

Nivedita Prasad | Katrin Muckenfuss |
Andreas Foitzik (Hrsg.)

Recht vor Gnade

Bedeutung von Menschenrechts-
entscheidungen für eine
diskriminierungskritische (Soziale) Arbeit

Nivedita Prasad | Katrin Muckenfuss | Andreas Foitzik (Hrsg.)
Recht vor Gnade

Nivedita Prasad | Katrin Muckenfuss |
Andreas Foitzik (Hrsg.)

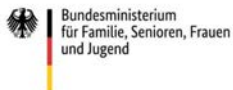
Recht vor Gnade

Bedeutung von Menschenrechts-
entscheidungen für eine
diskriminierungskritische (Soziale) Arbeit

Diese Publikation ist entstanden im Rahmen des Bundesmodellprojektes „Empowerment – quer gedacht?! – Entwicklung von Praxis und Weiterbildungskonzepten“ im Bereich Praxisentwicklung von adis e.V.



Gefördert vom



im Rahmen des Bundesprogramms

Demokratie **leben!**

Die Veröffentlichung stellt keine Meinungsäußerung des BMFSFJ bzw. des BAFzA dar. Für inhaltliche Aussagen tragen die Autor_innen die Verantwortung.

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung ist ohne Zustimmung des Verlags unzulässig. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronische Systeme.



Dieses Buch ist erhältlich als:
ISBN 978-3-7799-6141-3 Print
ISBN 978-3-7799-5441-5 E-Book (PDF)

1. Auflage 2020

© 2020 Beltz Juventa
in der Verlagsgruppe Beltz · Weinheim Basel
Werderstraße 10, 69469 Weinheim
Alle Rechte vorbehalten

Herstellung und Satz: Ulrike Poppel
Druck und Bindung: Beltz Grafische Betriebe GmbH, Bad Langensalza
Printed in Germany

Weitere Informationen zu unseren Autor_innen und Titeln finden Sie unter: www.beltz.de

Inhalt

Das gute Recht. Strategische Prozessführung als Empowermentinstrument <i>Pasquale Virgine Rotter</i>	9
Was ist Empowerment? <i>Maria Kechaja</i>	15
Vorwort <i>Andreas Foitzik</i>	17
Mit Recht gegen Rassismus <i>Nivedita Prasad</i>	20
Diskriminierungsschutz und Menschenrechte: Gleiche Würde und gleiche Rechte aller – überall! <i>Petra Follmar-Otto</i>	25
20 Menschenrechtsentscheidungen – Rechtliche Grundlagen und ihre Relevanz für die Soziale Arbeit	
Rassistische Gewalt	
Fall Nr. 1: Rassistisch motivierte Gewaltanwendung: Nasredin Rabi Abdu vs. Bulgarien	34
Racial Profiling	
Fall Nr. 2: Racial Profiling in der deutschen Bahn	41
Fall Nr. 3: Racial Profiling: Rosalind Lecraft vs. Spanien	43
Institutionelle Diskriminierung im Kontext Schule	
Fall Nr. 4: Diskriminierung von Rrom_nja-Kindern in Tschechien	47
Diskriminierungen auf dem Wohnungsmarkt	
Fall Nr. 5: Kündigung eines Mietverhältnisses aufgrund rassistischer Diskriminierung in Berlin	51
Fall Nr. 6: Diskriminierung aufgrund eines türkischen Namens am Wohnungsmarkt in Hamburg	54
Fall Nr. 7: Fristlose Kündigung eines Mietvertrages wegen diskriminierender Äußerungen in Berlin	56
	5

Diskriminierungen auf dem Arbeitsmarkt

- Fall Nr. 8: Diskriminierung durch das Tragen eines Kopftuches:
der Fall Samira Achbita vor dem Gerichtshof der Europäischen Union 62
- Fall Nr. 9: Sonderrechte der Kirchen: Der Fall Vera Egenberger
vor dem Gerichtshof der Europäischen Union 70
- Fall Nr. 10: Diskriminierung wegen Deutsch als Zweitsprache
vor dem Bundesarbeitsgericht 74
- Fall Nr. 11: Altersdiskriminierung: der Fall Seda Küçükdeveci
vor dem Gerichtshof der Europäischen Union 78
- Fall Nr. 12: Ungleichbehandlung eingetragener Lebenspartnerschaften:
der Fall Tadao Maruko vor dem Gerichtshof der Europäischen Union 82

Rassistische Zugangsbarrieren durch Privatunternehmen

- Fall Nr. 13: Rassistische Einlasskontrolle an einer Diskothek
in Reutlingen 86
- Fall Nr. 14: Rassistische Einlasskontrolle an einer Diskothek:
Dragan Durmic vs. Serbien und Montenegro 88
- Fall Nr. 15: Rassistische Zugangsbarriere zu einem Fitnessstudio
in Aachen 92
- Fall Nr. 16: Diskriminierung auf Grund von Staatsbürgerschaft:
Ziad Ben Ahmed Habassi vs. Dänemark 94

Diskriminierungen durch Sprache

- Fall Nr. 17: Verwendung des N-Wortes: Stephen Hagan vs. Australien 102

Assoziierte Diskriminierung

- Fall Nr. 18: Diskriminierung auf Grund einer Partnerschaft zu einem
RRom: Maya Škorjanec vs. Kroatien 106
- Fall Nr. 19: Diskriminierung einer Mutter auf Grund der Behinderung
ihres Kindes: Frau Coleman vs. Vereinigtes Königreich 110

Diskriminierung aufgrund der Zugehörigkeit zu einem Stadtteil

- Fall Nr. 20: Rassistische Diskriminierung durch ein bulgarisches
Stromversorgungsunternehmen 114

Strategische Prozessführung als Mittel zur (Wieder-)Erlangung
von Menschenrechten

- Nivedita Prasad* 119

„... das war so eine große Solidarität ...“ – ein Nachdenken über strategische Prozesse als Möglichkeit der politischen Mobilisierung <i>Mohamed Wa Baile, Tarek Naguib und Sarah Schilliger</i> <i>von der Schweizer Allianz gegen Racial Profiling im Gespräch mit Andreas Foitzik</i>	130
Rechtliche Handlungsoptionen in und nach diskriminierenden Situationen <i>Maren Burkhardt</i>	144
Ombudschaft als eine Möglichkeit der Konfliktlösung jenseits rechtlicher Auseinandersetzung <i>Manuel Arnegger</i>	156
Antidiskriminierungsberatung – an der Schnittstelle zwischen Einzelfallhilfe und struktureller Veränderung <i>Andreas Foitzik und Annita Kalpaka</i>	165
Zur Relevanz von Menschenrechten in der Sozialen Arbeit – eine bedürfnistheoretische Begründung <i>Katrin Muckenfuss</i>	177
Menschenrechtsorientierung als Trägerverantwortung – Powersharing als eine solidarische Haltung weiterdenken <i>Andreas Foitzik und Elisabeth Yupanqui Werner</i>	191
Die Autor_innen	199

Das gute Recht

Strategische Prozessführung als Empowermentinstrument

Pasquale Virgine Rotter

Ich bin da.

Ich bin viele.

Ich habe nicht immer recht, doch ich habe Rechte.

Es wird mir nicht immer gewährt.

Contra legem.

Es wird mir mitunter vorenthalten, verweigert, entzogen ...

Weggezogen, gleichsam weggezogen wie ein Teppich unter meinem Sein in einem
Rechtsstaat.

Mensch-Sein und Bürger_in-Sein, also.

Darunter die Grundrechte und die Menschenrechte.

Grundrechte und Menschenrechte, also.

Ich habe das Recht, mich zu wehren.

Ist das so?

Warum weiß ich eigentlich so wenig darüber, dass ich mich wehren kann?

Dagegen.

Ich habe das Recht zu wissen, wie ich mich wehren kann.

Ist das so?

Warum weiß ich eigentlich so wenig darüber, dass und wie ich mich wehren kann?

Dagegen.

Ich habe das Recht, alle Informationen zu erhalten, die ich brauche, um Recht
zu bekommen.

Es steht mir zu, alle Ressourcen zu erhalten, die ich brauche, um mein Recht
wieder zu erlangen.

Es ist mein Recht, alle Unterstützung zu erhalten, die ich brauche, um mein gutes Recht durchzusetzen.

Ist das so?

Warum weiß ich eigentlich so wenig darüber, was mir gebührt?

Recht wem Recht gebührt, oder?

Warum weiß ich so wenig um mein gutes Recht?

Es braucht und gibt Menschen, die mich über meine Rechte informieren.

Sie sind Sozialarbeiter_innen, Rechtsanwält_innen, Migrationsberater_innen, Aktivist_innen, Community Builder, Bürger_innen ...

Menschen, die mich auffordern, mein Recht einzufordern.

Mich animieren und ermutigen.

Mich schulen darin, von meinen Rechten

Gebrauch zu machen.

Mich informieren und begleiten.

Mich und meine Stärke wahrnehmen.

Mich und mein gutes Recht.

Ich bin da.

Ich bin viele.

Ich habe nicht immer recht, doch ich habe Rechte.

Es ist mein gutes Recht.

Es wird mir nicht immer gewährt.

Contra legem.

Es wird mir mitunter vorenthalten, verweigert, entzogen ...

Mein Reservoir ist nicht mit der Erfahrung gefüllt, dass ich Rechte habe.

Mein Reservoir ist nicht mit der Erfahrung gefüllt, dass meine Rechte geachtet und geschützt werden.

Mein Reservoir ist schon lange nicht mehr mit der Erfahrung gefüllt, dass ich Recht

bekomme.

Mein Arsenal ist nicht mit Menschenrechten gefüllt.

Auch nicht mit Grundrechten.

Es liegt außerhalb von mir.

Außerhalb.

Ganz recht, richtig gelesen.

Ich rufe also staatliche Institutionen an, Recht zu sprechen.

Instanz für Instanz.

Institution um Institution.

Andere rufen mit mir.

Unser Rufen überschreitet nationale Grenzen.

Wir haben einen langen Atem.

Vielleicht.

Ich werde siegen oder verlieren.

Ganz recht, richtig gelesen.

Ich verwende Kriegssprache.

Manchmal fühlt sich es sich an wie Krieg.

Nicht Kampf, ein Krieg.

Ein Krieg, der mir auferlegt wurde.

Ich habe es mir nicht ausgesucht, in diesen Krieg zu ziehen.

Manchmal fühlt es sich an wie die Fortsetzung eines Krieges.

Ein Krieg, der damit begonnen hat, dass andere Menschen in mir nicht einen Menschen mit Rechten wahrnehmen.

Genauer, der Staat.

Gefühlt auf Kriegsfuß mit dem Staat, also.

Siegen wird das Unrecht wiedergutmachen.

Ist das so?

Wird etwas wieder gut gemacht?

Die Diskriminierung, die Erniedrigung, die Entwürdigung, die Gewalt,
die Entmachtung.

Die Macht über mein Recht.

Verloren.

Mein gutes Recht.

Unantastbar.

Ich bin da.

Ich bin viele.

Ich bin mein gutes Recht.

Ich habe nicht immer recht, doch ich habe Rechte.

Ich habe ein Anrecht darauf.

Sie werden mir nicht immer gewährt.

Contra legem.

Sie werden mir mitunter vorenthalten, verweigert, entzogen ...

Ich rufe also europäische Institutionen an, die Recht sprechen.

Instanz für Instanz.

Institution um Institution.

Andere rufen mit mir.

Wir haben einen langen Atem.

Vielleicht.

Diese Institutionen sprechen vielleicht Recht.

Nach Jahren.

Oder auch nicht.

Das ist nicht rechtens.

Ich habe mein gutes Recht und bin zugleich verletztlich.

Daraus Kraft zu schöpfen ist beschwerlich.

Dennoch, möglich.

Mein gutes Recht auf Menschsein.

Mein gutes Recht auf meine Würde.

Mein Anrecht auf mein gutes Recht.

Bedroht.

Doch nicht nur meins.

Auch jenes gute Recht all jener Menschen und/oder Bürger_innen, die auch in diesen Krieg hineingezogen wurden, sich plötzlich darin wiederfinden, sie glauben, sie sehen nicht recht, finden sie sich doch mitten im Schlachtfeld wieder, dabei dachten sie gerade noch, sie seien auf dem Bahnsteig oder vor einem Club oder in der Bank oder am Arbeitsplatz.

Ich rufe also globale Institutionen an, mir Recht zu geben.

Instanz für Instanz.

Institution um Institution.

Andere rufen mit mir.

Wir haben einen langen Atem.

Die Institutionen geben mir vielleicht Recht.

Vielleicht.

Dennoch, ich wurde gehört.

Ich brauchte dafür einen langen Atem.

Was bleibt ist mein gutes Recht.

Die Institutionen geben mir vielleicht kein Recht.

Dennoch, wir waren laut.

Auch für andere.

Wir brauchten dafür einen langen Atem.

Was bleibt ist mein gutes Recht.

Die Institutionen geben mir Recht.

Sie haben Unrecht wiedergutmacht.

Vielleicht.

Ich brauchte dafür einen langen Atem.

Was bleibt ist mein gutes Recht.

Ich bin da.

Ich bin viele.

Ich habe nicht immer recht, doch ich habe Rechte.

Ich habe ein Recht darauf.

Ich weiß um mein gutes Recht.

Meine Würde muss weder siegen noch verlieren.

Weder laut noch leise sein.

Sie ist weder innerhalb noch außerhalb.

Sie ist was ihr gebührt.

Ihr gutes Recht.

Sie ist da.

Ich bin sie.

Ich bin viele.

Nehme mir was uns gebührt.

Es ist unser gutes Recht.

Was ist Empowerment?

Maria Kechaja

„Die Geschichte lehrt uns (...), dass tiefgreifende politische und gesellschaftliche Veränderungen durch das Wohlwollen und den Gerechtigkeitsinn der Mehrheitsgesellschaft allein nicht zu erwarten sind. Diese Veränderungen müssen vielmehr von rassistisch Diskriminierten (...) selbst erkämpft werden (...). In diesem Sinne wird es erforderlich sein, aus der Opferrolle (...) herauszutreten und die Position der selbstbewussten, handelnden und fordernden Akteurin einzunehmen. In anderen Worten: Es ist erforderlich, politisch zu werden.“ (Can 2011: 245)

Wenn wir¹ im Empowerment-Team von adis e.V. von Empowerment reden, meinen wir individuelle und kollektive Selbstbemächtigung von Menschen mit Diskriminierungserfahrungen. Unser Empowerment-Ansatz steht in der Tradition der Kämpfe von marginalisierten Gruppen um Selbstbemächtigung, politische Rechte, Zugang zu Ressourcen und einer Veränderung der gesellschaftlichen strukturellen Machtverhältnisse.

Empowerment ist ein theoretisches wie auch praktisches und politisches Handlungskonzept, „das davon ausgeht, dass die Ressourcen und Potenziale jedes einzelnen Menschen der Ausgangs- und Mittelpunkt für individuelle und gesellschaftliche Veränderungen sind. Aus dieser Perspektive betrachtet, ist die Idee des Empowerments gar nicht so neu, sondern vielmehr als Teil individueller und kollektiver Selbstbemächtigungsprozesse in der sozialen und politischen Geschichte der Menschheit zu verstehen“ (Can 2013: 8f.). Wir beziehen uns auf Aktivist_innen, Theoretiker_innen, Bewegungen und Organisationen, die Kämpfe führten und führen für gleiche Rechte, für Dekolonialisierung, für die Befreiung von Unterdrückung und Ausbeutung.

Empowerment bedeutet in Räumen zu sein, in denen die eigene Identität nicht in Frage gestellt wird, Räume, in denen Diskriminierungserfahrungen, Schmerz, Wut, Trauer und Verletzung ausgetauscht werden können und Anerkennung finden. Endlich so sein zu können, wie mensch ist, ist ein Teil der

1 Dieser Text ist ein Ausdruck der Diskussionen und der Arbeit, die wir in den letzten Jahren im Rahmen von adis e.V. vor allem in dem im Rahmen von „Demokratie leben!“ geförderten Bundesmodellprojekt „Empowerment – quer gedacht“ aufgebaut haben. Empowerment war bei adis e.V. von Beginn an ein Schwerpunkt der Arbeit, mittlerweile sind in und um adis e.V. verschiedene Empowermentgruppen entstanden. Ausführlicher in Kechaja 2019.

Befreiung. Für diskriminierungserfahrene Menschen ist es wichtig, die Möglichkeit zu haben, sich der eigenen Fähigkeiten bewusst zu werden und das eigene Potenzial zu erkennen und zu entwickeln. In einem geschützten Raum erleben wir Solidarität, finden darin einen eigenen Umgang mit Diskriminierung und erweitern dadurch unsere Denk- und Handlungsspielräume, in dem wir Wissen über Struktur und Funktion von Diskriminierung erlangen. Wir können Kraft schöpfen, durch Kunst und Kreativität einen eigenen Ausdruck finden und marginalisierte Stimmen und Perspektiven sichtbar machen.

Empowerment ist in unserem Verständnis ein machtkritisches Konzept der Selbstbemächtigung in Zusammenschlüssen von Menschen, die gesellschaftlich unterdrückt und entrechtet werden und deren Alltag von Fremdzuschreibungen, Abwertungen und Ausschlüssen geprägt ist. Empowerment bedeutet Befreiung von Zuschreibungen und Objektivierungsversuchen. Dabei stehen die Erfahrungen der Menschen im Mittelpunkt sowie ihre vielfältigen Formen des Umgangs (coping) mit Normalitätsvorstellungen und Normierungen, die eine_n ausschließen, abwerten und verletzen. Diskriminierung kann zu dem Gefühl führen, unsichtbar zu sein, zu Ohnmachtsgefühlen, Angst, Einsamkeit, Selbstzweifel und vermindertem Selbstwertgefühl.

Empowerment bedeutet die gemeinsame Erfahrung, die eigene marginalisierte Situation nicht mehr als individuelles Versagen zu erleben, sondern als Folge von gesellschaftlich benachteiligenden oder entrechtenden Strukturen. Empowerment ermöglicht, sich zusammenzuschließen, für die eigenen Rechte einzustehen und sie einzufordern. Es geht darum, sich gegen Unrecht zu organisieren und politisch zu sein. Es geht darum Recht zu erhalten und keine Gnade.

Literatur

- Can, H. (2011): Demokratiearbeit und Empowerment gegen Diskriminierung und Rassismus in selbstbestimmten People of Color-Räumen. In: Castro Varela, M. do M./Dhawan, N. (Hrsg.): Soziale (Un)Gerechtigkeit. Kritische Perspektiven auf Diversity, Intersektionalität und Antidiskriminierung. Münster: LIT-Verlag, S. 245-259.
- Can, H. (2013): Empowerment aus der People of Color-Perspektive. Reflexionen und Empfehlungen zur Durchführung von Empowerment-Workshops gegen Rassismus. www.eccar.info/sites/default/files/document/empowerment_webbroschuere_barrierefrei.pdf [16.8.2019]
- Kechaja, M. (2019): Was ist Empowerment? in: Foitzik, A./Hezel, L. (2019): Diskriminierungskritische Schule – Einführung in theoretische Grundlagen. Weinheim, Basel: Beltz. S. 77-83.

Vorwort

Diskriminierung ist Alltag in Deutschland. Viele Menschen werden auf der Straße, in der Schule, an der Universität, im Beruf, bei der Wohnungssuche oder in der Freizeit durch persönliche Abwertungen und Angriffe, aber auch durch institutionell und strukturell verankerte Ausschlüsse benachteiligt und ausgegrenzt.

Menschen, die sich gegen Diskriminierung zur Wehr setzen, stoßen immer wieder an Grenzen. Immer wieder werden die Erfahrungen nicht ernst genommen oder als Überempfindlichkeit abgetan. Ihre Stimme findet wenig Resonanz. Widerstand wird ihnen oft nicht zugestanden. Auch Kolleg_innen in der Sozialen Arbeit, die Menschen mit Diskriminierungserfahrung unterstützen wollen, tun dies oft aus einer eher defensiven Haltung.

Dabei ist Diskriminierung durch nationale und internationale Gesetzgebung geächtet, zahlreiche Urteile von Gerichten und Entscheidungen von EU und UN-Gremien haben Menschen, die sich beschwert und geklagt haben, zu ihrem Recht verholfen. Damit haben sie Standards gesetzt, die auch für Deutschland verpflichtend sind.

Diese Urteile und Entscheidungen von nationalen (Zivil-)gerichten aber auch internationalen Gerichten wie dem Gerichtshof der Europäischen Union (EuGH), dem Menschenrechtsgerichtshof des Europarates (EGMR) und Entscheidungen der UN-Ausschüsse sind für Menschen, die Diskriminierung und Menschenrechtsverletzungen erlebt haben, aber auch für Professionelle in der Sozialen Arbeit, kaum zugänglich.

Im Rahmen einer Fachveranstaltung des Netzwerk Rassismuskritische Migrationspädagogik Baden-Württemberg mit Prof. Dr. Nivedita Prasad von der Alice-Salomon-Hochschule ist deswegen die Idee zu diesem Publikationsprojekt entstanden, das nun vom Tübinger Verein adis e.V. im Rahmen des Bundesmodellprojektes „Empowerment – quer gedacht!“ (gefördert im Rahmen des Bundesprogramms „Demokratie leben!“ des Bundesfamilienministeriums) umgesetzt werden konnte. Für diese Publikation konnten wir neben Prof. Dr. Nivedita Prasad auch Katrin Muckenfuss von der Fachhochschule St. Gallen als Herausgeber_innen gewinnen.¹

In Kooperation mit Expert_innen vom Deutschen Institut für Menschenrechte, der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, dem Antidiskriminierungs-

1 Wir bedanken uns an dieser Stelle auch bei Krishna-Sara Helmle für die umsichtige Korrektur.

verband Deutschland und dem Büro zur Umsetzung von Gleichbehandlung e.V. haben wir das Konzept für die Publikation entwickelt und 20 Fälle zu menschenrechtsrelevanten Entscheidungen nationaler und internationaler Gerichte und Gremien ausgewählt. Der Schwerpunkt liegt dabei auf Fällen rassistischer Diskriminierung. Das Spektrum reicht von Fällen aus den Bereichen Racial Profiling und rassistischer Einlasskontrolle bis hin zum Zugang zu Wohnen, Arbeit oder Dienstleistungen.

Die ausgewählten Fälle haben wir von einem Team von Jurist_innen so bearbeiten lassen, dass sie auch für Nichtjurist_innen nachvollziehbar sind und jeweils einige Überlegungen zur Relevanz der Urteile und Entscheidungen für die Praxis diskriminierungskritischer (Sozialer) Arbeit angehängt.

Wir wollen damit Praktiker_innen der Sozialen Arbeit und insbesondere auch der Antidiskriminierungs- und Empowermentarbeit darin bestärken, sich auf diese Fälle in ihren eigenen fachlichen Auseinandersetzungen zu berufen oder eigene Fälle der (strategischen) Prozessführung anzustreben. Für von Diskriminierung betroffene Menschen hat diese Perspektive einen empowernden Charakter, weil sie sichtbar macht, dass es um national und international verankerte, ihnen zustehende (Menschen-)Rechte geht und nicht um willkürliche Gnade.

Gerahmt werden die Falldarstellungen von einführenden Texten zu den Grundprinzipien menschenrechtlicher Antidiskriminierungsarbeit sowie weiteren Texten, die Menschenrechtsorientierung in der Sozialen Arbeit, in der Empowermentarbeit, der Antidiskriminierungsberatung, wie der ombudschäftlichen Arbeit diskutieren, sowie Texten zur Bedeutung strategischer Prozessführung und zu möglichen Handlungsoptionen für Betroffene und Zeug_innen von diskriminierenden Situationen und Racial Profiling.

Mit dieser Publikation schließt sich auch für adis e.V. ein Kreis. Einer der in dieser Publikation vorgestellten Fälle war der Ausgangspunkt zur Gründung unseres Vereins. Ein junger Schwarzer² Mann, der wiederholt nicht in eine Reutlinger Diskothek eingelassen wurde, hatte 2010 geklagt.³ Als das Urteil durch die Presse ging, wurde verschiedenen Initiativen, Trägern und Einzelpersonen klar, dass der Erfolg nur möglich war, weil er von Vera Egenberger vom Büro zur Umsetzung von Gleichbehandlung (BUG e.V.) aus Berlin unterstützt wurde. Es gab keine kompetente Stelle in der Region, ja fast im ganzen Bundesland, an die er sich sonst hätte wenden können. Dies war der Anlass der Gründung einer Antidiskriminierungsberatungsstelle, damals eine der ersten in

2 Schwarz ist hier nicht als Adjektiv zu verstehen, sondern eine politische Selbstbezeichnung von Schwarzen Menschen, weshalb sie groß geschrieben wird.

3 Siehe Fall Nr. 13: Rassistische Einlasskontrolle an einer Diskothek in Reutlingen in dieser Publikation.

Baden-Württemberg. Aus dieser Initiative hat sich der Verein adis e.V. entwickelt, Träger der professionellen Antidiskriminierungsberatung und Empowermentarbeit in der Region, Koordinierungsstelle der LAG-Antidiskriminierungsberatung Baden-Württemberg (www.lag-adb-bw.de), sowie Fachstelle für das Thema Diskriminierung im Land (www.adis-ev.de).

Wir freuen uns, mit dieser Publikation auch den Mut und das Engagement des Klägers, sowie aller Kläger_innen in den vorliegenden Fällen würdigen zu können.

Andreas Foitzik für adis e.V.

Mit Recht gegen Rassismus

Nivedita Prasad

Praktiker_innen der Sozialen Arbeit/Antidiskriminierungsarbeit beschäftigen sich in vielen Fällen implizit mit der Wahrung oder Wiedererlangung der Menschenrechte ihrer Adressat_innen ohne den Bezug zu den Menschenrechten immer explizit herzustellen. Dies verändert sich zunehmend mit der Ausdifferenzierung des Konzepts von Sozialer Arbeit als Menschenrechtsprofession (siehe z. B. Staub-Bernasconi 2019, Prasad 2018, Healy 2008 oder Ife 2012). In der Zwischenzeit kann die Profession auf eine Großzahl von Kern- bzw. Bezugsdokumenten (siehe Staub-Bernasconi 2017) zurückgreifen, die keinen Zweifel daran lassen, dass die Bezugnahme auf Menschenrechte – und nicht auf nationales Recht – keineswegs eine Frage des Beliebens, sondern ein Fundament einer als Profession verstandenen Sozialen Arbeit ist.

Ein Verständnis von Sozialer Arbeit als Menschenrechtsprofession wendet Menschenrechte auf verschiedenen Ebenen an. So werden Menschenrechte u. a. als Bezugsrahmen auf der Ebene der Profession, als Analyseinstrument und als Referenzrahmen – z. B. in Bezug auf Umgang mit mandatswidrigen Forderungen/Dilemmata – angewandt. Darüber hinaus wird davon ausgegangen, dass im Sinne eines advokatorischen Mandats die Nutzung des UN Menschenrechtsschutzsystems für/mit Klient_innen sehr hilfreich sein kann, um strukturelle und individuelle Verbesserungen der Lebensbedingungen der Adressat_innen zu erreichen (vgl. Prasad 2018). Im Rahmen des Menschenrechtsschutzes spielen Individualbeschwerden auf nationaler und internationaler Ebene eine wichtige Rolle. Hierbei geht es darum, dass Menschen, die eine Menschenrechtsverletzung durch einen Staat oder in einem Staat ohne effektiven Schutz erleben – nach Erschöpfung des innerstaatlichen Rechtswegs – ihren Fall entweder bei einem regionalen Gerichtshof (wie z. B. dem Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte) oder bei einem UN-Ausschuss vortragen können um auf diese Weise Recht zu erhalten. Der Fokus dieser Publikation liegt auf ausgesuchten Entscheidungen auf dem Gebiet der Antidiskriminierungsarbeit, in vielen Fällen sind es Beispiele von rassistischer Diskriminierung in Deutschland und anderen europäischen Staaten.

Rassismus als Menschenrechtsverletzung

Das Menschenrechtsschutzsystem bietet verschiedene Schutzmöglichkeiten für von rassistischer Diskriminierung betroffene Menschen. Auf europäischer

Ebene ist die europäische Konvention für Menschenrechte – insbesondere Artikel 14 – von fundamentaler Bedeutung. Auf Ebene der UN stellt nahezu jede UN-Konvention zu Beginn klar, dass alle in der Konvention verbrieften Rechte allen Menschen ohne Unterscheidung etwa auf Grund der Hautfarbe, Herkunft, Religion, Sprache etc. zustehen müssen; besonders hervorzuheben sind der UN-Sozial- und Zivilpakt.

Am explizitesten beschäftigt sich seit 1969 die Internationale Konvention zur Beseitigung jeder Form rassistischer Diskriminierung (CERD) mit dem Themenkomplex Rassismus und ist damit das stärkste universelle Menschenrechtsinstrument gegen rassistische Diskriminierung. Der CERD-Ausschuss überwacht die Umsetzung der Konvention. Zu seinen Aufgaben gehört neben der Klärung von Beschwerden auch dafür zu sorgen, dass die Konvention aktuell bleibt. Dies geschieht mit der Verabschiedung von sogenannten Allgemeinen Empfehlungen, wo einzelne Artikel der Konventionen vertieft oder präzisiert werden oder neue Aspekte zum Thema genannt werden und sind damit wichtige Auslegungs- bzw. Interpretationshilfen. Insgesamt hat der CERD-Ausschuss bislang 35 Allgemeine Empfehlungen verabschiedet. Die Tatsache, dass dabei jeweils explizite Empfehlungen zu Rassismus gegenüber Menschen afrikanischer Herkunft (Nr. 34), Rom_nja (Nr. 27) und Migrant_innen (Nr. 30) formuliert wurden, kann als Indiz dafür gelten, dass der Ausschuss diese Gruppen als besonders vulnerabel für Rassismus wertet. Es ist sicher kein Zufall, dass genau diese Gruppen zu den Beschwerdeführer_innen der hier vorgestellten Beschwerden gehören.

Indirekte oder mittelbare Diskriminierung

Für die Soziale Arbeit bedeutsam ist, dass insbesondere die UN-Ausschüsse – und das gilt auch für den CERD-Ausschuss – nicht nur die beabsichtigte, sondern auch die unbeabsichtigte bzw. indirekte Diskriminierung¹ im Fokus haben. Hierbei geht es um scheinbar neutrale Kriterien, die aber de facto eine Gruppe überproportional betreffen und diskriminieren. Dies kann zum Beispiel der Fall sein, wenn die Mitgliedschaft eines Vereins an einen Wohnbezirk geknüpft ist, und die ausgeschlossenen Bezirke ausgerechnet die sind, die mehrheitlich eine Bevölkerung mit Migrationsgeschichte haben. Indirekte rassistische Diskriminierung kann ferner vorliegen, wenn z. B. muttersprachliche

1 Siehe Fall Nr. 20: Rassistische Diskriminierung von Anwohner_innen durch ein bulgarisches Stromversorgungsunternehmen in dieser Publikation.

Deutschkenntnisse² oder eine bestimmte Haarfarbe Voraussetzungen für eine Bewerbung sind. Gerade in Ländern wie Deutschland, die sehr viel Wert auf ihre demokratische Reputation legen, sind diese Formen der indirekten Diskriminierung relevant, weil davon auszugehen ist, dass der Staat keine direkten, also eindeutig diskriminierenden Handlungen z. B. in Form von Gesetzen oder Richtlinien erlassen wird, aber trotzdem in institutionellen Prozessen vielfach diskriminierende Strukturen bestehen.

Rassismuskritische menschenrechtsorientierte Praxis

Eine menschenrechtsorientierte Praxis Sozialer Arbeit kann natürlich auch die Initiierung eigener (Individual-)Beschwerden zum Ziel haben, was allerdings mit vielen Hürden verbunden ist. Es braucht hierfür viel Wissen, Mut, Ressourcen, Geduld und nicht zuletzt den „richtigen“ Fall, um ein strukturelles Problem auf diese Weise zu lösen. Während all dies nicht ohne Weiteres umzusetzen ist, bieten die Individualbeschwerden vielfältige Möglichkeiten der Nutzung in der alltäglichen diskriminierungskritischen (Sozialen) Arbeit. Sie können Argumentationshilfen, Machtmittel – aber auch eine Ressource sein, die zum Empowerment beiträgt.

Auch wenn keine der dargestellten internationalen Entscheidungen gegen Deutschland gefällt wurde, so wird doch deutlich, dass diese Fallkonstellationen für die Soziale Arbeit in Deutschland relevant sind. Denn zum einen gehören Schwarze Menschen, People of Color, Migrant_innen und Rrom_nja auch in Deutschland zu den vulnerabelsten Gruppen in Bezug auf Rassismus. Sie erleben – wie in den anderen Ländern auch – rassistische Gewalt, die nicht immer als solche anerkannt wird³, Racial Profiling⁴, werden im Kontext von Schule⁵, Wohnungsmarkt⁶, Arbeitsmarkt⁷ und in der Freizeit – hier in der Regel durch Privatunternehmen⁸ – rassistisch diskriminiert. In manchen Fällen reicht es in einer Gegend zu leben, in der mehrheitlich rassismuserfahrene Menschen le-

2 Siehe Fall Nr. 10: Diskriminierung wegen Deutsch als Zweitsprache vor dem BAG in dieser Publikation.

3 Siehe Fall Nr. 1 zur rassistischen Gewalt in dieser Publikation.

4 Siehe die Fälle Nr. 2 und 3 zu Racial Profiling in dieser Publikation.

5 Siehe Fall Nr. 4 zur Institutionelle Diskriminierung in der Schule in dieser Publikation.

6 Siehe die Fälle Nr. 5-7 zur Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt in dieser Publikation.

7 Siehe die Fälle Nr. 8-12 zur Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt in dieser Publikation.

8 Siehe die Fälle Nr. 13-16 zu rassistischen Zugangsbarrieren durch Privatunternehmen in dieser Publikation.

ben, um diskriminiert zu werden⁹. Daher können die Ergebnisse dieser Beschwerden in ähnlichen Konstellationen in Deutschland als Argumentationshilfen sehr nützlich sein. So könnten sie z. B. bei Gerichten mitgeteilt werden mit dem Verweis, dass hier dieselbe Fallkonstellation vorliege.

Auch jenseits juristischer Auseinandersetzungen können Entscheidungen auf der normativen Ebene Klarheit schaffen. So kann zum Beispiel die leidige Frage, ob das N-Wort nun diskriminierend sei oder nicht, u. a. mit dem Hinweis auf das Verfahren Herr Hagan gegen Australien¹⁰ eindeutig bejaht werden. Auch Weiterentwicklungen im Recht werden durch solche Beschwerden erkennbar, so z. B. die Anerkennung von assoziierter Diskriminierung.¹¹ Hiermit ist Diskriminierung auf Grund eines Näheverhältnisses gemeint, d. h. die diskriminierte Person ist nicht selbst Trägerin des Diskriminierungsmerkmals, sie wird aber diskriminiert, weil sie in einem Näheverhältnis zu jemanden steht, die_der das Diskriminierungsmerkmal trägt. Dies ist z. B. der Fall bei weißen Familienangehörigen oder Freund_innen rassismuserfahrener Personen.

Alle hier vorgestellten Einzelfallentscheidungen zeigen, dass es vielversprechend sein kann, sich gegen rassistische Vorkommnisse zu beschweren. Das (handlungsbezogene und methodische) Wissen über den Umgang mit den Menschenrechten kann hierbei zu einer wichtigen Machtquelle werden. Es gibt Praktiker_innen der diskriminierungskritischen (Sozialen) Arbeit Einflussmöglichkeiten, die sie mit oder im Sinne ihrer Klient_innen nutzen können, um individuelle und strukturelle Lösungen zu erreichen. Schon alleine die Bezugnahme auf Beschwerden Anderer kann z. B. in der Jugendarbeit zum Empowerment von Betroffenen beitragen; so z. B. das Wissen, dass der UN-Menschenrechtsausschuss im Fall Lecraft¹² gegen Spanien Racial Profiling als eine Verletzung der Menschenwürde gewertet hat. Auch kann es für Betroffene wichtig sein, wenn sie oder Sozialarbeitende das erlebte Unrecht als Menschenrechtsverletzung diagnostizieren können. So wird deutlich, dass rassistische Diskriminierung zwar häufig individuell erlebt wird, sie allerdings auch eine starke strukturelle Komponente hat. Immerhin kann das Wissen, dass sich alle UN-Gremien einig sind, dass rassistische Diskriminierung eine anerkannte Menschenrechtsverletzung ist, wenn sie vom Staat begangen wird, oder aber wenn der Staat – trotz Kenntnis – nichts dagegen unternimmt, dazu beitragen, dass Betroffene genauso wie Sozialarbeitende eher bereit sind, sich gegen rassistische Diskriminierung zur Wehr zu setzen.

9 Siehe Fall Nr. 20 zur Diskriminierung aufgrund der Zugehörigkeit zu einem Stadtteil in dieser Publikation.

10 Siehe Fall Nr. 17: Verwendung des N-Wortes: Stephen Hagan vs. Australien in dieser Publikation.

11 Siehe Fall Nr. 18 und 19 zu assoziierter Diskriminierung in dieser Publikation.

12 Siehe Fall Nr. 3 zu Racial Profiling: Rosalind Lecraft vs. Spanien in dieser Publikation

Sich zur Wehr setzen kann über eine (strategische) Prozessführung gelingen aber auch dadurch, dass die Erkenntnisse dieser Fälle argumentativ genutzt werden: in der eigenen Arbeit, in Auseinandersetzungen zum Thema oder in der Sensibilisierungsarbeit.

Ziel dieser Publikation ist es, dies anzuregen nicht zuletzt um die Idee von Sozialer Arbeit als Menschenrechtsprofession in der Antidiskriminierungspraxis zugänglicher zu machen.

Literatur

- Healy, L. M. (2008): Exploring the history of social work as a human rights profession. In.: *International Social Work* 51(6): p. 735–748.
- Ife, J. (2012): *Human Rights and Social Work. Towards rights-based practice.* Cambridge University Press.
- Prasad, N. (2018): *Soziale Arbeit: Eine umstrittene Menschenrechtsprofession.* In: Spatschek, C./Steckelberg, C. (Hrsg.): *Menschenrechte und Soziale Arbeit.* Barbara Budrich Verlag, S. 37–54.
- Staub-Bernasconi, S. (2017): *Menschenrechte in der Sozialen Arbeit – ein historischer Überblick.* In: *alice magazin*, Sommersemester 2017, S. 26–27.
- Staub-Bernasconi, S. (2019): *Menschenwürde-Menschenrechte-Soziale Arbeit. Die Menschenrechte vom Kopf auf die Füße stellen.* Opladen, Berlin, Toronto: Verlag Barbara Budrich.

Diskriminierungsschutz und Menschenrechte: Gleiche Würde und gleiche Rechte aller – überall!

Petra Follmar-Otto

„Alle Menschen sind frei und gleich an Würde und Rechten geboren.“
(Art. 1 Allgemeine Erklärung der Menschenrechte von 1948)

Was haben Diskriminierungsschutz und Menschenrechte miteinander zu tun?

Wie das Zitat aus der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte (AEMR) zeigt, fußen die Menschenrechte auf der Idee der gleichen Rechte aller. Gleichheit ist eins der fundamentalen Prinzipien der Menschenrechte. Das Diskriminierungsverbot ist deshalb nicht ein Menschenrecht neben anderen, sondern ein Strukturprinzip der Grund- und Menschenrechte.

Das Diskriminierungsverbot bezieht sich auf alle in den menschenrechtlichen Verträgen gewährleisteten Rechte. Jedes einzelne Recht, von der Meinungsfreiheit bis zum Recht auf Wohnen, muss diskriminierungsfrei für alle gewährleistet werden – auch wenn dies nicht explizit an jeder Stelle erwähnt wird.

Was bedeutet diskriminierungsfreie Gewährleistung der Rechte?

Über den allgemeinen Gleichheitsgrundsatz (vgl. etwa Art. 3 Abs. 1 Grundgesetz: „Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.“) hinaus verbieten die Menschenrechte in Diskriminierungsverboten explizit die ungerechtfertigte Ungleichbehandlung aufgrund bestimmter zugeschriebener oder tatsächlicher Merkmale (typischerweise etwa Geschlecht, Religion, Herkunft und rassistische Zuschreibungen). Mit diesen speziellen Diskriminierungsverboten reagieren die Menschenrechte auf gesellschaftlich und historisch tief verwurzelte strukturelle Ungleichheiten.

Ziel des menschenrechtlichen Diskriminierungsschutzes ist die materielle,

tatsächliche Gleichberechtigung aller Menschen. Er bleibt deshalb nicht bei einem formell-abstrakten Gleichheitsprinzip stehen, sondern reagiert auf bestehende strukturelle Ungleichheiten und besondere Gefährdungslagen durch eine explizite Stärkung der gefährdeten Rechte, um die bestehenden Ungleichheiten zu überwinden.

Zur Überwindung struktureller Ungleichbehandlung erlauben und fordern die Menschenrechte deshalb auch zeitlich begrenzte positive Maßnahmen zur Herstellung tatsächlicher Gleichberechtigung – zum Beispiel den gezielten Abbau von Barrieren beim Zugang zu Rechten, Förderprogramme für Minderheiten oder Quotenregelungen. Solche Maßnahmen sind deshalb zwar eine Ungleichbehandlung, die aber wegen des Ziels der materiellen Gleichberechtigung gerechtfertigt sind und deshalb keine Diskriminierung darstellen. Deshalb ist es irreführend, sie (wie es teilweise geschieht) als „positive Diskriminierung“ zu bezeichnen.

Was ist der Unterschied zwischen Ungleichbehandlung und Diskriminierung?

Eine Ungleichbehandlung liegt vor, wenn zwei Gruppen oder Personen in derselben Situation ungleich behandelt werden. Eine Diskriminierung ist die Ungleichbehandlung aber erst dann, wenn sie nicht durch sachliche Gründe gerechtfertigt ist. Zum Beispiel ist es eine Ungleichbehandlung, dass Studierende, Senioren und arme Menschen in öffentlichen Einrichtungen wie Museen oder Schwimmbädern geringeren Eintritt zahlen müssen. Das ist aber sachlich gerechtfertigt, weil diese Menschen weniger Geld zur Verfügung haben. Man spricht deshalb von Diskriminierung als „ungerechtfertigter Ungleichbehandlung“.

Es reicht aber nicht, irgendeinen Grund anzuführen, sondern die Gründe für die Ungleichbehandlung müssen gewichtig oder sogar zwingend sein. Viele Auseinandersetzungen im Recht spielen sich deshalb um die Frage ab, ob die angeführten Rechtfertigungsgründe ausreichen.

Welche Diskriminierungsdimensionen werden erfasst?

Die in Menschenrechtsverträgen verankerten Diskriminierungsmerkmale sind kein abgeschlossener Katalog. In vielen Fällen wird durch Öffnungsklauseln ihre Anwendung auf weitere, vergleichbare Merkmale ermöglicht und damit der Rechtsprechung überlassen. Zum Beispiel endet die Aufzählung der Diskriminierungsmerkmale in der Europäischen Menschenrechtskonvention mit „(...) oder eines sonstigen Status“. Der Europäische Gerichtshof hat in seiner

Rechtsprechung darunter zum Beispiel die Merkmale Alter und sexuelle Orientierung gefasst, die in der Konvention nicht explizit erwähnt werden.

Zudem wurden und werden durch die Kämpfe Betroffener weitere Unrechtsverfahren und menschenrechtliche Gefährdungslagen anerkannt und in jüngeren Menschenrechtsdokumenten weitere Merkmale explizit in die Diskriminierungsverbote aufgenommen – beispielsweise Behinderung, sexuelle Orientierung und Geschlechtsidentität sowie das Alter. Berücksichtigt werden auch intersektionale Diskriminierungen, bei denen spezifische Ungleichbehandlungen durch das Zusammentreffen verschiedener Diskriminierungsmerkmale erst entstehen oder verschärft werden. Ein Beispiel dafür ist die Diskriminierung muslimischer Frauen durch Kopftuchverbote: Von einem Kopftuchverbot sind weder muslimische Männer noch nicht-muslimische Frauen betroffen.

Welche Formen von Diskriminierung sind verboten?

Der Diskriminierungsschutz hat Auswirkungen auf alle drei menschenrechtlichen Verpflichtungsdimensionen: die Achtung, den Schutz und die Gewährleistung der Rechte. Der Staat als Menschenrechtsadressat darf erstens selbst nicht diskriminierend handeln. Ein Beispiel für diese Achtungspflicht ist das Verbot des Racial Profiling durch die Polizei. Zweitens ist er verpflichtet, vor Diskriminierung durch private Dritte wirksam zu schützen. Zu dieser Schutzpflicht gehört die Verpflichtung zum Erlass wirksamer Antidiskriminierungsgesetze. Zum Dritten muss er Verfahren und Institutionen bereitstellen, damit Menschen ihren diskriminierungsfreien Zugang zu den Rechten auch tatsächlich wahrnehmen können. Beispiele für solche Gewährleistungspflichten sind effektive Gerichtsverfahren mit wirksamen Sanktionen bei Diskriminierung oder der barrierefreie Zugang zu öffentlichen Gebäuden.

Vom Verbot umfasst sind dabei sowohl unmittelbar an das Merkmal anknüpfende Ungleichbehandlungen wie auch mittelbare Ungleichbehandlungen, bei denen scheinbar neutrale Regelungen oder Maßnahmen die Gruppe überproportional negativ betreffen. Ein Beispiel für unmittelbare Geschlechterdiskriminierung wäre etwa eine Stellenanzeige, die sich nur an männliche Bewerber richtet. Eine mittelbare Diskriminierung wäre es hingegen, Teilzeitbeschäftigte tariflich schlechter zu stellen als Vollzeitbeschäftigte – da ganz überwiegend Frauen in Teilzeit arbeiten, wären sie von dieser Benachteiligung überproportional betroffen. Synonym zu den Begriffen unmittelbar/mittelbar werden auch die Begriffe direkte/indirekte Diskriminierung verwendet.

Es kommt hierbei nicht darauf an, ob die diskriminierende Person oder Behörde mit der Absicht gehandelt hat, zu diskriminieren, sondern nur auf das diskriminierende Ergebnis.

Wo sind die Menschenrechte niedergelegt?

Im Jahr 2018 jährte sich die Verabschiedung der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte zum 70. Mal. Sie ist das erste universelle Menschenrechtsdokument, das die weltweit gültigen gleichen Rechte aller Menschen anerkennt, und bildet damit den Grundstock des internationalen Menschenrechtsschutzes. Allerdings ist sie nicht rechtsverbindlich. Auf sie folgten in den Vereinten Nationen eine ganze Reihe rechtsverbindlicher Menschenrechtsverträge: Der Internationale Pakt über bürgerliche und politische Rechte, der Internationale Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte, die UN-Antirassismuskonvention, die UN-Frauenrechtskonvention, die UN-Anti-Folterkonvention, die UN-Kinderrechtskonvention, die UN-Behindertenrechtskonvention.

Neben den Vereinten Nationen gibt es in fast allen Weltregionen regionale Menschenrechtsschutzsysteme, in Europa den Europarat. Besonders wichtig ist im Europarat die Europäische Menschenrechtskonvention (EMRK) von 1950, über deren Einhaltung der Europäische Menschenrechtsgerichtshof in Straßburg wacht. Betroffene von (vermuteten) Menschenrechtsverletzungen bzw. ihre Anwält_innen können sich nach Erschöpfung des innerstaatlichen Rechtswegs an den EGMR wenden. Die EMRK wird durch weitere spezifische Menschenrechtsverträge ergänzt, etwa die Europäische Anti-Folterkonvention oder die Istanbul-Konvention gegen geschlechtsspezifische Gewalt.

Auch in der Europäischen Union sind Grund- und Menschenrechte seit 2009 explizit in der EU-Grundrechtecharta niedergelegt. Bereits zuvor hatte aber der Gerichtshof der Europäischen Union in Luxemburg in seiner Rechtsprechung Grund- und Menschenrechtsstandards entwickelt, insbesondere zum Diskriminierungsschutz.

Das Grundgesetz als nationale Verfassung enthält ebenfalls Grund- und Menschenrechtsgarantien und verweist zudem auf das System internationaler Menschenrechte, denen sich Deutschland verpflichtet hat.

Welche Menschenrechtsverträge sind für den Diskriminierungsschutz besonders wichtig?

Erst einmal alle – denn wie oben gesagt, ist der Diskriminierungsschutz ein Strukturprinzip der Menschenrechte und deshalb in allen Menschenrechtsverträgen und dem Grundgesetz enthalten. Um zu wissen, was das Prinzip der diskriminierungsfreien Gewährleistung für einzelne Menschenrechte bedeutet, sind aber die spezifischen Menschenrechtsverträge wie die UN-Antirassismuskonvention, die UN-Frauenrechtskonvention oder die UN-Behindertenrechtskonvention besonders bedeutsam. Denn sie buchstabieren alle Menschen-

rechtsgewährleistungen spezifisch für die jeweilige von struktureller Diskriminierung erfasste Gruppe aus und reagieren damit auf die realen weltweiten Diskriminierungserfahrungen.

Wer kann sich auf die Menschenrechte berufen?

Auf die Menschenrechte können sich alle Menschen berufen, die sich im Gebiet des jeweiligen Staates aufhalten. Sie gelten also unabhängig von der Staatsangehörigkeit oder davon, ob die Person einen legalen Aufenthaltsstatus in dem Land hat. Allerdings gibt es sowohl im Grundgesetz als auch in den internationalen Menschenrechtsverträgen bestimmte Rechte, die an die Staatsangehörigkeit gekoppelt sind – etwa das Wahlrecht.

Gelten die internationalen Menschenrechtsverträge auch vor deutschen Gerichten und Behörden?

Ja! Denn die Verträge werden von den Staaten in einem besonderen Verfahren sowohl innerstaatlich als auch international anerkannt (Ratifikation). Ratifiziert ein Staat einen Menschenrechtsvertrag, ist er sowohl gegenüber den anderen Vertragsstaaten als auch gegenüber allen Menschen in seinem Hoheitsgebiet verpflichtet, die darin enthaltenen Rechte zu gewährleisten.

Die Verträge werden in Deutschland mit dem Ratifikationsgesetz bindendes Recht, das von allen staatlichen Stellen berücksichtigt werden muss. Das bedeutet (wie im übrigen auch bei den deutschen Grundrechten), dass Behörden und Gerichte bei der Anwendung von spezifischen Gesetzen, die einen bestimmten Bereich regeln (etwa im Aufenthaltsrecht, im Polizeirecht, im Antidiskriminierungsrecht oder im Baurecht) die Vorgaben und Wertungen der Menschenrechte berücksichtigen müssen.

Wie wird die Einhaltung der Menschenrechte im Einzelfall überprüft?

Diese Überprüfung erfolgt in Gerichts- und Beschwerdeverfahren, in denen ein Mensch sich im Einzelfall darauf beruft, dass sein_ihr Recht verletzt wurde. Das kann sowohl vor den nationalen Gerichten (z. B. Verwaltungsgericht) geschehen als auch nach Ausschöpfung des nationalen Rechtswegs (das heißt, wenn alle nationalen Instanzen bis zum Bundesverfassungsgericht angerufen wurden) durch den Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte oder einen UN-Fachausschuss, zum Beispiel den UN-Antirassismus-Ausschuss oder den UN-Frauenrechte-Ausschuss. Die UN-Fachausschüsse (UN treaty bodies) sind

international besetzte Gremien unabhängiger Sachverständiger, die zur Überwachung der jeweiligen Konvention berufen werden.

In dem Verfahren wendet das jeweilige Gericht oder der Ausschuss dann die allgemeine Formulierung des Rechts auf den konkreten Fall an: Besteht der eingeklagte Anspruch, ist die vorgebrachte Beschwerde vom Schutzbereich des Rechts umfasst? Ist die staatliche Handlung, die angegriffen wird, möglicherweise gerechtfertigt (zum Beispiel zum Schutz der Rechte anderer) und liegt deshalb keine Verletzung des Rechtes vor?

Welche Ergebnisse haben die Verfahren vor nationalen Gerichten?

Wenn eine Rechtsverletzung vorliegt, entscheidet das Gericht auch darüber, wie es ihr „abhilft“. Was diese Abhilfe ist, kann je nach Einzelfall sehr unterschiedlich sein – zum Beispiel kann eine Behörde zu einer fälschlich verweigerten Leistung verurteilt werden oder es wird festgestellt, dass eine Polizeimaßnahme rechtswidrig war; oder der durch einen privaten Vermieter diskriminierten Person wird eine Entschädigung zugesprochen. Nur das Bundesverfassungsgericht kann darüber hinaus die Verfassungswidrigkeit von Gesetzen feststellen und sie für nichtig erklären.

Wie wirken die Entscheidungen von UN-Fachausschüssen, dem Europäischen Menschenrechtsgerichtshof und dem Gerichtshof der Europäischen Union?

In den internationalen Verfahren vor dem EGMR und den UN-Fachausschüssen geht es um die Feststellung, ob eine Rechtsverletzung durch den Vertragsstaat vorliegt. Der EGMR kann die Staaten außerdem rechtsverbindlich zur Zahlung einer Entschädigung verurteilen. Hingegen sind die Entscheidungen der UN-Fachausschüsse nicht rechtsverbindlich; sie legen daher in ihren Entscheidungen nur ihre „Auffassung“ (View) dar, ob eine Rechtsverletzung vorliegt und empfehlen dem Staat z. B. eine Entschädigungszahlung oder die Änderung von nationalen Gesetzen.¹ Die Vertragsstaaten sind aber verpflichtet, sich inhaltlich mit der Meinung des Ausschusses auseinanderzusetzen und die empfohlenen Maßnahmen zu prüfen.

1 Dass die Entscheidungen nicht rechtsverbindlich sind, heißt aber nicht, dass sie bedeutungslos wären. Mit der Ratifikation des Menschenrechtsvertrags akzeptieren die Staaten auch, dass die Fachausschüsse das Recht haben, ihre Verpflichtungen aus dem Vertrag auszulegen und zu überwachen.

Aber alle genannten Entscheidungen haben auch Wirkungen über den Einzelfall hinaus. Denn das Entscheidungsgremium legt in seiner Entscheidung die Rechte aus den Menschenrechtsverträgen aus und konkretisiert ihre Bedeutung. Diese Auslegung der Rechte müssen in der Zukunft nicht nur der an dem Verfahren beteiligte Staat, sondern alle Vertragsstaaten und deren Behörden und Gerichte beachten, wenn sie die Verträge anwenden. Deshalb ist es nützlich, sich mit den Entscheidungen auseinanderzusetzen, um die Bedeutung der Rechte aus den Menschenrechtsverträgen zu verstehen.

Anders ist das Verfahren vor dem Gerichtshof der Europäischen Union (EuGH). Seine zentrale Funktion ist es, in der gesamten EU eine einheitliche Anwendung des EU-Rechts sicherzustellen. Er entscheidet deshalb nicht über Einzelfälle von Betroffenen, sondern nur über Rechtsfragen zum EU-Recht, die ihm nationale Gerichte vorlegen. Das vorliegende nationale Gericht entscheidet anschließend den Einzelfall und wendet dabei das EU-Recht so an, wie der EuGH es vorgegeben hat. Die faktische Bindungswirkung der EuGH-Urteile für alle EU-Staaten ist dabei noch größer als die eben beschriebene Wirkung der Entscheidungen der Menschenrechtsgerichte.

In welchem Verhältnis steht das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) zum menschenrechtlichen Diskriminierungsschutz?

Das AGG ist ein einfaches nationales Gesetz, kein Menschenrechtsinstrument. Es wurde aber zur Umsetzung europäischer und menschenrechtlicher Verpflichtungen erlassen. Es schützt vor direkter und indirekter Diskriminierung durch Private in verschiedenen Lebensbereichen, vor allem Arbeit, Wohnen, Zugang zu Dienstleistungen, Gütern und Versicherungen. Wenn deutsche Gerichte das AGG anwenden, müssen sie es im Lichte der menschenrechtlichen Verpflichtungen auslegen. Zum Beispiel müssen sie die Definition von Behinderung nach der UN-Behindertenrechtskonvention berücksichtigen, wenn sie entscheiden, ob eine Person nach dem AGG geschützt ist.

Fazit

Der Schutz vor Diskriminierung gehört untrennbar zu den Menschenrechten. Die menschenrechtliche Verpflichtung zur Überwindung struktureller Ungleichheit hat unmittelbare Auswirkungen auf die Rechte der Menschen, die in Deutschland leben. Die Menschenrechte müssen auch von deutschen Behörden und Gerichten berücksichtigt werden.

Allerdings ist dies in der Praxis in Bezug auf viele Menschenrechtsverträge in Deutschland noch nicht ausreichend der Fall, weil die Menschenrechtsver-

träge in ihrer Bedeutung für Deutschland wenig bekannt sind. Das gilt insbesondere für die UN-Verträge, obwohl diese rechtlich genau die gleiche Bindungswirkung haben, wie z. B. die Europäische Menschenrechtskonvention. Deswegen ist es gut, wenn Professionen, die die Rechte und Interessen von Menschen in vulnerablen Situationen vertreten, sich mit den Menschenrechten auseinandersetzen, dieses Wissen an die Betroffenen weitergeben und etwa in behördlichen Verfahren damit argumentieren.

20 Menschenrechts- entscheidungen

Rechtliche Grundlagen und
ihre Relevanz für die Soziale Arbeit

Rassistische Gewalt¹

Fall Nr. 1

Rassistisch motivierte Gewaltanwendung: Nasredin Rabi Abdu vs. Bulgarien

Klage vor dem Europäischen Gerichtshof der Menschenrechte (EGMR) wegen eines Verstoßes gegen Art. 3 der Europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK) bezogen auf eine rassistische Diskriminierung.

Der Kläger – Herr Abdu – stammt aus dem Sudan und lebt in Sofia, Bulgarien. Am 13.5.2007 wurden er und ein ebenfalls aus dem Sudan stammender Freund beim Verlassen eines Einkaufszentrums von zwei jungen Skinheads angegriffen. Den beiden gelang schließlich die Flucht. Sie riefen die Polizei, welche die beiden Skinheads nach kurzer Zeit ausfindig machte und festnahm. Bei der Polizei sagten die Betroffenen aus, dass sie mehrfach geschlagen und als „dreckiger N.“ [rassistische Terminologie] beschimpft worden waren. Am nächsten Tag befragte die Polizei neben den vier involvierten Personen auch einen Augenzeugen. Er sagte aus, dass ein Skinhead einem der Sudanesen ein Bein gestellt habe, worauf dieser tötlich geworden sei. Zwischen allen vier Männern sei es daraufhin zu einer Prügelei gekommen. Ein Rechtsmediziner stellte bei Herr Abdu mehre Abschürfungen und Schwellungen fest, die mit großer Wahrscheinlichkeit Resultat eines Kampfes waren.

Der Staatsanwalt lehnte die Einleitung eines Strafverfahrens wegen des Verdachts von rassistisch motivierter Gewaltanwendung im Sinne des bulgarischen Strafgesetzes ab. Aus seiner Sicht war nicht erwiesen, dass die zwei Skinheads aus rassistischen Motiven gehandelt hätten. Die Gründe für die Auseinandersetzung waren aus Sicht des Staatsanwaltes nicht restlos geklärt, ferner seien die Versionen der Beteiligten und des Augenzeugen über den Verlauf des Streites widersprüchlich. Die Aussage von Herr Abdu und seinem Freund, sie wären als „dreckige N.“ bezeichnet worden, konnte aus Sicht des Staatsanwaltes nicht belegt werden.

Herr Abdu legte dagegen zunächst gegenüber der Staatsanwaltschaft Beschwerde ein. Er brachte vor, dass die Ermittlungsbehörden die beiden Skinheads genauer über ihre Motive und über ihre Kleidung befragen sollen, einer der Angreifer trug ein T-Shirt mit Nazi-Emblem. Die Staatsanwaltschaft wies die Beschwerde am 15.7.2007 zurück.

1 Auf der Grundlage der juristischen Expertise von Doris Liebscher, bearbeitet von Katrin Muckenfuß.

Am 15.4.2008 legte Herr Abdu Beschwerde beim EGMR wegen Verletzung von Art. 3 und Art. 14 EMRK ein. Er argumentierte, die bulgarische Staatsanwaltschaft hätte es entgegen ihrer Verpflichtung aus Art. 3 EMRK versäumt, die Frage des Vorliegens eines rassistisch motivierten Angriffs auf ihn effektiv zu untersuchen, Grund dafür seien rassistische Vorurteile in den Behörden selbst.

Nach Art. 3 der EMRK darf niemand der Folter oder unmenschlicher oder erniedrigender Strafe oder Behandlung unterworfen werden. Art. 14 EMRK verlangt von den Mitgliedsstaaten, dass diese sicherstellen, dass jede_r die Rechte der Menschenrechtskonvention ohne rassistische Diskriminierung wahrnehmen kann.

Art. 3 EMRK verlangt zum einen die Schaffung von gesetzlichen Rahmenbedingungen zum Schutz vor erniedrigender bzw. unmenschlicher Behandlung. Andererseits besitzt Art. 3 EMRK auch einen verfahrensrechtlichen Aspekt: Dieser verlangt die Durchführung einer effektiven Untersuchung durch die Behörden für den Fall, dass jemand Opfer einer solchen Behandlung wird. Besteht der Verdacht, dass rassistische Überzeugungen das Motiv für gewaltsame Handlungen sind, sind die Untersuchungsbehörden verpflichtet festzustellen, ob ein solches Motiv vorlag.

Die Entscheidung

Zunächst stellte der EGMR klar, dass die von Herr Abdu beschriebene Behandlung durch Polizei und Staatsanwaltschaft in den Anwendungsbereich von Art. 3 EMRK fällt. Dabei ist nicht jede physische Verletzung eine unmenschliche oder erniedrigende Behandlung. In Kombination mit Rassismus stellen Gewaltanwendungen jedoch eine Verletzung der Menschenwürde und damit eine erniedrigende Behandlung dar.

Rassistisch motivierte Gewaltanwendung ist nach bulgarischem Recht eine Straftat. Damit hat Bulgarien ein gesetzliches Regelwerk zum Schutz von Individuen vor rassistischer Gewaltanwendung. Jedoch stellte der EGMR fest, dass zahlreiche nationale und internationale Stellen dokumentiert haben, dass in Bulgarien äußerst selten strafrechtliche Sanktionen auch verhängt wurden, obwohl rassistische Gewalttaten zugenommen haben.

Der EGMR urteilte weiter: Die Gleichbehandlung von rassistisch motivierter Gewalt und Brutalität mit Fällen ohne rassistischen Hintergrund durch nationale Ermittlungsbehörden ignoriert wissentlich die spezifische Art rassistischer Gewalt, die sich besonders schwer auf grundlegende Menschenrechte auswirkt. Dieses Versäumnis einer Unterscheidung kann eine mit dem Diskriminierungsverbot des Art. 14 der Konvention unvereinbare Behandlung darstellen.

Im konkreten Fall erkannte der EGMR an, dass die Behörden dem Vorfall unmittelbar nachgingen und die darin involvierten Personen und einen Augenzeugen vernahmen. Der zuständige Staatsanwalt prüfte jedoch lediglich, ob Gewalt angewendet wurde. Die Behörden verfügten über plausible Hinweise auf ein mögliches rassistisches Motiv für die Gewaltanwendung gegenüber Herr Abdu. Sie versäumten es jedoch, ihrer Verpflichtung nachzukommen, alle Maßnahmen zu treffen, um ein derartiges Motiv ausfindig zu machen.

Der EGMR lehnte den Einwand der bulgarischen Regierung ab, Herr Abdu hätte zunächst die innerstaatlichen Rechtsmittel nutzen und Privatanklage erheben sollen. Er begründete das damit, dass eine Schadenersatzklage zwar zum Zuspruch von Schadenersatz führen kann, nicht aber zur strafrechtlichen Verfolgung der Täter aufgrund der Feststellung, dass ein rassistisches Motiv vorliegt. Das Argument von Herrn Abdu, die ineffektive Untersuchung sei durch rassistische Vorurteile der Behörden verursacht worden, lehnte der EGMR aus Mangel an Beweisen ab. Dem Kläger sei es nicht gelungen, objektive Tatsachen für eine rassistische Voreingenommenheit vorzubringen, zum Beispiel rassistische Bemerkungen der Behörden.

Der EGMR stellte insgesamt eine Verletzung von Art. 3 EMRK unter seinem verfahrensrechtlichen Aspekt in Verbindung mit Art. 14 EMRK fest. Er sprach dem Kläger eine Entschädigung von 4.000 Euro zu.

Übertragbarkeit der Entscheidung auf andere Fälle

Verbale und körperliche Gewalt in Form von Hasskriminalität aufgrund rassistischer Einstellungen sind auch durch deutsches Recht sanktionierbar. Paragraph 46 des Strafgesetzbuches sieht eine höhere Strafe bei „rassistischen, fremdenfeindlichen oder sonstigen menschenverachtenden“ Zielen oder Beweggründen von Täter_innen vor. „Die Verfolgung von Hasskriminalität kann aus den im Grundgesetz verankerten staatlichen Schutzpflichten abgeleitet werden. Hierzu gehören vor allen Dingen der Schutz der Menschenwürde (Art. 1 Abs. 1 GG), das Recht auf freie Entfaltung der Persönlichkeit (Art. 2 Abs. 1 GG) und das Vorgehen gegen Diskriminierung (Art. 3 Abs. 3 GG)“ (Kugelman 2015). Das Strafrecht und das Strafprozessrecht bieten demnach durchaus Instrumentarien zur Verfolgung von Hasskriminalität. Strafrechtlich ist ausschlaggebend, dass Taten von Hasskriminalität eine Motivation vonseiten der Täter_innen zu Grunde liegt, die über die persönliche Schädigung des Opfers hinausgeht und an bestimmte Merkmale des Opfers anknüpft wie zum Beispiel die Hautfarbe oder Herkunft. Die Auswahl des Opfers in Verbindung mit bestimmten Merkmalen soll eine gesellschaftliche Wirkung erzielen (vgl. ebd.).

In der Praxis werden rassistische Motive für die Tat jedoch nicht immer ausreichend untersucht. Ein besonders gravierendes Beispiel stellen die Morde

des „Nationalsozialistischen Untergrundes“ dar. Dabei ist die Rechtslage eindeutig. Richtlinien für das Strafverfahren und das Bußgeldverfahren (*RiStBV*) bestimmen: Gibt es Anhaltspunkte für ein rassistisches Motiv, müssen sich von nun an die Ermittlungen auf diese Umstände erstrecken. Bei Körperverletzungen, die mit einer rassistischen Tatmotivation einhergehen, besteht ein besonderes öffentliches Interesse an der Strafverfolgung. Das Gleiche gilt unter anderem für Beleidigungen, Bedrohungen und Sachbeschädigungen.

Der Fall ist übertragbar auf alle Formen von Hasskriminalität (*hate crime*) die über Art. 14 EMRK geschützt sind, z. B. sexistische, homophobe, trans*phobe oder ableistische Gewalt oder Gewalt gegen Menschen auf Grund ihrer (vermeintlichen) Religionszugehörigkeit.

Relevanz für die Praxis Sozialer Arbeit

Hasskriminalität lässt sich nicht auf körperliche Gewalt reduzieren, sondern impliziert auch verbale Abwertungen, häufig ist dann von „hate speech“ die Rede, zum Beispiel in Form von rassistischer Hetze im Kontext von social media. Es geht bei Hasskriminalität um Straftaten, bei denen Vorurteile gegenüber sozial stigmatisierten oder minorisierten Gruppen, ausgestattet mit faktischen oder zugeschriebenen Merkmalen, an einer oder mehreren Personen oder deren Eigentum ausgelebt werden. Wenn sich mehrere Diskriminierungskategorien und -formen überlappen oder verschränken wird von mehrdimensionaler oder intersektionaler Diskriminierung gesprochen.

Im Falle von Angriffen auf Klient_innen oder Adressat_innen sollten Sozialarbeiter_innen gezielt nachfragen, wie die Tat abgelaufen ist, welche Äußerungen gefallen sind, welche Kleidung/Accessoires die Angreifer_innen trugen und dies entsprechend dokumentieren. Sie können – unter Berücksichtigung der Ressourcen und Wünsche der Betroffenen – diese darin unterstützen und dabei begleiten, hassmotivierte Straftaten anzuzeigen (vgl. den Beitrag von Burkhardt in dieser Publikation). Im Falle einer Anzeige bei der Polizei sollten sie auf einem schriftlichen Protokoll bestehen, in dem z. B. auch angegeben wird, ob – bei Bedarf – eine ausreichende Übersetzung oder Verdolmetschung gewährleistet wurde. Die Rolle von Zeug_innen ist in solchen Strafverfahren besonders wichtig. Sofern Sozialarbeitende in der Situation selbst vor Ort waren, können sie diese Rolle übernehmen, oder sie können, sofern sie diese kennen, auf Zeug_innen zugehen, dass diese eine Aussage machen gegenüber der Polizei. Wenn Betroffene nicht gleich zur Polizei gehen wollen, können Sozialarbeitende alle Gespräche und Beobachtungen dokumentieren, damit diese evtl. in ein späteres Verfahren eingebracht werden können. Auch können Sozialarbeitende – wenn erwünscht – Verletzungen, zerrissene Kleidung etc. fotografieren. Wenn der Eindruck entsteht, dass seitens der Polizei nicht entsprechend

ermittelt wird, sollte Kontakt mit Beratungsstellen für Betroffene rassistischer und rechtsextremer Gewalt aufgenommen werden (beispielsweise über den Verband der Beratungsstellen für Betroffene rechter, rassistischer und antisemitischer Gewalt), die sich unter anderem auf die Prävention und Bearbeitung von Hasskriminalität spezialisiert haben. Nach wie vor gibt es eine hohe Dunkelziffer und eine geringe Datenlage zu Straftaten in Form von Hasskriminalität. Um dem entgegen zu treten, ist es wichtig, auch in Handlungsfeldern Sozialer Arbeit Expert_innen auszubilden und zu beauftragen, Hasskriminalität erkennen zu können und flächendeckend sichtbar zu machen. Betroffene werden mit der Erfahrung konfrontiert, dass ihnen nicht Gewalt angetan wurde, weil sie zur falschen Zeit am falschen Ort waren, sondern aufgrund ihres So-Seins: sie wurden aufgrund ihrer tatsächlichen oder vermeintlichen Zugehörigkeit zu einer Gruppe angegriffen, beleidigt, bedroht oder verletzt. Hasskriminalität wird auch eine Signalwirkung zugesprochen:

Entscheidend für die Motivation der Täter_innen ist nicht, wer die einzelne Person ist oder nicht, sondern welche (vermeintlichen) Eigenschaften sie repräsentiert. Damit wird bewusst Angst geschürt bei allen Angehörigen von Gruppen, die mit den entsprechenden faktischen oder zugeschriebenen Diskriminierungsmerkmalen ausgestattet sind.

Betroffene machen jedoch häufig die Erfahrung, dass die damit verbundene rassistische Diskriminierung bagatellisiert wird („das war doch nicht so gemeint“). Auch in Handlungsfeldern Sozialer Arbeit wie zum Beispiel der Jugendarbeit machen von rassistisch motivierter Gewalt Betroffene diese Erfahrungen. Claus Melter spricht in diesem Zusammenhang von sekundären Rassismuserfahrungen (vgl. Melter 2007). Damit bezeichnet er die Abwehrhaltung von weißen, rassistisch nicht angreifbaren Fachkräften gegenüber der Anerkennung von Rassismuserfahrungen ihrer Adressat_innen als Integritäts- und Menschenrechtsverletzung. Fachkräfte Sozialer Arbeit laufen Gefahr, in Verbindung mit ihrer strukturellen Positions- und Definitionsmacht gegenüber ihren Adressat_innen, ihre Interpretation der sozialen Realität durchzusetzen. Rassismuserfahrungen werden demnach häufig als „Ausnahmen“ deklariert in einer ansonsten vermeintlich „rassismusfreien“ Normalität, statt diese offensiv zu thematisieren und gegen rassistische Strukturen vorzugehen. Damit können Fachkräfte zum einen Gefühle von Ohnmacht, Wut, Scham und Nicht-Anerkennung auf Seiten der betroffenen Adressat_innen reproduzieren. Zum anderen legitimieren sie dadurch letztlich auch rassistische Strukturen auf institutioneller und gesellschaftlicher Ebene.

Sekundärer Rassismus kommt nicht nur auf der Interaktionsebene, d. h. unmittelbar zwischen identifizierbaren Personen zum Tragen, sondern auch auf institutioneller Ebene Sozialer Arbeit. Das zeigt sich zum Beispiel darin, dass die Auseinandersetzung mit Rassismus und Diskriminierung weder in Studium und Ausbildung Sozialer Arbeit, noch als Querschnittsaufgabe für

professionelles Handeln in Organisationen Sozialer Arbeit konzeptionell verankert ist. Die Auseinandersetzung mit Rassismus und Diskriminierungserfahrungen wird nach wie vor in vielen Einrichtungen als „zusätzliche“ Aufgabe betrachtet, die einzelnen Fachkräften überlassen bleibt, oder sie wird allenfalls im Rahmen begrenzter Praxis- und Bildungsprojekte, Wahlmodulen an Hochschulen oder temporärer politischer Förderprogramme gefördert (vgl. Foitzik und Yupanqui Werner in dieser Publikation).

Die Anerkennung von Erfahrungen von Hasskriminalität setzt hingegen voraus, dass Fachkräfte Sozialer Arbeit sich mit ihren eingeschliffenen Reaktions- und Handlungsmustern auseinandersetzen, d. h. ihre eigene Wahrnehmung in Frage stellen (lassen) angesichts von geschilderten und beobachteten Rassismuserfahrungen ihrer Adressat_innen. Insbesondere auch im Kontext von Jugendarbeit geht es dann auch darum, Betroffenen Räume des Empowerments zu ermöglichen (vgl. Rotter und Kechaja in dieser Publikation).

Aktenzeichen: EGMR, 11.3.2014 – 26827/08, Urteil vom 11.3.2014

Link zum Fall: <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22itemid%22:%5B%22001-141908%22%5D%7D> [Letzter Zugriff: 25.6.2019]

Andere in Verbindung stehende Fälle

- *EGMR 26.2.2004, Rs. 43577/98, 43579/98 (Natchova und andere v. Bulgarien): Ermittlungsversäumnisse nach Erschießen von zwei Roma durch Polizisten.*
- *EGMR 26.7.2007, Rs. 55523/00 (Angelova und Iliev v. Bulgarien): Verfahrensverschleppung nach Mord an Roma trotz Hinweis auf rassistisches Motiv.*
- *EGMR 31.7.2007, Rs. 40116/02 (Šečić v. Kroatien): Behörden verweigern und verschleppen Ermittlungen nach Gewalttat an Roma, siehe Fall Nr. 18 in dieser Publikation.*

(Weiterführende) Literatur zum Fall

Kugelmann, D. (2015): Möglichkeiten effektiver Strafverfolgung bei Hasskriminalität:

www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Factsheets/factsheet_Moeglichkeiten_eff_Strafverfolgung_Hasskriminalitaet.pdf?__blob=publicationFile&v=5, [Letzter: 29.7.2019].

Lembke, U. (2016): Europäisches Antidiskriminierungsrecht in Deutschland:

www.bpb.de/apuz/221575/europaeisches-antidiskriminierungsrecht-in-deutschland [Letzter Zugriff: 29.7.2019].

Melter, C. (2007): Sekundärer Rassismus in der Sozialen Arbeit:

www.researchgate.net/publication/251221170_Sekundarer_Rassismus_in_der_Sozialen_Arbeit [Letzter Zugriff: 30.7.2019].

Opferperspektive e.V. (Hrsg.) (2015): Rassistische Diskriminierung und rechte Gewalt. An der Seite der Betroffenen beraten, informieren, intervenieren. 2. Auflage. Münster: Verlag Westfälisches Dampfboot.

The Strasbourg Observers Blog (2014): <https://strasbourgoobservers.com/2014/03/20/abdu-v-bulgaria-yet-another-case-of-racist-violence-before-the-court/> [Letzter Zugriff: 25.6.2019].
Überblicksplattform, die Staaten und Organisationen dazu aufruft, mehr Daten zu Hasskriminalität zu erheben: www.hatecrime.osce.org/ [Letzter Zugriff: 29.7.2019].
Verband der Beratungsstellen für Betroffene rechter, rassistischer und antisemitischer Gewalt (VBRG); www.verband-brg.de/[Letzter Zugriff: 10.8.2019].

Racial Profiling¹

Fall Nr. 2

Racial Profiling in der deutschen Bahn

Klage vor dem Oberverwaltungsgericht Rheinland-Pfalz wegen eines Verstoßes gegen Art. 3 Abs. 3 Satz 1 Grundgesetz (Diskriminierungsverbot) bezogen auf eine rassistische Diskriminierung.

Eine vierköpfige Familie of Color² war am 25.1.2014 mit einem Regionalzug auf der touristisch viel befahrenen Strecke zwischen Mainz und Koblenz unterwegs, als drei Beamt_innen der Bundespolizei zustiegen. Die Familie mit zwei Kleinkindern unterhielt sich in englischer Sprache und hatte lediglich leichtes Gepäck bei sich. Wenige Minuten, nachdem die Bundespolizist_innen eingestiegen waren, forderten diese die Familie auf, sich auszuweisen. Nachdem den Beamt_innen die deutschen Ausweise der Familie ausgehändigt wurden, telefonierten sie mit ihrer Einsatzzentrale, um die Personalien mit einer polizeilichen Datenbank abzugleichen. Als sich hier keinerlei Auffälligkeiten ergaben, händigten die Beamt_innen der Familie die Ausweise wieder aus und stiegen beim nächsten Halt aus. Andere Personen wurden in dem Zug nicht kontrolliert, obwohl allein in dem Wagon, in dem die Familie saß, noch etwa 20 weitere Fahrgäste mitreisten. Die Familie erhebt wegen rassistischer Diskriminierung Klage.

Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland, Artikel 3

(1) Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.

(2) Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.

(3) Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.

-
- 1 Auf der Grundlage der juristischen Expertise von Alexander Tischbirek, bearbeitet von Nivedita Prasad.
 - 2 Der Zusatz „of Color“ ist eine politische Selbstbezeichnung von rassismuserfahrenen Menschen, die nicht mit „farbig“ übersetzt werden kann.

Die Entscheidung

Das im konkreten Fall letztinstanzlich entscheidende Oberverwaltungsgericht Koblenz stellte in seinem Grundsatzurteil fest, dass die Familie aufgrund ihrer Hautfarbe diskriminiert wurde. Die Ausweiskontrolle habe die einzelnen Familienmitglieder in ihrem Grundrecht aus Art. 3 Abs. 3 Satz 1 GG verletzt, wonach niemand aufgrund seiner Hautfarbe und/oder Herkunft benachteiligt werden darf.

In der Sache stärkt das Gericht das Grundrecht auf Nichtdiskriminierung. Zwar betont das Gericht, dass die Bundespolizei im Grundsatz auch dann Personen kontrollieren darf, wenn keine besonderen Verdachtsmomente gegen sie vorliegen. Bei der Auswahl der zu kontrollierenden Personen darf sie sich aber nicht ausschließlich oder überwiegend von der Hautfarbe der Person leiten lassen. Dies gilt auch dann, wenn die Polizei einen Zug kontrolliert, um die illegale Einreise von Migrant_innen zu verhindern. Liegen Indizien vor, die auf eine solche rassistische Kontrolle deuten, muss die Polizei plausibel machen können, dass die Personenauswahl auf nichtrassistischen Erwägungen beruhte. Gelingt ihr das nicht, wird ein Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot vermutet. So auch im konkreten Fall: Die Polizei konnte nicht nachweisen, dass sie die Kontrolle – wie sie behauptete – allein aufgrund der englischsprachigen Unterhaltung der Familie durchgeführt hat. Nicht nachvollziehen konnte das Gericht die Argumentation der Beamt_innen, dass sie aufgrund des nur leichten Gepäcks auf die Familie aufmerksam geworden seien. Auch legte es die Tatsache, dass einzig die Familie of Color in dem gut besetzten Wagon kontrolliert wurde, zulasten der Polizei aus. Da die Polizei somit eine diskriminierungsfreie Kontrollpraxis nicht plausibel machen konnte, sprach das Gericht das Urteil zugunsten der klagenden Familie aus.

Aktenzeichen: 7 A 11108/14 beim Oberverwaltungsgericht Rheinland-Pfalz, Urteil vom 21.4.2016

Linksammlung zum Fall: <https://dejure.org/dienste/vernetzung/rechtsprechung?Gericht=OVG%20Rheinland-Pfalz&Datum=21.04.2016&Aktenzeichen=7%20A%2011108%2F14>

Fall Nr. 3

Racial Profiling: Rosalind Lecraft vs. Spanien

Klage vor dem Menschenrechtsausschuss der UN (zuständig für die Implementierung des Zivilpakts) wegen eines Verstoßes gegen Art. 26 in Verbindung mit Art. 2 Abs. 3 ICCPR bezogen auf eine rassistische Diskriminierung.

Rosalind Lecraft ist Spanierin afroamerikanischer Herkunft. Als sie nach einer Zugreise mit ihrer Familie im Bahnhof von Valladolid (Spanien) aus dem Zug stieg, wurde sie von Beamt_innen der Nationalpolizei angesprochen und um ihren Ausweis gebeten. Außer Frau Lecraft wurde auf dem Bahnsteig keine andere Person kontrolliert. Auf Nachfrage gab der Beamte an, er sei beauftragt, nach illegalen Migrant_innen zu suchen. Er sei von der Dienststelle angewiesen worden, insbesondere „farbige Menschen“ zu kontrollieren. Daraufhin legte Frau Lecraft eine förmliche Beschwerde bei der Nationalpolizei und später eine Entschädigungsklage beim Verwaltungsgericht ein. Beide wurden ebenso zurückgewiesen wie eine Verfassungsbeschwerde vor dem spanischen Verfassungsgericht. Eine rassistische Diskriminierung von Frau Lecraft konnten all diese Stellen nicht erkennen. Frau Lecraft wendete sich schließlich an den Menschenrechtsausschuss der UN.

Entgegen den spanischen Gerichten stellte das UN-Komitee eine rassistische Diskriminierung von Frau Lecraft fest. Dabei betonte der Ausschuss zwar, dass Personenkontrollen grundsätzlich zulässig seien, um Sicherheit und Ordnung zu gewährleisten. Insbesondere dürfe auch illegale Migration mit Personenkontrollen bekämpft werden. Allerdings dürften dabei unabänderliche äußerliche Merkmale wie die Haut- oder Haarfarbe nicht das entscheidende Auswahlkriterium bilden. Denn dies berührt – so der Ausschuss – nicht nur die Menschenwürde der kontrollierten Person, es vertieft zudem Vorurteile und stelle sich dem Kampf gegen Rassismus entgegen. Da allein Frau Lecraft kontrolliert wurde und der Beamte zudem erklärt hatte, nach ethnischen Kriterien vorzugehen, musste der Ausschuss hier davon ausgehen, dass allein die Hautfarbe den Ausschlag für die Kontrolle gegeben hat. Da dies kein objektives, rechtmäßiges Kontrollkriterium darstellt und Spanien Frau Lecraft keinen wirksamen Rechtsschutz gegen diese Maßnahme gewährt hat, stellt das Komitee eine Verletzung des UN-Zivilpaktes durch Spanien fest.

UN-Zivilpakt, Artikel 26

Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich und haben ohne Diskriminierung Anspruch auf gleichen Schutz durch das Gesetz. In dieser Hinsicht hat das Gesetz jede Diskriminierung zu verbieten und allen Menschen gegen jede Diskriminierung, wie insbesondere wegen der Rasse, der Hautfarbe, des Geschlechts, der Sprache, der Religion, der politischen

oder sonstigen Anschauung, der nationalen oder sozialen Herkunft, des Vermögens, der Geburt oder des sonstigen Status, gleichen und wirksamen Schutz zu gewährleisten.

Die Entscheidung

Das Komitee forderte Spanien auf, innerhalb von 180 Tagen einen Bericht vorzulegen, aus dem hervorgeht, wie entsprechende Diskriminierungen in Zukunft verhindert werden können. Auch wird der Staat aufgefordert, sich öffentlich bei Frau Lecraft zu entschuldigen.

Zu beachten ist hierbei, dass die Ergebnisse von Beschwerden an UN-Ausschüssen keine Entscheidungen im juristischen Sinne sind wie rechtsverbindliche Urteile. Es handelt sich hierbei vielmehr um Meinungen („Views“), welche die Auslegungen des Ausschusses verdeutlichen. Staaten, die einer Konvention (und die Möglichkeit der Einreichung einer Beschwerde) durch Ratifikation zugestimmt haben, haben sich damit allerdings auch verpflichtet, solche Entscheidungen zu akzeptieren und umzusetzen (zu Individualbeschwerdeverfahren bei den Vereinten Nationen vgl. Prasad 2011, Hüfner/Siebers/Weiß 2012, Althoff 2012).

Aktenzeichen: CCPR/C/96/D/1493/2006, Menschenrechtsausschuss der UN, Entscheidung vom 27.7.2009

Link zum Fall: https://digitallibrary.un.org/record/662897/files/CCPR_C_96_D_1493_2006-EN.pdf [Letzter Zugriff: 10.7.2018]

Racial Profiling: Übertragbarkeit der Entscheidungen auf andere Fälle

Ein Verweis auf die Argumentation des Oberverwaltungsgerichts Koblenz ist auch in anderen Bundesländern als Rheinland-Pfalz möglich, da sich das Gericht mit der Auslegung von Bundesrecht auseinandergesetzt hat. Dieser Fall ist zudem von Bedeutung, weil Racial Profiling durch ein deutsches Oberverwaltungsgericht bestätigt wird.

Beide Entscheidungen verdeutlichen, dass die Hautfarbe oder andere phänotypische Merkmale allein kein Kriterium einer Kontrolle sein dürfen. Die Argumentation kann aber auch auf andere phänotypische Merkmale übertragen werden, denn in der Entscheidung Lecraft vs. Spanien ist die Rede von „specific ethnic physical characteristics“ (3.2. der Entscheidung). Auch wenn das Tragen eines Kopftuches/Turbans/Saris/einer Kippa nicht unter Hautfarbe/phänotypischen Merkmale zu fassen ist, könnte die Argumentation dieser Entscheidung auch auf rassifizierte Kleidung übertragen werden. Denn Men-

schen, die solche Kleidungsstücke tragen erleben ebenfalls häufig Diskriminierung insofern sie als „Andere“ wahrgenommen werden. In solchen Fällen könnte diese Entscheidung argumentativ herangezogen werden.

Neben der inhaltlichen Bewertung des Vorfalls ist der Fall Lecraft vs. Spanien auch von Bedeutung, was die Zulässigkeitskriterien einer Beschwerde beim UN-Menschenrechtsausschuss angeht. Zwar besteht bei diesem Ausschuss keine Frist zur Einreichung einer Beschwerde, aber es wird davon ausgegangen, dass Beschwerdeführende ihre Beschwerden so schnell wie möglich nach der letzten innerstaatlichen Entscheidung einreichen. Der Vorfall auf dem Bahnhof fand 1992 statt; die letzte innerstaatliche Entscheidung in Spanien fiel 2001. Frau Lecraft hat sich aber erst 2006 und damit fast nach fünf Jahren an den Menschenrechtsausschuss gewandt. Sie begründet dies damit, dass sie sowohl emotional als auch finanziell hierzu vorher nicht in der Lage war. Sobald sie von Organisationen (Open Society Justice Initiative, Women's Link Worldwide und SOS Racismo-Madrid) erfuhr, die sie finanziell und inhaltlich unterstützten, hat sie sich an den Menschenrechtsausschuss gewandt. Der Ausschuss folgte ihrer Argumentation und nahm die Beschwerde an. Damit eröffnet der Ausschuss die Möglichkeit auch „Altfälle“ anzunehmen, sofern erklärbar ist, warum diese erst spät eingereicht werden.

Racial Profiling: Relevanz dieser Fälle für die Praxis Sozialer Arbeit

Klient_innen of Color, Schwarze Klient_innen und/oder Klient_innen mit (vermeintlicher) Migrationsgeschichte – häufig männliche – berichten regelmäßig von verdachtsunabhängigen Personenkontrollen durch die Bundes- bzw. Landespolizei (vgl. den Beitrag von Burkhardt in dieser Publikation). Auch wenn keine belastbaren Statistiken vorliegen, erleben viele Klient_innen der Sozialen Arbeit diese Praxis häufig. Für sie ist es relevant zu wissen, dass nur unter bestimmten Voraussetzungen verdachtsunabhängige Personenkontrollen durch die Bundespolizei (beispielsweise bei dem begründeten Verdacht der illegalen Einreise) oder durch die Landespolizei (beispielsweise an sog. „gefährlichen Orten“, vgl. etwa § 21 Abs. 2 Nr. 1 des Allgemeinen Sicherheits- und Ordnungsgesetzes von Berlin und die entsprechenden landesgesetzlichen Normen der einzelnen Bundesländer) durchgeführt werden dürfen. Diese Entscheidungen verdeutlichen, dass die Hautfarbe oder andere phänotypische Merkmale allein kein Kriterium der Kontrolle sein dürfen. Damit ist diese Entscheidung beispielsweise sehr relevant für Schwarze (junge) Männer, die beispielsweise oft im Zusammenhang von vermeintlichen Drogendelikten kontrolliert werden. Sollte eine solche Überprüfung nicht auf einem verdächtigen Verhalten der kontrollierten Person basieren, sondern der Verdacht bestehen, dass die Kontrolle nur aufgrund der Hautfarbe der betroffenen Person

stattfindet, könnte es sinnvoll sein, diese beiden Fälle argumentativ einzusetzen.

Im Rahmen der Jugendsozialarbeit könnte z. B. vermittelt werden, wie Betroffene – insbesondere Jugendliche – sich in einer solchen Kontrolle verhalten sollen, bzw. welche Rechte ihnen zustehen (vgl. den Beitrag von Burkhardt in dieser Publikation). So haben sie beispielsweise das Recht, die Dienstnummer der Beamt_innen zu erfahren. Wird mitgeführtes Gepäck durchsucht, muss von der Polizei ein entsprechendes Protokoll ausgehändigt werden. Dies kann beispielsweise in jugendgerechten Seminaren vermittelt und Situationen mit der Polizei dort praktisch erprobt werden. Auch für nichtbetroffene Klient_innen der Sozialen Arbeit kann es hilfreich sein zu erfahren, wie sie sich als Zeug_innen einer solchen Situation verhalten können.

Die Entscheidung *Lecraft vs. Spanien* stellt die erste bekannt gewordene menschenrechtliche Analyse der Praxis von Racial Profiling durch ein internationales Gremium dar; sie kann daher als eine Entscheidung gewertet werden, die zum Empowerment von Betroffenen von Racial Profiling beitragen kann, nicht zuletzt, weil hier verdeutlicht wird, dass ein UN-Ausschuss diese Praxis als eine Verletzung der Würde wertet.

(Weiterführende) Literatur zu den Fällen von Racial Profiling

- Althoff, N. (2012): Das Individualbeschwerdeverfahren zu den UN-Fachausschüssen. In: *Anwaltsblatt (AnwBl)* 1/2012. Berlin: Deutscher Anwaltverein e.V.
- Cremer, H. (2013): „Racial Profiling“ – Menschenrechtswidrige Personenkontrollen nach § 22 Abs. 1a Bundespolizeigesetz, Deutsches Institut für Menschenrechte, Berlin.
- Hüfner, K./Sieberns, A./Weiß, N. (2012): *Menschenrechtsverletzungen: Was kann ich dagegen tun? Menschenrechtsverfahren in der Praxis*. Deutsche Gesellschaft für die Vereinten Nationen e.V., Deutsches Institut für Menschenrechte und Deutsche UNESCO-Kommission e.V. Berlin (Hrsg.).
- Liebscher, D. (2016): „Racial Profiling“ im Lichte des verfassungsrechtlichen Diskriminierungsverbots, *Neue Juristische Wochenschrift (NJW)*. S. 2779.
- Kollaborative Forschungsgruppe Racial Profiling: *Racial Profiling – Erfahrung – Wirkung – Widerstand* (2019): www.rosalux.de/publikation/id/40493/racial-profiling/ [Letzter Zugriff: 8.8.2019].
- Open Society Justice Initiative (OSJI)/European Network Against Racism (ENAR): *Ethnisches Profiling*. ENAR – Fact Sheet 40 – Oktober 2009: www.justiceinitiative.org/uploads/2027cf06-3004-475a-8ded-892cee4490d9/Factsheet-ethnic-profiling-20091001-GER_0.pdf [Letzter Zugriff: 14.8.2019].
- Prasad, N. (2011): *Mit Recht gegen Gewalt. Die UN-Menschenrechte und ihre Bedeutung für die Soziale Arbeit*. Opladen/Farmington Hills: Budrich.
- Tischbirek, A./Wihl, T. (2013): *Verfassungswidrigkeit des ‚Racial Profiling‘*, *Juristenzeitung (JZ)* 2013. S. 219-224. Tübingen: Mohr-Siebeck
- Wa Baile. M./Dankwa, S./Naguib, T./Purtschert, P./Schilliger, S. (Hrsg.)(2019): *Racial Profiling. Struktureller Rassismus und antirassistischer Widerstand*. Bielefeld: transcript.

Institutionelle Diskriminierung im Kontext Schule¹

Fall Nr. 4

Diskriminierung von Rrom_nja-Kindern in Tschechien

Klage vor dem Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR) wegen eines Verstoßes Art. 14 EMRK (Diskriminierungsverbot) in Verbindung mit Art. 2 des Zusatzprotokolls zur EMRK (Recht auf Bildung) bezogen auf eine rassistische Diskriminierung (verbunden mit sozialer Herkunft; Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit; Vermögen (siehe Art. 14 EMRK).

Die Beschwerdeführer_innen sind tschechische Rrom_nja-Kinder, vertreten durch ihre Eltern. Auf Empfehlung der örtlichen Schulbehörden in Tschechien und mit Einverständnis ihrer Eltern wurden sie in Sonderschulen unterrichtet, deren Niveau erheblich unter demjenigen der allgemeinen Schulen liegt. Späteren Anträgen der Beschwerdeführer_innen, von den Sonderschulen auf allgemeine Schulen zu wechseln, wurde ganz überwiegend nicht entsprochen. Die Beschwerdeführer_innen sehen darin eine Diskriminierung aufgrund ihrer ethnischen Herkunft. Ihre Klagen vor dem tschechischen Verfassungsgerichtshof hatten keinen Erfolg. Die tschechische Justiz berief sich dabei maßgeblich auf das Einverständnis der Eltern, sowie die Tatsache, dass die Formulierungen des tschechischen Schulrechts nicht schon auf der Ebene der Gesetzestexte Rrom_nja-Kinder unmittelbar benachteiligen.

Art. 14 EMRK verlangt von den Mitgliedsstaaten, dass diese sicherstellen, dass jede_r die Rechte der Menschenrechtskonvention ohne rassistische Diskriminierung wahrnehmen kann.

Im Zusatzprotokoll zur EMRK ist festgehalten: Niemandem darf das Recht auf Bildung verwehrt werden. Der Staat hat bei Ausübung der von ihm auf dem Gebiet der Erziehung und des Unterrichts übernommenen Aufgaben das Recht der Eltern zu achten, die Erziehung und den Unterricht entsprechend ihren eigenen religiösen und weltanschaulichen Überzeugungen sicherzustellen.

1 Auf der Grundlage der juristischen Expertise von Alexander Tischbirek, bearbeitet von Katrin Muckenfuss.

Die Entscheidung

Die Große Kammer des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte gibt den Beschwerdeführer_innen hingegen Recht: Ihre Einschulung in Sonderschulen ist als rassistische Diskriminierung aufgrund ihrer ethnischen Herkunft zu werten. Tschechiens gesetzlichen Regelungen lässt sich jedoch keine offen rassistische Zielrichtung entnehmen. Insofern ist das tschechische Sonderschulsystem nicht *direkt* und *unmittelbar* diskriminierend.²

Hier stellt das Gericht jedoch eine *mittelbare* bzw. *indirekte* Diskriminierung fest, da sich die Rechtspraxis statistisch deutlich zu Lasten von Rrom_nja-Kindern auswirkt: Im Schulbezirk der Beschwerdeführer_innen waren 56 % aller Sonderschüler_innen Rrom_nja, obwohl sie nur 2,6 % der Gesamtzahl aller Schüler_innen eines Jahrgangs ausmachten. Da die Regierung Tschechiens diese Zahlen nicht glaubwürdig widerlegen konnte, sah der Gerichtshof hierin eine indirekte Diskriminierung – und zwar unabhängig von einer entsprechenden Diskriminierungsabsicht der Behörden. Dies gilt erst recht, da es sich bei der Gruppe der Rrom_nja um eine historisch besonders schutzbedürftige Minderheit handelt. Dass die Eltern sich zunächst nicht gegen die Anmeldung ihrer Kinder in Sonderschulen gewehrt haben, wertete das Gericht als unerheblich, da nicht klargeworden war, ob die Eltern von den Behörden ausreichend über die verschiedenen Schulformen informiert worden waren. Bei Indizien, die – wie im vorliegenden Fall – in ihrer Wirkung auf rassistische staatliche Strukturen hindeuten, gälten besonders hohe Standards für das Handeln der (Schul-)Behörden, so das Gericht. Die tschechischen staatlichen Stellen hätten nicht genügend Anstrengungen unternommen, um Rrom_nja -Kindern eine gleiche Schulbildung zu ermöglichen. Insbesondere hätten die Behörden auf besondere Bedürfnisse und Fähigkeiten der Rrom_nja -Kinder näher eingehen müssen, statt sie vorschnell den Sonderschulen zuzuführen.

Die Rechtswidrigkeit wurde festgestellt und die Tschechische Republik zu einer Entschädigung von je 4.000 Euro für alle Beschwerdeführer_innen verpflichtet.

Übertragbarkeit der Entscheidung auf andere Fälle

Das Urteil lässt sich nur bedingt auf andere Diskriminierungsformen übertragen, da der besondere Stellenwert gerade des Verbots von rassistischen Diskriminierungen betont wird. Es steht jedoch zu erwarten, dass der Gerichtshof

2 Zur Definition von unmittelbarer und mittelbarer Diskriminierung siehe ausführlich in Follmar-Otto und Fall Nr. 8 in dieser Publikation.

auch bei anderen Diskriminierungsformen die Figur der indirekten Diskriminierung und die Beweisführung mittels Statistiken anerkennen wird – z. B. im Kontext der Beschulung von Kindern mit Behinderungen. Diese Argumentationsform lässt sich grundsätzlich auch in anderen Kontexten anführen: wenn etwa durch die Polizei oder im Jobcenter strukturell Benachteiligungen erfolgen, kann auch hier mittels Statistiken und der Figur der indirekten Diskriminierung ein juristisches Argument gebildet werden.

Relevanz für die Praxis Sozialer Arbeit

Der vorliegende Fall ist ein Beispiel für institutionellen Rassismus: „Institutioneller Rassismus in Deutschland ist von Institutionen/Organisationen (durch Gesetze, Erlasse, Verordnungen und Zugangsregeln sowie Arbeitsweisen, Verfahrensregelungen und Prozessabläufe) oder durch systematisch von Mitarbeitern der Institutionen/Organisationen ausgeübtes oder zugelassenes ausgrenzendes, benachteiligendes oder unangemessenes und somit unprofessionelles Handeln gegenüber ethnisierten, rassialisierten, kulturalisierten Personen oder Angehörigen religiöser Gruppen sowie gegenüber so definierten ‚Nicht-Deutschen‘ oder Nicht-Christen“ (Melter 2006: 27). Für die Soziale Arbeit ist in diesem Kontext wichtig, dass sich Diskriminierung und Rassismus nicht nur in individuellem Verhalten zeigt, sondern auch in Strukturen und Verfahrensregeln von Institutionen, die Mitarbeitende zu Handlungen mit diskriminierender Wirkung veranlassen – teilweise, ohne dass ihnen das bewusst oder von ihnen gezielt intendiert ist. Eine Beweisführung ist oft schwierig, weil einzelne Personen nur schwer in die Verantwortung genommen werden können, oft lässt sich diese nur durch umfassende statistische Erhebungen und Daten realisieren. Vielmehr müssen die jeweilige Organisation bzw. das soziale System bis hin zur Gesetzgebung analysiert und reflektiert werden, um Ursachen, Dynamiken und Auswirkungen von Rassismus und anderen Formen von Diskriminierung erkennen und bearbeiten zu können. Für Sozialarbeitende, z. B. in der Schulsozialarbeit, ist deswegen eine systemische Perspektive auf Probleme und Situationen von Diskriminierung zentral, die auch strukturelle Ursachen für das eigene Handeln und das anderer Fachkräfte und Adressat_innen in den Blick nimmt.

Dieser Fall verdeutlicht zudem, dass Kinder Rechte haben, die sie mit Unterstützung von Vertreter_innen vor Gericht auch einklagen können (z. B. mit Verfahrensbeiständen in der Jugendhilfe, vgl. den Beitrag von Arnegger in dieser Publikation). Für die Soziale Arbeit impliziert das auch einen Auftrag zur Menschenrechtsbildung und die Aufgabe, Kinder und Jugendliche über ihre Rechte aufzuklären.

Aktenzeichen: 57325/00, Urteil vom 13.11.2007

Links zum Fall: [https://hudoc.echr.coe.int/eng#{"fulltext":\["\"CASE%20OF%20D.H.%20AND%20OTHERS%20v.%20THE%20CZECH%20REPUBLIC\""\],"documentcollectionid":\["GRANDCHAMBER","CHAMBER"\],"itemid":\["001-83256"\]}](https://hudoc.echr.coe.int/eng#{) [Letzter Zugriff: 26.6.2019].

europaan roma rechten centrum: www.errc.org/cikk.php?cikk=3559 [Letzter Zugriff: 14.8.2019]

Andere in Verbindung stehende Fälle:

- Škorjanec gegen Kroatien – siehe Fall Nr. 18 in dieser Publikation
- Zutrittsverweigerung Rroma zu Disco – siehe Fall Nr. 14 in dieser Publikation
- Rassistische Diskriminierung von Anwohner_innen durch ein bulgarisches Stromversorgerunternehmen – siehe Fall Nr. 20 in dieser Publikation

(Weiterführende) Literatur zum Fall und zu Diskriminierung im Kontext Schule

CERD General Recommendation XXVII on Discrimination Against Roma (2000):

www.refworld.org/pdfid/45139d4f4.pdf [Letzter Zugriff: 14.8.2019].

Foitzik, A./Holland-Cunz, M./Riecke, C. (Hrsg.) (2018): Praxisbuch Diskriminierungskritische Schule. Beltz-Verlag.

Foitzik, A./Hezel, L. (Hrsg.) (2018): Diskriminierungskritische Schule – Einführung in theoretische Grundlagen. Weinheim: Beltz.

Gomolla, M. (2008): Institutionelle Diskriminierung im Bildungs- und Erziehungssystem: Theorie, Forschungsergebnisse und Handlungsperspektiven:

<https://heimatkunde.boell.de/2008/02/18/institutionelle-diskriminierung-im-bildungs-und-erziehungssystem-theorie> [Letzter Zugriff: 7.8.2019].

humanrights.ch: Formen der Diskriminierung: www.humanrights.ch/de/menschenrechte-themen/diskriminierungsverbot/konzept/formen/ [Letzter Zugriff: 30.7.2019].

Melter, C. (2006): Rassismuserfahrungen in der Jugendhilfe. Eine empirische Studie zu Kommunikationspraxen in der Sozialen Arbeit. Münster: Waxmann.

Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt¹

Fall Nr. 5

Kündigung eines Mietverhältnisses aufgrund rassistischer Diskriminierung in Berlin

Klage vor dem Amtsgericht Tempelhof-Kreuzberg (Berlin) wegen eines Verstoßes gegen das Verbot von Diskriminierungen aufgrund der ethnischen Herkunft nach § 19 AGG.

Eine Vermieterin hatte – kurz nachdem sie einen Gebäudekomplex mit 44 Wohneinheiten erworben hatte – sämtlichen dort lebenden Mietparteien die Miete erhöht. Von den 15 Mietparteien, die in einem der Gebäude lebten, kündigte daraufhin knapp die Hälfte das Mietverhältnis. Nur wenige Wochen nach dieser ersten Auszugswelle sprach die Vermieterin erneute Mieterhöhungen aus – dieses Mal jedoch ausschließlich gegenüber den verbliebenen Mietparteien, bei denen eine „arabische“ oder „türkische Herkunft“ angenommen wurde – darunter auch die Kläger_innen –, obwohl sich deren Wohnungen allesamt in Größe und Ausstattungen nicht von denjenigen der übrigen Mietparteien unterschieden. Nach dieser zweiten Mieterhöhung kündigten auch die Kläger_innen das Mietverhältnis.

Die Kläger_innen fanden eine neue Wohnung, die aber erst einen Monat nach Ablauf der vertraglichen Räumungsfrist der alten Wohnung bezugsfertig war. Daraufhin baten sie die Vermieterin um eine entsprechende Verlängerung der Räumungsfrist. Diese lehnte jedoch ab, obwohl sie zuvor gegenüber anderen, als deutsch wahrgenommenen Mieter_innen, nach der ersten Mieterhöhungswelle regelmäßig einer solchen Verlängerung der Räumungsfrist zugestimmt hatte. Die Kläger_innen sahen sich rassistisch diskriminiert nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Als die beklagte Vermieterin nicht einlenkte, klagten sie vor dem Amtsgericht Tempelhof-Kreuzberg in Berlin auf Entschädigung.

§ 19 AGG besagt, dass eine Benachteiligung aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, wegen des Geschlechts, der Religion, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität bei der Begründung, Durchführung und Beendigung zivilrechtlicher Schuldverhältnisse, die

1 Auf der Grundlage der juristischen Expertise von Alexander Tischbirek, bearbeitet von Katrin Muckenfuss.

1. typischerweise ohne Ansehen der Person zu vergleichbaren Bedingungen in einer Vielzahl von Fällen zustande kommen (Massengeschäfte) oder bei denen das Ansehen der Person nach der Art des Schuldverhältnisses eine nachrangige Bedeutung hat und die zu vergleichbaren Bedingungen in einer Vielzahl von Fällen zustande kommen oder
2. eine privatrechtliche Versicherung zum Gegenstand haben, unzulässig ist.
 - (2) Eine Benachteiligung aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft ist darüber hinaus auch bei der Begründung, Durchführung und Beendigung sonstiger zivilrechtlicher Schuldverhältnisse im Sinne des § 2 Abs. 1 Nr. 5 bis 8 unzulässig.
 - (3) Bei der Vermietung von Wohnraum ist eine unterschiedliche Behandlung im Hinblick auf die Schaffung und Erhaltung sozial stabiler Bewohnerstrukturen und ausgewogener Siedlungsstrukturen sowie ausgeglichener wirtschaftlicher, sozialer und kultureller Verhältnisse zulässig.
 - (4) Die Vorschriften dieses Abschnitts finden keine Anwendung auf familien- und erbrechtliche Schuldverhältnisse.
 - (5) Die Vorschriften dieses Abschnitts finden keine Anwendung auf zivilrechtliche Schuldverhältnisse, bei denen ein besonderes Nähe- oder Vertrauensverhältnis der Parteien oder ihrer Angehörigen begründet wird. Bei Mietverhältnissen kann dies insbesondere der Fall sein, wenn die Parteien oder ihre Angehörigen Wohnraum auf demselben Grundstück nutzen. Die Vermietung von Wohnraum zum nicht nur vorübergehenden Gebrauch ist in der Regel kein Geschäft im Sinne des Absatzes 1 Nr. 1, wenn der Vermieter insgesamt nicht mehr als 50 Wohnungen vermietet.

Die Entscheidung

Das Gericht bestätigt die Kläger_innen darin, dass sie im Sinne des AGG § 19 rassistisch diskriminiert wurden.

Das betrifft sowohl das zweite Mieterhöhungsverlangen als auch die Ablehnung der Fristverlängerung für die Räumung. Beides falle – so das Gericht – unter das AGG, denn die Wohnungen seien nicht privat „unter der Hand“ vermietet worden, sondern öffentlich in Tageszeitungen und im Internet zur Vermietung angeboten worden. Bei solchen „öffentlichen“ Mietverträgen dürften Mieter_innen nicht wegen ihrer ethnischen Herkunft benachteiligt werden, was in diesem Fall im Vergleich mit den anderen Mietparteien im Haus jedoch erfolgt sei. Als weiteres belastendes Indiz wertet das Gericht zudem eine Statistik, wonach von insgesamt 28 neuen Mietverträgen, die die Beklagte infolge der Kündigungswelle nach der Mieterhöhung abschließen konnte, kein einziger mit nichtdeutschen Mieter_innen zustande kam. Als verschärfend wertet das Gericht außerdem, dass die Kläger_innen bereits über zehn Jahre in der Wohnung lebten und drei Kinder haben. Hier sei ein negativer Effekt der Ausgrenzungs-

erfahrung auf deren persönliche Entwicklung nicht auszuschließen. Auch hatte sich die Bezirksverordnetenversammlung in Kreuzberg mit dem Fall befasst und an die Vermieterin appelliert. Dass sich die Beklagte auch daraufhin nicht kooperativ gezeigt hat, wertet das Gericht ebenfalls als verschärfenden Umstand. Das Gericht verhängte eine Entschädigung von je 15.000 EUR pro Kläger_in.

Übertragbarkeit auf andere Fälle

Der vorliegende Fall rassistischer Diskriminierung im Rahmen eines Mietverhältnisses ist auch übertragbar auf Fragen des Zugangs zu Wohnraum, z. B. im Zusammenhang mit Wohnungsanzeigen und Belegungspraktiken kommunaler Wohnungsgesellschaften, in denen Menschen aufgrund ihrer Herkunft ein Mietvertrag verwehrt wird. Übertragbar ist das Urteil jedoch nicht in seiner Schadenshöhe. Der Fall wurde vom Gericht als so gravierend eingestuft, dass eine verhältnismäßig hohe Entschädigung zugestanden wurde. Dies ist bei anderen Klagen häufig nicht der Fall. Bedauerlicherweise ist das Urteil nicht rechtskräftig, d. h. es ist niemals vollständig wirksam geworden, denn die Kläger_innen haben im Berufungsverfahren einer gütlichen Einigung zugestimmt. Hier wurde zwar im Ergebnis eine hohe Entschädigung gezahlt, jedoch kann das Urteil dadurch nur sehr bedingt bei anderen Klagen als Maßstab herangezogen werden.

Mit Bezug auf das AGG lässt sich das Urteil nicht auf alle Diskriminierungsformen übertragen, da bei anderen als rassistischen Diskriminierungen das AGG nicht uneingeschränkt im Mietrecht anwendbar ist (siehe § 19 Abs. 5 AGG). Hier bedarf es einer genauen juristischen Einzelfallprüfung.

Aktenzeichen: 25 C 357/14, Urteil vom 19.12.2014

Link zum Fall: www.berlin.de/gerichte/presse/pressemitteilungen-der-ordentlichen-gerichtsbarkeit/2015/pressemitteilung.426338.php

Anderer in Verbindung stehender Fall:

- *Fristlose Kündigung des Wohnungsmietvertrages wegen diskriminierender Äußerungen – siehe Fall Nr.7 in dieser Publikation.*

Fall Nr. 6

Diskriminierung aufgrund eines türkischen Namens am Wohnungsmarkt in Hamburg

Klage vor dem Amtsgericht Hamburg-Barmbek wegen eines Verstoßes gegen § 1 und § 19 AGG¹ bezogen auf eine Diskriminierung wegen der ethnischen Herkunft.

Die Klägerin hat einen türkischen Namen. Sie bewarb sich auf einem Internetportal auf zwei Wohnungen, die dort von der beklagten Vermieterin zur Vermietung ausgeschrieben waren. In beiden Fällen wurde sie jedoch nicht zum Besichtigungstermin eingeladen, da sich bereits zu viele Interessent_innen angemeldet hätten. Ein späterer Zeuge im Gerichtsverfahren hatte sich ebenfalls auf eine der beiden Wohnungen beworben. Als auch ihm ein Besichtigungstermin verweigert wurde, schickte er eine Vielzahl von fiktiven Bewerbungen über das Portal an die Beklagte. Dabei nutzte er sowohl deutsch klingende als auch türkisch klingende Namen. Daraufhin haben laut seiner Aussage alle Bewerbungen unter einem deutsch klingenden Namen eine Einladung zur Wohnungsbesichtigung bekommen, während alle Bewerbungen unter einem türkisch klingenden Namen eine Absage erhalten haben.

Die Klägerin klagte vor dem Amtsgericht Barmbek auf eine Entschädigung.

Die Entscheidung

Das Amtsgericht hielt es für erwiesen, dass die Klägerin wegen ihres türkisch klingenden Namens keine Einladung zur Wohnungsbesichtigung erhalten habe. Das Gericht wertet dies als eine unmittelbare Diskriminierung wegen der ethnischen Herkunft im Sinne des § 1 AGG. Nach § 19 AGG sind solche Diskriminierungen auch bei der Wohnraumvermietung verboten. Dabei stellt das Gericht klar, dass das Diskriminierungsverbot nicht erst greift, wenn bereits ein Mietvertrag abgeschlossen wurde. Im Gegenteil schützt das AGG auch vor Diskriminierung im Vorfeld eines Vertragsschlusses, also etwa bei der Bewerbung auf eine Wohnung. Als Beweis für die Diskriminierung der Klägerin lässt das Gericht ein sogenanntes ‚Testing‘-Verfahren zu. Bei ‚Testing‘-Verfahren versuchen Personen, die dann vor Gericht auch als Zeug_innen auftreten können, in einer Testreihe herauszufinden, ob gegen das AGG verstoßen wird. Durch Testing kann in Erfahrung gebracht werden, ob nur eine Person mit „nicht-deutsch“ klingendem Namen bei der Bewerbung um eine ausgeschrie-

1 Zur gesetzlichen Norm siehe ausführlich Fall Nr. 5 in dieser Publikation.

bene Wohnung die Auskunft erhält, dass diese bereits vermietet ist, oder auch eine Testperson mit "deutsch" klingendem Namen. Damit Testings als Beweis vor Gericht anerkannt werden, müssen bestimmte methodische Anforderungen erfüllt sein (vgl. die Studie von Klose/Kühn 2010). In seinem Urteil akzeptierte das Gericht das Experiment des Zeugen als glaubhaftes Indiz für eine rassistische Auswahlpraxis der Beklagten. Das Argument der Beklagten, dass sie eine ausgewogene Bewohner_innenstruktur anstrebe und allein deswegen deutsch klingende Bewerbungen bevorzugt habe, lässt das Gericht nicht gelten. Denn ein solches Argument hält das Gericht allenfalls dann für stichhaltig, wenn es zugunsten und nicht zulasten einer Minderheit gehe.

Die Vermieterin wurde zu einer Entschädigungszahlung an die Klägerin in Höhe von drei Monatsmieten verurteilt (1.008 Euro). Das Amtsgericht orientierte sich hinsichtlich der Höhe der Entschädigung an § 15 Abs. 2 AGG.

Übertragbarkeit der Entscheidung auf andere Fälle

Der Fall lässt sich auch auf arbeitsrechtliche Fälle übertragen, wo ebenfalls Indizien für eine Benachteiligung durch fiktive Bewerbungen im sog. „Testing-Verfahren“ gewonnen werden können. Bei Bewerbungen am Arbeitsmarkt ist ein Testing bei manchen Stellenausschreibungen je nach Anforderungsprofil komplizierter, da bis auf das entsprechende Diskriminierungsmerkmal alle anderen Kriterien idealerweise identisch oder zumindest vergleichbar sein sollten, was z. B. in Bezug auf einen Lebenslauf oder das Qualifikationsprofil schwieriger zu erfüllen ist.

Aktenzeichen: 811b C 273/15, Urteil vom 3.2.2017

Link zum Fall: <https://dejure.org/dienste/vernetzung/rechtsprechung?Gericht=AG%20Hamburg-Barmbek&Datum=03.02.2017&Aktenzeichen=811b%20C%20273%2F15>

Andere in Verbindung stehende Fälle

- *Rassistische Einlasskontrolle an einer Diskothek: Dragan Durmic vs. Serbien und Montenegro („Testing“) – siehe Fall Nr. 14 in dieser Publikation.*
- *Kündigung eines Mietverhältnisses aufgrund rassistischer Diskriminierung – siehe Fall Nr. 5 in dieser Publikation.*

Fall Nr. 7

Fristlose Kündigung des Wohnungsmietvertrages wegen diskriminierender Äußerungen in Berlin

Klage vor dem Amtsgericht Tempelhof-Kreuzberg (Berlin) wegen eines Verstoßes gegen Art. 3 Abs. 2 und Abs. 3 Satz 1 GG¹ bezogen auf eine rassistische Diskriminierung (verbunden mit Geschlecht).

Die Klägerin vermietet seit über 10 Jahren eine Wohnung an den Beklagten. Nunmehr verlangt sie gerichtlich die Räumung der Wohnung, nachdem sie dem Beklagten fristlos gekündigt hat. Grund für die fristlose Kündigung des Mietvertrages war ein Streit des Beklagten mit weiteren Hausbewohner_innen. So hat der Beklagte eine Nachbarin rassistisch und sexistisch beschimpft und zudem mit obszönen Gesten im Beisein ihres achtjährigen Sohnes beleidigt. Wenig später wurde der Beklagte an seiner Wohnungstür von dem Lebensgefährten der Nachbarin auf den Vorfall angesprochen. Dabei kam es zu einem Wortgefecht, wobei der Beklagte einen Schlagring aus seiner Wohnung holte und mit gehobener Faust einen Schlag androhte. Die Polizei wurde gerufen und gegen den Beklagten ein strafrechtliches Ermittlungsverfahren eröffnet.

Die Entscheidung

Das Amtsgericht sieht in dem Verhalten des Beklagten einen ausreichenden Grund für eine fristlose Kündigung des Mietvertrages. Zwar gilt zunächst der Grundsatz, dass nur ein schwerwiegend rechtswidriges Verhalten gegenüber dem_der Vermieter_in zu einer fristlosen Kündigung des Mietvertrags führen kann, da ja nur zwischen ihnen – und nicht etwa auch zu Nachbar_innen – das Vertragsverhältnis besteht. Das Amtsgericht gesteht es der Vermieterin hier jedoch zu, dass sie sich für den Schutz der Nachbar_innen und für den „Hausfrieden“ verantwortlich fühlt. Darüber hinaus versteht das Gericht den Mietvertrag des Beklagten jedoch auch so, dass der Vertrag zu einem friedlichen Zusammenwohnen im Haus verpflichtet, auch wenn dies nicht wortwörtlich im Vertrag steht. Gegen diese „Nebenpflicht“ aus dem Mietvertrag mit der Klägerin habe der Beklagte in schwerwiegender Weise verstoßen. Dabei sieht das Gericht in der Verwendung eines (verbotenen) Schlagrings nicht den einzigen Rechtsverstoß. Auch die rassistische und sexistische Beleidigung der Nachbarin wird als Vertragsverletzung verstanden. Denn aus Art. 3 Absätze 2 und 3 des Grundgesetzes folgt ein Verbot rassistischen und sexistischen Verhaltens, das in

1 Zur gesetzlichen Norm siehe ausführlich Fall Nr. 2 in dieser Publikation.

besonders gravierenden Fällen wie dem vorliegenden auch im Mietrecht zur Anwendung kommen kann.

Der Beklagte wurde zur sofortigen Räumung der Wohnung verpflichtet.

Übertragbarkeit der Entscheidung auf andere Fälle

Das Urteil verdeutlicht, dass Vermieter_innen ihren Mieter_innen bei schwerwiegenden rassistischen Beleidigungen oder anderen Formen von diskriminierendem Verhalten kündigen können. Betroffene Mieter_innen können sich hilfesuchend an ihre Vermieter_innen wenden. Gleichzeitig bedeutet das Urteil auch, dass Mieter_innen anderen Mieter_innen solche Anfeindungen nicht zufügen dürfen, da sie sonst die Kündigung des Mietvertrages riskieren.

Das Urteil lässt sich – jedenfalls im Nachbarschaftsverhältnis – auf andere Diskriminierungsformen übertragen. So können auch schwerwiegende Beleidigungen wegen einer Behinderung, wegen der sexuellen Identität oder wegen der Religion von Nachbar_innen etc. zu einer fristlosen Kündigung führen.

Möglicherweise ist auch eine Übertragbarkeit auf andere Vertragstypen – etwa den Fitnessstudiovertrag oder den Arbeitsvertrag – gegeben. Dies kommt maßgeblich darauf an, inwiefern die Gerichte auch dort von einem ähnlichen Gemeinschaftsgefüge wie beim gemeinsamen Wohnen ausgehen und entsprechende Sorgfalts- und Schutzpflichten der Studiobetreiber_innen oder der Arbeitgeber_innen annehmen. Eine Rechtsprechung zu solchen Fällen gibt es derzeit (noch) nicht.

Aktenzeichen: 15 C 241/09, Urteil vom 6.5.2010

Link zum Fall: <https://dejure.org/dienste/vernetzung/rechtsprechung?Gericht=AG%20Berlin-Tempelhof%2FKreuzberg&Datum=2014-12-19&Aktenzeichen=25%20C%20357%2F14>

Diskriminierung am Wohnungsmarkt: Relevanz für die Praxis Sozialer Arbeit

Eine Schlechterstellung im Bereich Wohnen von Personen mit Migrationsgeschichte und/oder People of Color ist gesetzlich verboten. Bei dem Diskriminierungsfall aufgrund eines türkischen Namens (Fall Nr. 6), handelt es sich um ein Urteil eines (erstinstanzlichen) Amtsgerichts, dem in der Rechtsprechung nicht das gleiche Gewicht zukommt wie den Urteilen der Obergerichte. Dennoch verdeutlicht das Urteil, dass Menschen mit realer oder vermeintlicher Migrationsgeschichte oder nicht-deutsch klingendem Namen bei der Wohnungssuche, -vergabe oder in Mietverhältnissen nicht diskriminiert werden dürfen. Sollte

die Diskriminierung nicht anderweitig belegt werden können, kann die betroffene Person das Mittel eines ‚Testings‘ einsetzen, das vor Gericht (unter bestimmten Voraussetzungen) akzeptiert wird.

Der diskriminierende Zugang zu Wohnraum sowie diskriminierende Praktiken innerhalb von Mietverhältnissen betrifft insbesondere Adressat_innen Sozialer Arbeit, denen eine Migrations- oder Fluchtgeschichte zugeschrieben wird. Bewohner_innen mit Migrationsgeschichte berichten zum Beispiel von intransparentem Umgang mit Plätzen auf Wartelisten für Wohnungen, wenn z. B. als deutsch wahrgenommene Mieter_innen mittels des pauschalen Arguments angeblich sinnvoller „sozialer Durchmischung“ unabhängig von ihrer Position auf der Warteliste bevorzugt werden.²

Soziale Durchmischung zielt auf die Aufwertung so genannter benachteiligter Quartiere, die u. a. durch die Konzentration von Bevölkerungsgruppen in Armutslagen gekennzeichnet sind. Durch den Zuzug sozioökonomisch besser gestellter und bildungsaffiner Bevölkerungsgruppen soll eine ausgewogene soziale Mischung der Bewohner_innen eines Quartiers oder einer Wohnsiedlung erreicht werden, die gleichermaßen das Image des Quartiers verbessern soll, als auch die gesellschaftliche Integration ausgegrenzter Bevölkerungsgruppen fördern und eine gesellschaftliche Polarisierung und Spaltung verhindern soll. Neben baulichen Maßnahmen gehören dazu auch ordnungspolitische und soziale Maßnahmen, und eben auch eine entsprechende Vermietungspolitik kommunaler Wohnbaugesellschaften. Empirisch gibt es allerdings keine Anhaltspunkte für eine Verbesserung der Integration oder des sozioökonomischen Aufstiegs benachteiligter Bevölkerungsgruppen durch den Zuzug von Haushalten mit mittleren und höheren Einkommen. Auch bleibt bei der Rede einer notwendigen sozialen Durchmischung offen und diffus, welche und wessen Probleme genau damit verhindert oder gelöst werden sollen. Implizit wird mit den als deutsch wahrgenommenen Mieter_innen die Durchsetzung bildungsbürgerlicher Werte und Normen assoziiert, die vermeintlich der sozialen Kohäsion in einer Wohnsiedlung zuträglich sind, während Menschen mit zugeschriebener Migrations- und Fluchtgeschichte tendenziell fehlende Integrationsbereitschaft und eine Kumulation sozialer, kultureller und ökonomischer Probleme unterstellt wird. „Bezüglich Haushaltsgröße, Haushaltsart, ethnischer Herkunft sind sogenannte Problemquartiere sehr heterogen. Sie enthalten somit ein beträchtliches Maß an endogenem Potential zur sozialen Mischung, wenn bei der Bekämpfung an den Ursachen, nämlich der Armut [oder den

2 Der Begriff der sozialen Durchmischung kommt aus der Stadtplanung und -entwicklung. Die damit verbundene Vorstellung der sozialen Mischung verbindet die sozioökonomische mit der räumlichen Dimension: In einem Stadtviertel oder in einer Wohnsiedlung sollen idealerweise alle sozialen Schichten neben- und miteinander leben. (vgl. Bundesamt für Raumentwicklung (ARE) et al.: 11).

Armutsfallen] und den strukturellen Diskriminierungen [Zugang zu Bildung, Arbeit, Wohnen] angesetzt wird“ (Bundesamt für Raumentwicklung (ARE) et al 2011: 6).

Selbst im AGG § 19 Abs. 3, ist festgehalten, „dass bei der Vermietung von Wohnraum eine unterschiedliche Behandlung im Hinblick auf die Schaffung und Erhaltung sozial stabiler Bewohnerstrukturen und ausgewogener Siedlungsstrukturen sowie ausgeglichener wirtschaftlicher, sozialer und kultureller Verhältnisse zulässig ist.“

In solchen Fällen empfiehlt sich deshalb, juristische Expertise einzuholen, um zu prüfen, ob eine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung geltend gemacht werden kann und ob z. B. das Kriterium einer sozialen Durchmischung eines Wohnquartiers oder -gebäudes ein sachlich gerechtfertigter Grund ist, die Reihenfolge einer Warteliste zu überspringen.

Dazu müssen nicht zwingend die Betroffenen vor Gericht ziehen, es gehört auch zum Auftrag von Sozialarbeiter_innen zum Beispiel in der Gemeinwesenarbeit, hier das Gespräch mit kommunalen Wohnbaugesellschaften zu suchen und sie mit entsprechenden Fragen zu ihrer Vergabepaxis zu konfrontieren. Häufig sitzen in den Aufsichtsräten auch Stadt- oder Kreisräte, die involviert werden können, um politischen Druck auf Entscheidungsbefugte auszuüben.

Auch über Öffentlichkeitsarbeit, z. B. über die örtliche Tageszeitung, können Praktiken öffentlicher Einrichtungen oder von Arbeitgeber_innen, die entweder diskriminierend sind oder Gefahr laufen potenziell Diskriminierung zu ermöglichen, durch Sozialarbeitende skandalisiert oder thematisiert werden.

Im Zusammenhang mit der Sozialer Arbeit in Unterkünften für Geflüchtete oder der Gemeinwesenarbeit kommt es zudem immer wieder zu Fällen rassistischer Anfeindungen oder Abwertungen unter Nachbar_innen. So wurde z. B. bei der Begehung eines Grundstückes für einen Interkulturellen Nachbarschaftsgarten in Konstanz seitens der Anwohner_innen den potentiellen Gärtner_innen mit Migrationsgeschichte immer wieder unterstellt, diese würden auf dem Grundstück sicher „Tiere schächten, Hochzeiten feiern, Hütten bauen, sich nicht an die öffentlichen Auflagen und Ruhezeiten halten und die Bedürfnisse der Anwohner_innen missachten, das kenne man ja“ (Aussage eines Anwohners). Sozialarbeitende sollten hier bereits im Vorfeld abwägen, mit welchen Äußerungen und Konflikten potentiell zu rechnen ist, um Rassismuserfahrungen für ihre Adressat_innen zu vermeiden. Kommt es dazu, kann es je nach Situation sinnvoll sein, mit beiden Gruppen – potentiell Diskriminierenden und Diskriminierten – getrennt voneinander Rassismus zu thematisieren, dabei ist jedoch auch die Position der Sozialarbeitenden im Zusammenhang mit eigenen (potentiellen) Diskriminierungserfahrungen zu berücksichtigen.

Rassistische oder diskriminierende Äußerungen sind immer abwertende Verletzungen. Sie werden nach der Wirkung bemessen, unabhängig davon, ob

sie bewusst als solche gedacht waren. Wenn es darum geht, mit den Verursacher_innen in eine machtkritische Auseinandersetzung zu gehen, ist es wichtig, die rassistische Wirkung solcher Aussagen zu benennen. Wenn keine Einsicht erfolgt, geht es darum aufzuzeigen, welche rechtlichen Konsequenzen den Verursacher_innen drohen. Dabei kann das Urteil zu der Kündigung wegen diskriminierender Äußerungen (Fall Nr. 7) argumentativ hilfreich sein.

Eine weitere Möglichkeit besteht darin, Beschwerde bei Vermieter_innen, Eigentümerversammlungen oder bei Trägern des kommunaler Wohnbaugesellschaften einzulegen mit der Bitte, dass diese sich einschalten. Sofern es zu Körperverletzungen kommt oder diese angedroht werden, ist es Aufgabe der Polizei und der Staatsanwaltschaft, den Sachverhalt aufzunehmen und ggf. strafrechtlich zu ahnden.

Nicht nur in der Gemeinwesenarbeit, auch in anderen Handlungsfeldern – wie zum Beispiel der Schulsozialarbeit oder der Migrationsberatung – können Sozialarbeitende auf Formen institutioneller und struktureller Diskriminierung im Zusammenhang mit Wohnen und ethnischer Herkunft stoßen. Eine menschenrechtsorientierte Soziale Arbeit interveniert auf verschiedenen Ebenen für einen diskriminierungsfreien Zugang zu Wohnraum. Das kann sowohl die Unterstützung im Einzelfall bedeuten, z. B. wenn es darum geht, eine ausreichende Dokumentation zu erstellen, die vor Gericht vorgelegt werden kann, bis hin zur Vermittlung an qualifizierte Antidiskriminierungsstellen mit spezialisiertem Wissen. Aber auch Methoden öffentlicher Skandalisierung von Diskriminierungspraktiken kommunaler Wohnungspolitik oder die Thematisierung von Grundrechtsverletzungen in kommunalpolitischen Entscheidungsgremien gehören dazu.

Auch kreative Methoden des Community Organizing und des Empowerments (vgl. Rotter und Kechaja in dieser Publikation) können effektiv sein, um Formen von struktureller Diskriminierung, die den Zugang zu existentiellen Gütern wie Wohnraum verwehren, anzuprangern (vgl. Foco e.V., Forum für Community Organizing, Alinsky 1971). Die Wahl der Methoden hängt von den Zielen ab, die erreicht werden sollen, und von den Ursachen, die im jeweiligen konkreten Fall zu Diskriminierung führen. Das erfordert aufseiten der Sozialarbeitenden demnach nicht nur ein vielfältiges Methodenspektrum auf einer fachlich-ethischen Begründungsbasis, sondern auch Beschreibungs- und Erklärungswissen zur Situationsanalyse, d. h. zur Entstehung und Ausrechterhaltung von Diskriminierung am Wohnungsmarkt als soziales Problem und soziale Praxis.

(Weiterführende) Literatur zu den Fällen von Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt

- Alinsky, S.D. (1999): Anleitung zum Mächtigtsein. Ausgewählte Schriften. Forum für Community Organizing (FOCO e.V.) (Hrsg.). 2. Auflage. Göttingen: Lamuv.
- Bundesamt für Raumentwicklung (ARE)/Bundesamt für Migration (BFM)/Bundesamt für Wohnungswesen (BWO)/Bundesamt für Sport (BASPO)/Fachstelle für Rassismusbekämpfung (FRB)/Eidgenössische Kommission für Migrationsfragen (Hrsg.) (2011): Soziale Mischung und Quartierentwicklung: Anspruch versus Machbarkeit, Bern Download:
www.are.admin.ch/are/de/home/medien-und-publikationen/publikationen/staedte-und-agglomerationen/soziale-mischung-und-quartierentwicklung-anspruch-versus-machbar.html [Letzter Zugriff: 6.8.2019].
- Flatow, B. (2014): Vermieterpflichten bei Mieterstreitigkeiten. In: Wohnungswirtschaft & Mietrecht (WuM), S. 307-316. Berlin: DMB Verlag. Download:
<http://sc9fb58716270cd79.jimcontent.com/download/version/0/module/5869608762/name/Flatow%20Vermieterpflichten%20bei%20Mieterstreitigkeiten.pdf> [Letzter Zugriff: 14.8.2019].
- Foco e.V., Forum für Community Organizing (o. J.): www.fo-co.info/organizing/was-ist-community-organizing/ [Letzter Zugriff: 8.8.2019].
- Klose, A./Kühn, K. (2010): Expertise „Die Anwendbarkeit von Testing-Verfahren im Rahmen der Beweislast, § 22 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz“. Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.): www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/Expertise_Anwendbarkeit_Testingverfahren_20110704.pdf?__blob=publicationFile [Letzter Zugriff: 7.8.2019].
- Liebscher, D./Klose, A. (2017): Rassismus auf dem Wohnungsmarkt: Diskriminierung erkennen und bekämpfen. Eine Handreichung für Vermieter*innen, Beratungsstellen und Betroffene. Antidiskriminierungsberatung Brandenburg/Opferperspektive e.V. (Hrsg.): www.antidiskriminierungsberatung-brandenburg.de/wp-content/uploads/2019/03/ADB_Broschuere_web.pdf [Letzter Zugriff: 14.8.2019].
- Müller, A. (2015): Expertise "Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt" Strategien zum Nachweis rassistischer Benachteiligungen. Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.): www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/Expertise_Wohnungsmarkt_20150615.pdf?__blob=publicationFile [Letzter Zugriff: 10.8.2018].
- Rausch, G. (2011): Mensch kann nicht Nichtwohnen. WOHNEN – Ware oder Menschenrecht? in: Susanne Elsen (Hrsg.), Ökosoziale Transformation, Solidarische Ökonomie und die Gestaltung des Gemeinwesens. Perspektiven und Ansätze von unten. AG Spak, S. 235 ff. Neu-Ulm: Spak.

Diskriminierungen auf dem Arbeitsmarkt¹

Fall Nr. 8

Diskriminierung durch das Tragen eines Kopftuches: Der Fall Samira Achbita vor dem Gerichtshof der Europäischen Union²

Klage vor dem Gerichtshof der Europäischen Union (EuGH) wegen eines Verstoßes gegen die Europäische Rahmenrichtlinie Art. 2 Abs. 2 RL 2000/78/EG bezogen auf eine Diskriminierung aufgrund der Religionszugehörigkeit.

Die Klägerin – Frau Achbita – arbeitete seit 2003 als Rezeptionistin eines privaten Unternehmens in Belgien. Dort galt als „ungeschriebene Regel“, dass sich alle Angestellten politisch, weltanschaulich und religiös neutral zu kleiden hätten. Nachdem die Klägerin zunächst kein Kopftuch getragen hatte, teilte sie 2006 dem Unternehmen mit, aus religiösen Gründen ihr Haar bedecken zu wollen. Daraufhin fasste der Betriebsrat des Unternehmens einen formellen Beschluss, wonach es den Arbeitnehmer_innen auch weiterhin verboten bleiben sollte, politische, weltanschauliche und religiöse Überzeugungen am Arbeitsplatz nach außen zu tragen. Nachdem die Klägerin auf ihr Kopftuch bestand, wurde ihr – unter Verweis auf diesen Beschluss – gekündigt. Dagegen wehrte sie sich vor dem belgischen Kassationshof, der dem EuGH in einem sogenannten Vorabentscheidungsersuchen bestimmte Fragen vorlegte, deren Beantwortung für die endgültige Entscheidung, die vom nationalen Gericht getroffen wird, wichtig ist. Der EuGH selbst spricht also kein Urteil im herkömmlichen Sinne, sondern er legt das EU-Recht aus.

Nach Artikel 1 der Europäischen Rahmenrichtlinie darf es keine Diskriminierung wegen der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung in Beschäftigung und Beruf geben.

Nach Artikel 2 liegt eine unmittelbare³ Diskriminierung vor, wenn eine Person in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

-
- 1 Auf der Grundlage der juristischen Expertise von Alexander Tischbirek, bearbeitet von Andreas Foitzik.
 - 2 Unter Mitarbeit von Gabriele Boos-Niazy, Aktionsbündnis muslimischer Frauen.
 - 3 Eine unmittelbare oder direkte Diskriminierung liegt somit vor, wenn zum Beispiel eine Person aufgrund ihrer nationalen Herkunft nicht angestellt oder mit Hinweis auf die Hautfarbe nicht in ein Lokal eingelassen wird.

Eine mittelbare Diskriminierung⁴ liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen mit einer bestimmten Religion oder Weltanschauung, einer bestimmten Behinderung, eines bestimmten Alters oder mit einer bestimmten sexuellen Ausrichtung gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn

- diese Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt, und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich, oder
- der Arbeitgeber oder jede Person oder Organisation, auf die diese Richtlinie Anwendung findet, ist im Falle von Personen mit einer bestimmten Behinderung aufgrund des einzelstaatlichen Rechts verpflichtet, geeignete Maßnahmen entsprechend den in Artikel 5 enthaltenen Grundsätzen vorzusehen, um die sich durch diese Vorschrift, dieses Kriterium oder dieses Verfahren ergebenden Nachteile zu beseitigen.

Die Entscheidung

Der EuGH stellt in seinem Urteil fest, dass die Entlassung der Klägerin das Diskriminierungsverbot der Rahmenrichtlinie (RL 2000/78/EG) berührt, wonach niemand u. a. wegen der Religion diskriminiert werden darf. Das europäische Recht schütze nicht nur die innere religiöse Überzeugung als solche (*forum internum*), sondern explizit auch die Bekundung dieser Überzeugung nach außen (*forum externum*). Zwar sei das in diesem Fall verhandelte „Kopftuchverbot“ nicht als *unmittelbare Diskriminierung* zu werten. Denn der Betriebsratsbeschluss richte sich zunächst gleichermaßen gegen alle religiösen, politischen weltanschaulichen und sonstigen Symbole. Er beinhaltet jedoch eine *mittelbare Diskriminierung*: auch wenn der Betriebsratsbeschluss formell neutral formuliert ist, richtet er sich tatsächlich vor allem an Angestellte muslimischen Glaubens und hat für diese deutlich gravierendere Auswirkungen als auf andere Angestellte des Unternehmens, ohne dass es dafür eine sachliche Rechtfertigung gibt.

Der EuGH gibt dem zuständigen nationalen Arbeitsgericht im Rahmen der

4 Eine mittelbare oder indirekte Diskriminierung liegt vor, wenn eine Regelung neutral formuliert ist aber eine Gruppe überproportional betrifft. Dies ist zum Beispiel der Fall, wenn es keine Aufstiegsmöglichkeiten für Teilzeitarbeitende gibt, diese jedoch überwiegend von Frauen ausgeführt wird. Oder wenn „muttersprachliche Deutschkenntnisse“ als Einstellungsvoraussetzung verlangt werden und nicht „sehr gute Deutschkenntnisse“. Indirekte Diskriminierungen sind häufig nicht einfach aufzudecken und nachzuweisen. Wenn statistisch belegt werden kann, dass eine Regelung oder Maßnahme eine spezifische Gruppe von Menschen zahlenmäßig häufiger benachteiligt und die Ungleichbehandlung eine gewisse Intensität erreicht, liegt eine rechtlich nicht zulässige Diskriminierung vor.

Beweisaufnahme den Auftrag, zu klären, wen die Neutralitätsregel tatsächlich in welchem Ausmaß trifft und ob es im konkreten Fall eine sachliche Rechtfertigung für eine Ungleichbehandlung gibt.

Die mit dem Fall betraute Generalanwältin skizzierte in ihren Schlussanträgen, denen das Gericht folgte, eine Neutralitätspolitik als Gegenstück einer Diversitätspolitik. So, wie ein Arbeitgeber aus Imagegründen z. B. mit der Vielfalt seiner Belegschaft werben könne, stehe es einem anderen frei, eine Politik der strikten religiösen und weltanschaulichen Neutralität zu verfolgen. Dazu dürften Angestellte mit Außenkontakt grundsätzlich mit einer entsprechenden Bekleidungs Vorschrift belegt werden. Dabei sei jedoch wichtig, dass eine solche Neutralitätsregel auch gleichmäßig und kohärent gegenüber allen Angestellten (und nicht nur selektiv gegenüber einzelnen) angewendet werde. So kann z. B. die Erlaubnis/das Hinnehmen von religiös konnotierten Schmuckstücken von nicht-muslimischen Arbeitnehmer_innen ein Hinweis darauf sein, dass keine betriebliche Neutralitätsregelung besteht. Ein weiteres Kriterium der gleichmäßigen und kohärenten Anwendung einer Neutralitätsregelung ist, ob sie schon vor einer Entlassung eine gewisse Zeit bestand oder erst anlässlich eines Konfliktfalles eingeführt wurde (z. B. aufgrund des Wunsches einer Mitarbeiterin, ein religiös motiviertes Kopftuch zu tragen). Letzteres spricht gegen eine gleichmäßige und kohärente Anwendung.

Schließlich müsse auch geprüft werden, ob das Verbot sich auf das unbedingt Erforderliche beschränkt hat, d. h. die Klägerin auf eine andere Stelle ohne Kundenkontakt hätte versetzt werden können, bevor man ihr sofort die Kündigung ausspricht. Nur, wenn alle diese Voraussetzungen gegeben seien, könne von der Rechtmäßigkeit der Kündigung ausgegangen werden.

Übertragbarkeit der Entscheidung auf andere Fälle

Der Fall verdeutlicht, dass kopftuchtragende Frauen nicht ohne weiteres gezwungen werden dürfen, ihr Kopftuch abzulegen. Gleichzeitig macht das Gericht deutlich, dass private Arbeitgeber_innen neutrale Kleidung von den Angestellten verlangen können, wenn sie sich dabei auf eine Neutralitätsregelung, die bestimmten Voraussetzungen genügt, berufen können. Hierzu gehört u. a., dass die Regelung nicht erst eingeführt wird, wenn jemand erstmalig ein Kopftuch trägt. Dies gilt trotz der naheliegenden Annahme, dass solche Neutralitätsregeln für bestimmte Menschen – insbesondere weibliche Muslime und männliche Sikhs und Juden – ungleich schwerere Konsequenzen haben als für andere – beispielsweise für Christ_innen oder Atheist_innen. Bei Christ_innen wird das Tragen von religiösen Symbolen (wie Schmuckstücken) oft gar nicht thematisiert, weil dies als selbstverständlich wahrgenommen wird und/oder als Teil der kulturellen (Mehrheits-)Tradition gelesen wird.

In Deutschland sind derzeit zwei Klagen von kopftuchtragenden Frauen gegen Neutralitätsregelungen ihrer Arbeitgeber anhängig, bei denen die Gerichte nun Vorabentscheidungsersuchen mit detaillierten Fragen an den EuGH gerichtet haben, um zu klären, unter welchen Bedingungen betriebliche Neutralitätsregelungen ein Kopftuchverbot rechtfertigen können.

Der Art. 8 der Europäische Rahmenrichtlinie (RL 2000/78/EG) sieht vor, dass Mitgliedsstaaten im Hinblick auf den Gleichbehandlungsgrundsatz günstigere Vorschriften beibehalten (oder auch einführen) können und dass die Umsetzung der Richtlinie nicht zur Rechtfertigung dienen darf, ein existentes, höheres Schutzniveau abzusenken. Dieses höhere Schutzniveau garantiert in Deutschland Artikel 4 des Grundgesetzes zumindest gegenüber öffentlichen Arbeitgebern, so dass davon ausgegangen werden kann, dass firmeninterne Neutralitätsregelungen in Deutschland einer wesentlich kritischeren Prüfung unterzogen werden dürften, als das vor dem EuGH geschieht.

Die Neutralitätsanforderungen in staatlichen Beschäftigungsverhältnissen (zumindest was Schule und KiTa angeht, in der Justiz sind noch mehrere Verfahren anhängig), wurden bereits vom Bundesverfassungsgericht geklärt. Demnach ist ein pauschales Kopftuchverbot verfassungswidrig. Ein Verbot ist nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts jedoch im Einzelfall möglich, wenn das Tragen religiöser Kleidung im konkreten Fall geeignet ist, den Schulfrieden zu stören. Was diese Aussage im Einzelfall bedeutet, ist noch nicht geklärt. Vom bloßen Anblick einer kopftuchtragenden Frau verschont zu bleiben, ist aber jedenfalls kein Grundrecht, das dem Recht auf Religionsausübung (und dazu gehört auch das Tragen einer religiös motivierten Bekleidung) gleichwertig ist.

Das EuGH-Urteil im Fall Samira Achbita kann auch übertragen werden auf das Tragen weltanschaulicher Symbole und Bekleidung.

Wie jedoch ist es zu beurteilen, wenn Mitarbeiterinnen das Tragen eines Kopftuches nicht aufgrund einer Neutralitätsregelung verboten wird, sondern weil Arbeitgeber_innen negative Kundenreaktionen befürchten? Dies war der Hintergrund einer gleichzeitig mit dem zuvor skizzierten Fall Achbita vor dem EuGH verhandelten Klage. Die Klägerin, Asma Bougnaoui, beriet als Softwareingenieurin im Außendienst Kund_innen ihres Arbeitgebers in deren eigenen Unternehmen. Mitarbeiter_innen einer_s Kund_in nahmen am Kopftuch von Frau Bougnaoui Anstoß. Die_Der Kund_in forderte daraufhin, zukünftig nicht mehr von einer schleiertragenden Projektingenieurin betreut zu werden. Als Konsequenz dieses Kundenwunsches wies der Arbeitgeber Frau Bougnaoui an, bei zukünftigen Kundenberatungen das Kopftuch abzulegen. Das lehnte sie ab und wurde entlassen. Dagegen wehrte sie sich vor dem französischen Kassationsgerichtshof, der an den EuGH ein Vorabentscheidungsersuchen richtete.

Die mit dem Fall Achbita betraute Generalanwältin, die die Entscheidung

der Richter_innen des EuGH vorbereitet, wertete die Entlassung als unmittelbare – und damit unzulässige – Diskriminierung aufgrund der Religion. Der Wille des Arbeitgebers, besonderen Kundenwünschen zu entsprechen, könne dann nicht als eine berufliche Anforderung gelten. Nur, wenn eine zentrale berufliche Anforderung nicht erfüllt werden kann (weil z. B. das Tragen des Kopftuches die Arbeitnehmerin an der Arbeit hindert), rechtfertigt dies eine Kündigung. Die Kündigung von Frau Bougnaoui wäre demnach ein Verstoß gegen die Europäische Rahmenrichtlinie Art. 2 Abs. 2 RL 2000/78/EG bezogen auf eine Diskriminierung aufgrund der Religionszugehörigkeit und damit nicht zulässig.

Der EuGH hat sich nur in Teilen dem Gutachten der Generalanwältin angeschlossen. Ob tatsächlich eine unmittelbare Diskriminierung wegen einer negativen Kundenreaktion vorlag oder vielmehr aufgrund einer Neutralitätsregel wie im Fall Achbita gehandelt wurde, überlässt er den Tatsachenermittlungen des nationalen Gerichts. Er stärkt der Generalanwältin jedoch insofern den Rücken, als er sie darin bestätigt, dass abfällige Kundenkommentare allein in aller Regel nicht zu einem Kopftuchverbot führen dürfen.

Auch wenn in den vorbezeichneten Fällen „nur“ auf die Religionsfreiheit eingegangen wird, so sind kopftuchtragende Frauen klassischerweise von intersektionaler Diskriminierung betroffen, da sie zum einen auf Grund ihrer Religionszugehörigkeit und gleichzeitig auch wegen ihres Geschlechts diskriminiert werden – weder muslimische Männer noch nicht-muslimische Frauen erleben diese Form der Diskriminierung. Zugleich mag auch eine (mittelbare) rassistische Diskriminierung gegeben sein. Sollten ähnliche Fälle vor Gericht verhandelt werden, kann es hilfreich sein, auch dies zu thematisieren.

Relevanz für die Praxis Sozialer Arbeit

Frauen, die ein Kopftuch tragen, sind die „Gruppe“, die beim Zugang zum Arbeitsmarkt am stärksten von Diskriminierung betroffen ist. Die Diskriminierung ist dabei umso größer, je qualifizierter die Bewerber_innen sind (vgl. Yurdakul/Hassoun/Taymoorzadehv 2018 und Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen 2010). Interessant ist dabei der Befund, dass Personalentscheider_innen in der Privatwirtschaft hierbei kaum ein Unrechtsbewusstsein zu haben scheinen (Scherr/Janz//Müller 2015). Dies liegt zum einen an den sehr kontroversen politischen und gesellschaftlichen Debatten sowie einigen juristischen Entscheidungen in den letzten Jahrzehnten in dieser Frage. So mag sein, dass manche Personalentscheider_innen aus der Privatwirtschaft Urteile, mit denen zumindest kirchliche Arbeitgeber_innen eine Nichteinstellung mit der muslimischen Kopfbedeckung begründen können, so aufgenommen haben, als würden sie auch die eigene

Nicht-Einstellungspraxis legitimieren. Zum anderen ist für Personalentscheider_innen vor allem in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) das, was sie als allgemeine Stimmung einschätzen, oft wichtiger als die Gesetzeslage. Sie fühlen sich – auch mit Verweis auf befürchtete Reaktionen von Mitarbeitenden und Kund_innen – von der antimuslimischen Stimmung legitimiert, zu diskriminieren. Hier zeigt sich, dass Gesetze nur dann effektiv durchgesetzt werden können, wenn es auch einen Common Sense in der Gesellschaft gibt, der mit dem Ziel des Gesetzes übereinstimmt.

Auch Kolleg_innen in der Sozialen Arbeit sind oftmals von den beschriebenen Diskursen beeinflusst, zumal sie oft selbst auch mit hegemonial feministischen und/oder religionskritischen Begründungen das Tragen eines Kopftuches problematisieren. Bei Fortbildungen mit Mitarbeitenden im Jobcenter oder der Agentur für Arbeit begegnet es uns immer wieder, dass nicht die diskriminierende Einstellungspraxis der Unternehmen als „Vermittlungshemmnis“ gesehen wird, sondern das Kopftuch selbst, während die gleichen Berater_innen bei alleinerziehenden Frauen (das war auch nicht immer so) das Problem nicht bei den Frauen, sondern bei der Gesellschaft sehen. In der Folge liegt es dann auch nahe, die Frauen direkt zu fragen, ob sie denn bereit wären, das Kopftuch für die Stelle abzulegen.

Dies hat möglicherweise damit zu tun, dass das Kopftuch als religiöses Symbol von den Berater_innen nicht, wie es das Antidiskriminierungsrecht formuliert, als unabänderlicher Teil der Persönlichkeit gesehen wird. Daher wird es auch weniger selbstverständlich vor Diskriminierung geschützt. Dieser Aspekt spielte im Fall Asma Bougnaoui (Kundenwunsch nach einer Beraterin ohne Kopftuch) die entscheidende Rolle. Die religiöse Identität wurde für einen praktizierenden Angehörigen einer Glaubensgemeinschaft als integraler Bestandteil des Lebens gesehen. Die damit verbundene Lebensführung kann nicht auf die arbeitsfreie Zeit reduziert werden. Daher – so die Generalanwältin – sei die Annahme gänzlich verfehlt, dass zwar das Geschlecht und die Hautfarbe jeden Menschen überallhin begleiten, seine Religion jedoch nicht.

Für die Beratung von Frauen, die aufgrund ihres Kopftuchs beim Zugang zum Arbeitsmarkt Diskriminierung erfahren, muss daraus eine parteiliche Haltung abgeleitet werden: Das Problem ist nicht das Kopftuch, sondern die Diskriminierung der Gesellschaft und möglicherweise eigene Vorurteile. Nur so kann eine professionelle Beratungsbeziehung mit Frauen in dieser existentiellen und unter Umständen schmerzvollen Lebensphase aufgebaut werden. Dies muss im Übrigen völlig unabhängig davon gelten, wie die jeweils eigene politische Haltung der_des Berater_in zum Kopftuch ist. Die Kenntnis der Rechtslage, wie auch der bestehenden Diskriminierung kann für die Beratenden eine wichtige Grundlage sein.

Hamburger (2002) hat für die Pädagogik sinngemäß formuliert, dass sie in solchen Situationen keine Sonderpädagogik bräuchte, sondern nur „das Allge-

meine“ besonders gut machen, sich also auf beraterische Grundsätze besinnen müsse. Die_der Berater_in muss den Frauen keinen Rat geben, wie sie sich entscheiden, die Aufgabe ist, die Frauen darin zu unterstützen, eine informierte Entscheidung treffen zu können und sie dann – unabhängig von der Entscheidung – weiter zu begleiten.

Das Urteil verweist über die einzelne Beratungssituation aber hinaus. Wenn wir davon ausgehen können, dass das Unwissen über das bestehende Diskriminierungsverbot, sowie auch die Stimmung in der Bevölkerung in der Umgebung des Betriebs ausschlaggebend für die Diskriminierung der Frauen mit einer muslimischen Kopfbedeckung sind, ist es auch eine Aufgabe der Sozialen Arbeit, über den Einzelfall hinaus aktiv zu werden. Dies kann auf verschiedenen Ebenen gedacht werden:

- Fortbildungen für Jobcenter und Agenturen für Arbeit können darauf hinwirken, dass der Argeberservice diskriminierende Stellenanzeigen nicht annimmt und die Unternehmen auf die Rechtslage hinweist.
- Lokale Netzwerke können sich die Aufgabe geben, den Diskurs zum Kopftuch vor Ort zu beeinflussen, indem beispielsweise positive Beispiele von Betrieben, die Frauen mit Kopftuch eingestellt haben, in der Öffentlichkeit kommuniziert werden.
- Fachpolitisch kann die Soziale Arbeit sich mit ihrer fachlichen Expertise in politische Debatten einmischen, wie es zum Beispiel das Netzwerk Rassismuskritische Migrationspädagogik mit der Stellungnahme „Nein zu einem Kopftuchverbot für Minderjährige“ (www.rassismuskritik-bw.de/aufrufe) getan hat.

Aktenzeichen: Samira Achbita: 157/15 beim EuGH, Urteil vom 14.3.2017 und Asma Bougnaoui: C-188/15 beim EuGH, Urteil vom 14.3.2017.

Link zum Fall Achbita: ECLI:EU:C:2017:203 (eur-lex.europa.eu):

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=CELEX%3A62015CJ0157> [Letzter Zugriff: 14.8.2019]

Link zum Fall Bougnaoui: ECLI:EU:C:2017:204 (eur-lex.europa.eu):

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=CELEX%3A62015CJ0188> [Letzter Zugriff: 14.8.2019]

Anderer in Verbindung stehender Fall:

- BVerfG, Beschluss der 2. Kammer des Ersten Senats vom 18. Oktober 2016 – 1 BvR 354/11 –, Rn. (1-77), *Link-zu- diesem-Fall: www.bverfg.de/e/rk20161018_1bvr035411.html [Letzter Zugriff: 14.8.2019]*

(Weiterführende) Literatur zum Fall

- Hamburger, F. (2002): Migration und Jugendhilfe, in: Sozialpädagogisches Institut des SOS-Kinderdorf e.V. (Hrsg.): *Migrantenkinder in der Jugendhilfe*.
- MEDIENDIENST INTEGRATION. Institut für Sozialwissenschaften der Humboldt-Universität zu Berlin: https://mediendienst-integration.de/fileadmin/Dateien/Expertise_Kopftuch_Juli_2018.pdf [Letzter Zugriff: 30.7.2019].
- Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen (2010): *Muslimisches Leben in NRW*, S. 114 ff; www.phil-fak.uni-duesseldorf.de/fileadmin/Redaktion/Institute/Sozialwissenschaften/BF/Lehre/SoSe_2015/Islam/Muslimisches_Leben_in_NRW.pdf [Letzter Zugriff: 30.7.2019].
- Sandhu, A. (2017): Das EU-Antidiskriminierungsrecht zwischen ökonomischer und sozialer Integration: zu den Grenzen unternehmerischer Freiheit – Anmerkung zu EuGH, Rs. C-188/15 (Bouagnaoui) und C-157/15 (Achbita), in: *Kritische Justiz (KJ)* 4 S. S. 517–529. Baden-Baden: Nomos.
- Yurdakul, G./Hassoun, S./Taymoorzadeh, M. (2018): Verhindern „Kopftuch-Verbote“ die Integration? Eine Expertise für den ME Sandhu, A. (2017): Das EU-Antidiskriminierungsrecht zwischen ökonomischer und sozialer Integration: zu den Grenzen unternehmerischer Freiheit – Anmerkung zu EuGH, Rs. C-188/15 (Bouagnaoui) und C-157/15 (Achbita), in: *Kritische Justiz (KJ)* 4 S. S. 517–529. Baden-Baden: Nomos.
- Scherr, A./Janz, C./Müller, S. (2015): *Diskriminierung in der beruflichen Bildung. Wie migrantische Jugendliche bei der Stellenvergabe benachteiligt werden*. Wiesbaden: Springer VS.

Fall Nr. 9

Sonderrechte der Kirchen: der Fall Vera Egenberger vor dem Gerichtshof der Europäischen Union

Klage vor dem Gerichtshof der Europäischen Union (EuGH) wegen eines Verstoßes gegen die Europäische Rahmenrichtlinie (Art. 1 und 2 RL 2000/78/EG) bezogen auf eine Diskriminierung aufgrund der Religionszugehörigkeit.¹

Im November 2012 schrieb das Diakonische Werk der Evangelischen Kirche Deutschland eine Referent_innenstelle aus. Die Aufgabe sollte dort sein, aus zivilgesellschaftlicher Perspektive einen „Parallelbericht“ zur Umsetzung der UN-Antirassismuskonvention in Deutschland zu erarbeiten. Entsprechend ihrer selbstgegebenen „Grundordnung“ verlangte sie dabei, dass die Bewerber_innen Mitglied der evangelischen oder einer Kirche ist, die Mitglied in der Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen (ACK) ist. Mit der sogenannten ACK-Klausel hatten sich die großen Kirchen in Deutschland darauf verständigt, dass sie sich gegenseitig öffnen, aber damit auch auf das kirchliche Sonderrecht bestanden, Bewerber_innen anderer Religionsgemeinschaften oder ohne Kirchenmitgliedschaft ablehnen zu dürfen. Dieser sogenannte „Tendenzschutz“ wurde auch bei der Einführung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) von den Kirchen durchgesetzt und festgeschrieben.

Die Klägerin, die die fachlichen Qualifikationen für die Stelle vorweisen konnte, hatte sich ebenfalls auf die Stelle beworben. Da sie selbst kein Kirchenmitglied ist, wurde sie nicht zum Vorstellungsgespräch eingeladen. Sie verlangte vor Gericht eine Entschädigung mit der Begründung, sie sei religiös diskriminiert worden.

Die Entscheidung

In seinem Urteil nimmt der EuGH deutlich zugunsten des Antidiskriminierungsrechts Stellung. Zwar erkennt er die kirchlichen Sonderrechte im Prinzip an: die Kirchen genießen im Grundsatz Autonomie und dürfen ihre eigenen Angelegenheiten weitestgehend selbstbestimmt regeln. Die staatlichen Regeln treten hier also in den Hintergrund – was auch für Fragen des Arbeitsrechts gilt.

Diese kirchliche Autonomie – so der EuGH – gelte jedoch nicht absolut. Das europäische Antidiskriminierungsrecht erlaube den Kirchen, eigene Regelungen zu treffen, besonders dort, wo eine Rechtsfrage unmittelbar religiöse Fragen betrifft. Je weiter weg eine Rechtsfrage von der „Verkündigung“ ist,

1 Zur gesetzlichen Norm siehe ausführlich Fall Nr. 8 in dieser Publikation.

desto mehr Gewicht erhält das staatliche Recht – und somit auch das Antidiskriminierungsrecht.

Die damit verbundene Frage, *wer* letztverbindlich darüber entscheidet, ob ein Rechtsproblem eher verkündigungsnahe oder verkündigungsfern ist, beantwortet der EuGH dabei zugunsten der staatlichen Gerichte. Die staatlichen Arbeitsgerichte müssten überprüfen können, wie zentral die Kirchen in einer religiösen Angelegenheit betroffen seien – dies könnten die Kirchen nicht für sich selbst bestimmen.

Dazu ein Beispiel: das staatliche Recht bestimmt, dass Männer und Frauen gleichberechtigt sind. Das katholische Kirchenrecht erlaubt es hingegen nicht, dass Frauen zum Bischof ernannt werden. Da das Amt des Bischofs jedoch zentral vom religiösen Selbstverständnis der katholischen Kirche definiert wird, tritt hier das staatliche Antidiskriminierungsrecht zurück und gewährt der kirchlichen Selbstbestimmung Vorrang. Geht es aber um die Stelle einer Referent_in oder Hausmeister_in dürfte dies nicht gelten. Über diese Frage des Vorrangs hat jedoch letztverbindlich die staatliche Arbeitsgerichtsbarkeit zu befinden: es genügt also nicht, dass die Kirche einfach nur behauptet, der Bischof sei von zentraler Wichtigkeit für das katholische Selbstverständnis. Die staatlichen Gerichte müssten das – etwa bei einer Diskriminierungsklage einer Frau, die Bischöfin werden will – im Streitfall für plausibel erachten.

Für den Fall von Vera Egenberger bedeutete dies, dass die deutsche Arbeitsgerichtsbarkeit, die die Grundsätze des EuGH nun auf den konkreten Einzelfall anzuwenden hatte, entscheiden musste, ob die Referent_innentätigkeit für die Erstellung eines Schattenberichts zur UN-Antirassismuskonvention „verkündigungsnahe“ ist oder nicht. Denn nur bei einer solchen „Verkündigungsnahe“ darf die Kirche die Mitgliedschaft in der Kirche verlangen. Ansonsten gilt das staatliche Recht, wonach niemand wegen seiner Religionszugehörigkeit oder seines Atheismus benachteiligt werden darf.

Das Bundesarbeitsgericht hat in seinem abschließenden Urteil eine solche Verkündigungsnahe der Referent_innentätigkeit verneint und Vera Egenberger eine Entschädigung in der Höhe von 3.915,46 Euro zugestanden. Das Diakonische Werk hat indessen gegen dieses Urteil des Bundesarbeitsgerichts Verfassungsbeschwerde erhoben. Ein Urteil des Bundesverfassungsgerichts ist hier nicht vor Ende 2019 zu erwarten.

Übertragbarkeit der Entscheidung auf andere Fälle

Da gerade in einigen Teilen Deutschland kirchliche Arbeitgeber_innen im sozialen Bereich zu den größten des Landes zählen, ist die praktische Relevanz des Urteils kaum zu überschätzen. Dies gilt umso mehr, als die Zahl der Kirchenmitglieder in Deutschland sinkt, während der nichtchristliche Bevölke-

rungsanteil steigt. Das Urteil ist auch für das Verhältnis des Bundesverfassungsgerichts zum Europäischen Gerichtshof von höchster Relevanz, da beide in Fragen des sogenannten „Staatskirchenrechts“ (also des Rechts der Kirchen in ihrem Verhältnis zum Staat) die Deutungshoheit für sich beanspruchen. Mit seinem Urteil im Fall Egenberger hat sich der EuGH nämlich auch teilweise gegen die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts gestellt, das den Kirchen ein höheres Maß an Autonomie (und dem Diskriminierungsschutz damit zugleich eine weniger hohe Priorität) einräumt. Mit der in Karlsruhe anhängigen Verfassungsbeschwerde hat das Bundesverfassungsgericht nun wieder das nächste Wort.

Zwar geht es in diesem Fall um Religionszugehörigkeit. Die Tendenzbetriebsklausel kann aber auch Anwendung finden auf sexuelle Orientierung und/oder Scheidung. So wurden vereinzelt Menschen gekündigt, weil sie schwul oder lesbisch waren bzw. geschieden sind. Auch in diesen Fällen kann es sinnvoll sein, überprüfen zu lassen, ob die von den Personen ausgeführten Tätigkeiten so „verkündungsnah“ waren, dass eine Kündigung als rechtmäßig erachtet werden kann.

Relevanz für die Praxis Sozialer Arbeit

Das Diakonische Werk, das vollständig in Trägerschaft der Evangelischen Kirche Deutschland steht, wird zu nicht unerheblichen Teilen aus öffentlichen Steuergeldern finanziert. In vielen Regionen gehört es zu den größten Arbeitgeber_innen im Sozial- und Gesundheitssektor. Die Sonderrechte der Kirchen haben daher weitreichende Folgen für Bewerber_innen anderer Religionen oder ohne Religionszugehörigkeit.

Neben der arbeitsrechtlichen Wirkung, die für Kolleg_innen der Sozialen Arbeit, aber beispielsweise auch in der frühkindlichen Pädagogik neue Chancen eröffnet, eröffnet das Urteil auch Spielräume für die Kolleg_innen in den kirchlichen Einrichtungen, sich dafür einzusetzen, dass die Teams heterogener aufgestellt werden. Dies nicht nur, um einen gerechten und diskriminierungsärmeren Zugang zu den Stellen durchzusetzen, sondern auch um die Qualität der Arbeit im Hinblick auf die Adressat_innen zu verbessern. Wenn in manchen Einrichtungen der Jugendhilfe der Anteil beispielsweise ein Teil der Adressat_innen sich zu einer muslimischen Glaubensgemeinschaft bekennt, in der Mitarbeiterschaft aber keine Kolleg_innen mit muslimischen Hintergrund arbeiten, darf bezweifelt werden, dass für diese Jugendlichen ein gleichwertiges Angebot vorgehalten werden kann. Hier geht es beispielsweise um den möglichen sprachlichen Zugang zu einem Teil der Jugendlichen und ihren Familien, aber auch um Fragen der Repräsentanz gegenüber den Jugendlichen und ihren Familien. Können sie die Einrichtungen als *ihre* Einrichtung sehen, oder blei-

ben sie in der Gastrolle. Auch für die gemeinsamen Lernmöglichkeiten in einem heterogenen Team ist diese diskriminierende Einstellungspraxis ein großer Nachteil.

Das deutsche System der Subsidiarität staatlicher Angebote gegenüber den Angeboten freier und eben auch kirchlicher Träger hat das Ziel, ein vielfältiges Angebot sicherzustellen. Dies setzt aber voraus, dass den Adressat_innen auch die Wahl zwischen verschiedenen Angeboten offen steht. In vielen Bereichen, zum Beispiel in der Erziehungshilfe, haben kirchliche Träger ein regionales Monopol. Zum Teil wird die Wahlfreiheit auch durch die vorgegebene Zuständigkeit von einzelnen Trägern auf bestimmte Bezirke ausgehebelt.

Bisher wurden die Folgen der sogenannten ACK-Klausel (siehe oben) nur aus arbeitsrechtlicher Sicht mit Bezug auf das AGG in Frage gestellt. Interessant könnte sein, auch aus der Perspektive von Nutzer_innen von kirchlichen Einrichtungen Gleichbehandlung einzufordern. Da die Kirchen diese Angebote nahezu ausschließlich mit staatlichen Geldern finanzieren, müssten sie nachweisen, dass diese Angebote für alle Nutzer_innen gleichwertig sind, insbesondere wenn sie eine regionale Monopolstellung haben. Wenn diakonische Einrichtungen beispielsweise in der Erziehungshilfe sagen, dass (inter-)religiöse Erziehung zum pädagogischen Konzept gehört, müssten sie nachweisen, wie sie ohne nicht-christliche Mitarbeiter_innen entsprechende Angebote für gläubige muslimische Adressat_innen vorhalten können.

Aktenzeichen: EuGH, Urteil vom 17.4.2018 – C-414/16 –

Link zum Fall: ECLI:EU:C:2018:257 (eur-lex.europa.eu): <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A62016CJ0414> [Letzter Zugriff: 14.8.2019]

Anderer in Verbindung stehender Fall:

- „Chefarzt“ (EuGH, Urteil vom 11.9.2018, Rs. IR v. JQ – C-68/17 –; und vorhergehend BVerfGE 137, 273). *Link zum Fall: www.hensche.de/arbeits-recht-urteile-eugh-c-68-17-11.09.2018-diskriminierung-religion-u.html [Letzter Zugriff: 14.8.2019]*

(Weiterführende) Literatur zum Fall

Edenharter, A. (2018): Das Urteil des EuGH in der Rechtssache Egenberger – „Doomsday“ für das kirchliche Arbeitsrecht?: verfassungsblog.de: <https://verfassungsblog.de/doomsday-fuer-das-kirchliche-arbeitsrecht/> [Letzter Zugriff: 20.7.2019].

Müller, S. (2015): Kirchliches Selbstbestimmungsrecht und individuelles Arbeitsrecht Eine menschenrechtliche Bewertung. Berlin: Deutsches Institut für Menschenrechte. www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/user_upload/Publikationen/Policy_Paper/Policy_Paper_29_Kirchliches_Selbstbestimmungsrecht_und_individuelles_Arbeitsrecht.pdf [Letzter Zugriff: 21.8.2019].

Fall Nr. 10

Diskriminierung wegen Deutsch als Zweitsprache vor dem Bundesarbeitsgericht

Klage vor dem Bundesarbeitsgericht (BAG) wegen eines Verstoßes gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz §§ 1,7 und 11 AGG bezogen auf eine Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft.

Der Kläger ist ein in der Ukraine geborener deutscher Staatsangehöriger. Er ist russischer Erstsprachler, hat die deutsche Sprache als Fremdsprache erlernt, spricht diese nach eigenen Angaben jedoch fließend. Er bewarb sich auf eine Stellenanzeige, in der nach Aushilfskräften für Recherchearbeiten, Schreibarbeiten und Kundentelefonate gesucht wurde. Die Arbeiten sollten dabei einer_m Redakteur_in für das Verfassen eines Buches in deutscher Sprache zugutekommen. In der Stellenausschreibung wurde daher von den Bewerber_innen u. a. „Deutsch als Muttersprache“ verlangt. Der Kläger bewarb sich auf die ausgeschriebenen Stellen unter der Angabe „Fremdsprachen: Deutsch und Englisch fließend [...]“ in seinem Lebenslauf. Er wurde nicht zum Bewerbungsgespräch eingeladen. Erst auf eine entsprechende Nachfrage erhielt er die Nachricht, dass die ausgeschriebenen Stellen mit anderen Bewerber_innen besetzt worden seien. Daraufhin hat der Kläger Klage vor dem Arbeitsgericht erhoben. Der Fall ging in dritter Instanz bis zum Bundesarbeitsgericht (BAG).

Nach Art. 1 (AGG) ist das Ziel des Gesetzes, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

Nach dem Benachteiligungsverbot in Art. 7 dürfen (1) Beschäftigte nicht wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt werden; dies gilt auch, wenn die Person, die die Benachteiligung begeht, das Vorliegen eines in § 1 genannten Grundes bei der Benachteiligung nur annimmt. (...)

Artikel 11 legt fest, dass ein Arbeitsplatz nicht unter Verstoß gegen § 7 Abs. 1 ausgeschlossen werden darf.

Die Entscheidung

Das BAG bestätigt den Kläger in seiner Ansicht, dass die Anforderung des „Deutsch als Muttersprache“ in der Stellenausschreibung eine Diskriminierung wegen der ethnischen Herkunft im Sinne der §§ 1, 7 und 11 AGG darstelle.

Die Anforderung wertet es zunächst als eine mittelbare Diskriminierung¹: zwar benachteilige die Stellenausschreibung nicht schon direkt aufgrund der ethnischen Herkunft (dies wäre etwa der Fall, wenn es dort hieße, dass man „keine Afrikaner“ einstelle). Gleichwohl sei die Anforderung „Deutsch als Muttersprache“ in ihren tatsächlichen Auswirkungen geeignet, Menschen zu benachteiligen, die nicht im deutschen Sprachraum aufgewachsen sind. Zwar mögen sehr gute Deutschkenntnisse für bestimmte Stellen erforderlich sein – etwa wie hier für das Verfassen eines Buches in deutscher Sprache. Doch habe die Beklagte gerade keine „perfekten“ oder „sehr guten“ Deutschkenntnisse verlangt, sondern allein vorausgesetzt, dass Deutsch die Sprache sein müsse, mit der man zuallererst in Berührung gekommen sei. Dies schließe ungerechtfertigterweise auch all diejenigen aus, die zwar das erforderliche exzellente Sprachniveau besitzen, Deutsch aber erst als Fremd- oder Zweitsprache gelernt haben.

Das Gericht geht jedoch noch einen Schritt weiter. Die beschriebene mittelbare Diskriminierung wertet es zugleich als Indiz für eine unmittelbare Benachteiligung wegen der ethnischen Herkunft, die zwar nicht durch den Text der Stellenausschreibung an sich zum Ausdruck kommt (siehe oben), aber dennoch die Auswahlentscheidung leiten könnte. Das Gericht hat hier also den Verdacht, dass die Beklagte tatsächlich nur „ethnisch Deutsche“ einstellen wollte. Da im AGG eine partielle Beweislastumkehr (§ 22 AGG) vorgesehen ist, hätte nun die beklagte Firma das Gegenteil beweisen müssen, was ihr jedoch nicht gelungen ist. Daher bewertet das Bundesarbeitsgericht den Sachverhalt schließlich (auch) als einen Fall unmittelbarer Diskriminierung und spricht dem Kläger eine Entschädigung von 3.200 Euro zu. Dies entspricht etwa zwei Monatsgehältern der ausgeschriebenen Stelle.

Das Bundesarbeitsgericht hatte in dem Fall zudem zu entscheiden, wann die Frist des § 15 Abs. 4 AGG zu laufen beginnt. Im AGG ist geregelt, dass ein Entschädigungsanspruch in Bewerbungsverfahren nur besteht, wenn die erlittene Diskriminierung und die entsprechende Schmerzensgeldforderung innerhalb von zwei Monaten nach Zugang der Ablehnung schriftlich durch die betroffene Person geltend gemacht werden.

Im vorliegenden Fall waren in der Stellenausschreibung als Zeitraum für die Aushilfsarbeit konkrete Arbeitstage zwischen März und Mai 2013 genannt. Der Kläger hatte aber erst bei seiner Nachfrage per E-Mail vom 11. September 2013 die Nachricht erhalten, dass die ausgeschriebenen Stellen mit anderen Bewerber_innen besetzt worden waren. Nach der Geltendmachung eines Entschädi-

1 Zur Definition von unmittelbarer und mittelbarer Diskriminierung siehe ausführlich in Follmar-Otto und Fall Nr. 8 in dieser Publikation.

gungsanspruchs nach dem AGG mit Brief vom 6. November 2013 hat der Kläger Klage vor dem Arbeitsgericht erhoben.

Die beklagte Firma stellte sich jedoch auf den Standpunkt, dass die Frist bereits Ende Mai 2013 zu laufen begonnen hätte, da die Stelle von Anfang an nur für den Zeitraum von März bis Mai ausgeschrieben war und dem Kläger somit spätestens im Juni klargeworden sein müsste, dass seine Bewerbung nicht berücksichtigt wurde. Dem erteilt das Bundesarbeitsgericht jedoch eine Absage. Der Gesetzestext sei eindeutig: eine Ablehnung könne schon begrifflich nur vorliegen, wenn der_die Bewerber_in eine auf ihn_sie bezogene, ausdrückliche Erklärung des_der Arbeitgeber_in erhalte. Die ist ihm aber eben erst am 11. September 2013 zugegangen.

Das Urteil stärkt das Antidiskriminierungsrecht, indem es die Fristregelung des § 15 Abs. 4 AGG (Zweimonatsfrist) nicht noch weiter verschärft und stattdessen einen „schleichenden“ Fristbeginn zulässt: Die Frist beginnt nur zu laufen, wenn eine ausdrückliche Ablehnung der Bewerbung vorliegt. Der_Die Kläger_in muss sich nicht erst selbst „zusammenreimen“, dass seine_ihre Bewerbung nicht erfolgreich war. Dies gilt uneingeschränkt auch für andere Diskriminierungskategorien.

Übertragbarkeit der Entscheidung auf andere Fälle

Das Urteil stärkt nicht zuletzt das Verbot der Diskriminierung aufgrund der „ethnischen Herkunft“, indem es einen wichtigen Anwendungsfall – nämlich das Erstsprachlichkeitserfordernis in Stellenausschreibungen – als diskriminierend ächtet. Diese Argumentation ist ebenso übertragbar auf Fälle, in denen Menschen mit Behinderung als Arbeitnehmer_innen nicht berücksichtigt werden, ohne dass im Einzelfall geprüft wurde, ob sie die tatsächlichen Erfordernisse der Stelle erfüllen können oder nicht.

Relevanz für die Praxis Sozialer Arbeit

Die Aufgabe der Begleitung von Adressat_innen bei der Ausbildungs- und Arbeitsplatzsuche ist eine wichtige Aufgabe in vielen Feldern der Sozialen Arbeit und insbesondere der Jugendsozialarbeit.

Hier kann diese Entscheidung helfen, die Adressat_innen in der Wahrnehmung und Durchsetzung ihrer Rechte zu unterstützen. Dies gilt insbesondere, wenn ausschließlich Erstsprachler_innen gesucht werden, aber auch, wenn „sehr gute Deutschkenntnisse“ gefordert sind, ohne dass diese näher beschrieben sind. Wird ein Stellengesuch mit Bezug auf die Sprachkenntnisse abgelehnt, muss die_der Arbeitgebende über ein Stellenprofil und den Bezug auf den europäi-

schen Referenzrahmen aufzeigen können, warum für diese Stelle ein bestimmtes Sprachniveau, also zum Beispiel A2 oder B1 nötig sind. Ist dies nicht der Fall, kann dieser Ablehnung mit Verweis auf das AGG widersprochen werden.

Die Entscheidung fordert somit die Soziale Arbeit auf, – ggf. in Kooperation mit einer Beratungsstelle gegen Diskriminierung (vgl. Beitrag von Foitzik/Kalpaka in dieser Publikation) – zu prüfen, ob eine Ablehnung mit Bezug auf die Sprachkenntnisse sachlich begründet ist, oder als vorgeschobenes oder zumindest nicht berechtigtes Auswahlkriterium mit der Folge einer mittelbaren Diskriminierung für die_den Adressat_in einzuschätzen ist. Auch wenn die_der Betroffene sich gegen die Ablehnungen nicht zu Wehr setzen will, kann es hilfreich sein, ihr_ihm zu spiegeln, dass die Ablehnung ungerechtfertigt war.

Insofern ist diese Entscheidung auch als diskursive Stärkung einer Position zu sehen, die das perfekte Erlernen der deutschen Sprache nicht die Voraussetzung für Teilhabe sieht und sich damit gegen den wirkungsmächtigen Diskurs „Sprache ist der Königsweg der Integration“ stellt. Dieser Diskurs verschiebt die Verantwortung für eine gelungene Integration einseitig auf die Neuzuwanderer und hinterlässt auch Spuren in der Sozialen Arbeit. Wenn jemand wegen seiner Deutschkenntnisse ohne einen nachvollziehbaren Sachgrund einen Ausbildungsplatz oder eine Stelle nicht bekommt, steht dann nicht zuerst die Aufforderung an die_den Adressat_in, das Deutsch zu verbessern, sondern eine parteiliche Haltung gegen die erlebte Diskriminierung. Die Sprachkenntnisse dürfen kein Vorwand sein, um Migrant_innen auszugrenzen.

Aktenzeichen: 8 AZR 402/15 beim Bundesarbeitsgericht (BAG),

Urteil vom 29.6.2018

Link zum Fall: ECLI:DE:BAG:2017:290617.U.8AZR402.15.0: <https://juris.bundes-arbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=en&sid=b38fedc81192cebf79228057fa608c68&nr=19581&pos=0&anz=1> [Letzter Zugriff: 14.8.2019]

Anderer in Verbindung stehender Fall:

- *EuGH, Urteil vom 8.7.2010 – C-246/09 (Bulicke) mit Blick auf die Fristproblematik des § 15 Abs. 4 AGG. Link zum Fall: <https://dejure.org/dienste/vernetzung/rechtsprechung?Gericht=EuGH&Datum=08.07.2010&Aktenzeichen=C-246%2F09> [Letzter Zugriff: 14.8.2019]*

(Weiterführende) Literatur zum Fall

Berghahn, S./Klapp, M./Tischbirek, A. (2016): Evaluation des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes. S. 91 ff. Baden-Baden: Nomos.

Fall Nr. 11

Altersdiskriminierung: der Fall Seda Küçükdeveci vor dem Gerichtshof der Europäischen Union

Klage vor dem Gerichtshof der Europäischen Union (EuGH) wegen eines Verstoßes gegen die Europäische Rahmenrichtlinie Art. 2 Abs. 2 RL 2000/78/EG¹ bezogen auf eine Diskriminierung aufgrund des Alters.

Die Klägerin Seda Küçükdeveci war seit ihrem 18. Lebensjahr bei einem mittelständischen Unternehmen angestellt. Nachdem sie zehn Jahre bei dem Unternehmen beschäftigt war, wurde ihr unter Berücksichtigung der gesetzlichen Frist des § 622 des Bürgerlichen Gesetzbuchs (BGB) ordentlich gekündigt.

Diese Kündigungsfrist berechnet sich dabei nach folgender Staffelung: die Kündigung durch den Arbeitgeber_in kann grundsätzlich nur mit einer Mindestfrist von vier Wochen nach der Kündigungserklärung erfolgen. Die Frist verlängert sich jedoch bei längerer Betriebszugehörigkeit des_r Arbeitnehmers_in. Bei einer Zugehörigkeit von mehr als zwei, aber weniger als fünf Jahren gilt eine geringfügige verlängerte Frist von einem Monat zum Ende des Kalendermonats, bei einer Zugehörigkeit von mehr als zehn Jahren hingegen eine Frist von vier Monaten. Die Vorschrift sieht jedoch ergänzend vor, dass bei der Berechnung der Betriebszugehörigkeit nur Beschäftigungszeiten berücksichtigt werden dürfen, bei denen der_die Arbeitnehmer_in das 25. Lebensjahr bereits vollendet hat.

Somit ergab sich für die Klägerin trotz ihrer mehr als zehnjähriger Anstellung nur eine Kündigungsfrist von einem Monat. Hiergegen wendet sich die Klägerin vor dem Arbeitsgericht, um eine längere Frist zu erstreiten. Der Fall wurde von der deutschen Arbeitsgerichtsbarkeit dem EuGH zur Vorabentscheidung vorgelegt.

Die Entscheidung

Der EuGH hat keine Sanktion ausgesprochen, sondern den nationalen Arbeitsgerichten lediglich Hinweise für das richtige Verständnis des EU-Rechts gegeben, damit diese dann ihr abschließendes Urteil sprechen können. Dabei stellt er in seinem Urteil fest, dass die Staffelung der Kündigungsfristen nach § 622 BGB eine verbotene Altersdiskriminierung darstellt, wenn bei Arbeitnehmer_innen unter 25 Jahren keine vollständige Anrechnung der Betriebszugehörigkeitszeiten erfolgt.

Die Herleitung dieses Urteilsspruchs ist dabei zunächst wenig überraschend:

1 Zur gesetzlichen Norm siehe ausführlich Fall Nr. 8 in dieser Publikation.

Die Klägerin hat wegen ihres jungen Alters eine schlechtere Behandlung erfahren als ältere Arbeitnehmer_innen in einer vergleichbaren Situation, da nur letzteren die volle Betriebszugehörigkeitsdauer angerechnet wird und damit nur diese den Vorteil einer verlängerten Kündigungsfrist genießen. Diese Ungleichbehandlung ist auch sachlich nicht gerechtfertigt. Insbesondere lässt der EuGH auch nicht das Argument gelten, dass jüngere Arbeitnehmer_innen leichter neue Arbeit fänden und daher flexibler und weniger schutzbedürftig seien. Denn die Regelung des § 622 BGB berücksichtige eben gerade nicht, wie alt der_die Arbeitnehmer_in zum *Zeitpunkt der Entlassung* sei. Dies führe auch deswegen zu einer Ungleichbehandlung der jungen Arbeitnehmer_innen, da die Regelung nur solche Menschen benachteilige, die ohne oder nach nur kurzer Berufsausbildung früh eine Arbeitstätigkeit aufnahmen und nicht diejenigen, die nach langer Ausbildungsdauer erst spät in den Beruf einträten.

Weitaus überraschender ist jedoch der Weg, mit dem der EuGH in dem Fall überhaupt erst zum Verbot der Altersdiskriminierung kommt. Denn dieses Verbot ist zunächst in einer europäischen Richtlinie niedergelegt und bis zu dem Urteil war nicht klar, ob diese Richtlinie im Verhältnis zwischen (privatem_r) Arbeitgeber_in und (privatem_r) Arbeitnehmer_in überhaupt gilt. Dieses Hindernis überwindet der EuGH, indem er das Verbot der Altersdiskriminierung zum „allgemeinen Grundsatz des EU-Rechts“ erklärt. Das Diskriminierungsverbot sei daher von weitaus grundsätzlicher Bedeutung als eine bloße Richtlinienregelung. Es gelte daher auch unmittelbar zwischen zwei Bürger_innen – und kann hier sogar Regelungen des nationalen Rechts wie § 626 BGB übertrumpfen und unanwendbar machen.

Für die Klägerin bedeutet dies, dass sie trotz der anderslautenden Gesetzeslage des BGB nicht wegen ihres Lebensalters benachteiligt werden darf, wenn die Dauer ihrer Kündigungsfrist berechnet wird.

Übertragbarkeit der Entscheidung auf andere Fälle

Insbesondere der zweite Teil der Küçükdeveci-Entscheidung ist von höchster Relevanz für das Antidiskriminierungsrecht. Denn indem das Diskriminierungsverbot zum allgemeinen Rechtsgrundsatz erhoben wird, erhält es eine sehr viel größere Reichweite als das bloß „normale“ Richtlinienrecht. Nunmehr bindet es nicht nur den Staat in seinen Handlungen gegenüber den Bürger_innen, sondern auch die Bürger_innen der EU untereinander.

Die Verankerung des Diskriminierungsverbots als „allgemeiner Rechtsgrundsatz“ des EU-Rechts bezieht sich nicht nur auf die Altersdiskriminierung, sondern auch auf alle anderen Diskriminierungskategorien. Insofern ist das Urteil uneingeschränkt übertragbar, wie der EuGH zuletzt in der Rechtssache Egenberger bestätigt hat.

Relevanz für die Praxis Sozialer Arbeit

Diese Entscheidung ist für die Soziale Arbeit in zweifacher Hinsicht relevant – auf einer inhaltlichen und einer übergreifenden Ebene. Zum einen erinnert diese Entscheidung generell daran, dass auch Altersdiskriminierung geächtet ist. Wenn in der Antidiskriminierungsberatung Menschen Rat und Unterstützung in Bezug auf Altersdiskriminierung suchen, sind dies meist eher ältere Arbeitnehmer_innen. Es ist – auch bei den Betroffenen selbst – noch weniger im Bewusstsein, dass dieses Verbot der Diskriminierung wegen des Alters auch jüngere Arbeitnehmer_innen schützt.

Dies stärker im Blick zu haben, ist in jedem Fall relevant für Bewerbungssituationen, also beim Zugang zum Ausbildungs- und Arbeitsmarkt. Es wäre aber auch zu prüfen, diese Entscheidung auch mit Blick auf andere sachlich nicht angemessen begründete Ungleichbehandlungen im Betriebsablauf zu nutzen, wie zum Beispiel bei Urlaubsregelungen. Hier könnte interessant sein, auch auf intersektionale Konstellationen mit Herkunft, Geschlecht oder sozialer Situation zu achten. Vor allem Arbeitnehmer_innen, die mit einer Ausbildung in den Betrieb eingestiegen sind oder als Hilfskräfte dort arbeiten, werden im Alter von 25 Jahren schon mehrere Jahre in einem Betrieb gewesen sein.

Zum anderen zeigt diese Entscheidung deutlich, dass sich die Soziale Arbeit in der Einschätzung der Legitimität einer Ungleichbehandlung eines_r Adressat_in nicht zu stark auf das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz fixieren sollte, da unter Umständen – wie in diesem Fall – europäische Richtlinien einen weitergehenden Schutz ermöglichen. Nun kann man kaum von Kolleg_innen der Sozialen Arbeit erwarten, dass sie immer alle Möglichkeiten des EU-Rechts im Blick haben. Es geht also eher darum, eine grundlegende Aufmerksamkeit auf Situationen der Ungleichbehandlung zu haben, sich hierbei auch zuständig zu fühlen und dann auf Beratungsstrukturen zurückzugreifen, bei denen die konkrete Fallsituation juristisch abgeklärt werden kann.

Damit dies möglich ist, müssten die Beratungsstellen gegen Diskriminierung flächendeckend ausgebaut werden. Gleichzeitig müssten diese so ausgestattet sein, dass stärker als bisher auch juristisches Fachpersonal in die Beratungsstellen eingebunden sind, weil auch viele Berater_innen in den Beratungsstellen eher das AGG kennen als die europäischen Antidiskriminierungsrichtlinien.

Aktenzeichen: C-555/07 beim EuGH, Urteil vom 19.1.2010

Link zum Fall: ECLI:EU:C:2010:21 (eur-lex.europa.eu): <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=CELEX%3A62007CJ0555> [Letzter Zugriff: 14.8.2019]

Anderer in Verbindung stehender Fall:

- „Mangold“ (EuGH, Urteil vom 22.11.2005 – C-144/04 –). *Link zum Fall:*
<https://dejure.org/dienste/vernetzung/rechtsprechung?Gericht=EuGH&Datum=22.11.2005&Aktenzeichen=C-144/04> [Letzter Zugriff: 14.8.2019]

(Weiterführende) Literatur zum Fall

Preis, U./Temming, F. (2010): Der EuGH, das BVerfG und der Gesetzgeber – Lehren aus Mangold II, NZA 2010, S. 185-198.

Fall Nr. 12

Ungleichbehandlung eingetragener Lebenspartnerschaften: der Fall Tadao Maruko vor dem Gerichtshof der Europäischen Union

Klage vor dem Gerichtshof der Europäischen Union (EuGH) wegen eines Verstoßes gegen die Europäische Rahmenrichtlinie Art. 1 RL 2000/78/EG¹ bezogen auf eine Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung.

Herr Maruko lebte mit seinem Partner in einer eingetragenen Lebenspartnerschaft, da gleichgeschlechtlichen Paaren bis vor kurzem die Eheschließung noch verwehrt war. Der Partner war seit geraumer Zeit bei der „Versorgungsanstalt der deutschen Bühnen“ (im Folgenden: Versorgungsanstalt) versichert, als er im Januar 2005 verstarb. Die Versorgungsanstalt bietet Kulturschaffenden eine gesetzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung, deren Beiträge zu gleichen Teilen von Seiten der Theater sowie der Künstler_innen zu zahlen sind.

Nach dem Tod seines Partners beantragte Herr Maruko bei der Versorgungsanstalt eine Witwerrente. Dies lehnte die Versorgungskammer mit der Begründung ab, dass nur Ehepartner, aber nicht Lebenspartner einen solchen Rentenanspruch hätten. Herr Maruko fühlte sich wegen seiner sexuellen Orientierung diskriminiert und erhob Klage.

Da das zuständige Verwaltungsgericht eine ungeklärte Frage des Europarechts als fallentscheidend erachtete, setzte es das Verfahren aus und legte den Fall dem Europäischen Gerichtshof zur Vorabentscheidung vor.

Die Entscheidung

Im Vorlageverfahren verhängt der EuGH keine Sanktionen, sondern interpretiert verbindlich das EU-Recht, damit die nationalen Gerichte dann ihre Urteile – die ggf. auch Sanktionen umfassen – sprechen können.

Dabei kommt der EuGH zu der Entscheidung, dass gegen das Diskriminierungsverbot des EU-Rechts verstoßen wird, wenn ausschließlich die Hinterbliebenen in einer Ehe und nicht auch einer Lebenspartnerschaft als Versorgungsbegünstigte gelten und zugleich Ehe und Lebenspartnerschaft im Wesentlichen vergleichbar sind. Diese Frage der Vergleichbarkeit von Ehe und Lebenspartnerschaft sei jedoch keine Frage des Europarechts, sondern des nationalen Rechts. Sie muss von den nationalen Gerichten, in diesem Fall dem

1 Zur gesetzliche, Norm siehe ausführlich Fall Nr. 8 in dieser Publikation.

deutschen Verwaltungsgericht, entschieden werden. Sollten diese allerdings zu dem Ergebnis kommen, dass Ehe und Lebenspartnerschaft rechtlich überaus ähnlich seien, weil sie – abgesehen von dem Unterschied, dass die Ehe zur Zeit des damaligen Falls nur einem gemischtgeschlechtlichen Paar offen stand – mit ganz überwiegend denselben Rechten und Pflichten einhergingen, dann sei die Benachteiligung der Lebenspartner_innen bei der Hinterbliebenenversorgung nicht gerechtfertigt.

Das Verwaltungsgericht München, das den Fall vorgelegt hatte und das nach dem Urteil des EuGH über den Fall zu entscheiden hatte, stellte dann auch genau das fest: Ehe und Lebenspartnerschaft seien zwar nicht identisch aber „wertungsmäßig gleichzusetzen“, da beide formal auf Lebenszeit besondere Fürsorge- und Einstandspflichten der Partner_innen untereinander begründeten. Deswegen wurde die Versorgungsanstalt verurteilt, an den Kläger die Hinterbliebenenversorgung auszuzahlen.

Um zu dieser Entscheidung zu kommen, musste der EuGH zuerst klären, ob die Antidiskriminierungsrichtlinien der EU, in diesem Fall die sogenannte „Rahmenrichtlinie“ (RL 2000/78/EG) überhaupt anwendbar ist. Dabei ist zu beachten, dass das EU-Antidiskriminierungsrecht nicht allgemein gilt, sondern in großen Teilen allein in Fragen der Arbeitsbedingungen und des Arbeitsentgelts anwendbar ist.

Im Ergebnis stellt der Gerichtshof in seinem Urteil die Hinterbliebenenversorgung dem Arbeitsentgelt gleich und gelangt so zu einer Anwendbarkeit des EU-Diskriminierungsschutzrechts für den vorliegenden Fall: zwar werde die Hinterbliebenenversorgung im Gegensatz zum Arbeitsentgelt erst nach dem Tode von Arbeitnehmer_innen gezahlt und begünstige zudem nicht die Arbeitnehmer_innen selbst, sondern eine andere Person, eben die hinterbliebene Person. Die Hinterbliebenenversorgung habe jedoch ihren rechtlichen Grund im Arbeitsverhältnis und begründet sich aus der erbrachten Arbeitsleistung der Arbeitnehmer_innen. Folglich müsse sie als Teil der Vergütung und somit als Arbeitsentgelt angesehen werden. Dafür spreche auch, dass die Einzelheiten der Versorgung im Bühnentarifvertrag festgeschrieben seien und nicht – wie bei den meisten anderen staatlichen Sozialsystemen – alles gesetzlich geregelt sei. Deshalb müsse die Ausgestaltung der Hinterbliebenenversorgung das Diskriminierungsverbot der EU-Rahmenrichtlinie beachten.

Übertragbarkeit der Entscheidung auf andere Fälle

Mit dem Urteil hat der EuGH klargestellt, dass er die Diskriminierungskategorie der sexuellen Orientierung ebenso ernst nimmt wie andere diskriminierungsrelevante Kategorien. Mit seinem weiten Verständnis des „Arbeitsentgelts“ eröffnet er der Rahmenrichtlinie zudem ein großes Anwendungsfeld, das

auch solche Leistungen umfasst, die nur mittelbar an den Arbeitslohn gekoppelt sind. Somit ist also auch die betriebliche Altersvorsorge für den EuGH Teil des „Arbeitsentgelts“ und deswegen vom Diskriminierungsschutz der Rahmenrichtlinie umfasst. Mit dieser Weitung des Anwendungsbereichs stärkt der EuGH zugleich die Diskriminierungsverbote, die somit in einer weit größeren Zahl von Fällen zu beachten sind.

Die genannte Weitung des Anwendungsbereichs der Rahmenrichtlinie kommt auch den anderen dort verzeichneten Diskriminierungskategorien zugute. Das Urteil erlangt damit auch erhebliche Bedeutung jenseits von Fragen der Benachteiligung wegen der sexuellen Orientierung. Das Urteil ist in seinem weiten Verständnis des „Arbeitsentgelts“ ferner auch auf andere Richtlinien als die Rahmenrichtlinie übertragbar, sofern diese ebenfalls den Begriff des „Arbeitsentgelts“ zur Beschreibung ihres Anwendungsbereichs führen, vgl. etwa Art. 1 Abs. 2 lit. b) der „Genderrichtlinie“ (RL 2006/54/EG).

Relevanz für die Praxis Sozialer Arbeit

Die rechtliche Gleichstellung im Bereich sexueller Orientierung hat in den letzten Jahren große Fortschritte gemacht. Diese Fortschritte wurden größtenteils über strategische Prozesse auf nationaler und internationaler Ebene herbeigeführt. Auch dieses Urteil kann als ein weiterer Schritt des Zurückdrängens von Sonderregelungen und -gesetzen für gleichgeschlechtliche Ehen oder eingetragene Partnerschaften gewertet werden.

Für die Soziale Arbeit bedeutet dies zum einen, diese Normalisierung mitzugehen, in dem sie unaufgeregt und ohne Kompromisse jegliche Schlechterstellung skandalisiert und dafür sorgt, dass Menschen auf Grund ihrer sexuellen Orientierung oder der ihrer Eltern auch in der Sozialen Arbeit nicht diskriminiert werden.

Gleichzeitig werden in vielen Kontexten schwule und lesbische Lebensrealitäten nicht als selbstverständlich wahrgenommen – vor allen Dingen in ländlichen Regionen. In Handwerksbetrieben, in der Schule, im Fußballverein, in religiösen Vereinigungen sind Diskriminierungen nach wie vor alltäglich. Ob bestehendes Recht auch Anwendung findet, hängt viel davon ab, welches Unrechtsbewusstsein in dem jeweiligen gesellschaftlichen Kontext zu diesem Rechtsgebiet vorhanden ist. Ob sich Betroffene dafür entscheiden, sich gegen Ausgrenzung zu wehren, ob Kolleg_innen, Mitschüler_innen, Freund_innen dazu ermutigen und sich solidarisch verhalten, ob Rechte also überhaupt eingefordert werden, hängt auch davon ab, wie sie die Reaktionen von Verantwortlichen in den Institutionen, aber auch der jeweiligen Öffentlichkeit einschätzen. Und auch das Verhalten der Verantwortlichen wird stark auch davon abhängen, wie die Legitimität der gesetzlichen Regelungen im Alltagsbewusstsein

verankert ist. Von der Sozialen Arbeit ist zu erwarten, dass sie hiervon unabhängig handelt. Sie ist zuerst der Durchsetzung des Schutzes vor Diskriminierung verpflichtet, wenn dies von den Adressat_innen nicht explizit abgelehnt wird.

Es braucht also trotz der zunehmenden rechtlichen Gleichstellung nach wie vor eine Aufmerksamkeit bei allen Kolleg_innen der Sozialen Arbeit, als auch auf dieses Feld spezialisierte Beratungsstellen. Dies gilt umso mehr für die Begleitung von Adressat_innen im Bereich Trans- und Intersexualität. Da hier das Unrechtsbewusstsein bezogen auf eine Ungleichbehandlung in großen Teil der Bevölkerung noch größer sein dürfte, ist die Durchsetzung von Ungleichbehandlung für alle Beteiligten noch voraussetzungsvoller.

Aktenzeichen: C-267/06 beim EuGH, Urteil vom 1.4.2008

Link zum Fall: ECLI:EU:C:2008:179 (eur-lex.europa.eu): [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ DE/TXT/?uri=ecli:ECLI:EU:C:2008:179](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=ecli:ECLI:EU:C:2008:179) [Letzter Zugriff: 14.8.2019].

Andere in Verbindung stehende Fälle:

- *VG München, Urteil vom 30.10.2008 – M 12 K 08.1484 –, juris (=ECLI:DE:VGMUENC:2008:1030.M12K08.1484.0A).
Link zum Fall: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/ALL/?uri=CELEX%3A62013CJ0206> [Letzter Zugriff: 14.8.2019]*
- *EuGH, Urteil vom 24.11.2016 – C-443/15 (David L. Parris/Trinity College Dublin ua), eur-lex.eu).
Link zum Fall: <https://dejure.org/dienste/vernetzung/rechtsprechung?Gericht=EuGH&Datum=24.11.2016&Aktenzeichen=C-443/15> [Letzter Zugriff: 14.8.2019]*

(Weiterführende) Literatur zum Fall

Schiek, D. (2017): Intersektionelle Diskriminierung vor dem Europäischen Gerichtshof – Ein erster verfehelter Versuch?, EuZA 2017, S. 407 ff. München: C.H. Beck.

Rassistische Zugangsbarrieren durch Privatunternehmen¹

Fall Nr. 13

Rassistische Einlasskontrolle an einer Diskothek in Reutlingen

Klage vor dem Oberlandesgericht Stuttgart wegen eines Verstoßes gegen §§ 1, 2 Abs. 1 Nr. 8, 19 Abs. 2² AGG bezogen auf eine rassistische Diskriminierung Verbindung mit den Merkmalen Alter und Geschlecht.

Der Fall

Am Abend des 5.11.2010 wurde zwei Schwarzen jungen Männern der Zutritt zu einer Diskothek in Reutlingen, die ca. 1000 Gäste fasst, zumindest zeitweise verwehrt. Dagegen hatte einer der Männer geklagt. Für das Gericht als Beweis ausschlaggebend war im Ergebnis, dass ein weiterer junger Mann of Color bezeugte, dass ihm in zeitlicher Nähe zur Abweisung des Klägers der Zutritt zur Diskothek mit der Begründung verweigert wurde, dass man ihn nicht kenne. Zwei ihn begleitende weiße Freunde erhielten jedoch Zutritt.

Die Entscheidung

Das AGG formuliert in §§ 1, 2 Abs. 1 Nr. 8, 19 Abs. 2 AGG ein Verbot der rassistischen Benachteiligung für sämtliche zivilrechtliche Schuldverhältnisse. In der ersten Instanz hatte das Landgericht Tübingen zwar eine Diskriminierung aufgrund einer rassistischen Zuschreibung anerkannt und bejaht, dass eine solche Abweisung zukünftig unterlassen werden müsse. Einen Entschädigungsanspruch, um den es dem Kläger eigentlich ging, hatte es jedoch zurückgewiesen. Der Kläger habe keine Verletzung seines Persönlichkeitsrechts erlitten, die so gewichtig wäre, dass ein Anspruch auf Schmerzensgeld entstände. Die Demütigung durch die Abweisung des Türstehers überschreite nicht das Unrecht und Maß persönlicher Kränkung, das jedem Menschen alltäglich widerfahren könne und ohne Entschädigung hinzunehmen sei. Da der Kläger

1 Auf der Grundlage einer juristischen Expertise von Doris Liebscher, bearbeitet von Nivedita Prasad.

2 Zur gesetzlichen Norm siehe Fall Nr. 5 in dieser Publikation.

nicht mehr minderjährig war, gab es jedoch keinen Anlass ihm deswegen den Einlass zu verweigern.

Das Oberlandesgericht Stuttgart wiederum sah im zweitinstanzlichen Urteil einen Unterlassungsanspruch, was bedeutet, dass die Disco den Kläger zukünftig nicht mehr aus rassistischen Gründen zurückweisen darf. Anders als das Landgericht Tübingen sah dieses Gericht darüber hinaus auch einen Anspruch auf Entschädigung, wie z. B. ein Schmerzensgeld wegen der erlittenen Diskriminierung.

Die Höhe dieser Entschädigung – so das Gericht – ist so zu bemessen, dass sie der benachteiligten Person Genugtuung für die zugefügte Diskriminierung verschafft. Die Abweisung stelle einen erheblichen Eingriff in das allgemeine Persönlichkeitsrecht des Betroffenen dar. Eine Demütigung, die im Alltag geschieht und nach dem AGG verboten ist, muss deshalb nicht – wie das Landgericht Tübingen in der ersten Instanz behauptet hatte – entschädigungslos hingenommen werden, im Besonderen nicht von Schwarzen männlichen Jugendlichen.

Außerdem muss die Entschädigung nach den europarechtlichen Vorgaben der Antirassismus-Richtlinie „abschreckende Wirkung“ haben. Da der Club durch Fotos nachweisen konnte, dass sie nicht generell Schwarze Männer ausschließen, ging das Gericht davon aus, dass eine solche Form von Diskriminierung nicht zur generellen Geschäftspolitik gehört. Allerdings hatte sich der Türsteher dahingehend geäußert, dass „schon genug Schwarze drin“ wären. Eine abschreckende Wirkung sei zumindest für diesen Abend erforderlich. Bei der Bemessung der Höhe der Entschädigung hebt das Gericht unter ausdrücklichem Verweis auf die europarechtlichen Vorgaben hervor, dass diese neben der persönlichen Wiedergutmachung für die erlittene Benachteiligung eine abschreckende Wirkung haben müsse.

Das Oberlandesgericht stellte außerdem fest, dass eine mehrfache Diskriminierung aufgrund der „Hautfarbe in Kombination mit seinem Geschlecht fest steht“, da weder weiße, als deutsch kategorisierte Männer noch Frauen of Color oder Schwarze Frauen vergleichbare Probleme an den Türen von Clubs haben. Die Frage, ob die Mehrdimensionalität der Diskriminierung Einfluss auf die Entschädigungshöhe haben kann und im konkreten Einzelfall hatte, prüft das Gericht im vorliegenden Fall nicht. Diese Frage ist nach wie vor offen. Eine Entschädigung von 900 Euro wurde dem Kläger zugesprochen.

Aktenzeichen: 10 U 106/1 beim OLG Stuttgart, Urteil vom 12.12.2011.

Link zum Fall: http://lrbw.juris.de/cgi-bin/laender_rechtsprechung/document.py?Gericht=bw&nr=15089 [Letzter Zugriff: 10.7.2018]

Fall Nr. 14

Rassistische Einlasskontrolle an einer Diskothek: Dragan Durmic vs. Serbien und Montenegro

Klage vor dem UN-Antirassismus-Ausschuss (CERD) wegen eines Verstoßes gegen Art. 2 Absatz 1 (d), Art. 4, Art. 5 Absatz f und Art. 6 des Internationalen Übereinkommens zur Beseitigung jeder Form von rassistischer Diskriminierung (ICERD) bezogen auf eine rassistische Diskriminierung.

Im Jahr 2000 führte das Humanitarian Law Center (HCL) eine Reihe von Testversuchen (Testings) in öffentlichen Orten in Serbien durch, um herauszufinden, ob Angehörige der Rrom_nja-Community beim Einlass diskriminiert würden. Hintergrund waren zahlreiche Beschwerden von Rroma denen regelmäßig der Zutritt zu Clubs, Diskotheken, Restaurants, Schwimmbädern oder Cafés verweigert wurde.

Am 18.2.2000 versuchten zwei Rroma, unter ihnen auch der Beschwerdeführer, und drei Nicht-Rroma eine Diskothek in Belgrad zu betreten. Alle waren ordentlich angezogen, nicht alkoholisiert und verhielten sich unauffällig. Sie unterschieden sich nur aufgrund von phänotypischen Merkmalen, wie Haar-, Augen, und Hautfarbe. Den beiden Rroma wurde von einem Türsteher – mit der Begründung es sei eine Privatfeier – der Zutritt verweigert. Einlass erfolge nur bei Einladung, hieß es. Darüber, wie oder wo eine solche Einladung erhältlich sei, wollte der Türsteher keinerlei Auskunft geben. Die anderen drei – weißen – Personen wurden eingelassen, obwohl sie ebenfalls keine Einladung für die vorgeblich private Feier hatten, was sie auch den Türstehern mitteilten.

Am 21.7.2000 stellte das HCL im Namen des Beschwerdeführers Strafanzeige bei der Staatsanwaltschaft in Belgrad gegen die besagte Diskothek. Das serbische Strafgesetzbuch sieht für das Einschränken der verfassungsmäßigen Rechte aller Bürger_innen auf Grund von u. a. „Rasse“ oder „Ethnizität“ eine Freiheitsstrafe von bis zu fünf Jahren vor. Das HCL verwies dabei auch auf Art. 5 (f) ICERD hin. Das HCL forderte die Staatsanwaltschaft auf, die Täter zu identifizieren und eine Untersuchung gegen sie einzuleiten.

Als diese nach sieben Monaten nicht reagiert hatte, wandte sich das HCL erneut an die Staatsanwaltschaft. Das HCL wies darauf hin, dass der Kläger und der andere Geschädigte für den Fall, dass die Staatsanwaltschaft den Fall abgewiesen habe, auf die rechtliche Möglichkeit einer privaten Klageerzwingung zurückgreifen wollten. Die Staatsanwaltschaft antwortete, dass die Polizei trotz zweifacher Anweisung im August 2000 den Fall nicht untersucht habe.

Am 22.10.2001 informierte die Staatsanwaltschaft das HCL, die Polizei habe herausgefunden, dass in der Diskothek an dem Datum eine private Feier stattgefunden habe. Die Polizei habe es aber versäumt, das Personal zu identifizieren oder zu befragen.

Am 30.1.2002 reichte der Beschwerdeführer Beschwerde beim serbischen Bundesverfassungsgericht ein. Die Staatsanwaltschaft habe weder die Täter identifiziert noch die Beschwerde reagiert. Dadurch könne der Kläger nicht von seinem Recht auf private Klageerzwingung Gebrauch machen. 15 Monate nach Einreichen der Beschwerde hatte das Bundesverfassungsgericht noch immer nicht geantwortet.

Am 2.4.2003 legte der Beschwerdeführer Individualbeschwerde beim UN-Antirassismus-Ausschuss (CERD) ein. Die Beschwerde wurde am 5.8.2004 für zulässig erklärt und am 6.3.2006 positiv entschieden.

Art. 2 ICERD verpflichtet Vertragsstaaten rassistische Diskriminierung mit allen geeigneten Mitteln zu beseitigen. Art. 2 Absatz 1 d verpflichtet den Vertragsstaat zu Gesetzen, welche die rassistische Diskriminierung durch Privatpersonen unter Strafe stellt.

Art. 4 verpflichtet die Vertragsstaaten rassistischer Propaganda und Hetze entgegenzutreten.

Art. 5 verpflichtet die Vertragsstaaten rassistische Diskriminierung in jeder Form zu verbieten und Grundrechte jedes Einzelnen ohne Unterschied der „Rasse“, der Hautfarbe, des nationalen Ursprungs oder des Volkstums, auf Gleichheit vor dem Gesetz zu gewährleisten. Art. 5 Absatz (f) garantiert das Recht auf Zugang zu jedem Ort oder Dienst, der für die Benutzung durch die Öffentlichkeit vorgesehen ist.

Art. 6 garantiert jeder Person im Hoheitsbereich eines Vertragsstaates einen wirksamen Schutz und wirksame Rechtsbehelfe durch die zuständigen nationalen Gerichte.

Die Entscheidung

Der CERD-Ausschuss entschied, der Staat hätte versäumt, die vom Beschwerdeführer beanstandete Verletzung von Art. 5 (f) ICERD zu untersuchen. Insbesondere hat er versäumt, die Beanstandung zeitnah, gründlich und effektiv zu untersuchen. Folglich ist Art. 6 ICERD (wirksamer Schutz und wirksame Rechtsbehelfe durch die zuständigen nationalen Gerichte) verletzt. Die Argumentation des Staates, der Beschwerdeführer habe die inländischen zivilrechtlichen Möglichkeiten gegen die Diskothek nicht ausgeschöpft, weist der Ausschuss mit Verweis auf die lange, verzögerte Verfahrensdauer zurück. Ferner sei nicht ersichtlich, warum Staat und Staatsanwaltschaft die Behauptung der Polizei akzeptierten, es sei nicht möglich gewesen, die Täter unter dem Personal der Diskothek zu identifizieren, obwohl die Polizei gar nicht erst untersucht hatte, warum diese Informationen nicht mehr nachzuvollziehen seien.

Die Auffassung des Staates, es sei aufgrund von Verjährung zu spät, ein Verfahren einzuleiten, wies der CERD-Ausschuss zurück. Die Verzögerungen der Untersuchung seien vollständig vom Staat selbst verschuldet und kein Ge-

richt von Serbien-Montenegro habe sich des Falls angenommen. Der Staat habe es daher versäumt festzustellen, ob dem Beschwerdeführer der Zugang zu einem öffentlichen Ort aufgrund seiner (nationalen oder ethnischen) Herkunft verweigert worden sei.

Die Reaktion des Staates auf die Beanstandung einer rassistischen Diskriminierung ist derart ineffizient, dass der Staat keinen angemessenen Schutz vor Diskriminierung im Sinne von Art. 6 ICERD gewährleistetete. Eine wörtliche Lesart des Artikel 6 kann zwar zu der Annahme führen, dass ein Akt rassistischer Diskriminierung erst nachgewiesen werden muss, bevor der Beschwerdeführer ein Anrecht auf Schutz und Wiedergutmachung geltend machen kann. Der Staat ist aber verpflichtet zur Feststellung dieses Rechts die notwendigen Institutionen auf Staatsebene bereitzustellen.

Das in Art. 6 garantierte Recht auf effektiven Rechtsschutz ist wertlos, wenn es für den Fall, dass eine Rechtsverletzung noch nicht nachgewiesen wurde, nicht gilt. Ein Staat muss immer die Feststellung eines Rechts auf Schutz vor Diskriminierung oder Wiedergutmachung prüfen, es sei denn es besteht kein Anfangsverdacht und der angezeigte Fall ist völlig substanzlos. Art. 6 ICERD schützt aber mutmaßliche Opfer rassistischer Diskriminierung, falls ihre Beanstandungen unter ICERD fallen. In diesem Falle hat der Beschwerdeführer einen solchen verdächtigen Fall vorgebracht. Nur weil der Staat keinerlei Ermittlungen vorgenommen hat, konnte nicht geklärt werden, ob tatsächlich eine substantielle Rechtsverletzung im Sinne von ICERD stattgefunden hat.

Der Ausschuss kann kein verbindliches vollstreckbares Urteil sprechen. Der Ausschuss spricht aber an den Staat Serbien und Montenegro die Empfehlung aus, den Beschwerdeführer für den moralischen Schaden, den er erlitten hat, gerecht und angemessen zu entschädigen. Außerdem spricht er die Empfehlung an den Staat aus, Maßnahmen zu ergreifen, dass Polizei, Staatsanwaltschaft und Gerichte Anschuldigungen und Beschwerden im Zusammenhang mit rassistischer Diskriminierung ordnungsgemäß nachgehen sollen, die nach Art. 4 ICERD (staatliche Verpflichtung, rassistischer Propaganda und Hetze entgegenzutreten) gesetzlich unter Strafe stehen soll.

Zu beachten ist auch hier, dass die Ergebnisse von Beschwerden an UN-Ausschüsse keine rechtsverbindlichen Urteile sind. Es handelt sich hierbei vielmehr um Meinungen („opinions“), die Auslegungen des Ausschusses verdeutlichen. Staaten, die einer Konvention (und die Möglichkeit der Einreichung einer Beschwerde) durch Ratifikation zugestimmt haben, haben sich auch verpflichtet solche Entscheidungen zu akzeptieren und umzusetzen.

Aktenzeichen: CERD/C/68/D/29/2003; Entscheidung vom 8.3.2006

Link zum Fall: http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CERD%2FC%2F68%2FD%2F29%2F2003&Lang=en [Letzter Zugriff: 17.7.2018]

Anderer in Verbindung stehender Fall:

- CERD/C/59/D/11/1998 (*Lacko vs. Republik Slowakien*): Rassistische Einlassverweigerung in ein Restaurant und Verschleppung des Falls durch die Justiz. Link zum Fall: www.equalrightstrust.org/sites/default/files/ertdocs//Miroslav%20Lacko.pdf [Letzter Zugriff: 14.8.2019]

Fall Nr. 15

Rassistische Zugangsbarriere zu einem Fitnessstudio in Aachen

Klage vor dem Landgericht Aachen wegen eines Verstoßes gegen §§ 1, 19¹ AGG wegen rassistischer Diskriminierung.

Herr Mammah – ein Schwarzer Student mit sierra-leonischer Staatsangehörigkeit – versuchte vergeblich, Mitglied eines Fitnessstudios in der Aachener Region zu werden. Sein Antrag auf Mitgliedschaft wurde zunächst mit der Begründung eines Aufnahmestopps für Männer abgelehnt. Nachdem ein „Testing“² ergeben hatte, dass diese Begründung nur vorgeschoben war, teilte ihm der Betreiber mit, dass er „aufgrund der schlechten Zahlungsmoral von männlichen Mitgliedern mit Migrationshintergrund“ (LG Aachen, Urteil vom 11.5.2017 – 2 S 26/17, Rn. 7, <https://openjur.de/u/2148142.html>) der Mitgliedschaft nur gegen eine Vorauszahlung eines Jahresbeitrages zustimmen würde – was jedoch nicht den üblichen Vertragsbedingungen entspricht. In der mündlichen Verhandlung nannte der Beklagte diese Praxis „Bonitätsprüfung“ (www.aachener-zeitung.de/nrw-region/klage-stattgegeben-der-diskriminierte-fitnessstudiobesucher_aid-24768021).

Der Beklagte, der mehrere Fitnessstudios betreibt, hatte Ablehnungen von Mitgliedsanträgen von Kund_innen, mit nicht Deutsch klingenden Nachnamen, nicht deutscher Staatsangehörigkeit oder Herkunft zum Teil seiner Geschäftspraxis gemacht. In der Vergangenheit wurde er bereits viermal zur Zahlung von Entschädigungssummen nach dem AGG zwischen 500 und 1.000 Euro verurteilt. Er hatte Kund_innen, die ein Kopftuch trugen, „aus Imagegründen“ bzw. „weil derartige Bekleidung dem Gedeihen unseres Geschäfts nicht förderlich ist“, die Mitgliedschaft gekündigt. Die Verurteilungen hatten keine Einsicht und keine Verhaltensänderung bewirkt. Im Gegenteil, die Geschäftsführung hatte regelmäßige Entschädigungszahlungen aufgrund von Diskriminierungsklagen bereits in ihre betriebliche Kalkulation eingeplant (LG Aachen, Urteil vom 11.5.2017 – 2 S 26/17, Rn. 36).

Die Entscheidung

Die Praxis der Fitnesskette ist ein Fall von Diskriminierung im Sinne von §§ 1, 2, 19 Abs. 3 AGG. Der Fitnessclubbetreiber wurde wegen der Diskriminierung des jungen Mannes zu einer Entschädigung in Höhe von 2.500 Euro verurteilt.

1 Zur gesetzlichen Norm siehe ausführlich Fall Nr. 5 in dieser Publikation.

2 Auch als „Ethnic Testings“ bekannt; hierbei geht es darum in einer gestellten Situation (die Verweigerung) des Zugangs zu einer Disco/Fitnessstudio o. ä. zu dokumentieren.

Das Gericht legte detailliert dar, wie eine Entschädigung nach § 21 Abs. 2 S. 3 AGG bemessen wird: Im Sinne der AGG-Gesetzesbegründung, der Vorgaben in Art. 15 RL 2000/43/EG und Art. 14 RL 2004/113/EG sowie der Grundsätze der Rechtsprechung des EuGH, muss eine Entschädigung effektiv und abschreckend sein, also in einem angemessenen Verhältnis zum erlittenen Schaden stehen und über einen symbolischen Schadensersatz hinausgehen. Das Landgericht stellte in einer Zusammenschau dieser europarechtlichen Vorgaben und der nationalen Grundsätze des Geldentschädigungsanspruchs (Schmerzensgeld) die Höhe eines solchen Anspruchs bei Verletzungen des allgemeinen Persönlichkeitsrechts fest.

Im Vordergrund steht dabei die Genugtuungsfunktion wegen der „durch die Benachteiligung zugefügten Herabsetzung und Zurücksetzung“ (LG Aachen, Urteil vom 11.5.2017 – 2 S 26/17, Rn. 32). Die Schwere der Benachteiligung bemisst sich objektiv und subjektiv. Objektive Aspekte stellen hier die Dauer, Häufigkeit und Intensität des diskriminierenden Verhaltens, aber auch die Bedeutung des jeweiligen Vertrages für die jeweiligen Kund_innen dar. Der subjektive Aspekt meint den Verschuldungsgrad, also die Frage, ob die Diskriminierung ganz gezielt erfolgte oder „nur“ fahrlässig hingenommen wurde. Außerdem soll die Entschädigung eine generalpräventive Funktion haben. In diesem Fall wurde die wiederholte und sogar einkalkulierte Verletzung des Diskriminierungsverbotes berücksichtigt. Angesichts des diskriminierenden Vorverhaltens des Beklagten rücke der „Präventionsgedanke“ zunehmend in den Vordergrund. Wenn Fitnessstudios systematisch potentielle Kund_innen aufgrund rassistischer Zuschreibungen ausschließen, lässt das „auf eine in besonderem Maße verwerfliche Einstellung schließen“ (LG Aachen, Urteil vom 11.5.2017 – 2 S 26/17 Rn. 35). Das wurde bei der Höhe der Entschädigung berücksichtigt.

Herr Mammah spendete seine Entschädigung der Stiftung „Rechtshilfe-Stiftung ‚Leben ohne Rassismus‘“, die ihn in dem Rechtsstreit unterstützte.

Aktenzeichen: 104 C 35/16, Urteil vom 11.5.2017

Link zum Fall: <https://openjur.de/u/2148142.html>

Anderer in Verbindung stehender Fall:

- *LG Bremen Urteil vom 21.06.2013, Az. 4 S 89/12 (entgegenstehendes Urteil, weil hier das Gericht in der Ablehnung einer kopftuchtragenden Frau durch ein Fitnessstudio keine Diskriminierung sah, das Studio hatte Sicherheitsbedenken gegen das Kopftuch eingewendet).*

Link zu diesem Fall: <https://dejure.org/dienste/vernetzung/rechtsprechung?Gericht=LG%20Bremen&Datum=21.06.2013&Aktenzeichen=4%20S%2089%2F12>

[Letzter Zugriff: 14.8.2019]

Fall Nr. 16

Diskriminierung auf Grund von Staatsbürgerschaft: Ziad Ben Ahmed Habassi vs. Dänemark

Klage vor dem UN-Antirassismus-Ausschuss (CERD) wegen eines Verstoßes gegen Art. 2 Absatz 1 d) und Art. 6 des Internationalen Übereinkommens zur Beseitigung jeder Form von rassistischer Diskriminierung (ICERD) bezogen auf eine rassistische Diskriminierung im Zusammenhang mit Staatsangehörigkeit.

Der Beschwerdeführer ist ein in Dänemark ansässiger tunesischer Staatsbürger. Im Zusammenhang mit dem Kauf einer Alarmanlage für sein Auto beantragte er am 17.5.1996 ein Darlehen bei einer dänischen Bank. Das Antragsformular enthielt eine Standardklausel, in der der Antragsteller erklären sollte, dass er dänischer Staatsangehöriger ist. Der Beschwerdeführer, der über eine Daueraufenthaltsgenehmigung in Dänemark verfügt und mit einer Dänin verheiratet ist, unterzeichnete trotzdem. Die Bank teilte ihm in der Folgezeit mit, sie werde das Darlehen erst dann bewilligen, wenn er einen dänischen Pass vorlege oder seine Frau als Antragstellerin auftrete. Es sei allgemeine Richtlinie der Bank, ausländischen Staatsangehörigen keine Darlehen zu gewähren.

Am 23.5.1996 meldete das dänische Dokumentations- und Beratungszentrum gegen rassistische Diskriminierung in Kopenhagen den Vorfall im Namen des Beschwerdeführers bei der Polizei und machte geltend, die Bank habe gegen das dänische Gesetz über das Verbot unterschiedlicher Behandlung auf Grund der „Rasse“ verstoßen. Am 12.8.1996 teilte die Polizei dem Zentrum mit, die Ermittlungen hätten keine Beweise für eine rechtswidrige Handlung erbracht. Das Erfordernis der dänischen Staatsangehörigkeit sei im Zusammenhang mit der Eintreibbarkeit der Darlehensschulden zu sehen. Außerdem habe die Bank inzwischen zugesichert, sie werde die Klausel in neu zu druckenden Antragsformularen streichen.

Eine daraufhin bei der Staatsanwaltschaft eingereichte Anzeige des Zentrums gegen die Entscheidung der Polizei wurde abgewiesen. Da die Entscheidung des Staatsanwalts nach dänischem Recht endgültig ist, hatte der Beschwerdeführer keine weitere Möglichkeit, den Fall vor Gericht zu bringen und wandte sich an CERD. Dänemark behauptete die Beschwerde bei CERD sei unzulässig, weil dem Beschwerdeführer vorher noch zivilrechtliche Klagemöglichkeiten offen gestanden hätten.

Der Beschwerdeführer macht geltend, dass die beschriebenen Tatsachen einem Verstoß gegen Art. 2 Absatz 1 d) (Verbot der rassistischen Diskriminierung) und Art. 6 ICERD (effektiven Rechtsschutz) gleichkämen. Danach müssen angezeigte Fälle von Diskriminierung von den nationalen Behörden gründlich untersucht werden. Im vorliegenden Fall hätten weder die zuständige Polizeibehörde noch der Staatsanwalt nachgeprüft, ob die Richtlinien der Bank

für die Vergabe von Darlehen eine indirekte Diskriminierung auf Grund der (nationalen) Herkunft darstellten. Sie hätten insbesondere klären müssen, inwieweit alle Personen, die ein Darlehen beantragten, einen Pass vorzeigen mussten, ob die Bank Kredite an ausländische Staatsangehörige vergab und inwieweit die Bank Darlehen an im Ausland lebende dänische Staatsangehörige gewährte.

Art. 2 ICERD verpflichtet Vertragsstaaten rassistische Diskriminierung mit allen geeigneten Mitteln zu beseitigen. Art. 2 Absatz 1 d verpflichtet den Vertragsstaat zu Gesetzen, welche die rassistische Diskriminierung durch Privatpersonen unter Strafe stellt. Art. 6 garantiert jeder Person im Hoheitsbereich eines Vertragsstaates einen wirksamen Schutz und wirksame Rechtsbehelfe durch die zuständigen nationalen Gerichte.

Die Entscheidung

Der Ausschuss CERD entschied, dass die vom Vertragsstaat vorgeschlagenen zivilrechtlichen Rechtsbehelfe nicht ausreichen. In der zunächst bei der Polizei und anschließend beim Staatsanwalt erstatteten Anzeige sei die Begehung einer Straftat geltend gemacht und ein Urteil auf Grund des dänischen Antidiskriminierungsgesetzes angestrebt worden – dies allerdings ohne Erfolg. Durch eine Zivilklage könne das gleiche Ziel nicht erreicht, sondern lediglich Schadensersatz erlangt werden.

Der Ausschuss stellte dar, dass finanzielle Mittel wichtig seien, um an der Gesellschaft teilzuhaben. Es sei daher wichtig, Zugang zum Kreditmarkt zu haben und Darlehen unter denselben Bedingungen beantragen zu können, wie die Mehrheit der Bevölkerung. Im vorliegenden Fall wurde dem Beschwerdeführer ein Darlehen einer dänischen Bank allein deshalb verweigert, weil er nicht dänischer Staatsangehöriger ist. Begründet wurde dies damit, dass dies notwendig sei, um die Rückzahlung des Darlehens sicherzustellen.

Nach Meinung des Ausschusses ist die Staatsangehörigkeit jedoch nicht das geeignetste Kriterium zur Feststellung der Rückzahlungswilligkeit oder -fähigkeit einer Person. Der ständige Wohnsitz eines Antragstellers oder der Ort, an dem er beschäftigt ist, Vermögen oder familiäre Verbindungen dürften in diesem Zusammenhang eine maßgeblichere Rolle spielen. Auch Staatsbürger_innen können sich im Ausland niederlassen oder das gesamte Vermögen in einem anderen Land verbringen und sich auf diese Weise allen Versuchen entziehen, einen Rückzahlungsanspruch durchzusetzen.

Folglich fordert der Ausschuss eine Untersuchung der eigentlichen Gründe, die hinter den Darlehensrichtlinien der Bank in Bezug auf ausländische Bewohner_innen stehen. Dadurch soll festgestellt werden, ob hier Kriterien An-

wendung finden, die im Sinne von Art. 1 ICERD eine rassistische Diskriminierung darstellen. Auch stellte der Ausschuss fest, dass hier Staatsbürgerschaft vorgeschoben wird, um eine rassistische Behandlung auf Grund von Herkunft zu verschleiern.

Der Ausschuss vermerkt, dass der Beschwerdeführer den Vorfall der Polizei meldete, weil er ihn für einen Verstoß gegen das dänische Antidiskriminierungsgesetz hielt. Zuerst die Polizei und später der Staatsanwalt akzeptierten allerdings die Erklärungen eines Bankvertreters und beschlossen, den Fall nicht weiterzuverfolgen. Nach Meinung des Ausschusses reichten die Maßnahmen der Polizei und des Staatsanwalts jedoch nicht aus, um festzustellen, ob ein Akt rassistischer Diskriminierung begangen worden war. Unter den gegebenen Umständen ist der Ausschuss der Meinung, dass dem Beschwerdeführer im Zusammenhang mit Art. 2 d ICERD ein wirksamer Rechtsbehelf im Sinne von Art. 6 ICERD verweigert wurde.

Der Ausschuss empfahl dem Vertragsstaat Dänemark, Maßnahmen zur Bekämpfung rassistischer Diskriminierung auf dem Kreditmarkt zu ergreifen. Ferner sollte dem Antragsteller für den erlittenen Schaden eine angemessene Entschädigung oder Genugtuung gewährt werden.

Die Ergebnisse von Beschwerden an UN-Ausschüsse sind keine Entscheidungen im juristischen Sinne mit rechtsverbindlichen Urteilen. Es handelt sich hierbei vielmehr um Meinungen („opinions“), die Auslegungen des Ausschusses verdeutlichen. Staaten, die einer Konvention (und die Möglichkeit der Einreichung einer Beschwerde) durch Ratifikation zugestimmt haben, haben sich aber verpflichtet, solche Entscheidungen zu akzeptieren und umzusetzen (zu Individualbeschwerdeverfahren bei den Vereinten Nationen siehe: Prasad 2011, Hüfner/Siebers/Weiß 2012 und Althoff 2012).

Aktenzeichen: CERD/C/54/10/1997; Entscheidung vom 17.3.1999

*Link zum Fall: http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CERD%2FC%2F54%2FD%2F10%2F1997&Lang=en
[Letzter Zugriff: 18.7.2018]*

Rassistische Zugangsbarrieren durch Privatunternehmen: Übertragbarkeit der Entscheidungen auf andere Fälle

Alle drei Verfahren zeigen, dass der Zugang zu Freizeitaktivitäten nicht wegen rassistischer Stereotype verweigert werden darf. Werden Menschen dennoch diskriminiert, haben sie die Möglichkeit sowohl die zukünftige Unterlassung als auch eine finanzielle Entschädigung einzuklagen.

Das Verfahren aus Reutlingen stellt ein wichtiges Präzedenzurteil dar, weil es von einem Oberlandesgericht ausgesprochen wurde. Das bedeutet, dass an-

dere Amts- und Landgerichte es in ihrer Argumentation besonders berücksichtigen. Es bestätigt zudem, dass Menschen beim Einlass in einen Club wegen rassistischer Zuschreibungen, die an phänotypische Merkmale wie Haut- oder Haarfarbe oder an einen realen oder zugeschriebener Migrationsgeschichte (und ggf. in Kombination mit ihrem Geschlecht) anknüpfen, nicht schlechter behandelt werden dürfen als andere. Nur in Fällen, in denen eine andere Rechtsgrundlage den Ausschluss erlaubt (wie z. B. Jugendschutz, aggressives Verhalten und das damit einhergehende Hausrecht des Betreibers), darf der Zutritt zum Club verweigert werden.

Das Urteil gegen den Fitnessstudiobetreiber bestätigt dies im Wesentlichen. Es klärt darüber hinaus, dass das Verbot rassistischer Diskriminierung auch für eine nichtdeutsche Staatsangehörigkeit oder Sprache oder als „nichtdeutsch“ zugeschriebene Kleidung gilt.

Das Verfahren gegen Dänemark macht deutlich, dass in diesem Fall die Unterscheidung zwischen einem Staatsangehörigen und einem Nicht-Staatsangehörigen nicht passend ist. Der UN-Antirassismus Ausschuss unterstreicht die Empfehlung, dass allen Menschen ein gleichberechtigter Zugang zu Finanzdienstleistungen zugestanden werden soll, wobei die Staatsangehörigkeit kein angemessenes Kriterium darstellt, eine Kreditwürdigkeit zu ermitteln.

Gleichzeitig wird in Artikel 1 Abs. 2 ICERD verdeutlicht, dass „dieses Überkommen keine Anwendung findet auf Unterscheidungen, Ausschließungen, Beschränkungen oder Bevorzungen, die ein Vertragsstaat zwischen eigenen und fremden Staatsangehörigen vornimmt,“ d. h. grundsätzlich ist nach ICERD eine Unterscheidung nach der Staatsangehörigkeit zulässig. Dies bedeutet aber nicht, dass ICERD auf Migrant_innen ohne deutsche Staatsbürgerschaft nicht anwendbar ist.

Diese Entscheidung ist ein Beispiel dafür, dass der UN-Antirassismus-Ausschuss zwischen einer zulässigen Unterscheidung aufgrund der Staatsangehörigkeit und einer unzulässigen Maßnahme, die das Merkmal der Staatsangehörigkeit nur vorschiebt und damit Einzelpersonen rassistisch diskriminiert, unterscheidet. In seiner Allgemeinen Empfehlung Nr. 30 (CERD 2005) macht der CERD-Ausschuss deutlich, dass eine Unterscheidung aufgrund von Nationalität dann unzulässig ist, wenn sich dahinter unzulässige Maßnahmen im Sinne des Art. 1 Abs. 1 ICERD verbergen und damit das Kriterium der Nationalität nur vorgeschoben ist. Das ist dann der Fall, wenn die Kriterien für diese Unterscheidung kein legitimes Ziel – im Sinne von CERD – verfolgen und die unterscheidenden Maßnahmen unverhältnismäßig sind (vgl. ebd. Abs. 4.).

Die Bewertung der Frage, ob eine Ungleichbehandlung auf Grund von Staatsangehörigkeit auch eine rassistische Diskriminierung im Sinne von ICERD darstellt, ist nicht ganz einfach. Wichtig ist hier auch das Kriterium der „Verhältnismäßigkeit“. Damit wird nicht jede Ungleichbehandlung auch als eine rassistische Diskriminierung gewertet. So ist davon auszugehen, dass die

Koppelung des Zugangs zum Polizeidienst an die deutsche Staatsangehörigkeit oder eine Verbeamtung an eine europäische Staatsbürgerschaft weiterhin als verhältnismäßig gewertet werden wird.

Die beiden AGG Fälle sind wegweisend, was die Entschädigungssummen betrifft. Vorangegangene Entscheidungen in ähnlich gelagerten Fällen wie in Reutlingen hatten weitaus niedrigere Schmerzensgelder verhängt, die – so das Gericht – keine präventive Wirkung erzielten.

Konkret bemisst das Oberlandesgericht Stuttgart die Entschädigungshöhe an den Einnahmen des Betreibers aus den Eintrittsgeldern der an dem besagten Abend zahlenden Gäste. Diese gewählte Bemessungsweise ist zwar grundsätzlich geeignet, den gewünschten Abschreckungseffekt zu erzielen. Das abendliche Einkommen einer Diskothek wird jedoch wesentlich durch den Konsum der Gäste in der Disko bestimmt. Eine Berücksichtigung des abendlichen Getränkeumsatzes hätte insofern zu einer höheren Entschädigungssumme führen müssen, die mit Blick auf die präventive Wirkung auch effektiver wäre. Dies könnte in zukünftigen Verfahren in die Verhandlung eingebracht werden.

In dem Fall des Fitnessstudiobetreibers in Aachen wurde die bislang höchste Summe zugesprochen, die ein deutsches Gericht im Bereich Waren- und Dienstleistungsverkehr nach § 19 AGG bislang entschieden hat. Entscheidend war hierbei die Vorgeschichte des Beklagten, die verdeutlichte, dass die bisherigen Entschädigungszahlungen keine präventive Wirkung erzielt hatten.

Interessant für zukünftige Verfahren in derartigen Fällen ist auch die Beurteilung der Beweislage durch das Gericht. Als entscheidendes Indiz gemäß § 22 AGG ließ das Gericht im Fall der Disko in Reutlingen die Zeugenaussage eines weiteren Diskothekenbesuchers of Color gelten, dem in zeitlicher Nähe der Einlass verweigert wurde, seine weißen Begleiter hingegen problemlos Zugang erhielten. Damit erhalten Betroffene, die in der Praxis wesentlich von Antidiskriminierungsstellen und -verbänden (vgl. den Beitrag von Foitzik/Kalpaka in dieser Publikation) unterstützt werden, die erfolversprechende Möglichkeit Indizien für diskriminierende Einlasspraktiken zu erbringen. Auch ist dieser Fall unter intersektionaler Perspektive vielversprechend, weil er diese Form der Diskriminierung unter der Terminologie „Mehrfachdiskriminierung“ anerkennt.

In Bremen und Niedersachsen wurden im Dezember 2015 Erweiterungen der Landesgaststättengesetze beschlossen, die eine zusätzliche Möglichkeit neben Klagen nach dem AGG eröffnen. Rassistische Einlasskontrollen stellen in beiden Bundesländern eine Ordnungswidrigkeit dar, die von den zuständigen Behörden mit Bußgeldern bis zu 10.000 Euro sanktioniert werden können.

Sowohl das Verfahren gegen Serbien und Montenegro, als auch das Verfahren gegen den Fitnessstudiobetreiber verdeutlichen die Möglichkeit der Nutzung von Testings. Im Verfahren gegen Serbien-Montenegro verweist der CERD

Ausschuss explizit über die Zulässigkeit solcher Testings als Beweismittel (vgl. CERD/C/68/D/29/2003: Abs. 3.2.) hin.

Die beiden AGG Urteile sind nicht ohne weiteres auf alle anderen AGG-Kategorien übertragbar, da der Schutz vor rassistischer Diskriminierung im AGG am stärksten ist. Bei allen anderen AGG-Kategorien können sachliche Gründe nach § 20 AGG eine Ungleichbehandlung möglicherweise rechtfertigen. Dennoch könnte es interessant sein, gerichtlich klären zu lassen in wie fern Anbieter von Freizeitaktivitäten Menschen auf Grund einer Behinderung und/oder ihrer sexuellen Orientierung ausschließen dürfen. Sollte die Beschwerde anschließend an ein internationales Gremium gehen, müsste das entsprechende Gremium gesucht werden; für ableistische Diskriminierung wäre es beispielsweise der UN-Ausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderung.

Bei künftigen Fällen könnte auch bedacht werden, inwiefern nicht nur die Direktbetroffenen, sondern auch ihre Begleiter_innen einen Anspruch auf Entschädigung haben, denn die Eintrittsverweigerung betrifft in der Regel auch sie. In Österreich wurde drei jungen Männern of Color – als Teil einer Gruppe von acht Freund_innen – der Zutritt zu einem Club verweigert. Das Gericht sprach sich nicht nur für eine Entschädigung für die unmittelbar betroffenen Männern (je 600 Euro) aus, sondern sprach auch den Freund_innen eine Entschädigung (je 350 Euro) als „indirekten Diskriminierung durch Assoziierung“¹ zu (Humboldt Law Clinic 2016).

Rassistische Zugangsbarrieren durch Privatunternehmen: Relevanz für die Praxis Sozialer Arbeit

Sozialarbeitende stehen häufig mit Jugendlichen in Kontakt, denen der Zugang zu Dienstleistungen (Clubs, Fitnessstudios, Schwimmbäder etc.) auf Grund rassistischer Stereotype verweigert wird. Eine Sensibilität für diskriminierendes Verhalten, die Kenntnis der entsprechenden Rechtsnormen und ein angemessenes Verhalten während und nach einer Diskriminierung erlaubt eine zielgerichtete Unterstützung der Betroffenen.

Sollte eine Klage in Erwägung gezogen werden, kann die Beweislage im Kontext der Arbeit mit den Jugendlichen in Form von „Testings“ erarbeitet werden. Hierbei geht es darum, mit einer Gruppe von Menschen den Zutritt in einen Club o.ä. zu probieren und zu dokumentieren. Wichtig hierbei ist, dass die Gruppe sich bis auf ein Merkmal sehr ähnelt, so z. B. alles junge Männer mit

1 Siehe hierzu auch Fall Nr. 18: Maya Škorjanec vs. Kroatien und Fall Nr. 19: Frau Coleman vs. Vereinigtes Königreich in dieser Publikation.

einem ähnlichen Kleidungsstil und nichtalkoholisiert, wo aber einige of Color sind, und einige weiß. Der Zugang oder die Verweigerung zum Club wird dann dokumentiert. Unter bestimmten Voraussetzungen können solche Ergebnisse als Beweismittel in einem juristischen Fall dienen, hierfür müssen sie aber bestimmte methodische Anforderungen erfüllen (vgl. Klose/Kühn 2010). Werden beispielsweise lediglich die weißen Männer in den Club eingelassen, liegt dem Gericht ein ausreichendes Indiz vor um eine sogenannte Umkehr der Beweislast auszulösen, d. h. die Clubbetreiber_innen müssen in einem solchen Fall den Nachweis bringen, dass sie die Person nicht diskriminiert haben, was in vielen Fällen gleichermaßen schwierig ist. Sollten Testings zur Beweissicherung gemacht werden, empfiehlt es sich die Strategie im Vorfeld mit Jurist_innen zu besprechen, um auf Gegenargumente vorbereitet zu sein, wie etwa es handele sich um eine private Party, oder die Jugendlichen hätten alkoholisiert gewirkt. Neben einer möglichen juristischen Nutzung der Ergebnisse solcher Testings können die Ergebnisse auch genutzt werden, um öffentlich diskriminierende Praxen zu skandalisieren. Sie können zudem Betroffene stärken in der Wahrnehmung, dass sie nicht die Einzigen sind, die diese Form der Diskriminierung erleben.

Die Entscheidung gegen Dänemark ist auch deswegen von Bedeutung, weil sie verdeutlicht, dass eine Unterscheidung zwischen Staatsangehörigen und Nichtstaatsangehörigen nicht in jedem Fall erlaubt ist. Sie ist dadurch sehr wichtig für Migrant_innen, die keinen deutschen Pass haben und rassistische Diskriminierung erleben, die mit ihrer Staatsbürgerschaft begründet wird. Dies kann z. B. der Fall sein, wenn ihnen die Eröffnung eines Kontos verweigert wird. In solchen Fällen kann dieser Fall argumentativ innerstaatlich angewendet werden.

Der Fall in Reutlingen zeigt die (ungeplante) Reichweite von solchen Fällen. Der Kläger wurde damals von einer Berliner Beratungsstelle unterstützt, weil es zu dem Zeitpunkt keine adäquate Beratungsstelle vor Ort gab. Als 2012 der Fall durch die Presse ging, nahmen Initiativen, Träger, Einzelpersonen dies zum Anlass sich zu einem „Runden Tisch Antidiskriminierung“ zusammenzuschließen, mit dem Ziel in der Region eine Antidiskriminierungsberatung aufzubauen. Aus dieser Initiative hat sich der Verein adis e.V. (www.adis-ev.de) entwickelt – ein Träger der professionellen Antidiskriminierungsberatung und Empowermentarbeit in der Region und Fachstelle für das Thema in Baden-Württemberg.

(Weiterführende) Literatur zu den Fällen zu rassistischen Zugangsbarrieren durch Privatunternehmen

Althoff, N. (2012): Das Individualbeschwerdeverfahren zu den UN-Fachausschüssen. In: Anwaltsblatt (AnwBl) 1/2012. Berlin: Deutscher Anwaltverein e.V.

- CERD (2000): General Recommendation Nr. 27 on Discrimination Against Roma: www.refworld.org/pdfid/45139d4f4.pdf [Letzter Zugriff: 30.7.2018].
- CERD (2005): General recommendation Nr. 30 on discrimination against non-citizens: www.refworld.org/docid/45139e084.html [Letzter Zugriff: 14.8.2019].
- Gleichbehandlungsbüro Aachen (2019): Pressemitteilung: Erfolg für diskriminierten Fitnessstudiobesucher – Betreiber einer Sportstudio-Kette wegen rassistischer Geschäftspraxis verurteilt. www.antidiskriminierung.org/neuigkeiten-1/2017/6/6/pressemitteilung-aachen-erfolg-fr-diskriminierten-fitnessstudiobesucher-betreiber-einer-sportstudio-kette-wegen-rassistischer-geschftspraxis-verurteilt [Letzter Zugriff: 30.7.2019].
- Hüfner, K./Sieberns, A./Weiß, N. (2012): Menschenrechtsverletzungen: Was kann ich dagegen tun? Menschenrechtsverfahren in der Praxis. Deutsche Gesellschaft für die Vereinten Nationen e.V., Deutsches Institut für Menschenrechte und Deutsche UNESCO-Kommission e.V. Berlin (Hrsg.).
- Humboldt Law Clinic (2016): Diskriminierung aufgrund eines Näheverhältnisses. <http://grundundmensenrechtsblog.de/diskriminierung-aufgrund-eines-naeeverhaeltnis/> [Letzter Zugriff: 30.7.2019].
- Klose, A./Kühn, K. (2010): Expertise „Die Anwendbarkeit von Testing-Verfahren im Rahmen der Beweislast, § 22 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz“. Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.): www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/Expertise_Anwendbarkeit_Testingverfahren_20110704.pdf?__blob=publicationFile [Letzter Zugriff: 7.8.2019].
- Liebscher, D. (2016): Hausrecht auf Rassismus? ‚Racial Profiling‘ im Freizeitbereich ist rechtswidrig. www.juwiss.de/12-2016/ [Letzter Zugriff: 30.7.2019].
- Liebscher, D. (2017): Keine Frage der Ehre. Ein neues Urteil diskutiert Kriterien für die Entschädigungshöhe in Diskriminierungsfällen – und vernachlässigt die Gleichheit www.juwiss.de/72-2017/ [Letzter Zugriff: 30.7.2019].
- Makkonen, T.(2012): Equal in Law, Unequal in Fact. Racial and Ethnic Discrimination and the Legal Response in Europe. Leiden, Boston: Martinus Nijhoff.
- Open Society Justice Initiative/European Network Against Racism (2009): Ethnisches Profiling. ENAR-Fact Sheet, Oct. 2009: www.enar-eu.org/IMG/pdf/enar_osji_factsheet_ethnic_profiling_oct09.pdf [Letzter Zugriff: 14.8.2019].
- Ponke D./Kinsky, S. (2013): Rassistische Einlasskontrollen vor Gericht, Working Paper Nr. 3 2013, Humboldt Law Clinic Grund- und Menschenrechte in Kooperation mit Antidiskriminierungsbüro Sachsen e.V.: http://hlcmr.de/wp-content/uploads/2014/12/Working_Paper_Nr.3.pdf [Letzter Zugriff: 10.7.2018].
- Prasad, N. (2011): Mit Recht gegen Gewalt. Die UN-Menschenrechte und ihre Bedeutung für die Soziale Arbeit. Opladen/Farmington Hills: Budrich.

Diskriminierung durch Sprache¹

Fall Nr. 17

Verwendung des N-Wortes: Stephen Hagan vs. Australien

Klage vor dem CERD-Ausschuss (UN-Antirassismus-Ausschuss) wegen eines Verstoßes gegen Art. 2 Absatz 1 (c), Art. 4, Art. 5 Abs. d (i) und (ix), e(vi) und f, Art. 6, und Art. 7 ICERD bezogen auf eine rassistische Diskriminierung.

Der Beschwerdeführer Herr Hagan, ein indigener Australier, wandte sich mit einer Individualbeschwerde an CERD, weil er der Auffassung war, dass ein offizielles Schild mit der Aufschrift „N.“ [rassistische Terminologie gegen Schwarze Menschen] im Fußballstadion von Toowoomba, in Queensland, gegen Australiens Verpflichtungen nach der UN-Antirassismus-Konvention verstieß. Das Wort war an einer Tribüne angebracht, die nach einem berühmten weißen Rugby Spieler der 1920er Jahre benannt worden war. Dieser war allgemein unter dem Spitznamen „N.“ bekannt weil sein Nachname Brown lautete oder weil er eine Vorliebe für „N. Brown“ Schuhcreme hatte.

Zuvor hatte Herr Hagan erfolglos vor dem High Court und dem Federal Court of Australia wegen Verletzung des australischen Racial Discrimination Act 1975 geklagt. Beide Gerichte hatten seine Klage zurückgewiesen. Der Federal Court of Australia entschied, das Schild sei nicht mit dem Ziel beibehalten worden, die indigene Bevölkerung Australiens anzugreifen, zu beleidigen, zu kränken oder zu erniedrigen. Im heutigen Kontext sei das Schild unproblematisch mit dem Spitznamen des Spielers verknüpft und „Teil der Geschichte“. Dafür spreche auch, dass das Stadion von Indigenen als Zuschauer_innen und Spieler_innen besucht werde, es in den letzten 40 Jahren jedoch noch nie eine Beschwerde gegeben hätte. Der Racial Discrimination Act schütze – so das Gericht weiter – nicht die „persönlichen Befindlichkeiten Einzelner.“

Vor CERD argumentierte Herr Hagan dagegen, die Benutzung des Wortes sei eine rassistische Diskriminierung im Sinne von Art. 1 ICERD und eine rassistische Herabwürdigung im Sinne von Art. 4 ICERD (Schutz vor Hassrede). Die Verwendung des N-Wortes greife in seine Möglichkeiten ein, am Sportgeschehen teilzunehmen, das stelle wiederum eine Verletzung von Art. 5 ICERD dar. Er argumentierte weiter, Australien sei verpflichtet, Gesetze zu ändern, die rassistische Effekte haben (Art. 2 ICERD) und Maßnahmen, insbesondere Bil-

1 Auf der Grundlage einer juristischen Expertise von Doris Liebscher, bearbeitet von Nivedita Prasad.

maßnahmen und kulturelle Maßnahmen zu treffen, um rassistische Vorurteile zu bekämpfen (Art. 7 ICERD).

Art. 2 Absatz 1 (c) ICERD: allgemeine Verpflichtung des Staates gegen rassistische Diskriminierung vorzugehen.

Art. 4: Verpflichtung des Staates gegen rassistische Hassrede vorzugehen.

Art. 5 Abs. d (i) und (ix), e(vi) und f: Recht der Wahrnehmung politischer, kultureller und sozialer Rechte ohne Diskriminierung.

Art. 6: wirksamer Rechtsschutz im Fall rassistischer Diskriminierung.

Art. 7: Verpflichtung des Staates Maßnahmen gegen rassistische Vorurteile durchzuführen.

Die Entscheidung

Der Ausschuss nahm den historischen Kontext zur Kenntnis, in dem das Schild in den 1960er Jahren aufgestellt wurde. Das an sich beleidigende N-Wort, war damals als nicht abwertender Spitzname gedacht und bezog sich auf einen Spieler, der weder Schwarz, noch indigen war. Außerdem hatten sich weder Herr Brown bis zu seinem Tod noch jemals eine andere Person in den 39 Jahren bis zur Beschwerde von Herr Hagan gegen die Präsenz des Schildes gewendet.

Trotzdem kann nach Auffassung des Ausschusses das Benutzen und das Zeigen dieses Begriffs zur heutigen Zeit als verletzend und beleidigend angesehen werden. Das gilt auch, wenn das über einen bestimmten Zeitraum hinweg nicht der Fall gewesen sein mag und sich niemand darüber beschwerte. Der Ausschuss stellt weiter fest, dass die UN-Antirassismus-Konvention ein sich weiter entwickelndes Instrument ist und daher anhand der Umstände des aktuellen gesellschaftlichen Kontextes interpretiert und angewendet werden muss. In diesem Kontext sieht es der Ausschuss es als seine Pflicht an, an die erhöhte Sensibilität gegenüber Worten, wie dem beleidigenden N-Wort heutzutage zu erinnern.

Der Ausschuss drückt seine Zufriedenheit darüber aus, dass die Stadtversammlung von Toowoomba bereits beschlossen hat, in der Zukunft im Interesse der Versöhnung, keine rassistisch abwertenden oder verletzenden Begriffe in der Öffentlichkeit zu verwenden. Zugleich stellt der Ausschuss fest, dass das Gedenken an einen herausragenden Sportler auf andere Weise lebendig gehalten werden kann, als durch ein Schild, das als rassistisch verletzend angesehen wird. Es empfahl dem Staat, die notwendigen Maßnahmen zu ergreifen, um sicherzustellen, dass das Schild abgenommen wird.

Die Ergebnisse von Beschwerden an UN-Ausschüssen sind keine Entscheidungen im juristischen Sinne mit rechtsverbindlichen Urteilen; es handelt sich hierbei vielmehr um Meinungen („opinions“), die Auslegungen des Ausschus-

ses verdeutlichen. Staaten, die einer Konvention (und die Möglichkeit der Einreichung einer Beschwerde) durch Ratifikation zugestimmt haben, haben sich aber verpflichtet, solche Entscheidungen zu akzeptieren und umzusetzen (zu Individualbeschwerdeverfahren bei den Vereinten Nationen siehe: Prasad 2011, Hüfner, K./Sieberns, A./Weiß, N. 2012 und Althoff 2012).

Die Grenzen der Auslegungen von UN-Ausschüssen werden auch an diesem Fall deutlich. Australien hat auf diese Empfehlung nicht reagiert; das Stadion hat aus anderen Gründen das Schild entfernt.

Aktenzeichen: CERD/C/62/D/26/2002; Entscheidung vom: 14.4.2003

Link zum Fall: http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CERD%2FC%2F62%2FD%2F26%2F2002&Lang=en [Letzter Zugriff: 7.2.2019]

Anderer in Verbindung stehender Fall:

LG Karlsruhe, Beschluss vom 20.7.2016, Az. 4 Qs 25/16, (juris) („die Bezeichnung N. [rassistische Terminologie] ist abwertender und rassistischer Natur“).

Link zum Fall: <https://dejure.org/dienste/vernetzung/rechtsprechung?Gericht=LG%20Karlsruhe&Datum=20.07.2016&Aktenzeichen=4%20Qs%2025/16> 8 [Letzter Zugriff: 14.8.2019]

Übertragbarkeit der Entscheidung auf andere Fälle

CERD hat seine Empfehlung in einem übergeordneten Kontext ausgesprochen, nämlich dass auch langjährig akzeptierte Terminologien und Benennungen sich über die Zeit hin zu ungerechtfertigt und diskriminierenden Äußerungen entwickeln können. Diese Empfehlung bezieht sich weniger auf ein individuell einklagbares Recht als auf eine gesellschaftliche Entwicklung, die von Seiten der Regierung berücksichtigt werden sollte.

Diese Argumentation kann aber auch im Umgang mit anderen diskriminierenden Terminologien überzeugen, etwa in Bezug auf rassistische Bezeichnungen für andere Gruppen wie Rom_nja und/oder Terminologien für Menschen mit Beeinträchtigungen und/oder LGBTIQ Personen.

Relevanz für die Praxis Sozialer Arbeit

Die Verwendung und Verteidigung rassistischer Terminologie ist ein Thema, mit dem auch Klient_innen der Sozialen Arbeit (vor allen Dingen Schwarze und Rom_nja) regelmäßig konfrontiert sind. Durch inszenierte und wohlkalkulierte Tabubrüche von Rechtspopulist_innen (vgl. Gesterkamp 2012: 6) fin-

den diese Debatten zunehmend in Sozialen Medien statt, in der (oft vergeblichen) Hoffnung den Rahmen des Sagbaren zu erweitern. Ein prominentes Beispiel ist die rassistische Beleidigung von Noah Becker Anfang 2018 durch Jens Maier – einem Richter, der Mitglied der AfD ist (vgl. Siemens 2019).

Die Entscheidung von CERD ist insofern von Bedeutung, weil sie zum einen den historischen Kontext berücksichtigt und klarstellt, dass dieser Begriff in den 1960er Jahre sehr unbedarft verwendet wurde, er aber in jedem Fall heute als diskriminierend zu werten ist. Diese Bewertung durch einen Ausschuss der UN kann dazu beitragen, das empfundene Unrecht Einzelner als ein strukturelles rassistisches Problem zu erkennen und zu benennen; es kann dadurch zum Empowerment (vgl. Beitrag von Rotter und Kechaja in dieser Publikation) der Betroffenen beitragen.

Diese Entscheidung ist eine mögliche zusätzliche Argumentationsstütze bei der Distanzierung von weiteren Begriffen, die heute rassistisch zu werten sind.

(Weiterführende) Literatur zum Fall

- Arndt, S./Ofuately-Alazard, N. (Hg.) (2015): *Wie Rassismus aus Wörtern spricht*. (K)Erben des Kolonialismus im Wissensarchiv deutsche Sprache. Ein kritisches Nachschlagewerk. <https://unrast-verlag.de/gesamtprogramm/allgemeines-programm/antirassismus/wie-rassismus-aus-woertern-spricht-340-detail> [Letzter Zugriff: 30.7.2018].
- Gesterkamp, T. 2012: *Geschlechterkampf von rechts. Wie Männerrechtler und Familienfundamentalisten sich gegen das Feindbild Feminismus radikalisieren*. Bonn.
- Hüfner, K./Sieberns, A./Weiß, N. (2012): *Menschenrechtsverletzungen: Was kann ich dagegen tun? Menschenrechtsverfahren in der Praxis*. Deutsche Gesellschaft für die Vereinten Nationen e.V., Deutsches Institut für Menschenrechte und Deutsche UNESCO-Kommission e.V. Berlin (Hrsg.).
- Nduka-Agwu, A./Hornscheid, L. 2013: *Rassismus auf gut Deutsch: Ein kritisches Nachschlagewerk zu rassistischen Sprachhandlungen*. Brandes & Aspel Verlag
- Neue deutsche Medienmacher*innen 2019: *Glossar Wörterverzeichnis der Neuen deutschen Medienmacher*innen (NdM) mit Formulierungshilfen, Erläuterungen und alternativen Begriffen für die Berichterstattung in der Einwanderungsgesellschaft*. 8. Auflage. www.neuemedienmacher.de/Glossar_Webversion.pdf [Letzter Zugriff: 21.8.2019]
- Prasad, N. (2011): *Mit Recht gegen Gewalt. Die UN-Menschenrechte und ihre Bedeutung für die Soziale Arbeit*. Opladen/Farmington Hills: Budrich.
- Remedy Australia (2014): *Follow-up Report on violations by Australia of ICERD, ICCPR & CAT in individual communications (1994-2014)*. http://remedy.org.au/reports/2014_Follow-Up_Report_to_treaty_bodies.pdf [Letzter Zugriff: 30.7.2018].
- Siemens, Clemens 2019: *Rassistischer Tweet. AfD-Rechtsaußen muss Noah Becker Schmerzensgeld zahlen*. www.spiegel.de/panorama/justiz/noah-becker-gericht-verurteilt-jens-maier-zur-schmerzensgeld-a-1248132.html [Letzter Zugriff: 21.8.2019].

Assoziierte Diskriminierung¹

Fall Nr. 18

Diskriminierung auf Grund der Partnerschaft zu einem RRom: Maya Škorjanec vs. Kroatien²

Klage vor dem Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR) wegen eines Verstoßes gegen Art. 3 EMRK in Verbindung mit Art. 14. und Art. 6 Art. EMRK bezogen auf eine rassistische Diskriminierung.

Am 9.6.2013 erhielt die Polizei Zagreb einen Notruf wegen eines Angriffs zweier Männer auf eine Frau und einen Mann, die der Gruppe der Rrom_nja zugeschrieben wurden. Als die Polizei erschien, fanden sie die Beschwerdeführerin, ihren Partner Š.Š. sowie I.M. vor. Alle waren sichtbar verletzt. Unweit des Tatorts verhaftete die Polizei S.K., der ebenfalls am Konflikt beteiligt war. Der Polizeibericht vermerkt, die Beschwerdeführerin und ihr Partner Š.Š. hätten sich mit den beiden anderen Männern gestritten. Dabei habe S.K. gesagt: „Alle Z. [rassistische Terminologie für Rrom_nja] sollten getötet werden, wir werden Euch ausrotten.“ Daraufhin griffen I.M. und S.K. die Beschwerdeführerin und ihren Partner an. S.K. warf die Beschwerdeführerin dabei zu Boden und trat ihr gegen den Kopf. Dann gingen die beiden Angreifer auf ihren Partner Š.Š. los. S.K. benutzte dabei ein Messer.

Die Polizei untersuchte den Tatort und befragte sowohl die beiden Angegriffenen als auch die beiden Angreifer. Der Partner der Beschwerdeführerin, Š.Š., gab an, Rrom zu sein; seine Partnerin (die Beschwerdeführerin – Frau Škorjanec) ist keine Rromnja. Er gab an, dass die beiden Angreifer zunächst die Beschwerdeführerin geschubst hätten. Er selbst sagte der Beschwerdeführerin, sie solle die Angreifer ignorieren, da diese betrunken waren. Daraufhin beschimpften ihn die beiden Männer rassistisch und bedrohten ihn mit dem Tod. Er zog dann in Panik ein Messer, woraufhin S.K. ebenfalls ein Messer zog. Š.Š. flüchtete dann, woraufhin die beiden Angreifer ihn verfolgten. Die Beschwerde-

1 Hiermit ist Diskriminierung auf Grund eines Näheverhältnisses gemeint, d. h. die diskriminierte Person ist nicht selbst Trägerin des Diskriminierungsmerkmals, sie wird aber dennoch diskriminiert, weil sie in einem Näheverhältnis zu jemanden steht, die_der das Diskriminierungsmerkmal trägt. Dies ist z. B. der Fall bei weißen Familienangehörigen oder Freund_innen rassismuserfahrener Personen, oder heterosexuellen Familienangehörigen oder Freund_innen von LGBTI* Personen oder nichtbehinderte Familienangehörige oder Freund_innen von Personen mit Behinderungen.

2 Auf der Grundlage einer juristischen Expertise von Doris Liebscher, bearbeitet von Nivedita Prasad.

führerin lief auch weg, um Hilfe zu holen. Als die beiden Angreifer ihren Partner Š.Š. einholten und zu schlagen begannen, kam sie ihm zu Hilfe. Die Beschwerdeführerin bestätigte vor der Polizei die Aussagen ihres Partners Š.Š. Die beiden Angreifer stritten jegliche rassistische Motivation ab. Vielmehr fühlten sie sich von Š.Š. beleidigt, da dieser sie für betrunken erklärt hatte.

Am 10.6.2013 zeigte die Polizei eine hassmotivierte Straftat in Verbindung mit einer schweren Körperverletzung bei der Staatsanwaltschaft Zagreb an. Als Ursache nannte sie die Rroma-Herkunft von Š.Š. Die Beschwerdeführerin wurde als Zeugin benannt. Im Zuge der Ermittlungen wurden die beiden Angreifer als Tatverdächtige, die Beschwerdeführerin und ihr Partner Š.Š. als Zeug_innen befragt. Š.Š. wiederholte seine Darstellung und wies darauf hin, dass auch seine Partnerin angegriffen wurde, als sie ihm zu Hilfe kam.

Die Staatsanwaltschaft Zagreb erhob Anklage gegen die beiden Angreifer wegen der Drohungen gegenüber Š.Š. und einer Körperverletzung in Verbindung mit einer hassmotivierten Straftat. Die Anklageschrift erwähnt auch, dass die Beschwerdeführerin angegriffen wurde, als sie Š.Š. vor dem Angriff der beiden Männer schützen wollte. Das Amtsgericht Zagreb befragte Š.Š., der seine Aussagen wiederholte. Auf die Frage, ob die Angreifer irgendetwas gegenüber der Beschwerdeführerin bezüglich der Herkunft ihres Partners gesagt hätten, sagte er aus, sie hätten geäußert, wenn sie mit einem Rrom zusammen ist, ist sie Rromnja. Am 13. Oktober wurden die beiden Täter zu jeweils einem Jahr und sechs Monaten Haft verurteilt.

Parallel zum genannten Verfahren erstatten die Beschwerdeführerin und ihr Partner Strafanzeige bei der Staatsanwaltschaft Zagreb gegen zwei Unbekannte. In der Anzeige steht, dass einer der Angreifer zunächst die Beschwerdeführerin eine „Schlampe“, die mit einem Rrom ein Verhältnis habe, genannt und ihr dann mit Prügeln gedroht habe. Dieses Verfahren wurde von der Polizei bestätigt. Die Staatsanwaltschaft wies die Anzeige der Beschwerdeführerin ab. In der Begründung wurde der rassistische Hintergrund des Angriffs auf ihren Partner zwar bestätigt, nicht aber auf die Beschwerdeführerin selbst, da sie keine Rromnja ist.

Am 20.3.2014 reichte die Beschwerdeführerin eine Beschwerde beim EGMR ein. Sie argumentierte, die kroatischen Behörden haben in ihrem Fall versäumt, angesichts einer rassistisch motivierten Gewalt gegen sie tätig zu werden. Die rassistische Motivation der Tat sei im Verfahren vollständig ignoriert worden. Außerdem beanstandete die Beschwerdeführerin eine Verletzung von Art. 6 EMRK (Recht auf faires Verfahren). Durch Einstellung ihrer Anzeige, sei es nicht möglich mittels Privatklage gegen die Täter vorzugehen, da sie deren Identität nicht habe feststellen können.

Nach Art. 3 EMRK darf niemand der Folter oder unmenschlicher oder erniedrigender Strafe oder Behandlung unterworfen werden.

Art. 14 EMRK verlangt von den Mitgliedsstaaten, dass jeder die Rechte der Menschenrechtskonvention ohne rassistische Diskriminierung wahrnehmen kann.

Art. 6 EMRK sichert für jede Person das Recht, dass Streitigkeiten in Bezug auf ihre zivilrechtlichen Ansprüche und Verpflichtungen oder über eine gegen sie erhobene strafrechtliche Anklage von einem unabhängigen und unparteiischen, auf Gesetz beruhenden Gericht in einem fairen Verfahren, öffentlich und innerhalb einer angemessenen Frist verhandelt wird.

Die Entscheidung

Die Klage aufgrund von Art. 3 (Folterverbot) und Art. 14 (Diskriminierungsverbot) EMRK war erfolgreich. Das EGMR bestätigt, dass die Behörden Kroatiens es in diesem Fall versäumt haben, eine rassistisch motivierte Gewalttat effektiv aufzuklären. Als hassmotivierte Straftat – so der EGMR – gelten nicht nur solche Verbrechen, die aufgrund persönlicher Merkmale des Opfers verübt werden.

Art. 3 in Verbindung mit Art. 14 EMRK betrifft nicht nur Gewalttaten, bei denen der tatsächliche oder vermeintlich persönliche Status oder Äußerlichkeiten vorliegt. Es betrifft auch solche Gewalttaten, die aufgrund eines tatsächlichen oder vermeintlichen Verhältnisses zu einer anderen Person (z. B. Angehörige), die tatsächlich oder vermeintlich ein durch die EMRK geschütztes Merkmal aufweist, verübt werden.

Die Vertragsstaaten sind demnach dazu verpflichtet, beide Arten von Hasskriminalität zu erkennen und diese angemessen zu untersuchen. In diesem Fall hätten die kroatischen Behörden es wiederholt versäumt, die notwendige Sorgfalt bei der Identifizierung der Gewalt gegen die Beschwerdeführerin walten zu lassen. Indem sie ihre Strafanzeige abwiesen, hätten sie ihre Verpflichtung gemäß EKMR verletzt.

Die Beschwerdeführerin erhält 12.500 Euro als Schmerzensgeld. Kosten für potentiell anfallende Steuern auf diesen Betrag müssen außerdem erstattet werden. Außerdem erhält die Beschwerdeführerin 2.200 Euro für die Prozesskosten, die ihr sowohl für die Verfahren in Kroatien, als auch für das Verfahren vor dem EGMR, entstanden sind. Darüber hinaus werden auch hier die Kosten für potentiell anfallende Steuern auf diesen Betrag erstattet.

Aktenzeichen: 25536/14 beim EGMR, Urteil vom 28.3.2017 – (*Škorjanec v. Kroatien*)

Link zum Fall: [https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:\[%22001-172327%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:[%22001-172327%22]}) [Letzter Zugriff: 10.7.2018]

Andere in Verbindung stehende Fälle:

- EGMR, 11.3.2014 – 26827/08 (*Abdu v. Bulgarien*): siehe Fall Nr. 1 dieser Publikation.
- EGMR, 31.5.2007 – 40116/02 (*Šečić v. Kroatien*): *Behörden verweigern und verschleppen Ermittlungen nach rassistischer Gewalt Gewalttat gegen RRom_nja*. Link zum Fall: [https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:\[%22001-80711%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:[%22001-80711%22]}) [Letzter Zugriff: 14.8.2019].

Fall Nr. 19

Diskriminierung einer Mutter auf Grund der Behinderung ihres Kindes: Frau Coleman vs. Vereinigtes Königreich¹

Klage vor dem Gerichtshof der Europäischen Union wegen eines Verstoßes gegen Art. 1-3 RL 2000/78/EG; §§ 1 und 3 AGG bezogen auf eine rassistische Diskriminierung.

Die Klägerin – Frau Coleman – war Angestellte in einer Anwaltskanzlei. Sie wurde schwanger und bekam ein schwer behindertes Kind, dessen Pflege fortan hauptsächlich von ihr geleistet wurde. Sie macht geltend, dass sie nach ihrer Rückkehr aus dem Mutterschutz durch ihren Arbeitgeber benachteiligt und belästigt wurde. Dies sei einzig und allein auf die Behinderung ihres Kindes zurückzuführen. So durfte sie nach ihrem Mutterschutz – anders als andere Angestellte der Kanzlei – nicht auf ihre alte Stelle zurückkehren, sondern wurde an einen anderen Arbeitsplatz versetzt. Anders als bei anderen Angestellten mit Kindern wurden ihr flexible Arbeitszeiten verwehrt. Wenn sie freinehmen wollte, um ihr Kind zu betreuen, wurde dies abgelehnt, obwohl anderen Eltern diese Möglichkeit gewährt wurde. Stattdessen wurde sie als „faul“ bezeichnet. Als sie gelegentlich wegen des besonderen Betreuungsbedarfs ihres Kindes zu spät kam, wurde ihr mit einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses gedroht, während dies bei anderen Angestellten nicht mit derselben Schärfe verurteilt wurde. Nach alledem sah sich Frau Coleman gezwungen, ihrerseits zu kündigen. Wenige Monate nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses verlangte sie vor dem Arbeitsgericht die Feststellung, dass ihre Kündigung rechtswidrig erzwungen wurde.

Nach Artikel 1 der Europäische Rahmenrichtlinie darf es keine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung wegen eines der in Artikel 1 genannten Gründe geben².

Artikel 3 beschreibt den Geltungsbereich dieser Richtlinie für alle Personen in öffentlichen und privaten Bereichen, einschließlich öffentlicher Stellen, in Bezug auf:

- a) die Bedingungen – einschließlich Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen – für den Zugang zu unselbständiger und selbständiger Erwerbstätigkeit, unabhängig von Tätigkeitsfeld und beruflicher Position, sowie für den beruflichen Aufstieg;
- b) den Zugang zu allen Formen und allen Ebenen der Berufsberatung, der Berufsausbildung, der beruflichen Weiterbildung und der Umschulung einschließlich der praktischen Berufserfahrung;

1 Auf der Grundlage einer juristischen Expertise von Alexander Tischbirek, bearbeitet von Nivedita Prasad.

2 Siehe Fall Nr. 8: Diskriminierung durch das Tragen eines Kopftuches: Der Fall Samira Achbita vor dem Gerichtshof der Europäischen Union.

- c) die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, einschließlich Entlassungsbedingungen und Arbeitsentgelt;
- d) die Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer Arbeitnehmer- oder Arbeitgeberorganisation oder einer Organisation, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören, einschließlich der Inanspruchnahme der Leistungen solcher Organisationen;
- e) den Sozialschutz, einschließlich der sozialen Sicherheit und der Gesundheitsdienste;
- f) die sozialen Vergünstigungen;
- g) die Bildung;
- h) den Zugang zu und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich Wohnraum.

Die Entscheidung

Um die Rechtswidrigkeit der Kündigung zu beurteilen, musste das englische Arbeitsgericht klären, ob Frau Coleman im Sinne der europäischen Antidiskriminierungsrichtlinien diskriminiert wurde. Diese Frage legt es dem Europäischen Gerichtshof³ zur Vorabentscheidung vor. Der EuGH stellt fest, dass eine Diskriminierung auch dann vorliegen kann, wenn die Benachteiligung bei einer anderen Person eintritt als bei derjenigen, bei der das Diskriminierungsmerkmal besteht bzw. die Diskriminierungsmerkmale bestehen. Obwohl also nicht Frau Coleman selbst eine Behinderung hat, sondern ihr Sohn, wurde sie im Sinne der Richtlinie wegen einer Behinderung diskriminiert. Dem EuGH genügt somit eine Kausalität zwischen Benachteiligung und Behinderung: weil ihr Sohn eine Behinderung hat, wurde Frau Coleman schlechter behandelt als andere. Hierfür ist – so das Gericht – irrelevant, ob die benachteiligte Person selbst der Gruppe der „Merkmalsträger“ zugehört. Denn die Antidiskriminierungsrichtlinie habe generell den Zweck, Ausgrenzungen – etwa wegen Behinderung – zu vermeiden. Damit schütze sie auch Frau Coleman, die letztlich auch wegen einer Behinderung, nämlich derjenigen ihres Sohnes, benachteiligt wurde.

Der EuGH kann bei sogenannten Vorabentscheidungsersuchen keine Sanktionen auferlegen. Er erklärt in diesem Verfahren lediglich, wie das Unionsrecht auszulegen ist.

Aktenzeichen: C 303/06 beim EuGH, Urteil vom 17.7.2008

Link zum Fall: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/HTML/?uri=CELEX:62006CA 0303&from=DE> [Letzter Zugriff: 20.7.2018]

3 Dies können nur die nationalen Gerichte machen; es ist nicht möglich eine solche Vorlage selbst zu initiieren; sie kann in einem nationalen Gerichtsverfahren jedoch seitens der Parteien angeregt werden.

Assoziierte Diskriminierung: Übertragbarkeit der Entscheidungen auf andere Fälle

Da die europäischen Antidiskriminierungsrichtlinien dem AGG zugrunde liegen, ist die Antwort des EuGH auch für die Auslegung des AGG von Bedeutung. Die Klarstellung, dass die sogenannte „assozierte Diskriminierung“ ebenfalls als (direkte oder indirekte) Diskriminierung gilt, bewirkt eine beträchtliche Ausweitung des durch die Gleichstellungsrichtlinien geschützten Personenkreises. Da das AGG die „assozierte Diskriminierung“ nicht erwähnt, ist es hier wichtig, sich über den reinen Gesetzestext hinaus zu informieren, welche diskriminierenden Sachverhalte bearbeitet werden können und sollten.

Dies bedeutet konkret, dass auf Personen, die wegen eines Diskriminierungsmerkmals einer anderen Person, mit der sie in Zusammenhang stehen, eine Benachteiligung erfahren, die Richtlinie angewendet werden muss. Dies können Familienangehörige, Partner_innen aber auch Freund_innen sein. Hierfür spricht auch eine Entscheidung von 2016 in Österreich. In diesem Fall wurde drei jungen Männern of Color – als Teil einer Gruppe von acht Freund_innen – der Zutritt zu einem Club verweigert. Das Gericht sprach sich nicht nur für eine Entschädigung für die unmittelbar betroffenen Männern (je 600 Euro) aus, sondern sprach auch den Freund_innen eine Entschädigung (je 350 Euro) als „indirekten Diskriminierung durch Assoziation“ zu (Humboldt Law Clinic 2016).

Diese Entscheidungen lassen sich auch auf andere Diskriminierungskategorien übertragen. Obwohl die Entscheidung Coleman vs. UK zunächst „nur“ ableistisch assoziierte Diskriminierung thematisiert bzw. die Entscheidung Maya Škorjanec vs. Kroatien „nur“ über rassistisch assoziierte Diskriminierung urteilt, ist eine Übertragung dieser Argumentation auf andere Formen von Diskriminierung, wie z. B. trans*- oder homo*phobe assoziierte Diskriminierung nur folgerichtig.

Assoziierte Diskriminierung: Relevanz für die Praxis Sozialer Arbeit

In diesen beiden Entscheidungen wird deutlich, dass der Antidiskriminierungsschutz auch für Menschen gilt, die selbst nicht Träger_in eines Diskriminierungsmerkmals sind. Es sind ausdrücklich auch diejenigen geschützt, die in Verbindung mit einer Person stehen, die dieser Gruppe zugehört – in einem Fall als Partnerin, in einem Fall als Mutter.

Sozialarbeitende haben zum einen Kontakt zu Menschen, die selbst Diskriminierungen erleben, aber auch zu Angehörigen derselben Gruppen. Diese Entscheidung lädt dazu ein, auch bei ihnen nach entsprechenden Erfahrungen

zu fragen und diese möglicherweise juristisch zu bearbeiten. Da die Gruppe der Angehörigen von Diskriminierungserfahrenen bislang nicht im Fokus der Antidiskriminierungsberatung stehen, wäre zu überlegen, ob diese Entscheidung nicht dazu einlädt, auch sie als potentielle Gruppe explizit anzusprechen.

(Weiterführende) Literatur zu den Fällen zu **assoziierter Diskriminierung**

Humboldt Law Clinic (2016): Diskriminierung aufgrund eines Näheverhältnisses.

<http://grundundmensenrechtsblog.de/diskriminierung-aufgrund-eines-naehevhaeltnis/>

[Letzter Zugriff: 30.7.2019].

Lingscheid, A. (2018): Der Betriebsberater 2018, S. 163 f.

Rassistische Diskriminierung aufgrund der Zugehörigkeit zu einem Stadtteil¹

Fall Nr. 20

Rassistische Diskriminierung von Anwohner_innen durch ein bulgarisches Stromversorgungsunternehmen

Vorlageverfahren vor dem Gerichtshof der Europäischen Union (EuGH) wegen Verstoß gegen Art. 1 und 2 Abs. 1 und 2 Buchst. a und b der EU-Antirassismus-Richtlinie 2000/43/EG², sowie Art. 21 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union (GrCh) bezogen auf rassistische Diskriminierung.

In dem überwiegend von Rrom_nja bewohnten Stadtteil der Stadt Dupnitsa (Bulgarien) wurden alle Stromzähler des Stromversorgungsunternehmens CHEZ RB an den Betonmasten des Stromnetzes in sechs bis sieben Metern Höhe angebracht. In anderen Stadtvierteln, in denen weniger Rrom_nja wohnen, wurden die Zähler hingegen in einer Höhe von 1,70 Meter meist direkt an den Wohnungen der Kund_innen, an Fassaden oder Zäunen montiert.

Frau Nikolova, die Betreiberin eines Lebensmittelgeschäfts in diesem Stadtteil, beschwerte sich dagegen 2008 bei der staatlichen Antidiskriminierungsstelle in Bulgarien, der Kommission für den Schutz vor Diskriminierung (KZD). Obwohl sie keine Rromnja sei, werde auch sie durch diese Montagepraxis diskriminiert. Sie kann den Zählerstand von ihrem Stromzähler nicht ablesen und deshalb die an sie gerichteten Stromrechnungen nicht überprüfen, die aus ihrer Sicht überhöht sind. Die KZD entschied 2010, dass diese Praxis eine unzulässige mittelbare Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft darstelle. Eine mittelbare Diskriminierung ist gegeben, wenn scheinbar neutrale Vorschriften oder Kriterien faktisch zur Benachteiligung wegen eines der Merkmale führen.³

Diese Entscheidung wurde vom Obersten Verwaltungsgerichtshof Bulgariens 2011 aufgehoben, denn die KZD habe nicht angegeben, im Vergleich zu welcher anderen Herkunft Frau Nikolova diskriminiert wurde. 2012 entschied die KZD erneut, dass das Stromunternehmen Frau Nikolova aufgrund ihrer „persönlichen Verhältnisse“ als Ladenbesitzerin unmittelbar diskriminiert habe.

1 Auf der Grundlage einer juristischen Expertise von Doris Liebscher, bearbeitet von Katrin Muckenfuss.

2 Zur gesetzlichen Norm siehe ausführlich Fall Nr. 8 in dieser Publikation.

3 Zur Definition von unmittelbarer und mittelbarer Diskriminierung siehe ausführlich in Follmar-Otto und Fall Nr. 8 in dieser Publikation.

Sie sei aufgrund des Ortes ihrer Geschäftsniederlassung weniger günstig behandelt worden als andere Kund_innen des Stromunternehmens. Das bulgarische Antidiskriminierungsgesetz schützt vor Diskriminierung auch aufgrund des Ortes der Geschäftsniederlassung.

Der Stromanbieter erhob gegen diese Entscheidung Klage beim Oberverwaltungsgericht in Sofia. Dieses Gericht setzte die Entscheidung aus und legte den Fall dem EuGH vor, mit der Bitte darüber zu entscheiden, ob es sich vorliegend um eine mittelbare oder eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft im Sinne der Antirassismus-Richtlinie handelt.

Die Entscheidung

Rromn_ja können sich auf den Schutz gegen Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft im Sinne der Richtlinie 2000/43/EG berufen. Der Begriff „ethnische Herkunft“ beruht auf dem Gedanken, dass gesellschaftliche Gruppen insbesondere durch eine Gemeinsamkeit der Staatsangehörigkeit, Religion, Sprache, kulturelle und traditionelle Herkunft und Lebensumgebung gekennzeichnet sind. Das erfasst unstrittig auch die Gemeinschaft der Rrom_nja.⁴

Der Gleichbehandlungsgrundsatz der europäischen Richtlinie 2000/43/EG ist aber nicht nur auf Personen mit einer bestimmten ethnischen Herkunft anwendbar. Er gilt auch für Personen, die selbst nicht die betreffende Herkunft haben, aber durch eine diskriminierende Maßnahme zusammen mit den Personen, die dieser Herkunft sind, benachteiligt werden.

Für die Entscheidung über eine Diskriminierung ist es daher unerheblich, ob die Klägerin selbst Rromnja ist, wenn sie als Anwohnerin von der rassistischen Maßnahme mit betroffen ist. Entscheidend ist, ob die Maßnahme Rrom_nja benachteiligt. Sollte die Tatsachenaufklärung des vorlegenden Gerichts ergeben, dass die Maßnahme gezielt mit Blick auf Rromn_ja getroffen wurde, dann handelt es sich um eine unmittelbare (oder direkte) Diskriminierung. Auch wenn kein Vorsatz nachgewiesen werden kann, kann es sich um eine mittelbare (oder indirekte) Diskriminierung handeln.

Hier sieht das Gericht Indizien für eine unmittelbare Diskriminierung. Die Maßnahme trifft in erheblich erhöhtem Maße Rromn_ja und sollte diese nach Einschätzung des Gerichtes auch treffen. Dafür spricht die Tatsache, dass der Stromanbieter gegenüber der KZD behauptet hat, Beschädigungen und illegale Stromentnahmen würden hauptsächlich von Rrom_nja begangen. Das heißt, dass die umstrittene Praxis auf Stereotypen oder Vorurteilen gegenüber

4 Hierzu verweist der EuGH auch auf die Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte (EGMR) EGMR, Natchova u. a./Bulgarien.

Rrom_nja beruht. Diese Praxis trägt einen zwingenden, verallgemeinerten und dauerhaften Charakter. Sie wurde unterschiedslos auf alle Einwohner_innen des Stadtteils ausgedehnt, egal ob deren individuelle Verbrauchszähler Gegenstand von Manipulationen oder illegalen Stromentnahmen waren oder nicht. Ein weiteres Indiz ist, dass CHEZ RB trotz entsprechender Aufforderungen des EuGH Gerichts keine Beweise für die behaupteten Beschädigungen und Manipulationen von Zählern sowie illegalen Stromentnahmen vorbrachte und stattdessen lediglich vortrug, diese seien allgemein bekannt.

Die Maßnahme führt wegen ihres beleidigenden und stigmatisierenden Charakters und wegen der Erschwernis beim Ablesen des eigenen Stromzählers zu einer Benachteiligung im Sinne der Richtlinie 2000/43/EG.

Die Gewährleistung der Sicherheit des Elektrizitätsnetzes und die ordnungsgemäße Erfassung des Stromverbrauchs sind zwar rechtmäßige Ziele, die grundsätzlich eine Ungleichbehandlung rechtfertigen können. Allerdings muss der Stromanbieter den Nachweis erbringen, dass in dem betreffenden Stadtteil tatsächlich Manipulationen und Beschädigungen von Stromzählern begangen wurden und dass eine solche Gefahr noch immer besteht. Unabhängig davon ist eine derart stigmatisierende pauschale Maßnahme im Hinblick auf die legitimen Interessen der Bewohner_innen des Stadtteils unverhältnismäßig.

Im sogenannten „Vorabentscheidungsverfahren“ können die nationalen Gerichte das Verfahren aussetzen und den EuGH zur Auslegung und Gültigkeit von Europarecht befragen. Dies geschieht insbesondere dann, wenn eine Vorschrift des EU-Rechts nicht ganz eindeutig ist. Dann legt der EuGH auf Anfrage des nationalen Gerichts verbindlich fest, wie das EU-Recht zu verstehen ist. Das vorliegende Gericht und alle folgenden Instanzen sind an die Entscheidung des EuGH gebunden. Das Oberste Verwaltungsgericht in Sofia fällte deshalb anschließend auf Grundlage dieser Vorgaben des EuGH sein Urteil. Es gab der Klägerin Recht und entschied, dass die Maßnahme des Stromanbieters Rrom_nja und damit indirekt auch die Klägerin diskriminiert.

Übertragbarkeit der Entscheidung auf andere Fälle

Diskriminierung von Rrom_nja ist unstrittig eine Diskriminierung aufgrund der „ethnischen Herkunft“ im Sinne der Richtlinie 43/2000/EG. Damit ist gemeint, dass rassistische Diskriminierungen gegenüber Rromn_ja nach dem Antidiskriminierungsrecht der Europäischen Union verboten sind, auch wenn diese explizit im Text der Richtlinie nicht vorkommt. Das entspricht der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte (EGMR) zur Europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK).

Europäisches Antidiskriminierungsrecht gilt auch, wenn eine Person selbst nicht einer geschützten Gruppe/Kategorie angehört, aber von einer Maßnahme,

die auf diese Gruppe zielt, mit benachteiligt wird. Das gilt auch unabhängig davon, ob die Diskriminierung aus einer persönlichen Nahbeziehung zu der diskriminierten Gruppe besteht.

Das Urteil kann auf alle anderen Diskriminierungsformen übertragen werden.

Relevanz für die Praxis Sozialer Arbeit

Das Urteil macht deutlich, dass auch Personen von Diskriminierung betroffen sein können, die faktisch keiner Gruppe mit diskriminierten Merkmalen angehören. Im vorliegenden Fall lebte die betroffene Person lediglich in einem Stadtteil mit überwiegend Rrom_nja Bevölkerung. Ausschlaggebend war weder ein besonderes Näheverhältnis zu Angehörigen der diskriminierten Gruppe der Romn_ja, noch die Zuschreibung einer Gruppenzugehörigkeit. Dennoch war es möglich, erfolgreich dagegen zu klagen: Es wurde nicht nur die Benachteiligung der Klägerin festgestellt, sondern auch die unverhältnismäßige und diskriminierende Praxis des Stromunternehmens aufgrund Stereotypen und Vorurteilen gegenüber Romn_ja.

In Deutschland ist das AGG das zentrale Regelwerk zur Umsetzung der europäischen Antidiskriminierungsrichtlinien. Zwar ist der Begriff „Diskriminierung“ im AGG durch „Benachteiligung“ ersetzt, was aber explizit kein geringeres Schutzniveau bedeutet.

Ein anderes Beispiel für eine Diskriminierung aufgrund der Zugehörigkeit zu einem Stadtteil ist die Benachteiligung von Jugendlichen bei der Vergabe von Ausbildungsstellen aufgrund ihres Wohnortes. Dies ist zum Beispiel dann der Fall, wenn die Wohnadresse von Jugendlichen aufgrund des schlechten Images des Wohnquartiers oder Stadtteils ausschlaggebend dafür ist, dass sie nicht zu einem Vorstellungsgespräch für einen Ausbildungsplatz eingeladen werden. ist. Zu den damit verbundenen Handlungsmöglichkeiten und Herausforderungen für die Soziale Arbeit vgl. die Fälle zu Diskriminierungen auf den Wohnungsmarkt in dieser Publikation.

Aktenzeichen: C-83/14, Urteil vom 16.7.2015

Link zum Fall: <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?docid=165912&doclang=DE> [Letzter Zugriff: 20.7.2018]

Andere in Verbindung stehende Fälle:

- *EGMR, Natchova u. a. vs. Bulgarien, Nrn. 43577/98 und 43579/98 (Roma sind vom Merkmal der ethnischen Herkunft erfasst). Link zu den Fällen: <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22itemid%22:%5B%22001-69630%22%5D%7D> [Letzter Zugriff: 14.8.2019]*

- *Coleman, C-303/06, EU:C:2008:415, Rn. 38 und 50 (assoziierte Diskriminierung) – siehe Fall Nr. 19 in dieser Publikation.*
- *Meister, C-415/10, EU:C:2012:217, Rn. 36 und 40 (Beweislast).*
Link zum Fall: www.doev.de/wp-content/uploads/2015/Leitsaetze/18/E_0572.pdf [Letzter Zugriff: 14.8.2019].

(Weiterführende) Literatur zum Fall

- End, M. (2017): Antiziganistische Ermittlungsansätze in Polizei- und Sicherheitsbehörden. Autor: Kurzexpertise, herausgegeben von: Deutscher Zentralrat Sinti und Roma, Heidelberg: <https://zentralrat.sintiundroma.de/antiziganismus-und-polizei/> [Letzter Zugriff: 14.8.2019].
- ICERD (2000): General Recommendation XXVII on Discrimination Against Roma www.refworld.org/pdfid/45139d4f4.pdf [Letzter Zugriff: 30.7.2018].

Strategische Prozessführung als Mittel zur (Wieder-)Erlangung von Menschenrechten¹

Nivedita Prasad

Was ist strategische Prozessführung?

Bei strategischer Prozessführung² geht es darum, einen Fall, der eine exemplarische (Menschen-)Rechtsverletzung verdeutlicht, gegebenenfalls bis zum höchsten nationalen Gerichtshof und dann entweder beim Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte oder einem UN-Ausschuss zu begleiten, um neben der individuellen Klärung des Falls auch strukturelle Klarheit für alle ähnlich gelagerten Fälle zu erreichen.

Über das Verhältnis zwischen der Klärung des Einzelfalls und der Behebung der strukturellen Lücke gibt es unterschiedliche Standpunkte. Auf strategische Prozessführung spezialisierte NGOs verfolgen häufig vorrangig das Ziel, soziale Veränderungen über den Einzelfall hinaus zu erreichen (Koch 2015: 454). Das European Roma Rights Center macht bereits in der Definierung des Begriffs deutlich, dass in ihrer Arbeit ein stärkerer Fokus auf die Änderung der Regelung liegt als auf dem Interesse der einzelnen Klient_innen (vgl. siehe auch European Roma Rights Center/INTERRIGHTS/Migration Policy Group 2004: 35, Übersetzung N.P.). Hier wird die Spannung zwischen dem Interesse der Klient_innen und dem Ziel, eine spezifische soziale oder politische Auswirkung durch den Gerichtsfall zu erreichen, sichtbar.

Sozialarbeitende als Teil eines Teams um strategische Prozessführung sind relativ neu im Feld. Eine Ausrichtung, die das Interesse der beschwerdeführenden Person nicht vordergründig achtet, ist hier kaum vorstellbar, weil dies dem ersten Mandat – der Klient_in – widersprechen würde. Ähnliches dürfte für andere Professionen gelten, die im Bereich der Antidiskriminierungsarbeit tätig sind. Daher kann strategische Prozessführung im Kontext Sozialer Arbeit nur auf die Klärung struktureller Probleme durch einen exemplarischen Einzelfall hinarbeiten, wenn die Interessen der beschwerdeführenden Person vorrangig berücksichtigt werden. Eine weitere Möglichkeit ist, Beschwerdemöglichkeiten

1 Dieser Artikel ist entstanden im Rahmen eines Forschungsfreisemesters an der Alice Salomon Hochschule zum Thema: „Neue Methoden für die Soziale Arbeit! mit einem besonderen Fokus auf Methoden, die strukturelle Veränderungen ermöglichen“

2 Im Englischen: strategic litigation, public interest litigation oder impact litigation.

zu finden, für die kein Einzelfall erforderlich ist, wie z. B. das Untersuchungsverfahren (siehe hierzu Prasad 2011), was manche UN-Ausschüsse ermöglichen.

Ziel strategischer Prozessführung ist daher zum einen der individuelle Gewinn der beschwerdeführenden Person. Dies kann ein materieller Gewinn sein, aber auch die Zusicherung eines (Aufenthalts)rechts, die öffentliche Anerkennung eines Unrechts oder eine öffentliche Entschuldigung. Daneben geht es um die Etablierung effektiver gesetzlicher Grundlagen und ihre konsequente Umsetzung. Für die strategische Prozessführung eignen sich somit Fälle, bei denen

- bestehende Gesetze nicht ausgeführt oder auf diskriminierende Weise umgesetzt werden, also Umsetzungslücken bestehen.
- eine Nonkonformität gesetzlicher Regelungen mit internationalem Recht besteht oder vermutet wird.
- Unklarheiten im bestehenden Recht beseitigt oder Neuinterpretationen von Regelungen erzwungen werden soll (vgl. European Roma Rights Center/INTERRIGHTS/Migration Policy Group 2004: 36, Übersetzung N.P.).
- es um Taten geht, vor denen (bislang) kein rechtlicher Schutz besteht.
- Diskriminierungsbetroffene eine erlebte Diskriminierung juristisch anerkannt haben wollen.

Auch Fälle, die zunächst aussichtslos erscheinen, können sich für strategische Prozessführung eignen, wenn es darum geht, ein Thema öffentlich und juristisch zu setzen, und/oder um Klient_innen eine Möglichkeit zu bieten, sich zur Wehr zu setzen.

Neben der Klärung im Gerichtssaal trägt strategische Prozessführung zur Weiterentwicklung des Rechts bei, sie dokumentiert und veröffentlicht Ungerechtigkeiten und kann zum Empowerment (vgl. Beiträge Rotter und Kechaja in dieser Publikation) der einzelnen Beteiligten, aber auch anderen Mitgliedern derselben vulnerablen Gruppe beitragen (Vgl. European Roma Rights Center/INTERRIGHTS/Migration Policy Group 2004: 37, Übersetzung N.P.).

Menschenrechtsbasierte Soziale Arbeit und strategische Prozessführung

Eine menschenrechtsbasierte Praxis Sozialer Arbeit ist regelmäßig mit strukturellen Problemen konfrontiert, mit denen sich Individuen auseinandersetzen müssen. In vielen Fällen haben Klient_innen das berechtigte Interesse, „nur“ ihr Problem zu lösen. In seltenen Fällen wenden sich Klient_innen direkt an Sozialarbeitende mit der Bitte mit „ihrem“ Problem auch eine strukturelle Veränderung zu erreichen. Hier erhalten Sozialarbeitende das Mandat auf struktureller Ebene tätig zu werden direkt von Klient_innen. Diese Fälle kommen

möglicherweise eher in der Antidiskriminierungsberatung vor, in jedem Fall aber im Kontext von eher ressourcenstarken Klient_innen. In anderen Feldern der Sozialen Arbeit ist es eher unwahrscheinlich, dass Klient_innen sich an Sozialarbeitende mit solchen Anliegen wenden.

Hier kommt es vielmehr darauf an, mit welchem Mandatsverständnis Sozialarbeitende arbeiten. Wenn Sozialarbeitende von einem Doppelmandat in ihrer Tätigkeit ausgehen – also einem Mandat, welches sie von Arbeitgeber_in **und** Klient_in erhalten, haben sie eine eher limitierte Wirkungskraft mit entsprechend begrenzten Handlungsspielräumen. Für eine menschenrechtsorientierte Soziale Arbeit, die häufig das Einsetzen für Rechte oder das Ignorieren/Herausfordern einer rechtlichen Vorgabe fordert, ist ein Tripelmandatsverständnis daher grundlegend (vgl. Staub Bernasconi 2019: 83ff.). Dieses kann neben der Legitimation zur Verweigerung mancher Aufträge auch dazu beitragen, dass Sozialarbeitende sich ein eigenes – von der Profession abgeleitetes – Mandat verleihen. Wichtig ist natürlich, dass das dritte Mandat nicht im Widerspruch zu dem Mandat der Klient_innen stehen kann – außer es geht um die Gefährdung Anderer (z. B. Kinder oder anderer vulnerabler Gruppen) –, wohl aber deutlich vom Mandat der Arbeitgeber_in abweichen kann. Dies wäre zum Beispiel der Fall, wenn Jugendliche eines Jugendzentrums von Vorfällen berichten, die Sozialarbeitende als Ergebnis rassistischen Handelns werten, und sie darin unterstützen dagegen vorzugehen, obwohl der Auftrag der Kommune dies nicht vorsieht. Hier kann strategische Prozessführung neben Öffentlichkeitsarbeit, Lobbyarbeit oder Whistle Blowing die Möglichkeit bieten, strukturelle Veränderungen voranzutreiben.

Der „ideale“ Fall

Das Interesse an strategischer Prozessführung wächst. So gibt es einige NGOs, die sich auf strategische Prozessführung spezialisiert haben. Hierzu gehören beispielsweise in Deutschland das European Center for Constitutional and Human Rights, das Center for Intersectional Justice und die Gesellschaft für Freiheitsrechte. International arbeiten das AIRE Center in London, das European Roma Rights Center in Budapest, und die Open Society Justice Initiative in New York, die nicht nur Fälle aus dem jeweiligen Staat, in dem sie ansässig sind, annehmen. Diese Organisationen zeichnen sich dadurch aus, dass sie viel juristische Expertise und Erfahrung im Bereich der (internationalen) strategischen Prozessführung haben. Was ihnen aber häufig fehlt, ist der unkomplizierte Zugang zu Personen, deren Menschenrechte verletzt werden. In vielen Feldern der Sozialen Arbeit hingegen ist dieser Zugang regelmäßig gegeben, es mangelt aber häufig an der Expertise zur Umsetzung von strategischer Prozessführung. So könnten Sozialarbeitende neben der Identifizierung von strukturel-

len Lücken auch Klient_innen erkennen, die in Frage kämen, um ihren Fall bzw. die Fallkonstellation durch strategische Prozessführung zu lösen.

Natürlich ist nicht jeder Fall der „ideale“ für eine strategische Prozessführung. Busch geht davon aus, dass allzu offensichtliches Unrecht meist schon in der ersten Instanz mit herkömmlichen rechtlichen Instrumenten erfolgreich angegriffen werden kann [...], so dass ein gewonnener Prozess dem Einzelnen hilft, aber mangels Weiterentwicklung des Rechts kaum strategische Bedeutung hat (vgl. Busch. O. J.: 2). Er spricht sich dafür aus, Fälle zu nehmen, bei denen das tatsächliche Problem viele Menschen gleich oder ähnlich betrifft oder die Lösung des Problems eine Herleitung erfordert, die verallgemeinerungsfähig ist (ebd.: 3). Ideal wäre der Fall laut Busch zudem, wenn er das Potential hat, öffentlichkeitswirksam aufbereitet zu werden (ebd.).

Neben dem „idealen“ Fall braucht es eine_n „ideale“ Klient_in; Kriterien für die Auswahl der „idealen“ Klient_in können sein:

- Sie verfügen über genügend soziale und psychologische Ressourcen, um einen langwierigen und nichtplanbaren Prozess gut zu überstehen.
- Sie können eine informierte Entscheidung treffen. Das heißt, sie können einschätzen, was es bedeutet, unter Umständen über Jahre in eine gerichtliche Auseinandersetzung verwickelt zu sein, möglicherweise im medialen Interesse zu stehen und keine Gewinngarantie zu haben.
- Die Hoffnungen, die die potentielle beschwerdeführende Person mit der gerichtlichen Auseinandersetzung verbindet, sind realistisch, der Schaden, den die Person im schlimmsten Fall nehmen könnte, ist für sie einschätzbar. Hierfür ist eine juristische Beratung mit der betreuenden Rechtsanwält_in unabdingbar.

Bei Klient_innen der Sozialen Arbeit ist zusätzlich zu prüfen, ob die häufig bestehenden mehrdimensionalen Problemlagen eine Klärung der strukturellen Lücke erschweren oder ob sie ihr gar im Wege stünden. So würde es vermutlich wenig Sinn machen, einen Fall von Racial Profiling mit einer beschwerdeführenden Person anzustreben, die gleichzeitig im Drogenverkauf tätig ist. Auch wäre eine drogengebrauchende Person vermutlich nicht die beste Person, wenn es darum geht eine „ideale“ Person für ein strategisches Gerichtsverfahren zu finden. Selbstverständlich kann aber ein Verfahren mit drogenkonsumierenden und/oder drogenverkaufenden Personen mit der Hoffnung auf individuelle Klärung angestrebt werden.

Busch schlägt vor, eher Fälle zu nehmen, bei denen die beschwerdeführende Person nicht existentiell [von dem Problem] betroffen ist. Er plädiert dafür, ressourcenstarke potentiell Betroffene zu animieren, eine strategische Klage anzustreben, sobald sie selbst betroffen sind (vgl. Busch o. J.). Übertragen auf den Bereich von Racial Profiling würde dies bedeuten, rassismuserfahrene ressourcenstarke Akteur_innen zu gewinnen, die bereit wären – falls sie Racial Profiling

erleben oder vermuten – dies strategisch anzugehen. Neben den direkt Betroffenen lohnt es sich auch darüber nachzudenken, ob es nicht sinnvoll ist, auch diejenigen für strategische Prozessführung zu gewinnen, die assoziierte Diskriminierung³ erleben. Hierbei geht es um Personen, die nicht selbst das Diskriminierungsmerkmal tragen, aber durch ein Näheverhältnis zu einer direkt diskriminierten Person benachteiligt werden. Solche Verfahren können zum einen die direkt betroffene Person entlasten und zudem verdeutlichen, dass Diskriminierungen deutlich mehr Personen betreffen als „lediglich“ die direkt Betroffenen.

Strategische Partnerschaften

Die Effektivität von strategischer Prozessführung kann deutlich gesteigert werden, wenn flankierend zum Gerichtsverfahren Öffentlichkeits- und Lobbyarbeit stattfindet oder es durch eine Kampagne begleitet wird. Auch Fort- und Weiterbildungen für relevante Akteur_innen und Forschungsarbeiten können dazu beitragen, dass das Thema gesamtgesellschaftlich mehr Anerkennung erlangt. Duffy empfiehlt zudem zusätzlich die parallele Nutzung anderer Beschwerdemöglichkeiten⁴ bei der UN (vgl. Duffy 2018: 244-247). Um all dies leisten zu können, macht es Sinn im Vorfeld darüber zu nachzudenken, strategische Partnerschaften mit ressourcenstarken Akteur_innen einzugehen, die in ihrem Umfeld für den Fall werben können. Sinnvolle Partner_innen können beispielsweise Medienvertreter_innen, Kirchen, Hochschulen, Antidiskriminierungsstellen, andere NGOs und/oder das Deutsche Institut für Menschenrechte sein. Hilfreich ist in jedem Fall eine koordinierende Stelle zu haben, die zudem verbindlich zuständig ist für Öffentlichkeitsarbeit.

Ein sehr beeindruckender Zusammenschluss strategischer Prozessführung ist die „Allianz gegen Racial Profiling“ (2017) – eine Bewegung aus Aktivist_innen, Wissenschaftler_innen, Kulturschaffenden, Menschenrechtsorganisationen und Einzelpersonen in der Schweiz – die Racial Profiling bekämpfen. Im Mittelpunkt steht die gerichtliche Auseinandersetzung von Herrn Mohamed Wa Baile einem Schwarzen Schweizer Bibliothekar und Familienvater, der mehrfach ohne Anlass auf dem Weg zur Arbeit von der Polizei kontrolliert worden ist⁵. Der Fall wird begleitet von einer Kampagne der Allianz, einem Beratungsangebot für Betroffene, einer Forschungsarbeit, Publikationen (Wa Baile et al 2019) und regelmäßiger Lobby- und Öffentlichkeitsarbeit. Teil der Öffentlichkeitsarbeit ist die regelmäßi-

3 Siehe hierzu Fall Nr. 18: Škorjanec vs. Kroatien und Fall Nr. 19: Coleman vs. Vereinigtes Königreich in dieser Publikation.

4 Zur Nutzung des UN Menschenrechtsschutzsystems siehe Prasad 2011.

5 Siehe Mohamed Wa Baile, Tarek Naguib und Sarah Schilliger im Gespräch mit Andreas Foitzik in dieser Publikation.

ge Veröffentlichung von Testimonials von Menschen, die Racial Profiling erleben, aber auch eine regelmäßige Präsenz in den Medien zum Thema. Das Beratungsangebot kann neben der individuellen Unterstützung natürlich auch eine gute Möglichkeit bieten Menschen zu finden, die bereit wären ihren Fall für eine strategische Prozessführung zur Verfügung zu stellen.

Die Rolle Sozialarbeitender

Wenn es darum geht, einen Fall anzustreben, besteht die Funktion von Sozialarbeitenden darin, zunächst strukturelle Lücken zu identifizieren und eine_n „ideale“ Klient_in für die strategische Prozessführung zu finden. Zu überlegen wäre, ob die Gewinnung ressourcenstarker Akteur_innen – die keine Klient_innen aber dennoch vom selben strukturellen Problem betroffen sind – nicht auch eine Strategie im Rahmen Praxis Sozialer Arbeit sein könnte. Ist eine beschwerdeführende Person gefunden, müssen das richtige Team zusammengestellt und strategische Partnerschaften geschlossen werden. Wenn das Verfahren von Sozialarbeitenden initiiert wird, ist es wichtig auch die Koordination des Verfahrens im Auge zu haben, nicht zuletzt um sicher zu gehen, dass die Rolle der Sozialarbeitenden nicht reduziert wird auf die Rolle derjenigen, die die beschwerdeführende Person „bei Laune halten“.

Im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit kommt auf alle Beteiligten die voraussetzungsvolle Aufgabe zu, dafür zu sorgen, dass der Fall nicht als „Einzelfall“ diskutiert wird, sondern das zu Grunde liegende strukturelle Problem sichtbar wird. Auch gilt es hier eine diskriminierungssensible Strategie für die Öffentlichkeitsarbeit zu entwickeln.

Natürlich ist die Stabilisierung der beschwerdeführenden Person – falls benötigt – und die Sicherstellung, dass sie auf dem letzten Stand der juristischen Dinge ist bzw. diese tatsächlich mit all ihren Implikationen versteht, wichtiger Aufgabenbereich der Sozialarbeitenden. Zu überlegen wäre, wie das Verfahren von Sozialarbeitenden weiter unterstützt werden kann. Sozialarbeitende können beispielsweise ihre Beratungsnotizen⁶ als Beweismaterial zur Verfügung stellen. Denkbar ist auch, dass sie „Testings“⁷ durchführen, um eine vermutete Diskriminierung nachzuweisen. Sollte die beschwerdeführende Person das Verfahren vorzeitig beenden wollen, ist es Aufgabe der Sozialarbeitenden, dieses Interesse auch gegenüber den anderen Partner_innen zu vertreten und zu ermöglichen. Die Beratung/Betreuung nach dem Verfahren hängt natürlich stark

6 Dies setzt natürlich die Zustimmung der beschwerdeführenden Klient_innen voraus.

7 Siehe hierzu die Fall Nr. 14: Rassistische Einlasskontrolle an einer Diskothek: Dragan Durmic vs. Serbien und Montenegro in dieser Publikation.

vom Ausgang des Verfahrens und den Bedürfnissen/Wünschen der beschwerdeführenden Person ab.

Finanzierung

Ein Fall strategischer Prozessführung erzeugt auch Kosten, so z. B. für die juristische Vertretung, Gerichtskosten, Gutachten, aber auch möglicherweise für die Übersetzung von Dokumenten oder Gesprächen. Ein Teil dieser Arbeit kann im Rahmen von Projekten Sozialer Arbeit stattfinden – insbesondere dann, wenn juristische Beratung und/oder Übersetzung Teil des Angebots ist, oder aber finanziert werden kann. Einige der erwähnten NGOs, die sich auf strategische Prozessführung spezialisiert haben, haben Ressourcen, die ihnen erlauben, bestimmte Fälle kostenlos zu begleiten. So wurde Frau Lecraft, die sich erfolgreich gegen Spanien⁸ wegen Racial Profiling beim UN CERD Ausschuss beschwert hat, von der Open Society Justice Initiative, dem Women's Link Worldwide und SOS Racismo-Madrid unterstützt. Viele Fälle mit von Rassismus betroffenen Rrom_nja werden vom European Roma Rights Center getragen⁹. Aber auch Verfahren, die in nationalen Gerichten entschieden werden, werden häufig inhaltlich und/oder finanziell von NGOs unterstützt – so z. B. Herr Mammah, der mit der Hilfe von der Rechtshilfe-Stiftung „Leben ohne Rassismus“ ein rassistisches Fitnessstudio erfolgreich in Aachen verklagte¹⁰. Damit wird deutlich, dass es sich in jedem Fall lohnt abzuklären, ob eine solche NGO (noch) Kapazitäten hat, die Betreuung des Falls zu übernehmen. Sollte es nicht möglich sein, den ganzen Fall zu übernehmen, sind sie unter Umständen bereit, sich im Verlauf des Verfahrens mit einer zusätzlichen unabhängigen juristischen Stellungnahme, einem sogenannten Amicus-Curiae-Brief, einzubringen.

Darüber hinaus gibt es die Möglichkeit, mit Rechtsanwält_innen ins Gespräch zu kommen, um zu klären, ob sie bzw. wie ihre Kanzlei pro bono Fälle übernehmen. Hierbei werden entweder Mandate zu einem sehr reduzierten Preis oder ganz kostenlos übernommen. In Deutschland dürfen Anwälte nicht umsonst arbeiten (vgl. Koch 2015: 460). Zulässig ist allerdings eine Berücksichtigung sozialer Faktoren bei der Bestimmung der Gebührenhöhe (Busch o. J.: 5). Auch gilt es zu klären, ob der Fall durch Prozesskostenhilfe zumindest im innerstaatlichen Rechtsweg begleitet werden kann. All dies gilt aber nur für die Kosten der eigenen

8 Siehe Fall Nr. 3: Racial Profiling: Rosalind Lecraft vs. Spanien in dieser Publikation.

9 Vgl. z. B. Fall Nr. 14: Rassistische Einlasskontrolle an einer Diskothek: Dragan Durmic vs. Serbien und Montenegro Fall Nr. 4: Diskriminierung von Rrom_nja-Kindern in dieser Publikation.

10 Siehe Fall Nr. 15: Rassistische Zugangsbarriere zu einem Fitnessstudio in dieser Publikation.

juristischen Vertretung. Im Falle des Misserfolgs vor Gericht müssen in der Regel die Kosten der juristischen Vertretung der Gegenseite übernommen werden. Ideal erscheint daher eine beschwerdeführende Person mit einer Rechtsschutzversicherung – was allerdings unter den Klient_innen Sozialer Arbeit nicht sehr häufig der Fall sein dürfte. Möglicherweise könnte dies ein zusätzlicher Grund dafür sein, ressourcenstarke Akteur_innen für strategische Prozessführung zu gewinnen.

Für einige Bereiche gibt es Rechtshilfefonds – also Fonds, die spezifische gerichtliche Auseinandersetzungen finanziell unterstützen, indem sie z. B. die Kosten der juristischen Beratung, aber auch Reisekosten für Anwält_innen etc. übernehmen. So gibt es z. B. den Berliner Rechtshilfefond Jugendhilfe, den Rechtshilfefond des Bundesfachverbands unbegleiteter minderjährige Flüchtlinge oder von Pro Asyl. Auch kleinere Organisationen wie Hydra – Treffpunkt und Beratung für Prostituierte in Berlin – haben kleinere Fonds, die zumindest eine Anschubfinanzierung oder eine Finanzierung von Übersetzungen etc. für einen Fall finanzieren können.

Wenn all diese Möglichkeiten nicht in Frage kommen, kann ein Spendenaufruf die Finanzierung des Falls ermöglichen; hier ist aber – wie bei allen Fundraisingverfahren – die Einbindung von Öffentlichkeitsarbeit unerlässlich.

Erfolg auch ohne Sieg?

Natürlich wäre ein Verfahren uneingeschränkt als erfolgreich zu bewerten, wenn die beschwerdeführende Person bis zum Ende des Verfahrens stabil an dem Verfahren teilnehmen konnte, diesen individuell gewann und es gleichzeitig verpflichtende Äußerungen des Gremiums gibt, die dann auch für alle ähnlich gelagerte Fallkonstellationen umgesetzt wurden. Alle anderen Beschwerden als nicht erfolgreich zu bewerten, wird der Sache und den Ergebnissen dieser Beschwerden jedoch nicht gerecht. Duffy wertet es auch als einen Erfolg, wenn der Fall öffentliche Debatten vorangebracht hat, Ungerechtigkeiten sichtbar gemacht hat, auch wenn er im Gerichtssaal verloren wird (vgl. Duffy 2018: 44, Übersetzung N.P.).

Die Tatsache, dass eine Entscheidung auf höherer Ebene herausgefordert wird, sorgt dafür, dass das Thema in die internationale Öffentlichkeit gelangt und sich auch in den entsprechenden Datenbanken verewigt – selbst wenn das Verfahren zunächst nicht erfolgreich war. Auch diese Verfahren tragen zur Weiterentwicklung des Rechts bei. So haben zum Beispiel J. J. u. a. im Jahr 1999 vergeblich versucht, gegen Neuseeland¹¹, beim UN-Menschenrechtsausschuss

11 Mitteilung Nr. 902/1999; CCPR/C/75/D/902/1999, Entscheidung vom 30.7.2002.

das Recht auf Eheschließung für Lesben einzuklagen. Spätere erfolgreiche Entscheidungen zum selben Thema beziehen sich aber auch auf diese Beschwerde. Daher kann auch Ziel einer strategischen Prozessführung sein, das Thema „nur“ setzen zu wollen – wohlwissend, dass das Verfahren zu diesem Zeitpunkt eher nicht zu gewinnen ist.

Verfahren, die bei einem internationalen Gerichtshof/Gremium anhängig gemacht werden, können national sehr viel in Bewegung bringen. So ist es durchaus möglich, dass es zu einer Einigung im Nationalstaat kommt, nicht zuletzt, um zu verhindern, dass ein internationaler Gerichtshof/Gremium eine Grundsatzentscheidung trifft. Dies kann einen Erfolg für die beschwerdeführende Person darstellen – der strategische Aspekt der Falls geht hingegen teilweise verloren. Auch bei Verfahren, die eine Gruppe vertreten, kann die Ankündigung einer internationalen Klage dazu führen, dass Forderungen bereits innerstaatlich erfüllt werden. So hat Ban Ying, eine Beratungs- und Koordinierungsstelle gegen Menschenhandel in Berlin, im Jahr 2003 mit einer Eingabe an den CEDAW-Ausschuss vergeblich versucht, ein Untersuchungsverfahren gegen Deutschland bezüglich der Situation von Hausangestellten von Diplomaten_innen anzuregen, die aufgrund der diplomatischen Immunität ihrer Arbeitgeber_innen de facto keinen Zugang zur Justiz hatten. Der Fachausschuss hat keine Untersuchung gegen Deutschland eröffnet. Aber noch bevor es hierzu eine Entscheidung gab, hat das Auswärtige Amt – sehr überraschend – viele Forderungen aus der Beschwerde erfüllt, die jahrelang erfolglos national verhandelt wurden (vgl. Prasad 2013).

Risiken

Sich im Rahmen Sozialer Arbeit für strategische Prozessführung zu entscheiden, birgt auch Risiken, denn die Begleitung eines solchen Falls bündelt finanzielle, zeitliche und personelle Ressourcen, die zunächst für nur eine_n Klient_in verwendet werden. Dies kann unter den Klient_innen, aber auch im Team zu Konflikten führen – vor allen Dingen dann, wenn die Ressourcen des Teams knapp bemessen sind. Erschwerend kommt hinzu, dass der Ausgang des Verfahrens nicht planbar ist und damit keine Garantie dafür besteht, dass die Ressourcen für die „richtige“ Sache ausgegeben wurden. So können beispielsweise außergerichtliche Einigungen das Verfahren frühzeitig beenden, wenn der beschwerdeführenden Person ein akzeptables Angebot gemacht wird. In einem solchen Fall ist die Einzelperson möglicherweise zufrieden, aber das strukturelle Problem hat sich kaum verändert. Selbst in Verfahren, bei denen es zu einer Entscheidung kommt, sind diese nicht immer plausibel und vor allen Dingen schwierig öffentlich verständlich kommunizierbar.

Die größten Risiken hingegen bestehen darin, dass Entscheidungen zum

Nachteil der beschwerdeführenden Person getroffen werden und dass diese zum Anlass genommen werden, um Gesetze zu verschärfen¹². Dies kann im großen Maße disempowering sein.

Zum anderen können im Falle des Misserfolgs vor Gericht die Anwalts- und Gerichtskosten der Gegenseite eine große Belastung darstellen. Neben diesen Risiken trägt die beschwerdeführende Person das emotionale Risiko einer Auseinandersetzung, die möglicherweise über Jahre andauert und nicht nur Zustimmung erhält. So ist beispielsweise bekannt, dass Herr Hagan¹³ sich zwar erfolgreich gegen Australien wegen der Verwendung rassistischer Terminologie beschwert hat, aber in seinem Heimatort großen Anfeindungen ausgesetzt war, fast Bankrott ging und dennoch die über acht Jahre dauernde öffentliche Auseinandersetzung durchhielt (vgl. Remedy Australia 2014: 8).

Ausblick

Alle in dieser Publikation vorgestellten Fälle sind Fälle, die zur Weiterentwicklung des Rechts beigetragen haben und/oder sich zu diskriminierenden Praxen deutlich positioniert haben. Die Fallkonstellationen sind so gewählt, dass sie auch regelmäßig auf Klient_innen der diskriminierungskritischen (Sozialen) Arbeit zutreffen können. Einige Fälle sind von vorne herein als strategische Fälle angelegt, während andere „lediglich“ Einzelfälle bearbeiten, die ein strukturelles Problem verdeutlichen. Leider ist bei keinem der Fälle zu erkennen, ob Sozialarbeitende hierbei involviert waren und dies, obwohl diese regelmäßig mit Adressat_innen konfrontiert sein dürften, deren (Menschen)rechte verletzt werden. Möglicherweise hat dies damit zu tun, dass Methoden zum Umgang mit strukturellen Problemen kaum in der Aus- und Weiterbildung vermittelt werden. Strategische Prozessführung ist – wie beschrieben – eine solche Methode, die gleichermaßen ressourcenintensiv aber auch erfolgversprechend sein kann.

Ein Ziel dieser Publikation ist daher auch Praktiker_innen in den Feldern der Sozialen Arbeit anzuregen, über mögliche neue Fälle strategischer Prozessführung nachzudenken. Vorstellbar sind alle Verfahren, die auf eine erlebte oder vermutete Diskriminierung hinweisen, so z. B. eine Nichteinstellung auf Grund der Religion (Tendenzbetriebsklausel) oder die überproportionale Zu-

12 Siehe Gaatw 2007. Hier werden Fälle dargestellt, bei denen diverse Staaten das Aufkommen von Menschenhandel als Legimitation genommen haben, Gesetze zu verschärfen, die die Rechte von Migrant_innen und/oder Sexarbeiter_innen stark eingeschränkt haben.

13 Vgl. Fall Nr. 17: Verwendung des N-Wortes: Stephen Hagan vs. Australien in dieser Publikation.

weisung von Kindern migrierter Eltern in schlechtere Schulen. Hierbei muss nicht unbedingt alles neu gedacht werden, es ist sinnvoll zu überlegen, ob es nicht ausreicht, sich mit bereits an dem jeweiligen Thema Aktiven zu vernetzen. In Fällen von Racial Profiling könnte dies z. B. die Allianz gegen Racial Profiling der Schweiz sein. Bei Fällen mit Bezug zu Familienzusammenführung von minderjährigen Geflüchteten wäre dies z. B. der Bundesfachverband unbegleitete minderjährige Flüchtlinge (BumF).

Literatur

- Allianz gegen Racial Profiling (2017): Dokumentation zum Thema Racial_Ethnic Profiling. www.stop-racial-profiling.ch/wp-content/uploads/2016/10/Dokumentation_def.pdf [Letzter Zugriff: 4.1.2019].
- Busch, S. (o. J.): Handreichung "Aspekte zur Fallauswahl im Rahmen strategischer Prozessführung". www.aktiv-gegen-diskriminierung.de/nationale-rechtsdurchsetzung/rechte-und-beteiligungsmoeglichkeiten/leitfaden-mit-checkliste/ [Letzter Zugriff: 4.1.2019].
- Duffy, H. (2018): Strategic human Rights Litigation. Understanding and Maximising Impact. Oxford: Hart Publishing House.
- European Roma Rights Center/INTERRIGHTS/Migration Policy Group 2004: strategic litigation of race discrimination in Europe: from principles to practice. European Roma Rights Center.
- Gaattw 2007: Collateral Damage. Bangkok.
- Koch, H. (2015): Grenzüberschreitende strategische Zivilprozesse: Ein Weg zu mehr Recht?, In: Anwaltsblatt 6/2015.
- Prasad, N. (2011): Mit Recht gegen Gewalt. Die UN-Menschenrechte und ihre Bedeutung für die Soziale Arbeit. Opladen, Berlin, Toronto: Barbara Budrich Verlag.
- Prasad, N. (2013): Menschenrechte als Bezugs- und Orientierungsrahmen und die Nutzung des UN-Menschenrechtsschutzsystems als Handlungsmethode in der Sozialen Arbeit – am Beispiel von Hausangestellten von Diplomaten_innen. In: Mührel, E./Birgmeier, B. (Hrsg.): Menschenrechte und Demokratie, Soziale Arbeit in Theorie und Wissenschaft. Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Remedy Australia (2014): Follow-Up Report of violations by Australia of ICERD, ICCPR and CAT in individual Communications (1994 – 2014). https://remedy.org.au/reports/2014_Follow-Up_Report_to_treaty_bodies.pdf [Letzter Zugriff: 14.2.2019].
- Staub-Bernasconi, S. (2019): Menschenwürde-Menschenrechte-Soziale Arbeit. Die Menschenrechte vom Kopf auf die Füße stellen. Opladen, Berlin, Toronto: Verlag Barbara Budrich.
- Wa Baile, M./Dankwa, S./Naguib, T./Purtschert, P./ Schilliger, S.(Hrsg.): Racial Profiling. Struktureller Rassismus und antirassistischer Widerstand. Bielefeld: transcript.

„... das war so eine große Solidarität ...“ – ein Nachdenken über strategische Prozesse als Möglichkeit der politischen Mobilisierung¹

Wa Baile, Tarek Naguib und Sarah Schilliger von
der Schweizer Allianz gegen Racial Profiling im Gespräch
mit Andreas Foitzik²

Andreas Foitzik: Mohamed, was war für dich zum Beginn der Kampagne die Motivation, nach einer Erfahrung, die du sicher oft gemacht hast, zu sagen: „Nein, das lasse ich mir nicht gefallen, ich will irgendwas machen!“?

Mohamed Wa Baile: Das ging schon vorher los. Aber da habe ich eher auf der individuellen Ebene versucht, was zu machen. Wenn ich kontrolliert wurde, habe ich mich mehrmals geweigert, meinen Ausweis zu zeigen. Ich erinnere mich gut an eine Kontrolle in Aarau. Als ich mit einem Schwarzen Kollegen aus dem Supermarkt lief, kamen ein Polizist und eine Polizistin mit Hund auf uns zu. Sie wollten den Ausweis sehen und uns kontrollieren. Sie forderten uns auf, in aller Öffentlichkeit unsere Jacken auszuziehen. Ich habe zwar meinen Ausweis gezeigt, aber ich habe mich geweigert, die Jacke auszuziehen. Die Polizei wollten eine Völkerschau aufführen – das habe ich nicht mitgemacht! Ein anderes Mal war ich an der Grenze von Italien zurück in die Schweiz, als mich ein Zollbeamter stoppen wollte. Als er sah, dass ich mit einer weißen Frau zusammen unterwegs bin, hat er sie gefragt, ob wir zusammen seien. Ich habe ihm dann gesagt: „Ah, das ist gut zu wissen, wie man Drogen über die Grenze nehmen kann.“

Aber all das hat mir nicht gereicht. Ich war unglücklich mit der Situation. Es hat mich sehr viel Energie gekostet. Manchmal hatte ich zwei Tage keinen Ap-

1 Das Gespräch wurde am 11. März 2019 in Bern geführt.

2 Die Allianz gegen Racial Profiling ist eine Bewegung bestehend aus Personen und Kollektiven, die sich gegen Racial Profiling auf institutioneller und individueller Ebene und für mehr gesellschaftliche Verantwortung im Kampf gegen strukturellen Rassismus engagieren. Neben der Begleitung strategischer Rechtsverfahren gegen Racial Profiling – derzeit sind dies neben dem Fall von Mohamed Wa Baile auch die Fälle Wilson A. und Marc O. – initiiert die Allianz unterschiedlichste Initiativen auf unterschiedlichsten Ebenen (siehe auch www.stop-racial-profiling.ch). Das Ziel ist es unter anderem, mit diesen Initiativen Handlungsspielräume für antirassistische Kämpfe auszuweiten.

petit. Ich habe es immer wieder Freunden erzählt und ein paar sagten: „Das ist normal, es gibt so viele Schwarze Personen, die mit Drogen handeln“.

Ich war damals in der Fachkommission für Integration der Stadt Bern tätig, wo ich auch Tarek getroffen habe. Ich habe ihm mehrmals von den Polizeikontrollen erzählt. Auch den anderen Kommissions-Mitgliedern habe ich jeweils vor Beginn der Sitzungen erzählt: „Jetzt gerade auf meinem Weg hierher wurde ich kontrolliert. Ich möchte, dass wir dieses Thema hier aufnehmen“. Die Leute haben es gehört und es dann einfach gelassen. Ich habe es immer wieder eingebracht.

Mit Tarek habe ich mich dann zu zweit bei mir zuhause getroffen, um darüber zu diskutieren. Und wir haben daraufhin zu einem ersten Treffen eingeladen, um meinen Gerichtsprozess solidarisch zu begleiten. Schon da war uns klar, es ist wirklich strategisch, es geht nicht darum zu gewinnen. Aber ehrlich gesagt hatte ich damals noch volles Vertrauen in die Justiz. Ich habe gedacht, wenn ich für meine Rechte kämpfe, werde ich Recht bekommen.

Andreas Foitzik: Das heißt, du wolltest Recht bekommen, dann haben die Juristen gesagt, dass wird vermutlich schwierig, bei dir war aber die Idee „Ich mache es trotzdem.“

Mohamed Wa Baile: Tarek und ich waren uns einig, dass wir uns organisieren sollten, um gegen rassistische Polizeikontrollen vorzugehen. Aber in den ersten Sitzungen der Allianz wurde diskutiert, ob mein Fall ein „guter“ Fall ist oder nicht. Ich erinnere mich an zwei Sitzungen, an denen ein Jurist argumentiert hat, dass mein Fall juristisch schwierig zu gewinnen sei. Mir ging es aber nicht unbedingt darum zu gewinnen. Aber wie schon gesagt, ich hatte damals hundert Prozent in die Justiz vertraut, dass ich meine Rechte bekomme. Weil für mich war so klar: das, was mir passiert, ist wirklich juristisch falsch. Damals. Jetzt nicht mehr.

Andreas Foitzik: Tarek, du warst von Anfang an in der Entstehung dieser Idee beteiligt. Du bist Jurist, der sich viel auch mit rechtssoziologischen Fragen zum Antidiskriminierungsrecht beschäftigt hat. Was ist deine grundsätzliche Herangehensweise, inwieweit Recht, also auch Prozesse, eine Möglichkeit sind, sowas wie Gleichbehandlung zu erkämpfen.

Tarek Naguib: Wenn man in einem rechtssoziologischen Sinne Recht so versteht, dass es mobilisiert wird, auch um seine Einhaltung zu erzwingen und damit Unrecht sanktioniert wird, dann wurde mir zur Zeit meiner Tätigkeit in der Rechtsberatung klar, dass es massive Unterschiede in der Durchsetzung von Diskriminierungsverboten gibt: Ob ich – auf der einen Seite der Skala – eine architektonische Barriere für eine Person mit Mobilitätsbehinderung beseitigen

oder eine altersdiskriminierende Mindestaltersgrenze oder Höchstaltersgrenze bekämpfen möchte, oder ob ich – auf der anderen Seite der Skala – rechtlich gegen Staatsrassismus vorgehe. Um beispielsweise Barrieren abzubauen für Menschen mit Behinderung, ist Recht, wenn man solide Normen im Baurecht hat, ein funktionierendes Mittel. Da kann man dann relativ einfach in Baubewilligungsverfahren intervenieren. Hingegen beim Behördenrassismus ist das Recht untauglich, wenn man in dieser engen Logik denkt, etwas gewinnen zu wollen. Da ist zum einen die Beweisführung oft ganz schwierig und auf der anderen Seite sind die Widerstände auch sehr stark. Der einzige Bereich bei Staatsrassismus, in dem der Rechtsschutz in der Schweiz einigermaßen funktioniert, ist das Thema Einbürgerung, vor allem dort, wo Bürger an Gemeindeversammlungen darüber bestimmen, ob jemandem das Bürgerrecht erteilt wird oder nicht – ich weiß, für deutsche Leser_innen mag das absurd klingen. Wenn da teilweise in den Versammlungen gehetzt wird oder diskriminierende Aussagen fallen, werden diese im Protokoll vermerkt und da lässt sich dann was machen. Aber sonst ist das Recht hier eigentlich recht untauglich, wie auch Studien belegen.

Das war auch mit ein Grund, weshalb ich mich lange zurückgehalten habe, da mitzumachen. Bis ich dann gespürt habe, dass es Mo wahrscheinlich auch um etwas ganz anderes geht, nicht in erster Linie darum zu gewinnen, sondern um diesen Rechtskampf zu führen. Und wenn man dann die Frage nach der Möglichkeit des Rechts ausweitet, dann kann man Recht soziologisch auch als Emanzipation, als Solidarität, als ein kommunikativer Akt des Widerstands theoretisieren. Dass Behörden, die es nicht gewohnt sind, dass Rassismus über Recht angeklagt wird, diesen Widerstand spüren, dass aber auch die Gesellschaft mit diesem Unrecht konfrontiert wird über eine Person, die bereit ist, trotz aller Widerstände dieses Instrument zu nutzen. Da hatte ich bei Mos Auftreten und Einstellung intuitiv dann irgendwann das Gefühl, dass ein Verfahren gegen die Polizei wegen Racial Profiling eben doch sehr emanzipatorisch wirken kann.

Ich erinnere mich an ein Gespräch bei dir [spricht direkt Mohamed Wa Baile an], da haben wir schon als Ziel definiert – wenn ich mich richtig erinnere – dass man die Institution Polizei und Politik konfrontiert mit dieser Autorität des Rechts und dieser Wucht des Rechts, dass man aber auch die Gesellschaft mit dieser Frage konfrontiert, dass sie hinschauen muss, und dass aber vor allem auch Menschen, die eben das konkret erleben und immer wieder erfahren, wie ohnmächtig sie sind, das Recht nutzen können. Ob sie jetzt formal den Rechtsweg in Anspruch nehmen oder ob sie einfach merken, man kann eben trotzdem Widerstand leisten. Es gab so einen Schlüsselmoment, als bei der ersten Vernetzungssitzung, ich glaube, das war im Februar 2016, ein sehr erfahrener Anwalt, ein Anwalt, der auch auf der Seite der Menschenrechte steht, sagte, das sei ein ganz schlechter Fall, macht es nicht.

... ein schlechter Fall deswegen, weil die Chance, zu gewinnen, schlecht sind?

Tarek Naguib: Ja und er hat das auch sehr konkret illustriert. Er hat gesagt: „Leute, es ist Bahnhof Zürich, einer der meist frequentierten Bahnhöfe Europas und es ist keine offen rassistische Aussage gemacht worden. Und eben nicht irgendwo an einer Tramhaltestelle in der Agglomeration und es wurde eine rassistische Aussage gemacht.“ Und dann gab es diese Diskussion, was eigentlich Kriterien eines guten Falles sind. Mo und ich setzten uns vehement dafür ein, dass diese Diskussion nicht eindimensional nach dem Schema „entweder wir kriegen vor Gericht Recht oder wir verlieren“ geführt wird. Und für mich war es dann die emanzipatorische Kraft des Rechts, die ja in feministischen Rechtskämpfen schon sehr lange auch gelebt wird. Das war für mich der entscheidende Punkt.

Mohamed Wa Baile: Die Diskussion über den „guten Fall“ oder „den schlechten Fall“ war nicht einfach für mich. Es tat weh, dass auch meine Alliierten bei meinem Fall zögerten, ob es sich lohne, vor Gericht zu gehen. Wie kann man vor einer Person, die seit so langer Zeit immer wieder rassistische Polizeikonrollen erlebt hat, sagen: „Nehmen wir besser einen anderen Fall, den wir gewinnen können.“

Das war wieder so eine Verletzung, wie am Anfang, als die Leute gesagt haben: „Aber es gibt schwarze Drogendealer.“ Oder „Hey, sei froh, du bist in der Schweiz“. Wieder ging es nicht darum, was passiert. Wieder ging es nicht darum, wie schlimm das für mich ist, dass ich zwei Tage nicht essen kann.

Hier war mir wieder klar, dass es nicht in erster Linie darum geht zu gewinnen, auch wenn ich emotional natürlich gewinnen möchte. Es ist primär die Gemeinschaft, die Solidarität, die ich brauche. Im Gerichtssaal gab es sehr viele Leute. Es gab die Prozessbeobachtungsgruppe, die Kollaborative Forschungsgruppe, vier Aktivist_innen als Gerichtszeichner_innen, das Kollektiv Afro-Swiss³, Aktivistinnen von der Autonomen Schule⁴, von Bla_She⁵, Augenauf⁶, Cooperaxion⁷, und viele weitere. Diese Leute, die hinter mir stehen, sind das, was ich brauche. Mein Widerstand und die Solidarität haben mich von dieser Polizeigewalt befreit.

Andreas Foitzik: Du hast das jetzt schon angedeutet. Es gab eben nicht nur den Prozess, es gab nicht nur den Anwalt und den Kläger, sondern Ihr habt von Be-

3 <https://collectifafroswiss.wordpress.com/author/collectifafroswiss/>

4 www.bildung-fuer-alle.ch

5 www.facebook.com/NetzwerkBlackShe/

6 www.augenauf.ch

7 www.cooperaxion.org

ginn an beschlossen, eine Allianz aufzubauen. Was waren da die Überlegungen und was sind die wichtigsten Ziele für diese Idee, das als breite Aktion zu machen?

Mohamed Wa Baile: Wir haben damals gemeinsam entschieden, meinen Fall strategisch zu nutzen, aber das Ziel war, mehrere andere Fälle gleichzeitig zu thematisieren. In diesem Kontext der Allianz hat sich dann auch die Kollaborative Forschungsgruppe gebildet. Wir wollten dokumentieren, dass es sich nicht nur um Einzelfälle handelt. Und wir wollten unterschiedliche Stimmen hörbar machen.

Andreas Foitzik: Sarah, dann bist du als Aktivistin und Sozialwissenschaftlerin auch dazugekommen?

Sarah Schilliger: Als ich in der ersten Sitzung der Allianz dabei war, habe ich eigentlich erst einmal nur zugehört und fand das dann sehr überzeugend, weil Mos Fall eben genau die Alltäglichkeit ausmacht. Es geht um eine Kontrolle, die jederzeit und aus dem Nichts heraus möglich ist, es geht um die dabei abermals erlittene Kriminalisierung und das Zur-Schau-gestellt-werden. Und diese Perspektive der Menschen, die dies alltäglich erleben müssen, ist ja im gesellschaftlichen Diskurs überhaupt nicht präsent. Es wird negiert, bagatellisiert oder allenfalls dargestellt als ein paar bedauernswerte Einzelfälle, bei denen halt vielleicht junge, unerfahrene Polizisten noch nicht so richtig gecheckt haben, wie man die Kontrollen eigentlich machen muss. Und so entstand die Idee, dass wir wissenschaftliche Methoden anwenden, um diese Erfahrungen zu dokumentieren und über diesen Einzelfalldiskurs hinauszukommen. Nach dem ersten Treffen der Allianz haben wir dann ein paar Aktivist_innen zusammengetrommelt, die gleichzeitig auch sozialwissenschaftlich ausgebildet sind und in der Forschung tätig sind. Es war von Anfang an klar, dass diese Forschungsgruppe eine kollaborative und partizipative Forschungsgruppe sein soll, eine Gruppe, in der von der Entwicklung der Fragestellung bis hin zur Auswertung der Interviews die Perspektive der Betroffenen vertreten sein muss. Wir haben uns auf dieses Projekt eingelassen, ohne zu wissen, dass es uns danach über drei Jahre begleiten wird (lacht). Denn erstmal war einfach eine kleine Studie angedacht mit der Absicht, den Gerichtsprozess von Mohamed und allenfalls von weiteren Leuten zu unterstützen, sozusagen als wissenschaftliche Unterfütterung des Prozesses.

Andreas Foitzik: Aber auch das nicht mit der Hoffnung, damit die Wahrscheinlichkeit zu gewinnen zu vergrößern, sondern um eine Stärke zu entwickeln in der Idee, sozusagen das Recht zu stärken und das Unrecht öffentlich zu machen ...

Sarah Schilliger: Ja, genau. Es geht uns eigentlich darum, so ein Archiv anzufertigen von Erfahrungen. Und damit in den öffentlichen Diskurs zu intervenieren und mal die Perspektive der Betroffenen hörbarer zu machen.

Andreas Foitzik: Ihr habt ja von Beginn an entschieden, keinen Forschungsantrag zu stellen und Gelder zu akquirieren, sondern das als eine aktivistische Forschung zu sehen.

Sarah Schilliger: Ich habe dies als einen Beitrag gesehen, den ich persönlich als weiße Forschende, die selber von diesen Kontrollen nicht direkt betroffen ist, einbringen kann. Das ist das, was ich kann. Ich kann forschen, ich kann Interviews führen und ich kann schreiben und das sehe ich als mein Engagement in diesem konkreten antirassistischen Widerstand. Aber natürlich war das für mich auch immer ein bisschen ein Experiment und ein ständiger Lernprozess. Wir haben innerhalb der Forschungsgruppe und in der Allianz sehr viel diskutiert und es gab auch Konflikte. Die ständige Selbstreflexion der eigenen Position als Forschende ist da in meinen Augen ganz zentral.

Tarek Naguib: Ich finde das gerade sehr spannend, uns zuzuhören. Ich will nochmals auf dieses Element des Strategischen eingehen. Es gab und gibt bei uns ganz unterschiedliche Sichtweisen, in welchem Verhältnis das Verfahren mit den politischen Kämpfen gegen Racial Profiling steht. Alle würden die „Geschichte“ wohl anders erzählen. Wenn ich mich an die erste Sitzung erinnere, ging es darum, dass dieses Verfahren von Mo auch eine Art Kraft gibt, in Handlung zu kommen. Und zwar sowohl für POC, für schwarze Menschen, auch für Illegalisierte, aber dass es eben auch verschiedene Aktivitäten mobilisieren kann. Und das Forschungsprojekt, das war eines der ersten Aktivitäten. Dann gab es die Idee von diesem Format des Tribunals⁸.

Und es gab Arbeitsgruppen, die entstanden sind, die sich darüber unterhalten haben, die rechtlichen Grundlagen zu sichern und Methoden und Strategien zu entwickeln und einzuüben, wie man intervenieren kann, was bis heute noch nicht zu einem Abschluss gekommen ist. Und das war ja auch die Idee der Allianz, dass in den Treffen und im Engagement der Solidarität mit Mo auch ein Stück weit Aktivitäten mobilisiert werden. Aber eben andere Aktivitäten als bisher. Mit der Allianz betrat eine neuer Player die Bühne, der nicht mehr da-

8 Bei dieser Form des Tribunals geht es um theatralische Dokumentationen und Reinszenierungen von Schweizer Gerichtsällen zu Racial Profiling mit dem Ziel, die institutionalisierte Diskriminierungspraxis der Polizei ans Licht zu bringen und die Verharmlosung dieser rassistischen Praxis in der Öffentlichkeit aufzuzeigen. Daneben verfolgen diese Tribunale das Ziel, den Betroffenen die Möglichkeit der öffentlichen Aussage zu geben und damit Gehör zu verschaffen.

rauf abzielt, über Dialog mit der Polizei etwas zu bewegen, sondern aus der Ernüchterung und politischen Analyse heraus agiert, dass dieser Dialog (bisher) nicht funktioniert, weil die Polizei sich immer noch systematisch weigert anzuerkennen, sie hätte ein Rassismusproblem. Und mit der Allianz tritt nun ein Akteur auf, der eben sagt: „Wisst Ihr was, uns ist es egal, Ihr macht es, Ihr seid rassistisch, Punkt, Ihr schaut nicht hin, die politische und operative Führung: Ihr schaut nicht hin – Ihr macht sogar Gegenanzeigen, Ihr klagt sogar die Leute an, deren Grund- und Menschenrechte Ihr verletzt. Aber uns ist das egal. Wir zeigen uns, wir ignorieren das und zeigen Widerstand. Und uns geht es auch nicht in erster Linie nur um den Dialog.“

Aus der Allianz gegen Racial Profiling sind zwei Publikationen hervorgegangen:

Mohamed Wa Baile/Serena O. Dankwa/Tarek Naguib/Patricia Purtschert/Sarah Schilliger (Hrsg.) (2019): Racial Profiling – Struktureller Rassismus und antirassistischer Widerstand. transcript

Der Band versammelt wissenschaftliche, künstlerische und aktivistische Beiträge zu den gesellschaftlichen Hintergründen und Wirkungsweisen von Racial Profiling und den Möglichkeiten eines intersektionalen antirassistischen Widerstands.

Auch als open access erhältlich: www.transcript-verlag.de/978-3-8376-4145-5/racial-profiling/ [Letzter Zugriff: 14.8.2019].

Kollaborative Forschungsgruppe Racial Profiling: Racial Profiling – Erfahrung – Wirkung – Widerstand

Die empirische Basis der vorliegenden Untersuchung bilden Interviews, die die Kollaborative Forschungsgruppe der Allianz gegen Racial Profiling mit Menschen in der Schweiz geführt hat, die von diskriminierenden Polizeikontrollen betroffenen sind. Die Autor_innen zeigen mit ihrer partizipativen Forschung auf, wie wissenschaftliche Analyse und politischer Aktivismus zusammenzuführen sind, und wie dies zu verändernden Praxen und zu Selbstermächtigung führen kann. Herausgegeben von der Rosa Luxemburg Stiftung, umsonst bestellbar oder online unter: www.rosalux.de/publikation/id/40493/ [Letzter Zugriff: 14.8.2019].

Andreas Foitzik: Einen weiteren Bestandteil der Allianz hat Mohamed schon erwähnt, die Prozessbeobachtungsgruppe. Was war die Idee dahinter? Es ist ja üblich, bei Prozessen Zuschauer_innen zu mobilisieren, die dabei sind, um deutlich zu machen, du bist nicht allein. Aber die Idee der Prozessbeobachtungsgruppe ging da ja drüber hinaus. Was genau war der Auftrag?

Tarek Naguib: Es gab diesen Moment, wo es auch darum geht, es braucht ein Auge, das den Gerichtsprozess überwacht. Und das sind aber nicht nur die

Solidarischen, es braucht auch ein wissenschaftliches Auge. Es geht eben nicht nur um die Sichtweise auf die rassistischen Polizeikontrollen aus der Sicht von Betroffenen, es braucht zusätzlich auch eine wissenschaftliche Sichtweise auf die Justiz. Und da ist eigentlich diese Idee des Forschungskollektivs „Rassismus vor Gericht“ entstanden, der Prozessbeobachtungsgruppe. Neben der kollaborativen Forschungsgruppe also noch eine zweite Gruppe, die mit sozialwissenschaftlichen Methoden das Verfahren begleitet hat – mit dem Ziel aufzuzeigen, wie der Rassismus vor Gericht verhandelt wird. Als sie entstanden ist, musste sie sich auch erst definieren, was denn eigentlich unser Ziel ist. Neben der Solidarisierung geht es darum zu beobachten, wie Rassismus vor Gericht verhandelt wird. Zu beobachten inwieweit der strukturelle Rassismus in eine Institution weitertransportiert wird. Das waren dann fünf, sechs Vorbereitungs-sitzungen, bis man überhaupt irgendwie einen Ansatz hatte, eine Vorstellung, was diese Prozessbeobachtungsgruppe macht.

Sarah Schilliger: Ich glaube, man kann sagen, dass es nicht so einen Masterplan gab, oder? Unser Vorgehen war auch teilweise recht intuitiv und es kamen immer wieder neue Mittel und Methoden dazu. Mir war jedenfalls zu Beginn nicht klar, dass die Bewegung rund um den Gerichtsprozess so eine Breite erreichen wird und dass sich so viele Leute mobilisieren lassen. Und zwar haben sich Leute mit ganz unterschiedlichen Motivationen und vielfältigen Fähigkeiten eingebracht. Wir hatten auch wirklich Glück, denn da kam so viel Knowhow zusammen.

Wenn man den ganzen Prozess nun nur nach dem Kriterium Erfolg oder Misserfolg vor Gericht misst, dann übersieht man ganz Vieles, was da passiert ist an Emanzipationsprozessen, auch ganz persönlichen Erlebnissen und Momenten der kollektiven Ermächtigung. So wie du, Mo, es schilderst mit dem sich-befreit-Fühlen dadurch, indem man merkt, nicht alleine zu sein mit dieser individuellen Erfahrung, sondern dass es ganz viele gibt, die dies auch erleben.

Mohamed Wa Baile: Das ist wirklich wahr. Ein unglaublicher Prozess, so spannend, so viele Leute haben sich auf meinen Fall konzentriert, aber ich habe mich nie als Mittelpunkt gefühlt. Wirklich nicht. Das war so eine große Solidarität.

Das war voll emotional. Als ich durch die Tür des Gerichts ging und so viele Menschen, die sich mit mir solidarisierten, mit mir in den Raum reinkamen, war dies eine Befreiung für mich.

Im Gericht habe ich gedacht, jetzt ist der Richter dran. Er war im Mittelpunkt. Wir alle saßen ihm gegenüber. Aber durch die ganze Kraft der Allianz war es so empowernd.

Es war also gerade andersrum, weil eigentlich war ja klar, ich bin jetzt dran mit vielen Rechnungen von der Polizei und so ...

Andreas Foitzik: Das war jetzt dieser Moment im Gerichtssaal. Gab es noch andere Momente, in der du eine besondere Stärke in der Allianz erlebt hast?

Mohamed Wa Baile: Das ist der ganze Prozess und ich bin sehr dankbar, dass ich dies mitmachen konnte. Zum Beispiel die Erfahrung mit der Forschung. Das war mir so wichtig und ich war ab den ersten Sitzungen immer dabei. Ich bin ein direkt Betroffener, aber gleichzeitig auch ein Mitglied der Kollaborativen Forschungsgruppe und des Prozessbeobachtungsteams.

Andreas Foitzik: Du warst gewissermaßen ein Aktivist, der seinen eigenen Fall begleitet hat.

Mohamed Wa Baile: Genau, ja, so es ist wirklich. Ich war immer dabei in den Sitzungen der Forschungsgruppe, wo wir meinen Fall und andere Fälle gemeinsam diskutiert haben. Ich habe auch zweimal ein Tribunal zu Racial Profiling mitorganisiert, einmal wurde ich als direkt Betroffener befragt und ein ander mal war ich der Tribunalleiter. Je mehr ich verschiedene Erfahrungen diskutierte, realisierte ich, dass ich aus der Opferrolle wegkomme. Aus dieser Opferrolle zu kommen, ist meine glücklichste Erfüllung. James Baldwin hat mal gesagt: „The victim who is able to articulate the situation of the victim has ceased to be a victim: he or she has become a threat“.

Sarah Schilliger: Das wurde deutlich in den Interviews, die wir in unserer Forschung mit von Racial Profiling Betroffenen geführt haben, aber auch in den Diskussionen innerhalb der Allianz: Wie zentral das ‚speaking out‘ von Rassismuserfahrungen ist. Pierre Bourdieu nennt es die „Wohltat des Sich-Aussprechens“. Er beschreibt damit das Gefühl, in einer Interviewsituation ernst genommen zu werden und häufig lange verschwiegene oder unterdrückte Erfahrungen auch aussprechen zu können. Und noch viel bedeutender ist dieses ‚speaking out‘, wenn das unter Menschen geschieht, die das ähnlich erlebt haben. Damit kann der Ausbruch aus der Individualisierung gelingen. Indem deutlich wird, ja – es gibt eine Systematik dahinter, da erleben ganz viele Leute das Gleiche wie ich und das ist jetzt nicht einfach eine Ausnahme ... Ich habe das ganz stark gespürt aus der Beobachter_innenperspektive, dass dies etwas Empowerndes hat. Und dann auch die gemeinsame Widerrede, wir nennen es mit bell hooks das ‚Talking back‘. Eine Sprache zu finden dafür und das auch aussprechen zu können, statt immer alles nur auf sich zu nehmen und sich selber in Frage zu stellen. In unserer Forschung erzählten uns einige: „Ich habe mich jahrelang immer angepasst und gedacht, ich bin halt vielleicht noch zu wenig schweizerisch in der Art, wie ich mich bewege, oder ich muss halt schauen, dass ich immer pünktlich auf den Bahnhof komme und da nicht rumstehe, weil dann mache ich mich bereits verdächtig. Oder diese verschiedenen Formen

des Sich-Verkleidens, damit man irgendwie so schweizerisch daher kommt, mit Aktenkoffer oder mit einem Kittel oder einer Postjacke und so weiter. Von solchen Formen der Anpassung und der Camouflage haben uns viele berichtet. Und stattdessen haben einige angefangen zu sagen: „Hey nein, es kann ja nicht einfach darum gehen, dass wir uns ständig sozusagen dieser hegemonialen Norm unterwerfen und uns quasi unsichtbar machen als Schwarze oder als People of Color. Vielmehr sollten wir uns doch gemeinsam widerständig zeigen.“ Zweifellos war in diesem Prozess neben anderen Dingen auch die Identifikation mit Figuren wie dir Mo ganz wichtig. Einige haben gesagt: „Mohamed Wa Baile hat jetzt sozusagen ein Exempel gemacht. Er hat uns vorgezeigt, dass man das eben kann.“ Und das motiviert auch.

Mohamed Wa Baile: Wilson ist gekommen, auch ein schwarzer Mann, der hat immer wieder gesagt: „Wow. Ich habe lange gebraucht, überhaupt einen Anwalt zu finden – niemand wollte meinen Fall übernehmen. Ich habe immer gehofft und es mir so gewünscht, diese Solidarität, die ich hier sehe, zu erleben. Ich kann es nicht glauben!“ Immer wieder, bei jeder Sitzung oder nach der Sitzung auf dem Weg zum Bahnhof oder in seinem Auto hat er gesagt: „Hey Mohamed, ich glaube es nicht.“

Und das ist genau so, er sagt, was ich sage. Und das ist auch zu sehen, hey, jetzt kommen mehrere Leute und sie sagen, sie möchten auch etwas machen. In der Straßenbahn kommen Leute und fragen „Bist du Mohamed Wa Baile? Ich möchte mitmachen.“

Tarek Naguib: Das war von Anfang an klar und das ist auch das, was neben dem Empowerment ein wichtiges Element ist, dass es uns nicht zuerst um die Personen, die einzelnen Polizist_innen ging, sondern immer um das Anprangern des Institutionellen und Strukturellen dahinter. Schon sechs Monate vor dem erstinstanzlichen Verfahren gab es eine Stellungnahme von acht Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern aus unterschiedlichen Disziplinen, die diesen Fall als Aufhänger genommen haben und dann gesagt haben: „Stopp, es gibt zwei fundamentale Probleme. Erstens, die Gesellschaft erkennt das nicht als Rassismus an und schaut nicht hin. Das ist eine Normalisierung, die mit der transnationalen Geschichte des Rassismus zu tun hat, die auch die Schweiz etwas angeht. Und zweitens, es ist eine institutionelle Praxis und dieser Einzelfall ist ein Symptom für ein viel fundamentaleres Problem, nämlich die Verharmlosung und Reproduktion von Rassismus in den Institutionen. Das war bei allen Aktivitäten immer im Kopf. Dein Beispiel, Mo [schaut zu Mohamed Wa Baile], wo du sagst, wir wollten nicht deine Person in die Presse bringen, ordne ich etwas anders ein als du. Wir wollten mit ganz bestimmten Medien sprechen und mit anderen nicht. Es gab dieses people's Magazine ‚Schweizer Illustrierte‘, die wollten ein Portrait machen von Mo, da haben wir ganz klar

gesagt: „Nein, es geht nicht um diese Glorifizierung dieses einzelnen Menschen. Es geht auch nicht um diese Einzelfallogik hier.“ Aber auf der anderen Seite haben wir ganz gezielt mit bestimmten Radioformaten den Dialog gesucht, weil man wusste, dort konnte man auf den strukturellen Rassismus verweisen. Und gegenüber diesem analytischen, einordnenden Journalismus hast du dich ja auch offen gezeigt, Mo. Es ging also auch in der Kommunikation mit den Medien immer darum, die Institution und die Gesellschaft in die Verantwortung zu nehmen.

Sarah Schilliger: Da geht es zentral auch darum, wen die Gesellschaft überhaupt als Bürger_in zählt. Und das finde ich einen weiteren wichtigen Aspekt. Ich bin jetzt lokal in Bern in Urban-Citizenship-Kämpfe involviert. Es geht uns darum, Bern zu einer Stadt zu machen, in der alle, die hier leben, auch „von hier kommen“, hier sind und die Legitimität haben, hier zu leben. Und auch bei den Kämpfen gegen Racial Profiling geht es doch darum, diese stereotypen Bilder in Frage zu stellen von „wer schaut aus wie ein_e Schweizer_in oder wie eine Person, die hier das Recht hat zu leben.“ Im Grunde geht es also eigentlich darum, die Realität einer post-migrantischen Gesellschaft zu stärken und diese zu leben.

Andreas Foitzik: Ihr sagt, es hat sich Vieles erst entwickelt im Tun, Ihr hattet keinen Masterplan am Anfang, es sind Dinge immer wieder neu überlegt worden. Trotzdem: wenn andere vor einer ähnlichen Situation stehen, zu überlegen, aus einem Fall eine „Allianz“ zu machen, was würdet Ihr ihnen mitgeben wollen?

Mohamed Wa Baile: Wir hatten zwar Koordinationssitzungen, aber es war nicht so, dass hier alles geplant wurde. Die verschiedenen Arbeitsgruppen, die Prozessbeobachtung, das Forschungsteam sind alle autonom, auch wenn wir in stetem Austausch sind. Es laufen so unterschiedliche Sachen parallel.

Sarah Schilliger: Was ich hier gelernt habe: Wenn es um strategische Prozessführung geht, ist es ganz wichtig, dass die Perspektive von denjenigen, die das erlebt haben, immer irgendwie richtungsweisend ist für die Entscheidungen, wie man weitergeht. Und da waren wir als privilegierte Polithengste, die strategisch irgendeinen Plan im Kopf haben, teilweise auch etwas zu unflexibel, manchmal auch zu wenig sensibel. Denn so ein Prozess hat ja ganz viel auch mit Gefühlen zu tun, und auch mit „Care“ und der Sorge füreinander. Es geht darum, dass die Menschen, die sich sozusagen „zur Verfügung stellen“ und auch exponieren für so einen strategischen Prozess, dass bei ihnen innerlich ganz, ganz viel abläuft. Und das sollte man nicht unterschätzen. Es braucht immer auch genug Zeit, darüber zu sprechen, was es mit einem macht. In solchen solidarischen Praxen darf nicht unterschätzt werden, dass es sich ja nicht

einfach um einen rein rationalen Prozess handelt, sondern dass auch ganz viel mit Freundschaften, mit Vertrauen, mit Empathie und so weiter zusammenhängt – oder gar davon abhängt.

Tarek Naguib: Das würde ich auch total unterstützen. Was ich zusätzlich wichtig finde bei strategischen Verfahren gegen Polizeirassismus, die eben mit einer derartige Wucht verbunden sind, ist Folgendes: Ich möchte Mo nicht glorifizieren, versteht mich nicht falsch, aber ich glaube, es gibt in den Schweizer antirassistischen Rechtskämpfen wegen Polizeigewalt selten eine Person, die richtiger für einen solchen Prozess war, als Mo. Das haben viele Leute gesagt, auch von außen. Eine Kollegin aus Berlin, die Rechtsprofessorin ist, hat gesagt: „Ihr habt den richtigen Kläger gefunden“. Ich antwortete: „Wir haben gar niemanden gefunden, weil wir haben gar nicht gesucht.“ Aber sie macht einen ganz zentralen Punkt, der eben auch mit diesem Punkt von dir, Sarah, dem „Care“ und der Verletzlichkeit und mit dieser „gegenseitig Sorge tragen“ zu tun hat. Bei einem strategischen Verfahren ist immer auch ein Mensch involviert, aber wenn man ein strategisches Verfahren durchziehen möchte, dann muss dieser Mensch in der Lage sein, den ganzen Druck auch auszuhalten und damit umzugehen, was voraussetzt, dass die Person wirklich massiv politisch motiviert ist, sonst wird so ein Verfahren schwierig. Ich kenne kaum Verfahren, strategische Verfahren im Racial Profiling gegen Polizisten, die nicht von Menschen getragen wurden, die eine stark gesellschaftsverändernde Absicht verfolgten. Und das ist ein ganz zentraler Punkt. Sonst funktioniert es nicht. In anderen Verfahren zum Diskriminierungsschutz möchte ich diese hohen Anforderungen an einen Kläger, eine Klägerin etwas relativieren. Bei der Diskriminierung von Menschen mit Behinderung sogar Altersdiskriminierungsverfahren sehe ich das nicht so eng, weil einem_einer da viel weniger Vulnerabilität und Staatsmacht entgegenkommt. Sogar bei Einbürgerungsverfahren, die kann man durchaus auch einfach mal los treten, ohne allzu große Risiken, aber bei rassistischen Polizeikontrollen ist das anders. Das finde ich schon einen wichtigen Punkt. Hier in diesem Verfahren bin ich immer nur intuitiv vorgegangen. Jetzt ich persönlich, weil wir haben uns auch gar nicht so systematisch darüber ausgetauscht, wir hatten nie Räume geschaffen, wo es darum geht, uns darüber auszutauschen. Was sind deine Ziele und was sind deine Grenzen, was sind deine Möglichkeiten etc. Das würde bei einem strategischen Verfahren ja eigentlich auch dazu gehören, dass man sich darüber austauscht. Das gab es nie.

Sarah Schilliger: Informell schon, ja.

Tarek Naguib: ja, aber nur informell.

Mohamed Wa Baile: Wir haben uns in der Sitzung auch viel kritisiert. Und wir

haben trotzdem funktioniert. Was ich gelernt habe ist, wie wichtig es ist, nicht nur die konkrete Arbeit zu machen, sondern auch die Gemeinschaft, die Community aufzubauen. Wir haben nicht nur Sitzungen gemacht, wir gingen wandern, haben zusammen gekocht und gegrillt. Ich habe aber auch gelernt zu akzeptieren, dass ich nicht mit allen befreundet sein muss. Gleichzeitig dieses Kommen und Gehen und gar nicht kommen, wenn Leute aussteigen. Die Arbeit ist zu groß, dass man nicht enttäuscht ist. Aber es läuft weiter.

Tarek Naguib: Vielleicht braucht es bei einem strategischen Gerichtsverfahren viel mehr Flexibilität für den Prozess und die Offenheit in verschiedene Richtungen, als wenn man jetzt einfach sagt: „Unser Ziel ist es, dieses Gesetz zu knacken.“ Oder da und da eine Rechtsprechung zu entwickeln. Was ja auch ein strategisches Ziel ist.

Sarah Schilliger: Aber es sind auch eben viele Akteure mit unterschiedlichen eigenen Interessen und Perspektiven involviert und ja, es ist komplexer, das Ganze. Diese Dynamik ist nicht voraussehbar, geschweige denn wie es ankommt im öffentlichen Diskurs und so weiter

Mohamed Wa Baile: Wir sehen uns als Bewegung und deswegen sind wir sehr autonom. Wenn Leute eine Stellungnahme schreiben wollen, denn wird nicht groß diskutiert, es wird gemacht. Oder die Idee, das Tribunal zu machen. Wir treffen uns zweimal, um ein großes Tribunal mit zehn verschiedenen Rollen zu planen. Wir sind auch etwas chaotisch. Das ist unsere Stärke.

Tarek Naguib: Es ist auch ein wichtiger Punkt, ich glaube, wenn die Allianz nicht so autonom, chaotisch und undemokratisch, um es negativ zu formulieren, gewesen wäre, und gleichzeitig demokratisch, weil ganz viele Menschen einfach gemacht haben, aber Entscheidungsprozesse nicht strukturiert waren, das war wahrscheinlich mittelfristig auch ein Rezept des Outputs mindestens.

Sarah Schilliger: Und jetzt haben wir über so viele Sachen noch gar nicht gesprochen, zum Beispiel über die künstlerischen Interventionen. Es gab ja auch Leute, die Gedichte geschrieben haben, spoken word artists, wir werden es ja hoffentlich auch bei unserer Vernissage vom Buch sehen, was da eigentlich alles zusammenkommt an verschiedenen Praktiken des Engagements. Eben nicht nur das klassische Format – es gab eher wenige Demos oder so – sondern ganz unterschiedliche Formen des kritischen, zivilgesellschaftlichen Engagements.

Mohamed Wa Baile: Durch diesen persönlichen Kontakt, den wir haben, waren ganz viele Dinge möglich geworden. Zum Beispiel bei Wilsons Gerichtsverhandlung, es war in der Mittagspause und eine Frau, die auch mit im Gericht

war, hat gesehen, wie eine Polizistin und zwei Polizisten einen schwarzen Mann kontrollieren. Sie ging hin und machte Fotos auf ihrem Handy. Plötzlich sahen einige von uns, dass ein Polizist sie gegen die Wand drückte. Wir taten genau das, wofür die Schwarze Frau angegriffen wurde: Wir kamen mit ungefähr 20 Leuten, machten Fotos und filmten. Genau, was sie gemacht hat und wofür sie bestraft wurde, machten wir auch.

Es war extrem wichtig, dass wir bis zum Schluss neben ihr standen. Die Schwarze Frau erzählte uns, sie habe gezittert vor Angst und als wir kamen, war sie beruhigt. Sie habe gesehen, wie dann der Polizist selbst zitterte, als er Notizen machte.

Was wir erreicht haben, ist, dass wir innerhalb von kurzer Zeit intervenieren können. Wie in Zürich, wo Radfahrer gesehen haben, dass vor einem Park people of color kontrolliert werden. Und sind abgestiegen und haben gerufen: „Das ist racial profiling.“ Das hat schon mit dieser Kampagne zu tun! So etwas passiert, wenn Widerstand gegen Racial Profiling zum Normalstand wird. Und ich denke, was hier läuft, ist noch wichtiger, als was in dem Gericht läuft.

Andreas Foitzik: Vielen Dank für das Gespräch.

Rechtliche Handlungsoptionen in und nach diskriminierenden Situationen

Maren Burkhardt

Der folgende Beitrag beschäftigt sich mit möglichen Handlungsoptionen für Betroffene und Zeug_innen von rassistischer Diskriminierung und „Racial Profiling“, sowie für professionelle Unterstützende. Neben einer rechtlichen Einordnung der Thematik werden nachfolgend Handlungsoptionen im direkten Zusammenhang mit dem diskriminierenden Verhalten wie auch im Hinblick auf mögliches späteres rechtliches Vorgehen aufgezeigt.

Rechtliche Einordnung

Der Themenbereich Diskriminierung erfasst verschiedenste Rechtsgebiete und ist für Betroffene wie Unterstützende deshalb oft unübersichtlich. Die folgende rechtliche Einordnung soll deshalb als Hilfestellung zur Systematisierung dienen.

Rassistisch motivierte Straftaten

Das Strafgesetzbuch (StGB) sieht eine direkte Bestrafung für rassistisches Verhalten lediglich in § 130 für die sogenannte Volksverhetzung vor. Eine rassistische Motivation kann tatbestandlich auch für die Qualifikation eines Tötungsdeliktes als Mord bedeutsam sein. Auch kann eine rassistische Beleidigung nach § 185 StGB unter Strafe gestellt sein. In den Strafzumessungsregeln sieht § 46 Abs.2 StGB eine Strafschärfung für aus rassistischen Beweggründen begangene Taten vor. Nach Nr. 15 der Richtlinien für das Straf- und Bußgeldverfahren (RiStBV) sind strafrechtliche Ermittlungen auch auf rassistische Tatumstände zu erstrecken, und Verfahren sollen nach Nrn. 86, 234 RiStBV nicht mangels Vorliegens von öffentlichem Interesse eingestellt werden, soweit ein rassistischer Hintergrund besteht. Hinsichtlich der Ausgestaltung der Ermittlungsvorschriften als Verwaltungsvorschriften ist deren rein verwaltungsinterne Wirkung zu bemängeln. Auch hinsichtlich der Wirkung und der Rechtssicherheit der Vorschrift des § 46 Abs. 2 StGB gibt es Bedenken.¹

1 Siehe dazu etwa Haverkamp/Lukas 2017: 290 f.; siehe auch Liebscher 2018: 18 f., hier wird

Racial Profiling im Polizeirecht

Die Praxis des „Racial Profiling“ ist seit der Einführung von Normen im Polizeirecht, welche in Abkehr vom klassischen Gefahreneerfordernis anlasslose Kontrollen an sogenannten kriminalitätsbelasteten Orten² oder im Rahmen der sogenannten Schleierfahndung³ im Bereich etwa von Grenzen erlauben, verstärkt zu beobachten.⁴ Mit „Racial Profiling“ wird dabei die Methode bezeichnet, das physische Erscheinungsbild, etwa Hautfarbe oder Gesichtszüge einer Person als Entscheidungsgrundlage für polizeiliche Maßnahmen wie Personenkontrollen, Ermittlungen und Überwachungen heranzuziehen.⁵ Durch das Fehlen des Gefahrenmerkmals, wie auch nicht ausreichend bestimmter Tatbestandsvoraussetzungen eröffnen diese Normen die Möglichkeit, dass Vorurteile oder Rassismus in Auswahlentscheidungen einfließen.⁶

Zwar dürfte es mittlerweile als gesichert anzusehen sein, dass „Racial Profiling“ in der Rechtsprechung als klarer Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot aus Art. 3 Abs.3 Grundgesetz (GG) gewertet wird.⁷ Dennoch ist es für Betroffene aufgrund etwa von Beweisschwierigkeiten nicht immer einfach, rechtlich gegen solche Verstöße vorzugehen.⁸

Zunächst kann Betroffenen die Kenntnis der Befugnisse der Polizei erleichtert zu erkennen, an welcher Stelle jene überschritten werden. Aufgrund der komplexen rechtlichen Lage kann in diesem Beitrag nur auf wesentliche Grundlagen eingegangen werden: Identitätskontrollen können an den sogenannten kriminalitätsbelasteten Orten, ebenso wie in Grenznähe oder an be-

u. a. auch auf die Gefahr unpräziser Rechtsanwendung hingewiesen, da es an einer einheitlichen Begriffsbestimmung von „Rassismus“ fehle.

- 2 Für Berlin siehe § 21 Abs.2 Nr. 1 des Allgemeines Gesetzes zum Schutz der öffentlichen Sicherheit und Ordnung in Berlin („ASOG“), vergleichbare Normen finden sich mittlerweile in allen Bundesländern, weiter auch in § 23 Abs. 2 Nr. 1 BPolG.
- 3 Siehe § 23 Abs.1 Nr. 3 BPolG, siehe aber etwa auch § 26 Abs.1 Nr. 6 PolG BW, § 11 Abs.3 BbgPolG.
- 4 Belastbares Zahlenmaterial ist leider bislang nur unzureichend vorhanden, siehe Europäische Grundrechteagentur FRA 2010: 30 f. Es gibt jedoch eine große Anzahl von Erfahrungsberichten. Weiter hat es in den letzten Jahren eine erhebliche Anzahl von Urteilen gegeben, die sich mit dieser Thematik auseinandersetzen hatten, siehe auch Friedrich/Mohrfeldt 2012: 28 und Europäische Grundrechteagentur FRA 2019: 97.
- 5 Cremer 2013: 4.
- 6 Siehe dazu etwa Keller 2018: 21f., m w. N.; Tomerius 2017: 1400f. m.w.N.; Aden 2017: 59f.; Cremer 2013: Fnt. 1, 7.
- 7 Siehe etwa OVG Münster, Urteil vom 7.8.2018, 5 A 294/16 oder OVG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 21.4.2016, 7 A 11108/14.
- 8 Insbesondere ist auch der Anwendungsbereich des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) mit seiner Vorschrift zur Beweislast für diese Fälle nicht eröffnet.

stimmten Anlagen⁹ ohne konkreten Anlass stattfinden. Liegen die Voraussetzungen der jeweiligen Rechtsgrundlage vor, so ist eine Person zur Erteilung von Auskunft über ihre Personalien¹⁰ verpflichtet.¹¹ Die Verweigerung der Auskünfte oder falsche Angaben stellen nach § 111 Ordnungswidrigkeitengesetz eine bußgeldbewehrte Ordnungswidrigkeit dar. Der Nachweis über die Personalien erfolgt in der Regel durch den Personalausweis, dieser ist hinreichendes, nicht aber einzig mögliches Mittel des Nachweises. In Betracht kommen auch andere Lichtbildausweise wie Führerschein und Dienstaussweise.¹² Lassen sich die Personalien nicht durch Befragung ermitteln, ist die Durchsuchung der Person zum Auffinden von Ausweispapieren zulässig. Die Feststellung der Identität kann auch nach dem Verbringen zur Polizeidienststelle dort erfolgen, wenn auf andere Weise die Identität nicht festgestellt werden kann. Kann der Betroffene seine Identität anhand von Ausweisdokumenten belegen, ist ein Verbringen zur Polizeiwache zur Feststellung der Identität in jedem Fall unzulässig.¹³

Im Zuge der Kontrolle sind nach den jeweiligen Polizeigesetzen auch Folgemaßnahmen wie die Durchsuchung der Person, die Durchsuchung mitgeführter Sachen, sowie Abgleich und Speicherung der Daten der Betroffenen möglich. Bei der Durchsuchung von Sachen ist dem Inhaber der tatsächlichen Gewalt auf Verlangen eine Bescheinigung über die Durchsuchung und ihren Grund zu erteilen. Soweit eine Sicherstellung erfolgt, ist eine Bescheinigung auszustellen, die den Grund der Sicherstellung erkennen lässt und die sichergestellten Sachen bezeichnet.

Rassistische Diskriminierung im Anwendungsbereich des AGG

Seit seiner Einführung im Jahr 2006 bietet das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) Rechtsschutz in Fällen von Benachteiligung aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität.

Der Anwendungsbereich des AGG beschränkt sich im Wesentlichen auf Diskriminierung im Bereich der Beschäftigung und auf den Diskriminierungs-

9 Siehe dazu etwa § 22 Abs.1a BPolG und § 23 Abs.1 Nr. 3 BPolG, siehe auch § 26 Abs. 1 Nr. 6 PolG BW, § 11 Abs.3 BbgPolG.

10 Zu den Personalien zählen die persönlichen Angaben, die zu einer zweifelsfreien Identifizierung einer Person erforderlich sind, dies sind Vorname, Nachname, Anschrift und gegebenenfalls Datum und Ort der Geburt, nicht jedoch Personenstand, Beruf oder Staatsangehörigkeit, siehe etwa OLG Hamm, Beschl. v. 22.11.2007, 3 S 480/07.

11 Siehe etwa § 18 Abs.3 ASOG, § 21f. BPolG.

12 Siehe KG, Beschluss vom 29.9.2005, 1 W 249/04, VGH Baden-Württemberg, 1 S 338/10; Pewestorf/Söllner/Tölle 2017, § 21 ASOG, Rdnr. 7.

13 Vgl. BVerfG, Beschl. v. 27.1.1992, 2 BvR 658/90.

schutz zwischen Privaten. Das zivilrechtliche Benachteiligungsverbot wird in § 19 AGG beschränkt: der Schutz bezieht sich zunächst nur auf Verträge mit privaten Vertragspartner_innen. § 19 AGG beschränkt die Anwendung weiter auf die sogenannten Massengeschäfte.

Im Hinblick auf Wohnraum konkretisiert § 19 Abs. 5 AGG, dass ein Massengeschäft in der Regel dann nicht vorliegt, wenn der Vermieter insgesamt nicht mehr als 50 Wohnungen vermietet. § 19 Abs. 2 AGG sieht vor, dass in Bezug auf das gesetzliche Merkmal „Rasse“ die Einschränkung auf den Bereich von Massengeschäften gerade nicht gilt.

Aus § 19 Abs.4 AGG ergibt sich, dass familien- und erbrechtliche Schuldverhältnisse nicht dem AGG unterliegen. § 19 Abs. 5 AGG sieht eine weitere Einschränkung für Schuldverhältnisse mit einem besonderen Näheverhältnis vor.

Staatliches Handeln wird nach § 2 AGG jenseits öffentlich-rechtlicher Beschäftigungsverhältnisse nicht erfasst. Für den Bereich des Sozialrechts verweist das AGG in § 2 Abs.2 auf die besonderen Diskriminierungsverbote des Sozialgesetzbuches.

Handlungsmöglichkeiten für Betroffene und Zeug_innen vor Ort

Inwieweit informierte Betroffene einer Diskriminierung bereits vor Ort begegnen können, ist von Fall zu Fall unterschiedlich. Meist muss jedoch davon ausgegangen werden, dass eine Klärung erst im Nachhinein stattfindet, weshalb der Beweissicherung vor Ort eine erhebliche Bedeutung zukommt. Da vor Ort rechtliche Beratung in der Regel nicht zu erlangen ist, soll hier ein Überblick über die Möglichkeiten gegeben werden.

Film- und Tonaufnahmen zur Beweissicherung

Eine im Detail umstrittene und für Betroffene wie für Zeug_innen sehr relevante Frage ist, inwieweit Bild- oder Tonaufnahmen etwa mittels Handy erstellt werden dürfen. Grundsätzlich erweisen sich Bild- oder Tonaufnahmen in Gerichtsprozessen als sehr überzeugende Beweismittel. Insbesondere sind sie nicht den verschiedenen Beeinflussungen in Wahrnehmung und Wiedergabe ausgesetzt, wie es Zeugenaussagen sind. Die Aufnahmen sind prinzipiell auch im Prozess verwertbar.

Das Kunsturhebergesetz (KUG) stellt in den §§ 22, 23, 33 die Veröffentlichung von Bildern ohne Einwilligung des Abgebildeten unter Strafe. Diese Strafbarkeit bezieht sich nach dem Wortlaut des Gesetzes jedoch ausdrücklich nur auf die Verbreitung, nicht jedoch auf die Fertigung solcher Bilder. Überdies ist § 23 Abs. 1 Nr. 1 KUG, welcher eine Veröffentlichung von Bildnissen der

Zeitgeschichte auch ohne Einwilligung erlaubt, weit auszulegen¹⁴, so dass etwa Polizeieinsätze¹⁵ erfasst sein dürften, solange die Aufnahmen nicht auf das Abbilden der einzelnen Person abstellen.

Die Anfertigung von Tonaufnahmen des „nichtöffentlich gesprochenen Wortes“ ist weiter in § 201 StGB unter Strafe gestellt. Nichtöffentlich ist das gesprochene Wort dann, wenn es nicht für einen größeren, nach Zahl und Individualität unbestimmten oder nicht durch persönliche oder sachliche Beziehungen miteinander verbundenen Personenkreis bestimmt oder unmittelbar verstehbar ist.¹⁶ Nach dieser Definition sind einige Fallkonstellationen etwa aus dem Bereich des AGG denkbar, in denen Tonaufnahmen nicht zulässig sind. Streitig dürfte es für den Fall von Polizeieinsätzen sein: Auch wenn einiges dafür spricht, einen Polizeieinsatz als öffentlichen Vorgang zu qualifizieren und eine zwecks Beweissicherung gefertigte Aufnahme mindestens gerechtfertigt ist, gibt es entgegenstehende Rechtsprechung.¹⁷

Auch scheint es immer wieder Fälle zu geben, in denen Handy-Videos Ausgangspunkt für Beschlagnahmungen oder andere polizeiliche Maßnahmen darstellen.

Auch wenn Video- oder Tonaufnahmen somit als sehr wichtiges Beweismittel anzusehen sind und rechtlich einiges dafür spricht, dass solche Aufnahme mindestens im öffentlichen Raum zu Beweis Zwecken grundsätzlich als zulässig anzusehen sind, sehen sich Betroffene und Zeug_innen mit einer nicht ganz eindeutigen Rechtslage konfrontiert.

Sicherung von Videoüberwachung

Neben der Fertigung von Bild- und Tonaufnahmen durch die Betroffenen oder Zeug_innen, sind – soweit vorhanden, wie etwa auf U-Bahnhöfen, vor Geschäften etc. – Daten von fest installierten Videokameras zu sichern. Nach § 4 Abs.5 Bundesdatenschutzgesetz bzw. den einschlägigen Landesdatenschutzgesetzen sind Daten von solchen Kameras „unverzüglich“ zu löschen, so dass es erforderlich ist, die Daten vor Löschung für ein eventuelles Verfahren polizeilich sichern zu lassen.

14 Siehe Dreier/Schulze 2018: § 23 KUG, Rdnr. 3 f., Rdnr. 11.

15 Anders jedoch wohl OLG Oldenburg BeckRS (2016), 06905 zu einem einfachen Polizeieinsatz in einer Diskothek.

16 Vgl. Joecks/Miebach 2017: § 201, Rdnr. 14.

17 Siehe LG München I, Urteil v. 11.2.2019, 25 Ns 116 Js 165870/17, dieses Urteil ist jedoch bislang nicht rechtskräftig und auch nicht im vollen Text veröffentlicht.

Zeug_innen

Für Betroffene jeglicher Form von Diskriminierung können für die Beweislage Aussagen von unbeteiligten Zeug_innen entscheidend sein, selbst in gesetzlichen Bereichen, in denen es Beweiserleichterungen gibt. Es gilt daher vor Ort, die Personalien von Zeug_innen in Erfahrung zu bringen, um diese gegebenenfalls im Verfahren benennen zu können. Zu Art und Weise und Zeitpunkt der Benennung gilt es sich beraten zu lassen, da dies entscheidend für die Glaubwürdigkeit von Zeug_innen sein kann.

Zeug_innen können sich ihrerseits an die Betroffenen wenden und sich zu erkennen geben. Falls eine direkte Kommunikation nicht möglich ist, kann mithilfe von Organisationen, die in dem Bereich tätig sind, versucht werden, einen Kontakt herzustellen.

Das Spannungsfeld zwischen Passivität und strafrechtlichem Verhalten

Für Betroffene wie für Zeug_innen gilt, dass ein aktives Verhalten vor Ort hilfreich sein kann, aber nicht muss. Die Grenzen des zulässigen Verhaltens finden sich im Strafrecht. Das Aufzeigen dieser Grenzen soll nicht dazu dienen, Menschen von couragiertem Auftreten abzuhalten, sondern dazu, ein Wissen zu vermitteln, was rechtlich als zulässig angesehen wird. Als relevant ist im Zusammenhang mit polizeilichen Kontrollen insbesondere der in § 113 StGB normierte Tatbestand des „Widerstands gegen Vollstreckungsbeamte“ anzusehen. Straftatbestand ist danach das Widerstand leisten mit Gewalt oder durch Drohung mit Gewalt. Der Begriff der „Gewalt“ wird dabei sehr weit ausgelegt¹⁸, so dass beispielsweise schon das bloße „sich sperren“ gegen eine Festnahme eine Widerstandshandlung sein kann. Zudem hat eine materiell rechtswidrige Polizeihandlung nicht zur Folge, dass eine Widerstandshandlung straflos bleibt, es kommt ausschließlich auf die formelle Rechtmäßigkeit der Diensthandlung an. Zu erwähnen ist in diesem Zusammenhang weiter, dass für den sogenannten tätlichen Angriff auf Vollstreckungsbeamte der 2017 neu eingeführte § 114 StGB¹⁹ eine Mindeststrafe von drei Monaten vorsieht.

18 Gewalt ist nach BGH 18, 133 ein Einsatz materieller Zwangsmittel, vor allem körperliche Kraft, durch tätiges Handeln gegen die Person des Vollstreckenden, der geeignet ist, die Vollendung der Diensthandlung zumindest zu erschweren.

19 In § 114 StGB ist weitergehend als in § 113 StGB jede Diensthandlung erfasst.

Feststellung der Identität von Polizeibeamt_innen

Soweit diskriminierendes Verhalten von Polizeibeamt_innen ausgeht, stellt sich insbesondere bei strafrechtlich relevantem Verhalten, aber auch bei verwaltungsrechtlich relevantem Verhalten die Frage nach deren Identität.

Eine polizeiliche Kennzeichnungspflicht, die ein Tragen von Namensschildern oder Dienstnummern von den Beamt_innen bei Amtshandlungen in Dienstkleidung verlangt, ist bislang lediglich in wenigen Bundesländern gesetzlich verankert.²⁰ In einigen Bundesländern erfolgt eine Regelung über Verwaltungsvorschriften²¹, nicht alle Bundesländer haben eine Regelung zu dieser Frage. Auch Bundespolizist_innen unterliegen bislang keiner Kennzeichnungspflicht. Die Regelungen zur Kennzeichnung sind weiter auf Dienstkleidung tragende Beamt_innen beschränkt, deshalb ist insbesondere, aber nicht nur bei Zivilbeamt_innen die Frage wichtig, inwieweit eine Verpflichtung für diese besteht, den Dienstausweis zu zeigen. Eine gesetzliche Regelung findet sich auch hier lediglich in wenigen Bundesländern²², teilweise, aber nicht in allen Bundesländern auch in den maßgeblichen Polizeidienstvorschriften.

Dies bedeutet im Ergebnis, dass vor Ort jedenfalls nach dem Dienstausweis, mindestens aber der Dienstnummer der Beamten verlangt werden sollte und die erlangten Angaben notiert werden sollten.

Rechtliche Möglichkeiten

Durch die unterschiedlichen Rechtsgebiete, welche thematisch betroffen sind, ergeben sich verschiedenste Rechtswege und mögliche rechtliche Ansatzpunkte.

20 Siehe etwa § 9 Abs. 2-4 BbgPolG, in dem Polizeivollzugsbedienstete zum Tragen eines Namensschildes verpflichtet werden, mit Ausnahme von geschlossenen Einsatzeinheiten, die eine Ziffernkennung tragen müssen; siehe auch die Entscheidung des Oberverwaltungsgerichts Berlin-Brandenburg vom 5.9.2018 zur Frage der Verfassungsmäßigkeit dieser Norm, OVG 4 B 4.17, weiter § 12 Abs. 2 und 3 SOG Sachsen-Anhalt, siehe auch die diesbezügliche Entscheidung des LVerfG vom 7.5.2019, LVG 4/18.

21 Siehe etwa die Geschäftsanweisung ZSE Nr. 2/2009 über das Tragen von Namensschildern für Berlin, www.berlin.de/polizei/verschiedenes/artikel.89925.php. [Letzter Zugriff: 14.8.2019]

22 In § 55 Abs. 3 PolG NRW heißt es: „Auf Verlangen der betroffenen Person hat sich der Polizeivollzugsbeamte auszuweisen, sofern der Zweck der Maßnahme nicht beeinträchtigt wird.“, siehe auch § 9 Abs. 1 BbgPolG und § 12 Abs.1 SOG LSA, § 6 PAG Thüringen, § 6 PAG Bayern.

Anzeigen?

Polizeiliches Handeln, welches gegen das Diskriminierungsverbot des Art. 3 Abs.3 GG verstößt, ist nicht automatisch strafbar. Es muss insoweit differenziert werden, ob tatsächlich eine strafbare Handlung vorlag und eine Strafanzeige sinnvoll ist. Jedenfalls bei strafrechtlich relevantem polizeilichem Verhalten oder bei anderen rassistisch motivierten Straftaten ist zu einer Anzeige zu raten. Insbesondere bei Verfahren gegen Polizeibeamte_innen ist jedoch – auch wegen der Gefahr von Gegenverfahren – vorab eine umfassende rechtliche Beratung zu empfehlen. Betroffene sollten auch über die rechtlichen Möglichkeiten der Nebenklage nach § 395 StPO informiert werden, um über diesen Weg Ermittlungsarbeit wie gerichtliche Arbeit einer Überprüfung unterziehen zu können.²³ Die Finanzierung des rechtlichen Beistandes kann in manchen Fällen nach § 397 a StPO durch die Staatskasse übernommen werden, wird jedoch aus verschiedenen Gründen häufig abgelehnt. Ergänzend sei für solche Delikte, die einen Strafantrag erfordern, auf die dreimonatige Strafantragsfrist des § 77b StGB hingewiesen.

Soweit eine polizeiliche Maßnahme für den Betroffenen selbst in einem strafrechtlichen Ermittlungsverfahren mündet, ist rechtliche Beratung dringend geboten. Beschuldigte im Strafverfahren müssen sich grundsätzlich nicht zur Beschuldigung äußern und sind nach § 136 Abs. 1 Satz 2 StPO auch darauf hinzuweisen. Es ist aus taktischen Gründen ratsam vor Akteneinsicht und vor entsprechender Beratung von diesem Recht Gebrauch zu machen. Im Strafverfahren ist eine Finanzierung über Prozesskostenhilfe nicht möglich, es kann lediglich nach Maßgabe des § 140 StPO die Beordnung eines Rechtsanwaltes in bestimmten Fällen beantragt werden. Das bedeutet für Betroffene, dass eine Finanzierung in vielen Fällen selber übernommen werden muss. Zwar gibt es einen Regierungsentwurf zur Neuregelung des Rechts der notwendigen Verteidigung zur Umsetzung der EU Richtlinie 2016/1919 über die Prozesskostenhilfe für Verdächtige. Es ist jedoch eine grundsätzliche Beibehaltung des bisherigen Systems geplant.²⁴

Verwaltungsrechtliche Klagen

Gegen rechtswidriges polizeiliches Handeln etwa bei Identitätsfeststellungen ist verwaltungsrechtliche Klage auf Feststellung der Rechtswidrigkeit zu erheben.

23 Unter anderem durch die zunehmenden Rechte seit der Umsetzung des 3. Opferrechtsreformgesetzes im Jahr 2016 stellt die Nebenklage eine gewisse Bandbreite an Handlungsoptionen zur Verfügung.

24 Siehe den Regierungsentwurf des Gesetzes zur Neuregelung der notwendigen Verteidigung vom 12. Juni 2019.

Für eine solche Klage kann grundsätzlich Prozesskostenhilfe beantragt werden. Aus § 166 VwGO i.V.m. § 114 ZPO ergibt sich, dass für die Gewährung von Prozesskostenhilfe neben der wirtschaftlichen Bedürftigkeit verlangt wird, dass die beabsichtigte Rechtsverfolgung oder Rechtsverteidigung hinreichende Aussicht auf Erfolg bietet und nicht mutwillig erscheint.

Hinsichtlich der Beweislast gilt im Verwaltungsprozess, dass zwar eine formelle Beweislast in dem Sinne, dass ein Beteiligter den Beweis zu führen hat, nicht existiert.²⁵ Auch im Verwaltungsprozess gibt es aber eine materielle Beweislast dergestalt, dass die Folgen der Unerweislichkeit einer Tatsache denjenigen Beteiligten treffen, der aus dieser Tatsache ihm günstige Rechtsfolgen herleitet.²⁶ Eine Rechtsgrundlage, nach der Entschädigung zu erlangen wäre, existiert für Racial Profiling im Polizeirecht bislang nicht.

Neben der Thematisierung von Verstößen gegen Art. 3 Abs.3 GG im Rahmen des Auswahlmessens der Polizei bietet die Thematik zahlreiche andere rechtliche Ansatzpunkte. Beispielhaft erwähnt seien hier offene Fragen auf Ebene der einzelnen Tatbestände²⁷, die von Seiten der Gerichte bislang vernachlässigte Frage der Verfassungsmäßigkeit einzelner Normen²⁸, die Frage der Weiterentwicklung der Beweislastthematik²⁹, die Frage der Entschädigung oder der Verpflichtung der Polizei die Kontrollen zu dokumentieren.³⁰

Klagen nach dem AGG

Das AGG sieht für die Betroffenen verschiedene Rechtsfolgen vor, welche durch Klagen vor den Zivil – und Arbeitsgerichten durchzusetzen sind: Schadensersatz und Entschädigung aus § 15 Abs. 1 und § 21 Abs. 1 AGG³¹, arbeits-

25 Sodan/Ziekow 2018: § 98 VwGO, Rdnr. 26 unter Hinweis auf die Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts.

26 Posser/Wolf 2014: § 108 VwGO, Rdnr.17 m. w. N. Zur spezifischen Frage der Beweis- und Darlegungslast bei Racial Profiling auf der Rechtfertigungsebene siehe die jüngere Entscheidung des OVG NRW vom 7.8.2018, 5 A 294/16.

27 So etwa die Frage, ob ein kriminalitätsbelasteter Ort auch „spontan“ vor Ort durch die Polizei ausgewiesen werden darf, siehe dazu Knappe/Schönrock(2016: § 21 ASOG; Rdnr. 52; VG Berlin, Beschluss vom 10.10.2012, VG 27 L 180.12, 7 oder auch die Frage, wie genau der Begriff des „sich aufhalten“ im Rahmen des § 21 ASOG auszulegen ist.

28 Zur Frage der Verfassungsmäßigkeit von § 21 Abs.2 Nr.1 ASOG siehe Burkhardt/Barskanmaz (2018), zur Frage der Verfassungsmäßigkeit des § 22 a BPolG siehe u. a. Cremer 2013: Fnt. 1, 7.

29 Siehe dazu Burkhardt, Barskanmaz 2018: Fnt. 62, 95.

30 So jedenfalls die Empfehlung des UN Antirassismus Ausschusses: CERD/C/DEU/CO/19-22. 5 f., 2.

31 Die Entschädigungshöhe ist im zivilrechtlichen Teil nicht näher umgrenzt, was in der Rechtsprechung zu stark abweichenden Entschädigungssummen geführt hat.

rechtliche Schutzpflichten der Arbeitgeber_innen gegenüber den Beschäftigten aus § 7 Abs. 3 AGG, ein Beschwerderecht für Beschäftigte aus § 13 AGG, das Recht für die Inanspruchnahme der Rechte nicht benachteiligt zu werden – das sogenannte „Maßregelungsverbot“ aus § 16 AGG, ein Leistungsverweigerungsrecht für Arbeitnehmer_innen aus § 14 AGG und einen zivilrechtlichen Beseitigungsanspruch aus § 21 Abs. 1 AGG.

Bei der Geltendmachung von Ansprüchen nach dem AGG sind Fristen zu beachten: Nach § 15 Abs.4 AGG müssen arbeitsrechtliche Schadens- und Entschädigungsansprüche innerhalb von zwei Monaten schriftlich gegenüber dem Arbeitgeber geltend gemacht werden. Aus § 61 b Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG) ergibt sich außerdem eine Klagefrist von drei Monaten nach schriftlicher Geltendmachung des Anspruchs. Auch für zivilrechtliche Ansprüche besteht nach § 21 Abs. 5 AGG die zweimonatige Frist, eine Klagefrist ist hier jedoch nicht vorhanden, es gelten die allgemeinen Verjährungsregeln der §§ 195 f. BGB.

§ 22 AGG sieht für den Rechtsschutz bei Diskriminierung eine Erleichterung der Darlegungslast, eine Absenkung des Beweismaßes und eine Umkehr der Beweislast vor. Wenn im Streitfall die eine Partei Indizien beweist, die eine Benachteiligung vermuten lassen, trägt die andere Partei die Beweislast dafür, dass kein Verstoß gegen die Bestimmungen zum Schutz vor Benachteiligungen vorgelegen hat.³² Dies bedeutet im Vergleich zu den allgemeinen prozessualen Regeln eine erhebliche Erleichterung.

Das AGG wird für seinen beschränkten Anwendungsbereich und gesetzliche Ungenauigkeiten kritisiert, auch da es teilweise hinter den zugrundeliegenden Richtlinien und menschenrechtlichen Konventionen zurückbleibt. Auch die eingeführten Erleichterungen wie etwa die Beweislastumkehr aus § 22 AGG, werden als zu wenig weitgehend kritisiert.³³ Für Betroffene dieser Fälle ist deshalb eine qualifizierte rechtliche Beratung essentiell, die auch die Rechtsfortbildung etwa im Hinblick auf europäische Rechtsprechung und menschenrechtliche Vorgaben in den Blick nimmt. In nicht vom AGG erfassten Fallgruppen muss ergänzend auch zur Nutzbarmachung der vorhandenen Gesetze beraten werden.³⁴

32 Däubler/Bertzbeck 2018: § 22 AGG, Rdnr. 1 m.w.N.

33 Siehe Berghahn/Klapp/Tischbirek 2016.

34 So mag etwa im Bereich von „Dreiecksverhältnissen“ im Mietrecht der rassistisch beleidigende Nachbar einem Kündigungsrecht unterliegen, siehe AG Tempelhof Kreuzberg, Urteil vom 19.12.2014, 25 Cs 357/14 (siehe auch Fall Nr. 7 in dieser Publikation) oder ein Mietmangel im Sinne der §§ 536 f. BGB geltend gemacht werden.

Die Dienstaufsichtsbeschwerde

Die Dienstaufsichtsbeschwerde ist eine besondere Form der in Art. 17 GG vorgesehenen Petition. Sie ist formlos an den Disziplinarvorgesetzten des Amtsträgers oder an die Dienstaufsichtsbehörde zu richten und unterliegt keiner Frist. Die Beschwerde muss in angemessener Frist beschieden werden, Beschwerdeführende haben aber keinen Anspruch auf eine nähere Begründung. Da Art. 17 GG keinen Anspruch auf Abhilfe vorsieht, wird die Dienstaufsichtsbeschwerde häufig als sinnlos angesehen. Mindestens kann der Dienstherr jedoch mit diesem Rechtsbehelf Kenntnis von Umständen erlangen, die gegebenenfalls arbeitsrechtliche oder disziplinarrechtliche Konsequenzen haben können. Auf diese Art und Weise könnte beispielsweise die Weigerung der Herausgabe einer Dienstnummer geltend gemacht werden, so denn die Identität des Beamten/der Beamtin etwa über eine örtliche Zuständigkeit oder Dienstpläne ermittelt werden kann.

Antrag auf Löschung der Daten

Soweit durch eine rechtswidrige Personenkontrolle Daten erlangt worden sind, ist über einen Antrag auf Auskunft über die gespeicherten Daten³⁵ und gegebenenfalls über einen Löschantrag³⁶ zu informieren.

Ergebnis

Hinsichtlich der vielfältigen rechtlichen Möglichkeiten sollte Betroffenen zu qualifizierter rechtlicher Beratung verholfen werden. Aufgabe von professionell Unterstützenden könnte es dabei sein, den Überblick über die vielfältige Landschaft zu behalten und zum richtigen Beratungsangebot zu verhelfen.

Insbesondere in Bezug auf rechtliche Kenntnisse über den Umfang von Befugnissen und das Verhalten vor Ort könnten Seminare an bestimmte Zielgruppen von Betroffenen oder Unterstützende zur Verbesserung des Kenntnisstandes beitragen.

Die in diesem Beitrag erfolgte Darstellung möglicher rechtlicher Ansatzpunkte und einer sich in Bewegung befindlichen rechtlichen Landschaft soll auch zu rechtllichem Tätigwerden gegebenenfalls auch im Rahmen einer strategischen Prozessführung (siehe Beitrag von Prasad in dieser Publikation) ermutigen.

35 Siehe etwa § 21 BPolG, § 50 ASOG.

36 Siehe etwa § 35 BPolG, § 48 ASOG.

Literatur

- Aden, H. (2017): Anlasslose Personenkontrollen als grund- und menschenrechtliches Problem, in: Zeitschrift für Menschenrechte S. 54-65.
- Berghahn, S./Klapp, M./Tischbirek, A. (2016): Evaluation des AGG, erstellt im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/AGG/AGG_Evaluation.pdf?__blob=publicationFile&v=15 [Zugriff: 6.8.2019]
- Burkhardt, M./Barskanmaz, C. (2018): Verfassungsrechtliche Bewertung der Vorschrift des § 21 Abs.2 Nr.1 ASOG, <https://kop-berlin.de/beitrag/berliner-initiative-ban-racial-profiling-rechtsgutachten-zu-gefährlichen-orten-in-berlin> [Zugriff: 6.8.2019]
- Cremer, H. (2013): „Racial Profiling“ – Menschenrechtswidrige Personenkontrollen nach § 22 Abs. 1 a Bundespolizeigesetz (BPolG), www.institut-fuer-menschenrechte.de/uploads [Zugriff: 6.8.2019]
- Däubler, W./Bertzbach, M. (Hrsg.) (2018): Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Handkommentar, Nomos, 4. Aufl.
- Dreier, T./Schulze, G. (Hrsg.) (2018): Kommentar zum Urhebergesetz, C.H. Beck, 6. Aufl.
- Europäische Grundrechteagentur FRA (2010): Für eine effektive Polizeiarbeit – Diskriminierendes Ethnic Profiling erkennen und vermeiden. https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/1133-Guide-ethnic-profiling_DE.pdf [Zugriff: 6.8.2019]
- Europäische Grundrechteagentur FRA (2019): Fundamental Rights Report 2019, <https://fra.europa.eu/en/publication/2019/fundamental-rights-2019> [Zugriff: 6.8.2019]
- Friedrich, S./Mohrfeldt, J. (2012): Alltägliche Ausnahmefälle – Zu Institutionellem Rassismus bei der Polizei und der Praxis des „Racial Profiling“, in: ZAG 2012, S. 27-29.
- Haverkamp, R./Lukas, T. (2017): Diskriminierung im Strafrecht, in: Scherr, A./El-Mafaalani, A./Yüksel, G. (Hrsg.): Handbuch Diskriminierung, Springer VS, S. 285-300.
- Joeks, W./Miebach, K. (Hrsg.) (2017): Münchener Kommentar zum Strafgesetzbuch, Band 4, C. H. Beck, 3. Aufl.
- Keller, N. (2018): Wer hat Angst vorm Kottbusser Tor? Zur Konstruktion „gefährlicher“ Orte, in: CILIP Nr. 115, 21-24.
- Knape, M./Schönrock, S. (2016): Allgemeines Polizei- und Ordnungsrecht für Berlin, Kommentar, Verlag deutscher Polizeiliteratur, 11. Aufl.
- Liebscher, D. (2018): Rassismus und Strafrecht, in: Rassistische Straftaten erkennen und verhandeln, www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/user_upload/Publikationen/Weitere_Publikationen/Praxis_Staerkung_Strafjustiz.pdf [Zugriff: 6.8.2019]
- Pewestorf, A./Söllner, S./Tölle, O. (2017): Polizei- und Ordnungsrecht, Kommentar, 2. Aufl., Carl Heymanns, 2. Aufl.
- Posser, H./Wolff, A. (Hrsg.) (2014): Verwaltungsgerichtsordnung, Kommentar, C.H. Beck, 2. Aufl.
- Sodan, H./Ziekow, J. (Hrsg.) 2018: Verwaltungsgerichtsordnung, Großkommentar, Nomos, 5. Aufl.
- Tomerius, C. (2017): „Gefährliche Orte“ im Polizeirecht – Straftatenverhütung als Freibrief für polizeiliche Kontrollen? – Eine Beurteilung aus verfassungs- und polizeirechtlicher Perspektive, in: Deutsches Verwaltungsblatt, S. 1399-1406.

Ombudschaft als eine Möglichkeit der Konfliktlösung jenseits rechtlicher Auseinandersetzung

Manuel Arnegger

Ombudschaft, als ein grundlegendes Prinzip der Konfliktbearbeitung vor allem in asymmetrischen Konfliktkonstellationen, wird in diesem Beitrag in einem ganz spezifischen Kontext betrachtet: dem der Kinder- und Jugendhilfe. Hier haben sich in den vergangenen Jahren Strukturen ausgebildet, die umfangreiche Erfahrungen in der Arbeit mit solchen asymmetrischen Konfliktkonstellationen ermöglichten.

Die Ausgangssituation lässt sich in vereinfachter Form so darstellen: Auf der einen Seite stehen Menschen, die sich in belastenden Lebenssituationen befinden, und die aufgrund dieser Belastungen in Kontakt mit Fachkräften der Kinder- und Jugendhilfe kommen. Das können im Bereich der Leistungsgewährung Fachkräfte des Jugendamtes sein, oder – bei Konflikten im Bereich der Leistungserbringung – Fachkräfte von freien Jugendhelferträgern.

Was ist Ombudschaft?

Die Frage danach, was Ombudschaft ist, lässt sich in mehrfacher Weise beantworten. Dazu sollen drei Antworten aus unterschiedlicher Perspektive gegeben werden, die sich gegenseitig ergänzen. Zunächst eine definitorische, dann eine theoretisch-systematische mittels eines Modells von Ombudschaft als Machtgleich und zuletzt eine empirische, die auf der statistischen Erfassung von ombudshaftlichen Fällen im Kontext der Kinder- und Jugendhilfe in Baden-Württemberg beruht.¹

1 Erfasst wurden diese Fälle von den Ombudspersonen im Rahmen des Projekts *Ombudschaft Jugendhilfe Baden-Württemberg – Aufbau und Implementierung eines unabhängigen Ombudssystems in der Jugendhilfe in Baden-Württemberg* (www.ombudschaft-jugendhilfe-bw.de).

Definition

Das Bundesnetzwerk Ombudschaft Jugendhilfe² definiert Ombudschaft wie folgt:

Ombudschaft in der Kinder- und Jugendhilfe bedeutet die unabhängige Information, Beratung und Vermittlung in Konflikten mit dem öffentlichen oder freien Träger der Jugendhilfe im Kontext der individuellen Hilfen zur Erziehung (vgl. 3. Tätigkeitsfelder). Die fachlich fundierte Parteilichkeit für die Inanspruchnahme individueller Rechte und Rechtsansprüche von jungen Menschen und ihren Personensorgeberechtigten im Bereich der erzieherischen Hilfen ist Grundlage des ombudschaflichen Handelns. Ombudschafliche Aktivitäten sind eine Form des Machtausgleichs in der stark asymmetrischen Struktur der Jugendhilfe, insbesondere in Konfliktkonstellationen. Dazu gehört, die strukturell unterlegene Partei im jugendhilferechtlichen Dreiecksverhältnis unabhängig zu beraten und ggf. in der Konfliktbewältigung mit einem öffentlichen und/oder freien Jugendhilfeträger zu unterstützen. Damit unterscheidet sich Ombudschaft von anderen Verfahren der Konfliktbeilegung wie Mediation, Schlichtung oder anwaltliche Vertretung. Neben der individuellen Beratung umfasst ombudschafliche Beratung auch die (fach-)politische Lobbyarbeit für eine bedarfsgerechte und adressat/_innenorientierte Jugendhilfe und eine Sozialpolitik, die „positive Lebensbedingungen für junge Menschen und ihre Familien“ (§ 1, Abs. 3, Satz 4 SGB VIII) schafft. (Bundesnetzwerk Ombudschaft Kinder- und Jugendhilfe 2016, S. 4).

Theoretisch-systematische Grundlage

Die im obigen Zitat erwähnte Machtasymmetrie lässt sich mit Bezug auf die machtstheoretischen Ausführungen von Staub-Bernasconi (2018: 405ff.) präzisieren: Sie bietet ein Modell unterschiedlicher Machtquellen an, das es ermöglicht, den oben definierten Zuständigkeitsbereich von Ombudschaft in der Kinder- und Jugendhilfe genauer zu betrachten.

Das kann in zweifacher Weise geschehen, einmal als Machtstrukturanalyse, die ein Bild vermittelt, in welcher Arena die Anspruchs- und Leistungsberechtigten den Fachkräften grundsätzlich begegnen und zweitens als Interaktionsanalyse, die einzelfallbezogen in den Blick nimmt, wer welche Machtquellen zu welchem Zweck einsetzt (vgl. Arnegger 2016: 154 ff.).

Die Differenzierung in unterschiedliche Machtquellen fungiert hier vor allem als wirklichkeitsstrukturierendes und aufmerksamkeitsleitendes Modell.

2 www.ombudschaft-jugendhilfe.de

Das bedeutet, die Strukturanalyse gibt Hinweise auf besonders sensible Bereiche im System der Kinder- und Jugendhilfe, die Interaktionsanalyse hilft einen ombudtschaftlichen Beratungsfall mittels einer begründeten und nachvollziehbaren Systematik zu betrachten und gemeinsam mit den Ratsuchenden zu einem vertieften Verständnis zu gelangen, was genau in ihrem je besonderen Einzelfall gerade passiert und an welcher Stelle ombudtschaftliche Unterstützung hilfreich sein könnte.

Ombudtschaftliche Interventionen können vor diesem Hintergrund folgendermaßen differenziert werden:

Definitionsmacht (Wissen als Machtquelle):

Information und Aufklärung – Wie funktioniert die Kinder- und Jugendhilfe? Wer hat welche Aufgaben? Wie sind die Abläufe?

Artikulationsmacht (Denk- und Artikulationsvermögen als Machtquelle):

Unterstützung bei der sachlichen Argumentation des Anliegens – Mit welchen Argumenten kann ich mein Anliegen deutlich machen?

Positionsmacht (Handlungskompetenzen als Machtquelle):

Erweiterung der Handlungsmöglichkeiten durch Begleitung zu Terminen und Kontaktaufnahme der Ombudsperson zu Jugendamt oder freiem Träger.

Organisationsmacht (Beziehungen als Machtquelle):

Netzwerke der Ombudsstellen für die Ratsuchenden aktivieren.

Empirische Grundlagen

Auf dieser Systematik aufbauend können die bisherigen Ausführungen mit empirischen Hinweisen ergänzt werden. Grundlage ist die Erfassung von 362 Fällen in den Jahren 2016-2018 in Baden-Württemberg durch das Projekt Ombudschaft Jugendhilfe Baden-Württemberg.³

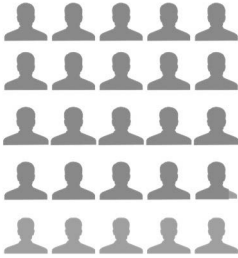
Definitionsmacht

In mehr als drei Viertel aller Fälle informieren und beraten die Ombudspersonen in Bezug auf Struktur und Abläufe in der Kinder- und Jugendhilfe.

3 Die Ausführungen in diesem Abschnitt wurden mit kleineren Veränderungen bereits im Projektmagazin Nr. 3 veröffentlicht: https://ombudschaft-jugendhilfe-bw.de/fileadmin/user_upload/Projektmagazin_3__1_.pdf.

Der Autor dankt dem Team Ombudschaft Jugendhilfe Baden-Württemberg für die hilfreichen Kommentare.

Definitionsmacht



79 %

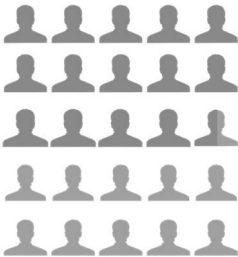
Für die meisten Ratsuchenden ist es von hoher Wichtigkeit, von unabhängiger Stelle Informationen zu erhalten. Sie haben die Möglichkeit, Begegnungen mit und Informationen von Fachkräften der Kinder- und Jugendhilfe – sei es vom Jugendamt oder vom freien Träger – nochmals mit einer Person zu besprechen, zu der sie aus eigener Initiative den Kontakt hergestellt haben.

Das hilft dabei, die in einer emotional häufig als sehr belastend empfundenen Situation erhaltenen Informationen in Ruhe zu sortieren, einzuordnen und besser zu verstehen.

Welche Akteure in der Kinder- und Jugendhilfe welche Rechte, Pflichten und Handlungsbefugnisse haben und welche Rechtsmittel prinzipiell zur Verfügung stehen, sind wichtige Informationen, die als sachliche Grundlage für alle weiteren Schritte dienen – sei es allein durch die Ratsuchenden oder gemeinsam mit der Ombudsperson.

Artikulationsmacht

Artikulationsmacht



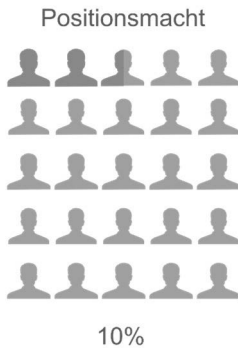
58 %

In über der Hälfte aller Fälle unterstützen die Ombudspersonen die Ratsuchenden darin, dass diese ihre Anliegen entsprechend den jeweiligen Rahmenbedingungen adäquat artikulieren können.

Typische Konstellationen sind hier zum Beispiel die gemeinsame Vorbereitung von Hilfeplangesprächen, indem vorab besprochen wird, welche Anliegen in jedem Fall im Gespräch auf dem Jugendamt thematisiert werden sollen oder die gemeinsame Suche nach passenden Formulierungen für das, was Eltern sich von der Einrichtung wünschen, in der ihr Kind lebt.

Sich besser verständlich machen zu können, kann auch bedeuten, mit dem entsprechenden Hintergrundwissen um wichtige Begrifflichkeiten im Gesetz die dazu passenden Inhalte zu liefern, zum Beispiel, indem gemeinsam mit der Ombudsperson Antworten auf die beiden Fragen gefunden werden: "Wie genau kann ich meinen Bedarf so deutlich machen, dass ich auch verstanden werde?" und "Was ist aus meiner Perspektive wichtig, um eine geeignete Hilfe für mich und mein Kind zu finden?"

Positionsmacht



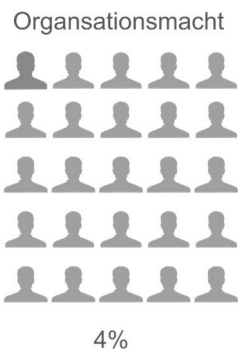
Eine Besonderheit ombudtschaftlicher Unterstützung liegt in der Möglichkeit, Kinder, Jugendliche und Erwachsene neben der Beratung, wie sie ihre Anliegen selbst gut vertreten können, auch durch weiterführende Aktivitäten zur Seite zu stehen.

Das kann zum Beispiel in Form der persönlichen Begleitung zu Gesprächen in Einrichtungen oder auf dem Jugendamt geschehen oder durch ein Telefonat im Auftrag der Ratsuchenden mit einer Fachkraft. Diese Form der Unterstützung wird dann gewählt, wenn es für die Ombudsperson gute Gründe dafür gibt, den Kontakt zu den im Einzelfall wichtigen Fachkräften selbst zu suchen. Als Beispiele können hier angeführt werden:

- Die Ratsuchenden haben die Argumentation der Fachkräfte nicht verstanden und bitten um „Übersetzungshilfe“ durch die Ombudsperson.
- Um ein differenzierteres Bild des Sachverhaltes zu erhalten, ist es für die Ombudsperson wichtig, die Einschätzung der Fachkräfte des Jugendamtes oder des freien Trägers einzuholen.
- Die Ratsuchenden fühlen sich Gesprächen auf dem Jugendamt, bei denen ihnen häufig mehrere Fachkräfte gegenüber sitzen, allein nicht gewachsen und bitten auf der Grundlage des § 13 SGB X um Beistandschaft.

Die Statistik weist aus, dass diese Form der Unterstützung nicht der Regelfall, sondern der Ausnahmefall ist.

Organisationsmacht



Diese Unterstützungsform bezieht sich darauf, dass die Netzwerke der Ombudsstelle für die Zwecke der Ratsuchenden aktiviert werden.

Das kann bedeuten, dass externe Personen zur Lösung von Konflikten hinzugezogen werden oder dass bestehende Kontakte im Jugendamt, beim freien Träger oder einem Wohlfahrtsverband genutzt werden, um Unterstützung für die Ratsuchenden zu organisieren. Auch die Vermittlung von Rechtsbeiständen fällt in diese Kategorie.

Aktuell ist es nur einer von 25 Fällen, in dem diese Form des Machtausgleichs durch die Ombudsperson in Absprache mit den Ratsuchenden gewählt wird.

Zum Weiterdenken und -forschen

In der Betrachtung wird vor allem deutlich, wie zurückhaltend die Ombudspersonen Dritten gegenüber agieren. Nur in einem von zehn Fällen treten sie über den unmittelbaren Beratungskontext hinaus selbst aktiv in Erscheinung. Ob das Ausdruck einer gelungenen Ermächtigungsstrategie ist, die darauf zielt, die Ratsuchenden so zu unterstützen, dass sie ihre Konflikte selbst lösen, lässt sich anhand der Zahlen nicht belegen, sollte aber das Ziel einer auf den Einzelfall ausgerichteten ombudschafftlichen Tätigkeit sein.⁴

Die Frage, die sich hier stellt, ist die, ob es nicht mehr Potenzial zur kritischen Auseinandersetzung mit den Strukturen der Kinder- und Jugendhilfe gäbe, die sich darin äußern könnte, dass mehr nach außen gerichtete Interventionen stattfinden, z. B. in Form von Klagen. In dem hier zugrundeliegenden Zeitraum wurden von den Ombudspersonen fünf Klagen unterstützt. Das entspricht einem Anteil von 1,4 Prozent aller Fälle. In Anbetracht der Tatsache, dass ein Zuständigkeitskriterium für ombudschafftliche Unterstützung das Vorhandensein eines Konfliktes ist, erscheint dieser Anteil eher gering.⁵

Ombudschaft und strategische Prozessführung

Warum Klagen notwendig sind

Es gibt gute Argumente, die dafür sprechen, Klagen im Bereich des oben skizzierten Tätigkeitsfeldes und hier vor allem im Kontext der Leistungsgewährung stärker zu fördern. Ein Argument liegt in der Natur des Rechts selbst:

Recht wird [...] von einer Multitude von Akteuren, Apparaten und Systemen in der gesellschaftlichen Auseinandersetzung um dessen Bedeutung permanent aufs Neue produziert. Heute geht es darum, das Recht als ein dynamisches System zu begreifen, das nicht einfach in einer hierarchischen Normstruktur schon vorgegeben ist, sondern hergestellt wird. Dies erfolgt in Rechtsverfahren, im Streit der Beteiligten, in richterlichen Begründungen, in Skandalisierungsprozessen, politischen Interventionen, insgesamt also in lokalen und globalen Netzwerken der Rechtskreation.

(Buckel, Christensen und Fischer-Lescano 2008, S. XIII)

-
- 4 Die Zurückhaltung kann in einer anderen Lesart durchaus auch auf die geringen zeitlichen Ressourcen zurückgeführt werden, die den Ombudspersonen im Zeitraum der Betrachtung zur Verfügung standen: Zwischen 35 und 60 Prozent einer Vollzeitstelle für je eine von vier Regionen in Baden-Württemberg.
 - 5 In die Erfassung der Fälle gehen nur Anfragen ein, die einen Konflikt zum Gegenstand haben. Das beinhaltet auch die Beratung von Anfragenden zur Vermeidung von Konflikten aber nicht die reine Weitervermittlung an andere Stellen.

In dieser Lesart sind Klagen ein notwendiger Bestandteil der Reproduktion des Rechts. Was für die Klagenden ein Akt des Sich-Wehrens und der Ermächtigung sein kann bedeutet aus einer anderen Perspektive einen notwendigen und daher willkommenen Beitrag zur Weiterentwicklung des Rechts.

Bleibt dagegen der Zugang zu dieser Möglichkeit der Klärung verwehrt, so obliegt allein der Verwaltung die Auslegung der Rechtsnormen. Rosenow (2013) verweist in diesem Zusammenhang auf zwei zentrale Voraussetzungen der Klärung von Rechtsfragen: Rechtssicherheit und Unparteilichkeit.

Wenn Rechtsfragen nicht im Gerichtssaal, sondern in der Verwaltung entschieden werden, dann entfallen diese Voraussetzungen. Die Verwaltung ist nicht unabhängig, sondern verfolgt in der Sache, in der sie entscheidet, auch eigene Interessen. Sie ist am Verfahren beteiligt. Außerdem ist die Verwaltungspraxis der Öffentlichkeit weitgehend entzogen. Das bedeutet: Es ist eine systematische Notwendigkeit, dass die normative Praxis der Verwaltung ganz andere Ergebnisse zeitigt als die normative Praxis der Gerichtsbarkeit. (Rosenow 2013, S. 6)

Diese Argumente legen nahe, dass die Ombudspersonen dafür zu sorgen haben, dass möglichst viele Rechtsfragen die in diesen Fällen zuständigen Verwaltungsgerichte erreichen.

Warum Klagen eine unzumutbare Belastung sind

Die Erfahrung⁶ zeigt aber, dass der Weg zu einer gerichtlichen Klärung sehr lange dauert und mit zusätzlichen Belastungen verbunden ist. Menschen, die sich in Situationen befinden, die einen spezifischen Jugendhilfebedarf begründen und dadurch schon hohen Belastungen ausgesetzt sind, haben in den allermeisten Fällen kein Interesse, sich eine solche zusätzliche Belastung aufzubürden und meist nicht die Zeit, bis zu einem Gerichtsurteil zu warten.

Eilanträge im Rahmen des § 123 VwGO erstrecken sich über mehrere Monate, die regulären Verfahren benötigen etwa drei Jahre. Aus der Perspektive junger Menschen, die als Adressat_innen der Kinder- und Jugendhilfe in einer bestimmten Phase ihres Lebens auf Unterstützung angewiesen sind, sind das unüberschaubare Zeiträume.

Neben der Dauer der Verfahren gibt es eine Vielzahl weiterer Gründe, die für die Ratsuchenden gegen eine Klage sprechen. Erwähnt werden sollen hier lediglich die Befürchtung, sich durch eine Klage finanziellen Risiken auszusetzen

6 Die Erfahrungen des Autors speisen sich aus etwa 15 Jahren ombudtschaftlicher Arbeit und der Begleitung von ca. 15 Klagefällen.

zen, die mit einer Klage verbundene Notwendigkeit, das eigentlich Private noch stärker in die Öffentlichkeit zu geben und die Angst vor zukünftigen Repressionen im Kontakt mit dem beklagten Jugendamt.

In der ombudschafftlichen Beratungsarbeit sind Klagen vor diesem Hintergrund in aller Regel nicht der Weg, um einen aktuellen Konflikt im Interesse der Ratsuchenden zu bearbeiten (vgl. Arnegger 2018, S. 14).

Möglichkeiten ombudschafftlicher Beratung und Begleitung in Bezug auf eine strategische Prozessführung

Die Herausforderung, die hier deutlich wird, liegt darin, zwischen den Interessen des Einzelfalls und den Interessen aller zukünftigen Einzelfälle zu vermitteln. Für die ombudschafftliche Beratungsarbeit bedeutet das, eine begründete Position zu finden, wie Ratsuchende im Einzelfall beraten und unterstützt und gleichzeitig Fälle identifiziert werden, mit deren Hilfe strukturelle Aspekte bearbeitbar sind. Klagen können eine solche Funktion übernehmen (vgl. Prasad in dieser Publikation). Wichtig ist hierbei: Die Entscheidung für oder gegen eine Klage liegt stets bei den Ratsuchenden und es ist eine Aufgabe der Ombudsperson, für eine solche Entscheidung eine gute Grundlage zu schaffen.

Das Werturteil der Ombudsperson ist eine begründete Entscheidung, woraufhin Ratsuchende beraten werden. Mittels des Vier-Augen-Prinzips innerhalb des Teams der Ombudsstellen sind die Legitimität des Anliegens, rechtliche Aspekte und Unterstützungsmöglichkeiten durch die Ombudsperson und anderer Personen des Netzwerkes Thema. Das Ergebnis ist eine fundierte Position, die als Grundlage der Beratung dient, und die häufig eine hohe Relevanz für die Entscheidungsfindung der Ratsuchenden hat.⁷

Die Kooperation mit Anwält_innen ist zunächst eine zentrale Voraussetzung dafür, dass die Ressource „Rechtliche Klärung“ den Ratsuchenden überhaupt zur Verfügung steht. Die rechtlichen Grundlagen der hier beschriebenen ombudschafftlichen Tätigkeiten sind darüber hinaus Spezialwissen, und es gibt nur wenige Anwält_innen, die über die notwendige Prozesserfahrung in diesem Feld verfügen. Zudem ist in vielen Konstellationen eine fachlich-sozialpäda-

7 Wichtig ist hier folgende Unterscheidung: Die Ratsuchenden müssen in jedem Fall über die ihnen zustehenden Rechte aufgeklärt werden. Dazu gehört auch das Recht sich gerichtlich gegen eine Entscheidung zu wehren. Ein ombudschafftlicher Beratungsprozess darf dieses Recht nicht aushebeln. Über die reine Beratung hinausgehende Interventionen der Ombudspersonen bedürfen jedoch einer expliziten Auseinandersetzung mit ethisch-moralischen Aspekten auf der Grundlage des komplexen Verhältnisses von Werten, Menschenrechten und z. B. menschlichen Bedürfnissen als eine mögliche Begründungsbasis professionellen Handelns (vgl. Muckenfuss in dieser Publikation; Arnegger 2016: 171 ff.).

gogisch/sozialarbeiterische Expertise notwendig, um die unbestimmten Rechtsbegriffe mit Inhalt zu füllen, z. B. wenn es um den erzieherischen Bedarf oder die Geeignetheit von bestimmten Hilfeformen wie Sozialpädagogische Familienhilfe oder Heimerziehung geht.

Es ist vor allem eine methodische Herausforderung, individuelle und strukturelle Bedarfe und Notwendigkeiten so zusammenzubringen, dass Situationen genutzt werden können, in denen beides bedient werden kann. Solche Fälle, die in Richtung einer strategischen Prozessführung weisen, gibt es immer wieder, und es ist damit zu rechnen, dass mit zunehmender Institutionalisierung von Ombudschaft die Fallzahlen weiter zunehmen. Umso wichtiger ist es, dass die bereits bestehenden Voraussetzungen gehalten und weiter geschaffen werden, um in diesem für die Ratsuchenden sehr sensiblen Feld die bestmögliche Unterstützung anbieten zu können – auch um menschenrechtliche Instrumentarien wie z. B. das Individualbeschwerde- und Untersuchungsverfahren im Rahmen der Kinderrechtskonvention zu erschließen.⁸

Die Weiterentwicklung des Rechts bedarf der Beteiligung einer hier bisher stark unterrepräsentierten Gruppe: Der Adressat_innen spezifischer Leistungsbereiche der Kinder- und Jugendhilfe, die nur selten über die notwendigen Ressourcen verfügen, ihre Anliegen vor die Gerichte zu tragen.

Literatur

- Arnegger, M. (2016): „Ombuds- und Beschwerdestellen in der Kinder- und Jugendhilfe im Lichte des systemtheoretischen Paradigmas der Sozialen Arbeit“. In: *Professionelles Handeln in der Sozialen Arbeit – Schwerpunkt Menschenrechte: ein Lese- und Lehrbuch*. Hrsg. von Manuela Leideritz und Silke Vlecken. 1. Auflage. OCLC: 950688179. Leverkusen: Budrich, Barbara: 146–197.
- Arnegger, M. (2018). „Wozu braucht es Ombudschaft in der Kinder- und Jugendhilfe? Chancen professionalisierter ombudschafter Interventionen“. In: *Das Jugendamt* (Heft 1-2/2018):12–15.
- Buckel, S./Christensen, R./Fischer-Lescano A. (Hrsg.) (2008): *Neue Theorien des Rechts*. 2., neu bearbeitete Auflage. OCLC: ocm65218599. Stuttgart: Lucius & Lucius.
- Bundesnetzwerk Ombudschaft Kinder- und Jugendhilfe (2016): Selbstverständnis. url: <http://ombudschaft-jugendhilfe.de/das-selbstverstaendnis-des-bundesnetzwerks/> [letzter Zugriff: 5.3.2019].
- Rosenow, R. (2013): „Kooperation von Ombudsstellen und Anwälten zur Durchsetzung von Ansprüchen nach dem SGB VIII. Beitrag zum 10. bundesweiten Treffen des Netzwerks Ombudschaft. 10./11.10.2013 in Freiburg“. Vortragsmanuskript. Freiburg im Breisgau. url: www.sozialrecht-rosenow.de/files/roland-rosenow/downloads/5efbb_28_rosenow_kooperation_ombudsstellen.pdf [letzter Zugriff: 14.8.2019].
- Staub-Bernasconi, S. (2018): *Soziale Arbeit als Handlungswissenschaft: soziale Arbeit auf dem Weg zu kritischer Professionalität*. 2., vollständig überarbeitete u. aktualisierte Ausgabe. UTB Soziale Arbeit 2786. Opladen, Berlin, Toronto: Verlag Barbara Budrich.

8 www.institut-fuer-menschenrechte.de/menschenrechtsinstrumente/vereinte-nationen/menschenrechtsabkommen/kinderrechtskonvention-crc/individualbeschwerde-und-untersuchungsverfahren/

Antidiskriminierungsberatung – an der Schnittstelle zwischen Einzelfallhilfe und struktureller Veränderung

Andreas Foitzik und Annita Kalpaka

Fast jeder dritte Mensch in Deutschland hat in den vergangenen zwei Jahren Diskriminierung erlebt. Das ist ein zentrales Ergebnis der umfassenden Erhebung „Diskriminierung in Deutschland“ (Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2017), die die Antidiskriminierungsstelle anlässlich des zehnjährigen Bestehens des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) 2016 durchgeführt hat. Erfasst wurden dabei „nur“ die unter das AGG fallenden Benachteiligungen aus Gründen rassistischer Zuschreibungen oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität. Nicht erfasst wurden zum Beispiel Diskriminierungserfahrungen aufgrund der sozioökonomischen Herkunft oder des Körpergewichts. Besonders häufig sind Benachteiligungen im Arbeitsleben verbreitet: Fast die Hälfte der Befragten (48,9 %), die Diskriminierung erlebt haben, beziehen sich auf das Arbeitsleben. Wie die Betroffenenbefragung zeigt, führen viele Benachteiligungserlebnisse zu seelischen Belastungen und Misstrauen, aber auch zu mehr Aufmerksamkeit gegenüber Diskriminierungen insgesamt. Viele Betroffene nehmen Diskriminierung nicht hin. Etwa sechs von zehn Betroffenen geben an, in Folge einer Diskriminierung etwas unternommen zu haben. Ein Teil hat versucht, öffentlich auf die Diskriminierung aufmerksam zu machen, lediglich 6,2 % haben eine Klage eingereicht. Allerdings zeigt die Befragung auch, dass die Betroffenen wenig professionelle Unterstützung hatten. Nur jeder siebte hat Beratung eingeholt (13,6 %). Professionelle Hilfe einer Antidiskriminierungsberatungsstelle hat nur eine_r (!) von 2000 Menschen, die angeben Diskriminierung zu erleben, erhalten.

Das seit 2006 bestehende Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ist noch zu wenig bei den Menschen angekommen, die es am dringendsten brauchen. Diskriminierung beeinträchtigt das Leben der betroffenen Menschen nachhaltig – besonders dann, wenn sie mit der Erfahrung allein gelassen werden. Diskriminierungserfahrungen sind Verletzungen der Würde und Integrität eines Menschen. Es ist eine menschenrechtliche und ethisch-moralische Verpflichtung, insbesondere für die Soziale Arbeit, Unterstützungsangebote vorzuhalten (vgl. Beitrag von Muckenfuss in dieser Publikation). Solche Ange-

bote sind vielfältig und erfassen sehr unterschiedliche Handlungsebenen und -formen.

In diesem Beitrag liegt der Fokus auf der Arbeit von nicht staatlichen Beratungsstellen gegen Diskriminierung, die von freien Trägern oder NGOs getragen werden. Nach der Vorstellung ihres professionellen Selbstverständnisses wird der Frage nachgegangen, wie die Beratung über den Einzelfall hinaus stärker Veränderungen auf struktureller Ebene fokussieren könnte. Ein besonderes Augenmerk wird darauf gerichtet, welche Wege zu einer systematischen und vertieften Kooperation mit Einrichtungen der Sozialen Arbeit entstehen könnten. Dabei wird deutlich, dass es in dem jungen Feld der Antidiskriminierungsberatung selbst noch keine einheitliche Sicht darauf gibt, ob die Antidiskriminierungsberatung als ein Handlungsfeld Sozialer Arbeit verstanden wird.

Antidiskriminierungsberatung

Im Zuge der Verabschiedung des AGG wurde auch die im Gesetz vorgesehene Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) gegründet u. a. mit dem Auftrag¹, „auf unabhängige Weise Personen, die sich nach Absatz 1 an sie wenden, bei der Durchsetzung ihrer Rechte zum Schutz vor Benachteiligungen“ (AGG § 27 Abs. 2), zu unterstützen. Im Rahmen dieses Auftrags soll die ADS auch „Beratung durch andere Stellen vermitteln“ (ebd.). Dieser inzwischen offiziell anerkannte Bedarf führte in den letzten zehn Jahren zur Entstehung neuer, dezentraler Strukturen und Beratungsangebote, die sich seitdem in einem kontinuierlichen Professionalisierungsprozess befinden. Es entwickelten sich zunehmend lokale und regionale Beratungsstellen gegen Diskriminierung mit einer spezialisierten Expertise.²

Dies wurde auch deswegen nötig, weil die ADS wie auch die Landesantidiskriminierungsstellen (LADS) oder auch bei Kommunen eingerichtete Stellen sich meist auf eine rein juristische Beratung nach dem AGG beschränken. Damit erfüllen die staatlichen Antidiskriminierungsstellen die wichtige Funktion, dass staatliche Stellen sich deutlich gegen Diskriminierung positionieren. Die staatlichen Antidiskriminierungsstellen können sich auch im Einzelfall für

1 Hier liegt der Fokus auf Beratung. Die weiteren Zuständigkeiten und Aufgaben der ADS finden sich im AGG unter: www.gesetze-im-internet.de/agg/BjNR189710006.html [Letzter Zugriff: 27.0.2019].

2 Dieser Textteil ist dem Selbstverständnis der LAG Antidiskriminierungsberatung Baden-Württemberg (www.lag-adb-bw.de) entnommen, das sich wiederum orientiert an den inhaltlichen Position des Antidiskriminierungsverbandes Deutschland (advd), wie er sie in seinem Grundsatzpapier „Demokratie leben heißt Diskriminierung wirksam entgegnet“ formuliert hat.

Ratsuchende einsetzen, in dem sie die vermeintlich diskriminierungsverantwortliche Stelle zu einer Stellungnahme auffordern. Sie können allerdings keine parteiliche Beratung anbieten, die Zugänge sind zudem eher hochschwellig.

Dagegen begreifen sich die neu entstandenen Beratungsstellen bei freien Trägern als Anlaufstellen für Menschen, die Unterstützung brauchen, den für sie angemessenen Umgang mit einer erlebten Diskriminierung zu finden. Der kann für die einen darin bestehen, eine Anerkennung dafür zu bekommen, dass das, was sie erlebt haben, diskriminierend war, für die anderen, eine Entschuldigung oder Wiedergutmachung zu erlangen und ggf. auch gerichtlich einzuklagen, für wiederum andere, öffentlich gegen die Diskriminierung vorzugehen. Sie sind zugleich professionelle Fachstellen, die andere Beratungs- und Selbsthilfestrukturen im Rahmen ihrer Netzwerkarbeit qualifizieren, Diskriminierung zu erkennen und ihre Klient_innen zu ermutigen, sich gegen Diskriminierung zur Wehr zu setzen.

Zwar hat die Verabschiedung des AGG diese Entwicklung forciert und die Institutionalisierung solcher Anlaufstellen nach sich gezogen. Aber die Auseinandersetzung, was Antidiskriminierungsarbeit und -beratung, insbesondere unter der Berücksichtigung der Perspektive der Betroffenen ist und sein sollte, hat ihre Wurzeln in einem seit den 1990er Jahren bestehenden, eher losen Netz von selbstorganisierten, weitestgehend ehrenamtlich arbeitenden Gruppen und Anlaufstellen unter dem Namen Antidiskriminierungsbüro, Antirassismustelefon u. ä. Auf die hier exemplarisch für den Bereich rassistische Diskriminierung gesammelte Expertise aber auch auf die Expertise durch unterschiedliche Politiken bzw. Gremien zur Gleichstellung der Geschlechter oder zu Fragen der Barrierefreiheit baut auch das heutige Selbstverständnis von parteilicher Antidiskriminierungsarbeit auf.

Auch manche kritischen Debatten und Weiterentwicklungen unter dem Label „Interkulturelle Öffnung“ hatten eine Antidiskriminierungsperspektive als Hintergrund, wenn dabei unter der Perspektive Institutionelle Diskriminierung auch benachteiligende teilweise unsichtbare Routinen und Regeln mit in den Fokus genommen wurden. Alle diese Kontexte forderten schon lange ein Antidiskriminierungsgesetz für die Bundesrepublik, das dann erst unter dem Druck der EU im Jahre 2006 zu Stande kam, aber den Begriff Antidiskriminierung nicht mehr enthielt.

Professionelles Selbstverständnis für die Arbeit von Beratungsstellen gegen Diskriminierung

Als relativ neues Arbeitsfeld hat die Antidiskriminierungsberatung in den letzten Jahren, vor allem unter dem Dach des Antidiskriminierungsverbandes Deutschland (advd), vorhandene Beratungsansätze und -instrumente aufgegrif-

fen und für die qualifizierte Antidiskriminierungsberatung fachlich weiterentwickelt. Durch Weiterbildungsangebote werden diese in die Praxis vermittelt. Qualifizierte Antidiskriminierungsberatung verfolgt folgende konzeptionelle Prinzipien³:

Parteilichkeit: Diskriminierungsfälle werden in der Beratung aus der Perspektive der Ratsuchenden und vor dem Hintergrund gesellschaftlicher Machtverhältnisse betrachtet. Mit der parteilichen Haltung stellt sich die Berater_in auf die Seite der strukturell ohnmächtigeren Position.

Empowerment der Betroffenen: Als eine Konsequenz von Diskriminierungserfahrungen erleben sich Betroffene häufig als machtlos und verletztlich. Manche fühlen sich zur Passivität verurteilt oder der diskriminierenden Situation ausgeliefert, sie versuchen Distanz zum Erlebten zu gewinnen und/oder sich weitere Handlungsmöglichkeiten für den Umgang mit Diskriminierung zu erschließen. Empowerment zielt darauf ab, dass Ratsuchende sich (wieder) als aktive Akteur_innen erleben. Sie werden darin unterstützt, selbstbewusst einen Umgang mit der Situation zu finden und, wenn sie wollen, für ihre Rechte einzutreten.⁴

Horizontaler Ansatz: Jeder Mensch kann aufgrund eines einzelnen oder aufgrund der Kombination verschiedener tatsächlicher oder zugeschriebener Merkmale oder Gruppenzugehörigkeiten Diskriminierung erfahren. Die Beratungsstellen gegen Diskriminierung beraten bei Diskriminierung aufgrund von sozialer oder kultureller Herkunft, Hautfarbe/Herkunft, Religion, Sprache, Behinderung, Geschlecht, sexueller Orientierung, Alter u. a. Sie gehen damit von ihrem Anspruch her über die im AGG festgelegten Diskriminierungsgründe hinaus. Der horizontale Ansatz beschreibt eine merkmals- und zielgruppenübergreifende Analyse- und Arbeitsperspektive, die die Vielzahl unterschiedlicher Diskriminierungskategorien im Blick hat. Er tut dies zusätzlich in einer intersektionalen, das heißt die verschiedenen Kategorien und Ebenen in ihrer Verschränkung wahrnehmenden Perspektive. Diese Analyseperspektive kommt auch in den Fällen zum Tragen, in denen Beratungsstellen auf ausgewählte Diskriminierungsdimensionen spezialisiert sind.

Adressat_innenorientierung: Die Haltung von Beratern orientiert sich an den Bedürfnissen und Zielen der Ratsuchenden. Zu Beginn der Beratung steht deshalb die Klärung und Aushandlung des möglichen Auftrags im Zentrum. Das bedeutet, dass Beratungsstellen Ressourcen und Kompetenzen der Ratsuchenden sowie ihre Anliegen und Vorstellungen zur Richtschnur der

3 Vgl. auch Antidiskriminierungsverband Deutschland 2015.

4 Der Ansatz des Empowerments umfasst auch die Dimension des kollektiven Empowerments. Manche Beratungsstellen bieten neben der Beratung auch Empowermentgruppen an, siehe Beiträge Rotter und Kechaja in dieser Publikation.

eigenen Arbeit machen. Beratende informieren zwar umfassend auch über Handlungsmöglichkeiten, die darüber hinaus gehen, wie z. B. über die Möglichkeit einer strategischen Prozessführung. Letztendlich entscheiden aber die Ratsuchenden, welche Schritte sie gehen wollen (vgl. den Beitrag von Prasad in dieser Publikation).

Unabhängigkeit: Beratungsstellen gegen Diskriminierung verstehen sich – trotz staatlicher Finanzierung – als in ihrem Handeln unabhängig von staatlichen Einrichtungen, Trägerinteressen, Parteien und jeglichen politischen Zuordnungen. Dies ist Voraussetzung, um den Radius des beraterischen Betätigungsfeldes nicht einzuengen und zentral für das Prinzip der Parteilichkeit. Der normative Bezugspunkt für das Handeln von Antidiskriminierungsberatungsstellen sind die Menschenrechte.

Team/Kompetenz: Um den in diesen Prinzipien formulierten Anspruch einzulösen, wäre eine interdisziplinäre Kooperation zwischen Sozialarbeitenden, Psycholog_innen und Jurist_innen naheliegend, die wegen knapper Ressourcen allerdings nicht immer gewährleistet werden kann. Ein Team, in dem sich diskriminierungserfahrene Personen repräsentiert sehen, kann für Ratsuchende den Zugang zur Antidiskriminierungsberatung erleichtern. Es wird angestrebt, kompetente, in vielerlei Hinsicht gemischte Teams zu bilden, was nicht immer eingelöst werden kann.

Handlungsmöglichkeiten in der Antidiskriminierungsberatung

Zentral ist die Anerkennung der Diskriminierungserfahrung im Gespräch. Hier liegt auch der zentrale Unterschied zur Rechtsberatung, wie sie zum Beispiel die ADS anbietet. Subjektive Diskriminierungserfahrungen fallen nicht prinzipiell alle unter den rechtlichen Diskriminierungsschutz, verletzen aber dennoch die Integrität von Menschen. Oft geht es in der Antidiskriminierungsberatung eben um diese Anerkennung verletzter Werte und eben genau nicht nur um Recht, bzw. der Verweis auf die Illegitimität der Erfahrung und die Möglichkeit dagegen zu klagen ist im Beratungsprozess eine Form der Anerkennung.

Je nach konkreter Situation und dem jeweiligen Auftrag unterstützen Beratungsstellen gegen Diskriminierung die Ratsuchenden über die Information zu ihren Rechten, über eine juristische Beratung und Klagebegleitung, aber auch Unterstützung bei anderen Interventionsformen wie Konfliktmediation, Beschwerdebriefe, Testings⁵ zum Nachweis nicht offener Diskriminierungen oder

5 Ausführlicher zu „Testings“ im Fall Nr. 6 Diskriminierung aufgrund eines türkischen Namens am Wohnungsmarkt, sowie im Fall Nr. 15: Rassistische Zugangsbarriere zu ei-

Öffentlichkeitsarbeit. Wenn nötig und erwünscht erfolgt auch eine Verweisberatung zum Beispiel zu psychologischer Beratung.

Da die Ursachen für individuelle Diskriminierungserfahrungen in gesellschaftlichen und sozialen Strukturen liegen, muss auch das Interventionsspektrum von Beratungsstellen gegen Diskriminierung über den Einzelfall hinaus auf struktureller Ebene ansetzen. Je nach konkreter Situation und dem jeweiligen Auftrag intervenieren die Berater_innen mit Einverständnis der Person daher in jedem Fall über die Einzelfallberatung hinaus – unter Umständen auch anonymisiert – auf verschiedenen Ebenen.

Während manche Diskriminierungserfahrungen in die Beratung kommen, um sich gegen erlittenes Unrecht zur Wehr zu setzen, können andere nicht eindeutig einordnen, was sie erleben und benötigen dabei Unterstützung. Dies kann zum einen daran liegen, dass die Diskriminierung oft nicht bewusst oder gar mit Absicht erfolgt. Zum anderen kann es auch daran liegen, dass ein konkreter Vorfall verschränkt ist mit vielen alltäglichen Erfahrungen, nicht selbstverständlich Anspruch auf Teilhabe und Zugehörigkeit zu haben und immer damit rechnen zu müssen, strukturell oder individuell schlechter behandelt zu werden. Und schlussendlich kann es auch sein, dass sich die Betroffenen längst an die Normalität der unbegründeten Schlechterstellung „gewöhnt“ haben und keine Ansprüche mehr stellen, das (grund-)gesetzlich verbürgte Recht auf gleichwertige Behandlung einzufordern. Vielfältige Erfahrungen von Diskriminierung über einen längeren Zeitraum können zudem zu einem Verlust von Selbstachtung führen.

Über die Einzelfallberatung hinaus: Antidiskriminierungsberatung und Menschenrechtsentscheidungen

Das Selbstverständnis der Antidiskriminierungsberatungsangebote geht in der Regel über den konkreten Einzelfall hinaus und hat eine politische und sozialstrukturelle Dimension: Zusammen mit Betroffenen und Bündnispartner_innen wollen die lokalen Stellen Solidarität gegen Diskriminierung in der Gesellschaft aufbauen und sowohl in die (medialen) Diskurse, als auch in die Institutionen der öffentlichen Verwaltung, der Wohlfahrt und der Wirtschaft hineinwirken und nicht zuletzt auch Einfluss auf die Gesetzgebung nehmen.

Dafür können die in diesem Buch zusammengestellten Entscheidungen wichtige Impulse geben.

nem Fitnessstudio sowie im „Abschnitt Rassistische Zugangsbarrieren durch Privatunternehmen: Relevanz für die Praxis Sozialer Arbeit“

Erstens können sie zu einem zusätzlichen Empowerment (vgl. Beiträge von Rotter und Kechaja in dieser Publikation) in der unmittelbaren Beratung von Einzelfällen beitragen, weil sie als Beispiel dafür stehen, dass die Klage jede_r Ratsuchenden, die Rechtsprechung verändern kann. Da solche Prozesse häufig eine öffentliche Aufmerksamkeit erfahren, wird auch die Arbeit der Beratungsstellen sichtbarer, andere Betroffene erfahren davon und werden wiederum ermutigt, für ihr Recht einzutreten und sich dafür Unterstützung zu holen. Damit würde auch die fallübergreifende Arbeit in der Antidiskriminierungsberatung einen größeren Stellenwert bekommen.

Zweitens können die Entscheidungen anhand exemplarischer Fälle auch politisch argumentativ genutzt werden, um für die Rechte der Adressat_innen einzutreten.

Drittens können die Entscheidungen und Urteile die Beratungsstellen ermutigen, in einzelnen ausgewählten Fällen über strategische Prozessführung (vgl. Beitrag von Prasad in dieser Publikation) über den Fall hinaus zu einer Klärung der rechtlichen Situation beizutragen.

- Prozesse, die von den Beratungsstellen gegen Diskriminierung unterstützt werden, werden von den Kläger_innen oft deswegen angestrengt, weil sie nicht nur für sich, sondern auch für ihre Community, andere Betroffene oder auch auf struktureller Ebene etwas erreichen wollen.
- Das AGG ist als junges Gesetz aufgrund der noch wenigen Prozesse inhaltlich in seiner Auslegung an vielen Punkten noch sehr unklar. Erst durch weitere Prozesse kann sich ein klareres Verständnis in der Gesellschaft verankern, was legitime Differenzierung ist und was Diskriminierung. So können die Einzelfälle auch zur Weiterentwicklung von Recht beitragen.
- Das AGG gäbe es nicht ohne den Druck der EU. Es setzt lediglich entsprechende europäische Richtlinien um. Um den Schutzbereich des AGG zu erweitern, sind strategische Prozesse auf europäischer oder UN-Ebene wichtig.

In der Realität der Beratungsstellen nimmt die strategische Prozessführung allerdings noch wenig Raum ein. So kommt es selten vor, dass Beratungsstellen einen „Fall suchen“, um strukturelle oder institutionelle Diskriminierung politisch verändern zu wollen. Auch machen viele Beratungsstelle weniger Kampagnenarbeit, als es sicher bei vielen der eigene Anspruch ist.

Welche Erklärungen lassen sich dafür finden? Zum einen sind es sicherlich die zu geringen Ressourcen, die dazu führen, dass die Berater_innen mit der Fülle der Arbeit bei der Begleitung und Bearbeitung der Einzelfälle ausgelastet sind. Dabei sind die Teams oft sehr klein und in ihrer Zusammensetzung oft stark von Kolleg_innen mit Erfahrung in der psychosozialen Beratung geprägt. Selten sind auch Jurist_innen, Kampagnen-Profis oder Sozialarbeitende mit Erfahrungen in der Gemeinwesenarbeit im Team.

Zum anderen wäre nach der Ausrichtung und dem Verständnis der Bera-

tungsstellen zu fragen: Wenn die Antidiskriminierungsberatung sich auf das unmittelbare Beratungsanliegen der Ratsuchenden fokussiert, ist oft die Folge, dass der psychosozialen Betreuung der Ratsuchenden ein größeres Gewicht als der rechtlichen und politischen Arbeit eingeräumt wird. Analogien finden sich hier auch in einigen Handlungsfeldern der Sozialen Arbeit. Vielfach dominiert – so unsere Beobachtung in Fort- und Weiterbildungen – auch hier die Beratungstätigkeit, obwohl es in der Sozialen Arbeit ein fachliches Grundverständnis gibt, das (menschen)rechtliche und politische Fragen im Professionsverständnis verankert sieht. Neben zu knappen zeitlichen Ressourcen, unterschiedlichen Auslegungen eines Professionsverständnisses fehlt oft auch methodisches Knowhow, wie Strukturen beeinflusst und im Sinne der Erweiterung der Handlungsfähigkeit der Adressat_innen verändert werden können.

Antidiskriminierungsberatung und Soziale Arbeit

Zentrales Anliegen der Sozialen Arbeit (vgl. auch Beitrag von Muckenfuss in dieser Publikation) ist es, die sozialen Teilhabechancen der Ratsuchenden zu verbessern. Lebensweltorientiert und lebenslagenbezogen ausgerichtet setzt sich Soziale Arbeit mit ihren Mitteln für die Durchsetzung gesetzlicher Ansprüche der Ratsuchenden, sowie angemessene Ausstattung mit Einkommen und Wohnung ein. Dazu hat sie zum einen Maßnahmen zur Verbesserung der Infrastruktur im Fokus, um Zugangsbarrieren abzubauen und zum anderen solche, die zur Verbesserung von Handlungskompetenzen der Ratsuchenden zur sozialen Teilhabe beitragen können (Stimmer/Ansen 2016: 313).

Zum Selbstverständnis der Sozialen Beratung als eigenständiges Arbeitsfeld bzw. Teilaufgabe vieler Angebote der Sozialen Arbeit in unterschiedlichen Handlungsfeldern gehört das Wahrnehmen einer „anwaltlichen Funktion“ unter Berücksichtigung bzw. bei respektvollem Umgang mit dem Machtgefälle zwischen Beratenden und Ratsuchenden. Dies erfordert, über die auf einzelfallbezogenen Formen der Unterstützung hinaus, auch die Entwicklung sozialpolitischer Strategien und Interventionen. Das Selbstverständnis und die Möglichkeiten Sozialer Arbeit reichen somit über das direkte pädagogische Arbeiten mit den Adressat_innen hinaus. Sie umfassen sowohl die Ebene der Einmischung in fachpolitische Diskurse als auch die Ebene sozial(-arbeits-)politischer Interventionen.

Denn Soziale Arbeit ist abhängig von Politik und beeinflusst diese mit. Fachkräfte, ihre Anstellungsträger und Interessenverbände fordern, implementieren und kritisieren politische Entscheidungen, vertreten Interessen, beraten Politik und tragen zur politischen Bildung bei. Sie agieren stellvertretend für Adressat_innen und sollen diese im eigenständigen politischen Denken und Handeln unterstützen. Sie legitimieren ihr politisches Handeln anwaltschaftlich und verfolgen doch auch ureigene institutionelle, fach- und berufspolitische Ziele (Benz

u. a. 2013: 8ff). Um zu verhindern, einseitig entweder den Trägerinteressen, den eigenen Interessen oder den Wünschen der Adressat_innen zu folgen, hilft hier die Orientierung am professionellen Mandat bzw. die Auseinandersetzung mit dem Tripelmandat, das einer menschenrechtsorientierten Sozialen Arbeit zugrunde liegt (vgl. Beitrag von Muckenfuss in dieser Publikation).

Es ist daher naheliegend, dass für die Antidiskriminierungsberatung die Kolleg_innen aus der Sozialen Arbeit zentrale Bündnispartner_innen sind. Da durch die Ratsuchenden ein breites Spektrum an Barrieren an die Soziale Arbeit herangetragen wird, hat Soziale Arbeit potenziell ein sehr umfangreiches Wissen über Diskriminierungen. Es mag sein, dass die Probleme unter andere Überschriften eingeordnet werden, aber im Prinzip sind es oft im weitesten Sinne „Diskriminierungsfälle“, von denen manche in Kooperation mit (unabhängigen) Beratungsstellen angegangen werden könnten.

Viele Ratsuchende kennen das Angebot von Antidiskriminierungsstellen nicht oder kommen selbst gar nicht auf die Idee, dass sie einen Anspruch haben, sich gegen erlittenes Unrecht zu wehren. Deshalb ist es für Professionelle der Sozialen Arbeit, die mit den Betroffenen in anderen Handlungsfeldern arbeiten, eine wichtige Aufgabe, Diskriminierung zu erkennen und eine angemessene Erst- bzw. Verweisberatung anzubieten. Dafür brauchen sie die notwendigen Kompetenzen aber auch die Vernetzung mit Antidiskriminierungsstellen, um in Zusammenarbeit mit diesen und/oder durch eine Weitervermittlung das bestmögliche für die Ratsuchenden anbieten zu können. Zugleich ist es die Aufgabe der Beratungsstellen gegen Diskriminierung, den Kolleg_innen in allen Handlungsfeldern Sozialer Arbeit ihre Angebote bekannt zu machen und mit ihnen Vorgehensweisen bei einer Zusammenarbeit oder einer Weitervermittlung zu verabreden.

Das Potential an Verweis- und Kooperationsmöglichkeiten wird unserem Eindruck nach noch nicht ausreichend genutzt. Da die Gründe bisher nicht genauer untersucht worden sind, lassen sich darüber nur Hypothesen aufstellen. Das Angebot der Antidiskriminierungsberatung – wenn es denn vor Ort eins gibt – scheint Professionellen in Einrichtungen Sozialer Arbeit nicht immer bekannt zu sein. Hier gibt es sicherlich Unterschiede je nach Stadt und Region. Wenn wiederum die Beratungsstellen gegen Diskriminierung bekannt sind, werden sie eher mit den im AGG benannten Diskriminierungskategorien in Verbindung gebracht. Oft fokussieren Beratungsangebote in der Sozialen Arbeit auf die soziale Lage der Adressat_innen. Zwar ist die soziale Lage in der Regel mit anderen Diskriminierungsdimensionen verknüpft, aber bei der häufig fehlenden intersektionalen Analyseperspektive wird dies nicht erkannt. So werden Ratsuchende eher an die Beratungsstellen gegen Diskriminierung verwiesen, wenn es um eine eindeutige von den im AGG benannten Diskriminierungskategorien geht und weniger, wenn es sich um eine Verschränkung von sozialer Lage mit anderen Diskriminierungskategorien handelt.

Von Seiten der Antidiskriminierungsberatung ist das Verhältnis zu Trägern der Sozialen Arbeit oft diffus und widersprüchlich. Einerseits gibt es ein Selbstverständnis, dass – wie oben ausgeführt – die psychosoziale Betreuung stark in den Mittelpunkt der Arbeit stellt. Von daher ist es naheliegend, dass sich zumindest der Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd) sich selbst als Teil der Sozialen Arbeit sieht (zum Beispiel www.antidiskriminierung.org/beruns-1). Weniger eindeutig ist, ob dies auch auf das Selbstverständnis der einzelnen Beratungsstellen so zutrifft. Es ist immer wieder zu beobachten, dass das Verhältnis der Antidiskriminierungsberatung zur Sozialen Arbeit als vermeintlicher Gegensatz wahrgenommen wird: auf der einen Seite die „unabhängigen“ Beratungsstellen, die eindeutig auf der Seite der Menschen stehen, auf der anderen Seite die in staatliche Aufträge und Ansprüche verstrickte Soziale Arbeit. Eine Dichotomie, die wenig hilfreich ist, um Verstrickungen zu erkennen und oft nicht eingelöste Ansprüche der jeweils eigenen Professionsverständnisse wahrzunehmen und zu reflektieren.

Fragen des Professionsverständnisses bzw. der Diskrepanz zwischen Selbstbildern und alltäglicher Realität bedürfen einer permanenten Reflexion. Das wird auch darin deutlich, dass Antidiskriminierungsberatungsstellen immer wieder Adressat_innen beraten, die Diskriminierungserfahrungen auch *innerhalb* des institutionellen und organisatorischen Rahmens von öffentlichen oder freien Trägern der Sozialen Arbeit machen, z. B. im Rahmen von pädagogischen Maßnahmen, von Bildungs- und Beratungsinstitutionen. Neben Fällen unmittelbarer Diskriminierung (beim Zugang zu Arbeitsstellen in der Sozialen Arbeit z. B. aufgrund von Alter oder Kopftuchverboten, Verwendung rassistischer Terminologie oder beim Zugang zu Gruppenangeboten für Adressat_innen u.v.m.) sind es oft mittelbare Diskriminierungsformen, die unter dem Anspruch von „Gleichbehandlung“ geschehen. Ein Anspruch, der verdecken kann, dass Regeln und Routinen der Einrichtungen manche Adressat_innen bzw. Mitarbeitende bevorteilen und andere benachteiligen. In den wenigen empirischen Untersuchungen und in den Befunden aus der Reflexion professioneller Praxis im Rahmen von berufsbegleitender Fort- und Weiterbildung kristallisieren sich Umgangsweisen mit Diskriminierungserfahrungen von Adressat_innen bzw. von Mitarbeitenden heraus, die von einer Nicht-Wahrnehmung über Bagatellisierung und De-Thematisierung bis hin zu einer aktiven Zurückweisung seitens der Professionellen von pädagogischer und Sozialer Arbeit reichen.⁶ Dies bestätigen auch Erfahrungen von Kolleg_innen in der Antidiskriminierungsberatung, die sie im Rahmen von Verweisberatungsförderbildungen mit Kolleg_innen der Sozialen Arbeit machen.

6 Vgl. Melter (2006) und Kalpaka (2009).

Darüber hinaus ist Soziale Arbeit in die (Re-)Produktion diskriminierender Konstruktionen von Adressat_innengruppen und diskriminierender Praktiken, die nicht auf Anhebung als solche erkennbar werden, verstrickt. Die hier skizzierten Diskriminierungsformen im Kontext Sozialer Arbeit verweisen sowohl auf institutionelle und gesellschaftliche Dimensionen als auch auf die Frage nach den Kompetenzen, Haltungen und Handlungsmöglichkeiten der jeweiligen Professionellen. Die Handlungsmöglichkeiten von Beratenden in der Sozialen Arbeit bzw. ihre Grenzen werden wiederum auch maßgeblich von der Politik des jeweiligen Trägers mitbestimmt. Dies insbesondere dann, wenn die Mandate der Ratsuchenden und des Trägers im Widerspruch zu einander stehen.

Dies gilt aber ebenso grundsätzlich auch für die Antidiskriminierungsberatung. Viele Beratungsstellen schließen sich aus diesem Grund kleinen Trägern mit einer entsprechenden politischen Ausrichtung an oder gründen einen eigenen Trägerverein, um sich eine „relative“ Eigenständigkeit zu bewahren.

Ausblick

Antidiskriminierungsberatung und Soziale Arbeit in unterschiedlichen Handlungsfeldern teilen vieles auf der Ebene von Ansprüchen, Menschenbildern, professionellem Selbstverständnis, ethischen Prinzipien, Zielperspektiven u. a. Auch wenn es regional unterschiedliche Verschränkungen und Kooperationen geben mag, ist bisher eher – so unser sicherlich begrenzter Eindruck – ein Nebeneinander als ein Miteinander zu beobachten.

Für die Veränderung diskriminierender Strukturen im Sinne der Adressat_innen und der Verbesserung ihrer Teilhabechancen, der Durchsetzung ihrer (Menschen)Rechte wäre es sinnvoll, Kooperationsmöglichkeiten zu erkunden und dafür einen systematischen Austauschprozess zu beginnen. Für die Ermöglichung eines Dialogs wäre eine gegenseitige differenzierte Wahrnehmung, die der je anderen Seite grundsätzliche fachliche Kompetenz zuschreibt und gleichzeitig die Einschränkungen und Begrenzungen der Arbeit durch strukturelle Gegebenheiten auf beiden Seiten nicht übersieht, wünschenswert.

Dafür wäre es auf Seiten der Antidiskriminierungsberatung hilfreich, gegen das teilweise idealisierte Selbstbild der eigenen Unabhängigkeit und der Verstrickung der anderen ein Bild zu setzen, das davon ausgeht, dass die fachliche Unabhängigkeit auf beiden Seiten immer wieder durchgesetzt werden muss. Soziale Arbeit braucht den selbstreflexiven Blick, um eigene Verstrickungen in Diskriminierungsverhältnisse zu erkennen und die ständige Auseinandersetzung mit den widersprüchlichen Mandaten, die an sie herangetragen werden, weiterzuführen. Über die Widersprüche und den Umgang damit in beiden Arbeitsfeldern in einen fachlichen Dialog zu treten, wäre ein wichtiger Schritt, um Kooperationsmöglichkeiten auszuloten.

Dass die Beratungsarbeit viele Ressourcen braucht und dass „Beratungsfälle“ am laufenden Band produziert werden, kennen sowohl Antidiskriminierungsberatung als auch Soziale Arbeit allzu gut. Die Einordnung der Einzelfälle in die Strukturen, die sie hervorbringen und politische Strategien und Interventionen dagegen zu entwickeln, ist ein geteiltes Anliegen. In diesem Sinne wären sowohl sinnvolle Kooperationsmöglichkeiten im Beratungshandeln zu erkunden als auch Allianzen in Fragen Strategischer Prozessführung, wie sie in dieser Publikation dargestellt werden, denkbar und wünschenswert. Einfluss auf die Gesetzgebung zu nehmen und die Dimensionen von Empowerment, die damit verknüpft sind zu nutzen, sind Handlungsweisen, die sowohl Antidiskriminierungsarbeit als auch Soziale Arbeit nutzen und Expertise darin aufgebaut haben. Diese unterschiedlichen Erfahrungen und Kompetenzen wären zu nutzen.

Im Kleinen, unter Professionellen der Antidiskriminierungsberatung und der Sozialen Arbeit, werden solche Gedanken und Perspektiven angedacht. Es wäre an der Zeit, einen geeigneten Dialograhmen zu schaffen, um eine Verständigung in die Wege zu leiten und Potentiale für Arbeitsbündnisse, konzentrierte Aktionen und Synergieeffekte zu erkunden.

Literatur

- Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2017): Diskriminierung in Deutschland, Dritter Gemeinsamer Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages.
- Antidiskriminierungsverband Deutschland (2015): Standards für eine qualifizierte Antidiskriminierungsberatung: www.antidiskriminierung.org/materialien/qualitaetsstandards-ad-beratung [Zugriff: 8.8.2019]
- Benz, B./Rieger, G./Schönig, W./Többe-Schukalla, M. (2013): Die Politik Sozialer Arbeit – Umriss, Gegenstände und Positionen. In: Politik Sozialer Arbeit, Band 1: Grundlagen, theoretische Perspektiven und Diskurse. Weinheim.
- Kalpaka, A. (2009): Institutionelle Diskriminierung im Blick. Von der Notwendigkeit Ausblendungen und Verstrickungen in rassismuskritischer Bildungsarbeit zu thematisieren. In: Scharathow, W./Leiprecht, R. (Hrsg.): Rassismuskritik, Band 2: Rassismuskritische Bildungsarbeit. Schwalbach: Wochenschau, S. 25–40.
- LAG Antidiskriminierungsberatung Baden-Württemberg (2018): Selbstverständnis der LAG Antidiskriminierungsberatung Baden-Württemberg; http://lag-adb-bw.adis-ev.de/wp-content/uploads/sites/16/2019/02/LAG-Selbstverstaendnispapier_August_2018.pdf [Zugriff: 8.8.2019]
- Melter, C. (2006): Rassismuserfahrungen in der Jugendhilfe. Eine empirische Studie zu Kommunikationspraxen in der Sozialen Arbeit. Münster: Waxmann
- Stimmer, F./Ansen, H. (2016): Beratung in psychosozialen Arbeitsfeldern. Stuttgart.

Zur Relevanz von Menschenrechten in der Sozialen Arbeit – eine bedürfnistheoretische Begründung

Katrin Muckenfuss

Dieser Beitrag argumentiert aus sozialarbeitswissenschaftlicher und professions-theoretischer Perspektive, warum die ethisch-moralische Orientierung an Menschenrechten grundlegend ist für professionelles Handeln in der Sozialen Arbeit. Ich beziehe mich in den folgenden Ausführungen im Wesentlichen auf das Werk von Silvia Staub-Bernasconi, die das Verständnis Sozialer Arbeit als eine Menschenrechtsprofession seit den 1990er Jahren im deutschsprachigen Raum vorantreibt auf der Basis des Systemtheoretischen Paradigmas Sozialer Arbeit (SPSA).¹

Die Menschenrechte bilden einen relevanten normativen Bezugspunkt für die Ausrichtung professionellen Handelns in der Sozialen Arbeit, weil individuelle Entwicklungs- und Entfaltungsmöglichkeiten einzeln oder kollektiv nur im Rahmen der Menschenrechte verwirklicht werden können. Es geht um die Gestaltung und Entwicklung sozialer Systeme und Strukturen mittels sozialer Regeln, die eine Verwirklichung der in den Menschenrechten enthaltenen Werte ermöglichen. Die Orientierung an Menschenrechten ermöglicht eine wertebezogene Begründung und Begrenzung professionellen Handelns und eine „menschengerechte“ Ausrichtung von Handlungsplänen und Interventionen. Neben Methoden, die unmittelbar auf die Durchsetzung von Menschenrechten abzielen (vgl. Prasad in dieser Publikation), gehören dazu beispielsweise auch parteiliche Beratungsansätze wie in der Antidiskriminierungsberatung (vgl. Foitzik/Kalpaka in dieser Publikation), ombudschafliche Beratung (vgl. Arnegger in dieser Publikation) oder Methoden des Empowerment der von Diskriminierung betroffener Gruppen (vgl. Rotter und Kechaja in dieser Publikation).

1 Hierbei handelt es sich um ein sozialarbeitswissenschaftliches Theoriesystem, das aus verschiedenen Theorien (Meta- Objekt- und Handlungstheorien) besteht. Ursprünglich von Schweizer Wissenschaftler_innen, allen voran Werner Obrecht entwickelt, arbeiten heute verschiedene Generationen von Praktiker_innen, Lehrenden und Wissenschaftler_innen Sozialer Arbeit an seiner Verbreitung und Weiterentwicklung. Im Kontext dieser Veröffentlichung können einzelne Teiltheorien wie z. B. die Bedürfnistheorie nicht vollumfänglich dargestellt werden. Vertiefende Auseinandersetzungen mit dem SPSA sind über die Website des Freien Instituts für Theorie und Praxis Sozialer Arbeit e.V. möglich (www.freies-institut-tpsa.com).

Aber auch Interventionen, die auf einen Machtausgleich, die Beschränkung illegitimer Machtausübung oder die Erweiterung von Handlungsspielräumen unterdrückter Menschen und Gruppen abzielen, z. B. in Form von Beteiligungsprojekten im Rahmen von Gemeinwesenarbeit, gehören dazu.

Wenn von Sozialer Arbeit als einer Menschenrechtsprofession die Rede ist, impliziert das zunächst die Verknüpfung von Menschenrechten mit einem spezifischen Professionsverständnis Sozialer Arbeit (vgl. Staub-Bernasconi 2018 und 2019, Leideritz 2016). Allgemein sind Professionen dadurch charakterisiert, dass sie danach streben, Probleme, unter denen prinzipiell verletzbare Individuen leiden, zu verhindern oder zu bearbeiten. Bezogen auf die Profession Soziale Arbeit geht es dabei um soziale Probleme, während es z. B. bei Ärzt_innen um biopsychische Probleme geht. Sozialarbeitende als Mitglieder einer Profession sind betraut mit Aufgaben von grundlegender Bedeutung für die Gesellschaft und verletzbare menschliche Individuen als deren Mitglieder. Gegenüber Alltagshandeln unterliegt professionelles Handeln einer wissenschaftlichen und ethischen Begründungspflicht. Professionen sind darüber hinaus als Verbände organisiert, welche die Einhaltung der fachlichen und ethischen Standards professionellen Handelns bestenfalls kontrollieren und einfordern. Aufgrund dieser Merkmale verfügen Professionen über eine relativ hohe fachliche Autonomie (vgl. Martin 2011: 151).

Dass Soziale Arbeit eine Profession ist (und kein helfender Beruf), und was diese kennzeichnet, ist unter anderem festgehalten durch die International Federation of Social Work (IFSW) und die Internationale Vereinigung der Schulen Sozialer Arbeit (International Association of Schools of Social Work – IASSW), und kann insofern weitgehend als internationaler Konsens erachtet werden. Darin wird explizit Bezug genommen auf die Orientierung an Menschenrechten:

„Social work is a practice-based profession and an academic discipline that promotes social change and development, social cohesion, and the empowerment and liberation of people. Principles of social justice, human rights, collective responsibility and respect for diversities are central to social work. Underpinned by theories of social work, social sciences, humanities and indigenous knowledge, social work engages people and structures to address life challenges and enhance wellbeing.“
(IFSW/IASSW 2014)²

Warum jedoch ist die Orientierung an Menschenrechten so wichtig für die Soziale Arbeit – nicht nur in der Antidiskriminierungsarbeit, sondern in allen

2 Quelle: www.ifsw.org/what-is-social-work/global-definition-of-social-work/
[Letzter Zugriff: 19.8.2019]

Handlungsfeldern, wie z. B. in der Sozialhilfe, dem Kinderschutz, der klinischen Sozialarbeit, der Jugend- oder Gemeinwesenarbeit? Warum überlassen wir das nicht Jurist_innen, Politiker_innen oder sozialen Bewegungen? Und sind nicht die verfassungsrechtlich verankerten Grundrechte ausreichend als rechtlicher Bezugsrahmen, insbesondere wenn Soziale Arbeit staatlich beauftragt und eingebunden ist?

Um das zu beantworten, lohnt sich im Kontext dieser Publikation ein Blick auf den Zusammenhang zwischen sozialen Problemen struktureller Diskriminierung, Macht als (emergente) Eigenschaft sozialer Systeme, menschliche Bedürfnisse und dem professionellen Mandat Sozialer Arbeit.

Soziale Probleme struktureller Diskriminierung als Ausdruck von Behinderungsmacht

Auf Basis der hier zugrundeliegenden theoretischen Prämissen befasst sich Soziale Arbeit in Theorie und Praxis mit der Beschreibung, Erklärung, Bewertung und Lösung *sozialer* Probleme (vgl. Staub-Bernasconi 2012, Vlecken 2016). Soziale Probleme stehen dabei im Zusammenhang mit einer problematischen Einbindung von Menschen in soziale Systeme. Im Zentrum professionellen Handelns stehen verletzbare (vulnerable) Menschen, die zur Befriedigung menschlicher Bedürfnisse zwingend auf Beziehungen zu anderen Menschen angewiesen sind, abstrakt ausgedrückt auf Mitgliedschaften in sozialen Systemen, wie z. B. Familie, Nachbarschaft, Peergroup und gesellschaftlichen Organisationen. Gelingt die Einbindung in soziale Systeme nicht, weil sie beispielsweise entweder durch Zwang erzeugt wird oder durch Ausschluss in Form struktureller Diskriminierung verhindert, entstehen bei Menschen Bedürfnisspannungen, unter denen sie nachweisbar leiden. Soziale Probleme können Ursache oder Folge dauerhafter oder kumulierender Bedürfnisspannungen sein. Im Fokus Sozialer Arbeit stehen insofern Probleme menschlicher Bedürfnisbefriedigung im Zusammenhang mit machtvollen Strukturen oder Interaktionsregeln sozialer Systeme, welche diese beeinträchtigen oder verhindern.³

Zentral für das Verständnis sozialer Probleme aus sozialarbeitswissenschaftlicher Perspektive ist, dass Menschen unter praktischen Problemen leiden,

3 Die Fokussierung auf soziale Probleme impliziert dabei, dass soziale Probleme die Folge von gesundheitlichen oder psychischen Problemen sein können und umgekehrt. Daraus ergibt sich nicht zuletzt auch die Notwendigkeit inter- und transdisziplinärer Kooperationen in Forschung und Praxis. Die Spezifizierung auf einen eingegrenzten Zuständigkeitsbereich gehört jedoch zu den Charakteristika einer Profession. Sie ist nicht zuletzt auch hilfreich, um der Erwartung und Zuschreibung einer diffusen „Allzuständigkeit“, die viele Praktiker_innen der Sozialen Arbeit beklagen, entgegen zu treten.

unabhängig davon, ob diese von einer gesellschaftlichen Mehrheit als soziale Probleme anerkannt sind oder nicht. Der Bezug zu empirisch nachweisbarem Leiden von Menschen ist nicht zwingend der Ausgangspunkt für Problembestimmungen auf der medialen oder sozialpolitischen Bühne. Vielmehr werden hier häufig auch Probleme diskursiv konstruiert mit der Absicht, faktische Probleme zu verschleiern. So wird z. B. weit häufiger die vermeintlich fehlende Motivation oder Qualifikation von Migrant_innen bei der Integration in den Arbeitsmarkt problematisiert, als z. B. Regeln struktureller Diskriminierung in der Arbeitsmarktberatung beim Zugang zu Erwerbsarbeit.

Soziale Probleme lassen sich analytisch grob unterscheiden in Interaktions- oder Positionsprobleme (vgl. Vlecken 2016). Sie hängen zusammen mit der sozialen Position, die Menschen innerhalb der Struktur eines sozialen Systems inne haben (Statusprobleme) sowie mit den sozialen Interaktionsregeln in Bezug auf Kommunikation, Kooperation, Koproduktion in sozialen Systemen. Bezogen auf den Zugang zu existentiellen Ressourcen wie Wohnen, Arbeit, politische Mitbestimmung usw. ist z. B. entscheidend, ob jemand in Bezug auf die Ausstattung mit Definitions- oder Positionsmacht zu einer gesellschaftlich anerkannten Mehrheit oder einer diskriminierten Minderheit gehört, zu denjenigen, die über diesen Status entscheiden oder mitentscheiden können oder zu denjenigen, über die permanent nur entschieden wird. Zum Ausdruck kommt das im Zitat einer von rassistischer Diskriminierung betroffenen Engagierten in einem Empowermentprojekt gegen Diskriminierung:

„Wenn ich mir klarmache, dass es vor allem die Strukturen und Gesetze sind, die mir in den letzten 20 Jahren keine Chance gelassen haben, hier irgendwie anzukommen, dann fühle ich mich eigentlich noch hilfloser, als wenn mir jemand irgendwelche Abwertungen um die Ohren haut. Letztere kann ich versuchen zu meiden oder anzuzeigen, aber wenn ich an meine Kinder denke, dann sollten wir eigentlich gehen, die Frage ist nur, wohin eigentlich.“ (in: Muckenfuss 2016: 353).

Welchen Einfluss Menschen auf die sozialen Regeln des Zusammenlebens ausüben können, inwieweit es ihnen möglich ist, soziale Strukturen oder zumindest ihre Position darin zu verändern, aufrecht zu erhalten oder zu verlassen, ist eine Frage von Macht – genauer: von individuellen Machtquellen und sozialen Machtstrukturen (vgl. ausführlich Staub-Bernasconi 2018: 405ff). Zu individuellen Machtquellen im Sinne von Ressourcen gehören z. B. Rechte, soziale Beziehungen, finanzielle Ressourcen, Artikulationsfähigkeiten. Soziale Systeme, ihre Interaktionsregeln und Strukturen sind grundsätzlich machthaltig. Macht ist eine Eigenschaft sozialer Systeme, anders ausgedrückt: es gibt keine machtfreien sozialen Beziehungen, sie können jedoch tendenziell symmetrisch (Austauschbeziehungen) oder asymmetrisch gestaltet sein.

Die Basis für jede Form der Machtausübung ist die prinzipielle Angewiesen-

heit des Menschen auf andere Menschen, um eigene Bedürfnisse befriedigen zu können – je geringer die Zugangsmöglichkeiten zu alternativen sozialen Systemen, in denen das Verhältnis von Rechten und Pflichten ausgewogener ist, umso höher die Abhängigkeit. In ethischer Hinsicht geht es um die Frage, woraufhin und wie Menschen ihre Machtquellen einsetzen: die eigenen Wünsche *begrenzend*, das heißt zum Aufbau von sozial gerechten Strukturen entlang einer Orientierung an den Menschenrechten, zu Gunsten einer weitestgehenden Bedürfnisbefriedigung für alle Mitglieder eines sozialen Systems – oder *behindernd*, d. h. zur Durchsetzung unverdienter Privilegien oder zur Erfüllung von Wünschen, zu Lasten der Bedürfnisbefriedigung anderer bzw. um den Preis der Unterdrückung, Ausbeutung oder Diskriminierung gesellschaftlicher Gruppen und dem damit für sie verbundenen Leiden durch Bedürfnisfrustrationen.

Die in diesem Buch vorgestellten Fälle sind allesamt Verstöße gegen das Diskriminierungsverbot. Sie können als Beispiele gelesen werden für soziale Probleme struktureller Diskriminierung in Form von Menschenrechtsverletzungen, unter denen die betroffenen Kläger_innen leiden. Bei Diskriminierung handelt es sich – kurz gesagt – um die Abwertung oder Schlechterstellung von Personen oder Gruppen aufgrund von unveränderbaren oder schwer veränderbaren, faktischen oder zugeschriebenen Eigenschaften und Ausstattungsmerkmalen durch illegitime Machtausübung. Je mehr Positions- und Definitionsmacht aufseiten der Diskriminierenden und je grösser die Abhängigkeit diskriminierter Gruppen, desto stärker die Wirkung im Hinblick auf die Einschränkung von Handlungsspielräumen aufseiten der Diskriminierten. Der Kern von Diskriminierung ist die Missachtung des Gleichheitsgrundsatzes innerhalb der Menschenrechte, wonach alle Menschen frei sind und gleich an Würde und Rechten qua ihres Menschseins. Auf personaler Ebene kann Diskriminierung eine tiefgreifende Integritätsverletzung zur Folge haben. Die Abwertung von Personen und Gruppen geht mit der Ausübung von "Behinderungsmacht" in Form machtvoller Benachteiligungs- und Privilegierungsregeln einher, mittels derer ihnen politische, wirtschaftliche und soziale Rechte für gesellschaftliche Teilhabe vorenthalten werden (Staub-Bernasconi 2018: 414ff.). Diskriminierung zielt auf soziale Ausschließung von gesellschaftlichen Teilsystemen und dient darüber hinaus gleichermaßen der Legitimation sozialer Ausschließungsprozesse.

Die Frage danach, wie Menschen ihre Machtquellen einsetzen, ist keine theoretische, sondern eine empirische. Auch Soziale Arbeit agiert in gesellschaftlichen Machtstrukturen und Ungleichheitsordnungen und kann diese reproduzieren. So werden Professionelle der Sozialen Arbeit unmittelbar mit Machtfragen konfrontiert, wenn sie beispielsweise in Organisationen arbeiten, die Menschenrechtsverletzungen in Kauf nehmen, wie in der Betreuung von Geflüchteten in Sammelunterkünften (vgl. Initiative Hochschullehrender zu Sozialer Arbeit in Gemeinschaftsunterkünften 2016), oder im Kontext der Existenzsicherung, wenn es um die Verhängung von Sanktionen geht, wie z. B.

Kürzungen unter das Existenzminimum. Aber auch in Handlungsfeldern, in denen dem Selbstverständnis nach weitgehend menschenrechtsorientiert gearbeitet wird, wie z. B. im Kinderschutz oder der Gewaltprävention, können Sozialarbeitende in moralische Dilemmata geraten: Beispielsweise dann, wenn Grundrechte verschiedener Akteur_innen gegeneinander abzuwägen und im Zweifel zu beschneiden sind, oder auch wenn verschiedene Grundrechte einer Person gegeneinander abgewogen werden müssen, z. B. Schutzrechte versus Freiheitsrechte im Kontext von Unterbringungsmaßnahmen im Zwangskontext. Die entscheidende Frage ist dann, wie solche Entscheidungen begründet werden – nicht nur entlang geltendem Recht, sondern auch entlang professionsethischer Werte: Lassen sich z. B. Prognosen aufstellen in Bezug auf Fremd- oder Selbstgefährdung, lassen sich empirisch abgestützte Aussagen machen über die Elastizität von Bedürfnissen im Hinblick auf Folgeprobleme für die Klient_innen? Orientierung in solchen Dilemmata bietet das Professionelle Mandat (Staub-Bernasconi 2018: 114ff), auf das weiter hinten in diesem Beitrag noch explizit eingegangen wird.

Zum Verhältnis von menschlichen Bedürfnissen und Menschenrechten

Der Verweis auf ungleiche Machtverhältnisse ist allein jedoch noch keine hinlängliche Begründung für die Orientierung an Menschenrechten in der Sozialen Arbeit, ebenso wenig wie der allgemeine Bezug auf soziale Gerechtigkeit. Der Bezug auf die Menschenrechte als ethisch-moralische Begründungsbasis für die Bewertung sozialer Probleme als unhaltbare und veränderungswürdige Zustände für Menschen, hängt eng zusammen mit dem Menschenbild und der Frage, was ein menschenwürdiges Leben ausmacht.

Menschen haben Bedürfnisse, ob sie wollen oder nicht

Menschen sind biopsychische Systeme mit sozialen Eigenschaften, die sie grundsätzlich dazu befähigen, soziale Beziehungen einzugehen (vgl. Obrecht 2005). Ausgestattet sind Menschen mit biologischen Bedürfnissen (z. B. nach Sauerstoff, Nahrung, Regeneration), *biopsychischen* Bedürfnissen (z. B. nach Orientierung, Sicherheit und der Erreichung subjektiv relevanter Ziele) und *biopsychosozialen* Bedürfnissen (z. B. nach sozialer Anerkennung, Zugehörigkeit, Austauschgerechtigkeit).⁴ Alle diese Bedürfnisse liegen „in der Natur“ von

4 Ein Katalog menschlicher Bedürfnisse nach Obrecht findet sich bei Leideritz 2016: 81f.

uns Menschen, d. h. es ist nicht möglich, sich von ihnen zu befreien oder sie zu überwinden (vgl. ausführlich Obrecht 2005, Martin 2011). Bedürfnisse können als ontologische Werte bezeichnet werden, da ihre Befriedigung für das Wohlbefinden und das individuelle Überleben, aber auch für das Überleben der Menschheit notwendig ist. Bedürfnisse regulieren den menschlichen Organismus dahingehend, Leben aufrecht zu erhalten und Wohlbefinden herzustellen. Bedürfnisspannungen sind biopsychischer Natur, sie werden vom menschlichen Organismus registriert und führen, sofern sie dauerhaft bestehen, empirisch nachweisbar zu Leiden und Schädigungen des Organismus.⁵

Bedürfnisse bzw. Bedürfnisspannungen sind der innere Antrieb menschlichen Handelns: Menschen sind permanent damit beschäftigt, auftretende Bedürfnisspannungen abzubauen, um ihr Wohlbefinden (wieder) herzustellen. Bedürfnisse sind universell, das heißt alle Menschen haben die gleichen Bedürfnisse, unabhängig von ihren Eigenschaften und Ausstattungen oder dem Ort, an dem sie leben. Die verschiedenen Bedürfnisse sind jedoch unterschiedlich elastisch, d. h. der Zeitraum, während dem sie ohne Schädigung unerfüllt sein können, ist unterschiedlich lang. Je nach individuellen Eigenschaften können Menschen zudem unterschiedliche Präferenzen haben in ihrer Bedürfnisbefriedigung. So können Erwachsene länger ohne Nahrung auskommen als Säuglinge, und biologische Bedürfnisse sind teilweise weniger elastisch als soziale. Gleichwohl führen jedoch anhaltende Desorientierung, ein Mangel an emotionaler Zuwendung oder fehlende soziale Anerkennung dazu, dass Menschen über kurz oder lang krank werden. In Abhängigkeit erlernter kultureller Codes unterscheiden sich die Formen der Bedürfnisbefriedigung, so brauchen z. B. nicht in allen Regionen der Welt Menschen Zugang zu sozialen Medien, um ihr Bedürfnis nach Mitgliedschaft zu befriedigen.

Zentral ist, dass Menschen, um ihre Bedürfnisse befriedigen zu können, existentiell angewiesen sind auf wertschätzende, bedürfnisgerechte und entwicklungsfördernde Beziehungen zu anderen Menschen, sprich auf die Integration in soziale Systeme. Vor diesem Hintergrund sind pauschale Aussagen beispielsweise über eine angeblich „mangelnde Integrationsbereitschaft“ bestimmter Bevölkerungsgruppen prinzipiell zu hinterfragen.

Es gibt darüber hinaus keine „destruktiven“ Bedürfnisse, die auf eine Schädigung des eigenen Organismus oder der anderer Menschen ausgerichtet sind, d. h. es gibt kein Bedürfnis nach Desintegration, nach Diskriminierung oder

5 Die Theorie menschlicher Bedürfnisse, wie sie von Obrecht entwickelt wurde, ist noch nicht abgeschlossen. Nach wie vor sollten Forschungsergebnisse aus verschiedenen Bezugswissenschaften Sozialer Arbeit recherchiert und integriert werden, um auf rationalem Grundlage Gesetzmäßigkeiten zur Entstehung von Bedürfnisspannungen sowie Erkenntnisse über die Folgen von Bedürfnisversagungen für Menschen und soziale Systeme empirisch nachzuweisen.

nach Gewalt sich selbst oder anderen gegenüber. Was es jedoch durchaus gibt, sind destruktive Handlungen zum Abbau von Bedürfnisspannungen, die sich schädigend auswirken auf Menschen und soziale Systeme.⁶ In einem systemischen Verständnis beeinflussen sich individuelles Handeln und die Sozialstruktur sozialer Systeme wechselseitig. Rassistische Strukturen werden demnach durch Handeln von Individuen reproduziert und aufrechterhalten. Rassistische oder andere diskriminierende Handlungen von Menschen beruhen dabei nicht zwingend auf bewussten rassistischen Überzeugungen oder Absichten, sondern können auch durch Bedürfnisspannungen motiviert sein. Daraus lässt sich ein Auftrag für die Soziale Arbeit ableiten, durch Arbeitsweisen wie Ressourcenerschließung, Modellveränderung und Bewusstseinsbildung zu einem menschenrechtsorientierten Umgang mit Machtquellen und -strukturen beizutragen, die eine diskriminierungsfreie Bedürfniserfüllung ermöglichen.⁷

Bedürfnisse sind zu unterscheiden von Wünschen, die durch Sozialisation erlernt und damit prinzipiell veränderbar sind. Wünsche beziehen sich in der Regel auf den Bedarf, den Menschen für die Befriedigung ihrer Bedürfnisse für notwendig erachten. Diesbezüglich können moralisch legitime Wünsche von illegitimen Wünschen unterschieden werden: illegitim sind diejenigen Wünsche, deren Erfüllung auf Kosten der Bedürfnisbefriedigung anderer geht. Dass diese Grenzen nicht immer einfach zu ziehen sind, zeigt sich aktuell z. B. an Fragen und Debatten zur Regelung von Einwanderung.

Bedürfnisspannungen durch rassistische Diskriminierung

Soziale Probleme wie z. B. strukturelle Diskriminierung, soziale Isolation oder fehlende Machtquellen können Ursache oder Folge sein von Bedürfnisspannungen. Sie verweisen in jedem Fall auf problematische Strukturen sozialer Systeme, die als Ergebnis sozialer Interaktionsregeln betrachtet werden können. Zu problematisieren sind Strukturen und Regeln dann, wenn sie die bedürfnisbedingt erforderliche Integration von Menschen in soziale Systeme erschweren oder verhindern – und ihnen damit der Zugang zu Wohlbefinden ermög-

6 Forschungen zu gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit und der Sozialpsychologie verdeutlichen z. B. die soziale Funktion von Vorurteilen: Vorurteile erfüllen das Bedürfnis nach Zugehörigkeit unter denjenigen, die sie teilen, und sie entfalten vor allem dann ihre destruktive Wirkung, wenn sie von möglichst Vielen geteilt werden. Dabei entstehen Vorurteile nicht zufällig, sondern als Ergebnis machtvoller ideologischer Diskurse, die insbesondere in Bezug auf rassistische Diskriminierung historisch gewachsen sind.

7 Vgl. den Leitfaden des Schweizer Berufsverbandes Soziale Arbeit (2016): „Rassistische Diskriminierung und Diskriminierungsschutz konkret“: www.edi.admin.ch/edi/de/home/fachstellen/frb/bestellungen-und-publikationen/rassistische-diskriminierung1.html [Letzter Zugriff: 19.8.2019]

lichenden Ressourcen verwehrt wird. Verfahrensregeln struktureller Diskriminierung beispielsweise beim Zugang zu Wohnen oder Erwerbsarbeit schließen Menschen graduell aus sozialen Systemen aus und verhindern damit die Erfüllung von Bedürfnissen.

Die bei den Betroffenen hervorgerufenen Bedürfnisspannungen durch Diskriminierungserfahrungen tangieren alle Selbstbewusstsein involvierenden psychischen und sozialen Bedürfnisse. Im Rahmen eines Empowermentprojektes mit von Diskriminierung am Arbeitsmarkt betroffenen Migrant_innen brachten diese das wie folgt zum Ausdruck (vgl. Muckenfuss 2016: 352f):

„Als Fremder stehst du irgendwie am Rand mit deinen Leuten, aber als Fremder ohne Job bist du gar nicht da: du hast nichts zu erzählen und du hast nichts zu verschenken, da drehen sich auch deine eigenen Leute irgendwann nicht mehr nach dir um.“

Hier wird das Bedürfnis nach Zugehörigkeit durch Teilnahme am System Erwerbsarbeit und an den damit verbundenen Rechten und Pflichten eines anerkannten Gesellschaftsmitglieds angesprochen, oder – wie im folgenden Zitat das Bedürfnis nach Unverwechselbarkeit durch die Anerkennung individuell unterschiedlicher Mehrfachzugehörigkeiten:

„Ich bin nicht nur Türkin, ich bin auch Deutsche, Ärztin, Atheistin und Freundin eines schwerkranken Manns ... d. h., ich kann sehr wohl arbeiten, aber nicht irgendwas und auch nicht irgendwann.“

Das unerfüllte Bedürfnis nach Autonomie, danach, relevante Entscheidungen für das eigene Leben unabhängig treffen und verantworten zu können, Bedürfnisspannungen im Hinblick auf die Erfüllung subjektiv relevanter Ziele und sozialer Anerkennung kommen in folgenden Aussagen von Menschen mit Diskriminierungserfahrungen am Arbeitsmarkt zum Ausdruck:

- *„Ich kann gar nichts aus meinem Leben machen hier ohne aufenthaltsrechtliche und berufliche Anerkennung – keine Wohnung suchen, keine Arbeit finden – nichts, das ist wie eine Gefangenschaft ohne Gefängnis.“*
- *„Ich habe so viel investiert in meine Ausbildung als Lehrerin, aber das zählt alles auf einmal nichts mehr hier. Ich weiß, wie es sich anfühlt dazuzugehören, schon deshalb kann ich mich nicht damit abfinden, plötzlich ein Mensch zweiter Klasse zu sein.“*
- *„Das Schlimmste für mich ist, dass ich sagen und machen kann, was ich will, es spielt für den Berater schlicht keine Rolle. Alle Macht liegt bei ihm, ich bin eigentlich gar nicht da als Mensch mit einer eigenen Geschichte, eigenen Plänen.“ In dieser Aussage kommen die frustrierten Bedürfnisse nach Austauschgerechtigkeit und Unverwechselbarkeit zum Ausdruck.*

Durch rassistische Äußerungen von einzelnen Mitarbeitenden in Jobcentern kommt es neben sozialen auch zu psychischen Bedürfnisspannungen, vor allem bezogen auf das Bedürfnis zu verstehen, was in einem und um einen herum vorgeht und mit einem geschieht. Exemplarisch dafür sind Aussagen wie:

- „Was hat denn der Melaningehalt meiner Haut mit meiner Arbeitseinstellung zu tun?!“
- „Das trifft mich jedes Mal wie ein Schlag in die Magengrube, völlig unerwartet – obwohl mein Kopf weiß, dass es immer wieder passieren wird.“
- „Es kann doch einfach nicht sein, dass ich weniger Mensch bin als andere.“

Betroffene gehen mit Diskriminierungserfahrungen unterschiedlich um. Sie können bestenfalls Wut und Widerstand hervorrufen, sie können jedoch auch zu Depression, Selbstzweifeln und sozialem Rückzug, bis hin zur Zerstörung der Selbstachtung von Menschen führen. Probleme struktureller Diskriminierung und Menschenrechtsverletzungen sind darüber hinaus kein Minderheitenproblem, sie zerstören die sozialen Grundlagen demokratischer Systeme. Wer immer wieder in seiner Würde angegriffen und missachtet wird, für den kann mit der Zeit auch die Würde anderer an Wert verlieren.

Menschenrechte – instrumentelle Werte für bedürfnisgerechte Lebensbedingungen

Deklarierte Menschenrechte sind das Ergebnis sozialer Aushandlungsprozesse und können als kollektiv geteilte, kulturelle Werte betrachtet werden.⁸ Sie sind ideeller Natur und damit prinzipiell auch anfechtbar im Unterschied zu organismischen Bedürfnissen. Menschenrechte können insofern als *funktionale oder instrumentelle* Werte betrachtet werden, als wünschbare Regeln sozialen Zusammenlebens, die auf die Erfüllung der *organismischen Werte* (Bedürfnisse) abzielen. Menschenrechte bilden den Rahmen für eine „menschengerechte“ Einbindung von Individuen in soziale Systeme als existentielle Bedingung für gelingendes Leben. Der Kerngehalt eines menschenwürdigen Lebens besteht darin, menschliche Bedürfnisse befriedigen zu können. Diesen Standpunkt vertreten auch die Vereinten Nationen:

„Als Menschenrechte lassen sich ganz allgemein jene Rechte definieren, die unserer Natur eigen sind und ohne die wir als menschliche Wesen nicht existieren können.“

8 Das würden Vertreter_innen der Eurozentrismus-These bestreiten, da bei der Entstehung etlicher Dokumente Teile Asiens und Afrikas nicht stimmberechtigt waren.

Die Menschenrechte und die grundlegenden Freiheiten erlauben uns, unsere menschliche[n] Eigenschaften, unsere Intelligenz, unsere Begabungen und unser moralisches Bewusstsein voll zu entwickeln und zu gebrauchen und unsere geistigen und sonstigen Bedürfnisse zu befriedigen[.] Sie gründen im zunehmenden Verlangen der Menschheit nach einem Leben, in dem die unveräußerliche Würde und der Wert jedes einzelnen Menschen Anerkennung und Schutz findet“ (Vereinte Nationen 1987: 4, zit. in: Vereinte Nationen 2002: 5).

Die Vereinten Nationen haben zusammen mit dem Internationalen Berufsverband (IFSW) und der internationalen Vereinigung der Ausbildungsstätten Sozialer Arbeit (IASSW) die zentralen Grundwerte für ein menschenwürdiges Leben herausgearbeitet, die durch die Menschenrechte realisiert werden sollen (Vereinte Nationen 2002: 13ff):

- Leben als Wert, der über allen anderen steht,
- Freiheit in aktiver und passiver Form,
- Gleichwertigkeit/Nicht-Diskriminierung,
- Gerechtigkeit in verschiedenen Erscheinungsformen,
- Solidarität und soziale Verantwortung,
- Frieden und die Abwesenheit von Gewalt,
- ein von Respekt geprägtes Mensch-Natur-Verhältnis.

Die mit den Menschenrechten transportierten Werte bilden die moralisch-normative Ziellinie professionellen Handelns Sozialer Arbeit. Es bedarf jedoch darüber hinaus einer angewandten Ethik, in der diese Werte operationalisiert werden zu Handlungsleitlinien. Das ist auf internationaler und nationaler Ebene durch die Berufsverbände Sozialer Arbeit bislang mehr oder weniger zufriedenstellend für die Praxis erfolgt (vgl. z. B. den Berufskodex des Schweizer Berufsverbandes Avenir Social 2010). Die Entwicklung konkreter Handlungspläne und -schritte zur Verwirklichung von Menschenrechten und der damit verbundenen Realisierung dieser Werte, muss jedoch von den Professionellen von Fall zu Fall bezogen auf die konkreten Fallkonstellationen neu bestimmt werden.

Einige Fälle in diesem Buch sind Beispiele für positives Recht durch Konventionen, mittels denen Menschenrechte individuell einklagbar sind.⁹

Mit dem Bezug auf universelle und unabänderliche menschliche Bedürfnisse kann der Relevanz von Menschenrechten als Voraussetzung für die Entwicklungsmöglichkeiten von Menschen Nachdruck verliehen werden. Insbesondere

9 Vgl. auch die Fallsammlung von Meyer/Riklin (2018) mit Fällen, in denen gegen die Schweiz geklagt wurde vor dem Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte.

geraten damit auch die wirtschaftlich-kulturell-sozialen Menschenrechte in den Fokus, deren Realisierung im Vergleich zu den Freiheits- und politischen Rechten hierzulande nachrangig verfolgt wird. Erst durch die Realisierung der WSK-Rechte wird aus einer faktischen Rechtsgleichheit auch eine substantielle Chancengerechtigkeit, was insbesondere für die teilweise vielfach marginalisierten Adressat_innengruppen Sozialer Arbeit wichtig ist.

Das professionelle Mandat (menschenrechtsorientierter) Sozialer Arbeit

Die bisherigen Ausführungen lassen sich wie folgt zusammenfassen:

Der Gegenstand Sozialer Arbeit sind soziale Probleme von verletzbaren Menschen, die aufgrund ihrer Ausstattung mit menschlichen Bedürfnissen auf die Integration in soziale Systeme angewiesen sind, die ihnen und allen anderen Mitgliedern eine gelingende Bedürfnisbefriedigung ermöglichen. Das erfordert soziale Regeln zur Entwicklung und Aufrechterhaltung von Machtstrukturen in kleinen, mittleren und großen sozialen Systemen, welche die in den Menschenrechten enthaltenen Grundwerte verwirklichen.

Für die Soziale Arbeit lässt sich nach Staub-Bernasconi daraus ein professionelles bzw. drittes Mandat ableiten, welches Sozialarbeitende aus Dilemmata des beruflichen Doppelmandats Sozialer Arbeit (aus Hilfe und Kontrolle sowie dem Auftrag seitens der Adressat_innen) bestenfalls befreien kann und zu einem Tripelmandat Sozialer Arbeit führt, verbunden mit einer relativen Autonomie der Profession (vgl. Staub-Bernasconi 2018:111ff). Das erste Mandat erhält die Soziale Arbeit vonseiten der Gesellschaft (vermittelt durch ihre Trägerorganisationen), das zweite Mandat erhält sie durch ihre Adressat_innen, das dritte Mandat erfolgt seitens der Profession. Dieses wiederum beruht auf zwei Komponenten:

Erstens beruht es *auf theoretisch begründeten und nach wissenschaftlichen Kriterien überprüfbaren Erklärungen für soziale Probleme*. Das erfordert bei Professionellen Sozialer Arbeit ein weitestgehend konsolidiertes und aktuelles wissenschaftliches *Wissen* über die Ursachen und Aufrechterhaltung sozialer Probleme wie z. B. rassistische Diskriminierung. Professionelles Handeln erfordert demnach nicht nur die Bereitschaft zu Fort- und Weiterbildungen. Es impliziert außerdem den Anspruch der Theorie-Praxis-Relationierung, d. h. zur Verknüpfung von transdisziplinärem Wissen mit professionellem Handlungswissen. Einfacher ausgedrückt: professionelles Handeln zeichnet sich dadurch aus, dass Praktiker_innen wissen und begründen können was sie tun, indem Handlungspläne und Interventionen systematisch aus wissenschaftlichem Erklärungswissen abgeleitet sind.

Zweitens beruht es *auf einer eigenen ethischen Basis aufgrund internationaler und nationaler Ethikkodizes*, die sich an Menschenrechten und sozialer Gerechtigkeit ausrichten. Ein eigener Ethikkodex ist notwendig, um nicht von wirtschaftlichen, parteipolitischen und religiösen Interessen oder ideologischen Weltanschauungen der aktuell Mächtigen instrumentalisiert zu werden. Darüber hinaus ist ein eigenständiger Ethikkodex hilfreich, um im Spannungsfeld von politisch legitimierten Gesetzen, die jedoch eine illegitime Menschenrechtsverletzung beinhalten können, fachlich handlungsfähig sein zu können. Relevant wird das z. B. in der Arbeit mit illegalisierten Adressat_innengruppen.

Das Professionelle Mandat in den eigenen Arbeitsauftrag über das doppelte Mandat hinaus zu integrieren, bedeutet demnach eine Wissenschaftsbasierung der Praxis, also weit mehr als nur die Kenntnis und Anwendung und Methoden. Es integriert nicht zuletzt auch den Anspruch an ein „politisches Mandat“ Sozialer Arbeit, sofern dieses nicht auf Ideologien, sondern auf der Basis aktueller Wissensbestände und dem professionellen Ethikkodex beruht.

Dem Professionellen Mandat gerecht zu werden ist kein einfaches Unterfangen. Insbesondere bei der Thematisierung und Bearbeitung von Problemen rassistischer Diskriminierung hat die Soziale Arbeit bisher keine Vorreiterinnenrolle eingenommen und das Feld eher sozialen Bewegungen überlassen. Angesichts der Ursachen und Folgen struktureller Diskriminierung, dem individuellen Leiden daran und dem Stellenwert des Diskriminierungsschutzes in den Menschenrechten wird das dem Anspruch einer menschenrechtsorientierten Sozialen Arbeit bislang nicht gerecht.

Das macht die Orientierung am Professionellen Mandat jedoch nicht hinfällig, im Gegenteil: Es bildet die Legitimationsbasis für die Veränderung, Erweiterung oder Verweigerung von Aufträgen durch die Träger (oder Adressat_innen) Sozialer Arbeit bis hin zu einer Selbstmandatierung von Sozialarbeitenden. Das erfordert nicht zuletzt den Ausbau der Organisations- Positions- und Artikulationsmacht der Sozialen Arbeit selbst. Bündnisse mit sozialen Bewegungen und anderen Professionen, ohne dabei jedoch den eigenen Gegenstand und Zuständigkeitsbereich aus dem Blick zu verlieren, können diesbezüglich zielführend sein.

Literatur

Avenir Social (2010): Berufskodex Sozialer Arbeit. Quelle:

https://avenirsocial.ch/cm_data/Do_Berufskodex_Web_D_gesch.pdf, [Letzter Zugriff: 17.3.19].

Initiative Hochschullehrender zu Sozialer Arbeit in Gemeinschaftsunterkünften (2016): Positionspapier: Soziale Arbeit mit Geflüchteten in Gemeinschaftsunterkünften. Professionelle Standards und sozialpolitische Basis, Berlin. www.fluechtlingssozialarbeit.de/ [Letzter Zugriff: 18.2.2019].

- Leideritz, M. (2016): Menschenrechte als Begründungsbasis für die Profession Sozialer Arbeit. In: Leideritz, M./Vlecken, S. (Hrsg.): Professionelles Handeln in der Sozialen Arbeit – Schwerpunkt Menschenrechte. Opladen, Farmington Hills: Budrich. S. 66-88.
- Martin, E. (2011): Ethisch handeln in der Sozialen Arbeit. Eine Operationalisierung. In: Walz, H./ Teske, I./Martin, E. (Hrsg.): Menschenrechtsorientiert. wahrnehmen – beurteilen – handeln. Ein Lese- und Arbeitsbuch für Studierende, Lehrende und Professionelle der Sozialen Arbeit. Opladen, Farmington Hills: Budrich, S. 145-196.
- Meyer, K./Riklin, A. (Hrsg.) (2018): Frau Huber geht nach Straßburg. Die Schweiz vor dem Gerichtshof für Menschenrechte. Zürich: Verlag Genossenschaft infolink.
- Muckenfuss, K. (2016): „Wir werden zu Ungleichen gemacht“ – Probleme struktureller Diskriminierung in Organisationen der Arbeitsverwaltung – handlungstheoretische Reflexionen einer Projektentwicklung; in: Leideritz, M./Vlecken, S. (Hrsg.): Professionelles Handeln in der Sozialen Arbeit – Schwerpunkt Menschenrechte. Opladen, Farmington Hills: Budrich. S. 311-377.
- Obrecht, W. (2005): Umriss einer biosozioökulturellen Theorie menschlicher Bedürfnisse. Zürich: Hochschule für Soziale Arbeit Zürich.
- Staub-Bernasconi, S. (2007): Vom beruflichen Doppel- zum professionellen Tripelmandat. Wissenschaft und Menschenrechte als Begründungsbasis der Profession Soziale Arbeit. In: Sozialarbeit in Österreich (SIÖ), H. 2. S. 8-17.
- Staub-Bernasconi, S. (2012): Soziale Arbeit und soziale Probleme. Eine disziplin- und professionsbezogene Bestimmung. In: Thole, W.: Grundriss Soziale Arbeit. Ein einführendes Handbuch, 4. Auflage. Wiesbaden: Springer VS. S. 267-282.
- Staub-Bernasconi, S. (2018): Soziale Arbeit als Handlungswissenschaft. Soziale Arbeit auf dem Weg zu kritischer Professionalität. 2. Auflage. Stuttgart: UTB.
- Staub-Bernasconi, S. (2019): Menschenwürde – Menschenrechte – Soziale Arbeit. Die Menschenrechte vom Kopf auf die Füße stellen. Opladen, Farmington Hills: Budrich.
- Vereinte Nationen – Zentrum für Menschenrechte/Internationaler Verband der SozialarbeiterInnen (IFSW)/Internationale Vereinigung der Ausbildungsstätten für Soziale Arbeit (IASSW) (2002): Menschenrechte und Soziale Arbeit: Ein Handbuch für Ausbildungsstätten der Sozialen Arbeit und für den Sozialarbeitsberuf. 5. Auflage. Weingarten.
- Vlecken, S. (2016): Theorie sozialer Probleme. In: Leideritz, M./Vlecken, S. (Hrsg.): Professionelles Handeln in der Sozialen Arbeit – Schwerpunkt Menschenrechte. Opladen, Farmington Hills: Budrich. S. 89-101.

Menschenrechtsorientierung als Trägerverantwortung – Powersharing als eine solidarische Haltung weiterdenken

Andreas Foitzik und Elisabeth Yupanqui Werner

Soziale Arbeit hat basierend auf den Menschenrechten unter anderem die Aufgabe, „Menschen im Sinne ihrer Selbstbestimmung, Partizipation und gleichberechtigten Teilhabe am gesellschaftlichen Leben zu unterstützen und dort Partei zu ergreifen, wo diesem Anspruch gesellschaftliche Rahmenbedingungen entgegenstehen“. Sie zielt somit immer auch auf „die Stärkung und Befreiung“ der Adressat_innen.¹ Da „Stärkung und Befreiung“ vor allem als Selbststärkung und Selbstbefreiung gedacht werden kann, weist diese Definition unmittelbar auf die Notwendigkeit der Bereitstellung von Räumen des Empowerments (vgl. Beiträge Rotter und Kechaja in dieser Publikation) wie auf die Notwendigkeit von solidarischen Bündnissen aus einer machtvolleren Position („Powersharing“) hin.

Die in diesem Band dargestellten Menschenrechtsentscheidungen weisen darauf hin, dass sich diese solidarische Haltung auf verbindliche Rechtsgrundsätze berufen kann und sich nicht zuerst in einer persönlichen Haltung der Mitmenschlichkeit begründet. „Solidarität ist insofern ‚mehr‘ als bloßes Mitgefühl, als Empörung, oder als eine moralische Stellungnahme; für Solidarität ist ein Engagement kennzeichnend, das — zumindest seinem Anliegen nach — darauf bezogen ist, Verhältnisse, in denen sich die mir fremden und vertrauten sozialen Anderen nicht entfalten und entwickeln können, zu verändern oder weitergehend noch: diese Verhältnisse zu verhindern“ (Mecheril 2018: 6).

In diesen abschließenden Bemerkungen geht es uns darum, zwei Gedanken miteinander zu verbinden. Die Verantwortung, Soziale Arbeit so zu gestalten, dass sie diesen Grundsätzen gerecht werden kann, liegt auch bei den Trägern und ist damit Führungsaufgabe. Damit Führungskräfte – und alle anderen Kolleg_innen in ihren jeweiligen Möglichkeiten – dieser Verantwortung in einer

1 Vgl. die globale Definition Sozialer Arbeit der International Association of Schools of Social Work/The International Federation of Social Workers IASSW/IFSW 2014, dieser Auszug ist zitiert nach „Positionspapier: Soziale Arbeit mit Geflüchteten in Gemeinschaftsunterkünften – Professionelle Standards und sozialpolitische Basis“, www.fluechtlingssozialarbeit.de, [Letzter Zugriff: 8.8.2019].

Perspektive der Solidarität gerecht werden können, müssen sie sich ihrer Gestaltungsmacht bewusst werden und sie so einsetzen, dass die Handlungsmöglichkeiten der Mitarbeitenden sowie der Adressat_innen gestärkt und erweitert werden.

Ethische Grundlage

Die Menschenrechte können die Grundlage einer gemeinsamen ethischen Grundhaltung sein, die von allen getragen wird und aus der heraus fachliche Standards entwickelt werden. Für die Soziale Arbeit ist dies auch deswegen relevant, weil ihre die Adressat_innen sich in gesellschaftlich marginalisierten Positionen befinden und aufgrund dieser Positionierung von Diskriminierung betroffen sind.

Gleichzeitig sieht sich die Soziale Arbeit immer wieder gesellschaftlichen Aufträgen und Erwartungen gegenüber, die ihrem eigenen Mandat und auch den Aufträgen der Adressat_innen entgegenstehen (vgl. Prasad und Muckenfuss in dieser Publikation). Diese Aufträge der Adressat_innen können gerade aufgrund ihrer Diskriminierungserfahrung in dem Trilemma (Boger 2019) zwischen dem Bedürfnis nach Anerkennung der Differenz (Empowerment), nach Anerkennung der Individualität (Dekonstruktion) sowie nach selbstverständlicher Teilhabe (Normalisierung) widersprüchlich sein. Dies macht eindeutig richtiges Handeln nicht möglich. Aus diesem Grund hat die Aufgabe von Trägern sozialer Arbeit, Rahmenbedingungen zu schaffen, die ein hohes Maß an professionellem Handeln für Sozialarbeitende zu ermöglichen, einen hohen Stellenwert.

Dieses Grundverständnis kann nicht von oben verordnet werden, es muss in einem gemeinsamen Prozess erarbeitet werden. Der Prozess dahin muss bewusst gestaltet werden. Auf der Basis dieser ethischen und fachlichen Grundlagen werden Entscheidungen nicht eindeutig sein, sie bilden aber einen Referenzrahmen, auf den sich alle, zum Beispiel bei Konflikten in der Ausgestaltung der Angebote, beziehen können. Dieser gemeinsame Referenzrahmen soll Streit nicht verhindern, sondern ermöglichen, dass er konstruktiv geführt werden kann. Qualitätsentwicklung entsteht nicht durch Konsens, sondern durch Auseinandersetzung.

Rahmenbedingungen einer professionellen Sozialen Arbeit

Wenn wir die oben zitierte Definition als Grundlage einer Professionsethik der Sozialen Arbeit sehen, hat sie eine bindende Wirkung zunächst für alle Sozialarbeitenden, in deren Verantwortung es liegt, für sich zu entscheiden, unter

welchen Bedingungen sie bereit sind, ihre Profession auszuüben. Jede_r Einzelne sollte auch Einfluss nehmen, nach den jeweiligen Möglichkeiten und in Bündnissen mit anderen die Rahmenbedingungen zu verändern.

Gleichzeitig liegt es in der Trägerverantwortung und ist somit eine Führungsaufgabe, Rahmenbedingungen zu schaffen, in denen eine professionelle Soziale Arbeit ausgeführt werden kann.

Zu diesen ausgestalteten Rahmenbedingungen gehört beispielsweise:

- der Qualität professioneller Sozialer Arbeit innerhalb des Trägers einen hohen Stellenwert einzuräumen und entsprechende Leitlinien und Qualitätskriterien als Orientierung für das konkrete Handeln zu entwickeln.²
- sich für nachhaltige Finanzierungen jenseits von befristeten Projektförderungen einzusetzen und insbesondere dafür Sorge zu tragen, dass nicht die Arbeit mit besonders marginalisierten Adressat_innen auch die marginalisiertesten Arbeitsbereiche sind.
- dabei auch träger- und teamübergreifend Zuständigkeiten in den Aufgabenbereichen so zu klären, dass keine Räume entstehen, für die niemand zuständig ist und in denen besonders marginalisierte Adressat_innen allein gelassen werden.
- mandatswidrige Aufträge nicht auf die Mitarbeitenden abzuwälzen, sondern auf Trägerebene zu klären und hier in fachliche Auseinandersetzung zu gehen.³
- die emotionalen, psychischen und physischen Belastungen zu sehen und Maßnahmen der Selbstfürsorge zu ermöglichen.
- die besonderen Herausforderungen für Kolleg_innen wahrzunehmen innen, bei denen in der Arbeit eigene Diskriminierungserfahrungen angetriggert oder reproduziert werden.
- die ungleiche und diskriminierende Verteilung von Ressourcen und Teilhabenchancen bei den Adressat_innen, sowie Nutzungsbarrieren der eigenen Angebote bewusst wahrzunehmen (vgl. Foitzik u. a. 2019: 207) und sich institutionsintern, aber auch gegenüber Auftraggeber_innen und Öffentlichkeit für Barrierefreiheit (in einem weiten Sinne) und Nachteilsausgleich stark zu machen.
- die berechtigten Interessen der Adressat_innen im Einzelfall zu verteidigen, und den Kolleg_innen, die (u. U. auch öffentlich) Partei ergreifen für die In-

2 Siehe beispielsweise Foitzik/Holland-Cunz/Rieke (2019): Praxisbuch Diskriminierungskritische Schule

3 ... beispielsweise die Erwartung an Sozialarbeitende in Sammelunterkünften, bei Abschiebungen behilflich zu sein, siehe auch "Positionspapier: Soziale Arbeit mit Geflüchteten in Gemeinschaftsunterkünften – Professionelle Standards und sozialpolitische Basis", www.fluechtlingssozialarbeit.de", [Letzter Zugriff: 8.8.2019]

teressen der Adressat_innen, den Rücken zu stärken – auch und gerade bei Konflikten mit Geldgebern.

- bei der Teamzusammenstellung die Heterogenität gesellschaftlicher Positionierung der Bewerber_innen bewusst in Personalentscheidungen einzubeziehen, um vielfältige Kompetenzen ins Team zu holen, die Repräsentanz von minorisierten Gruppen im Träger zu fördern, aber auch durch eine bewusste Mischung Bündnisse zu ermöglichen. Dies gilt auch und gerade für die Führungskräftegewinnung und -entwicklung.
- im Rahmen von Qualifizierungsmaßnahmen den Teams zu ermöglichen, die Perspektive auf eine menschenrechtsorientierte Soziale Arbeit zu entwickeln und für das jeweils eigene Handlungsfeld und die einzelnen Aufgabenbereiche zu konkretisieren.
- den Teams einen Raum zu geben mit Heterogenität einen konstruktiven Umgang zu finden, Räume für Reflexion zu ermöglichen und beispielsweise bei der Auswahl von Supervisor_innen zu berücksichtigen, ob sie auf ein entsprechendes Professionsverständnis und eine machtkritische Perspektive zurückgreifen können.⁴
- über die Einführung eines internen Beschwerdesystem eine Kultur der Kritik zu fördern, das *Recht* auf Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung damit als Prinzip zu stärken und Beschwerden als Anlass für Qualitätsentwicklung zu nutzen.
- Netzwerke zu erweitern und neben den klassischen Kooperationspartner_innen, neue Akteur_innen in informellen Strukturen als Partner_innen zu gewinnen.
- zusammenfassend: Prozesse einer diskriminierungskritischen Öffnung zu initiieren.

Der Nutzen der Menschenrechtsentscheidungen

Wir wollen hier eher exemplarisch skizzieren, welches Potential darin liegt, wenn Institutionen sich auf diese handlungsorientierten Grundsätze geeinigt haben und welche Unterstützung hierbei die Menschenrechtsentscheidungen einnehmen können. Entlang einiger in diesem Band genannten Fälle kann sich dies in ganz unterschiedlichen Handlungsfeldern konkretisieren.

4 Vgl. Selbstverständnis von Supervision macht kritisch – eine Plattform kritischer Supervisor*innen, <https://supervision-macht-kritisch.de/selbstverstaendnis/> [Letzter Zugriff: 8.8.2019].

- In vielen Beratungsaufgaben ist die Soziale Arbeit mit Diskriminierungen auf dem Wohnungsmarkt oder beim Zugang zu Dienstleistungen konfrontiert. Für die mit dem Fall betraute Kolleg_innen macht es einen Unterschied, ob das Eintreten gegen die Diskriminierung im Team als zusätzliche Hilfeleistung einer engagierten Kolleg_in gesehen wird, oder als selbstverständlicher Teil des Arbeitsauftrags.
- Träger der Schulsozialarbeit sind gefordert, zum Thema institutionelle Diskriminierung eine fachliche Haltung zu beziehen, um die Kolleg_innen gegenüber der Schule so zu stärken, dass Schulsozialarbeiter_innen in ihrer Rolle eine parteiliche Haltung gegenüber den Betroffenen einnehmen können.
- Es braucht eine klare Rückendeckung durch den Träger, wenn Kolleg_innen in der Jugendsozialarbeit ihre Adressat_innen, dies sich bei Fällen von Racial Profiling gegenüber der Polizei oder anderen Verursacher_innen zur Wehr setzen wollen, unterstützen wollen. Hier braucht es neben der Auseinandersetzung zwischen Adressat_innen/Sozialarbeitenden und Polizist_innen im direkten Kontakt auch eine Auseinandersetzung auf der institutionellen Ebene.
- In allen Feldern der Sozialen Arbeit ist es notwendig, sowohl teamintern als auch in der Kommunikation mit und unter den Adressat_innen bei verletzender und zum Beispiel rassistischer Sprache nicht wegzuhören, sondern in eine konstruktive Auseinandersetzung zu gehen und ggf. auch die Verwendung von eindeutig rassistischen Begriffen zu sanktionieren. Dies kann mit einer größeren Selbstverständlichkeit erfolgen, wenn die (menschen-)rechtlichen Grundlagen bewusst sind und ein Unrechtsbewusstsein entstanden ist.
- Bei der internen Verteilung der Aufgaben im Team kann es leicht zu einer Benachteiligung von Mitarbeitenden kommen, die Deutsch als Zweitsprache gelernt haben. Sei es, dass ihnen weniger fachliche Kompetenz zugeschrieben wird, ihnen ohne Sachgrund bestimmte Aufgaben nicht zugetraut werden oder dass ihnen unreflektiert Aufgaben zugeschrieben werden. Auch hier ist eine klare Haltung der Institution wichtig, um den Teams die Grundlage einer fairen Teamarbeit zu ermöglichen.

Die in dieser Publikation vorgestellten Menschenrechtsentscheidungen sind nicht vom Himmel gefallen, sondern von mutigen Menschen erkämpft worden. In den meisten Fällen war dies sicher nur möglich, weil sie dabei fachliche Unterstützung hatten. Über die Rolle der Sozialen Arbeit in diesen Fällen ist uns nichts bekannt. Aber die Darstellung der Fälle soll Träger und ihre Verbände ermutigen,

- rechtliche Festlegungen, auf deren Basis den Adressat_innen grundlegende Rechte verwehrt werden, kritisch zu hinterfragen.

- dafür im Einzelfall auch das Instrument der strategischen Prozessführung (Prasad in dieser Publikation) zur Durchsetzung der Interessen der Adressat_innen zu nutzen und hier ggf. auch mit Geldgebern in Konflikt zu gehen.
- sich trägerübergreifend für die Einrichtung und ausreichende Finanzierung von Ombudsstellen (vgl. Arnegger in dieser Publikation) sowie Beratungsstellen gegen Diskriminierung (vgl. Foitzik/Kalpaka in dieser Publikation) einzusetzen, und zu ermöglichen, dass sie auch gegen den eigenen Träger gerichtete Beschwerden professionell bearbeiten können.
- über den Einzelfall hinaus auch in Richtung Politik für die menschenrechtlich orientierte Erweiterung der Handlungsspielräume der Adressat_innen einzutreten. Beispielhaft zu nennen ist hier das „Positionspapier: Soziale Arbeit mit Geflüchteten in Gemeinschaftsunterkünften – Professionelle Standards und sozialpolitische Basis“ oder die Aufrufe des Netzwerks Rassistuskritische Migrationspädagogik „Gegen die Abschiebung von Roma in den Kosovo“, „Gegen institutionellen Rassismus“ zur Aufarbeitung des NSU-Komplexes oder zur Diskussion zu einem Kopftuchverbot für Minderjährige (www.rassismuskritik-bw.de/aufrufe), die sich aus einer fachlichen Perspektive heraus in aktuelle politische Debatten einmischen und dabei gleichzeitig versuchen, die Kolleg_innen in der Praxis in ihrer Position zu stärken und herauszufordern.

Powersharing als Haltung

Wenn wir hier Menschenrechtsorientierung als Führungsverantwortung beschreiben, lohnt es sich auch darauf zu verweisen, dass viele Führungspositionen von weißen Mitarbeiter_innen besetzt sind und People of Color oder auch andere Menschen mit Diskriminierungserfahrung hier deutlich unterrepräsentiert sind. Unter dem Begriff Powersharing werden Konzepte diskutiert, wie Menschen in privilegierten Positionen sich in einer diskriminierungs- und machtkritischen Perspektive mit der jeweiligen Position auseinandersetzen. „Diejenigen, die die Macht haben, die bereits über Ressourcen verfügen und sogar über den Zugang zu Ressourcen bestimmen können (...), können sich ansatzweise entscheiden, nicht selber direkt zu diskriminieren sowie Unterdrückungsstrukturen nicht mitzutragen, sie können gegen Diskriminierung eintreten. Und sie können einen direkten, solidarischen Beitrag zu Empowerment leisten, aus der Position der relativ Privilegierten heraus, in dem sie ihre Macht mit minorisierten Gruppen teilen“ (Rosenstreich 2018: 9).

Sozialarbeitende können ihre Macht im Sinne von Gestaltungsmöglichkeiten auf struktureller und institutioneller Ebene so einsetzen und teilen, dass die oft weniger privilegierten Adressat_innen ihre Gestaltungsmacht über die eige-

nen Lebensbedingungen ausüben und erweitern können, sich also empowern können (vgl. Beiträge Rotter und Kechaja in dieser Publikation).

Das Konzept des Powersharings ist noch wenig konkret entwickelt, und ist zunächst vor allem als Aufforderung zur Entwicklung einer bewussten Haltung zu verstehen. Ansatzpunkte dafür können sein,

- eigene Privilegien und Gestaltungsmöglichkeiten zu reflektieren, anzuerkennen und aktiv einzusetzen.
- Ausschlüsse, an denen man unwillentlich beteiligt ist, oder von denen man ungewollt profitiert, anzuerkennen und Verantwortung dafür zu übernehmen, sie abzustellen oder zu minimieren.
- zuhören zu lernen und „den Mund halten“ zu können.
- Sicherheiten des Wissens aufzugeben.
- selbstverständliche Aufgaben abzugeben, um so anderen die Möglichkeit der Repräsentanz zu geben und Entwicklung zu ermöglichen.
- dabei zulassen, dass andere die gewonnenen Gestaltungsmöglichkeiten aus der eigenen Selbstdefinition und in eigener Verantwortung und mit der eigenen Performance ausüben.
- in fachlichen Auseinandersetzungen die Wirkung der eigenen Kritik mitzudenken, die eben u. U. nicht auf Augenhöhe, sondern aus einer strukturell mächtigeren Position und/oder Positionierung heraus Abwertungserfahrungen reproduzieren kann.
- Trägerintern wie in Netzwerken „Blasen“ („white bonding“) zu reflektieren, die andere ausschließen.
- eigene Kompetenzen anderen zur Verfügung zu stellen.

„Die beiden Begriffe sind also komplementär: Empowerment — aus der Position einer relativen Machtlosigkeit – und Powersharing — aus der privilegierten Position heraus.“ (Rosenstreich 2018: 9) Wenn wir also aus einer menschenrechtlichen Perspektive Empowerment als eine ethische Grundlage Sozialer Arbeit verstehen, lohnt es sich, an dem Konzept von Powersharing als eine solidarische Haltung weiterzudenken.

Literatur

- Boger, M.-A. (2019): Subjekte der Inklusion. Die Theorie der trilemmatischen Inklusion zum Mitfühlen. Münster: Edition Assemblage.
- Foitzik A./Holland-Cunz, M./Riecke, C. (2019): Praxisbuch Diskriminierungskritische Schule. Weinheim, Basel: Beltz.
- Mecheril, P. (2018): Solidarität als Anspruch rassismuskritischer politischer Bildungsarbeit, in: Überblick – Zeitschrift des Informations- und Dokumentationszentrums für Antirassismusbearbeitung in Nordrhein-Westfalen www.ida-nrw.de/fileadmin/user_upload/ueberblick/Ueberblick_022018.pdf, [letzter Zugriff 8.8.2019].

Rosenstreich, G. (2018): Empowerment und Powersharing — eine Einführung, in: Überblick – Zeitschrift des Informations- und Dokumentationszentrums für Antirassismuarbeit in Nordrhein-Westfalen www.ida-nrw.de/fileadmin/user_upload/ueberblick/Ueberblick_022018.pdf, [letzter Zugriff 8.8.2019].

Die Autor_innen

Manuel Arnegger ist Sozialarbeiter und Master of Social Work und Mitarbeiter im Projekt Ombudschaft Jugendhilfe Baden-Württemberg. Er verfügt über mehr als 15 Jahre Erfahrung im Arbeitsfeld Ombudschaft in der Kinder- und Jugendhilfe in Berlin und Freiburg.

Dr. Maren Burkhardt ist Rechtsanwältin und Fachanwältin für Strafrecht in Berlin mit Tätigkeitsschwerpunkten (u. a.) im Strafrecht, Polizeirecht und Antidiskriminierungsrecht. Daneben ist sie als Referentin in Seminaren zu diesen Themen tätig und Lehrbeauftragte für Recht der Sozialen Arbeit.

Andreas Foitzik ist Geschäftsführer von adis e.V. Tübingen und Trainer, Berater und Autor im Feld der Diskriminierungskritik und Migrationspädagogik. Er ist einer der Sprecher_innen der LAG Antidiskriminierungsberatung Baden-Württemberg sowie des Netzwerk Rassismuskritische Migrationspädagogik.

Dr. Petra Follmar-Otto ist Leiterin der Abteilung Menschenrechtspolitik Inland/Europa am Deutschen Institut für Menschenrechte. Sie ist Rechtswissenschaftlerin und arbeitet seit vielen Jahren zum menschenrechtlichen Diskriminierungsschutz, insbesondere zu den Themen Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und Rassismus. Vor ihrer Tätigkeit beim Institut war sie als Beraterin, Gutachterin und Trainerin für verschiedene Frauenrechtsorganisationen und internationale Organisationen zu den Themen Frauenrechte und Migration tätig.

Prof. Dr. Annita Kalpaka lehrt am Department Soziale Arbeit der Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg. Sie hat langjährige Praxis in der Antidiskriminierungs- und Stadteilarbeit und der außerschulischen politischen Bildung. Ihre Forschungsschwerpunkte sind u. a. Migrations- und Rassismusforschung sowie subjektbezogene Konzepte der Erwachsenenbildung.

Maria Kechaja ist Kulturwissenschaftlerin und Ethnologin. Sie hat ihre Arbeitsschwerpunkte in den Bereichen Rassismuskritik, kritische Migrationsforschung, Intersektionalität, Kunst und Empowerment. Sie arbeitet bei adis e.V. in dem Bundesmodellprojekt „Empowerment – quer gedacht!“ und im Jugendkulturprojekt TALK in Reutlingen.

Doris Liebscher ist Mitbegründerin und langjährige Mitarbeiterin des Antidiskriminierungsbüros Sachsen. Jetzt lehrt und forscht sie praxisorientiert Grund- und Menschenrechte an der Humboldt Law Clinic der Humboldt Universität zu Berlin. Zu ihren Arbeitsschwerpunkten gehören Recht gegen Rassismus, feministische Rechtswissenschaft und Antidiskriminierungsrecht.

Katrin Muckenfuss ist Dozentin am Fachbereich Soziale Arbeit der Fachhochschule St. Gallen mit den Schwerpunkten Professionsentwicklung Sozialer Arbeit, menschenrechtsorientierte Soziale Arbeit, Gemeinwesenarbeit und Antidiskriminierung. Sie ist Mitgründerin und Vorstandsmitglied des Freien Instituts für Soziale Arbeit (TPSA e.V.).

Tarek Naguib ist Jurist und forscht und lehrt an der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften ZHAW mit Schwerpunkt Antidiskriminierungsrecht. Zu seinen Themen gehören Critical Race Theory, Legal Disability Studies und Legal Gender Studies. Er ist Mitbegründer des Instituts Neue Schweiz (INES) und des Schweizer Netzwerks für Diskriminierungsforschung SNDF. Außerdem engagiert er sich als Aktivist in

der Allianz gegen Racial Profiling und begleitet strategische Rechtsverfahren zur Unterstützung emanzipatorischer Bewegungen.

Prof. Dr. Nivedita Prasad ist Professorin für Handlungsmethoden und genderspezifische Soziale Arbeit an der Alice Salomon Hochschule in Berlin, wo sie u. a. den deutschsprachigen Masterstudiengang „Soziale Arbeit als Menschenrechtsprofession“ leitet.

Pasquale Virginie Rotter ist Erziehungswissenschaftler_in, freiberufliche Trainer_in, Moderator_in, Autor_in, Schriftsteller_in und Körpercoach im Themenfeld Empowerment und Diversity. Si_er leitet und koordiniert derzeit das Projekt EmpA – Empowerment, Sensibilisierung and antirassistische Öffnung der Alice Salomon Hochschule Berlin und ist im Vorstand der Bildungswerkstatt Migration und Gesellschaft e.V.

Dr. Sarah Schilliger ist Soziologin und forscht aus einer intersektionalen Perspektive zu Migration, Care, Citizenship-Politiken und sozialen Bewegungen. Zurzeit ist sie Lehrbeauftragte am Zentrum Gender Studies der Universität Basel und beim Masterstudiengang „Soziale Arbeit als Menschenrechtsprofession“ in Berlin. Sie ist Mitbegründerin der Kollaborativen Forschungsgruppe Racial Profiling und engagiert sich in der Bewegung „Wir alle sind Bern“.

Dr. Alexander Tischbirek ist Wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Juristischen Fakultät der Humboldt-Universität zu Berlin. Er forscht zum Verfassungsrecht, zum Europarecht und zum Antidiskriminierungsrecht. Für das Büro zur Umsetzung von Gleichbehandlung e.V. in Berlin führt er strategische Klagen vor deutschen Gerichten im Antidiskriminierungsrecht.

Mohamed Wa Baile, geb. auf der ostafrikanischen Insel Mombasa, studierte Islamwissenschaften und Peace Studies, arbeitet an der Universität Bern und ist Autor des Kinderbuchs *Wie die Frauen zu ihren Rechten kamen*, der Theaterstücke *Mohrenkopf im Weissenhof* und *Der Weiße Peter* und des in Kürze erscheinenden Kinderbuchs *Lächle, und die Welt lächelt zurück*. Er ist Mitbegründer der Allianz gegen Racial Profiling und des Berner Rassismus-Stammtisch sowie aktiv im Institut Neue Schweiz (INES).

Elisabeth Yupanqui Werner ist Diplompädagogin, psychodramatische Supervisorin und Coach (DGSv) mit langjähriger Erfahrung in den Themenfeldern Diskriminierungskritik und Diversity. Neben ihrer Tätigkeit im Bereich Empowerment und Expressive Arts Therapy begleitet sie diskriminierungskritische Öffnungsprozesse. Sie ist Mitbegründerin von adis e.V. und der Internetplattform www.supervision-macht-kritisch.de.