



## Antidiskriminierungskultur in großen Einrichtungen – Reaktionen auf Beschwerden am Beispiel aus der Privatwirtschaft und aus der Wohlfahrtspflege

### ARIC-NRW e.V.

Zu den wichtigsten Arbeitsmitteln im Methodenrepertoire der Antidiskriminierungsberatung zählt der Beschwerdebrief an die Stelle, bei denen unsere Klient\_innen laut ihrer Schilderung eine Diskriminierung erlebt haben. Durch diesen wird das Erleben der Klient\_innen in Worte gefasst und deutlich gemacht, dass sie/er sich dagegen zur Wehr setzen möchte. Zugleich wird der Einrichtung, der die Diskriminierung vorgeworfen wird, die Möglichkeit gegeben, Stellung zu beziehen. Aufgrund der sehr kurzen Anspruchsfrist von zwei Monaten im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz werden in den meisten von uns aufgesetzten Schreiben auch entsprechende rechtliche Ansprüche geltend gemacht, um Nachteile für unsere Klient\_innen zu vermeiden.

Die Reaktionen auf diese Beschwerdeschreiben könnten unterschiedlicher nicht sein. Zu erwarten wäre, dass Träger der Wohlfahrtspflege auf Diskriminierungsbeschwerden entsprechend ihres dem Gemeinwohl verpflichteten Leitbildes empathisch reagieren. Dass dies nicht immer so ist, möchten wir an zwei Fällen aus der Privatwirtschaft und der sozialen Arbeit verdeutlichen:

Beim ersten Fall wandte sich eine Mutter an uns, die bei einer Kindertagesstätte in konfessioneller Trägerschaft nach einem Platz für ihr Kind fragte. Wir haben uns mit folgendem Schreiben an die Leitung des Kindergartenträgers gewandt:

*ARIC NRW ist eine vom Land finanzierte Integrationsagentur, die den Auftrag hat, Menschen gegen Diskriminierung zu beraten und zu begleiten. In diesem Zusammenhang hat sich Frau Karaman (Name Geändert) an uns gewandt und um Unterstützung gebeten.*

*Frau Karaman ist auf der Suche nach einem Kindergarten für ihren Sohn. Vor diesem Hintergrund rief sie den christlichen Kindergarten XX an. Nach Terminabsprache zu einer Besichtigung in dem Kindergarten, erkundigte sich die Leitung des Hauses, Frau Meyer (Name geändert), nochmals nach dem Namen von Frau Karaman. Frau Karaman buchstabierte. Frau Meyer stellte fest, dass dieses kein deutscher Nachname wäre. Frau Karaman bestätigte und sagte, dass sie einen türkischen Namen hat. (...)*

*Frau Meyer machte Frau Karaman darauf aufmerksam, dass ihr Sohn, falls sie sich für eine Anmeldung entschiede, im Kindergarten Schweinefleisch essen müsse. Dieses wunderte Frau Karaman, sie fragte nach, welche Möglichkeiten es für Vegetarier, Allergiker oder Andersgläubige geben würde. Frau Meyer sagte, es gäbe für diese keine Möglichkeit, alle Kinder wären verpflichtet, in diesem Kindergarten Schweinefleisch zu essen. Frau Karaman versuchte eine Lösung zu finden, in dem sie anbot, ...ihrem Sohn an den Tagen, an dem es Schweinefleisch zu essen gäbe, etwas von zu Hause mitgeben.*

*Auch jegliche weitere Versuche von Frau Karaman, bzw. Fragen: Wie es mit Kindern wäre, die auf Grund von Krankheit kein Schweinefleisch essen dürften? Antwortete Frau Meyer, alle Kinder wären verpflichtet Schweinefleisch zu essen. Frau Karaman ist überrascht bzw. wütend über solch eine Vorgehensweise. Sie fühlt sich durch diese klare Aussage ausgegrenzt. (...) Weiterhin fragt sich die Ratsuchende, wie denn eine solche Vorgehensweise, gerade in einer Stadt wie YY mit unterschiedlichen Religionen und ethnischen Herkünften sein kann.*



*Frau Karaman liegt es fern, den Ablauf im Kindergarten zu stören. Deshalb versuchte sie Möglichkeiten zur Lösung zu entwickeln, indem sie selbst ihr Kind mit Essen versorgen wollte.*

*§ 1 des AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) schützt Menschen vor Benachteiligung aufgrund von Religion und ethnischer Zugehörigkeit. Gemäß § 2, Abs. 9 wäre der Anwendungsbereich in diesem Fall der Zugang zu Gütern und Dienstleistungen, welche Frau Karaman verwehrt wurden. Frau Karaman erlebte im Telefongespräch eine Benachteiligung, mit der Tatsache, dass ihr Kind kein Schweinefleisch essen darf, im Vergleich zu Kindern, die Schweinefleisch essen dürfen. § 3 AGG benennt diesen Umgang als unmittelbare Benachteiligung.*

*In Anbetracht der Leitlinien Ihres Trägers denken wir, dass es im Interesse des Kindergartenträgers wäre, eine Klärung in dieser Sache zu finden und bitten um Stellungnahme.*

*Frau Karaman möchte ein Gespräch zu einer einvernehmlichen Lösung und eine Entschuldigung für das Verhalten der Leitung, Frau Meyer.*

Uns erreichte daraufhin folgendes Antwortschreiben:

*...vor mir liegt Ihr o.a. Schreiben, mit dem Sie unter Vorlage einer Vollmacht von Frau Karaman um eine Stellungnahme zu deren telefonischer Bewerbung um einen Platz in unserer Kindertageseinrichtung XX bitten.*

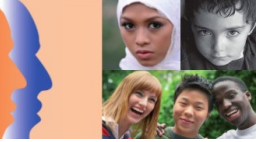
*Dazu weise ich Sie zunächst darauf hin, dass wir Ihnen gegenüber nicht auskunftspflichtig sind. ... Da [der Kindergartenträger] selbst eine Integrationsagentur betreibt, weiß ich sehr genau, dass Sie nicht Rechtsbeistand gemäß RBERG [Rechtsberatungsgesetz] sind und mit dem Verlangen nach "Stellungnahme" und dem Ihnen von Ihnen selbst erteilten Auftrag, eine "Klärung in dieser Sache" herbeiführen zu wollen, Ihre Kompetenzen bei weitem überschreiten. Auch was "in Anbetracht der Leitlinien [der übergeordneten Struktur des Trägers] ... im Interesse des Kindergarten[trägers]" wäre, wollen Sie bitte uns überlassen.*

*Da wir Ihnen jedoch freundlich gesonnen sind, erteilen wir Ihnen aus reiner Kulanz unsererseits die Auskunft, dass sich der Vorgang tatsächlich durchaus anders abgespielt hat als Sie ihn schildern.*

*Auch liegt uns als Betreiber der Einrichtung XX, die wie alle unsere anderen Einrichtungen seit Jahr und Tag von muslimischen Kindern besucht und genutzt wird, das von Ihnen angesprochene Problem fern.*

*Unter Verweis auf das AGG unterstellen Sie uns schließlich noch, Frau Karaman habe bei uns eine "unmittelbare Benachteiligung" erlebt. Wir weisen Sie darauf hin, dass diese Behauptung, die Sie ohne jede Nachprüfung aufstellen, den Tatbestand der üblen Nachrede erfüllt, und raten Ihnen in Ihrem eigenen Interesse, das ja nicht noch einmal zu tun....*

Eine Antwort unsererseits mit dem Hinweis auf den in den Richtlinien der Integrationsagenturen festgeschriebenen Beratungsauftrag und ARIC als Antidiskriminierungsverband im Sinne des AGG und vor allem mit der Bitte, Frau Karaman ein klärendes Gespräch anzubieten, blieb unbeantwortet. Erst auf telefonische Nachfrage wurde der Klientin ein persönliches Gespräch mit der Geschäftsleitung gewährt, allerdings – entgegen dem Wunsch unserer Klientin – ohne unsere Begleitung. Diese Begegnung verlief für die Klientin nicht zufriedenstellend.



Eine ähnliche Reaktion zeigte derselbe Träger, als uns ein Jahr später eine Beschwerde einer kopftuchtragenden Frau erreichte, die in einer Einrichtung des Trägers ein Praktikum absolvieren wollte.

In einem anderen Fall hat sich eine kopftuchtragende Frau an uns gewandt, bei der es um die Identitätsfeststellung vor einer Prüfung eines privatwirtschaftlichen, im staatlichen Auftrag handelnden Prüfinstituts ging. Der Prüfer verlangte von ihr, dass sie zur Identifizierung ihr Kopftuch ablegen sollte. Als sie sich aus religiösen Gründen weigerte und ihm mit Hinweis auf eine sonstige abweichende Behördenpraxis, z. B. bei der Einreise, widersprach, hat der Prüfer sie angeschrien und des Prüfungsraumes verwiesen. Zudem verweigerte er die Prüfungsannahme.

Auch in diesem Fall enthielt der Beschwerdebrief eine Geltendmachung von Ansprüchen aus dem AGG.

*Die Antwort des Instituts auf das Beschwerdeschreiben lautete wie folgt:*

*Bei Ihrer ...prüfung am X.X.2015 hat Sie der von uns eingesetzte Prüfer zum Zwecke der Identitätsprüfung aufgefordert, Ihre Kopfbedeckung abzunehmen.*

*Wir teilen Ihre Auffassung, dass diese Aufforderung inakzeptabel war. Das Verhalten des Prüfers stellte zudem einen Verstoß gegen unsere internen Vorgaben dar.*

*Dafür entschuldigen wir uns bei Ihnen in aller Form!*

*Darüber hinaus möchten wir Sie darüber informieren, dass wir diesen Prüfer zukünftig nicht mehr einsetzen werden.*

*Wir wünschen Ihnen für die Zukunft alles Gute (...)!*

Da für die Klientin dieses Schreiben nicht ausreichend war, bat sie uns, ein gemeinsames Mediationsgespräch mit der Geschäftsleitung der Einrichtung zu erwirken.

Dies konnten wir mit der Beschwerdestelle, die das Prüfinstitut vorhält, vereinbaren. Am Gespräch nahmen ein Jurist der Rechtsabteilung, die Mitarbeiterin der Beschwerdestelle und der zuständige Bereichsleiter teil. Letzterer entschuldigte sich persönlich bei der Klientin. Schließlich wurde sogar ein außergerichtlicher Vergleich geschlossen, bei dem vom Prüfinstitut eine Entschädigung für den materiellen und den seelischen Schaden gezahlt wurde.

Zusammenfassend ist festzustellen, dass der soziale Träger die Beschwerde wohl als Angriff auf seine Integrität begriffen hat. Dies ist ein Indiz dafür, dass trotz des christlichen Leitbildes dort eine Antidiskriminierungskultur nicht gelebt wird. Hingegen hat das privatwirtschaftliche Prüfinstitut eine Fehlerkultur entwickelt, wonach Diskriminierungen den Compliance-Regelungen des Unternehmens widersprechen.

Das zeigt, dass auch soziale Arbeit, die sich per Selbstverständnis auf (christliche) Werte beruft, welche die Gleichheit aller Menschen postulieren, nicht automatisch vor diskriminierendem Handeln gefeit ist. Aber gerade aufgrund dieses Anspruches sollte die aktive Auseinandersetzung damit gesucht werden, wie der Gleichbehandlungsgrundsatz gegenüber Klient\_innen und in der Mitarbeiter\_innenschaft realisiert werden kann.