



Diskriminierungsfälle aus der
Beratungspraxis nichtstaatlicher
Antidiskriminierungsbüros des
Antidiskriminierungsverband
Deutschland (advd)

August 2012

Folgende Fallsammlung gibt einen exemplarischen Einblick in Lebensbereiche, in denen Menschen Diskriminierung erfahren, in Handlungsstrategien, die sie - teilweise mit Unterstützung nichtstaatlicher Antidiskriminierungsbüros - entwickeln und in Ergebnisse verschiedener Interventionen.

Gerichtliche Intervention :: Klagen nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) 3

- Rassistische Einlasskontrollen in Leipzig - Sieben Klagen gegen ein strukturelles Problem 3
- Klage gegen Benachteiligung im Bewerbungsverfahren 4
- Klage wegen Diskriminierung im Bewerbungsverfahren: Kopftuch unerwünscht 4
- Klage wegen Diskriminierung aufgrund der zugeschriebenen Religion 5
- „Sie hätte den Ausbildungsplatz haben können, doch wegen des Kopftuches kam der Ausbildungsvertrag nicht zustande.“ 5
- „Die ist leider schon reserviert.“ Klage gegen rassistische Diskriminierung bei der Wohnungssuche 6

Außergerichtliche Interventionen :: Fälle aus den im AGG geregelten Bereichen Arbeit und Güter/ Dienstleistungen 7

- Rassistisches Mobbing im Sportverein 7
- Am Ende sprach der Betroffene selbst vor 7
- Mit Niqab kein Zutritt? 8
- Erhöhung der Kontoführungsgebühren ohne Mehraufwand? 9
- Rassistische Zugangspraxis im Fitnessstudios 9
- Erst wurde der Busfahrer beleidigend und als es um die Klärung ging, war er nicht mehr da 9

Außergerichtliche Interventionen :: Fälle aus nicht im AGG-geregelten Lebensbereichen (Behörden, Bildung und Gesetze) 11

- Ein Jobcenter verlangt eine schriftliche Begründung für das Tragen eines muslimischen Kopftuchs 11
- „Sie müssen sich woanders Arbeit suchen!“ - Diskriminierende Zuschreibungen beim Sozialamt? 11
- Erst abgestempelt und dann noch beleidigt von dem Sachbearbeiter im Jobcenter. 12
- Langer Atem für barrierefreie Kreuzung 13
- Strukturelle Diskriminierung durch das Personenstandsgesetz 13
- “Ich empfand es als heilsam, die Sachbearbeiter/in mit meinen Gefühlen konfrontieren zu können.“ 14
- Ein Polizeieinsatz ohne jegliche Form der Dokumentation- von Seiten der Polizei 14
- Islamophobe Strukturen auf Seiten der Klassenlehrerin und der Schulleitung 15

Gerichtliche Intervention :: Klagen nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Rassistische Einlasskontrollen in Leipzig - Sieben Klagen gegen ein strukturelles Problem

Nachdem sich Beschwerden gehäuft hatten, testete das Antidiskriminierungsbüro Sachsen (ADB) zusammen mit dem Referat Ausländischer Studierender der Universität Leipzig (RAS) im Oktober 2011 Leipziger Diskotheken und Clubs. Die Frage lautete: Haben „nicht-deutsch“ aussehende Gäste die gleichen Chancen in die Disko zu kommen wie weiße Deutsche?

Das Ergebnis war ernüchternd: Mehr als die Hälfte der getesteten Diskotheken (sechs von elf) verweigerten den „nicht-deutschen“ Testern an diesem Abend den Zutritt, während die mehrheitsdeutschen Vergleichspersonen problemlos eingelassen wurden. Das ist eine klare Form rassistischer Diskriminierung im Bereich Güter und Dienstleistungen, die nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz verboten ist.

Das Ergebnis bestätigt sowohl die Erfahrungen vieler Migrant_innen, P.O.C. und Schwarzer Deutscher als auch die Resultate vergleichbarer Testings des ADB aus den Jahren 2006 und 2008.

Im Anschluss an das Testing wurden alle Diskotheken kontaktiert und um Stellungnahme gebeten. Außerdem führte das ADB Gespräche mit Vertreter_innen der Stadtverwaltung, Politik und Fachverbänden wie der IHK und Dehoga. Ziel der Bemühungen war es, diskriminierungsfreie Einlasskontrollen in einer transparenten und nachhaltigen Form sicherzustellen. In diesem Sinne entwickelte das ADB eine konkrete Handlungsempfehlung und später den Vorschlag für eine vertragliche Vereinbarung zur verbindlichen Regelung mit den getesteten Clubs. Eine konstruktive Lösung im Sinne der Betroffenen kam in den folgenden

Monaten aufgrund einer Blockadehaltung der Diskotheken allerdings nicht zustande.

Deshalb entschlossen sich mehrere Betroffene, ihr Recht auf Gleichbehandlung gerichtlich durchzusetzen. Nachdem sie vorsorglich bereits innerhalb der Zwei-Monats-Frist ihre Ansprüche angemeldet hatten, reichten sie im Februar 2012 Klage wegen Diskriminierung nach dem AGG ein.

Seit Mai 2012 werden insgesamt sieben Klagen gegen sechs Leipziger Diskotheken vor dem Amtsgericht Leipzig verhandelt. Bislang wurde ein Urteil gefällt - das Gericht bestätigte das Vorliegen einer Diskriminierung und sprach dem Kläger 500 Euro Schadensersatz zu. Der Club hat die rassistische Diskriminierung des Klägers in Zukunft zu unterlassen, im Wiederholungsfall drohte ihm ein Ordnungsgeld. Die Klage ist nicht rechtskräftig und geht in die nächste Instanz, da der Club Berufung eingelegt hat. In den anderen sechs Fällen stehen die erstinstanzlichen Urteile noch aus.

Nähere Informationen zu den Testings, den Materialien und Prozessen finden Sie hier: www.adb-sachsen.de/rassistische_einlasskontrollen.html

Klage gegen Beleidigung im Öffentlichen Nahverkehr

„Der Schwadde da“, rief die Weiße Busfahrerin mehrfach und aggressiv durch den Bus und sorgte bei Fahrgästen zunächst für Verwirrung und Kopfschütteln. Erst nachdem die Busfahrerin ihr Statement in „Der Schwadde da hat kein Ticket!“ erweiterte, begriffen die Fahrgäste sowie die Betroffene selbst, dass mit „dem Schwadden“ eine Schwarze Deutsche gemeint war, die in Besitz eines Tickets den Hintereingang des Busses nutzte. Nirgends sind an den Bussen Schilder zu finden, die ein Einsteigen des Hintereingangs verbieten.

Die Buskundin teilt der Busfahrerin mit, dass sie so nicht mit ihr sprechen könne und verlässt den Bus. Wütend und verletzt erstattet sie Strafanzeige. Um das Verfahren juristisch begleiten zu lassen, nimmt Frau G Kontakt mit

der Antidiskriminierungsberatung von basis & woge e.V. auf. Das Verfahren wird eingestellt. Aus dem Einstellungsbescheid geht deutlich hervor, dass der Sachverhalt gar nicht erfasst wurde. Doch auch eine Beschwerde wird abgelehnt.

Schließlich reicht ein auf Antidiskriminierungsrecht spezialisierter Anwalt eine AGG-Klage ein. Der Vorwurf gegen die Busgesellschaft: durch das Verhalten der Busfahrerin wurde die Würde der Klägerin verletzt und ein von Beleidigung gekennzeichnetes Umfeld geschaffen. Der im Zuge schriftlicher Vergleichsverhandlungen erarbeitete Vorschlag, dass das Unternehmen durch eine Dienstvereinbarung für das Fahrende Personal und eine einführende Veranstaltung hierzu präventiv tätig wird, scheiterte an der Höhe der Kosten, die das Unternehmen nicht bereit ist zu zahlen. Die Verhandlungen wurden abgebrochen und werden im Herbst im Gerichtssaal fortgesetzt.

Klage gegen Benachteiligung im Bewerbungsverfahren

Frau P ist Journalistin mit Berufserfahrungen als PR-Beraterin. Sie bewirbt sich auf eine Stelle als Managerin für Public Relation in einem Internetunternehmen. Der Schwerpunkt der Tätigkeiten soll auf der Entwicklung von PR-Konzepten und Maßnahmen sowie deren Umsetzung liegen. In der Stellenausschreibung steht als Voraussetzung u.a.: „Deutsch (Muttersprache) und Englisch beherrschen Sie in Wort und Schrift.“ Frau P ist über diese Formulierung verwundert, da sie aber Deutsch auf Erstsprachniveau spricht und alle sonstigen Qualifikationen vorweisen kann, bewirbt sie sich optimistisch. Sie wird von der Mitarbeiterin einer Personalagentur kontaktiert und schon im Telefonat darauf hingewiesen, dass es ein Problem mit ihrem Akzent geben könne. Die Mitarbeiterin ist jedoch von dem Gespräch so angetan, dass sie die Unterlagen „dennoch“ weiterleitet. Frau P wird von dem Personalverantwortlichen des Unternehmens angerufen und es findet ein telefonisches Bewerbungsgespräch statt. Im Anschluss erhält

sie eine Absage. Auf mehrmalige Nachfrage erfährt sie, dass ein Grund für die Entscheidung ihre „unsaubere“ Aussprache gewesen sei. Frau P ist verletzt und auch verzweifelt. Nach 100 Bewerbungen und 25 Bewerbungsgesprächen, die teilweise sehr gut liefen, ahnt sie jetzt, dass der Akzent als Grund hinter den Absagen stecken kann. Sie wendet sich an die Antidiskriminierungsberatung von basis & woge e.V. Nach einem ausführlichen Beratungsgespräch und einer Rechtsberatung entscheidet sie sich, zu klagen. Als Indizien werden die Aussage der Klägerin, eine Mail, die Tatsache, dass die Stelle noch länger vakant war sowie die Stellenausschreibung mit dem Verweis auf die Muttersprache angeführt. Frau P erhält Prozesskostenhilfe. Nach der Güteverhandlung stimmt das Unternehmen einem Vergleich zu. Frau P ist mit diesem Ergebnis zufrieden, ihr ging es vor allem darum, die Ungerechtigkeit nicht passiv zu ertragen. Das Unternehmen hat in der Zwischenzeit zumindest seine Stellenausschreibungen überarbeitet. Bleibt zu hoffen, dass sich dies auch auf den Auswahlprozess auswirkt.

Klage wegen Diskriminierung im Bewerbungsverfahren: Kopftuch unerwünscht

Frau T. hat sich mittels Jobvermittlungsagentur auf eine Stelle in einer Firma als studentische Hilfskraft beworben. Hierbei hatte sie bei der Agentur ein Profil angelegt. Auf dem Bewerbungsfoto trägt sie ein Kopftuch. Die Absage der Firma erfolgte über die Agentur. Dabei hieß es nur, dass man sich in der Firma für einen anderen Bewerber entschieden habe und zur Begründung habe die Firma wörtlich angegeben „suche jemand ohne Kopftuch - ansonsten alles perfekt“.

Frau F wendet sich an das Antidiskriminierungsnetzwerk des Türkischen Bundes in Berlin-Brandenburg (ADNB des TBB.) In einem Beschwerdebrief macht dieses fristwährend ihre Ansprüche nach dem AGG geltend. Eine Schwierigkeit dabei war, dass die Frau F die Stellenausschreibung nicht mehr

hatte, so dass nicht klar war, was die genauen Anforderungen für den Job waren.

In seinem Antwortschreiben behauptet der Geschäftsführer der Firma, er habe gedacht, dass es sich bei dem Kopftuch auf dem Bewerbungsfoto um eine modisches Accessoire gehandelt habe. Er lehne Hüte und Kopftücher aus ästhetischen Gründen grundsätzlich ab. Weiterhin habe er als Jude keine Intention aufgrund der Religion zu diskriminieren.

Die ADNB des TBB leitet die Frau F an eine Rechtsanwältin weiter. Diese erhebt Klage gegen den Arbeitgeber, mit der Forderung mindestens 6 Monatsgehälter zu zahlen, da davon ausgegangen werden konnte, dass Frau F nur aufgrund ihres Kopftuches nicht genommen wurde und ansonsten die Bestqualifizierte war.

In der Güteverhandlung vor dem Arbeitsgericht schließen die Parteien einen Vergleich. Obwohl der Geschäftsführer weiterhin auf seiner Schutzbehauptung beharrt, einigen sich die Parteien schließlich auf drei Monatsgehälter als Entschädigung., womit Frau F im Ergebnis sehr zufrieden war.

Klage wegen Diskriminierung aufgrund der zugeschriebenen Religion

Frau J hat sich auf eine Stelle bei einem katholischen Träger beworben, welche Organisations- und Netzwerkarbeit in einem Projekt für interreligiösen Dialog im Ausland betreibt. Gemäß der Stellenausschreibung war die Zugehörigkeit zu einer christlichen Religion Voraussetzung für die Stelle. Da Frau J selber schon international in dem Bereich gearbeitet hat und somit Erfahrung vorweisen kann, bewirbt sie sich dennoch auf die Stelle. Die Organisation ist zunächst begeistert von ihrer Bewerbung, da sie für die Stelle mehr als qualifiziert ist. Im Personalbogen gibt sie bei Religion „Sonstige: keine“ an. Es folgt ein Anruf, in dem sich eine Mitarbeiterin nach der Religion ihrer Eltern erkundigt. Nachdem sie antwortet, dass die Eltern praktizierende Muslime seien, teilt man ihr mit, dass die Bewerbung dann nicht mehr berücksichtigt werden könne.

Das ADNB des TBB, an das sie sich wendet, macht nach eingehender Beratung in einem Schreiben die Ansprüche aus dem AGG wegen Diskriminierung aufgrund der Religion geltend.

Die Organisation schreibt in ihrer Stellungnahme, dass sie sich hier nach den Wünschen des Projekts in dem entsprechenden Land richten müsse, und in diesem Fall sei die Zugehörigkeit zur christlichen Kirche Voraussetzung. Der katholische Träger ist der Überzeugung, dass auch bei diesem Arbeitsprofil das Abstellen auf die Religionszugehörigkeit nach dem AGG gerechtfertigt sei. Für den Eindruck, dass die Religion der Eltern der Beschwerdeführerin eine Rolle spielen würde, hat sich die Organisation entschuldigt. Dennoch möchte Frau J klagen, denn die Entschuldigung erscheint ihr nicht glaubwürdig und die Indizien sprechen für eine Diskriminierung. Das ADNB vermittelt sie an eine Rechtsanwältin aus dem Netzwerk der Beratungsstelle. Das Verfahren läuft zur Zeit, eine Beistandschaft ist in diesem Fall für den ADNB nicht möglich, da der Gerichtsort außerhalb von Berlin liegt.

„Sie hätte den Ausbildungsplatz haben können, doch wegen des Kopftuches kam der Ausbildungsvertrag nicht zustande.“

Frau B ist Muslima und trägt ein Kopftuch. Nach ihrem Schulabschluss bewirbt sie sich auf mehrere Ausbildungsstellen, u.a. auch in einer Zahnarztpraxis.

Direkt nach der Übersendung der Bewerbungsunterlagen (mit Bewerbungsfoto), wird sie zu einem Bewerbungsgespräch in die Zahnarztpraxis eingeladen.

Im Bewerbungsgespräch, welches zunächst recht positiv verläuft, teilte ihr der Zahnarzt mit, dass sie in der Praxis nicht mit Kopftuch arbeiten könne. Die Praxis würde für die Gleichberechtigung der Frau einstehen und könne deshalb das Tragen des Kopftuchs nicht tolerieren. Dennoch würde er Frau B gerne einstellen, wenn sie denn bereit wäre während der Arbeitszeit auf das Kopftuch zu verzichten. Frau B lehnt dies jedoch ab. Unter diesen

Voraussetzungen kommt die Ausbildungsstelle für sie nicht in Betracht.

Kurz nach dem Bewerbungsgespräch erhält sie eine Email von einer Mitarbeiterin der Zahnarztpraxis, in welcher noch einmal bekräftigt wird, dass der Zahnarzt sie gerne einstellen würde, „wenn Sie es sich anders überlegen“ würde.

Frau B. wendet sich an das ADNB des TBB. Sie gibt an, dass sie gerne etwas gegen den Zahnarzt unternehmen wolle und auch bereit wäre zu klagen. Das ADNB schreibt einen Beschwerdebrief, weist auf das AGG hin und macht in ihrem Namen die Entschädigungsansprüche geltend.

Auf dem Beschwerdebrief antwortet der Zahnarzt, dass die Entscheidung Frau B nicht einzustellen, nicht mit dem Kopftuch zusammen hänge, sondern dass es vielmehr wirtschaftliche Erwägungen gewesen wären und die Praxis letztlich gar keine Auszubildende eingestellt hätte. Eine Diskriminierung wäre hier deswegen nicht gegeben, da er sie ja immerhin trotz Bewerbungsfoto mit Kopftuch zum Gespräch eingeladen hätte.

Frau B. schaltet auf Anraten des ADNB eine Rechtsanwältin ein. Diese erhebt Klage wegen Diskriminierung aufgrund der Religion vor dem Arbeitsgericht. Der Gütetermin scheitert, da der Zahnarzt auf keinen Fall einen Vergleich zustimmen wollte. Die Klage geht in die streitige Verhandlung und es kommt zu einem Urteil. Die Zahnarztpraxis wird wegen Diskriminierung aufgrund der Religion verurteilt an Frau B. eine Entschädigung in Höhe von drei Monatsgehältern zu zahlen.

dass er aufgrund seiner russischen Herkunft und seines hörbaren Akzentes von der Wohnungsvermieterin rassistisch diskriminiert werden könnte.

Ein anschliessendes telefonisches Testing lieferte deutliche Indizien: Ein mehrheitsdeutscher Mitarbeiter des ADB rief die Vermieterin an und erhielt die Auskunft, dass eine ausgeschriebene Wohnung erhältlich sei. Als Herr F sich unmittelbar danach bei der selben Mitarbeiterin nach der selben Wohnung erkundigte, hieß es, diese sei schon reserviert.

Im Auftrag von Herr F bat das ADB die Genossenschaft um Stellungnahme. In einem mehrteiligen Briefwechsel bestritt die Genossenschaft eine Diskriminierung, argumentierte mit einer höchst ungewöhnlichen Vergabepaxis und lehnte jede Form der Verantwortungsübernahme ab.

Mangels weiterer außergerichtlicher Alternativen entschied sich der Klient daraufhin, entgegen seines ursprünglichen Zieles, Klage nach dem AGG einzureichen. Das ADB unterstützte ihn dabei.

Die beantragte Prozesskostenhilfe wurde erstinstanzlich wegen mangelnder Erfolgsaussichten abgelehnt. Das Gericht folgte dabei vollständig der Argumentation der beklagten Seite. Ein Widerspruch gegen diese Entscheidung war in der nächsthöheren Instanz erfolgreich, so dass der Fall im September 2012 zur Verhandlung kommen wird.

**„Die ist leider schon reserviert.“
Klage gegen rassistische
Diskriminierung bei der
Wohnungssuche**

Herr F suchte eine neue Wohnung. Über mehrere Wochen hatte er wiederholt bei einer Genossenschaft angefragt, die auf ihrer Internetseite passende Wohnungen zur Vermietung anbot. Jedes Mal wurde ihm mitgeteilt, dass die entsprechende Wohnung bereits reserviert sei - auch Alternativen gäbe es nicht. Herr F wandte sich an das ADB Sachsen, weil in ihm der Verdacht entstand,

Außergerichtliche Interventionen :: Fälle aus den im AGG geregelten Bereichen Arbeit und Güter/ Dienstleistungen

Rassistisches Mobbing im Sportverein

Herr K war über viele Jahre zunächst ehrenamtlich dann hauptamtlich Trainer in einem Leistungssportverein. Er engagierte sich mit vollem Einsatz, erhielt positive Rückmeldungen aus seinen Trainings und die von ihm betreuten Sportler_innen waren erfolgreich. Über einen längeren Zeitraum kam es immer wieder zu rassistisch abwertenden Kommentaren, ungerechtfertigten öffentlichen Zurechtweisungen und Versuchen der Isolierung von Seiten der mehrheitsdeutschen Vereinsführung und Teilen des Kollegiums, die sich zu einer feindseligen Atmosphäre verdichteten. Auch andere nicht-deutsche Trainer_innen wurden wiederholt ethnisiert und belästigt sowie systematisch von verantwortungsvollen und hauptamtlichen Aufgaben ferngehalten.

Herr K wandte sich mit der Bitte um Unterstützung an das ADB Sachsen. In einer Reihe von Gesprächen setzte er sich mit den erlebten Verletzungen auseinander und suchte nach für ihn hilfreichen Handlungsmöglichkeiten. Dabei bewegten ihn die Hoffnung auf Veränderung, den Wunsch im Verein zu bleiben, die Verantwortung für seiner Sportler_Innen und die fortgesetzten Verletzungen, seine Wut, Hilflosigkeit und Resignation. Eine Vermittlung scheiterte an der ablehnenden Haltung der Vereinsführung. Daraufhin stellte das ADB in Absprache mit dem Klienten Öffentlichkeit auf der Verbandsebene her. Die Situation im Verein spitzte sich zu und zugleich gelangte Herr K zu einer persönlichen Klärung. Er verließ den Verein und verfasste zum Abschied einen offenen Brief an alle Vereinsmitglieder. Auf diesen erhielt er auch viel positive Resonanz. Einige Monate später eröffnete er ein eigenes Sportstudio.

Am Ende sprach der Betroffene selbst vor

Herr P. ist gehörlos. Er fühlt sich diskriminiert, da er eine weniger qualifizierte Stelle bekommen hat, als Kollegen mit geringerer Ausbildung (er ist Garten- und Landschaftsbauer und seine Kollegen sind Baumschulgärtner). Er glaubt, dass dies mit seiner Gehörlosigkeit zusammenhängt. Sein Arbeitsvertrag ist saisonal begrenzt, die Kollegen arbeiten im Vergleich ganzjährig. Er hatte ein Vorstellungsgespräch in der Gemeindeverwaltung, wobei der Behindertenbeauftragte der Stadt anwesend war. Am Ende des Beratungsprozesses entschließt er sich selbst bei der Stadt nachzufragen, warum er nur eine niedriger bezahlte Stelle bekommen hat und somit selbst auf einen Ganzjahresvertrag hinzuwirken.

Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt - aufgrund eines türkisch klingenden Namens.

Herr C meldete sich beim ADNB des TBB, da er sich bei der Wohnungssuche rassistisch diskriminiert sieht.

Er hatte sich telefonisch auf eine Wohnungsanzeige, die online bei einer Immobilienplattform inseriert war, gemeldet und von der Mitarbeiterin der Hausverwaltung erfahren, dass die Wohnung bereits vergeben sei. Über die schnelle Vergabe der Wohnung wunderte er sich, da er seit dem Eintrag der Wohnung im Internet jeden Tag vergebens versucht hatte, den angegebenen Kontakt zu erreichen.

Aus dieser Verwunderung heraus bat er einen Arbeitskollegen noch am gleichen Tag, sich auf dieselbe Wohnungsanzeige zu melden. Dieser rief daraufhin bei der Hausverwaltung an und stellte sich mit dem ausgedachten Namen „Holzmann“ vor. Die Hausverwaltung bot ihm einen Besichtigungstermin an. Damit hatte sich Herr C´s Verdacht, dass ihm aufgrund seines türkisch klingenden Namens kein Besichtigungstermin angeboten worden war, bestätigt.

Da zwischen seinem Anruf und dem Anruf des Kollegen mehrere Stunden lagen, entscheidet das ADNB des TBB zusammen mit Herrn C ein weiteres Testverfahren durchzuführen, um auch eventuellen Ausreden der Hausverwaltung, die Wohnung sei zwischenzeitlich wieder frei geworden und man hätte deshalb dem späteren Interessenten eine Besichtigung anbieten können, zu begegnen. Für das Testing ließ das ADNB des TBB zwei Testpersonen im Abstand von 10 Minuten bei der Hausverwaltung anrufen. Dabei wurde dem Interessenten mit türkisch klingenden Namen mitgeteilt, die Wohnung sei nicht mehr verfügbar. Der Testperson mit deutsch klingenden Namen wurde hingegen eine Wohnungsbesichtigung angeboten. Somit wurde die vermutete Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft noch einmal sichtbar gemacht.

Nach einem Beratungsgespräch schreibt das ADNB des TBB einen Beschwerdebrief an die Hausverwaltung und macht dabei auch die Ansprüche von Herrn C auf Entschädigung nach dem AGG geltend. Zudem wird Auskunft über die Eigentümer der Wohnung verlangt, da diese im Fall einer Klage ebenfalls beklagt wären. Die Hausverwaltung meldet sich nicht auf das Schreiben. Auch auf ein Erinnerungsschreiben kommt keine Reaktion.

Nach einem weiteren Beratungsgespräch entscheidet sich Herr C für eine Klage wegen Diskriminierung. Das ADNB des TBB vermittelt ihn an eine Rechtsanwältin aus deren Netzwerk. Durch das Grundbuch erfährt diese wer Eigentümer der Wohnung ist. Nachdem die Rechtsanwältin auch ihnen gegenüber die Ansprüche geltend macht, erhält sie die Mitteilung, die Wohnung sei an Mieter mit Migrationshintergrund vermietet worden. Daher könne von Diskriminierung keine Rede sein. Obwohl die Rechtsanwältin dem widerspricht und weiterhin eine Klage für erfolgreich hält, verliert Herr C die Motivation und möchte das Risiko, die Klage zu verlieren nicht weiter auf sich nehmen. Er entscheidet sich gegen eine Klage.

Mit Niqab kein Zutritt?

Eine Frau mit Niqab wird der Einlass in die örtliche Filiale einer bundesweiten Kaufhauskette verwehrt. Nach einem Beratungsgespräch im ADB Sachsen wird die Leitung des Kaufhauses zu einer Stellungnahme aufgefordert. Die Rechtsabteilung des Konzerns antwortet zunächst sehr technisch: Nach eingehender Befragung der beauftragten externen Sicherheitsfirma könne der beschriebene Vorfall nicht nachvollzogen werden. Nach mehreren Telefonaten mit der Rechtsabteilung, die einer Grundsensibilisierung für das Thema der Diskriminierung und den Umgang mit Diskriminierungsbeschwerden dienen, formuliert die Rechtsabteilung erneut einen Brief. In diesem betont sie die vielfaltsorientierte Haltung des Unternehmens, distanziert sich von jeglichem diskriminierendem Verhalten und berichtet über entsprechende Gespräche mit dem Dienstleister. Des Weiteren erkennt sie die Verletzung der Klientin an. Als Geste der Aufmerksamkeit wird die Klientin zusammen mit ihrem Mann zu Kaffee und Kuchen in die Filiale eingeladen.

Als das Ehepaar dieser Einladung folgt, wird es von der Security erneut wegen des Niqab der Ehefrau am Einlass gehindert.

Daraufhin wendet sich das ADB noch einmal an die Rechtsabteilung. Diese verfasst einen Entschuldigungsbrief in der Erstsprache der Klientin und erklärt ihr großes Bedauern über den Vorfall, der durch einen externen Dienstleister verursacht wurde.

Da das Ehepaar mittlerweile wieder in seiner Heimat Saudi-Arabien ist, führt das ADB in Rücksprache mit der Klientin ein Gespräch mit dem Vertriebsleiter Ostdeutschland zu der Frage: Welche Schritte geht das Unternehmen, um nachhaltig, auch bei externen Dienstleistern, dafür zu sorgen, dass es nicht zu Verstößen gegen das AGG kommt? U.a. berichtet der Vertreter des Unternehmens von einer zusätzlichen vertragsbeendenden Klausel in allen Verträgen mit externen Securityfirmen und einer Umstellung des internen Beschwerdemanagements.

Erhöhung der Kontoführungsgebühren ohne Mehraufwand?

Die Betreuerin eines Mannes meldet sich beim ADB weil das kontoführende Institut die Kontoführungsgebühren für das von ihr betreute Konto erhöhen möchte. Es folgen Recherchen sowie eine Bitte um Stellungnahme. Die Bank begründet die Erhöhung mit dem erhöhten Bearbeitungsaufwand durch die Betreuung. Diese Argumentation ist sachlich nicht nachvollziehbar, da kein substantieller Mehraufwand entsteht. Die Erhöhung der Gebühren für Menschen in Betreuung ist somit eine mittelbare Diskriminierung von Menschen mit Behinderung. Entsprechend fordert das ADB die Veränderung der diskriminierenden Praxis. Die Bank reagiert und schlägt vor, auf die Erhöhung zu verzichten, wenn die Betreuerin eine Haftungserklärung unterzeichnet. Diese willigt ein. Einige Zeit später meldete sich ein Betreuungsverein bezüglich dieser Erklärung. Er kritisiert, dass diese als Blankovollmacht für die Bank nicht akzeptabel sei. Die Auseinandersetzung ist aktuell noch nicht abgeschlossen.

Rassistische Zugangspraxis im Fitnessstudios

Ein Klient wandte sich mit einer Beschwerde über ein neu eröffnetes Fitnessstudio an die Antidiskriminierungsberatung vom Anti-Rassismus Information-Centrum, ARIC-NRW e.V. in Duisburg. Der Klient ist auf Grund einer großen Werbekampagne auf das Fitnessstudio aufmerksam geworden und hatten dieses Studio daraufhin mit seiner Partnerin für ein Probetraining besucht. Beide hatten eine Mitgliedschaft beantragt. Während der Klient eine Ablehnung erhielt, wurde seine Partnerin aufgenommen. In seinem Ablehnungsschreiben steht die Begründung, dass aus Kapazitätsgründen keine weiteren Mitglieder mehr aufgenommen werden können. Gleichzeitig liefen aber Werbekampagnen des Fitnessstudios weiter.

Auf Nachfragen des Klienten wurde ihm gesagt, dass nach einem bestimmten mathematischen Auswahlverfahren entschieden worden ist. Auf seine Bitte, ihn doch bitte im Register zu lassen und noch mal dieses Auswahlverfahren nach einer gewissen Zeit durchzuführen, wurde ihm gesagt, dass dieses nicht möglich wäre, weil er nun namentlich als „Abgelehnter“ registriert ist und nie wieder Mitgliedschaft bekommen wird. Eine ähnliche Praxis des Fitnessstudios schilderten uns weitere Beschwerdeführer. Für unsere Klienten liegt der Schluss nahe, dass Sie aufgrund Ihres türkischen Nachnames benachteiligt wurden. Für alle Klienten verfassten wir Beschwerdeschreiben an das Fitnessstudio, in denen aufgrund der angenommenen Benachteiligung Ansprüche nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz geltend gemacht wurde. In den identisch lautenden Antworten des Fitnesscenters wurde bestritten, dass es sich bei den Ablehnungen um rassistische Diskriminierung handeln würde, ohne die Praxis des Auswahlverfahrens näher zu erläutern. Mehrere Klienten waren bereit, nach dem AGG zu klagen. Da das Schlichtungsgesetz NRW vor einer zivilrechtlichen AGG Klage eine Schlichtung vorschreibt, wurde exemplarisch für eine Klientin ein Schiedsverfahren eingeleitet, das momentan noch läuft.

Gleichzeitig hat auf Anfrage ein Mitarbeiter von ARIC in einer Sendung der Duisburger Lokalzeit im WDR-Fernsehen Stellung zur der mutmaßlich diskriminierenden Praxis bezogen. Schließlich wurde der Integrationsrat der Stadt Duisburg über die Fälle informiert, der die Verwaltung aufforderte in diesem Fall tätig zu werden.

Erst wurde der Busfahrer beleidigend und als es um die Klärung ging, war er nicht mehr da

Herr N. kommt aus Kamerun und lebt seit 6 Jahren in Deutschland. Zum wiederholten Mal wird er durch einen Busfahrer des öffentlichen Nahverkehrs im Gegensatz zu anderen Fahrgästen unfreundlich behandelt. Er meldet sich deshalb bei der Antidiskriminierungsstelle

von IBIS e.V. und bittet um Unterstützung. IBIS e.V. kontaktiert die Verkehrsbetriebe schriftlich. Daraufhin wird ein Termin für ein Gespräch mit dem Klienten, dem Verkehrsbetrieb und der Antidiskriminierungsstelle vereinbart. Dieser Termin wird kurz vor dem Treffen abgesagt, da der Fahrer krank geworden ist. Einige Wochen später erklärt der Verkehrsbetrieb, der Mann sei nicht mehr bei ihnen beschäftigt.

Außergerichtliche Interventionen :: Fälle aus nicht im AGG-geregelten Lebensbereichen (Behörden, Bildung und Gesetze)

Ein Jobcenter verlangt eine schriftliche Begründung für das Tragen eines muslimischen Kopftuchs

Frau H ist Muslima und Kopftuchträgerin. Sie bezieht Arbeitslosengeld II. Von der zuständigen Sachbearbeiterin wird Frau H dazu aufgefordert, zum nächsten Besprechungstermin eine schriftliche Begründung vorzulegen, warum sie aufgrund ihres Glaubens eine Kopftuch tragen müsse. Frau H bittet daraufhin den Vorsitzenden des örtlichen Integrationsrates Herrn A um Rat. Herr A kontaktiert das Gleichbehandlungsbüro (GBB) Aachen. Gemeinsam wird vereinbart, dass Herr A Frau H zu dem Besprechungstermin mit der Sachbearbeiterin des Jobcenters begleitet, ein Gespräch mit dem Abteilungsleiter des Jobcenters führt und je nach Ausgang des Gesprächs das GBB ein Beschwerdeschreiben über das Diskriminierungsgeschehen formuliert. In dem Gespräch bemüht sich der Abteilungsleiter des Jobcenters die Angelegenheit mit dem Argument der Unerfahrenheit der Sachbearbeiterin zu entschärfen und wirbt gleichzeitig für Verständnis wegen der erschwerten Vermittelbarkeit von Kopftuchträgerinnen auf dem Arbeitsmarkt. Nach Absprache mit Frau H formuliert das GBB Aachen daraufhin ein schriftliches Beschwerdeschreiben an die Geschäftsführung des Jobcenters, in dem der Vorfall von Frau H beschrieben wird. Es wird erläutert, dass sie sich durch die Aufforderung des Jobcenters in ihrem Recht auf Gleichbehandlung und Religionsfreiheit verletzt fühlt. Sie fühlt sich außerdem unter Druck gesetzt, sich für ihren Glauben rechtfertigen zu müssen, wenn Sie weiterhin Leistungen erhalten will. Ferner sieht sie in der Aufforderung eine Unterstellung, sie

habe die erschwerte Vermittelbarkeit auf dem Arbeitsmarkt durch das Tragen eines Kopftuchs selbst verschuldet. Das Beschwerdeschreiben nimmt auch Stellung zu dem Gespräch mit dem Abteilungsleiter. Weiterhin benennt es die Vorschriften, gegen die die Aufforderung des Jobcenters nach Meinung des GBB verstößt (AGG, GG). Es fordert das Jobcenter als staatliche Einrichtung auf, sich die Benachteiligung von und die Vorurteile gegen Kopftuch tragende Frauen auf dem Arbeitsmarkt nicht zu Eigen zu machen und dadurch zu institutionalisieren. Durch das Beschwerdeschreiben wird das Jobcenter um Stellungnahme gebeten. In der Stellungnahme wird die Aufforderung der Sachbearbeiterin durch die Geschäftsführung als nicht tragbar gewertet und ein persönliches Gespräch zwischen Sachbearbeiterin und Frau H zur Befriedung der Situation angekündigt. In diesem persönlichen Gespräch entschuldigt sich die Sachbearbeiterin bei Frau H für ihr Verhalten. Frau H gibt dem GBB die Rückmeldung, dass die Angelegenheit durch die Entschuldigung der Sachbearbeiterin für sie zu ihrer Zufriedenheit gelöst wurde.

„Sie müssen sich woanders Arbeit suchen!“ - Diskriminierende Zuschreibungen beim Sozialamt?

„Gehen Sie in Ihre Heimat oder in ein anderes Land und suchen sich dort einen Arbeitsplatz. ... In Deutschland gibt es z.Zt. auch eine Menge Probleme.“

Herr K befand sich in einem befristeten Arbeitsverhältnis bei einem städtischen Unternehmen. In einem Beratungsgespräch mit der zuständigen Mitarbeiterin Frau H des Sozialamtes wurde ihm die vorzeitige Kündigung seines Arbeitsvertrages aufgrund von Stellenabbau mitgeteilt. Auf Nachfrage von Herrn K, ob die Kündigung wegen seiner ausländischen Herkunft ausgesprochen worden sei, wurde mehrfach betont, dass die allgemeine wirtschaftliche Situation in Deutschland z.Zt. schwierig sei und Herr K sich deshalb in einem anderen Land oder in seiner Heimat Arbeit suchen solle.

Herr K wendet sich mit der Bitte um Unterstützung an die Servicestelle des Planerladen e.V. Gemeinsam werden verschiedene Interventionsmöglichkeiten durchgesprochen. Ein gemeinsames Gespräch mit der Mitarbeiterin Frau H kommt für Herr K nicht in Frage. Die zunächst in Betracht gezogene Anzeige wird aufgrund von mangelnden Beweisen und der Befürchtung von Herrn K, dass H das bei der zukünftigen Arbeitsplatzvermittlung gegen ihn verwendet, nicht weiterverfolgt. Daher wird ein Beschwerdebrief an die Leitung des Sozialamtes vorbereitet. Darin wird der Vorfall beschrieben und die diskriminierende Behandlung durch die Mitarbeiterin Frau H dargelegt. Die Identität von Herrn K wird auf seinen Wunsch hin anonymisiert. Der Betroffene fühlt sich durch die Argumentation des Sozialamtes, die in keinem Zusammenhang mit dem Sachverhalt steht, diskriminiert. Die Bezugnahme auf Herr K's Herkunft in Verbindung mit seiner Arbeitsplatzsuche und der Verknüpfung mit der allgemeinen wirtschaftlichen Situation in Deutschland - entbehrt jeder Grundlage und stellt somit eine rassistische Konstruktion dar. In dem Beschwerdebrief wird auf die Regelungen im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) zum Verbot von Diskriminierung u.a. aufgrund von Nationalität und Ethnie hingewiesen. Im Laufe des Abstimmungsprozesses des Beschwerdebriefes kommt es zu einer Begegnung zwischen Herrn K und der Mitarbeiterin Frau H des Sozialamtes. In dem von Herrn K spontan erbetenen Gespräch legt er Frau H dar, dass er ihre Aussagen und v.a. die Wortwahl als verletzend und nicht angebracht empfand. Daraufhin entschuldigt sich Frau H mehrmals für ihre Äußerungen. Damit ist die Angelegenheit für Herrn K erledigt. Nach Meinung des Planerladen e.V. hat durch die Beratung ein Empowerment-Prozess bei Herrn K eingesetzt, der ihn dazu befähigt hat, die Situation selbst mit Frau H. zu klären. Obwohl Herr K zu Beginn nicht an einer Entschuldigung von Frau H, sondern vielmehr an einer „Sanktionierung“ der Mitarbeiterin des Sozialamtes durch Kündigung interessiert war, ist an diesem Beispiel ablesbar, dass der Betroffene durch den Beratungsprozess und die daraus gewonnenen Erkenntnisse anders auf

Frau H zugehen und den Vorfall für sich mit einem positiven Eindruck abschließen konnte, da er das Gefühl hatte, bei Frau H Einsicht über das Fehlverhalten erzeugt und solche Äußerungen zukünftig unterbunden zu haben.

Erst abgestempelt und dann noch beleidigt von dem Sachbearbeiter im Jobcenter.

Frau N. wendet sich nach der diskriminierenden Behandlung, die sie durch den für sie zuständigen Sachbearbeiter beim Jobcenter erfährt, an das ADNB.

Der Sachbearbeiter hat sich bereits in der Vergangenheit rassistisch gegenüber Frau N geäußert, etwa indem er sie dazu aufgefordert hat „in ihre Heimat zurückzugehen“. Auch Frau N's attestierte Behinderung hatte der Sachbearbeiter trotz vorgelegter Dokumente unterschlagen und nicht ins Computersystem eingetragen, also bei der Zuteilung von Arbeitsangeboten auch nicht mitberücksichtigt. Als Frau N an den psychologischen Dienst der Agentur für Arbeit überwiesen wird, entdeckt sie in der vom Sachbearbeiter formulierten 'Problemschilderung' außerdem, dass auch ihr Schulabschluss nicht aufgeführt wird. Im Gespräch mit der Mitarbeiterin des psychologischen Diensts erwähnt Frau N, dass sie Romni ist. Diese Information findet auch Eingang in den Bericht, der vom psychologischen Dienst an den Sachbearbeiter geschickt wird.

Beim nächsten Termin mit ihrem Sachbearbeiter, der bezeichnenderweise auf einen 27. Januar fällt, wird sie von diesem mit dem Z-Wort beleidigt. Da sie eine Z. sei, so der Sachbearbeiter, bekäme sie keine Arbeit.

Gemeinsam mit Frau N verfasst das ADNB daraufhin eine Dienstaufsichtsbeschwerde und fordert, dass aus dem Verhalten des Sachbearbeiters dienstrechtliche Konsequenzen gezogen werden und Frau N ein_e neue_r Sachbearbeiter_in zugeteilt wird.

In einem ersten Antwortschreiben des Jobcenters werden die erhobenen Vorwürfe

unter Hinweis auf die Stellungnahme des betreffenden Sachbearbeiters komplett zurückgewiesen. Da sich dieser nicht diskriminierend verhalten hätte, so die Geschäftsführung, sei entsprechend auch kein Berater_Innenwechsel erforderlich.

Das ADNB wendet sich daraufhin gemeinsam mit Frau N an verschiedene Roma- und Romnisebstorganisationen, um für Unterstützung zu werben. In einem Antwortschreiben an die Geschäftsführung wird die zur Schau gestellte Position kritisiert und mit Nachdruck die Forderung nach einem Berater_innenwechsel wiederholt. Dabei wird auch auf die Ausführungen der Agentur für Arbeit verwiesen, nach denen Berater_innen darauf hinarbeiten sollen, 'Vertrauen' zu ihren 'Kund_innen' zu schaffen. Zugleich wird deutlich gemacht, dass auch rechtliche und politische Schritte unter Hinzuziehung der anderen Organisationen nicht ausgeschlossen werden. Ein ähnlich lautendes Schreiben wird von einer Selbstorganisation an das Jobcenter geschickt.

In einem kurzen Antwortschreiben teilt die Teamleitung des Jobcenters dem ADNB mit, dass es 'keine Bedenken bezüglich eines Betreuerwechsels gibt' und dieser bereits 'vollzogen' sei.

Damit bleibt es letztlich - zunächst einmal - bei einer kleinen Lösung.

Langer Atem für barrierefreie Kreuzung

Zweimal am Tag muss Frau S über eine viel befahrene Kreuzung. Das Problem: diese Ampelanlage ist nicht barrierefrei. Es fehlt ein Taktsignal, das der blinden Frau die Orientierung erleichtert. Frau S erfährt durch eine Bekannte vom ADB Sachsen und bittet im März um Unterstützung. Eine Kontaktaufnahme zur Stadtverwaltung ergibt: Das Problem sei bekannt und es gäbe Pläne, die Anlage 2015 komplett zu sanieren. Bis dahin sei die Situation nicht zu ändern.

Frau S akzeptiert diese Antwort nicht. Auf Betreiben des ADB folgt eine Begehung mit

Vertreter_innen der Stadt, des Blinden- und Sehbehindertenverbandes sowie der Beauftragten für Menschen mit Behinderung. Das Ergebnis: Unter 50.000 Euro sei nichts zu machen und das Geld gäbe es nicht.

Frau S lässt dennoch nicht locker. Gemeinsam mit dem ADB folgen Recherchen bei Anbieter_innen, Konstrukteur_innen und zu Lösungen in anderen Städten. Anschließend findet erneut ein Gespräch mit Vertreter_innen der Stadt statt. Zunächst bleibt es ergebnislos. Auf Nachfrage des ADB am Ende des Jahres, kommt im Dezember jedoch die positive Nachricht: Das Tiefbauamt hat Restmittel zusammengezogen, die eine kostengünstige technische Lösung ermöglichen. Wenig später wurden die zwei Taster montiert. Kostenpunkt 1.600 Euro.

Strukturelle Diskriminierung durch das Personenstandsgesetz

Bei einem Besuch auf dem Einwohnermeldeamt stellt die Klientin fest, dass ihr abgelegter Vorname noch immer aktenkundig war und sowohl von Sachbearbeiter_innen als eine Standardinformation abgerufen werden konnte als auch auf offiziellen Dokumenten als früherer Name vermerkt war. Die Klientin fühlte sich durch diese Praxis diskriminiert, da sie den Umgang mit sehr persönlichen Informationen nicht kontrollieren kann und zugleich Vorbehalte und trans*phobe Verhaltensweisen auf Verwaltungsseite befürchtet. Unter Bezugnahme auf das Transsexuellengesetz legte sie Beschwerde ein und forderte die Löschung der Daten. Das ADB Sachsen unterstützte sie, indem es Kontakt zu spezialisierten Beratungsstellen und Anwalt_innen herstellte und selbst eine Stellungnahme verfasste. Das zuständige Rechtsamt lehnte die Beschwerde unter Bezug auf das Personenstandsgesetz ab. Eine Lösung für diese Form der mittelbaren Diskriminierung auf struktureller Ebene steht aus. Der Regelungsbedarf auf Seiten des Gesetzgebers ist deutlich gegeben. Die Klientin fühlt sich nach wie vor diskriminiert.

„Ich empfand es als heilsam, die Sachbearbeiter/in mit meinen Gefühlen konfrontieren zu können.“

Frau L sprach bezüglich der Passdokumente ihrer Schwiegermutter beim Amt für Ausländerangelegenheiten vor. Der Sachbearbeiter verstieg sich bei der Bearbeitung dieser Anfrage ohne ersichtlichen Grund zu der Aussage: „Wissen Sie, Deutschland bricht zusammen. Die Politiker machen einen großen Fehler und in der Agentur für Arbeit wurde ein Drittel des Personals entlassen. Es gibt zu viele Ausländer.“ Dem widersprach Frau L und wies darauf hin, dass diese Problematik nicht ihr persönliches Verschulden sei. Die Akte der Schwiegermutter war nicht auffindbar, weswegen Frau L an eine andere Sachbearbeiterin verwiesen wurde, bei der sie telefonisch anfragen sollte. Im Telefongespräch mit der anderen Sachbearbeiterin ergab sich folgender Dialog:

Frau U: „Warum erledigen Sie das und nicht Ihre Schwiegermutter? Sie kann kein Deutsch, ne? Ich verstehe das nicht, sie ist doch seit 40 Jahren hier in Deutschland. Wieso hat sie in 40 Jahren kein Deutsch gelernt?“

Frau L: „Früher hat man halt noch keine Integrationskurse eingerichtet.“

Frau U: „Antworten Sie auf die Frage! Wieso hat sie kein Deutsch gelernt?“

Frau L: „Wieso stellen Sie so komische Fragen, Ihr Kollege hat am Freitag auch schon mehrere unangemessene Kommentare von sich gegeben.“

Frau U: „Woher bekommt sie ihr Einkommen?“

Frau L: „Sie bekommt Rente!“

Frau U: „Sie hat also mal gearbeitet.“

Frau L: „Ja, sie hat mal gearbeitet. Ich habe auch gearbeitet, ich bin Bürokauffrau und habe auch Steuern bezahlt.“

Frau U: Hören Sie auf mit mir zu diskutieren. Falls Sie sich weiterhin aufregen, lege ich auf. Das AntiDiskriminierungsbüro Köln nahm Kontakt zur Ausländerbehörde mit der Bitte um ein Klärungsgespräch auf. Die Mitarbeiter/innen der Ausländerbehörde leugneten die von Frau L als Beleidigung erlebten Äußerungen und verwiesen auf Krankheitsfälle im Personal, die einen hektischen Umgang an diesem Tag zur Folge hatten. Trotz dieses Ergebnisses war der Schritt in ein Klärungsgespräch für die

Beschwerdeführerin L ein wichtiger Schritt, da sie den Sachbearbeiter_innen ihr diskriminierendes Verhalten spiegeln konnte. „Ich empfand es als heilsam, die Sachbearbeiter/innen mit meinen Gefühlen konfrontieren zu können“, so Frau L.

Ein Polizeieinsatz ohne jegliche Form der Dokumentation- von Seiten der Polizei

Herr U, ein Schwarzer Franzose, meldete sich beim ADB Köln mit der Bitte um Unterstützung, da er mit Gewalt durch Polizeibeamte konfrontiert wurde.

Herr U berichtet, dass er eine Filiale seines Fitnessstudiokette besuchen wollte und es bei der Anmeldung mit seiner Kundenkarte zu Problemen im Computersystem gekommen ist. Ohne genauer die Ursachen zu prüfen, wurde Herr U aufgefordert, das Fitnessstudio zu verlassen. Auf die Nachfragen und Aufklärungsversuchen seitens Herrn U ging die Empfangsdame nicht weiter ein und drohte damit die Polizei zu rufen. Herr U sah sich im Recht, die Polizei kam hinzu und forderte ihn auf, sich auszuweisen. Da Herr U seinen Ausweis nicht dabei hatte, wurde er von den zwei Polizeibeamt_innen nach Hause begleitet. Dort bat Herr U den männlichen Polizeibeamten vor der Türe zu warten, gewährte der weiblichen Beamtin Einlass und legte ihr die Ausweisdokumente vor. Daraufhin kam es zu einem Wortwechsel zwischen Herrn U und den männlichen Polizeibeamten, weil dieser nicht bereit war vor der Tür zu warten, sagte er „Ich bin hier der Chef. Ich sage wie es läuft“. Daraufhin antwortete Herr U: „Sie sind vielleicht ein Chef, aber sie sind nicht mein Chef.“

Anschließend verließ Herr U wieder seine Wohnung, um sich bei dem Aushang des Fitnessstudios über die Öffnungszeiten anderer Filialen zu informieren. Die noch vor Ort anwesenden Polizeibeamt_innen sprachen Herr U erneut an und meinten, er habe nicht das Recht sich vor dem Studio aufzuhalten. Eventuell wurde nach der Personalienkontrolle ein Platzverweis ausgesprochen, den Herr U aufgrund von Sprechbarrieren nicht verstanden hat. Mit den Worten „Jetzt bin ich hier der

Chef“ wurde Herr U von dem männlichen Polizeibeamten verhaftet, auf eine Polizeiwache gebracht und ohne Belehrung seiner Rechte und ohne Mitteilung eines Tatvorwurfes in Gewahrsam genommen. Herr U berichtet, dass die Polizistin unbeteiligt den ganzen Vorgang beobachtete. Herr U schildert weiterhin wie er von den anwesenden Beamten auf der Polizeiwache ausgezogen wurde. Er schildert, dass die Beamt_innen Witze über sein Geschlechtsteil rissen und er die Nacht, von ca. 23 Uhr bis 5 Uhr morgens nackt in einer Zelle verbrachte. Seine Freilassung verlief ohne weitere Erklärung und ohne jegliche Form einer Dokumentation.

Die erste Intervention bestand darin eine Dienstaufsichtsbeschwerde zu formulieren, die beim zuständigen Polizeipräsidenten eingereicht wurde. Darauf kam eine Antwort der internen Abteilung für Beschwerdemanagement, mit dem Hinweis, dass der Fall geprüft wurde aber kein Fehlverhalten seitens der Beamt_innen festzustellen sei. Und überhaupt, rassistische Einstellungen seien schwer vorstellbar, da der gewalttätige Beamte selbst einen Migrationshintergrund habe. Auf den ausdrücklichen Wunsch des Ratsuchenden hin wurde um ein Klärungsgespräch gebeten. Das Gespräch kam zustande, allerdings ohne den Polizeibeamten. Anwesend waren die Beamtin, ihr direkter Vorgesetzter sowie die Mitarbeiterin der Abteilung für Beschwerdemanagement. Im Verlauf des Gespräches entschuldigte sich der Vorgesetzte für ein eventuelles Fehlverhalten und kündigte an, die Vorfälle im Gewahrsam eingehend auf strafrechtlich relevante Handlungen zu prüfen. Daraushin entschloss sich Herr U keine weiteren Schritte einzuleiten. Der gesamte Vorgang wurde nach Rücksprache mit dem Beschwerdeführer an die Abteilung Kommission Polizeirecherche von Amnesty International weitergeleitet.

Islamophobe Strukturen auf Seiten der Klassenlehrerin und der Schulleitung

Mehrere Eltern von Schülern einer städtischen katholischen Grundschule wandten sich mit der Bitte um Unterstützung an die

Antidiskriminierungsberatung vom Anti-Rassismus Information-Centrum, ARIC-NRW e.V. in Duisburg.

Ihre Beschwerden richteten sich hauptsächlich gegen die Klassenlehrerin und die Schulleiterin. Die Eltern hatten die Klassenlehrerin, die schon häufiger durch diskriminierende Äußerungen gegenüber muslimischen Schülern aufgefallen war, vor einer Klassenfahrt um Erlaubnis gebeten, ihren Kinder für das während der Fahrt anstehende Grillen in einer Kühltasche „hela“ geschlachtete Würstchen mitgeben zu dürfen. Die Lehrerin lehnte die Bitte mit der Begründung ab, wenn sie in einem fremden Land Urlaub machen würde und sonntags nicht in die Kirche gehen könne, täte ihr dies auch in der Seele weh, aber sie müsste sich dann eben mit den Gegebenheiten des Landes zurecht finden.

Daraufhin versuchte eine Mutter mit der Schulleitung über den Sachverhalt ein Gespräch zu führen, was ihr jedoch nicht ermöglicht wurde. Stattdessen verschickte die Schulleiterin einen Brief an alle Eltern der betroffenen Klassen, in dem sie das Verbot noch einmal bekräftigte. Darin legte sie dar, dass die übrigen Kinder bereits „erhebliche Toleranz“ bei einer schweinefleischfreien Kost aufbringen müssten. Ferner führte sie aus: „Wenn moslemische [sic] Kinder ihrerseits nicht die erforderliche interkulturelle Toleranz aufbringen dürfen, sollten sie nicht an einer katholisch [sic] Schule angemeldet werden.“ Daraufhin wandten sich mehrere der betroffenen Eltern mit der Bitte um Unterstützung an ARIC.

Da es den Eltern aufgrund ihrer negativen Erfahrungen mit der Klassenlehrerin lediglich darum gegangen war, ein Ja oder ein Nein von der Schulleitung bezüglich ihrer Anfrage zu erhalten, empfanden sie den darauf folgenden öffentlichen Vortrag in religiöser Toleranz als diskriminierend und beleidigend. ARIC arrangierte ein Gespräch mit den Eltern, der Schulleitung und einem Vertreter des Schulamtes. Dort wurde zum einen ein Klärungsgespräch mit der Klassenlehrerin, der Schulleiterin und einer Mutter wegen eines individuellen Vorfalles vereinbart. Zudem sollte ein Elternabend zur Klärung des „Klassenfahrt-Konfliktes“ stattfinden. Beides kam nicht zustande.

Das Gesprächsprotokoll, in dem die Absprachen festgehalten worden waren, erhielten die beteiligten Eltern erst nach einem halben Jahr und dies nur aufgrund mehrmaliger Aufforderungen durch ARIC. Der Vermittlungsversuch einer interkulturellen Beraterin der RAA wurde von der Schule zurückgewiesen, schließlich kommunizierte die Schule nur noch über den Anwalt der Schulleiterin. Das Schulamt führte mehrere Gespräche mit der Klassenlehrerin und der Schulleiterin, sah aber nie die Notwendigkeit, auch einmal die Eltern einzubeziehen. Schließlich legten diese dann eine Dienstaufsichtsbeschwerde gegen die Lehrerin und die Schulleitung bei der Schulaufsicht ein, die jedoch abschlägig beschieden wurden. Diese stellte die Beschwerdeführer jedoch nicht zufrieden. Für Sie war wichtig, dass Ihnen eine offizielle Stelle attestiert, dass Ihnen Unrecht widerfahren ist. ARIC organisierte daraufhin ein Treffen mit dem örtlichen Landtagsabgeordneten, der Schulpolitischer Sprecher seiner Fraktion ist. Zudem legten die Eltern Wert darauf, dass Ihr Fall öffentlich gemacht würde. Der Fall wurde exemplarisch in einem Artikel über Diskriminierungsschutz in der Schule in einem landesweiten Newsletter für Fachkräfte verwandt. Schließlich wurde u.a. mit diesem Fall Richtung der Landesregierung gearbeitet, um auf die Notwendigkeit von Beschwerdestrukturen im Schulbereich hinzuweisen.