

Mit Recht gegen Rassismus

**Chancen und Grenzen strategischer Prozessführung im Rahmen
des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) am Beispiel
diskriminierender Einlasskontrollen vor Diskotheken**

Sara Kinsky

An dieser Stelle möchte ich mich bei all jenen bedanken, die durch ihre fachliche und persönliche Unterstützung zum Gelingen dieser Arbeit beigetragen haben. Ganz besonderer Dank gilt Daniel Bartel, Vera Egenberger, Dr. Sabine Berghahn, Doris Liebscher und Elisabeth Steffen.

Vorwort

Rassistische Einlasskontrollen in Clubs und Diskotheken sind eine gesellschaftliche Realität, der nur schwer beizukommen ist. Sie wurzeln in einem – nicht erst seit der Silvesternacht 2015 in Köln – gesellschaftlich weitverbreiteten rassistischen Wissen, das aus den Zuschreibungen „männlich“ und „nicht-deutsch“ eine Risikogruppe konstruiert und so Diskriminierung begünstigt und zu rechtfertigen versucht.

Für Betroffene sind rassistische Einlassspraxen Bestandteil ihres Alltags, für den sie unterschiedliche Handlungsmöglichkeiten entwickeln (Clubs generell meiden, nur bestimmte Clubs, immer in mehrheitsdeutscher Begleitung, nur zeitig am Abend, besonders freundlich sein, etc.) und trotzdem immer wieder Verletzungen und Ausgrenzung erfahren. Auf der anderen Seite steht ein Teil der Securities, Betreiber_innen und mehrheitsdeutschen Gäste, die diese Form des Alltagsrassismus offen befürworten, zumindest aber mittragen.

Der diskriminierenden Praxis entgegen stehen die fundamentalen Menschenrechte – der grundsätzliche Anspruch auf Würde und Gleichbehandlung, unabhängig von selbstgewählten oder zugeschriebenen Gruppenidentitäten. Konkretisiert werden diese Rechte in Gesetzen, insbesondere durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), das – neben anderen Formen – auch rassistische und geschlechtsbezogene Diskriminierung verbietet.

In der vorliegenden Publikation wird beides, die Realität rassistischer Einlasskontrollen und die Möglichkeiten bzw. Grenzen des rechtlichen Diskriminierungsschutzes, aufeinander bezogen. Die Ausgangsfrage lautet: Welche Rolle spielen Recht und Gesetze, um im konkreten Fall, mehr aber noch auf einer einzelfallübergreifenden, strukturellen Ebene, Gleichbehandlung umzusetzen?

Klar ist: es gibt keine einfach-kausale Wirkung nach der Gesetze eins-zu-eins die gesellschaftliche Wirklichkeit bestimmen oder abbilden. Gesetze sind vielmehr Ausdruck eines allgemeinen (und immer auch veränderbaren) gesellschaftlichen Konsens und geben mehr oder weniger weite Handlungsrahmen vor. Gesetze müssen ausgelegt werden und erfordern gezielte Anstrengungen, um sie tatsächlich in den Alltag und das Handeln von Menschen zu tragen.

Klagen und insbesondere Prozesse mit einer strategischen Komponente sind eine solche Anstrengung und können in zweierlei Richtungen wirken: Einerseits führen Auseinandersetzungen vor Gericht und eine differenzierte Rechtssprechung zu einer Weiterentwicklung des Rechts und einer Konkretisierung der Auslegung von Rechtsbegriffen – etwa wenn es um die Nutzung von Testings als Beweismittel oder die Höhe von Entschädigungsansprüchen geht.

Zum anderen können Urteile aber auch richtungsweisend in gesellschaftlichen Aushandlungsprozesse sein und Debatten beeinflussen. Etwa wenn sich Betreiber_innen eines Gemeinwesens einer inhaltlichen Auseinandersetzung entziehen wollen und behaupten, frei entscheiden zu können, wer in ihren Club kommt oder eben nicht. Durch eine entsprechende richterliche Entscheidung werden sie, aber auch andere Clubs, die das Verfahren verfolgen, darauf verwiesen, dass ihr Recht auf Vertragsfreiheit durch das Gleichbehandlungsgebot begrenzt wird und keine Freiheit zur Diskriminierung ist.

Sara Kinsky nimmt in ihrer Beschäftigung mit den Vorgehensweisen des Büros zur Umsetzung von Gleichbehandlung (BUG) und des Antidiskriminierungsbüros Sachsen (ADB Sachsen) beide Aspekte der Intervention „Strategische Prozessführung“ in den Blick und arbeitet die je unterschiedlichen Ziele und Vorgehensweisen der beiden Ansätze exemplarisch heraus.

Für Akteur_innen, die an der Schnittstelle von Recht und gesellschaftlicher Realität zum Thema Antidiskriminierung arbeiten, ist „Mit Recht gegen Rassismus an der Diskotür“ ein interessanter und facettenreicher Beitrag, um strategische Prozessführung als Instrument der Antidiskriminierungsarbeit zu reflektieren, aus den konkreten Erfahrungen zu lernen und sie für zukünftige Auseinandersetzungen um rassistische Einlasskontrollen aber auch für andere Fragestellungen fruchtbar zu machen.

Ich wünsche Ihnen/Euch eine anregende Lektüre und danke dir, Sara, herzlich für diese Schrift.

Daniel Bartel

Geschäftsführer Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd)

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	7
2. Rassistische Diskriminierung an der Diskotür	12
2.1. Grundbegriffe	12
2.2. Geschichte und heutige Relevanz rassistischer Diskriminierung an der Diskotür	14
2.2.1. Geschichte rassistischer Diskriminierung beim Besuch von Gaststätten und Diskotheken	14
2.2.2. Heutige Relevanz rassistischer Diskriminierung beim Besuch von Gaststätten und Diskotheken	17
2.3. Rechtlicher Schutz vor rassistischer Diskriminierung an der Diskotür	20
2.3.1. Das AGG: Möglichkeiten und Grenzen der zivilrechtlichen Individualklage	20
2.3.2. Gewerberechtliche Möglichkeiten	23
3. Strategische Prozessführung	26
3.1. Definition	26
3.2. Analysekriterien für Erfolg und Grenzen von strategischer Prozessführung	28
3.3. Möglichkeiten strategischer Prozessführung im deutschen Rechtssystem	30
3.4. Testing-Verfahren	33
4. AGG-Prozesse gegen rassistische Diskriminierung an der Diskotür zwischen 2006 und 2016	38
4.1. Oldenburg 2007–2008	40
4.2. Bremen 2009–2011	41
4.3. Hannover 2011–2014	42
4.4. München 2013–2014	43
4.5. Tritttau 2013–2015	44
4.6. Hannover 2014–2015	44

5. Strategische Prozessführung durch das Büro für Umsetzung von Gleichbehandlung	46
5.1. Das Büro für Umsetzung von Gleichbehandlung	46
5.2. Die strategische Prozessführung in Reutlingen 2010 – Vorbereitung und Durchführung	49
5.3. Erfolge und Grenzen der strategischen Prozessführung in Reutlingen	50
5.3.1. Der Klageerfolg und Einfluss auf die rechtliche Sphäre	50
5.3.2. Der Einfluss auf die öffentliche Meinung	54
5.3.3. Der Einfluss auf Politik und Verwaltung	55
5.3.4. Das Empowerment der betroffenen Gruppe	57
5.3.5. Die Auswirkungen auf die Diskriminierungspraxis	58
5.4. Die strategische Prozessführung in Hannover 2012 – Vorbereitung und Durchführung	59
5.5. Erfolge und Grenzen der strategischen Prozessführung in Hannover	61
5.5.1. Der Klageerfolg und der Einfluss auf die rechtliche Sphäre	61
5.5.2. Der Einfluss auf die öffentliche Meinung	62
5.5.3. Der Einfluss auf Politik und Verwaltung	63
5.5.4. Das Empowerment der betroffenen Gruppe	66
5.5.5. Die Auswirkungen auf die Diskriminierungspraxis	67
5.6. Zwischenfazit	68
6. Strategische Prozessführung durch das Antidiskriminierungsbüro Sachsen	70
6.1. Das Antidiskriminierungsbüro Sachsen	70
6.2. Das „Diskotesting“ in Leipzig 2011 – Vorbereitung und Durchführung	72
6.3. Erfolge und Grenzen der strategischen Prozessführung in Leipzig	76
6.3.1. Der Klageerfolg und Einfluss auf die rechtliche Sphäre	76
6.3.2. Der Einfluss auf die öffentliche Meinung	79
6.3.3. Der Einfluss auf Politik und Verwaltung	79
6.3.4. Das Empowerment der betroffenen Gruppe	84
6.3.5. Die Auswirkungen auf die Diskriminierungspraxis	85
6.4. Zwischenfazit	87
7. Fazit	89

1. Einleitung

Im jüngsten Staatenbericht der Bundesrepublik Deutschland zum „Internationalen Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Rassendiskriminierung“ (ICERD) aus dem Jahr 2013 wird neben dem deutschen Grundgesetz (GG) das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) als zentrales rechtliches Instrument genannt, einen möglichst vollständigen Schutz vor rassistischer Diskriminierung zu gewährleisten. Die Bundesregierung gibt sich optimistisch, mit dem seit 2006 geltenden AGG ein rechtliches Instrumentarium geschaffen zu haben, durch das rassistische Diskriminierung in all ihren Formen und mittels eines breiten Ansatz bekämpft werden kann. Dabei sei es ständige Aufgabe aller staatlicher Stellen sowie der Zivilgesellschaft, diesen Rechtsrahmen in die Rechtswirklichkeit umzusetzen.¹

Nach der Staatenberichtsprüfung, zu der auch Parallelberichte der deutschen Zivilgesellschaft herangezogen wurden², kam der UN-Antirassismus-Ausschuss 2015 zu der weniger optimistischen Einschätzung, dass in Deutschland erhebliche Lücken im rechtlichen Schutz vor rassistischer Diskriminierung bestehen. So biete das AGG keine Möglichkeiten der kollektiven Rechtsmobilisierung, gleichzeitig hätten Einzelpersonen durch die anfallenden Prozesskosten keine ausreichenden Anreize zur Erhebung von Individualklagen.³ Die Empfehlung der Kommission lautete daher, neben dem flächendeckenden Verbot jeglicher Formen rassistischer Diskriminierung in den Landesgesetzen, eine Evaluation des AGG durchzuführen und vorhandene Schutzlücken aufzudecken.⁴

Dem folgend gab die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) zum zehnjährigen Bestehen des AGG im Sommer 2016 eine Evaluationsstudie des Gesetzes heraus. Diese Studie geht zwar nicht speziell auf den Bereich der rassistischen Diskriminierung ein, bestätigt jedoch einige Punkte, die Expert_innen⁵ und Verbänden im Antirassismusbereich seit vielen Jahren kritisieren. So werden z. B. als Hindernisse der Rechtsmobilisierung neben dem Kostenrisiko einer Individualklage die engen Fristen des AGG und mangelndes Wissen über das Gesetz thematisiert. Die Studie empfiehlt in diesem Zusammenhang die Schaffung von kollektivem Rechtsschutz durch ein Verbandsklagerecht.⁶ Des Weiteren wird kritisiert, dass die Sanktionen, die Gerichte im Rahmen von Entschädigungszahlungen an Betroffene von Diskriminierung erlassen, bislang zu gering ausfallen und kaum dazu geeignet sind, eine präventive Verhaltensänderung in der Praxis hervorzurufen. Die Studie schlägt dem Gesetzgeber deshalb vor, Richtgrößen vorzugeben.⁷

1 Vgl. Bundesrepublik Deutschland, 2013: Neunzehnter bis Einundzwanzigster Staatenbericht nach Artikel 9 ICERD, Rn. 7–9

2 Zum Ablauf des Staatenberichtsprüfung 2015, vgl. <http://www.institut-fuer-menschenrechte.de/themen/schutz-vor-rassismus/staatenberichtspruefung-2015>

3 Vgl. Committee on the Elimination of Racial Discrimination, 2015: Concluding Observations, S. 3.

4 Vgl. a. a. O., S. 4.

5 In dieser Arbeit wird die gendergerechte Sprache verwendet. Wo neutrale Formulierungen nicht möglich sind, wird der sogenannten gender gap bzw. Unterstrich verwendet um allen sozialen Geschlechter und Geschlechtsidentitäten (Intersexuelle, Transgender etc.) sprachlich gerecht zu werden. Da es sich bei rassistischen Einlasskontrollen um eine spezifische intersektionale Diskriminierungsform handelt, die junge Männer of Colour betrifft, wird im Fall der Kläger eine Ausnahme gemacht und die männliche Form verwendet.

6 Vgl. ADS, 2016: Evaluation des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes, S. 3 f.

7 Vgl. ADS, 2016: a. a. O., S. 4, S. 93f.

Sehr viel konkretere Beispiele, welche Schwierigkeiten auftauchen, wenn mittels Recht gegen Rassismus vorgegangen wird, finden sich im Bericht des Sonderberichterstatters der Vereinten Nationen zu zeitgenössischen Formen von Rassismus, Githu Muigai. Nach seinem Deutschlandbesuch im Jahr 2009 benannte er das AGG zwar als Meilenstein für den besonderen Schutz von gefährdeten Gruppen⁸, äußerte zu dessen Umsetzbarkeit aber auch eine Reihe von Bedenken: Seiner Einschätzung nach verhindere der in Deutschland gebräuchliche Rassismusbegriff, der Rassismus auf die Ideologien und Gewalt der extremen Rechten reduziere, die effektive Bekämpfung von strukturellem, institutionellem und alltäglichem Rassismus.⁹ Die Gerichte, die eine Schlüsselrolle bei der Durchsetzung von Antidiskriminierungsbestimmungen einnehmen, operierten mit diesem verkürzten Rassismusbegriff.¹⁰ Bei vielen Beteiligten bestehe darüber hinaus ein gewisser Widerwille, die Bestimmungen des Gesetzes gänzlich zu akzeptieren. Eine Haltung, die aus den während des Gesetzgebungsprozesses des AGG geführten Kontroversen resultiere, in dessen Verlauf Gegner_innen des Gesetzes eine Klageflut und hohe Bürokratiekosten heraufbeschworen hatten. In der Praxis, so Muigai, brächten allerdings nur die wenigsten Betroffenen von rassistischer Diskriminierung Fälle vor Gericht, was auch auf fehlendes Wissen über die eigenen Rechte zurückzuführen sei.¹¹ Außerdem fehle es an der Erhebung von Daten durch offizielle Stellen, um die strukturelle Dimension von rassistischer Diskriminierung beweisen zu können.¹² Ein weiteres Problem für die erfolgreiche Umsetzung des AGG sei ebenso ein Mangel an strategischen Prozessführungen: Für diese gäbe es in Deutschland keine Tradition, weshalb nur wenige Fälle von rassistischer Diskriminierung höhere Gerichtsinstanzen erreichten.¹³ Was daraus resultiere, sei weit entfernt von einem effektiven Schutz vor rassistischer Diskriminierung. Langsame Fortschritte bei der Auslegung des AGG, das Fehlen eines opferzentrierten Ansatzes sowie die hohe Wahrscheinlichkeit, dass Richter_innen der unteren Instanzen antirassistische Bestimmungen ignorieren, wenn sie nicht ausdrücklich im AGG ausbuchstabiert sind, sind für Muigai die Folge.¹⁴

Trotz der beschriebenen Hindernisse gab es in den vergangenen zehn Jahren eine Reihe zivilgesellschaftlicher Initiativen, die versucht haben, das AGG strategisch für die antirassistische Arbeit in Deutschland zu nutzen. Welche Erfolge sie dabei hatten und wo sie an Grenzen stießen, soll im Folgenden exemplarisch am Beispiel von strategischer Prozessführung gegen rassistische Diskriminierung an der Diskothekentür untersucht werden. Die übergeordnete Fragestellung lautet dabei: Wie und mit welchem Erfolg kann struktureller Rassismus in Deutschland mit Hilfe von strategischer Prozessführung bekämpft werden?

Die Diskriminierungsform der rassistisch motivierten Einlassverweigerung durch Diskotheken stellt eine spezifische Form von Alltagsdiskriminierung dar, von der in Deutschland insbesondere junge

8 Vgl. Muigai, 2010: Report of the Special Rapporteur on contemporary forms of racism, Rn. 15.

9 Vgl. Muigai, 2010: a. a. O., Rn. 67.

10 Vgl. ebd.

11 Vgl. Muigai, 2010: a. a. O., Rn. 18.

12 Vgl. ebd.

13 Vgl. ebd.

14 Vgl. ebd.

Männer of Colour¹⁵ betroffen sind, diejenigen also, die nicht der *weißen*¹⁶ Mehrheitsgesellschaft zugeordnet werden.¹⁷ Seit Inkrafttreten des AGG, das erstmalig Schutz vor Diskriminierung im Zivilrechtsverkehr bietet, stellen rassistische Einlassverweigerungen an der Diskotür ein besonders häufiges Betätigungsfeld für die strategische Prozessführung dar. Bis Ende 2016 sind insgesamt zwanzig Gerichtsverfahren gegen diese Form der rassistischen Diskriminierung bekannt geworden. Mit Ausnahme von zwei Fällen können alle Verfahren als strategische Prozessführungen klassifiziert werden.¹⁸ Die Fraktion Bündnis 90/Die Grünen würdigte im Jahr 2013 in einer kleinen Anfrage zum Thema „Ethnische und rassistische Diskriminierung in Deutschland“ bisherige Initiativen:

„Der Arbeit lokaler Antidiskriminierungsstellen und -verbände sowie dem zivilgesellschaftlichen Engagement Einzelner ist es zu verdanken, dass in den letzten Monaten zahlreiche Fälle rassistisch motivierter Eintrittsverweigerungen in Diskotheken mit Hilfe des sog. Testing-Verfahrens aufgedeckt und in einigen Fällen auch vor Gericht gebracht wurden.“¹⁹

Das hier angesprochene Testing-Verfahren ist eine Methode der Antidiskriminierungsarbeit, mittels derer Diskriminierungen sichtbar und beweisbar gemacht werden. Der Gesetzesentwurf des AGG definiert Testing-Verfahren folgendermaßen:

„Bei Testing-Verfahren wird z. B. eine Vergleichsperson eingesetzt, um zu überprüfen, ob ein Verhalten gegenüber einer Person, bei der einer der in §1 genannten Merkmale vorliegt, gleichermaßen auch gegenüber der Vergleichsperson, bei der dies nicht der Fall ist, erfolgt.“²⁰

Um Erfolge und Grenzen der strategischen Prozessführung in diesem Bereich zu analysieren, wurden zwei Organisationen ausgewählt, die seit Einführung des AGG eine Reihe strategischer Prozesse gegen rassistische Diskriminierung an der Diskothekentür durchgeführt haben: Das Büro für Umsetzung von Gleichbehandlung (BUG) aus Berlin und das Antidiskriminierungsbüro Sachsen (ADB Sachsen) aus Leipzig.

Das BUG führte zwischen 2010 und 2013 in Reutlingen/Baden-Württemberg und in Hannover/Niedersachsen zwei voneinander unabhängige strategische Prozessführungen zur Thematik durch. Beide Fälle basierten auf Testing-Verfahren, die aber aus strategischen Gesichtspunkten vor Gericht jeweils nicht erwähnt wurden. Das strategische Vorgehen des BUG zielte auf das Schaffen von erfolgreichen und einflussreichen Urteilen und sollte dafür nach Möglichkeit den Instanzenzug ausschöpfen. Außergerichtliche Einigungen oder gerichtliche Vergleiche wurden jeweils nicht angestrebt. Dieser Fokus auf die Rechtsauslegung und die innerrechtliche Auseinandersetzung repräsentiert eine klassische Form von strategischer Prozessführung. Darüber hinaus legte das BUG im Laufe der Prozessführung seinen Schwerpunkt auf die Lobbyarbeit für die Normierung eines Diskriminierungsschutzes in den Landesgaststättengesetzen.

Das ADB Sachsen führte im Jahr 2011 ein groß angelegtes Testing-Verfahren in Leipziger Diskotheken durch. Die Ergebnisse des Testing-Verfahrens wurden veröffentlicht und das gesamte Vorgehen

15 Um die Zuschreibungs- bzw. Rassifizierungsprozesse zu kennzeichnen, die hinter dem gesellschaftlichen Rassismus stehen, werde ich Begriffe, denen solche Prozesse zugrunde liegen durch Kursivschreibung kennzeichnen, außer es handelt sich um Zitate. Weitere Ausführungen dazu mache ich in Kapitel 2.1 der Arbeit. Der Begriff People of Colour wird in Kapitel 2.1. dieser Arbeit genauer definiert.

16 Schwarz und weiß werden in dieser Arbeit als politische Ordnungskategorien verwendet. Sie stehen für privilegierte bzw. benachteiligte Positionen, die durch den gesellschaftlichen Rassismus strukturell bestimmt werden.

17 Yigit, 2008: Diskriminierungsmeldungen 2006–2008 in Berlin, S. 14.

18 Vgl. Überblickstabelle in Kapitel 4.1.

19 Deutscher Bundestag, 2013/1: a. a. O., S. 3.

20 Deutscher Bundestag, 2006: Drucksache 16/1780, S. 47.

des ADB Sachsen transparent auf dessen Website dokumentiert. Darauf aufbauend wurden bis ins Jahr 2014 insgesamt sieben Klagen eingereicht und vor dem Amtsgericht (AG) und Landgericht (LG) Leipzig verhandelt. Das Testing-Verfahren sollte auf das Problem der rassistischen Einlasskontrollen aufmerksam machen und vor allem städtische Akteur_innen, wie die Leipziger Stadtverwaltung und die Diskothekenbetreiber_innen selbst, für die Problematik sensibilisieren. Letztliches Ziel war eine Veränderung in der Praxis der Leipziger Clubs und Diskotheken. Der Fokus der strategischen Prozessführung lag hierbei weniger auf der Schaffung von Präzedenzfällen als auf der Beeinflussung der Türpolitik Leipziger Diskotheken. Bei dieser Form der strategischen Prozessführung wurde Recht als Mittel verwendet, Anerkennung und Legitimation für die eigene Antidiskriminierungsarbeit zu erhalten. Die Gerichtsprozesse waren nicht eigentlicher Zweck der Prozessführung, sondern Mittel zum Zweck. Das Vorgehen des ADB-Sachsen war dabei prozessorientiert, z. B. wurden auch außergerichtliche Einigungen bzw. gerichtliche Vergleiche angestrebt, wenn diese sich nachhaltig auf die Türpolitik der Diskotheken auswirkten.

Mit ihren verschiedenen Schwerpunkten und Herangehensweisen repräsentieren die beiden Organisationen zwei unterschiedliche Ansätze, das AGG für die Antidiskriminierungsarbeit nutzbar zu machen. Strategische Prozessführung wird hierbei nicht auf ihren juristischen Erfolg beschränkt, sondern auch an ihrem Einfluss auf politischer und gesellschaftlicher Ebene gemessen.

Die vorliegende Analyse gliedert sich wie folgt: Das zweite Kapitel beschäftigt sich mit rassistischer Diskriminierung an der Diskotür, indem zunächst wichtige Grundbegriffe bestimmt werden: Wie wird Rassismus in dieser Arbeit verstanden? Was ist eine *Person of Colour*? Hierbei wird an Erkenntnisse der Critical Race Theory²¹ (CRT) angeknüpft, einer Disziplin, die sich in den 1970er Jahren in den USA entwickelte, um die Beziehung von *race*, *law* und *power* zu erforschen. So verwendet die Arbeit einen Rassismusbegriff, der aus postkolonialer Perspektive entwickelt wurde, arbeitet mit dem Wissensbestand der kritischen Weißseinsforschung und hinterfragt die Annahme einer neutralen Justiz.²²

Im Anschluss wird sich der Diskriminierungsform der rassistischen Einlasskontrollen zunächst durch eine historische Rückschau genähert: Seit wann existiert die Diskriminierungsform in Deutschland? Gab es bereits vor dem AGG Versuche von Zivilgesellschaft und staatlichen Stellen, der rassistischen Diskriminierung an der Diskotür Einhalt zu gebieten? Auch die historische Rückschau ist durch die CRT angeregt. Durch das Konzept von Revisionist History²³ hinterfragen Theoretiker_innen der CRT frühe und als historische Erfolge gefeierte strategische Prozessführungen gegen rassistische Diskriminierung in den USA mit einer kritischen Perspektive, die berücksichtigt, dass fortschrittliche Rechtsinterpretationen mit der Zeit verfallen können.²⁴

Anschließend wird auf die heutige Relevanz von rassistischer Diskriminierung an der Diskotür eingegangen: Welches empirische Wissen besteht derzeit über diese Diskriminierungspraxis? Wie verbreitet sind rassistische Einlasskontrollen? Wer ist von ihnen betroffen? Schließlich werden die Schutzmöglichkeiten vor rassistischer Diskriminierung im deutschen Recht erörtert, die das AGG

21 Vgl. Delgado/Stefancic, 2012: Critical Race Theory. An Introduction, S. 3ff.

22 Vgl. Barskanmaz, 2008: Rassismus, Postkolonialismus und Recht – zu einer deutschen Critical Race Theory?, S. 296ff.

23 Delgado/Stefancic, 2012: a. a. O., S. 24.

24 Delgado/Stefancic, 2012: a. a. O., S. 5.

und das Gewerberecht bieten: Welche Möglichkeiten haben Betroffene, ihre Rechte einzuklagen? Welche Schwierigkeiten bestehen für einen effektiven Rechtsschutz? Wie ist das Klageverhalten von Betroffenen? Welche gewerberechtlichen Möglichkeiten bestehen auf Bundes- und Länderebene, um gegen Rassismus an der Diskotür vorzugehen? Wie sieht es mit der Praxis der zuständigen Ämter aus?

Das dritte Kapitel beschäftigt sich mit strategischer Prozessführung. Auf eine Definition derselben folgt die Darstellung unterschiedlicher Möglichkeiten von strategischen Prozessverläufen sowie die unterschiedlichen thematischen Betätigungsfelder für strategische Prozessführung. Im Anschluss daran werden Analyse Kriterien entwickelt, um Erfolg und Grenzen strategischer Prozessführung messbar zu machen. Die Kriterien umfassen den Klageerfolg und den Einfluss auf die rechtliche Sphäre, die Beeinflussung der öffentlichen Meinung, die Einflussnahme auf Politik und Verwaltung, das Empowerment der betroffenen Gruppe sowie die Auswirkung auf die Diskriminierungspraxis. Daraufhin wird die Frage geklärt, welche Möglichkeiten und Grenzen im deutschen Rechtssystem für die strategische Prozessführung bestehen, sowie auf die Hintergründe von Testing-Verfahren eingegangen.

Im vierten Kapitel werden schließlich die strategischen Prozessführungen gegen rassistische Diskriminierung an der Diskothekentür seit Inkrafttreten des AGG analysiert. Zunächst wird ein Überblick aller bekannt gewordener Prozesse gegeben. Anschließend werden die strategischen Prozessführungen des BUG und des ADB Sachsen detailliert untersucht. Durch die interdisziplinäre Analyse der breit angelegten Verfahren mit ihren verschiedenen außergerichtlichen und gerichtlichen Interventionen sollen Tendenzen für weitere strategische Prozessführungen in diesem Bereich festgestellt und strukturelle Grenzen ausgelotet werden. Dabei dient die oben erwähnte CRT nicht nur in theoretischer Hinsicht, sondern auch in deren aktivistischen Dimension²⁵ als Anknüpfungspunkt. Erfolge und Grenzen der strategischen Prozessführungen sollen hier nicht nur beschrieben werden. Es sollen auch Erkenntnisse gewonnen und Lehren für die antirassistische Praxis gezogen werden.

²⁵ Delgado/Stefancic, 2012: a. a. O., S. 7.

2. Rassistische Diskriminierung an der Diskotür

2.1. Grundbegriffe

2.2. Geschichte und heutige Relevanz rassistischer Diskriminierung an der Diskotür

2.2.1. Geschichte rassistischer Diskriminierung beim Besuch von Gaststätten und Diskotheken	14
2.2.2. Heutige Relevanz rassistischer Diskriminierung beim Besuch von Gaststätten und Diskotheken	17

2.3. Rechtlicher Schutz vor rassistischer Diskriminierung an der Diskotür

2.3.1. Das AGG: Möglichkeiten und Grenzen der zivilrechtlichen Individualklage	20
2.3.2. Gewerberechtliche Möglichkeiten	23

2.1. Grundbegriffe

Noch 2004 schrieb Mark Terkessidis in seinem Buch „Die Banalität des Rassismus“:

„Der Begriff Rassismus ist in Deutschland ein rotes Tuch. Er ist strikt reserviert für Gewalttaten gegen Migranten, Juden oder andere Minderheiten, oder für Extremismus im Sinne der politischen Ideologie.“²⁶

Über zehn Jahre sind seit dieser Aussage vergangen und Rassismus, als alltägliche Form von Diskriminierung verstanden, ist sehr viel präsenter in der öffentlichen Debatte. Auch ist in der weißen Mehrheitsgesellschaft das Bewusstsein darüber gewachsen, in rassistischen Strukturen und mit rassistischen Stereotypen sozialisiert worden zu sein.²⁷ Dies ist nicht zuletzt dem seit 2005 wachsenden Einfluss der kritischen Weißseinsforschung zu verdanken, die insbesondere durch Beiträge von Autor_innen *of Colour* Eingang in den wissenschaftlichen Diskurs in Deutschland gehalten hat.²⁸ Mark Terkessidis entwickelt in „Die Banalität des Rassismus“ eine Definition von Rassismus, die an

²⁶ Terkessidis, 2004: Die Banalität des Rassismus, S. 7.

²⁷ Vgl. Suleiman, 2015: Vor 10–20 Jahren war der Begriff Rassismus verpönt. Heute sprechen wir darüber, Interview mit Birgit Rommelspacher, in: Migazin vom 02.02.2015

²⁸ Vgl. Eggers/Kilomba/Piesche/Arndt, 2009: Konzeptionelle Überlegungen, S. 11.

dieser Stelle nutzbar gemacht werden kann. In Terkessidis weiten Definition wird Rassismus nicht als Ideologie, sondern als Apparat begriffen, der drei Komponenten umfasst: die Rassifizierung, die Ausgrenzungspraxis und die differenzierende Macht.²⁹

Bezogen auf das Beispiel der rassistischen Einlasskontrollen findet der Rassifizierungsprozess statt, indem männliche Diskothekenbesucher aufgrund bestimmter Merkmale – wie dem Aussehen, der Sprache, dem Akzent oder dem Namen – einer bestimmten „natürlichen Gruppe“ zugeordnet werden, z. B. der Gruppe der „Araber“ oder „Türken“.

„[Der] ‚Stimulus‘ [wird dabei] ganz aktiv vom Betrachter konstruiert. Selbst wenn Aussehen und Sprache den ‚Ausländer‘ überhaupt nicht vom ‚Inländer‘ unterscheiden, dann weiß jede Person mit Migrationshintergrund, dass etwa die Nennung eines ‚fremden‘ Namens einen solchen Konstruktionsprozess auslösen kann.“³⁰

Des Weiteren wird die Natur der Gruppe bestimmt, indem ihr, im Unterschied zur eigenen Gruppe, Eigenschaften zugeschrieben werden, z.B. dass „Araber“ oder „Türken“ potenziell aggressiv wären. Die Ausgrenzungspraxis nennt Terkessidis „die praktische Seite des Rassismus“³¹ und fasst darunter in Anlehnung an Robert Miles Fälle, in denen eine Gruppe von Menschen

„bei der Zuteilung von Ressourcen und Dienstleistungen nachweislich ungleich behandelt wird, oder in denen sie in der Hierarchie der Klassenverhältnisse systematisch über- oder unterrepräsentiert ist.“³²

Die Ausgrenzungspraxis liegt im vorliegenden Beispiel auf der Hand – der Ausschluss vom Diskothekenbesuch. Die differenzierende Macht beschreibt das Moment, in dem eine Gruppe auch über Mittel verfügen muss, um Rassifizierungen und Ausschlüsse vornehmen zu können.³³

Seit einiger Zeit wird gehäuft der Begriff *People of Colour* (auch P.O.C. oder POC) genutzt, um Menschen zu bezeichnen, die Rassifizierungsprozesse am eigenen Leib erleben. Nach der Definition des Migrationsrates Berlin-Brandenburg e. V. ist der Begriff

„eine politische (Selbst-)Bezeichnung von Menschen aus der Erfahrung rassistischer Diskriminierung heraus. Begriffliches Pendant ist die politische Bezeichnung „weiße“ Menschen“³⁴.

Der Begriff *People of Colour* erweist sich im Gegensatz zu der üblichen Bezeichnung „Menschen mit Migrationshintergrund“ als sinnvoll, da er den Fokus auf die Zuschreibungsprozesse lenkt, die rassistischer Diskriminierung zugrunde liegen. Serdar Yazar zitiert in diesem Zusammenhang die Legaldefinition von „Menschen mit Migrationshintergrund“ im 2010 erlassenen Gesetz zur Regelung von Partizipation und Integration in Berlin.³⁵ Nach der Definition des Gesetzes wäre eine *weiße* Person, die vor kurzem aus der Schweiz nach Deutschland migriert ist, ein „Mensch mit Migrationshintergrund“. Eine *Person of Colour* mit türkischem Hintergrund und der deutschen Staatsbürgerschaft, deren Familie seit drei Generationen in Deutschland lebt, hätte nach der Definition des Gesetzes keinen Migrationshintergrund. Vorausgesetzt, die beschriebenen Personen wären junge Männer und würden an einem Testing-Verfahren an der Diskothekentür teilnehmen, wäre die Person mit Migrationshintergrund weniger gefährdet, an der Diskotür abgewiesen zu werden. Es sind aber ethnisierende Zuschreibungsprozesse, die rassistischer Diskriminierung zugrunde liegen.

29 Vgl. Terkessidis, 2004: a. a. O., S. 98.

30 Terkessidis, 2004: a. a. O., S. 63f.

31 Terkessidis, 2004: a. a. O., S. 99.

32 Miles, 1989: Rassismus. Einführung in die Theorie und Geschichte eines Begriffes, S. 103, zitiert in: Ebd.

33 Vgl. Terkessidis, 2004: a. a. O., S. 100.

34 Migrationsrat Berlin-Brandenburg, 2011: Institutioneller Rassismus. S. 7.

35 Vgl. Yazar, 2011: Geschlossene Gesellschaft? S. 6.

Der Begriff des strukturellen Rassismus wird dabei in Einklang mit Terkessidis' Verständnis von Rassismus verwendet. Rassismus wird hierin als Normalität, nicht als Ausnahme, sowie als Produkt der Moderne verstanden. Neben der strukturellen Ungleichheit aufgrund des Geschlechts und der Klasse wird Rassismus als gesellschaftliches Verhältnis bzw. als Grundmuster moderner Gesellschaften begriffen.³⁶ Dieses auch unter dem Stichwort Intersektionalität bekannt gewordene Verständnis von *race*, *class* und *gender* legt den Fokus bei der Untersuchung von Diskriminierung nicht auf individuelle Einstellungen oder böse Absichten. In diesem Sinne wird auch die rassistische Diskriminierung an der Diskothekentür als strukturelle Diskriminierung verstanden und damit eine Ungleichheitslage gekennzeichnet,

„die sich gesellschaftlich verfestigt [...] [hat], also individuelle Erfahrungen [...] [bedingt], aber von individuellen Absichten usw. weitgehend unabhängig [...] [funktioniert].“³⁷

Von institutionellem Rassismus ist im Folgenden hauptsächlich im Kontext von Rassismus durch Gerichte und Behörden wie Ordnungs- und Gewerbeämter die Rede. In Anlehnung an Friedrich und Mohrfeldt kann von institutionellem Rassismus gesprochen werden, wenn Rassismus

„in Institutionen eingeschrieben ist, d. h. sich in den entsprechenden Praxen und Anordnungen systematisch organisiert. Dabei ist es unerheblich, inwiefern Akteur_innen innerhalb der Institutionen absichtsvoll handeln oder nicht, insofern ihre Routinen im Effekt Ungleichheitsverhältnisse stabilisieren und legitimieren.“³⁸

2.2 Geschichte und heutige Relevanz rassistischer Diskriminierung an der Diskothekentür

2.2.1. Geschichte rassistischer Diskriminierung beim Besuch von Gaststätten und Diskotheken

Rassistisch motivierte Einlassverweigerungen in Clubs, Diskotheken oder Gaststätten lassen sich in der Bundesrepublik Deutschland bis in die frühen 1970er Jahre zurückverfolgen. Ein Artikel der Frankfurter Rundschau aus dem Jahre 1971 beschreibt z. B. den frustrierenden Abend drei junger *schwarzer* GIs, die an Frankfurter Diskothekentüren abgewiesen werden. Im ersten von ihnen besuchten Club wird die rassistische Diskriminierung nicht verschleiert, *Schwarze* einzulassen, so der „Chef“, ruiniere das Geschäft. An der zweiten Diskothekentür werden andere Gründe für die Abweisung vorgeschoben: Den drei jungen Männern fehle es an den benötigten „Clubkarten“. Ein Erwerb dieser „Clubkarten“, so wird es ihnen mitgeteilt, sei erst wieder in einem halben Jahr möglich. Auch als es einem der jungen Männer *of Colour* gelingt, sich eine Karte auszuleihen, darf er den Club nicht betreten. Gegenüber der Zeitung erklären sie resigniert, dass es ihnen immer so erginge – ihre „weißen Kameraden“ hingegen kämen überall hinein.³⁹

Kurz darauf, in den Jahren 1972/73, trat die damalige Bundesregierung erstmalig mit den amerikanischen Streitkräften sowie dem deutschen Hotel- und Gaststättenverband (DEHOGA) in Kontakt, um das Diskriminierungsproblem zu lösen.⁴⁰

³⁶ Vgl. Terkessidis, 2004: a. a. O., S. 92ff.

³⁷ Baer/Bittner/Göttsche, 2010: Mehrdimensionale Diskriminierung, S. 19.

³⁸ Friedrich/Mohrfeldt, 2012: Alltägliche Ausnahmefälle. Zu Institutionellem Rassismus bei der Polizei und der Praxis des ‚Racial Profiling‘, S. 27.

³⁹ Vgl. Frankfurter Rundschau vom 03.05.1971 in: Böhmer et al., 1972: Der Rassenkonflikt in den USA, S. 153 f.

⁴⁰ Vgl. Deutscher Bundestag, Drucksache 9/1882 vom 29.07.1982: Antwort der Bundesregierung, S. 4.

Zu Beginn der 1980er Jahre wurden die rassistischen Einlasskontrollen schließlich auch Thema im Deutschen Bundestag. Zu diesem Zeitpunkt hatte die Diskriminierungsform durch Schilder wie „Off Limits – Zutritt für US-Soldaten verboten“ an Brisanz gewonnen.⁴¹ 1981 ergriff die Bundesregierung aufgrund der ihr bekannt gewordenen Fälle erneut einige Maßnahmen: Die US-Army wurde um eine Liste der örtlichen Schwerpunkte solcher Diskriminierung gebeten und Gespräche mit zuständigen Stellen der Länder und Gemeinden fanden statt.⁴² Als ein Jahr später eine Liste von 135 diskriminierenden Betrieben vorgelegt wurde, stufte die Bundesregierung die Problematik allerdings in Anbetracht der „gesamten Zahl deutscher gastronomischer Betriebe von ca. 206.000“ als eher gering ein.⁴³ Auch weitere rechtliche und politische Maßnahmen wurden als unnötig abgelehnt:

„Das geltende Recht – vor allem Strafrecht und Gaststättenrecht – bieten nach Ansicht der Bundesregierung den örtlichen Behörden ausreichende Mittel, diskriminierende Verhaltensweisen von Gastwirten zu unterbinden. Insbesondere ist darauf hinzuweisen, daß [sic!] solche Verhaltensweisen die Zuverlässigkeit des Gastwirts in Frage stellen und zur Rücknahme der Gaststättenerlaubnis führen können.“⁴⁴

Im Jahr 1983 kam es tatsächlich zu einem Urteil des Bayrischen Oberlandesgerichts (BayObLG) wegen Beleidigung aufgrund der Abweisung von Diskothekenbesuchern. Den Betroffenen, einem *schwarzen* Captain der US-Army und einem *schwarzen* Studenten, war mit dem Hinweis, es handle sich um einen Privatclub, der Zutritt zu einer Diskothek verweigert worden. Der angeklagte Inhaber der Diskothek hatte zuvor seinem Geschäftsführer den Auftrag gegeben, keine Angehörigen der US-Army und keine „Farbigen“ einzulassen, den wahren Grund der Abweisung jedoch durch Angabe von neutralen Begründungen zu verschleiern.⁴⁵ In zweiter Instanz wurde der Angeklagte deshalb freigesprochen: Das entscheidende Landgericht (LG) war der Meinung, dass der Gebrauch von Ausreden gerade zeige, dass der Angeklagte den Betroffenen eben nicht nach außen erkennbar herabsetzen wollte.⁴⁶ Das BayObLG korrigierte diese Auffassung.

1983 waren *schwarze* Menschen schon nicht mehr die einzige Gruppe, die mit diskriminierenden Einlasspraktiken von Gaststätten- oder Diskothekenbetreiber_innen zu kämpfen hatte. Das Schöffengericht Michelstadt war im gleichen Jahr mit einem Fall beschäftigt, indem der Wirt einer Gaststätte im Odenwald monatelang ein Schild mit der Aufschrift „Türken haben keinen Zutritt“ an seine Eingangstür hängte.⁴⁷ In erster Instanz wurde der Wirt wegen Volksverhetzung zu einer Freiheitsstrafe von fünf Monaten mit Bewährung verurteilt, da er

„die Menschenwürde anderer‘ dadurch angegriffen [hatte], daß [sic!] er ‚Teile der Bevölkerung böswillig verächtlich‘ gemacht habe.“⁴⁸

Während das Urteil in zweiter Instanz noch bestätigt wurde, wurde es 1985 vom Oberlandesgericht (OLG) Frankfurt gekippt und der Angeklagte freigesprochen. Das Anbringen des Schildes, so das OLG, stelle keinen Angriff auf die Menschenwürde der in der Bundesrepublik Deutschland lebenden *Türken*, sondern eine bloße Diskriminierung dar. Durch das Anbringen habe der Angeklagte lediglich

41 Vgl. Deutscher Bundestag, Drucksache 9/1796 vom 24.06.1982, Kleine Anfrage, S. 1 f.

42 Vgl. Deutscher Bundestag, Plenarprotokoll 9/34 der 34. Sitzung vom 07.05.1981, S. 1751.

43 Vgl. Deutscher Bundestag, Drucksache 9/1882 vom 29.07.1982: Antwort der Bundesregierung, S. 2.

44 Deutscher Bundestag, Drucksache 9/1882 vom 29.07.1982: Antwort der Bundesregierung, S.3 f.

45 Vgl. BayObLG, Urteil vom 07.03.1983, Az. RReg. 2 St 140/82 besprochen in NJW 1983/36, S. 2040.

46 Vgl. ebd.

47 Vgl. o.V., 1983: Recht: Off Limits, in: Der Spiegel vom 05.12.1983, S. 121.

48 Ebd.

deutlich gemacht, dass er *Türken* ein Lokalverbot erteilt. Aus der Aufschrift ergebe sich nicht der Grund des Zutrittsverbots. Vor allem könne ihr nicht entnommen werden, dass *Türken* zu unterwertigen Mitgliedern der Gemeinschaft erklärt werden oder ihr Lebensrecht innerhalb der Gemeinschaft bestritten wird.⁴⁹ Das Urteil wurde von Teilen der Rechtswissenschaft und den Medien scharf kritisiert. Der Juraprofessor Volker Lohse nannte die Interpretation der Schildaufschriften „wirklichkeitsfremd“⁵⁰. Historische Parallelen zur Verächtlichmachung der Juden würden sich zwingend aufdrängen.⁵¹ In einem Spiegelartikel hieß es:

„Dieser engen Auslegung fehlt die zwingende Logik, die Juristen bei Urteilen von grundsätzlicher Bedeutung erwarten. Die Aufschriften lassen keinen Zweifel: Türken wird der Zutritt verwehrt, weil sie eben Türken sind.“⁵²

Der rassistische Hintergrund der Schilder war dem Gericht dabei durchaus bekannt. So hatte der Wirt einen Passanten auf Nachfrage zu den Schildern mit folgenden Worten aufgeklärt:

„Selbstverständlich, die kommen hier nicht rein, nur ein toter Türke ist ein guter Türke.“⁵³

Nur für diese Aussage wurde der Wirt schließlich zu einer Geldstrafe verurteilt. Die eingezogenen Schilder wurden dem Wirten wieder herausgegeben.⁵⁴

Parallel zu diesen strafrechtlichen Entwicklungen lassen sich seit 1983 verschiedene Versuche rekonstruieren, der rassistischen Diskriminierung durch das Gewerbe- und Gaststättenrecht beizukommen. Zu diesem Zeitpunkt hatten bereits einige Ämter versucht, diskriminierenden Betreiber_innen von Gaststätten und Diskotheken wegen „mangelnder Zuverlässigkeit“ die Gewerbeerlaubnis zu entziehen. Die Verwaltungsgerichte unterstützten dies allerdings nicht. So z. B. im Fall des Stuttgarter „M-Club“, dessen Inhaberin Besuchern *of Colour* grundsätzlich den Zutritt verweigerte. Die vom Gewerbe-Aufsichtsamt angeordnete sofortige Schließung wurde vom Verwaltungsgericht wieder aufgehoben.⁵⁵ In West-Berlin wurden 1984 die Ausführungsvorschriften zum Gaststättengesetz und zur Gaststättenverordnung geändert. Hierin wurde konkretisiert, dass sich die Unzuverlässigkeit eines „Gastwirts“ auch daraus ergeben könne,

„daß [sic!] er seine Befugnis, nach der Vertragsfreiheit Gästen den Besuch seiner Gaststätte zu untersagen, in der Weise mißbraucht [sic!], daß [sic!] er willkürlich Personen lediglich wegen ihrer Hautfarbe, Rasse, Herkunft oder Nationalität vom Besuch seiner Gaststätte ausschließt.“⁵⁶

Dieser Wortlaut hielt sich insgesamt 20 Jahre in den Berliner Ausführungsvorschriften, bis diese am 30. April 2004 außer Kraft traten.⁵⁷

Im Jahr 1988 fing der Berliner Senat schließlich unter Regie der damaligen Ausländerbeauftragten Barbara John an, rassistische Diskriminierung an der Diskothekentür durch Testing-Verfahren systematisch zu erfassen. Eine Gruppe bestehend aus „vier jungen Türken“ wurde mit Fragebögen des

49 Vgl. OLG Frankfurt, Urteil vom 08.01.1985, Az. 5 Ss 286/84 besprochen in: NJW 1985/29, S. 1720 f.

50 Lohse, 1985: „Türken ist der Zutritt verboten“ – Volksverhetzung durch Zugangsverweigerung, S. 1680.

51 Vgl. ebd.

52 o.V., 1985: Recht: Bu lokala, in: Der Spiegel vom 11.02.1985, S. 81.

53 Ebd.

54 Vgl. ebd.

55 Vgl. o.V., 1983: Recht: Off Limits, a. a. O., S. 121.

56 Verwaltungsvorschriften zur Änderung der Ausführungsvorschriften zum Gaststättengesetz und zur Gaststättenverordnung von Berlin vom 19.12.1984, zitiert in: Möhring, 2012: Fremdes Essen, S. 80.

57 Vgl. Klose, 2004: Gewerberecht und Rassendiskriminierung, S. 24.

Senats ins Berliner Nachtleben entsandt und dort in sieben von 17 Clubs abgewiesen.⁵⁸ Der Spiegel zitierte aus dem Protokoll des Testing:

„31.04.88: Diskothek ‚Flash Dance‘ (Kudamm-Karee), deutscher Türsteher, ca. 30 J. ‚Türken kommen hier nicht rein!‘, ‚Nur wenn du deutsche Staatsbürgerschaft hast oder ‚ne Klubkarte, die kostet 450,00 für 1 Jahr und dann Eintritt extra.‘ ‚Oder du bringst deine Braut mit...‘ Kurz danach passierten mehrere deutsche Jugendliche, junge Erwachsene. Sie zeigten keinen Klubaussweis, waren ohne weibliche Begleitung.“⁵⁹

Dem zitierten Club, der bereits mehrfach wegen Diskriminierung verwahrt worden war, sollte daraufhin vom Bezirksamt Charlottenburg die Konzession entzogen werden.⁶⁰ Zu einem erfolgreichen Entzug war es drei Jahre später aber weder in Berlin noch in anderen Bundesländern gekommen.⁶¹ Der Versuch, einen Club im Berliner Bezirk Tempelhof schließen zu lassen, der sich weigerte, von einer Quotenregelung für *Ausländer* abzusehen, scheiterte trotz der progressiven Berliner Gaststättenverordnung. Das Rechtsamt des Bezirks Tempelhof gab dem Wirt Recht:

„Die Begrenzung des Ausländeranteils unter den Gästen sei ‚in der Eingenart des Gewerbebetriebes begründet‘ und stelle ‚keine sachfremde Benachteiligung individualisierter Personengruppen‘ dar.“⁶²

Der Senat, bei dem sich die Beschwerden über rassistische Einlasskontrollen häuften, gab den Jugendlichen *of Colour* mittlerweile auch einen Informationsbrief zur Vorlage an der Diskotür mit, der über Regelung der Gaststättenverordnung Auskunft gab. Diese Maßnahme beeindruckte die Türsteher_innen der Diskotheken aber nicht nachhaltig.⁶³

Im Jahr 1991 fand in Hamburg sogar eine Demonstration gegen „rassistische Selektion“ an der Diskothekentür statt.⁶⁴ Dort hatten sich Diskothekenbetreiber_innen in einer Umfrage der Hamburger Morgenpost für sogenannte Ausländerquoten ausgesprochen. Der Landesvorstand der Hamburger SPD forderte daraufhin ein Antidiskriminierungsgesetz.⁶⁵

2.2.2. Heutige Relevanz rassistischer Diskriminierung beim Besuch von Gaststätten und Diskotheken

Dafür, dass rassistische Diskriminierung an der Diskothekentür heute ein europaweites Problem darstellt, steht die repräsentative EU-MIDIS Studie, die im Jahr 2009 in allen 27 EU-Mitgliedstaaten durchgeführt wurde. Insgesamt 23.500 „Zuwanderer und Angehörige ethnischer Minderheiten“ wurden für die Studie zu ihren Diskriminierungserfahrungen befragt.⁶⁶ Die Autor_innen kamen zu dem Ergebnis, dass

⁵⁸ Vgl. o.V., 1988: Diskotheken: Halb Palermo, in: Der Spiegel vom 25.07.1988, S. 52.

⁵⁹ Ebd.

⁶⁰ Vgl. ebd.

⁶¹ Vgl. o.V., 1991: Gastronomie: Brauchen wir nicht, in: Der Spiegel vom 03.06.1991, S. 81.

⁶² Ebd.

⁶³ Vgl. o.V., 1991: a. a. O., S. 81.

⁶⁴ Vgl. ebd.

⁶⁵ Vgl. ebd.

⁶⁶ Die Studie umfasst damit auch die Erfahrungen von Personen, die bereits seit mehreren Generationen in dem betreffenden EU-Land leben. Für die Auswahl der Befragten spielte die Staatsangehörigkeit keine Rolle. Um an der Studie teilnehmen zu können, mussten sich die Befragten seit mindestens 12 Monaten in dem betreffenden EU-Land aufhalten, die Landessprache zumindest gut beherrschen und sich selbst einer von der Studie erfassten Zuwanderergruppe, nationalen Minderheit oder ethnischen Minderheit zugehörig fühlen. Vgl. FRA-Agentur der Europäischen Union für Grundrechte, 2009: EU-MIDIS, Erhebung der Europäischen Union zu Minderheiten und Diskriminierung, S. 25.

„Diskriminierungserfahrungen im Freizeitbereich [...] für eine Reihe der befragten Gruppen ein gravierendes Problem dar[stellt], beispielsweise in Cafés, Restaurants, Bars, Diskotheken oder Clubs oder bei dem Versuch, diese zu betreten.“⁶⁷

In der Studie wurde in Hinblick auf die Gesamtheit der untersuchten Diskriminierungsbereiche⁶⁸ festgestellt, dass europaweit Menschen mit Roma-Hintergrund am stärksten gefährdet sind, diskriminiert zu werden. Gefolgt wurde diese Gruppe von Personen mit Hintergrund in einem „afrikanischen Land südlich der Sahara“ und von Personen mit „nordafrikanischem“ Hintergrund.⁶⁹ Im Bereich der privaten Dienstleistungen waren die Gruppen besonders stark gefährdet, Opfer einer Diskriminierung zu werden.

„Jeder fünfte Roma (20%), 14% der befragten Afrikaner aus Ländern südlich der Sahara und 13% der Nordafrikaner gaben an, in Bars, Cafés, Restaurants, Diskotheken oder Clubs (oder bei dem Versuch, diese zu betreten) diskriminiert worden zu sein.“⁷⁰

Obwohl in der EU-MIDIS Studie auch Daten wie Geschlecht und Alter der Befragten erhoben wurden, gibt sie keinen Aufschluss über den intersektionalen Aspekt von Diskriminierung durch Diskotheken.

In aktuellen deutschen Publikationen werden rassistische Einlasskontrollen zumeist explizit als mehrdimensionale Diskriminierungsform beschrieben, die ein relevantes Problem für junge Männer *of Colour* darstellt. Im ersten Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) an den Deutschen Bundestag, dessen Schwerpunkt auf mehrdimensionaler Diskriminierung liegt, sind rassistische Einlasskontrollen ein prominentes Beispiel:

„Die sog. Diskotheken-Fälle sind ein Beispiel für intersektionale Diskriminierung. Junge Männer mit sichtbarem Migrationshintergrund und/oder dunkler Hautfarbe haben verstärkt Schwierigkeiten, Zugang in Diskotheken zu erhalten. Frauen mit sichtbarem Migrationshintergrund und/oder dunkler Hautfarbe sowie junge Männer ohne oder ohne sichtbaren Migrationshintergrund bzw. mit heller Hautfarbe erhalten hingegen problemlos Zutritt zur Diskothek.“⁷¹

Auch die durch die ADS 2016 herausgegebene Evaluationsstudie des AGG, nennt die Diskriminierung von jungen Männern *of Colour* ein „typisches Beispiel“ von Mehrfachdiskriminierung.⁷²

In der 2011 erschienenen Studie „Diskriminierung in Deutschland. Vermutungen und Fakten“ finden sich an mehreren Stellen Hinweise auf das Ausmaß der Diskriminierungspraktik. Mittels unterschiedlicher Methoden – einer anonymen Online-Umfrage, einer Medien- und Gerichtsanalyse sowie der Befragung von Expert_innen – wurde Datenmaterial über Diskriminierungspraktiken in Deutschland gesammelt. Dem interviewten Beauftragten für Flüchtlings-, Asyl-, und Zuwanderungsfragen des Landes Schleswig-Holstein etwa, waren

„etliche Fälle [bekannt, die] das Verweigern des Zutritts zu Diskotheken oder sonstigen Veranstaltungen [...] [betraf. In diesen Fällen] waren meist junge Männer zwischen 16 und 30 Jahren [betroffen], denen aufgrund des tatsächlichen oder unterstellten Migrationshintergrundes der Einlass nicht gewährt wurde.“⁷³

67 FRA, 2009: a. a. O., S. 12.

68 Die Studie untersucht Diskriminierung im Kontext von Beschäftigung, auf dem Wohnungsmarkt, durch Gesundheitsdienste, durch für Sozialleistungen zuständige Ämter, beim Betreten von Cafés, Restaurants, Bars und Diskotheken oder von Geschäften sowie Diskriminierung durch Schulen und Bildungseinrichtungen sowie Diskriminierung durch Banken.

69 Vgl. FRA, 2009: a. a. O., S. 8.

70 FRA, 2009: a. a. O., S. 50.

71 ADS, 2010: Gemeinsamer Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages, S. 18.

72 ADS, 2016: Evaluation des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes, S. 34.

73 Rottleuthner/Mahlmann, 2011: Diskriminierung in Deutschland, Vermutungen und Fakten, S. 328.

Von ebenso drastischen Ausmaß berichtet eine Person in der Online-Umfrage der Studie, die angab, „[dass] Zutrittsverweigerungen zu Diskotheken und Clubs als schwarze Person, insbesondere für Männer, Alltag in Deutschland [sei].“⁷⁴

Auch die befragten Anwält_innen sind im Bereich Güter und Dienstleistungen besonders häufig mit Fällen von rassistischen Einlasspraktiken von Diskotheken konfrontiert: In zehn der insgesamt zweiundzwanzig geschilderten Einzelfälle handelte es sich

„weitgehend um denselben Sachverhalt, nämlich die Verweigerung des Zutritts zu einer Diskothek gegenüber jungen Männern mit Migrationshintergrund. Dieser Sachverhalt stellt den Schwerpunkt im Lebensbereich Güter und Dienstleistungen dar.“⁷⁵

Diese Ergebnisse decken sich mit Statistiken und Einschätzungen der ADS sowie deutschen Antidiskriminierungsverbänden und NGOs. Einhellig werden die Abweisungen an der Diskothekentür als alltägliche Erfahrung einer bestimmten Gruppe beschrieben. Christine Lüders, Leiterin der ADS, bestätigte Anfang 2014, dass junge Menschen

„noch immer Tag für Tag Ausgrenzungserfahrungen an Discotüren oder im Fitnessstudio erleben.“⁷⁶

Zwischen 2006 und 2013 wurden der ADS 164 Fälle möglicher Diskriminierung beim Einlass in Diskotheken bekannt.⁷⁷

Im Antidiskriminierungsreport Berlin 2006–2008, in dem das Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin (ADNB) Diskriminierungsmeldungen auswertete, stellte die diskriminierende Einlasspraxis von Bars, Kneipen und Diskotheken im Bereich Zugang zu Gütern und Dienstleistungen den zweitgrößten Teilbereich dar.⁷⁸ An erster Stelle stand die Diskriminierung bei der Wohnungssuche. Von rassistischen Einlasskontrollen seien dem Bericht nach insbesondere

„männliche Jugendliche und junge Männer mit ‚türkischem‘ oder ‚arabischem‘ Aussehen sowie schwarze Männer [betroffen].“⁷⁹

Auch nach Erfahrung des ADB Sachsen erleben *People of Colour* rassistische Einlasskontrollen regelmäßig und als etwas Alltägliches.⁸⁰ Bartel vom ADB Sachsen schildert die Umgangsformen von Betroffenen folgendermaßen:

„Die Abweisung an Clubtüren ist eine alltägliche Rassismuserfahrung von Menschen, die als ‚nicht-deutsch‘ markiert werden. Sie gehört so fest zu ihrer Lebensrealität, dass sich individuelle Umgangsstrategien und ein kollektives Wissen herausgebildet haben: Welche Clubs kann ich gleich vergessen? Welche Konstellation erhöht die Wahrscheinlichkeit, dass ich eingelassen werde (allein kommen, mit mehrheitsdeutschen Frauen, zeitig am Abend, Zuschreibungen lenken: lieber Grieche sein als Türke, Student sein)? Welches Verhalten wird erwartet (besonders freundlich und entspannt, keine Diskussion)? Welche Rechte habe ich (keine)?“⁸¹

Stichhaltige Aussagen über das Ausmaß von rassistischer Diskriminierung an der Diskothekentür können auch Testing-Verfahren geben. Im vom ADB Sachsen 2011 durchgeführten Testing-Verfahren, auf das im Folgenden noch genauer eingegangen wird, zeigte sich eine sehr hohe Relevanz der

⁷⁴ Rottleuthner/Mahlmann, 2011: a. a. O., S. 181.

⁷⁵ Rottleuthner/Mahlmann, 2011: a. a. O., S. 376.

⁷⁶ Lüders, zitiert in: o.V., 2014: Diskriminierung wegen der Herkunft: Diskothekenbetreiber nimmt Berufung zurück, in: Legal Tribune online vom 27.01.2014.

⁷⁷ Vgl. ebd.

⁷⁸ Vgl. Yigit, 2008: Diskriminierungsmeldungen 2006–2008 in Berlin, S. 14.

⁷⁹ Yigit, 2008: a. a. O., S. 14.

⁸⁰ Vgl. ADB Sachsen, o.J.: Ich habe da noch eine Frage..., S. 1.

⁸¹ Bartel, 2013: a. a. O., S. 175.

Problematik für die Stadt Leipzig: Sechs der elf getesteten Diskotheken wurden unter der Rubrik „eindeutige rassistische Diskriminierung“ klassifiziert.⁸² In Hamburg führte der Verein Basis & Woge e. V. im Jahr 2012 zwei Testing-Verfahren mit Diskotheken durch. Die Ergebnisse verfestigen das Bild, dass es sich bei rassistischer Diskriminierung an der Diskothekentür um ein relevantes strukturelles Problem handelt. In einer Pressemitteilung des Vereins heißt es:

„Nach zwei Stunden haben wir den Situationstest beendet, weil insbesondere die Betroffenen die Demütigung nicht noch einmal erleben wollten. Und weil es reichte, um deutlich zu belegen: rassistische Diskriminierung gehört in Hamburgs Clubs zu einer erdrückenden Realität.“⁸³

Zuletzt testete eine Gruppe von Männern *of Colour* Münchner Clubs und Diskotheken. Das Testing-Verfahren, das auch in mehrere Gerichtsverfahren mündete, die an späterer Stelle noch genauer besprochen werden, fand auf Initiative des Ausländerbeirates München statt. Das niederschmetternde Ergebnis lautete: Nur in fünf von 25 Lokalitäten und auch dort teilweise erst nach Diskussionen mit dem Personal wurde der Gruppe Einlass gewährt, die *weißen* Vergleichspersonen wurden ausnahmslos in jeden Club eingelassen.⁸⁴

2.3. Rechtlicher Schutz vor rassistischer Diskriminierung an der Diskotür

Die alltägliche, zumeist verdeckt stattfindende Diskriminierung an der Diskotür erfüllt in der Regel keine strafrechtlichen Tatbestände wie z. B. § 185 StGB (Beleidigung) oder § 130 StGB (Volksverhetzung). Seit dem Jahr 2006 ist die „Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft“ allerdings durch das deutsche AGG verboten und schützt den Einzelnen vor rassistischer Diskriminierung, unter anderem im Zivilrechtsverkehr.

2.3.1. Das AGG: Möglichkeit und Grenzen der zivilrechtliche Individualklage

Das AGG eröffnet Betroffenen rassistischer Diskriminierung an der Diskotür die Möglichkeit, im Rahmen einer Individualklage vor deutschen Zivilgerichten gegen die erlittene Abweisung vorzugehen. Das AGG entstand infolge der zwischen den Jahren 2000 und 2004 beschlossenen europäischen Gleichbehandlungsrichtlinien, die in den europäischen Mitgliedsstaaten in nationales Antidiskriminierungsrecht umgesetzt werden mussten. Die sogenannte Antirassimusrichtlinie (Richtlinie 2000/43/EG) des Rats der Europäischen Union umfasst dabei einen sehr weiten Anwendungsbereich, innerhalb dessen jede unmittelbare oder mittelbare rassistische Diskriminierung untersagt werden muss. Der Anwendungsbereich soll

„über die Gewährleistung des Zugangs zu unselbstständiger und selbstständiger Erwerbstätigkeit hinaus (...) auch Aspekte wie Bildung, Sozialschutz, einschließlich sozialer Sicherheit und der Gesundheitsdienste, soziale Vergünstigungen, Zugang und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, mit abdecken.“⁸⁵

⁸² Vgl. ADB Sachsen, o.J.: Protokoll Diskotesting.

⁸³ Pressemitteilung von Basis & Woge e.V. vom 04.09.2012.

⁸⁴ Vgl. Pressemitteilung des Ausländerbeirates München vom 22.04.2013.

⁸⁵ Richtlinie 2000/43/EG, Grund Nr. 12.

Rassistische Einlasskontrollen durch Diskotheken betreffen den Bereich des Zugangs zu Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen. Vor Diskriminierung in diesem Bereich schützt das in § 19 AGG festgelegte zivilrechtliche Benachteiligungsverbot.

Zudem fordert die Antirassismusrichtlinie von den europäischen Mitgliedstaaten

„wirksame, verhältnismäßige und abschreckende Sanktionen für den Fall vor[zusehen], daß [sic!] gegen die aus der Richtlinie erwachsenden Verpflichtungen verstoßen wird.“⁸⁶

Dieser Forderung wird in § 21 des AGG nachgekommen, der die Schadensersatzansprüche regelt, die eine von Diskriminierung betroffene Person bei einer Benachteiligung im Zivilrechtsverkehr geltend machen kann. Für einen immateriellen Schaden – infrage kommt bei einer rassistischen Abweisung an der Diskotür die erlittene Persönlichkeitsrechtsverletzung – kann angemessene Entschädigung in Geld verlangt werden.⁸⁷ Die Entschädigungszahlungen haben dabei zwei Funktionen: Die betroffene Person soll einerseits Genugtuung für die erlittene Diskriminierung erfahren. Andererseits soll der Schadensersatz auch präventiv wirken. Spezialpräventiv soll die Zahlung den Diskriminierenden vor erneuter Diskriminierung abhalten, generalpräventiv sollen auch vergleichbare Anbieter_innen vor ähnlichen Diskriminierungshandlungen abgeschreckt werden.⁸⁸ Da Rassismus strukturell in den europäischen Mitgliedstaaten verankert ist, bedarf es dieser Sanktionen, denn

„nur eine Prävention zukünftiger Diskriminierungen durchbricht strukturelle Diskriminierung.“⁸⁹

Somit nimmt die Höhe des Schadensersatzes die zentrale Rolle im rechtlichen Kampf gegen Diskriminierung ein.

Leider zeigt sich an dieser Stelle das erste Hindernis für einen effektiven Rechtsschutz vor rassistischer Diskriminierung im Zivilrechtsverkehr. Denn die Erfahrung der letzten zehn Jahre zeigt, dass Zivilgerichte dazu tendieren, Entschädigungen für Persönlichkeitsrechtsverletzungen durch rassistische Alltagsdiskriminierung gering ausfallen zu lassen.⁹⁰ Eine generalpräventive Funktion des Schadensersatz ist vielen Zivilgerichten fremd und wird in Urteilen entweder verneint oder leichtfertig bejaht.⁹¹ Selbst Urteile, die im Einzelfall abschreckende Wirkung zeigen, haben nur selten eine generalpräventive Funktion.⁹²

Aber bereits im Grundsatz des Individualrechtsschutz liegt ein grundlegendes Hindernis für die Wirksamkeit des AGG, denn von Diskriminierung Betroffene ziehen nur äußerst selten wegen einer erlittenen Diskriminierung vor Gericht. Die von der ADS in Auftrag gegebene und jüngst erschienene Evaluationsstudie zum zehnjährigen Bestehen des AGG äußert mit einem Blick in die diskriminierungsrechtliche Praxis „Anlass zur Sorge um die tatsächliche Effektivität des AGG“:

„Anders als dies im Jahr 2006 noch vielfach befürchtet wurde, ist eine ‚Klagewelle‘ ausgeblieben. Im Gegenteil: Die Gerichte kommen zu großen Teilen kaum mit dem AGG in Berührung. Das gilt besonders für das allgemeine Zivilrecht, zu dem die anlässlich dieser Studie befragten Richter*innen einhellig von der überaus geringen praktischen Relevanz des AGG für ihre Rechtsprechungstätigkeit berichteten.“⁹³

⁸⁶ Richtlinie 2000/43/EG, Art. 15.

⁸⁷ Vgl. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, § 21 II 3.

⁸⁸ Vgl. Danker/Kinsky, 2013: Rassistische Einlasskontrollen vor Gericht, S. 15 ff.

⁸⁹ Danker/Kinsky, 2013: a. a. O., S. 19.

⁹⁰ Vgl. Liebscher/Remus/Bartel, 2014: Rassismus vor Gericht, S. 147 f.

⁹¹ Vgl. Kapitel 4.1, 4.2.3.1., 4.2.5.1 und 4.3.3.1.

⁹² Vgl. Deutscher Bundestag, 2012: Drucksache 17/11590, Antrag der Linksfraktion, S. 1.

⁹³ ADS, 2016: Evaluation des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes, S. 101.

In Hinblick auf die alltägliche Erfahrung der rassistischen Diskriminierung an der Diskothekentür stellt sich die Frage, warum Betroffene nicht öfter den Klageweg einschlagen und warum die wenigen veröffentlichten Urteile zu rassistischer Diskriminierung

„fast ausschließlich auf Klagen [beruhen], in denen Antidiskriminierungsverbände die Kläger_innen bei der Vorbereitung und während des Verfahrens begleitet und unterstützt haben.“⁹⁴

Liebscher, Remus und Bartel führen dies auf die geringen Anreize zurück, Rechtsansprüche bei der eigenen Interessenverfolgung in Anspruch zu nehmen. Oftmals fehlt bei Betroffenen von rassistischer Diskriminierung auch schlichtweg das Vertrauen in die vorwiegend weißen Institutionen der Justiz, um den Klageweg einzuschlagen.⁹⁵ Das Mittel der Individualklage wird dem gesellschaftlichen Machtverhältnis, dem Rassismus zugrunde liegt, nicht gerecht.

Bei rassistischen Einlasskontrollen, so Bartel, seien die Einlasssituationen zudem grundsätzlich mehrdeutig. Die betroffene Person bleibt also stets über den wahren Grund des verweigerten Einlasses im Zweifel. Dazu komme das fehlende Wissen über die eigenen Rechte sowie mögliche Unterstützung und der Mangel an Beweisen. Auch Skepsis über die Erfolgsaussichten einer Beschwerde sowie die Unsicherheit, Diskriminierung zu thematisieren und dafür negative Reaktionen zu erhalten, spielen eine Rolle.⁹⁶

Diese Einschätzung wird auch durch die Ergebnisse der zuvor zitierten EU-MIDIS Studie bestätigt. Diese belegen, dass Vorfälle von rassistischer Diskriminierung in der Regel nicht gemeldet werden und damit weder bei NGOs noch bei Behörden oder an den Orten der Diskriminierung bekannt werden. Die Studie stellt in diesem Zusammenhang fest,

„dass es zwar inzwischen in der gesamten EU Antidiskriminierungsgesetze gibt, die Diskriminierung aufgrund der Rasse oder der ethnischen Herkunft verbieten, in der Realität jedoch die Minderheitengruppen, die aus diesen Gründen diskriminiert werden, derartige Vorfälle nirgends melden. Es besteht also ein Missverhältnis zwischen dem ‚formalen Recht‘ und dem ‚angewandten Recht‘.“⁹⁷

In der Studie wurde auch nach den Gründen für die unterlassene Beschwerde oder Meldung von Vorfällen gefragt. Dadurch konnte die Studie eine

„weit verbreitete Unkenntnis der Meldemechanismen als auch ein starkes Gefühl der Resignation über die mangelnde Wirksamkeit von Meldungen“⁹⁸

belegen. Alle befragten Gruppen nannten ihre Zweifel am Nutzen einer Meldung als häufigsten Grund.⁹⁹ Am zweithäufigsten wurde genannt, dass die Vorfälle „normal“ wären und zum Alltag gehörten, sowie, dass es an Wissen mangle, wie Betroffene vorgehen oder wo sie den Vorfall melden sollten.¹⁰⁰ Ebenfalls wurde in der Studie festgestellt, dass das Wissen über die Existenz von Antidiskriminierungsgesetzen gegen rassistische Diskriminierung in allen befragten Gruppen gering ist.¹⁰¹ Gesetze gegen Diskriminierung im Dienstleistungssektor waren den Befragten insgesamt weniger

⁹⁴ Liebscher/Remus/Bartel, 2014: a. a. O., S. 135.

⁹⁵ Vgl. Liebscher/Bartel/Remus, 2014: Rassismus vor Gericht, S. 136.

⁹⁶ Vgl. Bartel, 2013: a. a. O., S. 175 f.

⁹⁷ FRA, 2009: a. a. O., S. 55.

⁹⁸ FRA, 2009: a. a. O., S. 59.

⁹⁹ Vgl. ebd.

¹⁰⁰ Vgl. ebd.

¹⁰¹ Im Rahmen der EU-MIDIS Studie wurden die Teilnehmenden gefragt: „Was denken Sie, gibt es in [LAND] ein Gesetz, das die Diskriminierung von Menschen verbietet, die Einwanderer sind oder zu einer ethnischen Minderheit gehören ... a) wenn man sich um eine Arbeitsstelle bewirbt? b) wenn man ein Geschäft, ein Restaurant, eine Diskothek oder einen Club betreten möchte, oder sich in einem Geschäft, einem Restaurant, einer Diskothek oder einem Club aufhält? c) wenn man eine Wohnung mietet oder kauft?“ Die Prozentzahlen derjenigen, die die Frage mit ja beantworteten, reichten zwischen 11 % (Roma in Griechenland, S. 174) bis zu der mit Abstand am besten informierten Gruppe der Personen mit nordafrikanischem Hintergrund in Frankreich mit 57 % (s. 57).

bekannt.¹⁰² Besonders brisant für den deutschen Kontext ist, dass Personen mit türkischem Migrationshintergrund „insbesondere“ in Deutschland einen sehr geringen Wissensstand zu Antidiskriminierungsgesetzen haben.¹⁰³

2.3.2. Gewerberechtliche Möglichkeiten

Eine weitere rechtliche Möglichkeit zum Schutz vor der alltäglichen rassistischen Diskriminierung an der Diskotür liegt im Gewerberecht und der Verfolgung von diskriminierendem Verhalten im Gastgewerbe durch Behörden wie dem Ordnungs- oder Gewerbeamt. Natürlich müssen die Ämter auch hier zunächst Erkenntnis über Diskriminierungsfälle erlangen. Die reine Bekanntgabe eines Vorfalls bei Antidiskriminierungsbüros oder den zuständigen Ämtern ist allerdings erheblich niedrigschwelliger als der Gang zu Gericht.

Gemäß §35 der bundeseinheitlich geregelten Gewerbeordnung kann das zuständige Amt einem Diskothekenbetreiber die Gewerbeerlaubnis entziehen, wenn dieser „unzuverlässig“ ist und die Maßnahme dem „Schutze der Allgemeinheit“ dient.¹⁰⁴ Unzuverlässigkeit ist ein unbestimmter Rechtsbegriff, der der Interpretation der ausführenden Behörden bedarf. An dieser Stelle strahlt das AGG auf die Gewerbeordnung aus. So sind Verstöße gegen das AGG nach Meinung der Verfassungsrichterin Susanne Baer als Beispiele für unzuverlässiges Verhalten im Gewerbe zu sehen. Das diskriminierende Verhalten müsse allerdings vermehrt stattfinden, bevor es zu einem Entzug der Gewerbeerlaubnis kommen kann. Außerdem muss das Gewerbeamt versuchen,

„mit Hilfe von Abmahnungen oder Auflagen die gewerbetreibende Person zur ordnungsgemäßen Ausübung des Gewerbes zu bringen.“¹⁰⁵

Die Erfahrungen aus der Praxis zeigen allerdings, dass Ämter bislang keinen Gebrauch von Möglichkeiten, wie der Abmahnung eines diskriminierenden Gewerbetreibenden oder dem Entzug der Gewerbeerlaubnis, machen. Von Antidiskriminierungsverbänden wird die Untätigkeit der Ämter immer wieder angemahnt.¹⁰⁶ Zudem scheint bei den Ämtern Unklarheit über die eigenen Befugnisse zu herrschen. Dies wird im Vergleich der Erfahrungen der strategischen Prozessführungen des BUG und des ADB Sachsen deutlich, die in Kapitel vier noch näher beschrieben werden.¹⁰⁷ Trotz der selben Rechtslage bundesweit, wurde lediglich in Leipzig/Sachsen ein Verwaltungsverfahren gegen die beschuldigten Diskotheken eingeleitet. In Reutlingen/Baden-Württemberg und Hannover/Niedersachsen verneinten die Behörden grundsätzlich, über eine gesetzliche Handlungsgrundlage für die Eröffnung eines Verwaltungsverfahrens zu verfügen.

Bereits vor Inkrafttreten des AGG gab es, wie bereits an vorheriger Stelle beschriebenen, den Versuch des Berliner Senats im Rahmen einer Ausführungsvorschrift rassistische Diskriminierung beim Gaststättenbesuch als unzuverlässiges Verhalten zu klassifizieren. Doch selbst bei einer näheren Bestimmung des Rechtsbegriffes der „Unzuverlässigkeit“ verhinderte institutioneller Rassismus einen

¹⁰² Vgl. FRA, 2009: a. a. O., S. 152.

¹⁰³ Vgl. FRA, 2009: a. a. O., S. 221.

¹⁰⁴ Vgl. Gewerbeordnung §35, Gewerbeuntersagung wegen Unzuverlässigkeit.

¹⁰⁵ Baer/Ketteler, 2009: Rechtsfragen aus der Beratungsarbeit gegen Diskriminierung, S. 3.

¹⁰⁶ Vgl. Kapitel 4.2.3.3., 4.2.5.3. und 4.3.3.4.

¹⁰⁷ Vgl. Ebd.

effektiven Rechtsschutz. Die damalige Ausländerbeauftragte Barbara John resümierte 1994 ihre Erfahrungen:

„Ich mußte in Berlin erfahren, daß die örtlichen Behörden, nämlich das zuständige Bezirksamt, sich geweigert hat, vom Gewerberecht Gebrauch zu machen und auch bei eindeutigen Nachweisen die Gaststättenerlaubnis zu widerrufen. In meinem Beschwerdefall war der zuständige Stadtrat der gleichen Meinung wie der Diskothekenbesitzer: ‚Nicht jeder Ausländer kann in eine Diskothek reinkommen; es muß eine gesunde Mischung hergestellt sein.‘ Mit anderen Worten: Über diese unspezifische Regelung gelingt es wohl kaum, Ausländer vor Diskriminierung zu schützen.“¹⁰⁸

Zu dieser Erkenntnis gelangten Ende 2015 auch die Landesregierungen von Niedersachsen und Bremen und beschlossen die Erweiterung ihrer Landesgaststättengesetze. Dazu heißt es in der Gesetzesbegründung aus Niedersachsen:

„Die Tatsache, dass abgewiesene Diskothekenbesucher nur privatrechtlich gegen die Diskriminierung vorgehen können und der Staat auf die Diskriminierung nicht wirksam reagieren kann, ist nicht weiter hinnehmbar.“¹⁰⁹

In beiden Bundesländern stellen diskriminierende Einlasskontrollen künftig eine Ordnungswidrigkeit da, die von den zuständigen Behörden mit hohen Geldbußen geahndet werden kann.¹¹⁰ Dem Bremer Gaststättengesetz (BremGastG) nach handelt ordnungswidrig wer

„einer Person wegen der ethnischen Herkunft, einer Behinderung, der sexuellen oder geschlechtlichen Identität oder der Religion oder Weltanschauung den Einlass in ein Gaststättengewerbe verwehrt oder eine Person aus diesen Gründen während des Aufenthalts in einem Gaststättengewerbe benachteiligt.“¹¹¹

Die Ordnungswidrigkeit kann mit einer Geldbuße von bis zu 5.000 Euro belegt werden. Das Land Niedersachsen beschränkt sich auf die Diskriminierungsmerkmale „ethnische Herkunft“ und „Religion“, lässt aber eine besonders hohe Geldbuße von bis zu 10.000 Euro zu.¹¹² Zeigen sich Diskothekenbetreiber_innen unbelehrbar, stellt die Feststellung der Unzuverlässigkeit und die Gewerbeuntersagung nach wie vor die Ultima Ratio dar.¹¹³ Darüber hinaus benennt der Gesetzesentwurf ausdrücklich, dass es Aufgabe der zuständigen Gewerbebehörde ist, bei Beschwerden abgewiesener Gäste „anlassbezogene Prüfungen“ z.B. durch „Vorortkontrollen“ durchzuführen. Testings werden im Rahmen solcher Kontrollen „als Recherchemittel zur Nachweisführung“ als rechtlich zulässig angesehen.¹¹⁴ Auch Barbara John kam bereits 1994 zu der Einsicht, dass die Beweisführung gegen eine diskriminierende Diskothek nur durch Testings zu erreichen ist. Zu einer Beweisführung, so John,

„gehören genaue Protokolle, wem, wann eine Diskriminierung zugemutet wurde. Solche Angaben sind nur unter Testbedingungen zu erlangen.“¹¹⁵

¹⁰⁸ Die Ausländerbeauftragte des Senats von Berlin, 1994: Was tun gegen Diskriminierungen?, S. 20.

¹⁰⁹ Niedersächsischer Landtag, 2015: Drucksache Nr. 17/4312 vom 24.09.2015, S. 2.

¹¹⁰ Vgl. Kinsky, 2016: Änderung der Gaststättengesetze: Rassistische Einlasskontrollen an der Diskotür werden teuer.

¹¹¹ Bremer Gaststättengesetz, § 12 I Nr.15.

¹¹² Vgl. Niedersächsisches Gaststättengesetz, § 11 I Nr.14, II.

¹¹³ Vgl. Niedersächsischer Landtag, 2015: a.a.O., S. 3.

¹¹⁴ Vgl. Niedersächsischer Landtag, 2015: a.a.O., S. 4.

¹¹⁵ Die Ausländerbeauftragte des Senats von Berlin, 1994: a. a. O., S. 20.

Schlussendlich kommt es daher erneut auf die Sensibilisierung und Bereitschaft der Gewerbe- und Ordnungsämter an. Es bleibt abzuwarten, wie diese in den Bundesländern Bremen und Niedersachsen mit ihrem neuen Auftrag künftig umgehen. Obwohl die dort zuständigen Stellen in beiden Bundesländern über weitere rassistische Einlasskontrollen informiert worden sind, kam es bis August 2016 noch zu keinem Bußgeldverfahren. Beide Bundesländer sind damit befasst, die Regelungen in den Kommunen umzusetzen.¹¹⁶

116 Dies ist Ergebnis einer Nachfrage bei der Antidiskriminierungsstelle Hannover, der Antidiskriminierungsstelle IBIS Oldenburg und der Zuständigen für Antidiskriminierungsarbeit und Beratung in Diskriminierungsfällen im Referat für Integrationspolitik der Stadt Bremen im August 2016.

3. Strategische Prozessführung

3.1. Definition	
3.2. Analysekriterien für Erfolg und Grenzen von strategischer Prozessführung	28
3.3. Möglichkeiten strategischer Prozessführung im deutschen Rechtssystem	30
3.4. Testing-Verfahren	33

Angesichts des hohen Ausmaßes an rassistischer Diskriminierung an der Diskotür auf der einen Seite und der geringen Mobilisierung rechtlicher Möglichkeiten gegen diese Form der Diskriminierung auf der anderen Seite kommt der strategischen Prozessführung in diesem Feld eine besondere Bedeutung zu.

3.1 Definition

Das Deutsche Institut für Menschenrechte definiert strategische Prozessführung folgendermaßen:

„Ganz allgemein ist [...] [unter strategischer Prozessführung] eine Strategie zu verstehen, die die gerichtliche Auseinandersetzung beziehungsweise den Rechtsstreit wählt, um durch Musterverfahren beziehungsweise Präzedenzfälle rechtliche, politische oder soziale Veränderungen über den Einzelfall hinaus zu bewirken.“¹¹⁷

Zentrales Merkmal der strategischen Prozessführung ist es demnach, dass nicht das individuelle Interesse der jeweilig Klagenden im Vordergrund steht, sondern vielmehr

„eine große Personengruppe von der beklagten Situation betroffen [ist], die sich nach Klärung der Sachlage, eine Veränderung ihrer Situation erhoffen [kann].“¹¹⁸

Strategische Prozessführung greift also strukturelle Probleme in der Gesellschaft auf und zielt auf den sozialen Wandel oder Wechsel des politischen Kurses. Strategische Prozesse können unter Rückgriff auf nationales wie internationales Recht geführt werden. Insbesondere sind es zivilgesell-

¹¹⁷ Deutsches Institut für Menschenrechte: Online-Handbuch „Aktiv gegen Diskriminierung“, Grundlagen. <http://www.aktiv-gegen-diskriminierung.de/grundlagen.html>, zuletzt eingesehen am: 20.08.2015.

¹¹⁸ Egenberger, 2010: Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz und seine Potenziale, S. 41.

schaftliche Initiativen, Organisationen oder engagierte Einzelpersonen, die sich in Kooperation mit Anwält_innen der Methode der strategischen Prozessführung bedienen.

Der Begriff der strategischen Prozessführung beschreibt aber nicht nur das juristische Verfahren, sondern auch eine Gesamtstrategie, die Lobby- und Öffentlichkeitsarbeit mit einschließt. Somit können auch Akteur_innen aus den Bereichen Medien, Politik oder Wissenschaft aktive Bestandteile einer strategischen Prozessführung sein.

Der Begriff der strategischen Prozessführung ist jedoch nicht auf Verfahren zu beschränken, in denen der Rechtsstreit von vornherein sorgfältig geplant und durchgeführt wird. Solche Beispiele von geplanter strategischer Prozessführung sind um Fälle unvorhergesehener strategischer Prozessführung zu ergänzen. Um solche handelt es sich, wenn NGOs oder andere Interessenvertretungen von betroffenen Gruppen sich erst im Laufe des Verfahrens in dieses einschalten. Dass solche Konstellationen eine ebenso wichtige, wenn auch nicht vorausplanbare Möglichkeit für strategische Prozessführung darstellen, veranschaulicht der US-amerikanische Professor Andrew Koppelman mit einer historischen Analyse: Für seinem Artikel „The Limits of Strategic Litigation“ stellt er zwei frühe Beispiele von strategischer Prozessführung gegenüber, durch die institutioneller Rassismus in den USA nachhaltig bekämpft wurden.¹¹⁹ Der Fall der „Scottsboro Boys“ aus den 1930er Jahren ist ein Beispiel für unvorhergesehene strategische Prozessführung. Der Prozess bzw. die Prozesse¹²⁰ führten zum Ende von rein *weißen* Geschworenen-Jurys, da im Laufe des Verfahrens das Gesetz gekippt wurde, nach welchem *Schwarze* keine Geschworenen sein durften. Acht der neun angeklagten *schwarzen* männlichen Jugendlichen wurden zunächst in eintägigen Schauprozessen zum Tode verurteilt, weil sie beschuldigt wurden, zwei *weiße* Frauen vergewaltigt zu haben.¹²¹ Durch Proteste gegen das hastige Verfahren und das harte Urteil wurde die Kommunistische Partei auf den Fall aufmerksam. Sie engagierte den bekannten Verteidiger Samuel Leibowitz, der im Laufe des Verfahrens immer wieder anprangerte, dass *Schwarze* nicht als Geschworene zugelassen wurden.¹²² Demgegenüber steht der Fall *Brown vs. Board of Education*, ein viel zitiertes Beispiel für geplante strategische Prozessführung. In den unter diesem Sammelbegriff gefassten fünf Prozessen, die zwischen den Jahren 1952 und 1954 geführt wurden, wurde die sogenannte Rassentrennung an öffentlichen Schulen vor dem Obersten Gerichtshof der Vereinigten Staaten für verfassungswidrig erklärt. Die Klagen wurden durch die National Association for the Advancement of Colored People (NAACP) strategisch begleitet und finanziert.¹²³ Juristische Klagen des US-amerikanischen Civil Rights Movement wie die soeben zitierte, stehen noch heute vorbildhaft für das Potenzial von strategischer Prozessführung. Vera Egenberger, Geschäftsführerin des BUG argumentiert anhand dieser Beispiele für die Anwendung von strategischer Prozessführung:

„Ohne juristischen Klagen, die mit politischer Lobbyarbeit und einer Massenbewegung einhergingen, wäre es vielleicht nie [zur rechtlichen Gleichstellung der Afroamerikaner in den USA] gekommen.“¹²⁴

119 Vgl. Koppelman, 2008: *The Limits of Strategic Litigation*, S. 1.

120 Kein Fall in der US-amerikanischen Justizgeschichte produzierte mehr Verurteilungen, Urteilsaufhebungen und Wiederaufnahmeverfahren wie der Fall der „Scottsboro Boys“.

121 Später stellte sich heraus, dass die Frauen aus Angst, der Prostitution beschuldigt zu werden, Falschaussagen getroffen hatten.

122 Vgl. Özkan, Duygu, 2013: „Scottsboro Boys“. Gnade nach 80 Jahren, in: *Die Presse* vom 25.11.2013

123 Vgl. <http://www.uscourts.gov/educational-resources/get-involved/federal-court-activities/brown-board-education-re-enactment/history.aspx>, zuletzt eingesehen am: 20.08.2015.

124 Egenberger, 2010: a. a. O., S. 40.

Neben strategischen Klagen gegen rassistische Verhältnisse, werden strategische Prozesse zu einer Vielzahl unterschiedlicher struktureller Ungleichheitsverhältnisse und Menschenrechtsverletzungen geführt. Klassische Beispiele auf der Ebene der internationalen strategischen Prozessführung sind Prozesse gegen Menschenrechtsverletzungen durch transnationale Unternehmen oder Prozesse gegen Staaten, die gegen die Einhaltung der Menschenrechte verstoßen. Auch in der internationale Frauenbewegung nehmen seit einigen Jahren¹²⁵ die Versuche zu, mittels strategischer Prozessführung staatliche Diskriminierung von Frauen oder die mangelhafte Umsetzung nationalen Rechts auf Kosten von Frauen zu bekämpfen.¹²⁶ Andere wichtige Beispiele von strategischer Prozessführung, die vermehrt auf nationaler Ebene stattfinden, sind die Kämpfe von LGBT-Organisationen¹²⁷ für die Gleichstellung gleichgeschlechtlicher Liebe.¹²⁸ Hinzu kommen weitere Themen des Diskriminierungsschutzes, die insbesondere durch die europäischen Gleichbehandlungsrichtlinien und deren nationale Umsetzung europaweit an Relevanz gewonnen haben.

3.2. Analysekriterien für Erfolg und Grenzen von strategischer Prozessführung

Herkömmlicherweise lässt sich der Erfolg von juristischen Klagen daran messen, welcher Seite in einem Gerichtsprozess Recht gegeben wird bzw. wie hoch oder niedrig das erteilte Strafmaß oder der Schadensersatz ausfällt. Im Falle von strategischer Prozessführung ist dies komplizierter gelagert, denn strategische Prozessführung kann eine Reihe unterschiedlicher Ziele verfolgen.

Langfristiges Hauptziel aller strategischen Prozessführungen ist sicherlich der gesellschaftliche Wandel und damit die Adressierung und Bekämpfung von sozialem Unrecht. So zielten auch die strategischen Prozessführungen des BUG und des ADB Sachsen jeweils auf den Abbau von rassistischer Diskriminierung an deutschen Diskothekentüren. Mittelfristig verfolgten die beiden Organisationen allerdings sehr unterschiedliche Ziele. Das BUG zielte im Sinne klassischer strategischer Prozessführung auf die bestmögliche Rechtsauslegung und passte seine strategischen Entscheidungen daran an.¹²⁹ Die strategische Prozessführung des ADB Sachsen hingegen nutzte das AGG lediglich als Mittel um Anerkennung für die Diskriminierungsform zu erhalten und eine diskriminierungsfreie Türpolitik in Leipzig voranzubringen. Dementsprechend war der Ansatz des ADB Sachsen prozessorientiert. Die gerichtliche Auseinandersetzung war dabei nicht eigentlicher Zweck der strategischen Prozessführung, sondern lediglich Mittel zum Zweck.¹³⁰

Hierin lässt sich bereits erkennen, dass es zu kurz greifen würde, den Erfolg von strategischen Prozessführung lediglich an den Urteilssprüchen zu messen. Im einfachsten Fall erreicht strategische Prozessführung ihr Ziel durch einen erfolgreichen Prozess, bei dem im Gerichtssaal effektives und einklagbares Recht geschaffen wird. Dies wird entweder durch progressive Auslegung bereits existierendes

¹²⁵ Davor beschränkte sich die internationale Frauenbewegung bei ihren Versuchen, Staaten für die Frauenrechte in die Verantwortung zu ziehen, weitestgehend auf sogenannte soft pressure tools, z. B. auf Berichterstattungs- und Monitoring-Verfahren zu Frauenrechtsabkommen wie CEDAW.

¹²⁶ Vgl. Ruf-Ucar/Schmal-Cruzat, 2012: Chancen und Grenzen internationaler strategischer Prozessführung gegen Gewalt gegen Frauen am Beispiel der Fälle Opuz v. Turkey und „Campo Algodonero“ vs. Mexiko, S. 64.

¹²⁷ LGBT steht für Lesbian, Gay, Bisexual und Transgender.

¹²⁸ Vgl. Koppelman, 2008: The Limits of Strategic Litigation, S. 1 ff.

¹²⁹ Vgl. Ausführungen zur strategischen Prozessführung des BUG in Kapitel 4.2.

¹³⁰ Vgl. Ausführungen zur strategischen Prozessführung des ADB Sachsen in Kapitel 4.3.

tierender Gesetze oder Rechtsfortbildung im Sinne der Klageführenden erreicht oder indem Gerichte entscheiden, dass existierendes Recht abgeändert werden muss, zum Beispiel weil es mit Verfassungsrecht oder internationalem Recht kollidiert.¹³¹ Auch wenn ein solch weit führender rechtlicher Erfolg unwahrscheinlich ist, kann strategische Prozessführung sinnvoll sein. Das European Roma Rights Center (ERRC), die Organisation Interights und die Migration Policy Group (MPG) identifizieren in ihrer Publikation „Strategic Litigation of Race Discrimination in Europe“ insgesamt fünf weitere Gründe für strategische Prozessführung:

1. Strategische Prozesse können die Rechtsstaatlichkeit fördern, zum Beispiel indem die Grundlage für zukünftige Prozesse oder für Gesetzesänderungen geschaffen wird.
2. Das Aufbringen von aktuellen Fragen im Rahmen von strategischer Prozessführung verbessert das Maß an rechtlichem Wissen, was zukünftigen Prozessen zugute kommt. Oftmals werden dafür begleitend zu strategischer Prozessführung von NGOs Trainings angeboten.
3. Strategische Prozessführung kann der Dokumentation von Unrecht dienen. Auch wenn der Prozess keine direkten rechtlichen Folgen hat, erhalten Beschwerdeführer_innen darüber Legitimation für ihre sozialen Kämpfe.
4. Regierungen können durch strategische Prozesse in die Verantwortung genommen werden. Zum Beispiel kann der bloße Akt, sich an den Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte in Straßburg zu wenden, ausreichen, um positive Veränderungen in Gang zu bringen.
5. Durch strategische Prozessführung wird außerdem eine Öffentlichkeit für betroffene Gruppen geschaffen. Die öffentliche Meinung kann positiv beeinflusst werden, Betroffene werden gestärkt und über ihre Rechte aufgeklärt.¹³²

In Anlehnung an diese unterschiedlichen Zielsetzungen sollen die folgende Analysekriterien herangezogen werden, um Erfolg und Grenzen von strategischer Prozessführung im Rahmen des AGG zu messen:

- Der direkte Klageerfolg und Einfluss auf die rechtliche Sphäre: Wurde der Unrechtssachverhalt von den Gerichten anerkannt? Welche direkten Rechtsfolgen hatte das Urteil? Kam es zu unerwarteten positiven oder negativen Effekten? Welche Verbindlichkeit hat der Urteilsspruch? Welcher Einfluss konnte auf die rechtliche Meinung genommen werden?
- Die Beeinflussung der öffentlichen Meinung: Konnte Öffentlichkeit für das Thema geschaffen werden? Wie fiel die Medienberichterstattung aus und wie weitreichend war diese? Konnte eine rechtliche Weiterbildung der Öffentlichkeit erzielt werden? Gab es begleitende Veranstaltungen, Publikationen, Fortbildungen etc.?

¹³¹ Vgl. ERRC/Interrights/MPG, 2004: Strategic Litigation of race discrimination in Europe, S. 36.

¹³² Vgl. ERRC/Interrights/MPG, 2004: a. a. O., S. 37.

- Die Beeinflussung von Politik und Verwaltung: Konnten politische Akteure und die Verwaltung für das Problem sensibilisiert werden? Wurde die Diskriminierungspraxis auf politischer Ebene diskutiert und wenn ja, wie? Konnten politische Veränderungen erzielt werden? Auf welcher politischen Ebene?
- Das Empowerment der betroffenen Gruppe: Konnte die betroffene Gruppe durch die strategische Prozessführung gestärkt werden? Wissen Betroffene durch die strategische Prozessführung besser über ihre Rechte Bescheid und können diese in Zukunft besser einfordern? Welche positiven oder negativen Erfahrungen machte die betroffenen Gruppe?
- Die Auswirkungen auf die Diskriminierungspraxis: Gibt es messbare Auswirkungen auf die Diskriminierungspraxis? Wie nachhaltig sind diese? Sind die Rechtsfolgen der Urteilsprüche abschreckend und entfalten eine präventive Wirkung? Konnten konkrete Maßnahmen zur Eindämmung der Diskriminierungspraxis getroffen werden? Konnten relevante Akteure für die Diskriminierungspraxis sensibilisiert werden?

3.3 Möglichkeiten der strategischen Prozessführung im deutschen Rechtssystem

Strategische Prozessführung, die klassischerweise auf das Schaffen von Präzedenzfällen zielt, kommt aus dem Rechtskreis des sogenannten Common Law, in dem das Richter- und Fallrecht im Mittelpunkt steht.¹³³ Auf das deutsche Rechtssystem sind die Erfahrungen strategischer Prozessführung aus den USA oder England nicht eins zu eins übertragbar. Dieses steht in der Rechtstradition des sogenannten Civil Law¹³⁴, indem einzelne Gerichtsentscheidungen so lange nicht als Präjudiz für spätere Urteile verbindlich sind, solange sie nicht in das allgemeine Rechtsbewusstsein oder die Gesetzgebung übergehen.¹³⁵ Um eine gewisse Verbindlichkeit zu erlangen, wäre in Deutschland eine höchstrichterliche Entscheidung oder gar eine Vorabentscheidung durch den Europäischen Gerichtshof vonnöten. Dies erschwert die Umsetzbarkeit von strategischer Prozessführung, die verbindliche Ergebnisse anstrebt, erheblich.¹³⁶ Doch strategische Prozessführung zielt, wie bereits dargelegt, nicht nur auf eine verbindliche Rechtsprechung. Somit können auch in Deutschland strategisch angelegte Klagen gesellschaftliche Veränderungen vorantreiben. Zudem wirken sich die erstmalige Klärung oder Neudefinition einer Sachlage auf weitere Entscheidungen deutscher Gerichte aus. Einerseits dient die Rechtsinterpretation und -fortbildung, die ein strategischer Prozess zum Ergebnis haben kann, den Gerichten als zukünftige Interpretationsgrundlage. Andererseits können sich die anwaltlichen Vertretungen ihrer als Argumentationsgrundlage bedienen.¹³⁷ Andere Aspekte, wie die mediale Wirkung von strategischer Prozessführung oder die stärkende Auswirkung auf Betroffene, entfalten ihre Wirkung unabhängig davon, innerhalb welcher Rechtstradition der strategische Prozess angesiedelt ist.

¹³³ Der Rechtskreis des common law umfasst im wesentlichen die USA, Kanada, Australien und England.

¹³⁴ Im civil law sind parlamentarische Gesetze die wichtigste Rechtsquelle. Die Rechtsprechung selbst ist nur, wie Montesquieu es formulierte, der Mund, der das Gesetz ausspricht. Diese Ansicht ist theoretisch zwar überwunden, prägt aber immer noch die deutsche Rechtstradition. Vgl. Röhl/Röhl, 2008: Allgemeine Rechtslehre, S. 571.

¹³⁵ Vgl. Röhl/Röhl, 2008: a. a. O., S. 572.

¹³⁶ Vgl. Egenberger, 2010/2: Strategische Klagen führen gegen Diskriminierung.

¹³⁷ Vgl. Egenberger, 2010/1: Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz und seine Potenziale, S. 41.

Neben dem deutschen Grundgesetz sowie dem europäischen und internationalen Recht bietet das AGG seit 2006 eine Reihe von Anknüpfungspunkten für strategische Prozessführung in Deutschland. Der Antidiskriminierungsverband Deutschland nennt in diesem Sinne die strategische Prozessführung als ein wichtiges Instrument im Kampf gegen Diskriminierung und als eine mögliche Interventionsform für die Antidiskriminierungsberatung ihrer Mitgliedsorganisationen.¹³⁸ In der geringen Kenntnis und Inanspruchnahme des Gesetzes durch Betroffene von Diskriminierung zeigte sich spätestens drei Jahre nach dessen Inkrafttreten sogar eine Notwendigkeit für strategische Prozessführung: Anhand einer Recherche in der wichtigsten juristischen Datenbank JURIS kam Rainer Nickel 2009 auf insgesamt nur 393 Klagen wegen Verstoßes gegen das AGG, von denen sich der Großteil auf Diskriminierung wegen des Alters, wegen einer Behinderung oder des Geschlechts bezogen. Insbesondere im Bereich der rassistischen Diskriminierung fielen die Klagen sehr gering aus. Spätestens zu diesem Zeitpunkt war klar, dass die „Flutwelle“ von Prozessen¹³⁹ ausgeblieben war und wohl auch weiterhin ausbleiben würde.

Da das AGG weder eine Prozesstandschaft noch ein Verbandsklagerecht vorsieht, sind NGOs bei der strategischen Prozessführung darauf angewiesen, Kläger_innen zu finden, die gewillt sind, sich den Anstrengungen eines möglicherweise langwierigen Rechtsstreit auszusetzen. Darüber hinaus müssen diese bereit sein, ihr individuelles Interesse nach einer Wiedergutmachung der erlittenen Diskriminierung oder einem finanziell günstigen Vergleich hinter das strategische Ziel zurückzustellen. Auch bei der Unterstützung der Kläger_innen vor Gericht sind NGOs sehr enge Grenzen gesetzt. Eine Möglichkeit der Unterstützung sieht das AGG in §23 vor. Sogenannte Antidiskriminierungsverbände können danach im Gerichtsprozess als Beistand auftreten. Die Befugnisse der Beistandschaft beschränken sich allerdings lediglich darauf, für die Kläger_innen etwas vorzutragen bzw. Anträge zu stellen, wobei das Gericht das Gesagte wertet, als käme es von den Kläger_innen selbst. Zudem sind hohe Hürden daran geknüpft, als Antidiskriminierungsverband im Sinne des §23 zu gelten. Sowohl die Voraussetzungen für eine Beistandschaft als auch die beschränkten Befugnisse des Beistands werden bis dato im Rahmen von Forderungen um ein Verbandsklagerecht und eine Möglichkeit der Prozesstandschaft von Akteur_innen der Antidiskriminierungsarbeit problematisiert.¹⁴⁰ Im Deutschen Bundestag wurde zuletzt im Jahr 2014 ein entsprechender Antrag auf Implementierung eines Verbandsklagerechts im AGG von der Linksfraktion eingebracht.¹⁴¹ Darin wird kritisiert, dass die Individualklage den Klagenden eine finanzielle Bürde auferlege und bestehende Abhängigkeitsverhältnisse z. B. bei Diskriminierung am Arbeitsplatz nicht mitreflektiere. Außerdem bliebe selbst die Rechtskraftbindung positiver Urteile auf den jeweiligen Einzelfall beschränkt. Die dahinterliegenden Strukturen würden damit nicht verändert.¹⁴²

¹³⁸ Vgl. Antidiskriminierungsverband Deutschland, 2009: Standards für eine qualifizierte Antidiskriminierungsberatung, S.12 f.

¹³⁹ Nickel, 2009: Drei Jahre AGG, S. 2.

¹⁴⁰ Vgl. Andrades, 2008: Möglichkeiten und Grenzen einer Beistandschaft nach §23 AGG, S.30 f.

¹⁴¹ In der vorhergehenden 17. Legislaturperiode wurden entsprechende Vorschläge der Linksfraktion sowie der Fraktion Bündnis 90/die Grünen abgelehnt, vgl.: Deutscher Bundestag, 2012: Drucksache 17/11590, Antrag der Linksfraktion; Deutscher Bundestag, 2013/1: Drucksache 17/12643, Kleine Anfrage Bündnis 90/Die Grünen; Deutscher Bundestag, 2013/2: Drucksache 17/12919, Antwort der Bundesregierung.

¹⁴² Vgl. Deutscher Bundestag, 2014: Drucksache 18/1474, S. 1.

Auch in der jüngst erschienenen Evaluationsstudie des AGG wird kritisiert, dass weder die staatliche ADS, noch Verbände und Vereine der Zivilgesellschaft das Recht haben, zu Zwecken der strategischen Prozessführung Fälle in Form einer Popularklage vor Gericht zu bringen. Nach einhelliger Meinung der für die Studie befragten Fokusgruppen¹⁴³ würde die

„Zuerkennung einer Prozessstandschaft für Antidiskriminierungsverbände und die Schaffung eines Verbandsklagerechts (...) die Hürden senken helfen, damit Diskriminierungsfälle auch tatsächlich vor Gericht kommen.“¹⁴⁴

In vielen anderen EU-Mitgliedstaaten, z. B. in Österreich¹⁴⁵, Belgien, Schweden und Großbritannien¹⁴⁶ wurde ein solches Verbandsklagerecht sowie Formen der Prozessstandschaft bereits erfolgreich umgesetzt.

Githu Muigai, UNO-Sonderberichterstatter zu zeitgenössischen Formen von Rassismus, nannte 2010 in seinem Länderbericht über Deutschland einen weiteren Punkt, der die Möglichkeiten von strategischer Prozessführung im Rahmen des AGG erschwert. So behindere der kontroverse Gesetzgebungsprozess des AGG, in dessen Verlauf insbesondere von Seiten der Privatwirtschaft vor immensen Bürokratiekosten und einer Klageflut gewarnt wurde, immer noch dessen erfolgreiche Umsetzung:

„While the fears expressed regarding the implications of the Act were shown not to be realistic, many interlocutors confirmed that there remains a degree of reluctance on the part of many actors to fully accept the provisions of the Act.“¹⁴⁷

Diesen Widerwillen attestierte Rainer Nickel den unteren Gerichtsinstanzen, vor denen der Großteil der wenigen Fälle, die in drei Jahren AGG vor Gericht gekommen waren, entschieden wurde. Dort herrsche eine problematische Entscheidungsmentalität: Eine restriktive, oftmals nicht richtlinienkonforme Auslegung des AGG, die Schaffung von zusätzlichen Hürden bei der Klageerhebung sowie eine zögerliche Haltung bezüglich der zugesprochenen Entschädigungssummen.¹⁴⁸

Um an späterer Stelle analysieren zu können, inwieweit die Bedenken der Gegner_innen des AGG auch heute noch die Gerichte und damit den Erfolg von strategischer Prozessführung begrenzen, sollen zwei zentrale Argumente vorgestellt werden, von denen vermutet werden kann, dass sie immer noch relevant sind. Zunächst findet sich das bereits angesprochenen Kostenargument, das sich in Reden über eine „Klageflut“ oder „hohen Bürokratiekosten“ widerspiegelt.¹⁴⁹ Im Jahr 2009 war die Befürchtung noch durchweg relevant, was sich einer Äußerung des Vorstandssprechers des Türkischen Bund Berlin Brandenburg entnehmen lässt:

„AGG-Kritikern zufolge wurden und werden (...) weiterhin Klagewellen befürchtet, auf die wir immer noch gespannt warten.“¹⁵⁰

Daran anknüpfend lässt sich ein „Missbrauchsargument“ feststellen, das sich direkt gegen Kläger_innen wendet, die das AGG in Anspruch nehmen. Im Jahr 2006 drückte sich dieses zum Beispiel in der

¹⁴³ Für die in der Studie befragten Fokusgruppen wurden „gezielt Akteur*innen angesprochen, von denen erwartet werden konnte, dass sie über das für die Evaluation relevante Wissen, d. h. insbesondere über Schutzdefizite und Barrieren bei der Rechtsdurchsetzung verfügen.“ Zu den befragten Personen gehörten Vertreter_innen von „Antidiskriminierungsstellen und Verbänden, Rechtsanwält*innen und Richter*innen“ vgl. ADS, 2016: a.a.O, S. 13)

¹⁴⁴ ADS, 2016: Evaluation des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes, S. 101 f.

¹⁴⁵ Vgl. Doris Liebscher in o.V., 2016: Interview „Diskriminierung ist kein Randgruppen-Problem“.

¹⁴⁶ Vgl. Pressemitteilung des BUG vom 23.09.2015, S. 2.

¹⁴⁷ Vgl. A/HRC/14/43/Add.2 (22.02.2010) a. a. O., S.6, Rn.17.

¹⁴⁸ Vgl. Nickel, 2009: a. a. O., S. 11 ff.

¹⁴⁹ Vgl. Liebscher, 2008: Das AGG: Kostenfalle? Klagewelle?

¹⁵⁰ Safter Cinar, in: Yigit/Andrades, 2009: Erst diskriminiert, dann kriminalisiert.

großen Anfrage der FDP-Fraktion aus, in der mit Verweis auf sogenannte „AGG-Hopper“ unterstellt wurde, dass das AGG „in besonderer Weise Möglichkeiten für den Missbrauch“ biete.¹⁵¹ Die Debatte um „AGG-Hopper“, die mit dem Gesetz „Profit“ oder ein „Geschäft“ machen wollen, wird seit Einführung des AGG bis heute rege geführt.¹⁵² Um diese „Abkassierer“ zu entlarven, gründete eine große deutsche Anwaltskanzlei 2006 sogar ein „AGG-Archiv“, in dem namentlich Personen erfasst wurden, die mindestens zweimal Entschädigungsansprüche wegen Diskriminierung am Arbeitsplatz geltend gemacht hatten.^{153/154} Insbesondere problematisch für strategische Prozessführung im Rahmen des AGG ist, dass solcher Rechtsmissbrauch im Zivilrecht vielfach im Zusammenhang mit Testing-Verfahren diskutiert wird.¹⁵⁵ Obwohl Testing-Verfahren ein anerkanntes Instrument zur Aufdeckung von Diskriminierung darstellen und in der Gesetzesbegründung des AGG sogar ausdrücklich zugelassen und definiert werden, gelten diese vor Gericht oft als unlauter und provozieren im Gerichtssaal den Vorwurf der Geldmacherei.¹⁵⁶

3.4. Testing-Verfahren

Bis auf drei Ausnahmen verwendeten alle im Zuge der Recherchen für diese Arbeit festgestellten Prozessführungen gegen rassistische Diskriminierung an der Diskotür Testing-Verfahren als Methode der Beweiserhebung.¹⁵⁷ Testing-Verfahren sind eine Methode zur Sichtbarmachung und Überprüfung von unmittelbarer Diskriminierung.¹⁵⁸ Im Bereich des Antidiskriminierungsrechts, in dem der Nachweis einer Diskriminierung für Betroffene oftmals sehr schwierig ist, stellen sie eine einfache Methode dar, sich Beweise für den Rechtsstreit zu verschaffen.¹⁵⁹ Unmittelbare Diskriminierung findet oft verdeckt in den unterschiedlichsten Situationen des gesellschaftlichen Lebens statt. Dementsprechend breit sind auch die vorstellbaren Einsatzfelder von Testing-Verfahren. Als wichtigste Beispiele sind Bewerbungsverfahren um eine Wohnung oder einen Arbeitsplatz oder Auswahlverfahren beim Einlass in Diskotheken zu nennen – Situationen, in denen Betroffene oft nur vermuten können, dass sie z. B. aufgrund ihrer *Hautfarbe* abgelehnt wurden. Die meist getestete Diskriminierungsform ist die rassistische Diskriminierung:¹⁶⁰ In vielen Testing-Verfahren unterscheiden sich die Testpersonen einzig in ihrer *Hautfarbe* bzw. *ausländischem* Aussehen oder ihrem *ausländisch* klingenden Namen voneinander. Das Testen der Einlasspraktiken von Clubs oder Diskotheken ist europaweit zum „bekannteste[n] Beispiel für einen Situationstest“¹⁶¹ geworden.

151 Deutscher Bundestag, Drucksache 16/3725 vom 29.11.2006: Große Anfrage, S. 3.

152 Durch eine einfache Suche bei google mit dem Schlagwort „AGG-Hopper“ finden sich eine Vielzahl aktueller Artikel, so zum Beispiel Der Focus vom 21.01.2015: AGG-Hopper vor Gericht. Die miese Masche mit der Fake-Bewerbung.

153 Vgl. Yigit/Andrades, 2009: a. a. O.

154 Das Archiv musste im August 2009 wegen Verstoßes gegen das Datenschutzgesetz geschlossen werden.

155 Vgl. ADS, 2016: a. a. O., S. 108 f.

156 Vgl. ebd.

157 Vgl. Überblickstabelle in Kapitel 4.1.

158 Eine unmittelbare Diskriminierung knüpft, im Gegensatz zur mittelbaren Diskriminierung, direkt an ein verbotenes Diskriminierungsmerkmal wie z.B. die unterstellte „ethnische Herkunft“ an. Ob benachteiligt wird oder nicht, entscheidet sich konkret daran, ob das Diskriminierungsmerkmal oder Tatsachen vorliegen, die nur eine Umschreibung des Diskriminierungsmerkmals sind (z. B. Benachteiligung aufgrund Mutterschaft/Schwangerschaft = unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts). Vgl. Deutsches Institut für Menschenrechte: Online Handbuch „Aktiv gegen Diskriminierung“ <http://www.aktiv-gegen-diskriminierung.de/grundlagen.html>, zuletzt eingesehen am: 20.08.2015.

159 Vgl. Rorive, 2006: Der Situationstest in Europa, S. 42.

160 Dies gilt sowohl für den europäischen als auch den US-amerikanischen Kontext: Klose/Kühn, 2010: Die Anwendbarkeit von Testing-Verfahren im Rahmen der Beweislast, S. 19; Rorive, 2009: Proving Discrimination Cases, S. 43ff.

161 Rorive, 2006: a. a. O., S. 37.

Ursprünglich kommt die Methode, bekannt auch als „field experiments“, „situation tests“ oder „paired ethnic testings“ aus der Soziologie und wurde seit den 1960er Jahren insbesondere im angloamerikanischen Sprachraum angewandt.¹⁶² Studien, die sich der Methode des Testing-Verfahrens bedienen, versuchen in erster Linie, das Ausmaß einer bestimmten Form von Diskriminierung aufzudecken. Im Gegensatz zu diesen wissenschaftlichen Testing-Verfahren zielen einzelfallbezogene Testings auf die juristische Durchsetzung von Antidiskriminierungsrecht in einem oder mehreren konkreten Einzelfällen.¹⁶³ In Europa nutzte die staatliche „Commission for Racial Equality“ im Rahmen des britischen „Race Relations Act“ in den späten 1970er Jahren erstmals die Methode zur Durchsetzung von Gleichheitsrechten.¹⁶⁴ Auch in den USA finden sich frühe Beispiele für Testing-Verfahren, die als Grundlage für Gerichtsprozesse in Diskriminierungsfällen dienen.¹⁶⁵ Durchaus können an einem Testing-Verfahren auch unterschiedliche Organisationen oder Einzelpersonen, wie etwa NGOs, Wissenschaftler_innen, Rechtsanwält_innen oder die Zivilbevölkerung teilhaben. Mit einem Testing-Verfahren können gleichzeitig unterschiedliche Zwecke wie die Aufdeckung des Ausmaßes von Diskriminierung, die Durchführung von Klagen oder die Durchsetzung von politischen Forderungen zur weiteren Verhütung von Diskriminierung verfolgt werden. Dies zeigt sich recht eindrücklich in einem erfolgreichen Beispiel eines Testing-Verfahrens, das 1989 in Washington durchgeführt wurde. Hier testete das „Washington Lawyers Committee“ gemeinsam mit der lokalen Bevölkerung und Wissenschaftler_innen der Harvard Universität Taxiunternehmen in Washington D.C. auf rassistisch motivierte Diskriminierung. Gegen diejenigen Taxiunternehmen, bei denen ein besonders hohes Ausmaß an rassistischer Diskriminierung aufgedeckt wurde, wurden Sammelklagen eingereicht, die mit einem Vergleich und der Zahlung von nahezu 50.000 Dollar Schadenersatz beigelegt wurden. Begleitend dazu wurden präventive Maßnahmen angeregt: Die „American Cab Company“ richtete eine Beschwerdekommision für Diskriminierungsfälle ein, erweiterte das Trainingsprogramm ihrer Fahrer_innen und wies durch das Anbringen von Stickern in den Taxen, auf das Beschwerderecht der Passagier_innen hin.¹⁶⁶

Seit der Umsetzung der zwischen den Jahren 2000 und 2004 beschlossenen Gleichbehandlungsrichtlinien der Europäischen Union spielen Testing-Verfahren im gesamten europäischen Raum eine immer größere Rolle. In den verschiedenen EU-Mitgliedstaaten werden Testing-Verfahren vornehmlich durch NGOs und Einzelpersonen, teilweise aber auch durch staatliche Antidiskriminierungsstellen durchgeführt.¹⁶⁷ Um die Anwendbarkeit von Testing-Verfahren als Beweismittel vor Gericht zu normieren, wurden von einigen EU-Ländern, wie z. B. Frankreich und Belgien, spezielle rechtliche Grundlagen geschaffen.¹⁶⁸

Im Gesetzesentwurf des AGG wird das Testing-Verfahren definiert und festgelegt, dass die Ergebnisse von Testing-Verfahren im Rahmen der richterlichen Würdigung des Sachverhalts einen tatsächlichen Anhaltspunkt für eine Diskriminierung darstellen können.¹⁶⁹ Damit trägt die deutsche Legislative

¹⁶² Vgl. Riach/Rich, 2002: Field Experiments of Discrimination in the Market Place, S. 480.

¹⁶³ Vgl. Klose/Kühn, 2010: a. a. O., S. 9.

¹⁶⁴ Vgl. Rorive, 2006: a. a. O. S. 38.

¹⁶⁵ Vgl. Website des „Washington Lawyers' Committee“: <http://www.washlaw.org/about-us/history>, zuletzt eingesehen am: 20.08.2015.

¹⁶⁶ Vgl. Rorive, 2009: a. a. O., S. 38–44.

¹⁶⁷ Vgl. Klose/Kühn, 2010: a. a. O., S. 19.

¹⁶⁸ Vgl. ebd.

¹⁶⁹ Vgl. Deutscher Bundestag, Drucksache 16/1780 vom 08.06.2006, S. 47.

der Tatsache Rechnung, dass es neben der klassischen Beweise „neuer Mechanismen“¹⁷⁰ bedarf, um verdeckte Diskriminierung vor Gericht beweisbar zu machen.¹⁷¹ In einer einschlägigen Veröffentlichung der ADS von Ende 2010 wurde noch festgestellt, dass die Ergebnisse von Testing-Verfahren vor Gericht „nur in einem einzigen Fall entscheidungsrelevant geworden sind.“¹⁷² Gemeint war hier das erste Urteil zu rassistischen Einlasskontrollen, das 2008 vom Amtsgericht Oldenburg erlassen wurde. Seither sind für die Klagekonstellation der rassistischen Einlasskontrollen mindestens sechs weitere Urteile zu rassistischen Einlasskontrollen hinzugekommen in denen Testing-Verfahren eine Rolle spielten.¹⁷³ Zuletzt wurden Testing-Verfahren im arbeitsrechtlichen Diskriminierungsschutz kontrovers diskutiert. Das Landesarbeitsgericht (LAG) Schleswig-Holstein wies 2014 in zweiter Instanz einen Fall zum Thema Altersdiskriminierung zurück, da es die vom Kläger zu Testzwecken eingereichte fiktive Bewerbung nicht als genügend vergleichbar mit der eigenen Bewerbung des Klägers beurteilte.¹⁷⁴ Daraufhin wurde in der rechtswissenschaftlichen Literatur auch die allgemeine Möglichkeit eines Beweisverwertungsverbots von Testing-Verfahren in Bewerbungsverfahren aufgrund der Erfüllung des Straftatbestandes einer Urkundenfälschung diskutiert.¹⁷⁵ In diesem Kontext forderte die ADS eine

„gesetzliche Regelung zu Testing-Verfahren im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz, die jeden und jede mit einem Blick ins Gesetz über das Verfahren aufklärt.“¹⁷⁶

Um Testing-Verfahren also erfolgreich vor Gericht als Beweismittel anwenden zu können, ist die Einhaltung methodischer Standards besonders wichtig. Europäische NGOs und Antidiskriminierungsverbände entwickelten, aufbauend auf den frühen Erfahrungen aus den USA und Großbritannien, eine Reihe strenger methodischer Leitlinien für die Durchführung von Testing-Verfahren. Einigkeit besteht darüber, dass der wichtigste Indikator für die Überzeugungskraft eines Testing-Verfahrens die Vergleichbarkeit der Testpersonen ist.¹⁷⁷ Diese sollten sich in Hinblick auf alle Eigenschaften außer dem Diskriminierungsmerkmal möglichst gleichen. Je nach Einsatzfeld ist dies unterschiedlich schwierig: Das Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin des Türkischen Bundes in Berlin-Brandenburg nennt z. B. in Hinblick auf ein Testing am Wohnungsmarkt die Wichtigkeit,

„dass bis auf beispielsweise den Namen der Wohnungssuchenden alle anderen Merkmale wie Einkommen, Anzahl der BewohnerInnen und Vorhandensein von Haustieren etc. nahezu identisch sind. Je vergleichbarer die Profile der Testpersonen [...] sind, desto klarer kann eine Aussage darüber gemacht werden, ob eine Diskriminierung vorliegt oder nicht.“¹⁷⁸

¹⁷⁰ Rorive, 2006: a. a. O., S. 35.

¹⁷¹ Der europäische Vergleich zeigt, dass dieser Hinweis keineswegs selbstverständlich ist. Neben dem belgischen und französischen Gleichbehandlungsrecht mit ihren besonderen rechtlichen Regelungen zu Testing-Verfahren weist noch das ungarische Gleichbehandlungsrecht explizit auf Testing-Verfahren hin. Vgl. dazu Fußnote 88 in Rorive, 2006: a. a. O., S. 37.

¹⁷² Klose/Kühn, 2010: a. a. O., S. 9.

¹⁷³ Vgl. Überblickstabelle in Kapitel 4.1.

¹⁷⁴ Vgl. LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 09.04.2014, Az. 3 Sa 401/13.

¹⁷⁵ Vgl. Krieger/Günther, 2015: Vorsicht Falle! Diskriminierungsnachweis durch Testing-Verfahren?, S. 264 f.

¹⁷⁶ Meldung im Newsletter der ADS vom 20.06.2014.

¹⁷⁷ Rorive, 2006: a. a. O., S. 40.

¹⁷⁸ Yigit/Vazquez/Yazar, 2010: Versteckte Diskriminierung beweisen! TESTING als Instrument der Antidiskriminierungsarbeit am Beispiel Wohnungsmarkt, S. 61.

Werden Diskotheken auf diskriminierende Praktiken getestet, sind die Merkmale, die für die Auswahlentscheidung relevant sind, weitaus weniger komplex als auf dem Arbeits- und/oder Wohnungsmarkt.¹⁷⁹ Da Ungleichbehandlungen hier in erster Linie mit dem äußeren Erscheinungsbild oder dem Verhalten an der Eingangstür begründet werden können, ist darauf zu achten, dass die Vergleichspersonen

„korrekt‘ und auf homogene Weise gekleidet und frisiert [sind], derselben Altersgruppe [angehören], nicht unter Alkohol oder Drogen [stehen] und sich höflich und gemäßigt gegenüber den Türstehern [verhalten]“.¹⁸⁰

Neben der Vergleichbarkeit der Testpersonen ist außerdem zu beachten, ob sich zwischen den Testsituationen Veränderungen ergeben. Der zeitnahe Besuch der Testpersonen wird empfohlen um auszuschließen, dass sich die Diskothek in der Zwischenzeit soweit gefüllt hat, dass eine Abweisung hiermit begründet werden kann. Die Person, die potenziell von Diskriminierung betroffen ist, sollte deswegen auch den Anfang machen.¹⁸¹ Darüber hinaus darf ein Testing-Verfahren die getestete Person nicht zur Diskriminierung verleiten bzw. diese zur Diskriminierung „provizieren“. In Bezug auf diejenigen EU-Länder, in denen das Antidiskriminierungsrecht im Strafrecht angesiedelt ist, ist zur Bestimmung einer „Provokation“ die Entscheidung des Europäischen Gerichtshof analog anzuwenden, in der über den polizeilichen „agent provocateur“ entschieden wurde.¹⁸² Verfahren, bei denen Polizeibeamt_innen z.B. Scheinkäufe bei Drogenhändler_innen tätigen, um diese zu enttarnen, seien so lange zulässig,

„solange [diese] – und somit auch analog die Tester – die getesteten Personen nicht zu der kriminellen Handlung verleiten. [...] [Beschränken sich] die Tester darauf [...], die Bedingungen für das Begehen der strafbaren Handlung zu schaffen und [stellen] diese dann durch ihre passive Anwesenheit [fest, handelt es sich] nicht um eine Provokation, und das Verfahren ist zulässig.“¹⁸³

Diese Regelung findet auch im deutschen Wettbewerbsrecht seine Entsprechung, wo nach „ständiger Rechtsprechung des BGH [...] Testmaßnahmen grundsätzlich zulässig [sind], solange sich die Testpersonen wie normale Kund_innen verhalten. [...] [D]er Einsatz von Tricks, Drohungen oder vergleichbaren verwerflichen Mitteln, um die getestete Person zu einem Rechtsverstoß anzustiften oder zu verleiten [ist hingegen unzulässig].“¹⁸⁴

Im folgenden Kapitel wird ein Blick auf die konkrete Praxis geworfen. Bevor im Einzelnen auf die strategischen Prozessführungen des BUG und des ADB Sachsen eingegangen wird, soll zunächst ein Überblick über alle seit Einführung des AGG bekannt gewordenen Prozesse gegen rassistische Einlasskontrollen an Diskothekentüren geschaffen werden.

Im Zeitraum von zehn Jahren seit Einführung des AGG (2006-2016) konnten insgesamt zwanzig Gerichtsverfahren zur Thematik der rassistischen Einlasskontrollen identifiziert werden.¹⁸⁵ Da es keine bundesweite Statistik über Gerichtsverfahren gibt, erhebt die Auflistung keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Allerdings spricht einiges dafür, dass die Aufzählung den Großteil, wenn nicht sogar

¹⁷⁹ Vgl. Klose/Kühn, 2010: a. a. O., S. 38.

¹⁸⁰ Rorive, 2006: a. a. O., S. 40.

¹⁸¹ Vgl. Klose/Kühn, 2010: a. a. O., S. 38.

¹⁸² Vgl. Rorive 2006, a. a. O., S. 41.

¹⁸³ Rorive, 2006: a. a. O., S. 41.

¹⁸⁴ Klose/Kühn, 2010: a. a. O., S. 22.

¹⁸⁵ Stand der Recherchen: Ende 2016.

alle Prozessführungen erfasst: So fanden sich auf der umfangreichen juristischen Datenbank JURIS durch die Suche mit den Schlagwörtern „AGG“ und „Diskothek“ am 10.01.2017 Hinweise auf die bereits bekannten Verfahren des BUG in Reutlingen und Hannover sowie auf Prozesse in Oldenburg, Bremen und München und ein weiteres Verfahren, dass durch einen *Anwalt of Colour* 2015 vor das AG Hannover gebracht worden war. Ein weiteres Gerichtsverfahren, dass 2015 in zweiter Instanz in einem Vergleich vor dem Lübecker Landgericht endete, konnte über eine ergänzende Internetrecherche identifiziert werden. Die darüber hinaus erfassten Gerichtsprozesse, die durch den AstA Hannover und das ADB Sachsen initiiert wurden, konnten durch die Zusammenarbeit mit dem BUG und dem ADB Sachsen erfasst werden. Beiden Organisationen sind außer den genannten keine weiteren Verfahren zu rassistischen Einlasskontrollen vor deutschen Gerichten bekannt.

4. AGG-Prozesse gegen rassistische Diskriminierung an der Diskotür zwischen 2006 und 2016

4.1. Oldenburg 2007–2008	40
4.2. Bremen 2009–2011	41
4.3. Hannover 2011–2014	42
4.4. München 2013–2014	43
4.5. Trittau 2013–2015	44
4.6. Hannover 2014–2015	44

Im folgenden Kapitel wird ein Blick auf die konkrete Praxis geworfen. Bevor im Einzelnen auf die strategischen Prozessführungen des BUG und des ADB Sachsen eingegangen wird, soll zunächst ein Überblick über alle seit Einführung des AGG bekannt gewordenen Prozesse gegen rassistische Einlasskontrollen an Diskothekentüren geschaffen werden.

Im Zeitraum von zehn Jahren seit Einführung des AGG (2006-2016) konnten insgesamt zwanzig Gerichtsverfahren zur Thematik der rassistischen Einlasskontrollen identifiziert werden.¹⁸⁶ Da es keine bundesweite Statistik über Gerichtsverfahren gibt, erhebt die Auflistung keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Allerdings spricht einiges dafür, dass die Aufzählung den Großteil, wenn nicht sogar alle Prozessführungen erfasst: So fanden sich auf der umfangreichen juristischen Datenbank JURIS durch die Suche mit den Schlagwörtern „AGG“ und „Diskothek“ am 10.01.2017 Hinweise auf die bereits bekannten Verfahren des BUG in Reutlingen und Hannover sowie auf Prozesse in Oldenburg, Bremen und München und ein weiteres Verfahren, dass durch einen Anwalt of Colour 2015 vor das AG Hannover gebracht worden war. Ein weiteres Gerichtsverfahren, dass 2015 in zweiter Instanz in einem Vergleich vor dem Lübecker Landgericht endete, konnte über eine ergänzende Internetrecherche identifiziert werden. Die darüber hinaus erfassten Gerichtsprozesse, die durch den AstA Hannover und das ADB Sachsen initiiert wurden, konnten durch die Zusammenarbeit mit dem BUG und dem ADB Sachsen erfasst werden. Beiden Organisationen sind außer den genannten keine weiteren Verfahren zu rassistischen Einlasskontrollen vor deutschen Gerichten bekannt.

186 Stand der Recherchen: Ende 2016.

Neun der insgesamt zwanzig Gerichtsverfahren entfallen auf die hier näher beleuchteten strategischen Prozessführungen durch das BUG in Reutlingen und Hannover sowie durch das ADB Sachsen in Leipzig. Die übrigen Gerichtsverfahren, ausgenommen sind lediglich die beiden zuletzt bekannt gewordenen Fälle, lassen sich bei näherem Hinsehen ebenfalls als strategische Prozessführung im Sinne der Definition aus Kapitel 3.1. klassifizieren: In jedem einzelnen der ermittelten Verfahren stand nicht das individuelle Interesse des jeweiligen Klägers im Vordergrund, sondern eine rechtliche, politische bzw. soziale Veränderung innerhalb der Gesellschaft. Bemerkenswert ist, dass in zwei von drei Verfahren, die ohne institutionelle Unterstützung und ohne Testing-Verfahren auskamen, Juristen *of Colour* die betroffenen Kläger waren. Dies spricht dafür, dass das Wissen über das AGG gering und die Schwelle, das Gesetz zur Anwendung zu bringen, für Betroffene von Diskriminierung ohne juristische Ausbildung sehr hoch ist.

Die Tabelle unten bietet einen Überblick über die seit Inkrafttreten des AGG verhandelten Prozesse. Sie gibt Auskunft über den Ort der Diskriminierung, den Zeitraum der Gerichtsverfahren, über die jeweils angewandte Methode sowie über die Unterstützer_innen der strategischen Prozessführungen. Die letzten zwei Spalten enthalten Informationen zum Ausgang der Gerichtsprozesse: Wurde die Diskriminierung anerkannt? Wie hoch war der Schadensersatz? Die an späterer Stelle im Detail analysierten Verfahren des BUG und des ADB Sachsen sind grau hinterlegt.

Abb. 1. AGG-Prozesse gegen rassistische Einlasskontrollen an der Diskotür seit Einführung des AGG im Jahr 2006¹⁸⁷

	Zeitraum	Ort der Diskriminierung	Methode	Unterstützung / Initiative	Diskriminierung anerkannt?	Schadensersatz
1.	2007–2008	Oldenburg	Testing	Universitätsdozent, kamerunischer Studentenverein	ja	500,-
2.	2009–2011	Bremen	ohne	ohne	ja	300,-
3.	2010–2011	Reutlingen	Testing	BUG	ja	900,-
4.	2012–2013	Hannover	Testing	BUG	Ja	1000,-
5.	2011–2014	Leipzig	Testing	ADB Sachsen	Ja	500,-
6.					Formfehler	–
7.					Ja	500,-
8.					Vergleich	–
9.					Ja	300,-
10.					Formfehler	–
11.					Nein	–
12.	2011–2014	Hannover	Testing	AstA Hannover	Ja	150,-
13.	2013–2015	München	Testing	Ausländerbeirat München	Nein	–
14.					Vergleich	–
15.					Vergleich	–
16.					Ja	500,-
17.					Ja	500,-
18.					Unbekannt	Unbekannt
19.	2013–2015	Trittau	ohne	ohne	Vergleich	–
20.	201x–2015	Hannover	ohne	ohne	Ja	–

187 Stand Januar 2017.

4.1. Oldenburg 2007–2008

2007 testete ein junger Mann, der 2003 aus Kamerun zum Studieren nach Oldenburg gekommen war, gemeinsam mit seinem *weißen* Dozenten, dessen aus dem Iran stammender Ehefrau und einem weiteren weißen Kommilitonen eine Oldenburger Diskothek.¹⁸⁸ Mit den Worten „Keine Ausländer! Anweisung vom Chef!“¹⁸⁹ wurde dem Studenten *of Colour* der Eintritt verweigert, während seine Begleiter_innen problemlos in die Diskothek eingelassen wurden. In einem Spiegel-Interview erläuterte er den Vorlauf des Testing-Verfahrens folgendermaßen:

„An der Universität Oldenburg gibt es einen kamerunischen Verein mit etwa 60 Studenten aus Schwarzafrika. Dort sprechen wir auch darüber, wer welche Probleme hat, auch und gerade mit Diskriminierung. An einem Abend im Februar kamen wir wieder auf das Thema Discobesuche zu sprechen - und Freunde von mir haben gesagt, sie wollten sehen, ob es wirklich so schlimm sei.“¹⁹⁰

Auf die Frage, warum er im Gerichtsverfahren einen Vergleich und 1000 Euro abgelehnt hatte erläuterte der Kläger sein strategisches Interesse:

„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.“¹⁹¹

In der, soweit ersichtlich, bundesweit ersten Gerichtsentscheidung zur Thematik verurteilte das Amtsgericht (AG) Oldenburg die angeklagte Diskothek schließlich wegen Verstoßes gegen das AGG und sprach dem Kläger 500 Euro Schadensersatz zu.¹⁹² Das Urteil wurde in seinen Grundzügen von deutschen Antidiskriminierungsbüros begrüßt, geriet aber wegen einer Argumentationslinie vonseiten des Gerichts in die Kritik.¹⁹³ Nach dessen Meinung hätten dem Kläger 1000 Euro Schadensersatz zugestanden, weil er aber durch die Testing-Situation seine Benachteiligung „bewusst und billigend in Kauf genommen“ hatte, halbierte das Gericht diesen Betrag.¹⁹⁴ Dies wurde folgendermaßen begründet:

„Hier muss sich der Kläger jedoch vorhalten lassen, dass er den Vorfall provoziert hat. Er hatte von vornherein auch vor, das Verhalten der Türsteher und des Betreibers zu testen und musste somit auch mit einer Abweisung rechnen. Der dadurch entstandene Schaden, die Verletzung seiner Persönlichkeit, ist demnach nicht so groß, als wenn jemand völlig unverhofft an einer Diskothek abgewiesen und öffentlich diskriminiert wird. Er konnte sich also im gewissen Maße auf die Diskriminierung vorbereiten – nachdem er sie ja förmlich erwartet hatte. Hinzu kommt, dass der Kläger offensichtlich keine psychischen Schäden durch die Abweisung erlitten hat.“¹⁹⁵

Florian Chicote, zum damaligen Zeitpunkt Vorstand des Antidiskriminierungsverbands Deutschland (ADVD), kritisierte, dass das Gericht damit struktureller Diskriminierung bzw. strukturellem Rassismus nicht gerecht werde:

„Mit dieser Argumentation wäre jede institutionalisierte – also ‚zu erwartende‘ – Diskriminierung als weniger verletzend einzustufen (...) Das wäre ein falsches Signal.“¹⁹⁶

¹⁸⁸ Vgl. Tiez, 2008: Türsteher-Apartheid. Schwarzer Student gewinnt gegen Disco, in: Spiegel Online vom 05.08.2008.

¹⁸⁹ AG Oldenburg, Urteil vom 23.07.2008, Az. E2 C 2126/07, S. 3.

¹⁹⁰ Tiez, 2008: a. a. O.

¹⁹¹ Ebd.

¹⁹² Vgl. AG Oldenburg, Urteil vom 23.07.2008, Az. E2 C 2126/07, S. 2.

¹⁹³ Vgl. Pressemitteilung des Antidiskriminierungsverband Deutschland vom 29.07.2008.

¹⁹⁴ Vgl. AG Oldenburg, Urteil vom 23.07.2008, Az. E2 C 2126/07, S. 7.

¹⁹⁵ Ebd.

¹⁹⁶ Chicote, zitiert in: Pressemitteilung des Antidiskriminierungsverband Deutschland vom 29.07.2008.

Liebscher/Remus/Bartel sahen in dem Urteil ein Beispiel dafür, wie *weiße* Normen im rechtlichen Raum wirken.¹⁹⁷ *People of Colour* sind stets strukturell von Alltagsrassismus betroffen, sodass sie nie „völlig unverhofft“ diskriminierenden Handlungen ausgesetzt sind.¹⁹⁸ Der vertretende Rechtsanwalt Peter Fahlbusch legte mit ähnlichen Argumenten Berufung gegen das Urteil ein: Auf die Spitze getrieben würde die Argumentation des Gerichts bedeuten, dass der Entschädigungsanspruch entsprechend dem Grad des in einer Gesellschaft vorherrschenden Rassismus sinke. Darüber hinaus seien die von den EU-Richtlinien geforderten Sanktionsbestimmungen und Gesichtspunkte der Generalprävention nicht berücksichtigt worden.¹⁹⁹ Nachdem das Berufungsgericht allerdings den Hinweis gegeben hatte, dass es die Berufung durch Beschluss verwerfen werde, wurde sie aus strategischen Gründen zurückgezogen.²⁰⁰

Unter dem Blickwinkel der hier im Fokus stehenden „strategischen Prozessführung“ lässt sich die gerichtliche Argumentationsweise auch durch Misstrauen gegenüber der strategischen Komponente des Verfahrens erklären. Hierzu findet sich folgender Hinweis im Urteilstext:

„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. Zwar mag hier das erste angegebene Motiv zweifelhaft sein, weil (...) der Zeuge selbst angegeben hat, dass er in seiner Eigenschaft als Dozent das Ergebnis auch publik machen wollte. Das Gericht konnte sich aber nicht vorstellen, dass ein Dozent und seine Ehefrau sowie ein Student wahrheitswidrige Angaben machen, um dem Begehren des Klägers zum Erfolg zu verhelfen, wenn auch offensichtlich der Wille, hier eine [sic!] Präzedenzfall zu schaffen, groß ist, was auch deutlich wurde aus der nicht protokollierten Äußerung des Prozessbevollmächtigten des Klägers: ‚Wir wollen, dass Rechtsstaatlichkeit jetzt auch Einzug hält bei deutschen Diskotheken.‘“²⁰¹

Das Urteil wurde im Volltext auf wichtigen juristischen Datenbanken veröffentlicht²⁰² und hatte großen und teilweise verheerenden Einfluss auf alle nachfolgende Verfahren, in denen Testings den Gerichten gegenüber transparent gemacht wurden.

4.2. Bremen 2009–2011

Im nächsten gerichtlich bekannt gewordenen Fall von rassistischer Diskriminierung vor Diskothekentüren war ein Jurastudent *of Colour* im Dezember 2009 am Ende einer Partynacht nicht in eine Bremer Diskothek eingelassen worden.²⁰³ Für den Kläger und seine Begleiter lag die rassistische Diskriminierung auf der Hand. Während seine *weißen* Begleiter problemlos eingelassen wurde, stoppten die Türsteher den jungen Mann *of Colour* mit der Begründung, dass er nicht ins Gesamtbild des Clubs passe.²⁰⁴ Aus einem Statement des Klägers, dem solche Abweisungen nach eigener Angabe „regelmäßig“ passieren, kann abgeleitet werden, dass es sich um eine strategische Prozessführung handelte:

„Mir geht es gar nicht so sehr um mich‘, sagte er. Vielmehr habe er die ‚Rechtsfortbildung‘ im Auge – er will ein Urteil gegen den Clubbetreiber, soll das heißen. ‚Das ist ein alltägliches Problem, da haben

¹⁹⁷ Vgl. Liebscher/Remus/Bartel, 2014: Rassismus vor Gericht, S. 148.

¹⁹⁸ Vgl. ebd., Vgl. hierzu auch: Danker/Kinsky, 2013: Rassistische Einlasskontrollen vor Gericht, S. 23 ff.

¹⁹⁹ Vgl. Fahlbusch, 2009: Amtsgericht Oldenburg Urteil vom 23.07.2008 – E2 C 2126/07 (V), S. 33 f.

²⁰⁰ Auskunft des betrauten Rechtsanwalts Peter Fahlbusch vom 17.09.2015.

²⁰¹ AG Oldenburg, Urteil vom 23.07.2008, Az. E2 C 2126/07, S. 5.

²⁰² Z.B. auf beck-online: http://rsw.beck.de/rsw/upload/NJW/KW_37-2008.pdf, zuletzt eingesehen am: 20.08.2015.

²⁰³ Vgl. Jakob, 2010: Gerichtsurteil. Diskriminierung an der Diskotür, in: taz vom 21.12.2010.

²⁰⁴ Vgl. ebd.

sich die Leute schon viel zu sehr dran gewöhnt.‘ Er kenne ‚viele Afrikaner, die gar nicht mehr in Diskos gehen, weil sie da sowieso nicht reinkommen.‘“²⁰⁵

Das AG Bremen erkannte die Diskriminierung an und verurteilte die Diskothek wegen Verstoßes gegen das AGG.²⁰⁶ Für die Zurückweisung hielt es ein Schmerzensgeld in Höhe von 300 Euro für angemessen. In dem knapp begründeten Urteil wird die Diskriminierungserfahrung bagatellisiert:

„Bei der Bemessung des Schmerzensgelds ist davon auszugehen, dass die Beeinträchtigung für den Kläger gering war. Die Benachteiligung ist nur wenigen Personen bekannt geworden. Auf die ihn begleitenden Personen hat das keinen nachteiligen Einfluss für den Kläger gehabt, sondern sie haben sich, soweit das ersichtlich ist, mit ihm solidarisiert. Es ist weiter zu berücksichtigen, dass nur ein kurzer Aufenthalt in der Diskothek beabsichtigt war, da die Diskothek bereits um 7:00 geschlossen werden sollte. Das Gericht hält daher ein Schmerzensgeld in Höhe von € 300,- – für angemessen.“²⁰⁷

Wie auch im zuvor besprochenen Urteil des AG Oldenburg wurde der von den EU-Richtlinien geforderte präventive Charakter vom Gericht außer Acht gelassen. Die geringe Entschädigung ist kaum zur Abschreckung und Prävention zukünftiger Diskriminierung geeignet. Das Urteil wurde im Volltext auf wichtigen juristischen Datenbanken veröffentlicht.²⁰⁸

4.3. Hannover 2011–2014

Seit Juli 2011 engagierte sich der Allgemeine Studierendenausschuss (AstA) Hannover dafür, rassistische Einlasskontrollen an Hannovers Diskotüren zu unterbinden. Im November 2011 wurden dazu einige Diskotheken anhand zweier Vergleichsgruppen junger Männer getestet. In einigen Diskotheken wurde den „nicht-deutschen“ Testern der Eintritt verweigert, während den Vergleichspersonen problemlos Einlass gewährt wurde.²⁰⁹ Neben medial wirksamen Aktionen, wie der Verlesung einer schwarzen Liste von Clubs die eine rassistische Türpolitik verfolgen²¹⁰, unterstützte der AstA auch Klagen gegen die Clubs. Im Februar 2014 urteilte das AG Hannover über einen Fall, der aus dem Testing-Verfahren hervorging. Das Gericht erkannte zwar eine Diskriminierung im Sinne des AGG, verurteilte die diskriminierende Diskothek aber lediglich zu einer Zahlung von 150 Euro.²¹¹ Als Richtwert für den Schadensersatz zog das Gericht die zuvor zitierten Urteile des AG Oldenburg und AG Bremen heran:

„In einem ähnlich gelagerten Fall, in dem es sich allerdings nicht um einen Test handelte, hat das Amtsgericht Bremen (...) einen Betrag von 300 € zugesprochen. Das Amtsgericht Oldenburg hat entschieden, dass eine bewusste und billigend in Kauf genommene Herbeiführung der Benachteiligung zu einer Halbierung des ansonsten verwirkten Betrages führt. (...) Ausgehend von einem Betrag von 300 € (...) ist dieser Betrag aufgrund der dargelegten Umstände [Anm. d. Verf.: Hier ist im Wesentlichen das Testing-Verfahren gemeint²¹²] um die Hälfte zu kürzen, sodass ein Betrag von 150 € zuzusprechen ist.“²¹³

²⁰⁵ Ebd.

²⁰⁶ Vgl. AG Bremen, Urteil vom 20.01.2011, Az. 25 C 0278/10.

²⁰⁷ AG Bremen, Urteil vom 20.01.2011, Az. 25 C 0278/10, Rn. 9.

²⁰⁸ Vgl. z.B. JURIS: <http://www.juris.de/jportal/?quelle=jlink&docid=JURE110004270&psml=jurisw.psml&max=true>, zuletzt eingesehen am: 20.08.2015.

²⁰⁹ Vgl. Protokoll der Vollversammlung der ausländischen Studierenden der Leibniz Universität Hannover 2013.

²¹⁰ Vgl. Morchner, 2013: Gegen Diskriminierung von Migranten. AstA bleibt beim Disko-Streit hart, in: Hannoversche Allgemeine vom 07.06.2013.

²¹¹ Vgl. AG Hannover, Urteil vom 27.02.2014, Az. 563 C 6350/13.

²¹² Darüber hinaus wird in Anlehnung an die Begründung des AG Bremen angeführt, dass der Kläger kaum bloß gestellt oder öffentlich herabgesetzt worden ist, da sich zum Zeitpunkt der Abweisung nur drei bis vier weitere Personen vor der Diskothek aufgehalten haben.

²¹³ AG Hannover, Urteil vom 27.02.2014, Az. 563 C 6350/13, S. 5.

4.4. München 2013–2014

Auf Beschluss des Ausländerbeirats München fand an einem Wochenende im April 2013 ein vom Bayerischen Rundfunk begleitetes Testing-Verfahren in insgesamt 25 Münchner Nachtclubs und Diskotheken statt.²¹⁴ Der aus Burkina Faso stammende spätere Kläger *of Colour* wurde der Zutritt in 20 Clubs verweigert.²¹⁵ Die rassistischen Abweisungen wurden jeweils durch sehr ähnliche Alibiargumentationen wie „Geschlossene Gesellschaft, nur für Studenten, nur für Mitglieder oder Stammgäste oder gar – nur mit Reservierung“²¹⁶ verschleiert.

Die *weiße* Vergleichsgruppe erhielt in allen Clubs Einlass²¹⁷, wobei an dieser Stelle darauf hingewiesen werden muss, dass das Testing-Verfahren methodische Schwächen aufwies: Während der *schwarze* Kläger jeweils mit mindestens einem weiteren Mann *of Colour* Einlass begehrte, waren die Vergleichspersonen

„eine Ein-Mann-Gruppe mit einem weißen Mann und eine Gruppe mit zwei weißen Frauen“²¹⁸

Das Ergebnis des Testing-Verfahrens fiel sehr viel schlechter als erwartet aus:

„Angesichts des alltäglichen und institutionellen Rassismus (...) war mir schon klar, dass wir in einigen

Clubs keinen Einlass bekommen werden. Dass es so viele sein werden, hätte ich nicht gedacht.“²¹⁹

Gegen sechs Clubs wurden Klagen eingereicht, die im Jahr 2014 vom AG und LG München verhandelt wurden. Zwei Verfahren endeten in Vergleichen, bei denen sich die Betreiber_innen zu einer diskriminierungsfreien Türpolitik verpflichteten.²²⁰ Drei Verfahren mündeten nach gesicherten Informationen²²¹ in Urteile: In zwei davon wurden die betreffenden Diskothekenbetreiber_innen wegen Verstoßes gegen das AGG zur Zahlung von jeweils 500 Euro verurteilt.²²² Erneut wurde die bereits problematisierte Argumentation des AG Oldenburg herangezogen:

„Das Gericht erachtet insoweit 500,00 Euro als angemessen und ausreichend. Das Gericht hat die konkreten Umstände des Einzelfalls zu berücksichtigen. Der Kläger hat gezielt eine ‚Testaktion‘ initiiert und durchgeführt. Er hat mit Abweisungen gerechnet und konnte sich insoweit auf diese negativen Erfahrungen vorbereiten.“²²³

Im dritten Urteil, das nach einer zurückgewiesenen Berufung der Klägerseite erst seit Juni 2015 rechtskräftig ist, wurde die Klage abgewiesen: In diesem Fall war zunächst dem Kläger und einer weiteren „dunkelhäutigen“ Person sowie anschließend einer Zweiergruppe „türkischstämmigen“ Männern der Einlass mit dem Alibiargument „Nur für Studenten“ verwehrt worden.²²⁴ Den drei *weißen* Vergleichspersonen wurde kurz darauf der Einlass gewährt. Das Gericht wies die Klage ab, denn das Testing und die Alibiargumentation des Clubs reichten dem Gericht nicht als Indizien aus, um eine rassistische Benachteiligung zu vermuten.²²⁵ In der Presseerklärung des AG München heißt

²¹⁴ Vgl. Pressemitteilung des Ausländerbeirat München vom 22.04.2013.

²¹⁵ Vgl. o.V., 2014: Münchner Disco-Betreiber: Ausländerbeirat klagt auf Schadensersatz wegen Rassismus, in: Spiegel Online vom 30.04.2014.

²¹⁶ Pressemitteilung des Ausländerbeirat München vom 22.04.2013.

²¹⁷ Vgl. ebd.

²¹⁸ AG München, Urteil vom 17.12.2014, Az. 171 C 27856/13, S. 9.

²¹⁹ Dipama, zitiert in: Pressemitteilung des Ausländerbeirat München vom 22.04.2013.

²²⁰ Vgl. Pressemitteilung des Bayerischen Flüchtlingsrat vom 26.11.2014.

²²¹ Der Ausgang des sechsten Verfahren konnte im Zuge der Recherchen nicht nachvollzogen werden.

²²² Vgl. AG München, Urteil vom 25.11.2014, zitiert in: Ebd., AG München, Urteil vom 17.12.2014, Az. 171 C 27856/13.

²²³ AG München, Urteil vom 17.12.2014, Az. 171 C 27856/13, S. 10.

²²⁴ Vgl. Pressemitteilung des Amtsgericht München vom 24.07.2015, S. 1.

²²⁵ Gemäß § 22 AGG trägt die Beklagtenseite die Beweislast, wenn die Klägerseite Indizien beweist, die eine Benachteiligung wegen eines in § 1 genannten Grundes vermuten lassen.

es dazu, dass es im Laufe des Prozesses schlichtweg nicht geklärt werden konnte, warum der Kläger an der Diskotür abgewiesen worden sei.²²⁶ Der Ausländerbeirat München bezeichnete die Gerichtsentscheidung als skandalös.²²⁷ An anderer Stelle wurde kritisiert, dass das Gericht mit seiner Argumentation verdeckt ausagierten Rassismus legitimiere und durch die Entscheidung Diskothekenbetreiber zur Verdeckung rassistischer Abweisung ermutigt würden.²²⁸

4.5. Trittau 2013–2015

Nach einem Artikel des Hamburger Abendblattes wurde am Abend des 28.01.2013 „Ziad M.“ gemeinsam mit seinen zwei Begleitern *of Colour* ohne Angabe von Gründen der Zutritt in die Diskothek „Fun-Parc“ in Trittau verwehrt. Bereits 2008 hatte die Zeitung im Zusammenhang mit rassistischen Einlasskontrollen über die Diskothek berichtet.²²⁹ „Ziad M.“ klagte anschließend vor dem AG Ahrensburg auf 1200 Euro Schadensersatz wegen Verstoßes gegen das AGG. Im Prozess räumte die beklagte Diskothek die Abweisung ein, präsentierte allerdings eine Liste mit Hausverboten und behauptete dem Kläger wegen aggressiven Verhaltens ein lebenslanges Hausverbot erteilt zu haben. Allerdings stand, so die Anwältin „Ziad M.s“, „auf der Liste weder Datum noch ein konkreter Grund dafür“, auch hatten die Türsteher „an besagtem Abend gar keine Liste dabei“. ²³⁰ Trotzdem das Gericht dies genauso bewertete, wurde die Klage abgewiesen, weil der Kläger „keine Indizien darlegen konnte, dass die Zurückweisung aus ethnischen Gründen erfolgte.“ ²³¹ Diese Ansicht ähnelt der zuvor diskutierten vom AG und LG München vertretenen Argumentation, dass eine Alibiargumentation in Kombination mit der Abweisung einer Person *of Colour* kein hinreichendes Indiz für eine Benachteiligung im Sinne des AGG darstellt. Auf diese Weise verunmöglichen Gerichte es den Betroffenen, eine verdeckte rassistische Diskriminierung erfolgreich vor Gericht zu bringen und von den Beweiserleichterungen des AGG zu profitieren. In zweiter Instanz folgte das LG Lübeck dieser Ansicht allerdings nicht, sondern sah bereits in der Abweisung den Tatbestand der Benachteiligung verwirklicht. Demnach lag die Beweislast auf der gegnerischen Seite. Weil die Betreiber_in des Fun-Parc nicht glaubwürdig nachweisen konnten, dass die Zurückweisung aus gerechtfertigten Gründen erfolgt war, erklärten sie sich schließlich zur Zahlung von Schmerzensgeld bereit. Die Parteien einigten sich daraufhin in einem Vergleich auf die Zahlung 1000 Euro, von denen der Kläger sagte, er wolle sie an syrische Geflüchtete spenden.²³²

4.6. Hannover 2014–2015

Im zuletzt bekannt gewordenen Fall von rassistischer Diskriminierung an der Diskothekentür war ein junger *Anwalt of Colour* am späten Abend des 13.07.2014 nach dem Finalsieg der deutschen

226 Vgl. Pressemitteilung des Amtsgericht München vom 24.07.2015, S. 1

227 Vgl. Pressemitteilung des Ausländerbeirat München vom 30.07.2014.

228 Vgl. <http://blog.initiativgruppe.de/2014/07/30/blind-fur-rassismus-ein-unglaubliches-gerichtsurteil/>, zuletzt eingesehen am: 20.08.2015.

229 Vgl. Büddig, Cornelia (2008): Abgewiesen an der Disco – wegen der Hautfarbe?, in: Hamburger Abendblatt vom 06.12.08.

230 o.V. (2015): Trittauer Diskothek muss Schmerzensgeld zahlen, in: Hamburger Abendblatt vom 06.07.2015.

231 Ebd.

232 Vgl. Ebd.

Fußballnationalmannschaft an der Tür der Diskothek „*Sansibar*“ im Hannoverschen Steintorviertel abgewiesen worden. Während seine vier *weißen* Begleitpersonen problemlos eingelassen wurden, erhielt der damals 32-Jährige, dessen Mutter aus Sri Lanka stammt, als einziger keinen Eintritt.²³³ Am selben Abend hatten nach Aussage des Klägers gegenüber der Hannoverschen Allgemeinen noch weitere *People of Colour* keinen Eintritt in die Diskothek erhalten. Bereits im Frühjahr 2014 waren der Hannoverschen Allgemeinen eine Reihe von Beschwerden wegen der rassistischen Einlasspraxis der Diskothek bekannt geworden, sodass die Zeitung einen unabhängigen Testbesuch machte, der zum gleichen Ergebnis kam.²³⁴ Ende November 2015 verurteilte das AG Hannover die beklagte Diskothek schließlich wegen Diskriminierung und stellte fest, dass „in Ermangelung anderer Gründe die Dunkelhäutigkeit des Klägers der Grund für den verweigerten Eintritt war.“²³⁵ Die Diskothek wurde verurteilt, es in Zukunft zu unterlassen, dem Kläger den Zutritt zur Diskothek „aufgrund seiner ethnischen Herkunft“ zu verwehren. Darüber hinaus wurde die Diskothek verurteilt, 1000 Euro Schadensersatz an den Kläger zu zahlen, wobei das Gericht davon ausging, „dass dieser Betrag für die Beklagte künftig eine Abschreckungswirkung entfalten kann.“²³⁶

233 Vgl. Zgoll, Michael (2015): Sansibar wegen Diskriminierung verurteilt, in: Hannoversche Allgemeine vom 25.11.2015.

234 Vgl. Kießler, Jörn (2014): Türsteher weist dunkelhäutige Fans ab, in: Hannoversche Allgemeine vom 15.07.2014.

235 Pressemitteilung des Amtsgericht Hannover vom 26.11.2015.

236 Ebd

5. Strategische Prozessführung durch das Büro für Umsetzung von Gleichbehandlung

5.1. Das Büro für Umsetzung von Gleichbehandlung	
5.2. Die strategische Prozessführung in Reutlingen 2010 - Vorbereitung und Durchführung	49
5.3. Erfolge und Grenzen der strategischen Prozessführung in Reutlingen	50
5.3.1. Der Klageerfolg und Einfluss auf die rechtliche Sphäre	50
5.3.2. Der Einfluss auf die öffentliche Meinung	54
5.3.3. Der Einfluss auf Politik und Verwaltung	55
5.3.4. Das Empowerment der betroffenen Gruppe	57
5.3.5. Die Auswirkungen auf die Diskriminierungspraxis	58
5.4. Die strategische Prozessführung in Hannover 2012 – Vorbereitung und Durchführung	59
5.5 Erfolge und Grenzen der strategischen Prozessführung in Hannover	61
5.5.1. Der Klageerfolg und der Einfluss auf die rechtliche Sphäre	61
5.5.2. Der Einfluss auf die öffentliche Meinung	62
5.5.3. Der Einfluss auf Politik und Verwaltung	63
5.5.4. Das Empowerment der betroffenen Gruppe	66
5.5.5. Die Auswirkungen auf die Diskriminierungspraxis	67
5.6. Zwischenfazit	68

5.1. Das Büro für Umsetzung von Gleichbehandlung

Der gemeinnützige Verein „Büro für Umsetzung von Gleichbehandlung e.V.“ gründete sich im Jahr 2009 mit dem Ziel

„die Bundesrepublik Deutschland zu einer weitgehend diskriminierungsfreien Gesellschaft zu machen und das Menschenrecht auf Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung aller in Deutschland lebenden Menschen, in allen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens, zu verwirklichen.“²³⁷

Im Jahr 2010 bezog der Verein feste Büroräume.²³⁸ Bis heute sind die Tätigkeiten des BUG nicht ausfinanziert und werden durch die Geschäftsführerin Vera Egenberger mit Unterstützung von

²³⁷ BUG, 2011/1: Vereinssatzung, S. 1.

²³⁸ Vgl. BUG, 2010/1: Tätigkeitsbericht 2010, S. 3.

Praktikant_innen zu einem großen Teil ehrenamtlich durchgeführt. Unterstützt wird die Organisation auch durch juristische Referendar_innen, die beim BUG ihre Wahlstation absolvieren können.²³⁹ Im Gründungsjahr des Vereins war das AGG seit drei Jahren in Kraft und aufgrund seiner mangelnden Wirksamkeit bereits vielfach in Kritik geraten. Der Jurist Alexander Klose bezeichnete zu der Zeit das AGG z. B. als „ein Gesetz im Dornröschenschlaf“²⁴⁰, bei dessen Durchsetzung es „entscheidend auf das Tätigwerden von Diskriminierungsopfern an[komme]“²⁴¹. Doch dass es genau daran fehle, war der damalige allgemeine Tenor deutscher NGOs im Antidiskriminierungsbereich²⁴², denn die Betroffenen hätten kaum Kenntnis über die eigenen Rechte und, selbst wenn sie darum wüssten, würden sie nur sehr zögerlich davon Gebrauch machen.²⁴³ Neben den geringen AGG-Klagen beanstandete der Jurist Rainer Nickel, ein Gründungsmitglied des BUG, 2009 auch den Umstand, dass nur wenige AGG-Fälle den Instanzenzug angetreten hatten und die Interpretation des AGG darum noch in den Anfängen stecke.²⁴⁴ Das BUG problematisierte darüber hinaus, dass auch nur wenigen Anwälten das AGG gebräuchlich sei und bei deutschen NGOs, Verbänden und der staatlichen Antidiskriminierungsstelle (ADS) die juristische Unterstützung von Betroffenen nicht im Fokus stehe. Außerdem gebe es keine Tradition von strategischer Prozessführung, sodass selbst Akteur_innen wie die Gewerkschaften, die AGG-Klagen vor die Arbeitsgerichte brachten, die strategische Komponente weitgehend ausblendeten.²⁴⁵ An diesem Punkt setzte das BUG an und erkannte die Notwendigkeit von strategischer Prozessführung.²⁴⁶

Seither zielt das BUG, mit dem Motto „Klagen statt jammern“, auf das Führen strategischer Klagen und die Schaffung von Präzedenzfällen im Antidiskriminierungsbereich ab.²⁴⁷ Bereits im Gründungsjahr zählte der Verein mehr als 75 Mitglieder, womit er als Antidiskriminierungsverband im Sinne des § 23 AGG vor Gericht als Beistand auftreten konnte.²⁴⁸ Unter „strategischen Klagen“ werden vom BUG sogenannte Musterklagen verstanden, die über die individuelle Situation der betroffenen Person hinaus einer ganzen Gruppe von Personen, die vom gleichen Sachverhalt betroffen sind, zugute kommen sollen. Durch den Klageweg wird angestrebt, den Diskriminierungsschutz strategisch weiterzuentwickeln, Rechtssicherheit zu schaffen und somit längerfristig für mehr gesellschaftliche Gleichberechtigung zu sorgen.²⁴⁹ Um die Klagen zu finanzieren, wird wahlweise auf Prozesskostenhilfe, eine vorhandene Rechtsschutzversicherung oder den Rechtshilfefonds des BUG zurückgegriffen.²⁵⁰ Der inhaltliche Schwerpunkt der Arbeit des BUG liegt auf der Fortbildung des AGG.²⁵¹ Außerdem zählt für das BUG auch eine begleitende Informations- und Öffentlichkeitsarbeit, die Vernetzung mit Akteur_innen im Antidiskriminierungsbereich sowie Lobbyarbeit und Einflussnahme auf politische Entscheidungsträger_innen zur strategischen Klageführung.²⁵²

239 Vgl. <http://www.bug-ev.org/organisation/jobs.html>, zuletzt eingesehen am: 20.08.2015.

240 Klose, 2008: 2 Jahre Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, S. 22.

241 Klose, 2008: a.a.O., S. 25.

242 Vgl. Pressemitteilung des Antidiskriminierungsverband Deutschland vom 18.08.2008.

243 Vgl. Chicote, 2008: Kennen Sie das AGG? – Ergebnisse einer Umfrage, die nicht verwundern, S. 27.

244 Vgl. Nickel, 2009: a. a. O., S. 11.

245 Vgl. BUG, 2009/1: Strategischer Plan für 2009–2011, S. 19.

246 Vgl. <http://www.bug-ev.org/aktivitaeten/beratung/prozessfuehrung.html>, zuletzt eingesehen am: 20.08.2015.

247 Vgl. BUG, o.J./1: Diskriminierung muss man nicht hinnehmen!

248 Vgl. BUG, 2009/2: Tätigkeitsbericht 2009, S. 1.

249 Vgl. BUG, o.J./1: a. a. O.

250 Vgl. <http://www.bug-ev.org/aktivitaeten/beratung/angebote-des-bug.html>, zuletzt eingesehen am: 20.08.2015.

251 Seit dem Jahr 2012 unterstützt der Verein schwerpunktmäßig auch Klagen gegen diskriminierende Polizeikontrollen bzw. racial profiling.

252 Vgl. BUG, o.J./2: Die Ziele des BUG, S. 1.

Alle drei Jahre verabschiedet der Verein einen „strategischen Plan“ mit dem Zweck, der eigenen Arbeit einen zielgerichteten, thematischen Rahmen zu stecken. Betroffene, die den Klageweg einschlagen und dabei Unterstützung vom BUG erhalten möchten, können die gesetzten Schwerpunkte auf der Website der Organisation einsehen und anhand einer „Checkliste“ prüfen, ob ihr Fall passend ist.²⁵³ Teilweise betreibt das BUG auch die proaktive Suche nach Kläger_innen zu einem bestimmten Sachverhalt.²⁵⁴ Konkrete Fälle werden anschließend anhand von Auswahlkriterien eingeschätzt und ausgewählt. Die Kriterien umfassen die Relevanz des Falls für die Schwerpunkte des BUG, pragmatische Gesichtspunkte wie etwa die Möglichkeit der Finanzierung der Klage oder die Erreichbarkeit eines geeigneten Anwalts, die Beweislage und Erfolgsaussichten des Falls sowie dessen strategisches Potential. Letzteres bewertet das BUG unter anderem anhand der Übertragbarkeit des Sachverhalts, der Möglichkeit einer Rechtsfortbildung sowie des strategischen Lobbypotenzials.²⁵⁵ Im Fall einer Zusammenarbeit wird eine auf den jeweiligen Einzelfall zugeschnittene vertragliche Vereinbarung geschlossen. So übernimmt das BUG z. B. die Organisation einer geeigneten anwaltlichen Vertretung, die Öffentlichkeitsarbeit sowie die Beistandschaft vor Gericht. Die klagende Person verpflichtet sich ihrerseits zu Transparenz und Weitergabe von gerichtlichen Dokumenten, erklärt sich dazu bereit, alle Rechtsinstanzen auszuschöpfen und erteilt dem BUG die Erlaubnis, fallbezogene Informationen im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit zu verwenden – gegebenenfalls mit Einschränkung auf ein vorab gemeinsam vereinbartes Pseudonym.²⁵⁶

Der erste Fall im Rahmen der strategischen Prozessführung des BUG wurde im Jahr 2010 der Fall des *schwarzen* Deutschen David G., der von einer Diskothek in Reutlingen abgewiesen worden war. Darauf aufbauend wurden rassistische Einlasskontrollen in den Folgejahren zu einem Schwerpunktthema des BUG. Neben einer weiteren strategischen Klageführung in Hannover in den Jahren 2012 und 2013 begleitete das BUG im Jahr 2013 einen *schwarzen* Deutschen aus Bamberg bei seiner außergerichtlichen Intervention gegen eine Diskothek.²⁵⁷ Im gleichen Jahr unterstützte das BUG die Klagen des Münchener Testing-Verfahrens mit einem Amicus Curiae.^{258/259} Ende 2014 strebte das BUG eine weitere strategische Klage gegen eine Diskothek in Hannover an, die aber aufgrund einer plötzlichen Namensänderung der Betreiberfirma nicht weiter verfolgt werden konnte.²⁶⁰ Begleitend zu den unterstützten Klagen führte das BUG Lobby- und Öffentlichkeitsarbeit durch und veröffentlichte 2014 im Rahmen der Kampagne „Du nicht!?“ Informationsmaterial, um Betroffene über die rechtlichen Mittel gegen rassistische Diskriminierung an der Diskotür aufzuklären.²⁶¹

Das BUG selbst verwendet selten den Begriff „rassistische Diskriminierung“, sondern spricht zu meist schlicht von Diskriminierung durch Diskotheken oder Freizeiteinrichtungen, von denen junge

²⁵³ Vgl. BUG, o.J./3: Checkliste – Was ist der beste Weg, mit dem BUG Kontakt aufzunehmen?

²⁵⁴ Vgl. BUG, 2009/1: a. a. O., S. 23.

²⁵⁵ Vgl. BUG, o.J./4: Auswahlkriterien für BUG Klagen.

²⁵⁶ Vgl. BUG, o.J./5: Vordruck Vertragliche Vereinbarung.

²⁵⁷ Vgl. BUG, 2013/1: Tätigkeitsbericht 2013, S. 2.

²⁵⁸ Amicus Curiae bedeutet Freund des Gerichts. Der Begriff bezeichnet eine nicht am Prozess beteiligte Person oder Organisation, die über für den Rechtsstreit wesentliche fachliche Kenntnisse verfügt und dem Gericht Informationen und Sachkenntnis zur Verfügung stellt.

²⁵⁹ Vgl. BUG, 2013/1: a. a. O., S. 2.

²⁶⁰ Nachdem 2014 Ansprüche gegen die Betreiberfirma der Diskothek geltend gemacht wurden, musste der Kläger ein Schlichtungsverfahren durchlaufen. Nach dessen Scheitern sollte Anfang 2015 Klage gegen die Diskothek eingereicht werden. Die Betreiber_in der Diskothek hatte allerdings in der Zwischenzeit den Eintrag im Handelsregister von „Fu So GmbH“ in „So Fu GmbH“ geändert, sodass diese nicht mehr länger zur Verantwortung gezogen werden konnte. Vgl. taz vom 23.04.2015: Disko drückt sich um Strafe.

²⁶¹ Vgl. BUG, 2015: Tätigkeitsbericht 2014, S. 3.

Männer wegen der zugeschriebenen „ethnischen Herkunft“ oder „Hautfarbe“ betroffen sind.²⁶² Den zurückhaltenden Einsatz des Begriffs Rassismus erklärt die Geschäftsführerin Vera Egenberger mit den schwierigen Implikationen der deutschen Geschichte und des in Deutschland gebräuchlichen, verkürzten Rassismusbegriffs:

„95% der Deutschen können den Vorwurf des Rassismus oder der rassistischen Diskriminierung nicht ertragen. Sie denken sofort, sie wurden als Nazis bezeichnet. Das Ergebnis ist eine vehemente Defensivhaltung. Um diese kontraproduktive Reaktion zu vermeiden, bleiben wir sprachlich schwammig: Wir sprechen von Diskriminierung oder ethnischer Diskriminierung. Das erzeugt zwar ebenfalls Abwehr, meiner Ansicht nach aber nicht so heftig.“²⁶³

5.2. Die strategische Prozessführung in Reutlingen 2010 – Vorbereitung und Durchführung

Im ersten „Strategischen Plan 2009–2011“ legte das BUG unter anderem das Merkmal der Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft sowie den Diskriminierungsbereich der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen bzw. den Zugang zu Diskotheken als Schwerpunkte für die eigene Arbeit fest.²⁶⁴ Da zu diesem Zeitpunkt lediglich das AG Oldenburg eine rassistische Diskriminierung an der Diskotür verhandelt hatte, rechnete das BUG in diesem Bereich mit hohen Einflusschancen.²⁶⁵ Im Jahr 2010 wählte der Verein aus sechs Unterstützungsanfragen den Fall des zu diesem Zeitpunkt 17-jährigen David G. aus.²⁶⁶ Der Fall erschien für die strategische Prozessführung ideal: Es gab eine klare Fallkonstellation, einen engagierten belastbaren Kläger, ein Netzwerk aus Unterstützer_innen sowie eine Rechtsschutzversicherung, um die Kosten des Verfahrens zu decken.²⁶⁷ Eine konkrete Abweisung von David G. hatte bereits im Frühjahr 2010 stattgefunden und die Zweimonatsfrist zur Geltendmachung von Ansprüchen war bereits verstrichen. Aus diesem Grund entschied sich das BUG gemeinsam mit David G. für eine Wiederholung der Situation, wobei ein weiterer junger Mann *of Colour* David G. begleiten sollte.²⁶⁸ Neben den „Standards“ einer Testing-Situation – einem gepflegten und freundlichen Auftreten, ohne den Konsum von Alkohol oder Drogen – wurde vereinbart, dass die beiden jungen Männer im Falle einer Abweisung nach dem Grund fragen sollten. Außerdem sollte beobachtet werden, ob und, falls ja, welche Personen nach der Abweisung in die Diskothek eingelassen werden. Um den intersektionalen Aspekt der Diskriminierung benennen zu können, sollte die Schwester von David G., eine junge Frau *of Colour*, ebenfalls versuchen, in die Diskothek zu gelangen. Nach der Testing-Situation sollten eine polizeiliche Anzeige aufgegeben und Gedächtnisprotokolle angefertigt werden.²⁶⁹ Am Tag des Testing-Verfahrens verlief die Abweisung wie erwartet. Im Protokoll des Begleiters von David G. heißt es:

262 Vgl. BUG, 2014: Du nicht! Was man gegen Diskriminierung an der Diskotür tun kann, S. 3.

263 Interview vom 10.08.2015 mit Vera Egenberger, S. 1.

264 Vgl. BUG, 2009/1: a. a. O., S. 14 ff.

265 Vgl. BUG, 2009/1: a. a. O., S. 20.

266 Vgl. BUG, 2010/1: a. a. O., S. 1.

267 Vgl. Interview vom 10.08.2015 mit Vera Egenberger, S. 1.

268 Vgl. BUG, 2010/2: Vorbereitung für den Besuch in der Disco (David G.).

269 Vgl. ebd.

„Wir (...) hatten zuvor weder Drogen genommen noch Alkohol getrunken. Allerdings hat der Türsteher gleich vor jeglichem Wortwechsel deutlich gemacht, dass wir nicht rein dürfen. (...) Dann hat der Türsteher gesagt, es seien schon genug Schwarze drin, es müssten keine mehr rein. (...) Vor dem Club [Name auch im Folgenden anonymisiert, Anm. d. Verf.] haben wir dann auch noch Y. [Name anonymisiert, Anm. d. Verf.] getroffen, einen Freund von David. Ihn haben sie auch nicht in den Club gelassen. Er ist auch schwarz. Seine Freunde – es waren ungefähr 5 oder 6 – waren weiss [sic!] und durften alle rein. (...) Später sind wir zur Polizei gegangen um Anzeige zu erstatten. Dies wurde von dem Polizisten, der uns nichtmal ins Gebäude liess [sic!], sondern über die Türsprechanlage mit uns kommunizierte, abgewiesen mit dem Verweis auf das Hausrecht des Club. Vom Anti-Diskriminierungsgesetz, auf dessen Grundlage wir die Anzeige machen wollten, wusste der betreffende Polizeibeamte nichts.“²⁷⁰

Auf Basis der erfolgten Abweisung konnte eine Klage gegen die Reutlinger Diskothek vorbereitet werden. Noch im Dezember machte David G. seine Ansprüche gegenüber der Diskothek entsprechend dem AGG geltend.²⁷¹ Da keine außergerichtliche Lösung angestrebt wurde, blieben Gesprächsversuche mit den Verantwortlichen aus, auch die Diskothek reagierte nicht auf das Schreiben.²⁷² Im November 2010 schloss das BUG eine vertragliche Vereinbarung mit David G. und seinen Eltern, in der der Rahmen der Zusammenarbeit festgelegt wurde. Insbesondere wurde festgehalten, dass es ein „ausgesprochenes Interesse des BUG (...) [ist] alle Rechtsinstanzen auszuschöpfen“²⁷³, um einen Klageerfolg zu erreichen. Für die Öffentlichkeitsarbeit sollte das Pseudonym David G. verwendet werden.²⁷⁴ Da die Eltern des Klägers eine Rechtsschutzversicherung hatten, konnte der Streitwert des Verfahrens auf 5000 Euro festgelegt werden. Dadurch wurde der Gang vor das Landgericht ermöglicht, was wiederum den strategischen Nutzen des Urteils erhöhte.²⁷⁵

Am 10.03.2011 wurde schließlich die Klage beim LG Tübingen eingereicht. Gleichzeitig erklärte das BUG dem Gericht seine Beistandschaft und ergänzte die Klageschrift mit einer Stellungnahme, die vor allem auf den mehrdimensionalen Aspekt der Diskriminierung einging. Da Abweisungen an der Diskothek lediglich junge Männer *of Color* betreffe, wurde das Gericht darum gebeten, zu diesem Aspekt Stellung zu beziehen und zu klären, welchen Einfluss der mehrdimensionale Aspekt auf die Entschädigungssumme habe.²⁷⁶

5.3. Erfolge und Grenzen der strategischen Prozessführung in Reutlingen

5.3.1. Der Klageerfolg und Einfluss auf die rechtliche Sphäre

Zunächst sah es um den rechtlichen Erfolg der strategischen Prozessführung von David G. und dem BUG schlecht aus. Das LG Tübingen erkannte lediglich den Tatbestand der Diskriminierung an,

²⁷⁰ BUG, 2010/3: Protokoll der Diskriminierung vom 05.11.2010.

²⁷¹ Vgl. Busch, 2011: Klageschrift vom 11.03.2011, S. 3.

²⁷² Vgl. ebd.

²⁷³ BUG, 2010/4: Vertragliche Vereinbarung (mit David G.), S. 2.

²⁷⁴ Vgl. BUG, 2010/4: a. a. O., S. 6.

²⁷⁵ §23 des Gerichtsverfassungsgesetzes legt fest, dass Verfahren bei einem Streitwert von über 5000 Euro an den Landgerichten verhandelt werden.

²⁷⁶ Vgl. BUG, 2011/2: Beistandsklärung und Stellungnahme.

sprach dem Kläger aber keinen Schadensersatz zu. So stellte das Gericht fest, dass der Türsteher den Kläger aufgrund der „Hautfarbe“ abwies und dazu die Aussage traf, dass „schon genug Schwarze drin“ seien.²⁷⁷ Eine Bewertung dieser Aussage, die über die Feststellung hinausgeht, dass sie gegen das AGG verstößt, hinausgeht, findet sich im Urteil nicht.²⁷⁸ Trotz der konstatierten Diskriminierung sollten sich nach Meinung des Gerichts daraus aber keinerlei bzw. nur milde Konsequenzen für die Betreiber_in ableiten. In Zukunft solle dem Kläger der Einlass nicht mehr in Zusammenhang mit seiner „Hautfarbe“ verwehrt werden. Zwangsmaßnahmen²⁷⁹ im Falle einer Zuwiderhandlung wurden nicht angeordnet.²⁸⁰ Ein Schadensersatzanspruch wurde abgelehnt, denn dazu fehle es an einem „gewichtigen immateriellen Schaden“ bzw. an „Unbill“ (Unrecht).²⁸¹ Hierzu heißt es im Urteil:

„Der Kläger hat durch die Bemerkung des Türhüters, es seien schon genug Schwarze drin, er sei deshalb unerwünscht, zweifellos eine Demütigung erfahren, die er nicht hinnehmen muss. Die Auswirkungen auf den Kläger sind indes kaum messbar. Sie überschreiten jedenfalls nicht das Maß gewissermaßen täglichen Unrechts oder persönlicher Kränkung, die jedem Menschen alltäglich in jeglicher Lebenssituation widerfahren können und ohne materielle Entschädigung hinzunehmen sind.“²⁸²

Das BUG konnte erfolgreich Berufung einlegen und der Fall wurde im Dezember 2011 in zweiter Instanz vor dem Oberlandesgericht (OLG) Stuttgart verhandelt. Bei der Verhandlung hatten David G. und sein Begleiter zunächst wegen erheblicher Erinnerungslücken bezüglich des Aussehens des Türstehers und des Gesprächsverlaufs an der Tür Schwierigkeiten, das Gericht vom Tatbestand der Diskriminierung zu überzeugen. Schließlich ließ das Gericht die Aussage von Y., den die beiden jungen Männer am Abend des Vorfalls vor dem Club getroffen hatten, als Indiz für eine Diskriminierung gelten. Dieser war ebenfalls als *Person of Color* nicht in den Club gelassen worden, seine *weißen* Freunde jedoch schon. Die Äußerung, es seien „schon genug Schwarze drin“ wurde vom Gericht nicht als erwiesen angesehen.²⁸³ Der vom Gericht vorgeschlagene Vergleich über 750 Euro wurde von David G. abgelehnt. Er erklärte: „Ich möchte hören, wir haben Recht, das soll nicht beschönigt werden.“²⁸⁴ Das daraufhin vom OLG Stuttgart gefällte Urteil fiel tatsächlich erfolgreich aus. Die Diskriminierung an der Diskothekentür klassifizierte das Gericht als „erheblichen Eingriff in das allgemeine Persönlichkeitsrecht“²⁸⁵ und sprach David G. dafür 900 Euro Schadensersatz zu.²⁸⁶ Diese Summe sollte dem Kläger vorrangig Genugtuung verschaffen, aber auch eine Abschreckungswirkung²⁸⁷ erzielen. Beides sah das Gericht durch einen Betrag von 900 Euro verwirklicht, da dieser dem Eintritt von 150 zahlenden Gästen am Abend des Vorfalls entsprach.

277 Vgl. LG Tübingen, Az 7 O 111/11, S. 5 f.

278 An einer Stelle des Urteils heißt es, die Aussage „mag flapsig, unter dem Druck, in der Hektik starken Andrangs sofort Entscheidungen treffen zu müssen, nur misslungen, widerwärtig oder gar bösartig gewesen sein“, an einer anderen, sie wäre eine „möglicherweise einmalige oder auch nur schlecht gelaunte Bemerkung“ gewesen. Vgl. LG Tübingen, a. a. O., S. 5 f.

279 Z.B. Ordnungsgeld oder Ordnungshaft.

280 Vgl. LG Tübingen, a. a. O., S. 2.

281 Ebd.

282 LG Tübingen, a. a. O., S. 7.

283 Vgl. OLG Stuttgart, Urteil vom 12.12.2011, Az 10 U 106/11, Rn. 19 ff.

284 David G. in: Schwäbisches Tagblatt vom 07.12.2011 in BUG, 2012/1: Presseschau, S. 19.

285 OLG Stuttgart, a. a. O., Rn. 36.

286 Vgl. OLG Stuttgart, a. a. O., Rn. 40.

287 Da die Diskothek anhand von Bildern nachweisen konnte, auch People of Colour in den Club einzulassen, sei eine abschreckende Wirkung des Schadensersatzes als „nur bedingt erforderlich“ anzusehen. Vgl. OLG Stuttgart, a. a. O., Rn. 37.

Auf rechtlicher Ebene kann die Prozessführung des BUG als sehr erfolgreich bewertet werden. So setzte das Urteil des OLG Stuttgart mit der Entschädigungssumme von 900 Euro neue Maßstäbe für die Bemessung des Schadensersatzes bei rassistischen Einlasskontrollen. Das Gericht stellte klar, dass eine Abweisung an der Diskothekentür für die abgewiesene Person eine erhebliche Verletzung der Persönlichkeit darstellt und sich das auch in einer entsprechenden Entschädigungssumme widerspiegeln muss. Vor diesem Gerichtsurteil waren bei Fällen von rassistischer Diskriminierung an der Diskothekentür lediglich sehr geringe Schadensersatzsummen zugesprochen worden, was nicht zuletzt daran lag, dass die Gerichte die präventive Wirkung des Schadensersatzes vernachlässigt hatten.²⁸⁸ Darüber hinaus wurde richtig gestellt, dass die europarechtlichen Maßgaben von den Gerichten beachtet werden müssen und dass der Schadensersatz auch eine abschreckende Wirkung haben muss.

Im Urteil des OLG Stuttgart wurde außerdem die vom BUG thematisierte Mehrdimensionalität der Diskriminierung aufgegriffen. Hier stellte das Gericht fest, dass der Kläger „wegen der Kombination von dessen Geschlecht und dunkler Hautfarbe“²⁸⁹ abgewiesen worden ist. Vor deutschen Gerichten bleibt der Aspekt der Mehrdimensionalität hinsichtlich verschiedenster Formen von Diskriminierung weitgehend unsichtbar. Nach Lembke und Liebscher ist diese Unsichtbarkeit zu einem großen Teil auf das Ignorieren der Gerichte zurückzuführen, liegt aber auch an den Kläger_innen selbst, die „sich in vielen Fällen auf die Kategorie konzentrieren, welche die besten Erfolgsaussichten bietet“²⁹⁰.

Demnach kann die gerichtliche Thematisierung hier als ein direkter Erfolg der strategischen Prozessführung gewertet werden, in der von Anfang an ein besonderes Augenmerk auf den Aspekt der Mehrdimensionalität gelegt worden ist.²⁹¹ Die Frage, welchen Einfluss die Kombination der verschiedenen Merkmale auf die Schadensersatzhöhe hat, ließ das Gericht allerdings weiterhin offen.²⁹²

Das Urteil des OLG Stuttgart stellt die erste Entscheidung eines oberen Gerichts dar, das sich mit den Rechtsfolgen rassistischer Diskriminierung nach dem zivilrechtlichen Benachteiligungsverbot des AGG beschäftigt.²⁹³ Somit erreichte die strategische Prozessführung des BUG eine hohe Verbindlichkeit, die sogar über die spezifische Konstellation der rassistischen Diskriminierung an der Diskothekentür hinaus wirksam ist. Der erfolgreich betriebene Instanzenzug kann als unerwarteter positiver Effekt der Prozessführung des BUG bewertet werden. Die für den Kampf gegen Diskriminierung nachteilige Rechtsmeinung des LG Tübingen konnte sofort und mit umso höherem Gewicht korrigiert werden.

Durch die Veröffentlichung des Urteils auf der juristischen Datenbank JURIS, eine Pressemitteilung des OLG Stuttgart²⁹⁴ sowie einen durch das BUG angeregten Kommentar in der für die Rechtspraxis sehr wichtigen „Neuen Juristischen Zeitung“ (NJW)²⁹⁵ konnte außerdem großer Einfluss auf die Rechtsmeinung und damit auf zukünftige Urteile genommen werden. Ebenso berichteten diverse juristische Medien wie rechtsindex.de oder der „Verband Deutscher Anwälte“ über das Urteil.²⁹⁶

²⁸⁸ Vgl. Liebscher, 2012: Geldentschädigung nach verweigertem Diskobesuch wegen Hautfarbe, S. 1087.

²⁸⁹ OLG Stuttgart, a. a. O., Rn. 27.

²⁹⁰ Lembke/Liebscher, 2014: Postkategoriales Antidiskriminierungsrecht?, S. 281 f.

²⁹¹ Das BUG thematisierte die Mehrdimensionalität der Diskriminierung als gerichtlicher Beistand sowohl in der Ergänzung der Klageschrift als auch im Verfahren selbst.

²⁹² Vgl. hierzu auch Liebscher, 2012: a. a. O., S. 1087.

²⁹³ Vgl. ebd.

²⁹⁴ Vgl. Pressemitteilung des OLG Stuttgart in BUG, 2012/1: a. a. O., S. 36.

²⁹⁵ Vgl. Liebscher, 2012: a. a. O., S. 1085–1087.

²⁹⁶ Vgl. BUG, 2012/1: Presseschau. Diskriminierungsfall beim Zugang zu einer Diskothek. S. 35, 40.

Neben diesen erfolgreichen Aspekten sind aber auch kritische Punkte anzusprechen.

Liebscher zweifelt an, ob die vom OLG Stuttgart vorgeschlagene Bemessung der Höhe des Schadensersatzes anhand der abendlichen Eintrittseinnahmen einer Diskothek den angestrebten Abschreckungseffekt tatsächlich erzielt und schlägt stattdessen eine Orientierung am abendlichen Gesamtumsatz vor:

„Das abendliche Einkommen einer Diskothek wird jedoch wesentlich durch den Konsum der Gäste in der Disco bestimmt. Eine Berücksichtigung des abendlichen Getränkeumsatzes hätte insofern zu einer höheren Entschädigungssumme führen müssen, die mit Blick auf die präventive Wirkung auch effektiver wäre.“²⁹⁷

An diesem Punkt zeigt sich, dass auch das OLG Stuttgart in Hinblick auf die Entschädigungssumme zögerlich ist. Diese Haltung begründet das Gericht im Urteil folgendermaßen:

„Generalpräventive Erwägungen dürfen nicht dazu führen, dass die Diskriminierung zu einem ‚Geschäft‘ für den Benachteiligten wird. ‚Uferlosen‘ Entschädigungsansprüchen nach dem AGG ist dadurch vorzubeugen, dass bei der Festsetzung der Entschädigung das Verhältnis zur Höhe von Schmerzensgeldansprüchen wegen einer Körperverletzung oder einer Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrecht gewahrt wird.“²⁹⁸

In diesen Verweisen findet sich sowohl das Kosten- als auch das „Missbrauchsargument“ expliziter Gegner_innen des AGG wieder. Gerade im Hinblick auf die im konkreten Fall vom OLG Stuttgart gewählte Prozesskostenverteilung ist die zögerliche Haltung des Gerichts unverständlich. Dem Betroffenen blieb, trotz des gewonnenen Prozesses, nur ein Bruchteil des zugesprochenen Schadensersatzes, denn er musste 68 % der Prozesskosten übernehmen.²⁹⁹ Letztlich wird auf diese Weise der Effekt von Diskriminierungsklagen konterkariert und eine gerichtlich unterstützte effektive Bekämpfung von rassistischer Diskriminierung erschwert.

Eine weitere Trübung des Erfolgs der strategischen Prozessführung ergibt sich daraus, dass dieser vermutlich nur erreicht werden konnte, weil die Wiederholung der Abweisung durch ein Testing-Verfahren vor Gericht nicht angesprochen worden ist. Dies ist umso bedauerlicher, als sich im Verlaufe der Prozessführung gezeigt hat, dass es für die Betroffenen selbst bei gründlicher Vorbereitung schwierig ist, sich an die genauen Umstände – etwa das Aussehen des Türstehers oder den exakten Ablauf des Gesprächs an der Diskotür – zu erinnern. AGG-Prozesse können sich über längere Zeiträume erstrecken, sodass ein geplantes Vorgehen und gute Protokolle fast unerlässlich erscheinen, um Diskriminierungen erfolgreich anzuklagen. Diese Lehre zog auch das BUG aus seiner ersten strategischen Prozessführung, wie Egenberger erklärte:

„Die Verhandlung vorm OLG Stuttgart hat ein Jahr nach der Diskriminierung stattgefunden. Zu diesem Zeitpunkt hat keiner mehr an das Protokoll gedacht. Unser Zeuge konnte sich dann vor Gericht nicht mehr so gut erinnern. Menschlich ist das natürlich ganz nachvollziehbar, aber dadurch hätten wir fast das Verfahren verloren! Wir hatten Glück, dass der andere Zeuge sich gut erinnern konnte. Seitdem achte ich immer darauf, dass alle vorbereitet in die Verhandlung gehen. Erst vor kurzem hat mir ein Kläger in einem anderen Fall gesagt: ‚Super, jetzt hab ich mir das Protokoll durchgelesen, jetzt ist alles wieder da.‘ So konnte er in der Verhandlung genau darlegen, was passiert ist.“³⁰⁰

²⁹⁷ Liebscher, 2012: a. a. O., S. 1087.

²⁹⁸ OLG Stuttgart, a. a. O., Rn. 35.

²⁹⁹ Vgl. OLG Stuttgart, a. a. O., Rn. 7.

³⁰⁰ Interview vom 10.08.2015 mit Vera Egenberger, S. 2.

5.3.2. Der Einfluss auf die öffentliche Meinung

Das BUG begleitete die Prozessführung mit intensiver Öffentlichkeitsarbeit und konnte damit bundesweit und regional starke Impulse setzen. Die Pressearbeit setzte im Juli 2011 ein und endete im Dezember 2011 nach der Verkündung des Urteils des OLG Stuttgart. Insgesamt wurden vom BUG drei Pressemitteilungen veröffentlicht: nach der Verkündung des erstinstanzlichen Urteils sowie eine vor und eine nach der Entscheidung des OLG Stuttgart.³⁰¹ Dem BUG gelang es, eine sehr breite überregionale Öffentlichkeit für den Fall zu schaffen. Allein in der vom BUG zusammengestellten Presseschau finden sich 36 Artikel. Nur 14 davon erschienen in der regionalen baden-württembergischen Presse, während die restliche Berichterstattung das komplette Bundesgebiet abdeckte. Insbesondere die Verhandlung vor dem OLG Stuttgart zog die Aufmerksamkeit einiger der wichtigsten deutschen Medien auf sich, darunter z.B. die „Deutsche Presseagentur“ (dpa), „Der Spiegel“, die „Süddeutsche Zeitung“, die „Frankfurter Rundschau“. Auch das „Zweite Deutsche Fernsehen“ (ZDF) berichtete in der Nachrichtensendung „Heute-Journal“ über die Verhandlung.³⁰² Neben den Tages- und Wochenzeitungen berichteten auch Informationsportale wie „Finanzen 100“, die „D.A.S. Rechtsschutzversicherung“ sowie „Stiftung Warentest“ über das Urteil des OLG Stuttgart.³⁰³

Die Presse konnte dabei weitgehend für die Anliegen der strategischen Prozessführung gewonnen werden. So kritisierten z. B. „Der Spiegel“ und die „taz“ nach Veröffentlichung des erstinstanzlichen Urteils die Entscheidung des Richters, dem Kläger keinen Schadensersatz zuzusprechen, als „Rassismus ohne Folgen“³⁰⁴ bzw. „Bagatellisierung“³⁰⁵. Das Berufungsurteil wurde von der Presse durchwegs positiv aufgenommen, vereinzelt wurde aber auch kritisch in Frage gestellt, ob die Entschädigungssumme abschreckend genug sei.³⁰⁶ Darüber hinaus konnte das BUG in mehreren Artikeln seine Arbeit bekannt machen.³⁰⁷

Durch die breite Berichterstattung kann davon ausgegangen werden, dass das öffentliche Bewusstsein für die Möglichkeit einer Klage gegen rassistische Diskriminierung an der Diskothekentür erheblich gestärkt wurde.

Durch die strategische Prozessführung des BUG wurde die Reutlinger Zivilgesellschaft auf das Problem der rassistischen Diskriminierung durch Diskotheken und auf die Notwendigkeit von Antidiskriminierungsarbeit im Allgemeinen aufmerksam gemacht: Am 29. September 2011 fand im Reutlinger Kulturzentrum „franz.K“ eine vom BUG organisierte Diskussionsveranstaltung zum Thema „Diskriminierung beim Zugang zu Diskotheken“ statt, über die auch die regionale Presse berichtete.³⁰⁸ Auf der Veranstaltung, die vor allem von Jugendlichen, Sozialarbeiter_innen und engagierten Einzelpersonen besucht wurde³⁰⁹, entstand die Idee, eine zentrale Anlaufstelle für Betroffene von Diskrimi-

³⁰¹ Vgl. BUG, 2012/1: a. a. O., S. 7, 17 und 20.

³⁰² Vgl. den Link „Bericht im Heute Journal“ auf der Website des BUG: <http://www.bug-ev.org/aktivitaeten/klagen/diskriminierung-bei-freizeiteinrichtungen/urteil-bestaetigt-ethnische-diskriminierung-bei-abweisung-an-diskotuer-in-reutlingen.html>, zuletzt eingesehen am: 20.08.2015.

³⁰³ Vgl. BUG, 2012/1: a. a. O., S. 42 ff.

³⁰⁴ taz vom 24.08.2011 in BUG, 2012/1: a. a. O., S. 12.

³⁰⁵ Der Spiegel vom 24.08.2011 in BUG, 2012/1: a. a. O., S. 11.

³⁰⁶ Focus Online bezeichnete die Entschädigung z.B. als „nicht besonders hoch“ vgl. Focus Online vom 12.12.2011 in BUG, 2012/1: a. a. O., S. 26.

³⁰⁷ Vgl. z.B.: Spiegel vom 24.08.2011 in BUG, 2012/1: a. a. O., S. 11.

³⁰⁸ Vgl. BUG, 2012/1: a. a. O., S. 13–15.

³⁰⁹ Trotz Einladungen konnten keine Vertreter_innen der Diskotheken, DEHOGA, Polizei oder des Reutlinger Ordnungsamt für die Teilnahme gewonnen werden.

nierung in Reutlingen ins Leben zu rufen.³¹⁰ Daran anknüpfend gründete sich im Februar 2012 der „Runde Tisch Antidiskriminierung Reutlingen“. Auf dessen Website wird deutlich, wie wichtig die Prozessführung des BUG für diese Initiative war:

„Der Impuls für den Runden Tisch ergab sich leider nicht aus vorausschauender Einsicht, sondern durch einen skandalösen Diskriminierungsfall in Reutlingen im November 2010. (...) Nur durch die Unterstützung des „Büros zur Umsetzung von Gleichbehandlung (BUG) e.V.“ aus Berlin konnte er [David G.] sich gegen das erlittene Unrecht zur Wehr setzen (...) In Folge einer Veranstaltung des BUG e.V. mit dem soziokulturellen Zentrum franz.K zu diesem Fall begann im Kontext des Netzwerks Migration/Integration der Stadt Reutlingen eine Diskussion darüber, dass es nicht sein kann, dass eine solche Klage nur mit Unterstützung aus Berlin möglich ist.“³¹¹

Im Dezember 2012, gut ein Jahr nach der Verkündung des Urteils durch das OLG Stuttgart, veranstaltete die Initiative mit Unterstützung der Stadt Reutlingen die Fachtagung „Antidiskriminierung zum Thema machen. Wege zur Umsetzung des AGG auf kommunaler Ebene“, auf der Perspektiven für eine professionelle Antidiskriminierungsarbeit in Reutlingen und Umgebung diskutiert wurden. Auch das BUG war mit einem Workshop zum Thema „Möglichkeiten und Grenzen des AGG“ an der Fachkonferenz beteiligt.³¹²

5.3.3. Der Einfluss auf Politik und Verwaltung

Während der Diskriminierungsfall von David G. im Laufe des Jahres 2011 bundesweit für Gesprächsstoff sorgte, findet sich kein Hinweis darauf, dass auf kommunaler oder auf Landesebene verhandelt wurde, was die Politik gegen rassistische Diskriminierung an der Diskothekentür tun kann. Der oben genannten zivilgesellschaftlichen Initiative „Runder Tisch Antidiskriminierung“ gelang es jedoch, Kommunal- und Landespolitiker_innen für ihr Anliegen zu gewinnen.³¹³ So wird der Aufbau des Antidiskriminierungsnetzwerks seit Dezember 2012 durch das baden-württembergische Ministerium für Integration gefördert.³¹⁴ Die Aktivitäten des BUG zielten im Bereich Politik und Verwaltung hauptsächlich auf die Sensibilisierung des Ordnungsamtes sowie auf die Einflussnahme auf das Baden-Württembergische Gaststättengesetz ab.

Bereits zu Beginn der Prozessführung thematisierte das BUG in einer Stellungnahme gegenüber dem LG Tübingen die gewerberechtlichen Möglichkeiten, gegen diskriminierende Einlasskontrollen vorzugehen.

„Um die nachhaltige Beendigung solcher Fälle von Diskriminierung aufgrund der Hautfarbe und anderer Merkmale zu unterstützen, ist das Gericht gebeten zu prüfen, ob dem Betreiber der Diskothek X. [Name anonymisiert, Anm. d. Verf.] die Gewerbe- und Gaststättenbesitz- und -betriebs- und -erlaubnis entzogen werden sollte. (...) Das Gewerbeamt sollte versuchen mit Hilfe von Abmahnungen oder Auflagen die gewerbetreibende Firma Z. [Name anonymisiert, Anm. d. Verf.] zur ordnungsgemäßen Ausübung des Gewerbe zu bringen.“³¹⁵

³¹⁰ Vgl. Reutlinger Generalanzeiger vom 01.10.2011 in BUG, 2012/1: a. a. O., S. 13.

³¹¹ <http://www.antidiskriminierung-reutlingen.de/index.php/ueber-uns/ansaeetze-und-perspektiven>, zuletzt eingesehen am: 20.08.2015.

³¹² Vgl. Runder Tisch Antidiskriminierung Reutlingen, 2012: Vorankündigung der Fachtagung Antidiskriminierung zum Thema machen, S. 2.

³¹³ Auf der Tagung im Dezember 2012 wurden Einleitung und Grußworte vom Reutlinger Bürgermeister, dem Landrat des Landkreises Reutlingen sowie der Landesministerin Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Senioren gehalten.

³¹⁴ Vgl. <http://www.adb-reutlingen.de/>, zuletzt eingesehen am: 20.08.2015.

³¹⁵ BUG, 2011/2: a. a. O., S. 7.

Die erste Prüfung von gewerberechtlichen Verstößen ist allerdings Sache des zuständigen Gewerbeamts, weshalb die Zivilgerichte nicht weiter auf die Bitte eingingen. Das Ordnungsamt wurde vom BUG erstmalig im September 2011 kontaktiert und um die Teilnahme am Podium der bereits angesprochenen Veranstaltung im Reutlinger Kulturzentrum gebeten. Dies wurde zwar abgelehnt, es kam aber in weiterer Folge zu einem informellen Gespräch, an dem auch die Reutlinger Polizei teilnahm. Der für Gaststätten zuständige Mitarbeiter zeigte sich einerseits offen und wissend, dass in Reutlingen das Problem rassistischer Einlasskontrollen besteht. Andererseits wurde jegliche Verantwortung als Amt aktiv zu werden abgelehnt.³¹⁶ Vera Egenberger vom BUG beschreibt dieses Treffen später als Schlüsselmoment, in dem ihr klar geworden sei, dass es zu einer Änderung der Gaststättengesetze kommen müsse, damit sich die Ämter zuständig fühlen:

„Bei dem Termin saß der Amtsleiter vor mir. In seiner Hand ein A5 Heftchen mit dem Gaststättengesetz. Er blätterte das Heft von vorn bis hinten durch und sagte dann: ‚Frau Egenberger, da steht zum AGG nichts drin! Also kann ich da auch nichts machen.‘ In diesem Moment ist mir klar geworden, dass das Gesetz geändert werden muss.“³¹⁷

Als dem BUG danach bekannt wurde, dass von der rot-grünen Landesregierung sowieso eine Änderung des baden-württembergischen Gaststättengesetzes geplant war, sah es darin Potenzial für die politische Lobbyarbeit. Auf Interessenbekundungen des baden-württembergischen Ministeriums für Integration hin machte das BUG dem Ministerium im Mai 2012 einen Ergänzungsvorschlag zum Landesgaststättengesetz, der folgende Punkte beinhaltet:

- Die Möglichkeit der Versagung einer Gewerbeerlaubnis, wenn Gewerbetreibende innerhalb der letzten fünf Jahre rechtskräftig wegen Verstößen gegen das AGG verurteilt wurden.
- Die Möglichkeit, bei Verstößen gegen das AGG Auflagen zu erteilen, wie z. B. die Teilnahme an AGG-Schulungen.
- Die Möglichkeit der Rücknahme einer Gewerbeerlaubnis, wenn es in der Laufzeit einer Gewerbeerlaubnis zu Diskriminierungsfällen kommt.
- Die Klarstellung, dass das diskriminierende Verhalten durch Beschäftigte des Gaststättenbetriebs den Betreiber_innen anzulasten ist.
- Die Aufnahme von Verstößen gegen das AGG in die Liste der Ordnungswidrigkeiten des Gaststättengesetzes.³¹⁸

Zu der geplanten Änderung kam es in weiterer Folge aber nicht. An diesem Punkt zeigt sich, wie wichtig das richtige Timing für die maximale Wirkung einer strategischen Prozessführung ist. Dazu Vera Egenberger:

³¹⁶ Vgl. Interview vom 10.08.2015 mit Vera Egenberger, S.3 f.

³¹⁷ Interview vom 10.08.2015 mit Vera Egenberger, a. a. O., S. 4.

³¹⁸ Vgl. BUG, 2012/2: Ergänzung zum baden-württembergischen Gaststättengesetz.

„Die Fäden müssen sehr koordiniert gezogen werden, was in Baden-Württemberg leider nicht geklappt hat. Ich war zu früh dran, es hatte gerade Wahlen gegeben und die Grünen mussten sich in ihrer neuen Regierungsrolle einrichten. Nach dem Urteil des OLG Stuttgart habe ich es immer wieder bei dem Integrationsministerium versucht. Aber die wollten einen neuen Fall, einen Aufhänger für ihre Pressearbeit. Ich habe versucht noch Fälle zu finden, aber keine mehr gefunden. Damit hatte sich das erledigt.“³¹⁹

5.3.4. Das Empowerment der betroffenen Gruppe

Die betroffene Gruppe konnte durch die strategische Prozessführung, insbesondere durch den Klageerfolg, erheblich gestärkt werden. Durch die breite Medienberichterstattung ist davon auszugehen, dass innerhalb der Gruppe von Betroffenen bzw. potenziell Betroffenen mehr Wissen darüber besteht, dass eine rassistische Abweisung nicht entschädigungslos hingenommen werden muss. Für den Kläger stellte sich die Prozessführung ebenfalls als stärkendes Erlebnis dar. Die Erfahrung mit dem BUG beschreibt David G. folgendermaßen:

„Die Zusammenarbeit mit dem Büro zur Umsetzung von Gleichbehandlung (BUG) war ein Erlebnis, das ich nie vergessen werde. Es zeigte mir, dass man sich gegen Rassismus wehren kann. Sie brachten mich mit dem Antidiskriminierungsgesetz in Berührung, wovon ich zuvor nichts gehört hatte. Das BUG stützte meinen Rücken in dieser Zeit, denn es war eine große Verantwortung den Schritt zu gehen und vor Gericht zu klagen und NEIN! zu Rassismus zu sagen. (...) Durch das BUG wurde ich selbstsicherer und mutiger.“³²⁰

Nichtsdestotrotz finden sich im Zuge der Prozessführung auch rassifizierende Momente. So wäre der Gang vor Gericht ohne den erfolgreichen Instanzenzug deutlich frustrierender ausgefallen. Zur Erfahrung im LG Tübingen sagte David G. in einem Interview mit der *taz*:

„Ich hatte das Gefühl, der Richter wollte gar nicht erst verstehen, was es bedeutet, wegen seiner Hautfarbe herabgesetzt und ausgegrenzt zu werden.“³²¹

Die Gefahr, dass die Erfahrung rassistischer Exklusion von *weißen* deutschen Gerichten³²² nicht anerkannt wird, muss bei der strategischen Prozessführung mitbedacht werden. Dabei zeigt sich auch die Bedeutung und Relevanz einer guten Unterstützungsstruktur sowie die Notwendigkeit von begleitenden Maßnahmen, wie etwa dem Unterstützungsauftrag des BUG an Jugendliche *of Colour*, zur Gerichtsverhandlung ins LG Tübingen zu kommen.³²³

Auch in der Presseberichterstattung finden sich positive wie negative Momente: Einerseits konnte sich David G. zu seiner Ausgrenzungserfahrung als in Deutschland aufgewachsene Person *of Colour* Gehör verschaffen, indem z. B. der „Reutlinger Generalanzeiger“ ihn zitiert:

„Ihr seid ihr und wir sind wir – das fängt schon in der Jugend an‘ (...) ‚Wir‘, das muss ‚alle‘ bedeuten.“³²⁴

Zugleich finden sich aber auch Momente von Rassifizierung in der Presseberichterstattung: Zwar wird David G. von einigen Medien recht differenziert als „in Deutschland geborener Sohn einer Mut-

319 Interview vom 10.08.2015 mit Vera Egenberger, S. 5.

320 BUG, 2012/3: Einschätzung von David G.

321 David G. in: *taz* vom 24.08.2011 in: BUG, 2012/1: a. a. O., S. 12.

322 Zur Absenz von People of Colour in der deutschen Rechtspflege, vgl. Solanke, 2009: Where are the black lawyers in Germany?

323 Vgl. BUG, 2011/4: Diskriminierende Einlasskontrolle! Was tun?

324 David G. in: *Reutlinger Generalanzeiger* vom 01.10.2011, in: BUG, 2012/1: a. a. O., S. 13.

ter aus Togo“³²⁵ beschrieben, andere Artikel bezeichnen den deutschen Jugendlichen aber auch als „Togolesen“³²⁶ bzw. „Afrikaner“³²⁷.

5.3.5. Die Auswirkungen auf die Diskriminierungspraxis

Die konkreten Auswirkungen auf die Diskriminierungspraxis durch die strategische Prozessführung des BUG in Reutlingen sind weniger positiv einzuschätzen: Im Rahmen der Prozessführung legte das BUG seinen Schwerpunkt nicht auf die direkte Arbeit mit Diskotheken, etwa durch Schulungen oder die Änderung der Hausordnung. Zwar gab es Versuche, die beklagte Diskothek einzubinden – z.B. durch eine Einladung auf das Podium der Reutlinger Diskussionsveranstaltung im September 2011 – diese wurden aber nicht angenommen. Laut Vera Egenberger ist es wenig zielführend, einerseits als Kläger_in aufzutreten und andererseits den produktiven Austausch mit den Diskotheken zu suchen. Während die Diskothekenbetreiber_innen Egenberger in Reutlingen und später in Hannover als „böse Klägerin“ wahrgenommen haben, konnte das BUG in anderen Städten bereits erfolgreich Schulungen für Diskothekenmitarbeiter_innen anbieten.³²⁸

Politik und Verwaltung konnten zwar durch die Prozessführung auf das Problem der rassistischen Einlasskontrollen aufmerksam gemacht werden, nahmen es aber nicht in ihre Agenda auf.

Dafür konnte durch die Öffentlichkeitsarbeit des BUG die Reutlinger Zivilgesellschaft erheblich sensibilisiert und aktiviert werden. Im Laufe des Jahres 2012 wuchs der „Runde Tisch Antidiskriminierung“ zu einer Initiative heran, die aus über 18 Trägern und Organisationen besteht und dessen Arbeit die verschiedensten Diskriminierungsbereiche abdeckt.³²⁹ Der „Runde Tisch Antidiskriminierung Reutlingen“ ist seit Dezember 2014 als „Netzwerk Antidiskriminierung e.V. Region Reutlingen – Tübingen“ mit dem Vereinsziel eines umfassenden Diskriminierungsschutzes aktiv.³³⁰ Nach wie vor arbeitet der Verein an der Institutionalisierung einer professionellen Anlauf- und Beratungsstelle für Betroffene von Diskriminierung und hat mittlerweile ein Beratungsangebot in der Region Reutlingen-Tübingen installiert.³³¹

Die stärkste Auswirkung auf die Diskriminierungspraxis konnte mit Sicherheit durch den erheblichen Klageerfolg erzielt werden. In Hinblick auf die konkreten präventiven Effekte der Schadensersatzsumme von 900 Euro auf die Einlasspraxis der Reutlinger Diskothek wurden jedoch die kritischen Stimmen bestätigt, die einen Abschreckungseffekt bezweifelten. In Folge der Klage gab es laut Egenberger nur eine geringe Zeit lang keine rassistischen Einlasskontrollen mehr. Etwas später wurde die rassistische Einlasspraxis sogar in verstärkter Form wieder aufgenommen.³³² An diesem Punkt zeigt sich deutlich, wie hartnäckig sich rassistische Ressentiments halten und wie schwierig sich eine nachhaltige Beeinflussung der Einlasspraktiken von Diskotheken gestaltet.

³²⁵ Bzw. einer „togoischen Mutter“ oder „Togoerin“, vgl. taz, Spiegel und Süddeutsche in: BUG, 2012/1: a. a. O., S. 10, 22 f. und 25.

³²⁶ o.V., 2011: Kein Zutritt in Disco. Schmerzensgeld für Togolese, in: Bild-Zeitung vom 12.12.2011.

³²⁷ Kompaktnachrichten vom 10.01.2012 in: BUG, 2012/1: a. a. O., S. 46.

³²⁸ Vgl. Interview vom 10.08.2015 mit Vera Egenberger, S. 6.

³²⁹ Vgl. <http://www.antidiskriminierung-reutlingen.de>, zuletzt eingesehen am: 20.08.2015.

³³⁰ Vgl. <http://www.antidiskriminierung-reutlingen.de/index.php/ueber-uns/verein>, zuletzt eingesehen am: 20.08.2015.

³³¹ Vgl. <http://www.netzwerk-antidiskriminierung.de>, zuletzt eingesehen am: 20.08.2015.

³³² Vgl. Interview vom 10.08.2015 mit Vera Egenberger, S. 5.

5.4. Die strategische Prozessführung in Hannover 2012 – Vorbereitung und Durchführung

Für die Jahre 2012 bis 2014 legte das BUG fest, seine Schwerpunktsetzung auf den Bereich rassistischer Einlasskontrollen durch Diskotheken weiterzuführen und auszubauen. Um neue Fälle zu finden, wurde im Jahr 2011 ein Rundschreiben an Beratungsstellen verschickt mit dem Aufruf, sich bei Interesse an einer Klage beim BUG zu melden.³³³ Tatsächlich meldete sich Ende des Jahres 2011 ein junger Mann aus Hannover mit der Bitte um Unterstützung.³³⁴ Murat F., ein „Deutscher mit kurdischen Wurzeln“³³⁵, wollte gegen die rassistischen Einlasskontrollen durch eine Diskothek in Hannover vorgehen.

Das BUG attestierte dem Fall hohe Erfolgsaussichten, ein hohes Lobbyingpotenzial sowie das Potenzial, die Rechtsprechung zu rassistischen Einlasskontrollen durch Diskotheken weiterzuentwickeln und bewertete ihn mit 49 aus 50 möglichen Punkten.³³⁶

Bereits im Dezember 2011 waren Murat F. und zwei weitere Freunde *of Colour* von der Diskothek abgewiesen worden. Die Abweisung eignete sich allerdings nicht für eine Klage, da die Türsteher keine Angaben zu den Gründen gemacht hatten und es keine *weiße* Vergleichsgruppe gab, die nach der Abweisung die Diskothek betreten hatte.³³⁷ Um über genügend Beweismaterial für eine Verhandlung zu verfügen, wurde eine Wiederholung der Diskriminierung unter Einbeziehung von Vergleichsgruppen angestrebt. Murat F. sollte in Begleitung eines weiteren jungen Mannes mit *türkisch/kurdischem Aussehen* den Anfang machen und versuchen, die Diskothek zu betreten. Einige Minuten nach ihnen, so der Plan, sollte die Vergleichsgruppe *weißer* junger Männer, bestenfalls in Begleitung einer jungen Frau *of Colour*, das Einlassprozedere durchlaufen.³³⁸ Die Vergleichsgruppen sollten mit Fotos ihr Erscheinungsbild dokumentieren und bei der Diskothek unabhängig voneinander auftreten. Im Falle einer Ablehnung von Murat F. und seinem Begleiter sollte dieser ruhig, aber ausgiebig nach den Gründen der Abweisung fragen. Nach der Abweisung sollte, wie auch im Fall von David G. eine polizeiliche Anzeige erstattet werden. Bezüglich der Gedächtnisprotokolle hatte das BUG aus der Prozessführung in Reutlingen gelernt und alle Beteiligten im Vorfeld mit einem Leitfaden ausgestattet: Die Gedächtnisprotokolle sollten sofort und so präzise wie möglich angefertigt werden.³³⁹

Das Testing-Verfahren fand schließlich am 14.01.2012 statt, verlief aber aus organisatorischen Gründen anders als zunächst geplant. So versuchten insgesamt sechs junge Männer an diesem Abend die Diskothek zu betreten: Murat F. und sein Begleiter mit *türkisch/kurdischem Hintergrund*, eine weitere Gruppe bestehend aus drei jungen Männern *türkisch/kurdischen Hintergrundes* und ein einzelner *weißer* junger Mann. Alle fünf Männer *of Colour* wurden nicht in die Diskothek eingelassen. Die Türsteher verhielten sich „freundlich“ und gaben ohne Bedenken zu, dass sie die Anweisung hätten, „keine Ausländer rein zu lassen“³⁴⁰. Die Unterhaltung mit den Türstehern beschreibt Murat F. in seinem ausführlichen Gedächtnisprotokoll, das hier im Original wiedergeben ist:

333 Vgl. BUG, 2011/5: Strategischer Plan 2012–2014, S. 19.

334 Vgl. BUG, 2011/6: Tätigkeitsbericht 2011.

335 Vgl. BUG, 2013/2: Einschätzung von Murat F.

336 Vgl. BUG, 2011/7: Auswahlkriterien für BUG-Klagen „junger Mann aus Hannover“

337 Vgl. BUG, 2011/8: Gedächtnisprotokoll Murat F. vom 18.12.11.

338 Vgl. BUG, 2011/9: Vorbereitung für den Besuch in der Disco (Murat F.), S. 1.

339 Vgl. BUG, 2011/9: a. a. O., S. 3 f.

340 BUG, 2012/4: Gedächtnisprotokoll Murat F. vom 14.01.2012, S. 1.

„Türsteher: Kein Einlass! (...) Wir haben unsere Vorgaben. (...) Murat: Was sind denn die Vorgaben? (...) Türsteher: Was habt ihr schon über diesen Laden gehört? Murat: Dass es ein guter Laden ist. Türsteher: Dementsprechend hat der Laden auch 98% oder 99% sind alles Deutsche, so und die einzigen 1–2% das ist die Tür und die Arbeiter. Sonst Chance null. Murat: Euer Chef sagt Ausländer nicht? (...) Türsteher: Aber das machen wir auch von uns aus, dann haben wir keine Kopfschmerzen. Es kann ja sein, dass ihr Ärger macht. (...) Türsteher: deutsch, deutsch. Murat: Ich bin auch Deutscher, wenn du danach fragst. (...) soll ich meinen Pass zeigen? Türsteher: Nein, aber du weißt was ich meine. (...) Murat: Wenn zum Beispiel meine Schwester rein kommen würde unabhängig von mir? Türsteher: Frauen ist scheiß egal, nur die Männer.“³⁴¹

Während des Gesprächs an der Tür wurden ca. 15 *weiße* Diskobesucher_innen eingelassen, darunter auch die *weiße* Testperson. Wie geplant versuchte Murat F. nach der Abweisung eine Anzeige bei der Polizei zu erstatten. Hierzu aus seinem Gedächtnisprotokoll:

„Der Polizeibeamte P. [Name anonymisiert, Anm. d. Verf.] hat meine Anzeige nicht aufgenommen, da er meinte, dass dies eine zivilrechtliche Sache sei und der Discobetreiber das Hausrecht hätte und selbst entscheiden kann, wen er einlässt und wen nicht. Obwohl ich dem Beamten vom AGG erzählt habe, hat er darauf bestanden, dass das Hausrecht gilt. Nachdem er sich mit seinen Kollegen abgestimmt hat, meinte er, sie könnten die Anzeige nicht aufnehmen.“³⁴²

Nachdem auf diesem Wege genügend Beweismaterial zusammengekommen war, schloss das BUG mit Murat F. im Februar 2012 die Vereinbarung über die rechtliche Beistandschaft und weitere wichtige Punkte wie die Ausschöpfung der Rechtsinstanzen, das Synonym „Murat F.“ und die Finanzierung der Prozessführung durch Prozesskostenhilfe.³⁴³ Anfang Februar wurden die Ansprüche von Murat F. bei der Diskothek geltend gemacht, diese wies die Ansprüche und den Vorwurf der Diskriminierung in einem Antwortschreiben zurück.³⁴⁴ Im Juli 2012 wurde schließlich die Klage gemeinsam mit dem Antrag auf Prozesskostenhilfe beim LG Hannover eingereicht. Als Entschädigungssumme wurden 5000 Euro gefordert. Das BUG nahm dabei folgendermaßen Bezug auf das vorherige Urteil:

„Das OLG Stuttgart (...) gestand eine Entschädigung von 900 Euro zu. Dies wurde auf der Grundlage berechnet, dass 150 Eintrittsgelder von 6 Euro zugrunde gelegt wurden. Dies waren in diesem Fall 15% der Aufnahmekapazität der verurteilten Diskothek. Geht man davon aus dass die Diskothek X. [Name anonymisiert, Anm. d. Verf.] circa 1300 Gäste aufnehmen kann, würden hier 195 Personen a 6 Euro veranschlagt. (...) Eine Diskothek erzielt ihre Einkünfte jedoch vorrangig über den Konsum von Getränken. Das OLG Stuttgart ließ dies fälschlicherweise unberücksichtigt. Veranschlagt man einen Konsum von durchschnittlich 20 € pro Person und Abend, ergebe sich ein (...) Gesamtbetrag von 5.070 €“.³⁴⁵

Das LG Hannover hatte die Prozessführung allerdings von vornherein begrenzt, indem es den Streitwert des Verfahrens auf lediglich 1500 Euro festsetzte. Diese Summe wurde im anschließenden Verfahren vor dem AG Hannover vom BUG als Entschädigung für die erlittene Diskriminierung gefordert. Um der Klage zusätzliche Geltungskraft zu verleihen, wurde außerdem gefordert, die beklagte Diskothek unter Androhung eines Ordnungsgeldes von bis zu 250.000 Euro zur Unterlassung der

³⁴¹ BUG, 2012/4: a. a. O., S. 2.

³⁴² BUG, 2012/4: a. a. O., S. 3.

³⁴³ Vgl. BUG, 2012/5: Vertragliche Vereinbarung (mit Murat F.).

³⁴⁴ Vgl. Busch, 2012: Klageschrift vom 31.07.2012, S. 6.

³⁴⁵ Busch, 2012: a. a. O., S. 8.

Diskriminierung zu verurteilen. In einem begleitenden Schreiben gab das BUG dem AG schließlich seine Beistandschaft für Murat F. bekannt und wies, wie bereits im Fall von David G., auf den zu berücksichtigenden Aspekt der Mehrdimensionalität der Diskriminierung hin.³⁴⁶

5.5. Erfolge und Grenzen der strategischen Prozessführung

5.5.1. Der Klageerfolg und der Einfluss auf die rechtliche Sphäre

Der Klageerfolg des Verfahrens vor dem AG Hannover kann insgesamt als positiv gewertet werden. Das Gericht erkannte eine Diskriminierung wegen des „Migrationshintergrundes in Kombination mit (...) [dem] Geschlecht“³⁴⁷ an und verurteilte die Diskothek zu einem Schadensersatz von 1000 Euro und zu der Unterlassung weiterer Diskriminierung. Die Berufung der Gegenseite wurde als unbegründet abgewiesen.³⁴⁸

Bis dato stellt der Schadensersatz in Höhe von 1000 Euro die höchste Summe dar, die in Fällen von rassistischer Diskriminierung an der Diskothekentür zugesprochen wurde. Darüber hinaus wurde die Diskothek dazu verurteilt es zu unterlassen, Murat F. im Zusammenhang mit seiner „ethnischen Herkunft“ den Einlass zu verwehren. Für den Fall einer erneuten Diskriminierung wurde dem Geschäftsführer der Betreiberfirma vom Gericht ein Ordnungsgeld von bis zu 250.000 Euro bzw. eine Ordnungshaft von bis zu sechs Monaten angedroht.³⁴⁹

Das Urteil des AG Hannover entfaltete zwar keine hohe Verbindlichkeit und wurde, abgesehen von der Veröffentlichung auf der Webseite des BUG, nicht im Volltext auf juristischen Datenbanken veröffentlicht. Dennoch kann von einer nicht unerheblichen Einflussnahme auf die rechtliche Meinung ausgegangen werden, da die wesentlichen Grundzüge der Entscheidung auf wichtigen juristischen Online-Informationsplattformen wie JURIS³⁵⁰, dejure.org³⁵¹ und beck-online³⁵² besprochen wurden.

Als unerwarteter negativer Effekt für die Prozessführung in Hannover kann die Begrenzung des Streitwertes im Rahmen des Prozesskostenhilfverfahrens benannt werden. Das LG Hannover begründete die Begrenzung des Streitwertes von 5000 auf 1500 Euro sehr knapp damit, dass

„die von der Rechtsprechung entwickelten Grundsätze zum Ersatz des immateriellen Schadens bei Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts (z. B. Genugtuungsfunktion, Abschreckungsfunktion), [sowie] ein angemessenes Verhältnis zu Schmerzensgeldbeträgen wegen einer Körperverletzung zu beachten [waren].“³⁵³

Ohne die Begrenzung auf 1500 Euro Schadensersatz hätte das betraute Gericht prüfen können, ob die bisher entwickelten Grundsätze zum Schadensersatz in AGG-Fällen tatsächlich eine abschreckende Wirkung entfalten.

³⁴⁶ Vgl. BUG, 2012/6: Beistandserklärung und Stellungnahme, S. 2ff.

³⁴⁷ AG Hannover, Urteil vom 14.08.2013, 462 C 10744/12, S. 8.

³⁴⁸ Vgl. LG Hannover, Beschluss vom 25.11.2013, 6 S 65/13.

³⁴⁹ Vgl. AG Hannover, Urteil vom 14.08.2013, a. a. O., S. 2.

³⁵⁰ Vgl. <http://www.juris.de/jportal/?quelle=jlink&docid=jnachr-JUNA130802535&psml=jurisw.psml&max=true>, zuletzt eingesehen am: 20.08.2015.

³⁵¹ Vgl. <http://dejure.org/dienste/vernetzung/rechtsprechung?Text=462%20C%2010744/12>, zuletzt eingesehen am: 20.08.2015.

³⁵² Vgl. Becklink 1030781, <https://beck-online.beck.de/?vpath=bibdata/reddok/becklink/1030781.htm>, zuletzt eingesehen am: 20.08.2015.

³⁵³ LG Hannover, Beschluss vom 27.08.2012, Az 6 O 235/12.

Das AG Hannover folgte der bereits problematisierten Entscheidung des OLG Stuttgart, dass
„generalpräventive Erwägungen (...) nicht dazu führen [dürfen], dass die Diskriminierung zu einem
„Geschäft“ für den Benachteiligten wird.“³⁵⁴

Der Abschreckungseffekt bei einer Schadensersatzhöhe von 1000 Euro wird als gegeben angenommen, ohne dass näher auf die Bemessungsmaßstäbe wie z. B. die abendlichen Einnahmen der beklagten Diskothek eingegangen wurde.³⁵⁵

An dieser Stelle ist zu erwähnen, dass das positive Urteil ohne die professionelle Begleitung durch das BUG wohl kaum zu Stande gekommen wäre. So betont die Richterin in der Urteilschrift immer wieder die „übereinstimmenden“, „detailreichen“ und „widerspruchsfreien“ Aussagen, die
„keinen Zweifel daran [lassen], dass sich der Vorfall so abgespielt hat, wie vom Kläger geschildert.“³⁵⁶

Insbesondere angesichts der langen Zeitspanne von insgesamt einem Jahr zwischen der Diskriminierung und der Verhandlung wird die Notwendigkeit von Testing-Verfahren und einem strategischen Vorgehen bei AGG-Klagen klar ersichtlich.

5.5.2. Der Einfluss auf die öffentliche Meinung

Dem BUG gelang es, sehr viel Öffentlichkeit für das Thema zu schaffen. Die Öffentlichkeitsarbeit des BUG konzentrierte sich dabei auf den Zeitraum zwischen dem Beginn der Gerichtsverhandlung im Februar 2013 und der Urteilsverkündung im August desselben Jahres. Zu beiden Zeitpunkten veröffentlichte das BUG Pressemeldungen.³⁵⁷ Darüber hinaus wurde im Juni 2013 eine Informationsveranstaltung im Neuen Rathaus von Hannover durchgeführt. Diese organisierte das BUG gemeinsam mit der an die Verwaltung der Stadt Hannover angegliederten Antidiskriminierungsstelle und dem AStA der Universität Hannover, die beide ebenfalls einen Arbeitsschwerpunkt auf rassistische Einlasskontrollen gelegt hatten.³⁵⁸

Während der Prozessauftritt und die Informationsveranstaltung durch rege Berichterstattung der regionalen Presse begleitet wurden³⁵⁹, erhielt das Urteil des AG Hannover ein deutschlandweites Presseecho. In der vom BUG zusammengestellten Presseschau aus 15 Artikeln, die nach der Urteilsverkündung erschienen sind, ist die Hälfte von großen deutschen Zeitungen: „Der Spiegel“, „FAZ“, „Die Zeit“, „Süddeutschen Zeitung“. Auch die „dpa“ gab eine Meldung zum Urteil des AG Hannover heraus, sodass auch überregional in kleinen Zeitungen über das Urteil berichtet wurde.³⁶⁰

Die Presseberichterstattung übernahm weitgehend die Anliegen des BUG. In den regionalen Medien wurden rassistische Einlasskontrollen als Problem in der Stadt Hannover diskutiert.³⁶¹ In der bundesweiten Berichterstattung wurde der Fall zumeist in einen gesamtdeutschen Zusammenhang gestellt und Querverweise zu weiteren Kampagnen gegen rassistische Einlasskontrollen gemacht.³⁶² Vom Großteil der Medien wurde die hohe Schadensersatzsumme von 1000 Euro sowie die Androhung

³⁵⁴ AG Hannover, Urteil vom 14.08.2013, a. a. O., S. 8.

³⁵⁵ Vgl. AG Hannover, Urteil vom 14.08.2013, a. a. O., S. 9.

³⁵⁶ AG Hannover, Urteil vom 14.08.2013, a. a. O., S. 7.

³⁵⁷ Vgl. Pressemeldung des BUG vom 12.02.2013 und Pressemeldung des BUG vom 14.08.2013.

³⁵⁸ Die Antidiskriminierungsstelle Hannover beschäftigte sich seit dem Jahr 2007 mit rassistischen Einlasskontrollen.

³⁵⁹ Vgl. Hannoversche Allgemeine Zeitung und Neue Presse verlinkt auf <http://www.bug-ev.org/aktivitaeten/klagen/diskriminierung-bei-freizeiteinrichtungen/klage-diskotheke-hannover.html>, zuletzt eingesehen am: 20.08.2015.

³⁶⁰ Vgl. BUG, 2013/3: Presseschau. Diskriminierungsfall beim Zugang zu einer Diskothek in Hannover, S. 1 ff.

³⁶¹ Vgl. Hannoversche Allgemeine Zeitung und Neue Presse verlinkt auf <http://www.bug-ev.org/aktivitaeten/klagen/diskriminierung-bei-freizeiteinrichtungen/klage-diskotheke-hannover.html>, zuletzt eingesehen am: 20.08.2015.

³⁶² Vgl. Artikel in FAZ, WAZ, Süddeutsche Zeitung, Mindener Tagblatt, Spiegel Online und Spiegel in: BUG, 2013/3: a. a. O., S. 4-10.

des Ordnungsgeldes von 250.000 Euro betont. Die Berichterstattung trug so dazu bei, einerseits die Sichtweise auf rassistische Einlasskontrollen als weit verbreitetes Alltagsphänomen zu stärken und andererseits zu verdeutlichen, dass die Praxis in Deutschland zivilrechtlich mit nicht unerheblichen Summen geahndet werden kann.

Die Informationsveranstaltung konnte wichtige Impulse für das Vorgehen gegen rassistische Einlasskontrollen in Hannover setzen. Sie thematisierte bisherige Schritte der Stadtverwaltung, die ohne Ergebnis geblieben waren, und stellte die Frage nach Handlungsansätzen, die die Diskriminierungspraxis nachhaltig beenden könnten.³⁶³ Die Veranstaltung war somit Startpunkt der erfolgreichen Lobbyarbeit für ein erweitertes niedersächsisches Gaststättengesetz:

„Bei der ersten Veranstaltung waren viele VertreterInnen der Stadtverwaltung, die stellvertretende Bürgermeisterin sowie einige Landtagsabgeordnete und Kommunalpolitiker anwesend. Ich habe gefragt: ‚Welche Rolle könnten die Ordnungsämter haben? Was für eine Rolle spielt das Gaststättengesetz?‘ Damit war das im Raum.“³⁶⁴

5.5.3 Der Einfluss auf Politik und Verwaltung

Auf Ebene der Politik und Verwaltung, konzentrierte sich die strategische Prozessführung des BUG vor allem auf die Lobbyarbeit für die Änderung des niedersächsischen Gaststättengesetzes. Außerdem wurden rassistische Einlasskontrollen durch die Prozessführung des BUG auch im Stadtrat und der Stadtverwaltung Hannover erneut zum Thema. Um Erfolge und Grenzen der strategischen Prozessführung auf politischer Ebene aufzuzeigen, wird im Folgenden auf die Debatten im Stadtrat eingegangen. Diese dauern bereits seit dem Jahr 2007 an.³⁶⁵ Sie können als exemplarisch für den wenig effektiven politischen Umgang mit rassistischen Einlasskontrollen in deutschen Großstädten angesehen werden, weshalb zunächst auch die Zeit vor der Prozessführung des BUG kurz skizziert wird.

Im Frühjahr 2007 wurden rassistische Einlasskontrollen erstmals von der Hannoverschen Linken in der Ratsversammlung thematisiert.³⁶⁶ Zeitgleich wurde auf Bezirksebene ein Antrag von SPD und Grünen angenommen, der die Stadtverwaltung dazu aufforderte, das Problem energisch zu bekämpfen und hierfür alle Möglichkeiten bis hin zum Entzug von Konzessionen auszuzehren.³⁶⁷ Als Ergebnis führte die Antidiskriminierungsstelle der Stadtverwaltung Gespräche mit beschuldigten Diskotheken und klärte diese über das AGG auf. Außerdem wurde dem Stadtrat versichert:

„Sollte die Verwaltung feststellen, dass systematisch Bürgerinnen und Bürger diskriminierend abgewiesen oder aus Gaststätten ausgewiesen werden, wird die Verwaltung hiergegen mit den zur Verfügung stehenden rechtlichen Mitteln bis hin zum Widerruf der Erlaubnis [Gaststättenerlaubnis, Anm. d. Verf.] reagieren.“³⁶⁸

³⁶³ Vgl. BUG/AsTA der Universität Hannover/Antidiskriminierungsstelle Hannover, 2013: Presseeinladung.

³⁶⁴ Interview vom 10.08.2015 mit Vera Egenberger, S. 4.

³⁶⁵ Die politischen Debatten der Landeshauptstadt Hannover lassen sich unter <https://e-government.hannover-stadt.de/lhhsimwebre.nsf>, zuletzt eingesehen am: 20.08.2015, seit dem 15.10.2003 online nachverfolgen. Die Suche mit dem Schlagwort „Diskotheken“ brachte das Ergebnis, dass 2007 das erste Mal über rassistische Einlasskontrollen an Diskotheken debattiert wurde. Über den Zeitraum vor Oktober 2003 kann keine Aussage getroffen werden.

³⁶⁶ Vgl. Landeshauptstadt Hannover, 2007/1: Antrag Nr. 0888/2007 vom 17.04.2007.

³⁶⁷ Vgl. Landeshauptstadt Hannover, 2007/2: Antrag Nr. 15–1086/2007 vom 29.04.2007.

³⁶⁸ Landeshauptstadt Hannover, 2007/3: Drucksache Nr. 15–1086/2007 vom 21.08.2007.

In einer Ratsversammlung im Frühjahr 2008 wurden diese rechtlichen Möglichkeiten von der Stadtverwaltung allerdings als gering eingeschätzt. Für einen Konzessionsentzug fehle es an Nachweisen für eine systematische Diskriminierung. Die Stadtverwaltung hoffe deshalb auf AGG-Klagen von Betroffenen und konzentriere sich auf andere Möglichkeiten zur Eindämmung der rassistischen Einlasskontrollen. Im September 2008 führte ein fraktionsübergreifend eingebrachter Dringlichkeitsantrag zur ersten öffentlichkeitswirksamen Aktion der Stadt Hannover.³⁶⁹ Mit der Postkartenkampagne „Hannover Open – Keine Diskriminierung an der Diskotür“ sollte die Öffentlichkeit, insbesondere aber Betreiber_innen, Türsteher_innen sowie Betroffene über das AGG aufgeklärt werden.³⁷⁰ Auf den 40.000 ausgelegten Postkarten wurde auf die städtische Antidiskriminierungsstelle als Beschwerdestelle hingewiesen.³⁷¹ In den Jahren 2009, 2011 und 2012 gab es je eine Anfrage zum Thema rassistische Einlasskontrollen im Stadtrat. Ein Resümee von „Hannover-Open“ wurde 2011 gezogen: Die Meldungen bei der Antidiskriminierungsstelle hatten sich seit der Kampagne deutlich erhöht, die Betroffenen zeigten sich aber

„regelmäßig enttäuscht darüber, dass das AGG ihnen allein die Last aufbürdet, etwas gegen ihre rechtswidrige Abweisung zu unternehmen. (...) Die Stadtverwaltung hat keine rechtliche Handhabe. (...) wegen der eindeutigen Rechtslage [können] die Unterstützungswünsche der Beschwerdeführer nur sehr unvollständig erfüllt werden.“³⁷²

Außerdem wurde eingeräumt, dass das Problem in Hannover bereits seit 30 Jahren bestehe und es erfolgreicher AGG-Klagen bedürfe, um der rechtswidrigen Praxis ein Ende zu setzen.³⁷³ Auch 2012 wurden fehlende AGG-Klagen von der Stadtverwaltung beklagt, denn gaststättenrechtliche Maßnahmen seien bei Verstößen gegen das AGG nicht möglich.³⁷⁴ Aus diesem Grund, so der zu dieser Zeit amtierende Oberbürgermeister Stephan Weil, hätte es in Hannover bisher keine Sanktionen gegen Diskotheken gegeben. Allerdings teile man diese „sehr unbefriedigenden, rechtlichen Gegebenheiten“ mit allen anderen Kommunen in Deutschland.³⁷⁵

Nachdem das BUG zum Verhandlungsauftritt der Klage von Murat F. im Februar 2013 an die Öffentlichkeit gegangen war, griff die CDU-Fraktion das Thema in einer Pressemitteilung auf und bemängelte die Haltung der Stadtverwaltung:

„In Sonntagsreden wird das Diskriminierungs-Problem von der Staatsspitze gerne beklagt, aber immer wenn es konkret wird, zieht man sich auf angeblich fehlende Handlungsoptionen zurück. Die Stadt muss endlich ihre passive Haltung aufgeben und mit allen rechtlichen Möglichkeiten den schwarzen Schafen unter den Diskobetreibern auf die Füße steigen.“³⁷⁶

Darüber hinaus forderte die CDU-Fraktion auch den Einsatz von Testpersonen durch die Stadt Hannover.³⁷⁷ Nach dem Urteil des AG Hannover gegen die beklagte Diskothek bewirkte eine Anfrage der Grünen Ende 2013 eine Wiederaufnahme der Debatte im Stadtrat. Hier wies die Stadtverwaltung

³⁶⁹ Vgl. <https://e-government.hannover-stadt.de/lhhsimwebre.nsf/DS/2144-2008>, zuletzt eingesehen am: 20.08.2015.

³⁷⁰ Vgl. Website der Stadt Hannover <http://www.hannover.de/Leben-in-der-Region-Hannover/Soziales/Integration-Einwanderung/Antidiskriminierungs%20ADStelle-ADS/Diskriminierung-beim-Einlass-in-Diskotheken/Ihre-Rechte-an-der-Disko-T%C3%BCr/Hannoveropen-OB-Weil-im-Einsatz-vor-hannoverschen-Diskotheken>, zuletzt eingesehen am: 20.08.2015.

³⁷¹ Vgl. ebd.

³⁷² Landeshauptstadt Hannover, 2011: Antwort Nr.15-1522/2011 F1 vom 29.08.2011.

³⁷³ Vgl. ebd.

³⁷⁴ Vgl. Landeshauptstadt Hannover, 2012/2: Antwort Nr. 1154/2012 F1 vom 19.06.2012.

³⁷⁵ Vgl. Landeshauptstadt Hannover, 2012/1: Protokoll der 10. Sitzung der Ratsversammlung am 14.06.2012, S. 9.

³⁷⁶ Pressemitteilung der CDU-Ratsfraktion Hannover vom 13.02.2013, S. 1.

³⁷⁷ Vgl. Pressemitteilung der CDU-Ratsfraktion Hannover: a. a. O., S. 1 f.

erneut jegliche Verantwortung von sich: Für die Stadtverwaltung ergäbe sich „unmittelbar aus dem AGG“³⁷⁸ keine Tätigkeitsbereiche und auch das Ordnungsamt hätte keine Handhabe, da keine gaststättenrechtlichen Maßnahmen möglich seien. Diese bestünden nur, wenn es sich bei der betreffenden Diskriminierung um eine Straftat handle. Da es sich beim AGG aber um eine zivilrechtliche Regelung handle, könne man nichts tun.³⁷⁹ Vor diesem Hintergrund würden auch die von der CDU Fraktion vorgeschlagenen Testing-Verfahren keine Verbesserung der Situation bewirken.³⁸⁰

Allerdings befand sich die Stadt nach dem Prozess von Murat F. im Zugzwang, etwas gegen die rassistischen Einlasskontrollen zu unternehmen. Deshalb entwickelte die Stadtverwaltung im Jahr 2014 in Zusammenarbeit mit dem DEHOGA ein Qualitätssiegel für Diskotheken: Das Siegel „Pro-AGG“, das im Oktober desselben Jahres öffentlichkeitswirksam präsentiert wurde.³⁸¹ Bereits ein halbes Jahr später, im Frühjahr 2015, wurden rassistische Einlasskontrollen erneut im Stadtrat thematisiert.³⁸²

Zusammenfassend lässt sich feststellen: Obwohl rassistische Einlasskontrollen seit dem Jahr 2007 bis zum Halbjahr 2015 sehr oft im Stadtrat besprochen wurden – insgesamt hat es in diesem Zeitraum acht Anträge³⁸³ sowie fünf Anfragen zu dem Thema gegeben –, wurde wenig gegen die Einlasspraxis der Clubs und Diskotheken erreicht. An keiner Stelle der Protokolle oder Verwaltungsdrucksachen findet sich ein Hinweis darauf, wie die feste Ansicht der Stadtverwaltung zustande gekommen ist, dass das Ordnungs- und Gewerbeamt keinerlei Handhabe gegen Diskotheken habe. Die bereits an anderer Stelle dieser Arbeit erläuterte Möglichkeit einer Gewerbeuntersagung wegen Unzuverlässigkeit, die im §35 der Gewerbeordnung normiert ist, hätte es jedenfalls auch in Hannover gegeben. Das Niedersächsische Gaststättengesetz spezifiziert zwar, dass Unzuverlässigkeit im Sinne der Gewerbeordnung insbesondere dann vorliegt,

„wenn Tatsachen die Annahme rechtfertigen, dass die oder der Gewerbetreibende dem Alkoholmissbrauch Vorschub leistet oder infolge eigenen Alkoholmissbrauchs bei der Betriebsführung erheblich beeinträchtigt ist“³⁸⁴.

Dadurch ist aber nicht ausgeschlossen, dass es auch andere Gründe für Unzuverlässigkeit geben kann.

Über die Frage, weshalb die Stadtverwaltung in Hannover keinen Gebrauch von ihren Ermessensspielräumen machte, kann an dieser Stelle nur gemutmaßt werden. Vera Egenberger entschied sich bereits zu Beginn der Prozessführung dafür, ihre politische Lobbyarbeit eine Ebene höher anzusetzen:

„Ich wusste bereits, dass das Ordnungsamt der Sache ablehnend gegenübersteht. Vor einigen Jahren hatte es ein Gutachten gegeben, das die Auswirkungen des AGG auf deren Arbeit prüfte. Darin stand, dass das AGG keinen Einfluss hätte. Damit haben sie es sich leicht gemacht. Ich hätte also nicht weit kommen können und habe meine Energie lieber in die Änderung des Gaststättengesetzes gesteckt.“³⁸⁵

378 Landeshauptstadt Hannover, 2013/2: Antwort Nr. 2182/2013 F1 vom 20.12.2013, S. 2.

379 Vgl. ebd.

380 Vgl. Landeshauptstadt Hannover, 2013/1: Protokoll der 27. Sitzung der Ratsversammlung am 19.12.2013, S. 9.

381 Vgl. Website der Stadt Hannover, <http://www.hannover.de/Leben-in-der-Region-Hannover/Soziales/Integration-Einwanderung/Antidiskriminierungs%C2%ADstelle-ADS/Diskriminierung-beim-Einlass-in-Diskotheken/Pro-AGG-Siegel-f%C3%BCr-Diskotheken>, zuletzt eingesehen am: 20.08.2015.

382 Vgl. SPD Fraktion, 2015/2: Antrag Nr. 0860/2015 vom 21.04.2015.

383 Davon wurden fünf angenommen, einer zurückgezogen und einer abgelehnt..

384 Niedersächsisches Gaststättengesetz vom 10.11.2011, § 4, Unzuverlässigkeit.

385 Interview vom 10.08.2015 mit Vera Egenberger, S. 4.

Tatsächlich konnte das BUG die niedersächsische Landesregierung erfolgreich für die Änderung des Gaststättengesetzes gewinnen. Im Anschluss an die Informationsveranstaltung im Juni 2013 gab es mehrere informelle Kontakte mit der Niedersächsischen Staatskanzlei. Eine Zusammenarbeit mit dem DEHOGA, der einer Änderung bis zuletzt³⁸⁶ ablehnend gegenüber stand, wurde nicht angestrebt.³⁸⁷ Die Niedersächsische Landesregierung brachte die Ergänzung des niedersächsischen Gaststättengesetzes schließlich zwei Jahre später, im Juni 2015, auf den Weg.³⁸⁸ Nach weiteren sechs Monaten wurde das neue Gaststättengesetz vom Landtag beschlossen.³⁸⁹ Darin wird die Diskriminierung wegen der Merkmale „ethnische Herkunft“ oder „Religion“ sowohl am Einlass als auch beim Aufenthalt in einer Diskothek als Ordnungswidrigkeit klassifiziert. Diese kann als Sonderfall der sonst üblichen Grenze von 5000 Euro mit Bußgeldern bis zu 10.000 Euro belegt werden.³⁹⁰ Vera Egenberger begrüßte das Gesetz in einer Pressemeldung des BUG als Erfolg seiner strategischen Bemühungen und als „großen Schritt nach vorn gegen rassistische Diskriminierung“. Außerdem wurde die Hoffnung geäußert, dass, nachdem das Land Bremen ebenfalls eine ähnliche Änderung ihres Gaststättengesetzes vorgenommen hatte, „auch weitere Bundesländer nachziehen, da es sich hier um ein bundesweites Problem handelt.“³⁹¹

Im Laufe des Gesetzgebungsprozesses führte das BUG seine Lobbyarbeit durch den regelmäßigen Austausch mit der Staatskanzlei fort.

5.5.4. Das Empowerment der betroffenen Gruppe

Die strategische Prozessführung des BUG in Hannover kann beinahe durchweg als stärkend für die betroffene Gruppe eingeschätzt werden. Die hohen Schadensersatzsummen signalisieren Betroffenen, dass Alltagsrassismus vor deutschen Gerichten anerkannt und entsprechen geahndet wird. Durch die breite Medienberichterstattung kann davon ausgegangen werden, dass das Urteil auch der betroffenen Gruppe bekannt geworden ist.

Murat F. resümierte die Erfahrung der strategischen Prozessführung als stärkendes Erlebnis:

„In 2012 wurde mir bei einer Diskothek in Hannover sehr deutlich gemacht, dass ich als Deutscher mit kurdischen Wurzeln nicht willkommen war. Ich wollte dies nicht auf mir sitzen lassen und setzte mich zur Wehr. Ich habe das „Büro zur Umsetzung von Gleichbehandlung e.V.“ um Unterstützung gebeten, die von mir erlebte Diskriminierung vor Gericht zu bringen. Das BUG hat mich bei der Diskriminierungsklage begleitet. Ich fand die professionelle Begleitung unheimlich hilfreich und sie hat mich sehr gestärkt. Auch wenn es lange gedauert hat, konnte ich letztendlich meine Klage gewinnen. Die umfangreiche Netzwerk- und Öffentlichkeitsarbeit durch das BUG hat dazu geführt, dass nun in Hannover klar ist, dass es dort ein Problem gibt, das bearbeitet werden muss.“³⁹²

Negativ bleibt, wie auch im Fall von David G., die Erfahrung mit einem Teil der Medien. So finden sich auch in Presseberichten über die strategische Prozessführung in Hannover Beispiele für

³⁸⁶ Vgl. Niedersächsische Landesregierung 2015, a. a. O., S. 6.

³⁸⁷ Interview vom 10.08.2015 mit Vera Egenberger, S. 4.

³⁸⁸ Vgl. Presseinformation der Niedersächsischen Staatskanzlei vom 30.06.2015: Keine Diskriminierung an der Diskothekentür. Kabinett will das Niedersächsische Gaststättengesetz ändern.

³⁸⁹ Klasen, 2015: Niedersachsen geht gegen Rassismus an der Discotür vor, auf: sueddeutsche.de am 14.12.2015.

³⁹⁰ Vgl. Niedersächsisches Gaststättengesetz, § 11 I Nr.14, II.

³⁹¹ Pressemeldung des BUG vom 15.12.2015: Niedersachsen ergänzt Landesgaststättengesetz mit einem Diskriminierungsverbot.

³⁹² BUG, 2013/2: a. a. O.

Rassifizierung. Beispiele dafür sind Artikel, in denen der deutsche Staatsbürger Murat F. als „Kurde“³⁹³, „Türke“³⁹⁴ oder „Ausländer“³⁹⁵ bezeichnet wird. Darüber hinaus wurde in der Presse nicht durchgängig das Synonym Murat F. verwendet und dieser bei seinem richtigen Namen genannt, wenn auch mit abgekürztem Nachnamen.³⁹⁶

5.5.5. Die Auswirkungen auf die Diskriminierungspraxis

Die konkreten Auswirkungen der strategischen Prozessführung auf die Diskriminierungspraxis in Hannover sind schwierig zu bemessen, können aber insgesamt als positiv eingeschätzt werden. In Bezug auf die beklagte Diskothek könnte gemutmaßt werden, dass die Höhe des erzielten Schadensersatzes und das angedrohte Ordnungsgeld eine präventive Wirkung entfalten. In Anbetracht der Erfahrungen aus Reutlingen bleibt es aber bei der Hoffnung auf den Abschreckungseffekt des Urteils. Durch die strategische Prozessführung des BUG wurden die Debatten um rassistische Einlasskontrollen in Hannover wieder verstärkt zum Thema der Stadtverwaltung. Konkret resultierte daraus das bereits genannte Siegel „Pro-AGG“. Um das Siegel zu erhalten, müssen Diskotheken drei Bedingungen erfüllen:

1. Eine Schulung der Geschäftsführung zum AGG durch den DEHOGA.
2. Das Verteilen eines Informationsblatts über das AGG unter dem eigenen Sicherheitspersonal.
3. Das Anbringen des Siegel-Schildes neben der Eingangstür und das Auslegen des Informationsblatts an der Kasse.³⁹⁷

Entzogen werden kann das Siegel lediglich bei einer rechtskräftigen Verurteilung wegen Verstoßes gegen das AGG. Darauf folgt eine einjährige Sperrfrist bis zur Möglichkeit der Neubewerbung.³⁹⁸ Bereits im Zuge des Beschlussverfahrens bezweifelten Mitglieder des Stadtrats stark, dass das Siegel tatsächlich geeignet sei, Alltagsrassismus zu bekämpfen. Kritisiert wurde, dass weder Kontrollmaßnahmen, etwa durch Testing-Verfahren, noch die Möglichkeit einer Aberkennung aufgrund von Beschwerden vorgesehen waren.³⁹⁹ Letztendlich wurde die Einführung des Siegels beschlossen, weil sich der Stadtrat positive Effekte von der verpflichtenden AGG-Schulung versprach.⁴⁰⁰ Da nach Einführung des Siegels Informationen zu dessen Umsetzung fehlten, fand im September 2015 auf Initiative der SPD-Fraktion⁴⁰¹ eine Anhörung zu dem Thema statt, zu der auch das BUG eingeladen war. Dort wurde bekannt, dass 6 von 20 Hannover Diskotheken das Siegel erhalten hatten, die Wirkung des Siegels wurde allerdings weiter stark bezweifelt. Eingeladene Schüler_innen einer Hannover

³⁹³ Bild Zeitung Hannover vom 15.08.2013, in: BUG, 2013/3: a. a. O., S.3.

³⁹⁴ B.Z. vom 14.08.2013, in: BUG, 2013/3: a. a. O., S. 6.

³⁹⁵ Hannoversche Allgemeine Zeitung vom 13.02.2013, http://www.bug-ev.org/fileadmin/user_upload/2013-02-13_HAZ.pdf, zuletzt eingesehen am: 20.08.2015.

³⁹⁶ Vgl. ebd.

³⁹⁷ Vgl. Landeshauptstadt Hannover, 2014/2: Informationsdrucksache Nr. 2235/2014 vom 8.10.2014, S.2.

³⁹⁸ Vgl. ebd.

³⁹⁹ Vgl. Landeshauptstadt Hannover, 2014/1: Protokoll der 23. Sitzung des Ausschusses für Integration, Europa und Internationale Kooperation am 08.05.2014, S. 3 f.

⁴⁰⁰ Vgl. Landeshauptstadt Hannover, 2014/3: Protokoll der 27. Sitzung des Ausschusses für Integration, Europa und Internationale Kooperation am 23.10.2014, S. 3 f.

⁴⁰¹ Landeshauptstadt Hannover, 2015/1: Antrag Nr. 0860/2015 vom 21.04.2015, Antrag der SPD-Fraktion zu einer Anhörung im Internationalen Ausschuss zum Thema „Diskriminierungsfreie Diskotheken“.

Schule wie auch Vertreter_innen des AStA der Universität Hannover berichteten, dass Diskriminierung an der Diskotür weiterhin zum Alltag in Hannovers Nachtleben zählt.⁴⁰²

Sehr viel nachhaltigere Auswirkungen auf die rassistischen Einlasskontrollen bringt die Änderung des Niedersächsischen Gaststättengesetz mit sich. Durch diese verfügen Verwaltungsbehörden nun über einen direkten Handlungsauftrag und die Möglichkeit, in Diskriminierungsfällen Bußgelder von bis zu 10.000 Euro zu verhängen. Ob es zu einer positiven Umsetzung der Gesetzesänderung durch die Verwaltung kommt, ob diese in Fällen von Gewerbeuntersagungen auch von den Gerichten mitgetragen wird und wie letztendlich die konkreten Auswirkungen auf die Diskriminierungspraxis tatsächlich bemessen werden können, wird sich erst in den nächsten Jahren herausstellen. Es wird sich ebenfalls zeigen, ob der gesetzliche Vorstoß des Landes Niedersachsen eine bundesweite Vorbildfunktion entfaltet und zu einer weiteren Ausgestaltung des AGG auf Ebene der Landesgesetze führt. Die Änderung des Gaststättengesetzes in Bremen kann jedenfalls auch der Lobbyarbeit des BUG zugute gehalten werden. Über die Staatskanzlei Niedersachsen war dem BUG im Laufe der Anbahnung des Änderungsgesetzes zum Niedersächsischen Gaststättengesetz bekannt geworden, dass die Regierung des Landes Bremen ebenfalls die Regelungen des AGG in ihrem Gaststättengesetz normieren wollen.⁴⁰³ Im Rahmen eines sehr viel kürzeren Gesetzgebungsprozesses beschloss das Land Bremen sein neues Gaststättengesetz bereits am 01.12.2015.⁴⁰⁴

5.6. Zwischenfazit

Zusammenfassend können die beiden strategisch geführten Prozessführungen des BUG als sehr erfolgreich bewertet werden. Besonders hervorzuheben ist, dass das BUG nicht an institutionellen Grenzen Halt machte, sondern einen strategischen und pragmatischen Umgang mit diesen fand. Auf diese Weise wurden aus Grenzen der strategischen Prozessführung neue Erfolge: Ein Beispiel dafür stellt das untätige Verhalten der Gewerbe- und Ordnungsämter dar. Da sich die Verwaltungsinstitutionen sowohl in Reutlingen als auch in Hannover wenig willig zeigten bei der Bekämpfung von rassistischen Einlasskontrollen eine positive Rolle zu spielen, hielt sich das BUG auch nicht lange mit ihnen auf. Stattdessen nahm das BUG dieses Verhalten zum Anlass, die Lobbyarbeit auf eine Erweiterung des Gaststättengesetzes zu fokussieren. An diesem Punkt zeigt sich auch, dass eine große Stärke der Prozessführungen des BUG darin lag, dass die beiden strategischen Prozessführungen aufeinander aufbauten. Die Lehren, die aus der strategischen Prozessführung in Reutlingen gezogen wurden, konnten sich direkt positiv auf die Prozessführung in Hannover auswirken. Die Änderung des niedersächsischen Gaststättengesetzes kann als besonders großer Erfolg der strategischen Prozessführung des BUG gewertet werden und lässt auf nachhaltige Effekte hoffen. Zwar hätten die Gewerbe- und Ordnungsämter auch nach existierender Gesetzeslage tätig werden können, es blieb aber ihrem Ermessen bzw. ihrer Interpretation der Gesetze überlassen. Nach einer Konkretisierung der Gesetzeslage besteht ein klarer Auftrag an die Mitarbeiter_innen der jeweiligen Ämter, gegen rassistische Diskriminierung im Gastronomiegewerbe tätig zu werden. Darüber

⁴⁰² Vgl. Landeshauptstadt Hannover, 2015/2: Protokoll der 35. Sitzung des Ausschusses für Integration, Europa und Internationale Kooperation am 24.09.2015.

⁴⁰³ Vgl. Interview vom 10.08.2015 mit Vera Egenberger, S. 5.

⁴⁰⁴ Vgl. Suche nach „Gaststättengesetz“ unter <https://www.bremische-buergerschaft.de/> zuletzt durchgeführt am: 30.08.2016..

hinaus dürfte es Betroffenen, NGOs und Antidiskriminierungsstellen nach der Gesetzesänderung auch leichter fallen, Druck auf Clubs und Diskotheken sowie auf die Ämter selbst auszuüben.

Auch auf rechtlicher Ebene konnte das BUG mit seinem strategischen Vorgehen große Erfolge erzielen. Mit den bislang höchsten zugesprochenen Schadensersatzsummen für Betroffene und insbesondere durch das positive obergerichtliche Urteil des OLG Stuttgart wurde klargestellt, dass es sich bei rassistischen Einlasskontrollen keineswegs um eine Lappalie handelt. Es zeigte sich, dass ein gut vorbereitetes strategisches Verfahren des BUG zu positiven Urteilen führen kann. Die Entscheidung das Testing-Verfahren vor Gericht nicht anzusprechen, erwies sich als richtig. Da beide entscheidenden Gerichte den zugesprochenen Schadensersatz jeweils aus Sorge vor Geldmacherei durch Betroffene begrenzten⁴⁰⁵, liegt nahe, dass ein offengelegtes Testing-Verfahren den Schadensersatz weiter gemindert hätte. Das strategische Verhalten des BUG hat sich hier einerseits bezahlt gemacht. Andererseits blieben die realen Schwierigkeiten von Betroffenen, erlittene Diskriminierungen vor Gericht zu bringen, auf diese Weise unsichtbar.

Ein weiterer Erfolg des BUG war dessen Öffentlichkeitsarbeit. Die Presse wurde bundesweit für das Thema sensibilisiert. In Reutlingen konnte außerdem ein hoher Einfluss auf die lokale Zivilgesellschaft genommen werden, mit dem Ergebnis, dass heute in Tübingen eine Beratungsstruktur für Betroffene von Diskriminierung existiert.

Darüber hinaus profilierte sich Vera Egenberger vom BUG als Expertin und ist heute nicht nur in Baden-Württemberg und Niedersachsen eine gefragte Ansprechpartnerin zum Thema rassistische Einlasskontrollen.

People of Colour konnten durch die Prozessführung des BUG größtenteils gestärkt werden. Anzumerken ist allerdings auch, dass die Kläger dem gesellschaftlichem Rassismus besonders intensiv ausgesetzt waren. Dieser zeigte sich in der jeweiligen Abweisung durch Institutionen wie die Reutlinger und Hannoversche Polizei, die jeweils keine Anzeige annehmen wollten und verständnislos bis abweisend auf die Betroffenen reagierten, durch das LG Tübingen, das rassistische Diskriminierung bagatellierte, sowie durch die Presse, die die Kläger durch Bezeichnungen wie *Afrikaner*, *Kurde* oder *Ausländer* aus einem *weißen* deutschen Kollektiv ausschloss.

Die geringen messbaren Auswirkungen auf die Diskriminierungspraxis selbst, stellen eine deutliche Grenze der strategischen Prozessführung des BUG dar. In Reutlingen zeigte sich, dass ein positives Gerichtsurteil mit hohem Schadensersatz zwar eine Signalwirkung entfaltet, aber nicht ausreicht, um eine Diskothek konkret und nachhaltig von rassistischen Einlasspraktiken abzubringen. In Hannover wurde deutlich, dass plakative Maßnahmen, wie die Kampagne „Hanover open“ oder das Siegel „Pro-AGG“ kaum Wirkung in der Praxis entfalten. Ob konkrete Sanktionsmöglichkeiten durch die Ordnungsämter, wie mit dem neuen niedersächsischen Gaststättengesetz eingeführt, einen stärkeren Effekt haben werden, bleibt abzuwarten. Nicht zuletzt wird es hier auch auf den Umsetzungswillen der Amtsmitarbeiter_innen ankommen. Es kann jedenfalls festgestellt werden, dass rassistische Einlasspraktiken ein hartnäckiges strukturelles Problem darstellen, das auch in Zukunft umkämpft bleiben wird.

⁴⁰⁵ In beiden Urteilen heißt es, dass die Diskriminierung nicht zu einem ‚Geschäft‘ für Benachteiligte werden soll. Das OLG Stuttgart will darüber hinaus ‚uferlosen‘ Entschädigungsansprüchen vorbeugen.

6. Strategische Prozessführung durch das Antidiskriminierungsbüro Sachsen

6.1. Das Antidiskriminierungsbüro Sachsen	
6.2. Das „Diskotesting“ in Leipzig 2011 – Vorbereitung und Durchführung	72
6.3. Erfolge und Grenzen der strategischen Prozessführung in Leipzig	76
6.3.1. Der Klageerfolg und Einfluss auf die rechtliche Sphäre	76
6.3.2. Der Einfluss auf die öffentliche Meinung	79
6.3.3. Der Einfluss auf Politik und Verwaltung	79
6.3.4. Das Empowerment der betroffenen Gruppe	84
6.3.5. Die Auswirkungen auf die Diskriminierungspraxis	85
6.4. Zwischenfazit	87

6.1. Das Antidiskriminierungsbüro Sachsen

Anfang 2005 wurde das ADB Sachsen als gemeinnütziger Verein gegründet. Nach dem Vorbild erfolgreicher Antidiskriminierungsbüros in Europa und Westdeutschland sollte damit in Sachsen die Antidiskriminierungsarbeit gefördert werden, noch bevor die Politik diesen Bedarf selbst formulierte. Die Gründung des ADB Sachsen fällt in den Zeitraum der Verhandlungen um ein neues Antidiskriminierungsgesetz in Deutschland. Insbesondere die Aussicht auf eine neue Gesetzeslage weckte die Hoffnung, die Antidiskriminierungsarbeit in Sachsen erfolgreich stärken zu können.⁴⁰⁶ Seit 2005 professionalisierte sich das ADB Sachsen und beschäftigt derzeit⁴⁰⁷ neun Mitarbeiter_innen mit psychologischen, sozialwissenschaftlichen und projektbezogenen Qualifikationen.⁴⁰⁸ Während im Team des ADB Sachsen keine Person mit juristischem Hintergrund arbeitet, besteht der Vorstand des Vereins aus zwei Juristinnen.⁴⁰⁹ Die zentralen Arbeitsbereiche des ADB Sachsen sind die Einzelfallberatung, der Bereich Bildung und Sensibilisierung sowie die politische Lobby- und Netzwerkarbeit.⁴¹⁰

⁴⁰⁶ Vgl. ADB Sachsen, 2009: Was tun gegen Diskriminierung?!, S. 7.

⁴⁰⁷ Stand Februar 2017.

⁴⁰⁸ Vgl. <http://www.adb-sachsen.de/team.html>, zuletzt eingesehen am: 20.08.2015.

⁴⁰⁹ Vgl. ebd.

⁴¹⁰ Vgl. ADB Sachsen, 2009: a. a. O., S. 6.

Das ADB Sachsen begreift Diskriminierung als

„eingebettet in gesellschaftliche Machtverhältnisse, die den wahrgenommenen und tatsächlichen *Handlungsspielraum der Betroffenen einschränken*“⁴¹¹.

Das Wissen darum, dass Diskriminierungen gesellschaftlich selten offen und konstruktiv thematisiert wird, sondern im Gegenteil eine problematisierte Diskriminierung oft bagatellisiert, relativiert oder abgewehrt wird, schlägt sich in den Prinzipien der Beratungsarbeit wie etwa „Parteilichkeit“, „KlientInnenorientierung und Vertraulichkeit“ oder „Unabhängigkeit“ nieder.⁴¹²

Das Thema Rassismus spielt in der Arbeitspraxis des Antidiskriminierungsbüros eine große Rolle. Von den 73 Diskriminierungsberatungen im Jahre 2008 hatten 38 Fälle, also über 50 Prozent, eine Diskriminierung aufgrund rassistischer Zuschreibungen zum Inhalt. Das ADB Sachsen lehnt Begriffe wie „Ausländer-“ bzw. „Fremdenfeindlichkeit“ als Erklärungsmodelle für rassistische Ausgrenzung und Gewalt explizit ab und spricht sich dezidiert für den Gebrauch des Begriffs Rassismus aus.

In ihrer Definition von Rassismus lehnt sich das ADB Sachsen an Mark Terkessidis an:

„Von Rassismus sprechen wir, [...] wenn bestimmte (wirkliche oder behauptete) Merkmale als Kennzeichen einer Gruppe definiert und diese mit bestimmten Verhaltens- und Lebensweisen verknüpft werden (Rassenkonstruktionen). Zum anderen, wenn die so definierte Gruppe ausgegrenzt und marginalisiert wird (Ausgrenzungspraxis). Und schließlich wenn ungleiche Machtverhältnisse eine Definitionsmacht der einen Gruppe über die andere ermöglichen.“⁴¹³

Rassismus wird als historisch gewachsener Wissensbestand moderner westlicher Gesellschaften verstanden, der sich in „rassistischem Alltagswissen“ über „Frauen mit Schleier“, „Menschen mit Migrationshintergrund“, „Schwarze“ etc. manifestiert.⁴¹⁴ Rassismus wirkt diesem Verständnis nach nicht nur auf individueller Ebene, sondern auch durch staatliche Institutionen (auf struktureller bzw. institutioneller Ebene) sowie auf diskursiver Ebene. Dementsprechend wird Rassismus

„unangemessen verstanden, wenn er bloß als individuelle Einstellung oder als Vorurteil Einzelner gesehen wird“⁴¹⁵.

Die strategische Prozessführung siedelt das ADB Sachsen im Bereich der fallübergreifenden Antidiskriminierungsberatung an. Einer Aufzählung der Interventionsoptionen der Beratungsarbeit des Vereins kann entnommen werden, dass das ADB Sachsen neben den Unterstützungsangeboten, die sich direkt an Betroffene richten – hierunter fällt z. B. die außergerichtliche parteiliche Vermittlung und Begleitung, die Einschaltung weiterer Stellen sowie die Unterstützung vor Gericht bis hin zur gerichtlichen Beistandschaft nach dem AGG, auch darüber hinaus tätig wird: Durch eigene Untersuchungen z. B. mittels Testing-Verfahren, durch strategische Prozessführung zu Fragen, in denen die Rechtsprechung uneindeutig ist, sowie durch Presse- und Öffentlichkeitsarbeit in konkreten Fällen von Diskriminierung.⁴¹⁶ Die Einzelfallberatung, so das ADB Sachsen,

„ist ein zentraler Bestandteil der Antidiskriminierungsarbeit. Diese hat im Wesentlichen zwei Funktionen. Einerseits richtet sie den Fokus explizit auf die Betroffenen und unterstützt sie in ihren Anliegen. Andererseits werden über die Arbeit an Einzelfällen auch Erkenntnisse über strukturelle Zusammenhänge gewonnen (z. B. rassistische Einlasskontrollen in Leipziger Diskotheken). Diese Erkenntnisse

411 ADB Sachsen, 2009: a. a. O., S. 11.

412 Vgl. ebd.

413 ADB Sachsen/Opferberatung Leipzig (RAA Sachsen e.V.), 2007: Was tun gegen Rassismus?! S. 6.

414 Vgl. ebd.

415 ADB Sachsen/Opferberatung Leipzig (RAA Sachsen e.V.), 2007: a. a. O. S. 7.

416 Vgl. ADB Sachsen, 2009: Was tun gegen Diskriminierung?!, S. 13 f.

wiederum bilden die Grundlage für ein Handeln, das über den Einzelfall hinausgeht und etwa auf politischer oder institutioneller Ebene ansetzt.“⁴¹⁷

Neben der Öffentlichkeitsarbeit, der Lobbyarbeit oder konkreten Weiterbildungsangeboten setzt an dieser Stelle auch die strategische Prozessführung des ADB Sachsen an.

In den Jahren 2006, 2008 und 2011 führte das ADB Sachsen Testing-Verfahren in Leipziger Diskotheken durch und wurde somit „aus eigenem Impuls heraus aktiv“, um einer „gehäuft auftretenden Diskriminierungspraxis [...] entgegenzutreten“.⁴¹⁸ Zunächst wurden außergerichtliche Lösungen angestrebt, um das diskriminierende Verhalten der Clubs und Diskotheken zu vermindern.

„Grundidee des Testings ist folgende: zwei Personen, die sich nur in einem zentralen Merkmal (etwa zugeschriebene Herkunft) unterscheiden, begeben sich in dieselbe Situation. Werden sie unterschiedlich behandelt, liegt der Verdacht einer Diskriminierung nahe und es wird um eine Erklärung gebeten.“⁴¹⁹

Nach dem ersten Testing 2006, das zum Ergebnis hatte, dass alle vier besuchten Diskotheken eine rassistische Türpolitik verfolgten, führte das ADB Sachsen Gespräche mit den Clubs sowie mit den Verantwortlichen der Stadtverwaltung und suchte nach Möglichkeiten der Veränderung.⁴²⁰

Um die Nachhaltigkeit der erfolgten Interventionen zu überprüfen, testete das ADB Sachsen zwei Jahre später erneut und in größerem Umfang. 2008 wurden an drei von acht Veranstaltungsorten rassistisch motivierte Ausgrenzungen festgestellt, woraufhin das ADB Sachsen die Clubs zu schriftlichen Stellungnahmen und zur Unterlassung des diskriminierenden Verhaltens aufforderte. Ein Club, der zum Gespräch bereit war, veränderte im Ergebnis seine Einlasspraxis. In den zwei anderen Fällen wurden Klagen wegen Verstoß gegen das AGG vorbereitet⁴²¹, die aber im weiteren Verlauf nicht vor Gericht gebracht wurden.⁴²² 2011 schließlich testete das ADB Sachsen erneut eine Reihe Leipziger Clubs und Diskotheken und brachte, resultierend aus den Ergebnissen, in letzter Konsequenz sieben Klagen vor das AG Leipzig.⁴²³ Diese strategische Prozessführung wird im Folgenden einer genaueren Analyse unterzogen.

6.2. Das „Diskotesting“ in Leipzig 2011 – Vorbereitung und Durchführung

Im Jahr 2011 führte das ADB Sachsen in Kooperation mit dem Referat Ausländischer Studierender (RAS) des Student_innenRates der Universität Leipzig (StuRa) ein Testing-Verfahren in Leipziger Diskotheken durch. Eine Reihe von Beschwerden wegen rassistischer Einlasskontrollen, die sowohl dem ADB Sachsen als auch dem Student-InnenRat der Universität Leipzig bekannt wurden, gaben den Ausschlag für das erneute Testing.⁴²⁴ Von der Methode des Testing-Verfahrens versprachen sich die Organisator_innen, auch verdeckte Formen von direkter Diskriminierung sichtbar zu machen, zum Beispiel Abweisungen aus rassistischen Gründen, die durch Alibiargumentationen, wie: „Es ist schon zu voll“ oder „Ihr entspricht nicht dem Dresscode“, verdeckt werden.⁴²⁵

417 ADB Sachsen, 2009: a. a. O., S. 10 f.

418 Vgl. ADB Sachsen, 2009: a. a. O., S. 24.

419 Ebd.

420 Vgl. ebd.

421 Vgl. ebd.

422 Nach Auskunft des ADB Sachsen vom 20.02.2015 wurden die Klagen aufgrund von praktischen Problemen mit der anwaltlichen Vertretung nicht vor Gericht gebracht.

423 Vgl. ADB Sachsen, o.J.: Chronologie der Ereignisse.

424 Vgl. Pressemitteilung des ADB Sachsen und StudentInnenRat vom 08.02.12.

425 Vgl. ADB Sachsen, o.J.: Chronologie der Ereignisse, S. 2.

Ziel des Testings war es, die Clubs zu einer nachhaltig diskriminierungssensiblen Türpolitik zu bewegen. Dafür entwickelte das ADB Sachsen bereits im Vorfeld des Testings ein Konzept „zur nachhaltigen Sicherstellung einer diskriminierungsfreien Einlasspraxis“⁴²⁶, das im Optimalfall von Diskotheken umgesetzt werden sollte. Durch freiwillige Vereinbarungen würden sich diese zur Sicherstellung des Diskriminierungsschutzes und zur Zusammenarbeit mit einer externen Beschwerden bearbeitenden Stelle, z.B. aber nicht zwangsläufig das ADB Sachsen, verpflichten. Die zentralen Inhaltspunkte der Vereinbarung waren:

- Die Verabschiedung einer transparenten Hausordnung, die den Einlass regelt.
- Der Aushang eines mehrsprachigen Informationsplakates, das die Besucher über ihre Rechte aufklärt und auf das ADB Sachsen als Beschwerdestelle verweist.
- Die Erarbeitung eines Beschwerdeverfahrens für zukünftige Diskriminierungsmeldungen; in Kooperation mit einer externen, unabhängigen Stelle.
- Der klare schriftliche Auftrag an die beauftragte Securityfirma, Diskriminierungen zu unterlassen.
- Bedarfsabhängig: die Durchführung einer Schulung zum Thema Antidiskriminierung.⁴²⁷

Später wurden diese Punkte als Aufruf „Einlass für alle - Fünf Schritte für einen diskriminierungsfreien Einlass in Leipziger Clubs und Diskotheken“ veröffentlicht.⁴²⁸ Das ADB Sachsen erarbeitete Entwürfe für die Hausordnung, das standardisierte Verfahren sowie den mehrsprachigen Aushang⁴²⁹ und orientierte sich dabei vor allem an einem österreichischen Empfehlungspapier⁴³⁰ sowie, zum Teil in inhaltlicher Abgrenzung⁴³¹, an einem vom DEHOGA Hamburg herausgegebenen Paper über Regelungen für Wachpersonal und Türsteher_innen⁴³².

Um das Ziel einer nachhaltigen diskriminierungsfreien Türpolitik zu erreichen, wurden vom ADB Sachsen eine mehrstufige Strategie mit unterschiedlichen Akteur_innen gleichzeitig verfolgt. Aufbauend auf den Ergebnissen des Testings sollte der Dialog mit der Geschäftsführung der jeweiligen Clubs, bei denen eine diskriminierende Türpolitik festgestellt wurde, gesucht werden. Die Clubs wurden zu einer Stellungnahme und Mitarbeit aufgefordert und sollten freiwillig und in eigenem Ermessen verbindliche Schritte zur Sicherstellung diskriminierungsfreier Einlasskontrollen ergreifen. Nach Ausbleiben einer verbindlichen Antwort bzw. bei abweisendem Verhalten wurde in einem nächsten Schritt eine Klage nach dem AGG in Aussicht gestellt, die durch die Einwilligung zu einer außegerichtlichen vertraglichen Vereinbarung abgewendet werden konnte. Inhalt der Vereinbarung war die Bereitschaft in einem gemeinsamen Prozess mit dem ADB Sachsen relevante Schritte im Sinne des „Fünf-Schritte-Konzeptes“ umzusetzen. Nur im Falle der Ablehnung jeder Form von Kooperation von Seiten der Betreiber_innen sollte eine Klage erfolgen, wobei ein vorgefertigter Zeitplan die Einhaltung von Fristen sicherstellte. Parallel zu den Auseinandersetzungen mit den Diskotheken sollten relevante Stellen der Stadt Leipzig nach dem Testing über erfolgte Diskriminierungen benachrichtigt werden. Zunächst, um in einen inhaltlichen Austausch zu treten und perspektivisch um, anhängig

426 ADB Sachsen, o.J.: Chronologie der Ereignisse, S.9.

427 Vgl. ebd.

428 Vgl. ADB Sachsen, StudentInnenRat der Universität Leipzig, o.J.: Aufruf. Eintritt für alle – Fünf Schritte für einen diskriminierungsfreien Einlass in Leipziger Clubs und Diskotheken.

429 Vgl. ADB Sachsen, o.J.: Chronologie der Ereignisse, S.9 ff.

430 Vgl. Gleichbehandlungsanwaltschaft Österreich, Klagsverband zur Durchsetzung der Rechte von Diskriminierungsopfern, ZARA – Zivilcourage und Anti-Rassismus-Arbeit, o.J.: Empfehlung für eine diskriminierungsfreie Eintrittspolitik von Lokalen, S.3 f.

431 Vgl. ADB Sachsen/ RAS, 2012: Diskriminierungsfreie Einlasskontrollen durch Selbstverpflichtungen?

432 Vgl. DEHOGA Hamburg/ Arbeitsstelle Vielfalt der Hansestadt Hamburg, 2010: Regelung für Wachpersonal und Türsteher.

von der Reaktionen der Diskotheken, gegebenenfalls gewerberechtliche Verwaltungsverfahren einzuleiten.⁴³³ Um die Transparenz des Prozesses zu gewährleisten, wurden alle wesentlichen Schritte dokumentiert und gemeinsam mit relevanten Dokumenten auf der Website des ADB Sachsen veröffentlicht.⁴³⁴

Das Testing selbst fand am 08.10.2011 zwischen Mitternacht und 03:05 Uhr statt⁴³⁵ und konzentrierte sich auf Diskotheken und Clubs der Leipziger Innenstadt.⁴³⁶ Die männlichen Test- und Vergleichspersonen traten jeweils in Dreiergruppen auf. Auf die methodisch korrekte Durchführung des Testings wurde geachtet: Die Gruppen waren in Hinblick auf ihr Alter (Anfang 20 bis Anfang 30), ihr Auftreten (ruhig, freundlich, nüchtern) sowie in ihrem Kleidungsstil (dezent Turnschuhe, Jeans, Hemd, neutrale Jacke) vergleichbar, was mit Fotos belegt wurde. Da die Gruppen als unabhängig voneinander wahrgenommen werden sollten, gingen die Testpersonen, wie in methodischen Leitlinien empfohlen, mit einigen Metern Abstand voraus. An der Tür standen die Gruppen direkt hintereinander, sodass alle sechs Personen die Einlasssituation bezeugen konnten.⁴³⁷

„Während die Tester mit dem Türpersonal sprachen, verhielten sich die Vergleichspersonen neutral/unbeteiligt. Anschließend versuchten die Vergleichspersonen in die jeweilige Diskothek zu gelangen und stellten dem Personal wenn möglich noch Fragen zu ihrem Verhalten gegenüber den Testern. Dieses zweite Gespräch fand ohne die Tester statt, die den Ort zu diesem Zeitpunkt bereits verlassen hatten.“⁴³⁸

Von den elf getesteten Veranstaltungsorten verweigerten sechs den Testern *of Colour* den Zutritt, während die *weißen* Vergleichspersonen problemlos eingelassen wurden. Diese Einlasspraxis wurde in den meisten Fällen mit der Diskriminierung verdeckenden Argumenten gerechtfertigt, die sich auch in anderen Städten immer wieder finden lassen. Vorgebracht wurde, dass es sich um eine „Privatparty“ bzw. „studentische Party“ handle, „nur Stammgäste“ eingelassen oder die Tester dem „Dresscode“ nicht entsprechen würden. In einer Diskothek wurden die Tester nach einer unverhältnismäßigen Ausweiskontrolle mit der Argumentation abgewiesen, dass die „Laufzeiten der Visa“ zu kurz wären.⁴³⁹ Da im weiteren Verlauf die *weißen* Vergleichspersonen problemlos eingelassen wurden, obwohl sie ebenso wenig „Stammgäste“ waren oder dem angeblichen „Dresscode“ entsprachen, entpuppten sich die Vorbringungen der Diskotheken als Alibiargumentationen. Diese können vor Gericht ein Indiz darstellen, dass es sich um eine rassistisch motivierte Diskriminierung handelte.⁴⁴⁰ In manchen Fällen konnten weitere Hinweise für eine rassistisch motivierte Ablehnung gesammelt werden. Im Fall des „City Clubs“ lautete die Begründung für die Ablehnung „Privatparty“. Obwohl einer der Tester angab, über Facebook zur Party eingeladen worden zu sein, erhielt die Gruppe keinen Einlass.⁴⁴¹ Als die Testpersonen gegangen waren, fragten die Vergleichspersonen, die die Situation beobachtet hatten, ob sie nun eingelassen werden:

⁴³³ Vgl. Abbildung 1, Schematischer Überblick in: ADB Sachsen: Chronologie der Ereignisse, S. 1.

⁴³⁴ Vgl. http://www.adb-sachsen.de/rassistische_einlasskontrollen.html, zuletzt eingesehen am: 20.08.2015.

⁴³⁵ Vgl. ADB Sachsen, 2011: Protokoll Diskotesting, S. 1.

⁴³⁶ Vgl. ADB Sachsen, o.J.: Chronologie der Ereignisse, S. 2.

⁴³⁷ Vgl. ADB Sachsen, 2011: Protokoll Diskotesting, S. 2.

⁴³⁸ Ebd.

⁴³⁹ Vgl. ADB Sachsen, 2011: Protokoll Diskotesting, S. 1.

⁴⁴⁰ Vgl. Danker/Kinsky, 2013: Rassistische Einlasskontrollen vor Gericht, S. 7.

⁴⁴¹ Vgl. ADB Sachsen, 2011: Protokoll Diskotesting, S. 3.

„Dies wurde bejaht. Daraufhin fragten sie nach, warum sie eingelassen werden, nicht aber die drei Gäste zuvor. Das Personal gab an, dass sie für Ausländer eine Quote hätten.“⁴⁴²

Bei den restlichen fünf getesteten Diskotheken wurde die Situation in zwei Fällen als „uneindeutig“ bewertet, in den übrigen drei Fällen gab es keine rassistische Diskriminierung.⁴⁴³

In der Woche nach dem Testing erhielten die Diskotheken, bei denen rassistische Einlasskontrollen, sowie jene, bei denen uneindeutige Situationen festgestellt wurden, vom ADB Sachsen einen Brief, in dem die Geschäftsführer_innen über das Testing unterrichtet und bei Vorliegen auch auf Ergebnisse aus Testing-Verfahren der vorangegangenen Jahre hingewiesen wurden. Der Brief klärte die Verantwortlichen über die Auswirkungen von rassistischen Diskriminierungen auf Betroffene auf und informierte über die rechtlichen Schritte, die Betroffene auf Basis der aktuellen Rechtslage einleiten können. Die Betreiber_innen wurden aufgefordert, die Praxis rassistischer Einlasskontrollen mit geeigneten Maßnahmen zu stoppen und mit einer schriftlichen Stellungnahme in Austausch mit dem ADB Sachsen zu treten. Zuletzt folgte ein Hinweis darauf, dass der Schriftwechsel gegebenenfalls öffentlich geführt würde und zeitgleich das Ordnungsamt sowie der Beauftragte für Migration und Integration der Stadt Leipzig über die Ergebnisse des Testing-Verfahrens unterrichtet und ebenfalls um Stellungnahmen gebeten wurden.⁴⁴⁴ Von den sieben⁴⁴⁵ angeschriebenen Betreiber_innen gaben drei keine Stellungnahme ab. Der zuvor erwähnte „City Club“ reagierte zwar fristgerecht, erklärte aber, eine Diskriminierung von der Hand weisend, dass „verschiedene Ausländergruppen“ nicht diskriminiert, sondern lediglich zum Schutz voreinander nicht eingelassen würden.⁴⁴⁶ Mit zwei Betreiber_innen kam es aufgrund des Schreibens zu Einzelgesprächen, aus denen sich eine verbindliche Kooperation mit dem ADB Sachsen entwickelte.⁴⁴⁷ Um die auf zwei Monate befristeten Rechtsansprüche nach dem AGG zu wahren, beauftragten die betroffenen Tester im November 2011 einen Anwalt, der die beteiligten Clubs, die keine ernsthafte Auseinandersetzungsbereitschaft zeigten, zur Zahlung eines Schmerzensgeldes aufforderte.

„Die Zahlungsaufforderung sollte die Ernsthaftigkeit des Anliegens unterstreichen und war [aufgrund der engen Fristen] nötig, um gegebenenfalls Ansprüche nach dem AGG vor Gericht einklagen zu können. [...] Ziel des ADB Sachsen, des RAS und der Betroffenen war es jedoch nicht, zu klagen.

Vielmehr ging es darum eine diskriminierungsfreie Einlasspraxis nachhaltig sicherzustellen.“⁴⁴⁸

Zugleich wurde im Dezember 2011 ein weiteres Mal allen Betreiber_innen, die bisher nicht positiv reagiert hatten, eine außergerichtliche Einigung in Form einer vertraglichen Vereinbarung vorgeschlagen. Das Angebot wurde im Rahmen eines Runden Tisches beim Ordnungsamt mündlich und schriftlich unterbreitet.⁴⁴⁹ Da keiner der Verantwortlichen sich in weiterer Folge auf die verbindlichen Schritte einließ, wurden im Februar 2012 sieben Klagen gegen sechs Betreiber_innen beim AG Leipzig eingereicht. Fünf der Klagen wurden von den beteiligten Testpersonen eingereicht, zwei weitere Klagen wurden von Klienten des ADB Sachsen eingereicht, die unabhängig von dem Testing-Verfahren von einer der negativ getesteten Diskotheken abgewiesen worden waren.⁴⁵⁰

442 Ebd.

443 Vgl. ADB Sachsen, 2011: Protokoll Diskotesting, S. 1.

444 exemplarischer Brief vgl. ADB Sachsen, o.J.: Chronologie der Ereignisse, S. 4.

445 Zwei der getesteten Diskotheken wurden von derselben Betreiberfirma geführt.

446 Vgl. ADB Sachsen, o.J.: Chronologie der Ereignisse, S. 7.

447 Vgl. ebd.

448 ADB Sachsen, o.J.: Chronologie der Ereignisse, S. 2.

449 Vgl. ADB Sachsen, o.J.: Chronologie der Ereignisse, S. 8.

450 Vgl. Pressemitteilung des ADB Sachsen und StudentInnenRat vom 16.04.2012.

Parallel zu den Schritten des ADB wurde ab Oktober 2011 vom Ordnungsamt Leipzig ein eigenständiges Verwaltungsverfahren eingeleitet, „um ordnungs- und gewerberechtliche Schritte zu prüfen“⁴⁵¹.

6.3 Erfolge und Grenzen der strategischen Prozessführung

Die Erfolge und Grenzen der strategischen Prozessführung werden nun an den zuvor erarbeiteten Analysekatoren gemessen: Der Klageerfolg und Einfluss auf die rechtliche Sphäre, die Beeinflussung der öffentlichen Meinung, die Beeinflussung von Politik und Verwaltung, das Empowerment der betroffenen Gruppe sowie die Auswirkungen auf die Diskriminierungspraxis.

6.3.1. Der Klageerfolg und Einfluss auf die rechtliche Sphäre

Die unterschiedlichen Ergebnisse der insgesamt sieben Prozesse vor dem AG Leipzig zeigen, dass der strategischen Prozessführung sowohl durch die Gerichte als auch durch die prozessualen Regelungen des AGG erhebliche Grenzen gesetzt sind.

Im erfolgreichsten Beispiel konnte im Rahmen einer Mediationsverhandlung ein Vergleich geschlossen werden, in dem sich die Verantwortlichen der angeklagten Diskothek zu einer Schulung durch das ADB Sachsen und dem Aufbringen eines Informationsstickers, der auf Beschwerdestellen im Falle von rassistischer Diskriminierung hinweist, verpflichtet.⁴⁵²

In drei Fällen wurden die Diskriminierungen von den Gerichten tatbestandlich anerkannt. Die direkten Folgen für die Diskotheken, Schadensersatz für die erlittene Persönlichkeitsrechtsverletzung zwischen 300 und 500 Euro, fielen aber eher gering aus. Die niedrigen Summen wurden von den Gerichten mit unterschiedlichen Argumenten begründet. In einem Fall hieß es, dass keine Demütigung des Klägers vorliege: Eine Abweisung im Rahmen des Testing-Verfahrens sei „vorhersehbar und daher nicht demütigend“⁴⁵³. Im zweiten Fall wurde argumentiert, dass „keinerlei ausländerfeindliche“ Äußerungen“ gefallen seien und der Kläger „wohl mit einer Abweisung gerechnet hat“ da er eine Zeugin hinzu gebeten hatte. Daher sei

„die Verletzung des Persönlichkeitsrechtes nicht so hoch, als wenn jemand völlig unverhofft an einer Diskothek abgewiesen wird“⁴⁵⁴.

Im dritten Fall hieß es:

„Die Beeinträchtigung des Klägers dürfte sich in einem überschaubaren Rahmen halten, da auch der Kläger nicht behauptet, dass der Nichteinlass verbunden war mit irgendwie gearteten herabsetzenden Äußerungen o.ä. Der Kläger ist schlichtweg nicht in die Diskothek eingelassen worden, ohne dass ihm hierfür eine triftige Begründung genannt wurde. Ein solcher Umstand dürfe wohl nicht geeignet sein, den Kläger nachhaltig herabzuwürdigen und zu beeinträchtigen.“⁴⁵⁵

⁴⁵¹ ADB Sachsen, o.J.: Chronologie der Ereignisse, S. 3.

⁴⁵² Vgl. AG Leipzig, Protokoll der Mediationsverhandlung vom 11.09.2012, Az 106 C 1050/12.

⁴⁵³ AG Leipzig, Urteil vom 22.11.2012, Az 111 C 1032/12.

⁴⁵⁴ AG Leipzig, Urteil vom 15.10.2012 Az 107 C 1030/12.

⁴⁵⁵ AG Leipzig, Urteil vom 18.05.2012, Az, 118 C 1036/12.

Außerdem seien dem Kläger

„fraglos in kurzer fußwegiger Entfernung zahllose Alternativen zur Abendgestaltung zur Verfügung gestanden“⁴⁵⁶.

In einem weiteren Prozess, in dem die Testperson mit Hinweis auf den Dresscode abgewiesen wurde, wurde die Diskriminierung erstinstanzlich anerkannt. Weil die Diskriminierung im Rahmen eines Testing-Verfahrens stattgefunden hatte, wurde dem Betroffenen aber kein Schadensersatz zugesprochen. Das Urteil ist ein gutes Beispiel dafür, dass offene strategische Prozessführung von den Gerichten nicht ohne Skepsis gesehen wird. Aus dem Vorliegen des Testing-Protokolls des ADB Sachsen schlussfolgerte das Gericht,

„dass die Absicht des Klägers einzig und allein darin bestand, an diesem Abend zu testen, inwieweit rassistisch diskriminierende Einlasskontrollen durchgeführt werden“⁴⁵⁷.

Dies stuft das Gericht ohne weitere Ausführungen als „sehr bedenklich“⁴⁵⁸ ein. In der zweiten Instanz wurde das Urteil aufgehoben, die zitierte Passage kam aber nicht zur Diskussion. Im Gegenteil ließ das Berufungsgericht die Beweislastumkehr gar nicht erst greifen, weil dessen Meinung nach erst gar keine Indizien für eine Diskriminierung vorlagen. Obwohl der Kläger laut Protokoll des Testing-Verfahrens wegen „Turnschuhen und Jeans“ abgewiesen wurde und den Vergleichspersonen die Auskunft gegeben worden war, dass „bestimmte Leute“ auf „Anweisung des Veranstalters“ nicht eingelassen würden⁴⁵⁹, lag die Abweisung nach Überzeugung des Gerichts allein darin, dass die abgewiesenen Kläger keine Markenjacken trugen, während die Vergleichsgruppe Jacken der Outdoor-Marke „The North-Face“ trugen.⁴⁶⁰ Dies kam dadurch zustande, dass die angeklagte Diskothek im Berufungsverfahren nach Anschauung der Fotos des Testings auf das Logo auf den Jacken der Vergleichspersonen hinwies. Seine Einschätzung sah das Gericht dadurch bestätigt, dass „keine abfälligen Bemerkungen oder sonst diskriminierende[s] Verhalten“⁴⁶¹ vom Securitypersonal ausging. In den übrigen zwei Fällen zeigte sich eine weitere Schwierigkeit für Betroffene von Diskriminierung zu ihrem Recht zu kommen: die knappe Frist von zwei Monaten, innerhalb derer Betroffene ihren Anspruch auf Schadensersatz geltend machen müssen.⁴⁶² Im Laufe der Verfahren wurde von den Gerichten geurteilt, dass die beklagten Parteien aufgrund fehlender Passivlegitimation nicht verantwortlich für die Diskriminierung seien. In einem Fall vermietete die beklagte Firma lediglich die Veranstaltungsräume und verweigerte die Auskunft über die Verantwortlichen des betreffenden Abends.⁴⁶³ Im anderen Fall bestanden Unklarheiten über die Betreiberfirma.⁴⁶⁴ Von den Gerichten wurde eine Berichtigung der Parteibezeichnung bzw. die Umwandlung der Klage in eine Auskunftsklage abgelehnt. Durch die knappen Fristen blieb den Betroffenen damit keine Möglichkeit, die Verantwortlichen vor Gericht zu bringen.

In einer Gesamtschau zeigt sich, dass die rechtlichen Teilerfolge, wie die Anerkennung der rassistischen Diskriminierung vor Gericht, erheblich dadurch getrübt werden, dass die Gerichte rassistische Einlasskontrollen als nicht besonders schwerwiegend beurteilen. Liebscher, Remus und Bartel

⁴⁵⁶ Ebd.

⁴⁵⁷ AG Leipzig, Urteil vom 07.08.2013, Az 113 C 1497/12.

⁴⁵⁸ Ebd.

⁴⁵⁹ Vgl. ADB Sachsen, 2011: Protokoll Diskotesting, S. 3.

⁴⁶⁰ LG Leipzig, Urteil vom 18.07.2014, Aktenzeichen unbekannt.

⁴⁶¹ LG Leipzig, Urteil vom 18.07.2014, Aktenzeichen unbekannt, S. 5.

⁴⁶² Vgl. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, §15 Abs. 4.

⁴⁶³ Vgl. AG Leipzig, Urteil vom 02.08.2012, Az 111 C 1052/12.

⁴⁶⁴ Vgl. AG Leipzig, Dezember 2012, Az 110 C 1051/12.

bewerten die niedrigen Entschädigungssummen als Wirkung von „weißem Wissen“ im Gerichtssaal.⁴⁶⁵ Bei den Richter_innen bestehe kein Verständnis dafür wie alltägliche rassistische Diskriminierung auf Betroffene wirke. Die auch vom AG Leipzig vertretene Ansicht, dass eine verdeckte rassistische Diskriminierung milder zu bewerten sei, würde

„der Perspektive der Betroffenen nicht gerecht. Diese sehen in dem Verschleiern der tatsächlichen Entscheidungshintergründe kein Entgegenkommen, sondern ein geplantes und bewusstes Vorgehen [mit dem] sogar ein zusätzliches Verletzungs- und Verunsicherungsgefühl einhergehen [könne].“⁴⁶⁶

Genau wie die knappen Fristen des AGG bleiben auch die niedrigen Entschädigungssummen, weit hinter dem Ziel eines effektiven Rechtsschutzes für Betroffene von Diskriminierung zurück.⁴⁶⁷

„In einem Fall, der nicht untypisch ist, wurde die eigentliche Gesetzesintention faktisch sogar konterkariert, weil die Gerichts- und Anwaltskosten den zugesprochenen Schadensersatz überstiegen. So wurde der Betroffene am Ende trotz gewonnener Klage für sein Recht zur Kasse gebeten.“⁴⁶⁸

Die Bewertung von Testing-Verfahren ist ein unerwarteter negativer Effekt des rechtlichen Vorgehens des ADB Sachsen. Die Gerichte der unteren Instanzen sehen anscheinend recht einhellig im strategischen Verhältnis der Betroffenen zur angeklagten Diskriminierung ein Problem. Dies widerspricht der geltenden Rechtsprechung des EuGH, der 2005 im sogenannten Mangold-Fall zum Thema Altersdiskriminierung kein Problem darin sah, dass der verhandelte Sachverhalt künstlich konstruiert worden war, weil das Rechtsproblem tatsächlich existierte.⁴⁶⁹ Daraus schlussfolgert der in Deutschland tätige Anwalt Sebastian Busch für die strategische Prozessführung:

„Es ist in keiner Weise unzulässig, einer günstigen Kombination von Problem und Betroffenen nachzuhelfen. Wenn etwa bekannt wird, dass Arbeitsplätze oder Wohnungen nach rassistischen Kriterien vergeben werden, kann sich eine engagierte Bekannte der NGO auf diese bewerben und anschließend den Prozeß [sic!] führen. Ebenso könnte ein engagierter „Schwarzer“ gezielt in Gegenden gehen, die für rassistisch ausgewählte Polizeikontrollen bekannt sind. Dies hat den weiteren Vorteil, dass von Anfang an für eine ordentliche Dokumentation des Sachverhalts gesorgt werden kann.“⁴⁷⁰

Im Fall des ADB Sachsen verhalf die genaue Dokumentation der Sachverhalte in den Augen der Richter_innen keineswegs zu mehr Glaubwürdigkeit. Im Gegenteil wurden selbst kleinste Details wie das Marken-Logo auf den Jacken der Testpersonen benutzt, um die Realität von rassistischen Einlasskontrollen nicht zur Kenntnis nehmen zu müssen.

Die vom AG und LG Leipzig erlassenen Urteile entfalten keine Verbindlichkeit und beeinflussen die rechtliche Meinung, wenn überhaupt, nur geringfügig, da sie nicht veröffentlicht wurden. Im Hinblick auf die vertretenen Positionen ist dies durchaus als positiv zu bewerten. Dafür konnte das ADB Sachsen durch rechtswissenschaftliche Beiträge auf den Rechtsdiskurs einwirken. So begleitete die „Humboldt Law Clinic Grund und Menschenrechte“ ein Jahr lang die strategische Prozessführung des ADB Sachsen und veröffentlichte 2013 ein Working Paper zum Thema „Rassistische Einlasskontrollen vor Gericht“⁴⁷¹.

⁴⁶⁵ Vgl. Liebscher/Remus/Bartel, 2014: Rassismus vor Gericht, S. 147.

⁴⁶⁶ Liebscher/Remus/Bartel, 2014: a. a. O., S. 148.

⁴⁶⁷ Vgl. Deutsches Institut für Menschenrechte, o.J.: Online-Handbuch „Aktiv gegen Diskriminierung“, EU-Gleichbehandlungsrichtlinien. <http://www.aktiv-gegen-diskriminierung.de/nationale-rechtsdurchsetzung/rechte-und-beteiligungsmoeglichkeiten/vorabentscheidungsverfahren-zum-eugh/gleichbehandlungsrichtlinien/>, zuletzt eingesehen am: 20.08.2015.

⁴⁶⁸ Bartel, 2013: Möglichkeiten der Intervention in der Antidiskriminierungsarbeit und ihre Schwierigkeiten, S. 178.

⁴⁶⁹ Vgl. EuGH, Urteil vom 22.11.2005, C-144/04 – Mangold, S. 32 ff.

⁴⁷⁰ Busch, o.J.: Aspekte zur Fallauswahl im Rahmen strategischer Prozeßführung, S. 4.

⁴⁷¹ Danker/Kinsky, 2013: a. a. O.

Zudem konnte 2014 in der juristischen Fachzeitschrift „Kritische Justiz“ ein Artikel zum Thema „Rassismus vor Gericht“ publiziert werden, in dem die Urteile des „Diskotesting“ kritisch untersucht werden.⁴⁷²

6.3.2. Der Einfluss auf die öffentliche Meinung

Im Rahmen der strategischen Prozessführung konnte viel Öffentlichkeit für das Thema der rassistischen Einlasspraktiken und für das ADB Sachsen geschaffen werden. Aus strategischen Gründen setzte das ADB Sachsen mit der Öffentlichkeitsarbeit erst ein, nachdem mehrere Diskothekenbetreiber ihre Bereitschaft zur Zusammenarbeit unmissverständlich verweigert hatten.⁴⁷³ Im Laufe der strategischen Prozessführung wurden zwei Pressekonferenzen abgehalten. Die erste Pressekonferenz informierte die Öffentlichkeit über die Ergebnisse des Testing-Verfahrens und darüber, dass Klagen wegen Verstoß gegen das AGG eingereicht wurden. Die zweite Pressekonferenz wurde nach dem ersten Urteilsspruch abgehalten, in dem die beklagte Diskothek zur Zahlung eines Schadensersatzes von 500 Euro verurteilt worden war.

Die Medienberichterstattung konzentrierte sich bis auf einige Ausnahmen auf regionale Medien. Allein in den zwei Pressespiegeln, die auf der Webseite des ADB Sachsen veröffentlicht worden sind, befinden sich insgesamt 34 Meldungen, Artikel, Radio- und Fernsehberichte. In vielen Berichten wurde die Problemanalyse des ADB Sachsen von rassistischen Einlasskontrollen als strukturelles Problem übernommen. Dennoch kommentiert Bartel, dass viele Presseberichte „strukturelle Machtdifferenzen reproduzieren“⁴⁷⁴, zum Beispiel wenn die Position der Clubs unkommentiert jenen der Betroffenen gegenübergestellt wird.

Nach Veröffentlichung des ersten Urteilsspruchs ging die Presse auch darauf ein, dass das Hausrecht von Diskotheken durch die Regelungen des AGG eingeschränkt wird. Es kann davon ausgegangen werden, dass sich durch die Berichterstattung in der Gesellschaft das Wissen festigt, dass der Diskriminierungsschutz über dem Hausrecht von Gewerbetreibenden steht.⁴⁷⁵

Auch die Fachöffentlichkeit wurde weitergebildet. Unter anderem veröffentlichte das ADB Sachsen einen Fachartikel, der die Möglichkeiten und Schwierigkeiten der Antidiskriminierungsarbeit am Beispiel der Erfahrungen aus dem „Diskotesting“ darlegt⁴⁷⁶ und hielt auf der Tagung „Alles im weißen Bereich? Institutioneller Rassismus in Sachsen“ einen Workshop zum Thema.⁴⁷⁷

6.3.3. Der Einfluss auf Politik und Verwaltung

Um Erfolg und Grenzen der strategischen Prozessführung auf der Ebene von Politik und Verwaltung zu prüfen, wird zunächst die Zusammenarbeit mit der zuständigen Verwaltungsbehörde, hier dem Ordnungsamt Leipzig, analysiert: Wie verlief die Zusammenarbeit zwischen dem ADB Sachsen und

⁴⁷² Vgl. Liebscher/Remus/Bartel, 2014: a. a. O., S. 135–151.

⁴⁷³ Vgl. Bartel, 2013: a. a. O., S. 183.

⁴⁷⁴ Bartel, 2013: a. a. O., S. 179.

⁴⁷⁵ Die Gegenmeinung dazu hält sich hartnäckig und findet sich z. B. in Leserkomentaren unter Onlineartikeln zum Thema rassistische Einlasskontrollen durch Diskotheken.

⁴⁷⁶ Vgl. Bartel, 2013: a. a. O., S. 173–184.

⁴⁷⁷ Vgl. Tagungsankündigung, <http://calendar.boell.de/de/event/alles-im-weissen-bereich>, zuletzt eingesehen am: 20.08.2015.

dem Ordnungsamt? Wie verlief das eingeleitete Verwaltungsverfahren? Hat das Ordnungsamt seine Handlungsmöglichkeiten ausgeschöpft? Konnten die Zuständigen sensibilisiert und weitergebildet werden? Anschließend wird untersucht, welche Resonanz die strategische Prozessführung auf politischer Ebene hatte: Konnten politische Akteure für das Problem der rassistischen Einlasskontrollen sensibilisiert werden? Wurde die Diskriminierungspraxis auf politischer Ebene diskutiert und wenn ja, wie? Konnten politische Veränderungen erzielt werden? Auf welcher politischen Ebene?

In einer Veröffentlichung des ADB Sachsen von 2010 wurde das Ordnungsamt, neben dem Referat für Migration und Integration der Stadt Leipzig, als städtische Anlaufstelle genannt, die Vorfälle ernst nehmen und etwas tue.⁴⁷⁸ Die zuständige Sicherheitsbehörde, so wird in dem Informationsblatt erklärt,

„hat den Auftrag, die Zuverlässigkeit Gewerbetreibender zu gewährleisten [...] [und] ist verpflichtet, die BetreiberInnen zu mahnen und zu einer Veränderung der Einlasspraxis aufzufordern. Im Extremfall kann das Gewerbeamt einem Club die Lizenz entziehen.“⁴⁷⁹

Die beschriebenen Möglichkeiten zur Sanktionierung von Diskotheken sind Verwaltungsakte. Diese können im Rahmen eines Verwaltungsverfahrens erlassen werden, in dem die Behörde zunächst die Voraussetzungen für den Erlass eines Verwaltungsaktes zu prüfen hat, bevor der Verwaltungsakt z. B. in Form eines Abmahnungsbescheides vorbereitet und erlassen wird. Das Verwaltungsverfahren ist dabei nach deutschem Recht an keine Form gebunden, sondern „einfach, zweckmäßig und zügig“ durchzuführen.⁴⁸⁰ Dementsprechend hatte das Ordnungsamt, nachdem es im Oktober 2011 über die Ergebnisse des Testings informiert worden war, erheblichen Spielraum sich mit dem ADB Sachsen zu koordinieren.

Einer Stellungnahme des ADB Sachsen gegenüber dem Stadtrat vom Februar 2012 lässt sich entnehmen, dass es zu keiner koordinierten Zusammenarbeit gekommen ist. Entgegen expliziter Bitte um vorherigen Austausch, leitete das Ordnungsamt ein Verwaltungsverfahren ein und agierte vom Oktober 2011 bis Dezember 2011 parallel zum ADB Sachsen, das zu diesem Zeitpunkt noch versuchte, die Clubs zu außergerichtlichen Einigungen zu bewegen. Dieses Verhalten führte bei den Testern und Clubs zu Irritationen und war „der Sache nicht dienlich“.⁴⁸¹ Der ausführlichen Dokumentation der Kontakte mit dem Ordnungsamt lassen sich folgende problematische Verhaltensweisen des Ordnungsamts entnehmen:

- Mangelnde Kooperationsbereitschaft – Zu diesem Punkt gehören Verhaltensweisen wie das Ablehnen, Verzögern oder Nicht-Einhalten von Absprachen. So reagierte das Ordnungsamt nicht bzw. nur verzögert auf Bitten des ADB Sachsen nach Absprachen. Kam es zu Absprachen, wurden diese vom Ordnungsamt zum Großteil nicht eingehalten. Mitgestaltungsversuche des ADB Sachsen wurden entweder explizit abgelehnt oder indirekt blockiert.
- Misstrauen und Ablehnung gegenüber dem Testing – Das Ordnungsamt äußerte Kritik daran, dass überhaupt ein Testing durchgeführt worden war. Die Vorgehensweise und die Ergebnissen des Testings wurden grundsätzlich bezweifelt, eine Klärung mit dem ADB Sachsen wurde aber nicht gewünscht.
- Kein Interesse an sachdienlichen Lösungen – Hierzu gehört die durchgängig mangelnde

⁴⁷⁸ Vgl. ADB Sachsen, 2010: Rassistische Einlasskontrollen – Was kann ich tun?!, S. 2.

⁴⁷⁹ Ebd.

⁴⁸⁰ Vgl. Verwaltungsverfahrensgesetz, § 10.

⁴⁸¹ Vgl. ADB Sachsen, 2012: Antwort des Antidiskriminierungsbüro Sachsen (ADB) auf die Anfragen des Stadtrates Norman Volger bezüglich der Zusammenarbeit des ADB mit dem Ordnungsamt der Stadt Leipzig vom 23.02.2012, S. 2.

inhaltliche Vorbereitung des Ordnungsamtes sowie das Desinteresse an Information und Weiterbildung durch das ADB. Auch drückt sich das mangelnde Interesse in der Einstellung aus, dass eine nachhaltige Lösung der Diskriminierungsproblematik Privatangelegenheit zwischen den Clubs und dem ADB Sachsen sei, mit der das Verwaltungsverfahren nichts zu tun habe.

- Unberechenbarkeit und Intransparenz – Hierzu zählt z. B. die Einladung an das ADB Sachsen und die Tester im Dezember 2011 zu einem gemeinsamen Gespräch. Die Formulierung suggerierte, dass lediglich diese Seite des Testing-Verfahrens eingeladen worden sei. Nur durch Zufall erfuhr das ADB Sachsen in der Auseinandersetzung mit den Verantwortlichen auf Seiten der Clubs, dass diese zum selben Termin eingeladen worden waren. Auch einige Clubs hatten aufgrund der Einladung ein anderes Gesprächsformat erwartet. Auch das Handeln entgegen vorheriger Absprache gehört zu diesem Punkt. Darüber hinaus verhielt sich das Ordnungsamt während des gesamten Verwaltungsverfahrens intransparent. Selbst auf Nachfrage des ADB Sachsen über den Ausgang des Verwaltungsverfahrens für die erste Pressekonferenz im Februar 2012 erhielt das ADB keine Antwort.
- Mangelnde Sensibilität – Die mangelnde Sensibilität von Seiten des Ordnungsamts gegenüber der Diskriminierungsproblematik drückt sich zum Beispiel in der mehrfach und entgegen von Absprachen geäußerten Forderung nach Bekanntgabe der Namen und Adressen der Testpersonen aus. Auch die oben erwähnte Einladung an das ADB Sachsen und die Tester ins Ordnungsamt stellt ein Beispiel dar. Die intransparente Einladung ist besonders problematisch, da zuvor mit dem Ordnungsamt vereinbart worden war, dass es zum Schutz der Tester nicht zu einer Konfrontation mit den Clubs kommen sollte.⁴⁸²

Die Erfahrungen mit der Stadtverwaltung Leipzig resümierte Bartel 2013 folgendermaßen:

„Auf Seiten des Gewerbeamtes fehlt das fachliche Verständnis für Diskriminierung. Alltagsrassistische Positionen werden teilweise geteilt, das Problem wird bagatellisiert und eine Notwendigkeit zum Handeln bezweifelt, die eigenen Handlungsmöglichkeiten sind unbekannt und eine eigene Verantwortung wird abgelehnt. Erschwerend hinzu kommt, dass das Verhältnis zu zivilgesellschaftlichen Vertreter_innen grundsätzlich von Misstrauen geprägt ist. So werden die Ergebnisse des [...] fachlich einwandfreien und dokumentierten Testings zunächst angezweifelt und Maßnahmen lieber in Eigenregie als in Kooperation ergriffen.“⁴⁸³

Zum konkreten Ausgang des Verwaltungsverfahrens liegen dem ADB Sachsen bislang keine Informationen vor. Im Fall einer im Verlauf der Gerichtsprozesse zweifach wegen rassistischer Diskriminierung verurteilten Diskothek wurde das Verwaltungsverfahren ohne weitere Erklärung eingestellt. Ob und mit welchem Ergebnis nach der Verurteilung ein weiteres Verwaltungsverfahren eingeleitet wurde, ist unbekannt.⁴⁸⁴ Es kann vermutet werden, dass dies nicht der Fall ist und die Behörde weit hinter ihren Möglichkeiten zurückbleibt, gegen die Diskriminierungsproblematik vorzugehen. Dafür spricht auch, dass bei der Stadtverwaltung falsche Vorstellungen über die Möglichkeiten eines Verwaltungsverfahrens herrschen. Im Februar 2012 erklärte die Stadtverwaltung:

⁴⁸² Vgl. ADB Sachsen, 2012: a. a. O., S. 2 ff.

⁴⁸³ Bartel, 2013: a. a. O., S. 177.

⁴⁸⁴ Vgl. Auskunft des ADB Sachsen vom 03.03.2015.

„Da es im Verwaltungsverfahren keinen Tatbestand der „Diskriminierung“ gibt, kommt nur die Prüfung einer Strafanzeige bei der zuständigen Polizeistelle in Betracht. Daraus können sich Aspekte ergeben, die zur Einleitung und Durchführung von Gewerbeuntersagungsverfahren führen können.“⁴⁸⁵

Diese Aussage überrascht, da der Stadtverwaltung bekannt sein müsste, dass das deutsche Antidiskriminierungsrecht im Zivilrecht angesiedelt ist. Ein Verstoß gegen das AGG begründet keine Strafbarkeit, da das Strafrecht nicht dazu da ist, den Betreiber_innen von Diskotheken dafür zu bestrafen, dass sie gegen die zivilrechtlichen Vorschriften des AGG verstoßen.⁴⁸⁶ In der Antwort auf die Frage, wie sich die Stadtverwaltung die ausbleibende positive Entwicklung seit dem Jahre 2006 erkläre, als erstmals ein Informationsgespräch⁴⁸⁷ zum AGG zwischen Stadtverwaltung, ADB Sachsen und Clubbetreiber_innen stattfand, lassen sich bekannte Argumentationsweisen wiederfinden: Erstens wird das Problem bagatellisiert. Der Sachverhalt sei „in keiner Weise als Schwerpunkt“ zu betrachten.⁴⁸⁸ Begründet wird dies – unter Ausblendung wichtiger Gründe wie mangelndes Wissen um die Zuständigkeit der Stadtverwaltung sowie generell gering ausgeprägte Bereitschaft Betroffener, Diskriminierungen zu melden – damit, dass der Stadtverwaltung seit 2006 nur drei Anzeigen zu diesem Sachverhalt bekannt sind. Zweitens wird die Verantwortung zu einem gewissen Teil an die Betroffenen zurückdelegiert und beanstandet, dass bisher noch keine Strafanzeige gestellt wurde und die für das Verwaltungsverfahren irrelevante „strafrechtliche Relevanz“ noch nicht überprüft werden konnte.⁴⁸⁹ Zusammenfassend stellen die Erfahrungen mit der Stadtverwaltung eine erhebliche Grenze für die strategische Prozessführung des ADB Sachsen dar. Es konnte keine positive Zusammenarbeit mit der Stadtverwaltung erreicht werden. Es scheint eher das Gegenteil der Fall zu sein, nämlich dass sich das Verhalten der Stadtverwaltung negativ auf die Möglichkeiten einer nachhaltigen außergerichtlichen Einigung mit den Clubs ausgewirkt hat. Das Verwaltungsverfahren selbst hat nach gesicherter Information in einem Fall, vermutlich jedoch in allen Fällen, keine Konsequenzen für die Clubs nach sich gezogen. Das Ordnungsamt blieb damit weit hinter seinen Möglichkeiten zurück, gegen die Diskriminierungsproblematik vorzugehen. Es gibt keine Hinweise darauf, dass die Zuständigen für die Problematik sensibilisiert und weitergebildet werden konnten.

Auf politischer Ebene wurde die Problematik von rassistischen Einlasskontrollen nach der Veröffentlichung der Ergebnisse des Testing-Verfahrens sowohl im Sächsischen Landtag als auch im Stadtrat Leipzig, insbesondere von den Grünen und der Linksfraction thematisiert. Eva Jähning, innenpolitische Sprecherin der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN im Sächsischen Landtag, griff das Thema der rassistischen Einlasskontrollen in einer Presseerklärung auf und untermauerte mit der durch das Testing aufgezeigten „weite[n] Verbreitung von Alltagsrassismus in Sachsen“ die Forderung der Grünen nach verbessertem Diskriminierungsschutz.⁴⁹⁰ Die Ergebnisse des Testings wurden als Problem des gesamten Freistaat begriffen, denn

„Diskriminierung [ist] kein spezielles Leipziger Phänomen, ausgrenzende Praktiken, zum Beispiel auf dem Arbeitsmarkt oder beim Zugang zu Wohnraum sind im gesamten Freistaat zu beobachten.“⁴⁹¹

⁴⁸⁵ Stadt Leipzig, 2012/2: Antwort zur Anfrage Nr. V/F 529 vom 13.02.2012, S. 2.

⁴⁸⁶ Vgl. Baer/Ketteler, 2009: Rechtsfragen aus der Beratungsarbeit gegen Diskriminierung, S. 4.

⁴⁸⁷ Dieses Gespräch wurde durch das erste Testing-Verfahren des ADB Sachsen 2006 angeregt.

⁴⁸⁸ Vgl. Stadt Leipzig, 2012/2: a. a. O., S. 2.

⁴⁸⁹ Vgl. ebd.

⁴⁹⁰ Vgl. Pressemitteilung vom Bündnis 90/Die Grünen im Sächsischen Landtag vom 10.02.2012.

⁴⁹¹ Ebd.

Die politischen Forderungen konnten in weiterer Folge nicht realisiert werden, denn der im Februar 2012 eingereichte Antrag „Für eine diskriminierungsfreie Gesellschaft und eine diskriminierungsfreie Verwaltung in Sachsen“ wurde von der Sächsischen Staatsregierung abgelehnt.⁴⁹²

In der Stadt Leipzig wurde insbesondere die Linksfraktion auf die Problematik von rassistischen Einlasskontrollen aufmerksam. Juliane Nagel, Stadträtin für die Linksfraktion in Leipzig, kontextualisierte in einer Presseerklärung die Ergebnisse des Testing-Verfahrens als „Alltagsrassismus“ und „Ausdruck dessen (...), was MigrantInnen tagtäglich an Diskriminierung erfahren müssen“.⁴⁹³ Ebenso problematisierte sie, dass sich seit 2006, als das erste Testing des ADB Sachsen die Relevanz von rassistischen Einlasskontrollen in Leipziger Clubs und Diskotheken verdeutlichte, nichts geändert habe.

„Bereits 2006 wurde in Antwort auf eine Anfrage der SPD-Fraktion von der Verwaltung zugesichert, dass mit Diskotheken- und Clubbetreibern Informationsgespräche zum damals neu eingeführten AGG veranstaltet und regelmäßige Kontrollen in den Lokalitäten durchgeführt werden. Diese Maßnahmen haben, so sie überhaupt stattgefunden haben, keine Wirkung gezeigt.“⁴⁹⁴

In weiterer Folge stellte die Linksfraktion im Stadtrat eine kritische Anfrage an den Oberbürgermeister.⁴⁹⁵ In der Antwort der Stadtverwaltung bekennt sich diese dazu, dem diskriminierenden Einlassverhalten entgegenwirken zu wollen.⁴⁹⁶ Neben den bereits zitierten Ausflüchten finden sich in dem Antwortschreiben auch viele Zusagen. So plane die Stadtverwaltung mit dem ADB Sachsen und den Clubbetreibern_innen zeitnah über die Umsetzung der vorgeschlagenen „Fünf Schritte für einen diskriminierungsfreien Einlass in Leipziger Clubs und Diskotheken“ ins Gespräch kommen zu wollen.⁴⁹⁷ Sie verpflichtet sich auch weiterhin zur umgehenden Verfolgung von Diskriminierungen, auch wenn sie durch Testings „anderer Institutionen“ bekannt werden und bekennt sich zu einer gemeinsamen Auswertung von angezeigten Vorfällen.⁴⁹⁸ Darüber hinaus wird zugesichert, dass das Ordnungsamt künftig gezielte Gespräche mit den Gewerbetreibenden führen werde, wenn Vorfälle bekannt würden und auch selbst Kontrollen zum Einlassverhalten durchführen werde.⁴⁹⁹ Außerdem sichert die Stadt zu, dass das Ordnungsamt auf das ADB Sachsen zugehen wird, um sich über die zukünftige Zusammenarbeit zu verständigen – insbesondere auch darüber, ob eine vorherige Einbeziehung des Ordnungsamtes von Vorteil sei.⁵⁰⁰ Insbesondere der letzte Punkt steht im Kontext einer Debatte im Stadtrat über die Zusammenarbeit zwischen ADB Sachsen und dem Ordnungsamt Leipzig. In der Anfrage, die der Stadtrat Norman Volger vom BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN daraufhin an das ADB Sachsen stellte, konnte dieses die negativen Erfahrungen mit dem Ordnungsamt darlegen und Vorschläge zur zukünftigen Zusammenarbeit mit der Stadtverwaltung machen.⁵⁰¹ Über die Nachhaltigkeit der Zusicherungen der Stadtverwaltung resümiert Bartel 2013:

⁴⁹² Vgl. Freistaat Sachsen, 2012: Drucksache 5/8109 vom 28.02.2012.

⁴⁹³ Vgl. Presseerklärung der Linksfraktion Leipzig vom 11.02.2012.

⁴⁹⁴ Ebd.

⁴⁹⁵ Vgl. Stadt Leipzig, 2012/1: Anfrage Nr. V/F 529 vom 13.02.2012.

⁴⁹⁶ Vgl. Stadt Leipzig, 2012/2: a. a. O., S. 2.

⁴⁹⁷ Vgl. ebd.

⁴⁹⁸ Vgl. ebd.

⁴⁹⁹ Vgl. ebd.

⁵⁰⁰ Vgl. ebd.

⁵⁰¹ Vgl. ADB Sachsen, 2012: Antwort des Antidiskriminierungsbüro Sachsen (ADB) auf die Anfragen des Stadtrates Norman Volger bezüglich der Zusammenarbeit des ADB mit dem Ordnungsamt der Stadt Leipzig vom 23.02.2012

„Der Aktionsradius der kommunalen Verantwortungsträger_innen beschränkt sich meist auf punktuelle Symbolpolitik und allgemeine Aussagen, die vor allem die richtige Haltung dokumentieren sollen. Eine Auseinandersetzung mit konkreten Diskriminierungsphänomenen sowie zielgerichtetes Veränderungs-handeln stößt hingegen schnell an Grenzen.“⁵⁰²

Zusammenfassend konnte die strategische Prozessführung des ADB Sachsen die Politik an einigen Stellen positiv beeinflussen. Politiker_innen auf kommunaler sowie auf Länderebene konnten für das Problem der rassistischen Einlasskontrollen sensibilisiert werden. Rassistische Einlasskontrollen wurden im Stadtrat Leipzig diskutiert und die Stadtverwaltung geriet unter Druck, konkrete Schritte zuzusagen, um gegen die Diskriminierungspraxis vorzugehen. Die konkreten politischen Veränderungen sind bisher schwer einzuschätzen bzw. kaum messbar. Jedenfalls konnte sich das ADB Sachsen auf politischer Ebene mit seiner Agenda Gehör verschaffen und hat Grundlagen geschaffen, um bei zukünftigen Testing-Verfahren oder Fällen von rassistischen Einlasskontrollen die Stadt Leipzig noch stärker in die Verantwortung nehmen zu können.

6.3.4. Das Empowerment der betroffenen Gruppe

Durch verschiedene bereits genannte Effekte der strategischen Prozessführung des ADB Sachsen ist davon auszugehen, dass Betroffene durch die Aktivitäten des ADB Sachsen besser über ihre Rechte Bescheid wissen. Die erfolgreichen Klagen haben klargestellt, dass rassistische Einlasskontrollen einen Diskriminierungstatbestand darstellen, der vor Gericht einklagbar ist. Durch die breite Medienberichterstattung sowie die konkreten Schritte für einen diskriminierungsfreien Einlass, die das ADB Sachsen durchsetzen konnte, wird die betroffene Gruppe über ihre Rechte aufgeklärt. Insgesamt kann das „Diskotesting“ als stärkend eingestuft werden.

Die negativen Erfahrungen, die im Laufe der Prozessführung gemacht wurden, trafen insbesondere die Testpersonen. Diese mussten durch ihr öffentliches Auftreten im Rahmen des Testing-Verfahrens erneut Rassismus in verschiedenen Ausprägungen erleben. Vor Gericht zeigte sich dies etwa durch Misstrauen und Bagatellisierung des von den Testpersonen Erlebten. Ein Richter kommentierte z. B.:

„Da könnte ich ja auch meinen Beruf aufgeben und stattdessen versuchen, nachts nicht in die Disko zu kommen.“⁵⁰³

Durch solche Kommentare wurden die Testpersonen in ihrem Anliegen diskreditiert und ihnen ein rein monetäres Interesse unterstellt. Ähnlich herabwürdigende Erfahrungen vor Gericht sind offene *weiße* Solidarisierungen,

„etwa wenn ein beklagter mehrheitsdeutscher Clubbetreiber den Vortrag des Klägers störte und relativierend meinte, dass er auch schon mal nicht in einen Club gekommen sei. Anstatt ihn formal zu Ordnung zu rufen, erhielt er Unterstützung von der mehrheitsdeutschen Richterin, die umgehend erklärte, dass ihr das auch schon passiert sei.“⁵⁰⁴

In einem anderen Gerichtsprozess wird die vorsitzende Richterin von einem anonymen Prozessbeobachter nicht nur als parteiisch, sondern auch als aggressiv beschrieben.

⁵⁰² Bartel, 2013: a. a. O., S. 177.

⁵⁰³ Bartel, 2013: a. a. O., S. 178.

⁵⁰⁴ Ebd.

„Gleich zu Beginn stellte sie klar, dass sie keinesfalls irgend etwas anderes urteilen werde als ihr Kollege im ähnlichen Fall zuvor: mehr als 500 Euro wären definitiv nicht drin.“⁵⁰⁵

Die Beschreibung der Zeugenbefragung durch die Richterin lässt offenen Rassismus zutage treten:

„Während die weißen Zeugen durchgehend höflich und respektvoll behandelt wurden, keifte die Richterin den einzigen ausländischen Zeugen ständig an. [...] Im weiteren Verlauf blaffte sie ihn mehrfach an, etwa dass er sich nicht alles aus der Nase ziehen lassen sollte. Die Deutschkenntnisse des ausländischen (!) Studenten fanden bei der Richterin keinerlei Würdigung.“⁵⁰⁶

Auch die Erfahrung mit den Medien beschreibt Bartel ambivalent. Einerseits hätten die Tester im Rahmen der Medienarbeit die Möglichkeit, mit ihrem Anliegen an die Öffentlichkeit zu gehen. Andererseits können die Erwartungshaltung der Medien und die Reaktionen der Öffentlichkeit auch zu einer problematischen Erfahrung für Betroffene werden.

„Medien erwarten in der Regel Betroffene, die als ‚Opfer‘ ihre persönliche Geschichte präsentieren und sich mit Name und Bild zur Verfügung stellen. Damit dringen sie weit in den Nahbereich der Betroffenen ein und setzen sie einer großen Öffentlichkeit aus.“⁵⁰⁷

Diese Öffentlichkeit beinhaltet z. B. rassistisch-verletzende Kommentare unter Onlineartikeln wie auch das persönliche Angesprochen-Werden auf der Straße oder in der Universität.⁵⁰⁸

6.3.5. Die Auswirkungen auf die Diskriminierungspraxis

Die Auswirkungen der strategischen Prozessführung auf die Diskriminierungspraxis können weitgehend positiv bewertet werden. Zunächst waren die Reaktionen einer Mehrheit der Clubs von einer Abwehrhaltung gegenüber der Problematik geprägt. Viele gaben an, von rassistischen Einlasskontrollen nichts zu wissen oder nicht dafür zuständig zu sein. Die Umsetzung von verbindlichen Schritten in Richtung einer diskriminierungsfreien Türpolitik wurde abgelehnt. Die Betreiber_innen beriefen sich auf ihr „Hausrecht“ und waren sich der rechtlichen Grenzen ihres Handelns durch das AGG nicht bewusst.⁵⁰⁹ Diese Einstellung konnte durch die strategische Prozessführung positiv beeinflusst werden. Neben den zwei Diskotheken, die sich in außergerichtlichen bzw. gerichtlichen Verfahren auf verbindliche Schritte gegen rassistische Einlasskontrollen einließen, konnten noch weitere Clubs für die Umsetzung einer diskriminierungsfreien Türpolitik gewonnen werden. Im Jahr 2013 hatten sich schon „mehr als zehn Clubs“ zur verbindlichen Umsetzung von präventiven Maßnahmen mit dem ADB Sachsen im Sinne der „Fünf Schritte für einen diskriminierungsfreien Einlass in Leipziger Clubs und Diskotheken“ bereit erklärt.⁵¹⁰ Hier hat sich insbesondere die gute Vorbereitung des ADB Sachsen verdient gemacht, da den Betreiber_innen der Diskotheken konkrete Vorschläge für die Verbesserung ihrer Türpolitik gemacht werden konnten.

Der Einfluss der gerichtlichen Auseinandersetzungen auf die Clubs ist ambivalenter zu betrachten. So fielen im Falle einer Verurteilung die verhängten Schadensersatzsummen sehr gering aus und waren keineswegs dazu geeignet, eine abschreckende Wirkung auf Diskotheken und Clubs zu

⁵⁰⁵ Schwarzer, 2012: Rassistische Türpolitik. 300 Euro und ein Freigetränk.

⁵⁰⁶ Ebd.

⁵⁰⁷ Bartel, 2013: a. a. O., S. 179.

⁵⁰⁸ Vgl. ebd.

⁵⁰⁹ Vgl. Bartel, 2013: a. a. O., S. 176.

⁵¹⁰ Vgl. Bartel, 2013: a. a. O., S. 184.

entfalten, wie es die Antirassismus-Richtlinie der Europäischen Gemeinschaft zur effektiven Bekämpfung von Diskriminierung fordert.⁵¹¹ Dennoch konnte durch die gewonnenen Verfahren deutlich gemacht werden, dass rassistische Einlasskontrollen ein Diskriminierungstatbestand sind und dass die Diskotheken das AGG beachten müssen. Die von den Gerichten verwendeten Argumente können sich auch negativ auf die Bekämpfung der Diskriminierungspraxis auswirken, z. B. wenn Diskotheken in Zukunft rassistische Einlasskontrollen besser verschleiern.

Weitere wichtige Akteure wie der DEHOGA und die Industrie- und Handelskammer (IHK) konnten für das Problem der rassistischen Einlasskontrollen sensibilisiert werden. Als späte Reaktion auf das Testing-Verfahren gaben diese zum Auftakt der Gerichtsverhandlungen im April 2012 eine Presseerklärung mit dem Titel „Diskriminierung ohne uns! – Selbstverpflichtung Leipziger Diskotheken“ heraus. Darin verpflichteten sich eine unbestimmte Anzahl Leipziger Diskotheken zu einem informierenden Aushang/Aufkleber, zu AGG-Schulungen des eigenen Personals sowie zur vertraglichen Verpflichtung ihrer externen Dienstleister_innen, das AGG einzuhalten.⁵¹² Die Selbstverpflichtung wurde vom ADB Sachsen und dem RAS zwar begrüßt, aber auch kritisiert: Die geplanten Aushänge, die sich am „Hamburger Modell“⁵¹³ orientierten, seien zu allgemein und aufgrund von fehlender Mehrsprachigkeit sowie von konkreten Hinweisen auf eine Beschwerdestelle ungeeignet, Diskriminierung an der Diskothekentür effektiv zu bekämpfen. Zudem lasse die Selbstverpflichtung einen Vorschlag zum Beschwerdemanagement vermissen sowie zur Änderung der Hausordnung. Auch fehlten die professionelle Begleitung der Umsetzung und ein verbindliches Monitoring, beanstanden das ADB Sachsen und das RAS.⁵¹⁴ An mehreren Stellen des Dokuments ist das Misstrauen gegenüber der Initiative spürbar, z. B. wenn es heißt:

„Wir erwarten, dass dem öffentlichkeitswirksamen Bekenntnis konkrete Schritte folgen, die sich den Grundsätzen der Transparenz und Verbindlichkeit verpflichtet fühlen.“⁵¹⁵

Die Initiative des DEHOGA und der IHK zeigt, dass das „Diskotesting“ erfolgreich Druck auf die Diskotheken und ihre Interessensverbände ausgeübt hat.

Durch die aktive Teilnahme des StudentInnenRats der Universität Leipzig am Testing-Verfahren wurden die diskriminierenden Einlasskontrollen an der Universität Leipzig sowie weiteren Leipziger Hochschulen problematisiert. Nach der Veröffentlichung der Ergebnisse des Testings und der Kampagne „Einlass für alle“ solidarisierte sich z. B. der StudentInnenRat der Hochschule für Technik, Wirtschaft und Kultur Leipzig mit den Zielen des Testing-Verfahrens:

„In Leipzig gibt es ein Bündnis, welches sich zu Aufgabe gemacht hat allen Menschen, egal welcher Hautfarbe, welches Geschlecht [sic!] und welche Religion [sic!], den freien Zugang zu Partys Diskotheken und zur ermöglichen [sic!]. Damit dies umgesetzt werden kann, werden die Räume in Leipzig zertifiziert. Der StuRa der HTWK-Leipzig und die von ihm geförderten Partys finden ab Januar 2013 nur noch in Räumen statt, welche dieses Zertifikat haben.“⁵¹⁶

511 Vgl. RL 2000/43/EG des Rates vom 29.06.2000, Nr. 26.

512 Vgl. ADB Sachsen/ RAS, 2012: Diskriminierungsfreie Einlasskontrollen durch Selbstverpflichtung?, S. 1.

513 Im Jahr 2010 entwickelten der DEHOGA Hamburg mit der Landesstelle für Vielfalt in Hamburg den betreffenden Aushang.

514 Vgl. ADB Sachsen/ RAS, o.J.: a. a. O., S. 2–4.

515 ADB Sachsen/ RAS, o.J.: a. a. O., S. 1.

516 <http://www.stura.htwk-leipzig.de/de/studentenrat/service/diskriminierungsfreie-einlasskontrollen-durch-selbstverpflichtung/>, zuletzt eingesehen am: 20.08.2015.

6.4. Zwischenfazit

In einer Zusammenschau aller Ergebnisse zeigt sich, dass die strategische Prozessführung des ADB Sachsen an vielen Stellen erfolgreich war.

Insbesondere die praktische Umsetzung der zuvor erarbeiteten „Fünf Schritte für einen diskriminierungsfreien Einlass“ konnte präventive Wirkung auf die Diskriminierungsproblematik entfalten. In Leipzigs Clubs und Diskotheken herrscht seit der strategischen Prozessführung des ADB Sachsen mehr Transparenz beim Einlass: Durch Schulungen des ADB Sachsen wurden Mitarbeiter_innen der Diskotheken und Clubs für die Problematik rassistischer Einlasskontrollen sensibilisiert. Die Änderung von Hausordnungen lassen darüber hinaus darauf hoffen, dass die Effekte der strategischen Prozessführung nachhaltig sind – zumindest solange die betreffenden Clubs und ihre Betreiber_innen bestehen. Durch die strategische Prozessführung profilierte sich das ADB Sachsen als städtischer Ansprechpartner. Mit der erfolgten Öffentlichkeitsarbeit verschaffte es seinen Forderungen vor allem in Leipzig, aber auch im Freistaat Sachsen Gehör. Es konnten sowohl auf kommunaler wie auf regionaler Ebene Verbündete in der Politik gefunden werden, die auf das Problem der rassistischen Einlasspraktiken aufmerksam wurden und die Anliegen des ADB Sachsen in ihre Agenda aufnahmen. Durch das entschiedene Vorgehen des ADB Sachsen und nicht zuletzt durch den eingeschlagenen Klageweg wurde viel Druck auf zentrale städtische Akteure ausgeübt. Unabhängig davon, wie hoch die Abwehr gegenüber dem Anliegen des ADB Sachsen zu Anfang der strategischen Prozessführung war; am Ende bekannten sich Clubbetreiber_innen, Politiker_innen, die Leipziger Stadtverwaltung sowie der DEHOGA und die IHK öffentlich zu einem diskriminierungsfreien Einlass. Durch die strategische Prozessführung des ADB wurde deutlich aufgezeigt, dass rassistische Diskriminierung an der Diskothekentür einen Diskriminierungstatbestand nach dem AGG darstellt und von Betroffenen nicht hingenommen werden muss. Die zuvor insbesondere bei den Mitarbeiter- und Betreiber_innen der Clubs und Diskotheken vorherrschende Position, dass das Hausrecht über dem Diskriminierungsschutz stehe, konnte zurückgedrängt werden.

Ebenfalls als Erfolg ist das Empowerment der betroffenen Gruppe zu werten. Es ist davon auszugehen, dass durch das bekannt gewordene Testing-Verfahren, durch die Klagen und die konkreten Änderungen an Leipzigs Diskothekentüren mehr Betroffene über ihre Rechte und über Anlaufstellen Bescheid wissen und auch eher in der Lage sind, von ihren Möglichkeiten gegen rassistische Diskriminierung vorzugehen Gebrauch zu machen.

Die strategische Prozessführung des ADB Sachsen stieß jedoch auch an erhebliche Grenzen, insbesondere an die Grenzen der Institutionen. Sowohl die Erfahrung vor Gericht, als auch die wenig produktive Zusammenarbeit mit der Leipziger Stadtverwaltung schmälern den Erfolg des ADB Sachsen. Auch wenn die Gerichte in einigen Fällen den Tatbestand der Diskriminierung bestätigten, stellen die getroffenen Urteilen keine Unterstützung dahingehend dar, Veränderungen in der Praxis anzustoßen. Die durchweg niedrigen Schadensersatzsummen eignen sich nicht dazu, eine abschreckende Wirkung zu entfalten. Berichte aus dem Gerichtssaal, in denen von *weißen* Solidarisierungen, Misstrauen gegenüber den Testern sowie von offenem Rassismus die Rede ist, lassen die Frage offen, ob Clubbetreiber_innen sich nicht selbst nach verlorenem Prozess noch „im Recht“ fühlten. Die Richter_innen setzten ihre Bemessung der Schadensersatzhöhe nicht am Erleben der Betroffenen und an der Realität von rassistischer Diskriminierung an, sondern zogen ihre eigenen, aus ihrer Zugehörigkeit zur *weißen* Mehrheit resultierenden Bewertungsmaßstäbe heran. Dies ist mit als ein

Grund zu sehen, weshalb rassistische Diskriminierung vor Gericht bagatellisiert wird. Hier bestätigt sich auch, dass das mangelnde Vertrauen von *People of Colour* in das Justizsystem seine Berechtigung hat, was dazu führt, dass Diskriminierungserfahrungen nicht gemeldet oder zur Anklage gebracht werden⁵¹⁷.

Darüber hinaus muss festgestellt werden, dass die mit den Fällen betrauten Richter_innen ohne Ausnahme das offene strategische Vorgehen der Kläger als problematisch einschätzten, was sich vor allem in ihrer negativen Bewertung der Testing-Verfahren offenbarte. An diesem Punkt zeigt sich sehr deutlich, wie notwendig die Einführung eines Verbandsklagerechts bzw. einer Prozessstandschaft für eine erfolgreiche Umsetzung des AGG ist.

Auch das zuständige Leipziger Ordnungsamt blieb weit hinter seinen Möglichkeiten zurück, mit dem ADB Sachsen zu kooperieren und Druck auf die Diskotheken auszuüben. Zwar wurde ein Verwaltungsverfahren eingeleitet, dieses jedoch sogleich wieder eingestellt, als die Betreiber_innen der Clubs und Diskotheken rassistische Einlasskontrollen bestritten. Gegen diejenigen Clubs und Diskotheken, die wegen einer Diskriminierung verurteilt worden waren, wurde das Ordnungsamt nicht erneut tätig. Durch dieses Vorgehen wird den Betreiber_innen signalisiert, dass rassistische Einlasskontrollen ohne Konsequenzen bleiben.

517 Siehe Darstellung unter 2.3.1.

7. Fazit

Zusammenfassend ist klar zu konstatieren, dass die strategische Prozessführung für die Bekämpfung von Alltagsrassismus in Deutschland von großer Wichtigkeit ist. Es ist deutlich erkennbar, dass rassistisch motivierte Einlassverweigerungen an der Diskotür für junge Männer *of Colour* in Deutschland eine relevante Diskriminierungserfahrung darstellen. Der historische Rückblick zeigt, dass diese Diskriminierungsproblematik bereits seit den 1970er Jahren besteht. Seit vor mittlerweile zehn Jahren mit dem AGG die Möglichkeit geschaffen wurde, im Rahmen einer Individualklage Diskriminierung vor Zivilgerichten geltend zu machen, konnten zwanzig AGG-Prozesse mit der Klagekonstellation der rassistischen Diskriminierung an der Diskothekentür identifiziert werden. Bis auf den zuletzt geführten Prozess stand in keinem dieser Fälle das individuelle Interesse des jeweiligen Klägers im Vordergrund. Der Großteil der Klagen, die zu Gerichtsentscheidungen führten, war strategisch motiviert und wurde durch zivilgesellschaftliche antirassistische Initiativen, die für den Abbau dieser Form von Alltagsrassismus kämpfen, angestoßen bzw. unterstützt. Ohne die strategische Prozessführung wäre diese Form von Alltagsdiskriminierung nicht vor deutsche Gerichte sowie in den Fokus von Medien und Politik gerückt.

Die wichtigsten gemeinsamen Erfolge der analysierten strategischen Prozessführungen des BUG und des ADB Sachsen sind die erfolgreiche Sensibilisierung der Öffentlichkeit, der Zivilgesellschaft und der Politik auf kommunaler sowie auf Landesebene. Dadurch konnte die betroffene Gruppe gestärkt und über ihre Rechte aufgeklärt werden. Darüber hinaus gelang es den Organisationen, ihre jeweiligen Schwerpunkte erfolgreich zu verfolgen: Das ADB Sachsen konnte eine Reihe Leipziger Diskothekenbetreiber_innen für die Umsetzung von Schulungen und weitere Schritte in Richtung einer transparenten und diskriminierungsfreien Türpolitik gewinnen. Das AGG konnte hier als Druckmittel für die Durchsetzung von präventiven Maßnahmen verwendet werden. Das BUG brachte durch seine Lobbyarbeit eine Änderung des Niedersächsischen Gaststättengesetzes auf den Weg, sodass in Zukunft rassistische Einlasskontrollen an der Diskotür als Ordnungswidrigkeit geahndet und mit Bußgeldern belegt werden können. Unbelehrbaren Diskobetreiber_innen droht nun sogar der Gewerbeentzug. Auch Bremen erweiterte sein Landesgaststättengesetz um den Tatbestand der Diskriminierung als Ordnungswidrigkeit. Es ist möglich, dass weitere Bundesländer sich daran orientieren und diesem Beispiel folgen. Da das BUG die bundesweit erfolgreichsten Urteile mit Schadensersatzsummen von 900 bzw. 1000 Euro für eine rassistisch motivierte Abweisung an der Diskothekentür erreichen konnte (OLG Stuttgart sowie AG Hannover), bleibt zu hoffen, dass damit eine Bemessungsgrundlage für weitere Urteile in derartigen Fällen geschaffen wurde und Urteile mit weitaus geringeren Summen für die Betroffenen der Vergangenheit angehören.

An diesem Punkt zeigt sich aber auch die erste einer Reihe von Grenzen, die die Gerichte dem Mittel der strategischen Prozessführung setzen:

Der gerichtliche Erfolg des BUG kam mit hoher Wahrscheinlichkeit nur dadurch zustande, dass das BUG sich mit seinem strategisch geplanten Vorgehen bedeckt hielt und nicht thematisierte, dass die vor Gericht gebrachten Fälle auf Testing-Verfahren basierten. Die vorliegende Arbeit konnte indes die Wichtigkeit von Testing-Verfahren für die Beweisbarkeit von Diskriminierung vor Gericht darlegen. Diese Methode, die sich insbesondere zur Aufdeckung von rassistischer Diskriminierung eignet, stellte die Grundlage von siebzehn der zwanzig vorgestellten AGG-Prozesse dar. Festzustellen ist ebenso, dass Gerichte Testing-Verfahren skeptisch oder auch ablehnend gegenüberstehen. Dies lässt sich zum einen auf ein offenkundiges Misstrauen der unteren Zivilgerichte gegenüber strategischer Prozessführung zurückführen. Betraute Richter_innen scheinen betroffene „Opfer“ von Diskriminierung zu erwarten. Politisch motivierte Kläger_innen passen nicht ins Schema. Ihnen wird häufig mit Irritation und teilweise offen zu Tage tretender Ablehnung begegnet. Ein weiterer Erklärungsansatz liegt darin, dass Argumente expliziter Gegner_innen des AGG aus der Anfangszeit des Gesetzes in den untersuchten Fällen tatsächlich eine Rolle spielten. So wurde das im dritten Kapitel vorgestellte „Missbrauchsargument“, dessen Kernaussage darin besteht, dass Kläger_innen mit dem AGG ein „Geschäft“ machen wollten, von den Gerichten mit dem Testing-Verfahren vermischt, indem den Klägern ein rein monetäres Interesse unterstellt wurde. Dem wirkten die Gerichte vorsorglich entgegen, indem sie den Schadensersatz halbierten, was im extremsten Fall zu einer Schadensersatzsumme von lediglich 150 Euro führte.

An den untersuchten Beispielen zeigt sich außerdem, dass die Gerichte den europäischen Vorgaben nach abschreckenden Sanktionen nicht entsprechen. Generell sind die Gerichte bestrebt, den Schadensersatz für Betroffene und damit auch das Strafmaß für die Diskothekenbetreiber_innen gering zu halten und begründen dies mit Argumenten expliziter Gegner_innen des AGG. Die Abschreckungswirkung der Schadensersatzsummen wird in den untersuchten Urteilen jeweils leichtfertig bejaht, ohne deren tatsächlichen Effekte zu prüfen. Sowohl das BUG als auch das ADB Sachsen machten die Erfahrung, dass die Prozesskosten dabei zu Ungunsten der Kläger ausgelegt wurden. Aus den analysierten Gerichtsfällen lässt sich ablesen, dass die Gerichte kein Verständnis für die Funktionsweisen und die Auswirkungen von Alltagsrassismus aufbringen und die Erfahrungen der Betroffenen durchweg bagatellisieren. Hier kollidiert sogenanntes *weißes* Wissen mit dem Wissen von *People of Colour*. Ein deutliches Beispiel dafür ist, dass eine erwartbare Diskriminierung von den Gerichten als weniger verletzend eingestuft wird. Diese Einschätzung wird der Erfahrungsdimension von *People of Colour*, welche Alltagsrassismus täglich erleben, absolut nicht gerecht. Eine weitere Bagatellisierung findet sich in dem Argument, dass die Kläger „keinen psychischen Schaden“ davongetragen haben bzw. „nur geringfügig beeinträchtigt“ wurden. Auch äußere Faktoren werden herangezogen, um die Diskriminierungserfahrung zu bagatellisieren, z. B. dass nur ein kurzer Aufenthalt in der Diskothek geplant gewesen sei, dass nur wenige Menschen die Abweisung mitbekommen hätten, dass auch andere Diskotheken zur Auswahl gestanden hätten oder dass die Begleiter_innen sich bei der Abweisung mit dem Betroffenen solidarisiert hätten. Die historische Rückschau auf ein Urteil wegen Volksverhetzung aus dem Jahre 1985 konnte zeigen, dass bei deutschen Gerichten nicht erst seit dem AGG Unschlüssigkeit bzw. Ignoranz darüber herrscht, ob und wie stark eine Diskriminierung die Menschenwürde bzw. das aus ihr abgeleitete allgemeine Persönlichkeitsrecht verletzt.

Als weitere Tendenz lässt sich beobachten, dass verdeckte Diskriminierung von den Gerichten besonders stark bagatellisiert wird. Dies zeigt sich einerseits, wenn bei der Bemessung des Schadens-

ersatzes erwähnt wird, dass keine herabsetzenden Äußerungen getätigt worden seien. Ein besonders bedenkliches Urteil aus München erkannte die Diskriminierung schlichtweg nicht an, da sie verdeckt stattfand, obwohl der *schwarze* Kläger mit einem Alibiargument zurückgewiesen wurde und die *weißen* Vergleichspersonen problemlos Einlass erhielten. Diese Indizien reichten dem Gericht nicht aus, um eine rassistisch motivierte Einlassverweigerung zu vermuten. Ein weiteres Beispiel, bei dem schlicht die Augen vor strukturellem Rassismus verschlossen wurden, findet sich in einem Urteil des LG Leipzig: Hier wurde eine Diskriminierung aufgrund eines fehlenden Markenlogos auf der Jacke der Vergleichsgruppe *of Colour* als wahrscheinlicher angesehen als eine rassistisch motivierte Abweisung. Bei der Bewertung verdeckter Diskriminierung, so konnte der historische Rückblick aufdecken, waren die deutschen Strafgerichte in den 1980er Jahren bereits fortschrittlicher als die heutigen Zivilgerichte – und das trotz der Bestimmungen, die das AGG seit 2006 vorgibt. Die Strafgerichte damals bewerteten die verdeckte Abweisung an der Diskothekentür als Beleidigung. Fraglich und zu untersuchen bleibt, inwieweit dies auch damit zu tun hat, dass es sich bei dem damaligen Kläger um einen Captain der US-Army handelte und die Entscheidung damit auch politische Relevanz hatte. Insgesamt bestätigten sich am Beispiel der strategischen Prozessführung gegen rassistische Diskriminierung an der Diskothekentür viele der eingangs zitierten Bedenken und Kritikpunkte: So wird an deutschen Gerichten mit einem verkürzten Rassismusbegriff gearbeitet, durch den rassistische Diskriminierung im Freizeitbereich bagatellisiert wird. Auch der eingangs zitierte Widerwille gegenüber dem AGG zeigt sich in der Verwendung von Argumenten expliziter Gegner_innen des Gesetzes. Eine Vertretung durch Antidiskriminierungsverbände im Rahmen einer Verbandsklage oder Prozessstandschaft würde vielen dieser negativen Tendenzen entgegenwirken und es der Zivilgesellschaft erleichtern, strukturellen Rassismus zu bekämpfen. Da die Routinen an den Gerichten bestehende Machtverhältnisse eher festigen, als diese zu durchbrechen, muss für deutsche Zivilgerichte der unteren Instanzen institutioneller Rassismus im Sinne der Definition aus dem zweiten Kapitel konstatiert werden.

Eine weitere Grenze der strategischen Prozessführungen ist ebenfalls institutioneller Art: Sie zeigt sich in den Erfahrungen mit den Ämtern und der Stadtverwaltung. Auch hier kann von institutionellem Rassismus gesprochen werden, da die Routinen der Ämter bestehende Ungleichheitsverhältnisse stabilisieren und legitimieren. Während sich im Zuge der Recherchen für diese Untersuchung zeigte, dass es in den 1980er und 1990er Jahren teilweise vehemente und proaktive Versuche von Ordnungsämtern und insbesondere der Berliner Stadtverwaltung gab, der Diskriminierungsform der Abweisung an Diskothekentüren Einhalt zu gebieten, zeigt sich heute ein anderes Bild: Die Erfahrungen aus drei deutschen Städten belegen, dass bei den zuständigen Ämtern wenig Wille vorhanden ist, effektiv gegen Diskriminierung vorzugehen bzw. die eigenen Spielräume im Sinne des AGG auszureizen. Auch zeigt ein Vergleich, dass bei den Behörden unterschiedliche Auffassungen über die eigenen Befugnisse herrschen: Während in Leipzig ein Verwaltungsverfahren gegen Betreiber_innen eröffnet wurde, wurde dies in Reutlingen und Hannover strikt abgelehnt. Wiederum scheinen für eröffnete Verfahren mangelndes Interesse an einer nachhaltigen Lösung und unzureichende Prävention charakteristisch zu sein. Die Erfahrungen aus Leipzig decken sich mit Berichten aus Berlin, wonach sich die behördlichen Interventionen darauf beschränken, ein Verfahren einzuleiten und dieses nach Abstreiten der Vorwürfe vonseiten der Clubs ohne weitere Konsequenzen zu beenden.⁵¹⁸ Hierin zeigt sich, dass antirassistische Regelungen in den Vorschriften der Ämter nie-

dergeschrieben werden müssen, wenn sie zur Anwendung kommen sollen. Die Auswirkungen der Änderung des Niedersächsischen und Bremischen Gaststättengesetzes bleiben abzuwarten. Der historische Rückblick gibt hier Hinweise auf mögliche Probleme: Werden die Verwaltungsgerichte Entzüge der Gewerbeerlaubnis stützen, sollte es künftig zu solchen kommen?

Auch auf Ebene der Politik findet sich eine Grenze für die strategische Prozessführung. Die Debatten aus den Stadträten in Leipzig und Hannover zeigen, dass die Verantwortung zur Bekämpfung der Diskriminierungsproblematik auf unterschiedliche Art an die Betroffenen zurück delegiert wird. Gemäß der Stadtverwaltung Leipzig sollen diese strafrechtliche Anzeige erstatten. Die Erfahrungen in Reutlingen und Hannover zeigen allerdings, dass Anzeigen von der Polizei oft gar nicht aufgenommen werden. Die Stadtverwaltung Hannover wartete jahrelang auf eine AGG-Klage, zeigte sich nach erfolgter Klage jedoch nicht entschlossen, Schritte gegen die verurteilte Diskothek einzuleiten. In Leipzig beschwerte sich die Stadtverwaltung darüber, dass Betroffene Diskriminierung nicht bei den Ordnungsämtern meldeten.

Während die Bundesregierung 2013 noch keine Notwendigkeit für weitere gesetzgeberische Maßnahmen sah und darauf beharrte, dass der in Deutschland geschaffene Rechtsrahmen ausreicht, „um Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft (...) zu verhindern oder zu beseitigen“⁵¹⁹

könnte das zehnjährigen Jubiläum des AGG und die Evaluationsstudie der ADS einen neuen Impuls für die Novellierung des Gesetzes setzen. Christine Lüders, Leiterin der ADS, sprach sich im Rahmen des Festaktes zu zehn Jahren AGG dafür aus, das AGG punktuell zu verbessern. Sie hob neben der Fristverlängerung zur Geltendmachung einer Diskriminierung insbesondere die Schaffung eines Klagerechts für Antidiskriminierungsverbände heraus.⁵²⁰ Auch der Bundesminister der Justiz und für Verbraucherschutz, Heiko Maas, nahm diese beiden Novellierungsvorschläge in seiner Rede zum Festakt auf.⁵²¹ Es bleibt abzuwarten, ob sich die Bundesregierung tatsächlich der Vorschläge annehmen wird.

Ein Klagerecht für Antidiskriminierungsverbände würde die Möglichkeiten, auf dem Rechtsweg gegen Rassismus vorzugehen, erheblich erweitern und viele Hindernisse für strategische Prozessführung, die diese Arbeit aufzeigt, aus dem Weg räumen.

⁵¹⁹ Deutscher Bundestag, 2013: Drucksache 17/12919 vom 25.03.2013, S. 5.

⁵²⁰ Vgl. Pressemitteilung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes vom 27.09.2016.

⁵²¹ Vgl. Maas, Heiko, 2016: Vielfalt. Zusammenhalt. Recht.

Literaturverzeichnis

Fachliteratur

Andrades, Eva Maria (2008): Möglichkeiten und Grenzen einer Beistandschaft nach § 23 AGG, in: Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin des Türkischen Bundes in Berlin-Brandenburg (Hrsg.): Antidiskriminierungsreport Berlin 2006–2008, Berlin, S. 30–32.
http://www.tbb-berlin.de/downloads_adnb/ADNB-Antidiskriminierungsreport_2006–2008.pdf

Antidiskriminierungsbüro Sachsen (Hrsg.) (2009): Was tun gegen Diskriminierung?! Die Arbeit des Antidiskriminierungsbüro Sachsen, Leipzig.
http://www.adb-sachsen.de/tl_files/adb/pdf/ADB_Broschuere_2009.pdf

Antidiskriminierungsbüro Sachsen/ Opferberatung Leipzig (Hrsg.) (2007): Was tun gegen Rassismus?! Situation und Perspektive in Leipzig, Leipzig.
http://www.adb-sachsen.de/Was_tun_gegen_Rassismus_Broschuere.html

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.) (2010): Gemeinsamer Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages, Berlin.
http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/BT_Bericht/Gemeinsamer_Bericht_erster_2011.pdf?__blob=publicationFile

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.) (2016): Evaluation des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes. Büro für Recht und Wissenschaft GbR mit wissenschaftlicher Begleitung von Prof. Dr. Christiane Brors, Berlin.
http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/AGG/AGG_Evaluation.pdf?__blob=publicationFile&v=8

Antidiskriminierungsverband Deutschland (Hrsg.) (2009): Eckpunktepapier des Antidiskriminierungsverbandes Deutschland Standards für eine qualifizierte Antidiskriminierungsberatung. http://www.antidiskriminierung.org/files/advd_Eckpunktepapier_Oktober%202009_0.pdf

Baer, Susanne/Bittner, Melanie/Göttsche, Anna Lena (2010): Mehrdimensionale Diskriminierung. Begriffe, Theorien und juristische Analyse, Teilexpertise erstellt im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes.
http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/Expertise_Mehrdimensionale_Diskriminierung_jur_Analyse.pdf?__blob=publicationFile

Baer, Susanne/Ketteler, Maria (2009): Rechtsfragen aus der Beratungsarbeit gegen Diskriminierung.
https://www.berlin.de/imperia/md/content/lb_ads/agg/welche_interventionsschritte_muss_das_zustaendige_gewerbeamt_gegen_ei_____ne_diskriminierende_einlasspraxis_einleiten.pdf?start&ts=1416489446&file=welche_interventionsschritte_muss_das_zustaendige_gewerbeamt_gegen_ei_____ne_diskriminierende_einlasspraxis_einleiten.pdf

Barskanmaz, Cengiz (2008): Rassismus, Postkolonialismus und Recht – zu einer deutschen Critical Race Theory?, in: Kritische Justiz, 2008/Heft 3, S. 296–302.

Bartel, Daniel (2013): Möglichkeiten der Intervention in der Antidiskriminierungsarbeit und ihre Schwierigkeiten, in: Opferperspektive e.V. (Hrsg.): Rassistische Diskriminierung und rechte Gewalt. An der Seite von Betroffenen beraten, informieren, intervenieren, Westfälisches Dampfboot, Münster, S. 173–184.

Böhmer, Peter/ Leber, Thomas/ Martini, Jürgen/ Seidemann, Hans/ Wagner, Reinhard (1972): Der Rassenkonflikt in den USA, Sozialisation und Probleme der Emanzipation am Beispiel der Afroamerikaner, Band II, Europäische Verlagsanstalt, Frankfurt am Main.

Bundesrepublik Deutschland (2013): Neunzehnter bis Zweiundzwanzigster Bericht der Bundesrepublik Deutschland nach Artikel 9 des Internationalen Übereinkommens zur Beseitigung jeder Form von Rassendiskriminierung (ICERD).
http://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/user_upload/PDF-Dateien/Pakte_Konventionen/ICERD/ icerd_state_report_germany_19-22_2013_de.pdf

Busch, Sebastian (o.J.): Aspekte zur Fallauswahl im Rahmen strategischer Prozeßführung.
http://www.aktiv-gegen-diskriminierung.de/fileadmin/user_upload/Word/Aspekte_zur_Fallauswahl_im_Rahmen_strategischer_Prozessfuehrung.doc

Chicote, Florencio (2008): Kennen Sie das AGG? – Ergebnisse einer Umfrage, die nicht verwundern, in: Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin des Türkischen Bundes in Berlin-Brandenburg (Hrsg.) (2008): Antidiskriminierungsreport Berlin 2006–2008, Berlin.
http://www.tbb-berlin.de/downloads_adnb/ADNB-Antidiskriminierungsreport_2006–2008.pdf

Committee on the Elimination of Racial Discrimination (2015): Concluding Observations on the combined nineteenth to twenty-second periodic reports of Germany, CERD/C/DEU/CO/19–22.
<https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G15/139/15/PDF/G1513915.pdf?OpenElement>

Danker, Ponke/ Kinsky, Sara (2013): Rassistische Einlasskontrollen vor Gericht, Working Paper Nr.3, Humboldt Law Clinic Grund und Menschenrechte, Humboldt Universität Berlin, Berlin.
<http://baer.rewi.hu-berlin.de/humboldt-law-clinic/publikationen/Working%20Paper%20Nr.3.pdf>

DEHOGA Hamburg/ Arbeitsstelle Vielfalt der Hansestadt Hamburg (2010): Regelung für Wachpersonal und Türsteher.
<http://www.hamburg.de/contentblob/2360614/data/2010-07-02-jb-diskriminierung-leitlinienplakat.pdf>

Delgado, Richard/Stefancic, Jean (2012): Critical Race Theory. An Introduction. New York University Press, New York.

Die Ausländerbeauftragte des Senats von Berlin (1994): Was tun gegen Diskriminierungen? Alltägliche Diskriminierungen und internationaler Schutz, Berlin.

Egenberger, Vera (2010/1): Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz und seine Potenziale. Strategische Klagen führen, in: Republikanischer Anwältinnen- und Anwälteverein, Informationsbrief Nr.103/2010, S. 40–44.

Egenberger, Vera (2010/2): Strategische Klagen führen gegen Diskriminierung. <https://heimatkunde.boell.de/2010/04/01/strategische-klagen-fuehren-gegen-diskriminierung-das-allgemeine-gleichbehandlungsgesetz>

Eggers, Maureen Maisha/ Kilomba, Grada/ Piesche, Peggy/ Arndt, Susan (2009): Konzeptionelle Überlegungen, in Eggers/Kilomba/Piesche/Arndt (Hrsg.): Mythen Masken und Subjekte. Kritische Weißseinsforschung in Deutschland, Unrast-Verlag, Münster, S. 11–13.

European Roma Rights Center/Interrights/Migration Policy Group (2004): Strategic litigation of race discrimination in Europe: From principles to practice. A Manual on the theory and practice of strategic litigation with particular reference to the EC race directive. <http://www.errc.org/cms/upload/media/00/C5/m000000C5.pdf>

Fahlbusch, Peter (2009): Amtsgericht Oldenburg Urteil vom 23.Juli 2008 – E2 C 2126/07 (V): Entschädigung für einem ‚Ausländer‘ verweigerten Zutritt zu einer Diskothek, in: Forum gegen Rassismus, Arbeitsgruppe Gleichbehandlung (Hrsg.)(2009): Info-Brief Nr.11: Umsetzung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) – Positive und andere flankierende Maßnahmen, S. 33–34. http://www.netz-gegen-rassismus.de/files/pdf/Infobriefe/Rassismus_Info_Brief_Nr_11.pdf

FRA – Agentur der Europäischen Union für Grundrechte (2009): EU-MIDIS, Erhebung der Europäischen Union zu Minderheiten und Diskriminierung. Bericht über die wichtigsten Ergebnisse. <http://fra.europa.eu/de/publication/2012/eu-midis-bericht-uber-die-wichtigsten-ergebnisse>

Friedrich, Sebastian/ Mohrfeldt, Johanna (2012): Alltägliche Ausnahmefälle. Zu Institutionellem Rassismus bei der Polizei und der Praxis des ‚Racial Profiling‘, in: ZAG Antirassistische Zeitschrift, Nr. 61/2012, S. 27–29. http://www.zag-berlin.de/antirassismus/archiv/pdf/zag61/zag61_web.pdf

Gleichbehandlungsanwaltschaft Österreich/ Klagsverband zur Durchsetzung der Rechte von Diskriminierungsopfern/ ZARA – Zivilcourage und Anti-Rassismus-Arbeit (o.J.): Empfehlung für eine diskriminierungsfreie Eintrittspolitik von Lokalen, <http://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at/DocView.axd?CobId=43688>

Klose, Alexander (2004): Gewerberecht und Rassendiskriminierung. Gutachten im Auftrag des Antidiskriminierungsnetzwerkes Berlin des TBB. http://www.tbb-berlin.de/downloads_adnb/ADNB_Gutachten_Gewerberecht_2004.pdf

Klose, Alexander (2009): 3 Jahre Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz. http://www.adnb.de/de/%C3%9Cber%20uns/Publicationen/20080801T0000%20Klose_3Jahre/

Klose, Alexander/Kühn, Kerstin (2009): Gewerberecht, rassistische/ethnische Diskriminierung und Testingverfahren, Gutachten im Auftrag des Antidiskriminierungsnetzwerkes Berlin des Türkischen Bundes in Berlin-Brandenburg. http://www.tbb-berlin.de/downloads_adnb/ADNB_Gutachten_Gewerberecht_final_07.07.2010.pdf

Klose, Alexander/Kühn, Kerstin (2010): Die Anwendbarkeit von Testing-Verfahren im Rahmen der Beweislast, § 22 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz. http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/20110407_Expertise_Testing.pdf?__blob=publicationFile

Koppelman, Andrew (2008): The Limits of Strategic Litigation, in: Law & Sexuality. A Review of Lesbian, Gay, Bisexual and Transgender Legal Issues, Volume 17, S. 1–5.

Krieger, Steffen/Günther, Jens (2015): Vorsicht Falle! Diskriminierungsnachweis durch Testing-Verfahren?, in Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, 2015, S. 262–265.

Lembke, Ulrike /Liebscher, Doris (2014): Postkategoriales Antidiskriminierungsrecht? – Oder: Wie kommen Konzepte von Intersektionalität in die Rechtsdogmatik?, in: Simone Philipp/Isabella Meier/Veronika Apostolovski/Klaus Starl/Karin Maria Schmidlechner (Hrsg.), Intersektionelle Benachteiligung und Diskriminierung. Soziale Realitäten und Rechtspraxis, Nomos, Baden-Baden, S. 261–289.

-
- Liebscher, Doris (2008):** Das AGG: Kostenfalle? Klagewelle? in: Berghahn, Sabine/ Schultz, Ulrike: Rechtshandbuch für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, Kapitel 4.3.4.
- Liebscher, Doris (2012):** Geldentschädigung nach verweigertem Diskobesuch wegen Hautfarbe, in: Neue Juristische Wochenschrift (NJW), 2012, Heft 15, S. 1085–1087.
http://www.bug-ev.org/fileadmin/user_upload/OLG_Stuttgart_mit_An_m_Liebscher.pdf
- Liebscher, Doris/Remus, Juana/Bartel, Daniel (2014):** Rassismus vor Gericht, Weiße Norm und Schwarzes Wissen im rechtlichen Raum, in: Kritische Justiz, 2014/Heft 2, S. 135–152.
- Lohse, Volker (1985):** „Türken ist der Zutritt Verboten“-Volksverhetzung durch Zugangsverweigerung, in: Neue Juristische Wochenschrift (NJW) 1985, Heft 29, Verlag C.H.BECK, München, S. 1677–1681.
- Migrationsrat Berlin Brandenburg (Hrsg.) (2011):** Institutioneller Rassismus. Ein Plädoyer für deutschlandweite Aktionspläne gegen Rassismus und ethnische Diskriminierung.
- Möhring, Maren (2012):** Fremdes Essen. Die Geschichte der ausländischen Gastronomie in der Bundesrepublik Deutschland, Oldenbourg Wissenschaftsverlag GmbH, München.
- Muigai, Githu (2010):** Report of the Special Rapporteur on contemporary forms of racism, racial discrimination, xenophobia and related intolerance, Mission to Germany, A/HRC/14/43/Add.2, United Nations General Assembly, Human Rights Council.
http://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/user_upload/PDF-Dateien/UN-Dokumente/Sonderberichterstatter/report_Muigai_mission_Germany__2009.pdf
- Nickel, Rainer (2009):** Drei Jahre Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG): eine Zwischenbilanz, Heinrich Böll Stiftung.
https://heimatkunde.boell.de/sites/default/files/pics/Rainer_Nickel_Drei_Jahre_AGG_PDF.pdf
- Riach, P.A/Rich, J. (2002):** Field Experiments of Discrimination in the Market Place, in: The Economic Journal 112, S. 480–518.
- Rorive, Isabelle, (2006):** Der Situationstest in Europa. Mythen und Wirklichkeit, in: Europäische Zeitschrift zum Antidiskriminierungsrecht, Ausgabe Nr. 3/2006. S. 5–42.
http://www.non-discrimination.net/content/media/06lawrev3_de.pdf
- Rorive, Isabelle, (2009):** Proving Discrimination Cases. The Role of Situation Testing, Centre For Equal Rights, Migration Policy Group.
http://www.migpolgroup.com/publications_detail.php?id=230
- Rottleuthner, Hubert/Mahmann, Matthias (Hrsg.) (2011):** Diskriminierung in Deutschland. Fakten und Vermutungen, Nomos, Baden-Baden.
- Röhl, Klaus F./ Röhl, Hans Christian (2008):** Allgemeine Rechtslehre. Ein Lehrbuch, 3. Auflage, Carl Heymanns Verlag, Köln/München.
- Ruf-Ucar, Helin/Schmal-Cruzat, Nicole (2012):** Chancen und Grenzen internationaler strategischer Prozessführung gegen Gewalt gegen Frauen am Beispiel der Fälle Opuz v. Turkey und „Campo Algodonero“ vs. Mexiko, in: Femina Politica, Heft 2/2012, S. 62–73.
- Solanke, Iyiola (2009):** Where are the black lawyers in Germany?, in: Eggers/Kilomba/Piesche/Arndt (Hrsg.): Mythen Masken und Subjekte. Kritische Weißseinsforschung in Deutschland, Unrast-Verlag, Münster, S. 179–185.
- Suleiman, Helga (2015):** Vor 10–20 Jahren war der Begriff Rassismus verpönt. Heute sprechen wir darüber, Interview mit Birgit Rommelspacher, in Migazin vom 02.02.2015.
<http://www.migazin.de/2015/02/02/vor-10-20-jahren-war-der-begriff-rassismus-verpoent-heute-sprechen-wir-darueber/2/>
- Terkessidis, Mark (2004):** Die Banalität des Rassismus. Migranten zweiter Generation entwickeln eine neue Perspektive, Transcript Verlag, Bielefeld.
- Yazar, Serdar (2008):** Über das Testing-Verfahren Diskriminierung beweisen, in: Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin des Türkischen Bundes in Berlin-Brandenburg (Hrsg.): Antidiskriminierungsreport Berlin 2006–2008, Berlin, S. 32–35.
http://www.tbb-berlin.de/downloads_adnb/ADNB-Antidiskriminierungsreport_2006–2008.pdf
- Yazar, Serdar (2011):** Geschlossene Gesellschaft? Diskriminierung von jungen Männern of Colour bei Zugang zu Gütern und Dienstleistungen, Masterarbeit im Fach Politikwissenschaft der Freien Universität Berlin,
http://www.ewdv-berlin.de/media/2014/yazar_masterarbeit_geschlossene_gesellschaft.pdf
- Yigit, Nuran/Andrades, Eva Maria (2009):** Erst diskriminiert, dann kriminalisiert – doch jetzt muss das „AGG-Archiv“ schließen. Artikel vom 20.08.2009, Netz gegen Nazis.
<http://www.netz-gegen-nazis.de/artikel/erst-diskriminiert-dann-kriminalisiert-doch-jetzt-muss-agg-archiv-schliessen-2919>
- Yigit, Nuran (2008):** Diskriminierungsmeldungen 2006–2008 in Berlin, in: Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin des Türkischen Bundes in Berlin-Brandenburg (Hrsg.): Antidiskriminierungsreport Berlin 2006–2008, Berlin, S. 5–22.
http://www.tbb-berlin.de/downloads_adnb/ADNB-Antidiskriminierungsreport_2006–2008.pdf
- Yigit, Nuran/ Vazquez, Eva/ Yazar, Serdar (2010):** Versteckte Diskriminierung beweisen! TESTING als Instrument der Antidiskriminierungsarbeit am Beispiel Wohnungsmarkt, in: Rassismus & Diskriminierung in Deutschland DOSSIER, Heinrich-Böll-Stiftung, S. 57–62.
http://www.migration-boell.de/web/diversity/48_2493.asp

Zeitungsartikel (nach Datum geordnet)

o.V. (1983): Recht: Off Limits. Lokalbesitzer müssen jetzt mit Kriminalstrafen rechnen, wenn sie unwillkommene Gäste nicht einlassen, in: Der Spiegel vom 05.12.1983, S. 121–123, <http://magazin.spiegel.de/EpubDelivery/spiegel/pdf/14024303>

o.V. (1985): Recht: Bu lokale. Ein Wirt, der gegen Türken ein Gaststättenverbot verhängt, begeht nach Ansicht des Frankfurter Oberlandesgerichts keine Volksverhetzung, in: Der Spiegel vom 11.02.1985, S. 81, <http://magazin.spiegel.de/EpubDelivery/spiegel/pdf/13511842>

o.V. (1988): Diskotheken: Halb Palermo. In Berlin spüren Tester, vom Senat entsandt, ausländerfeindliche Tanzlokale auf, in: Der Spiegel vom 25.07.1988, S. 52. <http://magazin.spiegel.de/EpubDelivery/spiegel/pdf/13530291>

o.V. (1991): Gastronomie: Brauchen wir nicht. Dürfen Disco-Türsteher Türken den Zutritt verwehren? Abgewiesene Besucher protestieren gegen gastronomischen „Rassismus“, in: Der Spiegel vom 03.06.1991, S. 81, <http://magazin.spiegel.de/EpubDelivery/spiegel/pdf/13487445>

Tiez, Christoph (2008): Türsteher-Apartheid. Schwarzer Student gewinnt gegen Disco, in: Spiegel Online vom 05.08.2008, <http://www.spiegel.de/unispiegel/studium/tuersteher-apartheid-schwarzer-student-gewinnt-gegen-disco-a-568817.html>

Büddig, Cornelia (2008): Abgewiesen an der Disco – wegen der Hautfarbe?, in: Hamburger Abendblatt vom 06.12.08, <http://www.abendblatt.de/region/stormarn/article107485404/Abgewiesen-an-der-Disco-wegen-der-Hautfarbe.html>

Jakob, Christian (2010): Gerichtsurteil: Diskriminierung an der Diskotür, in: taz.die tageszeitung vom 21.12.2010, <http://www.taz.de/!5129999/>

o.V. (2011): Kein Zutritt in Disco: Schmerzensgeld für Togoese, Bild-Zeitung vom 12.12.2011, <http://www.bild.de/regional/stuttgart/kein-zutritt-in-disco-schmerzensgeld-fuer-21524176.bild.html>

Özkan, Duygu (2013): „Scottsboro Boys“. Gnade nach 80 Jahren, in: Die Presse vom 25.11.2013, <http://diepresse.com/home/politik/aussenpolitik/1490562/print.do>

Morchner, Tobias (2013): Gegen Diskriminierung von Migranten. AStA bleibt beim Disko-Streit hart, in: Hannoversche Allgemeine vom 07.06.2013, <http://www.haz.de/Hannover/Aus-der-Stadt/Uebersicht/Hannovers-Studenten-prangern-auslaenderfeindliche-Diskos-an>

o.V. (2014): Diskriminierung wegen der Herkunft: Diskothekenbetreiber nimmt Berufung zurück, in: Legal Tribune online vom 27.01.2014, <http://www.lto.de/recht/nachrichten/n/ag-hannover-urteil-462c1074412-diskriminierung-diskothek-auslaender/>

o.V. (2014): Münchner Disco-Betreiber: Ausländerbeirat klagt auf Schadensersatz wegen Rassismus, in Spiegel Online vom 30.4.2014, <http://www.spiegel.de/panorama/justiz/rassismus-vorwurf-klage-von-auslaenderbeirat-muenchen-gegen-nachtclubs-a-966962.html>

Kießler, Jörn (2014): Türsteher weist dunkelhäutige Fans ab, in: Hannoversche Allgemeine vom 15.07.2014, <http://www.haz.de/Hannover/Aus-der-Stadt/Uebersicht/Tuersteher-weist-dunkelhaeutige-Fans-bei-WM-feier-in-Sansibar-am-Steintor-ab>

Scharpen, Andrea (2015): Disko drückt sich um Strafe, in: taz vom 23.04.2015, <http://www.taz.de/!5011100/>

o.V.(2015): Trittauer Diskothek muss Schmerzensgeld zahlen, in: Hamburger Abendblatt vom 06.07.2015, <http://www.abendblatt.de/region/stormarn/article205445621/Trittauer-Diskothek-muss-Schmerzensgeld-zahlen.html>

Zgoll, Michael (2015): Sansibar wegen Diskriminierung verurteilt, in: Hannoversche Allgemeine vom 25.11.2015, <http://www.haz.de/Hannover/Aus-der-Stadt/Uebersicht/Sansibar-wegen-Diskriminierung-zu-einer-Geldstrafe-verurteilt>

Klasen, Oliver (2015): Niedersachsen geht gegen Rassismus an der Discotür vor, auf: sueddeutsche.de am 14.12.2015, <http://www.sueddeutsche.de/panorama/alltagsrassismus-niedersachsen-geht-gegen-rassismus-an-der-discotuer-vor-1.2781918>

o.V.(2016): Interview mit Doris Liebscher: „Diskriminierung ist kein Randgruppen-Problem“, in test.de vom 02.08.2016, <https://www.test.de/Diskriminierung-Was-tun-bei-Benachteiligung-in-Job-oder-Alltag-5044877-5047312/>

Webseiten

Webseite des Administrative Office of the U.s. Courts on behalf of the Federal Judiciary

<http://www.uscourts.gov/educational-resources/get-involved/federal-court-activities/brown-board-education-re-enactment/history.aspx>

Webseite des Antidiskriminierungsbüro Sachsen

<http://www.adb-sachsen.de>

Website der Bremischen Bürgerschaft

<https://www.bremische-buergerschaft.de>

Webseite des Büro für Umsetzung von Gleichbehandlung

<http://www.bug-ev.org>

Webseite des Deutschen Institut für Menschenrechte, Online-Handbuch „Aktiv gegen Diskriminierung“

<http://www.aktiv-gegen-diskriminierung.de/>

Website des Deutschen Institut für Menschenrechte, Informationen zur Staatenberichtsprüfung 2015

<http://www.institut-fuer-menschenrechte.de/themen/schutz-vor-rassismus/staatenberichtspruefung-2015/>

Webseite der Heinrich Böll Stiftung, Kalenders des Stiftungsnetzwerkes

<http://calendar.boell.de/de/event/alles-im-weissen-bereich>

Website des Netzwerk Antidiskriminierung in der Region Reutlingen-Tübingen

<http://www.adb-reutlingen.de/>

Website des Runden Tisch Antidiskriminierung Reutlingen

<http://www.antidiskriminierung-reutlingen.de>

Website der Stadt Hannover

<http://www.hannover.de>

Webseite des Studentenrat der Hochschule für Technik, Wirtschaft und Kultur Leipzig

<http://www.stura.htwk-leipzig.de/de/studentenrat/service/diskriminierungsfreie-einlasskontrollen-durch-selbstverpflichtung/>

Webseite des Washington Lawyers' Committee

<http://www.washlaw.org/about-us/history>

Blogs

Brux, Leo (2014): Blind für Rassismus. Ein unglaubliches Gerichtsurteil, Migrationsblog der Initiativ Gruppe e.V.

<http://blog.initiativgruppe.de/2014/07/30/blind-fur-rassismus-ein-unglaubliches-gerichtsurteil/>

Kinsky, Sara (2016): Änderung der Gaststättengesetze: Rassistische Einlasskontrollen an der Diskotür werden teuer, Grundundmensenrechtsblog der Humboldt Law Clinic.

<http://grundundmensenrechtsblog.de/rassistische-einlasskontrollen-an-der-diskotuer-werden-zur-teuren-ordnungswidrigkeit/>

Schwarzer, Ali (2012): Rassistische Türpolitik: 300 Euro und ein Freigetränk, Trollbar-Blog.

<http://trollbar.de/2012/rassismus-diskotheke-300-euro-8134>

Quellenverzeichnis

Dokumente zur strategischen Prozessführung

Antidiskriminierungsbüro Sachsen (o.J.): Ich habe da noch eine Frage... 11 Fragen und Antworten zum Thema rassistische Einlasskontrollen.

<http://www.adb-sachsen.de/faq.html>

Antidiskriminierungsbüro Sachsen (o.J.): Chronologie der Ereignisse.

<http://www.adb-sachsen.de/chronologie.html>

Antidiskriminierungsbüro Sachsen, StudentInnenRat der Universität Leipzig (o.J.): Eintritt für Alle – Fünf Schritte für einen diskriminierungsfreien Einlass in Leipziger Clubs und Diskotheken.

http://www.adb-sachsen.de/eintritt_fuer_alle_5_Schritte.html

Antidiskriminierungsbüro Sachsen, Referat für ausländische Studierende der Universität Leipzig (2012):

Diskriminierungsfreie Einlasskontrollen durch Selbstverpflichtung?

http://www.adb-sachsen.de/tl_files/adb/pdf/http://www.adb-sachsen.de/tl_files/adb/pdf/Stellungnahme%20ADB%20zur%20Selbstverpflichtung%20HK,%20Dehoga%20und%20Leipziger%20Clubs.pdf

Antidiskriminierungsbüro Sachsen (2010): Rassistische Einlasskontrollen – Was kann ich tun?!

http://www.adb-sachsen.de/rassismus_disko.html

Antidiskriminierungsbüro Sachsen (2011): Protokoll Diskotesting.

http://www.adb-sachsen.de/protokoll_diskotesting.html

Antidiskriminierungsbüro Sachsen (2012): Antwort des Antidiskriminierungsbüro Sachsen (ADB) auf die Anfragen des Stadtrates Norman Volger bezüglich der Zusammenarbeit des ADB mit dem Ordnungsamt der Stadt Leipzig vom 23.02.2012, unveröffentlicht.

Büro zur Umsetzung von Gleichbehandlung e.V. (o.J./1): Diskriminierung muss man nicht hinnehmen!
http://www.bug-ev.org/fileadmin/user_upload/Flyer_final_3.pdf

Büro zur Umsetzung von Gleichbehandlung e.V. (o.J./2): Die Ziele des BUG.
http://www.bug-ev.org/fileadmin/user_upload/Die_Ziele_des_BUG.pdf

Büro zur Umsetzung von Gleichbehandlung e.V. (o.J./3): Checkliste – Was ist der beste Weg, mit dem BUG Kontakt aufzunehmen.
http://www.bug-ev.org/fileadmin/user_upload/Was_ist_der_beste_Weg_mit_dem_BUG_Kontakt_aufzunehmen.pdf

Büro zur Umsetzung von Gleichbehandlung e.V. (o.J./4): Auswahlkriterien für BUG Klagen, unveröffentlicht.

Büro zur Umsetzung von Gleichbehandlung e.V. (o.J./5): Vordruck Vertragliche Vereinbarung, unveröffentlicht.

Büro zur Umsetzung von Gleichbehandlung e.V. (2009/1): Strategischer Plan für 2009–2011.

Büro zur Umsetzung von Gleichbehandlung e.V. (2009/2): Tätigkeitsbericht 2009.
http://www.bug-ev.org/fileadmin/user_upload/T%C3%A4tigkeitsbericht_2009.pdf

Büro zur Umsetzung von Gleichbehandlung e.V. (2010/1): Tätigkeitsbericht 2010.
http://www.bug-ev.org/fileadmin/user_upload/T%C3%A4tigkeitsbericht_2010_final_Webseite.pdf

Büro zur Umsetzung von Gleichbehandlung e.V. (2010/2): Vorbereitung für den Besuch in der Disco, unveröffentlicht.

Büro zur Umsetzung von Gleichbehandlung e.V. (2010/3): Protokoll der Diskriminierung vom 05.11.2010, unveröffentlicht.

Büro zur Umsetzung von Gleichbehandlung e.V. (2010/4): Vertragliche Vereinbarung mit David G., unveröffentlicht.

Büro zur Umsetzung von Gleichbehandlung e.V. (2011/1): Vereinssatzung.
http://www.bug-ev.org/fileadmin/user_upload/Satzung_BUG_%C3%84nderung_2011_final_barrierefrei.pdf

Büro zur Umsetzung von Gleichbehandlung e.V. (2011/2): Beistandserklärung und Stellungnahme, David G., unveröffentlicht.

Büro zur Umsetzung von Gleichbehandlung e.V. (2011/4): Diskriminierende Einlasskontrolle! Was tun?, unveröffentlicht.

Büro zur Umsetzung von Gleichbehandlung e.V. (2011/5): Strategischer Plan 2012–2014.

Büro zur Umsetzung von Gleichbehandlung e.V. (2011/6): Tätigkeitsbericht 2011.
http://www.bug-ev.org/fileadmin/user_upload/T%C3%A4tigkeitsbericht_2011_Mitglieder_final.pdf

Büro zur Umsetzung von Gleichbehandlung e.V. (2011/7): Auswahlkriterien für BUG Klagen „junger Mann aus Hannover“, unveröffentlicht.

Büro zur Umsetzung von Gleichbehandlung e.V. (2011/8): Gedächtnisprotokoll Murat F. Vom 18.12.11, unveröffentlicht.

Büro zur Umsetzung von Gleichbehandlung e.V. (2011/9): Vorbereitung für den Besuch in der Disco (Murat F.), unveröffentlicht.

Büro zur Umsetzung von Gleichbehandlung e.V. (2012/1): Presseschau. Diskriminierungsfall beim Zugang zu einer Diskothek.
http://www.bug-ev.org/fileadmin/user_upload/Presseschau_BUG_Diskourteil_Dezember_2011.pdf

Büro zur Umsetzung von Gleichbehandlung e.V. (2012/2): Ergänzungen zum Baden-württembergischen Gaststättengesetz, unveröffentlicht.

Büro zur Umsetzung von Gleichbehandlung e.V. (2012/3): Einschätzung von David G.
http://www.bug-ev.org/fileadmin/user_upload/Text_David_BUG.pdf

Büro zur Umsetzung von Gleichbehandlung e.V. (2012/4): Gedächtnisprotokoll Murat F. vom 14.1.12, unveröffentlicht.

Büro zur Umsetzung von Gleichbehandlung e.V. (2012/5): Vertragliche Vereinbarung mit Murat F., unveröffentlicht.

Büro zur Umsetzung von Gleichbehandlung e.V. (2012/6): Beistandserklärung und Stellungnahme, Murat F., unveröffentlicht.

Büro zur Umsetzung von Gleichbehandlung e.V. (2013/1): Tätigkeitsbericht 2013.
http://www.bug-ev.org/fileadmin/user_upload/BUG_Selbstdarstellungen/_T%C3%A4tigkeitsbericht_2013_final_.pdf

Büro zur Umsetzung von Gleichbehandlung e.V. (2013/2): Einschätzung von Murat F.

http://www.bug-ev.org/fileadmin/user_upload/Mehmet_Danke_sch%C3%B6n.pdf

Büro zur Umsetzung von Gleichbehandlung e.V. (2013/3): Presseschau. Diskriminierungsfall beim Zugang zu einer Diskothek in Hannover.
http://www.bug-ev.org/fileadmin/user_upload/Presseschau_BUG_Diskoklage_Hannover.pdf

Büro zur Umsetzung von Gleichbehandlung e.V. (2014): Du nicht! Was man gegen Diskriminierung an der Diskothek tun kann.
http://www.bug-ev.org/fileadmin/user_upload/Brosch%C3%BCre_DU_NICHT.pdf

Büro zur Umsetzung von Gleichbehandlung e.V. (2015): Tätigkeitsbericht 2014.

Büro zur Umsetzung von Gleichbehandlung e.V./AStA der Universität Hannover /Antidiskriminierungsstelle Hannover (2013): Presseeinladung. Informations- und Diskussionsveranstaltung: Diskriminierung beim Einlass zu Diskotheken, unveröffentlicht.

Busch, Sebastian (2011): Klageschrift vom 11.03.2011, unveröffentlicht.

Busch, Sebastian (2012): Klageschrift vom 31.07.2012, unveröffentlicht.

Runder Tisch Antidiskriminierung Reutlingen (2012): Vorankündigung der Fachtagung Antidiskriminierung zum Thema machen.
<http://www.antidiskriminierung-reutlingen.de/images/protokolle/Vorank%C3%BCndigung-Tagung-6122012.pdf>

Protokoll der Vollversammlung der ausländischen Studierenden der Leibniz Universität Hannover 2013:
http://www.wiki.asta-hannover.de/lib/exe/fetch.php?media=informationen:protokoll_avv_26_04_2013.pdf

Interview

Interview mit Vera Egenberger, Geschäftsführerin des Büro für Umsetzung von Gleichbehandlung e.V. (BUG) Aufgenommen am 10.08.2015 in der Geschäftsstelle des Büro für Umsetzung von Gleichbehandlung, Greifswalder Str. 4, 10405 Berlin

Pressemitteilungen, Reden, etc. (nach Datum geordnet)

Pressemitteilung des Antidiskriminierungsverband Deutschland vom 29.07.2008: Antidiskriminierungsverband Deutschland – advd – begrüßt bundesweit erstes Prozessurteil nach AGG wegen rassistischer Nicht-Einlasspraxen in Diskotheken.
http://www.antidiskriminierung.org/files/PM_Urteil_Oldenburg.pdf

Pressemitteilung des Antidiskriminierungsverband Deutschland vom 18.08.2008: 2 Jahre Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG): Eine bundesdeutsche Antidiskriminierungskultur noch nicht in Sicht!
http://antidiskriminierung.org/files/PM_2jahre_AGG_advd_.pdf

Pressemitteilung des Antidiskriminierungsbüro Sachsen und StudentInnenRat der Universität Leipzig vom 08.02.2012: Rassistische Einlasskontrollen in Leipziger Clubs und Diskotheken.
http://www.adb-sachsen.de/PM_ADB_rass_Disco.html

Pressemitteilung vom Bündnis 90/Die Grünen im Sächsischen Landtag vom 10.02.2012: Diskriminierung: GRÜNE fordern flächendeckende Beratungsinfrastruktur für Betroffene.
<http://www.gruene-fraktion-sachsen.de/presse/pressemitteilungen/2012/pm-2012-044-diskriminierung-gruene-fordern-flaechendeckende-beratungsinfrastruktur-fuer-betroffene/>

Presseerklärung der Linksfraktion Leipzig vom 11.02.2012: Club-Testing verdeutlicht alarmierende Ausmaße von Alltagsrassismus in Leipzig – keine Veränderung der Situation in den letzten Jahren.
<http://www.linksfraktion-leipzig.de/nc/presse/aktuell/detail/archiv/2012/februar/browse/1/zurueck/archiv-73727844b5/artikel/club-testing-verdeutlicht-alarmierende-ausmasse-von-alltagsrassismus-in-leipzig-keine-veraenderung/>

Pressemitteilung des Antidiskriminierungsbüro Sachsen und StudentInnenRat der Universität Leipzig vom 16.04.2012: „Alles, was ich will, sind die gleichen Rechte.“ Diskriminierende Einlasskontrollen in Leipziger Clubs erstmals vor Gericht.
http://www.adb-sachsen.de/PM_ADB_rass_Disco.html

Pressemitteilung des Antidiskriminierungsverband Deutschland vom 17.08.2012: Die Reichweite des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes ist begrenzt und es fehlt an Unterstützung für Betroffene bei der Rechtsdurchsetzung.
<http://www.antidiskriminierung.org/files/PM%20advd%2017.08.12.pdf>

Pressemitteilung des Basis & Woge e.V. vom 04.09.2012: Die Große Freiheit endet an der Diskothek!
<http://www.antidiskriminierung.org/?q=node/344>

Pressemeldung des Büro für Umsetzung von Gleichbehandlung vom 12.02.2013: Amtsgericht Hannover verhandelt Abweisung an Diskothek wegen ethnischer Zuschreibung.
http://www.bug-ev.org/fileadmin/user_upload/P_R_E_S_S_E_M_E_L_D_U_N_G.pdf

Pressemitteilung der CDU-Ratsfraktion Hannover vom 13.02.2013: CDU: „Stadt muss mehr gegen Diskriminierung vor Diskotheken tun – Einsatz von Testpersonen prüfen.“

http://www.cdu-hannover.de/pdfs/2013/pres07_02.pdf

Pressemeldung des Büro für Umsetzung von Gleichbehandlung vom 14.08.2013: Amtsgericht Hannover stellt ethnische Diskriminierung an Diskotür fest.

http://www.bug-ev.org/fileadmin/user_upload/P_R_E_S_S_E_M_E_L_D_U_N_G_final.doc.pdf

Pressemitteilung des Ausländerbeirat München vom 22.04.2013: Niederschmetterndes Ergebnis des Testing-Verfahrens zu Rassismus und Diskriminierung in Münchner Nachtclubs und Discotheken.

<http://www.auslaenderbeirat-muenchen.de/presse/presse/13-04-22.pdf>

Meldung im Newsletter der ADS vom 20.06.2014: Erstes Urteil zu Testing-Verfahren zum Nachweis einer altersdiskriminierenden Bewerbungsabsage.

http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Kurzmeldungen/DE/2014/nl_03_2014/nl_03_rechtsprechung.html

Pressemitteilung des Bayerischen Flüchtlingsrat vom 26.11.2014: Ein starkes Signal gegen Alltagsrassismus. Erfolg bei Klage gegen Rassismus im Münchner Nachtleben: Eine Diskothek wurde verurteilt.

http://agaby.de/fileadmin/agaby/AGABY_Website/Pressemitteilungen/2014/20141126_PM_AGABY_BFR_Fluechtlingsrat_Urteil_Diskotheken_final_01.pdf

Pressemitteilung des Bayerischen Flüchtlingsrat vom 17.12.2014: Erfolg gegen Alltagsrassismus: Weitere Diskothek verurteilt.

<http://www.fluechtlingsrat-bayern.de/beitrag/items/erfolg-gegen-alltagsrassismus-weitere-diskothek-verurteilt.html>

Presseinformation der Niedersächsischen Staatskanzlei vom 30.06.2015: Keine Diskriminierung an der Diskothekentür. Kabinett will das Niedersächsische Gaststättengesetz ändern.

<http://www.stk.niedersachsen.de/aktuelles/presseinformationen/keine-diskriminierung-an-der-diskothekentuer-kabinett-will-das-niedersaechsisches-gast-staettengesetz-aendern--134980.html>

Pressemitteilung des Amtsgericht München vom 24.07.2015: Diskriminierung vor der Diskothek. Die Tatsache allein, dass ein Türsteher einer dunkelhäutigen Person mit falscher Begründung den Einlass in die Diskothek verwehrt und gleichzeitig hellhäutigen Personen Einlass gewährt ist kein ausreichendes Indiz für eine Diskriminierung.

https://www.justiz.bayern.de/imperia/md/content/stmj_internet/gerichte/amtsgerichte/muenchen/pressemitteilungen/2015/pm42___150724_2.pdf

Pressemitteilung des Büros für Umsetzung von Gleichbehandlung vom 23.09.2015: Warum ist eine Stärkung des Diskriminierungsschutzes in Deutschland notwendig?

Presseinformation des Amtsgericht Hannover vom 26.11.2015: Diskothek wegen Diskriminierung verurteilt.

<http://www.amtsgericht-hannover.niedersachsen.de/aktuelles/presseinformationen/diskothek-wegen-diskriminierung-verurteilt-138971.html>

Pressemeldung des Büros für Umsetzung von Gleichbehandlung vom 15.12.2015: Niedersachsen ergänzt Landesgaststättengesetz mit einem Diskriminierungsverbot.

http://www.bug-ev.org/fileadmin/user_upload/P_R_E_S_S_E_M_E_L_D_U_N_G_Gastst%C3%A4ttengesetz.pdf

Meldung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes vom 27.09.2016: Festakt zu zehn Jahren AGG: Maas und Jourová würdigen Diskriminierungsschutz in Deutschland.

http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Aktuelles/DE/2016/20160927_Festakt_10_Jahre_AGG.html?nn=7831902

Rede des Bundesministers der Justiz und für Verbraucherschutz Heiko Maas am 27. September 2016: „Vielfalt. Zusammenhalt. Recht.“

http://www.bmjv.de/SharedDocs/Reden/DE/2016/09272016_Schutz_vor_Diskriminierung.html

Gerichtsurteile, Beschlüsse und Protokolle (nach Datum geordnet)

BayObLG, Urteil vom 07.03.1983, Az. RReg. 2 St 140/82 besprochen in: Neue Juristische Wochenschrift (NJW) 1983, Heft 36, Verlag C.H.BECK, München, S. 2040–2041.

OLG Frankfurt, Urteil vom 08.01.1985, Az. 5 Ss 286/84 besprochen in: Neue Juristische Wochenschrift (NJW) 1985, Heft 29, Verlag C.H.BECK, München, S. 1720–1721.

EuGH, Urteil vom 22.11.2005, C-144/04.

AG Oldenburg, Urteil vom 23.07.2008, Az. E2 C 2126/07.

http://rsw.beck.de/rsw/upload/NJW/KW_37-2008.pdf

AG Bremen, Urteil vom 20.01.2011, Az. 25 C 0278/10.

<http://openjur.de/u/84364.html>

LG Tübingen, Urteil vom 29.07.2011, Az. 7 O 11.

http://www.bug-ev.org/fileadmin/user_upload/Web_Urteil_David_G_anonymisiert.pdf

OLG Stuttgart, Urteil vom 12.12.2011, Az. 10 U 106/11.
<http://openjur.de/u/357685.html>

AG Leipzig, Urteil vom 18.05.2012, Az. 118 C 1036/12, unveröffentlicht.

AG Leipzig, Urteil vom 02.08.2012, Az. 111 C 1052/12, unveröffentlicht.

LG Hannover, Beschluss vom 27.08.2012, Az. 6 O 235/12, unveröffentlicht.

AG Leipzig, Protokoll der Mediationsverhandlung vom 11.09.2012, Az. 106 C 1050/12, unveröffentlicht.

AG Leipzig, Urteil vom 15.10.2012 Az. 107 C 1030/12, unveröffentlicht.

AG Leipzig, Urteil vom 22.11.2012, Az. 111 C 1032/12, unveröffentlicht.

AG Leipzig, Urteil, Dezember 2012, Az. 110 C 1051/12, unveröffentlicht.

AG Leipzig, Urteil vom 07.08.2013, Az. 113 C 1497/12, unveröffentlicht.

AG Hannover, Urteil vom 14.08.2013, Az. 462 C 10744.
http://www.bug-ev.org/fileadmin/user_upload/Urteil_Amtsgericht_Hannover_Diskoklage.pdf

LG Hannover, Beschluss vom 25.11.2013, 6 S 65/13, unveröffentlicht.

AG Hannover, Urteil vom 27.02.2014, Az. 563 C 6350/13, unveröffentlicht.

LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 09.04.2014, Az. 3 Sa 401/13,
<https://openjur.de/u/691841.html>

LG Leipzig, Urteil vom 18.07.2014, Az. unbekannt, unveröffentlicht.

AG München, Urteil vom 17.12.2014, Az. 171 C 27856/13, unveröffentlicht.

Amtsdruckschriften

Deutscher Bundestag (1981): Plenarprotokoll 9/34, Stenographischer Bericht der 34. Sitzung vom 07.05.1981.
<http://dipbt.bundestag.de/doc/btp/09/09034.pdf>

Deutscher Bundestag (1982): Drucksache 9/1796 vom 24.06.1982, Kleine Anfrage: Diskriminierung von Angehörigen der US-Streitkräfte in der Bundesrepublik Deutschland.
<http://dipbt.bundestag.de/doc/btd/09/017/0901796.pdf>

Deutscher Bundestag (1982): Drucksache 9/1882 vom 29.07.1982, Antwort der Bundesregierung: Diskriminierung von Angehörigen der US-Streitkräfte in der Bundesrepublik Deutschland.
<http://dipbt.bundestag.de/doc/btd/09/018/0901882.pdf>

Deutscher Bundestag (2006): Drucksache 16/1780 vom 08.06.2006, Gesetzesentwurf der Bundesregierung, Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung europäischer Richtlinien zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung,
<http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/16/017/1601780.pdf>

Deutscher Bundestag (2006): Drucksache 16/3725 vom 29.11.2006: Große Anfrage der FDP-Fraktion: Praxistauglichkeit des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes.
<http://dipbt.bundestag.de/dip21/btd/16/037/1603725.pdf>

Deutscher Bundestag (2012): Drucksache 17/11590 vom 20.11.2012: Antrag der Linksfraktion: Verbandsklagerecht im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz implementieren.
<http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/17/115/1711590.pdf>

Deutscher Bundestag (2013/1): Drucksache 17/12643 vom 05.03.2013: Kleine Anfrage der Bündnis 90/die Grünen Fraktion: Ethnische und rassistische Diskriminierung in Deutschland.
<http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/17/126/1712643.pdf>

Deutscher Bundestag (2013/2): Drucksache 17/12919 vom 25.03.2013: Antwort der Bundesregierung auf die kleine Anfrage der Bündnis 90/die Grünen Fraktion: Ethnische und rassistische Diskriminierung in Deutschland.
<http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/17/129/1712919.pdf>

Deutscher Bundestag (2014): Drucksache 18/1474 vom 21.05.2014, Antrag der Linksfraktion: Verbandsklagerecht im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz implementieren.

<http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/18/014/1801474.pdf>

Freistaat Sachsen (2012): Drucksache 5/8109 vom 28.02.2012, Staatsministerium für Soziales und Verbraucherschutz: Stellungnahme zum Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN.

http://edas.landtag.sachsen.de/viewer.aspx?dok_nr=8109&dok_art=Drs&leg_per=5&pos_dok=202

Niedersächsischer Landtag (2015): Drucksache 17/4312 vom 24.09.2015, Gesetzesentwurf zur Änderung des Niedersächsischen Gaststättengesetzes.

<http://www.nilas.niedersachsen.de/starweb/NILAS/servlet.starweb?path=NILAS/lisshfl.web&id=nilaswebfastlink&format=WEBLANGFL&search=WP=17%20AND%20DART=D%20AND%20DNR=4312>

Stadt Leipzig (2012): Anfrage Nr. V/F 529 vom 13.02.2012, Anfrage der Linksfraktion im Stadtrat zu Leipzig: Diskriminierende Einlasskontrollen in Diskotheken.

[http://notes.leipzig.de/appl/laura/wp5/kais02.nsf/docid/53B0C700D8656F6FC12579A30043CD06/\\$FILE/V-f-529.pdf](http://notes.leipzig.de/appl/laura/wp5/kais02.nsf/docid/53B0C700D8656F6FC12579A30043CD06/$FILE/V-f-529.pdf)

Stadt Leipzig (2012): Antwort zur Anfrage Nr. V/F 529 vom 13.02.2012, ohne Datum, Dezernat Umwelt, Ordnung, Sport: Diskriminierende Einlasskontrollen in Diskotheken.

[http://notes.leipzig.de/appl/laura/wp5/kais02.nsf/docid/EA490C87F9CA1086C12579C00039B825/\\$FILE/V-f-529-antwort.pdf](http://notes.leipzig.de/appl/laura/wp5/kais02.nsf/docid/EA490C87F9CA1086C12579C00039B825/$FILE/V-f-529-antwort.pdf)

Landeshauptstadt Hannover (2007/1): Antrag Nr. 0888/2007 vom 17.04.2007, Dringlichkeitsantrag der Gruppe Hannoversche Linke zu rassistischen Übergriffen vor Hannovers Diskotheken.

[https://e-government.hannover-stadt.de/lhhSIMwebdd.nsf/C3F27C9B964ED7EDC12572C0001E8DB7/\\$FILE/Druckversion.pdf](https://e-government.hannover-stadt.de/lhhSIMwebdd.nsf/C3F27C9B964ED7EDC12572C0001E8DB7/$FILE/Druckversion.pdf)

Landeshauptstadt Hannover (2007/2): Antrag Nr. 15-1086/2007 vom 29.04.2007, Antrag der SPD und Grünen Fraktion im Bezirksrat Mitte der Landeshauptstadt Hannover: Kampf gegen Diskriminierung vor und in Bars und Diskotheken.

[https://e-government.hannover-stadt.de/lhhSIMwebdd.nsf/017AE8DB413D71E7C12572CD00359E24/\\$FILE/Druckversion.pdf](https://e-government.hannover-stadt.de/lhhSIMwebdd.nsf/017AE8DB413D71E7C12572CD00359E24/$FILE/Druckversion.pdf)

Landeshauptstadt Hannover (2007/3): Drucksache Nr. 15-1086/2007 vom 21.08.2007, Entscheidung zum Beschluss des Stadtbezirksrates Mitte: Kampf gegen Diskriminierung vor und in Bars und Diskotheken.

[https://e-government.hannover-stadt.de/lhhSIMwebdd.nsf/7436641554B34BF3C125733E001D2A30/\\$FILE/Druckversion.pdf](https://e-government.hannover-stadt.de/lhhSIMwebdd.nsf/7436641554B34BF3C125733E001D2A30/$FILE/Druckversion.pdf)

Landeshauptstadt Hannover (2011): Antwort Nr.15-1522/2011 F1 vom 29.08.2011, Antwort der Verwaltung auf die Anfrage Diskriminierungsfreier Zugang zu Discotheken und Clubs für Menschen mit Migrationshintergrund.

[https://e-government.hannover-stadt.de/lhhSIMwebdd.nsf/C49C895EAABC0264C12578F7001AB72A/\\$FILE/Druckversion.pdf](https://e-government.hannover-stadt.de/lhhSIMwebdd.nsf/C49C895EAABC0264C12578F7001AB72A/$FILE/Druckversion.pdf)

Landeshauptstadt Hannover (2012/1): Protokoll der 10. Sitzung der Ratsversammlung am 14.06.2012.

[https://e-government.hannover-stadt.de/lhhSIMwebdd.nsf/8B656E3697378B76C1257A840014B5A8/\\$FILE/Druckversion.pdf](https://e-government.hannover-stadt.de/lhhSIMwebdd.nsf/8B656E3697378B76C1257A840014B5A8/$FILE/Druckversion.pdf)

Landeshauptstadt Hannover (2012/2): Antwort Nr. 1154/2012 F1 vom 19.06.2012, Antwort der Verwaltung auf die Anfrage der CDU-Fraktion zur Diskriminierung vor Diskotheken.

[https://e-government.hannover-stadt.de/lhhSIMwebdd.nsf/DDBA6CB2D1CB1EEFC1257A22002BE1FB/\\$FILE/Druckversion.pdf](https://e-government.hannover-stadt.de/lhhSIMwebdd.nsf/DDBA6CB2D1CB1EEFC1257A22002BE1FB/$FILE/Druckversion.pdf)

Landeshauptstadt Hannover (2013/1): Protokoll der 27.Sitzung der Ratsversammlung am 19.12.2013.

[https://e-government.hannover-stadt.de/lhhSIMwebdd.nsf/7397F4A456107A64C1257CB5001F6182/\\$FILE/Druckversion.pdf](https://e-government.hannover-stadt.de/lhhSIMwebdd.nsf/7397F4A456107A64C1257CB5001F6182/$FILE/Druckversion.pdf)

Landeshauptstadt Hannover (2013/2): Antwort Nr. 2182/2013 F1 vom 20.12.2013, Antwort der Verwaltung auf die Anfrage der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen zur Diskriminierung beim Einlass in Diskotheken.

[https://e-government.hannover-stadt.de/lhhSIMwebdd.nsf/FCE0E90CFD3F3689C1257C47002AD127/\\$FILE/Druckversion.pdf](https://e-government.hannover-stadt.de/lhhSIMwebdd.nsf/FCE0E90CFD3F3689C1257C47002AD127/$FILE/Druckversion.pdf)

Landeshauptstadt Hannover (2014/1): Protokoll der 23. Sitzung des Ausschusses für Integration, Europa und Internationale Kooperation am 08.05.2014.

[https://e-government.hannover-stadt.de/lhhSIMwebdd.nsf/179A10315CA28A56C1257D08001F2A3F/\\$FILE/Druckversion.pdf](https://e-government.hannover-stadt.de/lhhSIMwebdd.nsf/179A10315CA28A56C1257D08001F2A3F/$FILE/Druckversion.pdf)

Landeshauptstadt Hannover (2014/2): Informationsdrucksache Nr. 2235/2014 vom 8.10.2014, Siegel „Pro AGG!“ gegen Diskriminierung beim Zutritt zu Diskotheken.

[https://e-government.hannover-stadt.de/lhhSIMwebdd.nsf/36AC64FF52F6EED5C1257D6C001EFDA4/\\$FILE/Druckversion.pdf](https://e-government.hannover-stadt.de/lhhSIMwebdd.nsf/36AC64FF52F6EED5C1257D6C001EFDA4/$FILE/Druckversion.pdf)

Landeshauptstadt Hannover (2014/3): Protokoll der 27. Sitzung des Ausschusses für Integration, Europa und Internationale Kooperation am 23.10.2014.

[https://e-government.hannover-stadt.de/lhhSIMwebdd.nsf/859E5E8A521CECF7C1257DA20025F5EE/\\$FILE/Druckversion.pdf](https://e-government.hannover-stadt.de/lhhSIMwebdd.nsf/859E5E8A521CECF7C1257DA20025F5EE/$FILE/Druckversion.pdf)

Landeshauptstadt Hannover (2015/1): Antrag Nr. 0860/2015 vom 21.04.2015, Antrag der SPD-Fraktion zu einer Anhörung im Internationalen Ausschuss zum Thema „Diskriminierungsfreie Diskotheken“.

[https://e-government.hannover-stadt.de/lhhSIMwebdd.nsf/689490258A726184C1257E310046939D/\\$FILE/Druckversion.pdf](https://e-government.hannover-stadt.de/lhhSIMwebdd.nsf/689490258A726184C1257E310046939D/$FILE/Druckversion.pdf)

Landeshauptstadt Hannover (2015/2): Protokoll der 35.Sitzung des Ausschusses für Integration, Europa und Internationale Kooperation am 24.09.2015.

[https://e-government.hannover-stadt.de/lhhSIMwebdd.nsf/E99B3A1EAAE23BECC1257F420048AECC/\\$FILE/Druckversion.pdf](https://e-government.hannover-stadt.de/lhhSIMwebdd.nsf/E99B3A1EAAE23BECC1257F420048AECC/$FILE/Druckversion.pdf)

Rat der Europäischen Union (2000): Richtlinie 2000/43/EG vom 29.06.2000, zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft.

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2000:180:0022:0026:de:PDF>

Impressum

Autorin: Sara Kinsky

Lektorat: Katja Bach

Layout: Tanja Schnurpfeil

Juni 2017

Herausgeber



Kochstraße 14
04275 Leipzig

info@antidiskriminierung.org
www.antidiskriminierung.org

Gefördert vom



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

im Rahmen des Bundesprogramms

Demokratie **leben!**