

Volker Kaufmann:
**„Menschenrechte als zentrale Werte in Europa
- Teilhabe und Vielfalt statt Ausgrenzung und Einfalt“**

Einleitung

Allgemeines

Nationalismen gipfelten im „alten“ Europa in zwei verheerenden Weltkriegen. Unendliches Leid führte schließlich zur Einsicht: Nie mehr Krieg! Die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen und die Europäische Menschenrechtskonvention des Europarates leiteten eine Kehrtwende ein. Der Schutz der Menschenwürde wurde zum universellen Wert proklamiert, den die Menschenrechte garantieren sollen. Individuen und Minderheiten werden geschützt. Die Europäische Union begann als Wirtschaftsgemeinschaft zwecks Sicherstellung der Freizügigkeit von Arbeitskräften, Gütern, Dienstleistungen und Kapital. Allmählich erkannte sie, dass zu ihrer Fortentwicklung die bürgerlichen, politischen und sozialen Grundrechte nicht länger ein Schattendasein fristen dürfen. Hieraus resultierte die Antidiskriminierungskampagne der Europäischen Union. Deutschland hat verspätet die europäischen Vorgaben durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz umgesetzt. Ist dieses Gesetz europarechtstauglich? Inwieweit kann Recht Diskriminierung tatsächlich verhindern oder sind grundsätzlich außergerichtliche Formen der Streitbewältigung wie Mediation zu bevorzugen?

Wie alle anderen Handlungswissenschaften auch, gehört die Soziale Arbeit zu den Menschenrechtsprofessionen, die sich an den Menschenrechten orientieren (vgl. Dr. Stefan Spatscheck). Menschenrechte sind Utopien, die in der Realität immer wieder neu erkämpft werden müssen. Die International Federation of Social Work - Dachverband der sozialen Arbeit - proklamierte im Jahre 2001: „The principles of human rights and social justice are fundamental to social work“. Die Soziale Arbeit unterstützt ihre Adressaten bei der Erreichung ihrer legitimen Bedürfnisse. Die Menschenrechte sind der universell gültige Maßstab für die Befriedigung dieser Bedürfnisse.

Begriffsbestimmungen

Der Begriff „Diskriminierung“ kommt aus dem Lateinischen und bedeutet „trennen, scheiden, unterscheiden“. Ursprünglich ist der Begriff neutral. Heutzutage hat er aber meistens einen negativen Beigeschmack im Sinne von „aussondern und herabsetzen“. Dessen ungeachtet ist festzuhalten: Es gibt sowohl erwünschte als auch unerwünschte „Diskriminierung“. Befristete Förderprogramme für benachteiligte gesellschaftliche Gruppen (z.B. Behinderte, Frauen, Jugendliche und Migranten) machen durchaus Sinn und gehören zu den gerechtfertigten Diskriminierungen, um strukturelle Nachteile bei der Teilnahme am gesellschaftlichen Leben auszugleichen.

Chancengleichheit und Teilhabe sind die positive Kehrseite des eher negativ geprägten Begriffes Antidiskriminierung, der mit Ausgrenzung und Einfalt verbunden ist. In der Europäischen Union hat sich der Begriff Diskriminierung, anlehnend vor Allem an Traditionen in USA und Großbritannien, eingebürgert und ist Inhalt von Förderprogrammen zur Antidiskriminierung.

Europa als Wertegemeinschaft

Dialog statt Gewalt

Europa versuchte über Jahrhunderte seine zahlreichen Konflikte mit kriegerischen Mitteln zu lösen. Ganz allmählich wuchs die Erkenntnis: Gewalt stellt kein angemessenes Mittel dar, Konflikte dauerhaft und nachhaltig zu lösen. Nur eine gemeinsame und demokratische Entwicklung nützt allen Ländern Europas. Grundlage der Wertegemeinschaft bildet die Europäische Menschenrechtskonvention, die wiederum in der Tradition der Allgemeinen Menschenrechtserklärung der Vereinten Nationen und anderer Abkommen steht.

Europarat und Europäische Union konnten sicherlich leider nicht alle Kriege in Gesamteuropa verhindern, sie haben aber eine bis dato beispielhafte friedensstiftende Wirkung, die für andere unbefriedete Regionen der Welt Hoffnung macht, bei gutem Willen aller Beteiligten alte Gräben zuzuschütten und neue Wege beschreiten zu können.

Europarat

Der Europarat ist - im Gegensatz zur EU - eine gesamteuropäische Organisation und besteht zurzeit aus 47 Mitgliedstaaten:

Albanien, Andorra, Armenien, Aserbaidschan, Belgien, Bosnien-Herzegowina, Bulgarien, Dänemark, Deutschland, Estland, Finnland, Frankreich, Georgien, Griechenland, Irland, Island, Italien, Kroatien, Lettland, Liechtenstein, Litauen, Luxemburg, Malta, "die ehemalige jugoslawische Republik Mazedonien", Moldawien, Monaco, Montenegro, Niederlande, Norwegen, Österreich, Polen, Portugal, Rumänien, Russische Föderation, San Marino, Schweden, Schweiz, Serbien, Slowakische Republik, Slowenien, Spanien, Tschechische Republik, Türkei, Ukraine, Ungarn, Vereinigtes Königreich, Zypern.

Mit der Gründung des Europarates am 05.05.1949 wurden die Weichen für eine dauerhafte Friedensordnung in Europa gestellt. Der Europarat war von Beginn an eine Wertegemeinschaft. Im Mittelpunkt stehen:

- Schutz von Menschenrechten
- Förderung von Demokratie

- Betonung von Rechtsstaatlichkeit
- Wertschätzung der kulturellen Vielfalt
- Gemeinsames Handeln gegen Diskriminierung, Intoleranz etc.

Chancengleichheit und Vielfalt zwecks Verhinderung von Ausgrenzung und Benachteiligung waren seit jeher die tragenden Pfeiler des Europarates.

European Commission against Racism and Intolerance (ECRI) ergreift Maßnahmen gegen Rassismus und Intoleranz.

Europäische Union (EU)

Der Europäischen Union gehören zurzeit 27 Staaten an:

Belgien, Bulgarien, Dänemark, Deutschland, Estland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Irland, Italien, Lettland, Litauen, Luxemburg, Malta, Niederlande, Österreich, Polen, Portugal, Rumänien, Schweden, Slowakische Republik, Slowenien, Spanien, Tschechische Republik, Ungarn, Vereinigtes Königreich, Zypern.

Die Verträge zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft für Kohle und Stahl (1951), der Europäischen Atomgemeinschaft (1957; später umbenannt in EUROATOM) und der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft (1957; EWG) werden als sog. Römische Verträge bezeichnet. Am bekanntesten ist die EWG. Die EWG strebte einen gemeinsamen Markt an. Arbeitskräfte, Dienstleistungen und Güter sollten der Freizügigkeit unterliegen.

Der Vertrag von Maastricht im Jahre 1992 fasste die Gemeinschaften zusammen, weitete die Gemeinschaftszuständigkeiten über den wirtschaftlichen Bereich hinaus aus und verdeutlichte das durch Gründung der Europäischen Gemeinschaft (EG). Auf der EG fußt wiederum die Europäische Union (EU). Der Vertrag von Amsterdam im Jahre 1997 führte diesen eingeschlagenen Weg konsequent fort und ermöglichte der EU eine aktive Antidiskriminierungspolitik. Ausdruck dieses neuen Selbstbewusstseins der EU ist zudem die Einführung der Unionsbürgerschaft, die die jeweiligen nationalen Staatsbürgerschaften ergänzt und die EU-Bürger/innen nicht mehr nur als bloße Wirtschaftssubjekte betrachtet. Sie sichert Bürgerrechte:

- Aufenthalts-, Niederlassungs- und Arbeitserlaubnis
- Aktive und passive Beteiligung an Wahlen in Kommunen und dem EU-Parlament
- Beschwerde- und Petitionsrecht beim EU-Parlament
- Diplomatischer Schutz im Ausland

Charta der Grundrechte der EU

Am 07.12.2000 proklamiert die EU in Nizza die Charta der Grundrechte, ein wahrer Meilenstein, denn in der Charta der Grundrechte der Europäischen Union ist zum ersten Mal in der Geschichte der Europäischen Union in einem einzigen Text die Gesamtheit der individuellen, politischen, wirtschaftlichen und sozialen Rechte der europäischen Bürgerinnen und Bürger anschaulich zusammengefasst.

Diese Rechte sind in sechs große Kapitel unterteilt:

- Würde des Menschen (Kapitel I)
- Freiheiten (Kapitel II)
- Gleichheit (Kapitel III)
- Solidarität (Kapitel IV)
- Bürgerrechte (Kapitel V)
- Justizielle Rechte (Kapitel VI)
- Allgemeine Bestimmungen (Kapitel VII)

Sie beruhen auf internationalen Übereinkommen der Vereinten Nationen und der Internationalen Arbeitsorganisation, der Europäischen Menschenrechtskonvention und der Europäischen Sozialcharta des Europarates sowie den Verfassungstraditionen der Mitgliedstaaten der Europäischen Union.

Hinsichtlich Sicherstellung von Chancengleichheit und Vermeidung von Ausgrenzung sind insbesondere Kapitel I, II und III von Bedeutung: Würde des Menschen, Freiheiten und Gleichheit.

Rechtliche Ausgangslage

Europäische und internationale Grundlagen

Die Antidiskriminierung ist als Gleichbehandlungsgebot bereits seit Jahrzehnten in vielen Abkommen, Erklärungen und dergleichen verankert:

- Deklaration der Menschenrechte (1776 – US-Verfassung)
- Allgemeine Erklärung der Menschenrechte (1948)
- Internationaler Pakt über bürgerliche und politische Rechte (1966)
- Internationaler Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte (1966)
- Abkommen gegen Rassendiskriminierung (1966)
- Frauenrechtsübereinkommen (1979)
- Kinderrechtskonvention (1989)

- Europäische Menschenrechtskonvention (1950, Art. 14)
- Europäische Sozialcharta (1961)
- Charta der Grundrechte der Europäischen Union (2000, Art. 20 und 21)

Einschlägige Vorgaben im Völkerrecht, EU-Recht und nationalem Recht stellen die Gleichbehandlung und den Abbau von Benachteiligungen (Antidiskriminierung) gezielt in den Vordergrund. Die EU hat zudem ein Aktionsprogramm der Gemeinschaft zur Bekämpfung von Diskriminierung für die Jahre 2001 bis 2006 proklamiert. Das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung ergriff in einer Auftaktveranstaltung am 21.09.2001 für die Bundesrepublik Deutschland die Initiative und startete eine diesbezügliche Kampagne, an der sich Regierungsstellen und Nichtregierungsorganisationen beteiligten.

Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland

Artikel 3 des Grundgesetzes der Bundesrepublik Deutschland beinhaltet die Gleichheit vor dem Gesetz, die Gleichberechtigung und Antidiskriminierungsverbote:

- (1) Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.
- (2) Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.
- (3) Niemand darf wegen seines Geschlechts, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.

Art. 1 Schutz der Menschenwürde, Art. 2 Freie Entfaltung, Art. 14 Sozialbindung des Eigentums und Art. 33 Staatsbürgerliche Rechte und Pflichten sei ebenfalls erwähnt; weitere Bezüge lassen sich mühelos im Grundgesetz finden.

Sozialgesetzbuch (SGB) und Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)

Das Sozialgesetzbuch (SGB) bezieht deutlich Position, zum Beispiel:

SGB VIII, § 1, Abs. 1 Recht auf Förderung, Abs. 3, Satz 4 Schaffung positiver Lebensbedingungen, § 5 Wunsch- und Wahlrecht, § 8 Beteiligung, § 11 Interessenorientiertheit, Mitgestaltung und Mitverantwortung, SGB XII (Sozialhilfe) § 1 Würde des Menschen, SGB (Behinderte) § 1 Rechte auf Selbstbestimmung und Teilhabe ohne Benachteiligung.

Das Bürgerliche Gesetzbuch gebietet seit jeher Gleichbehandlung und verbietet Ausgrenzung in etlichen Paragrafen.

Fazit

Zusammenfassend lässt sich sagen:

- Internationale Abkommen verpflichten die Bundesrepublik Deutschland zum Schutz der Menschenrechte.
- Europarat und Europäische Union untersagen ihren Mitgliedsstaaten, also auch der Bundesrepublik Deutschland, jedwede Ausgrenzung und Benachteiligung.
- Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland und innerdeutsches Recht (Sozialgesetzbuch und Bürgerliches Gesetzbuch) bekennen sich unmissverständlich zum Gleichbehandlungsgebot.

Antidiskriminierungskampagne der Europäischen Union

Amsterdamer Vertrag

Der Amsterdamer Vertrag aus dem Jahre 1997 ergänzt die Römischen Verträge (Verträge zur Gründung der Europäischen Union im Jahre 1957) und gibt im Artikel 13 die Richtung vor:

Der Rat kann 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“.

In Ausgestaltung dieser Vorgabe hat der Rat in den Jahren 2000, 2002 und 2004 Richtlinien beschlossen, die in innerstaatliches Recht der EU-Mitgliedsländer zwingend umzusetzen sind.

Richtlinien

⇒ Richtlinie 2000/43 des Rates vom 29.06.2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft.

⇒ Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27.11.2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf.

⇒ Richtlinie 2002/73/EG des Rates vom 23.09.2002 der Gleichbehandlung von Männern und Frauen zur Änderung der Richtlinie 76/207/EWG des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäfti-

gung, zur Berufsausbildung, zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen.

⇒ Richtlinie 2004/113/EG des Rates vom 13.12.2004 der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen.

Laut den Richtlinien sollen sowohl unmittelbare als auch mittelbare Diskriminierungen geahndet werden. Letzteres meint Gesetze und Verordnungen, die objektiv für alle gelten, aber subjektiv in ihren Auswirkungen bestimmte Gruppen benachteiligen. Es geht allerdings nicht nur um Benachteiligungen, die von Institutionen oder vom Staat ausgehen, sondern auch um solche, die sich im privaten oder gesellschaftlichen Bereich abspielen. Dies ist eine neue Dimension, die über den bisherigen rechtlichen Rahmen weit hinausgeht.

Die Richtlinien sehen ein besonderes Beweislastverfahren vor, das Opfern - zu Ungunsten von Tätern - eine stärkere Position einräumt als das sonst üblich ist; zumindest in besonders schweren Fällen von Diskriminierung sind so genannte Verbandsklagen angezeigt. Begründete Beschwerden müssen in einem geordneten Verfahren untersucht werden. Die Einrichtung von entsprechenden Stellen in den Mitgliedsländern ist ausdrücklich vorgesehen.

Zudem hat die EU-Kommission am 02.07.2008 einen Vorschlag für eine neue Richtlinie angenommen, die für den Schutz vor Diskriminierung wegen des Alters, einer Behinderung, der sexuellen Ausrichtung, der Religion oder der Weltanschauung außerhalb des Arbeitsmarktes sorgt. Diese neue Richtlinie gewährleistet Gleichbehandlung in den Bereichen Sozialschutz (soziale Sicherheit und Gesundheitsdienste inbegriffen), Bildung sowie Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die von allen Bürgern erworben werden können, einschließlich Wohnraum.

Vladimír Špidla, EU-Kommissar für Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit umreißt anschaulich das Problem: „Das Recht auf Gleichbehandlung ist von grundlegender Bedeutung, doch noch immer sind Millionen Menschen in der EU täglich Diskriminierungen ausgesetzt. Und auch das Gemeinschaftsrecht ist lückenhaft, da die Menschen außerhalb des Arbeitsmarktes bislang nur vor Diskriminierung wegen des Geschlechts, der Rasse oder der ethnischen Herkunft geschützt sind. Wir müssen alle Diskriminierungsgründe gleichermaßen in unseren Rechtsvorschriften abdecken“.

Agency for Fundamental Rights (FRA) überwacht als Nachfolgeorganisation von European Monitoring Centre on Racism and Xenophobia (EUMC) die Einhaltung der Menschenrechte und die Verhinderung von Ausgrenzung in Europa.

Die EU-Richtlinien werden in Deutschland durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, das am 18.08.2006 in Kraft getreten ist, umgesetzt.

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Vorgeschichte

Im Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland und im Bürgerlichen Gesetzbuch sind Antidiskriminierungsverbote seit Langem verankert. Das Gleichbehandlungsgebot des Grundgesetzes schützt Bürgerinnen und Bürger hauptsächlich in Bezug auf den Staat und seine Gliederungen; das Bürgerliche Gesetzbuch enthält, wie bereits hingewiesen, viele positive Absichtserklärungen. Vom Ergebnis her fehlt aber ein wirksamer Antidiskriminierungsschutz im Privatrecht. Diese Schutzlücke versuchen die Vorgaben der Europäischen Union zu schließen.

Seit Beginn der Diskussionen um die Umsetzung der EU-Richtlinien ist ein ideologischer Streit entbrannt: Ist das Recht geeignet, Diskriminierung zu verhindern bzw. zu beseitigen? Handelt es sich beim Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz nur um einen weiteren Eingriff in die Privatsphäre und die (Vertrags-)Freiheit des Einzelnen? Ist Chancengleichheit am ehesten durch das sog. freie Spiel der Kräfte zu erreichen? Die Antworten auf diese Fragen hängen vom jeweiligen Standpunkt ab.

Unstreitig ist die Ausgangslage: In einer Welt der zunehmenden Globalisierung mit der Tendenz zur Liberalisierung, das heißt Abbau von sozialen Schutzbestimmungen, und der Betonung der individuellen Vorsorge gegen die Risiken des Lebens, ist der Abbau von Barrieren von grundlegender Bedeutung. Ansonsten ist wirksame individuelle Daseinsvorsorge ein Privileg von Angehörigen der Mittelschichten bzw. Oberschichten, deren Zahl tendenziell abnimmt, weil die Schere zwischen Arm und Reich immer weiter auseinanderklafft. Vorrang hat der freie Zugang zu allen Dienstleistungen und Gütern, Nachrang ein Recht auf freie Entfaltung, das zwangsläufig mit Diskriminierung verbunden wäre. Die aktuelle Finanzkrise zeigt anschaulich, wie wichtig und unerlässlich Regeln sind. Freiheitsrechte hören dort auf, wo schützenswerte Individual- und Gruppenrechte ohne besondere Vorkehrungen in Gefahr geraten könnten.

Leitgedanken

Das AGG verwendet die Begriffe Benachteiligung, unterschiedliche Behandlung und positive Maßnahmen. Es verbietet Diskriminierung wegen nachstehender Merkmale:

- Alter
- Behinderung
- Geschlecht
- ethnische Herkunft/Rasse

- Religion/Weltanschauung
- sexuelle Identität (Ausrichtung bzw. Orientierung)

Mehrfach-Diskriminierungen umfassen die Diskriminierung wegen mehrerer Merkmale (Alter, Behinderung, Ethnie/Rasse, Geschlecht, Religion/Weltanschauung, sexuelle Orientierung). In der Wissenschaft werden für diesen Sachverhalt auch die Begriffe Intersektionalität und Mehrdimensionalität verwendet.

Der Begriff „Diskriminierung“ wird nicht im neutralen Sinn verwendet, sondern als ungerechtfertigte bzw. unzulässige Ungleichbehandlung - im Gegensatz zur gerechtfertigten bzw. zulässigen Ungleichbehandlung. Es ist eine Hierarchisierung der Diskriminierungs-Tatbestände festzustellen. Alle sechs Diskriminierungsmerkmale gelten vom Prinzip her im Allgemeinen. Auch im Arbeitsrecht ist ein weitgehender Schutz verankert. Im Privatrecht reicht der Schutz am weitesten hinsichtlich der Diskriminierung wegen Rasse/ethnischer Herkunft, ansonsten beschränkt er sich im Wesentlichen auf Massengeschäfte. Schutz vor Diskriminierung wegen der Weltanschauung ist im Privatrecht grundsätzlich ausgenommen.

Der Schutz hinsichtlich der einzelnen Diskriminierungsmerkmale laut AGG ist unterschiedlich ausgeprägt. Interessengruppen haben mit Erfolg ihren Einfluss geltend gemacht. Diese Hierarchisierung des Diskriminierungsschutzes bleibt ein Geburtsfehler des AGG.

Positive Maßnahmen sollen mithelfen, strukturell benachteiligten Menschen oder Gruppen Teilhabe zu erleichtern. Quoten für Frauen oder Migranten können durchaus eine wirksame Hilfe darstellen. Jedoch sollten solche gerechtfertigte bzw. zulässige Ungleichbehandlungen nicht auf Dauer angelegt sein.

An erster Stelle steht die Verhinderung von Benachteiligung, an zweiter Stelle die Beseitigung (§ 1 AGG), was kein Zufall ist. Der Schwerpunkt wird somit eindeutig auf Vorbeugung gesetzt. Informations- und Schulungskampagnen sowie Trainingsprogramme sollen verhindern, dass Diskriminierung überhaupt entsteht und dann notgedrungen an den Symptomen herumkuriert wird. Dieser zentrale Gedanke durchzieht das ganze Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz.

Benachteiligung

Unmittelbare Benachteiligung

Erfährt eine Person wegen eines geschützten Diskriminierungsmerkmals eine weniger günstige Behandlung als eine andere Person in vergleichbarer Situation (§ 3 Abs. 1 S. 1 AGG), liegt eine unmittelbare Benachteiligung vor. Eine unmittelbare Benachteiligung setzt keine bewusste, zielgerichtete Benachteiligung voraus. Die objektive Möglichkeit der Benachteiligung reicht völlig aus.

Mittelbare Benachteiligung

Benachteiligen dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren, Personen wegen eines geschützten Diskriminierungsmerkmals gegenüber anderen Personen in besonderer Weise, wird das als mittelbare Benachteiligung bezeichnet. Ausnahmen sind nur zulässig, wenn die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind (§ 3 Abs. 2 AGG). Eine prozentual wesentlich stärkere Belastung einer Gruppe gegenüber einer anderen durch an sich neutrale Vorschriften könnte hierfür ein Anzeichen sein. Eine mögliche Benachteiligung kann schon ausreichen.

Belästigung

Als Benachteiligung ist (§ 3 Abs. 3 AGG) auch eine Belästigung anzusehen, falls diese im Zusammenhang mit einem geschützten Diskriminierungsmerkmal steht und unerwünschte Verhaltensweisen bezweckt oder bewirkt, die die Würde der betreffenden Person verletzt oder eine feindliche Umgebung schaffen.

Belästigung kann sowohl verbal als auch nonverbal erfolgen (ausgestreckter Mittelfinger oder andere herabwürdigende Zeichen). Dazu zählen beispielsweise Verleumdung, Beleidigung und abwertende Äußerungen, Anfeindung, Drohungen und körperliche Übergriffe im Zusammenhang mit einem geschützten Diskriminierungsmerkmal.

Sexuelle Belästigung

Sexuelle Belästigungen sind nach dem AGG untersagt (§ 3 Abs. 4 AGG). Eine solche sexuelle Belästigung besteht in einem unerwünschten, sexuell bestimmten Verhalten, das 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. Zum sexuell bestimmten Verhalten gehören unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen.

Anweisung zu einer Benachteiligung

Auch die Anweisung, eine Person wegen eines Diskriminierungsmerkmals zu benachteiligen, ist Diskriminierung (§ 3 Abs. 5 AGG). Die Anweisung muss vorsätzlich erfolgen; die Verbotswidrigkeit braucht dem Handelnden nicht bewusst zu sein. Es kommt nicht darauf an, ob die Anweisung tatsächlich umgesetzt wird.

Privatrechtliches Diskriminierungsverbot

Der privatrechtliche Teil des AGG ist deutlich weniger ausgestaltet als der arbeitsrechtliche Teil. Im Gegensatz zum Arbeitsrecht ist die Weltanschauung überhaupt nicht geschützt. Ein umfassendes Diskriminierungsverbot gilt im Privatrecht lediglich bei Diskriminierung aus Gründen der ethnischen Herkunft/Rasse. Benachteiligung wegen dieser Gründe ist bei Begründung, Durchführung und Beendigung privatrechtlicher Verträge untersagt (§ 19 Abs. 2 AGG) - allerdings mit einer Ausnahme: Zur Herstellung einer sozial stabilen und ausgewogenen Bewohnerstruktur (§ 19 Abs. 3 AGG) kann eine Ungleichbehandlung gerechtfertigt bzw. zulässig sein. Für alle anderen Diskriminierungsgruppen gilt das Benachteiligungsverbot nur für sog. Massengeschäfte und privatrechtliche Versicherungen (§ 19 Abs. 1 AGG). Massengeschäfte sind solche, die typischerweise ohne Ansehen der Person zu vergleichbaren Bedingungen in einer Vielzahl von Fällen zustande kommen 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 (§ 19 Abs. 1 Nr. 1 AGG).

Das AGG gilt grundsätzlich nicht bei:

- familien- und erbrechtlichen Fragen (§ 19 Abs. 4 AGG)
- besonderem Nähe- oder Vertrauensverhältnis der Beteiligten (§ 19 Abs. 5 Satz 2 AGG)

Das AGG greift ebenfalls nicht, sofern Angehörige Wohnraum auf demselben Grundstück nutzen wollen (§ 19 Abs. 5 AGG) oder Vermieter weniger als 51 Wohnungen vermieten.

Europarechtstauglichkeit

Mit dem AGG sollen die EU-Richtlinien in Gänze umgesetzt werden, soweit das bis dahin noch nicht im Rahmen anderer Gesetze geschehen war. Diese Richtlinien sind Mindeststandards, die überboten, aber nicht unterboten werden dürfen. Die Frage der Europarechtstauglichkeit stellt sich in Bezug auf das AGG in mehrfacher Hinsicht:

- Zulässige Ungleichbehandlungen
- Massengeschäfte
- Nähebereich
- Vermietung
- Selbstbestimmungsrecht bzw. Tendenzschutz
- Fristen
- Beweislast
- Verbandsklagerecht
- Kündigungsschutz

Deutschland hat wohl einige Regelungen im AGG eingeführt, die über das EU-Recht hinausgehen. Gleichzeitig bleibt es in anderen Punkten vermutlich hinter dem zurück, was die EU vorgegeben hat. Diese Fragestellung war ein großes Politikum in der Vorgeschichte zum AGG. Letztlich wird nicht maßgebend sein, welche Bewertungen die Politik für richtig erachtet, sondern was die europäische Rechtsprechung als europarechtstauglich bewertet. Bestätigung in der europäischen Rechtsprechung erfährt. Denn der Europäische Gerichtshof in Luxemburg wacht darüber, ob die europäischen Vorgaben tatsächlich in den Mitgliedsstaaten in vollem Umfang angewandt worden sind oder nicht. Dessen Urteile sind rechtlich bindend. Neben den Organen der EU können Gerichte der Mitgliedstaaten den Europäischen Gerichtshof anrufen; Einzelpersonen ist das verwehrt - im Gegensatz zum Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte in Straßburg.

Konflikte und deren Bewältigung

Minderheitenperspektive oder ganzheitlicher Ansatz

Die Antidiskriminierungsarbeit unterscheidet im Wesentlichen zwischen zwei Ansätzen:

- Vertikaler Ansatz
- Horizontaler Ansatz

Der vertikale Ansatz betrachtet die Lebenssituation einzelner oder mehrerer Diskriminierungsopfer und geht hierbei von den Diskriminierungsmerkmalen Alter, Behinderung, Geschlecht, ethnische Herkunft/Rasse, Religion/Weltanschauung, sexuelle Identität (Ausrichtung bzw. Orientierung) aus. Er hat die Defizite im Blick. Opfer werden so eher als Objekte betrachtet.

Der horizontale Ansatz richtet hingegen das Augenmerk auf die Ursachen schlechthin, die Diskriminierung auslösen, also weniger auf einzelne Diskriminierungsmerkmale. Er verlässt die Minderheitenperspektive zu Gunsten eines ganzheitlichen Ansatzes. Der horizontale Ansatz entspricht weitgehend den Konzeptionen, die sich mit den Begriffen Inklusion oder Diversity verbinden. Strukturelle Rahmenbedingungen verhindern oder begünstigen Ausgrenzung, dabei spielt nur eine untergeordnete Rolle, welche Zielgruppe von Diskriminierungsopfern konkret betroffen ist. Im Vordergrund stehen die Rahmenbedingungen, die Minderheiten und Mehrheit gleichermaßen herausfordern:

- Erkennen und Wertschätzen von Vielfalt, Unterschiedlichkeit und Ungleichheit
- Austausch von Erwartungen und Einigung auf Regeln im Umgang mit Interessengegensätzen (Konflikten)

- Integration von bewährtem Alten und Fremden
zu einem neuen gesamtgesellschaftlichen Miteinander (Konsens)

Die EU mag in der Antidiskriminierungs-Gesetzgebung zwischen horizontalem und vertikalem Ansatz schwanken, in den begleitenden Aktionsprogrammen und Informationskampagnen setzt sie jedoch eindeutig auf eine ganzheitliche Betrachtung. Diversity ist - so gesehen - eine Weiterentwicklung und die positive Kehrseite zum vertikalen Antidiskriminierungsansatz, aber mit dem horizontalen Antidiskriminierungsansatz inhaltlich im Wesentlichen gleichzusetzen. Inklusion ist bekanntlich das Gegenstück zu Exklusion und zielt in die gleiche Richtung. Ob Diversity oder Inklusion als Oberbegriff bezeichnet wird, hängt vom jeweiligen Betrachter ab.

Resümee: Antidiskriminierung (vertikaler Ansatz) ist eher defizit- und zielgruppenorientiert und somit die Kehrseite von Diversity, die dem horizontalen Antidiskriminierungsansatz entspricht und eher ursachenorientiert und ganzheitlich ausgerichtet ist.

Mediation als alternative Form der Streitbewältigung

Vielfalt gehört zu unserem Alltag. Die damit verbundene Verschiedenheit kann zu Spannungen, zuweilen sogar zu Konflikten führen. Die Antidiskriminierungsrichtlinien der Europäischen Union und das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz der Bundesrepublik Deutschland streben an, Ausgrenzung oder Benachteiligung zu verhindern bzw. zu beseitigen. Nicht zuletzt ist damit eine Kultur gemeint, die konstruktiv mit Unterschiedlichkeit umgeht und neue Formen des Miteinanders einübt. Hierzu gehört auch die außergerichtliche Streitbeilegung und eine ihrer bekanntesten Methoden, die Mediation.

Die Ursprünge der Mediation liegen in Europa und reichen weit in die Geschichte zurück. Seit den achtziger Jahren werden insbesondere in den angelsächsischen Ländern wie USA, Australien und Kanada diese Verfahren verstärkt in der heutigen Form angewendet. Die Mediation unterscheidet sich grundlegend von dem Rechtsanwalts- und dem Gerichtsvergleich sowie der Schlichtung und dem Schiedsspruch. Bei diesen Konfliktlösungsmodellen sind nur bedingt Einflussnahmen durch die Betroffenen möglich. Es gibt eine eindeutige hierarchische Ordnung: Rechtsanwältinnen/Rechtsanwälte und Richter/innen nehmen Partei und machen konkrete Lösungsversuche zu den jeweiligen Streitfällen; Schlichter/innen und Schiedspersonen haben sogar die Kompetenz, ein Lösungsergebnis zu verfügen.

Ganz anders verhält es sich bei der Mediation. Der Mediator verhält sich neutral und ist unabhängig und unparteiisch bzw. allparteilich - sowohl in der anstehenden Sachfrage als auch als handelnde Person. Der Mediator hat keinerlei Entscheidungsbefugnis und steuert im Einvernehmen mit den Beteiligten das Verfahren, an dessen Ende eine für alle tragfähige Lösung stehen soll.

Mediation ist absolut freiwillig und kann jederzeit von einem der Beteiligten beendet werden. Mediation möchte nicht nur das aktuelle Problem lösen, sondern verfolgt den Anspruch, eine befriedende Wirkung auf das weitere Miteinander der Beteiligten zu entfalten. Bei einem herkömmlichen Gerichtsverfahren entscheidet der Richter in seiner hoheitlichen Kompetenz, ohne die gesamte Lebenswirklichkeit berücksichtigen zu können. Die unterlegene Partei wird mit einiger Wahrscheinlichkeit nach Möglichkeiten suchen, in weiteren Prozessen doch noch „ihr“ Recht zu erstreiten.

Haft/Schließen bringen den Vorteil von Mediation auf den Punkt:

„Die Definition macht die Mediation nicht von einem Ergebnis abhängig. Mediation liegt demzufolge auch dann vor, wenn keine wertschöpfende Entscheidung zustande kommt.“ (S. 449)

Bei interkultureller Mediation geht es vorrangig um kulturbedingte Eigenheiten eines Konflikts. Die kulturelle Zugehörigkeit der Konfliktpartner/innen ist daher ein wesentliches Element im Lösungsprozess, das konstruktiv einzusetzen ist.

Praxisprojekte

Antidiskriminierungsnetzwerk in Baden-Württemberg „mittendrinundaussenvor.de“

Die Evangelischen Landeskirchen und die Diakonie in Baden und Württemberg beteiligen sich aus ihrem christlichen Selbstverständnis heraus an der Antidiskriminierungskampagne der Europäischen Union. Aus diesem Grund ist das Antidiskriminierungsnetzwerk in Baden-Württemberg mit dem Namen „mittendrinundaussenvor.de“ mit dem Ziel gegründet worden, Vielfalt zu fördern und Ausgrenzung zu verhindern. Das Pilotprojekt erstreckt sich zunächst auf eine fünfjährige Erprobungsphase und soll auf Dauer fortgeführt werden. Das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge fördert das Projekt.

Menschen mit Migrationshintergrund, die wegen ihrer Abstammung, ihrer Hautfarbe, ihrer Herkunft, ihrer Religion, ihrer Weltanschauung, ihres Geschlechts, ihrer Behinderung, ihres Alters, ihrer sexuellen Orientierung diskriminiert werden, können sich an die Ombudsstelle wenden. Bildungseinrichtungen, Betriebe, Behörden und Versorgungsunternehmen sind eingeladen, sich am Netzwerk zu beteiligen, sich zu informieren und bei Bedarf Menschenrechts-Schulungen und Antidiskriminierungs-Trainingsprogramme gemeinsam zu planen und durchzuführen.

Ombudsstelle und Netzwerk bilden die beiden Säulen des Projekts:

Ombudsstelle

Die Ombudsstelle nimmt Beschwerden per Internet, E-Mail, Telefon oder Telefax entgegen und klärt ab, ob aus ihrer Sicht eine Diskriminierung vorliegt, die nicht hinzunehmen ist. Sie vermittelt

Hilfen für die Beschwerdeführenden (auch „Opfer“ genannt) vor Ort, pflegt das Netzwerk, leistet einzelfallübergreifend Lobbyarbeit und Bewusstseinsbildung. Die Diskriminierungsverursacher (auch "Täter" genannt) sollen sensibilisiert werden, Diskriminierung wegen der Abstammung, der Hautfarbe, der Herkunft, der Religion, der Weltanschauung, des Geschlechts, der Behinderung, des Alters, der sexuellen Orientierung zu unterlassen.

Die Ombudsstelle besteht aus einem Team von sozialpädagogischem, seelsorgerlichem und juristischem Fachpersonal.

Netzwerk

In den Regionen werden vorhandene Initiativen, Organisationen, Dienste und Einrichtungen zu einem Netzwerk gebündelt, das in Einzelfällen für die Beschwerdeführenden Lösungen herbeiführt. Die regionalen Dienste schärfen ihren Blick für menschenrechtsbezogene Standards und entwickeln auf diese Weise ihr Leistungsangebot qualitativ weiter.

Diversity-Management zwecks Inklusion

Das geplante neue Projekt „Diversity-Management als Inklusionsstrategie“ hat eine Laufzeit von drei Jahren. Es deckt die Strukturen auf, die Diskriminierung verursachen, in dem alle Diskriminierungsmerkmale (Abstammung, Herkunft und Hautfarbe; Alter; Behinderung; Geschlecht; Religion und Weltanschauung; sexuelle Ausrichtung) gemäß Amsterdamer Vertrag in den Blick genommen werden:

Der Fokus liegt insbesondere auf „Diskriminierung von Menschen mit Migrationshintergrund“.

Ausgehend von den einzelnen Diskriminierungsmerkmalen sind folgende Maßnahmen geplant:

- Bestandsaufnahme
- Erstellung von Publikationen
- Entwicklung von Präsenz- und Online-Trainingsmodulen
- Implementierung von betrieblichen Antidiskriminierungs-Vereinbarungen
- Initiierung von regionalen Projekten

Darüber hinaus werden merkmalsübergreifende, ursachenorientierte Vorhaben entwickelt.

Auf diese Weise soll Chancengleichheit und Diversity auf allen Ebenen in Staat und Gesellschaft gefördert werden.

Teilhabe im Alltag

Vielfalt als gesellschaftliche Wirklichkeit

Der 6. Bericht über die Lage der Ausländerinnen und Ausländer in Deutschland der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration beschreibt präzise die aktuelle Entwicklung in unserem Land (Berlin, 23.06.2005):

„Nicht nur unsere Gesellschaft, auch die Migrantenbevölkerung selbst ist vielfältiger und ausdifferenzierter geworden. Längst handelt es sich nicht mehr um eine reine Gastarbeiterpopulation, auch in der ausländischen Wohnbevölkerung haben wir es mit einer zunehmenden sozioökonomischen Differenzierung von Lebenslagen zu tun, der sehr unterschiedliche kulturelle, religiöse und politische Orientierungen entsprechen. Kulturelle und religiöse Vielfalt werden das Leben in unserer alternden Gesellschaft von Generation zu Generation stärker kennzeichnen.“

Gelingende Integration setzt die Bereitschaft aller Beteiligten voraus, sich einem wechselseitigen Lernprozess zu öffnen und sich in seinen jeweiligen Prägungen zu respektieren. Rechte und Pflichten müssen allgemein verbindlich sein.

Chancengleichheit im Bildungswesen

PISA-Studie und Bildungsbericht der Kultusministerkonferenz und des Bundesministeriums für Bildung und Forschung haben die Benachteiligung von Migranten im hiesigen Bildungswesen bestätigt. In diesem Zusammenhang ist auch der Besuch des UN-Sonderberichterstatters für Bildung, Vernor Muñoz, im März 2006 zu sehen, der die Aufmerksamkeit auf die Menschenrechtsstandards des Bildungssystems in Deutschland lenkte. Aus der Perspektive des Menschenrechtes auf Bildung ist der diskriminierungsfreie Zugang zu Bildung zu gewährleisten:

- Bildung ist ein Menschenrecht.
- Vorenthaltung von Bildung und Muttersprache stellt eine Diskriminierung dar.

Inakzeptabel ist die Tatsache, dass viele Schülerinnen und Schüler die Schule ohne Abschluss verlassen. Die Kompetenzen in den Herkunftssprachen der Kinder spielen in den Bildungseinrichtungen keine Rolle. Diese Missachtung mehrsprachiger Kompetenzen steht im Widerspruch zu Zielsetzungen europäischer Bildungspolitik, nach denen Mehrsprachigkeit als Chance gesehen wird und in der Schule gefördert werden soll.

Die Bildungsmisserfolge von Kindern mit Migrationshintergrund sind erschreckend. Sie sind an den Haupt- und Sonderschulen überrepräsentiert und an Gymnasien und in Ausbildungsverhältnissen unterrepräsentiert. Selbst bei Vorliegen eines Hauptschulabschlusses werden Migranten benach-

teilt, wie eine Studie des Bundesinstituts für Berufsbildung und der Bundesanstalt für Arbeit aus dem Jahre 2002 belegt: 43 % der deutschen Bewerber mit Hauptschulabschluss, aber nur 23 % der ausländischen Gleichaltrigen fanden eine Lehrstelle.

Unzureichende Deutschkenntnisse werden häufig zu generellen Lernschwierigkeiten umdefiniert und nicht als mögliche Ursachen für Lernprobleme erkannt. Gäbe es verstärkt Förderprogramme, bekämen mehr Kinder mit Migrationshintergrund eine Empfehlung für das Gymnasium. Ein Schulsystem, das zu früh mit der Selektion der Kinder beginnt, führt zu gravierenden Benachteiligungen von Migrantenkindern, die selten im späteren Leben rückgängig gemacht werden können.

Der viel beschworenen Bildungsoffensive müssen Taten folgen. Beim Integrationsgipfel unter Leitung von Bundeskanzlerin Dr. Merkel am 14.07.2006 hoben alle Teilnehmenden die Bedeutung von Bildung und Ausbildung von Migranten hervor. Dies setzt interkulturelle und menschenrechtsbildnerische Kompetenzen der künftigen sozialen Fachkräfte und Lehrkräfte voraus. Nur so kann es gelingen, den spezifischen Bedürfnissen von Migranten gerecht zu werden und schulische Defizite dieses Klientels abzubauen.

Laut Statistischem Jahrbuch 2008 hat sich der Trend fortgesetzt, dass viele Migranten keinen Schulabschluss schaffen. Die erfreuliche Nachricht in diesem Bericht, wonach 21 % der Migranten die Hochschulreife (im Gegensatz zu 18 % der Einheimischen) erfolgreich erwerben, ändert nichts an dieser dramatischen Entwicklung hinsichtlich der überwältigenden Mehrheit der Migranten aus bildungsferneren Schichten.

Rassismus in Deutschland

Die UN-Experten im Committee on the Elimination of Racial Discrimination (CERD: UN-Ausschuss zur Beseitigung von rassistischer Diskriminierung) untersuchten, inwieweit Deutschland seinen Verpflichtungen aus der Internationalen Konvention zur Abschaffung von Rassismus nachkommt. Wie alle 173 Mitgliedsstaaten des Abkommens ist Deutschland verpflichtet, regelmäßige Berichte vorzulegen.

Positiv wertete CERD die Einführung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes sowie die Islamkonferenz des Bundesinnenministeriums.

Ansonsten kritisierte CERD Form und Umfang der Rassismus-Bekämpfung in Deutschland. Diskriminierung erleiden auch Einheimische, dennoch sind Menschen mit Migrationshintergrund in besondere Weise betroffen. CERD-Berichterstatter für Deutschland, Patrick Thornberry, hob hervor, 20 % der Bevölkerung in Deutschland (18,4 % laut Statistischem Jahrbuch 2008) habe ei-

nen Migrationshintergrund, rund acht Prozent hiervon seien „Ausländer ohne deutschen Pass“. Im Einzelnen wurde bemängelt:

- Der Sprachgebrauch sei nicht optimal.
- Die Statistiken seien zu wenig differenziert.
- Der Schulbesuch von Asylbewerber-Kindern sei mancherorts nicht gewährleistet.
- Sinti und Roma würden auf dem Arbeitsmarkt benachteiligt.
- Der Anteil von Migrantenkindern in Sonderschulen sei besonders hoch.
- Rassistische Überfälle auf Juden, Muslime, Sinti und Roma sowie Afrikaner hätten zugenommen.
- Rassistische Motivation würde im deutschen Strafrecht nicht ausdrücklich als strafverschärfend angesehen werden.
- Opfer von rassistischen Gewalttaten würde meist weniger Geld nach dem Opferentschädigungsgesetz als Deutschen zugesprochen werden.
- Einbürgerungswillige Migranten (zum Beispiel Muslime in Baden-Württemberg) würden durch spezifische Fragen stigmatisiert.

Das Bundesjustizministerium will die Empfehlungen des Ausschusses prüfen und sorgfältig auswerten. Für eine Stellungnahme sei es noch zu früh. Bundesjustizministerin Brigitte Zypries hatte während des deutschen EU-Ratsvorsitzes im Jahr 2007 einen europäischen Rahmenbeschluss gegen Rassismus und Fremdenfeindlichkeit angeregt. Demnach sollten europaweit Gefängnisstrafen für Aufrufe zu Hass und Gewalt angedroht sowie Leugnen oder Verharmlosung von Völkermorden unter Strafe gestellt werden.

Die Internationale Liga für Menschenrechte kritisierte die Missstände in Deutschland: Es sei klar geworden, dass die Bundesregierung nicht entschieden genug gegen Rassismus vorgehe. Bereits vor sieben Jahren habe die Bundesregierung bei der Weltrassismuskonferenz in Durban (Südafrika) versprochen, einen Nationalen Aktionsplan gegen Rassismus aufzustellen, sagte Vizepräsident Yonas Endrias.

Ausblick

Die weltweite Wanderungsbewegungen und die Erweiterung der EU können erhebliche soziale Spannungen in den EU-Mitgliedsländern hervorrufen, wenn der theoretische Anspruch auf Gleichbehandlung nicht auch faktisch Wirklichkeit wird.

Ungerechtfertigte Diskriminierung kann Einheimische, Minderheiten und Migranten gleichermaßen treffen und ist für alle Betroffene, unabhängig von der Herkunft, schmerzlich. Antidiskriminierung kann durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz begünstigt, jedoch nicht hergestellt werden.

Hierzu bedarf es gemeinsamer Anstrengungen aller gutwilligen Kräfte in Gesellschaft und Staat. Antidiskriminierungsarbeit kann einen nachhaltigen Beitrag zum Zusammenwachsen der unterschiedlichen Gesellschaftsgruppen leisten, indem es das zwischenmenschliche Miteinander fördert. Das ist vor allem in Zeiten des Abbaus von Sozialschutz und der einhergehenden Zunahme von Lebensrisiken ein unverzichtbarer Beitrag zum inneren Frieden einer Gesellschaft. Davon abgesehen könnte es ein selbstkritisches Qualitätsmerkmal der Verantwortlichen in Staat und Gesellschaft werden, eigenes Handeln dem Leitziel der Chancengleichheit und Vielfalt unterzuordnen und so zum Entstehen neuer Gemeinschaftswerte beizutragen.

Das Postulat der Antidiskriminierung darf nicht in einem rein formalistischen Sinn angewandt werden, sondern muss den jeweiligen Gesamtzusammenhang angemessen berücksichtigen: Ungleiche Tatbestände bedingen auch unterschiedliche Behandlungen und stellen keine Diskriminierung im Sinne der EU-Antidiskriminierungskampagne dar. Antidiskriminierung soll nicht zu einem Schlagwort verkommen, das neue Tabus schafft und kritische Hinterfragungen unterbindet, sondern soll - im Gegenteil - den gesellschaftlichen Diskurs, wie mit Minderheiten menschenwürdig umzugehen ist, befruchten.

Quellenhinweise:

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hg.) 2007: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz. Berlin
Schroedter, Elisabeth (Hg.) 2007: Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz im Spiegel der europäischen Antidiskriminierungspolitik. Berlin

„Ich bin ein Fremder gewesen und ihr habt mich aufgenommen“, Als Kirche zusammenleben mit Menschen anderer Herkunft, Sprache und Religion, Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Baden-Württemberg, 1. Auflage 2008, Reutlingen

Patrick Thornberry: Confronting Racial Discrimination: A CERD Perspective. In: Human Rights Law Review 5:2 (2005) S. 239-269.

Statistisches Jahrbuch 2008, Statistisches Bundesamt, Wiesbaden

Haft, Fritjof/Schlieffen, Katharina Gräfin von, Handbuch der Mediation, München 2002

<http://www.ack-bw.de/>

<http://www.antidiskriminierung.org/>

<http://www.ifsw.org/home>

<http://www.christian-spatscheck.de/public.htm>

http://www.coe.int/T/D/Com/Europarat_kurz/

http://europa.eu/abc/index_de.htm

http://www.migration-online.de/data/nationaler_aktionsplan_gegen_rassismus.pdf

[http://forum-menschenrechte.de/cms/upload/PDF/ab_05-2008/2008-06-](http://forum-menschenrechte.de/cms/upload/PDF/ab_05-2008/2008-06-26_FMR_Schattenbericht_D.pdf)

[26_FMR_Schattenbericht_D.pdf](http://forum-menschenrechte.de/cms/upload/PDF/ab_05-2008/2008-06-26_FMR_Schattenbericht_D.pdf)

http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/pdf/pubst/poldoc/propdir426_08_de.pdf

<http://fra.europa.eu/fra/index.php>

[http://www.bundesregierung.de/Content/DE/Publikation/IB/Anlagen/ausl_C3_A4nderbericht-6-teil-](http://www.bundesregierung.de/Content/DE/Publikation/IB/Anlagen/ausl_C3_A4nderbericht-6-teil-1.property=publicationFile.pdf)

[1.property=publicationFile.pdf](http://www.bundesregierung.de/Content/DE/Publikation/IB/Anlagen/ausl_C3_A4nderbericht-6-teil-1.property=publicationFile.pdf)

<http://www.zeit.de/2007/13/C-Bildungsbericht>

<http://www.bibb.de/de/11839.htm>

http://pisa.ipn.uni-kiel.de/zusammenfassung_PISA2006.pdf

(Login: 10.11.2008)