

migration.works – Zentrum für Partizipation  
basis & woge e.V. (Hg.)

# Diskriminierung erkennen und handeln!

Ein Handbuch für Beratungsstellen und MigrantInnenorganisationen  
auf der Grundlage des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG)



Autor:

**Dr. Andreas Hieronymus**

iMiR – Institut für Migrations- und Rassismusforschung

In Zusammenarbeit mit: **Birte Weiß**, basis & woge e.V.

Redaktion: **Birte Weiß, Zahar Barth-Manzoori**

Workshop-TeilnehmerInnen zur Entwicklung und Erprobung des Handbuchs:

**Charles Tongiera Arfoon**

**Elsara Lübinska**

**Farzaneh Vagdy-Voß**

**Fernanda Gil**

**Joe Anamoa-Wallace**

**Mürsel Dogan**

**Zahar Barth-Manzoori**

Satz/Druck/Produktion: pb/Drucktechnik

Umschlaggestaltung: Malte Kaune, human empire

Auflage: 500

Herausgegeben von:

**migration.works – Zentrum für Partizipation,**

basis & woge e.V.

Bahrenfelderstr. 244

22765 Hamburg

[www.wogeev.de](http://www.wogeev.de)

Projekt der **Entwicklungspartnerschaft NOBI**

[www.ep-nobi.de](http://www.ep-nobi.de)

März 2007

© Dieses Handbuch wurde von dem Projekt migration.works-Zentrum für Partizipation unter der Trägerschaft von basis & woge e.V. erstellt. Alle Rechte bleiben den UrheberInnen vorbehalten. Die Verbreitung des Handbuchs und der darin enthaltenen Inhalte sind dringend gewünscht!

# Inhalt

Einführung.....	3
-----------------	---

## Erster Abschnitt: **Begriffe**

MigrantInnen .....	13
Rassismus .....	15
Diskriminierung .....	17
Horizontaler Ansatz.....	19

## Zweiter Abschnitt: **Rechtliche Grundlagen**

Grundlagen der Antidiskriminierungspolitik.....	20
international, in der EU und in Deutschland	
Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) .....	24
Anwendungsbereich des AGG.....	25
Diskriminierungsmerkmale.....	28
Diskriminierungsformen.....	29
Rechtsschutz.....	31
Kosten .....	34

## Dritter Abschnitt: **Beratung und Intervention**

Etappen des Beratungsprozesses .....	38
Erstgespräch und Folgegespräche .....	41
Beratungcheckliste .....	42
Erkennen von Diskriminierung.....	44
Nachweis von Diskriminierung.....	54
Handeln gegen Diskriminierung.....	58
Abschluss des Beratungsprozesses.....	69
Dokumentation .....	70

## Vierter Abschnitt: **Service**

Kontaktadressen .....	74
Gesetzestext Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG).....	79
Index.....	93



## Diskriminierung erkennen und handeln!

**D**ieses Handbuch ist als Hilfestellung für Beratungssituationen gedacht, in denen Diskriminierungserfahrungen von MigrantInnen eine Rolle spielen. Mit dem Handbuch wollen wir für Erscheinungsformen und Auswirkungen von Diskriminierung sensibilisieren und Informationen über den Schutz vor Diskriminierung geben. Schließlich zeigen wir Handlungsmöglichkeiten auf, um gegen Diskriminierung aktiv zu werden, sei es präventiv oder in der Verhinderung bestehender Diskriminierung.

Die Verbesserung von Beratung für MigrantInnen ist ein wichtiges Ziel in unserem Netzwerk NOBI, „Norddeutsches Netzwerk zur beruflichen Integration von Migrantinnen und Migranten“. Zwölf Organisationen arbeiten in diesem Netzwerk in verschiedenen Projekten daran die berufliche Situation und den Arbeitsmarktzugang von MigrantInnen zu verbessern sowie Diskriminierung abzubauen.

Unser Projekt migration.works konzentriert sich mit dem Aufbau eines „Zentrums für Partizipation“ darauf, durch Qualifizierungsangebote, Information, Beratung und Vernetzung die Perspektiven von Menschen mit Migrationshintergrund zu stärken und Partizipationsmöglichkeiten zu schaffen. Neben Angeboten für Einzelpersonen spielt hierbei die Unterstützung, Begleitung und Vernetzung von MigrantInnenselbstorganisationen eine zentrale Rolle.

### **Wie also kommen wir dazu ein Handbuch für die Antidiskriminierungsberatung zu entwickeln?**

Aus unserer Arbeit wurde deutlich, dass Diskriminierung und Diskriminierungserfahrungen eine zentrale Rolle beim Arbeitsmarktzugang spielen. Zusätzlich zu unseren Angeboten, die auf Qualifizierung, Information und den Ausbau von Potenzialen abzielen, ging es uns deswegen darum auch die andere Seite der Medaille in Bezug auf die ungleich schlechteren Chancen von MigrantInnen beim Arbeitsmarktzugang aufzugreifen: bestehende Diskriminierung, die für viele MigrantInnen Alltagserfahrung ist. Es ist bekannt, dass diese Diskriminierung Abwertungserfahrung bedeutet und Frustration mit sich bringt. Wir wollen den Impuls, den wir uns von der Verabschiedung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes im August 2006 erhoffen, nutzen und haben gemeinsam mit MigrantInnenorganisationen neue Möglichkeiten der Antidiskriminierungsarbeit diskutiert. Die Beratung spielt hierbei eine wichtige Rolle, wobei wir Beratung nicht ausschließlich im Sinne von professionellen Beratungsangeboten mit klar definierten Beratungsaufträgen meinen. Vielmehr rücken wir auch die vielfältigen Erfahrungen mit niedrigschwelligen Beratungsangeboten in der Arbeit von MigrantInnenselbstorganisationen in den Blick. Gerade diese Form der Beratung spielt in der Arbeit mit MigrantInnen eine große Rolle, da die Schwelle, herkömmliche Beratungsangebote wahrzunehmen, für MigrantInnen oft hoch ist.

Nach einer Informationsveranstaltung über die Möglichkeiten und Grenzen des AGG als neue rechtliche Grundlage arbeiteten wir in insgesamt drei Workshops mit Fällen aus der Beratungsarbeit von sieben BeraterInnen. Exemplarisch wurden 11 Fälle reflektiert und bearbeitet. Die Workshop-TeilnehmerInnen waren dabei ExpertInnen im doppelten Sinne: Menschen mit Migrationshintergrund und damit von Diskriminierung potenziell Betroffene zum einen, zum anderen Menschen mit Beratungserfahrung. Die Beratungserfahrung speist sich aus der Beratung verschiedener MigrantInnencommunities und mit unterschiedlichen Professionalisierungsgraden: von privater Beratung über ehrenamtliche Beratung in MigrantInnenorganisationen bis hin zu professionellen Beratungsstellen.

Die besprochenen Fälle, die Fallstricke auf die wir gestoßen sind, der Informationsbedarf, der für die Antidiskriminierungsberatung deutlich wurde – all das lieferte Grundlage, Ideen und Struktur für das vorliegende Handbuch. *Den Workshop-TeilnehmerInnen danken wir an dieser Stelle ganz herzlich für die Zusammenarbeit!*

Mit dem Handbuch soll auch ein Beitrag geleistet werden zentrale Belange aus der Perspektive von MigrantInnen und MigrantInnenorganisationen in die Öffentlichkeit zu tragen. Mit der Etablierung einer Antidiskriminierungskultur stehen wir in Deutschland noch am Anfang, dafür ist auch das lange und zähe Ringen um die Umsetzung der europäischen Antidiskriminierungsrichtlinien in Form des AGG ein Beispiel. Das AGG selbst kann für diese Antidiskriminierungskultur nur ein Baustein sein. Es produziert auch neue Ausschlüsse. So sind zum Beispiel alle Diskriminierungen aufgrund von Staatsangehörigkeit aus dem Gesetz explizit ausgenommen. Wir versprechen uns aber vielfältige Effekte, wenn BeraterInnen die Idee des Gesetzes in die eigene Beratungspraxis einbeziehen und auch ihre jeweilige Institution/Organisation darauf hin überprüfen. Dann können wir den optimistischen Ausblick eines Workshop-Teilnehmers in der Auswertung unterstützen:

*Ich habe in anderen Ländern viel über Antidiskriminierungsarbeit gelernt, aber hier in Deutschland hatte ich schon aufgegeben.  
Jetzt tut sich wieder etwas.*

Wir hoffen, dieses Handbuch ist ein praxistauglicher Beitrag hierzu!

**Birte Weiß**  
migration.works – Zentrum für Partizipation  
basis & woge e.V.

## Aufbau des Handbuchs

Der Aufbau des Handbuchs folgt so gut wie möglich der Beratungssituation und stellt kurze und brauchbare Informationen für den Beratungsalltag zur Verfügung. Damit das Handbuch auch wirklich in der alltäglichen Beratungspraxis eingesetzt werden kann, haben wir die Form einer losen Blättersammlung mit Register und Nachschlageindex gewählt. So kann das Handbuch problemlos aktualisiert und ergänzt werden. Das Handbuch wurde in einem Abschlussworkshop von den BeraterInnen getestet und danach überarbeitet. Sollten Sie weitere Verbesserungsvorschläge haben, so wenden Sie sich gerne an die HerausgeberInnen dieses Handbuchs.

- Das Handbuch erläutert im **ersten Abschnitt** „Begriffe“ einige Begriffe, Konzepte und Theorien, um zu klären, über was wir reden und wie die Ausgangssituation aussieht. Wir haben dies in der Form von Fragen und Antworten gestaltet. Ergänzt wird dies durch die Rubrik „Überlegen Sie einen Moment“, die Sie zum Nachdenken über den Sachverhalt und die eigene Haltung als BeraterIn anregen soll.
- Im **zweiten Abschnitt** „Rechtliche Grundlagen“ erläutern wir einige gesetzliche Grundlagen, welche BeraterInnen im Hinterkopf haben sollten, um den Ratsuchenden angemessene Empfehlungen zu geben. Da das Feld der Diskriminierung sehr vielfältig ist und um zu überprüfen, welche Veränderungen und Potenziale das AGG mit sich bringt, konzentrieren wir uns in diesem Handbuch auf Diskriminierungen im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) und überprüfen den Diskriminierungsschutz, den das Gesetz bietet.
  - Wir beginnen mit Hintergrundinformationen zu den internationalen Grundlagen einer Antidiskriminierungsgesetzgebung und zur Entstehungsgeschichte des AGG.
  - Es folgt eine Einführung in die im Gesetz verankerten Diskriminierungsmerkmale, aufgrund derer Diskriminierung verboten ist, sowie in die Formen von Diskriminierung, die im Gesetz definiert sind. Dieses Handbuch konzentriert sich zwar auf die Fragen der „rassistischen“ und „ethnischen“ Diskriminierung, setzt sich aber auch mit anderen Diskriminierungsmerkmalen und Mehrfachdiskriminierung auseinander. Anschließend wird erörtert, in welchen Bereichen der Diskriminierungsschutz gilt, wie es mit dem Rechtsschutz der Betroffenen und den entstehenden Kosten aussieht.
- Der **dritte Abschnitt** „Beratung und Intervention“ widmet sich dem Beratungsprozess und gibt zunächst einige Anmerkungen zum fachlichen Ansatz, den Arbeitsprinzipien und den Zielen von Antidiskriminierungsberatung. Da Diskriminierungsopfer meist in einem Teufelskreis von Nichtbeachtung, der Erfahrung, nicht ernst genommen zu werden, psychischem Stress und Demotivation gefangen sind, muss zunächst die Ausgangssituation genau erfasst werden. Das Ziel der Beratung besteht darin, die Handlungsmöglichkeiten der Ratsuchenden zu erweitern. Deswegen ist es im Erstgespräch und den Folgegesprächen wichtig

Diskriminierungstatbestände zu erkennen, sie unter Umständen rechtlich zu ahnden und weitere Handlungsmöglichkeiten zu erkunden. Hilfreich ist eine grobe Unterscheidung zwischen der Meldung einer Diskriminierung, die zunächst nur unspezifisch sein kann und einer Diskriminierungsbeschwerde, welche dann, nach Prüfung der rechtlich relevanten Fragen, zu einem rechtlich zu verfolgendem Diskriminierungsfall werden kann. Doch diese rechtliche Prüfung wird im Normalfall die Aufgabe spezialisierter AnwältInnen. Im Kapitel über das Erkennen von Diskriminierung behandeln wir Meldungen von Diskriminierungen, welche aus der Beratungspraxis der Workshop-TeilnehmerInnen stammen und erarbeiten verschiedene Handlungsoptionen bis hin zu einer rechtlich zu prüfenden Diskriminierungsbeschwerde. Der daran anschließende Teil beschäftigt sich mit verschiedenen Interventionsmöglichkeiten im Falle erkannter Diskriminierung. Es wird aufgezeigt, wie Diskriminierung nachgewiesen werden kann und welche verschiedenen Handlungsmöglichkeiten es gegen Diskriminierung gibt. Um den Beratungsprozess abzuschließen wird den Fragen nachgegangen warum, wie und wo Diskriminierungserfahrungen dokumentiert werden sollten.

- Im **vierten Abschnitt** „*Serviceteil*“ sind Informationen über die Antidiskriminierungsstelle des Bundes, weiterführende Kontakte und Literatur zu finden. Des Weiteren haben wir für Hamburg eine Auswahl an Beratungsstellen, AnwältInnen und sonstigen Einrichtungen, an die Ratsuchende verwiesen werden können, zusammengestellt. Schließlich befindet sich in diesem Abschnitt das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) im Wortlaut zum Nachschlagen. Am Ende finden Sie einen Index, der das gesamte Handbuch anhand von Stichwörtern nochmals aufschlüsselt. Mit diesem Index können Sie die entsprechenden Seiten zu einem konkreten Problem auffinden.
- In den ersten drei Abschnitten werden Sie immer wieder auf den Unterabschnitt „*Überlegen Sie einen Moment*“ stoßen. Er hat die Funktion, zum Nachdenken über die zuvor beschriebenen Inhalte anzuregen. Es sind dort Fragen formuliert, die keine eindeutigen Antworten haben, sondern sich eignen die eigenen Positionen und Haltungen im Beratungsprozess zu reflektieren.

Das Handbuch steht über diesen Ordner hinaus als pdf-Dokument mit zusätzlichen Verweisfunktionen auf folgender Website zur Verfügung:

[www.wogeev.de](http://www.wogeev.de)



In diesem Abschnitt werden einige für die Beratung wichtige Begriffe, Konzepte und Theorien erläutert. Für die Beratungssituation ist dies insofern wichtig, als jeder von uns mit bestimmten Vorannahmen in soziale Prozesse eingebunden ist. Diese Vorannahmen sollten BeraterInnen, die MigrantInnen beraten, bewusst sein, um nicht ungewollt diskriminierendes Verhalten im Beratungsprozess zu reproduzieren.

Aus der Psychologie wissen wir, dass Vorannahmen und Vorurteile uns helfen, uns in der Gesellschaft zu orientieren. Sie sind also notwendige Voraussetzung für unsere Wahrnehmung, werden aber zum Problem, wenn sie sich verfestigen und nicht mehr durch neue Erfahrungen veränderbar sind. Gerade Begriffe wie „Rassismus“, „Ethnizität“ bzw. „Ethnie“, „Deutsche“, „Ausländer“, „MigrantInnen“ oder „Diskriminierung“ sind heikel und werden insbesondere vor dem Hintergrund der Deutschen Geschichte oft als moralisch missverstanden. Die Begriffe sind mit bestimmten theoretischen Vorannahmen verbunden. In anderen Ländern der Europäischen Union haben sich aufgrund der langen kolonialen Vergangenheit (wie z.B. in Frankreich, Belgien, Niederlande oder Großbritannien) Forschungsrichtungen entwickelt, die versuchen, diese geschichtlichen Prozesse wissenschaftlich zu verstehen (z.B. postkoloniale Studien in GB). Dieser Abschnitt soll keine Einführung in die verschiedenen Theorien dieses Bereiches geben, sondern einen kurzen Überblick über die grundlegenden Richtungen. Weiterführende Links zu einzelnen Themen finden sich im Serviceteil.

### Wie hängt die Perspektive auf das Problem mit den möglichen Lösungen zusammen?

Jeder und jede kennt das aus eigener Erfahrung: Je nachdem, was ich als Problem definiere und wie ich es wahrnehme, kann ich das Problem lösbar oder unlösbar machen. Dies gilt auch für das Reden über die Eigenschaft von Menschen als Mitglieder bestimmter sozialer Gruppen. Hautfarbe, Augenform oder andere äußerlich sichtbare Merkmale werden heute nicht mehr als Eigenschaften von „Rassen“ bezeichnet, da dies wissenschaftlich nicht haltbar ist. Dennoch taucht der deutsche Begriff „Rasse“, wie auch der englische Begriff „Race“, obwohl seit dem Massenmord an den europäischen Juden, dem Holocaust, international geächtet, als Begriff immer noch in internationalen Vereinbarungen und in Gesetzen auf. So bezeichnet das „Internationale Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form der Rassendiskriminierung“ (CERD) von 1965 die Benachteiligung auf Grund der „Rasse“ als nicht akzeptabel. CERD benennt neben der „Rasse“ noch die „Hautfarbe“, die „Abstammung“, den „nationalen Ursprung“ oder das „Volkstum“ als Diskriminierungsgründe. Weil aber der Begriff des „Volkstums“ ebenso durch den Nationalsozialismus belastet ist, wird heutzutage im Deutschen von „ethnischer Herkunft“, „Ethnie“ oder „Ethnizität“ gesprochen. Diese Begriffe verschieben die Bedeutung weg von rein äußerlichen, quasi biologischen Eigenschaften, hin zu den weniger sichtbaren Eigenschaften, wie Sprache und Kultur von Gruppen.

## Warum sprechen wir dann von „Rassismus“, wenn es gar keine „Rassen“ gibt?

Von „Rassismus“ redet man in zweierlei Hinsicht: Zum einen bezeichnet er eine Hinterlassenschaft aus dem Zeitalter des Kolonialismus, welche Gesellschaften bis heute nachhaltig beeinflusst und ihre Strukturen bestimmt (struktureller Rassismus). Zum anderen meint er diejenigen Personen, die sich rassistisch verhalten (alltäglicher Rassismus). Die Ersetzung des Begriffs „Rasse“ durch die Begriffe rund um die „Ethnizität“ verlagert die Diskussion weg von der Biologie hin zum Verständnis von „Kultur“ und „Sprache“.

In der wissenschaftlichen Diskussion kann man grob **vier verschiedene Konzepte von „Ethnizität“** unterscheiden, die eng mit der jeweiligen Vorstellung von Kultur zusammenhängen. Die Unterschiede zwischen den Theorien lassen sich auf einer Skala, die sich zwischen einem geschlossenen Pol und einem offenen Pol erstreckt, gut darstellen.

- Auf der Seite des geschlossenen Pols sind diejenigen Theorien zu verorten, die Kultur (und damit auch „Rasse“ und „Ethnie“) als geschlossene und nicht miteinander vereinbare Gruppenidentitäten verstehen („Kulturalisten“). Aus dieser theoretischen Perspektive heraus haben EinwanderInnen und Einheimische je feste Kulturbestände. Jugendliche mit Migrationshintergrund werden als zerrissen zwischen den Erwartungen ihrer Eltern und deren Herkunftskultur und den Anforderungen der Mehrheitsgesellschaft wahrgenommen. In den Blick genommen wird der Zerfall von Gesellschaft (Anomie) und der Verlust von Regeln, für den diese Jugendlichen besonders anfällig seien.
- Etwas offener im Verständnis von Kultur ist die Perspektive des Multikulturalismus bzw. des Interkulturalismus. Auch diese Theorien sehen Kultur als relativ feste, aber nicht statische Gruppenidentität, jedoch werden dort eher die positiven Aspekte betont. Der Kontakt unterschiedlicher Kulturen befördere einen flexiblen und veränderbaren Prozess, der in der interkulturellen Kompetenz einen positiven Ausdruck finde. Obwohl die Vorstellung von „Ethnizität“ einen festeren Kern enthält, ist sie nicht so eng gefasst. Sie wird neu arrangiert und es kommt zu zusammengesetzten Identitäten, die positiv bewertet sind.
- Während die bisher genannten Theorierichtungen eher in Deutschland oder Mittel- und Osteuropa zu finden sind, steht die Rassismusforschung für eine kritische Theorierichtung, die aus dem angelsächsischen Raum kommt und eng mit den „Cultural Studies“ und dem Namen Stuart Hall verbunden ist. Für sie steht die gesellschaftliche Konstruktion von Unterschieden, von historisch spezifischen und veränderbaren Konstrukten zur Identitätsbildung, im Mittelpunkt. Ethnizität als eine Identitätsform ist in dieser Theorierichtung zu einem bestimmten geschichtlichen Zeitpunkt entstanden und verändert sich. In den Blick kommt so das Entstehen und Vergehen von nationalen und ethnischen Identitäten in einer spezifischen Epoche. Es wird danach gefragt, wer zum Nationalstaat gehört und wer nicht, analysiert werden also die Ein- und Ausschlussmechanismen von national organisierten Gesellschaften. In Bezug auf

Europa wird die europäische Identität fokussiert und danach gefragt, wer zu Europa gehört und wer ausgeschlossen wird.

- Das offenste Verständnis von Kultur zeigen Ansätze, die man als Theorien der Ethnisierung bezeichnen kann. Dort wird Ethnizität als von außen zugeschriebene und oft auch aufgezwungene Identität verstanden. Die so genannte Selbstethnisierung, sich also zum Beispiel als „TürkIn“ wahrzunehmen, weil die anderen einen immer als „TürkIn“ ansprechen, wird als eine Form des Widerstands gegen diese gesellschaftlichen Verhältnisse verstanden. Obwohl Ethnizität eine Konstruktion ist, die von außen kommt, wird in Opposition zu dieser aufgezwungenen Form die eigene Identität als Widerstand konstruiert. So erscheinen zum Beispiel Jugendgangs in Deutschland oft als „türkisch“, aber Untersuchungen zeigen, dass sich die Gruppen tatsächlich aus Deutschen, TürkInnen, JugoslawInnen, GriechInnen etc. zusammensetzen, die untereinander türkisch reden.

## Überlegen Sie einen Moment

- Wie würden Sie Ihre eigene Vorstellung von „Ethnizität“ auf der oben beschriebenen Skala verorten?
- Welche Theorien bestätigen Ihre Erfahrungen?
- Welche Theorien widersprechen Ihren Erfahrungen?
- Wo haben Sie weiteren Informationsbedarf?

## Was sind „Deutsche“, was sind „Ausländer“?

Bisher wurden die EinwohnerInnen Deutschlands statistisch entweder als „Deutsche“ oder als „Ausländer“ erfasst. „Deutsch-sein“ und „Ausländer-sein“ sind aber nicht nur statistische Größen, sondern bestimmen Rechte und Privilegien, die den einzelnen Gruppen zustehen oder vorenthalten werden. Beide Gruppen sind auch unterschiedlichen Rechtsverhältnissen unterworfen. Ein Beispiel sind die vielfältigen Sorten von Aufenthaltsrechten, die tief in die Lebenswelten Eingewanderter dringen, mit denen aber die Mehrheit der Deutschen nie Erfahrungen sammelt. Seit der Veränderung des Staatsangehörigkeitsrechts 1998 beschreiben die Kategorien „Deutsche“ und „Ausländer“ aber selbst diese statistische Wirklichkeit in Deutschland nicht mehr. Sobald sich jemand in Deutschland einbürgern lässt, verschwinden statistisch gesehen alle seine Eigenschaften als „Ausländer“ und er wird statistisch ununterscheidbar vom „Deutschen“. Dies führt dazu, dass die Bevölkerungsstatistiken, die zur Berechnung von Planungsgrößen in den Verwaltungen herangezogen werden, nicht mehr aussagekräftig sind und irreführende Zahlen liefern. So kann z. B. die Berechnung des Bedarfs von Kinderbetreuungsplätzen, die ohne interkulturell ausgebildetes Personal auskommen, gravierend falsch sein, wenn man dem nur die Anzahl der „Ausländer“ in einem Stadtteil zuordnet und nicht berücksichtigt, dass ein erheblicher Teil der „Deutschen“ in diesem Stadtteil einen Migrationshintergrund hat und damit auch ein großer Bedarf an interkulturell qualifiziertem Personal besteht.

## Überlegen Sie einen Moment

- Was hat die Bevölkerungszusammensetzung der einzelnen Stadtteile für Konsequenzen für die Belegschaft in den Betrieben dort? Was ist eine angemessene Zusammensetzung der Belegschaft? Was ist eine unangemessene 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?

## MigrantInnen

Durch das Zuwanderungsgesetz, die Änderung des Staatsangehörigkeitsrechts und das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verändert sich auch die Beratungsarbeit mit MigrantInnen. Die unter dem Begriff „MigrantInnen“ zusammengefasste Bevölkerung wird vielfältiger und der Beratungsbedarf erweitert sich.

### Wer ist mit dem Begriff „MigrantInnen“ gemeint?

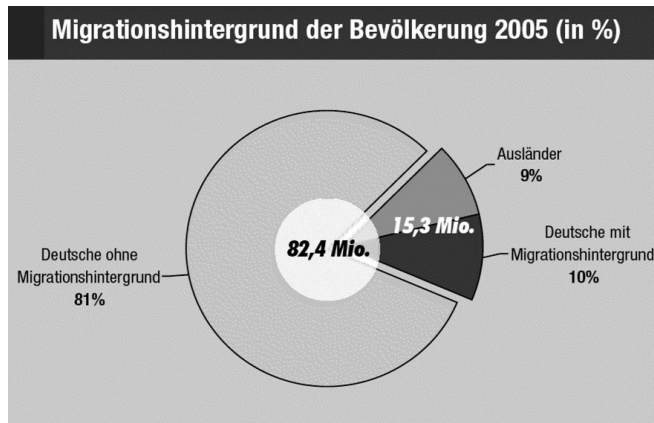
Unter dem Begriff „MigrantInnen“ werden im Allgemeinen zwei unterschiedliche Phänomene und Personengruppen gefasst. Zum einen beschreibt der Begriff eine Gruppe von Personen, die außerhalb Deutschlands aufgewachsen und dann nach Deutschland eingewandert ist, egal ob sie nun aufgrund eines Studiums, der Arbeitsaufnahme, der Familienzusammenführung, des Asyls oder aus anderen Gründen gekommen ist. Diese Personen haben also eigene Migrationserfahrung. Zum anderen versteht man darunter eine Gruppe von Personen, die in Deutschland geboren und aufgewachsen ist, deren Eltern oder Großeltern aber in das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland eingewandert sind. Diese Gruppen haben einen Migrationshintergrund, ohne dass sie selbst notwendigerweise gewandert sind.

Diese Unterscheidung wird für die Beratungsarbeit 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 Diskriminierungen häufiger schutzlos ausgesetzt 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.

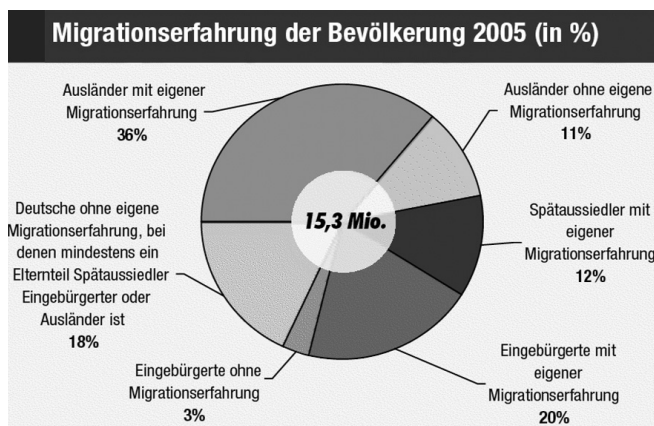
Der Mikrozensus 2005 des Statistischen Bundesamtes unterscheidet zum ersten Mal nach dem Jahr der Einwanderung und erfasst somit die Migrationserfahrung und den Migrationshintergrund einer Person. Der Migrationshintergrund, das ist das Novum, wird sowohl über die eigene Staatsangehörigkeit als auch über die der Eltern erfasst. Alle vor 1950 in die entstehende Bundesrepublik Eingewanderten, also die sogenannten Vertriebenen, werden nicht als solche registriert. Der Mikrozensus 2005 hat für Gesamtdeutschland ergeben, dass fast ein Fünftel der Bevölkerung (15 Millionen) entweder selbst zugewandert ist oder mindestens einen Elternteil hat, der nicht hier geboren wurde. Demnach ist der Anteil der Personen mit Migrationshintergrund mit 18,6 Prozent mehr als doppelt so hoch wie der Anteil der „Ausländer“ in Deutschland<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Quellen Abbildungen 1 und 2: Statistisches Bundesamt: Leben in Deutschland, Ergebnisse des Mikrozensus 2005.

Das folgende Schaubild zeigt den Migrationshintergrund der Bevölkerung 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 läuft. Es zeigt sich, dass von den 15,3 Millionen Menschen, die im ersten Schaubild noch als „Ausländer“ und „Deutsche mit Migrationshintergrund“ dargestellt wurden, etwa ein Drittel keine eigene Migrationserfahrung besitzt, also in Deutschland geboren wurde und aufgewachsen ist.



## Überlegen Sie einen Moment

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?

# Rassismus

## Was ist Rassismus?

Rassismus ist ein Phänomen mit vielen Gesichtern, welches seine Form je nach Kontext verändert. So sieht der Rassismus an verschiedenen Orten unterschiedlich aus. In Lateinamerika zum Beispiel spielt die Zugehörigkeit zu einer Klasse oft eine wichtigere Rolle als die Hautfarbe, während in Osteuropa die Sprache als Diskriminierungsmerkmal wichtig erscheint. Stuart Hall, einer der wichtigsten Vertreter der Rassismustheorie, versteht Rassismus als

*„eine soziale Praxis, bei der körperliche Merkmale zur Klassifizierung bestimmter Bevölkerungsgruppen benutzt werden, etwa wenn man die Bevölkerung nicht in Arme und Reiche, sondern z.B. in Weiße und Schwarze einteilt“.*<sup>2</sup>

In rassistischen Diskursen über die Unterschiede von Menschen funktionieren körperliche, aber auch andere Merkmale als Träger von Bedeutungen. Diese Unterschiede unterliegen einer gesellschaftlichen Wertung und bilden ein so genanntes „Klassifikationssystem“.

*„Wenn dieses Klassifikationssystem dazu dient, soziale, politische und ökonomische Praxen zu begründen, die bestimmte Gruppen vom Zugang zu materiellen oder symbolischen Ressourcen ausschließen, dann handelt es sich um rassistische Praxen.“*<sup>3</sup>

Rassismus unterliegt unterschiedlichen historischen und gesellschaftlichen Entwicklungen und zeigt sich dementsprechend in unterschiedlichen gesellschaftlichen Praxen, so dass sinnvoller Weise von Rassismen gesprochen werden muss.

Zusammengefasst kann man sagen, dass Rassismus

- unterschiedlich je nach gesellschaftlicher Organisationsform ist;
- eine eigene Logik hat und eigene Verhaltensmechanismen mit sich bringt;
- mehr ist als nur eine Interpretation der Welt und der Gesellschaft, in der man lebt;
- verankert ist in den Praxen von Institutionen und zur Identitätsbildung dient;
- eine Form ist sich in der Gesellschaft in Abgrenzung zu Anderen zu definieren, zu positionieren und zu leben;
- ein Modus der Erfahrung von gesellschaftlichen Beziehungen ist.

Zum besseren Verständnis und zur Vermeidung von gängigen Missverständnissen hier einige kurze Anmerkungen zu dem, was Rassismus nicht ist, obwohl dies in der öffentlichen Diskussion oft darunter verstanden wird.

2 Hall, Stuart (1989): Rassismus als ideologischer Diskurs. In: Rätzkel, Nora (Hrsg.) (2000): Theorien über Rassismus, Hamburg

3 Ebd.

### Rassismus ist

- kein Produkt einer gesellschaftlichen Krise oder der Massengesellschaft, auch wenn dies in Momenten der gesellschaftlichen Krise vermehrt ins Bewusstsein der Öffentlichkeit rückt,
- keine unkontrollierte Ablehnung von Modernität und der modernen Gesellschaft,
- Rassismus durchzieht auch nicht alle Segmente der Gesellschaft gleichermaßen und
- bemächtigt sich nicht unweigerlich jedes Gesellschaftsmitglieds.

### Überlegen Sie einen Moment

- Was haben Sie für ein Verständnis von Rassismus?
- Welche der geschilderten Beschreibungen decken sich nicht mit Ihrer Erfahrung?
- Wie sieht Ihre eigene Verwicklung in diesem komplexen Feld von Rassismus aus? Wie sind Sie selber von Rassismus betroffen?



# Diskriminierung

## Was ist Diskriminierung?

Diskriminierung stammt von dem lateinischen Wort „discriminare“ ab und bedeutet zunächst einmal nur „trennen“ oder „unterscheiden“. Trennen und unterscheiden sind wichtige Wahrnehmungsmechanismen, die alle Menschen zur Orientierung in der Welt brauchen. Wir müssen „rechts“ und „links“ unterscheiden, damit wir im Straßenverkehr überleben können. Wir unterscheiden zwischen verschiedenen Personen, die uns nah stehen oder eher fern sind, um zu wissen, wie wir uns verhalten sollen. Diese Form der Unterscheidung nennen wir normalerweise nicht Diskriminierung. **Diskriminierung** wird gesellschaftlich als etwas Negatives verstanden, weil man nicht nur Gruppen von Menschen aufgrund gruppenspezifischer Merkmale unterscheidet, sondern weil diese Unterschiede zudem einer Bewertung durch eine gesellschaftliche Mehrheit unterzogen sind. Die Unterscheidung wird also durch Bewertung zur **Diskriminierung**. Die Durchsetzung von Diskriminierung setzt in der Regel soziale, wirtschaftliche, politische oder publizistische Macht voraus, d.h. der Starke diskriminiert den Schwachen und nicht umgekehrt!

Merkmale, aufgrund derer Menschen unterschieden und nachteilig behandelt werden (Diskriminierungsmerkmale) gehen oft einher mit einer spezifischen Ideologie, also einer Vorstellung von der Höherwertigkeit einer bestimmten Gruppe.

- Geschlecht oder sexuelle Orientierung<sup>4</sup> (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 (Altersdiskriminierung).

„Diskriminierung“ und „Rassismus“ sind Begriffe, die es in Deutschland schwer haben. Man spricht hier lieber über „Benachteiligung“, „Gleichbehandlung“, „Ausländerfeindlichkeit“ oder „Rechtsextremismus“. Dies zeigt sich auch in der Diskussion über das Antidiskriminierungsgesetz. Während in der Europäischen Richtlinie, die dem deutschen Gesetz zu Grunde liegt, von Rassismus und Diskriminierung gesprochen wird und die ersten Entwürfe für ein deutsches Gesetz immer Entwürfe für ein Antidiskriminierungsgesetz waren, wird im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) nur an einer Stelle von Diskriminierung gesprochen, nämlich wenn es um die Antidiskriminierungsstelle des Bundes geht. Ansonsten wird konsequent von Gleichbehandlung als Gegenteil von Diskriminierung gesprochen.

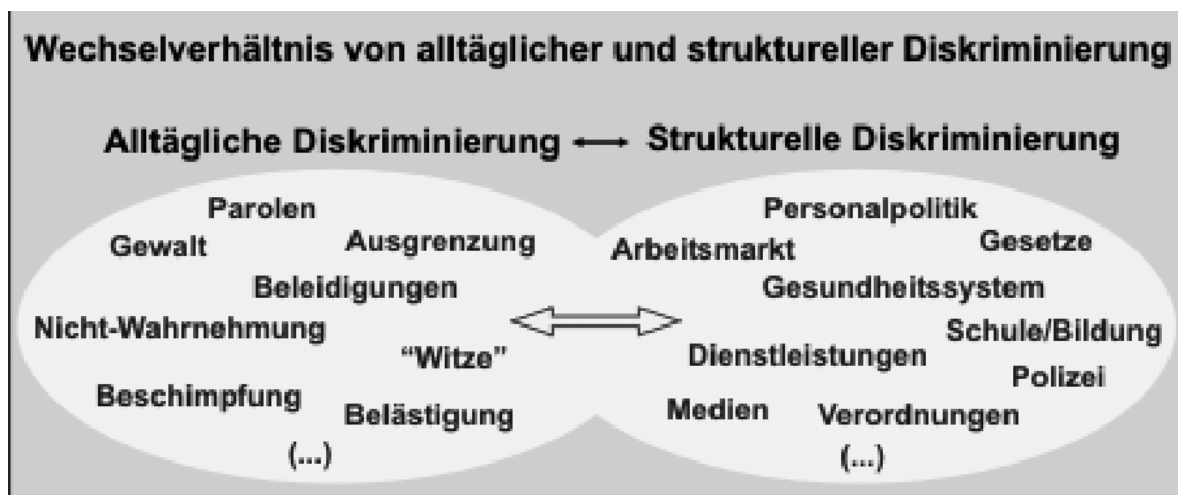
Damit ist die Gefahr verbunden, rassistische und diskriminierende Strukturen in der Mitte der Gesellschaft nicht zu thematisieren. Die mit Rassismus und Diskriminie-

<sup>4</sup> Weiterführende Erläuterungen zu allen in Klammern stehenden Begriffe können unter [www.wikipedia.de](http://www.wikipedia.de) nachgelesen werden.

rung verbundenen Probleme können in der Folge als Randerscheinung der Gesellschaft marginalisiert werden. Eine Tabuisierung verhindert, das Aufspüren von Diskriminierung in allen gesellschaftlichen Bereichen zu üben und umzusetzen.

## Was ist „alltägliche Diskriminierung“?

- **Diskriminierung im Alltag**, wie z.B. Vorurteile und ausgrenzende Verhaltensformen Einzelner und strukturelle Formen der Diskriminierung wie Traditionen, Gewohnheiten und Gesetze, die das Handeln innerhalb von Gesellschaften und staatlich verfassten Gemeinschaften strukturieren, können nicht isoliert voneinander betrachtet werden.
- Zwischen alltäglichen Formen der Ausgrenzung durch Individuen und in gesellschaftlichen Strukturen angelegter Ungleichbehandlung besteht vielmehr ein Wechselverhältnis, wie das folgende Schaubild verdeutlicht.



Quelle: <http://www.ida-nrw.de/Diskriminierung/html/fdiskriminierung.htm>

## Was ist „strukturelle Diskriminierung“?

Unter „struktureller Diskriminierung“ oder auch „institutionellem Rassismus“ versteht man im Allgemeinen Regeln, Normen, Routinen, Einstellungen und Verhaltensmuster in Institutionen, die teilweise sogar zunächst neutral erscheinen, aber tatsächlich in Strukturen eingebettet sind, die zu einer ungleichen Behandlung von bestimmten Gruppen führen.

*„Bei indirekter Diskriminierung geht es um die Auswirkungen und Folgen einer bestimmten Politik oder der Aufstellung von bestimmten Kriterien. Dabei handelt es sich um scheinbar neutrale politische Ansätze oder neutrale Kriterien, die jedoch in ihrer Anwendung eine Benachteiligung nach sich ziehen können.“<sup>5</sup>*

### Beispiel: Die Untersuchung zum Fall „Stephen Lawrence“ 1999 in Großbritannien

Stephen Lawrence, Sohn jamaikanischer Eltern, wurde am 22. April 1993 in Eltham, einem Gebiet im südöstlichen London, angegriffen. Die Angreifer schrien rassistische Beschimpfungen und stachen ihn in die Brust und in die Schulter. Er ver-

5 Ebd.

suchte zu entkommen, brach aber nach einigen Metern zusammen und verblutete kurz danach. Gegen zwei Verdächtige wurde Anklage erhoben, aber diese wurde am 29. Juli 1993 fallen gelassen, weil das Gericht entschied, dass die Beweise nicht ausreichten. Im April 1996 unternahm die Familie von Stephen Lawrence eine private Untersuchung gegen die beiden Täter, sowie gegen drei weitere Verdächtige. Doch auch diese verlief im Sand. 1997 reichte seine Familie eine formelle Beschwerde bei der zuständigen Stelle der Polizei ein. Dies führte dazu, dass 1999 diejenigen Polizisten, die den Fall bearbeiteten, wegen rassistischer Vorurteile bei den Ermittlungen aus dem Dienst entlassen wurden. Die Untersuchungskommission unter Leitung von Macpherson stellte am 24. Februar 1999 in ihrem Bericht nicht nur das Fehlverhalten Einzelner in der Polizei fest, sondern sprach von institutionellem Rassismus im gesamten Polizeiapparat. Ihr Bericht enthielt 70 Reformvorschläge, die zu grundlegenden Veränderungen im gesamten Polizeiapparat führten.

## Horizontaler Ansatz

### Was ist ein horizontaler Ansatz?

In der Antidiskriminierungsarbeit können zwei unterschiedliche Ansätze kategorisiert werden: der vertikale, ein spezifisches Diskriminierungsmerkmal bearbeitende und der horizontale Ansatz, der alle Diskriminierungsmerkmale berücksichtigt.

„Der **horizontale Ansatz** betont eine zielgruppenübergreifende Antidiskriminierungsarbeit, die unterschiedliche Gruppen mit Diskriminierungserfahrungen zusammenbringt und den Aspekt der mehrdimensionalen Benachteiligung berücksichtigt. Seit der Verabschiedung des Amsterdamer Vertrages und mehrerer EU-Richtlinien liegt dabei der Fokus auf Diskriminierungen aus Gründen der ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters und der sexuellen Ausrichtung.“<sup>6</sup>

<sup>6</sup> <http://www.ida-nrw.de/Diskriminierung/html/fglossar.htm>

### Grundlagen der Antidiskriminierungspolitik international, in der EU und in Deutschland

Seit dem Ende des Zweiten Weltkrieges ist sich die internationale Gemeinschaft einig, dass Rassismus und Diskriminierung keinen Platz mehr in der Gesellschaft haben dürfen. Deswegen wurden eine Vielzahl internationaler Vereinbarungen getroffen, die sich die Bekämpfung von Rassismus und Diskriminierung zum Ziel gesetzt haben. Internetlinks zu hier zitierten internationalen Vereinbarungen finden Sie im Serviceteil.

#### Internationale Grundlagen der Antidiskriminierungspolitik

- CERD - Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination. Das „Internationale Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form der Rassendiskriminierung“ stammt vom 21. Dezember 1965. Es benennt die Benachteiligungen auf Grund der „Rasse“, der Hautfarbe, der Abstammung, des nationalen Ursprungs oder des Volkstums (im Sinne des ethnischen Ursprungs) als nicht akzeptabel. Bis zum November 2006 wurde es von 173 Staaten ratifiziert.
- Erklärung der Weltkonferenz gegen Rassismus (WCAR) in Durban von 2001 und die Erklärung der Europäischen Union zum Gebrauch des Begriffs „Rasse“.

#### Europäische Grundlagen der Antidiskriminierungspolitik

Auch in Europa gibt es eine Vielzahl von Vereinbarungen und Verträgen, die Diskriminierung verbieten. Hier nur einige Beispiele:

- Art. 21 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union: „*Diskriminierungen insbesondere wegen des Geschlechts, der Rasse, der Hautfarbe, der ethnischen oder sozialen Herkunft, der genetischen Merkmale, der Sprache, der Religion oder der Weltanschauung, der politischen oder sonstigen Anschauung, der Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, des Vermögens, der Geburt, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung sind verboten.*“
- Art. 22: „*Die Union achtet die Vielfalt der Kulturen, Religionen und Sprachen.*“
- Art. 1 der European Commission against Racism and Intolerance (ECRI): „*ECRI shall be a body of the Council of Europe entrusted with the task of combating racism, racial discrimination, xenophobia, anti-Semitism and intolerance in greater Europe from the perspective of the protection of human rights, in the light of the European Convention on Human Rights, its additional protocols and related case-law.*“

- Art. 13 des Amsterdamer Vertrags von 1997 und die Richtlinien 2000/43 und 2000/78 der Europäischen Union: *„Unbeschadet der sonstigen Bestimmungen dieses Vertrags kann der Rat im Rahmen der durch den Vertrag auf die Gemeinschaft übertragenen Zuständigkeiten auf Vorschlag der Kommission und nach Anhörung des Europäischen Parlaments einstimmig geeignete Vorkehrungen treffen, um Diskriminierungen aus Gründen des Geschlechts, der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung zu bekämpfen.“*

## Geschichte der Europäischen Richtlinien zur Bekämpfung von Rassismus

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 EU-Mitgliedstaaten zu erreichen.

Eine EU-Richtlinie schien ein geeignetes Instrument dafür darzustellen. Am Entwurf einer Richtlinie sind sowohl das Europäische Parlament als auch die Parlamente der einzelnen Mitgliedstaaten beteiligt.

Inzwischen wurde ein gut funktionierendes Netz aus fast 400 Organisationen, in dem u.a. Basisorganisationen, Denkfabriken, halbstaatliche Organisationen, Gewerkschaften, Kirchen sowie AkademikerInnen und ExpertInnen vertreten sind, aufgebaut. Dieses Netz hat Aktivitäten auf allen gesellschaftlichen Ebenen ermöglicht, angefangen von Aktivitäten in lokalen Basisforen bis hin zu nationalen und europäischen Projektforen.

In einem Vertrag zwischen den EU-Mitgliedstaaten (Amsterdamer Vertrag) wurde die Grundlage (in Artikel 13) für eine EU-Richtlinie gelegt. Im November 1999 veröffentlichte die Europäische Kommission ihre Vorschläge. Im Juni 2000 wurde die Richtlinie zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterscheidung der „Rasse“ oder der ethnischen Herkunft dann verabschiedet.

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

## Grundlagen der Antidiskriminierungspolitik in Deutschland

Ein Diskriminierungsverbot gibt es in Deutschland im Prinzip schon im Grundgesetz (Art. 3 Abs. 1 GG). 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“, 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 EU-Antidiskriminierungsgesetzgebung in Deutschland

Die im Jahr 2000 verabschiedeten EU-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. Einen ersten bundesweiten Entwurf für ein Antidiskriminierungsgesetz gab es dann im Dezember 2001. Dieser Entwurf wurde aber mit dem im April 2002 beginnenden Wahlkampf fallen gelassen, weil keine der Parteien sich zutraute damit Wählerstimmen zu gewinnen. Im Juli 2004 begann die EU-Kommission ein so genanntes Vertragsverletzungsverfahren, weil die Richtlinien noch nicht umgesetzt waren und die Bundesrepublik damit gegen Europäisches Recht verstoßen hatte. Im Dezember 2004 legte die damalige Bundesregierung einen zweiten, umfassenderen Entwurf, der noch weitere EU-Richtlinien umsetzen sollte, vor. Im April 2005 erfolgte eine Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs, welche feststellte, dass Deutschland mit der Nichtumsetzung der Richtlinien europäisches Recht brach. Im Juni 2005 stimmte zwar die Mehrheit des Bundestages für das Antidiskriminierungsgesetz, aber der Vermittlungsausschuss konnte keine Einigung mit dem Bundesrat erzielen. Mit der Auflösung des Bundestags im Sommer 2005 und einem erneuten Wahlkampf, in dem wieder aus wahltaktischen Gründen gegen das Gesetz mobilisiert wurde, verschwand das Gesetz nochmals von der parlamentarischen Bühne. Im November 2005, als die große Koalition ihren Koalitionsvertrag vorlegte, fehlte jegliche Erwähnung eines Antidiskriminierungsgesetzes. Im Januar 2006 wurde plötzlich der abgewandelte rot-grüne Entwurf wieder dem Parlament vorgelegt und nach einigen kosmetischen Änderungen 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 EU-Richtlinien kommen würde. Zusammenfassend lässt sich sagen, dass ohne die Zusammenarbeit von Nichtregierungsorganisationen, EU-Kommission und EU-Parlament auf europäischer Ebene, Deutschland es nicht aus eigenem Antrieb geschafft hätte, einen den anderen EU-Ländern vergleichbaren Schutz vor Diskriminierung gesetzlich zu verankern.

## Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Das seit dem 18. August 2006 gültige „Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz“ (AGG) ist Teil eines Gesetzespakets, welches den umständlichen Titel „Gesetz zur Umsetzung europäischer Richtlinien zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung“ trägt. Es verbessert den rechtlichen Schutz vor Diskriminierung und setzt die längst fälligen europäischen Richtlinien um. Ziel des Gesetzes ist die Benachteiligung aufgrund

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

zu verhindern und zu beseitigen. Dem Gesetz liegt also ein Präventionsgedanke zugrunde, der es ermöglicht Diskriminierung nicht nur durch Gerichte zu beseitigen, sondern im Vorfeld über außergerichtliche Maßnahmen Diskriminierung zu verhindern und vor Diskriminierung zu schützen. Das Gesetzespaket umfasst mehrere Gesetze und ist folgendermaßen aufgebaut:

- *Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)*
  - *Abschnitt 1: Allgemeiner Teil*
  - *Abschnitt 2: Schutz der Beschäftigten vor Benachteiligung*
  - *Abschnitt 3: Schutz vor Benachteiligung im Zivilrechtsverkehr*
  - *Abschnitt 4: Rechtsschutz*
  - *Abschnitt 5: Sonderregelungen für öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse*
  - *Abschnitt 6: Antidiskriminierungsstelle*
  - *Abschnitt 7: Schlussvorschriften*
- *Gesetz über die Gleichbehandlung der Soldatinnen und Soldaten (Soldatinnen- und Soldaten-Gleichbehandlungsgesetz - SoldGG)*
- *Änderung in anderen Gesetzen*
- *Inkrafttreten, Außerkrafttreten*

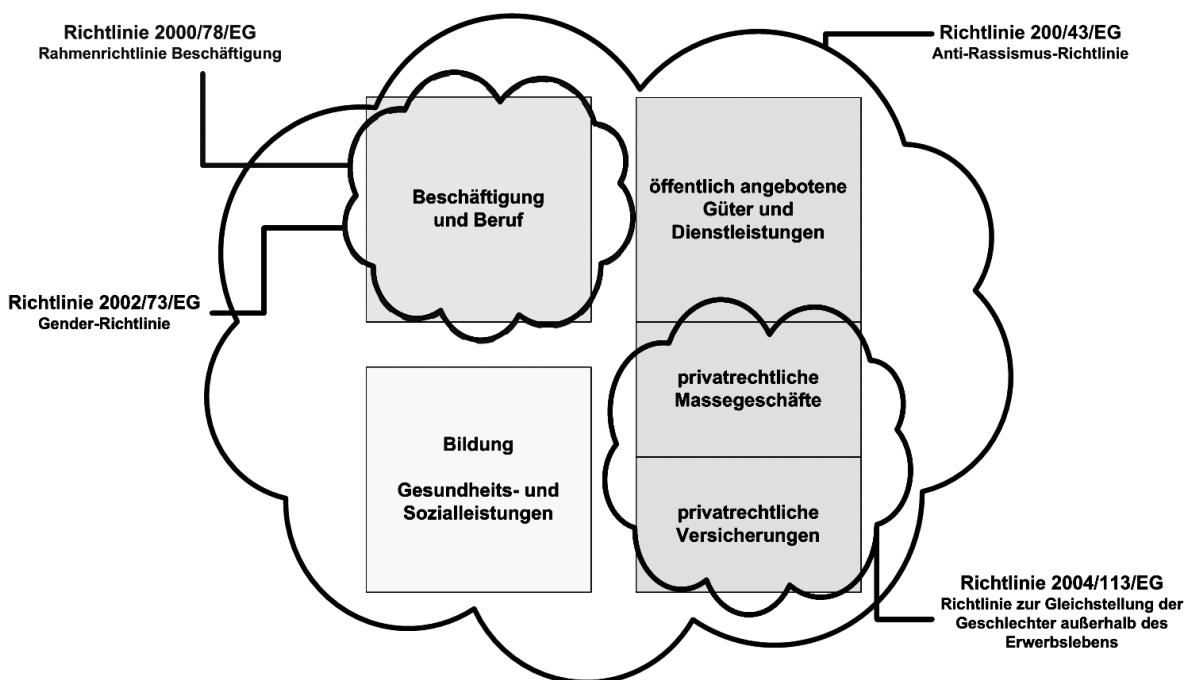
Das „Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz“ finden Sie im Wortlaut im Serviceteil.



## Anwendungsbereiche des AGG

- Das AGG geht nicht auf die Besonderheiten des Diskriminierungsschutzes von SoldatInnen ein, weil dies in einem anderen Teil des Gesetzespakets (Soldatinnen- und Soldaten-Gleichbehandlungsgesetz – SoldGG) geregelt wird. Sollten also Fragen, die Diskriminierungshandlungen gegenüber SoldatInnen mit Migrationshintergrund betreffen, auftauchen, so empfiehlt es sich, direkten Kontakt mit dem Wehrbeauftragten oder der Antidiskriminierungsstelle des Bundes aufzunehmen.
- Ein Hauptanwendungsbereich des AGG liegt im Bereich der Arbeit und der Beschäftigung. Das Diskriminierungsverbot gilt sowohl für ArbeitgeberInnen als auch für den Umgang von KollegInnen untereinander.
- Der Diskriminierungsschutz gilt für bestimmte Merkmale auch in anderen Bereichen, z.B. beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen, bei der Bildung oder beim Sozialschutz.
- Es gibt zwei unterschiedliche EU-Richtlinien, die auf jeweils einen Bereich zielen: auf das Arbeitsrecht und auf das Zivilrecht. Die Frage, wie die beiden Rechtsbereiche im Deutschen Rechtssystem zusammenhängen, ist juristisch umstritten und kann an dieser Stelle nicht geklärt werden. Deswegen folgen wir bei der Darstellung den beiden Richtlinien und versuchen die wesentlichen Elemente für beide Bereiche darzustellen.

Folgendes Schaubild soll den Geltungsbereich der insgesamt vier Richtlinien verdeutlichen:



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

## 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.
- 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, dass er homosexuell ist und ihn deswegen diskriminieren, ebenso klagen, wie sein homosexueller Kollege. Das Benachteiligungsverbot bezieht auch Arbeits- und Tarifverträge mit ein.
- Unzulässig sind Benachteiligungen in Bezug auf<sup>7</sup>
  - 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 unterschiedliche Ausnahmeregelungen wegen beruflicher Anforderungen, z.B. das Geschlecht als „unverzichtbare Voraussetzung“ oder die Ethnie als „wesentliche und entscheidende Anforderung“. So kann z.B. eine Diskriminierung zulässig sein, wenn in einem Film über das Leben von Nelson Mandela ausdrücklich ein Darsteller mit schwarzer Hautfarbe gesucht wird.
- In §9 sind Ausnahmen wegen der Religion geregelt. Dies schützt vor allem die christlichen Kirchen in ihrer Einstellungspolitik. Den christlichen Kirchen ist es weiterhin erlaubt eigene Religionszugehörige bei der Einstellung zu bevorzugen.
- 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.

7 Folgende Punkte entnommen aus: ADB – Antidiskriminierungsbüro Sachsen (2007). Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) – Informationen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. [www.adb-sachsen.de](http://www.adb-sachsen.de)

- 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 nicht nur einmalige Sachverhalte, die 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<sup>8</sup>.  
**Beispiele:** Gebrauchtwarenverkauf durch KFZ-Händler, Autovermietung, Hotel/Gaststätten, Anbieter privater Fortbildungen, Reiseveranstalter, Supermarkt, Badeanstalten, Fitnessstudios, Diskotheken, Taxiunternehmen, Verkehrsbetriebe, Bahn, Banken.
- Es findet allerdings keine Anwendung auf sogenannte „familien- oder erbrechtliche Schuldverhältnisse“ und bei „Nähe- oder Vertrauensverhältnissen“. D.h. wenn z.B. VermieterInnen oder deren Angehörige auf demselben Grundstück wohnen wie die MieterInnen, dürfen diese 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 nicht. Zukünftige Gerichtsverfahren werden zeigen, ob es sich bei diesen Ausnahmeregelungen nicht um einen Verstoß gegen die Umsetzung der EU-Richtlinien handelt.
- Laut §20 ist allerdings eine unterschiedliche Behandlung wegen Religion, Behinderung, Alter, sexueller Identität oder Geschlecht möglich, wenn ein so genannter 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 offen gelegt 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.

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

# Diskriminierungsmerkmale

Aus welchen Gründen darf laut Gesetz nicht diskriminiert werden?

## „Rasse“ oder ethnische Herkunft

Der Begriff der „Rasse“ wird im Gesetz mit Verweis auf die EU-Richtlinien verwendet. Die Verwendung der Worte „aus Gründen“ soll deutlich machen, dass nicht das Gesetz ein Vorhandensein unterschiedlicher „Rassen“ voraussetzt, sondern diejenigen, die sich rassistisch verhalten. Der Begriff „ethnische Herkunft“ ist weiter gefasst und bedarf wohl einer Auslegung durch die Gerichte. So ist z.B. unklar wann „TürkInnen“ aufgrund ihrer Nationalität, also weil sie einen türkischen Pass haben, diskriminiert werden, damit aber keinen Diskriminierungsschutz gemäß AGG bekommen, weil die „Nationalität“ hier nicht als Diskriminierungsmerkmal aufgeführt ist oder wann „TürkInnen“ aufgrund ihrer „ethnischen Herkunft“ diskriminiert werden und damit dem Diskriminierungsschutz des AGG unterstehen.

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

Neben der „Rasse“ oder der „ethnischen Herkunft“ darf auch nicht 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 auch die Diskriminierung aufgrund der Nationalität oder Staatsangehörigkeit verboten.

## Mehrfachdiskriminierung

AGG §4 soll Mehrfachdiskriminierungen verhindern. Mehrfachdiskriminierung meint die Diskriminierung aufgrund mehrerer Merkmale, wie z.B. ältere Migrantinnen, die aufgrund ihres Alters und aufgrund ihrer Herkunft (unter Umständen sogar zusätzlich aufgrund ihres Geschlechts) einen Arbeitsplatz nicht bekommen. Die Zulässigkeit der Benachteiligung muss für jedes einzelne Diskriminierungsmerkmal gerechtfertigt sein. So dürfen nach bisherigem Stand des AGG die christlichen Kirchen einen muslimischen Bewerber aus „sachlichen“ Gründen ablehnen, für das Merkmal sexuelle Orientierung gibt es jedoch keine zulässige sachliche Begründung. Würde der gleiche Bewerber also in die betreffende christliche Kirche eintreten, so dürfte er aufgrund seiner sexuellen Orientierung nicht mit der gleichen Begründung benachteiligt werden. Eine zulässige Unterscheidung wegen besonderer beruflicher Anforderungen, der Religion oder des Alters rechtfertigt allein keine unterschiedliche Behandlung wegen eines anderen Grundes.

# Diskriminierungsformen

## Welche Formen von Diskriminierung sind im Gesetz definiert?

Mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz schließt sich 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

- Unter unmittelbarer (oder auch direkter) Diskriminierung oder Benachteiligung, wie es im AGG heißt, versteht man eine weniger günstige Behandlung als die einer anderen Person.  
**Voraussetzung:** weniger günstige Behandlung in einer vergleichbaren Situation.
- Die Benachteiligung muss noch andauern bzw. abgeschlossen sein oder es muss eine hinreichend konkrete Gefahr bestehen, 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.

### Mittelbare Benachteiligung

#### AGG §3 Abs. 2

- Die mittelbare Benachteiligung, auch „indirekte Diskriminierung“ genannt, erfolgt durch „dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren“. Es bedarf einer unmittelbaren Betroffenheit oder einer hinreichend konkreten Gefahr für eine besondere Benachteiligung. Die Bildung von Vergleichsgruppen (siehe Meldung 10 unter Abschnitt 3) ist möglich.  
**Voraussetzung:** Es handelt sich um dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren und die Zurücksetzung in „besonderer Weise“. Es wird die Aufgabe von GutachterInnen und Gerichten sein, zu definieren, was unter „besonderer Weise“ zu verstehen ist und was an Vorschriften, Kriterien und Verfahren nicht neutral ist.  
**Einschränkung:** Erlaubt sind Vorschriften mit einem rechtmäßigen Ziel, eine sachliche Rechtfertigung und Mittel, die angemessen und erforderlich sind. Wei-

tere Rechtfertigungsgründe sind aufgrund der Ausnahmeregelungen in §8 – §10, §20, möglich.

- Die Beweislast für nicht sachliche Gründe liegt bei den AntragstellerInnen. Wenn also die Vermutung besteht, dass Vorschriften sachlich nicht gerechtfertigt sind, so müssen die von der vermuteten Diskriminierung Betroffenen Indizien vorbringen, die dem Gericht glaubhaft machen, dass nicht sachliche Gründe ausschlaggebend waren. (siehe dazu auch den Absatz zur Beweislasteichterung)

**Beispiel:** Müssen BewerberInnen, die sich auf eine Stelle bewerben, einen anspruchsvollen Sprachtest für eine Tätigkeit absolvieren, die das perfekte Beherrschen dieser Sprache aber nicht benötigt, so werden BewerberInnen mit einer anderen Muttersprache mittelbar, also indirekt ausgeschlossen und damit diskriminiert.

## 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 (siehe Meldung 4). Für das AGG nicht notwendig ist die Verletzung der Menschenwürde nach Art 1. Grundgesetz.
- 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 Anspielung, anzügliche E-Mails oder SMS, sichtbares Anbringen von pornografischen Darstellungen am Arbeitsplatz.

## Anweisung zur Benachteiligung

### AGG §3 Abs. 5

- 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 kommt nicht darauf an, dass die Benachteiligung 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 türkisch klingende 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 und sollten auch nicht als „positive“ Diskriminierung verstanden werden, da Diskriminierung seinem Wesen nach negativ ist.

**Beispiel:** Stellenausschreibungen, in denen 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 bestehende Nachteile, also der geringere Anteil von Frauen oder Menschen mit Migrationshintergrund, ausgeglichen werden sollen.

## Rechtsschutz

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz stärkt auch 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 Zeugen aussagen.

## Welche rechtlichen Möglichkeiten zum Schutz vor Diskriminierung gibt es?

### 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. Diese Beschwerdestelle hat die Pflicht die Vorwürfe zu prüfen und den Betroffenen die Ergebnisse der Überprüfung mitzuteilen. Es ist zu prüfen, welche Stelle oder Ansprechperson in dem betreffenden Unternehmen dafür zuständig ist.

### Beweislasterleichterung

AGG §22 führt das Prinzip der Beweislasterleichterung ein, welches es den von Diskriminierung Betroffenen leichter macht, rechtlich gegen Diskriminierung vorzugehen. Die Beweislasterleichterung ist ein neues Prinzip, welches in das deutsche Rechtssystem einzieht. Es bedeutet zunächst, dass das Opfer von Diskriminierung Tatsachen glaubhaft machen muss und dann der oder die Diskriminierende nachweisen muss, dass nicht diskriminiert wurde. Zum „glaubhaft machen“ genügen eine genaue Schilderung des Vorfalls und Zeugen oder andere Indizien, die den Vorfall bestätigen können. Daher ist eine Dokumentation der Diskriminierung wichtig für das weitere Vorgehen (hierzu siehe Dokumentationsbogen in Abschnitt 3). Indizien sind dabei noch keine gerichtsverwertbaren Beweise, sondern dienen dazu, die vorgefallene Diskriminierung vor Gericht glaubhaft zu machen.

### Unterstützung durch Antidiskriminierungsverbände

AGG §23 definiert die Rolle von Antidiskriminierungsverbänden in gerichtlichen Verfahren.

Zur Unterstützung der Betroffenen von Diskriminierung können auch sogenannte Antidiskriminierungsverbände hinzugezogen werden. Antidiskriminierungsverbände sind Zusammenschlüsse von Personen, die nicht gewerbsmäßig, also nicht gewinnorientiert, und nicht nur vorübergehend, sondern dauerhaft, 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 Beistand im Verfahren zu leisten und abgetretene Forderungen einzuziehen. 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 Zeugen



einer Diskriminierung. So darf der Arbeitgeber folgende Personengruppen bei einer zu prüfenden Diskriminierung nicht benachteiligen:

- betroffene Beschäftigte wegen der Inanspruchnahme ihrer Rechte,
- Beschäftigte, die eine Anweisung zur Benachteiligung nicht befolgen, dürfen nicht bestraft oder abgemahnt werden,
- Beschäftigte, die Betroffene unterstützen und
- ZeugInnen.

**Beispiel:** Der Inhaber einer Friseurkette erteilt die Anweisung, ab sofort keine orientalischen Frauen mehr zu bedienen, weil diese aufgrund ihres Haarwuchses mehr Shampoo benötigten und damit die kalkulierten Preise nicht mehr zu halten seien. Eine Angestellte, selbst mit türkischem Hintergrund 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. Leistungsverweigerungsrecht heißt, dass Betroffene der Arbeit fern bleiben können und trotzdem weiter Anspruch auf Lohn haben. Bedingung hierfür ist, dass die Arbeitgeberin/ der Arbeitgeber über den Diskriminierungsfall informiert wurde, es jedoch unterlassen hat, ausreichende Gegenmaßnahmen zu ergreifen. Bevor man davon Gebrauch macht, sollte man sich rechtskundigen Rat einholen. Das Leistungsverweigerungsrecht gilt z.B. nicht für Beschäftigte im öffentlichen Dienst.

### Pflichten

Während das AGG Betroffene vor Diskriminierung und Benachteiligung am Arbeitsplatz schützt, beinhaltet es natürlich auch die Pflicht, niemanden im Arbeitsumfeld zu diskriminieren. Alle sind verpflichtet, KollegInnen nicht aufgrund ihres Geschlechts, ihres Alters, einer Behinderung, ihrer sexuellen Orientierung, ihrer Religion oder Weltanschauung oder wegen rassistischer Zuschreibung und ethnischer Herkunft zu diskriminieren und zu benachteiligen.

Wird dagegen verstoßen, werden damit Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis verletzt. Arbeitsrechtliche Schritte wie Umsetzung, Abmahnung oder sogar eine Kündigung können die Folge sein.

# Kosten

## Wie steht es mit den Kosten, um sein Recht in Anspruch nehmen zu können?

Viele Betroffene schrecken vor einer gerichtlichen Auseinandersetzung zurück, weil sie die damit verbundenen Kosten nicht aufbringen können. Um gegen Diskriminierungen vorzugehen, gibt es eine Vielzahl von außergerichtlichen Möglichkeiten. Entscheidet sich der oder die Betroffene jedoch für den gerichtlichen Weg, so gibt es auch hier verschiedene Möglichkeiten mit dem Problem der Kosten umzugehen, falls das Einkommen gering ist.

- Bei arbeitsrechtlichen Diskriminierungen können die Kosten von einer Gewerkschaft übernommen werden, wenn die/ der Betroffene Mitglied ist.
- Es kann unter Umständen Prozesskostenhilfe beantragt werden.
- Über die Öffentliche Rechtsauskunft (ÖRA) können zu einem geringen Betrag rechtliche Fragestellungen erörtert werden.
- Normalerweise ist der erste Beratungstermin bei AnwaltInnen umsonst. Hier kann dann die weitere Kostenproblematik besprochen werden.
- Auch bestehende regionale Rechtshilfefonds können unter bestimmten Umständen beansprucht werden.
- Weiterführende Hinweise entnehmen Sie dem Serviceteil.

## Dritter Abschnitt: Beratung und Intervention

Nachdem Sie in den vorherigen Abschnitten Informationen über Begriffe und rechtliche Rahmenbedingungen in Bezug auf Diskriminierung erhalten haben, geht es nun um den Beratungsprozess und die daraus resultierenden Handlungsmöglichkeiten. Antidiskriminierungsberatung gab es in Deutschland – wenn auch nur in einigen Bundesländern – bereits vor der Verabschiedung des AGG. Denn Antidiskriminierungsberatung beinhaltet mehr als die genaue Kenntnis des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes und dessen Anwendung. Wir nutzen das AGG in diesem Handbuch als einen sinnvollen Rahmen für die Antidiskriminierungsberatung. Dazu gehört nicht allein, den rechtlichen Weg zu prüfen – im Gegenteil, die genaue Prüfung raten wir RechtsanwältInnen zu überlassen. In unserem Verständnis von Beratung und Intervention geht es darum, die Handlungsmöglichkeiten der Betroffenen zu erweitern. Dabei wollen wir die Definitionen von Diskriminierung und die Idee des Gesetzes, Diskriminierung nicht nur rechtlich zu ahnden, sondern auch zu verhindern, für die Beratungspraxis nutzbar machen. Für die Anerkennung von Diskriminierungstatbeständen spielt das AGG 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.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) erweitert die rechtlichen Möglichkeiten des Schutzes vor Diskriminierung. Ob sich aber die rechtliche Situation der Betroffenen verbessert, hängt entscheidend davon ab, wie diese Rechte kommuniziert und bekannt gemacht werden. Ohne Beratungsstellen und BeraterInnen, die Diskriminierung erkennen, sich mit dem Gesetz auskennen, die verschiedenen von Diskriminierung Betroffenen beim Beschreiten des Rechtsweges unterstützen und verlässliche Informationen und Einschätzung über die Chancen und Risiken dieses Weges bieten, kann ein Antidiskriminierungsgesetz nicht wirksam werden.

**Aber Vorsicht!** Wenn Beratungsstellen sich auf eine rechtliche Beratung einlassen, übernehmen sie auch eine hohe Verantwortung. Wer haftet zum Beispiel für die Folgen einer falschen oder unzureichenden Rechtsberatung? Deswegen ist es wichtig, sobald rechtliche Schritte in Erwägung gezogen werden, den Fall an kompetente PartnerInnen, wie z. B. RechtsanwältInnen oder Antidiskriminierungsverbände weiterzuvermitteln beziehungsweise sich abzusprechen.

- Der Beratungsprozess hat seine Ausgangspunkte in der individuellen Perspektive des Diskriminierungsopfers sowie in der strukturellen Perspektive in der Beratung. Die strukturelle Perspektive geht davon aus, dass Diskriminierung sich nicht nur in Einstellungen und Handlungen Einzelner zeigt, sondern strukturell verankert ist, als Bestandteil eines wirksamen Ordnungssystems, welches das gesellschaftliche Zusammenleben regelt und den Zugang zu gesellschaftlichen Ressourcen bestimmt. Die Hilfe im Einzelfall wird im strukturellen Kontext reflektiert und ermöglicht so eine ganzheitliche Beratung.
- Diskriminierung als subjektive Erfahrung, ist für die Mehrheit unsichtbar. Die Unsichtbarkeit von Diskriminierung ist keine individuelle „Blindheit“, sondern hat gesellschaftliche und strukturelle Ursachen. Eine Diskriminierungshandlung ist oft für diejenigen, die sie ausführen, nicht unmittelbar erkennbar und erfahrbar. 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 macht es schwer für alle Beteiligten, 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 und kennen meist die Situation, erfahrene Diskriminierung nicht ausreichend belegen zu können. 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.

Die Unsichtbarkeit von Diskriminierung erfordert also ein spezifisches Wissen über das Wesen von Diskriminierung, ihre Erscheinungsformen, Reaktionsmuster und Folgen. In diesem Wissen sollten verschiedene Perspektiven der im Diskriminierungsfall Beteiligten einbezogen sein.

- Wichtig erscheint uns darüber hinaus eine hohe Sensibilität für die Minderheiten- und Mehrheitenperspektive, sowie die damit verbundene Ohnmacht und Macht.
- Antidiskriminierungsberatung setzt Parteilichkeit mit von Diskriminierung Betroffenen voraus, erfordert aber auch Respekt vor allen Beteiligten einer Situation.
- Durch die Fähigkeit, immer wieder Perspektivwechsel vorzunehmen, kann eine sich möglicherweise negativ bedingende Dynamik erkannt und darauf hingewiesen werden.
- Das Wissen über mögliche Interventionen bei vorliegender Diskriminierung ist unabdingbare Voraussetzung für eine gute Beratung, die Handlungsspielräume für die Ratsuchenden eröffnet. Da Diskriminierungen vielfältig sind bezüglich der Gründe und der Arten bedarf es einer horizontalen Beratung (zu Diskriminierungsgründen und -merkmalen siehe 24ff). Dabei ist immer auch zu prüfen, ob die/der Ratsuchende an andere Stellen weitervermittelt werden sollte. Im Serviceteil findet sich für Hamburg eine kleine Auswahl solcher Stellen. Grund-

sätzlich ermöglicht das Eingebundensein in einem Netzwerk von Beratungsstellen eine übergreifende Kooperation am besten.

- Die kontinuierliche Fallbegleitung und Betreuung sollte gewährleistet sein, um die Ratsuchenden während der oft langwierigen Interventionen gegen Diskriminierung, vor allem wenn es um Prozesse geht, adäquat zu begleiten.
- Durch systematische Selbstreflexion, kollegiale Beratung oder Supervision kann die eigene Beratungsarbeit immer wieder überprüft und angepasst werden.

## Ziel der Beratungsgespräche

- Im Umgang mit Diskriminierung gibt es oft vielfältige Möglichkeiten, auf die in diesem Abschnitt ausführlich eingegangen wird. Wichtig ist es deswegen, im ersten Schritt der Beratung zunächst die Ziele der Ratsuchenden zu klären: Wobei möchte die/der Ratsuchende unterstützt werden? Was muss ein erfülltes Beratungsziel leisten, um für die Ratsuchende/ den Ratsuchenden befriedigend zu sein? Es ist also wichtig, das Anliegen der/des Ratsuchenden genau zu klären, um sicher zu stellen, dass nicht an der betroffenen Person vorbei beraten wird.
- Im Beratungsprozess sollen die Handlungsmöglichkeiten der/des Ratsuchenden erweitert, seine Handlungsfähigkeit gestärkt werden. Die/der Ratsuchende wird auch darin unterstützt, sich für eine Handlungsoption zu entscheiden. Der Beratung liegt dann der Gedanke des Empowerment zugrunde. Eine paternalistische Haltung gegenüber der/ dem Ratsuchenden dagegen verstärkt Abhängigkeiten.

## Wie stelle ich Handlungsfähigkeit im Beratungsprozess her?

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 umgehen. Die Betroffenen werden oft nicht ernst genommen, als „zu empfindlich“ wahrgenommen, ihnen wird die „korrekte“ Wahrnehmung der Ereignisse abgesprochen. Dies führt dazu, dass Diskriminierung meist nicht direkt benannt wird. Die/der Ratsuchende „fühlt“ die ungerechte Behandlung, resigniert unter Umständen oder empfindet Wut. Diese negativen Erfahrungen im Umgang mit Diskriminierung bestätigt schlechtestenfalls vorhandene Erfahrungen mit einer diskriminierenden Umwelt und Frust baut sich weiter auf. Es besteht auch die Gefahr, dass in der Folge unter Umständen immer mehr Erfahrungen undifferenziert als Diskriminierung wahrgenommen werden. Ein Teufelskreis. 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.

### Etappen des Beratungsprozesses

Die Beratung ist meist kein einmaliges Ereignis, sondern eine Abfolge verschiedener Beratungsschritte und -phasen. Deswegen sprechen wir von einem Beratungsprozess. Der oben erwähnte Prozess des Sortierens konzentriert sich auf den Anfang des Beratungsprozesses, wirkt jedoch in verschiedene Etappen des Beratungsprozesses hinein. Wir führen an dieser Stelle eine Tabelle ein, auf der verschiedene Etappen des Beratungsprozesses visualisiert sind, um die Orientierung im Beratungsprozess zu erleichtern. Aufgeführt werden die Etappen, ergänzt durch darunter aufgelistete zentrale Fragestellungen für die jeweilige Etappe. Die Fragestellungen oder Stichworte sind Anhaltspunkte für das, was in der jeweiligen Etappe geklärt oder festgehalten werden sollte. Zur besseren Orientierung ist im weiteren Verlauf dieses Abschnitts die Etappe, auf die sich das jeweilige Kapitel bezieht, dunkler markiert.

Erstgespräch	Folgegespräche	Intervention	weitere Schritte	Abschluss des Beratungsprozesses	Abschließende Dokumentation
Ausgangssituation: Was ist geschehen?	Ergänzung der bisher vorhandenen Informationen	Durch wen?		Ergebnis des Beratungsprozesses	Zu welchem Zweck dokumentieren?
Wer war beteiligt?		Was tun die Intervenierenden?		Zielerreichung aus Sicht der/des Ratsuchenden	Positives Ergebnis veröffentlichen/ Fallbeispiele für Trainingszwecke/ Offizielles gerichtsverwertbares Dokument/andere?
Was ist der Hintergrund der Diskriminierung?				Vermittlung an weitere AnsprechpartnerInnen/ Beratungsstellen	
Was ist die Situation der/des Betroffenen?				Fazit	Wie dokumentieren?  Wo dokumentieren?
Interventionsmöglichkeiten erkunden		Was ist das Ergebnis der Intervention?		Ergebniskontrolle	

## Was ist die Ausgangssituation?

Erstgespräch	Folgegespräche	Intervention	weitere Schritte	Abschluss des Beratungsprozesses	Abschließende Dokumentation
Ausgangssituation: Was ist geschehen?	Ergänzung der bisher vorhandenen Informationen	Durch wen?		Ergebnis des Beratungsprozesses	Zu welchem Zweck dokumentieren?
Wer war beteiligt?		Was tun die Intervenierenden?		Zielerreichung aus Sicht der/des Ratsuchenden	Positives Ergebnis veröffentlichen/ Fallbeispiele für Trainingszwecke/ Offizielles gerichtsverwertbares Dokument/andere?
Was ist der Hintergrund der Diskriminierung?				Vermittlung an weitere AnsprechpartnerInnen/ Beratungsstellen	
Was ist die Situation der/des Betroffenen?				Fazit	Wie dokumentieren?  Wo dokumentieren?
Interventionsmöglichkeiten erkunden		Was ist das Ergebnis der Intervention?		Ergebniskontrolle	

Im Normalfall sind Sie weder explizite AnsprechpartnerInnen für Diskriminierungsfragen noch arbeiten Sie 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 die Sichtbarmachung und Bekämpfung von Diskriminierung kann mit folgenden Punkten kurz umschrieben werden:

- Diskriminierungen und Ungleichbehandlungen finden sich in allen Lebensbereichen;
- Benachteiligungen sind Bestandteil des Alltags;
- Betroffene wehren sich selten;
- Strukturelle Ungleichbehandlungen sind für die Betroffenen nur schwer nachweisbar;
- Ein bundesweites Netz zur Antidiskriminierungsberatung ist (noch) nicht vorhanden;

Sie werden also mit einer Beratungssituation konfrontiert sein, in der für Sie ein klares Verständnis von Diskriminierung ebenso wichtig ist, 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 Möglichkeiten und den Möglichkeiten der Ratsuchenden Handlungsmöglichkeiten erkunden. Die in diesem Handbuch zusammengetragenen und zum Teil bearbeiteten Fälle bieten einen Einblick in verschiedene Themen und Fragestellungen in der Antidiskriminierungsberatung. Die Fälle sollen das Erkennen



von Diskriminierung üben und konkrete Hilfestellungen für Ihre Beratungstätigkeit bieten.

## 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. Seien Sie sich bewusst, dass die/ der Ratsuchende eventuell schon negative Erfahrungen mit anderen Einrichtungen gemacht haben oder aus anderen Gründen Misstrauen vorhanden sein kann. Machen Sie im Erstgespräch deutlich, dass Sie auch kompetent in Fragen des Diskriminierungsschutzes sind. Eventuell kann dies auch in das Profil Ihrer Organisation/Einrichtung übernommen werden.

Gleichzeitig muss aber im Erstgespräch bereits geprüft werden, ob schneller Handlungsbedarf besteht, da das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz eindeutige Fristen für das rechtliche Vorgehen vorsieht. Dies kann unter Umständen im Widerspruch zum langsamen Vertrauensaufbau stehen, da es notwendig sein kann, aufgrund dieser kurzen Fristen schnellstmöglich die rechtlichen Möglichkeiten zu erkunden.

In der Dokumentation für Diskriminierungsfälle können Sie zunächst die formellen Daten übernehmen, die Sie sowieso im Rahmen ihrer Beratung aufnehmen (hierzu siehe Dokumentationsbogen am Ende dieses Abschnitts). Wenn es Vorgespräche gab oder 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 Papier und übertragen Sie die Informationen zeitnah in den Dokumentationsbogen.

In der folgenden Beratungsscheckliste finden Sie einen Leitfaden für das Erstgespräch. Hier sind Fragen formuliert, die im Gespräch berücksichtigt werden sollten, um gemeinsam mit den Ratsuchenden die fragliche Diskriminierung zu erkunden. Es ist sinnvoll, das allgemeine Gesprächsziel zu erläutern, ohne den gesamten Gesprächsleitfaden zu präsentieren. 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 intensiv zu. Intervenieren Sie, wenn Sie sich vergewissern wollen, ob Sie den Sachverhalt richtig verstanden haben oder um etwas zusammenzufassen mit geschlossenen Fragen.

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 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 bereit legen. Notieren Sie die Antworten im Gespräch jedoch stichwortartig auf einem leeren Blatt Papier und haken Sie bei Unklarheiten nach. Es ist weder ratsam, den Dokumentationsbogen während des Erstgesprächs auszufüllen, noch die Fragen des Leitfadens abzulesen.

### Leitfaden für Erstinterviews

- Erzählen Sie bitte möglichst genau, was passiert ist!
- Wer war daran beteiligt? Denken Sie sowohl an die Personen, die aktiv als auch an diejenigen, die passiv am Geschehen beteiligt waren, also zum Beispiel auch an ZuschauerInnen!
- Wer war/ ist von der geschilderten Situation betroffen?
- Wie sieht die Situation der/ des Betroffenen jetzt aus?
- Wie ist es zu der Situation gekommen?
- Wer von den Beteiligten kannte sich oder Sie? Hatten Sie vor dem Ereignis zu den AkteurInnen Kontakt? Wenn ja, welchen?
- Was müsste geschehen, damit Sie sich besser fühlen/ damit sich ihre Situation verbessert? Was würden Sie als gerecht empfinden?

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...“), um nachzufragen, ob alles richtig verstanden wurde und um einen bereits angesprochenen Aspekt zu fokussieren.

### Erkennen von Diskriminierung

- Hat eine ungleiche Behandlung stattgefunden? Wenn ja, welche Diskriminierungsgründe liegen vor? (z.B. ethnische Herkunft)
- 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 eventuell, um zu prüfen, ob es sich um eine Diskriminierung im Sinne des AGG handelt?
- Gibt es Indizien oder sogar Beweise für die Diskriminierung? (z.B. Zeugen, Briefe, ...)
- Wie lange liegt der Vorfall zurück? (**Wichtig für die Einhaltung von Fristen!**)

## Handlungsmöglichkeiten

- Welche Handlungsmöglichkeiten gibt es? Welche Entscheidung einer Intervention hat die/der Betroffene bereits getroffen oder ausgeschlossen? Was möchte die/der Betroffene?
- Kommt ein Testing (siehe Seite 54) in Frage? Wie könnte es aussehen?
- Lässt sich eine Lösung durch die Beratung finden, wie z.B. Gespräche mit BetriebsrätInnen, den ArbeitgeberInnen oder Diskriminierenden?
- Kann eventuell eine andere Beratungsstelle helfen? (für Hamburg siehe Serviceteil)
- Kommt ein rechtliches Vorgehen in Frage, wenn die Frist zwischen Vorfall und Meldung noch nicht abgelaufen ist? (für Hamburg siehe AnwältInnen im Serviceteil)
- Was ist der strukturelle Hintergrund der Diskriminierung?
- Welche KooperationspartnerInnen kann ich suchen, um den Fall in die Öffentlichkeit zu bringen?

## Dokumentation

- Wäre eine Meldung der Diskriminierung sinnvoll oder soll sie erst einmal intern bleiben?
- Zum Schluss sollte in jedem Fall der Dokumentationsbogen ausgefüllt werden!

## Erkennen von Diskriminierung

In der Reflexion von Beratungssituationen der Workshop-TeilnehmerInnen haben wir festgestellt, dass im Erkennen von Diskriminierung, den daraus zu ziehenden Schlussfolgerungen und den daraus resultierenden Handlungsmöglichkeiten eine hohe Anforderung an die BeraterInnen gestellt ist. Um dies aufzuzeigen, beginnen wir an dieser Stelle damit, Fallbeispiele aufzuführen, die aus der Beratungspraxis der Workshop-TeilnehmerInnen eingebracht wurden.

Die Workshop-TeilnehmerInnen haben selber Migrationshintergrund und beraten Menschen mit unterschiedlichen Migrationshintergründen. Aufgrund ihrer sprachlichen Vielfalt beraten sie nicht nur in Deutsch, sondern auch in Spanisch, Türkisch, Kurdisch, Russisch, Englisch oder in einer afrikanischen Sprache.

Alle Fallbeispiele, im Folgenden „Meldungen“ genannt, sind gleich aufgebaut. Sie bestehen zunächst aus einer Beschreibung des Vorfalls. Im Anschluss daran wird der Vorfall in der Rubrik „Auf den Punkt gebracht“ nochmals der Vorfall in einzelne Handlungsabschnitte zergliedert und zusammengefasst, damit der Kern der Handlung deutlich wird und unnötige Informationen nicht den Blick verstellen. Daran schließt sich die Rubrik „Überlegen Sie einen Moment“ an, die Sie schon aus den vorherigen Abschnitten kennen. Sie verfolgt hier die Absicht, Sie zum Nachdenken über das Fallbeispiel anzuregen. Die Fragen sind offen gehalten und haben keine eindeutige Antwort. Bei allen Fallbeispielen ist der Ausgang offen, nur bei einigen wenigen wurde der Fall zu einem Ende gebracht. Die letzte Rubrik schlägt „Handlungsoptionen“ vor, die verfolgt werden könnten. Es handelt sich um eine unvollständige und nur in manchen Fällen erprobte Auflistung. Überlegen Sie gerne bei jedem Fallbeispiel mit, welche Handlungsoptionen Ihnen noch einfallen würden.

### Meldung 1: Rassistische Beleidigung in der Öffentlichkeit, Fußballspiel

Abdul, ein Jugendlicher mit Migrationshintergrund, nimmt an einem Fußballwettbewerb, der von der Stadt Hamburg organisiert wird, teil. Der Gedanke der Veranstaltung ist es, den Jugendlichen Perspektiven aufzuzeigen und sie zu motivieren.

Während des Spiels wird Abdul mehrmals beleidigt. Die Fans der gegnerischen Mannschaft rufen Sprüche wie: „Husch, husch, husch Neger in den Busch“ oder „Neger geh' nach Hause“. Abdul fühlt sich gekränkt und verletzt.

#### Auf den Punkt gebracht

1. Ein Jugendlicher mit Migrationshintergrund und schwarzer Hautfarbe nimmt an einem Fußballturnier teil.
2. Teile des Publikums skandieren Parolen, die sich auf seine Hautfarbe („Neger“) und seinen Migrationshintergrund („geh' nach Hause“) beziehen.
3. Der Jugendliche fühlt sich gekränkt und verletzt.

## Überlegen Sie einen Moment

- Worin besteht die Diskriminierung?
- Gegen wen könnte man (evtl. gesetzlich) vorgehen?
- Wie könnte man damit sonst noch umgehen?

## Handlungsoptionen

Beratung	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Klärung und Erarbeitung von Handlungsoptionen</li> <li>■ .....</li> </ul>
Persönliche Konfliktbearbeitung	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Täter-Opfer-Ausgleich (setzt voraus, dass es Täter gibt und dass sie bekannt sind)</li> <li>■ .....</li> </ul>
Öffentlichkeit	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Flugblatt oder Artikel schreiben</li> <li>■ den Verein oder die Veranstalter ansprechen</li> <li>■ Fangemeinde sensibilisieren</li> <li>■ .....</li> </ul>
Gericht	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ prüfen, ob konkrete Verantwortliche zu finden sind</li> <li>■ prüfen, ob andere gesetzliche Grundlagen, wie z. B. Volksverhetzung, zur Anwendung kommen</li> <li>■ prüfen, ob es sich um eine direkte Diskriminierung im Sinne von Benachteiligung laut AGG handeln könnte</li> <li>■ .....</li> </ul>
andere	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ .....</li> </ul>

## Meldung 2: Islamophobie im Kindergarten

Im Zusammenhang mit den terroristischen Ereignissen der letzten Jahre hat sich das Verhältnis zwischen MuslimInnen und Nicht-MuslimInnen immer mehr verschlechtert. Ein Mann irakischer Herkunft erzählt, dass sein Sohn in letzter Zeit im Kindergarten gemieden werde und dass sogar die Eltern der anderen Kinder auf Distanz zu ihm gingen. Auch die Verabredungen am Nachmittag zum Spielen würden weniger, aber keiner sage, was der Grund dafür sei.

### Auf den Punkt gebracht

1. Es gibt ein Hintergrundwissen über die Verschlechterung des Verhältnisses zwischen MuslimInnen und Nicht-MuslimInnen.
2. Ein Vater beobachtet, dass sein Sohn im Kindergarten gemieden wird.
3. Die Eltern der anderen Kinder nehmen Abstand zum Vater.
4. Verabredungen unter den Kindern werden weniger.
5. Über Gründe wird nicht gesprochen.

### Überlegen Sie einen Moment

- Wie ist dieser „stille soziale Ausschluss“ zu verstehen? Interpretiert der Vater zu viel in die Ereignisse hinein?
- Was spielt alles eine Rolle in dieser Geschichte?
- Warum wird der Begriff „Islamophobie“ in der Überschrift benutzt?

## Handlungsoptionen

Beratung	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Klärung und Erarbeitung von Handlungsoptionen</li> <li>■ .....</li> </ul>
Persönliche Konfliktbearbeitung	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Täter-Opfer-Ausgleich (setzt voraus, dass es Täter gibt und dass sie bekannt sind)</li> <li>■ .....</li> </ul>
Öffentlichkeit	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Elternabend über dieses Thema organisieren</li> <li>■ .....</li> </ul>
Gericht	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ prüfen, ob konkrete Verantwortliche zu finden sind</li> <li>■ .....</li> </ul>
andere	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ .....</li> </ul>

In Meldung 1 und Meldung 2 haben wir zwei Beispiele vorgestellt, die direkte Diskriminierungen zum Gegenstand haben. Beiden Fällen gemeinsam ist, dass ein oder mehrere Individuen durch eine Gruppe (ZuschauerInnen, Eltern) beschimpft oder ausgegrenzt werden. Sie unterscheiden sich lediglich darin, dass es sich in Meldung 1 um einen „lauten Akt“ und in Meldung 2 um einen „leisen Akt“ handelt. In beiden Fällen wird es schwierig sein, eine konkrete Person zu benennen, die diskriminiert hat und gegen die eine Anzeige gerichtet sein könnte. Es sind diffuse Massen, die mehr ein kollektives Bewusstsein darstellen und gegen die mit juristischen Mitteln kaum vorgegangen werden kann. Im Meldung 2 kommt erschwerend dazu, dass der Grund für den Rückzug nicht ausgesprochen wurde und dementsprechend schwer nachzuweisen sein dürfte.

### Meldung 3: Willkürliche Entscheidung einer Behörde

Frau O. aus Ghana (37 Jahre alt, 3 Kinder, seit 11 Jahren in Deutschland) lässt sich nach der Geburt ihres dritten Kindes scheiden und geht in den Erziehungsurlaub. Während dieser Zeit erhält sie Arbeitslosengeld und macht Deutschkurse. Ihre Deutschkenntnisse sind mittlerweile gut und nun möchte sie eine Ausbildung zur Erzieherin machen. Deshalb beantragt sie bei der zuständigen Behörde, während ihrer Ausbildungszeit weiterhin Arbeitslosengeld zu bekommen. Der Antrag wurde ohne Begründung abgelehnt. Frau O. kann die Ausbildung nicht machen, obwohl für die Behörde dadurch keine finanzielle Mehrbelastung entstehen würde und Frau O. mit der Ausbildung definitiv bessere Chancen hätte, einen Arbeitsplatz zu finden.

#### Auf den Punkt gebracht

1. Eine Frau mit schwarzer Hautfarbe beantragt bei einer Behörde eine Leistung.
2. Der Antrag auf die Leistung wird ohne Begründung abgelehnt.
3. Es steht eine unausgesprochene Vermutung im Raum, dass die Ablehnung nicht aufgrund sachlicher Argumente erfolgte, sondern wegen der Hautfarbe.

#### Überlegen Sie einen Moment

- Könnten auch andere Gründe neben der Hautfarbe eine Rolle spielen (zum Beispiel, dass sie eine Frau ist oder dass sie 37 Jahre alt ist)?
- Welche Informationen fehlen, um zu prüfen, ob es sich um eine Diskriminierung handelt?



## Handlungsoptionen

Beratung	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Klärung und Erarbeitung von Handlungsoptionen</li> </ul>
Persönliche Konfliktbearbeitung	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Gespräch mit dem/der zuständigen SachbearbeiterIn</li> <li>■ .....</li> </ul>
Öffentlichkeit	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Flugblatt oder Artikel schreiben</li> <li>■ .....</li> </ul>
Gericht	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ prüfen, ob konkrete Vorschriften, Regeln Anwendung finden, die auf eine mittelbare Benachteiligung im Sinne des AGG schließen lassen</li> <li>■ .....</li> </ul>
andere	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ .....</li> </ul>

## Meldung 4: Ein Busfahrer kontrolliert den Fahrschein

Herr F. aus Sierra Leone steigt mit ca. fünf Nicht-AfrikanerInnen in einen Bus ein. Keiner seiner Vorgänger wurde nach einem Fahrschein gefragt. Als Herr F. in den Bus einsteigt, fordert der Busfahrer ihn auf, seine Fahrkarte vorzuzeigen. Auf die Nachfrage, weshalb denn gerade er kontrolliert werden würde, gibt der Busfahrer die Antwort: „Neger fahren gerne schwarz!“. Herr F. sagt daraufhin, dass die Bezeichnung „Neger“ eine Beleidigung sei. Der Busfahrer antwortet, dass „Neger“ ein deutsches Wort sei und er es deshalb verwenden dürfe. Nachdem Herr F. sich weigert den Fahrschein vorzuzeigen, ruft der Busfahrer die Polizei. Als diese kommt, verwendet der Busfahrer wieder das Wort „Neger“ und „Schwarzfahrer“. Die Polizei ermahnt den Busfahrer, dieses Wort nicht weiter zu verwenden. Der Busfahrer sagt, „Neger“ sei ein deutsches Wort für schwarz. Herr F. wird wütend und nennt den Busfahrer „Nazi“.

Auf den Punkt gebracht:

1. Herr F. befindet sich in einer vergleichbaren Situation, wie die fünf anderen Personen, die in den Bus einsteigen.
2. Die Fahrkarten der fünf Personen vor ihm werden nicht kontrolliert, nur seine Fahrkarte. Er wird damit weniger günstig behandelt als die Personen vor ihm.
3. Der Busfahrer wiederholt mit Vorsatz die für Herrn F. beleidigenden Worte „Neger“ und „Schwarzfahrer“ und beharrt darauf, dass es sich um normale deutsche Wort handele.
4. Die herbeigerufene Polizei verwarnet den Busfahrer ohne weitere Konsequenzen.
5. Herr F. nennt den Busfahrer „Nazi“.

## Überlegen Sie einen Moment

- Überlegen Sie, wie der Fall ausgehen könnte, bevor Sie weiterlesen!
- Herr F. erstattet Anzeige gegen den Busfahrer wegen Beleidigung. Die Anklage wurde abgelehnt. Das Gericht sah in dem Wort „Neger“ keine Beleidigung. Wie denken Sie darüber und warum?
- Zwei Wochen später bekam Herr F. eine Strafanzeige, weil er den Busfahrer „Nazi“ nannte, was eine Beleidigung ist. Welche Schlussfolgerungen ziehen Sie daraus?

## Handlungsoptionen

Beratung	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Klärung und Erarbeitung von Handlungsoptionen</li> <li>■ .....</li> </ul>
Persönliche Konfliktbearbeitung	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ .....</li> </ul>
Öffentlichkeit	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Flugblatt oder Artikel schreiben</li> <li>■ das Busunternehmen ansprechen und sensibilisieren</li> <li>■ .....</li> </ul>
Gericht	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ prüfen, ob es sich um eine unmittelbare Diskriminierung bzw. Benachteiligung oder Belästigung im Sinne des AGG handeln könnte und ob Fristen gewahrt sind</li> <li>■ .....</li> </ul>
andere	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ .....</li> </ul>

## Meldung 5: „Kurt“ auf Wohnungsmarkt

Eine sechsköpfige Familie mit dem Nachnamen „Kurt“ mit kurdischem Migrationshintergrund bewirbt sich über einen Freund bei einer Wohnungsgesellschaft auf eine Wohnungsanzeige hin. Die Familie wird zum Besichtigungstermin eingeladen. Bei der Besichtigung wird als erstes verwirrt nach dem Namen und der Herkunft gefragt. Der Vermieter ging offensichtlich von deutschen BewerberInnen aus, da der Name „Kurt“ klang, wie ein deutscher Vorname und der Anrufer am Telefon akzentfrei Deutsch sprach. Die Wohnung wird kurz gezeigt, es wird nach Vorstrafen gefragt und schließlich gesagt, dass die Wohnung aufgrund der zahlreichen Bewerber nur schwer zu bekommen sei. Die Bewerber bekommen die Wohnung nicht und Nachfragen bleiben ohne Reaktion. Die Wohnung aber steht noch lange leer.

### Auf den Punkt gebracht

1. Eine große Familie mit Namen „Kurt“ wird nach telefonischer Absprache zur Wohnungsbesichtigung eingeladen.
2. Der Vermieter fragt nach Namen und Herkunft.
3. Sie werden nicht als MieterInnen genommen.
4. Die Wohnung steht danach noch lange leer.

### Überlegen Sie einen Moment

- Worin liegt hier ihrer Meinung nach die Diskriminierung begründet?
- Welche Beweise können vorgebracht werden?
- Wie funktioniert Diskriminierung hier?
- Im Workshop wurde dies „zynische Diskriminierung“ genannt. Dies wird damit begründet, dass alle Beteiligten stillschweigen und die Form wahren, obwohl beiden Seiten klar ist, dass hier diskriminiert wird. Was halten Sie von dieser Begründung?

## Handlungsoptionen

Beratung	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Klärung und Erarbeitung von Handlungsoptionen</li> <li>■ Testing: andere Personen bewerben lassen und prüfen, ob entlang der Diskriminierungsmerkmale benachteiligt wird.</li> <li>■ .....</li> </ul>
Persönliche Konfliktbearbeitung	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Beratung hierzu über Mieterverein</li> <li>■ .....</li> </ul>
Öffentlichkeit	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Mieterverein um Unterstützung fragen</li> <li>■ .....</li> </ul>
Gericht	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ prüfen, ob konkrete Verantwortliche zu finden sind</li> <li>■ prüfen, ob es sich um eine mittelbare Diskriminierung im Sinne des AGG handeln könnte</li> <li>■ .....</li> </ul>
andere	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ .....</li> </ul>

# Nachweis von Diskriminierung

Erstgespräch	Folgegespräche	Intervention	weitere Schritte	Abschluss des Beratungsprozesses	Abschließende Dokumentation
Ausgangssituation: Was ist geschehen?	Ergänzung der bisher vorhandenen Informationen	Durch wen?		Ergebnis des Beratungsprozesses	Zu welchem Zweck dokumentieren?
Wer war beteiligt?		Was tun die Intervenierenden?		Zielerreichung aus Sicht der/des Ratsuchenden	Positives Ergebnis veröffentlichen/ Fallbeispiele für Trainingszwecke/ Offizielles gerichtsverwertbares Dokument/andere?
Was ist der Hintergrund der Diskriminierung?				Vermittlung an weitere AnsprechpartnerInnen/ Beratungsstellen	
Was ist die Situation der/des Betroffenen?				Fazit	Wie dokumentieren?  Wo dokumentieren?
Interventionsmöglichkeiten erkunden		Was ist das Ergebnis der Intervention?		Ergebniskontrolle	

## Wie kann man Diskriminierung nachweisen?

Die Erfahrungen der meisten Betroffenen zeigen, dass Diskriminierung bisher schwer nachzuweisen war. Das AGG bringt hier einige punktuelle Verbesserungen. So ist es dank der Beweislast erleichterung heute einfacher Diskriminierung glaubhaft zu machen. Im AGG heißt es, dass Diskriminierungsoffer, um Klage vorzubringen, die Diskriminierung „glaubhaft“ machen müssen. Die angeklagte Seite ist dann gezwungen, zu beweisen, dass sie nicht diskriminiert hat. Das bedeutet: Um Diskriminierung laut AGG „glaubhaft“ zu machen, braucht es keine harten „Beweise“, sondern es reichen Indizien. Indizien können Zeugenaussagen, eine schriftliche Stellen- oder Wohnungsausschreibung oder auch durch ein so genanntes „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. Anders als gern unterstellt wird, handelt es sich beim Testing nicht um konstruierte Diskriminierungen, die real nicht vorkommen, sondern um ein Verfahren, um Diskriminierung nachzuweisen. Diese Praxis ist als legitime Vorgehensweise zu Beweis Zwecken vom Europäischen Gerichtshof (EuGH) anerkannt. Gerade „mittelbare Benachteiligung“ ist schwer nachzuweisen, weil die Diskriminierung eben in Regeln und Verfahrensweisen versteckt ist. Sie können oft erst durch einen Vergleich sichtbar gemacht werden. Die folgenden zwei Meldungen veranschaulichen Ziel und Vorgehen bei einem Testing.

## Meldung 6: Einpacker in der Vorweihnachtszeit

In einer Jobanzeige wird ein Einpacker für Weihnachtsgeschenke in exklusiven Läden gesucht. Es wird explizit erwähnt, dass die BewerberInnen als Muttersprache Deutsch haben oder akzentfrei deutsch sprechen müssen. In der Rubrik „weitere Kenntnisse“ steht geschrieben, dass die BewerberInnen Hochdeutsch sprechen und mit elitären KundInnen umgehen können muss. Die geforderten Tätigkeiten beschränken sich explizit auf das Einpacken von Geschenken. Ein Mann aus Gambia ruft bei der angegebenen Telefonnummer an und bekommt eine Absage. Danach lässt dieser einen deutschen Muttersprachler dort anrufen, der zum Vorstellungsgespräch geladen wird.

### Auf den Punkt gebracht

1. Es handelt sich um einen Aushilfsjob als Einpacker.
2. Als Qualifikation für den Job werden Muttersprache Deutsch oder akzentfreies Deutsch (Hochdeutsch) verlangt.
3. Eine weitere Qualifikation ist die Fähigkeit, mit elitären KundInnen umzugehen.
4. Ein Mann aus Gambia ruft an und wird nicht zum Vorstellungsgespräch eingeladen.
5. Ein Mann mit deutscher Muttersprache wird nach Anruf zum Vorstellungsgespräch geladen.

### Überlegen Sie einen Moment

- In welchem Verhältnis stehen die geforderten Fähigkeiten zu der zu leistenden Tätigkeit?
- Ist Sprache ein relevantes Diskriminierungsmerkmal?
- Hat eine elitäre Kundschaft das Recht, in Hochdeutsch bedient zu werden?
- Wie wurde die Diskriminierung nachgewiesen?

### Handlungsoptionen

Beratung	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Klärung und Erarbeitung von Handlungsoptionen</li> <li>■ .....</li> </ul>
Persönliche Konfliktbearbeitung	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Kontakt mit InhaberIn aufnehmen und sie/ihn auf die Stellenanzeige ansprechen</li> <li>■ .....</li> </ul>
Öffentlichkeit	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ .....</li> </ul>
Gericht	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ prüfen, ob konkrete Verantwortliche zu finden sind</li> <li>■ prüfen, ob es sich um eine direkte Diskriminierung im Sinne des AGG handeln könnte</li> <li>■ Aussage des anderen Bewerbers notieren</li> <li>■ Stellenanzeige als Indiz sichern (Original oder Kopie)</li> <li>■ .....</li> </ul>
andere	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ .....</li> </ul>

## Meldung 7: Schweißer gesucht

Ein Asylberechtigter aus Togo macht in Deutschland eine Fortbildung zum Schweißer, da seine Ausbildung als Mechaniker in Deutschland nicht anerkannt wird. Als ausgebildeter Schweißer schreibt er mit Hilfe seiner deutschen Frau eine Bewerbung auf eine Stellenanzeige einer Firma hin, die Schweißer sucht. Er gibt die Bewerbung persönlich in der Firma ab. Vor Ort wird ihm mitgeteilt, dass zurzeit keine Schweißer eingestellt würden, er aber in der Firma ein Praktikum absolvieren könnte.

Diese Geschichte berichtet nicht der Betroffene selbst in der Beratung, sie wird von seiner Frau beiläufig in einem Beratungsgespräch mit anderem Thema erwähnt.

Die Beraterin ergreift daraufhin Eigeninitiative und lässt etwa 10 Tage später einen deutschen Kollegen in der besagten Firma anrufen, um nach einer Arbeitsstelle für Schweißer zu fragen. Ihm wird mitgeteilt, dass die Stelle noch zu haben sei, die Firma für einen Auftrag sogar mehrere Schweißer benötigt.

### Auf den Punkt gebracht

1. Ein in Togo ausgebildeter Mechaniker mit Fortbildung als Schweißer in Deutschland bewirbt sich auf eine Stelle.
2. Die Firma sagt, dass sie zurzeit niemanden einstellt, bietet ihm ein Praktikum an.
3. Ein Deutscher ruft später in der Firma an und fragt nach der Stelle.
4. Die Stelle ist noch frei.

### Überlegen Sie einen Moment

- Wie wird hier Diskriminierung sichtbar?
- Welche Strategie wird hier verwendet, um Diskriminierung nachzuweisen.
- Ist der Einsatz von MigrantInnen auf Arbeitsplätzen, für die sie überqualifiziert sind, diskriminierend?
- Warum wollte der Betroffene der Meldung nicht weiter nachgehen und auch keine Anzeige erstatten?



## Handlungsoptionen

Beratung	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Klärung und Erarbeitung von Handlungsoptionen</li> <li>■ .....</li> </ul>
Persönliche Konfliktbearbeitung	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ direktes Gespräch mit der Firmenleitung</li> <li>■ .....</li> </ul>
Öffentlichkeit	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Flugblatt oder Artikel schreiben</li> <li>■ Gewerkschaft auf diese Praxis hinweisen</li> <li>■ .....</li> </ul>
Gericht	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ prüfen der Rechtslage wegen des Asylstatus und der eingeschränkten Arbeitsgenehmigung</li> <li>■ prüfen, ob es sich um eine unmittelbare oder mittelbare Benachteiligung im Sinne des AGG handeln könnte</li> <li>■ .....</li> </ul>
andere	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Aussage des anderen Bewerbers notieren</li> </ul>

# Handeln gegen Diskriminierung

## Wie kann man gegen Diskriminierung handeln?

Die folgenden Fallbeispiele zeigen vier verschiedene Handlungsmöglichkeiten im Rahmen oder als Resultat von Beratung auf:

- Beratung
- Konfliktmoderation
- Überarbeitung von Verfahren
- rechtliches Vorgehen

Zu allen vier Handlungsmöglichkeiten finden Sie für Hamburg im Serviceteil des Handbuchs ausgewählte Kontakte und entsprechende Angebote.

Beratung und Intervention

Erstgespräch	Folgegespräche	Intervention	weitere Schritte	Abschluss des Beratungsprozesses	Abschließende Dokumentation
Ausgangssituation: Was ist geschehen?	Ergänzung der bisher vorhandenen Informationen	Durch wen?		Ergebnis des Beratungsprozesses	Zu welchem Zweck dokumentieren?
Wer war beteiligt?		Was tun die Intervenierenden?		Zielerreichung aus Sicht der/des Ratsuchenden	Positives Ergebnis veröffentlichen/ Fallbeispiele für Trainingszwecke/ Offizielles gerichtsverwertbares Dokument/andere?
Was ist der Hintergrund der Diskriminierung?				Vermittlung an weitere AnsprechpartnerInnen/ Beratungsstellen	
Was ist die Situation der/des Betroffenen?				Fazit	
Interventionsmöglichkeiten erkunden		Was ist das Ergebnis der Intervention?		Ergebniskontrolle	

## Beratung

Auch die Beratung selbst stellt eine Form der Intervention dar, wie die nun folgende Meldung 8 zeigt. In diesem Fall konnte durch ein Beratungsgespräch ein Impuls für eine Intervention gesetzt werden, der ausreichte, um die Veränderung der Situation in die Wege zu leiten. Es gelang, im Beratungsgespräch mit der Ratsuchenden herauszufinden, welche Veränderung gewünscht ist und eine Möglichkeit zu finden, diese Veränderung anzustreben. Bei Diskriminierungen ist es oft so, dass die/der Ratsuchende eine schnelle Verbesserung ihrer/ seiner Situation wünscht und darüber hinaus eine langfristige Auseinandersetzung mit der Situation zu belastend ist. Auch ist die Angst davor, sich zu wehren groß, weil Sanktionen befürchtet werden müssen. Dies ist insbesondere dann zu bedenken, wenn es um die Frage geht, ein Gerichtsverfahren anzustreben, das sich über einen längeren Zeitpunkt erstrecken kann und in dem nicht auszuschließen ist, dass sich die Situation zunächst noch weiter verschärft. In der Beratung ist es also notwendig, möglichst viele Handlungsmöglichkeiten zu prüfen. Dabei stehen der konkrete Bedarf und die Wünsche der Ratsuchenden im Vordergrund.

## Meldung 8: Ausbeutung in der Küche

Eine Frau mit Migrationshintergrund macht in Deutschland eine Fortbildung als Küchenhilfe. In einer Anzeige wird eine Mitarbeiterin in einer Küche gesucht, worauf sich die Frau bewirbt. Sie bekommt den Job und fängt an, dort zu arbeiten. Ihre tatsächliche Arbeit entspricht aber nicht der einer Küchenhilfe, sondern sie muss schwere Müllsäcke weite Strecken tragen und andere schwere körperliche Arbeit verrichten, die sie nicht schafft.

In einer Beratung schildert sie das Problem. Die Beraterin rät ihr dazu, sich an den Vorgesetzten zu wenden, damit sich die Arbeitssituation verbessert. Sie tut das und muss daraufhin nicht mehr schwere körperliche Arbeit leisten.

### Auf den Punkt gebracht

1. Eine Frau lässt sich fortbilden.
2. Sie bewirbt sich auf eine Stelle.
3. Sie erledigt andere Tätigkeiten am Arbeitsplatz als das Berufsbild ihrer Meinung nach erwarten lässt.
4. Sie wendet sich nach außen und sucht nach Hilfe.
5. Ihre Arbeitssituation ändert sich.

### Überlegen Sie einen Moment

- Worin liegt hier die Diskriminierung? Ist es aufgrund ihres Geschlechtes oder ihrer ethnischen Herkunft?
- Welcher Weg wird eingeschlagen, um die Situation zu verändern?

## Handlungsoptionen

Beratung	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Klärung und Erarbeitung von Handlungsoptionen</li> <li>■ .....</li> </ul>
Persönliche Konfliktbearbeitung	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Gespräch mit dem Vorgesetzten</li> <li>■ .....</li> </ul>
Öffentlichkeit	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ .....</li> </ul>
Gericht	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Arbeitsrechtliche Aspekte prüfen</li> <li>■ .....</li> </ul>
andere	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ .....</li> </ul>

## Konfliktmoderation

Auch die Konfliktmoderation kann eine Situation entschärfen oder aber zu anderen realistischen Lösungen für die Betroffenen führen, welche die akute Diskriminierungssituation verändern. Professionelle MediatorInnen, die geübt im Umgang mit Konflikten und ihrer Bearbeitung sind, können, wenn alle Beteiligten damit einverstanden sind, Lösungen gemeinsam erarbeiten. Im Serviceteil finden Sie für Hamburg dazu weitere Informationen.

## Meldung 9: Ausländerfeindlichkeit im Wohnumfeld

Ein Mann iranischer Herkunft ruft an und berichtet über eine organisierte Gruppe in seinem Umfeld, die ihm das Leben schwer macht. Er lebt mit seinen Kindern in einer Kleinstadt und ist der einzige „Ausländer“ in seinem Wohnblock. Zu seiner Vorgeschichte ist zu sagen, dass seine Frau im Iran umgebracht wurde, er selber war beim Militär im Iran. Seit 1996 lebt er mit seinen Kindern als Asylberechtigter in einer kleineren Stadt in Deutschland. Diese „organisierten Leute“ zünden seine Wäsche an, behaupten, seine Waschmaschine sei zu laut, schlagen ihn, weil er sein Kind auf dem Spielplatz verteidigt und noch viele Dinge mehr.

Er hat Angst, dass es sich um organisierte Neonazis handelt, die mit dem Iranischen Geheimdienst zusammenarbeiten. Er hat schon mehrere Institutionen kontaktiert. Er will nun in eine nahe gelegene größere Stadt ziehen. Die Kinder sollen so weiterhin in ihre alte Schule gehen können.

### Auf den Punkt gebracht

1. Ein allein stehender Asylbewerber lebt mit seinen Kindern in einer Kleinstadt und ist der einzige „Ausländer“ in seinem Wohnblock.
2. Einige seiner NachbarInnen belästigen ihn und seine Kinder durch Brandstiftung und Übergriffe.
3. Er will, aus Rücksicht auf seine Kinder, in die nächste größere Stadt ziehen, um den Belästigungen zu entgehen.
4. Es handelt sich um einen „lauten“ sozialen Ausschluss.

### Überlegen Sie einen Moment

- Wie würden Sie die Geschichte dieses Mannes einschätzen?
- Welche weiteren Informationen brauchen Sie, um diese Meldung genauer einzuschätzen?
- Welche Maßnahmen würden Sie dem Mann empfehlen?

## Handlungsoptionen

Beratung	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Klärung und Erarbeitung von Handlungsoptionen</li> <li>■ .....</li> </ul>
Persönliche Konfliktbearbeitung	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Täter-Opfer-Ausgleich (setzt voraus, dass es Täter gibt und dass sie bekannt sind)</li> <li>■ Moderationsangebot eines Mietervereins</li> <li>■ .....</li> </ul>
Öffentlichkeit	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Flugblatt oder Artikel schreiben</li> <li>■ .....</li> </ul>
Gericht	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ prüfen, ob konkrete Verantwortliche zu finden sind</li> <li>■ prüfen, ob andere gesetzliche Grundlagen, wie z. B. Volksverhetzung, zur Anwendung kommen können</li> <li>■ prüfen, ob es sich um eine Belästigung im Sinne des AGG handeln könnte</li> <li>■ .....</li> </ul>
andere	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ .....</li> </ul>

## Überarbeitung von Verfahren

Vielen Unternehmen und Behörden ist oft noch gar nicht bewusst, wie sich ein sogenannter „Bias“, eine Ungenauigkeit in Verfahren und Regeln, die dazu führt, dass eine Gruppe gegenüber einer anderen teilweise unbeabsichtigt benachteiligt wird, auf die Personalauswahl auswirkt und dass dies rechtlich problematisch ist. Dort hilft es oft, die Verfahren zu überprüfen und eventuell neue faire Verfahren zu etablieren. Auch bei Behörden tritt diese Problematik auf. Dort haben wir es aber mit ausführenden staatlichen Organen zu tun. Wie dieser Bereich mit einer Antidiskriminierungsgesetzgebung umgeht, wird sich noch erweisen müssen.

## Meldung 10: Diskriminierung durch „absurde“ Verfahren

A. aus Kamerun studiert in Hamburg Zahnmedizin. An das Zahnmedizinstitut schließt sich eine zweijährige Phase an, in der die AbsolventInnen als AssistenzärztInnen arbeiten, bevor sie eigenständig arbeiten dürfen. Hierfür beantragen AbsolventInnen die Approbation, die Zulassung, als ZahnmedizinerIn arbeiten zu dürfen. Diese bekommen nach Gesetz aber nur Deutsche oder EU-BürgerInnen. In besonderen Fällen können Nicht-EU-AusländerInnen zwar eine „vorübergehende Berufserlaubnis“ beantragen, A. erfüllt jedoch auch die hierfür erforderlichen Voraussetzungen nicht. A. hat also nicht die Möglichkeit, in dem Beruf zu arbeiten, für den sie ausgebildet wurde. Darüber hinaus wird A. aufgrund ihrer Staatsangehörigkeit zudem das Recht versagt, nach dem Studium in Deutschland dann einen dauerhaften Aufenthalt zu bekommen, wenn sie innerhalb eines Jahres einen Arbeitsplatz findet, der ihrem Studienabschluss entspricht. Denn diesen Arbeitsplatz dürfte sie ja ohne Approbation gar nicht erst antreten.

### Auf den Punkt gebracht

1. Eine kamerunische Frau studiert in Hamburg Zahnmedizin.
2. Eine Zulassung, um als Zahnärztin zu arbeiten, bekommt sie nicht, weil sie weder Deutsche noch EU-Bürgerin ist.
3. Damit kann sie ihre Zeit als Assistenzärztin nicht absolvieren und die Voraussetzung, eigenständig als Zahnärztin zu arbeiten, nicht erlangen.
4. Es wird ihr verweigert, als Zahnärztin zu arbeiten, auch dann, wenn sie eine Stelle angeboten bekommt.
5. Ein dauerhafter Aufenthaltstitel ist jedoch daran gebunden, innerhalb eines Jahres nach Studienabschluss einen ihrem Studienabschluss entsprechenden Arbeitsplatz zu finden.

### Überlegen Sie einen Moment

- Worin liegt die Diskriminierung in diesem Fall?
- Welche Maßnahmen fallen Ihnen ein, um diese Form der Diskriminierung auszuschalten?



## Handlungsoptionen

Beratung	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Klärung und Erarbeitung von Handlungsoptionen</li> <li>■ .....</li> </ul>
Persönliche Konfliktbearbeitung	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Kontakt mit der Zahnärztekammer aufnehmen</li> <li>■ Auf bestehende Urteile verweisen</li> <li>■ .....</li> </ul>
Öffentlichkeit	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Flugblatt oder Artikel schreiben und skandalisieren</li> <li>■ Organisationen von ÄrztInnen kontaktieren und gemeinsam Möglichkeiten öffentlicher Kampagnen und/oder Lobbyarbeit erkunden</li> <li>■ Zusammenschluss mit anderen Betroffenen und einen strategischen Prozess führen</li> <li>■ .....</li> </ul>
Gericht	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ prüfen, ob andere gesetzliche Grundlagen zur Anwendung kommen können</li> <li>■ prüfen, ob es sich um eine mittelbare Benachteiligung im Sinne des AGG handeln könnte</li> <li>■ .....</li> </ul>
andere	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ .....</li> </ul>

## Rechtliches Vorgehen

Das rechtliche Vorgehen ist eine weitere Handlungsoption, die geprüft werden sollte. Es beinhaltet zwei sehr verschiedene Zielrichtungen. Zum einen zielt das rechtliche Vorgehen auf das Recht des Einzelnen, wie dies auch in der letzten Meldung der Fall ist. Zum anderen gibt es den Sonderfall der strategischen Prozessführung, wie im letzten Fallbeispiel der Zulassung für die Zahnärztin vorgeschlagen wurde. Sie zielt auf die Führung von Musterprozessen, mit denen die Rechtspositionen einer größeren Gruppe verbessert werden können, indem der einzelne Fall exemplarisch für andere Fälle steht.

## Meldung 11: Reinigungsfirma mit widrigen Arbeitsbedingungen

Eine Türkin ist in einer Reinigungsfirma als Putzhilfe beschäftigt. Die Arbeitsbedingungen sind sehr hart, was beinhaltet, dass die Angestellten kaum Pausen machen dürfen und lange Arbeitszeiten haben. Die Türkin ist mit ihrer Arbeitssituation unzufrieden und beschwert sich deshalb bei ihrem Vorgesetzten. Sie sagt, dass sie das Recht auf eine angemessene Pause habe und dieses durchsetzen wolle. Daraufhin wird noch mehr Druck auf sie ausgeübt. Sie muss früher anfangen zu arbeiten als andere und bekommt, weil sie angeblich eine Pause gemacht habe, eine Abmahnung.

### Auf den Punkt gebracht

1. Eine weibliche, türkische Reinigungskraft beschwert sich über Arbeitszeiten und Arbeitsituation.
2. Sie will die Situation ändern.
3. Mehr Druck wird auf sie ausgeübt.
4. Sie erhält dann eine Abmahnung.

### Überlegen Sie einen Moment

- Ist es in dieser Meldung wichtig, dass das Opfer türkischer Herkunft ist?
- Welche anderen Handlungsoptionen bieten sich noch an?
- Greift hier das sogenannte „Maßregelungsverbot“, d.h. dass man nicht wegen einer Beschwerde benachteiligt werden darf?

## Handlungsoptionen

Beratung	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Klärung und Erarbeitung von Handlungsoptionen</li> <li>■ .....</li> </ul>
Persönliche Konfliktbearbeitung	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Gewerkschaft oder Betriebsrat einschalten, wenn vorhanden</li> <li>■ .....</li> </ul>
Öffentlichkeit	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Flugblatt oder Artikel schreiben und Arbeitsbedingungen skandalisieren</li> <li>■ .....</li> </ul>
Gericht	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ prüfen, ob konkrete Verantwortliche zu finden sind</li> <li>■ prüfen, ob arbeitsrechtliche Aspekte relevant sind</li> <li>■ prüfen, ob es sich um eine unmittelbare Benachteiligung, einen Verstoß gegen das Maßregelungsverbot und um Benachteiligung aufgrund mehrerer Gründe im Sinne des AGG handeln könnte</li> <li>■ .....</li> </ul>
andere	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ .....</li> </ul>

## Sonderfall strategische Prozessführung

- Strategische Prozessführung ist Teil der übergeordneten Strategie des “Advocacy”, einer Aktivität oder ein Vorgang zur Unterstützung einer Sache oder Angelegenheit (z.B. Bekämpfung von Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt)

*“Unterstützungsaktionen für oder in Vertretung von Einzelpersonen bzw. Gemeinschaften, die einer sozialen Ausgrenzung, ungleicher Behandlung oder Diskriminierung ausgesetzt sind, mit der Zielsetzung, die Rechte solcher Einzelpersonen und Gruppen durch Mittel der Unterstützung, der Öffentlichkeits- und Lobby-Arbeit, der Werbetätigkeit, des Empowerments, durch Gerichtsverfahren usw. zu sichern.”<sup>8</sup>*

- Eine “Advocacy-Kampagne” führt eine Reihe von gezielten Aktivitäten zur Unterstützung der Sache oder Angelegenheit durch, wobei man versucht, für die Sache oder Angelegenheit Unterstützung aufzubauen, andere von der Unterstützung zu überzeugen oder die jeweils maßgebende Gesetzgebung zu beeinflussen oder zu ändern.
- Strategische Gerichtsverfahren können, neben dem “Lobbying”, gezielte Aktivitäten sein, die Teil einer umfassenden “Advocacy-Kampagne” bilden. Wir sprechen über ein strategisches Gerichtsverfahren, wenn in einem bestimmten Fall der Rechtsweg beschränkt wird, der dann Teil einer umfassenden “Advocacy-Kampagne” wird. Größere Nichtregierungsorganisationen (NGOs) sind in der Lage, solche strategische Fälle und Angelegenheiten aufzudecken und in den Mittelpunkt einer Kampagne zu stellen.
- Für viele antirassistische NGOs spielte das Thema „Prozessführung“ bisher keine Rolle und es fehlten hierfür auch die entsprechenden Gesetze. Die „Anti-Rassismus-Richtlinie“ und die daraus folgende Entwicklung nationalen Rechts bedeuten jedoch, dass heute ein Rechtsstreit wesentlich mehr Möglichkeiten bietet, für Menschen, die Rassismus und Diskriminierung ausgesetzt sind, reale Veränderungen zu erreichen. Anti-Diskriminierung ist ein relativ neues juristisches Feld, deshalb ist es Aufgabe von NGOs, ein Bewusstsein für die dortigen Potenziale zu schaffen. Dabei gilt es, den „strategischen Rechtsstreit“ als nützliches juristisches Mittel hervorzuheben. NGOs können entweder selbst einen strategischen Prozess anstrengen oder andere in ihrem Prozessvorhaben unterstützen, indem sie adäquate Daten sammeln, Betroffene einbinden, ermutigen und unterstützen. Ein „strategischer Rechtsstreit“ nutzt das Rechtssystem mit dem Ziel, breite gesellschaftliche Veränderungen zu schaffen.
- Primäres Ziel strategischer Prozesse ist es, Gesetzesänderungen oder einen Politikwechsel zu erreichen, nicht die Durchsetzung persönlicher Rechtsansprüche.

8. Aus dem deutschen Flyer von ENAR (Rassismus in Deutschland, Eine Informationsbroschüre im Namen von „Netz gegen Rassismus, für gleiche Rechte“ (Nationale Koordination für Deutschland) und dem ENAR Büro (Brüssel). Leaflet herunterladen/downloaden: [http://www.enar-eu.org/en/publication/national\\_leaflets/n](http://www.enar-eu.org/en/publication/national_leaflets/n))

Beides schließt sich jedoch nicht aus. Über die individuellen Aspekte eines Falls hinaus soll ein umfassenderer Diskriminierungsschutz geschaffen werden. Folgen einem Einzelfall Gesetzesänderungen oder wird ein Präzedenzfall geschaffen, kann dies Wellen schlagen, die zu Änderungen auf viel breiterer Ebene führen. Das Konzept des „strategischen Rechtsstreits“ umfasst Fallauswahl, -planung und -management. Ebenso ist sicherzustellen, dass positive Ergebnisse auch umgesetzt werden. Nicht immer kann oder sollte eine NGO einen Prozess führen. Wesentlich für alle AkteurInnen ist jedoch, die Bedeutung des „strategischen Rechtsstreits“ als Mittel der Veränderung zu erkennen.

- An welche Organisationen Sie sich in Hamburg wenden können, falls Sie einen geeigneten Fall für eine strategische Prozessführung gefunden haben, erfahren Sie im Serviceteil.

## Abschluss des Beratungsprozesses

Nachdem Sie Gespräche geführt, Handlungsmöglichkeiten erkundet und gegebenenfalls auch Interventionen begleitet haben, wird sich ein Ergebnis herausstellen, welches Sie schriftlich dokumentieren und für Ihre weitere Arbeit reflektieren sollten. Dieser Abschnitt geht zunächst auf verschiedene Protokolliertechniken ein, bevor er einige Gründe aufzeigt, warum überhaupt dokumentiert werden sollte. Am Ende dieses Abschnittes finden Sie einen Dokumentationsbogen, mit dem Diskriminierungsmeldungen so erfasst werden können, dass sie mit den Dokumentationen bestehender Antidiskriminierungsbüros vergleichbar sind.

Erstgespräch	Folgegespräche	Intervention	weitere Schritte	Abschluss des Beratungsprozesses	Abschließende Dokumentation
Ausgangssituation: Was ist geschehen?	Ergänzung der bisher vorhandenen Informationen	Durch wen?		Ergebnis des Beratungsprozesses	Zu welchem Zweck dokumentieren?  Positives Ergebnis veröffentlichen/ Fallbeispiele für Trainingszwecke/ Offizielles gerichtsverwertbares Dokument/andere?
Wer war beteiligt?		Was tun die Intervenierenden?		Zielerreichung aus Sicht der/des Ratsuchenden	
Was ist der Hintergrund der Diskriminierung?				Vermittlung an weitere AnsprechpartnerInnen/ Beratungsstellen	
Was ist die Situation der/des Betroffenen?				Fazit	
Interventionsmöglichkeiten erkunden		Was ist das Ergebnis der Intervention?		Ergebniskontrolle	

# Dokumentation

Im Beratungsprozess stellt sich immer wieder die Frage, wie die Informationen festgehalten werden können. Es gibt die Informationen aus dem Erstgespräch, ergänzt durch Informationen aus den Folgegesprächen (notiert als Stichwort-sammlung auf einem leeren Papier), Sie verfügen unter Umständen über Informationen aus den verschiedenen Interventionen (einzelne Dokumente, Informationen von Zeugen oder das Protokoll eines Testings). Die meisten Informationen werden wahrscheinlich schriftlich sein, über zusätzliches Wissen verfügen Sie als BeraterIn. Es gibt zwei Wege, um Informationen aus einer sozialen Situation oder einem Gespräch zu dokumentieren. Für Forschungszwecke werden oft auch beide Wege kombiniert. Für den Beratungsalltag dürfte eine Kurzversion des zweiten Weges am besten umsetzbar sein.

## 1. Aufnahme mit Datenträger

- Vorteil: Man kann sich intensiv auf das Gespräch einlassen.
- Nachteil: Es kostet viel Zeit, nach dem Gespräch mit dem Tonband weiterzuarbeiten. Zudem benötigt man das technische Gerät.

## 2. Handschriftliches Protokoll

- Vorteil: Das Gespräch läuft fokussierter ab. Die niedergeschriebene Information ist reduzierter. Erfordert weniger Zeitaufwand in der Nachbearbeitung.
- Nachteil: Erfordert hohe Konzentration in der Gesprächsführung und Protokollierung. Rekonstruktion verlorener Information ist nur noch aus dem Gedächtnis heraus oder durch einen weiteren Gesprächstermin möglich.

Am besten wird sich das Protokollieren in Stichworten eignen, die Sie nach Möglichkeit direkt im Anschluss an das Gespräch kurz ausformulieren. Dabei reicht es, den Inhalt kurz wiederzugeben. Diese Form der Dokumentation ist wichtig für Ihren eigenen systematischen Beratungsprozess und sollte zunächst nur Ihnen zugänglich sein, denn die Informationen sind vertraulich, es sei denn ein anderer Umgang mit den Daten ist mit den Ratsuchenden abgesprochen. Der formalisierte Dokumentationsbogen fasst diese vertrauliche Information so zusammen, dass sie anonymisiert weitergegeben werden kann und die Grundlage für eine Auswertung (Evaluation) der Diskriminierungsfälle bietet. Das Europäische Zentrum zur Beobachtung von Rassismus in Wien sammelt zum Beispiel solche Daten über ihre sogenannten „nationalen Fokuspunkte“, die es in jedem EU-Land gibt (weitere Hinweise im Serviceteil). Die Übertragung ihrer Stichpunkte in den Dokumentationsbogen ist also auch eine Möglichkeit, über den Beratungsprozess nachzudenken. Noch einmal sei an dieser Stelle betont, dass für jedes Vorgehen gilt: Die Ratsuchenden müssen mit dem Vorgehen einverstanden sein, unter Umständen kann es auch hilfreich sein, sich dieses Einverständnis schriftlich erklären zu lassen.

## Warum dokumentieren?

Die Sicherung der Indizien und eine gute Dokumentation von Diskriminierung ist wichtig für:

- die konkrete Hilfestellungen für die Opfer

- Öffentlichkeitsarbeit
- Prozessführung im Einzelfall
- Strategische Prozessführung für allgemeine Rechte Betroffener

## Wie dokumentieren?

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.

## Wohin mit der Dokumentation?

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

- ein lokales Antidiskriminierungsbüro oder eine darauf spezialisierte Stelle (für Hamburg siehe Serviceteil),
- eine auf Diskriminierung spezialisierte RechtsanwältInnen (für Hamburg siehe Serviceteil),
- ein Antidiskriminierungsverband oder
- die Antidiskriminierungsstelle des Bundes sein.

## Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Gemäß §25 Abs. 1 AGG hat das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend eine Antidiskriminierungsstelle eingerichtet. Diese Stelle unterstützt Beschwerdeführer bei der Durchsetzung ihrer Rechte. Ihre Aufgaben sind:

- Untersuchungen,
- Berichterstattung (§27),
- Akteneinsicht b. Bundesstellen verlangen (§28),
- Öffentlichkeitsarbeit, Information, Beratung und auf Wunsch Unterstützung von Betroffenen bei einer gütlichen Beilegung, ggf. Vermittlung ortsnaher Unterstützungsangebote,
- Maßnahmen zur Verhinderung von Benachteiligungen,
- Durchführung wissenschaftlicher Untersuchungen,
- Sie berichtet regelmäßig an den Deutschen Bundestag,
- Eine Zusammenarbeit mit Bundesbeauftragten und Nichtregierungsorganisationen ist gesetzlich vorgeschrieben.

Genauere Einschätzungen zur der Arbeit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes gibt es zurzeit noch nicht, da die Stelle ihre Arbeit gerade erst aufnimmt. Kontaktdaten finden Sie im Serviceteil.





**C: Warum wurden Sie diskriminiert? (Mehrfachnennung möglich)**

- Ethnische Herkunft
- sexuelle Orientierung
- Alter
- Behinderung
- Geschlecht
- Religion / Weltanschauung
- Sonstige


**D: Um welche Form der Diskriminierung handelt es sich? (Mehrfachnennung möglich)**

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


**E: Zeugen**

- Gabe es ZeugnInnen?
- Sind die ZeugnInnen bereit, eine Aussage zu machen?
- Gib es andere Indizien? Welche?


**F: Rechtliche Schritte:**

- Beschwerde / Anzeige:
- Zivilrechtliche Schritte:
- Arbeitsrechtliche Schritte:

	Ja	Nein	geplant
	Ja	Nein	geplant
	Ja	Nein	geplant

**G: weitere wichtige Informationen:**


## Wo bekomme ich Hilfe? Wohin kann ich verweisen?

Bei der folgenden Auflistung handelt es sich um eine kleine Auswahl an vor allem Hamburger Stellen, an die in bestimmten Beratungssituationen verwiesen werden kann. Die Auswahl begründet sich allein aus unserer Kenntnis/Zusammenarbeit in Bezug auf Antidiskriminierungsfragen und ist nicht vollständig!

### 1. Integrationszentren

#### verikom e.V.

verikom bietet Migrationssozialberatung, Alphabetisierungs-, Deutsch- und EDV-Kurse sowie interkulturelle Weiterbildung für MultiplikatorInnen in Altona, Wilhelmsburg, Kirchdorf-Süd und Eidelstedt.

#### **Kontakt:**

Interkulturelle Begegnungsstätte Altona  
Hospitalstraße 109  
22767 Hamburg  
Tel: 040 - 38 36 52  
Fax: 040 - 3 80 61 88  
E-Mail: [altona@verikom.de](mailto:altona@verikom.de)  
[www.verikom.de](http://www.verikom.de)

#### IKB e.V.

Die IKB leistet Migrationsberatung u.a. bei ausländerrechtlichen Fragen, familiären Problemen sowie in den Themenbereichen Aus- und Weiterbildung und bietet Computer- und Deutschkurse an. Die Angebote richten sich an Migrantinnen.

#### **Kontakt:**

Interkulturelle Begegnungsstätte e.V. – IKB  
Rendsburger Straße 10  
220359 Hamburg  
Tel: 040 - 39 35 15  
Fax: 040 - 390 87 98  
E-mail: [IKBeV@ikb-frauen.de](mailto:IKBeV@ikb-frauen.de)  
[www.ikb-frauen.de](http://www.ikb-frauen.de)

#### Bürgerinitiative ausländische Arbeitnehmer e.V.

Die BI Hamburg berät bei allen behördlichen, sozialen und gesellschaftlichen Fragen zur Integration, bietet Lernberatung, Deutschkurse und Weiterbildungsangebote für MultiplikatorInnen.

#### **Kontakt:**

Bürgerinitiative ausländische Arbeitnehmer e.V.  
Integration + Bildung  
Rudolfstraße 5  
21107 Hamburg  
Beratung:  
Tel: 040 - 756 0123 15  
Bildung / Deutschkurse:  
Tel: 040 - 756 0123 15 / 20  
Fax: 040 - 756 0123 29  
[www.bi-integrationszentrum.de](http://www.bi-integrationszentrum.de)

## 2. Arbeitsmarkt

Qualifizierungsberatung für MigrantInnen bei Weiterbildung Hamburg e.V.

Das Projekt Ankommen – Vorankommen bietet kostenlose Einzel- und Gruppenberatung für MigrantInnen zum Thema Qualifizierung und Weiterbildung an.

**Kontakt:**

Tel: 040 - 280846-26

E-Mail: mesenholl@weiterbildung-hamburg.de

[www.weiterbildung-hamburg.com](http://www.weiterbildung-hamburg.com)

MIGRACHECK- Kompetenzfeststellungsverfahren

MIGRACHECK bietet ein Verfahren zur Kompetenzfeststellung an, das die formal und informell erworbenen Fähigkeiten und Kenntnisse von Menschen mit Migrationshintergrund herausarbeitet und dokumentiert, um ihnen zur Orientierung auf dem Arbeits- und Weiterbildungsmarkt zu verhelfen.

**Kontakt:**

Karen Günther und  
Brita Bernstein-Wolter

BI Ausländische Arbeitnehmer

Krummholzberg 5

21073 Hamburg

Tel: 040 - 76 75 24 46

Fax: 040 - 76 75 24 47

E-Mail:

[Karen.Guenther@migracheck.de](mailto:Karen.Guenther@migracheck.de),

[B.Bernstein-Wolter@migracheck.de](mailto:B.Bernstein-Wolter@migracheck.de)

[www.bi-integrationszentrum.de/](http://www.bi-integrationszentrum.de/)

[de/migracheck.php](http://de/migracheck.php)

Wege in den Beruf

Wege in den Beruf leistet Berufsberatung in den Bereichen Berufsorientierung und Bewerbungstraining, hilft bei der Erstellung von Bewerbungsunterlagen und bietet Integrationskurse und Trainingsmaßnahmen für Migrantinnen sowie EDV-Kurse an.

**Kontakt:**

Fernanda Gil und Margarete Haller

Nagelsweg 14

20097 Hamburg

Tel: 24 87 48-14/15

Fax: 0 40 - 24 87 48-11

E-Mail: [Fernanda.Gil@passage-hamburg.de](mailto:Fernanda.Gil@passage-hamburg.de)

[www.passage-hamburg.de/betriebe/weg-eindenberuf/info.html](http://www.passage-hamburg.de/betriebe/weg-eindenberuf/info.html)

Internetplattformen zum Thema berufliche Integration von MigrantInnen

**Integrationslotse Hamburg - Diakonisches Werk Hamburg**

[www.integrationslotsehamburg.de](http://www.integrationslotsehamburg.de)

**access – Flüchtlingsrat Schleswig Holstein**

[www.access-frsh.de](http://www.access-frsh.de)

### 3. Wohnungsmarkt

#### Mieter helfen Mietern

Mieter helfen Mietern berät als Mieterverein in Hamburg ca. 18.000 Mitglieder in allen wohnungsrechtlichen Fragen und setzt sich durch politische Gremien- und Öffentlichkeitsarbeit für die Interessen von Mieterinnen und Mietern ein. Der Verein bietet neben der allgemeinen Mietrechtsberatung auch Beratung zu Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt an. Für die Beratung ist eine Mitgliedschaft erforderlich.

#### **Kontakt:**

Mieter helfen Mietern, Hamburger Mieterverein e.V.  
Bartelsstraße 30  
20357 Hamburg  
Tel 040 - 43 13 94-0  
Fax 040 - 43 13 94-44  
E-Mail: [info@mhmhamburg.de](mailto:info@mhmhamburg.de)  
[www.mhmhamburg.de](http://www.mhmhamburg.de)

### 4. Spezialisierte Stellen

Die folgenden drei Stellen/Personen bieten Antidiskriminierungsberatung an bzw. arbeiten im Rahmen der Antidiskriminierungs-AG Hamburg zusammen. Ziele dieser AG sind u.a. die Vernetzung von Initiativen und Beratungsstellen und strategische Prozessführung. Wenden Sie sich also mit Fällen, die im Sinne strategischer Prozessführung gerichtlich verfolgt werden könnten, an eine der unten stehenden Stellen:

#### iMiR – Institut für Migrations- und Rassismusforschung

Dr. Andreas Hieronymus  
Nernstweg 3234  
22765 Hamburg  
Tel: 040 - 9404305396  
Fax: 040 - 94041369620  
[www.imir.de](http://www.imir.de)

#### migration.works - Zentrum für Partizipation, basis & woge e.V.

Beratung im Fall erfahrener Diskriminierung in Bezug auf Arbeitsmarkt und anwaltliche Rechtsberatung für Arbeitsrecht

#### **Kontakt:**

Birte Weiß  
Bahrenfelder Straße 244  
22765 Hamburg  
Tel: 040 - 39 84 260  
Fax: 040 - 39 84 2626  
E-Mail: [birte.weiss@basisundwoge.de](mailto:birte.weiss@basisundwoge.de)  
[www.wogeev.de](http://www.wogeev.de)

#### verikom - Interkulturelle Frauenbegegnungsstätte Wilhelmsburg

#### **Kontakt:**

Christiane Tursi  
Thielenstraße 3a  
21109 Hamburg  
Tel: 040 -7541840  
Fax: 0 40 -7507336  
E-Mail: [wilhelmsburg@verikom.de](mailto:wilhelmsburg@verikom.de)  
[www.verikom.de](http://www.verikom.de)

## 5. Juristische Hilfe

### AnwältInnen für Antidiskriminierungsrecht

Ein erster Beratungstermin bei der Rechtsanwältin/ beim Rechtsanwalt ist kostenlos. In diesem Gespräch kann auch über Finanzierung etwaiger Gerichtskosten gesprochen werden.

#### **Kontakt:**

**Sebastian Busch:** Arbeitsrecht und Antidiskriminierungsrecht

Anwalts- und Steuerbüro  
im Schanzenhof

Tel: 040 - 439 70 39

Fax: 040 - 430 09 58

busch@schanzenhof.de

**Heiko Habbe:** Verwaltungsrecht, Ausländerrecht und allg. Zivilrecht

Anwalts- und Steuerbüro  
im Schanzenhof

Tel: 040 - 439 70 39

Fax: 040 - 430 09 58

habbe@schanzenhof.de

**Dr. Eva Kocher:** Arbeitsrecht, Verbraucherangelegenheiten/ allgemeines Zivilrecht, Mietrecht

Tel: 040 - 222 316

Fax: 040 - 280 550 09

E-Mail: E.Kocher@t-online.de

### Sonstige Informationen zum Rechtsweg

#### Prozesskostenhilfe

Ein Rechtsstreit vor einem Gericht kostet Geld. Wer eine Klage erheben will, muss für das Verfahren in der Regel Gerichtskosten zahlen. Schreibt das Gesetz eine anwaltliche Vertretung vor oder ist aus sonstigen Gründen anwaltliche Vertretung notwendig, kommen die Kosten für diese hinzu. Entsprechende Kosten entstehen einer Partei, die sich gegen eine Klage verteidigt. Die Prozesskostenhilfe will Parteien, die diese Kosten nicht bzw. nur teilweise oder in Raten aufbringen

können, die Verfolgung oder Verteidigung ihrer Rechte ermöglichen. Weitere Voraussetzung ist, dass die beabsichtigte Rechtsverfolgung oder -verteidigung hinreichend Aussicht auf Erfolg bietet.

#### **Weitere Informationen unter:**

<http://fhh.hamburg.de/stadt/Aktuell/behorden/sozialesfamilie/oera/prozesskostenhilfe.html>

#### Arbeitsprozesse

Die DGB Rechtsschutz GmbH erteilt Rechtsauskünfte an Gewerkschaftsmitglieder. Gewerkschaftsmitglieder sollten sich vor der Beratung möglichst eine Rechtsschutzgewährung ihrer Gewerkschaft einholen.

#### **Kontakt:**

DGB Rechtsschutz GmbH

Büro Hamburg

Besenbinderhof 60

20097 Hamburg

Tel: 040 - 2351960

Sprechzeiten nach Vereinbarung

#### Öffentliche Rechtsauskunft- und Vergleichsstelle (ÖRA)

#### **Kontakt:**

ÖRA Hauptstelle

Holstenwall 6

20355 Hamburg

Tel: 040 - 428 43 3071/3072

Fax: 040 - 428 43 3658

E-Mail: [renate.frier@bsg.hamburg.de](mailto:renate.frier@bsg.hamburg.de)

[www.oera.hamburg.de](http://www.oera.hamburg.de)

Hinweis: Rechtsverbindlicher Kontakt ist per E-Mail nicht möglich!

## 6. Außergerichtliche Konfliktlösung und Mediation

Institut für konstruktive Konfliktaustragung und Mediation (ikm) e.V.

Dieter Lünse

An der Alster 40

20099 Hamburg

Tel: 040 - 28006852

Fax: 040 - 28409510

[www.ikm-hamburg.de](http://www.ikm-hamburg.de)

## 7. Antidiskriminierungsverbände

Ein Bundesverband unabhängiger Antidiskriminierungsbüros ist in Gründung

*Weitere Informationen bald unter:*

[www.antidiskriminierung.org](http://www.antidiskriminierung.org)

[www.antidiskriminierungsverband.org](http://www.antidiskriminierungsverband.org)

Für Hamburg besteht darüber hinaus die Möglichkeit, spezialisierte Stellen (s.o.) zu kontaktieren.

## 8. Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Alexanderstraße 3

11018 Berlin

Tel: 030 - 555 18 65

E-Mail: [ads@bmfjsfj.bund.de](mailto:ads@bmfjsfj.bund.de)

## Weiterführende Links

IDA-NRW:

Das Glossar von IDA-NRW bietet eine Vielzahl von Begriffsbestimmungen im Bereich des Rassismus und der Diskriminierung.

[www.ida-nrw.de/Diskriminierung/html/fglossar.htm](http://www.ida-nrw.de/Diskriminierung/html/fglossar.htm)

Geschichte des Antidiskriminierungsgesetzes:

[www.nrwgegendiskriminierung.de/de/docs/EntwicklungenADG.html](http://www.nrwgegendiskriminierung.de/de/docs/EntwicklungenADG.html)

Migrationsbericht 2005 des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge im Auftrag der Bundesregierung

[www.bundesregierung.de/Content/DE/Artikel/2006/06/](http://www.bundesregierung.de/Content/DE/Artikel/2006/06/)

Gesetzestexte:

EU: [www.europarl.europa.eu/charter](http://www.europarl.europa.eu/charter)

UN: [www.unhcr.ch](http://www.unhcr.ch)

BRD: [www.gesetze-im-internet.de](http://www.gesetze-im-internet.de)

Europäische Beobachtungsstelle für Rassismus und Fremdenfeindlichkeit (EUMC), seit 1. März 2007 umbenannt in "Agentur der Europäischen Union für Grundrechte (FRA)"

<http://eumc.europa.eu>

European Network Against Racism (ENAR)

[www.enar-eu.org](http://www.enar-eu.org)

# Gesetz

## zur Umsetzung europäischer Richtlinien zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung - Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Vom 14. August 2006

\*) Dieses Gesetz dient der Umsetzung der Richtlinien:

- 2000/43/EG des Rates vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft (ABl. EG Nr. L 180 S. 22),
- 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (ABl. EG Nr. L 303 S. 16),
- 2002/73/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. September 2002 zur Änderung der Richtlinie 76/207/EWG des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen (ABl. EG Nr. L 269 S. 15) und
- 2004/113/EG des Rates vom 13. Dezember 2004 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen (ABl. EU Nr. L 373 S. 37).

Der Bundestag hat das folgende Gesetz beschlossen:

## Artikel 1

### Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

#### §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,

Aus: Bundesgesetzblatt. [www.gesetze-im-internet.de/agg/](http://www.gesetze-im-internet.de/agg/)

Hier ist das gesamte Gesetzespaket zu finden. Abgedruckt ist an dieser Stelle lediglich das AGG.

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 uner-



wünschte 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 zuläs-

sig, 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 Dienstalder 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 versicherungsmathematische 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. eine Berücksichtigung des Alters bei der Sozialauswahl anlässlich einer betriebsbedingten Kündigung im Sinne des §1 des Kündigungsschutzgesetzes, soweit dem Alter kein genereller Vorrang gegenüber anderen Auswahlkriterien zukommt, sondern die Besonderheiten des Einzelfalls und die individuellen Unterschiede zwischen den vergleichbaren Beschäftigten, insbesondere die Chancen auf dem Arbeitsmarkt entscheiden,

7. die individual- oder kollektivrechtliche Vereinbarung der Unkündbarkeit von Beschäftigten eines bestimmten Alters und einer bestimmten Betriebszugehörigkeit, soweit dadurch nicht der Kündigungsschutz anderer Beschäftigter im Rahmen der Sozialauswahl nach §1 Abs. 3 des Kündigungsschutzgesetzes grob fehlerhaft gemindert wird,

8. 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 verstoßende 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 Her-

kunft 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 ausgewogener 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 oder der Weltanschauung, 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 oder Weltanschauung, 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 Benachteiligende 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, in denen eine Vertretung durch Anwälte und Anwältinnen nicht gesetzlich vorgeschrieben ist, 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.

### §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 öffentlichrechtlichen 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 nach §41 Abs. 1 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 Entlas-

sung 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-, Landesoder 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.

## **Abschnitt 7**

### **Schlussvorschrift**

## **§31**

### **Unabdingbarkeit**

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

## §32

### Schlussbestimmung

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

# Index

## A

Advocacy 68  
Alltägliche Diskriminierung 18  
Alltäglicher Rassismus 10  
Amsterdamer Vertrag 21  
Antidiskriminierungsberatung 5, 6,  
7, 35, 36, 40, 76  
Antidiskriminierungsstelle 8, 17,  
24, 25, 71, 78, 89, 90, 91  
Antidiskriminierungsverbände 31, 32,  
35, 78, 88  
Arbeitsrecht 25, 26, 76, 77  
Ausgangssituation 7, 40

## B

Belästigung 27, 29, 30, 33, 80, 85  
Belegschaft 12  
Beleidigung 30, 44, 50  
Beratungsalltag 7, 70  
Beratungspraxis 6 - 8, 35, 44  
Beratungssituation 7, 9, 40  
Beschwerderecht 32, 84  
Bevölkerung 12 - 15  
Bevölkerungsstatistik 11  
Bevölkerungszusammensetzung 12  
Beweislast erleichterung 9, 30 - 32, 54

## C

CERD 20

## D

Direkte Diskriminierung 29  
Diskriminierungsbeschwerde 8  
Diskriminierungsformen 7, 29  
Diskriminierungshandlung 25, 36  
Diskriminierungsmerkmale 7, 17,  
19, 26, 28  
Diskriminierungsschutz 7, 25,  
26 - 28, 69  
Diskriminierungsverbot 22, 25  
Dokumentation 27, 32, 34,  
41, 43, 70, 71

## E

ECRI 20  
Einstellungen 18, 36  
Empowerment 37, 68  
Entschädigung 33, 85, 88  
Entwürdigung 30, 80

Erkennen von Diskriminierung 3, 8,  
40, 42, 44  
Erstgespräch 3, 7, 41, 70  
Ethnie 9, 10, 17, 26  
Ethnische Herkunft 19, 20, 21, 24, 28,  
33, 42, 60, 79, 86, 92  
Ethnisierung 11  
Ethnizität 10, 11

## H

Handlungsfähigkeit 13, 37, 38  
Hassreden 30  
Holocaust 9  
Horizontaler Ansatz 19

## I

Identität 11, 27, 28, 79, 86, 87, 92  
Identitätsbildung 10, 15  
Indirekte Diskriminierung 18, 29, 42  
Indizien 30, 32, 42, 54, 70, 88  
Interkulturalismus 10

## K

Klassifikationssystem 15  
Konfliktlösung 78  
Kosten 7, 34, 77, 87  
Kultur 9, 10, 11

## L

Lebenswelten 11  
Leistungsverweigerungsrecht 33, 84

## M

Maßregelungsverbot 31, 32, 33, 85  
Mediation 78  
Mehrfachdiskriminierung 7, 28, 42  
Meldung 8, 29, 30, 43,  
44, 46, 47, 48, 50, 52,  
55, 56, 59, 60, 62,  
64 - 66, 72  
Migrationserfahrung 13, 14  
Mittelbare Benachteiligung 29, 80  
Mittelbare Diskriminierung 29  
Multikulturalismus 10

## N

Nationalität 28  
Normen 18

## P

Perspektive 6, 9, 10, 36, 40  
Privilegien 11  
Prozessführung 65, 68, 69, 71, 76  
Prozesskostenhilfe 34, 77  
psychischer Stress 7

## R

Rassismus 9, 10, 15, 16,  
17 - 21, 68, 70, 78  
Rassismusforschung 2, 10, 76  
Ratsuchende 7, 8, 36, 37, 38, 41, 59  
Rechte 2, 11, 22, 32,  
33, 35, 68, 71, 77, 84, 86, 90  
Rechtsschutz 7, 24, 31, 77, 88  
Regeln 10, 18, 54, 63  
Routinen 18

## S

Schadensersatz 33, 85  
Selbstreflexion 37  
Sexuelle Selbstbestimmung 30  
Staatsangehörigkeit 6, 13, 28, 64  
Staatsangehörigkeitsrecht 11, 13

## T

Testing 43, 54  
Teufelskreis von Nichtbeachtung 7

## U

Unmittelbare Benachteiligung 29, 80  
Unmittelbare Diskriminierung 29

## V

Verhaltensmuster 18  
Verwaltung 12  
Vorsatz 30, 50

## Z

Zivilrecht 25, 26, 30, 77