

Aus unserer Antidiskriminierungsberatung (Gülgün Teyhani)

In die Antidiskriminierungsberatung kommen Menschen, die in unterschiedlichen Bereichen, wie Schule, Öffentliche Verkehrsmittel, Ausbildungs- und Arbeitsmarkt, Ämter und Verwaltung, Fitnessstudios und Sportvereine, Clubs und Diskotheken, Nachbarschaft etc. diskriminiert werden.

Oftmals sind die Ratsuchenden schockiert über die Ausgrenzung, die sie erlebt haben und wissen nicht, wie sie die Diskriminierung verarbeiten können. Sie scheuen sich es als rassistische Ausgrenzung zu benennen, denn es existiert eine Hemmschwelle, zu akzeptieren, dass sie selber, auf Grund von ethnischer Zugehörigkeit, Hautfarbe, Religion oder Weltanschauung, Geschlecht, einer Behinderung, des Alters oder sexuelle Identität diese Erfahrung gemacht haben.

Gerade bei Ratsuchenden, die schon hier geboren und aufgewachsen sind, fällt in der Ausgrenzung „Du gehörst hier nicht dazu“ ein Stück Identität weg.

Sehr oft sagen die Ratsuchenden in der Beratung Sätze wie:

- *Ich lebe hier schon so lange und so was ist mir noch nie passiert.*
- *Ich bin hier geboren und aufgewachsen und ich gehöre auch hier hin.*
- *Ich habe solche Sachen schon gehört, aber dass mir selber so was auch passieren könnte, daran habe ich noch nie gedacht.*

Ratsuchende mit ausgrenzender Erfahrung kommen zu uns in die Beratung, weil sie die Diskriminierung nicht hinnehmen möchten, sich dagegen wehren möchten, bzw. den diskriminierenden Stellen auch zu sagen: *!Ich gehöre auch hierhin!*

In der Antidiskriminierungsberatung arbeiten wir parteilich. Die Wahrnehmung des Ratsuchenden steht an erster Stelle und wird nicht mit theoretischen Definitionen bzw. Gesetzgebungen gemessen. Die Wertschätzung, der Wahrnehmung; der ausgrenzenden Erfahrung eines jeden Einzelnen, ist in unserer Arbeit sehr wichtig.

Jeder Beratungsfall hat sein eigenes Feld, in dem wir die Menschen unterstützen können.

Größtenteils können wir die Ratsuchenden im Rahmen des allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) beraten. Jedoch beraten wir auch Fälle, die nicht unter das AGG fallen. Das AGG bietet nicht in allen Bereichen der Stadtgesellschaft Schutz gegen Diskriminierung und uns ist es ein politisches Anliegen allen Ratsuchenden Unterstützung zu geben.

Während des Beratungsgesprächs bieten wir den Ratsuchenden Möglichkeiten, wie sie sich wehren können. Sie können entweder selber einen Brief an die diskriminierende Stelle schreiben, bei dem wir sie unterstützen oder wir schreiben im Auftrag der Ratsuchenden einen Beschwerdebrief.

Das weitere Vorgehen orientiert sich an der Reaktion der Stellen, bei der diskriminiert wurde.

Oftmals gibt es ein Antwortschreiben, welches die Ratsuchenden nicht zufrieden stellt. Es sind meistens mehrere Kontakte notwendig, um eine gemeinsame Lösung zu erarbeiten.

Lösungen können sein, dass z.B. in einem gemeinsamen Gespräch mit Betroffenen und den Stellen stattfindet, in Begleitung vom ARIC-NRW, eine schriftliche Entschuldigung der Gegenseite, eine Beschwerde an die Diensthöheren, eine Dienstaufsichtsbeschwerde bei Schulen, Schlichtungsgespräche mit Schiedsfrauen/männern etc. oder die Ratsuchenden entscheiden sich im Rahmen des AGG zu klagen.

In diesen Fällen bieten wir den Ratsuchenden an, dass wenn sie möchten, dass wir gerne den Fall gemeinsam mit ihren Anwälten betreuen können.

In einigen Fällen genügt es den Ratsuchenden, dass ein Beschwerdebrief geschrieben wird und sie sich gegen die Diskriminierung gewehrt haben. Es ist den Betroffenen ein großes Anliegen, auch wenn sie selber nicht mehr in Verbindung mit der diskriminierenden Stelle sind, die Ausgrenzung zum Schutz anderer, jener, welche die gleichen Merkmale haben.

So argumentieren z.B. Eltern von Kindern, welche die Schule verlassen, dass sie dennoch etwas gegen die Lehrerin/Schulleitung unternehmen möchten, denn es sind ja noch weitere Kinder mit Migrationshintergrund an der Schule. An diesem Punkt argumentieren sie mit gesellschaftlichem Verantwortungsgefühl.

Denn ausgehend aus dem einen Beschwerdefall können sich neue Strukturen an Schulen entwickeln, Krankenhäuser etc. die dem Schutz gegen Ausgrenzung anderer dienen.

Das ist oftmals für den einzelnen Ratsuchenden ein großer Erfolg. Demnach geht es sich in diesen Fällen nicht nur um den individuellen Erfolg, sondern um Veränderung von Strukturen.

Individuell für den Einzelnen bedeutet eine Entschuldigung z.B. dass dem Ratsuchenden mit der Beschwerde Recht gegeben wird und dass seine Beschwerde nicht nur auf seine Wahrnehmung beruht.

In unserer Antidiskriminierungsberatung sehen die Ratsuchenden die Möglichkeit ihre Wahrnehmung kund zu tun und Diskriminierung auch als solche benennen zu dürfen.

Im Folgenden ein Fall aus der Praxis:

Frau A. ist als Erzieherin in einem Kindergarten eingestellt. Frau A. ist Kopftuchträgerin und fühlt sich von der Kindergartenleitung diskriminiert.

Sie berichtet im Beratungsgespräch, dass die Konflikte schon länger existieren und sie schlussfolgernd einen Versetzungsantrag bei der Geschäftsführung gestellt hat.

Leider konnte Frau A. auch bei diesem Gespräch kein Verständnis für ihre Situation wahrnehmen. Frau A. ist die einzige Mitarbeiterin im Team, welche von der Leitung gesiezt wird und über Dienstgespräche nicht in Kenntnis gesetzt wird, dieses ist für sie ein Ausgrenzungsmerkmal. Auf Grund dieser Tatsachen verhalten sich die anderen Kolleginnen aus dem Team distanziert, berichtet Frau A.

Mittlerweile ist Frau A. auch keine Festerzieherin mehr in der Gruppe, sondern Springerin unter den Gruppen und Sprachförderkraft. Der Arbeitsatmosphäre ist für Frau A. untragbar. Frau hatte gehofft, dass sie durch ihre Versetzung ihr Problem hätte lösen können, jedoch wird ihr von der Geschäftsführung gesagt, dass sie auf Grund ihres Kopftuches schwer vermittelbar ist. Frau A. empfindet sich als Problem und kann es nicht verstehen. Wir haben 2 Beschwerdebriefe an die Geschäftsführung versandt. Die Geschäftsführung bedauert die Wahrnehmung von Frau A. hat aber leider dieses Problem nicht in der Form ernst genommen, dass sie Frau A. in einer anderen Einrichtung eine Stellung angeboten haben. Somit hat Frau A. sich entschieden, Klage gegen ihren Arbeitgeber einzureichen, der seiner Verpflichtung, Angestellte und Mitarbeiter gegen Diskriminierung zu schützen, gemäß AGG, nicht nachgekommen ist. Unsere Korrespondenz haben wir an den Rechtsanwalt weitervermittelt.