Netzwerk
Schleswig-Holstein

10 Jahre „Antidiskriminierungs“-gesetzgebung in Deutschland
Und wie sieht es wirklich aus?

Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“

Dokumentation
der Fachveranstaltung
am 01.Dezember 2016
in Lübeck

www.netzwerk-iq.de
www.iq-netzwerk-sh.de

Impressum

Herausgeber:
IQ Schleswig- Holstein
„Mit Recht gegen Diskriminierung! Blickpunkt Migrationshintergrund und Arbeitsmarkt in Schleswig-Holstein“
www.iq-netzwerk-sh.de

Antidiskriminierungsverband Schleswig-Holstein e.V.
Herzog-Friedrich-Straße 49
24103 Kiel
www.advsh.de

Mitveranstalter:
advsh-Projekt:
„Netzwerke für eine Antidiskriminierungskultur in Schleswig-Holstein: Unterstützung vor Ort!“

Dieses Projekt wird gefördert von:

Redaktion:
Teams der Projekte:
- „Mit Recht gegen Diskriminierung!“
- Naki-SH: Unterstützung vor Ort.

Layout:
Julia Lyhs, Kiel

Veranstaltungsfotos:
Ronja Wagner, Projekt „Mit Recht gegen Diskrimierung!“

Titelfoto:
©pixabay

Druck:
Gebr. Peters GmbH, Preetz

Stand Dezember 2016

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales gefördert.

In Kooperation mit:

Inhalt

Impressum 2

Vorwort Hanan Kadri / Antidiskriminierungsverband Schleswig-Holstein e.V. 4

Begrüßung Djamila Benkhelouf 5

Begrüßung durch die Veranstaltenden 6

Vera Egenberger / Geschäftsführerin des Büros zur Umsetzung von Gleichgehandlung e.V., Berlin
„Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) im europäischen Kontext - Herausbildung und Potentiale“. 9

Prof.in i.R. Dr. Sibylle Raasch, Hamburg
„Recht haben - Recht bekommen? - Rechtsdurchsetzungsprobleme im Diskrimierungsschutz“ 18

Halil Can; Berlin
„Empowerment und Power-Sharing“ 29

Diskussionsrunde mit den Referentinnen und Referenten 34

Schlusswort des Veranstalters 41

Mitwirkende 43

Info-Flyer: Instrumente des Diskriminierungsschutzes für Betriebe/Dienststellen 44

Info-Flyer: Instrumente des Diskriminierungsschutzes im Arbeitsleben:
Handlungsmöglichkeiten der Interessenvertretungen 45

Info-Flyer: Handlungsmöglichkeiten für von Diskriminierung bedrohte und betroffene Menschen 46

Programm der Veranstaltung 47

10 Jahre „Antidiskriminierungs“-gesetzgebung in Deutschland Und wie sieht es wirklich aus?

Im Jahr 2006 wurde nach zähem Ringen und gegen teilweise heftigen nicht nur politischen Widerstand das deutsche „Antidiskriminierungsgesetz“, das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), verabschiedet. Diese Gesetzgebung war sicherlich ein Meilenstein, denn so wurde erstmals in Deutschland ein einklagbarer Rechtsanspruch auf Schutz vor Ungleichbehandlung festgeschrieben.

Wir nehmen dieses Jubiläum zum Anlass, kritisch nachzufragen, ob unser Land in den vergangenen zehn Jahren tatsächlich spürbar diskriminierungsfreier geworden ist. Welchen effektiven Beitrag kann das AGG überhaupt leisten auf dem Weg zu einer Gesellschaft, in der Diskriminierungsfreiheit als Grundprinzip eines auf den Werten von Gleichbehandlung und gleichberechtigter Teilhabe beruhenden Zusammenlebens anerkannt ist? Und werden diese Werte im Alltag auch tatsächlich gelebt? Welche Hürden stehen einer optimalen Rechtsdurchsetzung und Rechtsentwicklung (weiterhin) im Weg? Welche Rolle spielen die Phänomene Rassismus und Diskriminierung in Deutschland? Weitere Themenschwerpunkte sind die Ansätze „Empowerment“ und „Power-Sharing“. Was sind das für Ansätze und welche Handlungsmöglichkeiten können daraus entwickelt werden? Diesen und vielen weiteren Fragen wird die Fachveranstaltung nachgehen.
Mit Referaten aus unterschiedlichen Perspektiven werden wir die gesellschaftliche Realität beleuchten und das deutsche Antidiskriminierungsrecht einer kritischen Bestandsaufnahme unterziehen. In einer anschließenden Podiumsdiskussion mit den Referentinnen und Referenten unter Einbeziehung aller Teilnehmenden an der Veranstaltung wollen wir die Ergebnisse zusammenfassen und den notwendigen Reformbedarf der deutschen Antidiskriminierungsgesetzgebung aufzeigen!

Hanan Kadri
Antidiskriminierungsverband Schleswig-Holstein e.V.

„10 Jahre „Antidiskriminierungs“-gesetzgebung in Deutschland – Und wie sieht es wirklich aus?“

Herzlich willkommen in der schönen Hansestadt Lübeck

Mein Name ist Djamila Benkhelouf und ich darf Sie heute hier durch den Nachmittag führen.
Den Nachmittag, den wir gestalten mit der Fachveranstaltung unter dem Motto:

„10 Jahre „Antidiskriminierungs“-gesetzgebung in Deutschland – Und wie sieht es wirklich aus und wo stehen wir?“

Nach zähem Ringen ist vor 10 Jahren das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz in Kraft getreten. Ja, ein „Antidiskriminierungsgesetz“ (AGG) ist damit in Deutschland etabliert! Aber trotzdem – auch wenn es das AGG seit 10 Jahren gibt und auch vieles sich bewegt hat und vieles fortschrittlicher läuft, gibt es an etlichen Stellen immer noch Probleme!
Wir wollen einfach mal schauen – heute an diesem Nachmittag – ob das Recht auch wirklich umgesetzt wird und ob auch Recht gesprochen wird im Einzelfall, wenn Menschen von Diskriminierung betroffen werden in Deutschland. Und wir werden uns ansehen, wie die europäischen Richtlinien zur Antidiskriminierung im Rest von Europa umgesetzt werden. Gibt es vielleicht Länder, in denen die Richtlinien effektiver, besser umgesetzt werden oder aber auch Länder, die vielleicht im Vergleich zu Deutschland noch schlechter dastehen? Darüber werden wir heute diskutieren. Und vielleicht auch die Frage aufwerfen, an welchen Stellschrauben wir noch drehen müssen, damit – auch wenn es das Gesetz seit zehn Jahren schon gibt – das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz nicht einfach nur eine – zwar starke – juristische Hülle, aber eben nicht einfach nur eine Hülle bleibt.

Begleiten werden uns heute drei Expertinnen und Experten aus Hamburg und aus Berlin.

Ich möchte Sie höflich bitten, nach den Vorträgen zunächst einmal einfach nur reine Verständnisfragen zu stellen. Das heißt, wenn etwas direkt unklar ist, können Sie das natürlich gleich im Anschluss an die Vorträge versuchen zu klären.

Wir haben am späteren Nachmittag dann noch eine ausgiebige Diskussionsrunde mit den Referent_innen hier vorne auf dem Podium, zu der ich Sie als Teilnehmende der heutigen Veranstaltung herzlich einlade, aktiv mit uns zu diskutieren, Fragen zu stellen und zu den Bereichen, die für Sie besonders interessant sind, die für Sie wichtig sind, dann direkt mit den Referent_innen ins Gespräch zu kommen.

Ja und jetzt begrüße ich als Gastgeber des heutigen Tages Stefan Wickmann und Carolin Deitmer. Herzlich willkommen!

Stefan Wickmann / Antidiskriminierungsverband Schleswig-Holstein e.V.

Begrüßung durch die Veranstaltenden

Ja, vielen Dank, Frau Benkhelouf, für die freundliche Einleitung.

Man sieht's natürlich – anders als im Programm ausgedruckt – ich bin nicht Hanan Kadri, die Sie heute hier sehr gern von Seiten des Veranstalters zu unserer Fachveranstaltung begrüßt hätte. Aus gesundheitlichen Gründen ist Frau Kadri heute leider verhindert – herzliche Grüße von Frau Kadri und uns einen guten Verlauf des heutigen Tages.

Mein Name ist Stefan Wickmann. Mit meiner Kollegin Carolin Deitmer vertreten wir den Veranstalter des heutigen Tages, den Antidiskriminierungsverband Schleswig Holstein e.V. (advsh).

Herzlich willkommen im Namen des Antidiskrimierungs-bandes und des gesamten Teams!

Gleich vorweg eine kleine technische Ansage, dann haben wir das auch geklärt: Unsere Kollegin Ronja Wagner macht während der Veranstaltung Fotoaufnahmen und wir werden sowohl die Vorträge nachher als auch die anschließende Diskussionsrunde mit einer Tonaufzeichnung dokumentieren, weil wir im Nachgang eine schriftliche Dokumentation der Veranstaltung vornehmen wollen. Wenn der oder die eine oder andere von Ihnen vielleicht sagt, ich möchte aber auf gar keinen Fall mit aufs Foto, bitte einfach unsere Kollegin Frau Wagner ansprechen. Wir werden das natürlich berücksichtigen und dann werden Sie später auch nicht in unseren Veröffentlichungen auftauchen.

Meine Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen, vielen Dank, dass Sie den Weg zu uns nach Lübeck gefunden haben!

Vielleicht noch ganz kurz zu uns beiden – also zu Frau Deitmer und mir. Wir sind beide beim Antidiskriminierungsverband Schleswig Holstein e.V. beschäftigt und sind dort natürlich auch in der Beratungstätigkeit für von Diskriminierung Betroffene tätig.

Unsere eigentliche Aufgabe liegt aber in zwei Bildungsprojekten zum Thema Antidiskriminierungsrecht. Dies sind die Projekte „Netzwerke für eine Antidiskriminierungskultur in Schleswig Holstein: Unterstützung vor Ort (NAKi-SH)“ und das Projekt „Mit Recht gegen Diskriminierung! – Blickpunkt Migrationshintergrund und Arbeitsmarkt in Schleswig Holstein“.
Letzteres ist sicherlich ein etwas sperriger Titel, aber das ist letztlich auch dem Hintergrund geschuldet, dass wir uns in unserer Projektarbeit auf den Arbeitsmarkt beziehen müssen, weil wir durch das Bundesministerium für Arbeit gefördert werden und zudem unsere Zielrichtung in diesem Zusammenhang speziell auf die Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Migrationshintergrund ausgerichtet ist. Wir sind in unserem Projekt „Mit Recht gegen Diskriminierung!“ tätig im Netzwerk Integration durch Qualifizierung, das sogenannte IQ-Netzwerk – ein bundesweiter, vom Bundesarbeitsministerium geförderter Projektverbund. Dort beschäftigen wir uns in unserem Projekt speziell mit der Thematik von Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt und dabei mit allem, was auch das AGG in diesem Zusammenhang so hergibt.

Ganz herzlich noch einmal begrüßen möchte ich auch von Seiten des Antidiskriminierungsverbandes Schleswig-Holstein unsere drei Referentinnen und Referenten des heutigen Tages: Frau Vera Egenberger, Frau Professorin Sibylle Raasch und Herrn Halil Can, die den Weg aus Hamburg, beziehungsweise aus Berlin zu uns ins vorweihnachtliche Lübeck gefunden haben.
Sie waren alle drei spontan bereit, unsere Veranstaltung durch Ihre Vorträge mitzugestalten und sich dann im Anschluss auch einer – hoffentlich sehr angeregten – Diskussion mit dem Publikum zu stellen. Dafür schon einmal an dieser Stelle vorab vielen Dank!
Wir freuen uns auf einen spannenden, anregenden Nachmittag! Damit übergebe ich an meine Kollegin Carolin Deitmer, die auch noch ein paar Worte zu Ihnen sprechen möchte.

Carolin Deitmer / Antidiskriminierungsverband Schleswig-Holstein e.V.

Begrüßung durch die Veranstaltenden

Ja, auch ich begrüße Sie ganz herzlich hier in den Media-Docks in Lübeck.

Ich freue mich, dass Sie alle da sind. Auch habe ich ein paar Kooperationspartnerinnen von mir aus dem Projekt NAKi-SH: Unterstützung vor Ort gesehen – auch ganz toll, dass Sie da sind. Das wollte ich gern noch einmal hervorheben.

Meine Damen und Herren, sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen,

im August 2016 ist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, das AGG, 10 Jahre alt geworden. Das AGG ist die zentrale gesetzliche Regelung in Deutschland auf dem Gebiet des Antidiskriminierungsrechtes, soweit es um Diskriminierungserscheinungen im Bereich des Arbeitslebens und im allgemeinen Zivilrecht geht. Das Ziel des AGG ist es, so sagt es Paragraph 1 dieses Gesetzes, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse, der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion, der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

Mit dem AGG hat jede einzelne oder jeder einzelne in Deutschland ein einklagbares Recht auf Gleichbehandlung im Arbeitsleben und in Alltagsgeschäften des täglichen Lebens. Das AGG ist somit auf jeden Fall als ein Meilenstein zu betrachten.

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.

Grundlage des AGG sind die Richtlinien, von denen wir schon gehört haben, die Richtlinien der Europäischen Union, die in den Jahren 2000-2004 entstanden sind und die – so sagen es die Richtlinien – innerhalb einer gesetzten Frist in nationales Gesetz umgesetzt werden sollten.
Die damaligen Regierungsfraktionen haben dieses Gesetz seinerzeit verspätet und vor allem gegen heftigen Widerstand auf den Weg gebracht, Widerstand vor allem aus der Wirtschaft.
Und auch in der Folge, also nach 2006, nach Verabschiedung dieses Gesetzes, wurden große Ängste geschürt vor dem „Bürokratiemonster“, „das den Unternehmen nur hohe Kosten einbringen und Gerichte mit vielen, vielen Klagen überfluten“ würde. Wir denken, nach 10 Jahren AGG ist es nun Zeit, Bilanz zu ziehen und die Frage zu stellen: „Wie sieht es wirklich aus?“
Eine Umfrage der Antidiskriminierungsstelle des Bundes aus dem Jahre 2016 – also ganz aktuell – besagt, dass knapp jede dritte Person in Deutschland in den vergangenen zwei Jahren Diskriminierung erlebt hat. Anlässlich dieser Umfrage und anlässlich von 10 Jahren AGG stellen wir uns nun einige Fragen:

- Wie diskriminierungsfrei oder gerade eben nicht diskriminierungsfrei geht es – trotz AGG – in deutschen Unternehmen oder auch bei alltäglichen Rechtsgeschäften – wie beispielsweise auf dem Wohnungsmarkt – eigentlich zu?

- Wie effektiv ist der Schutz vor Benachteiligung wirklich, der mit dem AGG geschaffen wurde?

- Welchen Beitrag kann das AGG überhaupt leisten auf dem Weg zu einer diskriminierungsfreien oder wenigstens diskriminierungsfreieren Gesellschaft – als große Utopie?

- Und was muss getan werden, um sich dem Ideal dieser diskriminierungsfreien Gesellschaft anzunähern, und welche

Hürden stehen einer optimalen Rechtsdurchsetzung eigentlich im Weg?

• Welche Rolle spielen darüber hinaus, beziehungsweise auch damit einhergehend die Phänomene ‚Rassismus' und ‚Diskriminierung' in Deutschland?

Wir werden uns diesen und weiteren Fragen heute zuwenden und freuen uns auf einen Nachmittag mit anregenden Diskussionen und viel Input.
Das Wort übergebe ich jetzt an die Moderatorin Frau Benkhelouf, die uns durch den weiteren Verlauf der Veranstaltung führen wird.

Zwischenmoderation : Djamila Benkhelouf

Vielen, vielen Dank!
So viel zu sagen habe ich ja heute nicht. Beginnen möchte ich und mit Ihnen begrüßen möchte ich Frau Vera Egenberger. Kommen Sie gleich zu mir.

Frau Egenberger, Sie sind Geschäftsführerin des Büros zur Umsetzung von Gleichbehandlung in Berlin und Sie arbeiten ja auch als freie Trainerin und Beraterin im Bereich Gleichbehandlung. Also, Sie sind schon sehr praxiserfahren, was auch einzelne Fälle angeht, und von Ihnen erfahren wir heute noch etwas über die Entstehungsgeschichte des AGG. Die ist ja sehr spannend – Frau Deitmer hat das ja vorhin schon etwas angesprochen: ein zähes Ringen, Ängste und Bedenken. Dazu werden wir sicherlich noch einiges erfahren. Aber auch dazu, wie das AGG im europäischen Kontext zu sehen ist, mit seiner Herausbildung als deutsches Antidiskriminierungsgesetz und mit seinen Potentialen. Viel Spaß!

Vera Egenberger / Geschäftsführerin des Büros zur Umsetzung von Gleichgehandlung e.V., Berlin

„Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) im europäischen Kontext - Herausbildung und Potentiale"

So, vielen Dank für die Einladung und die freundliche Begrüßung!

Ich hoffe in der Tat, dass es unterhaltsam wird, was ich Ihnen zu bieten habe.

Ich bin in der Tat eine Person, die Ihnen heute ein bisschen aus erster Hand erzählen kann, wo unser AGG herkommt. Ich habe in den letzten 25 Jahren in Deutschland, aber auch in anderen Ländern, in der Antidiskriminierungsarbeit gearbeitet, unter anderem zu dem Zeitpunkt, als die europäischen Richtlinien, die diesem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz zugrunde liegen, entstanden, in Brüssel bei einem Netzwerk, das sich „European Network against Racism" nennt.
Ich habe dort als Geschäftsführerin – jetzt im Nachhinein kann ich sagen: die Freude gehabt – die Entwicklung dieser Richtlinien ein Stück weit zu begleiten. Und diese Entwicklung möchte ich Ihnen gerne ein Stück weit auch darlegen.

Wo kommt das AGG her, auf was basiert es und wie hat es sich dann in Deutschland entwickelt?

Ich habe mich dann, nachdem ich in drei verschiedenen europäischen Ländern Antidiskriminierungsarbeit gemacht habe, was alles sehr spannend war, dazu entschlossen, wieder nach Deutschland zu kommen und dort eine sehr kleine Organisation zu gründen. Das wird im zweiten Teil meines Vortrags dann relevant. Mit dieser Organisation werden wir als Beistand (Sie werden gleich noch lernen, was das ist, eine Beistandschaft) aktiv. Das heißt, wir begleiten Personen, die Diskriminierung erlebt haben und in Fällen, wo es sich möglicherweise um einen Präzedenzfall handelt, als Beistand.

Diese Aspekte und Erfahrungen möchte ich gerne auch in meinen Vortrag einfließen lassen.

Die Entwicklung von Antidiskriminierungsrichtlinien in der EU geht zurück auf eine Initiative von Personen, die sich in einer Gruppe zusammengefunden haben, die sich damals „Starting Line Group" nannte. Das waren Leute aus der Wissenschaft, das waren zum Teil sehr junge Jurastudenten, die heute auch in die Jahre gekommen sind, es waren Vertreter und Vertreterinnen von NGOs überwiegend aus Brüssel, aber auch aus anderen Ländern, die den Gedanken hatten, dass die Europäische Union eigentlich ein Mandat besitzen müsste, sich um Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung kümmern zu können. Sie werden sich wundern, zu dem Zeitpunkt 1997 – beziehungsweise die Gründung dieser „Starting Line Group" war schon einige Jahre vorher – gab es außer der Gleichstellung von Frauen und Männern kein juristisches, vertragliches Mandat, sich um diesen Themenbereich zu kümmern. Diese „Starting Line Group" hat sehr dafür plädiert und in Lobbyarbeit umgesetzt, dass dann im Amsterdamer Vertrag, der damals, 1997, verabschiedet oder ergänzt wurde, einen kleinen – manchmal sind kleine Dinge sehr weitreichend – Paragraphen, Artikel 13 hieß der damals, einzuführen, der der Europäischen Union das rechtliche Mandat gibt, über die regulären Verfahren, die in der Europäischen Union üblich sind, Richtlinien zu entwickeln, die Diskriminierung aufgrund von sechs Gründen, die ich gleich noch nennen werde, zu bearbeiten. Das ist ein „Zehnzeiler" und dieser ist Ursprung und Ausgangslage all dessen, was wir heute besprechen. Nachdem dieser Amsterdamer Vertrag dann ergänzt worden war, war auch relativ schnell klar von Seiten der EU-Kommission, dass entsprechende rechtliche Entwicklungen angegangen werden sollen. Und zu dem Zeitpunkt hatte ich dann das Vergnügen, in Brüssel bei diesem besagten Netzwerk zu arbeiten. Ab Herbst 1999 waren dann erste Entwicklungen innerhalb der Kommission aufgegriffen worden, zwei europäische Richtlinien zu entwickeln, die – warum auch immer – damals eben in zwei Teile geteilt wurden. Es ging einmal darum, dass eine Richtlinie den Bereich der ethnischen oder rassistischen Diskriminierung im Bereich der Beschäftigung, aber auch in allen weiteren Bereichen des Lebens sanktionieren sollte. Das ist die sogenannte Antirassismusrichtlinie, die hat eine Nummer, das ist bei der Europäischen Union so üblich, die heißt 2000/43, weil sie im Jahr 2000 veröffentlich wurde und weil sie im chronologischen Ablauf als Nummer 43 veröffentlicht wurde. Diese Richtlinie war die erste, die veröffentlicht wurde, und kümmerte sich ausschließlich um den Bereich ethnische, rassistische Diskriminierung und dabei, wie gesagt, sowohl in

Bezug auf Beschäftigung als auch alle anderen Teile des Lebens. Eine zweite Richtlinie, die sogenannte Beschäftigungsrichtlinie, deckt auch in der Tat nur den Bereich der Beschäftigung ab und greift da zum gewissen Grad die Diskriminierungsgründe Geschlecht, Religion, Behinderung, das Alter und die sexuelle Orientierung auf. Dies besagt, dass im Bereich Beschäftigung die Diskriminierung auf Grund dieser fünf Merkmale sanktioniert werden können soll.
Es gab dann in der Folge noch zwei weitere Richtlinien, die die Gleichbehandlung von Frauen im Bereich Beschäftigung und Dienstleistungen regeln sollten. Diese würde ich heute, auch wenn diese in die Implementierung auf nationale Ebene mit einfließen, mal beiseitelassen, um eine zu große Komplexität zu vermeiden.

So, Sie sehen schon: die eine Richtlinie mit einem Diskriminierungsgrund quasi in allen Bereichen des Lebens (die Antirassismusrichtlinie, Anm. d. Red.); die andere Richtlinie (die Beschäftigungsrichtlinie, Anm. d. Red.), die eher einen horizontalen Ansatz hat, mit fünf weiteren Gründen, aber nur in einem Bereich des Lebens, nämlich der Beschäftigung. Also so ein bisschen eine „eckige und kantige“ Abdeckung dessen, was an Diskriminierungsschutz vorgesehen war.

Einige von ihnen erinnern sich möglicherweise an das Jahr – ich glaube, es war spät im Jahr 1999 – als in Österreich Parlamentswahlen durchgeführt wurden und die rechtspopulistische Partei von Jörg Haider mit in die Regierung einzog. Es war erstaunlich, welche Reaktionen – heute fielen sie meiner Einschätzung nach anders aus – das damals in Brüssel verursacht hat. Es gab in der Tat auf der einen Seite Sanktionen für das Land Österreich. Es gab eine Gruppe von „drei Weisen“, die nach Österreich geschickt wurden, um zu beobachten, dass dort keine rassistischen oder wie auch immer nicht-demokratischen Dinge passieren.
Und – und das mag erstaunlich sein, aber es hat in der Tat damals so funktioniert – diese Entwicklung einer teilweise rechtspopulistischen Regierung Österreichs hat den Prozess der Diskussion im Europäischen Parlament und im Europäischen Rat, die beide eben diese Richtlinie diskutieren und weiterentwickeln mussten, dahingehend befördert, dass diese innerhalb von kürzester Zeit verabschiedet wurden. Und ich glaube, man kann in der Tat sagen: Es gibt nur ganz wenig Rechtsinstrumente oder Richtlinien, die in Brüssel je so schnell verabschiedet wurden, wie diese beiden Antidiskriminierungsrichtlinien. Das war eine Sache von wenigen Monaten. Weil offensichtlich zu diesem Zeitpunkt erkannt wurde, dass die Rechtsgrundlage eines Antidiskriminierungsschutzes enorm wichtig ist. Die Richtlinien wurden dann auch in der Tat – die eine etwas früher, die andere etwas später – im Sommer 2000 verabschiedet. Und in der Regel ist es dann so, dass eine Frist von drei Jahren gegeben wird für die Länder, um diese Richtlinie in nationale Gesetzgebung umzuwandeln.
In den verabschiedeten Texten, und Sie werden das gleich wiedererkennen, wenn wir über das AGG sprechen, finden sich diese sechs Gründe der Diskriminierung, die gerade auch schon einmal angedeutet wurden. Sie sind wichtig, deswegen wiederhole ich sie nochmal: Es ist die ethnische oder rassistische Diskriminierung, es ist die Diskriminierung aufgrund der Religion oder Nichtreligiosität, aufgrund des Alters, aufgrund der sexuellen Orientierung, aufgrund einer Behinderung oder des Geschlechtes.

**Alle abgedruckten Folien entstammen der Präsentation von Vera Egenberger zum Vortrag im Rahmen der Fachveranstaltung „10 Jahre AGG“ am 01.12.2016 in Lübeck*

Diese sechs Diskriminierungsgründe sind im Grunde in diesen zwei Richtlinien (Antirassismusrichtlinie und Beschäftigungsrichtlinie, Anm. d. Red.) zusammen abgedeckt.
Sie grenzen auch ein, also sie decken den Bereich dessen ab, wo der Diskriminierungsschutz gewährleistet werden muss. Das werden wir gleich sehen, wenn wir das AGG ein bisschen genauer angucken, was da alles dazugehört. Und die beiden genannten Richtlinien führen beispielsweise ein Konzept ein, das besagt, dass eben nicht nur ausschließlich die Betroffenen von Diskriminierung beweisen müssen, dass sie diskriminiert worden sind, sondern man spricht hier von einer teilweisen Umkehrung der Beweislast. Das bedeutet, dass dann, wenn es Indizien für eine Diskriminierung gibt, eben diese Beweislast sich umkehrt und dann folglich die Personen, die beschuldigt werden, diskriminiert zu haben, nachweisen müssten, dass sie es nicht getan haben. Das ist ein relativ neues Konzept im europäischen Kontext. Sie finden es wieder im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz, aber es kommt ursprünglich aus den Richtlinien. Ich möchte das eine oder andere Beispiel anführen, um für Sie erkennbar zu machen, was diese Richtlinien im Grunde in der nationalen Gesetzgebung auch bewirken.
Das Konzept der direkten oder indirekten Diskriminierung wurde eingeführt – auch das erkläre ich gleich genauer, worum es dort geht. Und es wird in beiden Richtlinien festgelegt, dass es eben in jedem Land eine sogenannte spezialisierte Stelle geben soll, die zugänglich ist – in welcher Form auch immer – für Menschen, die Diskriminierung erlebt haben, und die bestimmte Aufgaben erfüllen sollen.
Diese Richtlinien sind immer – und das gilt grundsätzlich – eine Festlegung oder Darstellung eines Minimalstandards. Will heißen, dass jedes Land die Freiheit hat, über diese Standards hinauszugehen und diese (weit) zu überschreiten. Nach oben hin ist da keine Grenze gesetzt. Jedoch ist es so, dass unter diese festgelegten Standards aus diesen Richtlinien ein Land nicht gehen sollte. Und wenn wir gleich über die Implementierung sprechen, merken wir, dass es manchmal gar nicht ganz einfach ist, das nachzuvollziehen – wo ist eigentlich die untere Grenze, was sind die zu gewährleistenden Mindeststandards?

Im Grunde war es so terminiert, dass durch die Verabschiedung der Richtlinien alle Länder der Europäischen Union die Richtlinien bis zum Sommer 2003 in nationale Gesetzgebung hätten umwandeln sollen. Sie haben es schon gehört: Deutschland war dann doch 3 Jahre später dran! Es war dann auch in der Tat schon so, dass die Europäische Kommission ein sogenanntes Vertragsverletzungsverfahren angestrebt hat, weil diese Frist weit überschritten war.

Lassen Sie uns ein bisschen schauen, was ist eigentlich passiert zwischen 2003, der Verabschiedung der EU-Richtlinien, und 2006, als dann das Gesetz (AGG) in Deutschland in der Tat endlich verabschiedet wurde?

Es war gar nicht so, dass in Deutschland keine Initiativen ergriffen wurden. Es war viel eher so, dass es über wechselnde Regierungskonstellationen – das fing mal an mit einer großen Koalition, dann war es eine rot-grüne Koalition, dann gab es mal wieder eine andere Konstellation – zwar mehrere Initiativen gegeben hat, ein Antidiskriminierungsgesetz zu entwickeln, aber es gab nicht notwendigerweise eine Einigkeit, wie dieses aussehen sollte. Also, eine Strömung vertrat den Standpunkt: „Wir machen eine Eins-zu-eins-Umsetzung dessen, was in der Richtlinie steht, das heißt: Minimalstandard – mehr gibt‘s nicht!“ Oder es gab eine andere Strömung, die gesagt hat: „Wunderbar – das, was die Richtlinie uns vorgibt, natürlich wollen wir das. Aber wir würden gerne eigentlich auch einen viel progressiveren und weitergehenden Diskriminierungsschutz gestalten!“ Und es gab in der Tat über drei Jahre hin eine Debatte, die gar nicht ganz einfach zu führen war. Die Debatte wurde zwar weitestgehend im Bundestag geführt, aber es gab – und das wurde gerade schon angedeutet – auch aus den Reihen der Arbeitgeberverbände, aus den Reihen der Versicherungswirtschaft, aus den Reihen der Kirchen – spezifischere oder auch generellere Stimmen, die ein solches Gesetz eigentlich ablehnten. Wenn man mal auf die Tatsachen schaut, dass die Richtlinien von allen Ländern der Europäischen Union mit verabschiedet wurden, ist die Äußerung, die Umsetzung in nationales Recht nicht zu wollen, etwas widersinnig. Denn, wenn man auf europäischer Ebene mitbestimmt hat und dem zugestimmt hat, ist die logische Schlussfolgerung, dass man das Beschlossene auch umsetzen muss. Aber nichtsdestotrotz hat es, von Seiten der Arbeitgeberverbände beispielsweise, eine sehr starke Ablehnung gegeben. Es wurde argumentiert mit der befürchteten Bürokratie. Es wurde damit argumentiert, dass man große Archive anlegen müsste, um zu dokumentieren, dass man, wenn man in Bewerbungsverfahren bestimmte Personen ausgewählt hat, eben auch sichergestellt hat, dass man Leute nicht diskriminierend ausgewählt bzw. abgelehnt hat. Also, es wurden alle möglichen Schreckgespenster an die Wand gemalt.

Die Argumente waren gegen ein Antidiskriminierungsgesetz gerichtet. Es wurde befürchtet, von sehr Vielen, dass es eine große Flut an Klagen geben würde. Was man heute, zehn Jahre später ganz anders einschätzen kann, weil man eben nicht in die Zukunft schaut, sondern zehn Jahre Erfahrungen auswerten kann – dazu gleich noch den einen oder anderen Satz.
Es gab in diesem Kontext in der Tat drei Entwürfe. Einer davon war von der damaligen Justizministerin Däubler-Gmelin. Als sie dann leider aus dem Amt schied, wurde dieser Entwurf wieder ein Stück weit weggelegt. Dieser Entwurf beinhaltete die Idee, dass man die Richtlinien als so genanntes Artikelgesetz umsetzt. Das heißt, dass man einen Artikel in dem einen Gesetz ändert und einen weiteren Artikel in einem anderen und dann regelt man eben im Arbeitsrecht noch bisschen was – so dass dann zwar die Mindeststandards abgedeckt gewesen wären, aber man hätte so den Diskriminierungsschutz überall ein bisschen verstreut gehabt.
Die andere Initiative – die sich dann letztendlich auch durchgesetzt hat – war diejenige zu sagen, wir wollen ein kompaktes Antidiskriminierungsgesetz. Das hat natürlich in der einen oder anderen Form Auswirkungen auf andere Rechtsrahmen – auf das Arbeitsrecht, auf das Verwaltungsrecht, auf welche anderen Bereiche auch immer. Aber wir haben ein Gesetz, das soll den Diskriminierungsschutz beschreiben. Mit diesem Gesetzentwurf wurde dann im Sommer 2006 im Parlament eine Abstimmung durchgeführt und es wurde verabschiedet. Ich erinnere mich noch sehr gut an diesen Tag: Ich war noch nicht zurück in Deutschland, ich saß eigentlich auf dem Sofa, um das nächste Fußballspiel der Weltmeisterschaft 2006 zu schauen – sie erinnern sich ganz bestimmt an das „Sommermärchen“. Plötzlich war da die Nachricht, der Bundestag hätte das Antidiskriminierungsgesetz verabschiedet.

Für mich war das ein wunderbares Signal, auch wenn es drei Jahre zu spät kam – endlich war das Antidiskriminierungsgesetz in Deutschland dann doch „geboren“.

Und letztendlich scheint es so gewesen zu sein, dass aufgrund des Drucks der Europäischen Kommission, die dann in der Tat schon dabei war, eine zweite Stufe des Vertragsverletzungsverfahrens einzuleiten, die Bundeskanzlerin Frau Merkel dann ein Machtwort gesprochen und gesagt hat: „So, jetzt wird es verabschiedet und gut ist!“ Also, ich glaube, dass es auch ein Stück weit ihr zu verdanken ist, dass es sich dann nicht noch weiter hingeschleppt hat.
Und man kann – das werden wir gleich in den Details dessen sehen, was das AGG an sich bedeutet – erkennen, dass es eben über die Mindeststandards der Richtlinien hinausgeht und eben nicht eine bloße Eins-zu-eins-Umsetzung ist, sondern wir mit dem AGG in gewissen Bereichen – und da wird es dann schon schwierig, diese alle im Einzelnen zu benennen – einen etwas höheren Standard im Diskriminierungsschutz haben als ihn die Richtlinien strikt vorgeben.

Ich würde Ihnen jetzt gerne, weil wir schon relativ viel über das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz gesprochen haben, doch nochmal ein bisschen stärker im Detail erläutern, worum es da eigentlich geht:
Die sechs Diskriminierungsgründe, die haben wir jetzt schon genannt. Im Grunde sagt das Gesetz, dass die Bereiche, die dieses Gesetz abdeckt, jeweils alle sechs Gründe mit beinhalten. Wenn Sie sich erinnern, im Grunde geht es bei der Diskriminierung im Sinne der Richtlinien aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit oder aufgrund einer rassistischen Diskriminierung um alle Lebensbereiche und bei den anderen Diskriminierungskategorien dagegen nur um den Bereich der Beschäftigung. Unser Gesetz sagt wiederum, dass im Grunde alle sechs Gründe in mehr oder weniger allen Bereichen greifen. Das ist schon mehr als das, was die Richtlinie hergibt.

Die Bereiche, die abgedeckt sind, sind die folgenden:
Ein großer Schwerpunkt ist der Zugang zu Beschäftigung. Da geht es um Stellenausschreibungen, da geht es um Bewerbungen, da geht es um Bewerbungsverfahren, um Bewerbungsgespräche. Alles das, was mit dem Zugang zu Beschäftigung zu tun hat.
Und es geht außerdem um das, was innerhalb der Beschäftigung passiert: Zugang zum Arbeitsplatz, Zugang zu Fortbildung, gleichberechtigte Möglichkeiten der Fortbildung, des Lohns und so weiter.
Das sind die beiden Bereiche, die in der Tat auch in der Rechtspraxis die am intensivsten Genutzten des Gesetzes sind.
Wir haben dann zwei Bereiche: Mitgliedschaft in Vereinigungen und den Sozialschutz – beides ist im deutschen Kontext nicht so dominant. Da passiert relativ selten etwas, nichtsdestotrotz wollte ich es gesagt haben.
Der Bereich der Bildung steht zwar im Gesetz mit drin – so sehen es die Richtlinien vor – aber da haben wir schon ein Problem: In Deutschland haben wir ein föderales System. Bildung ist im Bereich der Länder angesiedelt. Das AGG ist jedoch ein Bundesgesetz, kann also nicht notwendigerweise direkt auf landeshoheitliche Bereiche zugreifen. Und Sie werden feststellen, da steht das mit der Bildung – mit der öffentlichen Bildung, muss ich deutlicher sagen – im Gesetz dann auch nicht mehr drin. Es heißt zwar im Grunde, dass Diskriminierung im Bereich Bildung nicht vorkommen soll, aber wenn sie denn vorkommt, dann steht im Gesetz nicht mehr, wie sie denn dann sanktioniert werden soll.
Der letzte Punkt, der hier unten im Gesetz steht, ist wiederum ein sehr zentraler, auch in der allgemeinen Rechtspraxis: der Zugang zu Waren und Dienstleistungen. Wir haben im Deutschen so ein schönes Wort: alle „Massengeschäfte“. Dabei geht es im Grunde um Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen. Das sind Versicherungen, das ist Wohnraum, das Kaufen eines Produktes, das Wahrnehmen einer Dienstleistung im weiteren Sinne. Dort spricht man von Massengeschäften. In diesen Bereichen ist es in der Regel so, dass man da keinen Vertrag unterschreibt, man aber trotzdem, wenn man beispielsweise mit der U-Bahn fahren möchte oder etwas anderes (wenn man zum Beispiel eine Wohnung sucht und einen Makler befragt, ob man nicht Angebote bekommen könnte) – auch wenn man nicht notwendigerweise einen Vertrag unterschreibt – ein Vertragsverhältnis eingeht. Und auch diese Vertragsverhältnisse, müssen diskriminierungsfrei ablaufen.

Aus den Richtlinien kommen auch die Formen der Diskriminierung, die ich gerne kurz erläutern möchte, weil manche doch sehr offensichtlich sind, aber andere wiederum auch nicht so offensichtlich.
Eine Ungleichbehandlung, die eine **unmittelbare oder eine direkte Diskriminierung** darstellt, kann durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz sanktioniert werden.

Ich nenne mal ein Beispiel: Wenn ich eine Wohnung besäße, die ich vermieten möchte und z.B. Frau Deitmer kommt zu mir und sagt: „Ich möchte gern die Wohnung mieten!“ und ich ihr sage: „Nee, nee, nee – Sie haben in zwei Jahren drei Kinder und das ist mir alles zu laut, deswegen nehme ich Sie nicht!“ – das wäre eine direkte Diskriminierung. Ich diskriminierte Frau Deitmer **direkt**.

Eine **mittelbare Diskriminierung** wiederum ist etwas komplizierter. Da geht es um Sachverhalte, die an sich erstmal völlig neutral aussehen. Es handelt sich um Regeln oder Verfahrensweisen, die erstmal sehr neutral sind – also aufgrund einer Körpergröße oder aufgrund von Altersgrenzen beispielsweise werden bestimmte Ausgrenzungen vorgenommen. Sagen wir mal, der Bundespräsident muss, glaube ich, mindestens 40 Jahre alt sein – „witzige“ Regelung!
Das ist jetzt natürlich kein gutes Beispiel, weil der Posten des Bundespräsidenten eher selten zu besetzen ist. Gehen wir aber mal davon aus, dass beispielsweise eine Fluggesellschaft Stewardessen oder Flugbegleiter, männlich und weiblich, einstellen möchte und sagt: „Wir suchen Personen, die mindestens 1,65 Meter groß sind.“ Dann sieht diese Vorgabe jetzt erst mal relativ neutral aus. Es könnte aber sehr gut sein – und sehr wahrscheinlich ist es auch tatsächlich so – dass Frauen hierdurch benachteiligt werden, weil sie im Durchschnitt eine kleinere Körpergröße haben als Männer. Jetzt gibt es für diese Anforderung möglicherweise einen rechtfertigenden Grund. In diesem Beispiel gäbe es einen, weil Flugbegleiter in der Tat auch helfen müssen, Gepäck in die oberen Fächer im Flieger reinzupacken. Wenn die Person zu klein ist und es nicht schafft, könnte sie ihre Tätigkeit nicht vollends ausführen. Aber schauen wir erstmal auf den ersten Teil des Sachverhaltes: Solche Regelungen, die an sich neutral aussehen, können auch zu einer Diskriminierung führen. Wenn eine solche mittelbare Ungleichbehandlung nicht begründbar und nicht gerechtfertigt ist, wäre es ein Sachverhalt für das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz. Es gibt nicht viele Fälle, die diesbezüglich zum AGG verhandelt wurden, möglicherweise hat Frau Prof.in Raasch nachher noch das eine oder andere Beispiel für uns.

Dann kommt bei den Diskriminierungsformen der Teil dazu, der im Gesetz Belästigung genannt wird. Da geht es um Sachverhalte, wo beispielsweise durch verbale oder körperliche oder schriftliche Anfeindung eine Diskriminierung vorgenommen wird. Eine Beschimpfung einer älteren Person, weil sie „alt“ ist, oder das Beschimpfen einer dunkelhäutigen Person, weil sie „dunkelhäutig“ ist, oder das Beschimpfen einer behinderten Person, weil sie „behindert“ ist – dies wird im Gesetzeskontext Belästigung genannt. Auch diese kann mit diesem Gesetz geahndet werden.
Es wird im AGG zudem noch die spezielle Unterscheidung gemacht zu einer sexuellen Belästigung, die auch noch ein Stück weiter greift im Gesetzeskontext. Da geht es auch um sexistische Darstellungen, um Bildmaterial und sonstige Dinge. Auch diesen kann, wenn sie eine diskriminierende Wirkung haben, über das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz entgegengewirkt werden.

Noch auf einen letzten Teil, den ich auch wichtig finde, möchte ich hinweisen. Es geht dabei darum, dass nicht nur die ausführende Person, die die Diskriminierung begeht, belangbar ist, sondern auch die Person, die die Diskriminierung angewiesen hat. Ein klassisches Beispiel dafür ist, dass ein Inhaber einer Firma der Personalleitung sagt: „Wir schreiben jetzt eine Stelle aus – und die jungen Frauen, die demnächst Kinder bekommen, möchten wir lieber nicht und die Menschen, die „behindert“ sind, lieber auch nicht!“ Wenn dieser Sachverhalt öffentlich würde und eine Klage geführt würde, ist dann nicht die Person, die diese Diskriminierung ausführt, will heißen die „Selektion“ im Bewerbungsprozess vorgenommen hat, zu belangen, sondern der Firmeninhaber, der dieses Vorgehen angewiesen hat. Da ist das Gesetz sehr deutlich, dass eine Anweisung dann auch zu einer Haftung führt.

Noch ein paar andere Konzepte, die ich doch relativ schnell abarbeiten möchte. Es geht in dem Gesetz auch darum, ein Stück weit dafür zu sensibilisieren, dass Menschen nicht immer nur aufgrund eines Merkmals diskriminiert werden, sondern auch manchmal in Kombination mehrerer Merkmale. Ich denke, eine praktizierende Muslima, die ein Kopftuch trägt, würde in dem Fall beispielsweise möglicherweise diskriminiert werden, weil sie eine Frau ist, weil sie eine Muslima ist und ein Kopftuch trägt. Das ist eine Kombination, die auf die Fallkonstellation eines männlichen Muslims gar nicht übertragbar ist. Das sind bestimmte, besondere Formen von Ausgrenzung, die in diesem Gesetz auch mitberücksichtigt sind – also sie sind zumindest angesprochen. In der allgemeinen Rechtspraxis wird dies aber doch oft kaum genutzt. Also wir haben selten Fälle, wo das Thema mit angesprochen wird.
Das Gesetz erlaubt auch – aber es erlaubt nur, es verpflichtet nicht – sogenannte positive Maßnahmen durchzuführen. Das bedeutet ein besonderes Konzept – auch das kommt aus den europäischen Richtlinien – das im Grunde versucht, einen benachteiligenden Sachverhalt oder eine historisch gewachsene Form von Ausgrenzung über sogenannte positive Maßnahmen zu bearbeiten. Wir nehmen mal für Deutschland das Beispiel der Ausgrenzung von Menschen mit Behinderung. Wir sind sehr gewöhnt daran, dass Firmen eine Quote durch ein anderes Gesetz auferlegt bekommen – zum Beispiel, dass fünf Prozent der Belegschaft von Menschen mit Behinderung abgedeckt werden sollen – und wenn sie das nicht tun, muss eine Ausgleichszahlung geleistet werden. Das wäre im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes eine positive Maßnahme. Man will eine gewachsene, eine länger anhaltende Ausgrenzung über bestimmte bevorzugende Mechanismen ausgleichen. Das zielt in der Regel auf bestimmte Personengruppen ab: Das können Frauen sein, das können ethnische Minderheiten sein, das können Menschen mit Behinderung sein oder auch andere Gruppen. Und wir kennen außer positiven Maßnahmen für Frauen und Menschen mit Behinderung in Deutschland keine anderen. Aber in den USA beispielsweise ist es so, dass sogenannte „affirmative action“ durchgeführt werden für Afroamerikaner, die z.B. besondere Stipendien für Universitäten bekommen, um eben deren Bildungsorientierung auch zu unterstützen.

Das AGG besagt im Grunde nur, dass diese Art der Ungleichbehandlung – weil Bevorzugung dieser bestimmten Gruppe – dann erlaubt ist und keine Diskriminierung bedeutet, wenn es eben zum Beispiel einen historischen Hinweis darauf gibt, dass diese Ungleichbehandlung gerade notwendig ist, um bestehende Ungleichbehandlungen auszugleichen oder abzumildern.
Und da ist das Gesetz sehr konsequent, denn eine Bevorzugung ist auch eine Diskriminierung und da sagt das AGG eben: In bestimmten Konstellationen, unter bestimmten Voraussetzungen können wir das in der Regel für eine zeitlich befristete Maßnahme durchaus erlauben.

Ein weiterer Punkt zur Vervollständigung Ihrer Information: Das Gesetz sagt auch, dass Ausschreibungen – und das haben Sie sicherlich auch alle schon einmal gesehen – diskriminierungsfrei veröffentlicht werden sollten. Seitdem gibt es in den allermeisten Fällen Stellenausschreibungen, da steht immer in Klammern (m/w), (männlich/weiblich) bei der Berufsbezeichnung. Oder es ist eine Ausschreibung für: „eine Krankenschwester/einen Krankenpfleger“ – also die Geschlechtsneutralität wird doch weitestgehend eingehalten mittlerweile.

Es gibt dann im Paragraph 13 AGG ein Beschwerderecht. Das ist eben die Grundlage, die es den Leuten, die diskriminiert worden sind, erlaubt zu sagen: „Hallo, hier ist etwas passiert und ich möchte das nicht akzeptieren! Ich habe den Eindruck, es liegt eine Diskriminierung vor!“ Wenn das der Fall war und die Person daraufhin entsprechende Schritte unternommen hat, dies zu kommunizieren und es keinerlei Reaktion, z.B. in der betreffenden Firma gegeben hat (und solche Fälle hat es in er Realität gegeben: rassistische Schmierereien an einem Spind eines Mitarbeiters, der einen Migrationshintergrund hat, diese Schmierereien wurden aber nie entfernt), dann könnte es unter bestimmten Voraussetzungen die Möglichkeit geben zu sagen: „Ich verweigere meine Leistung, weil die Diskriminierung andauert und ich deswegen nicht meine Arbeit ausführen kann.“ Das ist aber ein Sachverhalt, der kommt nur unter bestimmten Konstellationen vor. Es ist wichtig, dass Sie wissen, dass die Verweigerung der Arbeitsleistung in bestimmten Fällen möglich ist, aber ich kann dazu nur raten, dies wirklich sehr reflektiert einzusetzen! Denn, dass ich einfach nur sagen kann: „Oh, ich bin diskriminiert worden, morgen komme ich nicht zur Arbeit!“ – das wäre ein Missverständnis dessen, was da nach dem AGG möglich ist.

Der Diskriminierungsschutz sagt auch, dass wenn Personen wegen benachteiligenden, ausgrenzenden Vorkommnissen beispielsweise in einer Firma eine Beschwerde einlegen oder eine Klage einreichen, sie deswegen nicht in der einen oder anderen Form gemaßregelt werden dürfen. Es gibt ein Maßregelungsverbot sowohl in den Richtlinien als auch im Antidiskriminierungsgesetz. Dass es da leider dann immer mal wieder auch andere, subtilere Formen von Maßregelungen gibt, das ist leider Lebensrealität. Aber das Gesetz sieht es so vor, dass das nicht vorkommen soll.

So, jetzt möchte ich gerne doch noch den einen oder anderen „Einwurf“ aus den anderen europäischen Ländern zum Vergleich vornehmen.

Sie erinnern sich: Die Rechtsgrundlage ist als Minimum für alle gleich – vorgegeben durch die Antidiskriminierungsrichtlinien der EU. Wir haben jedoch immer wieder unterschiedliche Ausprägungen erlebt, was sich aus diesen Richtlinien in den unterschiedlichen europäischen Ländern an Gesetzesnormen entwickelt hat.
Ich glaube, eine große Unterscheidung, die man im Hinterkopf haben muss, ist, dass es nicht vorgegeben ist, ob diese Umsetzung dann im zivilrechtlichen oder einem strafrechtlichen Kontext durchgeführt wird. Dazu nochmal für diejenigen, die juristisch nicht ganz so sattelfest sind:
Zivilrecht bedeutet immer: Die Person, die von diesem Sachverhalt betroffen ist, muss sich selbst wehren gegen den Sachverhalt. Sie oder er muss die Klage einreichen.
In einem strafrechtlichen Kontext sieht es ganz anders aus. Da ist es die Polizei oder im Grunde die Staatsanwaltschaft, also der Staat, der dann die Untersuchung vornehmen muss und die Sanktionierung einleitet. Also, es ist eine völlig andere Art der Bearbeitung des Sachverhalts und es ist in der Tat so, dass beispielsweise Frankreich und die Niederlande einen Teil ihrer Antidiskriminierungsgesetzgebung in einem strafrechtlichen Kontext verortet haben. Dort ist es dann so, dass wenn jemand sagt: „Ich kann zumindest andeutungsweise darlegen, dass ich die Wohnung nicht bekommen habe, weil ich schwarz bin“, in den Niederlanden und in Frankreich die Polizei ermitteln würde und es müsste nicht die Person selbst tun, die von der Ausgrenzung betroffen ist. Es ist nicht in allen Teilen so, aber es gibt Komponenten, die anderswo in Europa eben im strafrechtlichen Kontext angesiedelt sind.

Wenn Sie sich die sechs Diskriminierungsgründe im AGG nochmal vor Augen führen:
Wir haben in Europa ein großes Spektrum dessen, was an Diskriminierungsgründen in den unterschiedlichen Ländern aufgeführt wird und ich würde das gern doch einmal demonstrieren, denn ich habe mir nämlich die Antidiskriminierungsgesetze von zwei, drei anderen Ländern nochmal ausgedruckt, weil ich mich gut erinnern konnte, dass diese sehr unterschiedlich an solche Dinge herangehen.
Das ungarische Antidiskriminierungsgesetz z.B. wurde 2003 verabschiedet. Damals war es – meines Wissens ist es heute immer noch so, wer weiß, wie lange es noch so ist – ein sehr fundiertes, umfassendes Antidiskriminierungsgesetz, das nicht die Gruppen benennt, die vor Diskriminierung geschützt werden, sondern eine ganz offene Formulierung wählt. Jegliche Gruppen oder juristische Personen oder auch Organisationen, die keinen Rechtsstatus haben und die unterschiedlich behandelt wurden, sind geschützt, können also das dortige Antidiskriminierungsgesetz in Anspruch nehmen. Also, die Ungarn gehen weg von der Art einer Formulierung von Merkmalen oder von Gruppen, sondern sagen erstmal: Es muss eine allgemeine Gleichbehandlung geben von individuellen Personen, von Institutionen mit Rechtsstatus oder ohne und alle diese können das Antidiskriminierungsgesetz in Anspruch nehmen.

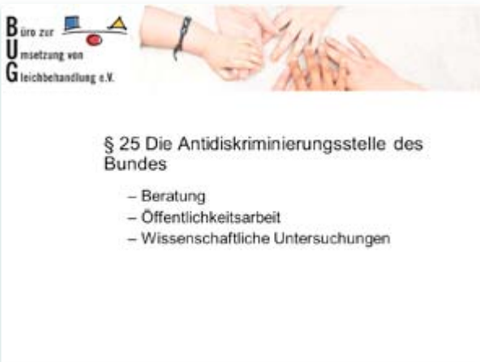
Bulgarien und Rumänien sind möglicherweise in ihrer Vorstellung nicht die Länder, die an vorderster Front stehen, was den Diskriminierungsschutz angeht. In der Praxis mögen Sie da Recht haben, in der Theorie sieht es da aber in der Tat anders aus. Beide Länder haben eine sehr stark ausdifferenzierte Auflistung von Diskriminierungskategorien vorgenommen. Also dort haben sie eine recht ausdifferenzierte Nennung von Kategorien plus eine „offene Liste“ – so nennt man das oft – wo dann Fallkonstellationen, die nachvollziehbarerweise zu der Diskriminierung geführt haben, auch durch dieses Gesetze bearbeitet werden können.
In diesem Zusammenhang nochmal ein kleiner Blick aufs AGG. Sie erinnern sich noch: „Soziale Herkunft“ war da nicht genannt. Es gibt keine offene Liste. Das würde bedeuten, dass wenn eine Person beispielsweise aufgrund ihres sozialen Status eine Wohnung nicht bekommt, sie zwar diskriminiert wurde – aber mit dem deutschen Antidiskriminierungsgesetz könnte sie in dem Fall nichts anfangen.
Bulgarien hat eine ähnliche Liste. Da ist dann aber noch als Diskriminierungsmerkmal die „education“, also die Erziehung beziehungsweise die Bildung oder der Bildungsstatus, aufgeführt. Möglicherweise auch die Meinung oder die politische Zugehörigkeit; zudem der persönliche oder der öffentliche Status und der Familienstatus. Und der „property status“, da meint wahrscheinlich so etwas wie die Tatsache, ob man viel oder wenig besitzt – also Schutz vor Diskriminierung aufgrund des Status des Besitzes. Das heißt, anknüpfend daran, dass man arm ist oder reich, könnte auch eine Diskriminierung der betreffenden Person vorgenommen werden. Diese Gründe wurden in Bulgarien mit in das Gesetz aufgenommen, bedeuten also eine viel stärkere Ausdifferenzierung der Diskriminierungsgründe als wir das in unserem Gesetz (AGG) vorgenommen haben.
So, nochmal zurück zu unserem AGG:
Einen Teil würde ich gern noch ansprechen und der ist im Besonderen für die Verbände wie das Büro zur Umsetzung von Gleichbehandlung e.V. wichtig. Dieser Teil kommt ebenfalls aus der europäischen Richtlinie, die nämlich vorsieht, dass Nichtregierungsorganisationen, die eben einen thematischen Fokus auf Antidiskriminierung oder Gleichbehandlung haben, die Möglichkeit haben sollen, in Verfahren und bei Klagen die Betroffenen unterstützen zu können. Das ist unter bestimmten Voraussetzungen auch nach dem AGG möglich und es gibt auch die einen oder anderen Antidiskriminierungsverbände, die das durchaus machen.

Dann haben wir noch als letzten Punkt, den ich anführen möchte, die Antidiskriminierungsstelle des Bundes – sie wurde vorhin schon kurz erwähnt. Auch diese gibt es nicht, weil deutsche Politiker oder Politikerinnen den Eindruck hatten, es wäre eine gute Idee, so eine Stelle zu haben, sondern es war eine Vorgabe aus den Richtlinien, eine solche Stelle einzurichten. Die Grundlage ist relativ offen gestaltet. Die Ausprägung an sich, wie diese Stellen auf der nationalen Ebene dann ausgestaltet wurden, ist sehr unterschiedlich.

Im Grunde kann man zwei Arten solcher Stellen voneinander abgrenzen. Die eine wäre eine sogenannte Kommission, die Fälle von Diskriminierung annimmt, um sie zu prüfen und dann einzuschätzen, ob eine Diskriminierung vorliegt oder nicht. Also eine solche Kommission hätte quasi eine Art vorgerichtlichen Status. Die Niederlande haben so etwas, Dänemark hat sowas, auch die rumänische Stelle ist so eine Kommission, die quasi solche Falleingaben analysiert und dann nach ihrer Falleinschätzung den Umgang damit oder eine Sanktion empfiehlt. Und die rumänische Stelle beispielsweise kann verpflichtend solche Sanktionen vornehmen.
In manchen anderen Fällen ist es dann so, dass den Leuten immer noch der Rechtsweg offensteht, wenn sie das möchten. Es gibt eine kleine Geschichte, was die rumänische Stelle angeht, die ich Ihnen nicht vorenthalten möchte. Dort ist es in der Tat in der Praxis so, dass diese Stelle vor drei oder vier Jahren, vielleicht sind es auch schon fünf, einen Fall einer Journalistin bearbeiten oder analysieren musste. Diese Journalistin wollte den damaligen Staatspräsidenten – ich weiß leider den Namen nicht mehr – interviewen. Sie selbst hatte

einen Roma-Hintergrund und sie hatte ihr Interviewgerät in der Hand und es war auch schon angestellt und der amtierende Staatspräsident hatte nichts Besseres zu tun, als sie ganz fürchterlich zu beschimpfen und sie mit allen möglichen Schimpfwörtern zu belegen, die man sich vorstellen kann, bezugnehmend auf ihren Roma-Hintergrund. Da ihr Tonbandgerät mitlief, war das alles wunderbar dokumentiert. Sie hat diesen Fall bei der Kommission eingereicht. Die Kommission hat dem Staatspräsidenten ein sehr, sehr schmerzhaftes Bußgeld auferlegt! Das hat er dann auch bezahlt, weil ihm nichts anderes übrig blieb. Also, das ist eine Möglichkeit, wie man so eine Stelle ausgestalten kann.

In Deutschland ist es eher so, dass es die Antidiskriminierungsstelle einen Informationscharakter hat. Da kann man sich als betroffene Person, wenn man eine Diskriminierung erlebt hat, zwar hinwenden – in der Regel passiert das telefonisch. Dort gibt es eine Beratungsabteilung, die die Fälle analysiert und dann eine Empfehlung ausspricht an die Person. Die Antidiskriminierungsstelle kann auch schon mal Informationen einholen, aber sie kann keine Begleitung oder Unterstützung in Diskriminierungsfällen vornehmen. Das Mandat hat sie leider nicht.
Was die Antidiskriminierungsstelle noch tut, ist Öffentlichkeitsarbeit und Kampagnenarbeit, um Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung zu propagieren. Und sie führt eine ganze Menge von Studien durch. Eine wurde gerade schon erwähnt, die Studie zu Diskriminierungserfahrungen in Deutschland. Eine weitere Studie ist die, dass eben eine Evaluierung des AGG nach 10 Jahren durchgeführt wurde. Also, es gibt eine Menge an Publikationen und Studien, die die Antidiskriminierungsstelle, die ihren Sitz in Berlin hat, durchführt.



So und jetzt glaube ich, dass ich mich doch mal ein bisschen sputen sollte. Ich würde aber gerne noch ein paar kurze Sätze zum Nutzen des AGG verlieren.
Sie haben noch in Erinnerung: Klageflut – alle haben gedacht, jetzt hätten die Gerichte nichts mehr zu tun, als AGG-Klagen zu bearbeiten. Weit gefehlt! Selbst 10 Jahre nach Inkrafttreten des AGG gibt es über eine juristische Datenbank – und das ist leider auch das Einzige an Sammlungen, worauf man zugreifen kann – keine konkreten Statistiken, die belegen, wie viele AGG-Klagen es vor den Gerichten tatsächlich gibt. Wir waren nach den 10 Jahren bei etwa 1.400 – was in den 10 Jahren in einem Land, das über 80 Millionen Einwohner hat, nicht wirklich viel ist. Also, es gibt Klagen, aber es gibt nicht übermäßig viele und es lässt sich leider nur sehr eingeschränkt belegen, ob das AGG diesbezüglich eine positive Auswirkung hatte. Die Evaluierung versucht, dies zu tun, zum Teil auch sehr kleinteilig. Aber es gibt nur sehr eingeschränkte wissenschaftliche Analysen und fast überhaupt keine Daten, die es erlauben würden, auch einmal auf das große Bild zu gucken und zu sehen, wie hat sich Diskriminierungspraxis und Diskriminierungsbearbeitung im Grunde weiterentwickelt.

Ich möchte Ihnen dann zum Abschluss noch kurz den einen oder anderen Fall aus der Praxis vorstellen, den wir begleitet haben, weil es auch ein bisschen illustriert, wie unsere Erfahrung mit der Rechtspraxis ist.

Sie haben möglicherweise von den Fallkonstellationen gehört, dass junge Männer – in Deutschland geboren, in Deutschland zur Schule gegangen, einen deutschen Pass in der Tasche – zu einem Club kommen am Freitagabend oder Samstagabend. Der Türsteher sagt: „Ey, du bist ein Türke, du kommst hier nicht rein!“ Wir haben von solchen Fällen über einen langen Zeitraum regelmäßig gehört und haben uns dann vor einigen Jahren entschlossen, solche Fälle vor Gericht zu unterstützen, weil es offensichtlich ein Problem ist, das bundesweit besteht. Wir haben dann in Baden-Württemberg einen Fall und in Niedersachsen mehrere Fälle begleitet, unter der Maßgabe – und das verdeutlicht, glaube ich, die Komplexität von Diskriminierung – dass es da nicht darum geht, eine Klage zu führen, dann wird ein Urteil gefällt und damit ist alles gut. Nein, so ist es leider nicht! Sondern es wird oft bei solchen Fällen erst klar, dass ein diskriminierendes Verhalten von vielen Leuten als legitim wahrgenommen wird. Das Abweisen von Jugendlichen, die irgendwie „migrantisch“ aussehen, scheint beispielsweise weitestgehend legitim zu sein im Kontext von Clubs und Türstehern. Uns ist es über diese Klagen, glaube ich, ein Stück weit geglückt auch darzulegen, dass ein solches Verhalten eben nicht rechtens ist. Dies dann aber weiter zu bearbeiten, war gar nicht so einfach, weil im Grunde ein Türsteher selbst erkennen muss, wo die Grenzen dessen sind, was er an Abweisung vornehmen darf. Die Clubbetreiber sind mehr oder weniger offen, indem sie Vorgaben machen an ihre Türsteher, wen sie in den Club einlassen oder nicht. Da ist es manchmal auch gar nicht so einfach zu erkennen, wo liegt eine Diskriminierung vor, wo liegt sie nicht vor. Wir haben uns dann bemüht, eben nicht nur diese individuelle Diskriminierung in der Phase der Bearbeitung auf die betroffenen Jugendlichen abzuwälzen, denn das ist mühsam, eine Klage zu führen – es dauert oft über ein Jahr oder auch zwei, je nachdem. Stattdessen haben wir versucht, im niedersächsischen Kontext für diese Fallkonstellationen der ethnischen Diskriminierung beim Zugang zu Clubs zu überlegen, welche Mechanismen müssen eigentlich vorhanden sein, um diesen Sachverhalt kontinuierlich und ohne das individuelle Zutun der Betroffenen zu bearbeiten. Wir hatten das Glück, dass die Landesregierung Niedersachsen eine recht offene ist und angeboten hat, auch mal zu schauen, ob nicht das niedersächsische Gaststättengesetz ein Rechtsrahmen wäre, den man nutzen kann, um diese Diskriminierung zu sanktionieren. Lange Rede, kurzer Sinn – es war dann in der Tat so, dass Ende letzten Jahres eine Änderung des Gaststättengesetzes vorgenommen wurde, die besagt, dass wenn Clubbetreiber nachweislich eine ethnische Diskriminierung vornehmen, dann das Ordnungsamt Sanktionen aussprechen kann: Das können Bußgelder sein – die sind in Niedersachsen relativ hoch, das geht bis zu 10.000 Euro – oder im schlimmsten Fall, bei ganz virulenten Fällen, kann auch eine Lizenz entzogen werden. Ich bin davon überzeugt, dass wenn dieser Mechanismus gut funktioniert, Diskriminierung eingeschränkt werden kann. Leider ist es dort allerdings noch nicht so weit und das dokumentiert doch, glaube ich, die Langwierigkeit einer Bearbeitung von Diskriminierung. Da ist der Mechanismus zwar anvisiert, aber noch nicht geklärt und auch noch nicht implementiert. Das ist also leider auch noch nicht die ganz große Erfolgsmeldung, sondern erst auf halbem Weg, denn es muss noch Einiges passieren, um das dann auch in der Tat so hinzukriegen.
Der zweite Teil der Klagen, die wir schon seit längerem führen, sind Fälle von verdachtsunabhängigen Personenkontrollen. Solche werden in der Regel von der Bundespolizei vorgenommen. Da scheint es einen Mechanismus zu geben, dass Personen, die eine dunkle Hautfarbe haben, viel öfter von solchen verdachtsunabhängigen Kontrollen betroffen sind. Das wird in der Tat von diesen Menschen sehr oft als ethnische Diskriminierung wahrgenommen – was es auch ist aus meiner Sicht. Und wir haben zu diesen Fällen das AGG von vorne nach hinten, von innen nach außen gedreht – und waren uns sicher, mit dem AGG können wir leider nichts tun, weil das Gesetz eben nicht staatliches Handeln beinhaltet. Wir mussten mit dieser Diskriminierungskonstellation daher vor Gericht gehen im Kontext des Verwaltungsrechts. Aber dort ist der Diskriminierungstatbestand nicht erfasst. Also, wir bewegen uns da auf ganz schwierigem Terrain, diese Fälle weiter zu bearbeiten. Das leitet vielleicht ein Stück weit auch über auf das, was Frau Prof.in Raasch gerne näher ausführen will: Wo greift das AGG überhaupt? Und wo greift das AGG möglicherweise auch nicht? Da gibt es schon mal einen Bereich, den wir auch in der anschließenden Diskussion weiter besprechen könnten.

So weit - ich danke für die Aufmerksamkeit!

Zwischenmoderation : Djamila Benkhelouf

Dankeschön, Frau Egenberger.

„Gibt es Verständnisfragen? Haben Sie etwas, was Sie jetzt gleich im Anschluss klären wollen? Ich persönlich hab‘ eine Reihe an Fragen, aber das heben wir uns für später auf. Für mich persönlich kam das AGG sowieso zu spät. 1997 wollte ich zur Polizei, und zwar zur GSG 9. Und dann habe ich da angerufen und da war absolute Stille am Telefon und dort sagte er: „Wollen Sie oder ihr Bruder?“ Ich sagte: „Nein, ich möchte.“ Dann sagte er: „Es hat noch niemals sich a) eine Frau beworben, b) diesen Sporttest überhaupt bestanden.“ Ich sagte: „Aber hat sich denn überhaupt eine Frau beworben?“ Dann sagte er: „Nee, aber…“ Ich sagte: „Wie können Sie denn wissen, dass eine Frau diesen Sporttest oder diesen Test nicht bestehen würde?“ Da sagte er: „Das kann ich mir überhaupt nicht vorstellen. Das geht gar nicht“ Drei Jahre später wollte ich dann Erntehelferin in der Studienzeit werden, weil da man recht viel und gut Geld verdienen kann und der Bauer legte dann auch einfach auf. Erntehelferin - wie geht denn das? Das funktioniert doch gar nicht. Also habe ich dann doch wieder nur gekellnert. Also von daher, für mich kam es ein bisschen zu spät.“

Ich mache es ganz kurz.
Frau Prof.in Dr. Sibylle Raasch aus Hamburg, kommen Sie zu mir nach vorne. Sie blicken zurück auf langjährige Hochschulerfahrung als Rechtswissenschaftlerin. Und Sie sind ausgewiesene Expertin im Bereich Antidiskriminierungsrecht und AGG – nicht zuletzt als Mitglied im Beirat der Antidiskriminierungsstelle des Bundes in Berlin.
Und Sie haben ebenfalls einen Vortrag für uns vorbereitet, zu der Thematik „Rechtsdurchsetzungsprobleme im Diskriminierungsschutz“.

Prof.in i.R. Dr. Sibylle Raasch, Hamburg

„Recht haben - Recht bekommen? - Rechtsdurchsetzungs-probleme im Diskrimierungsschutz“

Guten Tag, meine Damen und Herren!

Ich freue mich sehr über diese Einladung. Und hoffe, Ihnen jetzt einen Einblick geben zu können in die Fragen

- Wie sieht die Praxis aus?
- Wie funktioniert das Gesetz?
- Was haben wir beispielsweise an Klagen?
- Warum haben wir – das wird der Hauptpunkt sein – so wenige Klagen?

Und was im Gesetz führt eigentlich dazu, dass wir bisher so wenige Klage haben und so wenige Klagen dann auch tatsächlich Erfolg haben?

Also darum soll es in meinem Vortrag gehen.
Wir machen das in vier Schritten. Ich werde Ihnen am Anfang auf einigen Folien ein paar empirische Daten geben, wie im Moment die Praxis aussieht, also dazu, wie Recht durchgesetzt wird, wenn eine Person meint, sie sei diskriminiert worden – so muss man es ja im engeren Sinne ausdrücken.
Ich werde Ihnen dann im zweiten Schritt einige allgemeine Gründe vorstellen, warum so selten gegen Diskriminierung geklagt wird – wie übrigens auch bei anderen Sachen. Da gibt es also Parallelen, dies liegt nicht (unbedingt) am AGG.
Mein Hauptpunkt wird dann der Punkt drei sein. Da werde ich zeigen, was am AGG ungünstig geregelt worden ist aus der Sicht Betroffener, wenn man sich über das Recht gegen eine Diskriminierung wehren will. Ich werde dabei auch darüber nachdenken, wie man das Gesetz verbessern könnte. Nach 10 Jahren wäre ja eigentlich auch mal so ein Punkt, wo man mal drangehen könnte. Die Punkte, wo man sieht, das Gesetz „funktioniert gar nicht“, irgendwie zu „reparieren“.
Gut – und am Ende gibt es dann noch ein kleines Fazit.

Fangen wir jetzt also an mit den empirischen Befunden zur Rechtsdurchsetzung. Dazu hat jetzt gerade die Antidiskriminierungsstelle des Bundes, wo ich ja als wissenschaftliche Expertin im Beirat bin, zwei empirische Studien gemacht und aus der einen stammt also diese Zahl, die eben von meiner Vorrednerin Frau Egenberger schon erwähnt worden ist, dass nämlich in einer repräsentativen Befragung etwa ein Drittel der Befragten gesagt haben, sie hätten sich innerhalb der letzten zwei Jahre bereits einmal unter dem Gesichtspunkt eines der sechs im AGG geschützten Merkmale diskriminiert gefühlt. Ob sie das wirklich waren, ist eine juristische Frage, aber die Befragten selbst haben jedenfalls das Gefühl gehabt: Da war was nicht in Ordnung in den letzten 24 Monaten. Und 31,4%, das ist eine ganz Menge, wenn man sich überlegt, dass wir über 80 Millionen Einwohner in Deutschland haben. Rechnen Sie das mal um – ein Drittel von 80 Millionen. Also, vor diesem Hintergrund könnte man sagen: Ja, wenn die alle klagen, dann hätte also die Wirtschaft vor 10 Jahren Recht gehabt, wenn sie gesagt hätten: „Wir ersticken in einer Flut von Antidiskriminierungsklagen.“ Sie werden aber gleich sehen, dass das nicht der Fall ist und dass dieses Gefühl, benachteiligt und diskriminiert worden zu sein, sich keineswegs ungebrochen in Klagen umsetzt.

1. Empirische Befunde: Diskriminierungserfahrungen

31,4 % der Befragten einer repräsentativen Befragung in Deutschland haben in den vergangenen 24 Monaten Diskriminierung aufgrund mindestens eines AGG-Merkmals erlebt.

(ADS, Hrsg.: Diskriminierung, Umfrage in Deutschland 2015, Berlin April 2016 S.8)

**Alle abgedruckten Folien entstammen der Präsentation von Prof.in i.R. Dr. Sibylle Raasch zum Vortrag im Rahmen der Fachveranstaltung „10 Jahre AGG“ am 01.12.2016 in Lübeck*

Jetzt habe ich erstmal noch eine Folie mitgebracht, wo man sehen kann, wie sich das eigentlich auf die Merkmale aufteilt. Gibt es also Merkmale, wo Menschen sich stärker diskriminiert fühlen? Gibt es welche, die tauchen gar nicht auf?
Da kann man feststellen: Alter ist also in dieser repräsentativen Befragung der große Spitzenreiter gewesen.
Geschlecht ist ja schon sehr viel länger gegen Diskriminierung geschützt. Ein Geschlecht hat jeder Mensch, Alter allerdings auch. Hat mich ein bisschen überrascht, dass das also erst an zweiter Stelle mit 9,2 % liegt.
Die anderen Merkmale folgen dann. Am wenigsten taucht bei diesen Diskriminierungserfahren auf: die sexuelle Orientierung.

Über diese Zahlen kann man jetzt nochmal nachdenken. Meine These ist, Alter taucht deswegen am meisten auf, weil in unserer Gesellschaft im Moment trotz dieses Gesetzes, das wir seit 10 Jahren haben, relativ hemmungslos nach dem Alter differenziert wird. Und die Befragten waren keineswegs alle Alte. Es geht nicht um Altendiskriminierung, sondern die einen waren zu jung, um irgendetwas zu machen, die anderen waren zu alt, um irgendwas zu bekommen und so weiter. Und wenn Sie da mal genauer hingucken, im öffentlichen Dienst zum Beispiel, dann stellen Sie fest: Im Grunde findet es unsere Gesellschaft völlig normal, nach dem Alter zu differenzieren. Und das ist eben häufig eine Benachteiligung, für die es auch keine vernünftigen Gründe gibt – und dann ist es eine Diskriminierung! Das machen wir noch ganz schamlos, um es mal so zu sagen. Und deswegen gibt es im Bereich Altersdiskriminierung auch so viele Menschen, die sich betroffen fühlen und deswegen – das werden wir nachher sehen – gibt es dazu auch relativ viele Klagen. Wenn eine Behörde sagt: „Sie sind 35, Sie werden bei uns nicht mehr eingestellt!“ oder „Sie sind über 40, Sie werden nicht mehr verbeamtet!“ – das ist mal direkt, da brauche ich im Grunde den Benachteiligungstatbestand überhaupt nicht mehr zu beweisen.
Dass die Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung statistisch da ganz unten liegt – und das werden wir auch bei der Frage der Klagen usw. sehen – das mag daran liegen, dass die sexuelle Orientierung am wenigsten stark nach außen ausgedrückt und wahrgenommen wird. Man kann sich da nicht so sicher sein – was weiß der Andere eigentlich über mich, was meint er? Und dies ist vielleicht auch das Merkmal, wo man am meisten von sich selbst nach außen kehren muss, um überhaupt sagen zu können: „Ich bin da benachteiligt und diskriminiert worden!“ Also, da gehört auch eine Menge persönlicher Mut und Offenheit dazu, sich das selber und dann gar noch der Umwelt einzugestehen, man sei wegen seiner sexuellen Orientierung oder Identität benachteiligt worden.

Diskriminierungserfahrungen der Befragten
Betroffenes Merkmal incl. Mehrfachnennungen

14,8 %	Alter
9,2 %	Geschlecht / Geschlechtsidentität
8,8 %	Religion / Weltanschauung
8,4 %	Rassist. Gründe / (ethnische) Herkunft
7,9 %	Behinderung / Beeinträchtigung
2,4 %	Sexuelle Orientierung

(ADS, Hrsg.: Diskriminierung, Umfrage in Deutschland 2015, April 2016 S.8)

Und was ist nun als Bereich am stärksten betroffen?
Am stärksten betroffen ist der Arbeitsbereich. Das überrascht nun überhaupt nicht, weil wir im Arbeitsbereich eben schon länger Diskriminierungsverbote hatten.

Was mich persönlich überrascht hat, dass in dieser „Hitliste“ – ich trage die jetzt nicht im Detail vor, Sie sehen es ja auf den Folien – der Wohnungsmarkt mit 18,6% von den Befragten so niedrig genannt worden ist.
Wir wissen alle, was auf dem Wohnungsmarkt los ist und wir wissen auch, dass „migrantische“ Wohnungssucher da große Schwierigkeiten haben. Wobei – die Betroffenen brauchen noch nicht mal wirklich Migranten zu sein. Ich hab selber mal das „Vergnügen“ gehabt, mit einem Freund, der Javaroni hieß, eine Wohnung zu suchen und habe es erstmal überhaupt nicht begriffen, wenn ich am Telefon auf die Frage: „Nennen Sie mal den Namen“ sagte: „Javaroni“ und dann zur Antwort erhielt: „Ach so, ja, die Wohnung ist schon vergeben!“ Das war vor 30 Jahren – also, das war damals völlig normal. Da wundern sie sich natürlich über die relativ geringen 18,6% in der Umfrage heute. Ich glaube, das liegt daran, dass der Wohnungsmarkt bei uns – jedenfalls in den Ballungsräumen – so kaputt ist, dass man Diskriminierung gar nicht mehr ausmachen kann, weil selbst, wenn man alle diese Merkmale nicht hat, bekommt man die Wohnung sowieso nicht. Und dann herauszufinden, ich habe die nicht gekriegt, weil ich zu alt bin, das falsche Geschlecht habe oder jemand dachte, ich hätte die falsche sexuelle Orientierung aus Sicht des Wohnungsanbieters – das kann man gar nicht herausfinden. Der Markt ist sozusagen so kaputt, dass es da zur direkten und nach dem AGG unzulässigen Diskriminierung meistens gar nicht kommt, weil man da ohnehin neben 150 Leuten steht.

2. Allgemeine Gründe, nicht gegen eine Diskriminierung zu klagen:

Klage in **Dauerschuldverhältnissen** wird vermieden, um die soziale Beziehung nicht zu zerstören.

Betrifft Arbeitsverhältnisse und Mietverhältnisse, soweit es nicht um Begründung oder Beendigung geht.

Jetzt ist die spannende Frage – und darum geht es ja bei der Rechtsumsetzung: Wie haben denn diese Menschen, die sich diskriminiert fühlten, nun eigentlich reagiert?
Und wenn man die Befunde dazu zusammenfasst, kann man sagen, fast die Hälfte hat gar nicht reagiert, hat nichts gemacht. Das ist die Zahl hier in der Statistik: 40,4% haben keine der vorgeschlagenen Reaktionsmöglichkeiten, die in der Befragung eine Rolle spielten, ergriffen. Wobei es auch die Antwortmög-

lichkeit gab: ‚Andere Reaktionen'. Also über 40% haben es einfach hingenommen! Und das finde ich doch erstmal sehr erstaunlich, warum die meisten gar nichts machen.
Und wenn man dann die denkbaren Reaktionen anguckt, wie überhaupt reagiert wurde. Also zu versuchen, öffentlich darauf aufmerksam zu machen – das war noch die stärkste Reaktion. Das heißt also im Grunde, Empörung zu äußern und es nicht einfach auf sich beruhen zu lassen.
Aber beschwert haben sich schon nur noch 17,1%.
In irgendeiner Form dann Hilfe in Anspruch genommen haben nur 14,6%.
Beratung eingeholt – beispielsweise auch bei Landesantidiskriminierungsstellen oder Verbänden – haben: 13,6%.
Klage eingereicht – das ist jetzt der Gegenpol zu den massiven Diskriminierungserfahrungen – nur 6,2%. Das heißt also:

Ein Drittel der Gesellschaft fühlt sich diskriminiert, wenn wir die Befragungsergebnisse jetzt mal repräsentativ bezogen auf die ganze Gesellschaft betrachten, aber sich auf rechtlichem Wege per Klage wehren, tun nur 6,2%.

Reaktion auf Diskriminierungserfahrungen:

Die meisten Befragten nehmen Diskriminierung hin, nur ganz wenige klagen.

27,4 % versucht öffentlich darauf aufmerksam zu machen
17,1 % bei offizieller Stelle beschwert
14,6 % Hilfe in Anspruch genommen
13,6 % Beratung eingeholt
6,2 % Klage eingereicht
21,5 % andere Reaktionen
40,4 % nichts davon

(ADS, Hrsg.: Diskriminierung, Umfrage in Deutschland 2015, April 2016 S.19)

Da fragt man sich doch:

Wie kann das sein!? Wenn ein Gesetz doch nun gerade die Klagemöglichkeit eröffnet, wenn es Schadensersatz geben soll, Entschädigung geben soll – wieso klagen dann so wenige? Und dies soll dann eben auch das Hauptzentrum meines Vortrages sein.

Aber zunächst wollen wir das Potential noch ein bisschen genauer ausloten.
Auch die Antidiskriminierungsstelle des Bundes veröffentlicht immer mal, was für Beratungsanfragen sie im Laufe des Jahres bekommt. Und da kann man eben sehen: Ein Drittel der Gesellschaft fühlt sich laut Umfrage benachteiligt. Aber wer ruft zumindest, sagen wir bei der Antidiskriminierungsstelle, an? Da hat es eben in den 10 Jahren des Gesetzes (nur) 15.078 Beratungsanfragen unterschiedlichster Art gegeben. Das muss einen doch sehr wundern. Das mag auch mit der Bekanntheit der Stelle zusammenhängen, die eben erst langsam stärker in das öffentliche Bewusstsein trifft. Trotzdem – bei über 80 Millionen Einwohnern und einem Drittel, die sich irgendwie diskriminiert fühlen, ist das natürlich schon sehr wenig.
Und wie ist hier, bei den Beratungsanfragen, die ‚Hitliste' der Merkmale?
Hier ist es nicht mehr das Alter, sondern hier ist es die Behinderung. Menschen mit Behinderung sind diejenigen, die mit 27,71% in den 10 Jahren am häufigsten angerufen haben. Dann folgt inzwischen also – früher war es übrigens das Geschlecht – die ethnische Herkunft. Da verschiebt sich also etwas, ich habe das ja als Beiratsmitglied über die Jahre schon immer mitbeobachtet: Geschlecht ist jetzt auf den dritten Platz sozusagen abgefallen.
Dann kommt Alter. Was nach der Befragung also im Empfinden der Menschen im Moment die meisten Benachteiligungen auslöst, nämlich das Alter – aber beraten lassen haben sich die Betroffenen bei Diskriminierungen in diesem Bereich oftmals nicht, erstaunlicherweise.
Und schließlich Religion und Sexualität – eben wieder Merkmale, die auch in der Beratungsarbeit der Diskriminierungsstelle ganz selten auftauchen.

Und was da auch relativ selten ist, jedenfalls wahrgenommen von der Antidiskriminierungsstelle, so dass die das in ihren Bögen zur statistischen Erfassung ankreuzen, sind die Mehrfachdiskriminierungen. Wobei man schon mal einschränkend sagen muss: Das Gesetz denkt den Fall mit, dass eine Person mehrfach diskriminiert wird, reflektiert das aber nicht weiter. Es ist nicht etwa so, je nachdem unter wie vielen Gesichtspunkten diskriminiert wurde, gibt es beispielsweise dreimal so viel Schadensersatz. Sondern es ist juristisch schlicht so, dass wenn eine Person unter dem Gesichtspunkt Geschlecht, unter dem Gesichtspunkt ethnische Herkunft und unter dem Gesichtspunkt Religion diskriminiert worden ist – das würde beim Tragen des Kopftuchs durch eine Muslima nämlich zum Beispiel alles zusammenfallen können – dann würde man als Juristin oder Jurist das einfach nacheinander durchprüfen und würde sagen: „Was ist mit den Merkmalen, die auf Geschlecht weisen? Kann ich die beweisen?" / „Was ist mit den Merkmalen, die auf Religion deuten, kann ich das beweisen?" / „Und was ist mit der ethnischen Herkunft? Kann ich das beweisen?". Insofern also wird der Filter einfach dreimal durchlaufen gelassen, ohne dass aber sonst weitere Konsequenzen aus dieser Mehrfachdiskriminierung gezogen werden. Deswegen spielt sie auch in den Gerichtsentscheidungen eine ganz geringe Rolle.

Beratungsanfragen bei der ADS:

15.078 Beratungsanfragen 2006 – 2016
27,71 % Behinderung
23,98 % ethnische Herkunft
23,65 % Geschlecht
19,94 % Alter
5,90 % Religion
5,31 % sexuelle Identität
darunter
6,37 % mehrdimens. Diskriminierungen

(ADS Hrsg.: 10 Jahre AGG, Zahlen und Fakten, Berlin Okt. 2016 S.3)

So, jetzt kommen wir zu dem, was juristisch bei der Rechtsdurchsetzung aus meiner Sicht dann eben das Spannendste ist:

Wie häufig wird denn nun wirklich geklagt?

Und da ist ‚juris' (juristische Datenbank, Anm. d. Red.) ein ganz guter Indikator, weil juris eben eine öffentlich finanzierte Datenbank ist, die selber versuchen möchte, möglichst alle Klagen zu erfassen.
Auf der anderen Seite können aber auch Anwälte und alle möglichen Akteure und Akteurinnen, also auch Richter und Richterinnen, Fälle einreichen, wenn sie sagen: „Das ist eine interessante Klage, die soll bei juris verzeichnet werden." Aber juris verzeichnet eben nicht alle Klagen, also insofern ist es keine automatische Totalerfassung.

Und bei juris zeigt sich eben: Es wird sehr, sehr selten mit Bezug auf das AGG geklagt. Also direkt im Zentrum der Klage stand das AGG in den vergangenen zehn Jahren überhaupt nur bei 1.405 Fällen. Also – das ist wirklich ganz wenig!

Und dann gibt es 1.312 Fälle, da wurde auch die Frage des AGG irgendwie am Rande mit erwähnt. Insofern haben wir dann insgesamt in zehn Jahren 4.517 Fälle mit AGG-Bezug, die bei juris verzeichnet sind – und das ist ganz wenig. Zum Vergleich: Wir haben beispielsweise jeden Monat Tausende von Kündigungsklagen in der ersten Instanz. Bei AGG-Klagen gibt es eine empirische Untersuchung aus dem Jahr 2011 und deren Autoren (Rottleuthner und Mahlmann) haben das damals ausgerechnet und die haben ermittelt, dass es ungefähr 12 bis 15 erstinstanzliche Klagen jeden Monat im Bundesgebiet gibt wegen Diskriminierung. Also eine vernachlässigenswerte Größe. Und knapp zwei Drittel dieser Fälle laufen vor den Arbeitsgerichten. Das deckt sich mit den anderen Befunden, dass der Bereich der Erwerbsarbeit derjenige ist, wo die meiste Diskriminierung a): empfunden wird und b): auch zu Beschwerden gebracht wird.
Zwei Drittel dieser Klagen landen also bei den Arbeitsgerichten und Spitzenmerkmal ist hier, wiederum nach Rottleuthner und Mahlmann – also die Zahl ist schon etwas älter – mit 45% das Alter, dann kommt mit 18% das Geschlecht und mit 13% Behinderung, und alle anderen Merkmale haben nur verschwindend geringe Anteile.
Nun fragt man sich:
Wieso ist auf der einen Seite das Arbeitsrecht nicht nur bei der gefühlten Diskriminierung, also bei den Beschwerden, sondern auch bei den Klagen so stark vertreten und wieso wird auf der anderen Seite, also in dem anderen Bereich der Güter und Dienstleistungen – wo eben die Wohnungen dazu gehören, wo die Versicherungen dazu gehören, die auch andauernd wegen des Alters, aber auch wegen des Geschlechts Differenzierungen machen – fast nie geklagt? Dazu muss man allerdings sagen, dass der arbeitsrechtliche Diskriminierungsschutz für die Merkmale Behinderung und Geschlecht schon sehr viel älter ist als das AGG – also nicht erst 2006 geschaffen wurde, sondern diesen gibt es schon seit 35 Jahren. Das heißt, in diesen Bereichen gibt es doch eingeführte Anwaltspraxen, eingeführte Rechtswege und auch geübte Richterinnen und Richter, die so etwas behandeln. Das Zivilrecht dagegen ist hier relativ neu und für zivilrechtliche Klagen gilt: Da geht das zum Teil soweit – wir hatten dazu gerade ein Podium bei der Antidiskriminierungsstelle, wo Betroffene aus ihrer Praxis erzählt haben, es ging um ethnische Diskriminierung – dass die Richter im Grunde die Diskriminierung überhaupt nicht begriffen haben. Die Richter waren gar nicht darauf vorbereitet, dass man an ihrem Zivilgericht irgendetwas von Diskriminierung erzählen könnte. Das befremdete sie einfach. Das konnte auch aus der Sicht der Richter einfach nicht sein, um es mal so zu sagen. Also, das Zivilrecht wird da wohl in Zukunft ein bisschen Boden gut machen.

Aber insgesamt muss man also feststellen: „War nichts mit einer Klagewelle!" Und das bedauere ich sehr – das ist natürlich eigentlich viel zu wenig, weil das Bewusstsein der Gesellschaft dann eben nicht geschärft wird, dass solche Dinge nicht erlaubt sind und nicht gestattet sind in unserer Gesellschaft.

Klaghäufigkeit nach JURIS:

Es wird sehr selten via AGG geklagt:

1405 Treffer + 3112 Erwähnungen (11.7.2016)
= **4517 Fälle in 10 Jahren**, darunter
27 Fälle Waren- und Dienstleistungsverkehr
(ADS Hrsg: Evaluation des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes, Okt. 2016 S. 15)

- **12 – 15 erstinstanzliche Verfahren monatlich** neu
- knapp 2/3 vor den Arbeitsgerichten
- häufigste AGG-Merkmale bei Klagen:
  - **Alter 45 %**
  - Geschlecht 18 %
  - Behinderung 13 %

(Rottleuthner/Mahlmann: Diskriminierung in Deutschland, 2011 S. 46ff.)

Nun ist die Frage also: Warum wird so wenig geklagt?

Es gibt ein paar allgemeine Gründe. Einer – und den kannten wir schon lange vor dem AGG – ist der: Wenn man in einem

Dauerschuldverhältnis ist, das heißt also, wenn man beispielsweise in einer Wohnung wohnt und da auch weiter wohnen bleiben möchte, oder wenn man arbeitet und möchte diesen Arbeitsplatz behalten – dann möchte man eigentlich eher Frieden in seinem Mietverhältnis, beziehungsweise an seinem Arbeitsplatz und dann klagt man eben nicht! Und das wird auch so bleiben, egal welches Gesetz wir machen, denn die individuellen Abreden, also solche Dauerschuldverhältnisse, sind der juristische Hintergrund einer dauerhaften sozialen Beziehung. Das ist genauso, wie wenn Sie eine Ehe haben – da gibt es auch andauernd Verstöße. Und selbst wenn es ein Familiengericht gäbe und diese ‚Verstöße' wären allesamt strafbar – Sie würden nicht andauernd dort hin laufen, schließlich wollen Sie ja weiter mit Ihrem Partner oder Ihrer Partnerin zusammenleben. Und so ist es auch bei sonstigen Dauerschuldverhältnissen. Die soziale Beziehung wird zerstört, wenn man klagt – auch wenn es einen einklagbaren rechtlichen Benachteiligungsschutz gibt.

Im Arbeitsrecht gibt es sogar den Fall – gar nicht beim Antidiskriminierungsrecht, sondern im Kündigungsschutzgesetz – dass auch dann, wenn eine gekündigte Person gewonnen hat, am Ende im Gesetz steht: Das Gericht muss auf Antrag darüber entscheiden, ob nicht statt einer Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses eine Abfindung gezahlt wird, weil es eigentlich für beide Seiten gar nicht mehr zumutbar ist, das Arbeitsverhältnis fortzusetzen, wenn man bis zum Bundesarbeitsgericht geklagt hat und sich immer gegenseitig erzählt hat, wie schlimm die andere Seite ist und dass die Klägerin nur gelogen hat und sich alle möglichen schlimmen Dinge im Arbeitsverhältnis hat zu Schulden kommen lassen und dass der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin ein rachsüchtiger Tyrann sei…! Ja gut (oder eher schlecht!) – dann sollen die beiden also einfach weitermachen, das Arbeitsverhältnis fortsetzen!? Das geht nicht! Deshalb auch im Kündigungsschutzbereich die Möglichkeit einer Trennung der Arbeitsvertragsparteien gegen Abfindung.
Und aus diesen Gründen findet sich also bei Dauerschuldverhältnissen immer eine ganz geringe Klagehäufigkeit.

Und ich muss auch sagen aus meiner Praxis – ich selbst mache keine Prozessvertretung, aber ich verfolge gerade die großen Fälle, also diejenigen, die dann bis zum Bundesarbeitsgericht, zum Teil bis zum Europäischen Gerichtshof gegangen sind – es tut mir leid: Es gibt ein paar Frauen, die haben gewonnen, die haben also wegen Aufstiegsdiskriminierung geklagt. Aber keine dieser Frauen ist langfristig in diesem Unternehmen geblieben. Die haben das Unternehmen gewechselt, die haben sich selbstständig gemacht. Es ging nicht mehr nach dem erfolgreich durchgeführten Klageverfahren. Und insofern hilft der Paragraph 16, das Maßregelungsverbot, in der Praxis eben doch nicht, was diese Dinge angeht.

2. Allgemeine Gründe, nicht gegen Diskriminierung zu klagen:

Klage in **Dauerschuldverhältnissen** wird vermieden, um die soziale Beziehung nicht zu zerstören.

Betrifft Arbeitsverhältnisse und Mietverhältnisse, soweit es nicht um Begründung oder Beendigung geht.

Es gibt einen weiteren Grund, warum so wenig geklagt wird. Diesen Aspekt hatten wir beim letzten Vortrag auch schon: die Geringfügigkeit.
Das ist zum Teil so beispielsweise bei diesen bereits erwähnten „Diskotheken"-Diskriminierungen. Wenn ich jedes Mal hinterher mehrere Jahre klagen soll über mehrere Instanzen, um in einen Club reinzukommen – dieser Aufwand steht in keinem Verhältnis zu dem Ärger, den ich da einmal hatte. Und insofern gibt es gerade in kleinen Fällen einen ganzen Haufen Diskriminierungen, wo aber die Betroffenen einfach nicht die Energie haben, sich überhaupt auf den dornigen Weg zu machen, gegen diese Diskriminierung zu klagen. Das dürften überwiegend auch die 40% sein, die laut Befragung sagen: „Das lasse ich auf sich beruhen – ich hab' mich zwar geärgert, aber das mache ich mit mir aus, möglichst schnell vergessen, das Leben geht weiter!" Manchmal ist das natürlich auch der vernünftige Weg, denn wenn man gegen alles klagen würde, hätte man zum Leben wahrscheinlich gar keine Energie mehr.

Allgemeine Gründe, nicht gegen Diskriminierung zu klagen:

Geringfügigkeit der einzelnen Diskriminierung lohnt den Aufwand nicht.

Beispiel: Diskriminierung beim Einlass in eine Diskothek

Ja, dann gibt es noch einen dritten großen Komplex:

Also – es gibt eine ganze Menge Leute, die haben noch nie geklagt. Und wenn man sich in einer Diskriminierungssituation erlebt, dann ist das normalerweise eine Situation der Schwäche. Und da möchte man nun auch nicht gerade in dieser Situation zu Gericht ziehen und das alles einmal ausprobieren. Man hat Angst davor: Was passiert da überhaupt bei Gericht!?

Und man hat vor allem die Angst vor den Kosten einer Klage. Und diese Angst ist leider nicht ganz unberechtigt. Es geht da dann um einen Anspruch von vielleicht ein paar Hundert Euro, aber die Kosten für den Prozess treffen einen schon und man kann es vorher eben auch sehr schlecht einschätzen, was einen das Ganze kosten wird. In Paragraph 91 der Zivilprozessordnung steht eigentlich drin, dass die unterliegende Partei die Kosten des Rechtsstreits trägt. Da könnte man ja eigentlich ganz ruhig sein, denn man weiß ja vorher nicht, ob man unterliegt – allerdings auch nicht, ob man, auch wenn man es natürlich hofft, am Ende gewinnt. Und das Problem ist, wenn ich zu Gericht gehe in ein Zivilverfahren, dann muss ich vorfinanzieren. Ich muss erstmal dem Anwalt Geld geben, sonst tut der gar nichts für mich, und das Gericht tut auch nichts, ohne dass ich einen Kostenvorschuss zahle.
Und beim Arbeitsgericht ist es noch besonders ungünstig geregelt. Da ist es nämlich so, dass in der ersten Instanz nicht der Verlierer des Prozesses alle Kosten trägt, sondern die eigenen Kosten muss jeder selbst tragen. Das heißt, wenn ich im Erwerbsbereich diskriminiert wurde und klage vor den Arbeitsgerichten, dann ist klar, dass ich, auch wenn ich gewonnen habe, quasi von dem, was ich gewinne von meiner „Siegprämie", meinem Schadensersatz oder was auch immer, meine eigenen Kosten gleich wieder abziehen muss. Und da es eben gar nicht so viel Geld zu gewinnen gibt bei Antidiskriminierungsklagen, ist das also selbst im Fall einen Sieges häufig ein „Plus-Minus-Null-Geschäft" – aber eben mit viel Zeitaufwand und viel Nervenaufwand: Und das macht man nicht!
Zudem: Es gibt Prozesskostenhilfe, aber nur, wenn ich ganz arm bin und außerdem nur bei Erfolgsaussicht der Klage. Und über die Erfolgsaussicht der Klage entscheidet derselbe Richter oder dieselbe Richterin, die hinterher auch über die Klage entscheidet. Und häufig machen die das gleich quasi in einem Urteil, so dass ich also im Grunde am Anfang gar nicht weiß: Bekomme ich Prozesskostenhilfe oder verliere ich den Prozess? Und insofern ist es also sehr ungünstig geregelt.
Ein kleiner Tipp für die Praxis im Erwerbsbereich, wenn man Gewerkschaftsmitglied ist: Gewerkschaften geben Rechtsschutz, gucken zwar auch auf den Erfolg, aber dann ist man da auch auf der sicheren Seite, auch gerade vor dem Arbeitsgericht in der ersten Instanz.

Allgemeine Gründe, nicht gegen Diskriminierung zu klagen:

Geringe Erfahrung mit Klagen.
+
Angst vor den Kosten einer Klage:
- Die unterliegende Partei trägt die Kosten des Rechtsstreits (§ 91 ZPO), aber
- Kläger*in muss Anwalts- und Gerichtskosten bevorschussen.
- 1. Instanz Arbeitsgericht: Jede Partei muss ihre Kosten selbst tragen (§ 12a ArbGG)
- Prozesskostenhilfe nur bei Armut + Erfolgsaussicht der Klage (§ 114 ZPO)

Jetzt komme ich aber zum Kernbereich:

Wo stellt das AGG selbst den Diskriminierten Beine? Wo ist das Gesetz „schwierig"? Wo trägt das AGG selbst einiges dazu bei, dass so selten geklagt wird?

Da sind fünf Punkte, die ich in diesem Zusammenhang benennen möchte – ich könnte noch mehr auflisten, aber ich habe mich jetzt einmal auf fünf konzentriert. Das sind also die Hauptpunkte:
Der erste Punkt sind die kurzen Fristen. Es muss alles ganz schnell gehen.
Der zweite Punkt sind Beweisschwierigkeiten, trotz der Beweiserleichterung, die schon angesprochen wurde.
Das dritte ist, dass Schadensersatz und Entschädigung sehr gering sind, sich die Sache also ökonomisch gesehen eigentlich nicht lohnt.
Das vierte ist, dass die Unterstützung für die Diskriminierten insgesamt schwach ist, auch wenn es kämpferische Verbände gibt, die in diesem Bereich durchaus unterstützen.
Und das fünfte ist, dass die Individualklage auch im Fall des Erfolges keine Breitenwirkung hat. Auch das macht es dann häufig so wenig lohnend, im Einzelfall zu klagen.

Also erstmal Punkt 1: die kurzen Fristen.
Das AGG sagt, man muss sich binnen zwei Monaten beschweren. In diesen zwei Monaten also muss man erstmal rausfinden, was ist einem überhaupt geschehen.
Man muss die Entscheidung treffen: Ist das eine Diskriminierung oder war das ein dummer Zufall? Oder lag es vielleicht sogar an mir?
Und man muss sich überwunden haben, eben nach außen an den Arbeitgeber heranzutreten oder auch an den anderen Diskriminierenden im Zivilrecht, also den Vermieter oder eine Versicherung und so weiter.
Dabei ist dann noch wichtig: Wann beginnt die Frist? Die beginnt normalerweise mit Kenntnisnahme von der Benachteiligung. Ausnahme im Arbeitsrecht: Da beginnt es nämlich mit Kenntnisnahme von der Ablehnung bei Einstellung oder Aufstieg. Und da ja die meisten Fälle im Arbeitsrecht vorkommen und da es häufig um Einstellungsdiskriminierung geht, liegt gerade in dieser Ausnahme ein Riesenproblem, weil ich als (mutmaßlich) Betroffene_r häufig gar nicht weiß, wenn ich ein Ablehnungsschreiben erhalte, warum ich abgelehnt wurde – und dies ist heute meistens Standard: Es steht dort nur „Vielen Dank für ihre Bewerbung, leider haben wir uns für jemand anderes entschieden." Gründe werden nicht genannt – und das hat auch System. Wir haben an der Universität selbst vor vier Jahren eine Unternehmensbefragung durchgeführt. Es war im Hamburger Raum, war nicht repräsentativ, aber doch sehr aussagekräftig. Wir haben einstündige Interviews geführt und da haben uns die Personalverantwortlichen in den Unternehmen gesagt, wir geben einfach die Order raus: „Ablehnung wird nicht mehr begründet – Punkt!" Und so weiß man als außenstehende_r Bewerber_in nicht, wer eingestellt

worden ist. Man weiß ja noch nicht mal, wenn ich mich als Frau beworben habe, haben die einen Mann eingestellt? Oder ich habe mich als Ältere beworben, haben die jemanden ganz Junges eingestellt? Das weiß ich alles nicht!
Also kann ich im Grunde überhaupt nicht überblicken, ob ich in irgendeiner Form benachteiligt worden bin. Trotzdem läuft aber die Zweimonatsfrist und jetzt muss ich also selber herausfinden: Warum bin ich nicht eingestellt worden? Das klappt nicht!
Und im Arbeitsrecht gibt es dann als weiteren Schritt nochmal eine Fristvorgabe im Arbeitsgerichtgesetz extra für AGG-Klagen: Binnen drei Monaten muss geklagt werden. Diese Frist ist nicht ganz so heftig, weil man, wenn man also schon mal rausbekommen hat, dass man diskriminiert worden ist, es eben auch spezielle Anwälte gibt, die einem zumindest bei der Einhaltung der Klagefrist helfen.

kurze Fristen:

- **2 Monate Beschwerdefrist**
  (§§ 15 Abs. 4 und 21 Abs. 5 AGG)
- **Fristbeginn mit Kenntnis** von der Benachteiligung
  Ausnahme: mit Kenntnis der bloßen Ablehnung bei Einstellung und Aufstieg im Arbeitsrecht
- **3 Monate Klagfrist** im Arbeitsrecht
  (§ 61 Abs. 1 ArbGG)
  übliche Verjährungsfristen im Zivilrecht

Trotzdem es sind zwei ganz kurze Fristen. Im Zivilrecht ist es normalerweise so, dass ich klagen kann, bis mein Anspruch verjährt ist. Da gibt es solche Ausschlussfristen nicht. Diese Fristen für AGG-Klagen sind dem Europäischen Gerichtshof (EuGH) vorgelegt worden; es ist gefragt worden, ob das eine angemessene Umsetzung der EU-Richtlinien ist. Der EuGH hat gesagt, die Regelung reicht aus. Das kriegen die Betroffenen hin innerhalb dieser Fristen. Also, über die Rechtsprechung können wir das nicht korrigieren, sondern nur direkt über eine Änderung des Gesetzes.

Mein Vorschlag wäre prinzipiell sechs Monate als Beschwerdefrist einzuführen, also ein halbes Jahr und der Fristbeginn sollte überall immer erst dann sein, wenn man Kenntnis von der Benachteiligung hat.

Also Kenntnis davon, was das diskriminierende Verhalten oder Vorkommnis war – was sich ja möglicherweise erst mühsam herausfinden lässt.

Noch „schlimmer“ als die Fristen oder noch „schwieriger“ sind die Beweisschwierigkeiten.

Es gibt im Zivilprozess – und auch ein Arbeitsgerichtsprozess ist ein Zivilprozess, nur eben vor einer besonderen Gerichtsbarkeit – eine allgemeine Beweislastregel. Und die lautet: Vor Gericht muss jeder die Grundlagen seines Anspruchs selber beweisen. Das heißt also: Ich gehe hin zum Gericht als Klägerin und trage etwas vor, was meine Klage stützt – dann muss ich all das beweisen. Dann ist es wie beim Pingpong, dann wird der Ball rüber gespielt. Nun kommt der Beklagte und sagt: „Ist alles falsch. Sie hat nie einen Kaufvertrag unterschrieben. Wir kennen diese Frau gar nicht. Und wenn sie doch etwas gekauft hat, dann war es heil. Und wenn es kaputt war, haben wir es längst repariert.“ So wird dann auch von den Beklagten vorgetragen. Und das Vorgetragenen müssen die dann ihrerseits beweisen. Und dann wird der Ball wieder zurückgespielt – also wirklich wie eine Art Pingpong. Und dieses Pingpong ist eben bei Diskriminierungsfällen für die (möglicherweise) diskriminierte Person ganz schwer als „Aufschlag“ überhaupt hinzubekommen, weil man eigentlich eine Anzahl an Informationen aus dem Bereich der Gegenseite haben muss, die man aber normalerweise bei Diskriminierungen nicht hat.
Nun hat das AGG eine Beweiserleichterung eingeführt, die aber keine volle Beweislastumkehr ist. Eine volle Beweislastumkehr wäre: Ich gehe zum Arbeitsgericht und ich sage: „Ich bin diskriminiert worden. Dieser Arbeitgeber dort, diese Firma hat mich nicht eingestellt und sie hat es getan, weil ich eine Frau bin und weil ich alt bin. Die wollen weder Frauen noch Alte.“
Wenn in diesem Fall sozusagen die Beweislastumkehr voll eingesetzt hätte, dann müsste dieser Vortrag ausreichen und jetzt müsste das Unternehmen darlegen und beweisen, dass ganz andere Gründe für dessen Auswahl ausschlaggebend waren. Eine solche volle Beweislastumkehr gibt das Gesetz aber nicht vor. Sondern das Gesetz liefert nur eine Beweiserleichterung und nimmt eine Beweislastumkehr im Paragraph 22 erst dann vor, wenn ich sogenannte Indizien vorgetragen habe, die auf eine Diskriminierung hindeuten, und diese Indizien müssen so stark sein, dass wenn das Gericht das abwägt, es im Grunde sagen muss: „Ja, da könnte was dran sein!“ Also insofern muss man nach geltender gesetzlicher Regelung sein Vorbringen nicht voll beweisen, sondern man muss das Gericht nur soweit unterfüttern mit Indizien, dass das Gericht glaubt, „an der Sache könnte etwas dran sein“. Das ist jetzt eine umgangssprachliche Umschreibung. Die Juristen drücken das sehr viel komplizierter aus.
Nun ist die Frage, was können denn solche Indizien sein? Es gibt eine ganze Menge Rechtsprechung dazu. Also z.B. eine diskriminierend formulierte Anzeige ist auf jeden Fall ein solches Indiz, das darauf hindeutet, dass da wohl irgendetwas in der Wahrnehmung desjenigen, der die Anzeige aufgegeben hat, nicht in Ordnung ist. Das kann also bei Stellenanzeigen der Fall sein. Zum Beispiel, wenn für eine Führungsposition nur Männer gesucht werden oder für eine Pflegeposition beispielsweise nur Frauen. Das könnte auch bei Wohnungen der Fall sein, wenn da von vornherein schon drinsteht, wir suchen nur deutsche Mieter oder Ähnliches. Wir hatten in unserer Befragung damals durchaus solche Anzeigen, wo die Unternehmer offen gesagt haben: „Wir sind zu faul. Erstens wollen wir sowieso einen Mann und zweitens, gucken Sie mal – wir machen das schon seit Jahren und es hat noch nie jemand geklagt!“ Wir haben am Anfang ganz viele solche Anzeigen gehabt, aber die Arbeitgeberseite ist ja auch lernfähig. Solche Anzeigen gibt es mittlerweile also nur noch ganz selten.

Beweisschwierigkeiten:

Nur Beweiserleichterung nach § 22 AGG:
Im Zivilprozess muss jede Seite die Grundlagen ihres Vortrags beweisen.
Eine Beweislastumkehr nach AGG erfolgt erst, wenn Kläger*in durch
- **Indizien** eine
- Diskriminierung so **bewiesen** hat,
- dass das Gericht die Diskriminierung „glaubt“.

18

Aber zum Beispiel beim Alter, weil die Altersgrenzen zum Beispiel im öffentlichen Dienst alle in Richtlinien festgelegt sind, da ist das noch ganz einfach. Beim Alter haben wir also sehr häufig Grenzen, wo dann gesagt wird: Ab 60 können Sie nicht mehr Chefarzt werden, oder die Polizei verbeamtet nur bis Anfang 30. Das ist alles noch sehr genau festgelegt. Also da kann man dann noch ganz gut klagen, weil die Voraussetzungen ausdrücklich so vorgegeben sind.
Es gibt Begleitumstände in einigen Fällen, also zumindest in der Vergangenheit war es so: Manchmal werden dann ja Bewerbungsunterlagen – wenn das nicht alles per Internet abläuft – noch zurückgeschickt. Plötzlich klebt da ein Ausrufezeichen drauf: „Mutter!“ oder „54!“ Solche Pannen passieren, aber die passieren auch nur einmal. Wenn man dann einmal einen Prozess verloren hat, macht man so etwas nicht mehr. Wir hatten auch mal den Klebezettel „Ossi“ auf Bewerbungsunterlagen. Und da wurde dann gemeint, es sei vielleicht auch eine ethnische Diskriminierung, aber die Gerichtsbarkeit, als es dann noch eine Instanz höher gegangen ist, hat „Ossi“ nicht als besondere Ethnie anerkannt.

Das nächste Beispiel ist die diskriminierende Begründung der Auswahl. Das heißt, auf Nachfrage sagen einem „die“ (Arbeitgeber, Anm. der Redaktion) das ausdrücklich. Das sind auch Anfängerfehler, die heute normalerweise nicht mehr vorkommen. Aber ich habe den ersten Fall vor Gericht mit einer Studentin durchgemacht in Hamburg. Die Gegenseite sagte noch, sie, also auch eine gut qualifizierte Frau, kann bei unserem Getreidehandel nicht mitmachen, „denn die Scheichs reden nicht mit Frauen und wir verkaufen unser Getreide in den Nahen Osten.“ Und Getreidehändlerfrauen können in Schiffen auch nicht die Getreideladung besichtigen, „weil das philippinische Besatzungen sind, die vergewaltigen die Frauen sofort.“ Und außerdem, der dritte Punkt: „Ja, und unsere Geschäftsfreunde, mit denen gehen wir abends auf die Reeperbahn. Was sollen wir denn machen, wenn da eine Frau dabei ist!?“ Also das war der erste Diskriminierungsfall, den wir in Deutschland meiner Ansicht nach bisher überhaupt hatten. Der ist auch bis zum EuGH gegangen. Und da meinten die von der Arbeitgeberseite, ihr Verhalten und ihre Begründungen seien richtig. Die fühlten sich überhaupt gar nicht verunsichert durch das Gesetz. Das war damals noch § 611 BGB, noch bevor es das AGG gab. Aber sozusagen je verunsichernder unser Gesetz wirkt, umso seltener gibt es solche Begründungen.
Wir haben zum Teil Beförderungsfälle gehabt, da hat die Personalstelle gesagt: „Sie sind zwar nicht befördert worden, aber freuen Sie sich doch lieber auf ihr Kind.“ Und ja, dann haben die gesagt, das sei nicht diskriminierend, sondern tröstend gemeint gewesen – und dann wird es mit dem Beweis eben schon schwierig.

Eine weitere Beweismöglichkeit ist das sogenannte Testing. Beim Testing schicke ich eine fiktive Parallelbewerbung los. Das geht beim Wohnungsmarkt übrigens sehr gut. Da kann man dieselbe Bewerbung schriftlich verfassen und einmal hat man einen Namen, der Migration erahnen lässt, und das zweite Mal heißt man Lieschen Müller. Und wenn dann das erste Mal die Reaktion kommt: „Die Wohnung ist schon längst vergeben“ und das zweite Mal: „Besichtigungstermin ist am Donnerstag“, dann ist das ein eindeutiger Hinweis auf eine ethnische Diskriminierung.
Beim Arbeitsbereich, also um eine Stelle, kann man sich in einer Form des Testings dagegen schlecht bewerben. Das funktioniert nicht!

Das letzte wäre der statistische Beweis. Das setzt aber voraus, dass man zumindest zum Teil schon einen ziemlichen Einblick in das Unternehmen haben muss. Also: „Ein Unternehmen hat noch nie Frauen beschäftigt und hat auch mich nicht eingestellt“ – das wäre der allgemeinste Beweis. Der differenzierteste Beweis wäre, dass ich sage kann: „Auf der unteren Position in diesem Unternehmen sind seit 10 Jahren 50% Frauen und noch nie ist jemand auf die mittlere Position befördert worden“.
Den ersten genannten allgemeinen Beweis „Dieses Unternehmen beschäftigt nie Frauen oder nur auf unterster Ebene“ akzeptiert die Rechtsprechung nicht. Die Rechtsprechung akzeptiert nur ganz konkrete Beweise. Solche muss man aber erstmal gewinnen können. Diese Fakten kennt man normalerweise nicht. Die wenigen Frauen – es waren in diesen Fällen alles Frauen, die das mal geschafft haben – die haben selbst in der Personalstelle gearbeitet oder waren in so hohen Positionen, dass die Zugang zu diesen Zahlen hatten. Die konnten das dann tatsächlich mal beweisen. Allerdings muss ich sagen, diese Frauen haben allesamt hinterher das Unternehmen nach gewonnenem Prozess gewechselt.

Wie könnte man die Beweisprobleme lösen? Man könnte den Beweis voll umkehren!
Also ich bin selber im Deutschen Juristinnenbund. Wir haben immer gefordert, dass die Beweislast voll umgekehrt wird. Das wäre der einfachste Weg. Das würde allerdings bedeuten, dass

sich jede abgelehnte Bewerberin und jeder abgelehnte Bewerber quasi auf Verdacht bei Gericht melden kann bzw. sich erst mal binnen zwei Monaten beschweren muss. Und würde dann etwa schreiben: „Sie haben mich bestimmt diskriminiert. Erläutern Sie mir mal, warum ich es nicht geworden bin und wer es stattdessen geworden ist!?“. Diese Beschwerde oder auch Klage auf bloßen Verdacht ist ehrlich gestanden auch nicht sehr erstrebenswert und insofern ist es also schwierig, das Problem so zu behandeln.

Im Grunde hat sich die Diskussion mittlerweile verschoben und Reformer des Gesetzes fordern eigentlich jetzt mindestens, es müsste *Auskunftsansprüche* geben. Also nicht gleich die gesamte Beweislast im Prozess umkehren, aber der Arbeitgeber oder auch der Vermieter muss wenigstens einmal etwas dazu sagen, warum er mich nicht genommen hat. Aber im Grunde ist es natürlich so: Auch bei dieser Lösung muss dieser Auskunftsanspruch irgendwie ausgelöst werden. Und das ist eben schwer, da den richtigen Ansatzpunkt zu finden. Außerdem ist es bei Auskunftsansprüchen so, dass es auch noch so etwas wie Datenschutz der Mitbewerber gibt. Und dieses Problem müsste man bei einer Reform des Gesetzes dann ebenfalls lösen.

Lösung:

volle Beweislastumkehr von Anfang an
Problem:
Abgrenzung zur Klage auf bloßen Verdacht

Auskunftsansprüche
Probleme:
Was löst den Anspruch aus?
Datenschutz von Mitbewerbungen

Ein weiteres Problem der geltenden Rechtslage ist, dass Schadensersatz und Entschädigung beim AGG sehr gering sind.
Einen Anspruch auf die (entgangene) Stelle habe ich sowieso nicht. Im Zivilrecht ist die Lage ein bisschen besser. Da könnte ich eventuell auch einen Anspruch auf eine Wohnung einklagen. Im Arbeitsrecht gibt es das nicht, sondern ich bekomme bei Verschulden des Arbeitgebers – aber das Verschulden muss ich wieder beweisen – Schadensersatz. Und ich kriege eine Entschädigung von drei Monatsgehältern, wenn ich Erstplatzierte bei den Bewerberinnen war und trotzdem abgelehnt wurde, wobei ich die Erstplatzierung wiederum meistens nicht beweisen kann. Was gibt es da im Moment? In der erwähnten Studie ist das auch mal ausgerechnet worden. Also es gibt in im Durchschnitt etwa 5.000 Euro bei Klagen. Aber es sind ja ganz wenige Klagen und nicht jede Klage wird gewonnen, sondern nur bei den Klagen, die gewonnen werden. Normal sind bei einer „normalen“ Einstellungsdiskriminierung ein bis zwei Monatsgehälter als Entschädigung und eben drei überhaupt nur, wenn man erstplatziert ist.
Und die ganze Entschädigungsregelung richtet sich nach den Monatsgehältern. Das heißt also, es ist sehr viel teurer, einen Chefarzt zu diskriminieren – da gab es also auch mal jemanden, der hat einen fünfstelligen Betrag erhalten, als sein Chefarztposten wegen Alters nicht verlängert wurde – als beispielsweise eine Reinigungskraft. Die Diskriminierung der Reinigungskraft kann man quasi aus der Portokasse bezahlen.

Heutiger Entscheidungsstand bei Gerichten:

- Pauschalsummen von durchschnittlich 5000 € vor Arbeitsgerichten (2011-2015)
- 1 bis 2 Monatsgehälter bei „normaler“ Einstellungsdiskriminierung
- 3 Monatsgehälter bei Erstplazierung

=> Diskriminierung von Chefarzt teurer als von Putzfrau!

- Schmerzensgelder im fünfstelligen Bereich nur bei anhaltender/wiederholter Diskriminierung
  z.B. sexuelle Belästigung, Mobbing

(ADS Hrsg: Evaluation des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes, Okt. 2016 S. 153 f.)

Die Lösung könnte sein, dass man eventuell doch auch im Arbeitsrecht sagt, es müsste einen Anspruch auf die Stelle geben. Aber vor allem müsste die Entschädigung auch wirklich abschreckend sein. Und die Höhe der Entschädigung muss unabhängig sein vom sozialen Status, weil es nicht sein darf, dass dieselbe Art – z.B. ethnischer – Diskriminierung bei einem Chefarzt „teurer“ ist als bei einem Geringverdiener. Und das würde eigentlich bedeuten, man müsste – so ähnlich wie es das bei Schmerzensgeldern wegen Körperverletzung gibt – so etwas wie Tabellen entwickeln mit Richtwerten, was es quasi „kostet“, wenn jemand diskriminiert wird. Klingt irgendwie absurd, aber unsere Gerichte sind sonst sehr zurückhaltend und werden freiwillig die Beträge nicht erhöhen.
Und ein zusätzliches Problem ist noch, wenn ich klage und sage: „Das ist so empörend. Ich muss 10.000 Euro Schadensersatz kriegen!“ Und das Gericht sagt dann aber: „Ja, aber Sie sind nur mäßig diskriminiert worden, Sie kriegen nur ein Monatsgehalt!“ Dann bin ich im Ergebnis bei 2.000 Euro. Und das bedeutet, dann habe ich den Prozess überwiegend verloren und muss damit auch überwiegend die Kosten tragen, weil meine 2.000 Euro, die ich erhalte, ins Verhältnis gesetzt zu den 10.000 Euro, die ich verlangt habe, gleichzeitig einen Prozessverlust in dem entsprechenden Verhältnis (hier: Unterliegen mit der geltend gemachten Forderung zu 80%) bedeuten würden. Insofern muss man sich als Kläger oder Klägerin auch genau überlegen, wie hoch gehe ich mit meinen Forderungen? Sonst verliere ich wegen Überhöhung, faktisch gesehen – zumindest bei den Prozesskosten.

Unterstützung für Diskriminierte schwach:

- Spez. **Beschwerdestelle** (§§ 12 Abs. 5, 13 AGG) fehlt oft oder ist bei Leitung/Personalstelle
- **Leistungsverweigerungsrecht** (§ 14 AGG) riskant
- **Klagrechte Betriebsrat/Gewerkschaft** (§ 17 Abs.2 AGG) kaum genutzt
- **Antidiskriminierungsverbände** (§ 23 Abs. 1 AGG)
  - Rechtsberatung (§ 23 Abs. 3 AGG)
  - Beistand im Prozess (§ 23 Abs. 2 AGG)
- **Antidiskriminierungsstelle des Bundes** (§ 25 AGG) zur allgemeinen Unterstützung Betroffener

Der letzte Punkt, auf den ich eingehen möchte, ist, dass die Unterstützung für Diskriminierte heute sehr schwach im Gesetz ausgebildet ist.
Es gibt verschiedene Unterstützungsansätze. Ich habe sie hier auf der Folie meiner Präsentation aufgelistet. Ich gehe sie jetzt nicht mehr einzeln durch – sehen Sie bitte selbst!
Es gibt im Prinzip nach geltender Gesetzeslage niemanden, der wirklich vor Gericht für mich als von Diskriminierung Betroffene Prozessvertretung machen kann. Also die Verbände dürfen Beistand leisten. Ich sage immer: „Da kann ich auch meine Oma mitschicken!“, denn Beistand leisten, heißt eigentlich nicht mehr als „Händchen halten“! Und schon wenn der Richter meint, dass der Vortrag des Beistandleistenden nicht sachdienlich sei, kann diesem Beistand das Wort entzogen werden. Dann sagt der Richter: „Sie halten jetzt mal den Mund!“ – und redet weiter mit der Person, der ich da beistehen will – und ich (als Beistand) bin draußen! Und es ist außerdem so, dass eben häufig die wirklichen Probleme durch einzelne Betroffene mangels Beweismöglichkeiten, aber vor allem auch mangels des Willens, mein eigenes Arbeitsverhältnis zu gefährden, eben gar nicht per Klage angegriffen und Ansprüche deshalb nicht eingeklagt werden.
Und insofern bräuchte man etwas Anderes: Man bräuchte eine Verbandsklage.
Und zwar im doppelten Sinne: Man bräuchte Verbände, die wirklich Prozessvertretung übernehmen könnten wie Anwälte. Und besser wäre es noch, wenn man das altruistisch machen würde. Das heißt, wenn Verbände den Prozess ganz übernehmen könnten und die Person, die diskriminiert worden ist - natürlich nicht gegen ihren Willen, sondern nur wenn sie damit einverstanden ist - das quasi abgeben kann und dann im Prozess selber nur noch als Zeugin auftritt, also ein bisschen aus der Schusslinie raus ist.
Und am besten wäre es, wenn wir außerdem Klagen hätten, wo Verbände quasi als „Anwalt der Allgemeinheit“ – so wie das Naturschutzverbände auch können – vor Gericht gehen könnten!
Um beispielsweise in diesen Diskothekenfällen prinzipiell gegen Diskothekenbetreiber vorgehen zu können, von denen sie auf Grund vieler Einzelfälle wissen, die aber bisher alle nicht durchgeklagt werden, weil die Einzelpersonen gar keine Lust haben und keine Energie haben zu klagen. So ein Verband könnte diese Fälle sammeln und sagen: „Hier, dieser Club und diese Diskothek diskriminiert wegen der ethnischen Herkunft. Stellt das mal fest vom Verwaltungsgericht!“

Diese Art der Verbandklage haben wir bisher nicht. Diese löst nicht alle Probleme – ich habe gerade auch im Beirat mit Vertretern für behinderte Menschen besprochen, die haben die Verbandsklage zum Teil im Behindertenrecht, und die sagen: „Wir machen mal vielleicht zwei Klagen im Jahr, wenn überhaupt, denn wenn wir große Sachen einklagen, müssen wir uns auch als Verband überlegen, dass wir ja auch die Prozesskosten tragen müssen und das trifft uns auch.“

Also die Verbandsklage wäre ein Lösungsansatz, aber nicht die Lösung all der Probleme, die wir im Antidiskriminierungsrecht haben. Es wäre eine gewisse Verbesserung.

Lösungen:

1) Verbandsklage
- Prozessvertretung für Betroffene mit deren Einverständnis
- Prozessstandschaft für Klagen aus eigenem Recht = **altruistische Verbandsklage**
  incl. Musterklagen und Gruppenklagen
  Problem: Kosten

2) Ermittlungs- und klagebefugte öffentliche Antidiskriminierungsstellen

So – und hier habe ich also meine Vorschläge zur Verbesserung des rechtlichen Diskriminierungsschutzes noch einmal in der Übersicht aufgelistet:
Also, man müsste zumindest die Fristen verlängern.
Man müsste bei der Beweislast etwas tun, also die Beweislast für die diskriminierte Seite weiter erleichtern.
Und man müsste eine Verbandsklage ergänzend einführen.

4. Fazit

AGG-Reform mit zumindest

- Fristverlängerung/Beschwerden auf 6 Monate
  Fristbeginn immer erst ab Kenntnis von der Diskriminierung
- Beweiserleichterung durch Auskunftsansprüche
- Verbandsklage

Dann hätten wir ein Gesetz, das wenigstens ein bisschen schlagkräftiger wäre!

Zwischenmoderation : Djamila Benkhelouf

Halil Can, Sie sind Politikwissenschaftler aus Berlin und Sie sind ja auch – hoffentlich spreche ich das jetzt richtig aus – Empowerment-Trainer. Sie forschen zu den Schwerpunkten Migration, Diversität, Diskriminierung und Rassismus.
Und Empowerment – das habe ich mir jetzt anlesen müssen, ich kannte den Begriff auch noch nicht – das heißt ja eigentlich: Stärkung, also die Selbststärkung.
Und darüber erfahren wir heute mehr: Was wir zur Selbststärkung machen können, um uns selber stark zu machen in den Bereichen, in denen wir das vielleicht besonders nötig haben.

Herzlich willkommen Halil Can und viel Spaß!

Halil Can, Berlin

„Empowerment und Power-Sharing"

Vielen Dank erst einmal für die Einladung!

Leider ist es jetzt so, dass die Zeit schon ziemlich vorangeschritten und deshalb für meinen Vortrag etwas knapper geworden ist.
Ich werde daher versuchen, das, was ich vorbereitet habe, doch etwas zu bündeln.
Wie Sie jetzt auch an dem Titel sehen, ich habe meinen Titel ein bisschen verändert:

„Inklusion durch Empowerment-Sharing"

Eigentlich möchte ich auch gleich anschließen an die Präsentationen vor mir. Ich möchte allerdings eher an den Ursachen der Diskriminierung ansetzen und so meinen Vortrag auch beginnen. Es ist ja so, dass Diskriminierung nicht etwas Selbstverständliches ist. Ich versuche es mal etwas philosophisch: Die Vielfalt und die Differenz, die wir in der Natur kennen, die wir einfach im Kosmos kennen, die gibt es ja auch in der menschliche Gesellschaft.
Das heißt, Vielfalt ist – unter dem Begriff der Diversität kennen wir diesen Begriff – also, Vielfalt ist unter dem Begriff Diversität uns allseits bekannt.

Aber die Selbstverständlichkeit von Vielfalt und Differenz in der menschlichen Gesellschaft ist nicht normal, denn wir erleben, dass Menschen auf Grund ihrer Unterschiede unterschiedlich behandelt werden und diskriminiert werden. Die Frage ist natürlich jetzt: Woran liegt das? Warum ist das so?
Bevor ich auf den Begriff „Empowerment" zu sprechen komme, wollte ich diese Frage voranstellen.

Wir hatten ja vorhin Vorträge, die auch mit Themen begonnen haben oder Aspekte behandelt haben, die das Recht ansprechen. Darauf wollte auch ich zu sprechen kommen. Also, ich möchte erst einmal auch juristisch, mit juristischen Begriffen anfangen, und auf die Menschenwürde zu sprechen kommen, die Menschenrechte und das Antidiskriminierungsrecht und den Diskriminierungsschutz.
Danach möchte ich mich, orientiert an Konzepten oder Theorien von Pierre Bourdieu – einem Soziologen aus Frankreich – dem Begriff „Kapitalien" nähern, wobei ich auch andere Begriffe dafür verwende, wie Ressourcen und Macht.

Der dritte Teil meiner Ausführungen wird die Formen der Diskriminierung behandeln und die Mehrfachdiskriminierung, was auch unter dem Begriff Intersektionalität bekannt ist.
Und erst im vierten Teil möchte ich mich dem Begriff Empowerment im Zusammenhang mit dem Begriff Power-Sharing nähern und die Perspektive einer inklusiven Gesellschaft ansprechen und diese Aspekte vielleicht dann später hier in der Dreierrunde diskutieren.

Ja, die Menschen haben Kämpfe geführt, um Ungleichheiten in der Gesellschaft, wie wir sie kennen, entgegenzuwirken. Und das hat sich auch in den verschiedenen Formen der Gesetzgebung niedergeschlagen. Unter anderem im Grundgesetz, das ja 1949 verabschiedet wurde, und da steht explizit:

„Die Würde des Menschen ist unantastbar."

Dies finden wir auch unter anderem in der Menschenrechtserklärung der UN. Also in der Menschenrechtserklärung ist das auch ein Thema. Da wird auch von der Würde des Menschen gesprochen, die unantastbar ist. Ich kann Ihnen das mal vorlesen:

„Alle Menschen sind frei und gleich an Würde und Rechten geboren"

steht dort. Und die Allgemeine Menschenrechtserklärung wurde ein Jahr vor dem Grundgesetz verabschiedet. Vor dem Hintergrund des Zweiten Weltkrieges und des Faschismus in Deutschland und der Krise der Moderne und der Aufklärung der westlichen Welt, hat man die Menschenrechtserklärung – die natürlich auch ihre eigene Geschichte hat, wenn man zurückblickt auf die Französische Revolution oder die Unabhängigkeitserklärung in den USA – verabschiedet.
Das heißt, es gab auch vorher schon Kämpfe, die dazu geführt haben, dass man entsprechende Gesetze entwickelt hat, um gesetzliche Rahmenbedingungen in der Gesellschaft für

Gleichheit zu schaffen. Und diese Entwicklung – das wurde auch in den vorangehenden Vorträgen thematisiert – hat sich dann auch in dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) niedergeschlagen.
Also, das AGG baut historisch-rechtlich auf anderen gesetzlichen Kämpfen oder Rahmenbedingungen auf.
Da gibt es allerdings natürlich auch Unterschiede. Das heißt, die Inhalte der Allgemeinen Menschenrechtserklärung finden wir nicht eins-zu-eins im AGG. Zum Beispiel, wenn es dort um die soziale Diskriminierung geht – das findet sich zum Beispiel nicht im AGG!

Jetzt möchte ich – wie vorhin gesagt – auf den Begriff des Kapitals oder der Kapitalien zurückgehen. Also versuchen, eine soziologische Annäherung zu finden, um zu erklären, warum es überhaupt in unserer Gesellschaft oder in der Welt Ungleichheit gibt, warum es Diskriminierung gibt.

Dazu hat man, wie auch Pierre Bourdieu in seinen Studien nachgewiesen hat (das sind die Begriffe, die gelb markiert sind in der Folie meiner Präsentation) sogenannte Kapitaltheorien entwickelt. Die anderen Begriffe (was blau markiert ist) habe ich noch hinzugefügt, um das Bild noch zu komplettieren.

Alle abgedruckten Folien entstammen der Präsentation von Halil Can zum Vortrag im Rahmen der Fachveranstaltung „10 Jahre AGG" am 01.12.2016 in Lübeck

Also, Bourdieu bezieht sich darauf, dass Menschen eben unterschiedliche Zugänge zu bestimmten Kapitalien oder Ressourcen haben und dadurch auch Unterschiede in der Gesellschaft, in der sozialen Praxis der Menschen entstehen. Und solch eine Differenz ergibt sich durch die Unterschiedlichkeit in den ökonomischen Kapitalien, die man hat oder zu denen man Zugänge hat oder nicht hat.

Das heißt, das Vermögen, das man hat, oder das Geld, das man hat, ist unterschiedlich. Und dies ist aber nicht selbstverständlich. Das hat sich halt historisch entwickelt, dass Familien oder Gesellschaften oder Staaten entweder reich sind oder arm sind. Das muss man in einen gesellschaftlichen oder historisch-politischen Kontext setzen.

Andere Kapitalien, die Bourdieu nennt, sind das kulturelle Kapital – zum Beispiel über welche Sprache man verfügt, also welche Sprache man spricht. Wir wissen, dass es privilegierte Sprachen in unserer Gesellschaft gibt, in Deutschland oder in Europa – das sind die westeuropäischen Sprachen, die sehr dominant sind in der Welt. Das heißt, wenn man die westlich-privilegierten europäischen Sprachen spricht, was ein Ergebnis der europäischen Kolonialgeschichte ist, dann ist man natürlich privilegiert und verfügt über ein Kapital, das einen besser stellt in der Gesellschaft. Das heißt, wenn man zum Beispiel Englisch spricht heutzutage, ist man natürlich privilegiert in der Welt, auch in Deutschland.

Ein anderes Kapital ist das Wissenskapital. Das heißt, man bezieht sich dabei auf die Bildung, die man genossen hat. Und Bildung hat damit zu tun, aus welcher Familie man kommt, aus was für einer Schicht man kommt, was für einen Hintergrund die Familie hat, was für Zugänge man ermöglicht bekommen hat, um Bildung zu genießen, um sich dadurch eben auch Ressourcen anzueignen, um dadurch auch im Endeffekt besser dazustehen in der Gesellschaft oder im eigenen Leben.

Soziales Kapital, welches Bourdieu nennt, das sind die sozialen Beziehungen oder Netzwerke, über die man verfügt. Das heißt, abhängig von dem Milieu, in dem man lebt, oder davon abhängig, mit wem man Beziehungen pflegt, ändert sich natürlich auch der Zugang zu Kapitalien, zu Ressourcen und damit auch der soziale Stand in der Gesellschaft.

Symbolisches Kapital – da kann ich ein Beispiel nennen: Es ist wichtig zum Beispiel, ob man die deutsche Staatsbürgerschaft hat in Deutschland oder die europäische Staatsbürgerschaft hat oder nicht. Wenn man über die deutsche Staatsbürgerschaft verfügt, ist man automatisch europäischer Staatsbürger und kann zum Beispiel über bestimmte Ressourcen verfügen, die andere nicht haben können. Zum Beispiel kann man leichter, das heißt ohne Barrieren, in der Welt reisen.

Ich habe noch andere Kapitalien hinzugefügt, die entscheidend dafür sind, wo man in der Gesellschaft steht. Das ist eben zum einen das biologische Kapital, wie ich versuche, das zu nennen, weil es sich eben auf die „Genetik" bezieht, die man hat. Das heißt, wie ist man biologisch-genetisch aufgebaut, also ist man „gesund" in Anführungsstrichen, also was für einen Gesundheitsstatus hat man. Und entsprechend des Gesundheitsstatus hat man auch einen sozialen Status in der Gesellschaft.

Das politische Kapital Beispiel die Frage: Was für einen Zugang hat man zu bestimmten politischen Entscheidungsprozessen in der Gesellschaft? Das heißt: Hat man ein Wahlrecht, ein kommunales Wahlrecht oder ein allgemeines Wahlrecht? Kann man partizipieren bei Entscheidungsprozessen? Wo kann man partizipieren?

Ein anderes ist das ökologische Kapital – das ist ja heutzutage sehr aktuell geworden – das Klima, die Ökologie. Das bedeutet, wir leben in einer Welt, wo wir Diskriminierung oder Benachteiligung nicht betrachten können, ohne auch die Welt als Ganzes ins Visier zu nehmen. Das heißt, es hängt davon ab, wo man in der Welt lebt – ob man in einer gesunden Umwelt lebt oder in einer Welt, wo die Luft verschmutzt ist, das Wasser verschmutzt ist oder kein Wasser da ist – je nachdem. Vielleicht könnte man das dann auch ergänzen mit der Geografie. Das heißt, lebt man in Europa oder lebt man in einem Kontinent wie zum Beispiel in Afrika!? Entsprechend ändern sich auch die Rahmenbedingungen oder der Zugang zu bestimmten Ressourcen.

Soviel zu den Kapitalien und Ressourcen.

Die nächste Perspektive, die ich beschreiben möchte, ist, erst einmal darauf zu sprechen zu kommen, dass es eben verschiedene Diskriminierungsformen gibt. Viele sind bereits aufgezählt worden.
In der Soziologie gibt es dazu verschiedene Begriffe, die das nochmal hervorheben.

Also, wenn es zum Beispiel um Altersdiskriminierung geht, dann redet man von Ageism oder Ageismus im Deutschen.

Oder wenn es darum geht, dass Erwachsene Kinder diskriminieren oder unterdrücken, dann spricht man in der Soziologie von Adultismus.

Bei Lookism, da hat es mit dem Äußeren, mit dem Phänotypischen etwas zu tun, mit dem Körper. Also, in unserer Gesellschaft ist es so, dass „dickere" Menschen eben benachteiligt sind.

Eine andere Diskriminierungsform ist der Sexismus auf Grund des Geschlechts.

Rassismus, der eben auch begründet ist in der Kolonialgeschichte vor allen Dingen Westeuropas. Man unterscheidet da eben auch zwischen Rassismus und Kulturalismus, weil man bei dem Begriff Rasse eher auf die Genetik fokussiert, auf das Phänotypische, während der Kulturalismus eher das Ethnische in den Vordergrund bringt. Aber in beiden Fällen handelt es sich um rassistische Diskriminierung.

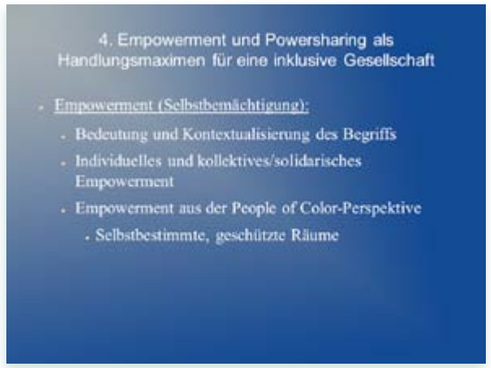
Klassismus, das bezieht sich auf die soziale Positionierung in der Gesellschaft, also welcher sozialen Schicht gehört man in der Gesellschaft an – der Unterschicht, der Mittelschicht, der Oberschicht, wie man das eben in der Soziologie auch differenziert. Früher hätte man vielleicht von der Arbeiterklasse oder von der Bourgeoisie gesprochen.

Heteronormativität, das bezieht sich auf die sexuelle Orientierung. Norm in unserer Gesellschaft ist die Heterosexualität. Das „Andere", was davon abweicht, erfährt Diskriminierung in der Gesellschaft.

Und Diskriminierung auf Grund von Behinderung nennt man dann Ableism/ Disablism.

Ich wollte all das einfach erwähnen. Mein Fokus wird sich aber hier in meinem Vortrag eher auf den Rassismus richten.
Es ist nun aber so, dass man diese verschiedenen Diskriminierungsformen nicht alleinstehend betrachten kann. Sie stehen im engen Zusammenhang miteinander. Also ist es auch häufig so, dass Menschen, die eine bestimmte Diskriminierungsform erfahren, gleichzeitig auch eine andere, meistens also mehrere Diskriminierungsformen zugleich erfahren. Und dies bezeichnet man als Intersektionalität oder im Deutschen spricht man auch von Mehrfachdiskriminierung, also die Überlappung von verschiedenen Diskriminierungsformen. Wenn man also zum Beispiel von einer schwarzen, lesbischen Frau spricht, dann heißt das, dass Sexismus, Rassismus und Heteronormativität bei ihr zusammenkommen, wenn wir von Diskriminierung sprechen. Ich will das hier erstmal so stehen lassen. Wir können auch später in der Diskussion darauf noch im Einzelnen zu sprechen kommen.
Jetzt möchte ich zu dem Begriff Empowerment kommen, was im Deutschen auch Selbstbemächtigung heißt. Manchmal wird auch von Selbstwertermächtigung gesprochen. Ich ziehe aber eher den Begriff der Selbstbemächtigung vor.

Vielleicht sollte ich ein bisschen weiter ausholen, um zu erklären, wie ich zu diesem Begriff gekommen bin. Das heißt, Anfang 2000/2001, da hatten wir eine Initiative gegründet, um die Perspektive von rassistisch diskriminierten Menschen zu stärken oder sichtbar zu machen. Und wir haben sehr schnell und sehr früh auch erkannt, dass die bestehende Antidiskriminierungsarbeit nicht ausreichte, um gerade die Menschen, die rassistische Diskriminierung erfahren, zu stärken und haben damals erste selbstbestimmte, geschützte Räume geschaffen. Damit meinten wir, dass Betroffene, die eben selber rassistische Diskriminierung erfahren, selbstbestimmt eigene Räume schaffen, um sich gegenseitig zu stärken, also sich zu empowern; sich gegenseitig auszutauschen in ihren Erfahrungen, sich dessen bewusst zu werden, was für Formen von rassistischer Diskriminierung sie erfahren und wie sie dem entgegentreten können – also was für Empowerment-Strategien sie entwickeln können.



Bei dem Begriff Empowerment beziehe ich mich vor allen Dingen auf Norbert Herriger. Das ist ein Soziologe, der sich sehr dezidiert mit diesem Begriff – bezogen vor allen Dingen auf die soziale Arbeit – auseinandergesetzt hat und historisch diesen Begriff vor allen Dingen auch in den US-amerikanischen Kontext setzt. Dort ist dieser Begriff auch in der Sozialen Arbeit aufgetreten, aber als politischer Begriff wurde er vor allen Dingen in den 60er Jahren in der schwarzen Bürgerrechtsbewegung und auch in der feministischen Bewegung wie auch in der Behindertenbewegung aufgenommen. Und später in den 90er Jahren wurde aus diesem US-amerikanischen Kontext dieser Begriff auch in Deutschland aufgegriffen und eingeführt. Allerdings muss man dazu auch sagen, dass der Begriff in unterschiedlichen Zusammenhängen mit unterschiedlichen Intentionen gebraucht wird. Denn wenn man sich das zum Beispiel im Wirtschaftsbereich anschaut, dann gewinnt dieser Begriff natürlich eine ganz andere Bedeutung, weil es dort auch den Unternehmen, die auf Empowerment setzen, eher darum geht, dass ihr Personal gestärkt wird im Sinne ihrer Unternehmensgewinne. Während es bei dem Begriff, den ich hier verwende, um die Politisierung, die Bewusstwerdung der einzelnen Benachteiligten geht! Also geht es mir um diskriminierte Personen und nicht etwa um die Gewinnmaximierung eines Unternehmens. Diese kritische Herangehensweise kennt man ja auch im Kontext des Begriffes von Diversität.

Ich möchte noch auf Unterscheidungen beim Empowerment-Begriffs zu sprechen kommen und zwar darauf, dass es eben individuelles Empowerment gibt, dies aber auch im Kollektiv oder solidarisch vorhanden sein kann.

Individuelles Empowerment setzt auf die Stärkung des Einzelnen, der aus sich selbst heraus versucht, seine eigenen Ressourcen, die vorhanden sind, zu nutzen, um seine Situation oder seine Position in der Gesellschaft zu stärken.

Beim kollektiv-solidarischen Empowerment geht es demgegenüber darum, dass Einzelne, die Diskriminierung erfahren, sich mit Anderen zusammenzutun, um nicht nur individuelle Veränderungen in der Gesellschaft zu bewirken, sondern auch gleichzeitig institutionelle und strukturelle Veränderungen herbeizuführen. Das geht durch Selbstorganisation und Widerstand. Deshalb auch diese Differenzierung hier.

Also, ich komme an dieser Stelle zu diesem Schaubild, weil ich dem Empowerment-Begriff auch den Begriff Power-Sharing entgegensetze. Das versuche ich in diesem Schaubild sichtbar zu machen.

Wenn man sich die Vertikale anschaut, verwende ich zwei Begriffe:

Machtstarke und Machtarme

Ursprünglich hatte ich eher den Begriff aus dem lateinamerikanischen Kontext verwendet, die in dem kolonialhistorischen Kontext von „Unterdrückern“ und „Unterdrückten“ gesprochen haben oder von „Kolonisatoren“ und „Kolonisierten“. Ich differenziere hier auch deshalb, weil ich in der Vertikalen eine Hierarchie erkenne, wenn es um Diskriminierung geht. Und weil ich die Diskriminierung auch aus der intersektionalen Perspektive betrachte. Denn wenn man Diskriminierung von dieser Warte aus betrachtet, dann können Menschen, die Diskriminierung erfahren oder Unterdrückung erfahren, in einer anderen Situation, zu einer anderen Zeit oder in einem anderen Verhältnis auch Unterdrücker sein oder eben Machtstarke. Das heißt, ich fokussiere meinen Blick eher auf den Begriff Macht. Im Soziologischen wird der Begriff Macht damit erklärt oder so definiert, dass es die Fähigkeit ist, auf seine Umwelt Einfluss zu gewinnen. Und dieser Einfluss auf das Umfeld, auf die Umgebung verändert sich abhängig davon, in was für einer Zeit man sich befindet, an was für einem Ort man sich befindet und in was für einer sozialen Beziehung man ist. Das heißt, abhängig von diesen drei Dimensionen ändert sich natürlich auch die Machtposition in der Vertikalen. Man kann machtstark sein, man kann auch zugleich machtschwach sein. Deshalb auch diese Begriffe, um diese vertikale Hierarchie oder die Ungleichheitsverhältnisse, die wir in der Gesellschaft haben, zu überwinden.

Nehmen wir als Beispiel, in der Gesellschaft Frau zu sein. Dann ist man – das hängt natürlich von der Gesellschaft ab, in welcher Gesellschaft man lebt, oder welcher sozialen Schicht man angehört – entsprechend in dieser vertikalen Hierarchie eher als Frau in der machtarmen Position, weil wir in einer nach wie vor patriarchalen Gesellschaft organisiert sind. Daher führen ja Frauen nach wie vor ihre Kämpfe, zum Beispiel wenn es darum geht, dass gleiche Arbeit gleich entlohnt werden soll. Da sieht man auch immer noch die Differenzen.

Die die Frage lautet jetzt, wenn man sich dieses Schaubild anschaut:

Was kann man tun, um aus dieser Vertikalen eine Horizontale zu schaffen!?

Das heißt, Ungleichheitsverhältnisse, die historisch gewachsen sind, historisch-politisch gewachsen sind – wie kann man diesen Verhältnissen entgegenwirken? Was kann man dem entgegensetzen?

Und dazu habe ich versucht, am Beispiel dieses Schaubilds diese beiden Begriffe – also Empowerment und Power-Sharing – in den Vordergrund zu setzen.

Wie ich vorhin beschrieben habe: Während der Empowerment-Ansatz den Diskriminierten im Fokus hat, das heißt die Selbststärkung des Diskriminierten im Blick hat, geht es im Power-Sharing darum, dass Machtstarke, also die in einer stärkeren Position, also über Ressourcen, über Kapitalien verfügen, über Macht verfügen, ihre Macht im Positiven nutzen, um Ungleichheitsverhältnisse in der Gesellschaft zu beheben, dagegen anzukämpfen! Dass sie ihr Privileg, in einer Machtposition zu sein, nicht egoistisch nutzen, sondern eher altruistisch oder sozial oder solidarisch nutzen, um andere, die benachteiligt sind – oder diskriminiert sind, muss man genauer sagen – in ihrer Position zu stärken. Und dabei spreche ich auch hier eben von individuellem Power-Sharing und solidarischem Power-Sharing, wie ich beispielsweise auch unterscheide zwischen individuellem Empowerment und kollektivem Empowerment.

Das heißt, Machtstarke können individuell handeln – ich nenne mal ein Beispiel: Da ist eine weiße, deutsche, christliche Person und diese ist in einer hohen Position. Dort bewirbt sich jemand – auch weiß, deutsch – um eine Stelle, wie außerdem auch jemand, der oder die einen migrantischen Kontext hat. Beide haben die gleiche Qualifikation und der Entscheider, der jetzt in dieser mächtigen Position ist, darüber zu entscheiden, wen er oder sie einstellen möchte, könnte beispielsweise sagen: „Bei gleicher Qualifikation stelle ich die Person ein, die einen migrantischen Kontext hat.“ Warum eine solche Entscheidung? Weil eben Menschen mit Migrationskontext in der Gesellschaft häufig, beispielsweise auf dem Arbeitsmarkt, diskriminiert werden, rassistisch diskriminiert werden! Das heißt, sie haben Schwierigkeiten oder sie haben mehr Barrieren, Zugänge zu bestimmten Ressourcen zu bekommen, zum Beispiel einen Arbeitsplatz zu bekommen wie in dem Beispielsfall. Mit seiner Entscheidung für die benachteiligte Person würde der Entscheider in dem Beispielsfall als machtstarke Person Power-Sharing praktizieren. Man könnte das im rechtlichen Kontext auch als „Positive Maßnahme“ im Sinne des AGG beschreiben.
Hier könnte ich jetzt ganz verschiedene weitere Beispiele nennen, was Power-Sharing bedeuten könnte.

Angesichts der Zeitknappheit würde ich das aber lieber in den Diskussionsteil übertragen. Da können wir das beispielsweise gerne dann besprechen. Ich gehe gerne auf Ihre Fragen ein.

Danke!

Diskussionsrunde mit den Referentinnen und Referenten

Djamila Benkhelouf:

Wir kommen jetzt zu der angekündigten Diskussionsrunde mit unseren Referentinnen und Referenten. Haben Sie direkte Fragen an die Referentinnen und Referenten?

Publikumsfrage:

Ja, ich hätte nochmal einige Fragen. Und zwar habe ich zwei Fragen an verschiedene Leute. Ich stelle diese direkt hintereinander.
Also, meine erste Frage: Das AGG verhandelt ja Fragen von institutioneller Diskriminierung nicht, was ich problematisch finde – der ganze Verwaltungs-, Behördenbereich ist ja ausgeschlossen. Weil Sie ja auch das Potential oder etwaige Veränderungen am AGG angesprochen haben: Wieso wird dieser Bereich – also Diskriminierung im Bereich öffentlicher, staatlicher Institutionen – nie diskutiert? Das fände ich interessant.
Weitere Frage an Herrn Can: Die Willkommenskultur, die wir gesehen haben. Ist das schon eine bestimmte Form von Power-Sharing oder geht das in diese Richtung?

Djamila Benkhelouf:

Fangen wir mit der ersten Frage an: Stichwort „institutionelle Diskriminierung“.

Vera Egenberger:

Bei Sicht auf die Diskriminierungsformen habe ich das eben sehr eng ausgeführt, weil wir jeden Tag mit diesen Fragen nicht-institutioneller Diskriminierung zu tun haben. Deswegen ist es aber nicht so, dass institutionelle Diskriminierung sonst kein wichtiges Thema für uns ist, denn es ist schon so, dass ich und die Leute um mich herum sehr oft damit zu tun haben. Ich habe da vorhin nicht so ausführlich drüber gesprochen, über „Racial Profiling“ – ich sehe das beispielsweise als Indiz für eine institutionelle Form von Diskriminierung an. Und wir versuchen schon daran zu arbeiten, aber das AGG greift in diesem Kontext in der Tat nicht, weil es staatliches Handeln nicht abdeckt. Das ist ein Problem – wie sagt man immer: „Das ist ein Problem und müsste geändert werden!“ Wir kriegen aber in der Regel immer sehr vehemente Rückmeldungen aus den entsprechenden Institutionen, dass das alles völliger Quatsch sei. Also, das gibt sehr starke Reaktionen bei dieser Frage. Wir sagen trotzdem, dass das ein Problem ist, das wir intensiv behandeln. Und wir fordern auch, das müsste geändert werden. Wir versuchen zumindest, in dem Kontext durch Führen von Klagen das ein Stück weit auch greifbarer zu machen und faktischer zu machen, als es aus diesem psychologisch-emotionalen Kontext heraus zugelassen wird.

Djamila Benkhelouf:

Dann wollen wir gleich weitergeben an Herrn Can wegen der zweiten Frage: Willkommenskultur als Form des Power-Sharings?

Halil Can:

Ich finde, die Gesellschaft verändert sich gerade sehr stark. Das sieht man gerade am Beispiel der Fluchtmigration und wie die Gesellschaft auf diese Veränderungen ja auch kontrovers reagiert. Also wir erleben nicht nur Konstruktivität, sondern auch den Widerstand dagegen, der sich nicht nur auf der Straße formiert – in Form von PEGIDA beispielsweise – und schon vorher durch die Eliten salonfähig gemacht worden ist – politische Eliten, intellektuelle Eliten.
Es ist auch mittlerweile so weit gekommen, dass wir eine Partei wie die AfD haben, wo man nicht nur von einer rechtspopulistischen Partei reden sollte, sondern von einer rassistischen Partei. Das heißt, wir haben diese zwei Facetten, dass sich einerseits kritisches Bewusstsein in der Gesellschaft entwickelt hat im Blick auf Diskriminierung, vor allem auch auf rassistische Diskriminierung. Aber, was ich hier gerade im Kontext von Empowerment hervorheben möchte: Man sollte darauf achten, dass man eben nicht in die Position gerät, wenn man anderen die Hand reicht, dass man dabei vielleicht einfach nur gutmeinend, wohlmeinend, ja sogar paternalistisch wird. Das heißt, Hilfe zur Selbsthilfe ist wichtig – aber nicht durch Bevormundung oder dass man dabei auch an den eigenen Vorteil denkt. Wenn man sich zum Beispiel die Wirtschaft anschaut, die heißt die Fluchtmigration auch willkommen – weil sie auch entsprechend Arbeitskräfte brauchen. Also, es geht da auch um die eigenen Vorteile und Gewinne. Das muss man auch betrachten.

Prof.in Dr. Sibylle Raasch:

Ich könnte vielleicht noch ein Wort zur institutionellen Diskriminierung ergänzen. Ich habe schon ein bisschen gegrübelt, wie ich das so mit meinem „Juristenkopf“ in Einklang bringe und wollte dann auf jeden Fall noch sagen: Das AGG hat eigentlich eine andere „Denke“ gehabt. Das AGG und auch die EU-Richtlinien haben eigentlich immer gesagt, die Staaten sind eigentlich schon gebunden, die Staaten dürfen nicht diskriminieren! Also beispielsweise in Deutschland ist es so, dass jede staatliche Institution direkt an das Grundgesetz gebunden ist. Und wenn ich der Meinung bin, dass diese Institution diskriminiert, kann ich klagen. Da brauche ich gar kein AGG dazu. Das AGG brauche ich nur deswegen, weil die Grundrechte nicht direkt als Bindung für privatrechtliche Subjekte gelten. Also ein privater Verein oder ein privater Arbeitgeber kann sagen: „Ich bin nicht Staat, für mich gilt das Grundgesetz in dem Sinne nicht als direkte Bindung.“ Sondern für diesen Bereich haben die Gerichte so etwas entwickelt wie die Einstrahlung der Grundrechte in das Zivilrecht. Insofern sollte man das Kind da nicht mit dem Bade ausschütten. Man könnte das AGG sicherlich auch stärker noch auf den Staat bezogen formulieren, da steht bislang nur eine Überleitungsvorschrift drin, dass das auch für öffentlich-rechtliche Rechtsverhältnisse gelten würde – und auch das müsste mal stärker mit Leben gefüllt werden. Aber der Staat als solcher – also wenn es zum Beispiel diskriminierende Rasterfahndungsschemata gibt oder ähnliches – das darf er schon jetzt nicht! Da brauchen wir kein weiteres Gesetz. Das muss man im Einzelfall nur nachweisen können. Wir haben als Beirat der Antidiskriminierungsstelle tatsächlich mit Leitungspositionen der Bundespolizei darüber ein Gespräch gehabt. Die haben es nicht verstanden, wir sind da nicht zu einem Ergebnis gekommen. Das Ergebnis war einfach so, dass sie den Vorhalt, sie könnten da diskriminieren, nicht verstanden haben. Darüber haben wir ungefähr anderthalb Stunden mit denen diskutiert. Aber wenn sie es verstanden hätten sozusagen, dann hätten sie eigentlich gewusst, dass es so nicht läuft.

Nachfrage Djamila Benkhelouf:

Also, ist es denn eine Form eines fehlenden Bewusstseins für dieses Problem? Wie Sie eben gerade erzählt haben, die haben das nicht verstanden in den Institutionen? Ist es fehlendes Bewusstsein oder fehlen vielleicht auch Institutionen oder Verbände oder Gremien, die das dann auch durchsetzen können? Denn zum Thema Klage – Sie haben das auch vorhin in Ihrem Vortrag gesagt: 6% klagen nur in ganz Deutschland – das ist ja sehr wenig und daher die Frage, was muss denn passieren, damit sich bestimmte Institutionen unseres Staates dann zumindest auch ans Grundgesetz halten, wenn das AGG dort schon nicht greift? Dann ist es juristisch doch zumindest so zu verstehen, dass man dagegen – also gegen Diskriminierung durch staatliche Institutionen – grundsätzlich schon vorgehen könnte!?

Vera Egenberger:

Ich würde das gerne mal illustrieren an den Fällen, die wir in dem Kontext ja schon besprochen haben. Es gibt konkrete Fallkonstellationen: Es gibt Betroffene, es gibt bestimmte Situationen, die sich an einem Ort und einer Zeit festmachen lassen und es gibt Beamte, die eine Kontrolle – legitim oder illegitim – beispielsweise zur Identitätsfeststellung durchgeführt haben.
In der Theorie ist es so: Staatliche Institutionen sind an das Grundgesetz gebunden. Wenn wir dann aber so eine Fallkonstellation vor Gericht bringen, ist es äußerst mühsam, bis wir überhaupt das allgemeine Stichwort Grundgesetz – und da sind wir noch gar nicht beim Gleichbehandlungsgrundsatz – überhaupt dort platzieren können. Das dauert meist zwei bis drei Instanzen, bis wir klargemacht haben, wo die diskriminierende Fallkonstellation steckt, um dann auf den Gleichbehandlungsgrundsatz des Grundgesetzes zu kommen. Wir haben es in der Praxis in der Tat „eineinhalbmal“ geschafft. Die Reaktion darauf ist: Die Bundesregierung antwortet auf die zweite, dritte oder vierte kleine Anfrage im Bundestag zu Diskriminierungen im institutionellen Bereich durch die Bundespolizei. Demnach seien diese Fälle allenfalls Einzelfälle und es gäbe keinen Handlungsbedarf, um irgendetwas bei den gesetzlichen Regelungen zu ändern.
Und wir haben lange versucht, diese Konstellationen auch ein Stück weit theoretisch in Worte zu fassen. Doch können wir institutionelle Diskriminierung schlecht fassen. Es ist meiner Einschätzung nach – nur, um es kurz auch mal anzusprechen – die Argumentation nach den rechtlichen Grundlagen, die in manchen Fällen in der indirekten Konsequenz zu Ausgrenzung führt oder zur Ungleichbehandlung. Bei solchen institutionellen Fällen ist es die Rechtsgrundlage, die das Problem verursacht. Es ist die Institution an sich, die agiert – nicht absichtlich und nicht bewusst in der Regel – in einer Art und Weise, die in der Konsequenz eine Ungleichbehandlung zulässt. Und die Einzelpersonen, die in der Institution agieren, immer in ihrer Verantwortlichkeit als das „Rädchen“, sind es, die den Mechanismus ausführen müssen. Und diese drei Aspekte – die sind ja ganz unterschiedlicher Natur – die führen zusammen einen Mechanismus aus, der im Ergebnis dazu führt, dass bestimmte Personengruppen anders behandelt werden als die anderen. Hochkomplex – man kann nicht sagen, „du bist es und du bist es und du hast es gemacht!“ Sondern es ist eine Institution, es ist eine Person, es ist ein Verfahrensverlauf, in dem alles zusammenkommt.
Und angesichts des Vorwurfes des Rassismus in Deutschland – der wird ja oft gleich so formuliert in Deutschland: „Du bist ein Nazi!“, ich polarisiere das jetzt mal ganz extrem, weil wir das so immer wieder wahrnehmen – ist es so, wenn wir formulieren: „Es gibt die eine oder andere Form von institutionellen Rassismus“, dass es dann sofort zu Konfrontationen und Kontroversen mit den betreffenden Institutionen kommt.

Publikumsfrage:

Frau Raasch, eine Frage an Sie. Mein Name ist Krystyna Michalski, vom Paritätischen Wohlfahrtsverband Schleswig-Holstein. Vielleicht nur ganz kurz zum heutigen Veranstalter, dem Antidiskriminierungsverband Schleswig-Holstein, den wir ja mit gegründet haben: Wir haben in unserer Satzung etwas sehr „Spannendes“ stehen, nämlich, dass wir uns vorgenommen haben, auf die Weiterentwicklung des AGG einzuwirken. Und Sie haben nämlich in Ihrem Vortrag, den ich wirklich super toll fand – vielen Dank! – auch Lösungsansätze genannt bzw. auch Vorschläge gemacht, wie das AGG weiterentwickelt werden könnte. Meine Frage an Sie ist: Wie wird es rechtspolitisch – bei der ADS zum Beispiel oder im Beirat – diskutiert? Gibt es Initiativen? Gibt es Bewegungen? Was könnten wir als Antidiskriminierungsverband Schleswig-Holstein tun, um diese Novellierungsvorschläge, die Sie so schön dargelegt haben, voranzutreiben? Das wäre eine Frage an Sie.
Und dann eine Frage an Sie, Herr Can, Ihre Ausführungen fand ich auch sehr spannend. Was mir noch nicht ganz klar geworden ist, Sie werden angekündigt als Empowerment-Trainer: Was genau trainieren Sie? Wen genau trainieren Sie? Wie sieht das

in der Praxis aus? Wie ist die praktische Arbeit? Sie haben es sehr theoretisch dargestellt – o.k., aber was machen wir jetzt mit der Theorie?
Und dann noch eine letzte Frage an Frau Raasch nochmal: Wir haben über die Landesfrauenräte erfahren, dass die Prüfungsordnung für die juristische Ausbildung sich ändern soll und dort soll zum Beispiel die Verpflichtung, auch im AGG geprüft zu werden, wegfallen. Gibt es da von der ADS Vorhaben, das zu verhindern? Was könnten wir als Antidiskriminierungsverband Schleswig-Holstein dagegen tun? Wir haben zu wenig Rechtsanwältinnen und -anwälte in Schleswig-Holstein, die firm sind im AGG. Und das wäre sehr schade, wenn so ein verpflichtendes, Prüfungsfach wegfallen würde!

Prof.in Dr. Sibylle Raasch:

Ja, also erstmal zur Antidiskriminierungsstelle. Also die Antidiskriminierungsstelle ist ja eine staatliche Stelle. Die Antidiskriminierungsstelle zeigt Probleme auf – und das hat sie gemacht.
Das Eine war diese Studie, die wir mitgebracht haben und die da in drei Exemplaren ausliegt – die heißt also: „Bilanzierung 10 Jahre AGG“. Diese Studie dient genau dem, was die Stelle machen kann: Sie kann zeigen, wo es nicht funktioniert. Lesen Sie sich das mal durch. Wissen Sie, das waren zum Teil Vorschläge in meinen Ausführungen, die habe ich jetzt zum Teil auch von dort übernommen. Die gab es aber auch schon vorher. Ich habe aber auch dafür gesorgt, dass da nichts vergessen wurde im Forschungsdesign. Insofern hat die Antidiskriminierungsstelle ihre Schulaufgaben gemacht.
Politischen Druck kann die ADS nicht machen. Das ist nicht ihr Job, dafür ist sie nicht eingerichtet und das würde sie eher kaputt machen.
Sondern das Wichtige ist, dass diese Studie jetzt zum Beispiel verbreitet wird und die müssten Sie im Grunde mitnehmen. Wir haben im nächsten Jahr Bundestagswahl. Nehmen Sie sie mit zu jedem Abgeordneten, der auftaucht, und sagen Sie: Hier, da hat es eine Expertenstudie gegeben – die sagt zum Beispiel, wir brauchen die Verbandsklage – das scheint mir im Moment so der Hauptfokus zu sein – wie stehen Sie dazu!? Sagt der: „Ich weiß überhaupt nicht – was ist denn eine Verbandsklage!?“ – also, so schlecht informiert sind die nämlich tatsächlich häufig – und dann muss man sagen: „Ja, wissen Sie, dass sich ein Drittel aller Deutschen diskriminiert fühlen? Aber in 10 Jahren nur 4.500 Klagen überhaupt stattfanden! Weil die Individuen das alleine nicht schaffen. Wir brauchen institutionelle Einrichtungen, die klagen können!“ Also, das ist jetzt das, was wir im Grunde als Volk und Bürger jetzt selber machen müssen. Und diese Studie ist toll. Also ich finde, die hat wirklich alles zusammengefasst. Und ich kann nur sagen – wir haben die Studie öffentlich vorgestellt – unser Wirtschaftsvertreter im Beirat, der saß dort auch mit auf dem Podium und der war „stinkesauer“! Hat gesagt, dass sei ja alles so ein „Wünsch-Dir-Was-Katalog“ und darüber könne man mit ihm gar nicht reden. Aber so müsste man das also jetzt popularisieren und dann müssten Forderungen kommen, ganz knallhart! Wir müssen sagen: „Wir haben die Erwartungen an Dich als Abgeordneter, dass Du nicht nur darüber nachdenkst, wie man die Wirtschaft zum Laufen bringt, oder Sie als Abgeordnete – klar, Gesundheitsreform ist auch wichtig – aber der gesellschaftliche Zusammenhalt ist auch wichtig! Und dafür brauchen wir das AGG!“
Also, was Anderes fällt mir dazu nicht ein. Und es ist gerade der richtige Zeitpunkt im Moment, deswegen haben wir die Studie ja natürlich auch gemacht. Die soll die „Munition“ liefern, dass man so etwas in der Öffentlichkeit anspricht und einfordert – man kann auch Leserbriefe schreiben oder als Verband sich sonst noch positionieren. Das ist der Punkt, worauf es jetzt ankommt!
Zur Frage der Prüfungsordnung für angehende Jurist_innen – also, da habe ich bisher auch nur von gehört, immerhin aber schon über zwei Kanäle, nämlich den Deutschen Juristinnenbund und eine Richterin, die da selber in diesem Gremium saß. Ich finde, das ist ein Skandal! Also, dass die Verantwortlichen sowohl das Betriebsverfassungsrecht als auch das Antidiskriminierungsrecht aus den Prüfungsordnungen rausstreichen wollen. Und das weiß überhaupt niemand. Der Deutsche Juristinnenbund hat neulich eine Erklärung verfasst, da stand ganz kurz etwas in vielleicht zehn Zeilen über diese Art von Klagen mit drin, weil sie auch so viele andere Sachen hatten, zu denen sie sich erklären wollten. Aber da ist es im Grunde der geballte „Wutschrei“ aus ganz verschiedenen Ecken das Einzige, das noch hilft. Ich habe gehört, sie haben es jetzt erstmal zurückgestellt, ist wohl noch nicht beschlossen worden. Aber ich finde es toll, dass das jetzt auch hier ankommt – dieser Skandal: Da sitzen die Justizminister, treffen sich zweimal im Jahr und beschließen dann so etwas! Das fällt dann überhaupt niemandem auf.

Djamila Benkhelouf:

Dann zu der anderen Frage – an Herrn Can: Als Empowerment-Trainer – was tun Sie da so ganz konkret?

Halil Can:

Ja, danke für die Frage. Also gleich vorweg: Ich denke, die rechtlichen Rahmenbedingungen, also dass in diesem Bereich bestimmte rechtliche Rahmenbedingungen geschaffen werden müssen – das ist eine ganz wichtige Säule, über die wir hier reden.
Aber ich denke auf der anderen Seite – Gesetze allein reichen auch nicht. Also, ich habe heute bewusst auch von den rechtlichen Aspekten gesprochen: von der Menschenrechtserklärung, vom Grundgesetz, in dieser historischen Entwicklung auch vom AGG. Aber Gesetze reichen nicht, um gesellschaftliche Veränderungen zu bewirken. Dazu braucht man auch ein gewisses politisches Bewusstsein, einen Willen, um Veränderungen auch bewirken zu wollen. Und ich denke, da muss man vor allen Dingen auch in der politischen Bildungsarbeit ansetzen. Deshalb danke ich Ihnen auch für die Frage. Mein Vorschlag zielt genau in diese Kerbe. Es geht darum: Menschen, die in der Gesellschaft diskriminiert werden, dass diese gestärkt werden. Aber dass die Mehrheitsgesellschaft oder diejenigen, die sich in Machtpositionen befinden, gleichzeitig auch ein gewisses kritisches, selbstkritisches Bewusstsein bekommen. Also sich selbst auch in ihren Positionen hinterfragen und auch im Allgemeinen die Frage gestellt wird: In was für einer Gesellschaft möchte ich denn leben? Und was für eine Verantwortung muss ich tragen für mich und für meinesgleichen oder für mein Gegenüber? Und das ist sehr entscheidend. Und um jetzt direkt auf Ihre Frage zu sprechen zu kommen: Wir haben sehr früh schon, bevor es das AGG gab, so um 2000/2001, unsere erste Initiative gegründet, um politische Bildungsarbeit zu machen, weil wir gesehen haben: Die politische Bildungsarbeit, die damals bestand, die auf Interkulturalität setzte und zum Teil auch auf Antidiskriminierung – die hatte die Perspektive der rassistisch diskriminierten Menschen gar nicht im Blick! Deshalb haben wir gesagt, es ist wichtig, dass da Räume geschaffen werden – gerade für rassistisch diskriminierte Menschen – damit sie sich selbst erstmal bewusst werden über ihre Diskriminierung. Das heißt, dass sie ihre Ohnmacht auch überwinden, sich nicht selbst die Schuld zuschreiben, sondern dass sie verstehen, dass Rassismus ein strukturelles, ein gesellschaftliches, ein historisch vererbtes Phänomen ist und dass es auch so betrachtet werden muss. Und diese Bildungsarbeit ist sehr wichtig und ich denke, das kann man ohne Gesetze auch schaffen. Da muss man in die Schulen gehen, da muss man in die Bildungsarbeit gehen, da muss man entsprechende Rahmenbedingungen schaffen, um gerade diese Gruppen, diese Personen zu stärken. Es gibt ja zum Beispiel Migrantenverbände. Dass man diese Migrantenverbände unterstützt, ihnen Infrastrukturen schafft, ihnen finanziell eine bestimmte Basis schafft, damit sie ihr Klientel auch stärken können – das ist nötig! Und auf der anderen Seite auch, dass – ich betrachte vor allem diese Perspektive, also ich beziehe das auf die rassistische Diskriminierung – man in der Mehrheitsgesellschaft eine sogenannte „kritische Weißheits-Perspektive“ einnimmt, dass man erkennt und auch sagt: „Ja, ich bin als weiße Person in dieser Gesellschaft bevorteilt, weil ich in einer Mehrheitsposition bin!“ Das ist einfach gesellschaftlich-strukturell gegeben. Deshalb muss ich meine Position reflektieren, meine Machtposition in Frage stellen und dann versuchen, Veränderungen zu bewirken. Und dazu muss man eben auch politische Bildungsarbeit machen.
Also, ich denke, man muss an verschiedenen Stellen ansetzen, wenn man auch gesellschaftliche Veränderungen bewirken möchte. Ich denke, um bestimmte Gesetze durchsetzen zu können oder verändern zu können, also rechtliche Rahmenbedingungen zu schaffen, bedarf es eben einer politischen Arbeit, damit auch bestimmte Lobbygruppen entstehen, die dann dementsprechend in der Gesellschaft agieren, aktiv werden und eben darauf hinwirken, rechtliche Rahmenbedingungen zu verändern.

Publikumsfrage:

Eine kurze Frage – und zwar geht es nochmal um den Paragraphen 1 des AGG. Sie haben ja einige Kriterien angesprochen, u.a. das der Religion und Weltanschauung. Also ich möchte mich ein bisschen auf die Weltanschauung beziehen. Wie dehnbar oder wie auslegbar ist denn das Thema Weltanschauung? Also ich persönlich habe zum Beispiel eine relativ liberale und Datenschutz-orientierte Weltanschauung und wenn ich dann überlege mit Blick beispielsweise auf das SGB oder die gesamte Sozialgesetzgebung – dann kollidiert man schon fast mit diesen Werten. Wie auslegbar ist denn Weltanschauung? Das ist das eine.
Und das zweite ist, ich hatte vorhin mitbekommen, dass das AGG im Grunde genommen kein staatliches Handeln beinhaltet. Das wäre der nächste Punkt. Auch im SGB II oder im SGB grundsätzlich vom SGBI, II, III hoch bis zum SGB XII sind die Regelungen im Grunde genommen ja immer ausgerichtet auf Ermessensspielräume – das ist ja gerade auch im Gesundheitsbereich ganz stark verankert. Allein – Ermessensspielräume kollidieren ja irgendwie auch schon mit dem AGG, denn dann kann ich als ja als Betroffener auch irgendwann schnell benachteiligt sein durch unterschiedliche Ermessensausübung. Das wäre jetzt nochmal meine zweite Frage.

Vera Egenberger:

Ob ich das jetzt zufriedenstellend beantworten kann, da bin ich mir noch nicht ganz sicher.
Also, diese Ermessensspielräume – es denken in der Tat öfter Leute mal darüber nach, ob das nicht auch mit dem AGG in Kollision gerät. Es gibt zwar ein paar Ausnahmeregelungen, die meiner Einschätzung nach da aber keine Brücke gebaut haben, sondern das ist da außen vor. Ich kenne auch keinen Fall, bei dem das mit Hilfe des AGG geklärt worden wäre.
Da gibt es andere Fälle, wie zum Beispiel der Sozialhilfesatz für Flüchtlinge. Das war ein ziemlich spektakuläres Urteil, das aber nicht aufs AGG gestützt wurde, sondern das waren andere, nämlich Grundgesetznormen. Deswegen bin ich mir nicht sicher, ob Sie da wirklich das richtige Instrument in der Hand haben, wenn Sie das meinten, dass man mit dem AGG in diesem Bereich vorgehen könnte.
Und das Thema Weltanschauung ist in der Tat so ein bisschen ein „unterbelichtetes“ Thema in diesem Kontext. Religion an sich ja schon – das haben wir vorhin mit den Zahlen auch sehr deutlich gemacht – und Weltanschauung bei der empfundenen Diskriminierung noch mehr. Aber da bestand im Kontext der Gesetzesverabschiedung eine sehr starke Sorge, dass Rechtsextreme sich auf die Weltanschauung beziehen würden – Motto: „Wir sind Nazis!“ – und sich auch als diskriminiert bezeichnen könnten, nach dem Motto: „Wir nicht dürfen unsere Weltanschauung nicht ausleben …“ Deswegen gibt es in diesem Bereich relativ starke Einschränkungen. Die Weltanschauung ist aber auch – und da sind Sie als Juristin, Frau Raasch, wirklich besser gewappnet – soweit definiert, dass sie wirklich z.B. mit den in der Frage erwähnten Datenschutzfragen nicht zusammenfallen. Bei Weltanschauung im AGG geht es mehr um politische Weltanschauungen und um philosophische Weltanschauungen und um spirituelle Weltanschauungen, die aber eben nicht für die religiösen Anschauungen der Kirche o.ä. stehen.

Djamila Benkhelouf:

Frau Raasch, ergänzen Sie gern einmal kurz.

Prof.in Dr. Sibylle Raasch:

Ja, also, die Weltanschauung – ich denke, man kann sie auch einfach streichen, ehrlich gesagt!
Aber man hat dies mit ins AGG reingenommen, weil man gesagt hat: Es gibt neben den Gläubigen auch die Ungläubigen. Und diese sollen nun auch gegen Diskriminierung geschützt werden, nämlich dagegen, dass ihnen also quasi vorgeworfen wird, dass sie nicht in irgendeiner Kirche drin sind, sondern (in religiöser Hinsicht) ungläubig – so ein Ansatz steckt dahinter. Denn es gibt auch Verbände von Menschen, die etwas glauben, was ohne Transzendenz ist. Also die Kirche hat die Transzendenz zum Jenseits und zu einem höheren Prinzip. Und man könnte eben – und das ist jetzt etwas Philosophisches – eben auch so eine Art von nicht an Transzendenz ausgerichteter Überzeugung mit anderen teilen. Es nützt eben nichts, dass man das alleine hat. So wie Religion eben auch etwas ist, das man mit Anderen teilt als Religionsgemeinschaft, so muss es auch bei der Weltanschauung sein, dass man eine Gemeinschaft hat. Da kann nicht der Eine zu mir kommen und sagen: „Ich hab‘ aber eine ökologische Überzeugung!“ Also – das reicht nicht für eine Weltanschauung.
Und insofern haben wir so gut wie keine Fälle in der Praxis. Wir haben solche Fälle von rechts und auch von links, die sich ihre politischen Ansichten als Weltanschauung schützen lassen möchten. Man denke an die Radikalen, die sogenannten Radikalenerlasse – das alles hatte keinen Erfolg vor der Justiz, weil die Justiz sagt: Das sind keine Weltanschauungen, das sind schlichte politische Überzeugungen von Individuen, auch von Gruppen. Aber wir meinen nicht, dass zum Beispiel eine politische Partei jetzt als Weltanschauungsgemeinschaft geschützt werden soll. Und insofern ist das im Moment eine Norm, die hat keinen Anwendungsbereich. Es gibt keine Fälle, wo es einen Vorteil daraus gegeben hätte.

Publikumsfrage:

Meine Frage geht nochmal ein bisschen auf die politische Bildung ein, Herr Can.
Und zwar hatten Sie in Ihrem einen Schaubild bezüglich der Diskriminierung den Begriff „Kulturalismus“ hinter den Begriff „Rassismus“ gehängt. Der Kulturalismus war also nicht als einzelne Säule aufgeführt, sondern ich habe es so verstanden, als wenn das sozusagen ein Unterpunkt zum Rassismus ist, zumindest hatten Sie die Verbindung so hergestellt. Und das hat mich erstmal ein bisschen verwundert und ich wollte deshalb nachfragen, ob ich das so richtig verstanden habe, dass das „Kulturelle“ keine einzelne Säule ist, sondern in den Zusammenhang des Rassismus gesetzt wird?
Darüber hinaus erhebt sich für mich die Frage: Politische Bildung als Ihr Schwerpunkt – wie gehen Sie denn um mit dieser gefühlten Diskriminierung, wenn jetzt andere Kulturen hierher sich „akklimatisieren“ und zum Beispiel – ich sehe das jetzt nur anhand der Bildung – mit bestimmten Fähigkeiten hierherkommen und merken: „So, naja – in Deutschland muss ich das nochmal von vorne machen“, weil das alles irgendwie nicht angerechnet wird, gezählt wird, weil es nicht komplett dem Katalog entspricht, in dem wir hier die Berufsausbildungen sozusagen vorgeben. Und ich würde gerne von Ihnen mal hören, wie Sie das sozusagen aus der Sicht Ihrer Profession betrachten oder wie Sie das einschätzen – wie Menschen oder wie wir als Gesellschaft darauf eingehen könnten?

Halil Can:

Also, wenn ich Sie richtig verstanden habe: Der Empowerment-Ansatz, der hat einen ganz bestimmten Blick und der ist sehr bezeichnend in der Hinsicht, dass eben nicht Defizite von Menschen in den Vordergrund gerückt werden, sondern die Ressourcen. Und wenn Sie von gefühlter Diskriminierung sprechen – wenn ich Sie richtig verstanden habe – beziehen Sie sich auf Menschen, die neu dazugekommen sind. Also aus deren Warte heraus, wenn ich mit jemandem spreche, geht es mir als jemand, der mit dem Empowerment-Ansatz arbeitet, natürlich darum zu sehen, was für ein Potenzial, was für Ressourcen diese Menschen haben. Und nicht, was sie nicht mitbringen, um in dieser Gesellschaft anschlussfähig zu sein. Denn sie haben ja ein bestimmtes kulturelles Wissen, das sie mitbringen, womit sie diese Gesellschaft auch bereichern können. Das muss man natürlich sichtbar machen.
Also ich kenne das aus meiner eigenen Biografie. Ich komme eben aus einer Gastarbeiterfamilie, wo meine sprachliche Herkunft gar nicht wahrgenommen worden ist, obwohl das natürlich eine Ressource war, die ich von zuhause mitgebracht habe. Das hat sich natürlich in Berlin durch die politische Arbeit, durch die Verbandsarbeit gerade der Migrant_innen auch schon verändert. In Berlin zum Beispiel gibt es im Bereich Schulen, wo unter anderem Türkisch anerkannt wird. Ich gebe zum Beispiel an der ASH in türkischer Sprache meine Seminare. Das ist schon eine große Veränderung, aber wenn ich jetzt 30 Jahre zurückblicke, wurde das gar nicht wahrgenommen. Das heißt, das hat etwas mit dem Blick zu tun, wie man auf Potenziale schaut.
Und zu Ihrer ersten Frage – nach dem „Kulturalismus“: Also, Rassismus betrachte ich in einem eher historisch-politischen Kontext. Rassismus ist ein westeuropäisches Projekt, das vor 500 Jahren durch Kolonialisierung – angefangen über Spanien und dann durch Portugal – sich entwickelt hat und etabliert hat und nach wie vor auch wirkt. Es ist wirkungsmächtig. Es beruht auf dem biologischen Rassismus. Das heißt, die Menschen wurden nach genetischen Prinzipien, nach pseudo-wissenschaftlichen genetischen Prinzipien differenziert – z. B. nach Hautfarbe – die dann sozusagen phänotypisch-genetisch hergeleitet wurden. Später hat sich das doch dadurch, dass diese pseudo-wissenschaftliche Sichtweise widerlegt worden ist, geändert und auf Grund der Migrationsbewegung auch gerade im Zuge der Globalisierung, der transnationalen Migration, haben sich die europäischen Gesellschaften verändert. Und der Rassismus hat sich in einen kulturellen Rassismus verändert. In diesem Prozess, um es kurz zu fassen, ist der Blick nicht mehr sozusagen auf die Genetik gerichtet, sondern auf die kulturelle Herkunft, auf die Sprache zum Beispiel usw. Man differenziert kulturell. Im Grunde genommen ist das eine andere Form des Rassismus. Deswegen redet man vom Kulturalismus oder kulturellem Rassismus.

Publikumsfrage:

Ja, mein Name ist Joachim Schlitzke, ich bin hier in Lübeck in der Bürgerschaft im Sozialausschuss tätig. Mir wird zu viel von der „Gesellschaft“ gesprochen.
Die Vorträge waren für mich sehr lehrreich, nur was ich leider vermisse ist: Wir schweigen zu oft! Dieses Deckmäntelchen, was wir erfahren haben, nur zum Beispiel, was Sie erwähnten mit der „Willkommenskultur“ – da verstecken wir uns hinter!
Was da aber alles vorzufinden ist, unterschwellig – in der sog. „Gesellschaft“. Wenn Sie jetzt nur einmal dieses Wort „Reichsbürger“ nehmen – wir haben Jahre nichts davon gehört angeblich, die Gesellschaft schweigt! Bei uns im Jobcenter sind Mitarbeiter, die reden über die Diskriminierung – weil sie so etwas gutheißen, ja! Da frage ich mich manchmal: Warum – jetzt komme ich wieder auf diese geringe Zahl von Klagen – warum der Bürger allgemein nicht aufsteht? Von den sogenannten „Reichsbürgern“ z.B. hätten wir vor Wochen, wenn das mit der Attacke auf die Polizei nicht passiert wäre, hier gar nichts gehört.

Djamila Benkhelouf:

Also, ich glaube, diese Frage bezieht sich darauf: Warum fehlt uns der Mut, dass AGG auch einzusetzen und anzuwenden? Warum schweigen wir? Warum wird die Antidiskriminierungskultur, wie wir sie ja eigentlich alle haben wollen – das haben wir ja heute festgestellt – warum wird die nicht weiter gefördert? Warum wird sie vielleicht nicht so gelebt, wie wir es gerne hätten? Warum fehlt uns da vielleicht auch der Mut, Frau Raasch?

Prof.in Dr. Siblyle Raasch:

Ja, ich meine, das ist eine Frage, die man eigentlich schnell beantworten kann:
Da muss mal jeder in die eigene Brust hineinhören. Wir sind ja so stolz, dass wir eine individualistische Gesellschaft sind. Das bürgerliche Individuum ist ja geradezu ein Kampf- und Kernbegriff unserer Gesellschaft. Wir leben es aber so eigentlich nicht, sondern wir leben es vor allem als Vereinzelung und als Egoismus. Und dieses aber – als Individuum wirklich nach außen hin in Erscheinung zu treten – das macht uns allen ungeheure Probleme.
Und gerade wenn man sich über Formen von Diskriminierung äußert – also wenn man es als betroffene individuelle Person tut – geschieht dies natürlich aus einer Situation der Schwäche heraus, denn Diskriminierung ist ja auch eine Machtfrage. Das ist ja nicht nur ein Missverständnis, sondern das ist zum größten Teil auch die Entscheidung von denjenigen, die sich unreflektiert stärker fühlen, über die Interessen derjenigen, die sie als schwächer definieren, hinwegzugehen oder diese einfach zu ignorieren. Und wenn jetzt die Person, die klein gemacht wird und als klein eingeschätzt wird, sich selber wehren soll, dann setzt das ein ungeheures Selbstbewusstsein voraus.
Ich habe das mit Empowerment so aufgefasst, dass Sie, Herr Can, da auch Unterstützung dahingehend geben, dass man es sich auch selbst wert ist, sich gegen Diskriminierung zu behaupten und die Diskriminierung nicht zu akzeptieren.
Aber das ist natürlich in einer Massengesellschaft ein sehr hartes Brot. Wir haben das in der Frauenbewegung zum Beispiel bei sexueller Belästigung untersucht und herausgefunden, dass eine ganze Menge sexuelle Belästigungen – nicht alle und nicht die großen und nicht die schlimmen, aber die kleinen und die ekelhaften – zum Teil in den Anfängen abgestellt werden könnten, wenn die Betroffenen in der Lage wären, freier zu sagen: „Das passt mir nicht! Ich empfinde das jetzt als Beleidigung. Halten Sie bitte den Mund!“ Oder: „Ich finde dieses Bild unerträglich! Nehmen Sie das weg.“
Aber man (bzw. frau) scheut sich, dies zu tun, nämlich sich zur Wehr zu setzen. Auch wenn man gar nicht Mitglied einer Minderheit in der Gesellschaft ist. Gerade wenn man zeigt, man ist empfindlich, man ist verletzlich, dann kommt ja erstmal die Antwort: „Stell dich nicht so an!“, „Du verstehst wohl keinen Spaß.“ Oder: „Bist du eifersüchtig auf die Frau?“ oder irgendwie so etwas. Und schon da muss man sich überwinden. Aber ich denke, das ist notwendig! Wir können nicht hoffen, dass die Institutionen oder auch die Verbände alles für uns regeln, wenn wir es nicht selber schaffen, im einzelnen Fall uns auch selber stark zu machen – für uns oder auch für andere. Und dann vielleicht auch mal „doof dazustehen“, indem wir vielleicht das Falsche gesagt haben oder eine Situation falsch eingeschätzt haben. Das ist nämlich ein Risiko.
Aber es ist verdammt schwer – fällt mir auch schwer! Wenn man aufsteht und etwas sagt, alle gucken einen an – das wissen Sie!

Publikumsfrage:

Ich arbeite seit 8 Jahren für ein DGB-Projekt in Mecklenburg-Vorpommern mit drei weiteren Kolleg_innen. Und wir beraten Unternehmen, Betriebsräte, Geschäftsführungen dazu, was sie tun können an betrieblichen Maßnahmen zur Vorbeugung und zur Vermeidung von Rassismus, Diskriminierung und Rechtsextremismus. Da haben wir auch immer das AGG mit dabei, ganz klar. Aber meine Erfahrung ist tatsächlich, dass in den Betrieben kaum – ehrlich gesagt so gut wie gar nicht – tatsächlich Beschwerdestellen vorhanden sind, geschweige denn qualifizierte Beschwerdestellen. Ich sage dann immer: „Es gibt so ein Urteil, das sagt, drei Tage intensive „Outdoor-Schulung“ ist wichtig bei dem Thema. Weil das nicht eben „auf einer Pobacke“ abgehandelt werden kann. Sondern wenn man qualifiziert sein will als Betriebsrat, muss man sich da mal richtig reinhängen!“ Aber das findet alles nicht statt!
Und aus diesem Gesetz, dem AGG, heraus ergeben sich für die Geschäftsführungen auch Verpflichtungen, um zum Beispiel vorbeugende Maßnahmen zu treffen. Das findet natürlich auch nicht statt! Also meine Erfahrung aus dem Alltag ist: Wenn man Glück hat, ist da irgendwo, also bei den Betriebsräten, ein

Ordner im Schrank mit dem Gesetz; aber es gibt ja viele Unternehmen, die haben nicht mal Betriebsräte, und da ist die Geschäftsführung in der Pflicht, ehrlich gesagt, und es wird nichts!
Ich habe die vorgestellte Studie von der Antidiskriminierungsstelle nicht gelesen. Daher meine Frage: Kommen diese Erfahrungen darin vor? Und wenn ja, was sind das genau für Empfehlungen, was die Regulierung angeht? Denn mir fehlen auch Sanktionen an diesen Stellen, wenn die Geschäftsführung ihren Verpflichtungen nicht nachkommt. Dann ist es natürlich an den Betriebsräten, das einzufordern, aber wenn die gar nicht vorhanden sind, dann passiert doch überhaupt nichts!

Vera Egenberger:

Vielleicht darf ich diese Frage beantworten, weil ich Teil des Teams bei der Erstellung der Studie war und im Rahmen dieses Teams verantwortlich für die Vorbereitung und Durchführung von Fokusgruppen mit Anwältinnen und Anwälten und Beraterinnen und Beratern aus Beratungsstellen im Antidiskriminierungskontext. Die innerbetrieblichen Beschwerdestellen waren ein großes Thema. Ich glaube, ich kann mit Fug und Recht sagen, dass es in den allermeisten Fällen keine gibt! Es steht zwar im Gesetz, dass es schön wäre, wenn es sie gäbe, aber das ist keine Soll- sondern eine Kann-Bestimmung und es gibt keine Vorkehrung, dass es eine Sanktionierung nach sich zieht, wenn es sie nicht gibt. Die Theorie, also das AGG, wie es auf dem Papier steht, ist nicht schlecht – aber die Praxis könnte viel besser sein! Und da sehe ich auch die große Diskrepanz beim rechtlichen Diskriminierungsschutz: Das, was eigentlich der Theorie nach funktionieren müsste, im Gegensatz zu der tatsächlichen Praxis – wenn sich da etwas angleichen würde, wäre schon viel gewonnen.

Djamila Benkhelouf:

Was für Verbesserungen sind denn jetzt in der Studie vorgesehen? Denn Anregungen zu Novellierungen haben Sie dann ja formuliert, oder nicht?

Vera Egenberger:

Die Studie zur Evaluation des AGG hat, glaube ich, ca. 200 Seiten und auf jeder Seite steht wahrscheinlich eine Empfehlung. Die Frage ist daher leider nicht so ganz schnell beantwortet. Einige der Punkte, die Frau Raasch angesprochen hat, sind da drin, aber noch ganz viele mehr – zum Teil große, zum Teil kleine. Wenn Sie kein Exemplar mehr abbekommen haben – die Antidiskriminierungsstelle hat ganz viele. Holen Sie sich eins! Es lohnt sich, mal reinzugucken, wenn Sie Details wissen wollen.

Schlusswort Djamila Benkhelouf:

Frau Egenberger, Frau Raasch, Herr Can – vielen, vielen Dank! Ich weiß, Sie müssen alle gleich zum Zug. An dieser Stelle erstmal vielen Dank.
Vielen Dank auch an Sie (ans Publikum) für die angeregte Diskussion! Wenn Ihnen jetzt noch eine Frage dringend auf der Seele brennt, einen Augenblick sind die Referentinnen und Referenten noch hier, falls Sie kurz noch etwas im direkten Gespräch klären möchten oder sich austauschen möchten – oder auch dafür, dass vielleicht einfach Adressen ausgetauscht werden können.

Stefan Wickmann, Antidiskrimierungsverband Schleswig-Holstein e.V.

Schlusswort des Veranstalters

Meine Damen und Herren,
liebe Kolleginnen und Kollegen,

tatsächlich hatte ich mir für diese Stelle noch ein ganz kurzes Schlusswort aus Sicht des Veranstalters, des Antidiskriminierungsverbandes Schleswig-Holstein, vorgenommen. Dazu hatte mir vorher auch schon ein paar Stichworte notiert, was ich unbedingt ansprechen wollte. Natürlich habe ich vorher nicht wissen können, wie der Nachmittag heute verlaufen wird. Aber ich habe schon geahnt – oder besser gesagt gehofft – was wir heute im Laufe der Veranstaltung herausfinden würden. Angesichts der fortgeschrittenen Zeit spare ich mir jetzt ein ausgiebiges Fazit oder eine Zusammenfassung des Tages – vor allem, weil tatsächlich alles, was ich mir vorher so an Stichpunkten aufgeschrieben hatte, tatsächlich am heutigen Nachmittag „wunschgemäß" von unseren Referent_innen in den Vorträgen und anschließend gemeinsam mit Ihnen, liebe Gäste, in der angeregten Diskussion herausgearbeitet worden ist.

Wir alle sind ja heute nicht hier zusammengekommen, um einen „Festakt 10 Jahre AGG" zu feiern, sondern es ging uns um eine kritische Betrachtung: Wo stehen wir 10 Jahre nach Beginn der „Antidiskriminierungs"-gesetzgebung in Deutschland?
Und einige wichtige Antworten auf diese Frage haben wir heute, glaube ich, gemeinsam tatsächlich gut herausgearbeitet.

Ein, zwei Highlights des heutigen Tages aus unserer Sicht als Antidiskriminierungsverband möchte ich noch einmal hervorheben. Und damit verbunden ist gleichzeitig sozusagen eine Art „Wunschzettel" aus unserer Sicht – ganz konkret zwei Forderungen, die heute auch schon erwähnt wurden:

Was den Reformbedarf des AGG angeht, können wir die Ausführungen der Referent_innen nur noch einmal unterstreichen. Es sind zum einen die „üblichen Verdächtigen": Fristen, Beweislastregeln, die Höhe von Entschädigungsansprüchen – auch aus unserer Erfahrung als in der Beratung von Diskriminierung Betroffener tätiger Antidiskriminierungsverband besteht an diesen Punkten dringender Bedarf an einer „Nachjustierung" des AGG!

Zum anderen eine ganz konkrete Forderung: Ein Verbandsklagerecht – das wurde vorhin dankenswerterweise auch mehrfach erwähnt – wäre für uns, die wir als Praktiker in der Beratung Betroffener tätig sind, ganz wichtig. Dies nicht zuletzt deswegen, um die von Diskriminierung Betroffenen nicht weiterhin auf den beschwerlichen, persönlich belastenden und oftmals aussichtslosen Weg als „Einzelkämpfer" verweisen zu müssen. Diese Forderung nach dem Verbandsklagerecht erheben wir auch gerade eine im Hinblick auf die Frage, die in der Podiumsdiskussion – zu Recht – gestellt wurde:

Warum schweigen wir als Gesellschaft so oft? Schweigen, wenn wir Diskriminierungen als Zeugen miterleben. Schweigen, wenn wir als „Gesellschaft" – das sind übrigens wir alle gemeinsam! – mit ausgrenzenden, abwertenden und diskriminierenden Denk- und Verhaltensmustern konfrontiert werden. Warum fehlt es an Solidarität? Würden wir – jeder Einzelne und wir gemeinsam als Gesellschaft – weniger oft schweigen und stattdessen Solidarität zeigen mit denen, die Hilfe und Unterstützung bei erlittenen Diskriminierungen benötigen, dann wären jenseits aller rechtlichen Regelungen wie dem AGG konkrete, praktische Schritte auf dem Weg zu einer diskriminierungsärmeren Gesellschaft eingeleitet!

Und deshalb zum Stichwort der gesellschaftlichen Unterstützung: Wir – das sind diejenigen, die zu Recht in der Diskussion angemahnte praktische Solidarität mit von Diskriminierung Betroffenen üben – benötigen für eine wirksame Hilfeleistung aber auch effektive rechtliche Instrumente – und neben einem schlagkräftigeren AGG ist ein solches Instrument ganz zentral: das Verbandsklagerecht!
Und diejenigen, die sich der Stärkung und Begleitung der Betroffenen in der täglichen Praxis annehmen, benötigen auch entsprechende flankierende Unterstützung ihrer Tätigkeit – denn ausschließlich im Ehrenamt ist eine qualifizierte und auf „Waffengleichheit" mit den Diskriminierenden beruhende Beratung und Begleitung Betroffener bei deren Rechtsdurchsetzung auf Dauer nicht zu leisten! Deshalb auch an dieser Stelle – es ist ja jetzt kurz vor Weihnachten und von daher durchaus ein guter Zeitpunkt ein paar Wünsche zu äußern: Komplementär zum Verbandsklagerecht benötigen wir auch entsprechende Rechtshilfefonds und institutionelle Förderungen eben gerade derjenigen Nichtregierungsorganisationen, die sich für die solidarisch für eine Besserung der Lage der Betroffenen einsetzen! Nur wenn die gegebenen und per Reform des AGG auszubauenden rechtlichen Regelungen auch durch entsprechende finanzielle Rahmenbedingungen für eine qualifizierte Beratung und Unterstützung Betroffener in der Praxis flankiert werden, kann auch eine effektive Durchsetzung bestehender Rechte gewährleistet werden!

Und es ist ja nicht nur kurz vor Weihnachten, sondern im kommenden Jahr 2017 stehen schließlich auch gleich zwei Wahlen ins Haus: die Landtagswahl in Schleswig-Holstein und die Bundestagswahl. Deshalb an dieser Stelle auch der Appell an alle, die kompetente und effektive Unterstützung für von Diskriminierung Betroffene für ein wichtiges Anliegen halten:

Tragen Sie die Forderungen nach Schaffung angemessener Rahmenbedingungen für praktisch gelebte, konkrete Solidarität in Ihre Wahlkreise, zu Ihren Abgeordneten, an Ihre Wahlkandidaten heran!

Wo eine grundlegende Reform bzw. Weiterentwicklung der Gesetzeslage nicht möglich scheinen – aufgrund der bundespolitischen Großwetterlage und weil das Thema Diskriminierung vielleicht gelegentlich von den Entscheidungsträgern als „Gedöns“ empfunden wird – sollte sich die Landespolitik in Schleswig-Holstein dieses Themas verstärkt annehmen. Ein Bekenntnis zu dem Wert eines respektvollen Umgangs miteinander und zu einer Gesellschaft in Schleswig-Holstein, in der individuelle Unterschiedlichkeiten akzeptiert und toleriert werden, ist gerade auch im Ausblick auf das kommende Jahr 2017, das mit anstehenden Landtags- und Bundestagswahlen genügend Raum für kontroverse Auseinandersetzungen bietet, nicht das Verkehrteste:

Warum nicht aus einem solchen Bekenntnis heraus als Land Schleswig-Holstein einmal entsprechende Initiativen in der Antidiskriminierungsrechtspolitik ergreifen – etwa eine Bundesratsinitiative zur Weiterentwicklung des AGG oder vielleicht sogar gleich ein eigenes Landesantidiskriminierungsgesetz…!?

Und nach diesen Forderungen nach Umsetzung und Weiterentwicklung eines echten, wirksamen Diskriminierungsschutzes in Deutschland bleibt mir für heute nur noch zu sagen:
Vielen, herzlichen Dank im Namen des Antidiskriminierungsverbandes Schleswig-Holstein e.V. unseren Referentinnen und Referenten Frau Vera Egenberger, Frau Professorin Sibylle Raasch und Herrn Halil Can für die überaus informativen und aufschlussreichen Vorträge, in denen Sie die Realität im Angesicht von „10 Jahre Antidiskriminierungsgesetzgebung in Deutschland“ aus unterschiedlichen Blickwinkeln einer – notwendigerweise! – kritischen Würdigung unterzogen haben. Mit Ihren Beiträgen und der Bereitschaft, sich einer offenen Diskussion mit der Öffentlichkeit zu stellen, haben Sie uns viel Freude bereitet und das Gelingen der Veranstaltung entscheidend geprägt!

Bedanken möchten wir uns natürlich auch bei Ihnen, meine Damen und Herren, für die Aufmerksamkeit und die Aufgeschlossenheit für das Thema „Antidiskriminierungsrecht in Deutschland“! Als interessiertes und engagiertes Fachpublikum haben Sie Ihrerseits mit Ihren kontroversen Nachfragen die Diskussion bereichert. Wir hoffen, dass Sie Ihre Wahrnehmung für das Thema Diskriminierung und Antidiskriminierungspolitik in Deutschland ein wenig schärfen konnten und die eine oder andere Anregung für Ihre berufliche Tätigkeit oder auch für Ihren Alltag in unserer keineswegs diskriminierungsarmen Gesellschaft mitnehmen konnten.

„Last but not least“ – ganz herzlichen Dank an Sie, Frau Benkhelouf, für die souveräne Moderation und die gekonnte Begleitung bei der Auseinandersetzung mit unserem Thema „Antidiskriminierung“!

Vielen Dank Ihnen allen, einen guten Heimweg und eine möglichst entspannte Vorweihnachtszeit!

Mitwirkende

Frau Djamila Benkhelouf
Die Moderatorin der Fachveranstaltung, Frau Djamila Benkhelouf, ist Journalistin und arbeitet als Autorin für den NDR. Ihre Schwerpunktthemen sind innere Sicherheit und Rechtsextremismus.

Herr Halil Can
Herr Halil Can ist Politikwissenschaftler und Promovend am Institut für Europäische Ethnologie der Humboldt-Universität zu Berlin und Lehrbeauftragter an der Alice-Salomon-Hochschule Berlin im Studienbereich Diversity Studies. Er arbeitet, forscht und publiziert zu den Schwerpunkten: Migration, Diversität, Diskriminierung, Rassismus und und Empowerment in transnationalen und transkulturellen Kontexten und Perspektiven.

Frau Vera Egenberger
Vera Egenberger ist die Gründerin und Leiterin vom „Büro zur Umsetzung von Gleichbehandlung e.V. (BUG)“ in Berlin. Das BUG setzt sich für die politische, soziale und rechtliche Umsetzung von gerichtlichen Musterentscheidungen ein, um diskriminierende Strukturen, Regeln und Handlungsweisen weitgehend zu beenden. Frau Egenberger ist darüber hinaus als Gewerkschaftssekretärin, Autorin, Trainerin und Beraterin im Bereich Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung tätig.

Prof. Dr. Sibylle Raasch
Prof. Dr. Sibylle Raasch, Professorin für Öffentliches Recht und Legal Gender Studies i.R. (Universität Hamburg) ist seit 2007 Expertin und Mitglied im Beirat der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Seit Beginn der 1990er Jahre forscht, publiziert und unterrichtet sie zu den Themen Gender, Gleichstellungspolitik und Antidiskriminierung.

Carolin Deitmer
Carolin Deitmer ist Politikwissenschaftlerin und arbeitet seit Februar 2016 beim Antidiskriminierungsverband Schleswig-Holstein e. V. (advsh e. V.). Dort ist sie als Projektmitarbeiterin im Projekt „Netzwerke für eine Antidiskriminierungskultur in Schleswig-Holstein (NAKi-SH): Unterstützung vor Ort!“ tätig. Das Projekt NAKi-SH widmet sich der Idee der Etablierung einer flächendeckenden Beratungs-und Unterstützungsstruktur in Bezug auf rechtlichen Diskriminierungsschutz in Schleswig-Holstein. Dies wird umgesetzt durch Einzelcoachings der Beraterinnen und Berater vor Ort zum rechtlichen Diskriminierungsschutz und zum Vorgehen in der rechtlichen Antidiskriminierungsberatung sowie durch die Vernetzung der beteiligten Stellen untereinander im Rahmen gemeinsamer Treffen und Workshops.

Stefan Wickmann
Stefan Wickmann ist Volljurist und arbeitet seit August 2015 beim Antidiskriminierungsverband Schleswig-Holstein e. V. (advsh e. V.). Dort ist er als Bildungsreferent im Projekt „Mit Recht gegen Diskriminierung!“ tätig und konzipiert in diesem Bereich u.a. Informations- und Schulungsveranstaltungen zum Thema Antidiskriminierung und führt Workshops zum rechtlichen Diskriminierungsschutz für Arbeitsmarktakteure und -akteurinnen durch.

Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“

Für die Umsetzung des IQ Förderprogrammes sind bundesweit 16 Landesnetzwerke zuständig.
Das IQ Landesnetzwerk Schleswig-Holstein wird vom Flüchtlingsrat Schleswig-Holstein e.V. in Kooperation mit dem Paritätischen Schleswig-Holstein koordiniert.
Das IQ Netzwerk Schleswig-Holstein führt neben der Beratung zur Anerkennung ausländischer Abschlüsse, der Qualifizierungsberatung im Kontext des Anerkennungsverfahrens sowie Maßnahmen zur beruflichen Anpassungsqualifizierung für Migrantinnen und Migranten insbesondere Fortbildungen und Veranstaltungen zur interkulturellen Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung für Akteure und Akteurinnen des Arbeitsmarktes durch.

Das vom Antidiskriminierungsverband Schleswig-Holstein - advsh - e.V. innerhalb des Netzwerkes IQ Schleswig-Holstein getragene Teilprojekt **„Mit Recht gegen Diskriminierung! Blickpunkt Migrationshintergrund und Arbeitsmarkt in Schleswig-Holstein“** will mit Blick auf das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), relevante europäische Normen und andere Rechtssetzungen Handlungsmöglichkeiten vermitteln, die geeignet sind, Diskriminierungen von Migrantinnen und Migranten im Ausbildungs- und Arbeitsleben entgegenzuwirken. Dazu bietet das Teilprojekt u.a. Informationen und Schulungen und macht Angebote zur Organisationsentwicklung für Betriebe und Institutionen.

Das Projekt erstellt außerdem Expertisen und Handreichungen und organisiert Veranstaltungen zu Fragen des rechtlichen Diskriminierungsschutzes.

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung“ zielt auf die nachhaltige Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von Erwachsenen mit Migrationshintergrund ab. Das Programm wird aus Mitteln des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) gefördert. Partner in der Umsetzung sind das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und die Bundesagentur für Arbeit (BA).

Das Landesnetzwerk wird koordiniert durch:

Flüchtlingsrat Schleswig-Holstein e.V. — DER PARITÄTISCHE SCHLESWIG-HOLSTEIN

IQ Netzwerk Schleswig-Holstein

Kontakt:

IQ Schleswig-Holstein –
**“Mit Recht gegen Diskriminierung!
Blickpunkt Migrationshintergrund
und Arbeitsmarkt in Schleswig-Holstein”**

Ansprechpartner_innen:
Hanan Kadri
Stefan Wickmann
Tel.: 0431 640 890 06
E-Mail: iq-projekt@advsh.de

Träger des Projektes:

Antidiskriminierungsverband Schleswig-Holstein (advsh) e.V.

**Antidiskriminierungsverband
Schleswig-Holstein – advsh – e. V.**

Herzog-Friedrich-Straße 49
24103 Kiel

www.iq-netzwerk-sh.de
www.advsh.de

**Mit Recht gegen Diskriminierung!
Blickpunkt Migrationshintergrund und Arbeitsmarkt**

Instrumente des Diskriminierungsschutzes für Betriebe / Dienststellen

Workshops und Seminarangebote für Akteure und Akteurinnen des Arbeitsmarktes:

- **Unternehmen**
- **öffentliche Verwaltungen**
- **Weiterbildungsträger**

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales gefördert.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales — In Kooperation mit: Bundesministerium für Bildung und Forschung — Bundesagentur für Arbeit

**www.iq-netzwerk-sh.de
www.netzwerk-iq.de**

Rahmenbedingungen

Wir wenden uns an
alle Akteurinnen und Akteure des Arbeitsmarktes, insbesondere an

- Unternehmen
- öffentliche Verwaltungen
- Weiterbildungsträger
- Personal und Betriebsräte

Wir bieten Ihnen

- Inhouse-Seminare zum Thema rechtlicher Diskriminierungsschutz
- Handreichungen und Informationsmaterialien sowie Informations- und Fachveranstaltungen
- Beratung und Begleitung beim Aufbau von Beschwerdestellen und Ausgestaltung des Beschwerdeverfahrens im Sinne des AGG und weiterer Rechtssetzungen
- Unterstützung bei der Ausgestaltung von Antidiskriminierungsmaßnahmen und positiven Maßnahmen im Sinne des AGG

Zeitlicher Rahmen
Die Module werden passgenau nach Ihrem Bedarf zugeschnitten und sind grundsätzlich miteinander kombinierbar.
Sprechen Sie uns an – wir planen gemeinsam!

Methoden
Wechsel von theoretischem Input, Diskussionen, Fallbesprechungen und interaktiver Mitarbeit.

Kosten
Das Projekt „Mit Recht gegen Diskriminierung!“ trägt die Kosten der Referent_innen sowie für das Lehr- und Informationsmaterial.

Fortbildungsmodule

Angebote für Personalverantwortliche in Betrieben/Dienststellen

AGG-konforme Handlungsmöglichkeiten der Unternehmen und öffentlichen Verwaltungen bei der Gewinnung und Förderung von Fachkräften mit Migrationshintergrund und Flüchtlingen

Ziel der Fortbildungsangebote
Allgemeine Sensibilisierung und Information zu den Diskriminierungstatbeständen sowie Erweiterung der Handlungskompetenzen/-möglichkeiten von Personalverantwortlichen in Betrieben und Institutionen, insbesondere nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Schwerpunkt im Hinblick auf Arbeitnehmer_innen mit Migrationshintergrund.

Modul A: Pflichten kennen – Gesetze anwenden
**Allgemeines zur Diskriminierung in Betrieben, Unternehmen oder Dienststellen!
Blickpunkt Migrationshintergrund**

- Allgemeines zum AGG / Verhältnis zum Diskriminierungsschutz im BetrVG bzw. BPersVG
- Diskriminierung im Arbeitsleben – Begriffserklärungen, Definitionen und Anwendungsbereich des Gesetzes
- Diskriminierungsformen und Belästigung nach dem AGG:
  - durch Vorgesetzte
  - unter den Beschäftigten
  - durch Vertragspartner
- Pflichten der Arbeitgeber_innen
- Rechte der Arbeitnehmer_innen
- Rechtsfolgen

Fortbildungsmodule

Modul B: Gesetzeskonformes Handeln!
Handlungsmöglichkeiten bei der Personalgewinnung/-entwicklung

- Diskriminierung von Migrant_innen beim Zugang zu Aus-/Fortbildung oder Arbeit sowie am Ausbildungs-/Arbeitsplatz vermeiden
  - Personalgewinnung/-entwicklung
  - gesetzeskonforme Ausschreibungen
- Handlungsmöglichkeiten des Arbeitgebers
  - Sensibilisierungsarbeit / Schulung der Beschäftigten i.S.d. § 12 Abs. 2 AGG
  - Maßnahmen und Rechtsfolgen i.S.d. § 12 Abs. 3 AGG bei erfolgter Diskriminierung

Modul C: Vielfalt fördern – Chancengleichheit herstellen

- Positive Maßnahmen, Verhinderung und/oder Ausgleich von Benachteiligung gem. § 5 AGG:
  - Personal gewinnen
  - Personal stärken
  - Personal halten
- Beteiligung der Stammbelegschaft:
  - „Alle machen mit!“
  - „Mitbe**Stimmungsrechte**“
  - Umsetzung von „Maßnahmen“ und Begleitung von Entwicklungsprozessen

Modul D: „Wer? Wie? Wo?“ Beschwerdestellen
Erfolgreiches Beschwerdemanagement

- Rechtlicher Rahmen und Mindestvorgaben nach dem AGG
- Individuelles Beschwerderecht gem. § 13 Abs. 1 S. 1 AGG
- Arbeitgeberpflichten gem. §§ 12 Abs. 5, 13 Abs. 1 AGG
- Betriebliche Beschwerdestelle gem. § 86 S. 2 BetrVG / Verhältnis zur AGG-Beschwerdestelle
- Maßregelungsverbot: §§ 16 Abs. 1 AGG, 84 Abs. 3 BetrVG
- Beschwerdeverfahren
- Betriebs-/Dienstvereinbarungen
- Rechtsfolgen

Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“

Für die Umsetzung des IQ Förderprogrammes sind bundesweit 16 Landesnetzwerke zuständig.
Das IQ Landesnetzwerk Schleswig-Holstein wird vom Flüchtlingsrat Schleswig-Holstein e.V. in Kooperation mit dem Paritätischen Schleswig-Holstein koordiniert.
Das IQ Netzwerk Schleswig-Holstein führt neben der Beratung zur Anerkennung ausländischer Abschlüsse, der Qualifizierungsberatung im Kontext des Anerkennungsverfahrens sowie Maßnahmen zur beruflichen Anpassungsqualifizierung für Migrantinnen und Migranten insbesondere Fortbildungen und Veranstaltungen zur interkulturellen Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung für Akteure und Akteurinnen des Arbeitsmarktes durch.

Das vom Antidiskriminierungsverband Schleswig-Holstein - advsh - e.V. innerhalb des Netzwerkes IQ Schleswig-Holstein getragene Teilprojekt **„Mit Recht gegen Diskriminierung! Blickpunkt Migrationshintergrund und Arbeitsmarkt in Schleswig-Holstein“** will mit Blick auf das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), relevante europäische Normen und andere Rechtssetzungen Handlungsmöglichkeiten vermitteln, die geeignet sind, Diskriminierungen von Migrantinnen und Migranten im Ausbildungs- und Arbeitsleben entgegenzuwirken. Dazu bietet das Teilprojekt u.a. Informationen und Schulungen und macht Angebote zur Organisationsentwicklung für Betriebe und Institutionen.

Das Projekt erstellt außerdem Expertisen und Handreichungen und organisiert Veranstaltungen zu Fragen des rechtlichen Diskriminierungsschutzes.

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung“ zielt auf die nachhaltige Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von Erwachsenen mit Migrationshintergrund ab. Das Programm wird aus Mitteln des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) gefördert. Partner in der Umsetzung sind das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und die Bundesagentur für Arbeit (BA).

Das Landesnetzwerk wird koordiniert durch:

Flüchtlingsrat Schleswig-Holstein e.V. — DER PARITÄTISCHE SCHLESWIG-HOLSTEIN

IQ Netzwerk Schleswig-Holstein

Kontakt:

IQ Schleswig-Holstein –
**“Mit Recht gegen Diskriminierung!
Blickpunkt Migrationshintergrund
und Arbeitsmarkt in Schleswig-Holstein”**

Ansprechpartner_innen:
Hanan Kadri
Stefan Wickmann
Tel.: 0431 640 890 06
E-Mail: iq-projekt@advsh.de

Träger des Projektes:

Antidiskriminierungsverband Schleswig-Holstein (advsh) e.V.

**Antidiskriminierungsverband
Schleswig-Holstein – advsh – e. V.**

Herzog-Friedrich-Straße 49
24103 Kiel

www.iq-netzwerk-sh.de
www.advsh.de

**Mit Recht gegen Diskriminierung!
Blickpunkt Migrationshintergrund und Arbeitsmarkt**

Instrumente des Diskriminierungsschutzes im Arbeitsleben

Handlungsmöglichkeiten der Interessenvertretungen

Workshops und Seminarangebote für Betriebs-/Personalräte und Gewerkschaften

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales gefördert.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales — In Kooperation mit: Bundesministerium für Bildung und Forschung — Bundesagentur für Arbeit

**www.iq-netzwerk-sh.de
www.netzwerk-iq.de**

Rahmenbedingungen

Wir wenden uns an
alle Akteurinnen und Akteure des Arbeitsmarktes, insbesondere an

- Unternehmen
- öffentliche Verwaltungen
- Weiterbildungsträger
- Personal und Betriebsräte

Wir bieten Ihnen

- Inhouse-Seminare zum Thema rechtlicher Diskriminierungsschutz
- Handreichungen und Informationsmaterialien sowie Informations- und Fachveranstaltungen
- Beratung und Begleitung beim Aufbau von Beschwerdestellen und Ausgestaltung des Beschwerdeverfahrens im Sinne des AGG und weiterer Rechtssetzungen
- Unterstützung bei der Ausgestaltung von Antidiskriminierungsmaßnahmen und positiven Maßnahmen im Sinne des AGG

Zeitlicher Rahmen
Die Module werden passgenau nach Ihrem Bedarf zugeschnitten und sind grundsätzlich miteinander kombinierbar.
Sprechen Sie uns an – wir planen gemeinsam!

Methoden
Wechsel von theoretischem Input, Diskussionen, Fallbesprechungen und interaktiver Mitarbeit.

Kosten
Das Projekt „Mit Recht gegen Diskriminierung!“ trägt die Kosten der Referent_innen sowie für das Lehr- und Informationsmaterial.

Fortbildungsmodule

Angebote für Betriebs-/Personalräte und Gewerkschaften

Instrumente des Diskriminierungsschutzes im Arbeitsleben

Handlungsmöglichkeiten und soziale Verantwortung der Interessenvertretungen

Ziel der Fortbildungsangebote
Allgemeine Sensibilisierung und Information zu den Diskriminierungstatbeständen sowie Erweiterung der Handlungskompetenzen/-möglichkeiten der Interessenvertretungen der Arbeitnehmer_innen in Betrieben und Institutionen, insbesondere nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Schwerpunkt im Hinblick auf Arbeitnehmer_innen mit Migrationshintergrund.

Modul A: Rechte kennen – Rechte durchsetzen
**Allgemeines zur Diskriminierung in Betrieben, Unternehmen oder Dienststellen!
Blickpunkt Migrationshintergrund**

- Allgemeines zum AGG / Verhältnis zum Diskriminierungsschutz im BetrVG bzw. BPersVG
- Diskriminierung im Arbeitsleben – Begriffserklärungen, Definitionen und Anwendungsbereich des Gesetzes
- Diskriminierungsformen und Belästigung nach dem AGG:
  - durch Vorgesetzte
  - unter den Beschäftigten
  - durch Vertragspartner
- Rechte der Arbeitnehmer_innen
- Pflichten der Arbeitgeber_innen
- soziale Verantwortung der Interessenvertretungen und Arbeitgeber i.S.d. §17 AGG
- Maßregelungsverbot gem. § 16 Abs. 1 AGG
- Rechtsfolgen

Fortbildungsmodule

Modul B: "hard facts – soft skills"
Handlungsmöglichkeiten/Mitbestimmungsrechte bei der Personalgewinnung/-entwicklung

- Diskriminierung von Migrant_innen beim Zugang zu Aus-/Fortbildung oder Arbeit sowie am Ausbildungs-/Arbeitsplatz vermeiden
- soziale Verantwortung der Beteiligten i.S.d. § 17 AGG
- Mitbestimmungsrechte der Interessenvertretungen / personelle Mitwirkung
  - bei der Personalgewinnung/-entwicklung
  - Ausschreibungen
- Positive Maßnahmen, Verhinderung und/oder Ausgleich von Benachteiligung gem. § 5 AGG:
  - Personal gewinnen / stärken / halten
  - Chancengleichheit herstellen
  - Beteiligung von Stammbelegschaft/-personal
- „Horizontale“ Diskriminierung
  - Sensibilisierungsarbeit / Schulung der Beschäftigten i.S.d. § 12 Abs. 2 AGG
  - Sanktionen und Rechtsfolgen i.S.d. § 12 Abs. 3 AGG bei erfolgter Diskriminierung
- Umsetzung von „Maßnahmen“ und Begleitung von Entwicklungsprozessen

Modul C: „Wer? Wie? Wo?“ Beschwerdestellen

- Rechtlicher Rahmen und Mindestvorgaben nach dem AGG
- Individuelles Beschwerderecht gem. § 13 Abs. 1 S. 1 AGG
- Rechte der Arbeitnehmervertretungen (§ 13 Abs. 2 AGG)
  - Beschwerde- und Handlungsmöglichkeiten der
    1. Betriebsräte gem. §§ 84, 85 BetrVG
    2. Personalräte gem. § 68 Abs. 1 Nr. 3 BPersVG und § 95 Abs. 1 Nr. 3 SGB IX
  - Anspruch des Betriebsrates bzw. der Gewerkschaft auf Handlung, Duldung oder Unterlassung gem. § 17 Abs. 2 AGG i.V.m. § 23 Abs. 3 Satz 1 BetrVG
- Betriebliche Beschwerdestelle gem. § 86 S. 2 BetrVG / Verhältnis zur AGG-Beschwerdestelle
- Maßregelungsverbot gem. 16 Abs. 1 AGG
- Beschwerdeverfahren
- Betriebs- / Dienstvereinbarungen
- Rechtsfolgen

Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“

Für die Umsetzung des IQ Förderprogrammes sind bundesweit 16 Landesnetzwerke zuständig.
Das IQ Landesnetzwerk Schleswig-Holstein wird vom Flüchtlingsrat Schleswig-Holstein e.V. in Kooperation mit dem Paritätischen Schleswig-Holstein koordiniert.

Das IQ Netzwerk Schleswig-Holstein führt Beratungen zur Anerkennung ausländischer Abschlüsse und Qualifizierungsberatungen im Kontext des Anerkennungsverfahrens sowie Maßnahmen zur beruflichen Anpassungsqualifizierung für Migrantinnen und Migranten durch. Angeboten werden insbesondere Fortbildungen und Veranstaltungen zur interkulturellen Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung für Akteurinnen und Akteure des Arbeitsmarktes.

Das vom advsh innerhalb des LNW IQ Schleswig-Holstein getragene Teilprojekt **„Mit Recht gegen Diskriminierung! Blickpunkt Migrationshintergrund und Arbeitsmarkt in Schleswig-Holstein“** will mit Blick auf das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) sowie relevante europäische Normen und andere Rechtssetzungen, Handlungsmöglichkeiten vermitteln, die geeignet sind, Diskriminierungen von Migrantinnen und Migranten im Ausbildungs- und Arbeitsleben entgegenzuwirken. Für die Zielgruppen der Arbeitgebenden (Betriebe, Institutionen, öffentliche Verwaltungen) und Betriebs- und Personalräte sowie Migrantinnen und Migranten, Geflüchtete und ihre Unterstützenden werden Informationsveranstaltungen und Schulungen angeboten. Das Projekt erstellt außerdem Expertisen und Handreichungen zu Fragen des rechtlichen Diskriminierungsschutzes.

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung“ zielt auf die nachhaltige Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von Erwachsenen mit Migrationshintergrund ab. Das Programm wird aus Mitteln des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) gefördert. Partner in der Umsetzung sind das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und die Bundesagentur für Arbeit (BA).

Das Landesnetzwerk wird koordiniert durch:

Flüchtlingsrat Schleswig-Holstein e.V. | DER PARITÄTISCHE SCHLESWIG-HOLSTEIN

IQ Netzwerk Schleswig-Holstein

Kontakt:

IQ Schleswig-Holstein
„Mit Recht gegen Diskriminierung!
Blickpunkt Migrationshintergrund
und Arbeitsmarkt in Schleswig-Holstein“

Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner:
Hanan Kadri
Stefan Wickmann

Tel.: 0431 / 640 890 06
E-Mail: iq-projekt@advsh.de

Träger:

Antidiskriminierungsverband
Schleswig-Holstein e.V. (advsh)
Herzog-Friedrich-Str. 49
24103 Kiel

www.iq-netzwerk-sh.de
www.advsh.de

Titelbild: Monika Keiler

Mit Recht gegen Diskriminierung!
Blickpunkt Migrationshintergrund und Arbeitsmarkt

Empowerment

Handlungsmöglichkeiten für von Diskriminierung bedrohte und betroffene Menschen

Workshops, Seminare und Infoveranstaltungen
für Migrantinnen und Migranten, Geflüchtete, Asylsuchende und ihre Unterstützenden

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales gefördert.
in Kooperation mit: Bundesagentur für Arbeit

www.iq-netzwerk-sh.de
www.netzwerk-iq.de

Rahmenbedingungen

Wir wenden uns an

Alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (künftige und ehemalige), die von Diskriminierungen bedroht oder betroffen sind, insbesondere an:

- Migrantinnen und Migranten
- Geflüchtete
- Asylsuchende
- Ehrenamtliche und berufliche Unterstützende

Wir bieten Ihnen

- Infoveranstaltungen zur Sensibilisierung zum Thema rechtlicher Diskriminierungsschutz
- Persönliche Beratung und Begleitung im Falle einer Diskriminierung
- Aufzeigen von Handlungsmöglichkeiten bei Diskriminierungen
- Handreichungen und Informationsmaterialien sowie Informations- und Fachveranstaltungen

Zeitlicher Rahmen
Die Module werden passgenau nach Ihrem Bedarf zugeschnitten und sind grundsätzlich miteinander kombinierbar.
Sprechen Sie uns an – wir planen gemeinsam!

Methoden
Wechsel von theoretischem Input, Diskussionen, Fallbesprechungen und interaktiver Mitarbeit.

Kosten
Das Projekt „Mit Recht gegen Diskriminierung!“ trägt die Kosten der Referentinnen und Referenten sowie für das Lehr- und Informationsmaterial.

Fortbildungsmodule

Angebote für
Migrantinnen und Migranten, Geflüchtete, Asylsuchende und ihre Unterstützenden

Instrumente des Diskriminierungsschutzes im Arbeitsleben und Handlungsmöglichkeiten

Ziele der Fortbildungsangebote
Allgemeine Sensibilisierung und Information zu Diskriminierungstatbeständen. Zudem Erweiterung der Handlungskompetenzen/-möglichkeiten der Betroffenen insbesondere nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Schwerpunkt in Hinblick auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Migrationshintergrund.

Modul A: Rechte kennen – Rechte durchsetzen
Gesetzliche Grundlagen und Umgang mit Diskriminierungen in Betrieben, Unternehmen oder Dienststellen!
Blickpunkt Migrationshintergrund

- Allgemeines zum AGG / Verhältnis zum Diskriminierungsschutz
- Diskriminierung im Arbeitsleben – Begriffserklärungen, Definitionen und Anwendungsbereich des Gesetzes
- Diskriminierungsformen und Belästigung nach dem AGG:
  - durch Vorgesetzte
  - unter den Beschäftigten
- Rechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
- Pflichten der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber
- Handlungsoptionen nach dem AGG

Fortbildungsmodule

Modul B: „hard facts – soft skills“
Was tun bei Diskriminierung?

- Geltungsbereich des AGG
  - Was muss ich hinnehmen und was nicht?
  - Wie darf ich mich wehren?
  - Was ist bei einer Klage im Sinne des AGG zu beachten?
- Warum Gegenwehr notwendig ist
- Diskriminierungen erkennen
- Was kann ich als betroffene Person tun?
- Wie kann ich als unterstützende Person Betroffene stärken?
- Daten und Fakten zu Rassismus
- Vorurteile und Stereotypen
- soziale Verantwortung der Beteiligten
- Beratungsstellen und Ansprechpartner
- Rechtsfolgen

Programm

14.00 Uhr **Ankommen**

14.30 Uhr **Begrüßung und kurze Einführung**
Hanan Kadri & Carolin Deitmer

14:40 Uhr **„Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) im europäischen Kontext - Herausbildung und Potentiale“**
Vera Egenberger, Geschäftsführerin des Büros zur Umsetzung von Gleichbehandlung e.V., Berlin

15.20 Uhr **„Recht haben – Recht bekommen? Rechtsdurchsetzungsprobleme im Diskriminierungsschutz“**
Prof.in i.R. Dr. Sibylle Raasch, Hamburg

16.00 Uhr **Kaffeepause**

16:20 Uhr **„Empowerment und Power-Sharing“**
Halil Can, Politikwissenschaftler, Empowerment-Trainer, Berlin

17.00 Uhr **Diskussionsrunde mit den Referentinnen und Referenten**

18.00 Uhr - 18.30 Uhr **Abschluss und Ausklang**

Moderation:
Djamila Benkhelouf, Journalistin (NDR)

www.netzwerk-iq.de
www.advsh.de

Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“