

Rassismus nicht der Klage wert?

Noch vor dem 18. Geburtstag möchte Tomek* in Frankfurt (Oder) seinen Führerschein machen. Doch während der praktischen Fahrstunden wird er nicht nur in der verkehrsgerechten Steuerung eines Fahrzeuges unterwiesen, sondern auch in den speziellen Weltansichten seines Fahrlehrers. Immer wieder äußert dieser sich abfällig über Geflüchtete oder verwendet abwertende Bezeichnungen für polnische Menschen. Irgendwann reicht es Tomek, die ständigen Sprüche machen ihn wütend und verletzen ihn. Er fordert den Fahrlehrer auf, sie zu unterlassen. Einmal, zweimal, mehrmals. Doch die Regeln des zwischenmenschlichen Verkehrs findet der Lehrer nicht beachtenswert. Immer wieder ventiliert er seine rassistischen und diskriminierenden Sprüche, denen in der Enge des Fahrzeuges nicht zu entkommen ist. Schließlich wird Tomek, der wie seine Mutter einen polnischen Pass besitzt, befragt, ob sein Vater denn auch aus Polen stamme. Als er verneint, wird ihm durch den Fahrlehrer und ganz im Stil nationalsozialistischer Rassenideologie bescheinigt, dass sein Vater dann ja Arier sei. Für Tomek und dessen Eltern ist damit der Gipfel erreicht. Sie beschwerten sich bei der Leitung der Fahrschule, fordern, dass ein anderer Fahrlehrer den Unterricht bei Tomek übernimmt. Die Fahrschule lehnt dies ab, denn schließlich hätten die politischen Äußerungen des Fahrlehrers nichts mit dessen Unterricht zu tun. Weil er sich in dieser feindseligen Atmosphäre kaum auf den Fahrunterricht oder den Straßenverkehr konzentrieren kann, entscheiden sich Tomek und seine Familie kurz vor der Fahrprüfung für einen Wechsel der Fahrschule. Zu dem Ärger über die alte Fahrschule kommen nun auch noch weitere Kosten hinzu.

Alles nur ein dummer Witz?

Der Fall landet vor dem Amtsgericht in Frankfurt (Oder). Paragraph 3 Absatz 3 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) bestimmt, dass Belästigungen als Form der Diskriminierung verboten sind und Verstöße gegen dieses Verbot zu einer Schadensersatzpflicht

führen. Doch die Verhandlung ist nach 20 Minuten beendet. Das Amtsgericht weist die Klage zurück, weil es in den Äußerungen des Fahrlehrers allenfalls nur dumme Witze zu erkennen vermag, bei denen es sich nicht um eine schwerwiegende Verletzung handele und die nicht geeignet gewesen seien, Tomek herabzuwürdigen.

Die Familie geht gegen dieses Urteil in Berufung. In seiner intensiven Auseinandersetzung mit dem Fall folgt auch das Landgericht Frankfurt (Oder) dem Grundsatz aus, dass nicht jeder rassistischer Kommentar die Schwelle zur Belästigung überschreitet, sondern ein direkter Bezug zur eigenen Person gegeben sein muss. Das Gericht dringt auf eine außergerichtliche Einigung zwischen Tomek und dem Inhaber der Fahrschule. Der - diesmal immerhin zur Verhandlung erschienen - weist jedoch jede Verantwortung von sich und zweifelt die Glaubwürdigkeit Tomeks an. Weil das Gericht aufgrund seiner Bewertung der Rechtslage davon absieht, Zeugen oder die Eltern anzuhören, kann Tomek nicht einmal den Beweis für das, was ihm widerfahren ist, erbringen. Erst nachdem das Gericht massiv auf den Inhaber der Fahrschule eingeredet hat, bringt dieser überhaupt eine sehr zurückhaltende Erklärung des Bedauerns zustande.

Diese Erfahrungen und die belastende Aussicht, an weiteren Verhandlungstagen wiederum sein Erleben und seine Persönlichkeitsverletzung als unbedeutend eingeordnet zu bekommen, sowie das Risiko, dem Fahrschullehrer und seinen Sprüchen erneut ausgesetzt zu sein, bringen Tomek dazu, die Berufungsklage zurückzuziehen – in der Hoffnung, mit der erlittenen Diskriminierung endlich abschließen zu können.

Unter Belästigungen im Sinne des AGG werden verbale oder nonverbale Verhaltensweisen verstanden, die eine Person in ihrer Würde verletzen und darüber hinaus eine feindselige Umgebung schaffen. Die Frankfurter Gerichte haben es nicht als ausreichend angesehen, dass Tomek – sogar mehrfach – gegenüber dem Fahrlehrer deutlich gemacht hat, dass er sich durch dessen Sprüche verletzt fühlt. Es hat ihnen auch nicht genügt, dass der Fahrlehrer schließlich einen unmittelbaren Bezug zu seiner Familie herstellte. Schließlich wurde auch nicht beachtet, dass es sich hier nicht um die zufällige Begegnung zweier Menschen, sondern um ein Näheverhältnis zwischen Lehrer und Schüler handelte. Ob wohl in gleicher Weise entschieden worden wäre, wenn es sich um fortlaufende sexistische Sprüche oder Witze gehandelt hätte? Im Ergebnis bedeuten diese Zugänge der Gerichte auch, dass

Unterstützen Sie die Arbeit der ADB!

Die Antidiskriminierungsberatung Brandenburg (ADB) der Opferperspektive e.V. berät Betroffene von rassistischer Diskriminierung – parteilich und vertraulich. Sie unterstützt Betroffene darin, sich gegen Diskriminierung zu wehren, interveniert bei diskriminierenden Stellen und Personen und betreibt Lobby- und Öffentlichkeitsarbeit zum Thema. Für ihre kontinuierliche Arbeit ist sie dringend auf Spendengelder angewiesen. Jede Spende zählt, um Betroffenen zu helfen und das Thema Antidiskriminierung in der Brandenburger Öffentlichkeit zu stärken.

SPENDENKONTO 3813100
Bank für Sozialwirtschaft
IBAN: DE34100205000003813100
BIC: BFSWDE33BER
Kennwort: Antidiskriminierung

nicht von Rassismus betroffene Richter_innen darüber entscheiden, welche rassistischen Sprüche betroffene Menschen verletzen bzw. belästigen. Eine aus rassistischer Perspektive sehr problematische Konsequenz.

Rassismus und Diskriminierung nicht verstanden

Diskriminierung bedeutet, Benachteiligung und unfaire Behandlung erleiden zu müssen. Für die betroffenen Personen bedeutet Diskriminierung aber vor allem, verletzt und entwürdigt zu werden. Das kostet sehr, sehr viel Kraft. Viel zu selten wehren sich Menschen juristisch gegen

rassistische Diskriminierungen, fordern einen respektvollen Umgang ein und zeigen den diskriminierenden und rassistischen Personen damit Grenzen auf. Umso achtenswerter ist es, wenn ein junger Mann wie Tomek sich dafür einsetzt, dass Menschen wie sein Fahrlehrer keine rassistischen Sprüche äußert – weder ihm noch anderen Schüler*innen gegenüber. Rassismus muss überall bekämpft werden, und das benötigt neben Solidarität mit den Betroffenen ebenso klare Signale und eindeutige Haltungen – vom Umfeld und von Verantwortlichen, sei es in der Fahrschule oder in der Politik. Aber auch von Gerichten, die über Diskriminierungsklagen entscheiden. Denn jedes Ur-

teil in einem AGG-Prozess birgt die Chance, die Rechtsprechung in Deutschland gegen Rassismus und Diskriminierung zu konkretisieren und zu konsolidieren und damit die Basis für wirksame Antidiskriminierungsarbeit zu verbreitern. Diese Chance haben die Gerichte in Frankfurt (Oder) nicht genutzt. So scheiterte Tomeks mutige Klage letztendlich auch an dem Unvermögen vieler deutscher Gerichte, sich adäquat mit dem Thema Rassismus auseinanderzusetzen. Für einen wirksamen Diskriminierungsschutz bleibt zu hoffen, dass sich Brandenburgs Gerichte in Zukunft lernfähiger zeigen.

*Name geändert

AUS DER ARBEIT DER ADB

FairHandeln! - Ein Modellprojekt zum Diskriminierungsschutz in der Arbeitswelt

Ein wichtiger Ort, an dem Menschen rassistisch diskriminiert werden, ist die Arbeitswelt. Die Betroffenen erleben Diskriminierungen hier als besonders einschneidend, da ein fester Arbeitsplatz für die meisten von existentieller Bedeutung ist. Nicht nur die unabhängige Sicherung des Lebensunterhalts hängt davon ab, sondern oft auch die Verfestigung des Aufenthalts oder gar die Aufenthaltserlaubnis selbst. Die überdurchschnittlich hohe Arbeitslosenquote bei Menschen mit Migrationsgeschichte sorgt für zusätzlichen Druck. Entsprechend schwer fällt es Betroffenen, Diskriminierungserfahrungen am Arbeitsplatz offen zu legen oder gegen sie vorzugehen. Bei Arbeit-

geber_innen oder bei Arbeitnehmer_innenvertretungen spielt das Thema rassistische Diskriminierung kaum eine Rolle. Dies gilt sogar dann, wenn sich solche Vorfälle im Kreis der Kolleg_innen stattfinden, sich also unmittelbar auf die betrieblichen Abläufe auswirken.

Mit dem Modellprojekt FairHandeln! Will die ADB neue Wege finden, (potentielle) Betroffene anzusprechen, sie über ihre Rechte und Handlungsmöglichkeiten zu informieren und sie darin zu bestärken, sich gegen rassistische Diskriminierungen zur Wehr zu setzen. Darüber hinaus nimmt /FairHandeln!/ auch Arbeitnehmer_innenvertretungen, Gewerkschaften und

andere Multiplikator_innen aus dem Bereich der Arbeitswelt in den Blick. Mit neu zu entwickelnden Fortbildungs- und Informationsangeboten sollen diese in Richtung einer rassismussensiblen Betriebskultur aktiviert werden. Außerdem sollen passgenaue Wege der Ansprache für Arbeitgeber_innen und Personalverantwortliche entwickelt werden. Das Modellprojekt wird in einer urban und einer ländlich geprägten Region durchgeführt werden, um die unterschiedlichen strukturellen Bedingungen Brandenburgs abzubilden. Die entwickelten Methoden und gesammelten Erfahrungen werden in einer Handreichung veröffentlicht werden und bundesweit zur Verfügung gestellt.

IMPRESSUM:

Antidiskriminierungsberatung Brandenburg
Opferperspektive e.V.
Rudolf-Breitscheid-Straße 164
14482 Potsdam
Telefon +49 (0)331 58107676
Telefax +49 (0)331 8170001

Antidiskriminierungsberatung@opferperspektive.de
www.antidiskriminierungsberatung-brandenburg.de

Redaktion: Ingmar Pech

Gefördert vom Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie, die Integrationsbeauftragte des Landes Brandenburg und durch die Landeshauptstadt Potsdam.



Gefördert durch die
Landeshauptstadt
Potsdam

