

Landeshauptstadt

Hannover

Informations-  
drucksache

In den Migrationsausschuss

An die Damen und Herren des  
Rates und der Stadtbezirksräte  
zur Kenntnis

Nr. 1566/2006

Anzahl der Anlagen 1

Zu TOP

---

### **Bericht über die Arbeit der Antidiskriminierungsstelle der Landeshauptstadt Hannover für den Zeitraum vom 2002-01-01 bis 2005-12-31**

Mit der vorliegenden Informationsdrucksache soll ein Überblick über die Arbeit der städtischen Antidiskriminierungsstelle im Büro Oberbürgermeister / Referat für interkulturelle Angelegenheiten gegeben werden. Der Bericht deckt den Zeitraum vom 1. Januar 2002 bis zum 31. Dezember 2005 ab und ist als Anlage 1 beigelegt. Über die davor liegende Zeit wurde in den Drucksachen Nr. 3185 / 2000 und Nr. 1609 / 2002 informiert.

Aus datenschutzrechtlichen Gründen ist die – an sich sehr wünschenswerte – Veröffentlichung einer vollständigen Dokumentation aller gemeldeten Diskriminierungsvorfälle nicht möglich. Auch gegen eine Veröffentlichung in anonymisierter Fassung bestehen datenschutzrechtliche Bedenken.

#### **Berücksichtigung von Gender-Aspekten**

Die Arbeit der Antidiskriminierungsstelle richtet sich grundsätzlich an alle Einwohnerinnen und Einwohner der Landeshauptstadt Hannover ohne Ansehung ihres Geschlechts. In Beratungsfällen mit deutlichem Gender-Bezug kooperiert die Antidiskriminierungsstelle mit dem Referat für Gleichstellung und sorgt für eine gemeinsame Fallbearbeitung.

#### **Kostentabelle**

Es entstehen keine finanziellen Auswirkungen.

Bericht über die Arbeit der  
**Antidiskriminierungsstelle der Landeshauptstadt Hannover**  
für den Zeitraum vom 2002-01-01 bis zum 2005-12-31

### **Aufgaben der Antidiskriminierungsstelle (ADS)**

Die ADS der Landeshauptstadt Hannover ist eine Einrichtung, die grundsätzlich allen Einwohnerinnen und Einwohnern der Stadt offen steht. Sie ist ausdrücklich nicht als Sonderdienst für Minderheiten konzipiert. Es kann sich jede Einzelperson oder Gruppe an die ADS wenden, die auf Grund ihrer Herkunft, Hautfarbe, Sprache, Nationalität oder Religion diskriminiert wird oder Zeuge einer solchen Diskriminierung geworden ist. Wobei hier unter Diskriminierung eine ungesetzliche Ungleichbehandlung verstanden wird, die auf pauschalen Gruppenzuschreibungen („Neger“, „Jüdin“, „Türke“, „Ausländerin“ ...) ohne Würdigung der konkreten Person fußt. Selbstverständlich können sich auch Menschen mit deutscher Familienherkunft an die ADS wenden, wenn sie wegen eben dieser Herkunft beschimpft, herabgesetzt oder benachteiligt werden.

Die Einschränkung der Zuständigkeit der ADS auf diese typischerweise eher migrationsbezogenen Diskriminierungsformen ergibt sich daraus, dass für die Bekämpfung von Diskriminierungen wegen des Geschlechts, der Behinderung, der sexuellen Identität oder des Alters bereits andere städtische Dienststellen existieren, die hierfür eine originäre Zuständigkeit haben (Referat für Gleichstellung, Behindertenbeauftragte, Schwulen/Lesben-Beauftragte, Seniorenservice). Selbstverständlich arbeitet die ADS mit diesen anderen Dienststellen eng zusammen. Hierfür wurde vereinbart, dass die Beratung – unabhängig davon, ob eher die Diskriminierung wegen des Geschlechts, einer Behinderung oder der Herkunft im Vordergrund steht – zunächst dort durchgeführt wird, wo die Betroffenen selbst sich auf Grund ihrer eigenen Entscheidung zuerst melden. Im Bedarfsfall, zum Beispiel bei mehrfacher Diskriminierung, erfolgt die Beratung und weitere Begleitung des Falles gemeinsam.

In Verfolgung ihrer Aufgabe hält sich die ADS strikt an das Prinzip der Allparteilichkeit. Das heißt, die ADS übernimmt weder die Funktion eines Anwalts der Geschädigten, noch die eines Anklägers. Letzteres ergibt sich allein schon daraus, dass die ADS keine besonderen rechtlichen Befugnisse hat. Sie versucht vielmehr ausschließlich, dem Gleichbehandlungsgrundsatz nach Artikel 3.3 des Grundgesetzes zur Geltung zu verhelfen, soweit dieser im Stadtgebiet von Hannover missachtet werden sollte. Neben der Einzelfall orientierten Beratungsarbeit bemüht sich die ADS deshalb auch um Prävention und allgemeine Aufklärung zum Gleichbehandlungsgrundsatz.

„Niemand darf wegen seines Geschlechts, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden.“ (Grundgesetz Art. 3.3)

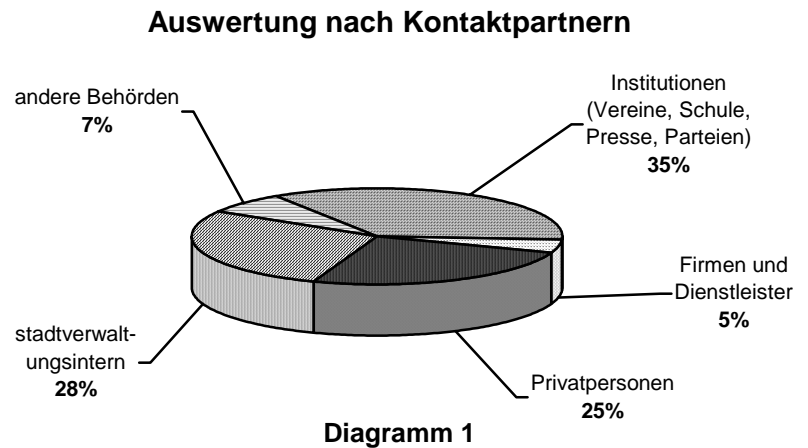
Die ADS ist seit ihrer Einrichtung im Jahr 1999 Teil des Referats für interkulturelle Angelegenheiten. 2003 wurde das Referat im Zuge der Umstellung der Verwaltung von einer Ämterstruktur auf Fachbereiche als selbständige Organisationseinheit aufgelöst und in das Büro Oberbürgermeister eingegliedert. Entsprechend erfolgte im gleichen Jahr auch ein Umzug der ADS ins Neue Rathaus. Die Beratungsarbeit der ADS lief und läuft ohne Unterbrechung an der neuen Adresse weiter. Es gibt keine Beschränkung der Beratung auf feste Büroöffnungszeiten, Termine können nach telefonischer Absprache frei vereinbart werden. In besonderen Fällen kann eine Beratung auch an Wochenenden oder außerhalb des Rathauses in neutralen Räumen erfolgen.

### **Entwicklung der Beratungsarbeit**

Die Gesamtzahl aller Personen, die sich jährlich telefonisch, persönlich oder schriftlich (per Brief, Fax oder eMail) an die hannoversche ADS um Rat wenden, liegt zwischen 700 und 800. Um das Aufkommen an Beratungen zu erfassen, werden seit 2001 sämtliche Kontakte mit Ratsuchenden – extern wie intern – in einem Journal mit kurzen inhaltlichen Stichpunkten protokolliert. Aus den seither festgehaltenen über 4.000 einzelnen Beratungsvorgängen lässt

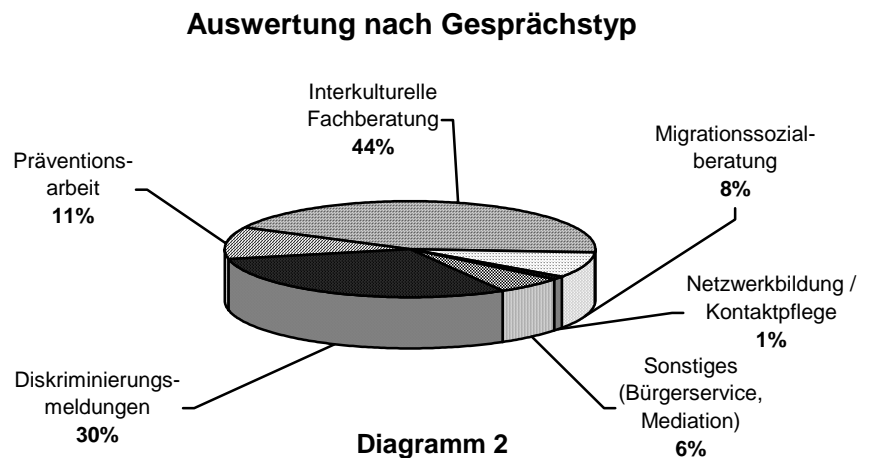
sich ein durchschnittlicher Anfall von 780 Kundenkontakten pro Jahr ermitteln. Im Berichtszeitraum wurden 3136 Vorgänge dokumentiert.

72 Prozent dieser Kontakte im Berichtszeitraum fanden mit externen Kunden statt, 28 Prozent der Anfragen waren innerstädtisch. Diagramm 1 bietet eine detaillierte Aufschlüsselung aller Beratungsvorgänge nach Art der Kontaktpartner.



Hinsichtlich der Form erfolgten 76 Prozent der 3136 Kontakte telefonisch, fünf Prozent schriftlich (mit einem wachsenden Anteil von eMail-Kontakten) und 19 Prozent in unmittelbarer persönlicher Beratung von Angesicht zu Angesicht. Inhaltlich ließ sich ein grobes Raster von sechs Gesprächstypen bilden: So ergeben sich neben den Kontakten, die mit unmittelbaren Diskriminierungsmeldungen, deren Bearbeitung oder Präventionsarbeit zu tun haben, immer wieder Kontakte, die eher die Form einer interkulturellen Fachberatung oder der Migrationssozialberatung annehmen.

Mit letzterem ist gemeint, dass ein beträchtlicher Teil der Kontaktaufnahmen auf aufenthalts- oder ausländerrechtliche Probleme abzielt oder sich mit anderen migrationsbedingten Problemlagen beschäftigt, die zu meist nur indirekt mit Diskriminierung zu tun haben. Da mit der Einführung des Zuwanderungsgesetzes im Jahr 2005 die landesgeförderte Migrationssozialberatung ersatzlos abgeschafft wurde, kann nicht mit einer Abnahme dieser Art Anfragen gerechnet werden.



Einen beachtlichen Anteil nehmen interkulturelle Fachberatungen ein, die ebenfalls nicht immer eindeutig oder ausschließlich mit Diskriminierung zu tun haben.

Ein gutes Beispiel bietet der folgende Fall:

*Ende 2003 wurde die ADS über einen Zwischenfall in einer offenen Jugendeinrichtung informiert: Eine schwul-lesbische Coming-Out-Jugendgruppe, die sich dort regelmäßig trifft, sei von anderen Einrichtungsbesuchern verbal und handfest angegriffen worden. Die Angreifer/innen seien mehrheitlich Migrantenjugendliche und hätten offen die Absicht, die Schwulen/Lesbengruppe aus dem Haus zu verjagen. Einige der jungen Schwulen und Lesben hätten seither Angst, noch weiter zu kommen. Die ADS nahm daraufhin zusammen mit den städtischen Ansprechpartnern für Schwule und Lesben sowie dem Beauftragten für gleichgeschlechtliche Lebensweisen der Polizeidirektion Hannover an einem Treffen der Coming-Out-Gruppe teil. Gemeinsam konnte den Jugendlichen verdeutlicht werden, dass niemand das Recht hat, ihnen die Nutzung der Jugendeinrichtung streitig zu machen und dass sie sich auf Unterstützung durch die beteiligten Stellen verlassen können. Die pädagogischen Fachkräfte der Einrichtung wurden darin bestärkt, offen homophobe Äußerungen auch seitens Migrantenjugendlicher nicht als angeblich „kulturell bedingt“ hinzunehmen.*

Ein geringerer Teil der Kontakte entfällt schließlich auf Netzwerkbildung bzw. -pflege sowie sonstige Kontakte. Letztere Kategorie schließt die Beantwortung von Anfragen allgemeiner Art im Sinne eines Bürgerservices sowie Vorort-Einsätze im Rahmen von interkulturellen Mediationen ein. Über die genauen Zahlen gibt Diagramm 2 Auskunft.

Etliche Anfragen erledigten sich durch Weiterleitung an die eigentlich zuständigen oder an sachkundigere Stellen.

*So rief z.B. im Juni 2004 ein resigniert klingender Einwohner an, der fragte, ob die ADS sich auch um die Diskriminierung von Psychotherapiepatienten kümmere. Diese würden von Therapeuten quasi wie Rechtlose behandelt und ihre Persönlichkeitsrechte würden mit Füßen getreten. Selbst überhöhte Leistungsabrechnungen würden mit therapeutischen Begründungen „gerechtfertigt“. Hintergrund der Beschwerde seien Unrechtshandlungen eines Therapeuten gegen den Anrufer, bei welchem er die Behandlung im Streit abgebrochen habe. Die üblichen Beschwerdewege sei er schon völlig erfolglos gegangen. Da dies nicht in die Zuständigkeit der ADS fiel, mündete die circa viertelstündige Beratung in den Vorschlag, die menschenrechtliche Seite des Problems hervorzuheben und beispielsweise die Humanistische Union damit zu befassten. Der Anrufer fand das bedenkenswert und ließ sich entsprechende Kontakttelefonnummern geben.<sup>1</sup>*

Nicht alle Kontaktaufnahmen münden somit in einer eingehenden Fallbearbeitung. Grenzt man die Fälle strikt ein auf diejenigen, die sich eindeutig auf Diskriminierung im engeren Sinne der Aufgabenstellung der ADS konzentrierten, bleiben 161 Meldefälle im Berichtszeitraum übrig. In der Regel erfolgte in diesen Fällen eine von Angesicht zu Angesicht durchgeführte, nicht selten mehrstündige persönliche Erstberatung, denen zumeist weitere persönliche, telefonische und schriftliche Kontakte folgten. In besonderen Fällen konnte die Bearbeitung bis zu einem Jahr und darüber hinaus dauern.

Die Zahl von 161 Diskriminierungsmeldungen innerhalb von vier Jahren ist so zu verstehen, dass in diesen Fällen sowohl ein klarer Bezug auf Ungleichbehandlung wegen Herkunft, Sprache, Nationalität oder Religion zu erkennen war, als auch jeweils mehr als eine bloß informative Beratung erforderlich wurde. Thematisch verteilten sich die genannten 161 dokumentierten Beratungs- und Diskriminierungsfälle wie folgt:

Thematische Felder	2002	2003	2004	2005	gesamt
Vorfälle von rassistischer Gewalt	-	-	-	1	1
verbale Aggressionen / rassistische Propaganda	5	1	3	3	12
Vorfälle in der Ausländerstelle	1	2	5	7	15
Vorfälle in anderen kommunalen Ämtern (Fachbereichen)	6	5	9	3	23
Diskriminierung durch die Polizei	4	5	1	1	11
Vorfälle in anderen Landes- /Bundesbehörden	2	1	5	1	9
Diskriminierung am Arbeitsplatz / auf dem Arbeitsmarkt	6	4	1	5	16
Diskriminierung im Wohnumfeld / auf dem Wohnungsmarkt	10	10	5	8	33
Diskriminierung in der Schule / im Bildungsbereich	2	2	2	2	8
Diskriminierung bei bi-nationalen Partnerschaften u. Familien	1	2	1	-	4
Probleme im öffentlichen Nahverkehr	-	1	-	-	1
Diskriminierung bei Ärzten / im Krankenhaus	-	1	-	-	1
Diskriminierung im Freizeit- oder Dienstleistungsbereich	6	9	5	4	24
sonstige Diskriminierung	1	-	-	2	3
<b>gesamt:</b>	<b>44</b>	<b>43</b>	<b>37</b>	<b>37</b>	<b>161</b>

Konflikte mit bzw. Diskriminierung durch Behörden (alle Behördentypen zusammen: 58 Meldungen) stehen somit konstant an erster Stelle, gefolgt von Diskriminierungen im Wohnumfeld und Freizeitbereich bzw. durch Dienstleistungsanbieter. Diese Platzierungen sind ge-

<sup>1</sup> Dieses und alle anderen Fallbeispiele in dieser Drucksache sind zur Wahrung des Datenschutzes hinsichtlich der personenbezogenen Angaben stark verändert, um einen Rückschluss auf Beteiligte definitiv auszuschließen.

genüber dem Berichtszeitraum 2000-2001 kaum verändert (siehe DS 1609/2002). Deutlich gesteigert hat sich der Anteil von Fällen, die aus der Arbeitswelt bzw. dem Arbeitsmarkt berichtet wurden (Vorberichtszeitraum: 3). Gerade wenn man berücksichtigt, dass in diesem Feld eigene, betriebliche Instrumente der Diskriminierungsbekämpfung wirken, scheint sich der Bekanntheitsgrad der ADS in der Arbeitswelt verbessert zu haben. Auffällig ist die Häufung von Meldungen aus dem Freizeit- und Dienstleistungsbereich, hier entfallen allein zehn von 24 Meldungen auf Abweisungen von Besuchern durch Türsteherpersonal von Diskotheken. Diesem Ärger hat sich die ADS im Berichtszeitraum besonders gewidmet (Näheres weiter unten S.6).

Um ihre Aufgabe zu erfüllen, hat die ADS sich von Anfang an gezielt und nachhaltig um Kooperationen mit den bereits existierenden Beratungsstellen freier Träger und Vereine oder öffentlicher Einrichtungen bemüht. Heute ist sie im hannoverschen Netzwerk gut verankert. Das Spektrum der regelmäßig kooperierenden Beratungseinrichtungen reicht von staatlichen Institutionen des Landes über kirchliche Dienste und Träger der freien Wohlfahrt bis hin zu NGOs, Vereinen und organisatorisch ungebundenen Anti-Rassismusinitiativen. Fallbezogen kam es darüber hinaus auch häufiger zur Zusammenarbeit mit thematisch gänzlich anders ausgerichteten Einrichtungen (z.B. Beerdigungsinstituten, Universität, Anwaltskanzleien).

Selbstverständlich läuft parallel dazu die Zusammenarbeit mit den schon genannten kommunalen Gleichstellungseinrichtungen sowie weiteren relevanten städtischen Einrichtungen wie z.B. der Beratungsstelle für Asylsuchende im KSD oder dem Bereich Straßensozialarbeit. Als Resultat dieser Bemühungen um Zusammenarbeit und Einbindung in bestehende Strukturen erreicht ein großer Teil der Diskriminierungsmeldungen die ADS durch Vermittlung anderer Stellen.

### **Wie arbeitet die Antidiskriminierungsstelle in der Einzelfallberatung konkret?**

In akuten Fällen bemüht sich die Antidiskriminierungsstelle um Vermittlung zwischen den Konfliktparteien. Die ADS versucht zunächst zu klären, ob es sich tatsächlich um einen Fall von Diskriminierung handelt. Dabei wird das Prinzip der Allparteilichkeit eingehalten, denn die ADS vertritt nicht die Sache der Geschädigten – das müssen diese selbst tun –, sondern sie vertritt das Interesse der Stadt Hannover an der Einhaltung des Gleichbehandlungsgrundsatzes, der sich aus dem Grundgesetzartikel 3.3 herleitet. Da diese Norm trotz ihres hohen Ranges als grundgesetzlich garantiertes Menschenrecht bislang noch durch kein Ausführungsgesetz gestützt wird, sind dem Wirken einer kommunalen ADS enge Grenzen gesetzt. Letztlich steht als einziges Interventionsmittel das Gespräch zur Verfügung: Gespräche zur Klärung von Fakten sowie zur Vermittlung und Entschärfung von Konflikten. Das heißt, die ADS ist auf das Entgegenkommen ihrer Gesprächspartner/innen bei der Klärung von Beschwerden angewiesen und kann nur durch Überzeugungsarbeit wirken. Ob sich hieran durch die für August 2006 geplante Verabschiedung eines nationalen Gleichbehandlungsgesetzes etwas ändern wird, bleibt abzuwarten. Nach dem bislang vorliegenden Entwurf erstreckt sich die Regelungstiefe jedoch nicht bis auf die kommunale Ebene.

### **Das Gebot der Allparteilichkeit**

In dieser Situation ist die Idee der Allparteilichkeit von besonderer Wichtigkeit – ein Begriff, der aus den Verfahren der Supervision und der Mediation stammt und weniger eine spezifische Technik als eine grundsätzliche Vorgehensweise meint. Schließlich kann die ADS nicht einseitig Position für die Beschwerdeführenden beziehen, wie es etwa ein Rechtsanwalt oder eine Rechtsanwältin für ihre Klienten tut, denn eine solche Parteinahme würde eine mögliche Vermittlerrolle behindern oder unmöglich machen. Gleichwohl muss die ADS sich mit vollem Nachdruck für die Sache der Beschwerdeführenden einsetzen, denn nur so können die von Diskriminierung Betroffenen wahrnehmen, dass sich die Landeshauptstadt Hannover nachhaltig für die Gleichbehandlung aller Einwohnerinnen und Einwohner unabhängig von ihrer Herkunft, Hautfarbe oder Sprache einsetzt.

Dieser scheinbar unüberbrückbare Gegensatz von Distanz und Engagement wird im Prinzip der Allparteilichkeit aufgehoben: Die ADS setzt sich für das Recht aller Menschen ein, entsprechend ihrer Menschenwürde respektiert und fair behandelt zu werden. Dies gilt ebenso für diejenigen, die von den Beschwerdeführenden der Diskriminierung beschuldigt werden. Ihnen muss ebenfalls der Raum gegeben werden, ihre Position zu Gehör zu bringen. Dies ist nur möglich, wenn dem übergeordneten, gemeinsamen Interesse beider Konfliktparteien nach fairer Behandlung Rechnung getragen wird. Allerdings setzt eine solche Verfahrensweise eine hinreichende Bereitschaft beider Seiten voraus, zu einem Ausgleich zu kommen. Verweigert sich beispielsweise eine Gegenpartei rigoros jedem Gesprächsversuch, enden die Möglichkeiten der ADS. Dies ist jedoch im Berichtszeitraum nur in einem Fall eingetreten.

In geeigneten Fällen bietet die ADS auch eine interkulturelle Mediation an. Der bislang wichtigste Einsatzfall dieser Konfliktschlichtungsform war eine sehr aufwändige zweisprachige Gruppenmediation zwischen einem türkischen Kulturverein und einer Kleingartenkolonie, die im Jahr 2004 erfolgreich abgeschlossen werden konnte.

*Im Sommer 2003 bat ein Stadtbezirksrat um eine Intervention im Streit zwischen einer Kleingartenkolonie und einem türkischen Kulturverein, die auf Grund ihrer unmittelbaren Benachbarung und widerstreitender Nutzungsinteressen in einen bereits seit Jahren schwelenden Konflikt geraten waren, der etliche Behörden und Instanzen beschäftigte, ohne dass eine dauerhafte Lösung erreicht wurde. Die Kommunikation zwischen den Parteien war zusammengebrochen und verlief nur noch auf dem Wege der Mutmaßungen und Gerüchte, weshalb abwertende Unterstellungen und Kulturalisierungen rasch zur Hand waren. Die Anbahnung der Mediation in wiederholten separaten Vorort-Terminen mit beiden Parteien zog sich nicht umsonst fast ein halbes Jahr hin. Doch im Januar 2004 gelang es, je drei Vertreter/innen beider Seiten plus jeweils einen Berater unter Leitung der ADS auf neutralem Boden im Rathaus an einen Tisch zu bringen. Schon im Anbahnungsverfahren war eine Agenda strittiger Punkte erstellt worden, deren Bearbeitung zweier mehrstündiger Sitzungen bedurfte. Am Ende stand eine schriftlich fixierte Vereinbarung beider Parteien mit detaillierten Verfahrensschritten, wie die Streitpunkte aus der Welt zu schaffen sind, sowie Regelungen über den zukünftigen Verkehr miteinander. Als fester Bestandteil der Vereinbarung wurde eine gemeinsame Nachbesprechung im August 2004 festgelegt, bei der die Mediationsvereinbarung noch einmal über ihre Tragfähigkeit überprüft wurde. Beide Seiten zeigten sich bei diesem Termin zufrieden mit dem neuen nachbarschaftlichen Umgang miteinander. Die Mediation konnte damit abgeschlossen werden.*

Eine Sonderstellung nehmen Fälle ein, in denen gesetzliche Bestimmungen oder entsprechende Erlasse eine Ungleichbehandlung von bestimmten Menschengruppen bewußt vorsehen. Dies ist beispielsweise bei der Niederlassungssperre für neu zuziehende jüdischstämmige Kontingentzuwanderer im Stadtgebiet der Landeshauptstadt Hannover der Fall.

*Anfang Juni 2003 meldete sich eine Einwohnerin, die als jüdischstämmige Kontingentzuwanderin Schwierigkeiten auf dem Wohnungsmarkt erlebt hatte, die sich nach Intervention der ADS lösen ließen. Die Betroffene machte allerdings auch auf ein generelles Problem aufmerksam: Die Papiere von neu aufgenommenen jüdischstämmigen Emigrantinnen und Emigranten aus der ehemaligen Sowjetunion werden nämlich auf Grund eines Erlasses des Nds. Innenministeriums vom 2002-10-28 mit einer Wohnsitzauflage versehen, die eine Niederlassung im Gebiet der Landeshauptstadt Hannover für die Dauer eines Sozialhilfebezuges nicht erlaubt. Hintergrund des Erlasses ist die völlig unproportionale Verteilung der jüdischstämmigen Zuwanderer in Niedersachsen, zeitweilig fanden über 40 Prozent aller Neuniederlassung in der Landeshauptstadt Hannover statt. Dies führte zu einer außerordentlichen Belastung des städtischen Sozialhilfeetats, die mit der Verordnung erfolgreich gebremst wurde. Allerdings bewirkt diese Regelung auch eine nicht aus der Sache heraus gerechtfertigte Ungleichbehandlung. Denn anders als die befristete Wohnsitzbeschränkung im Aufnahmeverfahren von Aussiedler/innen ist diese Zugangssperre zeitlich nicht begrenzt. Im Fall der jüdischstämmigen Zuwander/innen, die zum größten Teil wegen ihres hohen Aufnahmealters und wegen hoher, aber in Deutschland durchweg nicht verwertbarer Berufqualifikationen dauerhaft abhängig von Sozialleistungen sind und bleiben werden, wirkt die Auflage sogar in aller Regel lebenslang. Da es sich bei ihnen nicht um Flüchtlinge handelt, deren Zukunftsperspektiven noch unklar sind, sondern um Personen, denen ein dauerhafter Verbleib in Deutschland unstrittig zugesichert wurde, erscheint die Beschränkung der Wohnsitznahme allein aus Gründen der Kommunalfinanzen problematisch. Mangels eigener Zuständigkeit beschränkte sich die ADS darauf, diese Einschätzung der niedersächsischen Ausländerbeauftragten mitzuteilen.*

Beschwerdeführende in solchen oder ähnlichen Fällen können im Rahmen der Beratung der ADS konnten nur über die bestehende Gesetzes- bzw. Verordnungslage aufgeklärt werden, eine weitergehende Bearbeitung im Sinne des Antidiskriminierungsauftrages ist jedoch nicht möglich. Allerdings zeigten sich einige Ratsuchende bereits hierfür sehr dankbar, da ihnen zuvor – mangels Einblick in die zugrunde liegenden Bestimmungen – das Behördenhandeln wie Willkür oder Schikane vorkommen musste.

### Präventive Aktivitäten der ADS

Die Hilfe für unmittelbar Betroffene von Diskriminierung nimmt einen großen Teil der Arbeit der ADS ein. Für eine Erfolg versprechende Antidiskriminierungsarbeit reicht es jedoch nicht aus, nur in Fällen akuter Diskriminierung vermittelnd und helfend einzugreifen, vielmehr muss auch präventive Arbeit hinzukommen. Dies ist insbesondere dann erforderlich, wenn strukturelle Diskriminierung im Spiel ist, wie beispielsweise im Fall der oben schon erwähnten Abweisungen durch Türsteherpersonal von Diskotheken.

*Auf Grund von im Jahr 2003 gehäuft auftretenden Diskriminierungsmeldungen wegen Abweisungen durch Türsteherpersonal unternahm die ADS gemeinsam mit dem Schulprojekt ZISH der Hannoverschen Allgemeinen Zeitung einen so genannten „Diskothekentest“. Das Ergebnis wurde am 2003-10-28 veröffentlicht (siehe nebenstehenden Auszug): In fast allen Diskotheken kamen die jungen männlichen Testkandidaten mit türkischer und iranischer Abstammung nicht durch die Kontrolle, obwohl sie höflich auftraten, keinen Alkohol getrunken hatten sowie angemessen gekleidet waren und die betreffenden Tanzräume nachweislich nicht überfüllt waren. Die weiblichen Testerinnen mit türkischer Herkunft wurden hingegen überall eingelassen. Da sich dieses Ergebnis auch an anderen Abenden in gleicher Weise reproduzieren ließ, erfolgte die Abweisung offenbar nicht im Sinne einer rassistischen Apartheid, sondern orientiert sich an einem wie auch immer sichergestellten Ideal eines „ungestörten Geschäftsbetriebs“. Da jedoch die gewählte Strategie zum Erreichen dieses an sich legitimen Ziels eine ganze Gruppe von Besuchern – junge männliche Erwachsene mit dunkler Hautfarbe oder südländisch/arabischem Aussehen – pauschal und ohne Würdigung der Einzelperson ausschließt, wirkt sie im Effekt rassistisch und ist daher inakzeptabel.*

Weil das Problem offenkundig keine Frage einer mutmaßlich „falschen Gesinnung“ der Diskothekenbetreiber ist, sondern auf einem harten Interessenskonflikt zwischen Gleichbehandlungsgrundsatz und legitimen Geschäftserfordernissen beruht, schlug und schlägt die ADS den betroffenen Einrichtungen vor, eine klare schriftliche Regelung für das Türsteherpersonal zu erlassen, unter welchen Bedingungen eine Abweisung zulässig ist und wann nicht. Als Anregung wurde eine Musterdienstanweisung erstellt und an alle Diskotheken verschickt.

Allerdings ist das Feld möglicher Ansatzpunkte für eine Prävention von Diskriminierung in einer Großstadt mit einer Bevölkerung von mehr als einer halben Million Menschen uferlos, eine Einwirkung kann hier realistischer Weise nur exemplarisch erfolgen. Deshalb hat die ADS auch in diesem Berichtszeitraum wieder bewusst einige Schwerpunkte gewählt.

### Schwerpunkt: Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage (SoR-SmC)

Seit 1999 unterstützt die ADS aktiv die Kampagne „Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage“. SoR-SmC ist eine von Schülern entwickelte Anti-Rassismus-Kampagne, die wesentlich vom „Graswurzel“-Prinzip lebt. Es handelt sich also nicht um eine Sammlung fertiger Unterrichtseinheiten, vielmehr muss die geeignete Form an jeder Schule von den Schülern

#### Hannoversche Allgemeine 2003-10-28 (Auszug)

Die Stadt Hannover fordert eine Türsteher-Richtlinie. Fragen an **GÜNTER MAX BEHRENDT** von der Antidiskriminierungsstelle.

#### Vorbild Capitol

**Sie waren dabei, als ausländisch aussehende ZISH-Tester in vier von sechs Diskos in Hannover abgewiesen wurden. Sind Hannovers Diskobetreiber Rassisten?**

Ich denke, wir haben in Hannover keine rassistischen Gastwirte. Ausländer werden nicht im Sinne einer Apartheid abgewiesen. Türsteher lassen manche Ausländer hinein – die kennen aber meist die Türsteher oder die Diskobetreiber.

**Und weshalb werden so viele Ausländer dennoch an den Türen abgewiesen?**

Etliche Betreiber haben schlechte Erfahrungen mit ausländischen Gästen gemacht und fürchten Schlägereien. Das ist natürlich verständlich.

**Aber ...?**

... aber im Effekt rassistisch. Deshalb schlägt die Stadt Hannover Grundsätze für Einlasskontrollen an Clubtüren vor – so etwas wie eine hannoversche „Türsteher-Richtlinie“. Vorbild könnte die Dienstweisung des Capitols sein. Wir wollen den Eindruck vermeiden, dass die Weltoffenheit der Expo-Stadt an den Diskotüren endet.

**Welchen Effekt erhoffen Sie sich davon?**

Ausländer dürfen nicht pauschal als Unruhestifter verdächtigt werden. Wir wollen eine Einzelkontrolle. Bei unserem Test gab es keinen Grund, die beiden ausländischen ZiSH-Mitarbeiter nicht einzulassen. Es führt bestimmt nicht zu mehr Sicherheit, wenn man einen immer größer werdenden Personenkreis pauschal aus Tanzclubs verbannt.

selbst gefunden werden. Die Grundidee stammt aus Belgien, wo Schüler durch rechtsextreme Wahlerfolge aufgerüttelt wurden. In Deutschland wurde das Konzept zuerst von Schülern in NRW aufgegriffen. Das Immanuel-Kant-Gymnasium in Dortmund wurde 1995 zur ersten deutschen „Schule ohne Rassismus“.



Logo der SoR-SmC-Kampagne

Grundvoraussetzung für die Verleihung des Titels „Schule ohne Rassismus“ ist das schriftliche Bekenntnis von mindestens 70 Prozent aller Angehörigen einer Schule zu den Regeln der Kampagne. Diese besagen im Wesentlichen, dass an einer „Schule ohne Rassismus“ rassistische Äußerungen und Handlungen nicht toleriert werden. Außerdem verpflichtet sich eine „Schule ohne Rassismus“ zu jährlich wiederkehrenden Projekten und schulweiten Aktionen, die die Themen „Rassismus“ und „Gewalt“ aufgreifen.

Nach dem Rückzug zweier anderer Träger unterstützt die ADS als einzige lokale SoR-SmC-Servicestation in Hannover interessierte Schülerinnen und Schüler dabei, das Projekt an ihrer

Schule in Hannover	Titel „SoR-SmC“ verliehen am	Schirmfrau / Schirmherr
Abendgymnasium Hannover	2000-07-11	Ekpenyong Ani
Herschelschule	2001-05-10	Rolf Stahlhofen / Die Söhne Mannheims
IGS Linden	2001-12-18	Herbert Schmalstieg / Saly Perel
Lotte-Kestner-Realschule	2002-05-18	Hannover-Indians
Kurt-Schwitters-Gymnasium	2002-06-18	Mousse-T
Tellkampfschule	2005-05-29	Heidi Merk / Dennis Gansel

Schule zu starten. So führte die ADS beispielsweise mehrere Antirassismus-Workshops für Schüler durch, organisierte eine Lesungsreihe eines Holocaust-Überlebenden an drei Schulen mit und beriet Schülergruppen bei der Organisation von Aktionstagen. Außerdem veranstaltete die ADS im Berichtszeitraum zwei große Schülerkongresse in Hannover mit jeweils weit über 100 Teilnehmer/innen. Hervorzuheben ist hierbei insbesondere der Open-Space-Kongress „Islam und ich“ im Jahr 2004, auf dem sich über 150 Schülerinnen und Schüler sowie Lehrkräfte einen Tag lang ohne Denkverbote über ihre Einstellungen zum Thema Islam austauschen konnten. Hieraus entwickelten sich zwei weitere Workshops zum selben Thema, die in 2005 realisiert wurden (siehe auch Seite 9).



Großes Open-Space-Plenum auf dem SoR-SmC-Kongress „Islam und ich“ (2004-10-27)

Um weitere Schulen für das Projekt zu interessieren, wurden im Mai 2004 sämtliche weiter-



Schirmfrau Heidi Merk und der Oberbürgermeister im Gespräch mit Schülerinnen der Tellkampfschule nach der Titelverleihung (2005-05-29)

führenden Schulen der Stadt ins Rathaus zu einer Informationsveranstaltung eingeladen, die Oberbürgermeister Schmalstieg als SoR-SmC-Schirmherr der IGS Linden persönlich leitete. In der Folge erhielt als sechste Schule in Hannover die Tellkampfschule am 2005-05-29 im Rahmen eines Antirassismus-Projekttagess den Titel „Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage“ verliehen. Die Schülerschaft wünschte sich MdL Heidi Merk als Schirmfrau für die Aktion an ihrer Schule, was diese gern annahm. Besonders erfreulich ist, dass es mit der Titelverleihung an die Lotte-Kestner-Realschule gelungen ist, das Projekt auch in andere

Schulformen zu tragen. Schülerinnen und Schüler der Lotte-Kestner-Realschule waren sehr aktiv auf den beiden SoR-SmC-Kongressen 2004 und 2005 vertreten.

### **Schwerpunkt: Prävention im hannoverschen Jugendfußball**

Schlägereien, Angriffe auf Schiedsrichter und Spielabbrüche brachten in der Vergangenheit wiederholt Mannschaften mit einem starken Anteil an Spielern mit Migrationshintergrund im hannoverschen Jugendfußball in Verruf. Als Folge hiervon mehrten sich rassistische Beleidigungen, während in der Öffentlichkeit ausschließlich repressive Lösungsweg diskutiert wurden (Zitat eines Fußballfunktionärs in der Presse: „Die sollten nie mehr Fußball spielen dürfen“). Die ADS bemüht sich seit Beginn ihrer Tätigkeit, in diesem Bereich gegenzusteuern. Gemeinsam mit dem Bereich Straßensozialarbeit, dem Kreisfußballverband Hannover, dem Sportwissenschaftlichen Institut (Universität Hannover) und dem NFV wurde ein Arbeitskreis gegründet, der sich für andere Lösungskonzepte stark machte und macht, als Fußballmannschaften mit Migrationshintergrund radikal auszugrenzen. Denn tatsächlich brauchen gerade Jugendliche mit Migrationshintergrund den organisierten Sport als wichtiges Handlungsfeld für gelebte Integration.

Zur unmittelbaren Intervention wurde eine Sozialarbeiterstelle (Mischfinanzierung Bund-/Land/Projektförderung) etabliert, deren Aufgabe es war und ist, bei auffällig gewordenen Vereinen zur Unterstützung der Trainingsleiter zu wirken. Diese nunmehr sechsjährige Arbeit eines Sozialarbeiters mit türkisch-kurdischem Hintergrund bildete die Basis für weitergehende Präventionsprojekte. Zunächst wurde mit einem Training für ein jugend- und fußballtaugliches Konfliktmanagement experimentiert, das positive Auswirkungen hatte, sich aber im flächendeckenden Einsatz nicht als praxistauglich erwies (zu hoher Zeit- und Ressourcenaufwand). Seit 2003 wird mit dem Projekt „Selbstverpflichtungserklärung“ ein anderer Ansatz verfolgt: Gemeinsam mit den jugendlichen Spielern werden im Verein Regeln erarbeitet, nach denen sie selbst sich verhalten wollen und deren Einhaltung sie auch selbst kontrollieren. Wichtigste Voraussetzung ist die Freiwilligkeit, nur dann nehmen Kinder und Jugendliche an der Gestaltung der Inhalte wirklich teil. Sinn der Arbeit mit einer Selbstverpflichtungserklärung ist, dass die Betroffenen lernen ihr eigenes Verhalten zu hinterfragen. Nach einem ersten erfolgreichen Testdurchlauf in der B-Jugend, dessen Auftakt- und Abschlussveranstaltungen mit Unterstützung der ADS im Neuen Rathaus stattfanden, bemühen sich Kreisfußballverband und NFV darum, das Projekt nunmehr flächendeckend durchzuführen.

Beispiel einer Selbstverpflichtungserklärung in einer B-Jugend-Mannschaft:

#### **Ich verpflichte mich...**

- meine Gegenspieler nicht zu beleidigen;
- meine Mitspieler nach einem „Fehler“ aufzubauen und zu motivieren. Ansonsten halte ich den Mund;
- meine Mitspieler nicht zu beleidigen und nicht zu schlagen;
- alle Mitspieler mit Handschlag zu begrüßen;
- zu allen Terminen der Mannschaft pünktlich zu kommen;
- im Training und Spiel mein „Bestes“ zu geben;
- vor Training und Spiel nicht zu rauchen;
- bei Schiedsrichterentscheidungen „leise“ zu sein, auch wenn meine Mannschaft im Rückstand liegt;
- auf Zwischenrufe von Zuschauern nicht zu reagieren;
- die von meiner Mannschaft aufgestellten Regeln zu befolgen und Mitspieler auf die Regeln hinzuweisen.

### **Schwerpunkt: Konfliktfeld Islam**

Nicht erst seit den katastrophalen Ereignissen des 11. September 2001 sehen sich Muslime in Deutschland und somit auch in Hannover einer allgemein verbreiteten Geringschätzung und Herabwürdigung ihrer Religion ausgesetzt, die in den Medien meist pauschal als gewalttätig, fanatisch und frauenfeindlich dargestellt wird. Einen Eindruck davon, wie stark dieses Gefühl angefeindet zu werden bei den organisierten hannoverschen Muslimen verbreitet ist, konnte die ADS anlässlich einer Vorstellungsreihe feststellen, mit welcher im Jahr 2003 die Arbeit der ADS in fast allen Moscheevereinen der Stadt präsentiert wurde.

Um das öffentliche Unbehagen am Islam offensiv in den Schulen anzugehen, wurde das bundesweite Projekt „Islam und ich“ der Bundeskoordination „Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage“ nach Hannover geholt. So konnten im Oktober 2004 über 150 Schüle-

rinnen und Schüler in Form eines „Open Space“ einen ganzen Tag lang darüber diskutieren, was sie beim Thema Islam wirklich bewegt. Acht hannoversche Schulen – von Integrierten Gesamtschulen über Realschulen bis zu Berufsbildenden Schulen – waren mit Schüler/innen der 8. bis 13. Klasse sowie Lehrkräften vertreten. Von erfahrenen Moderatorinnen angeleitet wurden die Teilnehmenden zu Fragen dicht an der schulischen Realität in Hannover und der Lebenswelt der Schüler/innen anregen. Ohne starre Tagesordnung wurde zum Beispiel darüber gesprochen, welche Rolle der Islam im Alltag der Schüler/innen, bei ihnen zu Hause, in der Schule, in der Freizeit mit Freundinnen und Freunden etc. spielt.



Schülerinnen und Schüler schreiben sich auf dem Open-Space Kongress „Islam und ich“ in AGs ein

Zur Vertiefung der Diskussion wurden Folgeworkshops angeboten. So kamen im Juni 2005 Schülerinnen und Schüler aus zwei Klassen der Lotte-Kestner-Realschule zu einem eintägigen Islam-Workshop ins Rathaus. Zusätzlich wurde in Reaktion auf ein vielfach geäußertes Bedürfnis auch eine Schulung für Lehrerinnen und Lehrer unter Leitung des Lehrstuhlinhabers für Religionswissenschaft der Universität Hannover angeboten und durchgeführt, die von den Teilnehmenden vor allem dazu genutzt wurde, offene Fragen und Unsicherheiten in Bezug auf den Umgang mit dem Islam auszuräumen.



Imame und Vorstände muslimischer Vereine in Hannover beim Ramadan-Empfang im Hodlersaal

Nicht nur wegen dieses Erfolges ist geplant, den Ramadan-Empfang im Rathaus zu einer festen Einrichtung zu machen.

### Bundesweite Vernetzungsarbeit

Als letzter Aspekt der Arbeit der ADS im Berichtszeitraum soll die Vernetzung mit anderen staatlichen Antidiskriminierungsstellen erwähnt werden. Ein regelmäßiger fachlicher Austausch auf Tagungen und Seminaren besteht mit der brandenburgischen Antidiskriminierungsstelle in Potsdam, dem Antidiskriminierungsbüro der Stadt München und der Antidiskriminierungsbeauftragten im Interkulturellen Referat der Stadt Köln. Über den nationalen Rahmen hinaus gibt es auch Kontakte im europäischen Raum mit der Fachstelle für Rassismusbekämpfung beim Generalsekretariat des Eidgenössischen Departement des Inneren in Bern, der Antidiskriminierungsstelle beim Amt der Oberösterreichischen Landesregierung in Linz und dem Ombusmannen mot etnisk Diskriminering in Stockholm. Von großer inhaltlicher Bedeutung ist daneben der Austausch mit dem amtlichen Deutschen Institut für Menschenrechte in Berlin, das sich in den letzten Jahren zum wichtigsten Think Tank auch auf dem Gebiet der Antidiskriminierungsarbeit entwickelt hat.