

Birte Weiß | basis & woge e.V. (Hg.)

Diskriminierung erkennen und handeln!

Vollständig überarbeitete Neuauflage des Handbuchs für Beratungsstellen und
MigrantInnenorganisationen auf der Grundlage des Allgemeinen
Gleichbehandlungsgesetzes (AGG)

Impressum:

Vollständig überarbeitete Neuauflage des Handbuchs für Beratungsstellen und MigrantInnenorganisationen auf der Grundlage des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG). Die erste Auflage wurde von Dr. Andreas Hieronymus in Zusammenarbeit mit Birte Weiß verfasst.

Überarbeitete Neuauflage:

Text: Katharina Höfel (Kapitel 1), Birte Weiß (Kapitel 2 und 3) | Redaktion: Katharina Höfel, Inga Schwarz, Birte Weiß | Lektorat: Theo Bruns | Satz/Druck/

Produktion: pb/Drucktechnik

Umschlaggestaltung: Peter Bisping | Auflage: 1.500

Herausgegeben von:

migration.works – Diskriminierung erkennen und handeln! | basis & woge e.V.

Steindamm 11 | 20099 Hamburg | www.basisundwoge.de

migration.works – Diskriminierung erkennen und handeln! von basis & woge e.V. ist ein Projekt des Kompetenzzentrums NOBI

www.nobi-nord.de

Hamburg 2010

© Dieses Handbuch wurde von dem Projekt migration.works – Diskriminierung erkennen und handeln! unter der Trägerschaft von basis & woge e.V. erstellt. Alle Rechte bleiben den UrheberInnen vorbehalten. Die Verbreitung des Handbuchs und der darin enthaltenen Inhalte ist dringend gewünscht!

Inhalt

Vorwort	4
Aufbau des Handbuches	6

Erstes Kapitel **Begriffe**

Diskriminierung	7
Rassismus	12

Zweites Kapitel **Rechtliche Grundlagen**

Grundlagen der Antidiskriminierungspolitik international, in der EU und in Deutschland	13
Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)	15
Diskriminierungsmerkmale	17
Diskriminierungsformen	18
Rechtliche Möglichkeiten zum Schutz vor Diskriminierung	20
Kosten	22
Das AGG in der Praxis – Erfahrungen, Fälle und Initiativen zur Weiterentwicklung	23
Urteile	24

Drittes Kapitel **Beratung und Intervention**

Fachliche Prinzipien der Antidiskriminierungsberatung	27
Etappen im Beratungsprozess	29
Diskriminierung erkennen	30
Erst- und Folgegespräche	31
Beratungsscheckliste	34
Gegen Diskriminierung handeln	36
Interventionen mit Fallbeispielen	37
Beratung	37
Beschwerden	38
Recherche und Testing	42
Rechtliche Schritte	44
Öffentlichkeitsarbeit	47
Politische Einflussnahme	47
Diskriminierung sichtbar machen	49
Abschluss des Beratungsprozesses und Dokumentation	49
Dokumentationsbogen zur Meldung und Erfassung von Diskriminierungserfahrungen	50

Viertes Kapitel **Service**

Kontaktadressen Antidiskriminierungsberatungsstellen und -verbände	52
Links	54
Gesetzestext: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)	55
Literaturverzeichnis	63

Diskriminierung erkennen und handeln!

Das Handbuch „Diskriminierung erkennen und handeln!“ haben wir 2007 erstmalig veröffentlicht. Damals stellte das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in der Bundesrepublik eine neue Rechtsgrundlage zur Bekämpfung von Diskriminierung dar. Was von den einen als wichtiger Durchbruch in der Antidiskriminierungsarbeit bewertet wurde, sahen andere skeptisch bis ablehnend. In Gesprächen mit MigrantInnenorganisationen stießen wir häufig auf die Einschätzung, dass das Gesetz an der alltäglich erfahrenen Diskriminierung in der Schule, an Universitäten, am Arbeitsplatz, in der Behörde, bei der Wohnungssuche oder auf der Straße nichts ändern werde. Wir selbst waren uns weder der optimistischen noch der pessimistischen Einschätzung des Rechtsinstruments sicher. Aber wir wollten in unserer Projektarbeit die Verabschiedung des Gesetzes zum Anlass nehmen, den Nutzen des Gesetzes für Betroffene praxisnah zu überprüfen. Hierfür luden wir ExpertInnen aus MigrantInnenorganisationen und Beratungsstellen ein und analysierten Beratungs- oder Gesprächssituationen, in denen Diskriminierungserfahrungen relevant sind. Das Ziel war, anhand konkreter Situationen herauszufinden, an welchen Stellen und auf welche Art das AGG ein sinnvolles Instrument sein kann und welche Rolle Beratung und Unterstützung dabei spielen. Die erste Auflage des Handbuchs fußte auf den Ergebnissen dieser Arbeit.

Die Resonanz auf das Handbuch war unerwartet groß, drei Auflagen sind mittlerweile vergriffen. Wir haben zahlreiche Rückmeldungen erhalten und in Veranstaltungen und Fortbildungen mit dem Handbuch gearbeitet. Zudem führten wir eine Befragung bei den HandbuchnutzerInnen durch. Hervorgehoben wurde immer wieder, dass das Handbuch eine Wissenslücke schließe, indem es sich explizit mit dem AGG und konkreten Beratungssituationen befasst. Positiv wurde bewertet, dass es wichtige Informationen auf praxisbezogene Art und Weise vermittelt. Nachgefragt wurde eine aktualisierte Fassung u.a. mit weiteren Fällen aus der Praxis, Erfahrungen mit dem Gesetz und Gerichtsurteilen. Es war also an der Zeit, eine Neufassung des Handbuchs zu erarbeiten.

Und tatsächlich hat sich in den letzten drei Jahren einiges getan, was Anlass für eine vollständige Überarbeitung bot: Konkrete Diskriminierungstatbestände sowie Erfahrungen und Strategien im Umgang damit wurden uns von Menschen vermittelt, die in den letzten Jahren unsere Antidiskriminierungsberatung für MigrantInnen besucht haben. Wir haben uns an der Gründung des Antidiskriminierungsverbands Deutschland (advd) beteiligt¹ und an Qualitätsstandards für Antidiskriminierungsberatung mitgearbeitet, die in dieses Handbuch eingeflossen sind. Auch konnten erste Fälle vor Gericht gebracht werden, so dass es neue Einschätzungen zum AGG und den Möglichkeiten und Grenzen seiner Anwendung gibt. Und um das schon vorwegzunehmen: Sowohl die hoffnungsvollen als auch die skeptischen Stimmen haben unserer Meinung nach ihre Berechtigung. Das AGG weist eklatante Mängel auf und die Einführung des Gesetzes in der BRD war mehr als mangelhaft. Dennoch hilft es, Diskriminierung insbesondere auf institutioneller Ebene zum Thema zu machen. Und zudem stärkt es von Diskriminierung Betroffene häufig auch dann, wenn die Hürden für die tatsächliche Rechtsdurchsetzung zu hoch sind. Dies zeigen auch einzelne im Handbuch beschriebene Fälle.

Das zentrale Ziel ist auch für die überarbeitete Neuauflage gleich geblieben: Das Handbuch ist als Hilfestellung für Beratungssituationen gedacht, in denen Diskriminierungserfahrungen von MigrantInnen eine Rolle spielen. Noch klarer als vor drei Jahren sehen wir den Mangel, den eine wenig ausgebaute Infrastruktur von auf Antidiskriminierungsberatung spezialisierten Anlaufstellen für den Diskriminierungsschutz darstellt. Dies kann durch Information und Fortbildung in Beratungsstellen und MigrantInnenorganisationen im Sinne dieses Handbuchs nicht ersetzt werden. Doch haben wir die Erfahrung gemacht, dass die Auseinandersetzung mit Diskriminierung und Beratung in Institutionen und Organisationen dazu führt, dass Diskriminierung stärker sichtbar gemacht wird und nicht allein ein Problem der direkt Betroffenen bleibt.

Wir wünschen uns eine anregende Auseinandersetzung und freuen uns auch weiterhin über Rückmeldungen für die Weiterentwicklung dieses Handbuchs oder weiterer Veröffentlichungen zum Thema.

Inga Schwarz und Birte Weiß
Projekt migration.works – Diskriminierung erkennen und handeln!, basis & woge e.V.

¹ Zu den Gründungsmitgliedern gehören: ADB Köln, AntiDiskriminierungsBüro Köln/Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V., ADB Sachsen - Antidiskriminierungsbüro Sachsen e.V., Antidiskriminierungsbüro Aachen/Pädagogisches Zentrum Aachen e.V., Anti-Rassismus Informations-Centrum, ARIC-NRW e.V., basis & woge e.V. (Hamburg), BDB - Bund gegen ethnische Diskriminierung in der Bundesrepublik Deutschland e.V., IBIS-interkulturelle Arbeitsstelle e.V./Antidiskriminierungsstelle, Initiative Schwarze Menschen in Deutschland ISD-Bund e.V., iMiR - Institut für Migrations- und Rassismusforschung e.V. (Hamburg), Türkischer Bund in Berlin-Brandenburg/TBB. Siehe auch www.antidiskriminierung.org

Aufbau des Handbuchs

Der Aufbau des Handbuchs folgt der Beratungssituation und stellt Informationen für den Beratungsalltag zur Verfügung.

Das Handbuch erläutert im ersten Kapitel **Begriffe** einige Konzepte zum Verständnis von Diskriminierung und Rassismus. Wir haben diese Begriffsklärungen durch eine Rubrik „Überlegen Sie einen Moment“ ergänzt, die Sie zum Nachdenken über Ihr eigenes Verständnis und die eigene Haltung als BeraterIn anregen kann.

Im zweiten Kapitel **Rechtliche Grundlagen** erläutern wir zunächst die Entstehung der europäischen und bundesdeutschen Antidiskriminierungsgesetzgebung. Da das Feld der Diskriminierung sehr vielfältig ist, wird das Verständnis von Diskriminierung im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) aufgezeigt und wir führen in die im Gesetz verankerten Diskriminierungsmerkmale ein, aufgrund derer Diskriminierung verboten ist. Formen von Diskriminierung, die mit dem Gesetz unterbunden werden sollen, werden erklärt. Auch wenn sich das Handbuch schwerpunktmäßig mit Fragen der rassistischen Diskriminierung befasst, erläutert es auch Diskriminierung aufgrund von Alter, Behinderung, sexueller Orientierung und Geschlecht sowie die Bedeutung von Mehrfachdiskriminierung. Es wird erörtert, in welchen Bereichen der Diskriminierungsschutz gilt und wie es mit dem Rechtsschutz für die Betroffenen und den entstehenden Kosten aussieht. Zum Abschluss des zweiten Kapitels werden Erfahrungen bezüglich des Diskriminierungsschutzes, den das Gesetz bietet, diskutiert und erste Gerichtsurteile vorgestellt.

Das dritte Kapitel **Beratung und Intervention** widmet sich dem Beratungsprozess. Einführend werden fachliche Prinzipien der Antidiskriminierungsberatung vorgestellt, wie sie vom Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd) erarbeitet wurden. Unter den Überschriften „Diskriminierung erkennen“ – „Gegen Diskriminierung handeln“ – „Diskriminierung sichtbar machen“ werden einzelne Etappen im Beratungsprozess besprochen und Handlungsmöglichkeiten gegen Diskriminierung aufgezeigt. Mehrere Diskriminierungssituationen und Interventionsformen aus der Beratung veranschaulichen und konkretisieren dies. Eine Beratungsscheckliste und ein Dokumentationsbogen liefern handliche Instrumente, die Sie sich aus dem Handbuch herauskopieren und im Beratungsalltag einsetzen können.

Im vierten Kapitel, dem **Serviceteil**, sind Informationen und Kontakte zu unabhängigen Antidiskriminierungsbüros, staatlichen Antidiskriminierungsstellen sowie Verbänden zu finden. Außerdem finden Sie dort den Wortlaut des Gesetzes, Links zu anderen Gesetzestexten sowie ein Literaturverzeichnis.

Das Handbuch steht Ihnen auch als PDF-Dokument auf folgenden Websites zur Verfügung:

www.basisundwoge.de

www.nobi-nord.de

In diesem Kapitel werden einige für die Beratung wichtige Begriffe, Konzepte und Theorien erläutert. Für die Beratungssituation ist dies insofern wichtig, als jede und jeder von uns mit bestimmten Vorannahmen in soziale Prozesse eingebunden ist. Es ist gut, wenn BeraterInnen solche Vorannahmen reflektieren, um nicht ungewollt diskriminierendes Verhalten im Beratungsprozess zu reproduzieren.

Die Begriffe **Diskriminierung** und **Rassismus** haben es noch immer schwer und sind tendenziell tabuisiert. Insbesondere in der Bundesrepublik Deutschland wird lieber über **Benachteiligung**, **Gleichbehandlung**, **Ausländerfeindlichkeit** oder **interkulturelle Konflikte** gesprochen, um die historischen Entwicklungslinien und Kontinuitäten zu Kolonialismus und Nationalsozialismus zu verschleiern. Dies zeigte sich auch in der Diskussion um die Einführung eines Antidiskriminierungsgesetzes in Deutschland. Während in der europäischen Richtlinie, die dem deutschen Gesetz zugrunde liegt, von Rassismus und Diskriminierung gesprochen wird und auch die ersten Entwürfe für ein deutsches Gesetz von einem Antidiskriminierungsgesetz sprachen, wird im schließlich realisierten „Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)“ mit einer Ausnahme konsequent von Gleichbehandlung als Gegenteil von Diskriminierung gesprochen.

Finden die Begriffe „Diskriminierung“ und „Rassismus“ doch Verwendung, ist damit noch nicht geklärt, wovon eigentlich die Rede ist. Es gibt eine Vielzahl unterschiedlicher Konzepte und Theorien, was unter „Diskriminierung“ und „Rassismus“ zu verstehen sei. In diesem Kapitel wollen wir unser Verständnis von „Diskriminierung“ und „Rassismus“ vorstellen und den Blick auf gesellschaftliche Strukturen, alltägliche Formen der Diskriminierung und die eigene Verstrickung darin lenken. Wir halten die Auseinandersetzung mit Begriffen und Theorien deshalb für wichtig, weil die Frage danach, was als Problem definiert wird, grundlegend für jede Form von Praxis und mögliche Lösungsansätze ist. BeraterInnen sollten für sich klären, aus welchem Verständnis von Diskriminierung und Rassismus heraus sie/er beratend tätig wird. Folgende Definitionen wollen wir als Angebot und Denkanstoß zur Verfügung zu stellen.

Diskriminierung

Was ist Diskriminierung?

Mit dem Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd) definieren wir Diskriminierung als „Unterscheidung, Ausschluss, Beschränkung oder Bevorzugung, die zum Ziel oder zur Folge hat, dass dadurch ein gleichberechtigtes Anerkennen, Genießen oder Ausüben von Menschenrechten und Grundfreiheiten im politischen, wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen oder jedem sonstigen Bereich des öffentlichen Lebens vereitelt oder beeinträchtigt wird. Diskriminierung trifft Menschen aufgrund ihrer (zugeschriebenen) ethnischen Herkunft, ihrer Nationalität, ihrer Sprache, ihres Aufenthaltsstatus, ihrer Hautfarbe oder äußeren Erscheinung, ihres Geschlechts, ihrer Religion und Weltanschauung, ihres sozialen

Status, ihres Familienstands, ihrer Behinderung, ihres Alters oder ihrer sexuellen Identität.⁴² Die Definition des advd zeigt, dass es sich beim Begriff „Diskriminierung“ um einen Oberbegriff für verschiedene Phänomene handelt, deren gemeinsamer Kern darin besteht, bestimmte Merkmale, zum Beispiel die Herkunft von Menschen, zur Konstruktion von Gruppen heranzuziehen und damit ihre Ungleichbehandlung zu begründen.

Unser Verständnis von Diskriminierung geht damit auch über die juristischen Bestimmungen der europäischen Richtlinien und des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes, wie sie in Kapitel zwei dargestellt werden, hinaus. Viele Aspekte von Diskriminierung, beispielsweise ungleiche Behandlung aufgrund des Aufenthaltsstatus, werden durch die Gesetze nicht erfasst.

Exkurs: Die Konstruktion von „Deutschen“, „Ausländern“ und „MigrantInnen“

In welche und wie viele Gruppen die EinwohnerInnen Deutschlands unterteilt werden und nach welchen Kriterien die Zugehörigkeit zu einer Gruppe erfolgt, ist keineswegs klar, sondern Ergebnis politischer Kämpfe und Entscheidungen. Lange wurden die EinwohnerInnen Deutschlands entweder als „Deutsche“ oder als „Ausländer“ erfasst. Mit dem Mikrozensus 2005 des Statistischen Bundesamtes wurde zum ersten Mal zwischen „Deutschen“, „Ausländern“ und „Menschen mit Migrationshintergrund“ unterschieden.

Als „Ausländer“ werden die Personen erfasst, die nicht über die deutsche Staatsangehörigkeit verfügen. Als „deutsch“ gilt automatisch, wer als Kind deutscher Eltern geboren wird. Seit der Reform des Staatsangehörigkeitsrechts im Jahr 2000 erhalten außerdem in Deutschland geborene Kinder von „Ausländern“ unter bestimmten Voraussetzungen die deutsche Staatsbürgerschaft. Schließlich können AusländerInnen ab einem Alter von 16 Jahren einen Antrag auf Einbürgerung stellen. Unter dem Begriff „MigrantInnen“ werden im Allgemeinen zwei unterschiedliche Personengruppen gefasst. Zum einen beschreibt der Begriff eine Gruppe von Personen, die außerhalb Deutschlands aufgewachsen und dann nach Deutschland eingewandert sind, egal ob sie nun aufgrund eines Studiums, der Arbeitsaufnahme, der Familienzusammenführung, des Asyls oder aus anderen Gründen gekommen sind. Diese Personen haben also eine eigene Migrationserfahrung. Zum anderen versteht man darunter eine Gruppe von Personen, die in Deutschland geboren und aufgewachsen sind, deren Eltern oder Großeltern aber in das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland eingewandert sind. Diese Gruppen haben einen Migrationshintergrund, ohne dass sie selbst eingewandert sind.

Der Mikrozensus 2008 hat für Gesamtdeutschland ergeben, dass von 82,1 Millionen EinwohnerInnen der Bundesrepublik Deutschland 15,6 Millionen einen Migrationshintergrund* haben. Der Anteil der Bevölkerung mit Migrationshintergrund liegt demnach bei 19 %, d.h. 19 % der Bevölkerung sind entweder selbst zugewandert oder haben mindestens einen Elternteil, der nicht in Deutschland geboren wurde. „AusländerInnen“ machen mit 7,3 Mio. oder 8,9 % der Bevölkerung weniger als die Hälfte, die Deutschen mit 8,3 Mio. oder 10,1 % der Bevölkerung aller Personen mit Migrationshintergrund mehr als die Hälfte aus.

* Zu den Menschen mit Migrationshintergrund zählen nach Definition des Mikrozensus „alle nach 1949 auf das heutige Gebiet der Bundesrepublik Deutschland Zugewanderten sowie alle in Deutschland geborenen Ausländer und alle in Deutschland als Deutsche Geborenen mit zumindest einem zugewanderten oder als Ausländer in Deutschland geborenen Elternteil“ (vgl. Statistisches Bundesamt: Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Bevölkerung mit Migrationshintergrund – Ergebnisse des Mikrozensus 2008. Wiesbaden 2010).

Überlegen Sie einen Moment:

- Welche Konsequenzen hat die Bevölkerungszusammensetzung der einzelnen Stadtteile für die Belegschaft eines Betriebs vor Ort? Was ist eine angemessene Zusammensetzung der Belegschaft?
- Welche Bedeutung hat die Zusammensetzung der Bevölkerung in den einzelnen Stadtteilen für die KundInnenorientierung von Unternehmen, die dort tätig sind?
- Welche Bedeutung hat die Zusammensetzung der Bevölkerung in den einzelnen Stadtteilen für die KundInnenorientierung der städtischen Verwaltung?
- Wo könnte man in diesem Zusammenhang Diskriminierung und Ungleichbehandlung vermuten?

Die Unterteilung von Menschen in Gruppen

Allein der Versuch Menschen anhand bestimmter Merkmale in voneinander abgrenzbare Gruppen einzuteilen, wirft Fragen auf: Wer entscheidet, welche Merkmale zur Unterteilung herangezogen werden, ob die Haar- oder die Augenfarbe, die Körpergröße oder der Musikgeschmack ausschlaggebend für die Zugehörigkeit zu einer Gruppe ist? Ist die Zuordnung von Menschen in Gruppen zur Orientierung in der Welt notwendig oder werden damit an sich schon bestimmte (Herrschafts-)Interessen verfolgt? Kategorien zur Klassifikation der Menschheit können also als solche schon kritisch hinterfragt werden. Was die Unterscheidung und Einteilung von Menschen in Gruppen aber letztlich zur Diskriminierung macht, das ist die Bewertung.

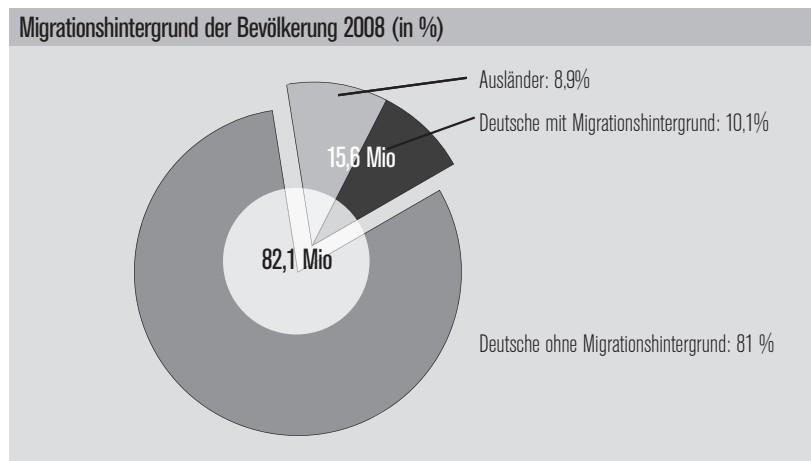
„Deutsch-Sein“, „Ausländer-Sein“ und „MigrantIn-Sein“ sind aber nicht nur statistische Größen, sondern mit bestimmten Rechten und Privilegien verknüpft, die den einzelnen zustehen oder vorenthalten werden. Die verschiedenen Gruppen sind auch unterschiedlichen Rechtsverhältnissen unterworfen. Ein Beispiel sind die vielfältigen Sorten des Aufenthaltsstatus, die tief in die Lebenswelten Eingewanderter eingreifen und mit denen die Mehrheit der Deutschen nie Erfahrungen sammelt.

Die Unterscheidung zwischen „Deutschen“, „Ausländern“ und „MigrantInnen“ wird für die Beratungsarbeit unter anderem dann wichtig, wenn es darum geht, die Potenziale zur Herstellung der eigenen Handlungsfähigkeit einzuschätzen. Untersuchungen zeigen, dass „Neuankömmlinge“, also Menschen, die erst eingewandert sind, gegenüber „Etablierten“, also Menschen die schon über mehrere Generationen an einem Ort leben, strukturell weniger Macht besitzen und häufiger Diskriminierungen schutzlos ausgeliefert sind. Dies liegt daran, dass die „Neuankömmlinge“ weniger Wissen über die Funktionsweise und die Möglichkeiten der neuen Gesellschaft haben und oft kaum in Netzwerke eingebunden sind, die sie unterstützen können. „Etablierte“ haben teilweise positive, aber auch negative Erfahrungen mit der Funktionsweise und den Möglichkeiten der Gesellschaft gemacht und haben eventuell Netzwerke aufgebaut, auf die sie zurückgreifen können. Daraus ergibt sich ein unterschiedlicher Beratungsbedarf.

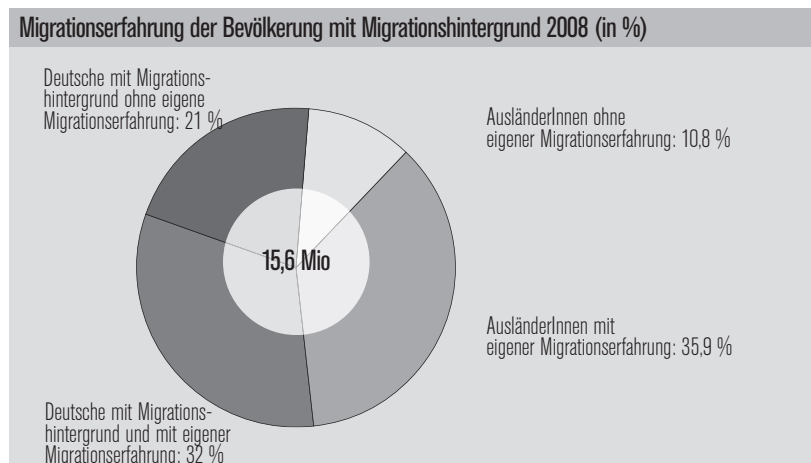
Das folgende Schaubild zeigt den Migrationshintergrund der Bevölke-

2 Vgl. Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd): Eckpunktepapier des Antidiskriminierungsverbandes Deutschland. Standards für eine qualifizierte Antidiskriminierungsberatung. Berlin 2009. S. 5.

ung und unterscheidet neben der Kategorie „Ausländer“ zwischen Deutschen mit und ohne Migrationshintergrund.



Das nächste Schaubild macht deutlich, dass die Migrationserfahrung nicht mehr entlang der Kategorien „Deutsche“ und „Ausländer“ beschrieben werden kann, sondern quer dazu verläuft. Es zeigt sich, dass von den 15,3 Millionen Menschen, die im ersten Schaubild als „Ausländer“ und „Deutsche mit Migrationshintergrund“ dargestellt wurden, etwa ein Drittel keine eigene Migrationserfahrung besitzt, also in der Bundesrepublik Deutschland geboren wurde und aufgewachsen ist.



Quelle Schaubild 1 und 2: Statistisches Bundesamt: Leben in Deutschland, Ergebnisse des Mikrozensus 2008.

Überlegen Sie anhand der Schaubilder folgende Fragen:

- Wer von denen, die zu Ihnen in die Beratung kommen, gehört zur Gruppe der MigrantInnen?
- Wer von denen, die zu Ihnen in die Beratung kommen, hat einen Migrationshintergrund?
- Wer von denen, die zu Ihnen in die Beratung kommen, hat eigene Migrationserfahrung?
- Kann ein Deutscher Migrationshintergrund haben?
- Kann ein Deutscher Migrationserfahrung haben?

Sprechen wir von Diskriminierung, so geht es nicht allein darum, dass Menschen in homogene Gruppen zusammengefasst und vereinheitlicht werden (Homogenisierung), sondern die so entstandenen Gruppen werden einander als grundsätzlich verschieden und unvereinbar gegenübergestellt (Polarisierung) und damit zugleich in eine Rangordnung gebracht (Hierarchisierung). Die eine Gruppe ist mehr wert, besser, klüger usw. als die andere. Dementsprechend sollten Mitglieder dieser Gruppe besser behandelt werden sowie mehr Rechte und Privilegien genießen.³ Diskriminierung zielt auf die Ungleichbehandlung der Gruppen beim Zugang zu Ressourcen und Dienstleistungen und somit auf die Entwicklung und Rechtfertigung von Machtverhältnissen.

Von Diskriminierung sprechen wir, wenn die – letztlich willkürliche – Einteilung von Menschen in Gruppen und ihre Bewertung sich auswirkt, also einhergeht mit dem Nicht-/Besitz von Privilegien, dem (verwehrt)en Zugang zu Ressourcen, der (vorenthaltenen) Teilhabe an der Gesellschaft, mit dem Nicht-/Vorhandensein sozialer, wirtschaftlicher, politischer oder publizistischer Macht oder mit als lästig empfundener Zuschreibung. Diskriminierung, die Einteilung der Menschen in Gruppen und ihre Bewertung, wird durchgesetzt und praktisch gemacht. Dies setzt Macht voraus, d.h. der Starke diskriminiert den Schwachen und nicht umgekehrt.

Eine Diskriminierung liegt dann vor, wenn Menschen, die einer Minderheit angehören, im Vergleich zu Mitgliedern der Mehrheit weniger Zugang zu Ressourcen und weniger Teilhabemöglichkeiten an der Gesellschaft haben.

Die Durchsetzung von Diskriminierung kann sowohl auf individueller und interaktioneller als auch auf struktureller und institutioneller Ebene erfolgen.

Strukturelle, institutionelle und individuelle Diskriminierung

Die Ungleichbehandlung aufgrund bestimmter Merkmale kann auf verschiedene Arten wirksam werden: Wenn das gesellschaftliche System mit seinen Rechtsvorstellungen und seinen politischen und ökonomischen Strukturen Ausgrenzungen bewirkt, spricht man von struktureller Diskriminierung.

Der Ausdruck institutionelle Diskriminierung bezieht sich auf Strukturen von Organisationen, eingeschliffene Gewohnheiten, etablierte Wertvorstellungen und bewährte Handlungsmaximen. Individuelle Diskriminierung beruht auf persönlichen Handlungen und Einstellungsmustern und bezieht sich auf die direkte persönliche Interaktion. Diskriminierung ist demnach sowohl als ein strukturelles als auch als ein individuelles Phänomen zu begreifen.

³ Rommelspacher, Birgit: Was ist eigentlich Rassismus? In: Mecheril, Paul/Melter, Claus (Hg.): Rassismuskritik. Band 1: Rassismustheorie und -forschung. Schwalbach/Ts., 2009. S. 29f.

Diskriminierungsmerkmale

Die Merkmale, aufgrund derer Menschen unterschieden und nachteilig behandelt werden, können verschiedene sein. Immer gehen sie einher mit der Vorstellung von der Höherwertigkeit der einen und der Minderwertigkeit der anderen Gruppe. So rechtfertigt die Ideologie des Sexismus bzw. Heterosexismus die Ungleichbehandlung mit dem Verweis auf die Merkmale „Geschlecht“ und „sexuelle Orientierung“, während mit dem Bezug auf körperliche und/oder geistige Fähigkeiten die Abwertung und der Ausschluss von Menschen mit Behinderung legitimiert wird. Zu den wichtigsten Diskriminierungsmerkmalen gehören:

- Geschlecht oder sexuelle Orientierung (Sexismus, Heterosexismus, Homophobie)
- Herkunft, Abstammung, Hautfarbe oder Ethnie (Rassismus, Antisemitismus, Nationalismus)
- Religiöse oder politische Anschauung (Judenfeindlichkeit, Islamophobie, politische Verfolgung)
- Körperliche oder geistige Fähigkeiten (Behindertenfeindlichkeit)
- Soziale Herkunft, Sprache oder Alter (Klassismus, Altersdiskriminierung).

Auch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, AGG, berücksichtigt verschiedene, aber nicht alle Diskriminierungsmerkmale (vgl. Seite 17). So wird Diskriminierung aufgrund der sozialen Herkunft, der Sprache oder der Staatsangehörigkeit nicht als eigenständiges Diskriminierungsmerkmal erfasst.

Intendierte und nicht-intendierte Diskriminierung

Unabhängig davon, wie die Diskriminierung wirksam wird, liegt sie nicht nur dann vor, wenn jemand gewollt und bewusst verletzt, ausgegrenzt oder anderweitig benachteiligt werden soll – die Folge einer Handlung oder eines Gesetzes muss nicht mit der vorausgegangenen Absicht einhergehen. Auch wohlmeinendes Verhalten kann diskriminieren, z.B. wenn man eine Person, die vom Aussehen her nicht einer/einem Normdeutschen entspricht, dafür lobt, wie gut sie Deutsch spricht.⁴

Überlegen Sie einen Moment:

- Welche eigenen Erfahrungen haben Sie mit struktureller Benachteiligung und Ausgrenzung?
- Aufgrund welcher Merkmale waren Sie selbst bereits von Diskriminierung betroffen oder könnten es sein?

Exkurs: Mehrdimensionale Diskriminierung/ horizontaler Ansatz

Wenn Menschen von Diskriminierung betroffen sind, weil sich mehrere der oben genannten Merkmale in ein und derselben Person verbinden, sprechen wir von mehrdimensionaler Diskriminierung. Der Tatsache, dass ein Mensch auch aufgrund der (spezifischen) Kombination verschiedener Merkmale Diskriminierung erfahren kann, trägt der horizontale Ansatz Rechnung. Er beschreibt eine merkmals- und zielgruppenübergreifende Arbeitsperspektive, die die Vielzahl unterschiedlicher Diskriminierungsmerkmale im Blick hat und für deren Zusammenwirken sensibilisiert. (Vgl. Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd): Eckpunktepapier des Antidiskriminierungsverbandes Deutschland. Standards für eine qualifizierte Antidiskriminierungsberatung. Berlin 2009. S. 7.) Dem horizontalen Ansatz gegenüber steht der vertikale Ansatz, der gezielt nur ein Diskriminierungsmerkmal berücksichtigt.

⁴ Vgl. Rommelspacher, Birgit: Was ist eigentlich Rassismus? In: Mecheril, Paul/Melter, Claus (Hg.): Rassismuskritik. Band 1: Rassismustheorie und -forschung. Schwalbach/Ts. 2009. S. 31f.

Rassismen

Was ist Rassismus?

Rassismus ist eine spezifische Form von Diskriminierung.

Wir schließen uns einem Verständnis von Rassismus als einer sozialen Praxis an. Rassismus wird also nicht primär als Einstellungsproblem gesehen, vielmehr wirkt sich Rassismus in einer Praxis aus, in der bestimmte Merkmale zur Klassifizierung und zur Rechtfertigung des Ausschlusses von Menschen von sozialen, politischen und ökonomischen Ressourcen verwendet werden.

Die Merkmale, anhand derer Menschen rassistisch eingeordnet werden, sind vielfältig. Lange Zeit standen in rassistischen Diskursen biologische Merkmale für die Konstruktion von Personengruppen („Rassen“⁵) im Vordergrund. Darüber hinaus funktionierten aber immer schon auch kulturelle, religiöse oder soziale Merkmale als Träger von Bedeutungen (Kulturassismus/Neoassismus). Rassismus ist, so Stuart Hall, einer der wichtigsten Vertreter der Rassismustheorie, „historisch spezifisch (...), je nach der bestimmten Epoche, nach der bestimmten Kultur, nach der bestimmten Gesellschaftsform, in der er vorkommt“.⁶ Es erscheint deshalb angebracht, nicht von dem Rassismus, sondern von Rassismen zu sprechen.

Unabhängig vom Merkmal basiert jeder Rassismus auf der Behauptung, die Menschheit sei unwiderruflich in naturwüchsig gegebene und sich biologisch reproduzierende Gruppen („Rassen“/Ethnien/Kulturen) unterteilt. Jeder dieser Gruppen sind, so die Argumentation, bestimmte unveränderliche Eigenschaften gegeben: körperliche Merkmale, Charaktereigenschaften, Talente, intellektuelle, kulturelle und soziale Fähigkeiten (Rassenkonstruktion). Äußerlichkeiten, wie Haut- und Haarfarbe, aber auch Sprache und Kleidung, gelten als Kennzeichen der einzelnen Gruppen, die einander als grundsätzlich verschieden und unvereinbar gegenübergestellt werden (Polarisierung). Mit dieser Darstellung verbindet sich die Ungleichbehandlung der Gruppen beim Zugang zu Ressourcen und Dienstleistungen. Die verschiedenen Gruppen werden durch ihre Darstellung also zugleich in eine Rangordnung gebracht (Hierarchisierung).⁷

Wie alle Diskriminierungsformen wird auch rassistische Diskriminierung auf mehreren Ebenen wirksam: auf strukturell-gesellschaftlicher, auf institutioneller und auf subjektiver Ebene. Und ebenso wie bei allen Formen der Diskriminierung setzt auch rassistische Diskriminierung kein vorsätzliches Handeln voraus, sondern wird auch dann wirksam, wenn sie nicht beabsichtigt wird. Annita Kalpaka und Nora Räthzel sprechen in diesem Zusammenhang von der „Schwierigkeit, nicht rassistisch zu sein“.⁸

5 Da wissenschaftlich nachgewiesen ist, dass die Menschen nicht in „Rassen“ unterteilt werden können, der Begriff „Rasse“ sich aber nach wie vor in Gesetzstexten und internationalen Menschenrechtsdokumenten findet, verwenden wir den Ausdruck ausschließlich in Anführungszeichen. Zur Problematik des Begriffs und seiner Verwendung in Gesetzstexten und internationalen Menschenrechtsdokumenten siehe Hendrik Cremer: „... und welcher Rasse gehören Sie an?“. Zur Problematik des Begriffes „Rasse“ in der Gesetzgebung, hg. v. Deutschen Institut für Menschenrechte. Berlin 2008. Vgl. auch Kapitel 2.

6 Vgl. Hall, Stuart: Rassismus als ideologischer Diskurs. In: Räthzel, Nora (Hg.): Theorien über Rassismus. Hamburg 2000. S. 11.

7 Vgl. Rommelspacher, Birgit: Was ist eigentlich Rassismus? In: Mecheril, Paul/Melter, Claus (Hg.): Rassismuskritik. Band 1: Rassismustheorie und -forschung. Schwalbach/Ts. 2009. S. 29.

8 Vgl. Kalpaka, Annita/Räthzel, Nora: Die Schwierigkeit, nicht rassistisch zu sein. Köln 1994.

Grundlagen der Antidiskriminierungspolitik international, in der EU und in Deutschland

Seit dem Ende des Zweiten Weltkrieges wurde eine Vielzahl internationaler und europäischer Vereinbarungen und Verträge abgeschlossen, die sich die Bekämpfung von Rassismus und Diskriminierung zum Ziel gesetzt haben. Wir beschränken die Darstellung in diesem Kapitel auf die europäischen Richtlinien und die bundesdeutsche Gesetzgebung. Einige Internetlinks zu internationalen Vereinbarungen finden Sie im Serviceteil.

Europäische Grundlagen der Antidiskriminierungspolitik

Die ersten Initiativen für eine gesetzliche Regelung auf europäischer Ebene gehen zurück auf das Jahr 1991 und waren eine Reaktion auf gehäufte rassistische Übergriffe in ganz Europa zu dieser Zeit. Ziel dieser Initiativen war es, ein einheitliches Schutzniveau in allen Mitgliedstaaten zu erreichen. Eine europäische Richtlinie schien ein geeignetes Instrument dafür darzustellen. Am Entwurf einer Richtlinie waren sowohl das Europäische Parlament als auch die Parlamente der einzelnen Mitgliedstaaten beteiligt.

In Artikel 13 des zwischen den EU-Mitgliedstaaten geschlossenen Amsterdamer Vertrags von 1997 wurde die Grundlage für eine europäische Richtlinie gelegt. Im November 1999 veröffentlichte die Europäische Kommission ihre Vorschläge. Im Juni 2000 wurden die Richtlinien 2000/43/EG (Richtlinie zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterscheidung der ethnischen Herkunft, auch Antirassismusrichtlinie genannt) und 2000/78/EG (Richtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf) verabschiedet. Damit wird rassistische Diskriminierung für alle Bereiche des Lebens verboten (Antirassismusrichtlinie) sowie Diskriminierung aufgrund der Religion, des Alters, einer Behinderung oder der sexuellen Orientierung im Bereich der Beschäftigung (Richtlinie 2000/78/EG).

Diese Richtlinien verpflichteten alle EU-Mitgliedstaaten, ihre nationalen Rechtsvorschriften innerhalb von drei Jahren so zu verändern, dass die in den Richtlinien aufgestellten Grundsätze erfüllt werden. Darüber hinaus wurde festgelegt, dass alle Staaten, die der Europäischen Union beitreten möchten, diese Richtlinien übernehmen müssen.

In den Jahren 2002 und 2004 kamen zwei weitere Richtlinien zur Gleichbehandlung von Frauen und Männern innerhalb und außerhalb von Beschäftigung und Beruf hinzu, die für die Antidiskriminierungspolitik der europäischen Staaten relevant sind. Zurzeit finden zudem Verhandlungen über eine fünfte europäische Richtlinie statt, die das Ziel hat, das Schutzniveau, das durch die Antirassismusrichtlinie für den Bereich rassistische Diskriminierung erreicht ist, auf alle Diskriminierungsmerkmale auszuweiten und damit den Diskriminierungsschutz für die sechs Merkmale Herkunft, Alter, Geschlecht, Behinderung, Religion und sexuelle Orientierung zu vereinheitlichen. Die Bundesrepublik Deutschland stellt sich bisher gegen die Richtlinie.¹

¹ Vgl. hierzu die Positionierung zum Richtlinienentwurf des Büro zur Umsetzung von Gleichbehandlung (BUG) e.V. vom April 2010: www.bug-ev.org

Grundlagen der Antidiskriminierungspolitik in der Bundesrepublik Deutschland

Neben der Antidiskriminierungsgesetzgebung gibt es ein Diskriminierungsverbot in der Bundesrepublik Deutschland im Prinzip schon durch Artikel 3, Absatz 1 des Grundgesetzes. Daneben gibt es noch eine Reihe anderer Diskriminierungsverbote bzw. Gleichbehandlungsgebote:

- Art. 3 Abs. 2 GG: Gleichberechtigung von Männern und Frauen
- Art. 3 Abs. 3 GG: Diskriminierungsverbot wegen des Geschlechts, der Abstammung, der „Rassenzugehörigkeit“², der Sprache, der Heimat und Herkunft, des Glaubens, der religiösen oder politischen Anschauungen
- Art. 6 Abs. 5 GG: Recht der unehelichen Kinder auf Gleichstellung mit den ehelichen Kindern
- Art. 11 GG: Freizügigkeit der Deutschen im Bundesgebiet, begründet teilweise einheitliche subjektive Rechte;
- Art. 21 GG: Recht auf Gleichbehandlung politischer Parteien im politischen Wettbewerb und bei der politischen Arbeit
- Art. 33 Abs. 1 GG: Gleiche staatsbürgerliche Rechte und Pflichten für alle Deutschen
- Art. 33 Abs. 2 GG: Recht aller Deutschen auf gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amt nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung
- Art. 33 Abs. 3 GG: Gleiche bürgerliche und staatsbürgerliche Rechte, unabhängig von dem religiösen Bekenntnis
- Art. 38 Abs. 1 S. 1 GG: Allgemeinheit und Gleichheit der Wahlen nicht nur des Bundestags, sondern aller Gebietskörperschaften.

Geschichte der bundesdeutschen Antidiskriminierungsgesetzgebung

Die im Jahr 2000 verabschiedeten europäischen Richtlinien hätten bis zur zweiten Jahreshälfte 2003 in allen EU-Mitgliedstaaten in nationales Recht umgesetzt werden müssen. Regionale Entwürfe für Antidiskriminierungsgesetze in einzelnen Bundesländern gab es schon seit Beginn der 1990er Jahre. Doch um das bundesweite Antidiskriminierungsgesetz wurde lange gerungen. Im Juli 2004 leitete die EU-Kommission ein sogenanntes Vertragsverletzungsverfahren gegen die Bundesrepublik Deutschland ein, weil die Richtlinien noch nicht umgesetzt waren und sie damit gegen europäisches Recht verstoßen hatte. Im April 2005 erfolgte eine Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs, die feststellte, dass Deutschland mit der Nichtumsetzung der Richtlinien europäisches Recht brach. Im Januar 2006 wurde ein Entwurf der vorherigen rot-grünen Regierung, der aufgrund politischen Kalküls in der Schublade verschwunden war, abgewandelt und dem Parlament erneut vorgelegt. Nach einigen kosmetischen Änderungen wurde er dann im Rahmen des „Gesetzes zur Umsetzung europäischer Richtlinien zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung“ als „Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz“ verabschiedet. Spätestens zu diesem Zeitpunkt war klar, dass es bei Nicht-Verabschiedung zu erheblichen Strafzahlungen wegen der Nichtumsetzung von Europäischen Richtlinien gekommen wäre. Ein zäher Prozess, der zeigt, dass es in der Bundesrepublik Deutschland nur gegen starke Widerstände von Politik, Wirtschaft und Kirchen möglich war, den von der EU geforderten Schutz vor Diskriminierung gesetzlich zu verankern. Eine Einschätzung zum AGG und seiner Mängel auf der Grundlage erster Erfahrungen mit dem Gesetz finden Sie am Ende dieses Kapitels.

² Wie auf Seite 17 ausgeführt wird, schließen wir uns der Forderung an, den Begriff „Rasse“ aus dem Text des Grundgesetzes zu streichen. Siehe hierzu auch: Cremer, Hendrik: Ein Grundgesetz ohne „Rasse“ – Vorschlag für eine Änderung von Artikel 3 Grundgesetz. Policy Paper No. 16. Deutsches Institut für Menschenrechte, April 2010. Siehe auch www.institut-fuer-menschenrechte.de

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

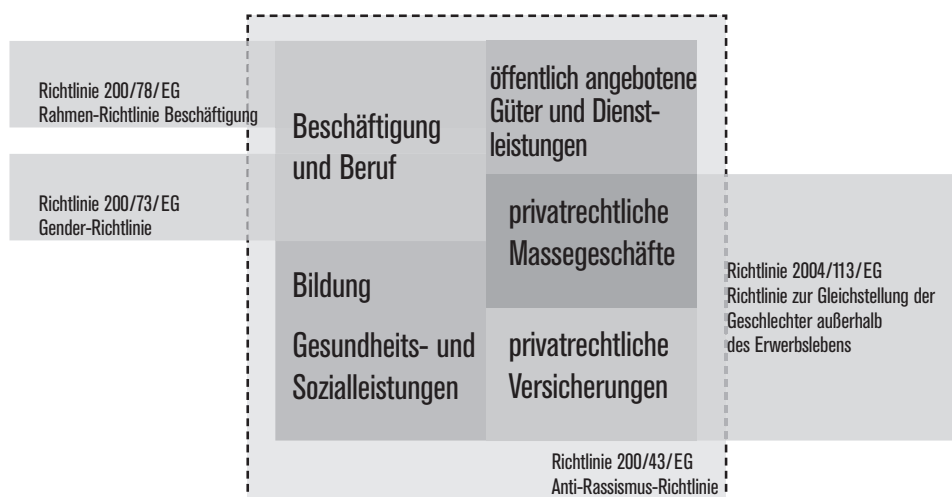
Das seit dem 18. August 2006 gültige „Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz“ (AGG) verbessert den rechtlichen Schutz vor Diskriminierung und setzt die längst fälligen europäischen Richtlinien um. Ziel des Gesetzes ist die Benachteiligung aufgrund

- des Alters
- von Behinderung
- des Geschlechts
- der sexuellen Orientierung
- von Religion oder Weltanschauung
- rassistischer Zuschreibung oder ethnischer Herkunft

zu verhindern und zu beseitigen. Damit liegt dem Gesetz auch ein Präventionsgedanke zugrunde, der es ermöglicht, Diskriminierung nicht nur durch Gerichte zu ahnden, sondern zudem im Vorfeld über außergerichtliche Maßnahmen vor Diskriminierung zu schützen. Nachfolgend stellen wir zentrale Aspekte des Gesetzes vor, der vollständige Gesetzestext des AGG ist im Serviceteil abgedruckt.

Anwendungsbereiche des AGG

Folgendes Schaubild verdeutlicht die Geltungsbereiche der insgesamt vier europäischen Richtlinien:



Quelle: <http://de.wikipedia.org/wiki/Bild:EG-Antidiskriminierungsrichtlinien.png>

Ein Hauptanwendungsbereich des AGG liegt im Bereich der Arbeit und der Beschäftigung. Der Diskriminierungsschutz gilt jedoch – mit Einschränkungen – auch in anderen Bereichen, z.B. beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen, bei der Bildung oder im Sozialschutz.

Diskriminierungsschutz im Arbeitsrecht

In § 6 des AGG ist der Schutz der Beschäftigten vor Benachteiligung geregelt. Der Schutz umfasst im Betrieb Beschäftigte, BewerberInnen und bereits ausgeschiedene MitarbeiterInnen sowie auch Werkvertragsangestellte usw. Er gilt für alle Phasen des Beschäftigungsverhältnisses, also von der Einstellung bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses und darüber hinaus.

Das Benachteiligungsverbot in § 7 gilt auch bei „angenommenen Gründen“. Mit „angenommenen Gründen“ sind Diskriminierungsmerkmale gemeint, die zwar objektiv nicht zutreffen, aber für die Diskriminierenden subjektiv vorhanden sind. So kann z.B. ein Mitarbeiter, von dem die KollegInnen annehmen, er sei homosexuell, und ihn deswegen diskriminieren, auch dann kla-

Gerichtsurteil: Migrationshintergrund und Geschlecht können gerechtfertigte berufliche Anforderungen sein

Im Fall einer Klage gegen agisra e.V. (Arbeitsgemeinschaft gegen internationale sexuelle und rassistische Ausbeutung) befand das Arbeitsgericht Köln die Suche nach einer Kollegin mit Migrationshintergrund in einer Stellenanzeige gegen die ein weißer deutscher Mann klagte, für gerechtfertigt. In Bezug auf das Geschlecht, so lautet das Urteil, ist dies gerechtfertigt, weil der Verein in einem besonderen frauenspezifischen Kontext arbeitet; in Bezug auf den geforderten Migrationshintergrund, um die Authentizität sicherzustellen und weil der überwiegende Teil der Klientinnen Migrantinnen sind.

Vgl. Netzwerk „Integration durch Qualifizierung“ (Hg.): Mit Recht zu Qualifizierung und Arbeit! Handlungsempfehlungen zum Abbau von Diskriminierung von Migrantinnen und Migranten beim Zugang zum Arbeitsmarkt. Düsseldorf 2010. (Urteil Arbeitsgericht Köln 9 Ca 7687/07 vom 06.08.2008).

Gerichtsurteil: Kirchenzugehörigkeit als entscheidende berufliche Anforderung gerechtfertigt?

Eine deutsche Bewerberin türkischer Herkunft klagte im Fall eines Bewerbungsverfahrens für eine Stelle als Pädagogin in einem aus europäischen Mitteln finanzierten Projekt zur Arbeitsmarktintegration von MigrantInnen des Diakonischen Werks Hamburg. Sie erhielt in erster Instanz eine Entschädigung wegen religionsbedingter Benachteiligung. Das Gericht verwies darauf, dass bei den fragerten Tätigkeiten kein verkündigungsnahe Bereich der Kirche betroffen und somit die unterschiedliche Behandlung unzulässig sei (Urteil des Arbeitsgericht Hamburg 20 Ca 105/07 vom 4.12.2007).

Das Diakonische Werk Hamburg ging in die Berufung und das Landesarbeitsgericht entschied, dass keine Diskriminierung nach dem AGG vorgelegen habe, sondern die Klägerin vielmehr dem sonstigen Anforderungsprofil der Stelle nicht entsprochen habe, eine Revision ließ das Landesarbeitsgericht hierbei nicht zu (Urteil Landesarbeitsgericht Hamburg 3 Sa 15/08 vom 29.10.2008).

Gegen den Beschluss, die Revision nicht zuzulassen, legte die Klägerin mit Erfolg eine Beschwerde beim Bundesarbeitsgericht ein. Eine Verhandlung ist für das Jahr 2010 zu erwarten (Beschluss des Bundesarbeitsgerichts 8 AZN 40/06 vom 17.6.2009).

Gerichtsurteil: Einlass in Diskothek darf nicht aufgrund der Herkunft verweigert werden

Im Februar 2007 wurde einem Studenten aus Oldenburg der Einlass in eine Diskothek verweigert. Der Türsteher wies den jungen Mann afrikanischer Herkunft mit der Aussage ab, Ausländer würden nicht in die Diskothek eingelassen. Darauf angesprochen, wie der Türsteher darauf käme, sagte dieser, es sei eine Anordnung vom Chef, männliche Ausländer nicht hineinzulassen. Der Student klagte und gewann den Prozess. Ihm musste eine Entschädigung für die erfahrene Diskriminierung gezahlt werden

(Urteil vom Amtsgericht Oldenburg E2 C 2126/07 (V) vom 23. Juli 2008).

gen, wenn diese Vermutung nicht der Realität entspricht. Das Benachteiligungsverbot bezieht auch Arbeits- und Tarifverträge mit ein.

Unzulässig sind Benachteiligungen in Bezug auf³

- den Zugang zu selbstständiger und unselbstständiger Erwerbsarbeit, z.B. Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen
- die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, z.B. Arbeitsentgelt, Entlassungsbedingungen, beruflicher Aufstieg
- den Zugang zu Berufsberatung, Berufsbildung, Berufsausbildung, beruflicher Weiterbildung und Umschulung und
- die Mitgliedschaft, Mitwirkung und Leistungen bei Beschäftigten-, ArbeitgeberInnen- oder Berufsgruppenvereinigungen.

§ 8 regelt zulässige unterschiedliche Behandlung aufgrund beruflicher Anforderungen. So kann in begründeten Fällen zum Beispiel das Geschlecht eine „unverzichtbare Voraussetzung“ oder die Herkunft eine „wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung“ darstellen. Es kann also zulässig sein, einen schwarzen Schauspieler zu suchen, wenn beispielsweise für einen Film über das Leben von Nelson Mandela der Hauptdarsteller gesucht wird.

In § 9 sind Möglichkeiten unterschiedlicher Behandlung aufgrund von Religion und Weltanschauung geregelt. So erhalten Religionsgemeinschaften bei Einstellung von Personal das Recht, unterschiedlich zu behandeln, wenn dies im Hinblick auf das Selbstbestimmungsrecht oder nach der Art der Tätigkeit eine entscheidende berufliche Anforderung darstellt. Wie weitgehend diese Ausnahmeregelung von den Kirchen ausgelegt werden darf, ist juristisch noch umstritten (Vgl. nebenstehendes Gerichtsurteil).

In § 10 sind weitgehende Ausnahmen in Hinblick auf das Alter geregelt. Schutzgesetze und die Sozialauswahl bleiben erhalten.

Diskriminierungsschutz im Zivilrecht

§ 19 Abs. 1 des AGG schützt vor Benachteiligung im sogenannten „Zivilrechtsverkehr“, d.h. bei der Begründung, Durchführung und Aufhebung von Verträgen und gilt auch für sogenannte „Massengeschäfte“ und sonstige zivilrechtliche Schuldverhältnisse.

Unter einem Schuldverhältnis versteht man die rechtliche Verbindung zwischen zwei Personen (z.B. KäuferIn und VerkäuferIn, MieterIn und VermieterIn etc). Unter Massengeschäften versteht man Geschäfte (sogenannte zivilrechtliche Schuldverhältnisse), die typischerweise ohne Ansehen der Person in einer Vielzahl von Fällen zu gleichen Bedingungen zustande kommen. Es handelt sich um Sachverhalte, die nicht nur einmalig, sondern häufig auftreten. Das ist insbesondere im Bereich der Konsumgüterwirtschaft und bei standardisierten Dienstleistungen der Fall, so zum Beispiel im Einzelhandel, in der Gastronomie, im Transportwesen oder bei Privatversicherungen dann, wenn auf die Ermittlung von persönlichen Risikoindikatoren verzichtet wird. Die Diskriminierung kann durch die Ablehnung eines Vertragsabschlusses, ein Angebot zum Vertragsabschluss zu ungünstigeren Konditionen, schlechtere Erbringung einer vertraglich geschuldeten Leistung oder die Belästigung bei der Ausführung eines Vertrages festgestellt werden.⁴

Beispiele: Gebrauchtwarenverkauf durch KFZ-Händler, Autovermietung, Hotel/Gaststätten, Anbieter privater Fortbildungen, Reiseveranstalter, Supermarkt, Badeanstalten, Fitnessstudios, Diskotheken, Taxiunternehmen, Verkehrsbetriebe, Bahn, Banken.

Das AGG findet allerdings keine Anwendung auf sogenannte „familien- oder erbrechtliche

3 Folgende Auflistung wurde entnommen aus: ADB – Antidiskriminierungsbüro Sachsen: Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) – Informationen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. 2007. www.adb-sachsen.de

4 Teller, Isabel: Rechtliche Handlungsmöglichkeiten bei Zugang zu Gütern und Dienstleistungen. In: GETin Expertengespräch. Leitfaden für die Gleichbehandlung im privaten Sektor. Dokumentation. Köln 2005. S. 3f.

Schuldverhältnisse“ und bei „Nähe- oder Vertrauensverhältnissen“. D.h. wenn z.B. VermieterInnen oder deren Angehörige auf demselben Grundstück wohnen wie die MieterInnen, dürfen diese beispielsweise BewerberInnen mit schwarzer Hautfarbe ablehnen, ohne dass das AGG (§ 19 Abs. 5) greift. Auch ist die Vermietung von weniger als 50 Wohnungen im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes kein Massengeschäft, der Diskriminierungsschutz greift hier lediglich für das Merkmal Herkunft, für die anderen Merkmale nicht. Zukünftige Gerichtsverfahren werden zeigen, ob es sich bei diesen Ausnahmeregelungen nicht um einen Verstoß gegen die Umsetzung der europäischen Richtlinien handelt. Ebenfalls umstritten ist die Ausnahmeregelung durch § 19, die besagt, dass eine unterschiedliche Behandlung zur Schaffung und zum Erhalt sozial stabiler Bewohnerstrukturen und ausgewogener Siedlungsstrukturen sowie sozial, wirtschaftlich und kulturell ausgewogener Verhältnisse zulässig sei.

Laut § 20 ist eine unterschiedliche Behandlung wegen Religion, Behinderung, Alter, sexueller Identität oder Geschlecht weiterhin dann möglich, wenn ein sogenannter sachlicher Grund vorliegt. Bei privatrechtlichen Versicherungsverträgen z.B. ist eine Ungleichbehandlung aufgrund des Geschlechts dann zulässig, wenn das Geschlecht ein bestimmender Faktor bei der versicherungsmathematischen Risikobewertung ist. Das entsprechende Datenmaterial und die Berechnung müssen von der Versicherungsgesellschaft offengelegt werden.

Wichtig! § 21 regelt die Ansprüche der Benachteiligten. Bei einer ungerechtfertigten Ungleichbehandlung haben die Benachteiligten einen Beseitigungs-, Unterlassungs- und materiellen/immateriellen Schadensersatzanspruch, der jeweils innerhalb einer Frist von zwei Monaten geltend gemacht werden muss.

Diskriminierungsmerkmale

Aus welchen Gründen darf laut Gesetz nicht diskriminiert werden?

■ Ethnische Herkunft

Im Gesetzestext wird mit Verweis auf die europäischen Richtlinien der Begriff „Rasse“ verwendet. Jedoch hat auch das Europäische Parlament bereits empfohlen, den Begriff in Dokumenten und Rechtstexten der EU nicht mehr zu gebrauchen. Einzelne europäische Länder haben ihn schon gestrichen, in Deutschland gibt es dazu ebenfalls Initiativen. Kurz gefasst ist die Empfehlung dadurch zu begründen, dass jede Theorie, die die Existenz unterschiedlicher menschlicher „Rassen“ unterstellt, bereits in sich rassistisch ist.⁵ Der Begriff „ethnische Herkunft“ ist weiter gefasst und geht über die Staatsangehörigkeit klar hinaus.

■ Diskriminierungsmerkmale: Geschlecht, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexuelle Identität

Ebenso wenig wie aufgrund der ethnischen Herkunft darf aufgrund des Geschlechts, der Religion, der Weltanschauung, der Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität diskriminiert werden. Im Gesetz nicht erfasst sind Diskriminierungen wegen der Sprache oder der Heimat, die aber durch Art. 3 des Grundgesetzes verboten sind. Im Betriebsverfassungsgesetz (§ 75 BetrVG) und im Betriebspersonalvertretungsgesetz (§ 67 BpersVG) ist zudem Diskriminierung aufgrund der Staatsangehörigkeit verboten.

⁵ Eine ausführlichere Begründung findet sich in Cremer, Hendrik: „... und welcher Rasse gehören Sie an?“ Zur Problematik des Begriffs „Rasse“ in der Gesetzgebung, Policy Paper No. 10. Deutsches Institut für Menschenrechte. 2. Auflage. Berlin 2009. Siehe auch: www.institut-fuer-menschenrechte.de

Gerichtsurteil: Mittelbare Benachteiligung durch Art der Überprüfung von Deutschkenntnissen

Ein Beispiel für den Nachweis mittelbarer Diskriminierung ist die vor dem Arbeitsgericht Hamburg gewonnene Klage gegen ein Postunternehmen: Das Unternehmen lehnte einen Bewerber afrikanischer Herkunft dreimal ab und begründete dies schließlich damit, durch ein kurzes Telefonat die Deutschkenntnisse überprüft und für unzureichend befunden zu haben. Es konnte nachgewiesen werden, dass die Einschätzung der Personalverantwortlichen, dass die Deutschkenntnisse für die Stelle als Briefzusteller nicht ausreichend seien, nicht mit den eingereichten Bewerbungsunterlagen und den Tatsachen übereinstimmte. Die Schlussfolgerung, die das Gericht daraus zog: Der Telefonanruf, der für alle BewerberInnen gleichermaßen ausgeführt wird, stellt keine angemessene Form der Sprachstandsfeststellung dar und benachteiligt Menschen, deren Muttersprache nicht Deutsch ist, mittelbar. Weil es nicht zum Tätigkeitsprofil eines Briefzustellers gehört, telefonische Anfragen zu beantworten, ist dies auch nicht sachlich gerechtfertigt (vgl. auch Seite 45).

Vgl. basis & woge e.V. (Hg.): 2 Jahre Antidiskriminierungsberatung in Hamburg. Hamburg 2010. (Urteil Arbeitsgericht Hamburg 25 Ca 282/09 vom 26. Januar 2010).

Mehrfachdiskriminierung

Jeder Mensch kann aufgrund eines einzelnen oder aufgrund einer Kombination seiner Merkmale Diskriminierung erfahren. Beispielsweise können ältere Migrantinnen aufgrund ihres Alters und aufgrund ihrer Herkunft, unter Umständen sogar zusätzlich aufgrund ihres Geschlechts einen Arbeitsplatz nicht bekommen. § 4 des AGG soll Mehrfachdiskriminierungen verhindern. Bei nichtgerechtfertigter Ungleichbehandlung ist diese für jedes einzelne Diskriminierungsmerkmal zu beseitigen.

Diskriminierungsformen

Welche Formen von Diskriminierung sind im Gesetz definiert?

Mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz schließt sich die Bundesrepublik Deutschland der europaweiten Definition von Diskriminierung an. Das AGG verbietet unmittelbare und mittelbare Benachteiligung, Belästigung und Anweisung zur Benachteiligung. Es stellt zudem klar, dass es sich bei unterschiedlicher Behandlung im Sinne positiver Maßnahmen zum Ausgleich bestehender Benachteiligung nicht um Diskriminierung handelt.

Unmittelbare Benachteiligung

AGG § 3 Abs. 1

- Bei unmittelbarer (oder auch direkter) Diskriminierung oder Benachteiligung wird eine Person oder Gruppe im Vergleich zu einer anderen Person oder Gruppe in einer vergleichbaren Situation weniger günstig behandelt.
- Um Diskriminierung handelt es sich, wenn die Benachteiligung noch andauert, aber auch wenn sie bereits abgeschlossen ist oder eine hinreichend konkrete Gefahr besteht, dass eine Benachteiligung eintreten wird.
- In Bezug auf den Beschäftigungsbereich liegt eine Diskriminierung wegen des Geschlechts auch bei einer ungünstigeren Behandlung wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft vor.

Beispiel: Heißt es in einer Stellenanzeige, dass Bewerbungen von MuslimInnen nicht berücksichtigt werden, wird diese Personengruppe aufgrund ihrer Religionszugehörigkeit unmittelbar, also direkt diskriminiert. Anders als der allgemeine Sprachgebrauch vermuten lässt, geht es bei direkter Diskriminierung also nicht allein um direkt ausgesprochene oder gezeigte Diskriminierung. Auch unausgesprochene Diskriminierung fällt hierunter.

Mittelbare Benachteiligung

AGG § 3 Abs. 2

- Die mittelbare Benachteiligung, auch „indirekte Diskriminierung“ genannt, erfolgt durch „dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren“, die sich für eine Person aufgrund eines der Diskriminierungsmerkmale besonders nachteilig auswirken und insofern dieser nachteiligen Wirkung keine sachliche Rechtfertigung gegenübersteht.
- Mittelbare Diskriminierung ist, insbesondere in der Bundesrepublik Deutschland, noch sehr wenig bewusst. Nicht zuletzt deswegen ist es auch ungleich schwieriger, mittelbare Diskriminierung nachzuweisen. Konkret geht es darum, den gerne formulierten Grundsatz „Wir diskriminieren nicht, wir behandeln doch alle gleich“ in Frage zu stellen und beispielsweise die benachteiligende Wirkung von Bewerbungsverfahren für Menschen nachzuweisen, deren Muttersprache nicht Deutsch ist.

- Einschränkung: Erlaubt sind Vorschriften mit einem rechtmäßigen Ziel, einer sachlichen Rechtfertigung und Mittel, die angemessen und erforderlich sind. Weitere Rechtfertigungsgründe sind aufgrund der Ausnahmeregelungen in § 8–10 und § 20 möglich.

Belästigung

AGG § 3 Abs. 3

- Unerwünschte Verhaltensweise im Zusammenhang mit den Diskriminierungsmerkmalen.
- Voraussetzung: Verletzung der Würde der betroffenen Person, insbesondere dann, wenn mit der Belästigung ein Umfeld geschaffen wird, das von Einschüchterung, Anfeindung, Entwürdigung und Beleidigung gekennzeichnet ist. Um den Tatbestand der Belästigung nach dem AGG zu erfüllen, muss es sich nicht notwendigerweise um die Verletzung der Menschenwürde nach Art. 1 Grundgesetz handeln.
- Vorsatz und direkte Ansprache sind nicht erforderlich, daher können auch Hassreden gegenüber einer Gruppe darunter fallen.
- Handlungen zur Persönlichkeitsverletzung, die die Gesundheit oder die sexuelle Selbstbestimmung (sexuelle Belästigung) verletzen und strafrechtliche Handlungen können Belästigungen sein.

Beispiele: Anspielungen und Witze über homosexuelle KollegInnen am Arbeitsplatz, rassistische Witze, abfällige Bemerkungen über bestimmte Gruppen, Mobbing, sexuelle Anspielungen, anzügliche E-Mails oder SMS, sichtbares Anbringen von pornografischen Darstellungen am Arbeitsplatz.

Anweisung zur Benachteiligung

AGG § 3 Abs. 5

- Auch die Anweisung zur Benachteiligung anderer ist eine Diskriminierung.
- Die Anweisung muss vorsätzlich erfolgen, dabei ist unerheblich, dass sich der Anweisende einer Verbotswidrigkeit bewusst ist.
- Es ist nicht entscheidend, dass die Benachteiligung auch ausgeführt wurde.
- Für das Zivilrecht sind die Handlungen über §§ 31, 278, 831 BGB zu erfassen.

Beispiel: Der Kolonnenführer eines Versicherungsdienstleisters gibt bei der morgendlichen Besprechung die Devise an seine AußendienstmitarbeiterInnen aus, dass heute keine Verträge mit TürkInnen abgeschlossen werden dürfen. Die AußendienstmitarbeiterInnen vermeiden es, an Türen zu klingeln, die Namensschilder mit türkisch klingenden Namen tragen. In diesem Fall ist der Kolonnenführer zur Verantwortung zu ziehen.

Positive Maßnahmen sind keine Diskriminierung

AGG § 5

- Unterschiedliche Behandlungen sind zulässig, wenn bestehende Nachteile durch geeignete und angemessene Maßnahmen ausgeglichen werden sollen.
- Positive Maßnahmen sind nicht als Diskriminierung zu werten. Wir halten auch für irreführend, von „positiver Diskriminierung“ zu sprechen, da Diskriminierung seinem Wesen nach benachteiligend, also negativ ist.

Beispiel: Stellenausschreibungen mit Formulierungen wie „Frauen werden bei gleicher Qualifikation bevorzugt eingestellt“ oder „Menschen mit Migrationshintergrund werden bei gleicher Qualifikation bevorzugt eingestellt“ verstoßen nicht gegen das AGG, solange durch die bevorzugte Einstellung bestehende Nachteile, also der geringere Anteil von Frauen oder Menschen mit Migrationshintergrund an der Belegschaft, ausgeglichen werden sollen. Dies ist jedoch im Fall einer Klage von dem Arbeitgeber nachzuweisen.

Positive Maßnahmen einer Institution am Beispiel der Arbeitsverwaltung

MigrantInnen sind mehr als doppelt so häufig arbeitslos, gleichzeitig aber in Qualifizierungsmaßnahmen unterrepräsentiert. Um diese strukturell verankerte Benachteiligung auszugleichen, sollten die Ursachen für die Benachteiligung aufgedeckt und Maßnahmen aufgelegt werden, die dem entgegenwirken. Derartige positive Maßnahmen können durch Bundes- und Landesgesetze ebenso erfolgen wie durch Verwaltungsvorschriften und Betriebs- und Dienstvereinbarungen.

Hier einige Beispiele für mögliche Maßnahmen:

- Bearbeitungszeiten bei Sprach- und Einstellungstests sowie die Beratungsdauer für Menschen verlängern, die nicht Deutsch als Muttersprache sprechen
- den Anspruch auf finanzielle Förderung spezifischer Qualifizierungsmaßnahmen gesetzlich verankern
- die Vergabe von Bildungsgutscheinen, etwa über Quoten, so zu steuern, dass MigrantInnen stärker gefördert werden.

(Vgl. basis & woge (Hg.): Rechtliche Stellungnahme zur Umsetzung der Europäischen Antidiskriminierungsrichtlinien im SGB II und III und deren Anwendung in der Praxis mit Blick auf die besondere Situation von Migrantinnen und Migranten. Hamburg 2009.)

Rechtliche Möglichkeiten zum Schutz vor Diskriminierung

Rechtsschutz

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz stärkt die rechtliche Position der von Benachteiligung und Diskriminierung betroffenen Personen. So wurde eine Beweislast erleichterung eingeführt, die es einfacher machen soll, Diskriminierungen nachzuweisen. Antidiskriminierungsverbände können als Beistand in Prozessen auftreten und ein Maßregelungsverbot soll diejenigen schützen, die eine Diskriminierung zur Anzeige bringen oder als ZeugInnen aussagen. Diese einzelnen Aspekte werden im Folgenden kurz erläutert.

Beschwerderecht

- Bei Diskriminierung am Arbeitsplatz haben die Betroffenen das Recht, sich bei einer zuständigen Stelle des Betriebs, des Unternehmens oder der Dienststelle schriftlich oder mündlich zu beschweren. ArbeitgeberInnen sind verpflichtet eine solche Stelle einzurichten und bekannt zu machen. Diese Beschwerdestelle hat die Pflicht, die Vorwürfe zu prüfen und den Betroffenen die Ergebnisse der Überprüfung mitzuteilen.

Beweislast erleichterung

- **AGG § 22** führt das Prinzip der Beweislast erleichterung ein, welches es den von Diskriminierung Betroffenen leichter macht, rechtlich gegen Diskriminierung vorzugehen. Die Beweislast erleichterung ist eine Abschwächung der in früheren Gesetzesentwürfen vorgesehenen Beweislastumkehr.

Die Beweislast erleichterung ist ein neues Prinzip, welches in das deutsche Rechtssystem einzieht. Es bedeutet zunächst, dass das Opfer von Diskriminierung Tatsachen glaubhaft machen muss. Ist dies geschehen, muss der oder die Beklagte nachweisen, dass nicht diskriminiert wurde. Zum „Glaubhaft-Machen“ genügen eine genaue Schilderung des Vorfalls und ZeugInnen oder andere Indizien, die den Vorfall bestätigen können. Daher ist eine Dokumentation der Diskriminierung wichtig für das weitere Vorgehen (siehe hierzu Dokumentationsbogen in Kapitel 3). Indizien sind dabei noch keine gerichtsverwertbaren Beweise, sondern dienen dazu, die vorgefallene Diskriminierung vor Gericht glaubhaft zu machen. Darüber, was als Indiz von den Gerichten anerkannt wird, gibt es noch wenig und teilweise widersprüchliche Erfahrungen.

Unterstützung durch Antidiskriminierungsverbände

- **AGG § 23** definiert die Rolle von Antidiskriminierungsverbänden in gerichtlichen Verfahren. Sie können zur Unterstützung der Betroffenen von Diskriminierung hinzugezogen werden. Antidiskriminierungsverbände sind Zusammenschlüsse von Personen, die nicht gewerbsmäßig und nicht nur vorübergehend die besonderen Interessen von benachteiligten Personen oder Personengruppen wahrnehmen. Dies muss in der Satzung der Verbände verankert sein. Die im AGG geregelten Befugnisse stehen ihnen zu, wenn sie mindestens 75 Mitglieder haben oder einen Zusammenschluss aus mindestens sieben Verbänden bilden. Sie sind befugt, im Rahmen ihres Satzungszweckes in gerichtlichen Verfahren, in denen eine Vertretung durch AnwaltInnen nicht vorgeschrieben ist, als Beistand aufzutreten. Auch hierbei handelt es sich um eine Abschwächung im Vergleich zu früheren Gesetzestexten, in denen ein eigenständiges Verbandsklagerecht vorgesehen war (vgl. Seite 24). Informationen über Antidiskriminierungsverbände erhalten Sie im Serviceteil.

Maßregelungsverbot

AGG § 16 beschreibt das Maßregelungsverbot. Eine Person darf z.B. nicht deswegen von der/dem ArbeitgeberIn benachteiligt werden, weil sie ihre Rechte nach dem AGG geltend macht. Ebenso wenig dürfen diejenigen „bestraft“ werden, die diskriminierte ArbeitskollegInnen unterstützen.

Dieses Maßregelungsverbot schützt von Diskriminierung Betroffene, sowie ZeugInnen einer Diskriminierung. So darf die/der ArbeitgeberIn folgende Personengruppen bei einer zu prüfenden Diskriminierung nicht benachteiligen:

- betroffene Beschäftigte wegen der Inanspruchnahme ihrer Rechte
- Beschäftigte, die eine Anweisung zur Benachteiligung nicht befolgen
- Beschäftigte, die Betroffene unterstützen, sowie ZeugInnen.

Beispiel: Der Inhaber einer Friseurkette erteilt die Anweisung, ab sofort keine orientalischen Frauen mehr zu bedienen, weil diese aufgrund ihres Haarwuchses mehr Shampoo benötigen und damit die kalkulierten Preise nicht mehr zu halten seien. Eine Angestellte mit türkischem Migrationshintergrund beschwert sich und weist auf den diskriminierenden Charakter der Anweisung hin. Sie wird daraufhin vom Inhaber gekündigt. Hier handelt es sich um eine eindeutige Anweisung zur Benachteiligung und einen Verstoß gegen das Maßregelungsverbot.

Entschädigung oder Schadensersatz

- Verletzen ArbeitgeberInnen das Benachteiligungsverbot, können Schadensersatzansprüche geltend gemacht werden. Dazu müssen innerhalb von zwei Monaten die Ansprüche gegenüber der diskriminierenden Arbeitgeberseite geltend gemacht werden, es sei denn, es ergibt sich eine andere Frist aus dem Tarifvertrag.

Leistungsverweigerungsrecht

- Bei (sexueller) Belästigung kann vom Leistungsverweigerungsrecht Gebrauch gemacht werden. Das bedeutet, dass Betroffene der Arbeit fernbleiben können und trotzdem weiter Anspruch auf Lohn haben. Bedingung hierfür ist, dass die/der ArbeitgeberIn über den Diskriminierungsfall informiert wurde, es jedoch unterlassen hat, ausreichende Gegenmaßnahmen zu ergreifen.

Bevor vom Leistungsverweigerungsrecht Gebrauch gemacht wird, ist dringend geboten, rechtlichen Rat einzuholen! Das Leistungsverweigerungsrecht gilt z.B. nicht für Beschäftigte im öffentlichen Dienst.

Kosten

- Wie steht es mit den Kosten, um sein Recht in Anspruch nehmen zu können?
Viele Betroffene schrecken vor den Kosten einer gerichtlichen Auseinandersetzung zurück. Wir möchten dazu ermutigen, dies genau zu überprüfen. Zum einen gibt es, um gegen Diskriminierung vorzugehen, eine Vielzahl außergerichtlicher Möglichkeiten. Doch auch für den gerichtlichen Weg gibt es verschiedene Möglichkeiten mit den Kosten umzugehen, falls das Einkommen gering ist:
- Bei arbeitsrechtlichen Diskriminierungen können die Kosten von einer Gewerkschaft übernommen werden, wenn die/der Betroffene Mitglied ist.
- Bei Arbeitslosigkeit sowie bei niedrigem Lohn kann Prozesskostenhilfe beantragt werden.
- Oft ist der erste Beratungstermin bei AnwältInnen kostenlos. Hier kann über den Umgang mit weiteren Kosten gesprochen werden.
- Es gibt Rechtshilfefonds, die unter Umständen beansprucht werden können.
Wir raten dringend, wegen möglicher rechtlicher Schritte ein Antidiskriminierungsbüro aufzusuchen und hier die Frage der Kostenübernahme zu besprechen bzw. sich an eine der im Serviceteil beschriebenen Stellen zu wenden, falls vor Ort kein solches Büro existiert. Es gibt Büros und Verbände, die ein großes Interesse daran haben, dass mehr Fälle vor Gericht kommen, und die bei der Suche nach Finanzierung zumindest unterstützen können!

Das AGG in der Praxis

Erfahrungen, Fälle und Initiativen zur Weiterentwicklung

Wie zuvor beschrieben gab es in der Bundesrepublik Deutschland ein zähes Ringen um die Verabschiedung des AGG. Da verwundert es nicht, dass auch die Einführung des Gesetzes nicht von wohlwollender Berichterstattung und positiven Image-Kampagnen für das Gesetz begleitet wurde, wie es sich in der Antidiskriminierungsarbeit Aktive gewünscht hätten. Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes in ihrer damaligen Besetzung schien alles daran zu setzen, das Gesetz bei Betroffenen nicht bekannt zu machen, und die mediale Berichterstattung war voller Warnungen vor der nun zu befürchtenden Klagewelle, die den „Wirtschaftsstandort Deutschland“ gefährde. Dass diese Klagewelle nicht eintreten würde, war schon damals klar, doch liegen mehr als drei Jahre nach Einführung des AGG nun auch Zahlen vor, die dies belegen und die zudem einen ersten Einblick geben, wer bisher von dem AGG Gebrauch macht. Zwar gibt es bisher keine vollständige Erfassung aller AGG-Urteile, doch erlaubt die Datenbank Juris eine Einschätzung: Hier sind bis September 2009 knapp 400 AGG-Urteile erfasst worden. Dabei handelt es sich an erster Stelle um Fälle von Altersdiskriminierung, an zweiter Stelle um Fälle von Diskriminierung aufgrund von Behinderung, an dritter Stelle wurde wegen Diskriminierung aufgrund des Geschlechts geklagt. Weit abgeschlagen mit jeweils nur etwa zehn Fällen finden sich Klagen wegen ethnischer Herkunft, Religion oder sexueller Orientierung.⁶

Dass das AGG als wirksames Instrument zur Rechtsdurchsetzung bisher keine größere Rolle spielt, entspricht den Erfahrungen unserer Beratung und anderer im Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd) zusammengeschlossener Antidiskriminierungsbüros. Oft sind von Diskriminierung Betroffene eher zurückhaltend oder pessimistisch, was den Rechtsweg angeht. Dies verstärkt sich, je schlechter der gesellschaftliche Status und insbesondere je unsicherer der Rechtsstatus ist. Hinzu kommt die Angst vor den Kosten oder davor, dass aus dem rechtlichen Vorgehen zusätzliche Probleme bzw. Nachteile erwachsen.

Zudem gibt es auch zahlreiche Barrieren für die Anwendung des AGG, die im Gesetz selber begründet sind:

- Das Gesetz ist bei den Betroffenen noch immer nicht ausreichend bekannt.
- Es mangelt an Finanzierung für Organisationen und Beratungsstellen, um Betroffene bei der Rechtsdurchsetzung zu beraten und zu unterstützen.
- Die Frist von zwei Monaten, innerhalb derer Diskriminierungsbeschwerden nach dem AGG eingereicht werden müssen, ist viel zu kurz. Viele Betroffene brauchen mehr Zeit, bis sie sich mit der erfahrenen Diskriminierung aktiv auseinandersetzen, sich über Beratungsangebote informieren und eine Anwältin oder einen Anwalt finden können. Das zeigt u.a. die Tatsache, dass ein Großteil der in Antidiskriminierungsbüros gemeldeten Diskriminierungsfälle länger als zwei Monate zurückliegt.
- Gelingt es, innerhalb der Frist eine Beschwerde einzureichen, so muss die/der Betroffene zunächst Indizien für die Diskriminierung beweisen. Dies ist in der Praxis häufig nicht

⁶ Vgl. Nickel, Peter: Drei Jahre Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG): eine Zwischenbilanz. Berlin 2009. Eine Zusammenstellung wichtiger Urteile auf europäischer und bundesdeutscher Ebene für das Jahr 2009 wurde von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes erstellt. Vgl. www.antidiskriminierungsstelle.de

möglich, beispielsweise weil die Situation von keiner dritten Person bezeugt werden kann.

- Das fehlende Verbandsklagerecht führt zudem dazu, dass Betroffene sich nicht vertreten lassen und Verbände Fälle nicht auf eigene Initiative hin vor Gericht bringen können.⁷

Auch die Europäische Kommission, die die Aufgabe hat, zu überprüfen, ob die Mindeststandards der europäischen Richtlinien in den nationalen Gesetzen ausreichend umgesetzt werden, mahnt seit 2006 in sogenannten Vertragsverletzungsverfahren gegen die Bundesrepublik Deutschland Nachbesserungen zu verschiedenen Aspekten des Gesetzes an. Diese Verfahren sind noch nicht abgeschlossen.

Um den rechtlichen Diskriminierungsschutz zu verbessern, muss das Gesetz nachgebessert, müssen Barrieren abgebaut und Beratungs- und Unterstützungsangebote für Betroffene ausgebaut werden. Darüber hinaus haben erste Erfahrungen mit Gerichtsprozessen gezeigt, dass das Verständnis für Diskriminierung in den Gerichten selbst teilweise wenig ausgeprägt ist. Eine kontinuierliche Praxis ist hier dringend geboten und das Herbeiführen von Präzedenzfällen ist nötig.

Trotz der Mängel des Gesetzes spielt das AGG für Betroffene und für die Beratung eine wichtige Rolle. Zum einen werden einzelne Fälle trotz der beschriebenen Barrieren erfolgreich vor Gericht gebracht. Dadurch kann sich das Gesetz etablieren und die Rechtssicherheit für die Betroffenen kann erhöht werden. Eine Darstellung über relevante Urteile aus dem Bereich rassistischer Diskriminierung finden Sie im Anschluss. Zum anderen hat das Gesetz aber auch eine symbolische Bedeutung. Allein das Wissen um ein Gesetz, auf das sich Ratsuchende berufen können, kann das Gefühl von Ohnmacht und Rechtlosigkeit abschwächen und den Blick und die Kraft für andere Interventionen öffnen bzw. die eigene Position stärken, offensiver eigene Rechte einzufordern.

Die Bandbreite der Interventionsmöglichkeiten und die Rolle, die Beratung und Unterstützung darin spielen, stellen wir im nächsten Kapitel vor.

Weitere Gerichtsurteile

Im vorangegangenen Kapitel wurden bereits vier Gerichtsurteile zur Konkretisierung der Inhalte des AGG aufgeführt. Es folgt hier eine kurze Darstellung von drei weiteren Gerichtsurteilen zu Diskriminierung aufgrund ethnischer Herkunft oder Religion.

Beschäftigung und Beruf:

Muttersprache keine zulässige berufliche Anforderung

Eine Frau dominikanischer Herkunft, mit deutschen Studienabschlüssen in Kunst und Medienwissenschaften klagte mit Erfolg gegen die Ablehnung einer Bewerbung. Sie hatte sich bei einem Kunstverein für die Tätigkeit an einem Infopoint beworben, ihre Bewerbung wurde jedoch mit der Begründung nicht berücksichtigt, dass sich die Ausschreibung an eine Person mit deutscher Muttersprache gerichtet habe. Das Gericht spricht der Klägerin eine Entschädigung wegen Diskriminierung aufgrund ethnischer Herkunft zu. Zwar könnten für die kommunikative Tätigkeit bestimmte Sprachkenntnisse gefragt sein, das Kriterium der deutschen Muttersprache dagegen lässt sich nicht rechtfertigen.

(Urteil vom Arbeitsgericht Berlin 55 Ca 16952/08 vom 11. Februar 2009).⁸

⁷ Vgl. basis & woge e.V.: Zwei Jahre Antidiskriminierungsberatung in Hamburg, Hamburg 2010. Eine ausführlichere Darstellung der Kritik am AGG siehe auch: Stellungnahme des Antidiskriminierungsverbandes Deutschland (advd) zum zweijährigen Bestehen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG), Berlin 2008. www.antidiskriminierungsverband.org

⁸ Presseerklärung des Antidiskriminierungsnetzwerk des Türkischen Bund zu dem Urteil: http://www.tbb-berlin.de/downloads_adnb/PM_AGG_Urteil_Muttersprache_Deutsch_23Feb2009.pdf

Beschäftigung und Beruf:**Kündigung wegen erhöhter Anforderung an schriftliche Deutschkenntnisse aufgrund veränderter Rahmendbedingungen unter bestimmten Voraussetzungen legal**

Ein seit 1978 angestellter Produktionshelfer in einem Unternehmen der Automobilzulieferindustrie absolvierte auf Aufforderung des Betriebes einen Deutschkurs während der Arbeitszeit, lehnte ihm empfohlene Folgekurse jedoch ab. Daraufhin wurde ihm gekündigt und der Produktionshelfer türkischer Herkunft klagte gegen die Kündigung. Das Landesarbeitsgericht Hamm urteilte, dass eine mittelbare Benachteiligung des Arbeitnehmers nichtdeutscher Herkunft vorliege, wenn der Arbeitnehmer nicht in der Lage ist, die schriftlichen Deutschkenntnisse den veränderten Anforderungen entsprechend zu verbessern. Dies gelte zumindest dann, wenn die Arbeit so organisiert werden kann, dass die schriftliche Sprachbeherrschung nicht erforderlich ist. (Urteil vom LAG Hamm 16 Sa 544/08 vom 17.07.2008).

Dagegen urteilte in nächster Instanz das Bundesarbeitsgericht, dass keine mittelbare Diskriminierung vorläge. Der Betrieb dürfe die Anforderungen an Kenntnisse der deutschen Schriftsprache aufgrund veränderter Rahmenbedingungen verlangen, da dem Gekündigten ausreichend Gelegenheit zum Spracherwerb gegeben wurde. (Urteil Bundesarbeitsgericht 2 AZR 764/08 vom 28. Januar 2010).

Zugang zu Wohnraum:**Ablehnung Schwarzer MieterInnen aufgrund ihrer Hautfarbe verstößt gegen Persönlichkeitsrechte und verletzt Menschenwürde**

Eine Schwarze Familie vereinbart einen Wohnungsbesichtigungstermin und wird von der Hausmeisterin mit den Worten „empfangen“: „Die Wohnung wird nicht an Neger, äh ... Schwarzafrikaner und Türken vermietet.“ Auf Nachfrage der Familie erklärt die Hausmeisterin, dies sei eine Anweisung der Hausverwaltung. Die Familie wendet sich umgehend an das Antidiskriminierungsbüro vor Ort (Allgemeines Gleichbehandlungsbüro Aachen), das u.a. ein Testing organisiert, das die Angaben bestätigt. Der Familie wird – als sie sich telefonisch beschwert – erklärt, der Eigentümer habe schlechte Erfahrungen mit afrikanischen Mietern gemacht und lehne daher eine Vermietung an Afrikaner strikt ab. Die Familie klagt dagegen. Das Landgericht Aachen weist die Klage ab, da die Hausverwaltung nicht die richtigen Beklagten seien (Urteil Landgericht Aachen AZ 8 O 449/07 vom 17.03.2009).

Unterstützt vom Gleichbehandlungsbüro und dem Rechtshilfefonds „Leben ohne Rassismus“ geht die Familie in Berufung und das Oberlandesgericht Köln verurteilt die Hausverwaltung zu einer Entschädigungszahlung. Das Gericht stellt ein diskriminierendes Verhalten der Hausmeisterin sowie der Mitarbeiterin der Hausverwaltung nach dem Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB) fest. Die Äußerung verstößt gegen das allgemeine Persönlichkeitsrecht und die Menschenwürde der Familie wurde erheblich verletzt.⁹

(Urteil Oberlandesgericht Köln AZ 24 U 51/09 vom 19.01.2010).

⁹ Eine Pressemitteilung der Stiftung zum Gerichtsverfahren finden Sie unter www.NRWgegenDiskriminierung.de/Stiftung

Nachdem Sie in den vorherigen Kapiteln Informationen über Begriffe und rechtliche Rahmenbedingungen in Bezug auf Diskriminierung erhalten haben, geht es nun um Beratungsprozesse und daraus resultierende Handlungsmöglichkeiten. Antidiskriminierungsberatung gab es in Deutschland – wenn auch nur in einigen Bundesländern – bereits vor der Verabschiedung des AGG. Denn Antidiskriminierungsberatung stellt die Grundlage für eine Vielzahl an Interventionen dar, die über die Kenntnis und Anwendung des AGG hinausgehen.

Wir nutzen das AGG in diesem Handbuch als Orientierungsrahmen, um Diskriminierungstatbestände einzuordnen. Dazu gehört nicht allein, den rechtlichen Weg zu prüfen – im Gegenteil, die genaue Prüfung raten wir RechtsanwältInnen und/oder auf Antidiskriminierungsberatung spezialisierten Stellen zu überlassen. In unserem Verständnis von Beratung und Intervention geht es darum, die Handlungsmöglichkeiten der Betroffenen zu erweitern. Dabei wollen wir das Verständnis von Diskriminierung und die Idee des Gesetzes, Diskriminierung nicht nur rechtlich zu ahnden, sondern auch zu verhindern, für die Beratungspraxis nutzbar machen. Wie im vorherigen Kapitel beschrieben, spielt das AGG für die Anerkennung von Diskriminierungstatbeständen auch eine symbolische Rolle. Das kann sowohl in Beratungsprozessen als auch in Interventionen gegen Diskriminierung im Sinne einer Sensibilisierung aller Beteiligten gegenüber Diskriminierungstatbeständen genutzt werden. Und schließlich kann das AGG nur wirksam eingesetzt werden, wenn Beratungsstellen und BeraterInnen Diskriminierung erkennen und Betroffene entweder selber fachkundig unterstützen oder an entsprechende Stellen weiterleiten können.

Fachliche Prinzipien der Antidiskriminierungsberatung

Bevor wir anhand von Beispielen konkret auf Beratungsprozesse und Interventionsformen eingehen, stellen wir an dieser Stelle einige fachliche Prinzipien vor. Sie lehnen sich an die Standards für eine qualifizierte Antidiskriminierungsberatung des Antidiskriminierungsverbandes (advd) an. Diese Standards wurden 2009 entwickelt und reflektieren langjährige Beratungserfahrungen der im advd zusammengeschlossenen Antidiskriminierungsbüros.¹

Wir gehen nicht davon aus, dass die Prinzipien qualifizierter Antidiskriminierungsberatung in anderen Beratungskontexten eins zu eins übernommen werden können. Denn wenn es darum geht, Diskriminierungstatbestände konsequent zu verfolgen und Betroffene zu unterstützen, ist ein hohes Maß an Zeit und auch spezialisiertes Wissen nötig, über das die – leider noch in zu geringem Ausmaß vorhandenen – Antidiskriminierungsbüros und Anlaufstellen verfügen. Ganz im Sinne der Idee dieses Handbuchs gehen wir aber davon aus, dass eine Orientierung an folgenden

¹ Eine ausführliche Version kann bei basis & woge e.V. bestellt werden oder von der Homepage des advd heruntergeladen werden: Eckpunkte des Antidiskriminierungsverbandes Deutschland (advd). Standards für eine qualifizierte Antidiskriminierungsberatung. Berlin 2009. www.antidiskriminierung.org

Standards hilfreich sein kann, um das Thema Diskriminierung in Beratungsstellen und MigrantInnenorganisationen konsequenter zu berücksichtigen und damit die Chancen zu erhöhen, dass Betroffene sich gegen Diskriminierung wehren und von Institutionen und Organisationen darin unterstützt werden.

Parteilichkeit und Perspektivenvielfalt

Diskriminierungsfälle werden aus der Perspektive der Ratsuchenden und vor dem Hintergrund gesellschaftlicher Machtverhältnisse und Ungleichheitsstrukturen betrachtet. Damit hat der Beratungsprozess seinen Ausgangspunkt in der individuellen Perspektive und in den Interessen und Bedürfnissen der Betroffenen, betrachtet individuelle Diskriminierungserlebnisse aber im strukturellen Kontext. Die strukturelle Perspektive geht davon aus, dass Diskriminierung sich nicht nur in Einstellungen und Handlungen Einzelner zeigt, sondern auch in Regeln, Normen, Gesetzen, Arbeitsabläufen in Institutionen etc. verankert ist. Unterstützung im Einzelfall wird im strukturellen Kontext reflektiert und ermöglicht so eine ganzheitliche Beratung. Parteilichkeit kann von Diskriminierung Betroffenen zu Vertrauen verhelfen und erfahrener Ohnmacht etwas entgegensetzen. Eine parteiliche Haltung ist nicht zu verwechseln mit der unhinterfragten Übernahme jeglicher Interpretationen von Ratsuchenden.

Diskriminierung als subjektive Erfahrung ist für die gesellschaftliche Mehrheit oft unsichtbar, weil sie nicht geteilt wird und/oder strukturelle Ursachen hat. Ganz anders verhält es sich für diejenigen, die von dieser Diskriminierungshandlung betroffen sind. Dieser subjektive Charakter der Diskriminierungserfahrung und der scheinbar unsichtbare Charakter der Diskriminierungshandlung machen es allen Beteiligten schwer, ein gemeinsames Verständnis zu entwickeln.

Die Diskriminierenden empfinden die Reaktion der Betroffenen oft als empfindlich, die Diskriminierten fühlen sich in ihrer Wahrnehmung der Situation nicht ernst genommen, häufig ist es schwierig, die Diskriminierung zu beweisen. Zum anderen ist die Frage, was in einer Gesellschaft als Diskriminierung definiert und anerkannt wird, eine Frage von gesellschaftlicher Macht, über die die Diskriminierten nicht verfügen. Diesem Grundproblem muss sich die Beratung stellen, um den Ratsuchenden einen angemessenen Rahmen für den Klärungsprozess über das weitere Vorgehen zu geben.

Fundiertes Wissen über Diskriminierung und Interventionsmöglichkeiten

Diskriminierung zu erkennen, erfordert also ein spezifisches Wissen über das Wesen von Diskriminierung, ihre Erscheinungsformen, Reaktionsmuster und Folgen. In dieses Wissen sollten verschiedene Perspektiven der im Diskriminierungsfall Beteiligten einbezogen werden. Das Wissen über mögliche Interventionen bei vorliegender Diskriminierung ist unabdingbare Voraussetzung für eine gute Beratung, die Handlungsspielräume für die Ratsuchenden eröffnet.

Empowerment der Betroffenen

Empowerment im Sinne von Selbstbestimmung und Selbstermächtigung der Ratsuchenden ist eine wichtige Grundlage und zugleich ein wesentliches Ziel der Beratungsarbeit. Empowerment im Kontext der Antidiskriminierungsberatung zielt darauf ab, dass Ratsuchende ihrer Erfahrung von Ohnmacht und Ungleichheit jene von aktivem Eintreten für die eigenen Rechte entgegensetzen können. In der Beratung werden die Wahrnehmungen, Bedürfnisse und Forderungen der Betroffenen deshalb ausdrücklich bestärkt und gemeinsam Handlungsmöglichkeiten entwickelt. Von Empowerment im Sinne der Selbstermächtigung von Einzelpersonen mit Diskriminierungserfahrungen ist für uns jedoch nur dann zu sprechen, wenn sie durch kollektive Strategien und Handlungsformen ergänzt werden.

Horizontaler Ansatz

Es gibt verschiedene Ungleichheitsverhältnisse und Diskriminierungen sind vielfältig bezüglich der Gründe und der Arten. Da ein Mensch auch aufgrund einer Kombination seiner Merkmale Diskriminierung erfahren kann, bedarf es einer horizontalen Beratung (zu Diskriminierungsgründen und -merkmalen siehe Seite 17). Ein horizontaler Beratungsansatz arbeitet mit einer merkmals- und zielgruppenübergreifenden Perspektive. Die Vielzahl unterschiedlicher Diskriminierungsmerkmale im Blick, können strukturelle Gemeinsamkeiten gesehen und angemessene übergreifende Handlungsmöglichkeiten entwickelt werden.

Kontinuität

Die kontinuierliche Fallbegleitung und Unterstützung sollte gewährleistet sein, um die Ratsuchenden während der oft langwierigen Interventionen gegen Diskriminierung, vor allem wenn es um Gerichtsprozesse geht, adäquat zu begleiten.

Reflexion

Durch systematische Selbstreflexion, kollegiale Beratung oder Supervision sollte die eigene Beratungsarbeit immer wieder überprüft und angepasst werden.

Unabhängigkeit

Diskriminierung ist Alltag und kommt auf allen Ebenen und in allen gesellschaftlichen Strukturen vor. Um diesen effektiv begegnen zu können und den Anliegen der Ratsuchenden umfassend gerecht zu werden, ist es für Antidiskriminierungsbüros notwendig, unabhängig zu arbeiten. Für Ratsuchende stellt die Unabhängigkeit von staatlichen Stellen, Parteien, Kirchen etc. häufig ein wesentliches Kriterium für Glaubwürdigkeit und Vertrauensbildung dar. Für die BeraterInnen ist die Unabhängigkeit Voraussetzung, parteilich zu beraten und unreglementiert angemessene Interventionsmöglichkeiten zu entwickeln.

Etappen im Beratungsprozess

Die Beratung ist meist kein einmaliges Ereignis, sondern eine Abfolge verschiedener Beratungsschritte und -phasen. Deswegen sprechen wir von einem Beratungsprozess. Wir führen an dieser Stelle eine Tabelle ein, in der wir drei verschiedene Etappen im Beratungsprozess ausmachen: Diskriminierung erkennen - die Erst- und Folgegespräche, gegen Diskriminierung handeln - die Interventionen und Diskriminierung sichtbar machen - der Beratungsabschluss mit Dokumentation. Die Unterscheidung der drei Etappen soll der Orientierung im Beratungsprozess dienen, die Tabelle ihrer Visualisierung. Aufgeführt werden die Etappen, ergänzt durch darunter aufgelistete zentrale Fragestellungen und Handlungen für die jeweilige Etappe. Die Fragestellungen oder Stichworte sind Anhaltspunkte für das, was in der jeweiligen Etappe geklärt, festgehalten oder getan werden sollte. Zur besseren Orientierung ist im weiteren Verlauf dieses Kapitels die Etappe, auf die sich das jeweilige Kapitel bezieht, grafisch hervorgehoben.

A Diskriminierung erkennen

Erst- und Folgegespräche Beratung als Intervention

➤ Ratsuchende (RS) berichten von Diskriminierung

➤ Wer war beteiligt, Zeit, Ort, etc.

➤ Vorgeschichte und Hintergrund der Diskriminierung

➤ BeraterInnen (B) fragen nach: Angebot, Erinnerung zu sortieren und Anliegen zu klären.

➤ Je nach Anliegen RS und Kompetenz B: Emotionale Auswirkungen der Diskriminierung beleuchten

➤ Interventionsmöglichkeiten darstellen, weiteres Vorgehen klären, Handlungsmöglichkeiten für RS erweitern.



B Gegen Diskriminierung handeln

Weitere Interventionen

Je nach Fall und Anliegen RS bestehen über Beratung hinausgehende Interventionsmöglichkeiten:

➤ Kontakt zu Beschuldigtem aufnehmen, Stellungnahme erbitten

➤ Vermittelndes Gespräch führen

➤ Ratsuchende zu zuständiger Behörde/Stelle begleiten

➤ Beschwerde einreichen

➤ Eigene Recherche

➤ Testing

➤ Rechtliche Möglichkeiten klären

➤ Klage einreichen

➤ Öffentlichkeitsarbeit/Skandalisierung

➤ Politische Einflussnahme

➤ Verweis an andere Beratungsstellen oder Organisationen

➤ Ziel, Vorgehen und Zuständigkeiten für Intervention sowie gewünschtes Ergebnis klären



C Diskriminierung sichtbar machen

Abschluss des Beratungsprozesses und Dokumentation

➤ Nach Abschluss der Intervention klären, ob Ziel RS erreicht bzw. andere Wege eingeschlagen werden sollen

➤ Ergebnis festhalten

➤ Ggf. an andere Beratungsstellen verweisen

Art und Ziel der Dokumentation klären:

➤ Anonymisierte Falldokumentation für Antidiskriminierungsbüros/advd

➤ Ausführliche Falldarstellung für Veröffentlichungen, Veranstaltungen, Fortbildungen, Medien

Diskriminierung erkennen

Erst- und Folgegespräche

Ausgangssituation

Im Normalfall sind Sie keine expliziten AnsprechpartnerInnen für Diskriminierungsfragen und arbeiten nicht in einem Antidiskriminierungsbüro. Sie arbeiten aber vielleicht in einer Beratungsstelle oder beraten in einer MigrantInnenorganisation und haben daher eine spezifische Erfahrung, Perspektive und Kompetenz bezüglich der Gruppe der Ratsuchenden. Die Ratsuchenden werden gemäß dem Profil Ihrer Organisation/Einrichtung mit einer spezifischen Erwartung an Sie und Ihre Organisation/Einrichtung herantreten. Daraus ergeben sich der Beratungsbedarf und das Thema der Beratung.

Die Ausgangssituation in Bezug auf das Ziel, Diskriminierung sichtbar zu machen und zu bekämpfen kann mit folgenden Punkten kurz umschrieben werden:

- Diskriminierungen und Ungleichbehandlungen finden sich in allen Lebensbereichen, sie sind Bestandteil des Alltags vieler Menschen.
- Viele Betroffene wissen sich dagegen kaum zu wehren oder haben resigniert.
- Strukturelle Ungleichbehandlungen sind für Betroffene meist schwer nachweisbar.
- Ein bundesweites Netz zur Antidiskriminierungsberatung ist (noch) nicht in ausreichendem Maß vorhanden.

Jede Diskriminierung hat eine Vorgeschichte. Diese ist zum einen mit der konkreten Diskriminierungserfahrung verbunden, aber zum anderen oft auch mit negativen Erfahrungen, wie das Umfeld der/des Betroffenen – Beratungsstellen eingeschlossen – mit Diskriminierungserfahrung umgeht. Die Betroffenen werden oft nicht ernst genommen, als zu empfindlich wahrgenommen, ihnen wird die korrekte Wahrnehmung der Ereignisse abgesprochen. Dies kann dazu führen, dass Diskriminierung nicht direkt benannt wird. Die/der Ratsuchende spürt die ungerechte Behandlung, resigniert unter Umständen oder empfindet Wut. Diese negative Erfahrung im Umgang mit Diskriminierung bestätigt im schlechtesten Fall vorhandene Erfahrungen mit einer diskriminierenden Umwelt, und Frustration baut sich weiter auf. Es besteht auch die Gefahr, dass in der Folge unter Umständen immer mehr Erfahrungen als Diskriminierung wahrgenommen werden. Ein Teufelskreis.

Für Sie als BeraterIn ist deswegen ein möglichst klares Verständnis von Diskriminierung ebenso wichtig wie Kenntnisse über die gesetzlich relevanten Diskriminierungsgründe und -arten. Mit diesem Hintergrundwissen können Sie in den Berichten der Ratsuchenden Diskriminierungen besser erkennen und gemäß ihrer und den Möglichkeiten der Ratsuchenden Handlungsoptionen erkunden bzw. an entsprechende Stellen verweisen, die Antidiskriminierungsberatung anbieten.

Im Abschnitt „Gegen Diskriminierung handeln“ werden Handlungsmöglichkeiten und Interventionen beschrieben und mit Fallbeispielen veranschaulicht. Die Fälle sollen das Erkennen von Diskriminierung üben und Ideen für Handlungsmöglichkeiten liefern. Es handelt sich um anonymisierte Fälle aus der Antidiskriminierungsberatung für MigrantInnen von basis & woge e.V. Wir wissen aus unserer Fortbildungsarbeit, dass keineswegs davon ausgegangen werden kann, dass eine entsprechende Antidiskriminierungsberatung „nebenbei“ stattfinden kann, sondern eigene Anlaufstellen mit dafür qualifizierten BeraterInnen und nicht zuletzt den nötigen zeitlichen Ressourcen für die z.T. sehr langwierige Beratung und Unterstützung der Ratsuchenden nötig sind. Auch hier soll die Darstellung der Fälle und möglicher Interventionen als Orientierung die-

nen. Eine Einschätzung, bis zu welchem Punkt Sie in vergleichbaren Fällen aus Ihrer Praxis selber beraten und ab wann Sie an andere Stellen verweisen, können Sie selbst am besten vornehmen.

Ziel und Inhalte der Beratungsgespräche

Im Umgang mit Diskriminierung gibt es vielfältige Möglichkeiten, auf die in diesem Kapitel ausführlich eingegangen wird. Wichtig ist es deswegen, immer wieder das Anliegen und die Ziele der Ratsuchenden zu klären:

- Wobei möchte die/der Ratsuchende unterstützt werden?
- Was muss die Beratung leisten, um für die/den Ratsuchende/n zufriedenstellend zu sein?

Es ist also wichtig, das Anliegen der/des Ratsuchenden zu erarbeiten, um sicherzustellen, dass nicht an der betroffenen Person vorbei beraten wird. Die Anliegen zu erarbeiten, kann durchaus ein längerer Prozess sein, während dessen sich Ziele immer wieder verändern können und angepasst werden müssen. Wir sprechen deshalb von Erst- und Folgegesprächen.

Wie im vorherigen Abschnitt beschrieben, ist ein Ziel der Beratung, dass von Diskriminierung Betroffene eigene Handlungsspielräume ausweiten können (Empowerment). Es ist unsere Überzeugung und Erfahrung, dass Ratsuchende meist über eine klare Einschätzung oder zumindest ein klares Gefühl verfügen, in welche Richtung sich ihre Situation verändern soll und welche Art der Intervention dafür richtig ist. Nach unserem Verständnis ist es die Aufgabe von Beratung, diese Klarheit zu artikulieren und in die Kommunikation zu bringen. Dabei sind Ratsuchende häufig auf Informationen und Einschätzungen zu einzelnen Interventionen angewiesen. Wichtig ist dabei immer, für die Anliegen und Ideen der Ratsuchenden offen zu bleiben.

Erstgespräch und Folgegespräche

Das Erstgespräch hat zunächst die wichtige Funktion, Vertrauen aufzubauen. Falls die Ratsuchenden noch keine Erfahrungen mit Ihrer Organisation/Einrichtung haben, sollte über ihren Charakter informiert werden. Machen Sie im Erstgespräch deutlich, wie Sie sich als BeraterIn zu Diskriminierungstatbeständen positionieren und über welche Kompetenz Sie in Sachen Diskriminierungsschutz verfügen.

Eine wichtige und herausfordernde Aufgabe der Beratung ist es zunächst, im Gespräch Diskriminierungserfahrungen aufzuspüren, darüber zu kommunizieren und sie gemeinsam mit der/dem Ratsuchenden so zu sortieren, dass die verschiedenen Diskriminierungserfahrungen von anderen Erfahrungen getrennt betrachtet werden können. Ein solcher Prozess des Sortierens kann ein erster Schritt sein, dass die negativen Erfahrungen durch die positive Erfahrung, aktiv mit der Diskriminierung umzugehen, ergänzt werden. Dazu finden sie in diesem Abschnitt auch Hinweise zur Gesprächsführung.

Gleichzeitig muss im Erstgespräch bereits geprüft werden, ob schneller Handlungsbedarf besteht, u.a. weil das AGG die kurze Frist von zwei Monaten für ein rechtliches Vorgehen vorsieht. Dies kann unter Umständen im Widerspruch zum langsamen Vertrauensaufbau stehen.

In der Dokumentation für Diskriminierungsfälle können Sie zunächst die formellen Daten aufnehmen, unter Umständen tun Sie dies regelhaft im Rahmen Ihrer Beratung (hierzu siehe Dokumentationsbogen am Ende dieses Kapitels). Wenn es Vorgespräche gab oder die/der Ratsuchende von einer anderen Organisation an Sie vermittelt wurde, sind diese Informationen eventuell schon vorhanden. Es ist nicht ratsam, den Dokumentationsbogen abzufragen, weil dies für die Gesprächsführung und den Kontakt im Gespräch hinderlich ist. Notieren Sie besser stichwortartig die notwendigen Informationen auf ein leeres Blatt Papier und übertragen Sie die Informationen zeitnah in den Dokumentationsbogen.

In der Beratungsscheckliste auf Seite 34/35 finden Sie einen Leitfaden für das Erstgespräch. Hier sind Fragen formuliert, die im Gespräch berücksichtigt werden sollten, um gemeinsam mit den Ratsuchenden die Diskriminierungssituation zu erkunden. Dabei ist es nicht sinnvoll, den Gesprächsleitfaden in der Beratung „abzuarbeiten“. Er hat die Funktion einer Gedächtnisstütze für Sie und sollte sich der Erzählung der Ratsuchenden anpassen. Die Fragen sind so offen formuliert, dass die/der Ratsuchende angehalten wird, zunächst ihre/seine eigene Sichtweise der Situation zu schildern.

Sprachlich sind die Fragen so einfach wie möglich zu stellen, damit eine möglichst klare Kommunikationssituation hergestellt werden kann. Die Fragen sollten auf konkrete Beschreibungen und Erfahrungen zielen. Sie als BeraterIn spielen im Gespräch zunächst eine möglichst passive Rolle und hören aktiv zu. Fragen Sie nach, wenn Sie sich vergewissern wollen, ob Sie den Sachverhalt richtig verstanden haben. Es ist selbstverständlich, dass alle Beratungsgespräche anonym und vertraulich behandelt werden. Die Ratsuchenden müssen ihr Einverständnis geben, wenn Daten weitergegeben werden. Sie/er sollte auch immer darüber informiert sein und eingewilligt haben, wenn Sie mit den erhobenen Informationen mit Dritten weiterarbeiten.

Beratungscheckliste

Die Beratungscheckliste bietet einen Überblick über wichtige Fragen, die im Beratungsprozess zur Erkundung von Diskriminierungstatbeständen angesprochen oder anderweitig geklärt werden sollten. Es bietet sich an, die Beratungscheckliste vor dem Gespräch zu lesen. Sie können sich diese Seite auch vor dem Gespräch kopieren und zur Überprüfung bereitlegen, es ist jedoch nicht ratsam, die Fragen des Leitfadens abzulesen. Notieren Sie die Antworten im Gespräch jedoch stichwortartig auf einem leeren Blatt Papier und haken Sie bei Unklarheiten nach. Auch an dieser Stelle gilt: Wie weitgehend die Aufgabe der Erkundung zu Ihrer Aufgabe gehört und in Ihrem Beratungssetting geleistet werden kann und ab welchem Punkt an auf Antidiskriminierungsberatung spezialisierte Stellen/BeraterInnen verwiesen werden sollte, hängt von verschiedenen Faktoren ab und muss nicht zuletzt von Ihnen gemäß der Ihnen zur Verfügung stehenden Zeit und dem Wissen entschieden werden.

Leitfaden für Erstgespräche (vgl. Seite 31)

- ▷ Erzählen Sie bitte möglichst genau, was passiert ist!
- ▷ Wer war beteiligt? Denken Sie sowohl an die Personen, die aktiv als auch an diejenigen, die passiv am Geschehen beteiligt waren, z.B. ZuschauerInnen!
- ▷ Wer war/ist von der geschilderten Situation betroffen?
- ▷ Wie sieht die Situation der/des Betroffenen jetzt aus?
- ▷ Wie kam es zu der Situation? Hat die Situation eine Vorgeschichte? Wie ging es danach weiter?
- ▷ Was sollte/könnte geschehen, damit sich Ihre Situation verbessert? Was würden Sie als gerecht empfinden?
- ▷ Wodurch wäre eine solche Verbesserung Ihrer Situation möglich? Wer/was könnte dazu beitragen?
- ▷ Welche Handlungsmöglichkeiten gibt es hierfür (s.u.)?
- ▷ Welche Unterstützung wünschen Sie sich? Wer kann/sollte sie leisten (Beratungsstelle, Antidiskriminierungsbüro, RechtsanwältIn, MigrantInnenorganisation etc.)?

Nach diesen offenen Fragen (Fragen, die nicht mit Ja oder Nein beantwortet werden können), dienen geschlossene Fragen (Fragen, auf die nur mit Ja oder Nein geantwortet werden kann, z.B. „Habe ich Sie richtig verstanden, Herr F., dass Sie ...“) der Versicherung, ob alles richtig verstanden wurde oder um einen bereits angesprochenen Aspekt zu fokussieren.

Diskriminierung erkennen (vgl. Seite 30ff)

- ▷ Hat eine ungleiche Behandlung stattgefunden? Wenn ja, ist sie benachteiligend?
- ▷ Welche Diskriminierungsgründe liegen vor (z.B. ethnische Herkunft, Religion etc.)?
- ▷ Handelt es sich um eine Mehrfachdiskriminierung (z.B. ethnische Herkunft und Geschlecht)?
- ▷ Welche Art der Diskriminierung wurde geschildert (z.B. direkte oder indirekte Diskriminierung)?
- ▷ Welche Informationen fehlen, um zu prüfen, ob es sich um eine Diskriminierung im Sinne des AGG handelt?
- ▷ Gibt es Beweise für die Diskriminierung (z.B. ZeugInnen, Briefe o.ä.)?
- ▷ Gibt es Möglichkeiten Indizien zu erlangen, z.B. durch ein Testing (siehe Seite 42)?

▷ Wie lange liegt der Vorfall zurück? (Wichtig für die Einhaltung von Fristen!)

Gegen Diskriminierung handeln – Handlungsmöglichkeiten (vgl. Seite 36ff)

- ▷ Welche Handlungsmöglichkeiten gibt es? Welche Entscheidung einer Intervention hat die/der Betroffene bereits betroffen oder ausgeschlossen? Was möchte die/der Betroffene?
- ▷ Kommt ein Testing (siehe Seite 42) in Frage? Wie könnte es aussehen? Wer könnte sich daran beteiligen?
- ▷ Lässt sich durch die Beratung eine Lösung finden, die von der/dem Betroffenen ohne weitere Unterstützung angegangen werden kann?
- ▷ Kann eventuell eine andere Beratungsstelle helfen?
- ▷ Kommt ein rechtliches Vorgehen in Frage? Wie steht es dann mit den Fristen? An wen kann ich verweisen (Antidiskriminierungsbüros, RechtsanwältInnen, siehe Seite 52ff)?
- ▷ Welche KooperationspartnerInnen kann ich suchen, um den Fall an die Öffentlichkeit zu bringen?
- ▷ Wer trägt über den Einzelfall hinaus Verantwortung? Gibt es Hinweise auf strukturelle oder institutionelle Diskriminierung? Welche Schritte sind hier nötig und woher könnte Unterstützung kommen?

Diskriminierung sichtbar machen – Dokumentation (vgl. Seite 49ff)

- ▷ Ist die Meldung der Diskriminierung sinnvoll? Wenn ja, wie ausführlich soll dokumentiert werden?
- ▷ An welche Stelle sollte die Dokumentation weitergeleitet werden?
- ▷ Zum Schluss sollte in jedem Fall der Dokumentationsbogen ausgefüllt werden!

Fragen zur Reflexion von Beratungssituationen

Die Antworten auf folgende Fragen spielen für die Sichtweise der BeraterInnen auf die geschilderte Situation u.U. eine erhebliche Rolle und beeinflussen auch die Einschätzung der Handlungsmöglichkeiten. Sie müssen sich jedoch nicht unbedingt mit den Antworten der Ratsuchenden decken, die ausschlaggebend sein sollten. Aus diesem Grund halten wir es für sinnvoll, die eigene Sichtweise zu reflektieren und gegebenenfalls auch transparent zu machen.

- ▷ Wer sind die beteiligten Personen/Institutionen?
- ▷ Wie stellt sich für mich die Situation dar?
- ▷ Worin besteht aus meiner Sicht das Problem?
- ▷ Wie handele ich? Was sind meine Gründe/Motive für mein Handeln?
- ▷ Welche Gefühle löst die Situation bei mir aus?
- ▷ Wer trägt aus meiner Perspektive Verantwortung und könnte oder sollte wie im Sinne von Veränderung handeln?

A Diskriminierung erkennen

Erst- und Folgegespräche Beratung als Intervention

- Ratsuchende (RS) berichten von Diskriminierung
- Wer war beteiligt, Zeit, Ort, etc.
- Vorgeschichte und Hintergrund der Diskriminierung
- BeraterInnen (B) fragen nach: Angebot, Erinnerung zu sortieren und Anliegen zu klären.
- Je nach Anliegen RS und Kompetenz B: Emotionale Auswirkungen der Diskriminierung beleuchten
- Interventionsmöglichkeiten darstellen, weiteres Vorgehen klären, Handlungsmöglichkeiten für RS erweitern.

B Gegen Diskriminierung handeln

Weitere Interventionen

Je nach Fall und Anliegen RS bestehen über Beratung hinausgehende Interventionsmöglichkeiten:

- Kontakt zu Beschuldigtem aufnehmen, Stellungnahme erbitten
- Vermittelndes Gespräch führen
- Ratsuchende zu zuständiger Behörde/Stelle begleiten
- Beschwerde einreichen
- Eigene Recherche
- Testing
- Rechtliche Möglichkeiten klären
- Klage einreichen
- Öffentlichkeitsarbeit/Skandalisierung
- Politische Einflussnahme
- Verweis an andere Beratungsstellen oder Organisationen
- Ziel, Vorgehen und Zuständigkeiten für Intervention sowie gewünschtes Ergebnis klären

C Diskriminierung sichtbar machen

Abschluss des Beratungsprozesses und Dokumentation

- Nach Abschluss der Intervention klären, ob Ziel RS erreicht bzw. andere Wege eingeschlagen werden sollen
- Ergebnis festhalten
- Ggf. an andere Beratungsstellen verweisen

Art und Ziel der Dokumentation klären:

- Anonymisierte Falldokumentation für Antidiskriminierungsbüros/advd
- Ausführliche Falldarstellung für Veröffentlichungen, Veranstaltungen, Fortbildungen, Medien

Gegen Diskriminierung handeln Interventionen

Dieser Abschnitt befasst sich mit den verschiedenen Interventionsformen oder Handlungsmöglichkeiten. Im vorherigen Abschnitt wurde beschrieben, dass die Wahl der Handlungsmöglichkeiten von den äußeren Rahmenbedingungen, Ihren Kompetenzen, v.a. aber von dem Anliegen der/des Betroffenen abhängt. Dies wird wie beschrieben in den Gesprächen erkundet. In diesem Kapitel werden sechs Handlungsmöglichkeiten oder Interventionen anhand von Beispielen besprochen:

- Beratung
- Schriftliche oder mündliche Beschwerde/Aufforderung zur Stellungnahme/Vermittlungsgespräche
- Eigene Recherche und Testing
- Rechtliche Schritte
- Öffentlichkeitsarbeit
- Politische Einflussnahme

Beratung

Das erste Fallbeispiel zeigt auf, dass auch die Beratung eine Form der Intervention darstellt. Manchmal reichen durch Beratung gesetzte Impulse, Klärungen oder Informationen aus, um herauszufinden, welche Veränderung gewünscht und wie diese umgesetzt werden kann.

Fallbeispiel 1: Keine Wohnung bei mangelnden Deutschkenntnissen

Zwei Schwestern suchen für sich und ihre Eltern eine Wohnung. Sie finden bei der städtischen Wohnungsbaugesellschaft ein passendes Angebot und bewerben sich. Die Wohnung ist verfügbar, doch wird ihnen von der Verwaltung mitgeteilt, dass die Familie die Wohnung leider nicht bekommen könne, weil die Eltern der beiden Schwestern kaum Deutsch sprechen und sich dies negativ auf das Nachbarschaftsverhältnis auswirke.

Auf den Punkt gebracht:

- ▷ Die Ablehnung wird mit den mangelnden Deutschkenntnissen der Eltern begründet.
- ▷ Die Wohnung ist ansonsten verfügbar.
- ▷ Die Ablehnung liegt weniger als zwei Monate zurück.

Handlungsmöglichkeiten:

- ▷ Kontakt zu Beschuldigtem aufnehmen, Stellungnahme erbitten
- ▷ Vermittelndes Gespräch führen
- ▷ Ratsuchende zu zuständiger Stelle begleiten
- ▷ Beschwerde einreichen
- ▷ Eigene Recherche
- ▷ Rechtliche Möglichkeiten klären, ggf. Klage
- ▷ Öffentlichkeitsarbeit/Skandalisierung
- ▷ Politische Einflussnahme, da städtische Wohnungsbaugesellschaft.
- ▷ ...

Interventionen im Fallbeispiel:

Die beiden Schwestern fanden über eine andere Beratungsstelle, die den Diskriminierungstatbestand erkannte, in die Antidiskriminierungsberatung. Die Beratung hatte für sie die Funktion, sich über ihre Rechte aufklären zu lassen. Die Situation wurde beleuchtet, die Rolle des AGG mit einem Anwalt besprochen und es wurden Argumente entwickelt. Die Schwestern hatten kein Interesse an rechtlichen Schritten, Priorität hatte für sie, die Wohnung zu bekommen. Mit den Informationen und einer Argumentationsstrategie im Gepäck führten sie ein weiteres Gespräch mit einem Vorgesetzten der Wohnungsbaugesellschaft und erhielten den Mietvertrag.

Schriftliche oder mündliche Beschwerde – Aufforderung zur Stellungnahme – Vermittlungsgespräche

Beschwerden und Aufforderungen zur Stellungnahme können ein Mittel sein, um eine Klärung über Diskriminierungstatbestände herbeizuführen. Im besten Fall führt dies dazu, dass die diskriminierende Person oder Stelle die Diskriminierung einstellt und/oder sich entschuldigt. Beschwerden und Aufforderungen zur Stellungnahme können also für die Betroffenen ein Mittel sein, die diskriminierende Person oder Stelle mit ihrer Erfahrung zu konfrontieren und auf einen Missstand hinzuweisen, ohne dass die/der Betroffene sich auf einen langwierigen Klärungsprozess einlassen muss. Je nach Anliegen kann die/der Betroffene die Beschwerde selber formulieren und einreichen, sich dabei von der Beratungsstelle unterstützen lassen oder dies ganz an die Beratungsstelle delegieren, was je nach Fall u.U. auch wirksamer ist. Im Fall von Dienstaufsichtsbeschwerden kann es u.U. sogar sinnvoll sein, wenn ein Anwalt das Schreiben aufsetzt.

Fallbeispiel 2: Keine Dozentinnenstelle wegen Akzent

Frau B. bewirbt sich auf eine Honorarstelle als Dozentin für medizinische Grundlagen an einem privaten Ausbildungsinstitut. Sie wurde selber dort ausgebildet und bringt die in der Stellenanzeige geforderten Qualifikationen mit. Dennoch wird auf ihre Bewerbung nicht reagiert. Als die Stelle nach einem halben Jahr noch immer ausgeschrieben ist, fragt Frau B. noch einmal nach und bekommt als Antwort, dass ihr Profil zwar sehr gut passe, sie aber leider aufgrund ihres Akzents die Honorarstelle nicht bekommen könne. Begründet wurde dies damit, dass die SchülerInnen des Ausbildungsinstituts leider sehr allergisch auf Akzente reagieren würden.

Auf den Punkt gebracht:

- ▷ Frau B. verfügt über alle Qualifikationen für die Stelle.
- ▷ Die Absage wird damit begründet, dass Frau B. einen Akzent in ihrer Aussprache habe.
- ▷ Die Absage liegt weniger als zwei Monate zurück.

Handlungsmöglichkeiten:

- ▷ Kontakt zu Beschuldigtem aufnehmen, Stellungnahme erbitten
- ▷ Vermittelndes Gespräch führen
- ▷ Beschwerde einreichen
- ▷ Eigene Recherche
- ▷ Rechtliche Möglichkeiten klären
- ▷ Klage einreichen
- ▷ Öffentlichkeitsarbeit/Skandalisierung.
- ▷ ...

Interventionen im Fallbeispiel:

Frau B. ist sehr enttäuscht über die Absage. Sie versucht zunächst, sie zu vergessen, doch ist sie sehr verletzt und möchte etwas unternehmen. Durch die Beratung wird klar: Eine Klage kommt für sie nicht in Frage, ebenso wenig eine langwierige Auseinandersetzung mit der Situation, weil sie jede Beschäftigung damit erneut aufwühlt. Aber Frau B. ist es ein wichtiges Anliegen, dem Institut klar zu machen, warum sie durch die Begründung der Absage diskriminiert wurde. Frau B. schreibt einen Beschwerdebrief. Als das Institut darauf nicht reagiert, ist ihre Verärgerung so groß, dass sie doch den Rechtsanwalt beauftragt, Ansprüche nach dem AGG geltend zu machen. Daraufhin reagiert das Institut und stellt den Vorgang als ein Missverständnis dar. Frau B. entscheidet sich aus oben genannten Gründen dennoch gegen eine Klage und möchte auch keine öffentliche Skandalisierung des Falls. Sie schreibt einen abschließenden Brief an die Schulleitung und Geschäftsführung und kann die Erfahrung damit ad acta legen. Auch ohne eine Klage musste sich das Institut mit der Institutsleiterin und dem Vorgehen auseinandersetzen.

Fallbeispiel 3: Rassismus und Schule

Ein Grundschüler wird von seinen MitschülerInnen wiederholt wegen seiner Hautfarbe beleidigt. Er leidet unter Sprüchen wie „Hau doch ab! Geh dahin, wo Menschen mit so einer dreckigen Hautfarbe herkommen!“ Seine Mutter erlebt eine solche Situation mit und beobachtet, dass die LehrerInnen sich nicht einmischen.

Auf den Punkt gebracht:

- ▷ Der Schüler wird rassistisch beleidigt.
- ▷ Er leidet darunter.
- ▷ LehrerInnen mischen sich nicht ein.
- ▷ Die Mutter kann dies bezeugen.

Handlungsmöglichkeiten:

- ▷ Kontakt zu Schule (LehrerInnen, Schulleitung, Eltern) aufnehmen und Gespräch führen
- ▷ Perspektive der Mutter erläutern, Sichtweise der Schule klären
- ▷ Ratsuchende zu Gespräch begleiten
- ▷ Beschwerde bei Schulbehörde einreichen
- ▷ Rechtliche Möglichkeiten klären
- ▷ Erfahrungen anderer Eltern mit Migrationshintergrund erfragen
- ▷ Gremien in der Schule aufsuchen
- ▷ Öffentlichkeitsarbeit/Skandalisierung.
- ▷ ...

Interventionen im Fallbeispiel:

Als Frau S., die Mutter des Schülers, in die Beratung kam, litt sie psychisch sehr darunter, die Angriffe auf ihr Kind beobachten zu müssen und es nicht schützen zu können. Sie fühlte sich ohnmächtig. Sie hatte bereits verschiedene Schritte unternommen, um die Eltern und die Lehrerin auf das Problem aufmerksam zu machen, und auch Vorschläge erarbeitet, wie die Schule mit der Situation umgehen könnte. Sie musste jedoch erleben, dass die Eltern sie selber zum Problem machen. Statt eines von ihr vorgeschlagenen Elternbriefs mit dem Inhalt, alle Eltern darauf aufmerksam zu machen, dass rassistische Beleidigungen unter keinen Umständen zu akzeptieren seien, wurde ein Brief verfasst, in dem steht, dass neunjährige Kinder keine rassistischen Einstellungen haben und ihre Äußerungen deswegen nicht als rassistisch bezeichnet werden können. Die Vorfälle seien „normale“ Streitigkeiten zwischen Kindern und Frau S. bringe Unfrieden an die Schule. Frau S. bittet um Begleitung zu einem Gespräch mit der Schulleitung, das jedoch ergebnislos verläuft. Da die Situation aussichtslos erscheint, der Sohn unter der Situation leidet und die Abhängigkeit von der Schule groß ist, beschließt Frau S., keine weiteren Schritte zu verfolgen, sondern die Schule zu wechseln. Der Schulwechsel wird durch Gespräche mit der neuen Schule, auch zum Thema Diskriminierung, vorbereitet und verläuft sehr gut. Frau S. sagt am Ende der Beratung: „Hätte ich früher von dieser Beratung erfahren, hätte ich mich früher gewehrt. Es hätte alles nicht so weit kommen brauchen.“

Fallbeispiel 4: Ausbildung zur Nageldesignerin

Frau V. lebt seit vier Jahren in der Bundesrepublik Deutschland. Zuvor hat sie in Kolumbien als ausgebildete Erzieherin gearbeitet. Dies ist hier nicht möglich und so verdient sie ihr Geld zunächst als ungelernete Verkäuferin, wird dann jedoch arbeitslos. Von der Arbeitsagentur bekommt sie nach einer Weile einen Bildungsgutschein für eine Ausbildung als Nageldesignerin. Bestandteil dieser Ausbildung ist, ein Praktikum zu absolvieren. Die für die Ausbildung zuständige Stelle verfügt über eine Liste von Praktikumsbetrieben und unterstützt die Auszubildenden dabei, einen passenden Betrieb zu finden, indem sie Adressen weitergibt, teilweise auch in den Betrieben anruft. Im Fall von Frau V. behauptet die Zuständige jedoch, sie nicht bei der Praktikumsuche unterstützen zu können, da sie sowieso kein Betrieb auf der Liste nehmen würde. Sie rät ihr, sich selbst um ein Praktikum bei „ihren Landsleuten“ zu kümmern.

Auf den Punkt gebracht:

- ▷ Frau V. ist in einer Ausbildungsmaßnahme als Nageldesignerin.
- ▷ Die übliche Unterstützung bei der Praktikumsuche wird Frau V. verweigert.
- ▷ Frau V. soll sich selbst einen Betrieb suchen, da die herkömmlichen sie sowieso nicht nehmen würden.
- ▷ Die zuständige Person glaubt, dass Frau V. am ehesten in Betrieben von „Landsleuten“ eine Chance haben könnte.
- ▷ Der Vorfall ereignete sich vor knapp zwei Monaten.

Handlungsmöglichkeiten:

- ▷ Kontakt zu Beschuldigtem aufnehmen, Stellungnahme erbitten
- ▷ Vermittelndes Gespräch mit Ausbildungsinstitution führen, um auf Ungleichbehandlung aufmerksam zu machen
- ▷ Ratsuchende zu einem solchen Gespräch begleiten
- ▷ Beschwerde einreichen, Arbeitsagentur informieren
- ▷ Eigene Recherche über vergleichbare Fälle anstellen
- ▷ Testing durchführen, um Indizien zu sammeln
- ▷ Rechtliche Möglichkeiten klären und u.U. Klage einreichen
- ▷ Öffentlichkeitsarbeit/Skandalisierung.
- ▷ ...

Frau V. kommt mit einer sehr entschiedenen Haltung in die Rechtsberatung, sie ist empört, fühlt sich gedemütigt und will sich über mögliche rechtliche Schritte informieren. Der Diskriminierungstatbestand sowie die Beweisbarkeit werden überprüft, und es wird über mögliche ZeugInnen sowie über die Finanzierung des rechtlichen Vorgehens geredet. Während des Gesprächs wird Frau V. immer zurückhaltender und bricht schließlich völlig ein. Sie kommt zu dem Schluss, dass sie einen Gerichtsprozess nicht aushalten würde, weil ihr die erfahrene Ungerechtigkeit mehr zu schaffen macht, als sie gedacht hat. Es stellt sich nach einer weiteren Beratung heraus, dass sich Frau V. nicht vorstellen kann, die Ausbildung am gleichen Ort fortzusetzen, weil sie sich immer vor weiteren Schikanen fürchten würde. Sie bricht die Ausbildung ab. Jedoch bittet sie die Beraterin, ein Gespräch mit der Ausbildungseinrichtung zu führen, auf den Diskriminierungstatbestand und seine Auswirkungen auf Frau V. sowie auf rechtliche Konsequenzen hinzuweisen.

Frau V. hofft, damit etwas für zukünftige Auszubildende zu tun. Sie möchte, dass die konkrete Person verwirrt wird oder Sanktionen erfährt. Trotz des Ausbildungsabbruchs fühlt sich Frau V. auf diese Art durch den Beratungsprozess unterstützt und für künftige Situationen besser gewappnet.

Nachweis von Diskriminierung

Eigene Recherche und Testing

Die Erfahrungen vieler Betroffener zeigen, dass Diskriminierung oft schwer nachzuweisen ist, insbesondere dann, wenn es um mittelbare Diskriminierung geht. In manchen Fällen ist es hilfreich und notwendig, zusätzlich zu den von der/dem Ratsuchenden geschilderten Informationen zum Diskriminierungstatbestand weitere Hintergründe zu recherchieren. Es kann sich hier zum Beispiel um Informationen über einen Arbeitgeber/ein Unternehmen handeln oder eine Recherche zu vergleichbaren Fällen oder Gerichtsurteilen.

Das AGG bringt durch die sogenannte Beweislastleichterung (vgl. Seite 23) eine Verbesserung. Um eine Klage vorzubringen, muss die Klage „glaubhaft“ gemacht werden, die angeklagte Seite ist dann in der Pflicht zu beweisen, dass sie nicht diskriminiert hat. Die hierfür nötigen Indizien können ZeugInnenaussagen, eine schriftliche Stellen- oder Wohnungsausschreibung oder auch durch ein sogenanntes „Testing“ gewonnene Informationen sein.

Testing

Ein Testing ist ein Verfahren, mit dem eine vermutete Diskriminierung durch die Herstellung einer vergleichbaren Situation belegt wird. Die vergleichbare Situation unterscheidet sich lediglich durch das Fehlen des vermuteten Diskriminierungsmerkmals. Wird ein junger Mann bei der Wohnungssuche nicht zur Wohnungsbesichtigung eingeladen und vermutet, dass es an seinem Migrationshintergrund liegt, so bewerben sich zwei weitere Männer ähnlichen Alters, in ähnlicher sozialer und wirtschaftlicher Situation auf die Wohnung, die jedoch keinen Migrationshintergrund haben. Werden sie zur Wohnungsbesichtigung eingeladen, ist dies ein Indiz dafür, dass der Betroffene aufgrund des Migrationshintergrunds - vermutlich aufgrund des Namens oder Akzents - nicht eingeladen wurde.

Diese Praxis ist als legitime Vorgehensweise zu Beweis Zwecken vom Europäischen Gerichtshof (EuGH) anerkannt. Aus einem Testing gewonnene Erkenntnisse dienen der Überprüfung und besseren Beweisbarkeit sowohl für ein außergerichtliches Vorgehen wie Verhandlungslösungen als auch für Gerichtsprozesse.

Fallbeispiel 5: Als Briefzusteller reichen die Deutschkenntnisse nicht aus

Herr O. ist Lehrer und lebt seit elf Jahren in Deutschland. Er hat als Fremdsprachensekretär an einem Hamburger Gymnasium unterrichtet, mehrere Jahre im Büro einer Firma gearbeitet und eine Weiterbildung in Hamburg absolviert. Über einen Fernsehspot und Anzeigen in U- und S-Bahnen erhält er Kenntnis davon, dass ein Unternehmen Briefzusteller sucht. Er bewirbt sich und wird abgelehnt. Da das Unternehmen weiterhin Briefzusteller sucht und er sich nicht vorstellen kann, warum er für den Job nicht geeignet sein sollte, bewirbt er sich ein zweites Mal. Erneut wird er abgelehnt. Er schöpft nun Verdacht, dass es daran liegen könnte, dass er Schwarzer ist. Er geht in die Antidiskriminierungsberatung.

Auf den Punkt gebracht:

- ▷ Herr O. ist gut qualifiziert und bewirbt sich zwei Mal als Briefzusteller bei der Post.
- ▷ Ein Postunternehmen sucht auch nach seinen Bewerbungen weiterhin nach Briefzustellern.
- ▷ Herr O. kann sich die Ablehnungen nicht erklären.

Handlungsmöglichkeiten:

- ▷ Kontakt zur Personalverantwortlichen aufnehmen, Gründe für Ablehnung erfragen
- ▷ Betriebsrat kontaktieren
- ▷ Eigene Recherche über vergleichbare Fälle anstellen
- ▷ Testing durchführen, um Indizien zu sammeln
- ▷ Je nach Ergebnis des Testings: Rechtliche Möglichkeiten klären und u.U. Klage einreichen
- ▷ Öffentlichkeitsarbeit/Skandalisierung.
- ▷ ...

Interventionen im Fallbeispiel:

Das Beratungsgespräch zeigt, dass Herr O. zwei zentrale Anliegen hat: Zum einen möchte er den Job bekommen. Trotz der beiden Ablehnungen kann er sich vorstellen, für das Unternehmen zu arbeiten. Zum anderen möchte er im Falle einer weiteren Ablehnung Gewissheit haben, warum er abgelehnt wird. Er entscheidet sich deswegen, die Bewerbungsunterlagen mit der Beraterin zu überprüfen, leicht abzuändern und sich ein drittes Mal zu bewerben. Sollte er wieder abgelehnt werden, möchte er der Sache auf den Grund gehen. Die Beratungsstelle stellt durch ein Telefonat sicher, dass weiterhin Briefzusteller gesucht werden und Herr O. über die nötigen Qualifikationen verfügt. Im Zuge der Bewerbung von Herrn O. führt sie zudem ein Testing durch: Eine zweite Person ähnlichen Alters und mit ähnlichem beruflichen Hintergrund wie Herr O., die ein weißer Deutscher ist, bewirbt sich parallel zu Herrn O. mit vergleichbaren Unterlagen. Die Testperson wird eingeladen. Herr O. erhält eine weitere Absage. Die Beratungsstelle und der Rechtsanwalt sehen dies als verwertbare Bestätigung des Verdachts von Herrn O., dass er aufgrund seiner Herkunft diskriminiert wird. Weitere rechtliche Schritte können nun geplant werden.

Die Methode der Testings eignet sich auch für andere Bereiche, um Diskriminierung nachzuweisen und sichtbar zu machen. So haben Hamburger Zeitungen im Sommer 2008 junge Männer mit Migrationshintergrund begleitet, die Diskotheken besuchen wollten, nachdem öffentlich geworden war, dass ein Rechtsanwalt aus Äthiopien, der sich zu einer internationalen Tagung in Hamburg befand, an den Türen von drei Clubs abgewiesen worden war und sich beschwert hatte. Die Zeitungen veröffentlichten die Erfahrungen der jungen

Männer und brachten damit ein Problem in die Öffentlichkeit, von dem viele Menschen mit Migrationshintergrund betroffen sind. Auch zum Nachweis von Diskriminierung bei der Vergabe von Wohnungen ist das Testing eine geeignete und relativ einfach umsetzbare Methode.

Rechtliche Schritte und strategische Prozessführung

Neben dem AGG können für rechtliche Schritte bei Diskriminierungstatbeständen auch das Strafrecht, das Arbeitsrecht sowie das Ausländerrecht relevant sein. Im Zusammenhang mit dem AGG ist gleich zu Beginn der Beratung sicherzustellen, ob die Fristen eingehalten werden können. Eine Einschätzung der Erfolgsaussichten von konkreten rechtlichen Schritten sollte unseres Erachtens durch RechtsanwältInnen vorgenommen werden. Leider ist es noch nicht an allen Orten leicht, RechtsanwältInnen zu finden, die über Erfahrungen mit dem AGG verfügen. Lassen Sie sich im Zweifelsfall von einem Antidiskriminierungsbüro an entsprechende AnwältInnen verweisen.

Der Rechtsweg kann eine Lösung für den jeweiligen Fall herbeiführen. Über die individuellen Aspekte des Falls hinaus kann ein Gerichtsurteil auch einen Beitrag darstellen, einen umfassenderen Diskriminierungsschutz herzustellen, auf den sich Betroffene in Zukunft berufen können. Folgen einem Einzelfall Gesetzesänderungen oder wird ein Präzedenzfall geschaffen, kann dies zu langfristig wirksamen Änderungen führen. Antidiskriminierungsbüros und -verbände haben deshalb an bestimmten Gerichtsprozessen auch ein strategisches Interesse, es wird hier von „strategischer Prozessführung“ gesprochen. Wichtig ist jedoch immer, zu beachten, dass das Anliegen der Betroffenen zu jedem Zeitpunkt im Mittelpunkt steht.

Nach Erhalt der dritten Ablehnung ruft Herr O. selbst noch einmal bei der Personalverantwortlichen der Deutschen Post AG an, um den Grund für die Ablehnung zu erfahren. Dieses Mal erhält er Auskunft: Ein kurzes Telefonat direkt nach seiner ersten Bewerbung habe ergeben, dass seine Deutschkenntnisse nicht ausreichen! Er weist die Personalverantwortliche darauf hin, dass dies kaum sein könne, da er sehr gut Deutsch spräche. Daraufhin lässt sie ihn am Telefon ein Text vorlesen und sagt ihm, sie lasse ihn auf die Warteliste setzen. Herr O. hört daraufhin nichts mehr von der Post.

Auf den Punkt gebracht:

- ▷ Herr O. erhält auf weitere Nachfrage, warum er abgelehnt werde, die Auskunft, dass es an mangelnden Deutschkenntnissen läge.
- ▷ Da dies nicht den Tatsachen entspricht, erhärtet sich für Herrn O. der Verdacht, dass er aufgrund seiner Hautfarbe abgelehnt wird.

Interventionen im Fallbeispiel:

Herr O. beschließt mit Unterstützung der Beratungsstelle zu klagen. Die Ergebnisse des Testings sind für den Gerichtsprozess nicht mehr notwendig, da die Personalverantwortliche die Begründung am Telefon mitgeteilt hat. Herr O. gewinnt die Klage, das Arbeitsgericht entscheidet, dass eine mittelbare (indirekte) Diskriminierung nach dem AGG vorliegt (vgl. Seite 18), da das kurze und unangekündigte Telefonat keine adäquate Methode sei, die Deutschkenntnisse von BewerberInnen festzustellen, und Menschen benachteilige, die Deutsch nicht als Muttersprache sprechen. Die Post muss eine Entschädigung zahlen.

Fallbeispiel 6: Diskriminierung am Arbeitsplatz

Der Mechatroniker Herr M. arbeitet seit zwei Jahren in einem expandierenden Unternehmen. Er ist für seinen Arbeitsplatz sehr gut qualifiziert und wird von seinen Vorgesetzten geschätzt. Allerdings leidet er unter den rassistischen Beleidigungen eines Kollegen. Er beschwert sich bei seinem Vorgesetzten, der ihm rät, Geduld zu haben, da der Kollege bald in Rente gehe. Doch die Situation eskaliert, als der Kollege Herrn M. grundlos einen Gegenstand an den Kopf wirft und ihn laut beschimpft. Dem Kollegen wird gekündigt. Daraufhin verschlechtert sich das Klima im Betrieb, Herr M. wird als Schuldiger an der Kündigung gesehen und gemieden. Herr M. wird krank und erhält zwei Wochen später eine „betriebsbedingte“ Kündigung.

Auf den Punkt gebracht:

- ▷ Herr M. wird beleidigt.
- ▷ Seine Beschwerde führt zu keiner Reaktion der Betriebsleitung.
- ▷ Nach einem gewalttätigen Angriff kommt es zur Kündigung.
- ▷ Herr M. wird von KollegInnen zum „Schuldigen“ erklärt und nach kurzer Zeit entlassen.

Handlungsmöglichkeiten:

- ▷ Kontakt zur Geschäftsführung aufnehmen und verhandeln
- ▷ Betriebsrat kontaktieren und nach Lösung suchen
- ▷ Rechtliche Beratung in Anspruch nehmen
- ▷ Widerspruch gegen die Kündigung einlegen
- ▷ Klage einreichen.
- ▷ ...

Interventionen im Fallbeispiel:

Herr M. spricht zunächst mit der Geschäftsführung, dies hat jedoch keinen Erfolg. Den Betriebsrat möchte er nicht kontaktieren. Er kommt in die Beratung und erhält anwaltliche Unterstützung für den Widerspruch und eine Klage gegen die Kündigung. Die Güteverhandlung führt dazu, dass sich der Arbeitgeber zu einer Vergleichszahlung verpflichtet. Dies ist das von Herrn M. gewünschte Ergebnis, weil er nach den Erfahrungen im Betrieb sowieso eine neue Stelle suchen möchte, jedoch die Ungerechtigkeit nicht hinnehmen wollte.

Öffentlichkeitsarbeit

In manchen Fällen kann es sinnvoll sein, über Öffentlichkeitsarbeit Druck aufzubauen bzw. Fälle, die sich nicht direkt lösen lassen, zumindest ins öffentliche Bewusstsein zu rücken. Hierfür eignen sich Fälle, die möglichst leicht nachvollziehbar, überschaubar und eindeutig sein sollten. Öffentlichkeitsarbeit kann durch Veranstaltungen von MigrantInnenorganisationen, durch Flyer oder durch eine Kampagne geleistet werden. Eine gute Möglichkeit ist auch, mit JournalistInnen zusammenzuarbeiten. Wichtig ist, dass im Vorfeld sorgfältig überprüft wird, ob die öffentliche Darstellung des Falls nicht zu Lasten der oder des Betroffenen gehen kann. Hierfür sind auch verbindliche Absprachen mit JournalistInnen nötig.

Der Bewerber auf eine Stelle als Briefzusteller bei der Post aus dem Fallbeispiel 5 hat in Zusammenarbeit mit der Beratungsstelle mehrere Interviews für Zeitungen, Radios, das Fernsehen und Fachzeitschriften gegeben. Damit konnte die gewonnene Klage überregional bekannt gemacht werden. Es wurden viele Menschen auf das Problem von BewerberInnen mit Migrationshintergrund aufmerksam gemacht und Betroffene motiviert, die alltägliche Erfahrung von Diskriminierung nicht hinzunehmen.

Politische Einflussnahme

Es wurde bereits mehrfach erwähnt, dass viele Situationen, die sich für Betroffene benachteiligend auswirken, vorhandenen Gesetzen oder Strukturen geschuldet sind. Häufig kann dagegen weder durch Beschwerden, Vermittlungsgespräche noch durch Klagen etwas erreicht werden. Es bedarf politischer Entscheidungen, um die benachteiligenden Gesetze zu ändern.

Konkrete Fälle aus der Beratung sind geeignet, um Probleme in die politische Diskussion zu bringen. Dies kann durch Gespräche, Handlungsempfehlungen oder durch das Einreichen einer Petition geschehen.

A Diskriminierung erkennen

Erst- und Folgegespräche Beratung als Intervention

- ▶ Ratsuchende (RS) berichten von Diskriminierung
- ▶ Wer war beteiligt, Zeit, Ort, etc.
- ▶ Vorgeschichte und Hintergrund der Diskriminierung
- ▶ BeraterInnen (B) fragen nach: Angebot, Erinnerung zu sortieren und Anliegen zu klären.
- ▶ Je nach Anliegen RS und Kompetenz B: Emotionale Auswirkungen der Diskriminierung beleuchten
- ▶ Interventionsmöglichkeiten darstellen, weiteres Vorgehen klären, Handlungsmöglichkeiten für RS erweitern.



B Gegen Diskriminierung handeln

Weitere Interventionen

Je nach Fall und Anliegen RS bestehen über Beratung hinausgehende Interventionsmöglichkeiten:

- ▶ Kontakt zu Beschuldigtem aufnehmen, Stellungnahme erbitten
- ▶ Vermittelndes Gespräch führen
- ▶ Ratsuchende zu zuständiger Behörde/Stelle begleiten
- ▶ Beschwerde einreichen
- ▶ Eigene Recherche
- ▶ Testing
- ▶ Rechtliche Möglichkeiten klären
- ▶ Klage einreichen
- ▶ Öffentlichkeitsarbeit/Skandalisierung
- ▶ Politische Einflussnahme
- ▶ Verweis an andere Beratungsstellen oder Organisationen
- ▶ Ziel, Vorgehen und Zuständigkeiten für Intervention sowie gewünschtes Ergebnis klären



C Diskriminierung sichtbar machen

Abschluss des Beratungsprozesses und Dokumentation

- ▶ Nach Abschluss der Intervention klären, ob Ziel RS erreicht bzw. andere Wege eingeschlagen werden sollen
- ▶ Ergebnis festhalten
- ▶ Ggf. an andere Beratungsstellen verweisen

Art und Ziel der Dokumentation klären:

- ▶ Anonymisierte Falldokumentation für Antidiskriminierungsbüros/advd
- ▶ Ausführliche Falldarstellung für Veröffentlichungen, Veranstaltungen, Fortbildungen, Medien

Abschluss des Beratungsprozesses

Nachdem Sie Gespräche geführt, Handlungsmöglichkeiten erkundet und gegebenenfalls auch Interventionen begleitet haben, wird schließlich das Ergebnis zu beurteilen sein. In einem Gespräch sollte geklärt werden, ob dem Anliegen der/des Ratsuchenden angemessen nachgegangen wurde. Dies ist – das zeigen einige Fallbeispiele – nicht immer mit der Frage identisch, ob durch die Intervention ein positives Ergebnis erzielt werden konnte. Es sollte geklärt werden, ob der Prozess auch aus der Sicht der/des Betroffenen abgeschlossen werden kann oder ob noch andere Wege eingeschlagen werden sollten. Unter Umständen kann dies ein Anlass sein, an andere Beratungsstellen zu verweisen.

Dokumentation

Kommt der Beratungsprozess zum Abschluss, sollte die Frage der Dokumentation geklärt werden. Sie verfügen jetzt über Informationen aus dem Erstgespräch, ergänzt durch die als Stichwortsammlung notierten Informationen aus den Folgegesprächen. Sie verfügen unter Umständen über Informationen aus den verschiedenen Interventionen (Dokumente, Informationen von ZeugInnen oder das Protokoll eines Testings). Die meisten Informationen werden wahrscheinlich schriftlich vorliegen, über zusätzliches Wissen verfügen Sie als BeraterIn. Nun muss geklärt werden, ob der Fall in anonymisierter Form dokumentiert werden soll.

Die Dokumentation wird benötigt, um den Fall oder die Beschwerde an die entsprechenden Stellen weiterzugeben. Dies kann

- ein lokales Antidiskriminierungsbüro oder eine darauf spezialisierte Stelle
- ein Antidiskriminierungsverband oder
- die Antidiskriminierungsstelle des Bundes sein.

Dies ist ein Beitrag dazu, Diskriminierungsfälle in der Bundesrepublik Deutschland auszuwerten. Viele Antidiskriminierungsbüros erstellen Jahresberichte mit solchen Auswertungen, der advd wird in Zukunft einen Schattenbericht erstellen und auch die Antidiskriminierungsstelle des Bundes veröffentlicht ihre Beratungszahlen. Ebenso können Fallbeschreibungen für Veranstaltungen, Publikationen und Fortbildungen genutzt werden, um Diskriminierungstatbestände zu erklären, Handlungsmöglichkeiten aufzuzeigen und zu empfehlen. Die Frage, wie ausführlich und zu welchem Zweck dokumentiert wird, hängt zum einen von den zeitlichen Kapazitäten der BeraterInnen ab. Im Vordergrund steht jedoch die Zustimmung der/des Ratsuchenden. Unsere Erfahrung ist dabei, dass es für viele Ratsuchende gut ist, zu wissen, dass mit ihrer Erfahrung weiter gearbeitet wird. Dies ist vor allem dann wichtig, wenn im Einzelfall nicht viel erreicht werden konnte. Insbesondere für Falldokumentationen, die über rein statistische Erhebungen (s. Dokumentationsbogen) hinausgehen, ist mit den Ratsuchenden gründlich zu besprechen, wofür sie verwendet und wie stark sie anonymisiert werden müssen. Am besten ist es, Fallbeschreibungen in Zusammenarbeit oder in enger Absprache mit den Betroffenen zu erarbeiten.

Dokumentationsbogen zur **Meldung und Erfassung von Diskriminierungserfahrungen**

Der nun folgende Dokumentationsbogen wurde angelehnt an die Erhebungsbögen eines Antidiskriminierungsbüros aus Nordrhein-Westfalen (Aric-NRW) und der Landeskoordination der Anti-Gewalt-Arbeit für Lesben und Schwule, ebenfalls in Nordrhein-Westfalen. Übertragen Sie die Antworten aus dem Leitfaden in den nun folgenden Dokumentationsbogen. Persönliche Angaben werden von der jeweiligen Organisation aus Gründen des Datenschutzes nicht übertragen und unterliegen der Vertraulichkeit des Beratungsgesprächs.

Kennnummer des Dokumentationsbogen:
Ausgefüllt durch (Standort der Einrichtung):
Berater/in (Name und Telefonnummer):
Datum:

A Allgemeines

Wie alt sind Sie?
Welches ist Ihr Geschlecht? <input type="checkbox"/> männlich <input type="checkbox"/> weiblich <input type="checkbox"/> transsexuell <input type="checkbox"/> andere
In welchem Bundesland leben Sie?
In welcher Stadt ist der Vorfall geschehen?
Welchen Aufenthaltsstatus besitzen Sie?
Kontaktaufnahme <input type="checkbox"/> telefonisch <input type="checkbox"/> persönlich
<input type="checkbox"/> Andere (E-Mail, brieflich, Fax ...)
Zeitpunkt der Diskriminierungserfahrung <input type="checkbox"/> akut (unter zwei Monaten) <input type="checkbox"/> vor mehr als zwei Monaten

B Wo wurden Sie diskriminiert?

<input type="checkbox"/> Ämter (z.B. Sozial-, Ordnungs-, Standesamt, Ausländerbehörde usw.)	<input type="checkbox"/> sonstige Dienstleistungen (z.B. Reparaturdienste, Mobilfunkanbieter, Post-/ Briefservice)
<input type="checkbox"/> Arbeitsplatz/Arbeitsmarkt/Arbeitsmarktzugang, Arbeitsagentur/ARGE	<input type="checkbox"/> Justiz/Polizei
<input type="checkbox"/> private Arbeitsvermittlung	<input type="checkbox"/> Krankenversicherung/Pflegeversicherung
<input type="checkbox"/> Finanzdienstleistungen (z.B. Banken/Sparkassen/Versicherungen)	<input type="checkbox"/> Soziale Dienste (z.B. Kinderbetreuung, Altenhilfe, Schuldnerberatung, Familienberatung)
<input type="checkbox"/> Einzelhandel (z.B. Geschäft/Supermarkt/Kaufhaus)	<input type="checkbox"/> Schule/Ausbildung/Universität
<input type="checkbox"/> Gesundheitswesen (z.B. Krankenhaus, Arztpraxis, Apotheke)	<input type="checkbox"/> Wohnungsmarkt/Wohnungssuche/Wohnungsmarktzugang
<input type="checkbox"/> Öffentliche Verkehrsmittel (z.B. Bus, Bahn, Taxi)	<input type="checkbox"/> Medien (z.B. Fernsehen, Zeitung, Werbung)
<input type="checkbox"/> Gaststätten-/ Unterhaltungsgewerbe (z.B. Hotel, Restaurant, Disco, Konzert)	<input type="checkbox"/> Freizeit und Sport (z.B. Nachbarschaft, Fitness-Studio, Verein)
	<input type="checkbox"/> Sonstiges

C Warum wurden Sie diskriminiert?

(Mehrfachnennung möglich)

<input type="checkbox"/> Ethnische Herkunft	<input type="checkbox"/> Geschlecht
<input type="checkbox"/> Sexuelle Orientierung	<input type="checkbox"/> Religion/Weltanschauung
<input type="checkbox"/> Alter	<input type="checkbox"/> Sonstige
<input type="checkbox"/> Behinderung	

D Form der Diskriminierung?

(Mehrfachnennung möglich)

<input type="checkbox"/> Schlechte Behandlung/Verletzung der Menschenwürde (z.B. Beleidigung, Beschimpfung, Mobbing, Taschenkontrollen, „Duzen“)	<input type="checkbox"/> Körperliche Gewalt
<input type="checkbox"/> Verweigerung von Gütern/Dienstleistungen (z.B. Kredit-, Miet-, Kaufverträge, Zutritt zu Discos/ Restaurants, Vereinsmitgliedschaft)	<input type="checkbox"/> Sexuelle Belästigung
<input type="checkbox"/> Ungleichbehandlung bei Dienstleistungen (z.B. höhere Miete, höhere Zinsen, schlechtere Qualität, schlechtere Vertragsbedingungen)	<input type="checkbox"/> Belästigung anderer Art, bitte notieren:
<input type="checkbox"/> Bedrohung/Anfeindung	<input type="checkbox"/> Beschädigung von Eigentum, Brandstiftung
	<input type="checkbox"/> abgelehnter Verwaltungsakt/abgelehnter Antrag
	<input type="checkbox"/> mittelbar durch Verfahren, Regeln
	<input type="checkbox"/> unmittelbar durch eine andere Person
	<input type="checkbox"/> Anweisung zur Diskriminierung (z.B. Vorgesetzter fordert auf, eine bestimmte Gruppe schlechter zu behandeln)
	<input type="checkbox"/> Sonstiges

E Zeugen

Gab es ZeugInnen?
Sind die ZeugInnen bereit, Aussagen zu machen?
Gibt es andere Indizien? Welche?

F Rechtliche Schritte:

Beschwerde/Anzeige:	<input type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/> geplant
Zivilrechtliche Schritte:	<input type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/> geplant
Arbeitsrechtliche Schritte:	<input type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/> geplant

G Weitere wichtige Informationen:

--

Kapitel Vier Serviceteil

Wo bekomme ich Hilfe? Wohin kann ich verweisen?

Es folgt eine Auflistung von Antidiskriminierungsbüros, -stellen, -verbänden. Die Auswahl begründet sich aus unserer Kenntnis in Bezug auf Antidiskriminierungsfragen und ist nicht vollständig! Die markierten (■) Stellen kennen wir aus intensiver Zusammenarbeit, meist im Rahmen der Mitarbeit im Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd), sie setzen die in Kapitel 3 vorgestellten Beratungsstandards um. Die Auflistung von Antidiskriminierungsstellen ist einem Überblick des Europäischen Forums für Migrationsstudien (efms) entnommen.

1. Nicht-staatliche Antidiskriminierungs

büros /Anlaufstellen für unabhängige

Antidiskriminierungsberatung

Sachsen:

■ Anti-Diskriminierungsbüro Sachsen

Kontakt:

Kochstraße 14

04275 Leipzig

Tel.: 0341-30 39 492

info@adb-sachsen.de

www.adb-sachsen.de

Berlin und Brandenburg:

Anti-Diskriminierungsbüro Berlin e.V.

Kontakt:

Greifswalder Str. 4

10405 Berlin

Tel: 030-50 59 54 78

adb_berlin@gmx.de

www.adb-berlin.org

■ BDB e.V., Bund für Antidiskriminierungs- und Bildungsarbeit in der Bundesrepublik Deutschland e.V.

Kontakt:

Pangea Haus

Trautenaustr. 5

10717 Berlin

Tel: 030-216 88 84

bdb@bdb-germany.de

www.bdb-germany.de

■ Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin, Türkischer Bund Berlin-Brandenburg (TBB)

Kontakt:

Tempelhofer Ufer 21

10963 Berlin

Tel: 030-61 30 53 28

adnb@tbb-berlin.de

www.adnb.de

Opferperspektive e.V.

Aufsuchende Beratung für Betroffene von rassistischer Diskriminierung im Land Brandenburg

Kontakt:

Rudolf-Breitscheid-Str. 164

14482 Potsdam

Tel: 0331-817 00 00

0151-591 00 083

n.abdelhamid@opferperspektive.de

www.opferperspektive.de

RAA Frankfurt/Oder: Antidiskriminierungsstelle Frankfurt/Oder

Kontakt:

Wieckstraße 1 A

15230 Frankfurt/Oder

Tel.: 0335-500 96 63

frankfurt@raa-brandenburg.de

www.raa-brandenburg.de

Hamburg:

■ basis & woge e.V.: Antidiskriminierungsberatung für MigrantInnen

Kontakt:

Steindamm 11

20099 Hamburg

Tel.: 040-39 84 26 71

birte.weiss@basisundwoge.de

www.basisundwoge.de

Niedersachsen:

■ IBIS Interkulturelle Arbeitsstelle für Forschung e.V. (Antidiskriminierungsstelle)

Kontakt:

Klävemannstraße 16

26122 Oldenburg

Tel.: 0441-88 40 16 (IBIS Büro)

0441-88 40 34 (Antidiskriminierungsbüro)

ads@ibis-ev.de

www.ibis-ev.de

Bremen:

„projekt ADA“: Antidiskriminierung in der Arbeitswelt bei Arbeit und Leben Bremen e.V. (DGB/VHS). Das Projekt bietet u.a. Beratung zu Diskriminierung in der Arbeitswelt an.
Kontakt:
Bahnhofsplatz 22-28
28195 Bremen
Tel.: 0421-696 28 638 oder 69628639
info@ada-bremen.de
www.ada-bremen.de

Nordrhein-Westfalen:

■ **Anti-Rassismus Informations-Centrum, ARIC-NRW e.V.**
Kontakt:
Friedenstr. 11
47053 Duisburg
Tel.: 0203-284 873
kontakt@aric-nrw.de
www.aric-nrw.de
www.diskriminierung-melden.de

■ **AntiDiskriminierungsBüro (ADB) Köln / Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V.**
Integrationsagentur - Servicestelle für Antidiskriminierungsarbeit
Kontakt:
Berliner Straße 97-99
51063 Köln
Tel.: 0221-96 47 63 00
info@oegg.de
www.oegg.de

■ **Gleichbehandlungsbüro Aachen (Pädagogisches Zentrum e.V.)**
Kontakt:
Mariahilfstr. 16
52062 Aachen
Tel.: 0241-40 17 77 8 oder 49 00 0

info@gleichbehandlungsbuero.de
www.gleichbehandlungsbuero.de

2. Staatliche / kommunale Stellen

Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Kontakt:
Glinker Straße 24
10117 Berlin
Tel.: 030-18 555-18 55 oder 030-18 555-18 65 (Beratung)
poststelle@ads.bund.de
www.antidiskriminierungsstelle.de

Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung, bei der Berliner Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales

Kontakt:
Oranienstr. 106
10969 Berlin
Tel.: 030-9028 1866
antidiskriminierungsstelle@senias.berlin.de
www.berlin.de/lads

Antidiskriminierungsstelle Brandenburg im Büro der Integrationsbeauftragten des Landes MASF

Kontakt:
Heinrich-Mann-Allee 103
14473 Potsdam
Tel.: 0331-866-5954
kontakt@antidiskriminierung-brandenburg.de
www.integrationsbeauftragte.brandenburg.de

Arbeitsstelle Vielfalt (Justizbehörde Hamburg)

Kontakt:
Dammthorwall 11
20354 Hamburg
Tel.: 040-428 43-21 75
arbeitsstellevielfalt@justiz.hamburg.de
www.hamburg.de/arbeitsstellevielfalt

Landeshauptstadt Hannover: Antidiskriminierungsstelle im Büro Oberbürgermeisters

Kontakt:
Trammplatz 2
30159 Hannover
Tel.: 0511-168-41 235
antidiskriminierungsstelle@hannover-stadt.de
www.hannover.de/integration/referat/antidisk

Stadt Frankfurt am Main: Ombudsstelle-Antidiskriminierung im Amt für multikulturelle Angelegenheiten (AmkA)

Kontakt:
Lange Straße 25-27
60311 Frankfurt am Main
Tel.: 069-212-30 111 (Hotline)
ombudsstelle-antidiskriminierung@stadt-frankfurt.de
www.amka.de

Stadt München: Antidiskriminierungsstelle für Menschen mit Migrationshintergrund

Kontakt:
Burgstr. 4
80333 München
Tel.: 089/233-25255 oder 089/233-24488
amigra.dir@muenchen.de
www.muenchen.de/antidiskriminierung

3. Überregionale Antidiskriminierungsverbände und -organisationen

■ Antidiskriminierungsverband (advd)

Kontakt:
Tempelhofer Ufer 21
10963 Berlin
Tel.: 030-6130 5328
info@antidiskriminierung.org
www.antidiskriminierung.org

■ Stiftung Leben ohne Rassismus

Finanzielle Unterstützung und Beratung von Betroffenen bei Klagen gegen Diskriminierung
Kontakt:
Postfach 21 04 36
47026 Duisburg
Tel.: 0203-29 69 499
Stiftung@nrwgegendiskriminierung.de
www.NRWgegenDiskriminierung.de/
Stiftung

■ Büro zur Umsetzung von Gleichbehandlung e.V. (BUG)

Juristischer Beistand für Betroffene, die sich vor Gericht gegen Diskriminierung zur Wehr setzen wollen. Der Schwerpunkt liegt auf der Unterstützung sogenannter strategischer Klagen.

Kontakt:

info@bug-ev.org

www.bug-ev.org

4. Links

Internationale Grundlagen der Antidiskriminierungspolitik

CERD – Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination

<http://www2.ohchr.org/english/bodies/cerd/>

WCAR – Erklärung der Weltkonferenz gegen Rassismus in Durban von 2001

<http://www.un.org/WCAR/>

Gesetzestexte

EU: www.europarl.europa.eu/charter

UN: www.unhcr.ch

BRD: www.gesetze-im-internet.de

Weiterführende Links

Agentur der Europäischen Union für Grundrechte (FRA)

http://fra.europa.eu/fraWebsite/home/home_en.htm

European Network Against Racism (ENAR)

<http://www.enar-eu.org/>

Ausfertigungsdatum: 14. August 2006

Zuletzt geändert durch Art. 15 Abs. 66 G v. 5. Februar 2009 I 160

Abschnitt 1 Allgemeiner Teil

§1 Ziel des Gesetzes

Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

§2 Anwendungsbereich

(1) Benachteiligungen aus einem in §1 genannten Grund sind nach Maßgabe dieses Gesetzes unzulässig in Bezug auf:

1. die Bedingungen, einschließlich Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen, für den Zugang zu unselbstständiger und selbstständiger Erwerbstätigkeit, unabhängig von Tätigkeitsfeld und beruflicher Position, sowie für den beruflichen Aufstieg,
2. die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen einschließlich Arbeitsentgelt und Entlassungsbedingungen, insbesondere in individual- und kollektivrechtlichen Vereinbarungen und Maßnahmen bei der Durchführung und Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses sowie beim beruflichen Aufstieg,
3. den Zugang zu allen Formen und allen Ebenen der Berufsberatung, der Berufsbildung einschließlich der Berufsausbildung, der beruflichen Weiterbildung und der Umschulung sowie der praktischen Berufserfahrung,
4. die Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer Beschäftigten- oder Arbeitgebervereinigung oder einer Vereinigung, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören, einschließlich der Inanspruchnahme der Leistungen solcher Vereinigungen,
5. den Sozialschutz, einschließlich der sozialen Sicherheit und der Gesundheitsdienste,
6. die sozialen Vergünstigungen,
7. die Bildung,

8. den Zugang zu und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich von Wohnraum.

- (2) Für Leistungen nach dem Sozialgesetzbuch gelten §33c des Ersten Buches Sozialgesetzbuch und §19a des Vierten Buches Sozialgesetzbuch. Für die betriebliche Altersvorsorge gilt das Betriebsrentengesetz.
- (3) Die Geltung sonstiger Benachteiligungsverbote oder Gebote der Gleichbehandlung wird durch dieses Gesetz nicht berührt. Dies gilt auch für öffentlich-rechtliche Vorschriften, die dem Schutz bestimmter Personengruppen dienen.
- (4) Für Kündigungen gelten ausschließlich die Bestimmungen zum allgemeinen und besonderen Kündigungsschutz.

§3 Begriffsbestimmungen

- (1) Eine unmittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn eine Person wegen eines in §1 genannten Grundes eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts liegt in Bezug auf §2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4 auch im Falle einer ungünstigeren Behandlung einer Frau wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft vor.
- (2) Eine mittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines in §1 genannten Grundes gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.
- (3) Eine Belästigung ist eine Benachteiligung, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem in §1 genannten Grund in Zusammenhang stehen, bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person

verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

(4) Eine sexuelle Belästigung ist eine Benachteiligung in Bezug auf §2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4, wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen gehören, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

(5) Die Anweisung zur Benachteiligung einer Person aus einem in §1 genannten Grund gilt als Benachteiligung. Eine solche Anweisung liegt in Bezug auf §2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4 insbesondere vor, wenn jemand eine Person zu einem Verhalten bestimmt, das einen Beschäftigten oder eine Beschäftigte wegen eines in §1 genannten Grundes benachteiligt oder benachteiligen kann.

§4 Unterschiedliche Behandlung wegen mehrerer Gründe

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

§5 Positive Maßnahmen

Ungeachtet der in den §§8 bis 10 sowie in §20 benannten Gründe ist eine unterschiedliche Behandlung auch zulässig, wenn durch geeignete und angemessene Maßnahmen bestehende Nachteile wegen eines in §1 genannten Grundes verhindert oder ausgeglichen werden sollen.

Abschnitt 2 Schutz der Beschäftigten vor Benachteiligung

Unterabschnitt 1 Verbot der Benachteiligung

§6 Persönlicher Anwendungsbereich

(1) Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind

1. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,
2. die zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten,
3. Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbstständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind; zu diesen gehören auch die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten.

Als Beschäftigte gelten auch die Bewerberinnen und Bewerber für ein Beschäftigungsverhältnis sowie die Personen, deren Beschäftigungsverhältnis beendet ist.

(2) Arbeitgeber (Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen) im Sinne dieses Abschnitts sind natürliche und juristische Personen sowie rechtsfähige Personengesellschaften, die Personen nach Absatz 1 beschäftigen. Werden Beschäftigte einem Dritten zur Arbeitsleistung überlassen, so gilt auch dieser als Arbeitgeber im Sinne dieses Abschnitts. Für die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten tritt an die Stelle des Arbeitgebers der Auftraggeber oder Zwischenmeister.

(3) Soweit es die Bedingungen für den Zugang zur Erwerbstätigkeit sowie den beruflichen Aufstieg betrifft, gelten die Vorschriften dieses Abschnitts für Selbstständige und Organmitglieder, insbesondere Geschäftsführer oder Geschäftsführerinnen und Vorstände, entsprechend.

§7 Benachteiligungsverbot

(1) Beschäftigte dürfen nicht wegen eines in §1 genannten Grundes benachteiligt werden; dies gilt auch, wenn die Person, die die Benachteiligung begeht, das Vorliegen eines in §1 genannten Grundes bei der Benachteiligung nur annimmt.

(2) Bestimmungen in Vereinbarungen, die gegen das Benachteiligungsverbot des Absatzes 1 verstoßen, sind unwirksam.

(3) Eine Benachteiligung nach Absatz 1 durch Arbeitgeber oder Beschäftigte ist eine Verletzung vertraglicher Pflichten.

§8 Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen beruflicher Anforderungen

(1) Eine unterschiedliche Behandlung wegen eines in §1 genannten Grundes ist zulässig, wenn dieser Grund wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, sofern der Zweck rechtmäßig und die Anforderung angemessen ist.

(2) Die Vereinbarung einer geringeren Vergütung für gleiche oder gleichwertige Arbeit wegen eines in §1 genannten Grundes wird nicht dadurch gerechtfertigt, dass wegen eines in §1 genannten Grundes besondere Schutzvorschriften gelten.

§9 Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder Weltanschauung

(1) Ungeachtet des §8 ist eine unterschiedliche Behandlung

wegen der Religion oder der Weltanschauung bei der Beschäftigung durch Religionsgemeinschaften, die ihnen zugeordneten Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform oder durch Vereinigungen, die sich die gemeinschaftliche Pflege einer Religion oder Weltanschauung zur Aufgabe machen, auch zulässig, wenn eine bestimmte Religion oder Weltanschauung unter Beachtung des Selbstverständnisses der jeweiligen Religionsgemeinschaft oder Vereinigung im Hinblick auf ihr Selbstbestimmungsrecht oder nach der Art der Tätigkeit eine gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt.

- (2) Das Verbot unterschiedlicher Behandlung wegen der Religion oder der Weltanschauung berührt nicht das Recht der in Absatz 1 genannten Religionsgemeinschaften, der ihnen zugeordneten Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform oder der Vereinigungen, die sich die gemeinschaftliche Pflege einer Religion oder Weltanschauung zur Aufgabe machen, von ihren Beschäftigten ein loyales und aufrichtiges Verhalten im Sinne ihres jeweiligen Selbstverständnisses verlangen zu können.

§10 Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen des Alters

Ungeachtet des §8 ist eine unterschiedliche Behandlung wegen des Alters auch zulässig, wenn sie objektiv und angemessen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist. Die Mittel zur Erreichung dieses Ziels müssen angemessen und erforderlich sein. Derartige unterschiedliche Behandlungen können insbesondere Folgendes einschließen:

1. die Festlegung besonderer Bedingungen für den Zugang zur Beschäftigung und zur beruflichen Bildung sowie besonderer Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, einschließlich der Bedingungen für Entlohnung und Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses, um die berufliche Eingliederung von Jugendlichen, älteren Beschäftigten und Personen mit Fürsorgepflichten zu fördern oder ihren Schutz sicherzustellen,
2. die Festlegung von Mindestanforderungen an das Alter, die Berufserfahrung oder das Dienstalter für den Zugang zur Beschäftigung oder für bestimmte mit der Beschäftigung verbundene Vorteile,
3. die Festsetzung eines Höchstalters für die Einstellung auf Grund der spezifischen Ausbildungsanforderungen eines bestimmten Arbeitsplatzes oder auf Grund der Notwendigkeit einer angemessenen Beschäftigungszeit vor dem Eintritt in den Ruhestand,
4. die Festsetzung von Altersgrenzen bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit als Voraussetzung für die Mitgliedschaft oder den Bezug von Altersrente oder von Leistungen bei Invalidität einschließlich der Festsetzung unterschiedlicher Altersgrenzen im Rahmen dieser Systeme für bestimmte Beschäftigte oder Gruppen von Beschäftigten und die Verwendung von Alterskriterien im Rahmen dieser Systeme für versiche-

rungsmathematische Berechnungen,

5. eine Vereinbarung, die die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses ohne Kündigung zu einem Zeitpunkt vorsieht, zu dem der oder die Beschäftigte eine Rente wegen Alters beantragen kann; §41 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch bleibt unberührt,
6. Differenzierungen von Leistungen in Sozialplänen im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes, wenn die Parteien eine nach Alter oder Betriebszugehörigkeit gestaffelte Abfindungsregelung geschaffen haben, in der die wesentlich vom Alter abhängenden Chancen auf dem Arbeitsmarkt durch eine verhältnismäßig starke Betonung des Lebensalters erkennbar berücksichtigt worden sind, oder Beschäftigte von den Leistungen des Sozialplans ausgeschlossen haben, die wirtschaftlich abgesichert sind, weil sie, gegebenenfalls nach Bezug von Arbeitslosengeld, rentenberechtigt sind.

Unterabschnitt 2 Organisationspflichten des Arbeitgebers

§11 Ausschreibung

Ein Arbeitsplatz darf nicht unter Verstoß gegen §7 Abs. 1 ausgeschrieben werden.

§12 Maßnahmen und Pflichten des Arbeitgebers

- (1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen wegen eines in §1 genannten Grundes zu treffen. Dieser Schutz umfasst auch vorbeugende Maßnahmen.
- (2) Der Arbeitgeber soll in geeigneter Art und Weise, insbesondere im Rahmen der beruflichen Aus- und Fortbildung, auf die Unzulässigkeit solcher Benachteiligungen hinweisen und darauf hinwirken, dass diese unterbleiben. Hat der Arbeitgeber seine Beschäftigten in geeigneter Weise zum Zwecke der Verhinderung von Benachteiligung geschult, gilt dies als Erfüllung seiner Pflichten nach Absatz 1.
- (3) Verstoßen Beschäftigte gegen das Benachteiligungsverbot des §7 Abs. 1, so hat der Arbeitgeber die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zur Unterbindung der Benachteiligung wie Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung zu ergreifen.
- (4) Werden Beschäftigte bei der Ausübung ihrer Tätigkeit durch Dritte nach §7 Abs. 1 benachteiligt, so hat der Arbeitgeber die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten zu ergreifen.
- (5) Dieses Gesetz und §61b des Arbeitsgerichtsgesetzes sowie Informationen über die für die Behandlung von

Beschwerden nach §13 zuständigen Stellen sind im Betrieb oder in der Dienststelle bekannt zu machen. Die Bekanntmachung kann durch Aushang oder Auslegung an geeigneter Stelle oder den Einsatz der im Betrieb oder der Dienststelle üblichen Informations- und Kommunikationstechnik erfolgen.

Unterabschnitt 3 Rechte der Beschäftigten

§13 Beschwerderecht

- (1) Die Beschäftigten haben das Recht, sich bei den zuständigen Stellen des Betriebs, des Unternehmens oder der Dienststelle zu beschweren, wenn sie sich im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis vom Arbeitgeber, von Vorgesetzten, anderen Beschäftigten oder Dritten wegen eines in §1 genannten Grundes benachteiligt fühlen. Die Beschwerde ist zu prüfen und das Ergebnis der oder dem beschwerdeführenden Beschäftigten mitzuteilen.
- (2) Die Rechte der Arbeitnehmervertretungen bleiben unberührt.

§14 Leistungsverweigerungsrecht

Ergreift der Arbeitgeber keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen zur Unterbindung einer Belästigung oder sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz, sind die betroffenen Beschäftigten berechtigt, ihre Tätigkeit ohne Verlust des Arbeitsentgelts einzustellen, soweit dies zu ihrem Schutz erforderlich ist. §273 des Bürgerlichen Gesetzbuchs bleibt unberührt.

§15 Entschädigung und Schadensersatz

- (1) Bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot ist der Arbeitgeber verpflichtet, den hierdurch entstandenen Schaden zu ersetzen. Dies gilt nicht, wenn der Arbeitgeber die Pflichtverletzung nicht zu vertreten hat.
- (2) Wegen eines Schadens, der nicht Vermögensschaden ist, kann der oder die Beschäftigte eine angemessene Entschädigung in Geld verlangen. Die Entschädigung darf bei einer Nichteinstellung drei Monatsgehälter nicht übersteigen, wenn der oder die Beschäftigte auch bei benachteiligungsfreier Auswahl nicht eingestellt worden wäre.
- (3) Der Arbeitgeber ist bei der Anwendung kollektivrechtlicher Vereinbarungen nur dann zur Entschädigung verpflichtet, wenn er vorsätzlich oder grob fahrlässig handelt.
- (4) Ein Anspruch nach Absatz 1 oder 2 muss innerhalb einer Frist von zwei Monaten schriftlich geltend gemacht werden, es sei denn, die Tarifvertragsparteien haben etwas anderes vereinbart. Die Frist beginnt im Falle einer Bewerbung oder eines beruflichen Aufstiegs mit dem Zugang der

Ablehnung und in den sonstigen Fällen einer Benachteiligung zu dem Zeitpunkt, in dem der oder die Beschäftigte von der Benachteiligung Kenntnis erlangt.

- (5) Im Übrigen bleiben Ansprüche gegen den Arbeitgeber, die sich aus anderen Rechtsvorschriften ergeben, unberührt.
- (6) Ein Verstoß des Arbeitgebers gegen das Benachteiligungsverbot des §7 Abs. 1 begründet keinen Anspruch auf Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses, Berufsausbildungsverhältnisses oder einen beruflichen Aufstieg, es sei denn, ein solcher ergibt sich aus einem anderen Rechtsgrund.

§16 Maßregelungsverbot

- (1) Der Arbeitgeber darf Beschäftigte nicht wegen der Inanspruchnahme von Rechten nach diesem Abschnitt oder wegen der Weigerung, eine gegen diesen Abschnitt verstößende Anweisung auszuführen, benachteiligen. Gleiches gilt für Personen, die den Beschäftigten hierbei unterstützen oder als Zeuginnen oder Zeugen aussagen.
- (2) Die Zurückweisung oder Duldung benachteiligender Verhaltensweisen durch betroffene Beschäftigte darf nicht als Grundlage für eine Entscheidung herangezogen werden, die diese Beschäftigten berührt. Absatz 1 Satz 2 gilt entsprechend.
- (3) §22 gilt entsprechend.

Unterabschnitt 4 Ergänzende Vorschriften

§17 Soziale Verantwortung der Beteiligten

- (1) Tarifvertragsparteien, Arbeitgeber, Beschäftigte und deren Vertretungen sind aufgefordert, im Rahmen ihrer Aufgaben und Handlungsmöglichkeiten an der Verwirklichung des in §1 genannten Ziels mitzuwirken.
- (2) In Betrieben, in denen die Voraussetzungen des §1 Abs. 1 Satz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes vorliegen, können bei einem groben Verstoß des Arbeitgebers gegen Vorschriften aus diesem Abschnitt der Betriebsrat oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft unter der Voraussetzung des §23 Abs. 3 Satz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes die dort genannten Rechte gerichtlich geltend machen; §23 Abs. 3 Satz 2 bis 5 des Betriebsverfassungsgesetzes gilt entsprechend. Mit dem Antrag dürfen nicht Ansprüche des Benachteiligten geltend gemacht werden.

§18 Mitgliedschaft in Vereinigungen

- (1) Die Vorschriften dieses Abschnitts gelten entsprechend für die Mitgliedschaft oder die Mitwirkung in einer 1. Tarifvertragspartei,

2. Vereinigung, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören oder die eine überragende Machtstellung im wirtschaftlichen oder sozialen Bereich innehat, wenn ein grundlegendes Interesse am Erwerb der Mitgliedschaft besteht, sowie deren jeweiligen Zusammenschlüssen.
- (2) Wenn die Ablehnung einen Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot des §7 Abs. 1 darstellt, besteht ein Anspruch auf Mitgliedschaft oder Mitwirkung in den in Absatz 1 genannten Vereinigungen.

Abschnitt 3 Schutz vor Benachteiligung im Zivilrechtsverkehr

§19 Zivilrechtliches Benachteiligungsverbot

- (1) Eine Benachteiligung aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, wegen des Geschlechts, der Religion, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität bei der Begründung, Durchführung und Beendigung zivilrechtlicher Schuldverhältnisse, die
 1. typischerweise ohne Ansehen der Person zu vergleichbaren Bedingungen in einer Vielzahl von Fällen zustande kommen (Massengeschäfte) oder bei denen das Ansehen der Person nach der Art des Schuldverhältnisses eine nachrangige Bedeutung hat und die zu vergleichbaren Bedingungen in einer Vielzahl von Fällen zustande kommen oder
 2. eine privatrechtliche Versicherung zum Gegenstand haben, ist unzulässig.
- (2) Eine Benachteiligung aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft ist darüber hinaus auch bei der Begründung, Durchführung und Beendigung sonstiger zivilrechtlicher Schuldverhältnisse im Sinne des §2 Abs. 1 Nr. 5 bis 8 unzulässig.
- (3) Bei der Vermietung von Wohnraum ist eine unterschiedliche Behandlung im Hinblick auf die Schaffung und Erhaltung sozial stabiler Bewohnerstrukturen und ausgezogener Siedlungsstrukturen sowie ausgeglichener wirtschaftlicher, sozialer und kultureller Verhältnisse zulässig.
- (4) Die Vorschriften dieses Abschnitts finden keine Anwendung auf familien- und erbrechtliche Schuldverhältnisse.
- (5) Die Vorschriften dieses Abschnitts finden keine Anwendung auf zivilrechtliche Schuldverhältnisse, bei denen ein besonderes Nähe- oder Vertrauensverhältnis der Parteien oder ihrer Angehörigen begründet wird. Bei Mietverhältnissen kann dies insbesondere der Fall sein, wenn die Parteien oder ihre Angehörigen Wohnraum auf demselben Grundstück nutzen. Die Vermietung von Wohnraum zum nicht nur vorübergehenden Gebrauch ist in der Regel kein Geschäft im Sinne des Absatzes 1 Nr. 1, wenn der Vermieter insgesamt nicht mehr als 50 Wohnungen vermietet.

§20 Zulässige unterschiedliche Behandlung

- (1) Eine Verletzung des Benachteiligungsverbots ist nicht gegeben, wenn für eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religion, einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Identität oder des Geschlechts ein sachlicher Grund vorliegt. Das kann insbesondere der Fall sein, wenn die unterschiedliche Behandlung
 1. der Vermeidung von Gefahren, der Verhütung von Schäden oder anderen Zwecken vergleichbarer Art dient,
 2. dem Bedürfnis nach Schutz der Intimsphäre oder der persönlichen Sicherheit Rechnung trägt,
 3. besondere Vorteile gewährt und ein Interesse an der Durchsetzung der Gleichbehandlung fehlt,
 4. an die Religion eines Menschen anknüpft und im Hinblick auf die Ausübung der Religionsfreiheit oder auf das Selbstbestimmungsrecht der Religionsgemeinschaften, der ihnen zugeordneten Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform sowie der Vereinigungen, die sich die gemeinschaftliche Pflege einer Religion zur Aufgabe machen, unter Beachtung des jeweiligen Selbstverständnisses gerechtfertigt ist.
- (2) Eine unterschiedliche Behandlung wegen des Geschlechts ist im Falle des §19 Abs. 1 Nr. 2 bei den Prämien oder Leistungen nur zulässig, wenn dessen Berücksichtigung bei einer auf relevanten und genauen versicherungsmathematischen und statistischen Daten beruhenden Risikobewertung ein bestimmender Faktor ist. Kosten im Zusammenhang mit Schwangerschaft und Mutterschaft dürfen auf keinen Fall zu unterschiedlichen Prämien oder Leistungen führen. Eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religion, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität ist im Falle des §19 Abs. 1 Nr. 2 nur zulässig, wenn diese auf anerkannten Prinzipien risikoadäquater Kalkulation beruht, insbesondere auf einer versicherungsmathematisch ermittelten Risikobewertung unter Heranziehung statistischer Erhebungen.

§21 Ansprüche

- (1) Der Benachteiligte kann bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot unbeschadet weiterer Ansprüche die Beseitigung der Beeinträchtigung verlangen. Sind weitere Beeinträchtigungen zu besorgen, so kann er auf Unterlassung klagen.
- (2) Bei einer Verletzung des Benachteiligungsverbots ist der Benachteiligende verpflichtet, den hierdurch entstandenen Schaden zu ersetzen. Dies gilt nicht, wenn der Benachteiligte die Pflichtverletzung nicht zu vertreten hat. Wegen eines Schadens, der nicht Vermögensschaden ist, kann der

Benachteiligte eine angemessene Entschädigung in Geld verlangen.

- (3) Ansprüche aus unerlaubter Handlung bleiben unberührt.
- (4) Auf eine Vereinbarung, die von dem Benachteiligungsverbot abweicht, kann sich der Benachteiligende nicht berufen.
- (5) Ein Anspruch nach den Absätzen 1 und 2 muss innerhalb einer Frist von zwei Monaten geltend gemacht werden. Nach Ablauf der Frist kann der Anspruch nur geltend gemacht werden, wenn der Benachteiligte ohne Verschulden an der Einhaltung der Frist verhindert war.

Abschnitt 4 Rechtsschutz

§22 Beweislast

Wenn im Streitfall die eine Partei Indizien beweist, die eine Benachteiligung wegen eines in §1 genannten Grundes vermuten lassen, trägt die andere Partei die Beweislast dafür, dass kein Verstoß gegen die Bestimmungen zum Schutz vor Benachteiligung vorgelegen hat.

§23 Unterstützung durch Antidiskriminierungsverbände

- (1) Antidiskriminierungsverbände sind Personenzusammenschlüsse, die nicht gewerbsmäßig und nicht nur vorübergehend entsprechend ihrer Satzung die besonderen Interessen von benachteiligten Personen oder Personengruppen nach Maßgabe von §1 wahrnehmen. Die Befugnisse nach den Absätzen 2 bis 4 stehen ihnen zu, wenn sie mindestens 75 Mitglieder haben oder einen Zusammenschluss aus mindestens sieben Verbänden bilden.
- (2) Antidiskriminierungsverbände sind befugt, im Rahmen ihres Satzungszwecks in gerichtlichen Verfahren als Beistände Benachteiligter in der Verhandlung aufzutreten. Im Übrigen bleiben die Vorschriften der Verfahrensordnungen, insbesondere diejenigen, nach denen Beiständen weiterer Vortrag untersagt werden kann, unberührt.
- (3) Antidiskriminierungsverbänden ist im Rahmen ihres Satzungszwecks die Besorgung von Rechtsangelegenheiten Benachteiligter gestattet.
- (4) Besondere Klagerechte und Vertretungsbefugnisse von Verbänden zu Gunsten von behinderten Menschen bleiben unberührt.

Abschnitt 5 Sonderregelungen für öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse

§24 Sonderregelung für öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse

- Die Vorschriften dieses Gesetzes gelten unter Berücksichtigung ihrer besonderen Rechtsstellung entsprechend für
1. Beamtinnen und Beamte des Bundes, der Länder, der Gemeinden, der Gemeindeverbände sowie der sonstigen der Aufsicht des Bundes oder eines Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts,
 2. Richterinnen und Richter des Bundes und der Länder,
 3. Zivildienstleistende sowie anerkannte Kriegsdienstverweigerer, soweit ihre Heranziehung zum Zivildienst betroffen ist.

Abschnitt 6 Antidiskriminierungsstelle

§25 Antidiskriminierungsstelle des Bundes

- (1) Beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend wird unbeschadet der Zuständigkeit der Beauftragten des Deutschen Bundestages oder der Bundesregierung die Stelle des Bundes zum Schutz vor Benachteiligungen wegen eines in §1 genannten Grundes (Antidiskriminierungsstelle des Bundes) errichtet.
- (2) Der Antidiskriminierungsstelle des Bundes ist die für die Erfüllung ihrer Aufgaben notwendige Personal- und Sachausstattung zur Verfügung zu stellen. Sie ist im Einzelplan des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend in einem eigenen Kapitel auszuweisen.

§26 Rechtsstellung der Leitung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes

- (1) Die Bundesministerin oder der Bundesminister für Familie, Senioren, Frauen und Jugend ernennt auf Vorschlag der Bundesregierung eine Person zur Leitung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Sie steht nach Maßgabe dieses Gesetzes in einem öffentlich-rechtlichen Amtsverhältnis zum Bund. Sie ist in Ausübung ihres Amtes unabhängig und nur dem Gesetz unterworfen.
- (2) Das Amtsverhältnis beginnt mit der Aushändigung der Urkunde über die Ernennung durch die Bundesministerin oder den Bundesminister für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.
- (3) Das Amtsverhältnis endet außer durch Tod
 1. mit dem Zusammentreten eines neuen Bundestages,
 2. durch Ablauf der Amtszeit mit Erreichen der Altersgrenze

ze nach §51 Abs. 1 und 2 des Bundesbeamtengesetzes, 3. mit der Entlassung.

Die Bundesministerin oder der Bundesminister für Familie, Senioren, Frauen und Jugend entlässt die Leiterin oder den Leiter der Antidiskriminierungsstelle des Bundes auf deren Verlangen oder wenn Gründe vorliegen, die bei einer RichterIn oder einem Richter auf Lebenszeit die Entlassung aus dem Dienst rechtfertigen. Im Falle der Beendigung des Amtsverhältnisses erhält die Leiterin oder der Leiter der Antidiskriminierungsstelle des Bundes eine von der Bundesministerin oder dem Bundesminister für Familie, Senioren, Frauen und Jugend vollzogene Urkunde. Die Entlassung wird mit der Aushändigung der Urkunde wirksam.

- (4) Das Rechtsverhältnis der Leitung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes gegenüber dem Bund wird durch Vertrag mit dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend geregelt. Der Vertrag bedarf der Zustimmung der Bundesregierung.
- (5) Wird eine Bundesbeamtin oder ein Bundesbeamter zur Leitung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes bestellt, scheidet er oder sie mit Beginn des Amtsverhältnisses aus dem bisherigen Amt aus. Für die Dauer des Amtsverhältnisses ruhen die aus dem Beamtenverhältnis begründeten Rechte und Pflichten mit Ausnahme der Pflicht zur Amtsverschwiegenheit und des Verbots der Annahme von Belohnungen oder Geschenken. Bei unfallverletzten Beamtinnen oder Beamten bleiben die gesetzlichen Ansprüche auf das Heilverfahren und einen Unfallausgleich unberührt.

§27 Aufgaben

- (1) Wer der Ansicht ist, wegen eines in §1 genannten Grundes benachteiligt worden zu sein, kann sich an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes wenden.
- (2) Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes unterstützt auf unabhängige Weise Personen, die sich nach Absatz 1 an sie wenden, bei der Durchsetzung ihrer Rechte zum Schutz vor Benachteiligungen. Hierbei kann sie insbesondere
1. über Ansprüche und die Möglichkeiten des rechtlichen Vorgehens im Rahmen gesetzlicher Regelungen zum Schutz vor Benachteiligungen informieren,
 2. Beratung durch andere Stellen vermitteln,
 3. eine gütliche Beilegung zwischen den Beteiligten anstreben.
- Soweit Beauftragte des Deutschen Bundestages oder der Bundesregierung zuständig sind, leitet die Antidiskriminierungsstelle des Bundes die Anliegen der in Absatz 1 genannten Personen mit deren Einverständnis unverzüglich an diese weiter.
- (3) Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes nimmt auf unabhängige Weise folgende Aufgaben wahr, soweit nicht die Zuständigkeit der Beauftragten der Bundesregierung

oder des Deutschen Bundestages berührt ist:

1. Öffentlichkeitsarbeit,
 2. Maßnahmen zur Verhinderung von Benachteiligungen aus den in §1 genannten Gründen,
 3. Durchführung wissenschaftlicher Untersuchungen zu diesen Benachteiligungen.
- (4) Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes und die in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages legen gemeinsam dem Deutschen Bundestag alle vier Jahre Berichte über Benachteiligungen aus den in §1 genannten Gründen vor und geben Empfehlungen zur Beseitigung und Vermeidung dieser Benachteiligungen. Sie können gemeinsam wissenschaftliche Untersuchungen zu Benachteiligungen durchführen.
- (5) Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes und die in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages sollen bei Benachteiligungen aus mehreren der in §1 genannten Gründe zusammenarbeiten.

§28 Befugnisse

- (1) Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes kann in Fällen des §27 Abs. 2 Satz 2 Nr. 3 Beteiligte um Stellungnahmen ersuchen, soweit die Person, die sich nach §27 Abs. 1 an sie gewandt hat, hierzu ihr Einverständnis erklärt.
- (2) Alle Bundesbehörden und sonstigen öffentlichen Stellen im Bereich des Bundes sind verpflichtet, die Antidiskriminierungsstelle des Bundes bei der Erfüllung ihrer Aufgaben zu unterstützen, insbesondere die erforderlichen Auskünfte zu erteilen. Die Bestimmungen zum Schutz personenbezogener Daten bleiben unberührt.

§29 Zusammenarbeit mit Nichtregierungsorganisationen und anderen Einrichtungen

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes soll bei ihrer Tätigkeit Nichtregierungsorganisationen sowie Einrichtungen, die auf europäischer, Bundes-, Landes- oder regionaler Ebene zum Schutz vor Benachteiligungen wegen eines in §1 genannten Grundes tätig sind, in geeigneter Form einbeziehen.

§30 Beirat

- (1) Zur Förderung des Dialogs mit gesellschaftlichen Gruppen und Organisationen, die sich den Schutz vor Benachteiligungen wegen eines in §1 genannten Grundes zum Ziel gesetzt haben, wird der Antidiskriminierungsstelle des Bundes ein Beirat beigeordnet. Der Beirat berät die Antidiskriminierungsstelle des Bundes bei der Vorlage von Berichten und Empfehlungen an den Deutschen Bundestag nach §27 Abs. 4 und kann hierzu sowie zu wissenschaftlichen Untersuchungen nach §27 Abs. 3 Nr. 3 eigene Vorschläge unterbreiten.

- (2) Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend beruft im Einvernehmen mit der Leitung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes sowie den entsprechend zuständigen Beauftragten der Bundesregierung oder des Deutschen Bundestages die Mitglieder dieses Beirats und für jedes Mitglied eine Stellvertretung. In den Beirat sollen Vertreterinnen und Vertreter gesellschaftlicher Gruppen und Organisationen sowie Expertinnen und Experten in Benachteiligungsfragen berufen werden. Die Gesamtzahl der Mitglieder des Beirats soll 16 Personen nicht überschreiten. Der Beirat soll zu gleichen Teilen mit Frauen und Männern besetzt sein.
- (3) Der Beirat gibt sich eine Geschäftsordnung, die der Zustimmung des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend bedarf.
- (4) Die Mitglieder des Beirats üben die Tätigkeit nach diesem Gesetz ehrenamtlich aus. Sie haben Anspruch auf Aufwandsentschädigung sowie Reisekostenvergütung, Tagegelder und Übernachtungsgelder. Näheres regelt die Geschäftsordnung.

anzuwenden, wenn diese vor dem 22. Dezember 2007 begründet worden sind. Satz 1 gilt nicht für spätere Änderungen solcher Schuldverhältnisse.

Abschnitt 7 **Schlussvorschriften**

§31 Unabdingbarkeit

Von den Vorschriften dieses Gesetzes kann nicht zu Ungunsten der geschützten Personen abgewichen werden.

§32 Schlussbestimmungen

Soweit in diesem Gesetz nicht Abweichendes bestimmt ist, gelten die allgemeinen Bestimmungen.

§33 Übergangsbestimmungen

- (1) Bei Benachteiligungen nach den §§611a, 611b und 612 Abs. 3 des Bürgerlichen Gesetzbuchs oder sexuellen Belästigungen nach dem Beschäftigtenschutzgesetz ist das vor dem 18. August 2006 maßgebliche Recht anzuwenden.
- (2) Bei Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft sind die §§19 bis 21 nicht auf Schuldverhältnisse anzuwenden, die vor dem 18. August 2006 begründet worden sind. Satz 1 gilt nicht für spätere Änderungen von Dauerschuldverhältnissen.
- (3) Bei Benachteiligungen wegen des Geschlechts, der Religion, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität sind die §§19 bis 21 nicht auf Schuldverhältnisse anzuwenden, die vor dem 1. Dezember 2006 begründet worden sind. Satz 1 gilt nicht für spätere Änderungen von Dauerschuldverhältnissen.
- (4) Auf Schuldverhältnisse, die eine privatrechtliche Versicherung zum Gegenstand haben, ist §19 Abs. 1 nicht

Literaturverzeichnis

- Antidiskriminierungsbüro Sachsen: Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) – Informationen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Leipzig 2007. www.adb-sachsen.de
- Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd): Eckpunktepapier des Antidiskriminierungsverbandes Deutschland. Standards für eine qualifizierte Antidiskriminierungsberatung. Berlin 2009. www.antidiskriminierung.org
- Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd): Stellungnahme des Antidiskriminierungsverbandes Deutschland (advd) zum zweijährigen Bestehen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG). Berlin 2008.
- basis & woge e.V. (Hg.): 2 Jahre Antidiskriminierungsberatung in Hamburg. Hamburg 2010.
- basis & woge e.V. (Hg.): Rechtliche Stellungnahme zur Umsetzung der Europäischen Antidiskriminierungsrichtlinien im SGB II und III und deren Anwendung in der Praxis mit Blick auf die besondere Situation von Migrantinnen und Migranten. Hamburg 2009.
- Cremer, Hendrik (2009): „... und welcher Rasse gehören Sie an?“ Zur Problematik des Begriffs „Rasse“ in der Gesetzgebung. Policy Paper No. 10. Deutsches Institut für Menschenrechte. Berlin 2009.
- Hall, Stuart: Rassismus als ideologischer Diskurs. In: Rätzkel, Nora (Hg.): Theorien über Rassismus. Hamburg 2000.
- Kalpaka, Annita/Rätzkel, Nora: Die Schwierigkeit, nicht rassistisch zu sein. Köln 1994.
- Netzwerk „Integration durch Qualifizierung“ (Hg.): Mit Recht zu Qualifizierung und Arbeit! Handlungsempfehlungen zum Abbau von Diskriminierung von Migrantinnen und Migranten beim Zugang zum Arbeitsmarkt. Düsseldorf 2010.
- Nickel, Peter: Drei Jahre Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG): eine Zwischenbilanz. Berlin 2009.
- Planerladen e. V. (Hg.): Ungleichbehandlung von Migranten auf dem Wohnungsmarkt. Ergebnisse eines telefonischen „Paired Ethnic Testing“ bei regionalen Immobilienanzeigen. Dortmund 2009
- Rommelspacher, Birgit: Was ist eigentlich Rassismus? In: Mecheril, Paul/Melter, Claus (Hg.): Rassismuskritik. Band 1: Rassismustheorie und -forschung. Schwalbach/Ts. 2009.
- Statistisches Bundesamt: Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Bevölkerung mit Migrationshintergrund – Ergebnisse des Mikrozensus 2008. Wiesbaden 2010.
- Teller, Isabel: Rechtliche Handlungsmöglichkeiten bei Zugang zu Gütern und Dienstleistungen. In: GETin Expertengespräch. Leitfaden für die Gleichbehandlung im privaten Sektor. Köln 2005.