zur Benachteiligung.

Eine **unmittelbare bzw. direkte Diskriminierung** nach dem AGG liegt immer dann vor, wenn eine Person wegen eines im Gesetz definierten Diskriminierungsmerkmals („Rasse“ oder ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexuelle Identität) eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Wenn z.B. die ethnische Herkunft das konkrete Merkmal darstellt, das auch nach außen als Begründung für die Benachteiligung angegeben wird oder offensichtlich ist. Hierzu zählen beispielsweise Fälle, in denen Gästen ausdrücklich oder eindeutig aufgrund ihres nichtdeutschen Aussehens der Zugang zu Gaststätten, Diskotheken oder anderen Freizeiteinrichtungen verwehrt wird.

Eine **mittelbare bzw. indirekte Diskriminierung** liegt vor, wenn Regelungen, Vorschriften und Kriterien existieren, die zwar nach Außen hin den Anschein erwecken, sie seien neutral und knüpfen nicht an eines der geschützten Diskriminierungsmerkmale an, die sich aber tatsächlich nachteilig auf Personen bzw. Gruppen auswirken. Oftmals setzen Unternehmen das Kriterium Spra-

¹ Dieses Kapitel gibt einen allgemeinen Überblick über die wichtigsten Bestimmungen und Regelungen des AGG und erhebt dabei keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Bei den hier zusammengestellten Erläuterungen handelt es sich um häufig gestellte Fragen zum AGG, die in verschiedenen Beratungssituationen des ADB Köln/ÖGG zum Vorschein kamen. Der vollständige Gesetzestext kann unter folgender Internetadresse eingesehen werden: <http://bundesrecht.juris.de/bundesrecht/agg/gesamt.pdf>

² Im Einzelnen handelt es sich um die Antirassismusrichtlinie (2000/43/EG), die Rahmenrichtlinie Beschäftigung (2000/78/EG), die sog. „Gender-Richtlinie“ (2002/ 73/EG) und die Richtlinie zur Gleichstellung der Geschlechter auch außerhalb der Arbeitswelt (2004/ 113/EG).

³ Im Gesetzestext des AGG wird der Begriff „Rasse“ mit Verweis auf die EU-Richtlinien verwendet. Die Verwendung der Worte „aus Gründen“ soll verdeutlichen, dass der Gesetzgeber Theorien zurückweist, die die Existenz verschiedener menschlicher Rassen mit unterschiedlichen Wertigkeiten zu belegen versuchen.

„Angenehme Telefonstimme“

Frau N. stammt aus Polen. Dort hat sie Ingenieurwesen studiert und lebt bereits seit mehreren Jahren in Deutschland. Zum Zeitpunkt des Vorfalles war sie arbeitssuchend und wandte sich mit folgender Beschwerde an das ADB Köln/ÖgG:

Im April 2007 entdeckte Frau N. auf der Internetseite der Agentur für Arbeit eine Stellenannonce, der ihr sehr zusagte. Sie nahm mit der Agentur für Arbeit telefonisch Kontakt auf, um zu erfragen, was im besagten Stellenangebot unter „nur Bewerber aus der näheren Umgebung“ zu verstehen sei. Die Sachbearbeiterin erklärte ihr jedoch, dass sie mit ihrem gebrochenen Deutsch nur schwer eine Arbeit finden würde. Als Frau N. am nächsten Tag das Stellenangebot im Internet erneut aufrief, entdeckte sie, dass diesem der Zusatz „angenehme Telefonstimme“ hinzugefügt worden war. Das ADB Köln/ÖgG richtete ein Schreiben an die Sachbearbeiterin und bat sie um eine Stellungnahme. Kurze Zeit später erreichte das ADB Köln/ÖgG das Antwortschreiben der Sachbearbeiterin, in der sie den Vorfall als ein „sprachliches Missverständnis“ darstellte. In Rücksprache mit Frau N. erhob das ADB Köln/ÖgG eine Dienstaufsichtsbeschwerde gegen die Sachbearbeiterin, die sich daraufhin im persönlichen Gespräch bei Frau N. für ihre Äußerung entschuldigte.

che als Instrument für mittelbare/indirekte Diskriminierung ein, indem sie selbst für unqualifizierte Tätigkeiten hohe Standards für die Beherrschung der deutschen Sprache als Einstellungsvoraussetzung angeben.

Der Schutz des AGG vor Diskriminierungen greift auch, wenn durch die **Belästigung** die Würde einer Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird. Eine **sexuelle Belästigung** definiert das AGG als ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, das ebenfalls die Verletzung der Würde eines Menschen bezweckt oder bewirkt. Hierunter fallen u.a. unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornografischen Darstellungen.

Das AGG verbietet auch die **Anweisung zur Benachteiligung** Anderer. Diese liegt vor, wenn z.B. der Geschäftsführer eines Kaufhauses seinen Personalchef anweist, keine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit türkischem Migrationshintergrund mehr einzustellen oder Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber auf Arbeitsvermittlungsstellen Druck ausüben, ihnen nur Arbeitskräfte mit keiner

bzw. einer bestimmten ethnischen Herkunft zu vermitteln.

Welches sind die Anwendungsbereiche des AGG?

Im **Arbeitsrecht** gilt das AGG für alle Bereiche der Beschäftigung:

- beim Zugang zur Erwerbstätigkeit (Stellenausschreibung, Bewerbungsverfahren, Auswahlgespräch, Auswahlkriterien, Einstellungsbedingungen) bei der Vertragsgestaltung (Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, Arbeitsentgelt, Zusatzleistungen, Sozialleistungen)
- bei der beruflichen Ausbildung (Umschulung, Aus- und Weiterbildung)
- bei Fragen des beruflichen Aufstiegs (Beförderungen, Versetzungen oder Umsetzungen, Weisungen über Aus-, Fort- und Weiterbildung)
- bei der Mitgliedschaft in einer Arbeitnehmervereinigung, Gewerkschaft oder Berufsvereinigung
- bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und darüber hinaus, z.B. bei der betrieblichen Altersversorgung.

Im **Zivilrecht** erstreckt sich der Schutz des AGG auf sog. Massengeschäfte und privatrechtliche Versicherungen.

Massengeschäfte sind Geschäfte, die jede/jeder abschließen kann

- ohne Ansehen der Person
- zu vergleichbaren Bedingungen
- in einer Vielzahl von Fällen.

Der Begriff „Massengeschäfte“ bezieht sich auf öffentlich angebotene Dienstleistungen und Waren. Typische Massengeschäfte sind z.B. Taxifahrten, Gastronomiebesuche oder der Abschluss von Versicherungs- und Bankgeschäften.

Das AGG gilt darüber hinaus für folgende Bereiche:

- **Bildung** (z.B. Schulen, Universitäten, Fachhochschulen)
- **Sozialschutz, einschließlich der sozialen Sicherheit und der Gesundheitsdienste** (z.B. Kranken- und Pflegeversicherungen)
- **soziale Vergünstigungen** (z.B. Ermäßigungen/Rabatte kommunaler Einrichtungen, öffentlichen Verkehrsmitteln, Banken).

Welche Ansprüche können Betroffene aufgrund einer Benachteiligung geltend machen?

Im **Zivilrecht** kann der Verstoß gegen ein Benachteiligungsverbot verschiedene Rechtsfolgen nach sich ziehen:

- einen Beseitigungsanspruch
- einen Unterlassungsanspruch
- einen Anspruch auf Ersatz des materiellen Schadens
- einen Anspruch auf Ersatz des immateriellen Schadens (Schmerzensgeld).

Auch ein Verstoß gegen das **arbeitsrechtliche Benachteiligungsverbot** kann Ansprüche auf Unterlassung, Beseitigung sowie Ersatz materieller und immaterieller Schäden auslösen.

Zur Durchsetzung dieser Ansprüche haben Benachteiligte im Arbeitsrecht zudem folgende Rechte:

- Beschwerderecht
- Leistungsverweigerungsrecht (nur bei einer Belästigung oder sexuellen Belästigung)
- Maßregelungsverbot.

„Wenn du schlafen willst, geh' nach Afrika“

Herr L. ist ein in Köln tätiger Taxifahrer. Er hat das ADB Köln/ÖgG aufgesucht, da es zwischen ihm und einem Kollegen in der Vergangenheit zu mehreren konfliktbeladenen Situationen gekommen war. Diese Konflikte nahmen ihren Anfang damit, als der Kollege von Herrn L. anfang, sich nicht mehr an die Führenregelung zu halten. Immer wieder drängelte er sich mit seinem Taxi vor oder warb Fahrgäste von Herrn L. ab, als dieser einmal im Auto während des Wartens kurz eingeknickt war. Darauf angesprochen erwiderte er „wenn du schlafen willst, geh' nach Afrika“. Unmittelbar danach wurde er erneut mit den Worten „Du Arschloch, geh' doch nach Afrika. Wenn du nicht weggehst, f**** ich deine Mutter“ beschimpft. Herr L. erstatte sofort bei der Polizei Strafanzeige wegen Beleidigung, die Staatsanwaltschaft stellte das Ermittlungsverfahren jedoch mangels öffentlichen Interesses an der Strafverfolgung ein. Als Herr L. das ADB Köln/ÖgG konsultierte, hatte er bereits einen Rechtsanwalt mit der Wahrnehmung seiner rechtlichen Interessen beauftragt. Sowohl der Rechtsanwalt als auch das ADB Köln/ÖgG verfassten einen Brief an den Beschuldigten. Dieser wiederum ließ über seinen in dieser Abgelegenheit ebenfalls eingeschalteten Rechtsbeistand verlauten, dass die Vorwürfe des Herrn L. unbegründet seien. Herr L. berichtete in mehreren Folgegesprächen, dass sich die gesamte Situation deutlich entspannt habe.

Liegt eine ungerechtfertigte Ungleichbehandlung am Arbeitsplatz vor, hat die betroffene Person das Recht, sich bei den zuständigen Stellen des Betriebs, des Unternehmens oder der Dienststelle zu beschweren (**Beschwerderecht**). Die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber hat dann die Pflicht, die Beschwerde zu prüfen und das Ergebnis der oder dem beschwerdeführenden Beschäftigten mitzuteilen und ggf. Maßnahmen zur Unterbindung der Diskriminierung zu ergreifen.

Das AGG räumt Beschäftigten für den Fall einer Belästigung oder sexuellen Belästigung das Recht der Leistungsverweigerung ein (**Leistungsverweigerungsrecht**). Ergreift die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen zur Unterbindung einer Belästigung oder sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz, kann die betroffene Person ihre Tätigkeit ohne Verlust des Arbeitsentgeltes einstellen. Auch darf die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber Beschäftigte nicht wegen einer Inanspruchnahme von Rechten nach dem AGG benachteiligen.

Gleiches gilt für Personen, die den Beschäftigten hierbei unterstützen oder als Zeuginnen und Zeugen aussagen (**Maßregelungsverbot**).

Welche Fristen müssen eingehalten werden?

Nach dem AGG gilt, dass Benachteiligte Ansprüche, ganz gleich ob arbeitsrechtlich oder allgemein zivilrechtlich, binnen zwei Monaten geltend machen müssen.

Im Zivilrecht beginnt die Frist bereits mit der Benachteiligung, also in dem Moment, in der die Handlung ihre diskriminierende Wirkung entfaltet. Nach Ablauf dieser Frist im zivilrechtlichen Bereich kann der Anspruch nur geltend gemacht werden, wenn der Benachteiligte ohne Verschulden an der Einhaltung der Frist verhindert war.

Im Falle einer Bewerbung oder des beruflichen Aufstiegs beginnt die Frist mit dem Zugang der Ablehnung.

Wie können Betroffene eine ungerechtfertigte Benachteiligung beweisen?

Im Streitfall hat die eine Diskriminierung geltend machende Partei zunächst Indizien zu beweisen, die eine Benachteiligung wegen eines im AGG genannten Merkmals vermuten lassen. Die andere Partei trägt dann die **Beweislast** dafür, dass kein Verstoß gegen die Bestimmungen zum Schutz vor Benachteiligung vorgelegen hat.

Welche Ausnahmeregelungen gibt es beim Diskriminierungsschutz?

Im Arbeitsrecht kann eine Diskriminierung dann zulässig sein, wenn der Grund für die Ungleichbehandlung gerechtfertigt werden kann. Rechtlich zulässige Rechtfertigungsmöglichkeiten für Diskriminierungen sind laut AGG „wesentliche und entscheidende

berufliche Anforderungen, Religion und Weltanschauung sowie Alter.“

Im Zivilrecht gilt das Benachteiligungsverbot in all den Fällen nicht, in denen mit dem Vertrag ein Nähe- oder Vertrauensverhältnis zwischen den Parteien begründet wird. Für den Wohnbereich gibt es zudem die Regelung, dass bei der Vermietung von Wohnraum eine unterschiedliche Behandlung gerechtfertigt ist, wenn sie der „Schaffung und Erhaltung sozial stabiler Bewohnerstrukturen und ausgewogener Siedlungsstrukturen sowie ausgeglichener wirtschaftlicher, sozialer und kultureller Verhältnisse“ dient.

Was ist Antidiskriminierungsarbeit?

Antidiskriminierungsarbeit ist Menschenrechtsarbeit. Denn der Schutz von Menschen vor Diskriminierung ist ein allgemeines Menschenrecht, welche sich nicht nur auf die Vermeidung unmittelbarer Menschenrechtsverletzungen beschränkt, sondern auch den Schutz vor indirekten Formen von Benachteiligung und struktureller Diskriminierung umfasst.

Diskriminierungen werden am ehesten in Form gewaltsamer körperlicher und verbaler Übergriffe auf ethnische Minderheiten, meist verursacht von rechtsextremistisch orientierten Gruppierungen wahrgenommen. Dabei wird allzu oft verkannt, dass Rassismus und Diskriminierung schon längst keine Randerscheinungen mehr sind, sondern aus der sog. „Mitte der Gesellschaft“ kommen.

Die Bekämpfung von Rassismus in jedweder Form, so auch in Form von institutioneller und struktureller Benachteiligung, ist und bleibt eine dauerhafte gesellschaftliche Herausforderung, die stärker als bisher zu einer gesamtgesellschaftlichen Querschnittsaufgabe gemacht und

als wichtiges politisches Handlungsfeld erkannt werden muss.

In einer von Rassismus und Diskriminierung geprägten Gesellschaft gehört die Antidiskriminierungsarbeit zu einem Prozess, der den Grundgedanken der Nichtdiskriminierung als Querschnittsaufgabe auf allen Ebenen und in gesellschaftlichen Strukturen und Institutionen nachhaltig verankern will.

Eine wirksame Antidiskriminierungsarbeit richtet den Fokus auf die von Diskriminierung unmittelbar Betroffenen, signalisiert und praktiziert eine klare Verschiebung der Prioritäten, bricht die bisherige Fokussierung auf Täter rassistischer Handlungen auf, geht auf Opfer von rassistischer Diskriminierung ein, nimmt die Betroffenen mit ihren Gefühlen der Verletztheit ernst und entwickelt darauf aufbauend eine Strategie für das weitere Vorgehen. Gleichzeitig reflektiert Antidiskriminierungsarbeit die individuelle Perspektive des Einzelfalles im strukturellen Kontext.

Die Einzelfallarbeit ist ein wichtiger Bestandteil der Antidiskriminierungsarbeit. Durch

die persönliche Beratung und Begleitung von Menschen mit Diskriminierungserfahrungen werden wichtige Informationen über Erscheinungsformen und Wirkungsweisen gewonnen. Dieses Wissen wiederum bildet eine entscheidende Grundlage zur Identifizierung des tatsächlichen Ausmaßes und der konkreten Formen von Diskriminierung sowie für die Entwicklung wirksamer Präventionsmaßnahmen und Interventionsstrategien gegen Diskriminierung.

Rassistische Diskriminierung findet vor dem Hintergrund einer vermeintlichen bzw. angenommenen „Ungleichheit“ statt und beinhaltet neben Gewalt und Beleidigung auch Benachteiligung und Ausgrenzung. Daher muss die Antidiskriminierungsberatung parteilich sein. Dabei bedeutet Parteilichkeit nicht bloße Partei ergreifung für eine Person, die eine diskriminierte Minorität repräsentiert – Parteilichkeit beinhaltet vor allem das Hinterfragen hegemonialer Strukturen und schließt gleichzeitig eine Beweislastumkehr ein. Das heißt, wenn die/der Diskriminierte plausibel darstellt, diskriminiert worden zu sein, muss die/derjenige, die/der diskriminiert haben soll, das Gegenteil beweisen.

Grundlagen des Beratungs- und Begleitungsprozesses von Menschen mit Diskriminierungserfahrungen

Auf Initiative des Landesentrums für Zuwanderung NRW (LzZ) – das 2005 aufgelöst wurde – ist der Qualitätszirkel „**Beratungspraxis bei Diskriminierungsfällen**“ gegründet worden. Fachleute aus Wissenschaft und Praxis, öffentlichen und freien Trägern – so auch das **AntiDiskriminierungsBüro** (ADB) Köln/Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V. – erarbeiteten ein Positionspapier, in dem Strukturen, Rahmenbedingungen und Standards zur Beratung von Menschen mit Diskriminierungserfahrungen festgelegt wurden. Für das ADB Köln/ÖgG bildet dieses Positionspapier des Qualitätszirkels eine wichtige Grundlage des Beratungs- und Begleitungsprozesses von Menschen mit Diskriminierungserfahrungen.

Die Antidiskriminierungsberatung befasst sich demnach mit :¹

- dem **Tatbestand von Diskriminierung**, also der Feststellung, ob unmittelbare und/oder mittelbare Diskriminierung, eine Belästigung oder Anweisung zur Diskriminierung vorliegt
- den **Ursachen** (strukturell, institutionell, individuell)

¹ Vgl. hierzu auch: Positionspapier des Qualitätszirkels „Beratungspraxis bei Diskriminierungsfällen“, veröffentlicht durch das Landeszentrum für Zuwanderung NRW anlässlich des „Internationalen Tages gegen Rassismus“ am 21. März 2003.

- den **Folgen** psychosozialer und gesellschaftlicher Natur
- der Entwicklung von **Bewältigungs- und Interventionsstrategien**.

Der Beratungs- und Begleitungsprozess von Menschen mit Diskriminierungserfahrungen beinhaltet:

- das Erstgespräch und die Folgegespräche
- Fallanalyse und weitere Abklärung
- das Empowerment der Betroffenen
- die gemeinsame Entwicklung von Bewältigungs- und Interventionsstrategien
- die systematische Dokumentation des Diskriminierungsfalles.

Erstkontakt

Die erste Kontaktaufnahme zur Beratungsstelle erfolgt in der Regel per Telefon. Während sich einige Ratsuchende über Unterstützungs- und Handlungsmöglichkeiten informieren, die ihnen zur Verfügung stehen, um gegen die erlebte Diskriminierung vorzugehen, konsultieren andere wiederum die Beratung, um sich im Sinne eines Coachings der Angemessenheit der Schritte, die sie bereits selbst eingeleitet haben, zu vergewissern. Die Erfahrungen aus der Beratungspraxis des ADB Köln/ÖgG zeigen auch, dass ein erheblicher Teil der Ratsuchenden schon negative Erlebnisse mit

anderen Einrichtungen haben oder aus anderen Gründen der Anlaufstelle gegenüber misstrauisch sind. Daher kommt es nicht selten vor, dass Betroffene von Diskriminierung sich im Erstkontakt zunächst über den Charakter sowie das Handlungsspektrum der jeweiligen Beratungsstelle informieren wollen, bevor sie einen persönlichen Gesprächstermin vereinbaren. Zeichnet sich nach einer ersten Abklärung des geschilderten Diskriminierungsverhaltens der Wunsch sowie der Bedarf eines Erstgespräches ab, wird gemeinsam mit der Klientin/dem Klienten ein Termin vereinbart und die ratsuchende Person gebeten, alle vorhandenen Dokumente (z.B. Briefe, Abmahnung, Kündigungsschreiben, ärztliches Gutachten, Ein- und/oder Widersprüche, Verträge, Protokolle), die in Zusammenhang mit der geschilderten Meldung von Bedeutung sind/sein könnten, zum Gespräch mitzubringen.

Erstgespräch

Das Erstgespräch dient zunächst einmal der Vertrauensbildung. Hierbei ist ein sensibler Umgang mit der/dem Betroffenen besonders wichtig. Eine Person, die sich aufgrund einer erlebten Diskriminierung an eine Anlaufstelle wendet, befindet sich oftmals in einer für sie ausweglos erscheinenden, ihre Existenz bedrohenden Situation. Ras-

sismus- und Diskriminierungserfahrungen können sich zum Teil schwerwiegend auf das Selbstvertrauen auswirken. Diese sind nicht nur im Moment der Tat verletzend, sondern beeinflussen auch nachhaltig das alltägliche Leben der Betroffenen, wecken in ihnen Schuldgefühle, diese wiederum erzeugen Selbstzweifel und Ohnmacht. Gelingt es den Betroffenen nicht, das angegriffene Selbstwertgefühl zu stabilisieren bzw. die verloren gegangene Selbstwertschätzung wieder herzustellen, bleibt oft nur der Rückzug in die Isolation. Daher richtet sich der Fokus unserer Beratung auf die von Diskriminierung unmittelbar Betroffenen. In diesem Sinne wird auch jede Beschwerde über eine Diskriminierung

ernst genommen und die damit verbundene Bandbreite der Gefühle auf Seiten der Ratsuchenden (Gefühle der Verletztheit, Isolation und Ohnmacht, Wut, mangelndes Selbstwertgefühl, Angst vor Repressalien und Viktimisierungen) in den verschiedenen Phasen des Beratungsprozesses stets berücksichtigt.

Im Rahmen eines persönlichen Beratungsgesprächs werden die Schilderungen der Klientin/ des Klienten über den Diskriminierungsfall sorgfältig protokolliert und ausführlich recherchiert. Dabei werden alle Angaben, die für die Aufnahme sowie weitere Bearbeitung des Falles relevant sind, ermittelt. Dazu zählen:

- **Wo und wann hat der Vorfall stattgefunden?**

- **Was genau ist passiert?**

- **Wer war an dem Vorfall beteiligt?**

- **Wer war/ist von diesem Vorfall betroffen?**

- **Wie ist es zu der geschilderten Situation gekommen?**

- **Wie und in welcher Form wurde diskriminiert?**

- **Wer hat diskriminiert?**

- **Gibt es Indizien, Beweise oder Zeuginnen und Zeugen für die stattgefundene Diskriminierung?**

- **Welche Schritte wurden durch die ratsuchende Person bereits eingeleitet und welche weiteren Stellen konsultiert?**

- **Wurde ein juristisches Verfahren eingeleitet?**

Fallanalyse und weitere Abklärung

Auf der Grundlage dieser Informationen/ Daten gilt es, im Erstgespräch

gemeinsam mit der ratsuchenden Person zu eruieren, ob und in welcher Form ein Diskriminierungstatbestand bei der gemeldeten Beschwerde im Vordergrund steht:

- Welche Form(en) der Ungleichbehandlung wurde(n) geschildert (unmittelbare, mittelbare Diskriminierung, (sexuelle) Belästigung, Anweisung zur Benachteiligung)?
- Welche Diskriminierungsgründe liegen vor (z.B. herkunftsbezogene und sog. ethnische Merkmale wie Äußere Erscheinung, Sprache, Religion)?
- Handelt es sich evtl. um verschiedene, ineinander greifende Formen von Diskriminierung (Mehrfachdiskriminierung – z.B. ethnische Herkunft und Geschlecht)?

Eine der größten Herausforderungen im Beratungs- und Begleitungsprozess von Menschen mit Diskriminierungserfahrungen ist es, durch Strukturierung und Analyse des geschilderten Vorfalles kritisch zu eruieren, ob es sich tatsächlich um eine mögliche Diskriminierung handelt. Daher sind eine klare Begriffsbestimmung dessen, was innerhalb der eigenen Einrichtung/Institution als Diskriminierung zu verstehen ist sowie Kenntnisse über den rechtlich relevanten

die Motivation, Erwartungen und Ziele der Betroffenen zu klären:

- Wobei möchte die/der Betroffene unterstützt werden?
- Welche Handlungsmöglichkeiten gibt es?
- Welche Entscheidung einer Intervention hat die/der Betroffene bereits getroffen oder ausgeschlossen?
- Soll/Kann der Fall auf juristischer Ebene angegangen werden?
- Wenn ja, müssen bereits im Erstgespräch rechtliche Möglichkeiten erkundet und gleichzeitig überprüft werden, ob zeitnaher Handlungsbedarf besteht, da das AGG beispielsweise zur Geltendmachung von Ansprüchen die Zwei-Monats-Frist vorsieht;

zu überprüfen, ob das ADB Köln/ÖgG, die „richtige“ Adresse für die weitere Bearbeitung der Beschwerde ist.

Diskriminierungsschutz und deren Anwendung eine wichtige Entscheidungsgrundlage für Beraterinnen und Berater. Die Fähigkeit und Kompetenz, in den Schilderungen und Berichten der Ratsuchenden Diskriminierung in ihrer Komplexität zu erkennen, genauso auch in der Handlung, aufgrund derer jemand diskriminiert, ist die Voraussetzung dafür, adäquate Bewältigungs- und Interventionsstrategien evaluieren, aufzeigen und einsetzen zu können.

Bevor in einem weiteren Schritt mit der Klientin/dem Klienten Handlungs- und Interventionsstrategien entwickelt werden, ist es von großer Bedeutung, zunächst einmal deren Erwartungen und Ziele zu klären. Hierbei werden der Klientin/dem Klienten – je nach Art der Beschwerde – ein reales Bild über Möglichkeiten und Grenzen des ADB Köln/ÖgG bei der Bearbeitung des Falles vermittelt.

Sobald diese Rahmenbedingungen auf beiden Seiten geklärt sind und die/der Ratsuchende eine Intervention wünscht, wird sie/er gebeten, der beratenden Stelle bzw. der Beraterin/dem Berater eine Vollmacht zu erteilen. Eine solche Vollmacht ermöglicht den Beratenden die Beschaffung von Informationen, die für die Bearbeitung des Falles von erheblicher Bedeutung sind, aber aus Gründen des Datenschutzes zunächst nicht zur Verfügung stehen. Ferner werden auch sämtliche Schritte und Maßnahmen, die zur Bearbeitung der Diskriminierungsbeschwerde erforderlich sind, nur mit ausdrücklicher Zustimmung der Beschwerdeführerin/des Beschwerdeführers veranlasst.

Empowerment von Betroffenen

Dem ersten Beratungskontakt folgen in der Regel weitere Folgegespräche, die dem

Zusammentragen von noch fehlenden Unterlagen und Dokumenten, dem Sammeln von relevanten Hintergrundinformationen sowie dem Ausloten möglicher Interventionsmaßnahmen/-strategien dienen.

Ein besonders wichtiger Grundsatz im Beratungs- und Begleitungsprozess von diskriminierten Menschen ist das Empowerment. Dies beinhaltet vordringlich die Aufklärung der Betroffenen über ihre Rechte, die gemeinsame Entwicklung von Bewältigungs- und Interventionsstrategien sowie die Aktivierung und Stärkung der Eigeninitiative und des Selbsthilfepotentials der Ratsuchenden gegen die erlebte Diskriminierung.

Entwicklung von Bewältigungs- und Interventionsstrategien

Beider Bearbeitung jeder dem ADB Köln/ÖgG gemeldeten Diskriminierungsbeschwerde werden alle einzuleitenden Interventionen mit der betroffenen Person besprochen und rückgekoppelt. In diesem Prozess steht insbesondere die Stärkung der Betroffenen bei der Bewältigung ihrer Diskriminierungserfahrungen im Vordergrund. Ebenso die Stärkung der Handlungsfähigkeit der/des Ratsuchenden, sich für eine Interventions-/Handlungsoption zu entscheiden.

Barrierefreies Wohnen?

Herr S. ist ein in Köln lebender Student polnischer Herkunft, der Ende März 2007 in einem privat betriebenen Wohnheim ein Zimmer angemietet hat. Diesen möchte er vorläufig nutzen, bis er im Studentenwerk ein für Gehörlose barrierefreies Zimmer beziehen kann. Vor Abschluss des Mietvertrages vereinbart er mündlich mit der Vermieterin, dass er in seinem Zimmer eine sog. Leuchtklingel anbringt, die aufblitzt, wenn an der Tür geklingelt wird. Entgegen dieser Absprache lehnt die Vermieterin nach seinem Einzug die Anbringung der Leuchtklingel vehement ab. Es folgt ein wochenlanges Schriftwechsel mit der Vermieterin, ohne dass eine Lösung herbeigeführt werden kann. In dieser Zeit erhält Herr S. ein Angebot des Studentenwerkes für ein barrierefreies Zimmer, doch auch hier stößt Herr S. auf heftigen Widerstand der Vermieterin. Letztlich droht ihr Herr S. das ADB Köln/ÖgG in dieser Angelegenheit einzuschalten. Unmittelbar danach wird das bestehende Mietverhältnis aus Kulanz vorzeitig beendet.

Einleitung adäquater Interventionsmaßnahmen

Abhängig von der Art der Beschwerde, des Resultats der Faktenlage, der Analyse sowie der gewählten Handlungsoption wer-

den in enger Abstimmung und Absprache mit der Klientin/dem Klienten deeskalierende oder eskalierende Strategien, auf Wunsch auch verschiedene Methoden der Konfliktvermittlung entwickelt und eingeleitet:

Deeskalierende Strategien, d.h.:

- Kontaktaufnahme mit der „Gegenseite“
- Anforderung von Stellungnahmen der Einrichtung/Institution/Behörde oder Person, gegen die sich der Diskriminierungsvorwurf richtet
- Begleitung zu und Unterstützung in Gesprächen
- Bei Bedarf Hinweise zu juristischen Möglichkeiten – dies kann beispielsweise die Prüfung der Anwendbarkeit des am 18.08.2006 in Kraft getretenen „Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG)“ bzw. sonstigen innerstaatlichen Rechtsschutzes gegen Diskriminierung (z.B. Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts) in Bezug auf den gemeldeten Diskriminierungsfall beinhalten

Eskalierende Strategien, d.h.:

- Unterstützung bei einem rechtlichen Verfahren
- Anstrengung eines Rechtsstreits bei einem Präzedenzfall sog. „strategische Prozessführung“)
- Vermittlung an/Einschalten von weiteren Beratungsstellen, Einrichtungen (z.B. Ärztekammer, Gewerbeaufsicht oder Gewerkschaften) oder verantwortlichen Dritten (etwa die Geschäftsführung und der Betriebsrat eines Unternehmens)
- Einbeziehung von PolitikerInnen, Parteien und politischen Initiativen, um Synergieeffekte bei der Bearbeitung des Diskriminierungsfalles zu erreichen und diese zu bündeln
- Einleitung öffentlichkeitswirksamer Strategien wie Pressemeldungen über den konkreten Diskriminierungsfall

Verschiedene Methoden der Konfliktvermittlung:

Konfliktvermittlung als eine mögliche Intervention ist besonders dann hilfreich, wenn bestehende Konflikte nicht mehr im direkten Gespräch gelöst werden können, in der Folge die Positionen verhärtet sind, die „Parteien“ jedoch Interesse an einer „Lösung“ bzw. „Vermittlung“ haben, z.B. bei Konflikten am Arbeitsplatz, bei Nachbarschaftskonflikten oder Mietstreitigkeiten.

Sowohl bei der Einleitung bzw. Veranlassung einer Konfliktvermittlung als auch bei der Feststellung, dass bei einer gemeldeten Beschwerde keine Diskriminierung im Vordergrund steht, nimmt das ADB Köln/ÖgG die Funktion einer **Clearingstelle** ein. Diese Fälle bleiben auch nach einer Vermittlung an andere Stellen in Verantwortung des ADB Köln/ÖgG. Ziel ist es, Ratsuchenden mit Hilfe von **Case Management** zeitnahe und bedarfsorientierte Unterstützungsprozesse zukommen zu lassen, bevor sie eine lange Odyssee hinter sich bringen müssen. In diesem Sinne umfasst Case Management in der Antidiskriminierungsarbeit ein systematisches und effektives Vorgehen bei der Fallbearbeitung und setzt die

Kenntnis und angemessene Beurteilung der vorhandenen Hilfs- und Unterstützungsangebote und der bestehenden Netzwerke sowie die Fähigkeit und Bereitschaft zum Auf- und Ausbau von adäquaten Netzwerken voraus.

Systematische Dokumentation des Diskriminierungsfalles

Um die Qualitätssicherung der Beratungsarbeit sowie die Durchlässigkeit und Nachvollziehbarkeit des Beratungsprozesses zu gewährleisten, werden die gemeldeten Diskriminierungsfälle mit Hilfe des computergestützten Erfassungssystems von ARIC-NRW systematisch erfasst und ausgewertet.

Statistische Auswertung der bearbeiteten Beschwerden in 2007

Neben der klassischen Archivierung der Diskriminierungsfälle in Fallmappen werden diese im computergestützten Erfassungssystem von ARIC-NRW, das speziell zur einheitlichen Dokumentation und Auswertung von Diskriminierungsfällen entwickelt wurde, systematisch erfasst, zentralisiert und ausgewertet.

Im Zeitraum von 01.01.2007 – 31.12.2007 wurden 97 neue Fälle aufgenommen, bearbeitet und dokumentiert. Ausgenommen sind jene Beschwerden, die dem ADB Köln/ÖgG telefonisch oder anonym über das Online-Beschwerdefenster gemeldet wurden und bei denen es nicht zu einem persönlichen Beratungsgespräch kam.

Im April 2005 wurde auf der Homepage von Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V. ein „Beschwerdefenster gegen Diskriminierung“ eingerichtet. Mit Hilfe dieses Beschwerdefenster können Personen, die eine Diskriminierung erlebt haben, anonym oder unter Angabe von persönlichen Daten die ihnen widerfahrene Diskriminierung melden. Alle Angaben in dem Beschwerdefenster sind freiwillig. Auf Wunsch können die meldenden

Personen ein Beratungsgespräch mit dem ADB Köln/ÖgG vereinbaren. 2007 sind über dieses Fenster insgesamt 14 Meldungen eingegangen, davon waren 3 anonym, bei den restlichen 11 Beschwerden kam es zu einem persönlichen Beratungsgespräch.

Im Rahmen eines persönlichen Beratungsgesprächs ist jede Beschwerde, die im Berichtszeitraum an das ADB Köln/ÖgG herangetragen wurde, entgegengenommen worden. Je nach Art der Beschwerde und dem Ausmaß der erlebten Diskriminierung sind deeskalierende Strategien und/oder eskalierende Maßnahmen, ebenso verschiedene Methoden der Konfliktvermittlung veranlasst worden.

Die statistisch ausgewiesenen Fallzahlen erfassen die Anzahl der Beschwerden und nicht die Anzahl der von den gemeldeten Diskriminierungsfällen betroffenen Personen. Gegenwärtig wird die Zahl der tatsächlich Betroffenen noch nicht systematisch erfasst. Diese ist jedoch erfahrungsgemäß deutlich höher als die Zahl der erfassten und bearbeiteten Beschwerden und spiegelt daher auch nicht den tatsächlichen

lichen Beratungsaufwand wider, der in den einzelnen Fällen mit mehreren Betroffenen von Diskriminierung erforderlich ist.

Insbesondere nach Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) im August 2006 ist das ADB Köln/ÖgG von Ratsuchenden verstärkt konsultiert worden. Personen, die sich telefonisch oder schriftlich an uns wandten, erkundigten sich über die mit dem AGG geschaffenen rechtlichen Möglichkeiten, sich gegen die erlebte Diskriminierung zu wehren, informierten sich über den Charakter und das Handlungsspektrum unserer Beschwerde-stelle oder brachten in Erfahrung, welche Wege genutzt werden können, um die ihnen widerfahrene Diskriminierung wie z.B. das Mobbing oder Bossing zunächst betriebsintern anzuzeigen, bevor sie in einem weiteren Schritt eine Beratungsstelle einschalten. Diese einmaligen Anfragen und Meldungen, die nach der ersten Kontaktaufnahme in keinen weiteren Beratungsprozess mündeten, sind in der vorliegenden Statistik nicht berücksichtigt.

Die Diskriminierungsfälle, die das ADB Köln/ÖgG bearbeitet, spiegeln nur einen kleinen Teil des tatsächlichen Ausmaßes von Diskriminierungen in unserer Gesellschaft wider. Eine Vielzahl von Beschwerden finden weder Aufnahme noch Eingang

in derartige Statistiken, da viele Betroffene sich nicht an vorhandene Anlaufstellen wenden können und/oder wollen, von der Existenz solcher Beschwerde- und Beratungsstellen nicht wissen oder aber, weil sie – sei es bewusst oder unbewusst – das Geschehene nicht als eine Form von Diskriminierung wahrnehmen oder sich selbst für den Vorfall beschuldigen.

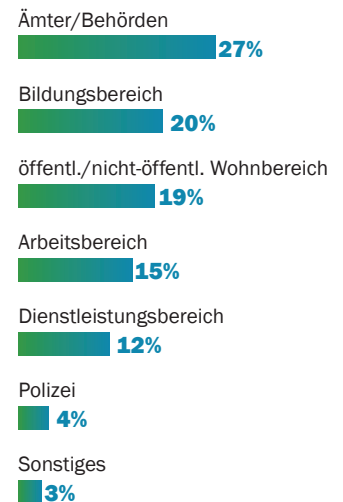
Diskriminierungsbereich

Der prozentual größte Anteil der gemeldeten Diskriminierungen ereignete sich mit insgesamt 27% auf **Ämtern und/oder Behörden**.

Während in den vergangenen Jahren ein signifikanter Anteil der Diskriminierungsvorwürfe in diesem Bereich gegenüber Ausländerbehörden erhoben wurde, zeichnete sich hierbei im Erfassungszeitraum eine leichte Rückläufigkeit ab.

Unverändert bleiben nach wie vor Schilderungen von Klientinnen und Klienten, dass im Kundenkontakt durch das Personal von Institutionen im öffentlichen Bereich ein von Einschüchterungen, Erniedrigungen, Anfeindungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird. So ist es keine Selten-

Diskriminierungsbereiche



heit, das Migrantinnen und Migranten auf Ämtern und Behörden geduzt, trotz guter Beherrschung der deutschen Sprache im vereinfachten Deutsch angesprochen (gewöhnheitsmäßige Benutzung des Infinitivs), mit misstrauischen Fragen und/oder anmaßendem Verhalten konfrontiert werden. Unlängst werden Ablehnungen von Anträgen lediglich mündlich erteilt, aus den schriftlichen Bescheiden geht oftmals hervor, dass Ermessensspielräume nicht zu Gunsten des Klientels genutzt werden.

Als weiterer zentraler Bereich kristallisiert sich mit insgesamt 20% der Fälle der **Bildungsbereich** heraus. Hierunter sind Diskriminierungsbeschwerden aus dem Primärbereich, Sekundarbereich I und II, dem Hochschulwesen und privaten und öffentlichen Einrichtungen der Aus- und Weiterbildung gefasst.

Gegenwärtig gibt es in Deutschland weder eine systematische Dokumentation von ethnischer Diskriminierung in all ihren Erscheinungsformen noch liegen umfassende Untersuchungen über das tatsächliche Ausmaß rassistisch motivierter und diskriminierender Vorfälle im Bildungsbereich vor. Dennoch stellten Forschungsarbeiten und Studien der vergangenen Jahre übereinstimmend fest, dass stark differenzierte und segregationalistische Schulsy-

steme Ungleichbehandlungen produzieren und reproduzieren.¹

Bei der Einschulung in die Grundschule, wenn die Schulfähigkeit festgestellt oder ein Kind zurückgestellt wird, wenn die Frage ansteht, ob eine Schülerin/ein Schüler in eine Förderschule mit dem Schwerpunkt Lernen überwiesen werden soll oder bei den Übergangsempfehlungen am Ende des vierten und nach dem sechsten Schuljahr – an all diesen Gelenk- und Selektionsstellen wird die institutionelle und strukturelle Diskriminierung von Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund hierzulande sichtbar.

Im Februar 2006 bereiste der Sonderberichterstatter der Vereinten Nationen zum Recht auf Bildung – Vernor Muñoz – Deutschland, um sich ein Bild darüber zu machen, ob und wie das Recht auf Bildung hierzulande umgesetzt wird. Das Resümee seiner zehntägigen Inspektionsreise war ernüchternd: Bereits auf der Abschlusspressekonferenz übte Muñoz harte Kritik am deutschen Schulsystem, insbesondere an der frühen Auslese von zehnjährigen Kindern auf verschiedene Schulformen der Sekundarstufe I. Auch in seinem offiziellen Deutschland-Bericht, den er am 21. März 2007 vor dem UN-Menschenrechtsrat vorstellte, hielt der Sonderberichterstatter seine harsche Kri-

¹ Vgl. hierzu u.a. Jahresbericht zur Situation im Hinblick auf Rassismus und Fremdenfeindlichkeit in den Mitgliedsstaaten der EU. European Monitoring Centre on Racism and Xenophobia EUMC 2006 – Zusammenfassung. Overwien, Bernd/Prengel, Annedore (Hrsg.): Recht auf Bildung. Zum Besuch des Sonderberichterstatters der Vereinten Nationen in Deutschland. Opladen & Farmington Hills 2007.

tik am deutschen Schulsystem aufrecht und schrieb ihm sogar diskriminierende (Aus-)Wirkungen zu. Die Verwirklichung des Rechts auf Bildung sieht Muñoz insbesondere für arme Kinder, Kinder mit Behinderungen oder aus Zuwandererfamilien, für Flüchtlingskinder und Kinder ohne Papiere gefährdet und verletzt. Es bleibt abzuwarten, ob und wie die Verantwortlichen Muñoz Forderungen zur inhaltlichen und strukturellen Reform des deutschen Bildungssystems aufgreifen werden.

Auch bleibt es abzuwarten, ob die Bundesrepublik Deutschland den in der sog. Antirassismusrichtlinie (RL 2000/43/EG) der EU ausdrücklich vorgesehenen Diskriminierungsschutz im privaten und öffentlichen Bildungswesen, welche in der jetzigen Form des AGG nicht richtlinienkonform umgesetzt wurde, nachbessern wird. Zwar bezieht § 2 Absatz 1 Nr. 7 AGG den Bildungsbereich in den allgemeinen Anwendungsbereich ein, allerdings nur „nach Maßgabe dieses Gesetz“. Nach herrschender juristischer Meinung verleihen die §§ 19 ff. AGG zum Schutz vor Benachteiligungen im Zivilrechtsverkehr nur für private Bildungseinrichtungen, die mit ihren Schülerinnen und Schülern privatrechtliche Verträge abschließen, einen Diskriminierungsschutz. Für öffentlich-rechtliche Bildungsträger dahingegen finden die

Regelungen des AGG keine Anwendung. Vom arbeitsrechtlichen Teil des AGG wiederum werden nur Diskriminierungsfälle von Lehrenden durch die Arbeitgeberin/den Arbeitgeber erfasst. Fälle von individueller und struktureller Benachteiligung von Schülerinnen, Schülern und Studierenden sind nicht geregelt.¹ Diese nicht richtlinienkonforme Ausgestaltung des AGG senkt das Schutzniveau der Betroffenen und verschlechtert deutlich die Durchsetzbarkeit ihrer Ansprüche. Aufgrund der föderalen Struktur der Bundesrepublik obliegt die Umsetzung der EU-Vorgaben im Bildungsbereich den Bundesländern. Bislang haben nur wenige Bundesländer entsprechende Regelungen in die Schul- und Hochschulgesetze aufgenommen.

¹ Vgl. hierzu: Stellungnahme des Antidiskriminierungsverbandes Deutschland (advd) und seiner Mitgliedsorganisationen zum einjährigen Bestehen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG). Online verfügbar unter www.antidiskriminierung.org

Der Übergang von der Grundschule in die verschiedenen weiterführenden Schulformen der Sekundarstufe I ist eine ganz entscheidende Gelenkstelle im deutschen Schulsystem. In kaum einem anderen Land auf der Welt erfolgt der Übergang von der Grundschule in einen der Sekundarschulzweige so früh wie hierzulande – in kaum einem anderen Land wie hier wird die weitere Bildungslaufbahn eines Kindes an dieser Schnittstelle mit irreversiblen Charakter festgelegt. Die im Prozess solcher Übergangsentscheidungen einmal eingeschlagenen Bildungspfade sind kaum mehr revidierbar – wenn überhaupt, dann eher nach unten als nach oben. Am Ende der Grundschulzeit werden Kinder aus Zuwandererfamilien durch die Schullaufbahneempfehlungen systematisch benachteiligt: Sie erhalten bei gleich guten Schulleistungen seltener eine Gymnasialempfehlung und werden bei gleich schwachen schulischen Leistungen öfter als ihre Mitschülerinnen und Mitschüler deutscher Herkunft auf Hauptschulen geschickt.

Cristina Allemann-Ghionda u.a. führten im Zeitraum 2003 – 2004 eine explorative Studie an fünf Grundschulen im Raum Köln, Düren und Jülich durch, im Zuge der die Kompetenzen von Lehrpersonen im Bereich der Beobachtung und Beurteilung von Schülerinnen und Schülern untersucht wurden.¹ Zu Beginn der dritten Grundschulklasse sollten die Lehrpersonen Bildungsprognosen hinsichtlich der Frage, welche Schulform ein Kind nach der Grundschule besuchen wird, abgeben. 18 Kinder er-

hielten eine Gymnasial-, 17 eine Realschulempfehlung, 20 Kinder – so die Prognose – kommen zur Hauptschule, 4 zur Grundschule und ein Kind zur Sonderschule. Dabei wurden deutsche Kinder häufiger als gymnasial geeignet befunden als Migrantenkinder, die umgekehrte Tendenz gab es bei der Hauptschulempfehlung. Am Ende des dritten Schuljahres hatten sich diese Bildungsperspektiven kaum verändert.

Am Ende der Erprobungsstufe, wenn nochmals beurteilt wird, ob ein Kind auf einer weiterführenden Schule verbleiben kann oder nicht, wird auch diese Entscheidung häufig zu Ungunsten von Kindern mit Migrationshintergrund getroffen.

Im Zuge der Einleitung und Durchführung eines sog. AO-SaF Verfahrens² werden aus noch fehlenden Deutschkenntnissen immer wieder Lern- und Integrationshindernisse gemacht. Und das, obwohl laut schulrechtlichem Erlass bei Überweisungen von Kindern und Jugendlichen aus Zuwandererfamilien in die Förderschule mit dem Schwerpunkt Lernen Defizite in der Unterrichtssprache als Ursache für Lernschwierigkeiten auszuschließen und im Zweifelsfall diese Kinder an der Regelschule zu belassen sind. Die Erfahrungen des ADB Köln/ÖGG zeigen jedoch, dass diese schulrechtliche Regelung, die im Sinne positiver Maßnahme zum Schutz der Kinder mit Migrationshintergrund vor ungerechtfertigten Überweisungen in die Förderschule mit dem Schwerpunkt Lernen dienen sollen, vielerorts umgangen wird.

¹ Allemann-Ghionda, Cristina/Auernheimer, Georg/Grabbe, Helga/Krämer, Angelika: Beobachtung und Beurteilung in soziokulturell und sprachlich heterogenen Klassen: die Kompetenzen der Lehrpersonen. In: Allemann-Ghionda, Cristina/Terhart, Ewald: Kompetenzen und Kompetenzentwicklung von Lehrerinnen und Lehrern: Ausbildung und Beruf. 51. Beiheft der Zeitschrift für Pädagogik. Weinheim 2006, S. 250-266.

² Ausbildungsordnung Sonderpädagogische Förderung NRW/Verfahren zur Ermittlung des sonderpädagogischen Förderbedarfs (früher VO-SF: Verordnung über die Feststellung des sonderpädagogischen Förderbedarfs und die Entscheidung über den Förderort.

An dritter Stelle stehen mit insgesamt 19% Diskriminierungen im **öffentlichen/nicht-öffentlichen Wohnbereich**. Hierbei handelt es sich hauptsächlich um Diskriminierungen der Ratsuchenden aufgrund ihrer vermeintlichen ethnischen Herkunft und/oder äußeren Erscheinung/Hautfarbe.

Das ADB Köln/ÖgG erreichten seit Inkrafttreten des AGG vermehrt Beschwerden von Mitinteressierten deutscher Staatsangehörigkeit mit einem „ausländischen“ Namen über diskriminierende Auswahlpraktiken vieler privater Vermieterinnen und Vermieter in Köln und Umgebung. Die Ausnahmeklausel § 19 Absatz 3 AGG für die Vermietung von Wohnraum regelt, dass „eine unterschiedliche Behandlung im Hinblick auf die Schaffung und Erhaltung sozialer stabiler Bewohnerstrukturen und ausgewogener Siedlungsstrukturen sowie ausgeglichener wirtschaftlicher, sozialer und kultureller Verhältnisse zulässig“ sein kann. Für die Ratsuchenden, die sich an unsere Beratungsstelle gewandt haben, bedeutete diese im AGG verankerte zulässige Ungleichbehandlung eine herbe Enttäuschung, weil das vermeintliche Recht auf Gleichbehandlung sich als gegenteilig erweist.

Weitere Beschwerden aus diesem Bereich konzentrierten sich mehrheitlich auf Nachbarschaftskonflikte. Ein nicht uner-

heblicher Anteil der Personen, die sich aufgrund von Diskriminierungserfahrungen im nachbarschaftlichen Bereich an das ADB Köln/ÖgG wandten, leben in Wohnhäusern der Wohnungsbaugesellschaft GAG Immobilien AG, die breite Schichten der Kölner Bevölkerung mit Wohnraum versorgt.

Bei Nachbarschaftskonflikten kommt es nicht selten vor, dass alltägliche Konflikte wie Lärm, laute Musik, Müll, schmutzige Hausflure, im Hausflur abgestellte Fahrräder oder Kinderwagen infolge von Rückzug und Kontaktvermeidung unter den Mitparteien mit unterschiedlichem ethnischen und kulturellem Hintergrund zunehmend ethnisiert werden. In den meisten Fällen suchen Betroffene das ADB Köln/ÖgG erst dann auf, wenn bestehende Konflikte nicht mehr im direkten Gespräch gelöst werden können, da die Positionen verhärtet sind. Bei derartigen Konflikten im Nachbarschaftsbereich finden sowohl Methoden der „klassischen“ Antidiskriminierungsberatung als auch Konfliktvermittlungsangebote Anwendung. Gibt es einen Konfliktfall, in dem die ratsuchende Person eine Mediation wünscht, macht das ADB Köln/ÖgG die Erstaufnahme und leitet diesen an externe Mediatorinnen/Mediatoren zur weiteren Intervention weiter.

Der prozentuale Anteil der im Erfassungszeitraum gemeldeten Diskriminierungen

„Werner ist Deutscher als du“

Herr P. sucht das ADB Köln/ÖgG während seiner Krankschreibung auf und berichtet, dass er bereits seit langen Jahren bei einem großen IT-Dienstleister beschäftigt ist. Dort übt er eine Aushilfstätigkeit aus, obwohl er ein Hochschulstudium im IT-Bereich erfolgreich absolviert hat. Mehrfach bewarb sich Herr P. erfolglos auf interne Ausschreibungen, die seiner eigentlichen Qualifikation entsprachen. Herr P. richtete ein Beschwerdeschreiben an die Geschäftsführung des Unternehmens. Zwar wurde er dann zum Vorstellungsgespräch eingeladen, eine Anstellung als IT-Spezialist blieb jedoch aus. Hinzu kam, dass das Unternehmen bestimmte Produktionsbereiche auslagerte und Herr P. von diesem Outsourcing-Prozess ebenfalls betroffen war. Anfänglich verlief die Arbeit beim Drittunternehmer routinemäßig. Als die Auftragslage jedoch drastisch zurückging, verschlechterte sich die Stimmung im Team und Spekulationen wurden laut, durch die schlechte Auftragslage könne man den Stellenschlüssel nicht halten. Die deutschen Kollegen fingen an, in der Gegenwart von Herrn P., dem einzigen „Schwarzen“ im Team, Äußerungen zu tätigen wie „Jetzt haben wir zu wenig zu tun. Für uns drei reicht die Arbeit nicht aus. Werner ist Deutscher als du.“ Herr P. litt unter dieser Situation so sehr, dass er erhebliche gesundheitliche Probleme bekam. Er erkundigte sich beim ADB Köln/ÖgG im Rahmen mehrerer Gespräche über Möglichkeiten, die er betriebsintern gegen das Mobbing einleiten kann.

im **Arbeitsbereich** liegt mit 15% an vierter Stelle. In der Beratungspraxis konnte das ADB Köln/ÖgG wiederholt feststellen, dass vor allem mittelständische und kleinere Betriebe ihren Arbeitgeberpflichten nach dem AGG bisher nur unzureichend nachgekommen sind. In vielen der von uns seit Geltung des AGG bearbeiteten Diskriminierungsbeschwerden aus dem Arbeitsbereich mussten Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber erst darauf aufmerksam gemacht werden, dass sie Maßnahmen zum Schutz und zur Beendigung der Diskriminierungshandlungen zu ergreifen haben/hätten. Nach dem AGG sind Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber verpflichtet, geeignete Schutzmaßnahmen zu ergreifen, wenn eine Beschäftigte/ein Beschäftigter bei der Ausübung ihrer/seiner Tätigkeit durch Dritte benachteiligt wird. In einigen Fällen kam es sogar vor, dass Maßnahmen gegen die Personen ergriffen wurden, die sich gegen diskriminierende Verhaltensweisen oder Äußerungen wiederholt beschwert hatten.

Die Mehrzahl der ratsuchenden Personen konsultierte unsere Beratungsstelle während ihrer teilweise über einige Monate andauernder Krankschreibung. Nicht selten führen Vorfälle rassistischer, antisemitischer, islamo- und homophober Beleidigungen, Belästigungen und Anfeindungen zu psychischen Belastungen, gelegentlich

sogar zu psychosomatischen Symptomen bis hin zu schwerwiegenden traumatischen Beschwerden.

Die Beschwerden aus dem Bereich „Arbeit“ weisen ebenfalls daraufhin, dass zum einen im Gesundheitswesen – und hierbei insbesondere in Krankenhäusern und Altenheimen – Migrantinnen und Migranten sowohl seitens ihrer Vorgesetzten, Kolleginnen und Kollegen als auch seitens der Patientinnen und Patienten mit versteckter, zum Teil aber auch mit offener Ablehnung zu kämpfen haben (etwa bei der Rekrutierung und Entlohnung, beim beruflichen Aufstieg, bei der Übertragung von Kompetenzen sowie bei der medizinischen Versorgung und Pflege von Patientinnen und Patienten). Zum anderen ist ferner zu beobachten, dass die „Hautfarbe“ zum wichtigen Signifikanten zur Legitimierung rassistischer Diskriminierung wird. Immer dann, wenn Betroffene versuchten, das rassistische Verhalten ihrer Kolleginnen und Kollegen zu thematisieren, unterstellte man ihnen, sie hätten ein grundsätzliches Problem mit ihrer Hautfarbe. In der Begegnung zwischen „Schwarzen“ und „Weißen“ wird häufig der Person, der Diskriminierung widerfahren ist, auch die Verantwortung für dieses Leid zugeschrieben. Weiße Kolleginnen und Kollegen gelten als objektiv und rational, während „Schwarzen“ Inkom-

petenz, Irrationalität und Emotionalität zugeschrieben wird.

Die im **Dienstleistungsbereich** gemeldeten Diskriminierungen mit einem Anteil von insgesamt 12% trugen sich

- in öffentlichen Verkehrsmitteln (z.B. diskriminierende Äußerungen gegenüber/ Behandlung von Fahrgästen bei Fahrtkartenkontrollen)
- beim Zugang zum Gesundheitswesen (z.B. verweigerte ärztliche Behandlung und/oder Fehlbehandlungen)
- im Unterhaltungs- und Freizeitgewerbe und in Gaststätten (Zutrittsverweigerungen/diskriminierende Einlasspraktiken von Diskotheken und Fitnesszentren, schlechter Service und/oder verweigerter Bedienung im Gastronomie- und Freizeitbereich)
- sowie während der Inanspruchnahme von sonstigen kommerziellen Diensten (Benachteiligung beim Kundenservice etwa bei Reklamationen von Waren oder Beanstandungen von unsachgemäßen Abbuchungen trotz fristgerechter Kündigung von Verträgen) zu.

Die im Erfassungszeitraum gegen die **Polizei** vorgebrachten Beschwerden mit insgesamt 4% reichen von willkürlichen Personal- und Verkehrskontrollen aufgrund der vermeintlichen Herkunft und/oder der äußeren

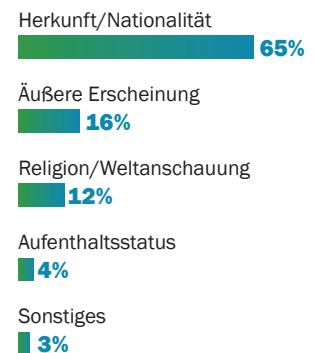
Erscheinung/Hautfarbe der betroffenen Personen über die Androhung eines Arrest oder einer Ausweisung bei der Feststellung und Überprüfung der Personalien bis hin zu fehlender Bereitschaft eine Anzeige aufzunehmen oder auf Anfrage den Namen und die Dienstnummer herauszugeben.

Unter „**Sonstiges**“ mit insgesamt 3% fallen Beschwerden/Meldungen über rassistische und rechtsextremistische Beschimpfungen und Beleidigungen im öffentlichen Raum. Die Meldungen gingen sowohl von Betroffenen selbst als auch von Personen ein, die beobachtet haben, dass in der Öffentlichkeit rassistische und rechtsextremistische Sprüche gegenüber bestimmten Ethnien und Religionen geäußert wurden. Verstärkt wandten sich zum Islam konvertierte deutsche Frauen an das ADB Köln/ÖgG und schilderten über verbale Attacken Dritter im öffentlichen Raum (vornehmlich auf der Straße oder an der Haltestelle) bezüglich ihres Kopftuches.

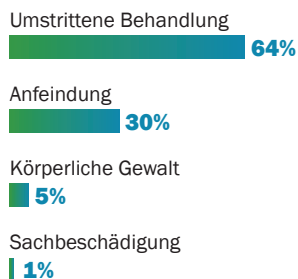
Diskriminierungsgrund

65% der Klientel des ADB Köln/ÖgG beklagten sich über Diskriminierungserfahrungen aufgrund ihrer „**Herkunft/Nationalität**“, gefolgt von „**Äußere Erscheinung**“ mit 16%. 12% der Betroffenen berichteten über Diskriminierungserfahrungen auf-

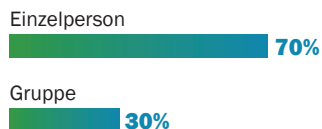
Diskriminierungsgründe



Diskriminierungsformen



Betroffene von Diskriminierung



grund ihrer „**Religion/Weltanschauung**“ und 4% aufgrund ihres „**Aufenthaltsstatus**“. Unter „**Sonstiges**“ mit insgesamt 3% fallen Diskriminierungsgründe wie Sprache, Geschlecht, sexuelle Identität und Behinderung.

Unsere Erfahrungen aus der Beratungspraxis verdeutlichen, dass die erlebte Diskriminierung selten an ein Merkmal anzuknüpfen ist. Es sind auch nicht immer die realen, vermeintlichen oder konstruierten Merkmale selbst, die eine Person aufgrund verschiedener zusammenwirkender Merkmale zum Opfer von ethnischer Diskriminierung machen, sondern die Zuschreibungen, die mit diesen Merkmalen in Verbindung gebracht werden.

Form der Diskriminierung

Unter den gemeldeten und ausgewerteten Diskriminierungsformen nimmt die „**umstrittene Behandlung**“ (dazu zählen z.B. unangemessene Behandlung, Kriminalisierung, inhaltlich diskriminierender oder abgelehnter Verwaltungsakt, Verweigerung von Gütern und Dienstleistungen) mit 64% die Spitzenstellung ein. Diskriminierung in Form von „**Anfeindung**“ (d.h. Verleumdung, persönliche, schriftliche und/oder telefonische Bedrohung, Beleidigung, Hetze) kommt in 30%, „**Körperliche Gewalt**“

in 5% und „**Sachbeschädigung**“ in 1% der Gesamtfälle vor.

Betroffene

Wie dem Diagramm zu entnehmen ist, wandten sich mit einem Anteil von 70% „**Einzelpersonen**“ und einem Anteil von 30% „**Gruppen**“ (Familie, Gruppe von Jugendlichen) mit einer Beschwerde an das ADB Köln/ÖgG.

67% der Diskriminierungsmeldungen gingen von Personen männlichen und 33% von Personen weiblichen Geschlechts ein.

Die Daten zur Staatsangehörigkeit der Klientinnen und Klienten, die 2007 das ADB Köln/ÖgG als Anlaufstelle gegen ethnische Diskriminierung in Anspruch genommen haben, zeigen eine breite Streuung auf. Unter den 97 betroffenen Personen kommen insgesamt 22 Nationalitäten vor. Mit 27% stellen Menschen mit deutscher Staatsangehörigkeit die größte Gruppe der von Diskriminierung betroffenen Personen dar. Die Mehrzahl der ausgewiesenen deutschen Staatsbürgerinnen und Staatsbürgern haben einen Migrationshintergrund. 14% der Klientel stammten aus der Türkei, 11% aus dem Iran, gefolgt von Personen aus Russland mit 6% und aus dem Kongo mit 5% sowie Personen aus Rumänien und aus

der Ukraine mit jeweils 4%. Die restlichen Klientinnen und Klienten setzen sich zu jeweils 3% aus Angehörigen der Länder Frankreich, Irak, Polen und den USA, zu jeweils 2% aus Italien, Marokko, Nigeria und Togo sowie zu jeweils 1% aus folgenden Ländern zusammen: Angola, Belgien, Ghana, Kamerun, Kenia, Tunesien und Ruanda.

Verursacher

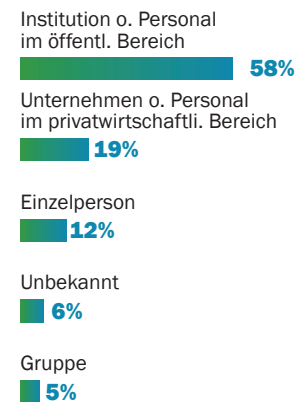
Im Erfassungszeitraum Januar 2007 – Dezember 2007 wurde unter den gemeldeten Diskriminierungsfällen hinsichtlich der Verursachern/Beschuldigten nach **„Institution oder Personal im öffentlichen Bereich“** (58%), **„Unternehmen oder Personal im privatwirtschaftlichen Bereich“** (19%), **„Einzelperson“** (12%), **„Gruppe“** (5%), und **„Unbekannt“** (6%) unterschieden.

Auffallend hierbei ist, dass in den meisten Fällen Institutionen oder Personal im öffentlichen Bereich von den Beschwerdestellerinnen/Beschwerdestellern als „Verursacher/Beschuldigte“ für die erlebte Diskriminierung verantwortlich gemacht werden.

Viele der dem ADB Köln/ÖgG gemeldeten Vorfälle von Diskriminierung beinhalten mehrere Diskriminierungsebenen. Eine Differenzierung nach Einzelpersonen oder Institution ist oftmals schwierig. Lehnt

beispielsweise eine Beamtin/ein Beamter einen beantragten Verwaltungsakt ab und handelt dabei rechtmäßig, so kann sich dies dennoch als institutionelle Diskriminierung darstellen. Dabei muss es sich aber noch nicht um die gesamte Bandbreite der Diskriminierungserfahrung handeln – selbst bei einer rechtmäßigen Amtshandlung kann noch eine persönliche Komponente hinzukommen. So kann das Verhalten von Beamtinnen und Beamten die institutionelle Diskriminierung immer noch verstärken.

Verursacher von Diskriminierung



Das AntiDiskriminierungsBüro (ADB) Köln/Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V. ist...

- eine Informations- und Dokumentationsstelle über den Diskriminierungsschutz und über Erscheinungsformen und Auswirkungen von Diskriminierung
- Anlauf- und Beratungsstelle für von Diskriminierung Betroffene
- eine Fachstelle zur Qualifizierung und Professionalisierung von Einrichtungen, Organisationen, Wohlfahrtverbänden und der in Beratungszusammenhängen Tätigen in der Antidiskriminierungsarbeit
- eine Fachstelle zur Erarbeitung und Verankerung von kommunalen Antidiskriminierungskonzepten, Beratung von Kommunen, politischen Gremien und Akteuren, die in ihrer Kommune eine Beschwerdestelle für Diskriminierungen auf- und ausbauen wollen
- Systematische Erfassung und Dokumentation von Diskriminierungsfällen
- Entwicklung und Erprobung von Maßnahmen zum Abbau von Diskriminierung und zur Gewährleistung von tatsächlicher Gleichbehandlung und Gleichstellung
- Verfassen von Expertisen und Berichten zu spezifischen Diskriminierungsmechanismen und -feldern
- Zusammenarbeit und Vernetzung mit öffentlichen und zivilgesellschaftlichen Organisationen, Einrichtungen und Initiativen
- Politikberatung
- Bildungs- und Öffentlichkeitsarbeit

Weitere Aufgabenschwerpunkte/ Handlungsfelder des ADB Köln/ÖgG

- Analyse von Diskriminierungsmechanismen in verschiedenen Themenfeldern (Ämter/Behörden, Bildung und Ausbildung, Wohnungswirtschaft, Dienstleistungen, Polizei, Beschäftigung)

IMPRESSUM

Herausgeber:

| AntiDiskriminierungsBüro (ADB) Köln/
Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V.
Keupstraße 93
51063 Köln |

Konzept und Redaktion:

| Banu Bambal –
AntiDiskriminierungsBüro (ADB)
Köln/Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V. |

Layout:

| Adrian Starosczyk |

Druck:

| flyeralarm GmbH |

Erscheinungsdatum:

| Mai 2008 |

Bezug:

| Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V.
Keupstraße 93
51063 Köln
Telefon: 0221 510 18 47
Fax: 0221 952 11 26
E-Mail: info@oegg.de
Web: www.oegg.de |



gefördert vom:

Ministerium für Generationen,
Familie, Frauen und Integration
des Landes Nordrhein-Westfalen



