

# RASSISMUS ENTGEGENTRETEN!

## PLÄDOYER FÜR EINE UMFASSENDE ANTIDISKRIMINIERUNGS- POLITIK

### Marei Pelzer

Für viele Flüchtlinge und Migranten in Deutschland ist Rassismus Alltag: Das geht von Verbalattacken und Drohungen bis hin zu physischen Übergriffen. Diskriminierung und Ausgrenzung geht von Nachbarn, Lehrern, Arbeitgebern und dem Mob der Straße aus – aber nicht nur. Es gibt Gesetze, die Migrantengruppen das Arbeiten verbieten, ein Leben in Lagern aufzwingen, die Bewegungsfreiheit einschränken, medizinische Versorgung verwehren. Untersuchungen haben ergeben, dass Migrantenkinder allein aufgrund unbefriedigender Deutschkenntnisse häufiger in Sonderschulen eingewiesen werden, obwohl sie nicht weniger begabt oder lernwillig sind. Rassismus findet in den deutschen Amtsstuben statt, wo Flüchtlinge diskriminiert und schikaniert werden. Polizeikontrollen ohne jeden Verdacht sind Alltagserfahrungen vieler Flüchtlinge. Polizeiliche Gewalt gegen Menschen, die nicht deutsch aussehen, findet noch immer erschreckend häufig statt. Die Vielfalt zeigt, dass Diskriminierung und Rassismus keine gesellschaftlichen Randerscheinungen sind. Es handelt sich um eine fortgesetzte Verletzung von Menschenrechten.

### ANTIDISKRIMINIERUNGSGESETZ – EIN NEUES INSTRUMENT

Unsere Verfassung gebietet in Artikel 3 (3) GG, dass der Staat niemanden wegen seines Geschlechts, seiner Be-

hinderung, seines Alters, seiner sexuellen Identität oder seiner ethnischen Herkunft diskriminieren darf. Der Gleichheitsgrundsatz darf aber nicht nur im Verhältnis zwischen dem Staat und seinen Bürgern gelten, sondern muss – das ist heute eine Selbstverständlichkeit – auch zwischen Privatpersonen wirksam sein. Eine Gesellschaft, in der alle über gleiche soziale, politische oder kulturelle Entfaltungschancen verfügen sollen, muss Diskriminierungen präventiv verhindern und wirksam abbauen. Die Antirassismus-Richtlinie der EU (RL 2004/43/EG) verpflichtet Deutschland dazu, rechtliche Instrumente zu schaffen, mit denen Betroffene gegen Diskriminierung vorgehen können. Diese neuen Rechte dürfen die Mindeststandards der Richtlinie nicht unterschreiten. Sie müssen insbesondere für den zivilen Rechtsverkehr einen umfassenden Diskriminierungsschutz vorsehen. Mit der Einführung eines Antidiskriminierungsgesetzes, das die EU-Vorgaben erfüllt, werden die Möglichkeiten erweitert, gegen Rassismus vorzugehen.

### DISKRIMINIERUNG AUF DEM WOHNUNGSMARKT

*Naima L. ist mit ihrer Familie 1997 aus dem Kosovo nach Deutschland geflohen. Mit ihrem Mann und ihren vier minderjährigen Kindern lebt sie in einer viel zu kleinen Dreizimmerwohnung am Stadtrand. Naima und ihr Mann sind berufstätig. Trotzdem ist es schwierig, auf dem freien*

*Wohnungsmarkt eine größere Wohnung zu finden. Sie bewirbt sich sofort, als eine Wohnungsbaugesellschaft Vierzimmerwohnungen zu einem bezahlbaren Preis inseriert. Die Wohnungen, so erfährt sie, seien schon vermietet. Später telefoniert ein befreundetes deutsches Ehepaar mit der Wohnungsbaugesellschaft. Der Sachbearbeiter vereinbart bereitwillig einen Besichtigungstermin.*

Die Ablehnung von Wohnungssuchenden wegen ihrer ethnischen Herkunft ist aufgrund der EU-Richtlinie zu verbieten. Schon Wohnungsanzeigen, die den Zusatz »kA« (keine Ausländer) enthalten, werden mit Einführung des Antidiskriminierungsgesetzes nicht mehr zulässig sein. Ebenso ist zu untersagen, dass Wohnungsbaugenossenschaften mit Quoten von Ausländeranteilen in bestimmten Wohngebieten operieren. Eine Diskriminierung aufgrund der Herkunft ist also nicht zulässig. Kommt es dennoch zu solchen Diskriminierungen, können die Betroffenen rechtlich dagegen vorgehen: Sie können zum Beispiel den Schaden einklagen, der dadurch entsteht, dass der Geschädigte eine teurere Wohnung anmieten muss. Mitunter können sie auch einen Vertragsabschluss erzwingen.

### DISKRIMINIERUNG BEIM ZUGANG ZU DIENSTLEISTUNGEN

*Ibrahim L. kommt aus dem Sudan und studiert an einer deutschen Hochschule. Mit drei anderen afrikanischen Kom-*

millionen möchte er abends in einer bekannten Diskothek tanzen gehen. Die Gruppe wird von den Türstehern abgewiesen. Die vier »deutsch« aussehenden jungen Männer, die in der Reihe hinter ihnen stehen, werden anstandslos durchgelassen.

Werden Dienstleistungen öffentlich zunächst unbeschränkt angeboten, wird dann jedoch beim Vertragsabschluss nach bestimmten Kriterien selektiert (Haarfarbe, Hautfarbe oder Sprache), kann teilweise auch heute schon ein Anspruch auf Zugang bestehen. Auch kann ein Schadensersatzanspruch nach dem Bürgerlichen Gesetzbuch in Frage kommen. Das Problem besteht derzeit allerdings noch in der Durchsetzbarkeit dieser Ansprüche. Allzu leicht werden Ausreden, die Zurückweisung habe andere als rassistische Ursachen, in der Praxis gelten gelassen. Nach Umsetzung der EU-Richtlinie wird es durch die vorgesehene Beweislasterleichterung eher möglich sein, die Rechtsansprüche auch einzuklagen. Zukünftig reicht es aus, die Diskriminierung etwa durch statistische Daten oder Testpersonen darzulegen. Wenn eine Diskriminierung so plausibel gemacht wurde, muss der-

jenige, gegen den sich der Vorwurf richtet, das Gegenteil beweisen.

## DISKRIMINIERUNG IM BERUFSLEBEN

*Fatima G. ist vor 20 Jahren mit ihrer Familie aus der Türkei nach Deutschland eingewandert. Sie hat hier die Schule abgeschlossen und eine Ausbildung zur Hotelfachfrau gemacht. Als sie sich bei einer Hotelkette um eine Beschäftigung bewirbt, wird ihre Bewerbung abgelehnt.*

Studien zeigen, dass Migrantinnen und Migranten bei Einstellungsverfahren benachteiligt werden. Nach bisherigem Recht sind derartige Diskriminierungen rechtlich nur schwer angreifbar. Spätestens an der Beweisbarkeit scheitern die meisten Betroffenen. Nach den EU-Vorgaben muss künftig ein Diskriminierungsverbot hinsichtlich der Einstellung geregelt werden. Ergänzend müssen statistische Daten erhoben und empirische Studien in Auftrag gegeben werden, damit derartige Rechtsansprüche auch praktisch wirksam werden können.

Hilfreich wäre gerade im Bereich der Beschäftigung auch ein Verbandsklagerecht, also die Möglichkeit, dass Organisationen wie zum Beispiel Gewerkschaften Musterprozesse führen, die über den Einzelfall hinaus zu einer generellen Veränderung führen. Erfahrungen anderer Länder haben gezeigt, dass die Effizienz der Antidiskriminierungsarbeit durch ein Verbandsklagerecht deutlich gesteigert werden kann.

## ANTIDISKRIMINIERUNGSTELLEN UND ÖFFENTLICHKEITSARBEIT

Die EU-Richtlinien sehen die Einrichtung einer unabhängigen Antidiskriminierungsstelle vor. Detaillierte Vorgaben gibt es dazu nicht. Es liegt auf der Hand, dass eine solche Stelle einen Unterbau in Ländern und Kommunen braucht. Die Präsenz vor Ort ist eine wesentliche Voraussetzung, um die Praxis zu überwachen und Diskriminierungsoffer wirkungsvoll zu unterstützen. Ein Antidiskriminierungsgesetz kann überdies nur dann die von der EU geforderte ab-

schreckende Wirkung entfalten, wenn Betroffene und Verursacher davon wissen. Es sollte deswegen begleitend zur Verabschiedung des Antidiskriminierungsgesetzes eine Kampagne initiiert werden, die die Öffentlichkeit über die Diskriminierungsverbote und Sanktionen informiert.

## FÜR EINE UMFASSENDE ANTI-DISKRIMINIERUNGSPOLITIK

Ein zivilrechtliches Antidiskriminierungsgesetz ist noch keine umfassende Antidiskriminierungspolitik. Ein umfassender Ansatz zur Bekämpfung von Diskriminierung muss auch gegen staatliche Diskriminierung und institutionellen Rassismus vorgehen. Hierzu gehören mit Blick auf Flüchtlinge und Migranten

- die Residenzpflicht für Asylsuchende,
- das Asylbewerberleistungsgesetz,
- das Arbeitsverbot für Asylsuchende und Geduldete,
- das Kopftuchverbot für muslimische Lehrerinnen in der Schule.

Dass der Gesetzgeber künftig Minderheiten vor Diskriminierungen schützen will, gleichzeitig aber an diskriminierenden Gesetzen festhält, führt zu makaberen Widersprüchen.

Zum Beispiel kann es vorkommen, dass ein Arbeitgeber die Einstellung eines geduldeten Migranten nicht wegen dessen Herkunft verweigern darf (Antidiskriminierungsrecht) – ihn andererseits nicht einstellen darf, weil ein Deutscher vorrangig zu berücksichtigen ist (Ausländerrecht).

Auf Dauer wird es nicht erklärbar sein, dass Diskriminierungen im privaten Rechtsverkehr zu unterbleiben haben, während staatliche Gesetze und Institutionen daran festhalten können. Hier besteht ein offensichtlicher Wertungswiderspruch. Das Antidiskriminierungsrecht kann dazu beitragen, dass auch staatliche Diskriminierungen delegitimiert und damit perspektivisch überwunden werden. ■

**Unter dem Titel »Schutz vor Diskriminierung?« haben PRO ASYL und der Niedersächsische Flüchtlingsrat eine Dokumentation herausgegeben, in der sie die Bundesregierung auffordern, endlich ein Antidiskriminierungsgesetz zu verabschieden und wirksam gegen Diskriminierungen vorzugehen. In ihrer Veröffentlichung dokumentieren die Organisationen alltägliche Diskriminierungserfahrungen von Flüchtlingen in Deutschland und weisen darauf hin, dass Flüchtlinge zu denjenigen gehören, die mit am häufigsten von Diskriminierung in Deutschland betroffen sind.**

**Die Dokumentation kann beim Niedersächsischen Flüchtlingsrat bestellt werden unter [www.nds-fluerat.org](http://www.nds-fluerat.org) oder unter [www.proasyl.de](http://www.proasyl.de) (4 Euro, DIN A 5, 100 Seiten).**

