

**MASTERARBEIT IM FACH POLITIKWISSENSCHAFT
DER FREIEN UNIVERSITÄT BERLIN**

GESCHLOSSENE GESELLSCHAFT?
DISKRIMINIERUNG VON
JUNGEN MÄNNERN OF COLOR
BEIM ZUGANG ZU GÜTERN UND DIENSTLEISTUNGEN

SERDAR YAZAR

Erstgutachterin: **PD DR. BRIGITTE KERCHNER**

Zweitgutachter: **UNIV.-PROF. DR. DR. HANS-JOACHIM MENGEL**

Berlin, 11.03.2011

GLIEDERUNG

1. EINLEITUNG	3
2. BEGRIFFSKLÄRUNGEN	6
2.1 MENSCH MIT MIGRATIONSHINTERGRUND.....	6
2.2 PEOPLE OF COLOR UND SCHWARZE MENSCHEN	8
2.3 WEIÙE MENSCHEN UND WEIÙEISEIN	10
3. DISKRIMINIERUNG VON JUNGEN MÄNNER OF COLOR BEIM ZUGANG ZU GÜTERN UND DIENSTLEISTUNGEN: EINE BESTANDSAUFNAHME	11
3.1 EMPIRISCHE UNTERSUCHUNGEN	12
3.2 STATISTIKEN UND EINBLICKE AUS DER ANTIDISKRIMINIERUNGSBERATUNG	16
3.3 FAZIT.....	19
4. MEHRDIMENSIONALE DISKRIMINIERUNG AUS DER JURISTISCHEN PERSPEKTIVE	20
4.1 DAS ALLGEMEINE GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ (AGG).....	21
4.1.1 ZIELE UND FUNKTIONEN DES AGG	23
4.2 ZIVILRECHTLICHES BENACHTEILIGUNGSVERBOT (§§ 19 – 21 AGG) IM HINBLICK AUF DEN ZUGANG ZU FITNESSSTUDIOS UND DISKOTHEKEN	25
4.3 RECHTSDURCHSETZUNG BEIM ZUGANG ZU GÜTERN UND DIENSTLEISTUNGEN.....	27
4.4 MEHRDIMENSIONALE DISKRIMINIERUNG IM AGG.....	29
4.5 FALLBEISPIEL: GERICHTSURTEIL AG OLDENBURG (AKTENZEICHEN: E2 C 2126/07)	31
4.6 FAZIT	32
5. MEHRDIMENSIONALE DISKRIMINIERUNG AUS DER SOZIALWISSENSCHAFTLICHEN PERSPEKTIVE	33
5.1 INTERSEKTIONALE DISKRIMINIERUNG	35
5.2 VERBINDUNGEN ZWISCHEN RASSISMUS UND SEXISMUS	40
5.3 FAZIT.....	46
6. ANALYSE VON DISKRIMINIERUNGSFÄLLEN UNTER DEM ASPEKT DER MEHRDIMENSIONALEN DISKRIMINIERUNG	47
6.1 FALLBEISPIEL 1: FITNESSSTUDIO: „FITNESS NUR FÜR WEIÙE DEUTSCHE MÄNNER?“	48
6.2 FALLBEISPIEL 2: FITNESSSTUDIO: „QUOTE FÜR SÜDLÄNDISCHE MÄNNER“	52
6.3 FALLBEISPIEL 3: DISKOTHEK: „AUSLÄNDER NUR IN WEIBLICHER BEGLEITUNG!“	54
6.4 FALLBEISPIEL 4: DISKOTHEK: „TÜRKE VOR DISKO ABGEWIESEN“	57
6.5 FAZIT	60
7. GESAMTFAZIT UND AUSBLICK	61

8. LITERATURVERZEICHNIS64

ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Abbildung 1: Party-Flyer – SEITE 1: „Ausländer nur in weiblicher Begleitung!“ Fehler! Textmarke nicht definiert.

Vergleich zwischen den Studien “EU-MIDIS” und “Special Eurobarometer 296”

Abbildung 2: **Diskriminierung in Bezug auf Merkmale** 72

Abbildung 3: **Diskriminierungserfahrungen aufgrund mehrerer Merkmale** 73

„EU-MIDIS“- Studie

Abbildung 4: **Diskriminierungsmerkmale** 74

Abbildung 5: **Altersunterschiede** 74

Abbildung 6: **Diskriminierungserfahrungen nach soziodemographischen Merkmalen** 75

Stiftung Zentrum für Türkeistudien: 9. Mehrebenenbefragung

Abbildung 7: **Diskriminierungserfahrungen** 76

Abbildung 8: **Diskriminierungserfahrungen in verschiedenen Lebensbereichen** 76

Abbildung 9: **Diskriminierungsbereiche** 77

Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin des Türkischen Bundes in Berlin-Brandenburg: Wie steht es mit Diskriminierung in Berlin?

Abbildung 10: **Wahrnehmung von Diskriminierung: Aufteilung nach Geschlechtern** 78

Abbildung 11: **Geschlechterverteilung nach Betroffenen** 78

Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin des Türkischen Bundes in Berlin-Brandenburg: Antidiskriminierungsreport 2003 – 2005

Abbildung 12: **Diskriminierungsfälle des ADNB im Zeitraum 2003-2005** 79

Abbildung 13: **Diskriminierungsmeldungen Berlin 2006-2008 nach Bereichen** 80

Abbildung 14: **JURIS-Recherche nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz als Norm** 81

Einleitung

„Durch die Berücksichtigung von Mehrdimensionalität von Diskriminierungen können Lebenswirklichkeiten von Menschen exakter wahrgenommen werden“ (Antidiskriminierungsstelle des Bundes Dezember 2010: 9). So begründet die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) ihre Auswahl des Schwerpunktthemas „Mehrdimensionale Diskriminierung“ für den im Dezember 2010, gemeinsam mit den in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages, vorgelegten Berichtes. Das seit ca. zwei Jahrzehnten in den wissenschaftlichen Diskursen diskutierte Konzept – besser gesagt – Konzepte der Intersektionalität sollen diese komplexen „Lebenswirklichkeiten“ beleuchten. „Die dabei entstandene Perspektivenvielfalt – weniger wohlwollend könnte man auch sagen: Unentschiedenheit – hinsichtlich der Frage, worüber genau gesprochen wird, wenn von Intersektionalität die Rede ist, wird dabei keineswegs immer begrüßt“ (Kerner 2009a: 345).

Der Untertitel dieser Arbeit – Diskriminierung von *jungen Männern of Color* – impliziert einerseits eine Einschränkung der zu untersuchenden Dimensionen, innerhalb der Zielgruppe jener Männer, die jung sind und sich als People of Color definieren bzw. in der Dominanzgesellschaft als nicht-weiß gelten. Andererseits appelliert er an eine flexible Herangehensweise, die verschiedene Perspektiven einnimmt, um diese komplizierte Realität verstehen zu können.

In meiner Arbeit möchte ich untersuchen, welchen Einfluss die Mehrfachzugehörigkeiten von Menschen bzw. ihre Fremdzugehörigkeiten zu den Kategorien Ethnizität/ Hautfarbe, Geschlecht und junges Lebensalter auf ihre Diskriminierungserfahrungen haben. Die konkrete Frage ist dabei, um welche Art der Diskriminierung es sich dabei handelt, wenn jungen Männern of Color der Zugang zu Gütern und Dienstleistungen – insbesondere in Bezug auf Fitnessstudios und Diskotheken – verwehrt wird.

Die Arbeit beginnt mit der Klärung der Begrifflichkeiten „Mensch mit Migrationshintergrund“, „People of Color und Schwarze Menschen“ und

„weiße Menschen und Weißsein“. Die von mir präferierte Bezeichnung „junge Männer of Color“ soll dabei, so meine These, einem besseren Verständnis für die Problematik – Diskriminierung beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen – die diese Zielgruppe betrifft, dienen.

Das dritte Kapitel wird einer Bestandsaufnahme dienen. Eine Auswahl von empirischen Untersuchungen auf europäischer (bzw. EU-), bundesweiter und Berliner Ebene sollen die Diskriminierungserfahrungen junger Männer of Color widerspiegeln. Die Herausforderung wird dabei sein, Befunde zu dieser spezifischen Zielgruppe zu identifizieren, dabei ein besonderes Augenmerk auf den Bereich Güter und Dienstleistungen zu legen und wenn möglich Aussagen über den Zugang dieser Zielgruppe zu Fitnessstudios und Diskotheken zu treffen. Mit den statistischen Daten und der Erfahrungswerte eines etablierten Projektes in der Antidiskriminierungsarbeit – dem Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin des Türkischen Bundes in Berlin-Brandenburg (ADNB) – möchte ich das Bild der empirischen Wirklichkeit weitestgehend zu komplettieren versuchen.

Die Erfahrungen meiner Zielgruppe mit der Mehrdimensionalen Diskriminierung möchte ich im 4. Kapitel aus juristischer Perspektive beleuchten. Ich möchte untersuchen, welche Bedeutung das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) der Mehrdimensionalen Diskriminierung beimisst und ob die Anwendung des Gesetzes als eine Bereicherung im Sinne eines besseren Verständnisses dieser Diskriminierungsart bewertet werden kann.

Die sozialwissenschaftliche Auseinandersetzung in Kapitel 5 ist zunächst mit dem Ziel verbunden, die Diskriminierungserfahrungen meiner Zielgruppe theoretisch zu verorten. Aus den verschiedenen Strömungen des Intersektionalitätskonzeptes, möchte ich einen passenden Weg finden, der mich im Kapitel 6 zu einer Analyse von vier Fallbeispielen leitet, bei denen es sich um Diskriminierungsfälle von jungen Männern of Color beim Zugang zu Diskotheken oder Fitnessstudios handelt. Spätestens zu diesem Zeitpunkt erhoffe ich mir durch eine kontextbezogene Ausarbeitung den Diskriminierungserfahrungen junger Männer of Color beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen einen genaueren Namen geben zu können.

2. Begriffsklärungen

Die Bezeichnung von Individuen, ihre Zuordnung in Gruppen und die Charakterisierung dieser Gruppen sind, wie sich in dieser Arbeit zeigen wird, im Hinblick auf die Präsenz in der Gesellschaft und die Teilhabe an gesellschaftlichen Ressourcen von Individuen richtungsweisend. Deshalb verdient die Zielgruppe dieser Arbeit – junge Männer **of Color** – eine ausführliche Darstellung. Ich werde mich im Folgenden mit den Begriffen „Mensch mit Migrationshintergrund“, „People of Color und Schwarze Menschen“ und „*weiße* und Weißsein“ beschäftigen.

2.1 Mensch mit Migrationshintergrund

Der „Mensch mit Migrationshintergrund“ ist in Deutschland omnipräsent. Wir finden ihn in Medienberichten, empirischen Untersuchungen, Filmen, Förderprogrammen und in Gesetzestexten.

Es kann behauptet werden, dass im gegenwärtigen wissenschaftlichen und vor allem im politischen Diskurs in Deutschland „Mensch mit Migrationshintergrund“ der klar dominierende Begriff ist. Dieser wird in verschiedenen Kontexten gebraucht, dort aber in etwa gleich definiert. Das im Jahr 2010 verabschiedete Gesetz zur Regelung von Partizipation und Integration in Berlin¹ definiert unter § 2 den Migrationshintergrund wie folgt:

„Menschen mit Migrationshintergrund sind, soweit in einem anderen Gesetz nichts anderes bestimmt ist,

1. Personen, die nicht Deutsche im Sinne des Artikels 116 Absatz 1 des Grundgesetzes sind,
2. im Ausland geborene und seit dem 1. Januar 1956 nach Deutschland ein- und zugewanderte Personen und
3. Personen, bei denen mindestens ein Elternteil die Kriterien der Nummer 2 erfüllt.“

¹ Abgeordnetenhaus Berlin (29.09.2010)

Die Berliner Senatorin Carola Bluhm wies im Vorfeld der Verabschiedung des Gesetzes in einer Pressemitteilung² auf die strukturellen Benachteiligungen im Bildungswesen, im Erwerbsleben und auf dem Wohnungsmarkt für Menschen nicht-deutscher Herkunft hin und kündigte an, dass „Berlin [...] mit dem Partizipations- und Integrationsgesetz einen neuen Weg hin zu mehr Gleichberechtigung ein[schlage].“

Nun stellt sich aber die Frage, in welchem Maße Berliner_innen dieses Gesetz zugutekommt, die die Kriterien der Definition für „Menschen mit Migrationshintergrund“ nicht erfüllen, aber in vielen Lebensbereichen dennoch strukturell benachteiligt sind oder werden, weil sie die Zuschreibung erfahren, nicht „deutsch zu sein“. Sie werden zwar in Gesetzen und Statistiken nicht als „Mensch mit Migrationshintergrund“ definiert, wohl aber im alltäglichen Leben.

So spricht Sander (2009) deshalb vom „Rassismus des Migrationshintergrunds“, weil im Alltag und in Diskursen die Zuschreibung des Migrationshintergrunds oft an sichtbaren, körperlichen Merkmalen festgemacht wird, die mit Wertungen einhergehen und mit abweichendem, negativen Verhalten in Verbindung gebracht werden: „Spannend ist hier, auf welcher Basis Menschen mit Migrationshintergrund im Alltag identifiziert werden. Die offensichtlichsten Merkmale des Anders-Seins werden zu Rate gezogen: Hautfarbe, gelegentlich auch Haarfarbe, Aussprache und oft auch ein fremd wirkender Vor- und/ oder Nachname. Eine weiße Deutsche mit polnischer Mutter wird nicht als Frau mit Migrationshintergrund wahrgenommen, solange sie einen deutschen Akzent und den Nachnamen ihres Vaters hat. Ihr ‚Migrationshintergrund‘ wird – wenn überhaupt – sehr viel später thematisiert werden als bei einem sich prügelnden jungen Mann mit nicht-weißem, türkischem Vater“ (Sander 2009: 8).

Die „Bezeichnungsproblematik in Deutschland“ (Güven 2010) resultiert demnach nicht aus einer Geschmacksfrage heraus, sondern es geht hierbei um Positionierungen von Menschen innerhalb der Gesellschaft. Weheliye (2005) behauptet, dass mit diversen Bezeichnungen

² Der Beauftragte des Berliner Senats für Integration und Migration (03.08.2010)

wie Gastarbeiter_innen oder Migrant_innen beabsichtigt wird, „mittels rhetorischer und politischer Macht den Terminus „deutsch“ zu vermeiden, um ihn weiterhin unter exklusivem Verschluss zu halten“. Deshalb sind die Auseinandersetzungen um die Besetzung von Begriffen und ihre Deutungshoheit auch in Diskursen um Migration und Integration nicht als inhaltliche Ablenkung zu verstehen, sondern als Mittelpunkt aller inhaltlichen Diskussionen.

Ich möchte in dieser Arbeit meine Zielgruppe der „bestimmten“ jungen Männer sprachlich nicht ausgrenzen bzw. ihre vollwertige Zugehörigkeit zu Deutschland und zur deutschen Gesellschaft sprachlich nicht relativieren. Gleichzeitig möchte ich jedoch mit der gewählten Bezeichnung für diese „bestimmte“ Gruppe implizieren, dass sie potenziell von diversen Formen des Rassismus bedroht sind. Der Begriff *People of Color* ist meines Erachtens imstande, diese Voraussetzungen zu erfüllen. Aus diesem Grunde füge ich meiner Zielgruppe – den jungen Männern – die Endung *of Color* an.

2.2 People Of Color und Schwarze Menschen

People of Color ist eine politisch konstruierte und wandelbare Kategorie. Was sie von anderen Begriffen vor allem unterscheidet, ist, dass sie eine Selbstbezeichnung von Menschen ist, „die aus Sicht der Dominanzgesellschaft, die nicht immer die Mehrheitsgesellschaft sein muss (siehe Südafrika) als nicht- Weiß gelten und wegen rassistischer Zuschreibungen alltäglichen, institutionellen und anderen Formen des Rassismus ausgesetzt sind. Dieser Personengruppe gehören alle Gruppen an, die als Nicht-Deutsch bzw. Nicht-Weiß von der Mehrheitsgesellschaft definiert werden. Dabei ist nicht zwangsläufig die Hautfarbe gemeint. Verschiedene Gruppen, deren Mitglieder eine helle Hautfarbe haben, können aufgrund des historischen Hintergrunds oder der gegenwärtigen sozialen Ordnung People of Color sein. Die Definition als Nicht- Deutsch seitens der Mehrheitsgesellschaft kann mit der Herkunft, mit der Hautfarbe, mit der Religionszugehörigkeit, gar mit der Sprache zu tun haben und drückt sich seitens der Dominanzgesellschaft im diskriminierenden rassistischem Verhalten aus“ (Migrationsrat Berlin-Brandenburg 2010: 8).

Der Begriff People of Color hat seinen Ursprung in der Kolonialzeit. Menschen mit europäisch-afrikanischen Elternteilen aus den frankophonen Kolonien der Karibik wurden als

„gens de couleur libres“ bezeichnet. Vermutlich wurde dieser Begriff Ende des 18. Jahrhunderts in die englische Sprache mit „free people of color“ übersetzt. Diese Gruppe war im Vergleich zur weißen Oberschicht zwar rechtlich unterprivilegiert, besaß durch den Besitz von Land – und Sklav_innen jedoch eine Machtposition (vgl. Ha 2009b).

Für Ha ist die Existenz dieser free people of color ein Symbol dafür, „dass simple Schwarz-Weiß Dichotomien nicht genügen, um ausdifferenzierte rassistische Machtverhältnisse zu begreifen“ (ebd.).

Die Bezeichnung „People of Color“ geht auf die in den 1960er Jahre entstandene „Black Power“-Bewegung in den USA zurück. Dieser sollte über eine politische Selbstbezeichnung hinaus einen Raum für Bündnisse schaffen, in denen sich Menschen mit unterschiedlichen historisch- kulturellen Hintergründen politisch organisieren, um Rassismuserfahrungen zu teilen und gegen sie vorzugehen (vgl. Ha 2009a). Dieser Raum weitete sich thematisch und geographisch aus, denn People of Color engagierten sich mit dem Ziel der weltweiten Demokratisierung in der Bürgerrechts-, Frauen- und der Anti-Vietnamkriegsbewegung (vgl. Ha 2009b).

Der Begriff konnte diesen Charakter aufrechterhalten. Dieser fasst auf der einen Seite alle Menschen zusammen, die hier und heute von einer dominierenden Gesellschaft als Andere und Fremde und somit als Nicht-Dazugehörige markiert und mit Rassismus konfrontiert werden und auf der anderen Seite benennt er eine Solidarisierung dieser Gruppen und ermutigt sie die bestehenden negativen gesellschaftlichen Verhältnisse zu verändern.

Der Begriff „Schwarze Menschen“ ist ebenfalls eine politisch konstruierte Selbstbezeichnung. Die Großschreibung soll einerseits eine Widerstandssituation sichtbar machen, andererseits hervorheben, dass das Schwarz-Sein kein biologisches Attribut ist (vgl. Sow 2009: 19). In diesem Kontext weist Sow darauf hin, dass die Zuordnung von Menschen in „Farbige“ eine rassistische ist, weil damit impliziert werde, dass es eine Norm für einen Hautfarbenton gibt – nämlich „weiß“ und folglich davon abweichende Farbtöne als „farbig“ bezeichnet werden (vgl. ebd.). Zudem unterstreicht sie, dass „‘Unterschiede zwischen hell-schwarz und dunkel-schwarz‘ ausschließlich dafür konstruiert wurden, um Zwiespalt und Divergenzen hervorzurufen, und da sie eher ein verzweifertes und künstliches Relikt aus der Zeit der

Versklavung und Kolonialisierung sind, [...] solche Einstufungen und Kategorisierung nicht nur wahllos, sondern auch gefährlich [sind]“ (ebd. 22).

Die Begriffe People of Color und Schwarz werden im wissenschaftlichen sowie im politischen Diskurs entweder einzeln oder nebeneinander genannt. Ich bin mir über den unterschiedlichen Entstehungskontext dieser Begriffe bewusst. Dass Schwarze Menschen in dieser Arbeit nicht immer explizit benannt werden, bedeutet deshalb nicht, dass ich sie ignoriere, sondern wegen der aufgezeigten Parallelen dieser Begriffe ich sie in der Gruppe *People of Color* vertreten sehe.

2.3 weiße Menschen und Weißsein

Der Begriff *weiße* Menschen bildet das entsprechend begriffliche Pendant zu People of Color bzw. Schwarze Menschen. Dies ist ebenfalls eine politische Konstruktion. Die Kleinschreibung des Begriffs soll verdeutlichen, dass es sich – nicht wie bei den People of Color – um ein Kollektiv und eine politische Selbstbezeichnung handelt. *weiß* ist hierbei nicht als Hautfarbe zu verstehen, welches der Grund für die kursive Schreibweise ist.

Wollrad (2007) unterstreicht, dass *weiße* Menschen sich nicht als solche wahrnehmen und betiteln und davon ausgehen, dass alle anderen Menschen dies auch so sehen. Eine Alltagsbeschreibung von Wachendorfer (2009) unterstützt diese Aussage: „Auf der Straße nehme ich wahr, dass mir eine Schwarze Frau / ein Schwarzer Mann begegnet. Bei einer *weißen* Person ist ihr Weißsein für mich kein Thema. Ich beschreibe die Person vielleicht als eine Frau, ich könnte ihre Kleidung beschreiben... alles mögliche würde mir einfallen, ihr Weißsein gehört mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit nicht dazu“ (533).

„Weißsein‘ wird mehrheitsgesellschaftlich als normativ gesetzt und steht für Macht, Privilegien, Zugangsmöglichkeiten. Weiß wird nicht thematisiert. *Weiß* ist selbst unsichtbar, unbenannt, unmarkiert [...]“ (Ahmed 2009: 273).

Nicht nur die Distanzierung von der Zugehörigkeit zu *weißen* Menschen, sondern auch eine Abwehrhaltung gegenüber dem Erkennen und Benennen des Rassismus und rassistischen Gesellschaftsstrukturen charakterisiert das Weißsein. Messerschmidt (2007) betont, dass diese Abwehrhaltung mit sehr viel Emotionen behaftet ist: „Erzählungen über Erfahrungen

rassistischer Diskriminierung lösen offensichtlich bei denen, die in den Erzählungen gar nicht persönlich vorkommen, den Eindruck aus, damit gemeint zu sein, was dann zu abwehrenden Reaktionen führt“ (57). Eine Abwehrhaltung kann sehr unterschiedlich geartet sein. Mit Aussagen wie „Wir sind alle anders“ (Arndt 2009: 354) oder „Wir sind doch alle Menschen“ (Wachendorfer 2009: 535) und anekdotischen Erzählungen von eigenen Ausgrenzungserfahrungen – setzen sich *weiße* mit People of Color gleich – und versuchen die rassistischen Gesellschaftsverhältnisse zumindest zu relativieren, indem sie Rassismuserfahrungen von People Of Color als Einzelfälle deklarieren. Dies sind gewiss nur einige von vielen *weißen* Abwehrstrategien im Kontext von Rassismus.

Wachendorfer (2006) fasst die Gründe, warum es für *weiße* Menschen schwierig ist, über ihr Weißsein zu reflektieren, in drei Punkten zusammen: Sie nehmen zumeist nicht wahr, dass aus der Historie heraus ein Machtgefälle zwischen *weißen* und Schwarzen besteht, sie nehmen ungern wahr, dass sie in der Gesellschaft eine dominante Position inne haben und sie haben die Definitionsmacht in der Gesellschaft (vgl. 62f.)

Die wissenschaftliche Auseinandersetzung mit Weißsein ist Junker (2009) zufolge mit der Zielsetzung verbunden, „den Konstruktionscharakter von *whiteness* sichtbar zu machen und der normativen Funktion von *whiteness* entgegenzuwirken“ (428) So merkt er aus deutscher Sicht kritisch an, dass die auf antirassistische und Postkoloniale Theorietraditionen basierende „Critical Whiteness Studies“, die Mitte der 1980er Jahre in den USA entstand, sich deutlich stärker in wissenschaftlichen Disziplinen entwickeln konnte, als dies in Deutschland der Fall ist (vgl. ebd.). Die Situation in den USA zeichne sich besonders dadurch aus, dass „die Arbeiten der *Critical Whiteness Studies* in transdisziplinär eingerichtete Fachgebiete wie den *African American Studies* und *Postcolonial Studies* eingebettet“ sind (ebd.: 430f.).

3. Diskriminierung von jungen Männer of Color beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen: Eine Bestandsaufnahme

Dieses Kapitel dient der empirischen Darstellung von Diskriminierungserfahrungen junger Männer of Color. Anhand von ausgewählten empirischen Erhebungen und der

anschließenden Reflektion des Beratungsalltags eines Projektes – Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin des Türkischen Bundes in Berlin-Brandenburg– möchte ich Aussagen über den Stellenwert von mehrdimensionaler Diskriminierung und auch zu den Bereichen, in denen junge Männer of Color Diskriminierungserfahrungen machen, treffen.

3.1 Empirische Untersuchungen

Die Agentur der Europäischen Union für Grundrechte legte erstmals 2010 ihr Hauptaugenmerk auf die Erfahrungen der in der Europäischen Union ansässigen ethnischen Minderheiten mit mehrdimensionaler Diskriminierung³.

Einige Ergebnisse wurden mit denen der Umfrage „Special Eurobarometer 296“ verglichen, bei der alle EU-Staatsbürger_innen die Untersuchungseinheit bildeten. So ist zu konstatieren, dass ethnische Minderheiten deutlich anfälliger für mehrdimensionale Diskriminierung sind.

Jede vierte befragte Person der Studie „Multiple Discrimination“ gab an, in den letzten 12 Monaten aufgrund mehrerer Merkmale (ethnische Herkunft oder Migrationshintergrund, Gender, Sexuelle Orientierung, Lebensalter, Religion oder Weltanschauung, Behinderung u.a.) diskriminiert worden zu sein (Abbildung 2). Die in der Studie fokussierten Minderheiten in Deutschland berichten folgendes: 23% der „Türkischen“ und 17% der „Ex-Jugoslawischen“ Befragten haben eine mehrdimensionale Diskriminierung erlebt (Abbildung 3).

Die Studie hebt hervor, dass „sichtbare Minderheiten“, gemeint sind hierbei People of Color im Vergleich zu weißen Minderheiten a) häufiger und b) aufgrund einer Vielzahl von Merkmalen diskriminiert worden sind (vgl. ebd.: 4).

³ Im Zeitraum zwischen Mai und November 2008 wurden mit ethnischen Minderheiten der 27 EU-Staaten standardisierte Face-to-Face-Interviews geführt. Die Ergebnisse geben nicht her, ob sich die mehrdimensionalen Diskriminierungserfahrungen auf einzelne (intersektionelle Diskriminierung) oder verschiedene Vorfälle beziehen. Aus Deutschland wurden dabei die „Türkei“ und „Ex-Jugoslawien“ als die zu untersuchenden anfälligen Gruppen ausgewählt. Die Befragten sind jene Personen, die sich zu diesen Gruppen zugehörig fühlen. Studie verfügbar über:
http://www.fra.europa.eu/fraWebsite/attachments/EU_MIDIS_DiF5-multiple-discrimination_EN.pdf
Für detaillierte Informationen über die Methodologie:
http://www.fra.europa.eu/fraWebsite/attachments/EU-MIDIS_Techn-Report.pdf

Die Befragten gaben an, am häufigsten aufgrund der ethischen Herkunft/ Migrationshintergrund diskriminiert worden zu sein (93%), gefolgt von Religion/ Weltanschauung (64%), Gender (34%) und Lebensalter (29%).

Männer nehmen mit 53% insgesamt häufiger mehrdimensionale Diskriminierung wahr als Frauen. Wenn wir die Diskriminierungserfahrungen in Bezug auf die Merkmale Ethnische Herkunft, Geschlecht und Lebensalter gesondert fokussieren, stellen wir fest, dass hinsichtlich der ethnischen Herkunft die Anteile gleich (beide 93%), und in Bezug auf das Lebensalter nahezu gleich sind (Frauen: 29% - Männer: 30%). Ob dabei die Befragten aufgrund des niedrigen oder höheren Lebensalters Diskriminierungserfahrungen angaben, teilt die Studie nicht mit. Frauen geben mit 44% deutlich häufiger als Männer (24%) an, aufgrund ihres Geschlechts diskriminiert worden zu sein (Abbildung 4).

Einen Zusammenhang zwischen der Wahrnehmung von Diskriminierung und dem Lebensalter der Intervieweten kann die Studie ebenfalls feststellen (Abbildung 5). In der Studie wird dieser Umstand dadurch erklärt, dass in den Interviews die Arbeitssuche und die Diskriminierung am Arbeitsplatz, die am häufigsten genannten Bereiche waren und jüngere Befragte stärker am Erwerbsleben partizipieren (vgl. ebd.: 12).

Das in den sechs EU Mitgliedstaaten durchgeführte Forschungsprojekt „GendeRace“⁴ hält für Deutschland fest, dass die Diskriminierungen gegenüber Frauen und Männern auf starre Stereotypen von Seiten der Diskriminierenden zurückzuführen sind: Männer gelten dabei als sexistisch, gewalttätig, pflegen eine Verbindung zu terroristischen Netzwerken und unterdrücken Frauen, wobei die Frauen als passiv und unterwürfig diffamiert werden. Männer würden häufiger im öffentlichen Leben, insbesondere im Freizeitbereich Diskriminierung wahrnehmen (vgl. ebd.: 145).

⁴ Die Studie untersuchte zwischen Februar 2008 bis Juli 2010 in Deutschland, Frankreich, Spanien, England, Schweden und Bulgarien die Wirksamkeit von Anti-Diskriminierungsgesetzen hinsichtlich rassistischer/ethnischer Diskriminierungen, vor allem aus Sicht der von Diskriminierung Betroffenen und unter einer geschlechtsspezifischen Perspektive. Die Studie stützt sich primär auf Expert_inneninterviews in den jeweiligen Ländern.
Endbericht verfügbar über:
<http://genderace.ulb.ac.be/rapports/GENDERACE%20FINAL%20REPORT%20sent.pdf>;
[Zugriff: 20.02.2011]
Bericht Über Deutschland verfügbar über:
<http://genderace.ulb.ac.be/rapports/WP4%20Annex%204%20Germany.pdf>; [Zugriff: 20.02.2011]

In einer repräsentativen Studie (Jahr) der Stiftung Zentrum für Türkeistudium⁵ wurden Türkeistämmige Menschen⁶ aus Nordrhein Westfalen und dem gesamten Bundesgebiet zu ihren Diskriminierungserfahrungen befragt.

Das Thema „Mehrdimensionale Diskriminierung“ findet in der Studie keine besondere Behandlung. So kann mit dieser Studie keine Aussage darüber getroffen werden, ob sich Türkeistämmige z.B. einer bestimmten Altersgruppe aufgrund dieser Merkmalskombination (Ethnische Herkunft, Geschlecht) in bestimmten Situationen diskriminiert gefühlt haben oder ob die Wahrnehmung von Diskriminierungen in bestimmten Lebensbereichen von geschlechtsspezifischen Unterschieden abhängig ist. Wenn die Wahrnehmung von Diskriminierungen mit dem Lebensalter in Bezug gesetzt wird, so lässt sich lediglich feststellen, dass die Personengruppe zwischen 45-59 Jahren mit 75,2% am häufigsten angibt, diskriminiert worden zu sein (Unter 30 Jahren= 73,2 %; 30-44 Jahren= 72,5 %; 60 Jahre und älter= 61,5 %) (Abbildung 6). Demzufolge verläuft die Wahrnehmung von Diskriminierung mit dem ansteigenden Lebensalter nicht linear.

Die größte Bedeutung der Studie für diese Arbeit dürfte darin liegen, dass insgesamt 72 % der Türkeistämmigen Befragten in Deutschland (Abbildung 7) im alltäglichen Leben schon einmal aufgrund ihrer ethnischen Herkunft diskriminiert gefühlt haben.

Außerdem belegt die Studie den aus der subjektiven Sicht der Befragten eingeschränkten Zugang zum privaten Sektor sehr eindeutig. Denn 44,4 % der Befragten fühlten sich bei der Wohnungssuche, 24,8 % beim Einkaufen, 13,2 % in Gaststätten und 9,5% in Diskotheken schon einmal diskriminiert. Diese Bereiche lassen sich gewiss mit „Zugang zu Gütern und Dienstleistungen“ zusammenfassen (Abbildung 8).

⁵ Neuer Name seit 2010: Stiftung Zentrum für Türkeistudien und Integrationsforschung

⁶ Die Untersuchungseinheit bildeten türkische und deutsche Staatsbürger_innen mit einem türkischen Namen. Zusätzlich zu der Befragung in NRW wurde 2008 zeitgleich und mit dem gleichen Erhebungsinstrument eine repräsentative Befragung in den anderen 15 deutschen Bundesländern durchgeführt.

Das Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin des Türkischen Bundes in Berlin-Brandenburg nahm mit der im Zeitraum zwischen September 2004 und Oktober 2005 durchgeführten Umfrage „Wie steht es mit Diskriminierung in Berlin aus?“, Diskriminierungserfahrungen von Berliner Migrant_innen und People of Color in das Blickfeld.⁷ Erkenntnisinteresse dieser Umfrage waren die gefühlten Diskriminierungen der Befragten aufgrund der Merkmale Ethnische Herkunft, Nationalität, Hautfarbe oder Religion.

Die Befragten erlebten im Durchschnitt in 45 % der für sie relevanten Lebensbereiche eine Diskriminierung. Ein Drittel der Befragten hatte dabei in fast allen der für sie relevanten Lebensbereiche mindestens eine Diskriminierung erfahren.

Die Befragten machten besonders in den Bereichen Arbeitssuche, private Dienstleistungen im Alltags- und Freizeitbereich und Wohnungssuche negative Erfahrungen: Hier fühlten sich jeweils 30-40% der Befragten in den vergangenen vier Jahren diskriminiert (Abbildung 9). Betrachtet man dieselben Diskriminierungserfahrungen differenziert nach Geschlecht (Abbildung 10), erkennt man Bereiche, in denen Männer sich häufiger diskriminiert fühlen (links), und solche, in denen eher Frauen angeben, diskriminiert worden zu sein (rechts).

In der Umfrage wird konstatiert, dass Männer sich durchschnittlich häufiger diskriminiert fühlen. Dabei stehen der Freizeitbereich (Dienstleistungen wie Restaurants etc.), die Polizei und die Ausländerbehörde besonders im Vordergrund. In diesen Bereichen werden nämlich Männer signifikant häufiger diskriminiert ($p < 0,05$). Signifikant höher sind ebenfalls die Werte der Befragten aus der Kategorie afrikanische Herkunftsländer und die niedrigeren Werte der Befragten aus der Kategorie ost-/südosteuropäische Herkunftsländer (jeweils $p < 0,05$). Demnach erhöhen sichtbare Merkmale wie Hautfarbe und Geschlecht die Wahrscheinlichkeit beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen diskriminiert zu werden.

⁷ „Die Herkunft der Befragten wurde nicht direkt, sondern über die Kategorien Nationalität und Ethnizität erfasst. Aus diesen beiden Fragen wurde eine sog. Herkunftskategorie gebildet, die ausdrückt, wie die Befragten vermutlich aus der für den Tatbestand der Diskriminierung besonders wichtigen Außenperspektive wahrgenommen werden. Diese Außenperspektive, die mitunter die Logik rassistischen Denkens abbilden kann, kann von der eigenen Selbstwahrnehmung der Befragten abweichen“ (Gebhardt/ Chicote 2005: 25).

Einen Zusammenhang zwischen dem Lebensalter und der Wahrnehmung von Diskriminierung gibt die Umfrage zwar nicht her. Dennoch ist die Umfrage in der Lage, ein Bild über den Zusammenhang zwischen den Merkmalen Ethnische Herkunft/ Hautfarbe und Geschlecht sowie der wahrgenommenen Diskriminierung in verschiedenen Lebensbereichen zu skizzieren.

3.2 Statistiken und Einblicke aus der Antidiskriminierungsberatung

Das Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin ist ein Projekt des Interessenverbandes Türkischer Bund in Berlin-Brandenburg (Im Folgenden ADNB). Die Erfahrungen aus dem Beratungsalltag des ADNB sind für diese empirische Bestandsaufnahme von zentraler Bedeutung, zumal die zuvor vorgestellten empirischen Untersuchungen nur einzelne Bruchteile von der Realität über die mehrdimensionale Diskriminierung in Deutschland aufzeigen konnten. Auch in den Kapiteln 4.3 Rechtsdurchsetzung beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen und 6. Analyse von Diskriminierungsfällen unter dem Aspekt der mehrdimensionalen Diskriminierung werden diese Erfahrungen aus der Praxis in die Arbeit mit einfließen.

Einführend sollen die inhaltlichen Schwerpunkte und die Zielgruppe des Projekts kurz vorgestellt werden.

Seit der Gründung im Jahr 2003 leistet das ADNB durch seine Arbeit einen wichtigen gesellschaftlichen Beitrag, indem es sowohl politisch als auch zivilgesellschaftlich tätig ist.

Zu den Schwerpunkten des ADNB gehören die Netzwerkarbeit, Beratung, Intervention und Prävention sowie die Bildungs- und Öffentlichkeitsarbeit. Diese Verbindung der drei Schwerpunktbereiche des ADNB erweist sich dem Projekt zufolge als sinnvoll und geeignet, auch in Zukunft Akzente in der Antidiskriminierungsarbeit zu setzen besonders unter Berücksichtigung der Mehrfachzugehörigkeit bzw. der mehrdimensionalen Diskriminierung.

In der Einzelfallberatung von Menschen, die sich diskriminiert fühlen, fokussiert das Projekt die Zielgruppe(n) Migrant_innen, People of Color und Schwarze und unterstützt sie nicht nur

in Fällen der ethnischen oder rassistischen Diskriminierung. Das ADNB ist auch dann beratend und unterstützend tätig, wenn es sich um eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der Religion/Weltanschauung, des Lebensalters, einer Behinderung, der sexuellen Identität oder aufgrund einer Mehrfachzugehörigkeit der Betroffenen zu mehreren dieser genannten Merkmale handelt. Somit wird innerhalb der Zielgruppe ein horizontaler Ansatz verfolgt, bei dem die Merkmale nicht hierarchisiert werden⁸.

Das ADNB veröffentlichte bislang (Stand Februar 2011) zwei Berichte, in denen die Beratungsfälle statistisch und inhaltlich analysiert wurden. Im Zeitraum zwischen Juni 2003 bis Dezember 2005 gingen der Beratungsstelle 81 Meldungen, 30 von Personen weiblichen und 44 männlichen Geschlechts, ein. Die übrigen verbleibenden 17 Meldungen bezogen sich auf Familien oder Gruppen (vgl. Chicote 2005) (Abbildung 11).

Wenn die einzelnen Lebensbereiche in den Blick genommen werden, in denen Diskriminierungsvorfälle erlebt und dem ADNB gemeldet worden sind, ergibt sich folgendes Bild:

Im Bereich *Ämter und Behörden* wurden zwischen 2003 und 2005 die meisten Diskriminierungsfälle dokumentiert. 28 von 81 Meldungen bezogen sich auf diesen Bereich. In 13 Fällen wurde die Beratungsstelle um Unterstützung gebeten, gegen die erlittene Diskriminierung im Bereich *Güter und Dienstleistungen* vorzugehen. Zudem wurden in diesem Bereich 3 Vorfälle durch dritte Personen (d.h. Zeug_innen oder indirekt Betroffene) gemeldet (Abbildung 12).

Zwischen 2006 und 2008 wurden insgesamt 69 Fälle mit 72 Betroffenen gemeldet, die auf Diskriminierungen auf dem Arbeitsmarkt in Berlin beruhen. Im Vergleich zu den insgesamt 6 Meldungen in der Zeit von 2003 bis 2005 hat sich dieser Bereich besonders seit 2007 an die Spitze der Diskriminierungsmeldungen katapultiert (vgl. Yiğit 2008: 9). In der Dokumentation fällt der Bereich *Güter und Dienstleistungen* mit 40 Fällen bei 54 Betroffenen sehr negativ auf. Auch in diesem Zeitraum haben Männer (180) deutlich mehr Fälle gemeldet als Frauen (120) (Abbildung 13).

⁸ Internetpräsenz des Projekts: www.adnb.de

Durch das Fehlen einer flächendeckenden Beratungsinfrastruktur und einer landesweit sowie bundesweit geführten Beratungsstatistik sind die hier aufgeführten Daten nicht repräsentativ. Für das Jahr 2009 kann lediglich ein Vergleich der Daten des ADNB mit der Gesamtstatistik der Mitgliedsorganisationen des Antidiskriminierungsverbandes Deutschland (advd) ⁹ in Bezug auf die Verteilung der dokumentierten Fälle auf die Diskriminierungsbereiche, gezogen werden.

Hierbei lassen sich 18 % der Beratungsfälle vom ADNB¹⁰ dem Bereich *Zugang zu Gütern und Dienstleistungen* zuordnen. Der Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd) verzeichnet einen etwas höheren Anteil von 23 %.¹¹

Für das ADNB ist in Anlehnung an bearbeitete Beschwerdefälle, den eingegangenen und rezipierten Meldungen von dritten Personen bzw. aus den Medien eines klar erkennbar, dass junge Männer of Color einen erschwerten Zugang zu Fitnessstudios sowie zu Diskotheken haben.

Schon im ersten Antidiskriminierungsreport im Jahr 2005 wies das ADNB ausdrücklich auf die diskriminierenden Praktiken von Fitnessstudios hin. es wurde resümiert, dass die bearbeiteten Beschwerdefälle mit Berichten in diversen Internetforen und einer 2004 erschienenen Fernsehreportage¹², die in der Öffentlichkeit ein hohes Aufsehen erregte, im Einklang stehen und somit eine institutionalisierte Form der Diskriminierung bestätigen würden. Dabei sei auch von „Ausländerquoten“ sowie von einer Erfassung über EDV-Programme die Rede (vgl. Chicote 2005: 10). Hinsichtlich der Diskriminierung beim Zugang zu Diskotheken resümiert Chicote: „Dass Menschen aufgrund ihrer Hautfarbe, ihres nicht-deutschen Aussehens oder ihrer Nationalität der Einlass in Kneipen oder Diskotheken

⁹ Mitgliedsorganisationen des advd – Stand Februar 2011: ADB Köln – AntiDiskriminierungsbüro Köln/

Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V., Antidiskriminierungsbüro Sachsen e.V., Antidiskriminierungsbüro Aachen/ Pädagogisches Zentrum Aachen e.V., Anti-Rassismus Informations-Centrum, ARIC-NRW e.V., basis & woge e.V. (Hamburg), BDB - Bund gegen ethnische Diskriminierung in der Bundesrepublik Deutschland e.V. , IBIS-interkulturelle Arbeitsstelle e.V./Antidiskriminierungsstelle, Initiative Schwarze Menschen in Deutschland ISD-Bund e.V., iMiR - Institut für Migrations- und Rassismusforschung e.V. (Hamburg), Türkischer Bund in Berlin-Brandenburg -TBB

¹⁰ Nicht veröffentlicht

¹¹ Antidiskriminierungsverband Deutschland (17.08.2010)

¹² Sendung Kontraste: Fitness nur für Deutsche - Wie Sportstudios Ausländer diskriminieren; 10.06.04; verfügbar über: http://www.rbb-online.de/kontraste/ueber_den_tag_hinaus/migration_integration/fitness_nur_fuer_deutsche.html; [Zugriff: 16.02.2011]

verwehrt wird, ist nichts Neues. Es sind wohl die exemplarischsten Fälle, die der breiten Öffentlichkeit am ehesten bekannt sind“ (ebd.).

Auch im Bericht von 2006-2008 wurden ähnliche Erfahrungen aus der Beratungspraxis an die Öffentlichkeit herangetragen. Es handelte sich zum Teil sogar um dieselben Institutionen, die der Diskriminierung bezichtigt wurden. Diesmal wurde die Gruppe, die beim Zugang zu Fitnessstudios und Diskotheken besonders von Diskriminierung bedroht ist, spezifiziert: Dem Projekt zufolge ist es die Gruppe der jungen, „südländisch/türkisch/arabisch aussehenden“/ „Schwarzen“/ „Personen mit türkischen oder arabischen Namen“ männlichen Geschlechts (vgl. Yiğit 2008: 14).

Es ist für die Betroffenen in der Regel nicht einfach, eine erlebte Diskriminierung zu beweisen, vor allem dann, wenn diese systematisch und subtil praktiziert wird. Beratungsstellen wenden in solchen Fällen immer häufiger die sogenannte Testing-Methode an. Beim Testing-Verfahren wird eine Vergleichsperson als Testperson eingesetzt, um zu überprüfen, ob ein Verhalten gegenüber einer Person, die ein bestimmtes Merkmal aufweist, gleichermaßen auch gegenüber der Vergleichsperson, bei der dies nicht der Fall ist, erfolgt. In unserem Kontext wären die zu vergleichenden Testgruppen einerseits junge Männer of Color und andererseits junge *weiße* Männer.¹³ Das ADNB hat das Testing-Verfahren bereits für die Aufdeckung diskriminierender Praktiken im Berliner Nachtleben einige Male angewendet.

3.3 Fazit

Sowohl die empirischen Untersuchungen als auch die Berichterstattung des ADNB haben unterstrichen, dass Personen, die von Menschen und Institutionen als „anders“ und „fremd“ markiert werden, einer hohen Gefahr ausgesetzt sind, im Alltag diskriminiert zu werden. Diese Feststellung unterstützt meines Erachtens schon im jetzigen Zeitpunkt die richtige Wahl für die Bezeichnung „People of Color“. Es wird auch ersichtlich, dass diese Zielgruppe anfällig für die mehrdimensionale Diskriminierung ist. Männer nehmen – meinen Ausführungen entsprechend – Diskriminierungen öfter wahr und zeigen sie auch öfter an.

¹³ Weitere Informationen zum Testing-Verfahren und die Verwendung der Testing-Methode in der Antidiskriminierungsarbeit: Klose/ Kühn 2009; Yiğit/Andrades/Yazar 2010

Die Ursachen für diesen Umstand können hierbei nicht geklärt werden. Insbesondere ist zu klären, warum Männer gerade im Hinblick auf den Zugang zu Gütern und Dienstleistungen Diskriminierungen stärker wahrnehmen als Frauen. Während die Studie vom Zentrum für Türkeistudien die Diskriminierungserfahrungen von türkeistämmigen Menschen in Deutschland im Bereich Güter und Dienstleistungen feststellt und die Umfrage des ADNB eine stärkere Betroffenheit von Männern of Color in diesem Gebiet belegen kann, zeigen die Erfahrungen des ADNB, dass vor allem jüngere Männer of Color mit Einlassverweigerungen in Diskotheken konfrontiert werden und ihnen der Zugang zu Fitnessstudios verwehrt wird. In diesem Zusammenhang ist anzumerken, dass in der Studie „Multiple Discrimination“ 44% der Frauen of Color angeben, aufgrund ihres Geschlechts diskriminiert worden zu sein und dieser Anteil bei den Männern of Color bei nur 24 % liegt. Diese Feststellung verdient einen besonderen Fokus auf Diskriminierungsmechanismen in Bezug auf beispielsweise Fitnessstudios und Diskotheken und eine Annäherung auf die Frage, warum die Diskriminierungswahrnehmung von Frauen und Männern of Color gerade in diesem Bereich sehr unterschiedlich sind.

Die empirischen Untersuchungen konnten belegen, dass jüngere Menschen Diskriminierung tendenziell stärker wahrnehmen. Die Auswirkung des Lebensalters auf den Zugang zu Gütern und Dienstleistungen konnten nicht in diesen Untersuchungen, wohl aber in den Beratungsstatistiken und Einsichten des ADNB ermittelt werden.

Wie die Wechselwirkungen zwischen den Merkmalen Ethnizität – Geschlecht – Lebensalter in Bezug auf Diskriminierungserfahrungen sind, konnte in diesem Kapitel nicht beobachtet werden.

4. Mehrdimensionale Diskriminierung aus der juristischen Perspektive

In diesem Kapitel möchte ich dem Phänomen der Diskriminierung und mehrdimensionalen Diskriminierung aus der juristischen Perspektive zu beleuchten versuchen. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) wird mir dabei als Grundlage dienen. Im Folgenden sollen zunächst die Grundzüge des AGG und dessen Ziele und Funktionen dargestellt werden.

Daran anschließend sollen die gesetzlichen Bestimmungen zum Zugang zu Gütern und Dienstleistungen, insbesondere im Hinblick auf die diskriminierende Praktiken von Diskotheken und Fitnessstudios fokussiert werden. Ich werde der Frage nachgehen, in welchem Maße die von Diskriminierung betroffenen Menschen ihre rechtlichen Handlungsmöglichkeiten in Anspruch nehmen und was sie daran hindert, dies zu tun. Danach soll untersucht werden, wie das AGG dem Phänomen der mehrdimensionalen Diskriminierung begegnet und welche Erfahrungen bei der Rechtsdurchsetzung mit mehrdimensionalen Diskriminierungen bestehen.

4.1 Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Das AGG ist ein Gesetzespaket, das nicht von allen Teilen der Gesellschaft als Geschenk aufgenommen wurde. Nickel zieht drei Jahre nach der Verabschiedung des AGG eine Zwischenbilanz. Seine Einschätzungen vermögen die fortlaufenden Widerstände gegen dieses Gesetz sehr klar zu veranschaulichen: „Das ‚Ende der Vertragsfreiheit‘ wurde vorhergesagt, und man sprach sogar von ‚Totalitarismus‘ und ‚Tugendterror‘. Die Interessenverbände der Wirtschaft, allen voran die Wohnungswirtschaft und die Versicherungswirtschaft, aber auch der Deutsche Anwaltsverein und eine Reihe von Hochschulprofessoren warnten vor US-amerikanischen Verhältnissen. Riesige Schadensersatz- oder Entschädigungssummen wurden als Menetekel an die Wand gemalt“ (Nickel 2009: 2).

Während die im Vorfeld der Verabschiedung des AGG prophezeite „Klagewelle“ ausblieb, wurde von einer großen Anwaltskanzlei sogar ein Archiv aufgebaut, in der die so genannten „AGG-Hopper“, also Menschen die das AGG missbrauchten, indem sie sich auf Stellen bewerben, um nicht wie üblich eingestellt zu werden, sondern auf eine (diskriminierende) Ablehnung spekulieren, wodurch sie Schadensersatzansprüche nach dem AGG geltend machen können (vgl. ebd.). Das ADNB des TBB hatte sich bereits schon im letzten Jahr [2008] über das rechtswidrige Archiv bei der zuständigen Behörde für Datenschutz in Baden-Württemberg offiziell beschwert und vehement seine Schließung gefordert. Infolge der

Intervention der Aufsichtsbehörde für Datenschutz musste die Kanzlei Gleiss Lutz das AGG-Archiv wegen Datenschutzverstößen nach drei Jahren schließen¹⁴.

Die Kritik und der Widerstand gegen dieses Gesetz setzt eine Sache definitiv voraus: das Wissen über rechtliche Möglichkeiten gegen Diskriminierungen. Dieses Wissen, das konstatiert die von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2008) in Auftrag gegebene Studie, ist in der Gesamtpopulation grotesker Weise nicht genug bekannt. Vom AGG haben 34 % der Befragten schon einmal gehört. Nach der „Eurobarometer- Umfrage¹⁵“ ist der Anteil sogar noch geringer: 26 % (EU- Durchschnitt: 33 %).

Unter qualifizierten Beratungsstellen zu Antidiskriminierung besteht Konsens darüber, dass der Klageweg für die betroffenen Personen, im Gegensatz zu dem von Kritiker_innen des AGG gemalten Bildes, aus finanziellen Gründen und aus Angst vor einem langwierigen Prozess nicht in Betracht kommt. Zwar können Antidiskriminierungsverbände gemäß § 23 AGG Betroffene in gerichtlichen Verfahren als Beistand in der Verhandlung unterstützen, dies bedeutet aber trotzdem, dass die Betroffenen die Kosten für die anwaltliche Vertretung und die Gerichtskosten selbst tragen müssen. Die Funktion des Beistandes ist nicht gleichbedeutend mit einem „echten Verbandsklagerecht“: „[...] um gegen strukturelle Diskriminierungen vorgehen zu können, ist ein Verbandsklagerecht unabdingbar. Verbandsklagen können durch ihre Signalfunktion und ihre Öffentlichkeitswirkung zum Aufbau einer gesellschaftlichen Antidiskriminierungskultur beitragen“ (Andrades 2008: 31).

Das AGG avancierte trotz seiner vorprogrammierten Defekte – wie etwa die sehr kurze Frist von zwei Monaten zur Geltendmachung von Schadenersatzansprüchen, die aus einer Diskriminierung resultieren oder seinen diversen Ausnahmeregelungen, die weniger die Betroffenen vor Diskriminierung schützen, sondern vielmehr die Erwartungen der vermeintlichen Kritiker_innen dieses Gesetzes wie etwa der Arbeitgeberlobby, Wohnungsbaugesellschaften oder christlichen Wohlfahrtsverbänden erfüllen – zu einem sehr wichtigen Instrument für die Antidiskriminierungsarbeit.

¹⁴ Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin des Türkischen Bundes in Berlin- Brandenburg (20.08.2009)
Siehe auch Antidiskriminierungsverband Deutschland (21.08.2009)

¹⁵ Europäische Kommission Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit Referat G.4 (2008): Studie verfügbar über: http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_296_de.pdf;
[Zugriff: 23.02.2011]

4.1.1 Ziele und Funktionen des AGG

Mit dem Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) am 18. August 2006 wurden vier Antidiskriminierungsrichtlinien der Europäischen Union umgesetzt¹⁶.

Wenn im Folgenden der Begriff „Benachteiligung“ statt wie in den vorherigen Ausführungen „Diskriminierung“ verwendet wird, ist dies darauf zurückzuführen, dass laut AGG nicht jede unterschiedliche Behandlung, die einen Nachteil zur Folge hat, diskriminierend sein muss. Unzulässig sind Benachteiligungen, wenn kein Rechtfertigungsgrund vorliegt. Diese werden im Kontext der jeweiligen Anwendungsbereiche explizit genannt.

Das Ziel des Gesetzes ist die Verhinderung und Beseitigung von Benachteiligungen aufgrund der ethnischen Herkunft/ „Rasse“¹⁷, Religion und Weltanschauung, sexuellen Identität, des Geschlechts, Lebensalters und einer Behinderung.

Unter § 3 werden die verschiedenen Formen der Benachteiligung genannt:

Unmittelbare Benachteiligung, § 3 Abs. 1 AGG

Wenn eine Person aufgrund eines der Merkmale eine weniger günstige Behandlung als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

¹⁶ Gemäß Art. 13 EGV wurden vier Antidiskriminierungsrichtlinien umgesetzt:
1. Richtlinie 2000/43/EG: Antirassismusrichtlinie (Arbeit und Zivilrecht / geschützte Merkmale ethnische Herkunft, „Rasse“); **2. Richtlinie 2000/78/EG:** Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (geschützte Merkmale: Religion und Weltanschauung, Behinderung, Alter und sexuelle Orientierung); **3. Richtlinie 2002/73/EG:** Gleichstellung am Arbeitsplatz (geschütztes Merkmal: Geschlecht); **4. Richtlinie 2003/113/EG:** Gleichstellung außerhalb des Erwerbslebens (geschütztes Merkmal: Geschlecht);

¹⁷ Im Gesetzestext wird die Bezeichnung „Rasse oder ethnische Herkunft“ verwendet. In der Literatur sowie in Diskursen wird von dem Begriff „Rasse“ Abstand genommen, da er fälschlicherweise u.a. eine biologische Unterteilung von Menschen impliziert und Rassismus reproduziert. Ein anderer Ansatzpunkt ist, an dem Begriff „Rasse“ festzuhalten, ihn aber wie im angloamerikanischen Sprachraum wie z.B. „Geschlecht“ als soziale Konstruktion zu verstehen und zu verwenden. Ich befinde mich im Prozess der Meinungsbildung, tendiere jedoch dazu, von „rassistischer Diskriminierung“ zu reden. Siehe hierzu u.a. Kramer (2009)

Mittelbare Benachteiligung, § 3 Abs. 2 AGG

Diese Form der Benachteiligung liegt vor, wenn scheinbar neutrale Vorschriften, Regelungen, Verfahren etc., überwiegend Personen mit einem geschützten Merkmal betreffen, ohne dass diese Personengruppe ausdrücklich genannt wird.

Belästigung, § 3 Abs. 3 AGG

Wenn unerwünschte Verhaltensweisen bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird (verbal oder nonverbal möglich) z.B. Mobbing aufgrund eines der geschützten Merkmale, handelt es sich um eine Belästigung.

Sexuelle Belästigung, § 3 Abs. 4 AGG

Wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen gehören, die unter Belästigung beschriebenen Folgen bezweckt oder bewirkt, liegt eine sexuelle Belästigung vor.

Anweisung zur Diskriminierung, § 3 Abs. 5 AGG

Hierbei bestimmt jemand eine Person zu einem Verhalten, das einen Beschäftigten benachteiligt oder benachteiligen kann. Wenn eine Person benachteiligt wird, weil sie die Anweisung nicht befolgt, genießt diese ebenfalls Diskriminierungsschutz.

Das Gesetz gewährt den Schutz vor Benachteiligung in diversen Lebensbereichen im Alltag, die in vier Anwendungsbereichen (§ 2 AGG) konzentriert sind.

Das arbeitsrechtliche Benachteiligungsverbot umfasst den Bereich Arbeitsverhältnisse, wozu u.a. Beschäftigungsbedingungen, Einstellung, Vergütung, Beförderung, Zugang zur Berufsberatung und -ausbildung, Weiterbildung, Kündigungen etc. gehören. Der Bereich Bildung wird im Sinne der Allgemeinbildung verstanden und bezieht sich auf private Unterrichtsverträge wie Privatschulen, Sprachschulen oder Fahrschulen etc. Die öffentliche Schulbildung obliegt der Kompetenz der Bundesländer und wird somit durch das AGG, einem Bundesgesetz, nicht abgedeckt. Der Anwendungsbereich Sozialschutz beinhaltet Diskriminierungsschutz bei der sozialen Sicherheit und bei Gesundheitsdiensten.

Ich werde mein Augenmerk auf den „Zugang zu öffentlich angebotenen Dienstleistungen und Gütern inklusive Wohnraum“ richten, weil die Diskriminierung beim Zugang zu Fitnessstudios und Diskotheken ein Verstoß gegen das Zivilrechtliche Benachteiligungsverbot (§§ 19 – 21 AGG) darstellt.

4.2 Zivilrechtliches Benachteiligungsverbot (§§ 19 – 21 AGG) im Hinblick auf den Zugang zu Fitnessstudios und Diskotheken

Im Hinblick auf die Diskriminierung in den von mir fokussierten Bereichen Fitnessstudio und Diskotheken kommen drei verschiedene Formen der Benachteiligung in Betracht:

Es liegt eine unmittelbare Benachteiligung z.B. vor, „[...]wenn der Türsteher einer Diskothek Menschen abweist, weil er sie für türkisch hält. Es kommt dabei nicht darauf an, ob der Türsteher offen diskriminiert („keine Türken“) oder einen anderen Grund (z.B. die ‚falschen‘ Schuhe) vorschiebt. Es spielt auch keine Rolle, ob die Abgewiesenen tatsächlich türkische Staatsangehörige sind, oder der Türsteher dies nur (irrtümlich) angenommen hat“ (Klose 2008: 22).

Das Verbot beim Training im Fitnessstudio Kopfbedeckungen zu tragen, sofern dies Vertragsgegenstand ist, womit eine Vertragskündigung begründet bzw. ein Vertrag erst gar nicht geschlossen wird, kann z.B. eine mittelbare Benachteiligung von jenen Frauen sein, die aus kulturell-religiösen Gründen ein Kopftuch tragen und im Studio trainieren möchten. Dahinter steht die Erkenntnis, dass auch dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren in ihren Auswirkungen zu einer Benachteiligung von Menschen aufgrund ihrer ethnischen Herkunft, ihres Geschlechts, ihrer Religion oder Weltanschauung, ihrer Behinderung, ihres Alters oder ihrer sexuellen Identität führen können (vgl. ebd.).

Ginge die diskriminierende Auswahl der Gäste auf eine Entscheidung der Betreiber_innen der Diskothek zurück, läge auch in deren Anweisung an die Türsteher_innen (Anweisung zur Diskriminierung) eine Benachteiligung unabhängig davon, ob sie von diesen letztlich ausgeführt wird (vgl. ebd.: 23).

Ausnahmen von der Gleichbehandlung sind nur dann zulässig, wenn dafür ein sachlicher Grund vorliegt. Dem AGG zufolge kommen dabei Gefahren und Schäden in Betracht (§ 20,1

Satz 1 AGG). Jedoch bleibt die ethnische Herkunft als einziges Merkmal auch hierbei im AGG geschützt. Im Zusammenhang mit der Nachtszene würde dies bedeuten, dass einer Person der Eintritt verweigert werden dürfte, der z.B. wegen einer Gewalttat ein Hausverbot ausgesprochen wurde. „Jedoch ist der Generalverdacht gegenüber bestimmten Personengruppen, [...], keine gerechtfertigte „präventive Maßnahme“, sondern eine

Ungleichbehandlung, wodurch die betroffene Person gemäß § 21 AGG Schadens[ersatz]ansprüche geltend machen könnte“ (Yazar 2008: 33). Klose zufolge ist die Rechtsfrage über den Kontrahierungszwang im Rahmen des zivilrechtlichen Diskriminierungsverbotes des AGG noch nicht geklärt (vgl. 2008: 26). Im Falle einer Diskriminierung beim Zugang zu einem Fitnessstudio würde dies bedeuten, dass selbst bei nachgewiesener Diskriminierung in einem Klageverfahren die betroffene Person keinen Anspruch auf einen Vertragsabschluss hat.

Die Ansprüche materieller (etwaige Kosten) oder immaterieller Art (z.B. Persönlichkeitsverletzung), die aus einer Benachteiligung resultieren, sind gemäß § 21 innerhalb von zwei Monaten geltend zu machen. In welcher Form eine betroffene Person dies zu tun hat, ist nicht festgelegt. Nach § 21 entscheidet der Zeitpunkt der Diskriminierung, wobei der Anspruch auch nach Fristablauf noch geltend gemacht werden kann, wenn der/die Betroffene von der (verdeckten) Diskriminierung erst später erfahren hat. Die Beratungspraxis zeigt, dass diese Fristen der Lebenswirklichkeit der betroffenen Personen häufig nicht entsprechen, so dass die Durchsetzung der Diskriminierungsverbote aus formalen Gründen scheitert (vgl. ebd.).

Unter der Beweislastleichterung (§ 22 AGG) ist zu verstehen, dass in einem Rechtsstreit die Person, die der Diskriminierung bezichtigt wird, beweisen muss, dass eine Diskriminierung nicht vorlag. Voraussetzung dafür ist, dass die betroffene Person so genannte Indizien vorweisen kann. Schriftliche Dokumente, Zeug_innen oder Testing-Verfahren können als Indizien verwertet werden, die in einem Gerichtsverfahren ein hohes Gewicht haben könnten (vgl. Yazar 2008: 33).

4.3 Rechtsdurchsetzung beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen

Eva Maria Andrades vom ADNB (2010) weist darauf hin, dass die Erfahrungen aus der Antidiskriminierungsarbeit zeigen, dass die rassistische Diskriminierung beim Zugang zu öffentlichen Gütern und Dienstleistungen vielfach vernachlässigt wird und häufig im Schatten des arbeitsrechtlichen Diskriminierungsschutzes steht.¹⁸ Als ein Beleg für diese Aussage dient zweifelsohne die deutsche Rechtsprechung in Bezug auf Diskriminierung. Bei einer Anfrage der Juris- Datenbank (Stand: 28.04.2010), eine Datenbank, die gerichtliche Entscheidungen sammelt, betreffen fast zwei Drittel der Fälle Diskriminierung im Arbeitsleben und lediglich etwa 3,7 bis 4,5 % den zivilrechtlichen Bereich (Abbildung 14)¹⁹. Andrades fügt hinzu, dass nicht nur die wenigsten Fälle Diskriminierungen im Geschäftsleben, sondern auch nur die wenigsten Gerichtsentscheidungen rassistische Diskriminierung im Allgemeinen betreffen. Dies bedeutet aber ihr zufolge nicht, dass es in diesem Bereich nur vereinzelte Fälle von rassistischer Diskriminierung gibt. Sie geht davon aus, dass die allermeisten Menschen, die von rassistischer Diskriminierung betroffen sind, nicht den Weg in eine Beratungsstelle finden.

Zu den möglichen Gründen stellt Andrades fünf Thesen auf:

a) „Geringer Leidensdruck“

Betroffene als Kund_innen erstreiten seltener ihr Recht auf Gleichbehandlung als Arbeitnehmer_innen, weil sie einen geringeren Leidensdruck in diesem Bereich empfinden, als bei Diskriminierung im Arbeitsleben. So fühlen sich die Menschen viel eher dazu geneigt, gegen die erlittene Diskriminierung zu handeln, wenn es sich dabei um eine Stellenbewerbung handelt, als bei dem Vertragsabschluss eines Bankkontos. Als diskriminierte_r Kund_in bleiben ihr/ihm möglicherweise andere Geschäfte offen.

¹⁸ Vortag aus der Fachtagung am 15.11.2010: Geschlossene Gesellschaft?! Rassistische Diskriminierung beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen

¹⁹ Der Zugang zu Gütern und Dienstleistungen wird von dem Bereich „Ordentliche Gerichtsbarkeit“ (3,7 % aller Urteile) abgedeckt. Unter den vier Urteilen aus der „Besonderen Gerichtsbarkeit“ (u.a. Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofes) könnten sich auch Fälle auf das zivilrechtliche Diskriminierungsverbot des AGG basieren.

b) Der arbeitsrechtliche Schwerpunkt des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes

Der arbeitsrechtliche Diskriminierungsschutz ist für die Betroffenen viel weit reichender, als bei den anderen Anwendungsbereichen des Gesetzes. Geschützt ist eine sehr breite Zielgruppe – von Bewerber_innen, Auszubildenden in Betrieben bis hin zu Vollzeitbeschäftigten, der ermöglicht wird, gegen die erlebte Diskriminierung aufgrund eines der Merkmale *Ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion/Weltanschauung, Alter, Behinderung und sexuelle Identität* oder aufgrund der Zugehörigkeit zu mehreren Merkmalsgruppen (mehrdimensionale Diskriminierung) rechtlich vorzugehen. Die Vorschriften zum zivilrechtlichen Diskriminierungsschutz sind unübersichtlich, in besonderem Maße unbestimmt und schützen nicht alle Merkmale gleich stark. Zur Unübersichtlichkeit und zu der Hierarchisierung der im AGG geschützten Merkmalsgruppen tragen viele Ausnahmeregelungen bei: So schafft beispielsweise § 19 Abs. 3 AGG den Vermieter_innen eine rechtliche Legitimation, Wohnungsbewerber_innen „im Hinblick auf die Schaffung und Erhaltung sozial stabiler Bewohnerstrukturen und ausgewogener Siedlungsstrukturen sowie ausgeglichener wirtschaftlicher, sozialer und kultureller Verhältnisse“ abzulehnen (vgl. Yiğit/Andrades/Yazar 2010).

c) Rechtsbewusstsein

Andrades unterstreicht, dass sowohl Betroffene selbst, als auch Betreiber_innen von Geschäften und Dienstleister_innen immer noch den Grundsatz der Privatautonomie über dem des Diskriminierungsschutzes sehen. Dass die Gesetzeslage nun eine andere ist, wissen die allermeisten entweder nicht und gehen irrtümlicherweise davon aus, dass man sich seine Kund_innen nach Belieben aussuchen kann und damit ein bestimmtes unerwünschtes Klientel ausschließen darf, oder sie führen diskriminierende Praktiken trotz allem bewusst durch.

Schon vor Inkrafttreten des AGG konnten sich Betroffene im arbeitsrechtlichen Bereich auf den Diskriminierungsschutz im Hinblick auf das Geschlecht und eine Behinderung berufen. So besteht möglicherweise ein größeres Bewusstsein für Arbeitnehmer_innen-Rechte als für Rechte von Kund_innen gegenüber Geschäfts- und Dienstleistungstreibenden.

d) Wer sind meine Ansprechpartner_innen?

Antidiskriminierungsbüros und Betroffene berichten davon, dass allgemeine etablierte Anlaufstellen wie etwa Verbraucherzentralen oder Mietervereine über unzureichende personelle Ressourcen und Expertisen verfügen und im Allgemeinen nicht sensibel genug im Hinblick auf den Schutz vor Diskriminierung sind. So wird während der ersten Beratung eine diskriminierende Handlung nicht erkannt und die betroffene Person nicht darin gestärkt, gegen die erlittene Diskriminierung vorzugehen.

e) Mechanismen der Diskriminierung

Es ist in den meisten Fällen in diesem Bereich schwierig Diskriminierungen sichtbar zu machen und Indizien zu gewinnen, da sie verdeckt ablaufen.

4.4 Mehrdimensionale Diskriminierung im AGG

Die Mehrdimensionale Diskriminierung findet im AGG unter § 4 AGG (Unterschiedliche Behandlung wegen mehrerer Gründe) ihre Berücksichtigung:

„Erfolgt eine unterschiedliche Behandlung wegen mehrerer der in § 1 genannten Gründe, so kann diese unterschiedliche Behandlung nach den §§ 8 bis 10 und 20 nur gerechtfertigt werden, wenn sich die Rechtfertigung auf alle diese Gründe erstreckt, derentwegen die unterschiedliche Behandlung erfolgt.“

Der Nachweis einer mehrdimensionalen Benachteiligung bringt nach Ansicht von Däubler keine große Herausforderung für die Betroffenen mit sich, da der „eine oder der andere Grund [kann] dabei ‚versteckt sein‘ kann und das fragliche Merkmal ein **Motiv innerhalb eines ‚Motivbündels‘²⁰** ist“ (Däubler 2008: 255). Schwierig wäre der Nachweis von dem dominierenden Motiv des Diskriminierenden bzw. die Antwort auf die Frage, ob die eine Diskriminierungstat eher auf das Geschlecht des/der Betroffenen zurückzuführen ist oder auf das Lebensalter (vgl. ebd.).

Däubler unterstreicht, dass in einem Fall eine kombinierte Form der unmittelbaren und mittelbaren Benachteiligung vorliegen kann sowie eine Person aufgrund von zwei bestimmten Merkmalszugehörigkeiten in einer Situation (zweifach) mittelbar benachteiligt werden kann (vgl. ebd. 255f.).

²⁰ Hervorhebung aus der Originalquelle übernommen

Für den ersten Fall gibt der Autor das Beispiel einer Stellenanforderung für eine normale Verwaltungstätigkeit bei der Bundeswehr an, die eine mehrjährige Erfahrung bei der Bundeswehr vorsieht. Da mit „Erfahrungen“ nicht unbedingt Berufserfahrungen gemeint sein müssen und somit auch das Leisten eines Wehrdienstes den Bewerber_innen zu Gute kommen kann, würde dieses Kriterium, so Däubler, Frauen benachteiligen. Wenn nun eine Bewerberin aufgrund ihrer ethnischen Herkunft abgelehnt worden würde, wäre sie aufgrund ihrer ethnischen Herkunft unmittelbar und aufgrund ihres Geschlechts mittelbar benachteiligt (vgl. ebd.). Die Betriebszugehörigkeit als Anforderung kann Däubler zufolge eine Benachteiligung von Frauen, Jüngeren und Menschen mit Migrationshintergrund bewirken (vgl. ebd.: 256).

Mehrfachzugehörigkeit zu strukturell benachteiligten Gruppen sollte Däubler zufolge „bei den **Anforderungen an die ‚Glaubhaftmachung‘** im Sinne des § 22 berücksichtigt werden: Angesichts der erhöhten Wahrscheinlichkeit einer Benachteiligung sind die Anforderungen an die Tatsachen **geringer**, die die in § 22 angesprochene Vermutungswirkung auslösen“ (ebd.: 257)²¹.

Die EU-Gleichstellungsrichtlinien geben vor, dass „die Sanktionen, die auch Schadenersatzleistungen an die Opfer umfassen können, wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein“ müssen (Baer/Bittner/Göttsche 2010: 52). Bereits bei der amtlichen Begründung des Fraktionsentwurfs (BT-Drucks. 15/4538: 38) wurde im Falle einer mehrdimensionalen Benachteiligung oder Belästigung von Beschäftigten eine höhere Entschädigung gefordert (vgl. Däubler 2008: 257). Däubler unterstützt diesen Ansatz mit dem Argument, dass eine mehrdimensionale Diskriminierung „einen stärkeren Eingriff in die Persönlichkeitssphäre dar[stellt] und [...] im Falle der unmittelbaren Diskriminierung auch ein besonderes Maß an Gleichgültigkeit aufseiten des Handelnden [impliziert]“ [...] doch bietet das Gesetz hierfür keine Anhaltspunkte (ebd.). Diese Argumentation ist in der rechtswissenschaftliche Literatur nicht unumstritten. Schiek (2007) „plädiert bei additiver Diskriminierung für eine Erhöhung der Entschädigungssumme, im Falle von intersektioneller

²¹ Hervorhebung aus der Originalquelle übernommen

Diskriminierung hält sie jedoch eine Prüfung des Einzelfalls für notwendig“ (Baer/Bittner/Göttsche 2010: 57). Baer/Bittner/Göttsche fassen die Gegenposition so zusammen, dass Ungleichheiten per se interdependent sind und Diskriminierung nach ihrer Intensität zu messen der „Grundrechtsdogmatik“ und „Dogmatik der Menschenrechte“ widerspricht (vgl. ebd.: 53).

Baer/Bittner/Göttsche (2010) ziehen in ihrer Rechtexpertise in Bezug auf die Mehrdimensionale Diskriminierung im AGG eine nüchterne Zwischenbilanz. Aus ihrer Sicht „verdeutlichen die Entscheidungen, dass Gerichte einzelne oder auch mehrere Diskriminierungskategorisierungen in mehrdimensionalen Sachverhalten nicht erkennen oder dann juristisch nicht anerkennen“ (57). Die fachliche Unsicherheit von Beratungsstellen und Rechtsanwält_innen und bei diesem Themengebiet einerseits und die gewählte minimalistische Strategie, den Schwerpunkt bei einer Klage auf einzelne Diskriminierungsmerkmale zu legen, um die Erfolgschancen zu erhöhen, sei andererseits eine Barriere zur Rechtsdurchsetzung von Betroffenen, die eine mehrdimensionale Diskriminierung erfahren haben (vgl. ebd. 52).

4.5 Fallbeispiel: Gerichtsurteil AG Oldenburg (Aktenzeichen: E2 C 2126/07)²²

„Mir ging es nicht um die Entschädigung, sondern um Gerechtigkeit. Darum haben wir den Vergleich abgelehnt, zumal der Discobetreiber seine Schuld nicht eingestehen wollte. Wir wollten eine deutliche Entscheidung und ein Grundsatzurteil. Das Geld werde ich für die antirassistische Arbeit spenden“ (Titz 2008:)²³.

Ein Student (Bildungsausländer aus Kamerun) besucht in Begleitung von seinem Dozenten, einem *weißen* Deutschen und dessen Ehefrau mit iranischer Herkunft, eine Diskothek. Der Türsteher der Diskothek verweigert dem Mann of Color den Eintritt mit den Worten: „Keine Ausländer! Anweisung vom Chef!“ Auf die Frage der Zeugin, warum *ihr* der Zutritt gewährt wird, erwidert der Türsteher: „Weil Du eine weibliche Ausländerin bist“ (Klageschrift: 3).

²² Klageschrift verfügbar über: http://rsw.beck.de/rsw/upload/NJW/KW_37-2008.pdf; Zugriff: [20.02.2011]

²³ Aus dem Interview mit dem Betroffenen, zugleich Kläger des Rechtsstreits: Titz (05.08.2008)

Der Kläger macht aufgrund der Persönlichkeitsverletzung einen immateriellen Schaden in Höhe von 2.000 € geltend. Das Gericht hält jedoch eine Summe von 500 € angemessen. Der Richter begründet diese Entscheidung damit, dass die drei Besucher_innen davon ausgegangen sind, dass dem Student der Eintritt verwehrt wird, sie also die diskriminierende Praxis der Diskothek überprüfen wollten und die Persönlichkeitsverletzung des Betroffenen folglich ein geringes Maß annehmen würde:

„Die Zeugen haben angegeben, dass sie zwei Ziele an dem Abend hatten, nämlich a) einen schönen Abend zu verbringen und b) auszutesten, ob der Kläger abgewiesen würde“ (ebd.: 5).

Zwar wird im Urteil in zwei Textstellen auf die mehrdimensionale Diskriminierung des Betroffenen implizit eingegangen – „Durch die Handlungsweise des Türstehers sei er aufgrund ethnischer Motive und des Geschlechtes benachteiligt worden“ (ebd.: 3) – [...] „Dies geschah aufgrund seiner Stellung als männlicher Ausländer. Eine Beurteilung einer Person nach Herkunft und Geschlecht ist zu verachten und muss daher nach dem Willen des Gesetzesgebers sanktioniert werden“ (ebd.:7), bei der Urteilsbegründung wird jedoch nur die unmittelbare Benachteiligung angeführt: Der Kläger hat demzufolge eine unmittelbare Benachteiligung im Sinne von § 3 Abs. 1 AGG erfahren (vgl. ebd.: 6).

Damit wird eine Chance einer juristischen Auseinandersetzung mit den Interdependenzen der Merkmale – Ethnische Herkunft und Geschlecht – leider vertan.

4.6 Fazit

Der Blick auf die Rechtslage hat verdeutlicht, dass Menschen, die eine Diskriminierung erfahren haben, ihren – wenn auch gewissermaßen eingeschränkt – zugänglichen, rechtlichen Handlungsspielraum nur bedingt ausnutzen. Dieser Umstand wird von mehreren Faktoren beeinflusst. Es fehlt ihnen an einem fundierten Rechtsbewusstsein und einer Anspruchshaltung für Gleichbehandlung, vor allem wenn es sich um „alltägliche Angelegenheiten“ wie den Besuch einer Diskothek oder das Trainieren in einem Fitnessstudio geht. Die allgemeine Unbekanntheit des AGG und die fehlenden Ressourcen zur Rechtsdurchsetzung von Individuen sind ausschlaggebend für diesen Umstand. Unter Ressourcen sind vielerlei Dinge gemeint: Wissen über die eigenen Rechte, Wissen, wer oder

welche Institution eine Unterstützung geben kann und finanzielle Ressourcen (nicht zuletzt eine Rechtsschutzversicherung) sind nur einige Bausteine. Die mangelnde Rechtsunsicherheit wird sogar noch durch die mangelnde Erfahrung und Expertise von Beratungsstellen, Jurist_innen und Gerichten verstärkt.

Evident ist die Unsicherheit in Bezug auf die mehrdimensionale Diskriminierung, wie das vermeintlich dominierende Merkmal in einem mehrdimensionalen Diskriminierungstatbestand zu identifizieren ist und welchen Einfluss die mehrdimensionale Diskriminierung auf die Höhe der Entschädigung sowie auf die Beweislasterleichterung haben sollte.

5. Mehrdimensionale Diskriminierung aus der sozialwissenschaftlichen Perspektive

„Jeder Mensch gehört gleichzeitig mehreren demographischen Gruppen an, die in seinem/ ihrem Leben eine ganz unterschiedliche Rolle spielen. Daher ist die klassische Frage zu Beginn unterschiedlicher Diversity- Trainings: *„Welche Diversity- Dimension oder welche Gruppenzugehörigkeit ist in ihrem Alltag besonders relevant?“*“ (Vedder 2009: 127).

An Bezeichnungen für den Umstand, dass Menschen aufgrund mehrerer Merkmale, Eigenschaften/ aus verschiedenen Gründen – hierbei fängt die Diversität schon an – diskriminiert werden (können) mangelt es keineswegs: additive, verstärkende, intersektionale (auch intersektionelle), interdependente, verschränkte, mehrdimensionale oder Mehrfach- diskriminierung.

Dass junge Männer of Color besonders anfällig für Diskriminierungen beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen – insbesondere zu Fitnessstudios und Diskotheken – sind, konnte bereits festgestellt werden. Die diskutierten empirischen Befunde haben jeweils verschiedene Teilaspekte der Mehrdimensionalen Diskriminierung abdecken können. Auch wurde bereits angemerkt, dass die Zahl an Rechtsprechungen in Bezug auf das AGG sehr

gering ist und eine Tendenz von Gerichten zu beobachten ist, die Mehrdimensionalität einer Diskriminierung nicht zu beachten. Demzufolge steht die Frage nach den Interdependenzen der Merkmale noch im Raum. Nun liegt mein Erkenntnisinteresse darin, mich dieser Frage anzunähern und genauer zu überprüfen, um welche Art der Diskriminierung es sich dabei handelt. Ich werde einige ausgewählte Konzepte für die Untersuchung von Intersektionalität vorstellen und diskutieren. Dabei verfolge ich das Ziel eine Wahl für den Ansatz zu treffen, mit dem ich im Kapitel 6 vier Fallbeispiele für Diskriminierungen untersuchen und analysieren werde.

In einem Bericht für die Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit der Europäischen Kommission (2007) wird „Mehrfachdiskriminierung“ als Oberbegriff für u.a. die verstärkende Diskriminierung, worunter eine Situation vorzustellen ist, in der eine Person aus zwei oder mehreren Gründen gleichzeitig diskriminiert wird und diese Gründe kumulieren, und intersektionale Diskriminierung verwendet (vgl. ebd.:10).

Baer/Bittner/Göttsche (2010) problematisieren Begriffe wie „mehrfach“ oder jene, die auf eine Addition hindeuten und warnen vor „Hierarchisierungen zwischen Ungleichheiten und Stigmatisierungen von Betroffenen als doppelte[n] Opfer[n]“ (ebd.: 27). Auch raten Baer/Bittner/Göttsche von der Unterteilung und Abgrenzung von Typen „mehrdimensionaler Diskriminierung“, den sie als allgemeinen Begriff vorschlagen, ab (vgl. ebd.: 28). Ich möchte diesem begrifflichen Vorschlag folgen, weil die mehrdimensionale Diskriminierung, meine eingangs verlautbarten Ziele der flexiblen und perspektivreichen Herangehensweise sprachlich am ehesten nahe kommt. Die meine Zielgruppe bildenden Charakteristika Ethnizität, Geschlecht und Lebensalter möchte ich nicht als Dimensionen bezeichnen, weil die mehrdimensionale Diskriminierung weitaus mehr bedeutet, als dass Menschen aufgrund dieser Charakteristika diskriminiert werden (können). Hierzu gehören Fragen wie: Welche und wie viele Merkmale sollen berücksichtigt werden? Wie ändern sich die Machtrelationen, wenn das eine oder andere Merkmal fokussiert werden soll? Welche Auswirkungen sind auf der Mikro- Meso- und Makro-Ebene zu erwarten? Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, mit dem ich mich im Kapitel 4 ausführlich beschäftigt habe, spricht ebenfalls von Merkmalen. Auch im Sinne einer einheitlichen Begrifflichkeit möchte

ich in den sozialwissenschaftlichen Ausführungen mit dem Begriff „Merkmal“ operieren. Nun könnte man meinen, dass ich mit der Begriffsverwendung „Merkmal“ Menschen kategorisiere und ihnen Identitäten aufzwinge. Ha (2009b) unterstreicht jedoch, dass die Identitäten immer schon fremddefiniert wurden und diese Definitionen, die gesellschaftliche Position der „Subjekte“ bestimmen.

Im Folgenden möchte ich mein Augenmerk auf die Intersektionale Diskriminierung richten, die eine Situation umreißt, in der eine Diskriminierungserfahrung auf verschiedene Merkmale zurückzuführen ist und diese miteinander so in Beziehung stehen, dass sie nicht voneinander zu trennen sind.

5.1 Intersektionale Diskriminierung

McCall (2005) orientiert sich an drei Typen des Sich-Überschneidens und kann gerade bei dieser Vielfalt an Intersektionalitätskonzepten für eine bessere Übersicht sorgen: „In total, I describe three approaches. All three attempt to satisfy the demand for complexity and, as a result, face the need to manage complexity, if for no other reason than to attain intelligibility.“ (ebd.: 1773) Die Übersicht, sollte nicht als eindeutige Kategorisierung von Forschungen zu Intersektionalität verstanden werden, da sie entweder in keine der zu vorstellenden Ansätze oder zu mehreren zugeordnet werden können (vgl. ebd.: 1774)

Bei Antikategorialen Konzepten, so gesehen dem dekonstruktivistischen Ansatz, werden Kategorien per se in Frage gestellt, da sie Normen konstruieren und wo Normen existieren, auch Ausschlüsse und Ausgrenzungen ermöglicht werden. Intrakategoriale Konzepte gehen der Frage nach, wie homogen diese vermeintlichen Merkmalsgruppen sind und wie unterschiedlich sich Diskriminierungen auf die jeweiligen Merkmalsträger_innen auswirken. Die Interkategorialen Konzepte dienen dazu, soziale Ungleichheiten auf einer Makroebene sichtbar zu machen.

“Many feminists who are trained in social science methods and who are interested in intersectionality use the case study method to identify a new or invisible group—at the intersection of multiple categories—and proceed to uncover the differences and complexities of experience embodied in that location. Traditional categories are used initially to name previously unstudied groups at various points of intersection, but the researcher is equally interested in revealing—and indeed cannot avoid—the range of diversity and difference *within* the group.” (ebd.: 1782). Genau auf diese intrakategoriale Herangehensweise ist das Konzept und die Definition von „Intersektionalität“ zurückzuführen, die Ende der 1980er und Anfang der 1990er Jahre entwickelt worden war. Der Begriff wurde von der US-amerikanischen Rechtsprofessorin Kimberlé Crenshaw in die rechtswissenschaftliche Diskussion eingeführt, die diesen Begriff gebrauchte, um die Verwobenheit der Diskriminierungsdimensionen race und Geschlecht zu benennen, die sie zuvor in der Analyse von fünf Gerichtsfällen zwischen Schwarzen Frauen und Firmen dargestellt hatte. Die Analyse legte offen, dass die Gleichzeitigkeit mehrerer Unterdrückungsdimensionen ausgeblendet wurde: „Thus, this lawsuit must be examined to see if it states a cause of action for race discrimination, sex discrimination, or alternatively either, but not a combination of both” (Crenshaw 1989: 141; vgl. auch: Winker/Degele 2009: 12). Die Wechselwirkungen der Merkmale „Race und Gender“ verglich Crenshaw mit dem prominenten Metapher der Kreuzung.

„Discrimination, like traffic through an intersection, may flow in one direction, and may flow in another. If an accident happens in an intersection, it can be caused by cars traveling from any number of directions and, sometimes, from all of them. Similarly, if a Black woman is harmed because she is in the intersection, her injury could result from sex discrimination or race discrimination” (Crenshaw 1989: 149, zit. n.: Winker/Degele 2009: 12).

Eine beschränkte, eindimensionale Sichtweise im Antidiskriminierungsrecht würde nach einer Interpretation von Kerner (2009) bedeuten, dass „[...] die Notärzte, die nach einem Unfall an besagte Kreuzung kommen, von einer Versorgung absehen, wenn entweder der Unfallhergang nicht genau rekonstruiert werden kann oder die Verletzten über keine Krankenversicherung verfügen“ (ebd.: 347). Kerner unterstreicht, dass Crenshaws Aussagen

sich sowohl an andere wissenschaftlichen Disziplinen als der Rechtswissenschaft beziehen sowie sich nicht nur auf die USA übertragen lassen (vgl. ebd.: 347f.).

Der antikategoriale Ansatz achtet laut Mc Call darauf, dass in Folge von Kategorisierungen einzelne Menschengruppen in Untersuchungen nicht ausgeblendet. Denn Ausblendung führe zur Exklusion und Exklusion wiederum zu Ungleichheit (vgl. Mc Call 2005: 1777).

Judith Lorber (1999) kritisiert in diesem Kontext die wissenschaftliche Legitimierung bzw. Rechtfertigungen für die Ungleichheit der Geschlechter. Auf einer für sie biologistischen Grundlage werden Männer und Frauen als zwei Größen homogenisiert. Für die Konstruktionsprozesse von Geschlecht, die Herstellung binärer Geschlechtsidentitäten bedeutet dies, dass damit politisch gesehen in Anschlag gebracht werden kann, dass wir nicht nur Frauen (und gegebenenfalls als Männer) diskriminiert und benachteiligt werden, sondern auch dadurch, dass wir *Frauen oder Männer zu sein haben*²⁴ (Meyer 2004: 226f).

Dieser Ansatz birgt Mc Call zufolge einen großen Potenzial in sich in Diskursen bisher unbeachtete oder weniger beachtete soziale Gruppen zu identifizieren. Dass innerhalb kurzer Zeit sexuelle Identitäten und Lebensformen jenseits der Hetero- und Homosexualität in Diskursen sichtbar geworden sind, soll ein Beleg dafür sein (vgl. Mc Call 2005: 1778).

„Perhaps inequalities were once large but now they are small, or in one place they are large but in another they are small. This perspective leaves open the possibility that broad social groupings more or less reflect the empirical realities of more detailed social groupings, thus minimizing the extent of complexity“ (Mc Call 2005: 1785) Zu diesem interkategorialen Ansatz ist auch das Intersektionalitätskonzept von Klinger und Knapp (2007) zuzuordnen. Die Autorinnen setzen an der makrosozialen Ebene an und untersuchen die „Achsen der Ungleichheit“ (vgl. Baer/Bittner/Göttsche 2010: 18 f.). Diese Achsen der Ungleichheit sind von den Autorinnen vorbestimmt: Es handelt sich nämlich um die Merkmale Klasse, Geschlecht und „Rasse“/Ethnizität.

²⁴ Hervorhebung aus der Originalquelle übernommen

Innerhalb der Intersektionalitätsdebatte ist die Frage nach der Anzahl und der Untersuchungen welcher Kategorien zueinander umstritten. Jedes weitere zu untersuchende Merkmal verkompliziert MC Call zufolge die gesamte Untersuchung, die gewiss mehrdimensional ausgerichtet werden muss, in hohem Maße (vgl. MC Call: 1786): „For example, the incorporation of gender as an analytical category into such an analysis assumes that two groups will be compared systematically—men and women. If the category of class is incorporated, then gender must be cross-classified with class, which is composed (for simplicity) of three categories (working, middle, and upper), thus creating six groups. If race-ethnicity is incorporated into the analysis, and it consists of only two groups, then the number of groups expands to twelve“ (ebd.).

Winker und Degele (2009) behaupten, dass die interkategoriale Untersuchung von mehr als drei Merkmalen auf Basis einer sozialstrukturellen Ebene kaum zu bewältigen seien (vgl. ebd.: 15). Bezüglich der Auswahl der Kategorien räumen sie ein, dass „[...] eine schlüssige theoretische Begründung, warum gerade Rasse, Klasse und Geschlecht die zentralen Linien der Differenz markieren sollen [fehlt]“ (ebd.).

Rommelspacher (2009) kritisiert an dem Achsenmodell, „dass die Achsen nicht neutral sind, sondern dass die Formulierung dessen, was eine Achse ausmacht, Resultat einer spezifischen Position und damit streng genommen bereits Ausdruck spezifischer Überschneidungen ist, worauf bereits Crenshaw hingewiesen hat (ebd.: 7)“

Ihren intrakategorialen Ansatz hat Crenshaw (1994) im Kontext von häuslicher Gewalt an Frauen of Color noch weiter spezifiziert. In ihrem Aufsatz unterscheidet sie zwischen struktureller und politischer Intersektionalität (vgl. ebd.:2)

Als Beispiel für die strukturelle Intersektionalität gibt sie die Folgen der Aufenthaltsbestimmungen in den USA. Die Personen, die im Rahmen einer Eheschließung in die USA eingewandert sind, können erst nach einer zweijährigen Ehe einen rechtmäßigen vom Partner/Partnerin unabhängigen Aufenthalt beantragen. So können Frauen vor einer konfliktreichen Wahl gestellt werden, wenn sie innerhalb dieser zwei Jahre häusliche Gewalt erleben – entweder lassen sie sich scheiden und müssen das Land verlassen oder sie dulden

die ihnen zugeführte Gewalt bis sie eine Aufenthaltserlaubnis beantragen können (vgl. ebd.: 3).

Die politische Intersektionalität umfasst die Wechselwirkungen von Rassismus und Sexismus, die in diesem Kontext Frauen of Color in eine besonders schwierige Lage bringen (vgl. ebd.:5f.) Crenshaw berichtet von ihrem Vorhaben von der Polizei(haupt-)dienststelle von Los Angeles stadtteilbezogene statistische Daten über die häusliche Gewalt an Frauen zu erhalten. Anhand der „ethnischen“ Segregation in der Stadt habe sie Rückschlüsse ziehen wollen, wie stark insbesondere Frauen of Color von häuslicher Gewalt bedroht sind. Diese Daten habe sie jedoch nicht erhalten. Ein Vertreter der Polizei habe berichtet, dass Aktivist_innen gegen häusliche Gewalt mit der Veröffentlichung von Statistiken über die Gewalterfahrungen von Frauen of Color ihre Arbeit „in den Communitys“ aufgrund von möglichen Berichterstattungen, die Schwarze Männer pauschalisierend als gewalttätig darstellen würden, torpedieren könnte.

Ein weiteres Dilemma für Frauen of Color sei die schwierige Entscheidung in Folge von häuslicher Gewalt die Polizei einzuschalten – eine Institution, die im kollektiven Gedächtnis „der Community“ mit rassistischen Beleidigungen und Gewalt in Verbindung steht (vgl. ebd. 7).

Nach diesen Darstellungen der intersektionalen Perspektiven und ihren Prämissen ist es wiederum deutlich geworden, dass einerseits die Interdependenzen und Unterschiede zwischen den Merkmalen „weiße Männer“ und „Männer of Color“, „Männer of Color“ und „Frauen of Color“ sowie „weißen Frauen“ und „Frauen of Color“ in meiner Arbeit stärker fokussiert werden müssen, damit die Mechanismen der mehrdimensionalen Diskriminierungen von Männern of Color beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen verstanden werden können. Das Merkmal „junges Lebensalter“ soll im folgenden Unterkapitel nicht beachtet, dafür aber die eben genannten Merkmalsgruppen in Abhängigkeit von Rassismus und Sexismus auf ihre Interdependenzen und Unterschiede hin fokussiert werden.

5.2 Verbindungen zwischen Rassismus und Sexismus

Die Schwarze Predigerin und Sängerin, Freiheitskämpferinnen und Frauenrechtlerinnen, Sojourner Truth, machte mit der Frage "Ain't I a Woman?" in ihrer Rede auf einer Suffragetten-Konferenz in Akra, Ohio, von 1851 auf die rassistische Beschaffenheit der Geschlechtsidentität Schwarzer Frauen aufmerksam (vgl. Ludvig 1999: 405). Dieser berühmte Ausspruch war ein historischer Moment, der ein Beleg für die mehrdimensionale Diskriminierung eines Menschen sowie die Interdependenzen von Identitätsmerkmalen (hier: Geschlecht und Hautfarbe) ist. Ludvig verdeutlicht diesen Umstand durch ein treffendes Beispiel: „Schwarze Frauen können sich rassistisch diskriminiert fühlen, wenn ihnen mangelnde Intelligenz unterstellt wird. Allerdings kann "mangelnde Intelligenz" ebenso als sexistische Diskriminierung aufgefasst werden. Was bedeutet, daß [sic!] die *gender*-Rollen Schwarzer Frauen rassistisch geprägt sind und umgekehrt ihr Schwarz-Sein sexualisiert wird“ (ebd.:406).

Hinsichtlich der Wechselwirkung zwischen der Ethnizität bzw. Hautfarbe und Gender werden in der Literatur Wechselwirkungen zwischen Rassismus und Sexismus sehr oft thematisiert.

Kilomba (2006) behauptet, dass die *weißen* Aggressivität und Sexualität mit Schwarzen in Verbindung setzen: „Diese Suche nach einem primitiven Paradies ist tief in der Phantasie verstrickt, dass Schwarze etwas besitzen, was Weißen selbst zu fehlen scheint – Aggression und Sexualität. Diese Aspekte, welche die weiße Gesellschaft verdrängt hat, werden auf die 'Anderen' projiziert. Das bedeutet, dass im weißen Imaginären das Schwarze Subjekt mit dem überblendet wird, was die weiße Gesellschaft als gefährlich und riskant identifiziert.“

Für Westphal (2004) waren und sind es Wissenschaft und Medien, die die Vorurteile gegenüber „dem Migranten“, der männlich ist und dämonisiert wird, immer wieder reproduzieren. Ihr Profil ist klar umrissen: Sie sind autoritäre Männer und Väter (vorranging Türkeistämmige), die ihre Frauen und Kinder unterdrücken (vgl. Westphal 2004: 2). Interessant ist bei dieser Darstellung auch, dass nur vom heterosexuellen Mann die Rede ist. Das Bild der unterdrückten migrantischen Frau sei ebenfalls mit dem Abbild der jeweiligen Geschlechterverhältnissen ihrer Herkunftsgesellschaft begleitet. Dies diene – oder wertfrei

ausgedrückt – führe dazu, dass sie folglich als „anders“ und „fremd“ markiert werden (vgl. ebd.)

Ha (2009 a) unterstreicht die Notwendigkeit, „die Überschneidungen, Spannungsverhältnisse und Widersprüche von Rassismus mit gegenderten, sexuell und sozioökonomisch bestimmten Machtformen zu beachten. Diese Kategorien wirken für sich genommen nicht per se gleich, sondern hängen stark von unterschiedlichen Faktoren ab“. Einige der zu beachtenden Faktoren seien die spezifischen Migrationserfahrungen, der Aufenthaltsstatus/ die Nationalität, kulturell- religiöse Zuschreibungen, die Klassen- und Bildungshintergründe und/ oder die sexuelle Identität (vgl. ebd.).

Ina Kerner (2009a) setzt sich sehr ausführlich mit der „Anatomie von Rassismus und Sexismus“ auseinander. Ihr Erkenntnisinteresse besteht darin, zu begreifen, was wir beobachten können, wenn Rassismus und Sexismus zum Vorschein kommen und wie und auf welcher Weise sie wirken (ebd.: 10) Sie trifft mit dem speziellen Fokus auf Rassismus und Sexismus somit eine Vorentscheidung darüber, was sie untersuchen möchte. Kerner zufolge werden „Rassismus und Sexismus [...] im Rahmen der Auseinandersetzungen mit Diversität und Intersektionalität zumeist höchstens implizit thematisiert. Sie möchte mit ihrer mehrdimensionalen und ergebnisoffenen Herangehensweise die Wechselwirkungen zwischen Rassismus und Sexismus sowie ihre Machtrelationen zueinander tiefgründiger auf theoretischer Ebene untersuchen.

Rassismus und Sexismus entfalten sich ihrer Meinung nach auf drei Wegen – hier: Dimensionen – ihre Wirkungsmacht und sollten demnach mehrdimensional untersucht werden. Kerner lässt sich dabei von der Machtanalytik von Foucault leiten, der sich mit vielen Facetten und Dimensionen von Macht auseinandersetzte (vgl. ebd.: 37).

In diesem Sinne unterscheidet Kerner eine epistemische (bzw. Wissensdimension), eine institutionelle sowie eine personelle Dimension. Sie nimmt an, dass zwischen diesen Dimensionen sowohl Interdependenzen, als auch Unterscheidungen bestehen können. Auch geht sie davon aus, dass Rassismus und Sexismus durch Diskurse, von Institutionen und Strukturen sowie von Akteur_innen wechselseitig gebildet und reproduziert werden (vgl. Kerner 2009a: 37). Dabei sei eine Reihe von Zuordnungen möglich: Diskurse zur

epistemischen, Institutionen und Strukturen zu der institutionellen, und Akteur_innen zur personalen Dimension (vgl. ebd.: 37 f.).

Für Kerner „steht die Tatsache im Mittelpunkt, dass den rassistischen und sexistischen Diskursen Wahrheit zugeschrieben wird und dass sie dadurch soziale Wirkungsmächtigkeit erlangen. Eine Wirkungsmächtigkeit, die sie in die Lage versetzt ‚Wirklichkeit‘ nicht bloß zu repräsentieren, sondern selbst zu schaffen“ (ebd.: 38f). Dies bildet somit den Grundstein für die epistemische Dimension, in der mittels Bilder und Symbolen Rassismen und Sexismen entstehen und fortentwickelt werden. Die „Entfaltung von Machtwirkungen“ durch rassistische und sexistische Diskurse sind demnach nicht unterschätzen – im Gegenteil – es sind diese Diskurse, die aufzeigen, wie Rassismen und Sexismen funktionieren, und einen Hinweis dafür geben, wie ihnen politisch begegnet werden kann (ebd.:39).

Die institutionelle Dimension wird einerseits von Recht und andererseits von privaten und öffentlichen Institutionen beeinflusst. Dass diese Dimension eine starke Auswirkung auf die epistemische Dimension haben kann, verdeutlicht Kerner mit gesetzlichen Bestimmungen mit der Ehe eines heterosexuellen Paares, die weitaus mehr staatliche Privilegien genießt als die eingetragene Lebenspartnerschaft und somit die Heteronormativität, aber auch die Monogamie jenseits sexueller Orientierungen fördert (vgl. ebd.: 40).

Die personale Dimension gibt Raum für Überzeugungen, Einstellungen, Identitäten und Subjektivität von Personen, womit sowohl tendenziell privilegierte, als auch benachteiligte Gruppen gemeint sind (vgl. ebd.: 41).

Die analytische Unterscheidung von epistemischer, institutioneller und personaler Dimension ist Kerner zufolge auch für die Unterscheidung unterschiedlicher Formen von Rassismus und Sexismus anzuwenden. Dementsprechend kann von einem epistemischen, einem institutionellen und einem personalen Rassismus bzw. Sexismus gesprochen werden. Kerner spricht vom „Kontinuum der verschiedenen Formen“ (ebd.: 42) von Rassismen und Sexismen und gibt dafür vereinzelte Beispiele wie „wohlwollender vs. feindseliger“ Rassismus oder Sexismus, schwache und starke Formen, etc. Die Grenzen dieser Formen sei jedoch nicht klar voneinander zu unterscheiden (ebd.: 42f.). Der letzte Punkt führt uns zu den juristischen Diskussionen um die Entschädigungshöhe bei AGG-Klagen, die in dieser Arbeit bereits wiedergegeben wurden. Kerner hat darin sicherlich Recht, meine Bedenken

sind aber dabei grundsätzlicher Natur. Aus meiner Sicht ist es problematischer als in der Rechtsdurchsetzung, aus einer sozialwissenschaftlichen Perspektive Rassismen und Sexismen wertend (vor-)zu kategorisieren. Denn wer entscheidet, wie stark oder feindselig eine rassistische oder sexistische Handlung oder Praxis ist? Welcher Schaden wird in einer Situation der von Rassismen und Sexismen direkt betroffenen Person zugeführt? Wie sehr leidet die Gesellschaft darunter? Wie messen wir diesen Schaden und den Schmerz? Die Benennung einer Form sollte deshalb kontextabhängig und deskriptiv sein – z.B. sexuelle Belästigung durch das Zeigen von Bildern mit pornographischem Inhalt oder die Anweisung eines Hauseigentümers an die Hausverwaltung keine Wohnung an People of Color zu vergeben.

Zwischen Rassismus und Sexismus identifiziert Kerner vier Verbindungen:

- a) Ähnlichkeiten
- b) Unterschiede
- c) Kopplungen
- d) Intersektionen

Im Folgenden werden diese vier Verbindungen in Bezug auf den gegenwärtigen gesellschaftlichen Kontext genauer dargestellt und erklärt.

Bei beiden Phänomenen werden Kategorien gebildet, mit deren Hilfe vermeintliche Unterschiede konstruiert werden: So wären die Eigenschaften von People of Color – besser gesagt, *Männer* of Color – Impulsivität, Aggressivität und mangelndes Kontrollvermögen des Sexualtriebs. Frauen haben quasi eine angeborene Fürsorglichkeit, die ihnen gleichzeitig örtlich zuordnen – nämlich die eigenen vier Wände bei ihren Kindern. Der gleiche Denkansatz weist Muslime an Orte außerhalb Europas (vgl. Kerner 2009b: 39 f.).

Die Unterschiede zwischen diesen Phänomenen sind beispielsweise in Diskursen um Reproduktion vorzufinden. Rassistische Diskurse und Institutionen dienen meist der Homogenisierung und der Segregation, damit der *Verhinderung* von *Vermischungen*, und zwar einschließlich der Bereiche von Familie und Nachkommenschaft – und damit eben auch der *Verhinderung* von gruppenübergreifender biologischer Reproduktion (ebd.: 42).

Während dessen zielt der Sexismus darauf ab, „spezifische Formen der Reproduktion zu ermöglichen“ (ebd.).

Als Kopplung von Rassismus und Sexismus sind Diskurse um demographische Entwicklungen und die damit zumeist Hand in Hand gehenden politischen Forderungen zur Restriktion von Zuwanderung nach Deutschland und dem mehr oder weniger direktem Appell an „die Deutschen“ mehr Kinder auf die Welt zu bringen, zu verstehen.

Im deutschen Kontext wird hierbei in erster Linie die Zuwanderung von muslimisch-sozialisierten Menschen problematisiert. Der CSU-Politiker Horst Seehofer konstatiert, dass „wir keine zusätzliche Zuwanderung aus anderen Kulturkreisen brauchen“ (jba 09.10.2010), der Ex-Vorstandsmitglied der Deutschen Bundesbank und neuer Bestsellerautor, Thilo Sarrazin, der darauf besteht niemanden anerkennen zu müssen, der/ die [...] ständig neue kleine Kopftuchmädchen produziert“ (Berberich 2010). Das Beispiel, das die Kopplung zwischen Rassismus und Sexismus am deutlichsten zeigt, dürfte die Diskussion um den Fachkräftemangel im IT-Bereich sein, die mit dem Wahlkampfslogan des damaligen Ministerpräsidenten Jürgen Rüttgers im Jahr 2000 „Kinder statt Inder“ seinen Höhepunkt fand (vgl. Kerner 2009a: 343f).

Für Kerner ist dies nicht nur ein Appell gegen die Zuwanderung, sondern auch der Wunsch nach (*weißem*) deutschem Nachwuchs und eine Manifestierung von geschlechtsspezifischen, traditionellen Berufsbildern. Denn in Bezug auf den letzten Punkt, hätte Rüttgers auch Maßnahmen vorschlagen können, die das Interesse von Frauen am männerdominierten IT-Bereich erhöhen und welche, die schon in diesem Bereich arbeiten gezielt fördern (vgl. ebd.).

Eine andere Form der Kopplung kommt dadurch zustande, dass Sexismus bzw. sexistisches Handeln und Denken „den Anderen“ – im heutigen Kontext „den Muslimen“ – zugeschrieben wird. Begriffe wie „Ethnisierung des Sexismus“ (vgl. Jäger 2000; zit. nach ebd.: 361) und „Othering des Sexismus“ (vgl. ebd.) sollen diesen Umstand beschreiben. Jäger zufolge findet hierbei eine „Verschränkung vom Frauen- und Einwanderungsdiskurs“ statt, die zwei Formen annehmen kann. Die statische Ethnisierung spricht „anderen Kulturen“ das Potenzial einer antisexistischen Entwicklung ab, während die dynamische Ethnisierung die Anpassung an antisexistische Haltungen der hiesigen Mehrheitsgesellschaft als einzigen Ausweg sieht (vgl. ebd. 360 f.) So resümiert Kerner: „[...] die Feststellung, dass antirassistische Positionen nicht

notwendig auch antisexistisch sind und dass dem Feminismus keine grundsätzliche Affinität zum Antirassismus nachgesagt werden kann, [sollte] kaum mehr überraschen (ebd.: 360).

Eine Kopplung zwischen Rassismus und Sexismus findet in von Eggers (2009) genannten zwei Beispielen aus der Öffentlichkeit statt, die sie unter dem Phänomen „rassifiziertes Othering“ fasst.

Das erste Beispiel ist aus der Titelseite eines Satiremagazins entnommen. Im Rahmen der Wahlen zum Bundespräsidenten im Jahre 2003 wird der Schwarze Sänger Roberto Blanco als fiktiver Kandidat vorgestellt und aus seinem Munde zitiert: „Bundespräsident Blanco: Warum nicht mal ein N[...]? Muss es denn immer ein Mann oder eine Frau sein?“ (Eggers 2009: 65). Außerdem wird im Artikel auf die Größe des Geschlechtsteils von Blanco verwiesen, womit sich Blanco einem anderen fiktiven Kandidaten, dem *weißen* Journalisten Kai Diekmann gegenüber in diesem fiktiven Wahlkampf einen Vorteil verschaffen soll: „9 Zentimeter sind zu kurz! Deshalb wird auch nicht Kai Diekmann Bundespräsident, sondern unser potenter N[...] Roberto Blanco.“(ebd.) Eggers hält bei diesem Beispiel zwei Punkte fest. Das Schwarze männliche Subjekt wird einerseits einer anderen nicht explizit benannten Genderkategorie zugeordnet und es erfährt eine körperliche Zuschreibung – hier: großes Geschlechtsteil (vgl. ebd.: 66)

2002 sorgte der Vorwurf an den Vize-Polizeipräsidenten Hessens seine Kollegen angewiesen zu haben, den Entführer und Mörder eines Kindes mit Folter zu drohen, um die Ermittlungen zu beschleunigen. Diese Nachricht löste eine hitzige Debatte darüber aus, ob Folter unter Umständen legitim sein kann (vgl. ebd. 66). Wie genau mit Folter gedroht worden sei, nahm in dem Diskurs wenn überhaupt nur einen marginalen Stellenwert ein: „Bei weiterer Verweigerung von Angaben würden ihm Schmerzen zugefügt, wie er sie noch nie erlebt habe. [...] Der Beamte sei herangerückt und habe in drastischen Formulierungen von sexuellen Missbrauch durch (2) ‚N[...]‘ in einer Zelle gesprochen [...] (vgl. ebd.). Auch bei diesem Beispiel wird der Schwarze Mann sexualisiert und er wird zugleich dämonisiert.

Um die Intersektionalität von Rassismus und Sexismus verstehen zu können, weist Kerner ausdrücklich darauf hin, mehrdimensional bzw. mit den genannten Dimensionen (epistemisch, institutionell, personal) zu arbeiten.

Kerner betont, dass sich Bestimmungen von Ähnlichkeiten und Intersektionen sich keineswegs ausschließen. Wenn eine Intersektionalität diagnostiziert werde, sei dies als Ergänzung und Korrektur von Ähnlichkeitsbestimmungen zu verstehen. Von Kopplungen und Intersektionen, die in Verbindung mit Rassismus und Sexismus in Erscheinung treten, geht Kerner zufolge ein analytischer Erkenntnisgewinn mit einher (vgl. Kerner 2009a: 376 f.) Abschließend appelliert sie an empirische Herangehensweisen: „Zudem sollten wir, wann immer wir über Kopplungen und Intersektionen nachdenken, fragen – oder besser noch: wissen - , was genau es ist, das sich koppelt und verschränkt“ (ebd.: 376).

5.3 Fazit

Die Quintessenz der vorgestellten Konzepte über die mehrdimensionale Diskriminierung von Menschen ist die Anforderung, die zu untersuchenden Merkmale kontextabhängig zu betrachten.

Die mehrdimensionale Auseinandersetzung von Kerner mit dem Verhältnis von Rassismus und Sexismus verschafft meines Erachtens einen guten Überblick in die komplexe Materie. Die Unterteilungen von Rassismen und Sexismen sowie ihre Verbindungen dienen als eine erste Orientierung und bedürfen sicherlich, dies unterstreicht Kerner selbst, stets einer gesonderten Analyse: „Empirische Einzelfallanalysen kann und will ich mit vorliegender Studie nicht ersetzen. Allein schon weil Rassismen und Sexismen je nach Kontext variieren und überdies nicht statisch sind, ist fortwährende empirische Forschung auf diesem Gebiet unverzichtbar“ (Kerner 2009: 13).

Diesem Appell möchte ich folgen und mich im nächsten Kapitel mit vier Fallbeispielen beschäftigen, bei denen es sich um Diskriminierungsfälle von jungen Männern of Color beim Zugang zu Diskotheken oder Fitnessstudios handelt. Ich werde mich der Orientierungshilfe von Kerner bedienen, indem ich die Beispiele einerseits entlang der epistemischen, institutionellen und personalen Formen von Rassismus und Sexismus verorten und das Verhältnis von Rassismus und Sexismus im Lichte der Formen Ähnlichkeiten, Unterschiede, Kopplungen und Intersektionen in den jeweiligen Fällen analysieren werde. Ich werde zudem überprüfen, ob das Merkmal Lebensalter mit diesem Modell fokussiert werden kann und

welchen Einfluss dieses Merkmal auf die Diskriminierungserfahrungen von jungen Männern of Color hat.

6. Analyse von Diskriminierungsfällen unter dem Aspekt der mehrdimensionalen Diskriminierung

Die Bedeutung von Fallstudien für die Intersektionalitätsanalyse ist bereits vielfach unterstrichen worden. Für Flyvbjerg (2006) sind Fallstudien weitaus wertvoller als dass sie sich – wie allgemein angenommen – nur als Voruntersuchungen eignen, um Hypothesen für die Hauptstudie aufzustellen (vgl. ebd.: 220).

Ich möchte im Folgenden die Auswahl meiner zu analysierenden Fälle in Anlehnung seiner Auswahlstrategie treffen.

Ein Ansatz ist nach Flyvbjerg das Zufallsprinzip, bei der die Größe der Stichprobe für die Verallgemeinerung der Aussagen entscheidend ist. Möglich seien hierbei die repräsentative, zufällige Auswahl und die Gruppenauswahl, um Aussagen über bestimmte Gruppierung in der Bevölkerung zu treffen.

Ein weiterer Ansatz orientiert sich an Informationen: Extreme oder abweichende Fälle dienen dazu, um Informationen über unübliche Fälle zu erhalten, maximal variable Fälle, um Informationen über verschiedene Situationen, Prozesse und Ergebnisse zu erhalten, kritische Fälle, um Kausalitäten herzustellen und schließlich modellhafte Fälle, um ein Bild über einen bestimmten (Lebens-)Bereich zu erzeugen (vgl. ebd.: 230)

Ich habe versucht eine variable Auswahl an vier Fallbeispielen zu treffen. Jeweils zwei der Beispiele beziehen sich auf diskriminierende Praktiken von Fitnessstudios oder Diskotheken.

Die Informationen des ersten Fallbeispiels basieren auf einer schriftlichen Korrespondenz des ADNB mit dem Fitnessstudio im Rahmen eines Beschwerdeprozesses. Das zweite und vierte Beispiel sind aus den Medien entnommen. Ein anderer Fall wurde dem ADNB gemeldet, das sich sowohl mit einer verantwortlichen Instanz in Verbindung setzte, als auch

die Medien einschaltete. Sowohl für den Bereich Fitnessstudio als auch für die Diskothek wird jeweils in einem Fall die Diskriminierung zugegeben und einmal dementiert.

6.1 Fallbeispiel 1: Fitnessstudio: „Fitness nur für weiße deutsche Männer?“

Kurzbeschreibung²⁵:

Ein junger Mann of Color beantragt eine Mitgliedschaft in einer großen Fitnessstudio-Kette in Berlin. Nach einem Probetraining unterschreibt er den Vertrag. Sowohl die Mitarbeiterinnen am Tresen als auch der Trainer heißen ihn sehr freundlich willkommen. An jenem Tag erhält er ebenfalls eine Mitgliedskarte, mit der ein elektronischer Eintritt in das Studio möglich ist. Einige Tage später möchte der Betroffene erneut trainieren, merkt aber am Eingang, dass seine Karte nicht funktioniert. Der Einlass wird ihm verwehrt. Die Mitarbeiterin sagt, dass sie keine Auskunft geben dürfe und er sich mit der Zentrale in Verbindung setzen müsse. Zu Hause findet er einen Brief der Zentrale vor, dass sein Antrag auf Mitgliedschaft nicht genehmigt wurde. Daraufhin ruft der bei der Zentrale des Fitnessstudios an. Der Mitarbeiter verweigert ihm jegliche Auskunft über die Gründe der Ablehnung. In dem Ablehnungsschreiben steht lediglich der Bezug auf die Allgemeinen Geschäftsbedingungen²⁶, jedoch ohne Nennung weiterer Ablehnungsgründe. Der Betroffene bittet anschließend mehrmals bei der Zentrale um eine Aufklärung des Sachverhalts. Auch mehrere Telefonate mit der Zentrale führen zu keinem Ergebnis. Auf den gemeinsamen Beschwerdebrief des ADNB und der Beratungsstelle ReachOut Berlin wird als Grund aggressives Verhalten gegenüber Anderen benannt. Ein Gespräch mit den Mitarbeiter_innen, die das angemerkt haben sollen, wurde abgelehnt.

Im gemeinsamen Beschwerdebrief²⁷ des ADNB mit ReachOut Berlin wurde der Sachverhalt aus der Perspektive des Betroffenen zusammengetragen. Hierbei wurden die Bemühungen des Betroffenen um eine Klärung des Konflikts in aller Ausführlichkeit zusammengefasst:

²⁵ vgl. Yiğit 2008: 15

²⁶ Unterschrieben sei lediglich eine Vereinbarung eines Antrages auf Abschluss eines Vertrages: „Das Angebot gilt als angenommen, wenn die Geschäftsleitung die Annahme nicht binnen einer Frist von zwei Wochen ab heute schriftlich gegenüber dem Kunden ablehnt.“

²⁷ Die schriftliche Korrespondenz liegt mir vor, sie darf jedoch nach Absprache mit dem Projekt ADNB aus

Den tatsächlichen Ablehnungsgrund hat der Betroffene nicht erhalten. Der schriftliche Widerspruch des Betroffenen, der per Einschreiben (mit Rückschein) versendet wurde, sollte die offizielle Auseinandersetzung mit der Zentrale einleiten. Jedoch kam dabei dem Betroffenen und den Beratungsstellen der Verdacht auf, dass von Seiten des Fitnessstudios diese Auseinandersetzung gemieden wurde: „Zwischen dem [...] habe er des öfteren bei der Zentrale angerufen und war erst einmal entsetzt, als ihm mitgeteilt wurde, dass sein Einschreiben nicht angekommen sei. Erst nachdem er die Mitarbeiterin darüber in Kenntnis gesetzt habe, dass der Weg des Briefes zurückverfolgt werden könne, sei ihm der Eingang des Schreibens bestätigt worden. Das gleiche sei ihm auch am [...] erneut wiederfahren.“

Die Beratungsstellen fahren mit einer rechtlichen Einschätzung der Sachlage fort: „Diesbezüglich möchten wir Sie darauf hinweisen, dass im August 2006 das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz in Kraft getreten ist. Gemäß §1 zielt das AGG darauf ab, Diskriminierungen u.a. auch aufgrund der ethnischen Herkunft und des Geschlechtes zu verhindern und zu beseitigen. Unter den Diskriminierungsschutz fällt auch der Zugang zu Dienstleistungen und Waren.

Die von Herrn [...] vorgetragene Indizien sprechen auch aus unserer Sicht für eine vermeintliche unmittelbare Diskriminierung nach dem AGG. In diesem Sinne möchte sich Herr [...] die Einleitung weiterer rechtlicher Schritte vorbehalten und einen Schaden in noch nicht definierbarer Höhe geltend machen.“

Die Sachlage wird also als ein Diskriminierungstatbestand der unmittelbaren Form bewertet, der unter das AGG fällt. Verwiesen wird auf das zivilrechtliche Diskriminierungsverbot im Anwendungsbereich „Güter und Dienstleistungen“. Auf zwei der vom AGG geschützten Merkmale „ethnische Herkunft“ und „Geschlecht“ wird Bezug genommen, womit impliziert wird, dass es sich um eine mehrdimensionale Diskriminierung handelt. Ferner wird mit Hinweis, dass der Betroffene „die Einleitung weiterer rechtlicher Schritte vorbehalten“ möchte, die für eine Klage nach dem AGG vorausgesetzte Frist von 2 Monaten (gemäß § 21 AGG) eingehalten.

In der Stellungnahme des Fitnessstudios²⁸ wird erstmals der Grund für die Ablehnung des Antrages für eine Mitgliedschaft angegeben: „Hierbei soll, nach Auskunft des Studios, Herr [...] durch unfreundliches und aggressives Verhalten aufgefallen sein und insbesondere andere Mitglieder unseres Studios in nicht angemessener Weise verbal angesprochen haben.“

Daran anschließend verweist die Person auf die Privatautonomie und der Möglichkeit für die Geschäftsleitung ihr Klientel zu bestimmen: „In diesem Zusammenhang möchten wir darauf hinweisen, dass im Rahmen der Privatautonomie kein Allgemeinanspruch auf Abschluss eines Vertrages mit unserem Unternehmen besteht.“

Die Legitimation, potenzielle Kund_innen ablehnen zu dürfen, relativiert die Person wenig später: „Jedenfalls steht eine Mitgliedschaft bei [...] in keiner Abhängigkeit zu Religion, Herkunft oder Hautfarbe. Wir legen jedoch gehobenen Wert darauf, dass unsere Mitglieder ungestört ihrem Training nachgehen können und insbesondere die Mitglieder von [...] durch unsere Mitglieder mit Respekt behandelt werden.“

In diesem Textabschnitt lehnt die Person den Vorwurf der Diskriminierung ab und nimmt auf die Merkmale „Herkunft“, „Hautfarbe“ und „Religion“ Bezug. Irritierend ist der Bezug auf die Religion, da dieses Merkmal im Beschwerdeprozess nicht relevant war. Auffällig ist, dass der Geschlechtsaspekt dagegen keine Erwähnung findet. Auch ist eine sprachliche Ausblendung von Gender zu sehen. Die Subjekte im Brief sind durchgehend in männlicher Form.

Im vorherigen Telefongespräch wurde vermutlich das aggressive Verhalten des Betroffenen seitens der Beratungsstelle angezweifelt. Daran anknüpfend möchte das Studio dem Betroffenen eine „2. Chance“ geben und ihn auf eine Bewährungsprobe stellen. Eine vermeintliche Wiederholung des aggressiven Verhaltens, so wird dies angekündigt, würde eine Kündigung des Vertrages bedeuten: „Nachdem Sie uns versicherten, dass die vorbeschriebene Verhaltensweise nicht dem generellen Charakter von Herrn [...] entspricht, bieten wir Herrn [...] an, ab [...] sein Training bei [...] aufzunehmen, jedoch unter der Maßgabe, dass sofern es nachweislich zu Beschwerden anderer Mitglieder / Studiopersonal auf

²⁸

Nach dem Beschwerdebrief wurde zunächst ein Telefonat zwischen dem ADNB und einer verantwortlichen Person des Fitnessstudios geführt. Ein Gesprächsprotokoll liegt nicht vor.

Grund des Verhaltens von Herrn [...] kommen sollte, [...] berechtigt ist, den Vertrag außerordentlich zu kündigen.“

In dem zweiten Beschwerdebrief der Beratungsstellen werden die Behauptungen der Ansprechperson in Frage gestellt. Offen bleibe die Frage, warum schon das Studiopersonal, das das aggressive Verhalten erlebt haben muss, den Betroffenen nicht darauf hingewiesen habe: „[...] erweckt es unser Mißtrauen [sic!], dass die Mitarbeiter/innen das vermeintlich „unfreundliche und aggressive“ Verhalten von Herrn [...] nicht angesprochen haben. Hier sehen wir Klärungsbedarf, da der Vorwurf, „unfreundliche und aggressive“ Verhalten von Herrn [...] als ein fiktives Konstrukt vorkommt.

Im Raum bleibe auch die Frage, was genau am Tag des Probetrainings geschehen ist, so dass das Studio von einem abweichenden Verhalten sprechen kann: „Leider haben Sie in Ihrem Schreiben das vermeintliche „unfreundliche und aggressive“ Verhalten, das von Herrn [...] ausgegangen sein soll, nicht konkretisiert.“

Mit diesem Fall ist eine eindeutige Klärung der Interdependenzen der Merkmale „Ethnizität“, „Geschlecht“ und „Lebensalter“ nicht möglich. Es ist bekannt, dass der Betroffene jung ist, aber die Auswirkungen des jungen Alters auf die Diskriminierung ist nicht zu fassen und wird im Beschwerdeprozess auch nicht angesprochen. Als Fakt steht, dass einem Mann of Color ein „aggressives und unfreundliches“ Verhalten nach seinem ersten und einzigen Training in dem Fitnessstudio zugeschrieben wird. Die Diskriminierung dieser Person beruht nicht auf einer persönlichen Entscheidung eines Verantwortlichen im Studio, sondern sie ist institutionell verankert – dies zeigen die Indizien im Verlauf des Beschwerdeprozesses. Denn die Kontaktaufnahme zum Betroffenen sowohl von Studiopersonal, als auch von Personen der zentralen Verwaltung wurde eindeutig gemieden, sodass hierbei von einer Desinformationsstrategie gesprochen werden kann. Die Legitimation für die Ablehnung des Betroffenen weist auf die epistemische Dimension des Rassismus hin (Kerner 2009). Hier wird das Bild des aggressiven Mannes of Color als Grundlage für eine Form des institutionalisierten Rassismus verwendet.

6.2 Fallbeispiel 2: Fitnessstudio: „Quote für südländische Männer“²⁹

Kurzbeschreibung:

Ein türkeistämmiges, heterosexuelles Paar möchte in einem Fitnessstudio ein Probetraining absolvieren, um anschließend Mitglied im Studio zu werden. Ihnen wird eine Mitgliedschaft verweigert mit der Begründung, dass das Studio aus Kapazitätsgründen derzeit keine neuen Mitglieder mehr aufnehmen könne. Als die betroffene Frau einige Tage später Flyer des Studios sieht, in denen um neue Mitglieder geworben wird, besucht das Ehepaar erneut das Studio, um einen Vertrag zu unterzeichnen, aber auch diesmal wurde ihnen mit der gleichen Begründung die Mitgliedschaft verwehrt. Als sie jedoch mit dem gleichen Studio unter einem deutschen Namen telefonisch Kontakt aufnimmt, regt man das Paar dazu an, noch am gleichen Tag vorbei zu kommen und Mitglied zu werden. Der Geschäftsführer des Studios rechtfertigt diese Praxis mit der Erwartung seiner Kund_innen, den Anteil von „südländischen Männern“ möglichst gering zu halten. Im Artikel wird die Information mitgegeben, dass diese Geschäftspraxis in zwei Filialen des Studios durchgeführt wird.

Auch bei diesem Fall scheint eine institutionalisierte Form der Diskriminierung praktiziert worden zu sein. Offensichtlich hat die Geschäftsführung eine Höchstquote für eine bestimmte Zielgruppe festgelegt. Wenn diese erreicht ist, werden Personen, die dieser Gruppe zugeordnet werden, nicht in den beiden Studios aufgenommen. Die Textstellen „Ausländerkontingent festgelegt“ und „Zur Rede gestellt, hätte ein Mitarbeiter der "Fitness Hall" schließlich zugegeben, "dass die Geschäftsleitung ein Ausländerkontingent festgelegt hat, das man nicht überschreiten darf" implizieren dabei, dass es sich um eine ethnische Diskriminierung handelt, wohingegen die Textstellen "südländische Männer-Quote" – „In

²⁹ vgl. Fiedler (08.09.2009)

zwei Lüneburger Fitness-Centern werden "südländische Männer" nur begrenzt aufgenommen.“ und „Insgesamt 300 "südländische Männer" habe man in den beiden Studios aufgenommen“ die Zielgruppe eingrenzen und gleichzeitig die Mehrdimensionalität der Diskriminierung aufzeigen.

Mit „südländisch“ werden in diesem Diskurs zunächst alle Männer of Color markiert. Wenn dieser Begriff geographisch (und dies im europäischen Kontext) gemeint ist, kämen Männer in Frage, denen eine Herkunft aus Ländern wie z.B. Spanien, Portugal, Griechenland und Italien zugeschrieben werden. Vermutlich sehen die Bilder „des südlichen Mannes“ etwas anders aus. Die Referenzen sind möglicherweise die Türkei und wie so gerne als Kategorie benannt – „Menschen aus dem arabischen Raum“.

Die Rolle der potenziellen Kundin steht grotesker Weise im Artikel nicht im Vordergrund, obwohl sie zitiert wird und diejenige Person ist, die die Diskriminierung nachgewiesen hat. Es könnte argumentiert werden, dass sie nicht diskriminiert worden wäre, weil sie eine Frau ist, so wie dies der Geschäftsführer auch tut: „Die Frau hätte ich aufgenommen, ihr Freund war das Problem“. Interessant ist die Aussage über die Rechtfertigung des Geschäftsführers: „[...]rechtfertigt sie mit "vielen Beschwerden" und damit, "dass keine junge deutsche Frau wiederkommt, wenn sie den Eindruck hat, die Halle ist voller südländischer Männer." Die Beschwerden von „jungen deutschen Frauen“ gegenüber südländischen Männern impliziert, dass sie von Vertretern dieser Gruppe sexuell belästigt werden oder sich belästigt fühlen. Die Angabe vom Merkmal „jung“ hinterlässt hierbei einen Interpretationsspielraum. „Vergreifen“ sich die südländischen Männer primär an jungen Frauen? Sind diese Männer ebenfalls jung? Wenn wir zurück zur potenziellen Klientin kommen, müssen wir uns die Frage stellen, ob die 32-jährige „perfekt Deutsch sprechende“ Frau auch zu der „bedrohten Gruppe“ gehört hätte, wenn sie im Studio trainieren würde? Meines Erachtens bleibt diese Person unmarkiert, fungiert nicht als Subjekt und wird aus dem Diskurs ausgeschlossen.

Die institutionalisierte Form des Rassismus wird also in Anlehnung an dem Sexismus-Vorwurf der „jungen deutschen Frauen“ gegenüber den „südländischen Männern“ legitimiert. Für den Geschäftsführer ist die Begründung klar: „Wir diskriminieren, weil wir diskriminieren müssen. Ich will Geld verdienen“. Zu hinterfragen wäre ebenfalls, was er unter Profit

definiert. Ginge man allein von Mitgliedschaften aus (vorausgesetzt die Monatsgebühren für männliche und weibliche Kunden sind identisch), könnte das Studio wohl auch ökonomisch verkraften, dass die Senkung des Anteils von „jungen deutschen Frauen“ durch die Erhöhung des Anteils von „südländischen Männern“ kompensiert werden könnte. Es ist damit zu spekulieren, dass aus Sicht der Geschäftsführung die einerseits die Anwesenheit von „jungen, deutschen Frauen“ das Studio attraktiver macht, womit wir von Sexismus sprechen müssten. Warum hätte die türkeistämmige potenzielle Kundin in das Studio aufgenommen – weil „südländische Frauen die „jungen deutschen Frauen“ nicht sexuell belästigen, weil sie als Frau das Studio attraktiv macht oder ob sie für das Studio „als südländische Frau“ besonders oder anders attraktiv und deshalb besonders erwünscht ist? Auch für diese Frau ist möglicherweise von Sexismus und rassistischem Sexismus betroffen. Zugang zu einem Fitnessstudio zu haben bedeutet demnach nicht, gleich behandelt zu werden.

Neben der intersektionalen Diskriminierung von (jungen) Männern of Color liegt in diesem Beispiel definitiv eine Kopplung von Rassismus und Sexismus in verschiedenen Kontexten vor.

6.3 Fallbeispiel 3: Diskothek: „Ausländer nur in weiblicher Begleitung!“

Abbildung 1: Party-Flyer – SEITE 1: „Ausländer nur in weiblicher Begleitung!“



Kurzbeschreibung:

In dem Webflyer einer Diskothek wird vermerkt, dass „Ausländer nur in weiblicher Begleitung“ eingelassen werden. Da auf dem Flyer die Information vorhanden ist, dass die Party von einer großen Versicherungsfirma gesponsert wird, setzt sich das ADNB mit dieser Firma schriftlich in Kontakt. Diese verweist darauf, dass das Sponsoring durch einen freien Handelsvertreter zustande gekommen sei und er die finale Version des Flyers nicht überprüft habe. Die Versicherung nimmt Abstand zu diesem Vorfall und bittet um Entschuldigung. Dem Diskotheken-Betreiber zufolge wurde der Flyer von dem Veranstalter ohne Absprache mit ihm angefertigt. Der Veranstalter habe den Begleittext deshalb angeführt, weil in der Vergangenheit viele Fälle bekannt geworden seien, bei denen „türkische Jugendliche“ Frauen sexuell belästigt haben.

„‘Ausländer nur in weiblicher Begleitung‘, stellt die Ankündigung unmissverständlich klar – und verstärkt die Botschaft durch ein unübersehbares Ausrufezeichen“ heißt es im Artikel. Diese Botschaft, die offensichtlich eine diskriminierende ist, sollte jedoch stärker beleuchtet werden. Die Adressaten dieser Botschaft werden eher am Ende des Artikels aufgeführt. Thematisiert werden nämlich „sexuelle Übergriffe türkischer Jugendlicher“. Somit handelt es sich um die Merkmalskombination ethnische Herkunft, Geschlecht und Lebensalter, die bei dieser Arbeit primär fokussiert wird. Nun ist die Frage zu stellen, wie Personen, die zu dieser Zielgruppe gehören sollen am Eingang der Diskothek identifiziert werden könnten. Während das Lebensalter anhand des Geburtsdatums, vorausgesetzt, dass die Person sich ausweisen kann, leicht festzustellen ist, kann die ethnische Herkunft nur bedingt definiert werden. Wenn von Seiten des Sicherheitspersonals beispielsweise der Führerschein oder ein Schüler- oder Studierendenausweis nicht als Ausweisdokument berücksichtigt werden würde (allein dies könnte als Indiz für eine ethnisch/rassistisch diskriminierende Einlasspraxis dienen), könnte das Personal entweder Inhaber eines türkischen Reisepasses oder eine Person mit einem „typisch türkischem Namen“ (diese sind dem Personal bekannt) zu dieser unerwünschten Zielgruppe zuordnen. Es ist davon auszugehen, dass viele Männer aufgrund phänotypischer Merkmalen als „Türke“ definiert werden würden. Theoretisch möglich, jedoch praktisch schwer vorzustellen wäre die Möglichkeit, dass das Personal die Männer fragt, wie sie sich ethnisch definieren und bezeichnen. Wahrscheinlich werden die Begriffe vom Geschäftsführer der Diskothek die Begriffe „Ausländer“ „Türke“ synonym verwendet.

Denn der Betreiber der Diskothek spricht über das „Problem, [dass sie] leider ausschließlich mit ausländischen Jugendlichen“, nachdem er dem Journalisten von „sexuellen Übergriffen türkischer Jugendlicher“ in der Vergangenheit berichtet.

Die Merkmalskombination dieser Zielgruppe steht im gesamten Artikel eher weniger im Vordergrund, sondern eher die Bewertung und Bezeichnung der intendierten Türpolitik.

So „distanziert sich [die Versicherungsfirma] nachdrücklich von ausländerfeindlichen oder diskriminierenden Äußerungen“, Der Betreiber „dulde[t] ich nicht, wenn alle Ausländer über einen Kamm geschoren werden, wie es in dem Flyer passiert“ und das ADNB verweist auf eine unmittelbare Diskriminierung nach der Antirassismus-Richtlinie der Europäischen Union, da es derzeit (2004) das AGG erst 2006 in Kraft getreten war und spricht demnach auch nicht von einer mehrdimensionalen Diskriminierung.

Alle zitierten Personen sind sich über die rassistische Einlasspraxis einig. Den als „türkisch“ oder „ausländisch“ markierten Männern wird eine gewalttätige und sexistische Verhaltensweise zugeschrieben, die sich in „Schlägereien“ und „sexuellen Übergriffen an Frauen“ äußert. Es werden somit nicht Individuen, sondern vermeintliche Kollektive sanktioniert, „[w]eil verhängte Lokalverbote ‚kaum durchsetzbar gewesen‘ seien“.

Interessant erscheint dabei die Information, dass die Entscheidung über den rassistischen Begleittext vom Veranstalter getroffen wurde, der „selbst türkischer Nationalität“ sei. Damit stehen die Fragen im Raum, ob mit dieser Aussage der Wahrheitsgehalt des Vorwurfs gegenüber den „türkischen Jugendlichen“ manifestiert werden soll – schließlich gehört dem „gleichen Kollektiv“ an oder ob die Einlasspraxis legitimiert bzw. die rassistische Einlasspraxis relativiert wird.

Die Kopplung zwischen Rassismus und Sexismus wird bereits im Untertitel benannt: „Veranstalter wollte Sexismus mit Rassismus bekämpfen“. Der Begleittext auf dem Flyer „Ausländer nur in weiblicher Begleitung!“ ist im Ergebnis als institutioneller Rassismus zu bewerten. Jedoch liegen ihm sowohl die personale Dimension – Beschwerden von Frauen über sexuelle Übergriffe -, als auch die epistemische Dimension – bei der negative (hier: gewalttätige und Frauen sexuell belästigende junge „türkische“/ausländische Männer) Bilder über Personengruppen (re-)produziert werden. Auffällig ist, dass das Merkmal junges Lebensalter, das bei der personalen Dimension eine Rolle spielt, bei den epistemischen und

institutionellen Dimensionen ausgeblendet wird. Schließlich werden im Flyer nicht nur die „jungen Ausländer“, sondern alle „Ausländer“ adressiert.

Zwar steht die Behauptung im Raum, dass durch den Flyer u.a. Sexismus präventiv bekämpft werden soll, der Flyer ist jedoch an sich aus drei Hinsichten sexistisch. Einerseits sind die „Ausländer“ ausschließlich Männer, wobei die „ausländischen Frauen“ in keinsten Weise eine Erwähnung erfahren und entsubjektiviert werden. Den Frauen, die „nicht ausländisch“ sein müssen wird eine Begleitfunktion zugeschrieben und den „ausländischen Männern“ nahe gelegt sich mit einer „weiblichen Begleitperson“ eine Legitimation für den Zugang zur Diskothek zu schaffen.

Ob mit diesem Appell eine Verhaltensänderung des „ausländischen“ / „türkischen“ Mannes aufgrund der „weiblichen Begleitung“ bewirkt werden soll oder ob beabsichtigt wird, mit dieser Maßnahme den Anteil von Frauen in der Diskothek zu erhöhen ist ungewiss genauso wie die Frage der Funktion, wenn das Letztere zutrifft. Wird vielleicht damit spekuliert, dass der „ausländische“ / „türkische Mann“, der diesem Denkprinzip entsprechend heterosexuell ist nur auf „seine Begleitperson“ fixiert – und damit die anderen Diskothekenbesucherinnen von der Gefahr einer sexuellen Belästigung befreit? Oder liegt hierbei eine geheime Strategie vor, den Frauenanteil durch so genannte Begleitpersonen zu erhöhen, damit die Diskothek für potenzielle heterosexuelle, männliche Kunden attraktiver wird?

Schließlich ist auf dem Flyer (höchstwahrscheinlich) eine Frau abgebildet, von der ihr Po (sie trägt einen Slip) und die Oberschenkel und ihre linke Hand zu sehen sind. Die Frau wird hierbei nicht nur auf ihren Körper, sondern auf Teile ihres Körpers reduziert und scheinbar als Sexsymbol markiert.

6.4 Fallbeispiel 4: Diskothek: „Türke vor Disko abgewiesen“³⁰

Kurzbeschreibung:

³⁰ Rump (07.10.2008)

Ein 34 jähriger türkeistämmiger Mann verklagt eine Diskothek, weil ihm der Einlass in die Diskothek mit der Begründung „Geschlossene Gesellschaft“ verwehrt worden ist und er von einer Diskriminierung ausgeht. Der Geschäftsführer sowie seine anwaltliche Vertretung bestreiten den Vorwurf der Diskriminierung und reichen eine Gegenklage wegen Rufschädigung ein.

Der Betroffene wird in diesem Beispiel wird als „Türke“ und als Mann „ausländischer Herkunft“ bezeichnet. Auch wird ohne Kommentierung auf sein Alter (34) verwiesen. Es bleibt zunächst im Raum, warum der Betroffene davon überzeugt diskriminiert worden zu sein und welche Kriterien die Zielgruppe der Diskothek erfüllen müssen, die dieser Mann offensichtlich nicht erfüllt hat: „Begründung: Geschlossene Gesellschaft. Ein Fall, wie er sich nach Angaben von Gastronomen häufig ereignet: ‚Der Türsteher erkennt, dass der Gast nicht zum Publikum passt, das bereits im Klub ist, und schickt ihn mit einer Notlüge nach Hause‘, sagt ein Wirt.“

Der Hintergrund der Einlasspraxis wird in einem anderen Kontext beleuchtet. Zunächst wird die Haltung der Stadt Hannover zu diesem Ereignis als „ungewöhnlich“ bewertet, weil die Stadt “sich einen Sieg des Türken nach Aussage ihres Ordnungsdezernenten wünschen, um Klubs in ähnlichen Fällen abmahnen zu können.“ Anschließend wird berichtet, dass es in der Vergangenheit in Hannovers Diskotheken mehrere gewalttätige Auseinandersetzungen gab, in denen sogar Menschen getötet worden seien. So habe die Stadt den Diskotekenbetreibern angeregt, ihre Besucher nach strengeren Kriterien auszuwählen. Dies habe insofern Früchte getragen, dass die Gewalt zumindest *in* den Diskotheken ein Ende nahm. In diesem Zusammenhang wird den fassungslosen Betreiber zitiert: „‘Und nun soll es wieder andersherum gehen‘, sagt kopfschüttelnd Klubbetreiber [...]“ Diese Passage impliziert meines Erachtens, dass für die Gewalttaten, die „ausländischen Gäste“ verantwortlich waren, dass nach den geänderten Einlasskriterien diese Gruppe von Gästen in die Diskotheken keinen Zugang mehr hatten, welche dazu führten, dass die Gewalt eingedämmt wurde. So würde die Nicht-Diskriminierung von „ausländischen Gästen“ für Betreiber bedeuten, dass sich die gewalttätigen Auseinandersetzungen vor allem in den Diskotheken wieder häufen werden. Es ist nicht festzustellen ob die Haltung der Stadt Hannover deshalb „ungewöhnlich“ ist, weil sie eine erfolgreiche Klage eines Betroffenen

gegen eine Diskothek begrüßen würden, oder ob die Stadt die „Rückkehr der Gewalt“ zulässt.

Sehr dominierend ist die Positionierung der Diskothek zu diesem Fall. Einerseits wird ihre Skepsis gegenüber dem AGG sehr deutlich hervorgebracht: „Für Gastronomen in der Landeshauptstadt ist der Fall gar ein Beleg dafür, welche merkwürdigen Blüten das vor rund zwei Jahren in Kraft getretene Antidiskriminierungsgesetz treibt.“; "Wenn jeder auf 500 Euro klagt und Recht bekommt, können die Diskotheken bald dichtmachen." Andererseits wird die Rechtfertigung der Diskothek, warum sie nicht diskriminiert, hervorgehoben.

Die Diskothek gelte als weltoffen, die „jährlich Summen in fünfstelliger Höhe für soziale Zwecke“ spende. Was mit „weltoffen“ sowie mit „soziale Zwecke“ gemeint ist wird nicht transparent gemacht.

Daraufhin werden die vermeintlichen Herkünfte der Mitarbeiter_innen genannt. So soll scheinbar mit einer nicht-rassistischen Personalpolitik bewiesen werden, dass die Einlasskriterien ebenfalls nicht rassistisch sind: „Von den fünf Türstehern im [...] sind vier Ausländer, zwei Griechen, ein Spanier und ein Albaner.“ Zum Thekenpersonal gehörten Mitarbeiter aus Griechenland, der Türkei und Holland. „Wer will denen Rassismus unterstellen“, fragt [...].“

Im Rahmen des gleichen Argumentationsmusters werden Informationen zu den Stammgästen der Location gegeben: „Zudem habe er die 1300 Klubkarten, die das Lokal ausgegeben hat, ausgewertet. „17 Prozent der Klubmitglieder sind Ausländer, sagt [...], der zudem etwa 1000 Partyfotos der vergangenen Monate aus der Diskothek dem Gericht eingereicht hat. „Auf jedem sind feiernde Ausländer zu sehen“, sagt er.“

Dieser Fall macht die Wechselwirkung zwischen der epistemischen und institutionellen Form des Rassismus sehr deutlich. Sicherlich leistet der Aufbau des Artikels einen wesentlichen Anteil dazu bei, weil der Vergangenheitsbezug mit den Gewalttaten und der heutige Bezug mit dem Diskriminierungsverbot und der Information, dass eine Abnahme der Gewalttaten zu verzeichnen ist Kausalitäten und Bilder eines gewalttätigen, „ausländischen Mannes“

erzeugt. Die Art und Weise, wie die Diskothek die Nicht-Diskriminierung dementiert ist ein eine Offenlegung der Dichotomisierung zwischen wir – die *weißen* und ihr – die „Ausländer“, also People of Color. Hierbei werden sowohl das Personal, als auch „wild fremde Menschen“ – teilweise anhand von Partyfotos fremdbezeichnet. Das Lebensalter des Betroffenen wird zwar genannt, die Leser_innen erfahren jedoch nicht, welchen Einfluss es auf die Diskriminierungssituation hatte.

6.5 Fazit

Die Fallbeispiele haben gezeigt, welche wertvolle Informationen aus zwei Perspektiven – nämlich die der von der Diskriminierung betroffenen und von der Diskriminierung ausübenden Seite – gewonnen werden können. Desinformation, allgemeine Vermerke in Allgemeinen Geschäftsbedingungen, Quotenregelungen und sichtbare Verweise auf diskriminierende Praktiken waren in diesen Fällen die identifizierten Strategien der Institutionen, mit denen sie (jungen) Männern of Color den Zugang verwehren. Die Glaubhaftmachung von Gleichbehandlung erfolgte in zwei Fällen auf einer Grundlage einer Dichotomisierung Wir – weiße Deutsche und Ihr People of Color.

In allen vier Fällen trat die epistemische Dimension des Rassismus in den Vordergrund. Entweder werden Männer of Color als gewalttätig und unfreundlich oder als sexistisch markiert. Das junge Lebensalter spielte bei einem Beispiel eine große Rolle. So wurde die Erfahrung von Partyveranstaltern, dass jugendliche Männer of Color *weiße* deutsche Frauen belästigen als Begründung dafür genutzt, bereits auf dem Werbeflyer auf einen begrenzten Zugang („Ausländer nur in weiblicher Begleitung!“) von Männern of Color zur Party hinzudeuten. Als interessant erweist sich hierbei der Prozess, in dem im Abschluss alle und nicht nur die jungen Männer of Color in institutionalisierter Form rassistisch diskriminiert wurden.

Die Abwehrhaltung und die Legitimierungen der Diskriminierenden gaben mehrere Hinweise darauf, wie diskriminierende Mechanismen funktionieren können und welche starke Kopplungen von Rassismus und Sexismus produziert werden. Mit dem Vorwand des Sexismus wurden in zwei Beispielen Rassismus legitimiert. Bei einer genaueren Betrachtung der Argumentationen konnten diese selbst als sexistisch identifiziert werden.

Nicht geklärt werden konnte die Frage, ob der Zugang von jungen Frauen of Color ohne einer sichtbaren Behinderung zu Fitnessstudios und Diskotheken in die gängige „Einlasspolitik“ fällt, oder ob sie nur geduldet, als Frauen erwünscht oder als Frauen of Color besonders erwünscht sind.

Auch wenn das junge Lebensalter bei den beobachteten Diskriminierungsmechanismen nicht im Vordergrund gestanden hat, liegt die Vermutung nahe, dass dieses Merkmal die Wahrscheinlichkeit einer rassistischen Diskriminierung von Männern of Color in diesem Lebensbereich verstärkt.

7. Gesamtfazit und Ausblick

Die Arbeit konnte bereits durch empirische Studien sowie die Umfragen des ADNB zeigen, dass Menschen, denen die Merkmalskombination jung, männlich, Person of Color zugeschrieben werden, Diskriminierungserfahrungen in dem Bereich Zugang zu Gütern und Dienstleistungen stärker wahrnehmen, als Menschen mit anderen Merkmalszuschreibungen. Diese Erfahrung konnte vom ADNB speziell für die Bereiche Fitnessstudio und Diskotheken evaluiert werden. Es konnte also gezeigt werden, dass die Merkmalskombination Herkunft/Hautfarbe, Gender und Lebensalter spezifische Diskriminierungserfahrungen für gesellschaftliche Teilbereiche bedeutet – nämlich die Erfahrung, dass einem als junger Mann of Color die Dienstleistung und der Konsum von Gütern vor der Diskothek oder im Fitnessstudio verweigert wird. Zu dieser Erfahrung gehört auch die Begründung dieser Verweigerungspraktiken. Junge Männer of Color machen die Erfahrung, dass sie als u.a. aggressiv und sexistisch markiert und im Allgemeinen mit deviantem Verhalten in Verbindung gebracht werden.

Die Betrachtung der Diskriminierung von jungen Männern of Color als eine intersektionelle bzw. als eine mehrdimensionale Diskriminierung bedeutet letztendlich nicht, eine Addition der einzelnen Merkmale zu einer Mehrdiskriminierung. Vielmehr, dass konnte diese Arbeit zeigen, sind die einzelnen Merkmale in sich intersektional, indem sie gleichzeitig auf unterschiedlichen Ebenen (epistemisch, institutionell, personal) wirken und in einander

greifen und gleichzeitig in spezifischen Kontexten in eine je spezifische Verbindung zueinander treten. Den bei der theoretischen Auseinandersetzung erzielten Indizien nach der Verbindung von Rassismus und Sexismus, die durch u.a. Crenshaw (1994), Kerner (2009) und Eggers (2009) hervorgebracht wurden, bin ich bei der Analyse der Fallbeispiele im 6. Kapitel gefolgt. Die Wechselwirkungen zwischen Rassismus und Sexismus konnten mehrfach in vielerlei Hinsichten beobachtet werden. Auch wurde nochmals unterstrichen, dass erst die Wahrnehmung des Menschen, der den Zugang in die Diskothek oder in das Fitnessstudio sucht, als jung, männlich und Person of Color zu der angeführten diskriminierenden Tür-/Kund_innenpolitik führt. Dabei bedienten die einzelnen Merkmale erst in ihrer je spezifischen Verbindung bestimmte Diskurse, Praktiken und Wahrnehmungen, die das diskriminierende Handeln legitimiert haben.

Die Auswirkung des jungen Lebensalters auf Diskriminierungserfahrungen konnte nicht eindeutig geklärt werden. Meine These, dass dieses Merkmal eine verstärkende Wirkung auf die intersektionale Diskriminierung von Männern of Color hat, sollte mit empirischen Methoden untersucht werden. Auch konnte die Arbeit keine Antwort für den Umstand finden, warum Frauen of Color Diskriminierung i.d.R. nicht von Diskriminierungserfahrungen berichten, die mit dem Zugang zu Gütern und Dienstleistungen in Bezug stehen.

Die im 6. Kapitel fokussierten Institutionen können als heteronormative Räume charakterisiert werden. Spannend wäre beispielsweise eine Untersuchung von Queer-Räumen (z.B. in Gay-Clubs) und die Frage, ob auch in diesem Kontext junge Männer of Color in Verbindung von Rassismus und Sexismus keinen Zugang finden.

In der Literatur herrscht ein Konsens darüber, dass Analysen in Bezug auf die intersektionale Diskriminierung stets im jeweiligen Kontext durchzuführen sind. Gerade in der deutschen Intersektionalitätsdebatte ist eine Unverhältnismäßigkeit zwischen theoretischen und empirischen Auseinandersetzungen mit diesem Phänomen zuungunsten der Empirie zu erkennen. Meines Erachtens bedürfen einer Weiterentwicklung des Verständnisses von Intersektionalität mehr als nur Verweise auf empirische Tatbestände. Im Hinblick auf die mangelnde Anzahl von Rechtsprechungen in Bezug auf AGG-Klagen, nicht repräsentativen Statistiken der Antidiskriminierungsberatung, die mit der fehlenden Infrastruktur von Beratungsstellen begründet ist, sind alternative, empirische Methoden zur Analyse des

Phänomens und der Sichtbarmachung der Mechanismen der mehrdimensionalen Diskriminierung vonnöten.

Für die Auseinandersetzung mit Wechselwirkungen von spezifischen Merkmalen auf Diskriminierungsmechanismen finde ich die im Kapitel 3 angesprochenen Testing- Methode erkenntnisversprechend. Um die Motivation für eine Institutionalisierung von diskriminierenden Einlass- Kund_innenpolitiken besser verstehen zu können, scheinen qualitative Untersuchungen und insbesondere Interviews mit Geschäftsführenden unumgänglich zu sein.

8. Literaturverzeichnis

Abgeordnetenhaus Berlin (29.09.2010): Vorlage – zur Beschlussfassung – Gesetz zur Regelung von Partizipation und Integration in Berlin. 16. Wahlperiode. Drucksache 16/3524. In: <http://www.parlament-berlin.de/ados/16/IIIPlen/vorgang/d16-3524.pdf> , [Zugriff: 23.02.2011]

Ahmed, Aischa (2009): „Na ja, irgendwie hat man das ja gesehen“. Passing in Deutschland – Überlegungen zu Repräsentation und Differenz. S. 270- 282. In: Eggers Maureen Maisha/ Kilomba, Grada / Piesche, Peggy/ Arndt, Susan (Hg.): 2009: Mythen, Masken und Subjekte. Kritische Weißseinsforschung in Deutschland. 2. Überarbeitete Auflage. Münster: UNRAST-Verlag

Andrades, Eva Maria (2008): Möglichkeiten und Grenzen einer Beistandschaft nach § 23 AGG. In: Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin des Türkischen Bundes in Berlin-Brandenburg (2008): Antidiskriminierungsreport Berlin 2006 – 2008. Diskriminiert? Kennen Sie Ihre Rechte?: S. 30- 31. Verfügbar über: http://www.tbb-berlin.de/downloads_adnb/ADNB-Antidiskriminierungsreport_2006-2008.pdf ; [Zugriff: 23.02.2011]

Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin des Türkischen Bundes in Berlin-Brandenburg (20.08.2009): Kriminalisierung von AGG-Klägern hat ein Ende: AGG-Archiv der Kanzlei Gleiss Lutz wegen Verstoß gegen Datenschutz geschlossen! Pressemitteilung. Verfügbar über: http://www.tbb-berlin.de/downloads_adnb/PM_Schliessung_AGG_Archiv_20.08.2009.pdf; [Zugriff: 19.02.2011]

Antidiskriminierungsverband Deutschland (21.02.2011): Antidiskriminierungsverband Deutschland begrüßt die „Offensive für eine diskriminierungsfreie Gesellschaft“. Pressemitteilung. Verfügbar über: <http://www.antidiskriminierung.org/?q=node/333>; [Zugriff: 01.03.2011]

Antidiskriminierungsverband Deutschland (21.08.2009): AGG-Archiv geschlossen – AGG-Hopping ein Kampfbegriff gegen Diskriminierungsschutz!
In: <http://www.antidiskriminierung.org/?q=node/290>; [Zugriff: 20.02.2011]

Antidiskriminierungsverband Deutschland (17.08.2010): 4 Jahre AGG: Antidiskriminierungsverband Deutschland fordert Nationalen Aktionsplan gegen Diskriminierung! Pressemitteilung. Verfügbar über: <http://www.antidiskriminierung.org/?q=node/315>; [Zugriff: 23.02.2011]

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2008): Diskriminierung im Alltag. Wahrnehmung von Diskriminierung und Antidiskriminierungspolitik in Deutschland. Verfügbar über: <http://www.antidiskriminierungsstelle.de/RedaktionBMFSFJ/RedaktionADS/PDF-Anlagen/2009-04-02-schriftenreihe-band4,property=pdf,bereich=ads,sprache=de,rwb=true.pdf>; [Zugriff: 23.02.2011]

Arndt, Susan (2009): „Rassen gibt es nicht, wohl aber die symbolische Ordnung von Rasse. Der „Racial Turn“ als gegennarrativ zur Verleugnung und Hierarchisierung von Rassismus. S. 340- 362. In: Eggers Maureen Maisha/ Kilomba, Grada / Piesche, Peggy/ Arndt, Susan (Hg.): 2009: Mythen, Masken und Subjekte. Kritische Weißseinsforschung in Deutschland. 2. Überarbeitete Auflage. Münster: UNRAST- Verlag

Baer, Susanne/ Bittner, Melanie/ Göttsche, Anna Lena (2010): Mehrdimensionale Diskriminierung – Begriffe, Theorien und juristische Analyse. Berlin: Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Verfügbar über: [http://www.antidiskriminierungsstelle.de/RedaktionBMFSFJ/RedaktionADS/PDF-Anlagen/20101115 Mehrdimensionale Diskriminierung juristisch,property=pdf,bereich=ads,sprache=de,rwb=true.pdf](http://www.antidiskriminierungsstelle.de/RedaktionBMFSFJ/RedaktionADS/PDF-Anlagen/20101115_Mehrdimensionale_Diskriminierung_juristisch,property=pdf,bereich=ads,sprache=de,rwb=true.pdf); [Zugriff: 23.02.2011]

Berberich, Frank: Thilo Sarrazin im Gespräch. Klasse statt Masse. Von der Hauptstadt der Transferleistungen zur Metropole der Eliten. Lettre International. Auszug/LI 86

Carles, Isabelle/ Jubany-Baucells, Olga (2010): genderace. The use of racial antidiscrimination laws. Gender and citizenship in a multicultural context. Final report. Verfügbar über: <http://genderace.ulb.ac.be/rapports/GENDERACE%20FINAL%20REPORT%20sent.pdf>; [Zugriff: 23.02.2011]

Chicote, Florencio (2005): Die Beratungsstelle für Gleichbehandlung - gegen Diskriminierung des Antidiskriminierungsnetzwerkes Berlin des TBB. S. 1- 23. In: Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin des Türkischen Bundes in Berlin-Brandenburg (2005): Antidiskriminierungsreport 2003-2005. Verfügbar über: http://www.tbb-berlin.de/downloads_adnb/Antidiskriminierungsreport_Berlin_2003-2005.pdf; [Zugriff: 23.02.2011]

Crenshaw, Kimberlé (1994): Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence Against Women of Color. In: Martha Albertson Fineman, Rixanne Mykitiuk, Eds. The Public Nature of Private Violence. S. 93-118. New York: Routledge.

Crenshaw, Kimberlé (1989): Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, feminist Theory and Antiracist Politics. S. 139-167. In: Bartlett/Kennedy.

Däubler, Wolfgang/ Bertzbach, Martin (Hg.) 2008: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz. Handkommentar. 2. Auflage. Nomos Verlagsgesellschaft: Baden-Baden

Der Beauftragte des Berliner Senats für Integration und Migration (03.08.2010): Senat bringt erstes Partizipations- und Integrationsgesetz der Bundesrepublik auf den Weg. Pressemitteilung. Verfügbar über:

<http://www.berlin.de/lb/intmig/presse/archiv/20100803.1000.305232.html>; [Zugriff: 23.02.2011]

Eggers, Maureen Maisha (2009): Rassifizierte Machtdifferenz als Deutungsperspektive in der Kritischen Weißseinsforschung in Deutschland. In: Eggers, Maureen Maisha/ Kilomba, Grada / Piesche, Peggy/ Arndt, Susan (Hg.): Mythen, Masken und Subjekte. Kritische Weißseinsforschung in Deutschland. 2. Überarbeitete Auflage. Münster: UNRAST- Verlag. S. 56- 72

Europäische Kommission Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit Referat G.4 (2007): Bekämpfung von Mehrfachdiskriminierung Praktiken, Politikstrategien und Rechtsvorschriften; S. 15-19. Verfügbar über:

http://bookshop.europa.eu/eubookshop/download.action?fileName=KE8207458DEC_002.pdf&eubphfUid=530618&catalogNbr=KE-82-07-458-DE-C; [Zugriff: 23.02.2011]

European Union Agency for Fundamental Rights (2009): European Union Minorities and Discrimination Survey. EU-MIDIS Technical Report. Methodology, Sampling and Fieldwork. Verfügbar: http://www.fra.europa.eu/fraWebsite/attachments/EU-MIDIS_Techn-Report.pdf; [Zugriff: 23.02.2011]

European Union Agency for Fundamental Rights (FRA) 05/ 2010: European Union Minorities and Discrimination Survey; Data in Focus Report; Multiple Discrimination. Verfügbar über: http://www.fra.europa.eu/fraWebsite/attachments/EU_MIDIS_DiF5-multiple-discrimination_EN.pdf; [Zugriff: 23.02.2011]

Fiedler, Peter (08.09.2009): Diskriminierung: Quote für "südländische Männer" in Lüner Fitness-Studios. Verfügbar über: <http://www.ruhrnachrichten.de/lokales/luenen/Quote-fuer-suedlaendische-Maenner-in-Luener-Fitness-Studios;art928,663887>; Zugriff: [23.02.2011]

Flyvbjerg, Bent (2006): Five Misunderstandings About Case-Study Research. Qualitative Inquiry. Volume 12 Number 2. April 2006: 219-245. Sage Publications

Gebhardt, Dirk/ Chicote, Florencio (2005): "Wie steht es mit Diskriminierung in Berlin?" - Ergebnisse einer Fragebogenumfrage unter MigrantInnen und People of Colour in Berlin. S. 24- 41. In: Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin des Türkischen Bundes in Berlin-Brandenburg

(2005): Antidiskriminierungsreport 2003-2005; Verfügbar über: http://www.tbb-berlin.de/downloads_adnb/Antidiskriminierungsreport_Berlin_2003-2005.pdf;
[Zugriff: 23.02.2011]

Güven, Gülçimen (2010): Was bist du? Bezeichnungsproblematik in Deutschland. Verfügbar über: <http://www.migazin.de/2010/01/06/bezeichnungsproblematik-in-deutschland/all/1/>;
[Zugriff: 23.02.2011]

Ha, Kien Nghi (2009a): "People of Color" als solidarisches Bündnis. Empowerment und selbst-reflexive Identitätspolitik: Wie können Marginalisierte — individuell wie auch als Community — für sich selbst sprechen und eigene Zugehörigkeitsformen definieren? Ausgabe 2009/1. Verfügbar über: <http://www.migrazine.at/artikel/people-color-als-solidarisches-b-ndnis>; [Zugriff: 23.02.2011]

Ha, Kien Nghi (2009b): 'People of Color' als Diversity-Ansatz in der antirassistischen Selbstbenennungs- und Identitätspolitik. Verfügbar über: http://www.migration-boell.de/web/diversity/48_2299.asp; [Zugriff: 23.02.2011]

Howe, Christiane (2010): genderace. The use of racial antidiscrimination laws. Gender and citizenship in a multicultural context. ANNEX 4. Germany Country Report. Verfügbar über: <http://genderace.ulb.ac.be/rapports/WP4%20Annex%204%20Germany.pdf>;
[Zugriff: 23.02.2011]

jba (09.10.2010): Kampfansage an Schmarotzer und Zuwanderer. Verfügbar über: http://www.focus.de/politik/deutschland/horst-seehofer-kampfansage-an-schmarotzer-und-zuwanderer_aid_560515.html; [Zugriff: 23.02.2011]

Jäger, Margarete (2000): Ethnisierung von Sexismus im Einwanderungsdiskurs. Analyse einer Diskursverschränkung.³¹

Kerner, Ina (2009a): Differenzen und Macht. Zur Anatomie von Rassismus und Sexismus. Frankfurt/New York: Campus Verlag

Kerner, Ina (2009b): Alles intersektional? Zum Verhältnis von Rassismus und Sexismus. feministische studien. Heft 1; Mai 2009: S. 36-50. Verfügbar über: http://www.feministische-studien.de/uploads/download.php?get=tx_cuppaperlist/Kerner1_09.pdf; [Zugriff: 23.02.2011]

Kilomba, Grada (2006): Wo kommst du her? Verfügbar über: http://www.migration-boell.de/web/diversity/48_608.asp; [Zugriff 25.05.10]

³¹ unter Kerner 2009a angegebenem Weblink nicht verfügbar.

Klinger, Cornelia/Knapp, Gudrun-Axeli (2007): Achsen der Ungleichheit – Achsen der Differenz: Verhältnisbestimmungen von Klasse, Geschlecht, „Rasse“/Ethnizität, in: Klinger, Cornelia u. a. (Hg.): Achsen der Ungleichheit. Zum Verhältnis von Klasse, Geschlecht und Ethnizität. Frankfurt am Main 2007. S. 19–41.

Westphal, Manuela (2004): Migration und Genderaspekte. Feminisierung internationaler Migration. Verfügbar über: www.bpb.de/files/39WAAT.pdf; [Zugriff: 10.01.2011]

Winker, Gabriele/Degele, Nina (2009): Intersektionalität. Zur Analyse sozialer Ungleichheiten. Bielefeld: Transkript Verlag. S. 9-23.

Klose, Alexander (2008): Zwei Jahre Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz. In: Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin des Türkischen Bundes in Berlin-Brandenburg (2008): Antidiskriminierungsreport Berlin 2006 – 2008. Diskriminiert? Kennen Sie Ihre Rechte? S. 22-26. Verfügbar über: http://www.tbb-berlin.de/downloads_adnb/ADNB-Antidiskriminierungsreport_2006-2008.pdf; [Zugriff: 23.02.2011]

Kramer, Hendrik (2009): „ ... und welcher Rasse gehören Sie an?“ Zur Problematik des Begriffs „Rasse“ in der Gesetzgebung. Policy Paper No. 10; 2., aktualisierte Auflage; November 2009. Berlin: Deutsches Institut für Menschenrechte. Verfügbar über: http://www.institut-fuer-menschenrechte.de/uploads/tx_commerce/policy_paper_10_und_welcher_rasse_gehoeren_sie_an_2_auflage.pdf; [Zugriff: 07.01.2011].

Ludvig, Alice (1999): Black Feminism: Feministische oder Bürgerrechtsbewegung? In: Österreichische Zeitschrift für Politikwissenschaft, 28; 1999/4. S. 405-418

McCall, Leslie (2005): The Complexity of Intersectionality. In: Signs, 3/2005, 1772–1800.

Messerschmidt, Astrid (2007): Entnormalisierung und Vermeidung – Vier Muster im Umgang mit Rassismus. In: Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusbearbeitung in NRW (2007: Tagungsdokumentation des Fachgesprächs zur „Normalität und Alltäglichkeit des Rassismus“ 14./15. September 2007 CJD Bonn. S. 56-71. Bielefeld: Universität Bielefeld, Fakultät für Pädagogik. Verfügbar über: http://www.ida-nrw.de/html/Tagungsdoku_Alltagsrassismus.pdf; [Zugriff: 20.02.2011]

Migrationsrat Berlin-Brandenburg (2010): Empfehlungen zum Landesaktionsplanes gegen Rassismus und ethnische Diskriminierung (LAPgR) in Berlin von Seiten zivilgesellschaftlicher Akteur_innen. Verfügbar über: http://www.migrationsrat.de/dokumente/projekte/haertefall/LAPgR_Final_MRBB.pdf; [Zugriff: 23.02.2011]

Nickel, Rainer (2009): Drei Jahre Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG): eine Zwischenbilanz. Verfügbar über: [http://www.migration-boell.de/pics/Rainer Nickel Drei Jahre AGG PDF.pdf](http://www.migration-boell.de/pics/Rainer_Nickel_Drei_Jahre_AGG_PDF.pdf); [Zugriff: 23.02.2011]

Peucker, Mario/Lechner, Claudia (2010): Machbarkeitsstudie: „Standardisierte Datenerhebung zum Nachweis von Diskriminierung!? – Bestandsaufnahme und Ausblick“, hrsg. v. Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Mai 2010. Verfügbar über: http://www.antidiskriminierungsstelle.de/RedaktionBMFSFJ/RedaktionADS/PDF-Anlagen/20100827_machbarkeitsstudie,property=pdf,bereich=ads,sprache=de,rwb=true.pdf; [Zugriff: 05.01.2010]

Rommelspacher, Birgit (2009): Intersektionalität. Über die Wechselwirkung von Machtverhältnissen. In: Ingrid Kurz-Scherf, Julia Lepperhoff und Alexandra Scheele (Hg.): Feminismus; Kritik und Intervention. Münster: Westfälisches Dampfboot. S.81-96; Verfügbar über: http://www.birgit-rommelspacher.de/pdfs/Intersektionalit_t.pdf; [Zugriff: 23.02.2011]

Rump, Thomas (07.10.2008): Türke vor Disko abgewiesen - Klage auf Schmerzensgeld. Verfügbar über: http://www.welt.de/welt_print/article2539990/Tuerke-vor-Disko-abgewiesen-Klage-auf-Schmerzensgeld.html; Zugriff: [23.02.2011]

Sander, Lalon (2009): Der Rassismus des Migrationshintergrunds. In: Herkunft als Schicksal? Hürdenlauf zur Inklusion. Dossier der Migration-Integration-Diversity-Redaktion der Heinrich-Böll-Stiftung: S. 8-9. Verfügbar über: http://www.migration-boell.de/downloads/integration/Dossier_Huerdenlauf.pdf; [Zugriff: 15.02.2011]

Sauer, Martina (2009): Türkischstämmige Migranten in Nordrhein-Westfalen und in Deutschland: Lebenssituation und Integrationsstand. Ergebnisse der neunten Mehrthemenbefragung. Essen: Stiftung Zentrum für Türkeistudien. Verfügbar über: http://www.integration.nrw.de/projekte_konzepte/Integration_Allgemein/Mehrthemenbefragungen_t_rkischst_mmiger/9_mehrthemenbefragung_2008.pdf; [Zugriff: 23.02.2011]

Schiek, Dagmar (Hg.): Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG), München 2007.

Sow, Noah (2009): Deutschland Schwarz Weiss. Der alltägliche Rassismus. 1. Auflage. Taschenbuchausgabe Juli 2009. München: Wilhelm Goldmann Verlag

Titz, Christoph (05.08.2008): Türsteher-Apartheid. Schwarzer Student gewinnt gegen Disco. Verfügbar über: <http://www.spiegel.de/unispiegel/studium/0,1518,568817,00.html>; Zugriff: [20.02.2011]

Vedder, Günther (2009): Diversity Management: Grundlagen und Entwicklung im internationalen Vergleich. In: Andresen, Sünne/ Koreuber, Mechthild/ Lüdke, Dorothea (Hg.): Gender und Diversity: Albtraum oder Traumpaar? Interdisziplinärer Dialog zur „Modernisierung“ von Geschlechter- und Gleichstellungspolitik. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften

Wachendorfer, Ursula (2009): Weiße halten weiße Räume weiß. S. 530- 539. In: Eggers Maureen Maisha/ Kilomba, Grada / Piesche, Peggy/ Arndt, Susan (Hg.): 2009: Mythen, Masken und Subjekte. Kritische Weißseinsforschung in Deutschland. 2. Überarbeitete Auflage. Münster: UNRAST- Verlag

Wachendorfer, Ursula (2006): Weiß-sein in Deutschland. Zur Unsichtbarkeit einer herrschenden Normalität. In: Susan Arndt (Hg.): AfrikaBilder. Studien zu Rassismus in Deutschland. Studienausgabe. S. 57- 66. Münster: Unirast- Verlag.

Weheliye, Alexander G. (2005): Fremd im eigenen Land. Verfügbar über: http://www.migration-boell.de/web/diversity/48_394.asp; [Zugriff: 23.02.2011]

Westphal, Manuela (2004): Migration und Genderaspekte. Feminisierung internationaler Migration. Verfügbar über: www.bpb.de/files/39WAAT.pdf; [Zugriff: 10.01.2011]

Wollrad, Eske (2007): Getilgtes Wissen. Überschriebene Spuren. Weiße Subjektivierungen und antirassistische Bildungsarbeit. In: Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusbearbeitung in NRW (2007: Tagungsdokumentation des Fachgesprächs zur „Normalität und Alltäglichkeit des Rassismus“ 14./15. September 2007 CJD Bonn. S. 39- 55. Bielefeld: Universität Bielefeld, Fakultät für Pädagogik; Verfügbar über: http://www.ida-nrw.de/html/Tagungsdoku_Alltagsrassismus.pdf; [Zugriff: 20.02.2011]

Yazar, Serdar (2008): Über das Testing-Verfahren Diskriminierung beweisen. In: Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin des Türkischen Bundes in Berlin-Brandenburg (2008): Antidiskriminierungsreport Berlin 2006 – 2008. Diskriminiert? Kennen Sie Ihre Rechte?: S. 32- 34. Verfügbar über: http://www.tbb-berlin.de/downloads_adnb/ADNB-Antidiskriminierungsreport_2006-2008.pdf; [Zugriff: 23.02.2011]

Yiğit, Nuran (2008): Diskriminierungsmeldungen 2006 – 2008 in Berlin. S. 5- 21. In: Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin des Türkischen Bundes in Berlin-Brandenburg (2008): Antidiskriminierungsreport Berlin 2006 – 2008. Diskriminiert? Kennen Sie Ihre Rechte? Verfügbar über: http://www.tbb-berlin.de/downloads_adnb/ADNB-Antidiskriminierungsreport_2006-2008.pdf; [Zugriff: 23.02.2011]

Weitere Quellen:

Andrades, Eva Maria (2010): Geschlossene Gesellschaft?! Rassistische Diskriminierung beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen. Vortrag aus der Fachtagung am 15.11.2010; unveröffentlicht

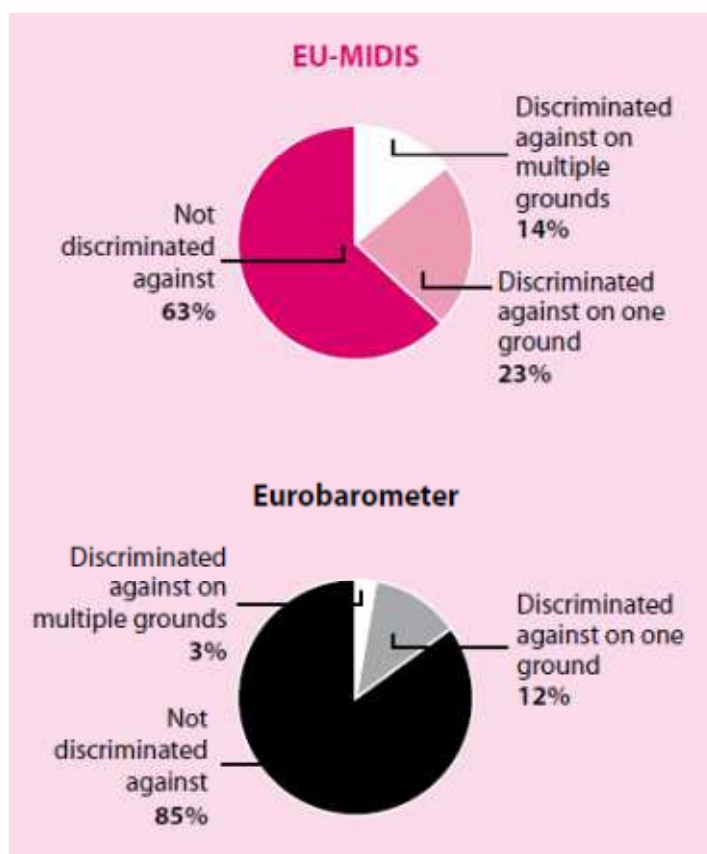
BT-Drucks. 15/4538, S. 38

Klageschrift verfügbar über: http://rsw.beck.de/rsw/upload/NJW/KW_37-2008.pdf; Zugriff: [20.02.2011]

Sendung Kontraste: Fitness nur für Deutsche - Wie Sportstudios Ausländer diskriminieren; 10.06.04; verfügbar über: http://www.rbb-online.de/kontraste/ueber_den_tag_hinaus/migration_integration/fitness_nur_fuer_deutsche.html; [Zugriff: 16.02.2011]

ANHANG

Abbildung 2: Vergleich zwischen den Studien "EU-MIDIS" und "Special Eurobarometer 296": Diskriminierung in Bezug auf Merkmale der letzten 12 Monate



European Union Agency for Fundamental Rights (FRA) 05/ 2010: 10

Abbildung 3: Vergleich zwischen den Studien "EU-MIDIS" und "Special Eurobarometer 296":
Diskriminierungserfahrungen aufgrund mehrerer Merkmale in den letzten 12 Monaten – alle Befragte in %

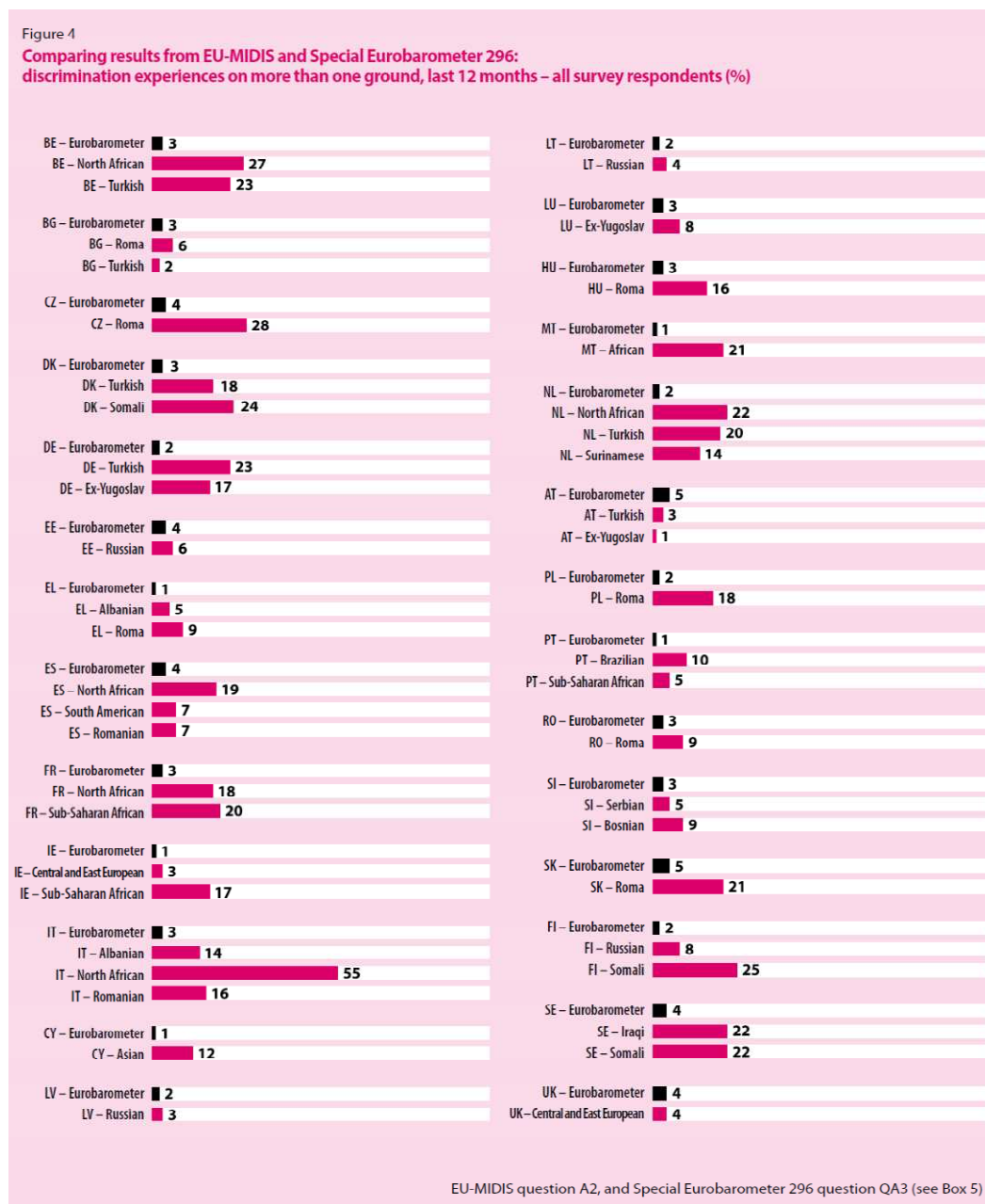


Abbildung 4: Diskriminierungsmerkmale (Mehrfachnennungen möglich)

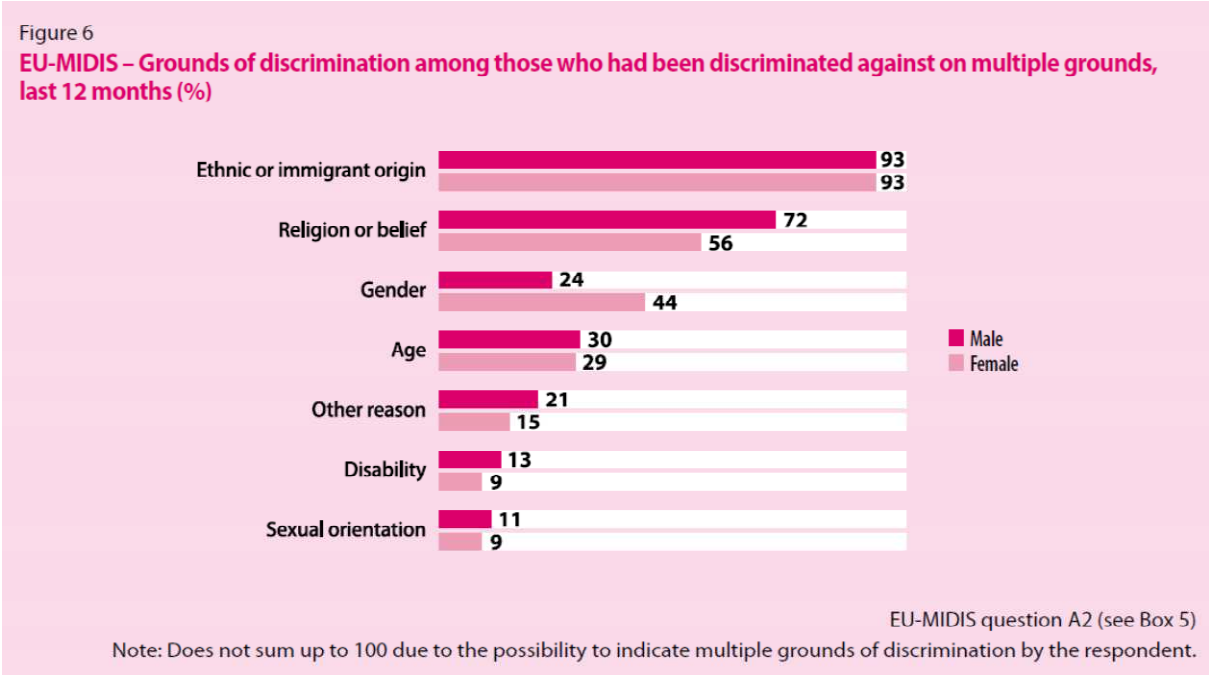


Abbildung 5: Altersunterschiede

Figure 8

Age differences in experience of discrimination on the ground of ethnic/immigrant origin for different areas of discrimination asked about in EU-MIDIS, among those who had been discriminated against in the last 12 months (%)



EU-MIDIS questions CA2-C12

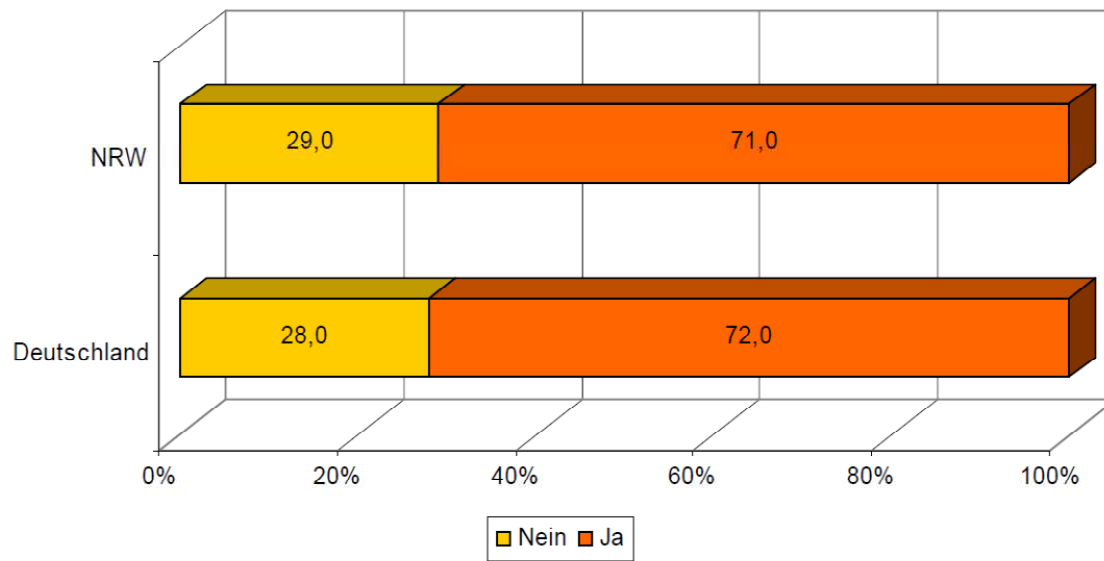
European Union Agency for Fundamental Rights (FRA) 05/ 2010: 16

Abbildung 6: Diskriminierungserfahrungen nach soziodemographischen Merkmalen (Zeilenprozent)

		Diskriminierungs- erfahrungen	
		NRW	Deutschland
Geschlecht	Männlich	77,8	75,2
	Weiblich	63,9	68,5
Altersgruppen	Unter 30 Jahre	67,1	73,2
	30 bis 44 Jahre	73,7	72,5
	45 bis 59 Jahre	72,3	75,2
	60 Jahre und älter	65,5	61,5
Aufenthaltsdauer	4 bis 9 Jahre	71,4	73,8
	10 bis 19 Jahre	73,5	73,5
	20 und mehr Jahre	70,2	71,4
Generationszugehörigkeit	Erste Generation	64,6	66,1
	Nachfolgegeneration	71,2	74,7
	Heiratsmigranten	73,3	70,2
Schulabschluss	Kein Abschluss/Ilkokul	68,8	67,5
	Ortaokul	71,8	77,4
	Lise	79,1	73,2
	Hauptschule	73,3	69,7
	Realschule	68,2	82,8
	Fachoberschule/Fachabitur	61,1	63,0
	Abitur	67,6	69,6
Berufliche Stellung	Arbeiter/Facharbeiter	78,6	71,6
	Angestellte	79,8	81,3
	Selbstständige	71,4	68,0
Gesamt		71,0	72,0

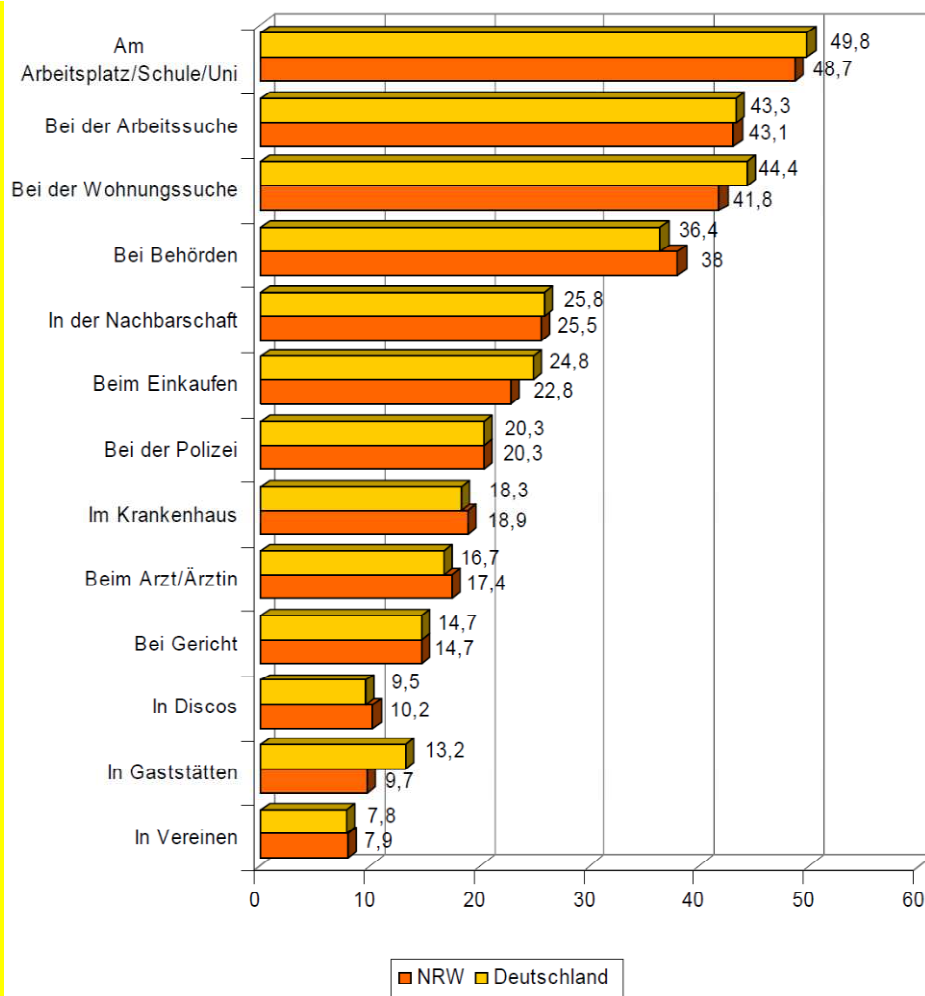
Sauer 2009: 164

Abbildung 7: Diskriminierungserfahrungen (Prozentwerte)



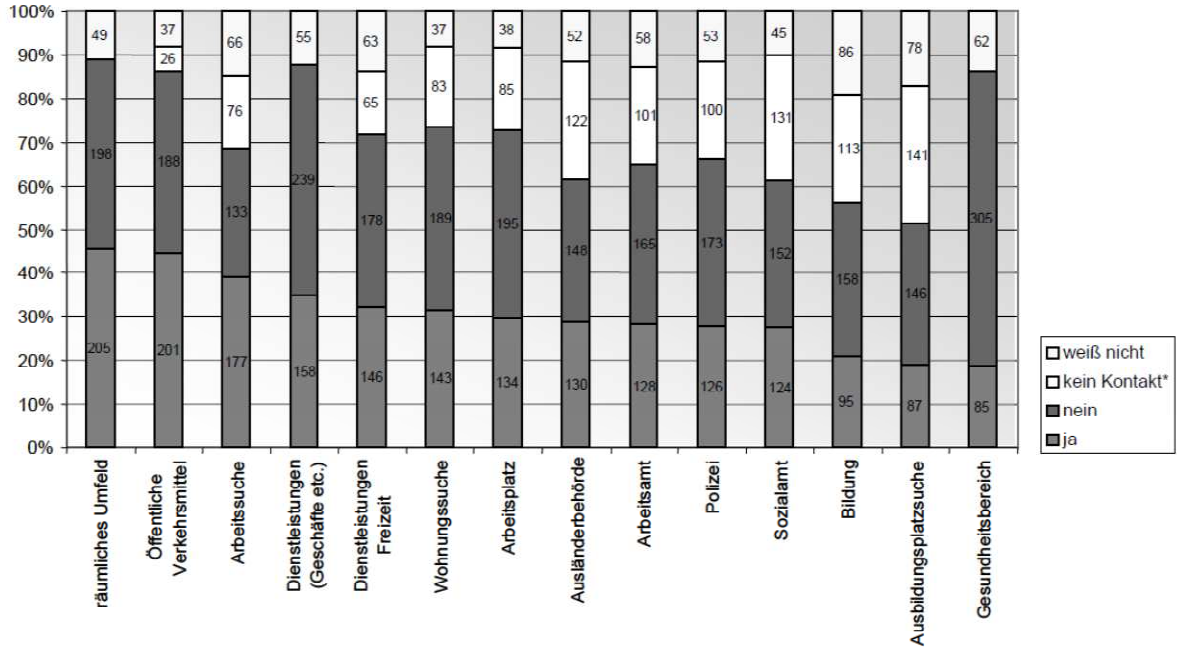
Sauer 2009: 163

Abbildung 8: Diskriminierungserfahrungen in verschiedenen Lebensbereichen (Prozentwerte)



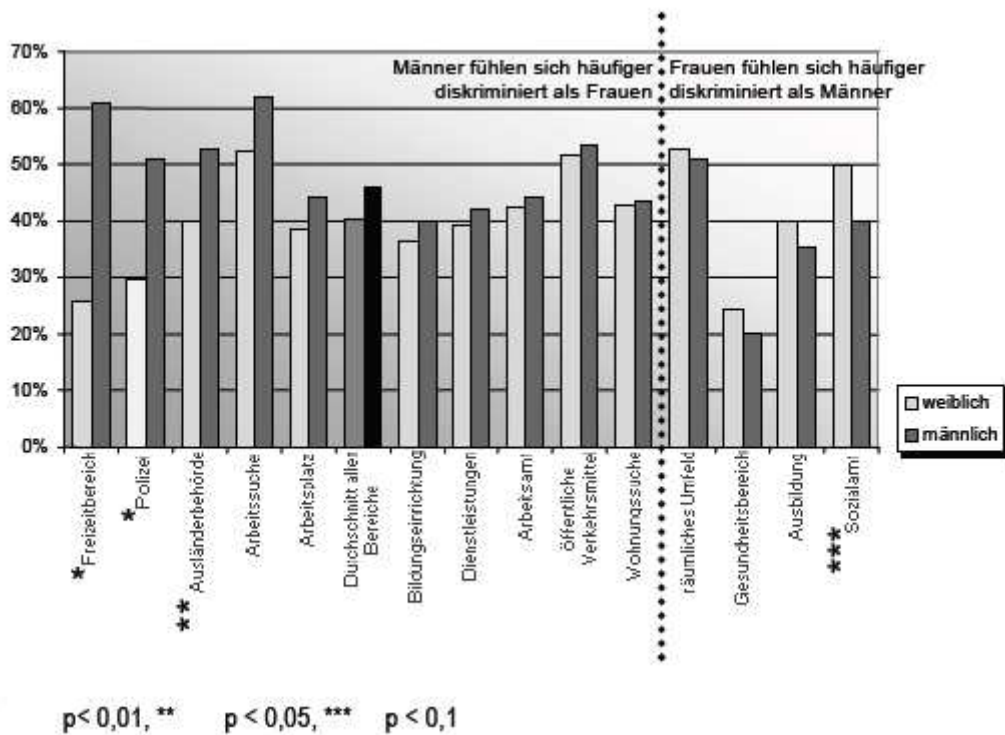
Sauer 2009: 166

Abbildung 9: Diskriminierungsbereiche



Gebhardt/Chicote 2005: 29

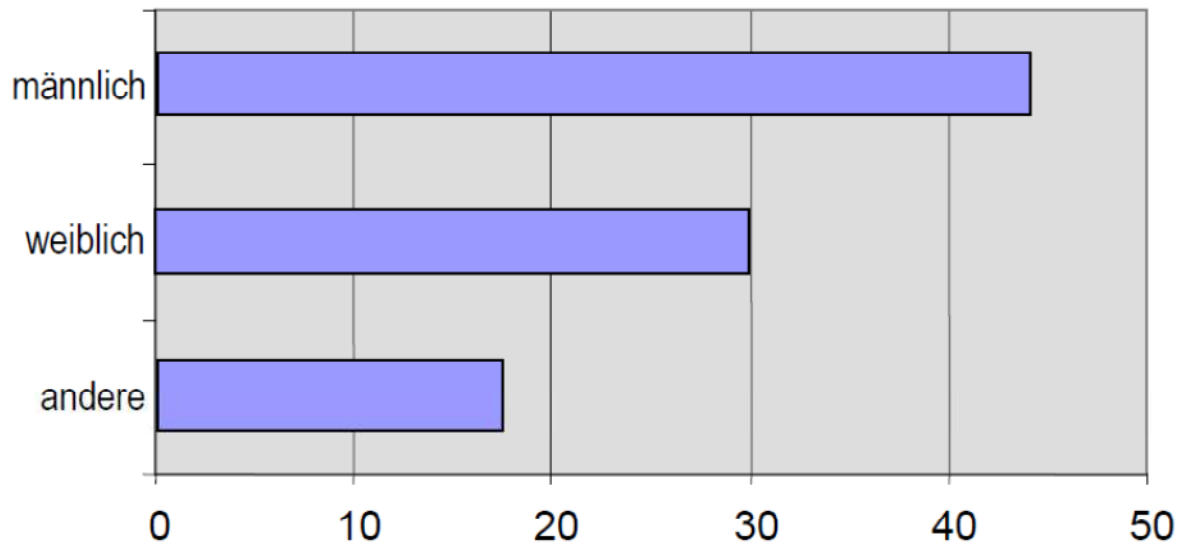
Abbildung 10: Wahrnehmung von Diskriminierung: Aufteilung nach Geschlechtern



Gebhardt/Chicote 2005: 36

Abbildung 11: Geschlechterverteilung nach Betroffenen

Geschlechterverteilung nach Betroffenen



Chicote 2005: 5

Bereiche		Meldungen	Beispiele
Ämter/ Behörden	Strafanstalt	11	Vollzugslockerung,
	Polizei	7	abwertendes Verhalten, rassist. Sprüche,
	andere Ämter	10	abwertendes Verhalten, Beleidigungen, Ungleichbehandlung beim Zugang zu Informationen,
Zugang zu öffentl. und privat angebotenen Gütern und Dienstleistungen inkl. Wohnraum	Banken	3	Nichtgewährung von Dienstleistungen,
	Fitnessstudios	3	kein Zugang i.S. einer Anmeldung als Mitglied,
	Discos/ Kneipen	4	Einlassverweigerung,
	Versicherungen	1	höhere Prämie (KfZ),
	Handel	2	Verweigerung v. Ratenzahlung, Ungleichbehandlung beim Zugang zu Gütern,
Sozialer Nahraum	Nachbarschaft	7	Nachbarschaftsmobbing wie ethnisierende, rassist. und beleidigende Sprüche, Belästigungen,
	Vermieter	3	Ungleichbehandlung,
	Einkaufen	1	rassist. Übergriff, Beleidigung,
Bildung	Schulen	11	Ethnisierung v. Konflikten,
	Universitäten	2	ethnisierende Zuschreibungen,
	andere	2	rassist. Übergriff, Beleidigung,
Öffentliche Verkehrsmittel		2	Ungleichbehandlung bei der Fahrscheinkontrolle,
Arbeit/ Beruf/ Ausbildung		6	rassist. und islamophobes Mobbing/Bossing, Kündigung, Anweisung zu diskriminieren,
Medien		2	rassist. Begriffe, Ethnisierung von Konflikten,
Meldungen durch ZeugInnen oder Dritte			
Zugang zu ö.a. Dienstleistungen		3	Einlassverweigerung in Diskos und Fitnessstudios,
Gesundheitsbereich		1	Ungleichbehandlung.
Gesamtmeldungen in Berlin		81	
Gesamtmeldungen außerhalb von Berlin		6	
Weitervermittlungen (keine Diskriminierung)		28	

Chicote 2005: 6

Abbildung 13: Diskriminierungsmeldungen Berlin 2006-2008 nach Bereichen

Diskriminierungsmeldungen Berlin 2006-2008 nach Bereichen

Bereich	Meldungen	Betroffene	Teilbereiche
Arbeit	69	72	Arbeitsplatz, Arbeits- und Ausbildungsplatzsuche
Güter und Dienstleistungen	40	54	Wohnungsmarkt, Banken, Versicherungen, Einzelhandel, Gaststätten, Freizeit, Sport, Unterhaltungsgewerbe
Sozialer Nahraum	37	45	Nachbarschaft, öffentlicher Raum, Vermieter
Bildung	37	41	Schulen, Hochschulen, Träger von Fort- und Weiterbildung
Ämter und Behörden	19	21	Jobcenter, Arbeitsagentur, Bürgeramt, Standesamt, Einwohnermeldeamt
Polizei	16	21	
Öffentl. Verkehrsmittel	6	8	
Gesundheitsversorgung	5	5	Krankenversicherung, Apotheke, Krankenhaus, Arztpraxis
Medien	5	2	Zeitungen, Zeitschriften, Werbung
Persönlicher Nahbereich	2	2	Familie, Freunde, Verein
Justiz / Rechtsprechung	2	27	Gericht, Richter, Justizvollzugsanstalt
Sonstiges	4	2	Fälle, die nicht einzelnen Bereichen einzuordnen sind
Insgesamt Berlin	242	300	180 Männer 120 Frauen

Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin des Türkischen Bundes in Berlin-Brandenburg 2008: 7

Abbildung 14: JURIS-Recherche nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz als Norm (nach Gerichtsbarkeit)

AGG als Norm	Anzahl	Anteil
Arbeitsgerichtsbarkeit	302	61,5
Verwaltungsgerichtsbarkeit	143	29,1
Sozialgerichtsbarkeit	22	4,5
Ordentliche Gerichtsbarkeit	18	3,7
Besondere Gerichtsbarkeit (z. B. EuGH)	4	0,8
Verfassungsgerichtsbarkeit	1	0,2
Gesamt	491	100,0

Peucker/Lechner Mai 2010: 80