

Antidiskriminierungsverband Deutschland

|advd|

advd|Tempelhofer Ufer 21|10963 Berlin

|Hauptgeschäftsstelle|

Tempelhofer Ufer 21 | 10963 Berlin

Telefon: ++49-(0)30-61305328

Fax: ++49-(0)30-61304310

info@antidiskriminierung.org

www.antidiskriminierung.org

Stellungnahme

des Antidiskriminierungsverbandes Deutschland (advd)

zum zweijährigen Bestehen

des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG)

Der Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd) mit seinen unabhängigen Antidiskriminierungsbüros/-stellen, Selbstorganisationen und wissenschaftlichen Einrichtungen, sieht nach zweijährigem Bestehen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) einen erhöhten Handlungsbedarf auf Seiten des Bundes, der Länder und der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und fordert daher im Interesse der von Diskriminierung Betroffenen:

1. Entwicklung eines Bundesprogramms für die Schaffung und Etablierung einer Antidiskriminierungskultur in Deutschland gemeinsam mit den Bundesländern (ähnlich dem Bundesprogramm "Jugend für Vielfalt und Demokratie");
2. Etablierung einer flächendeckenden Beratungsinfrastruktur sowie deren finanzielle Absicherung durch Bund, Länder und Kommunen;
3. Durchführung einer mehrsprachigen Image- und Informationskampagne für das AGG, die sich auch gezielt an potentiell von Diskriminierung Betroffene richtet;
4. Anerkennung von Antidiskriminierungspolitik als Querschnittsaufgabe mit oberster Zuständigkeit;
5. Etablierung eines Diskriminierungsschutzes im Bereich Bildung auf Länderebene zur Umsetzung von § 2 Abs. 1 Zif. 7 AGG;
6. Unterstützung des Vorschlags der Europäischen Kommission vom 03.07.2008 für eine neue Antidiskriminierungsrichtlinie, die ein einheitliches Schutzniveau für alle Diskriminierungsmerkmale gewährleisten soll;
7. Erleichterung der Rechtsmobilisierung durch:
 - Einführung einer echten Beweislastumkehr,
 - Einführung eines Auskunftsrechts für Betroffenen bzw. der sie vertretenden Antidiskriminierungsstellen,
 - Einführung eines echten Verbandsklagerechts für Antidiskriminierungsverbände wie z.B. im Verbraucherschutz oder im Rahmen des SGB IX,
 - Ausstattung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes mit weitreichenden Befugnissen und Ressourcen,

- Erweiterung des Anwendungsbereichs des zivilrechtlichen Teils des AGG unabhängig vom Vorliegen eines Massengeschäftes auf alle sechs Merkmale,
 - Rechtshilfefonds für Betroffene,
8. vollständige sowie konsistente Umsetzung der europäischen Antidiskriminierungsrichtlinien, die bereits in drei Vertragsverletzungsverfahren durch die Europäische Kommission beanstandet wurde.

Dazu gehören z.B.:

- Verlängerung der Fristen zur Geltendmachung von Ansprüchen,
- Abschaffung der Rechtfertigung von Ungleichbehandlungen zum Erhalt sozial stabiler und ausgewogener Siedlungsstrukturen und keine zahlenmäßige Begrenzung der Definition von Massengeschäften auf die Vermietung von mehr als 50 Wohnungen,
- unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder Weltanschauungen nicht allein im Hinblick auf das Selbstbestimmungsrecht einer Religionsgemeinschaft oder Vereinigung, sondern nur unter gleichzeitiger Berücksichtigung der Art der beruflichen Tätigkeit.

1. Hürden bei der Rechtsmobilisierung

Auch nach zwei Jahren AGG ist es nicht zu der, vereinzelt immer noch heraufbeschworenen, Klageflut gekommen. Zu begrüßen ist, dass einige Fälle mit AGG-Bezug ihren Weg zu den Gerichten fanden. Dennoch spiegeln diese Klagen und Urteile kaum die Realität wieder. Aus Sicht des advd bestehen für die von Diskriminierung Betroffenen noch immer zahlreiche rechtliche und praktische Hürden bei der Geltendmachung und Durchsetzung von Ansprüchen nach dem AGG. Dazu zählen die unzureichende Bekanntheit der Rechtsansprüche, langwierige und kostenintensive Gerichtsverfahren, Beweisprobleme sowie unklare bzw. mangelhafte Rechtsfolgen.

1.1. Barrieren bei der Meldung von Diskriminierungsfällen

Die Erfahrungen aus der Praxis machen deutlich, dass es auf Seiten der Betroffenen viele persönliche Barrieren gegen eine sofortige Meldung erlittener Diskriminierung gibt. Da diese eine alltägliche Erfahrung ist, werden diskriminierende Verhaltensweisen und Strukturen oft von den Betroffenen selbst nicht als solche bewusst wahrgenommen, oder sie haben gelernt, dass sie keine Handhabe gegen die erlebte Diskriminierung haben. Hinzu kommen fehlende Kenntnisse über die rechtlichen und prozessualen Möglichkeiten nach dem AGG. Resignation, erlernte Hilflosigkeit, Scham, Angst vor weiterer Stigmatisierung, Angst vor Arbeitsplatzverlust, finanzielle Risiken sowie mangelndes Vertrauen in institutionelles Handeln hindern Betroffene nicht selten, ihre Rechte auch gerichtlich geltend zu machen. Häufig führt die eigene Diskriminierungsbiografie zu Vermeidungsverhalten im alltäglichen Leben und/oder zu psychischen Belastungen, gelegentlich sogar zu psychosomatischen Symptomen bis hin zu schwerwiegenden traumatischen Beschwerden. Jede Form der erlebten Diskriminierung stellt zudem ein Integrationshemmnis dar.

Schwarz und gehbeeinträchtigt - Keine weiteren Fragen Euer Ehren?

Ein schwarzer Akademiker wird einer Gewalttat verdächtigt, nachdem ihn ein Zeuge aufgrund seiner Hautfarbe und einer Gehbeeinträchtigung wieder erkannt haben will. Der Betroffene bezeugt seine Unschuld, legt Beweise vor und stellt Widersprüchlichkeiten der Zeugenaussagen klar heraus. Dennoch kommt es, veranlasst durch Polizei, Staatsanwaltschaft und anschließend die richterliche Instanz, zu einer Anklage. In der Verhandlung bittet die neu hinzugezogene Staatsanwältin nach kurzer Zeit um eine Unterbrechung und beantragt kurz darauf die sofortige Einstellung des Verfahrens. Der Grund: Auch für sie ist die Beweislage lückenhaft und unplausibel, die Zeugenaussagen bestenfalls widersprüchlich und klar entlastend. Der Ansicht, dass es sich hier um keinen ernsthaften Tatverdacht handele, schließt sich die Richterin schließlich an. Der volle Freispruch und die anschließende Entschuldigung sind ein schwacher Trost für den Angeklagten, dessen berufliche und persönliche Zukunft fast zwei Jahre in der Schwebelage hing und der nicht grundlos juristische Willkür befürchtete.

Antidiskriminierungsbüro Sachsen, Sitz Leipzig

„Werner ist Deutscher als du“

Herr P. berichtet, dass er bereits seit vielen Jahren bei einem großen IT-Dienstleister beschäftigt ist. Dort übt er eine Aushilfstätigkeit aus, obwohl er ein Hochschulstudium im IT-Bereich erfolgreich absolviert hat. Mehrfach bewarb sich Herr P. erfolglos auf interne Ausschreibungen, die seiner eigentlichen Qualifikation entsprachen. Herr P. richtete ein Beschwerdeschreiben an die Geschäftsführung des Unternehmens. Zwar wurde er dann zum Vorstellungsgespräch eingeladen, eine Anstellung als IT-Spezialist blieb jedoch aus. Hinzu kam, dass das Unternehmen bestimmte Produktionsbereiche auslagerte und Herr P. von diesem Outsourcing-Prozess ebenfalls betroffen war. Anfänglich verlief die Arbeit beim Drittunternehmer routinemäßig. Als die Auftragslage jedoch drastisch zurückging, verschlechterte sich die Stimmung im Team und Spekulationen wurden laut, durch die schlechte Auftragslage könne man den Stellenschlüssel nicht halten. Die deutschen Kollegen fingen an, in der Gegenwart von Herrn P., dem einzigen „Schwarzen“ im Team, Äußerungen zu tätigen wie „Jetzt haben wir zu wenig zu tun. Für uns drei reicht die Arbeit nicht aus. Werner ist Deutscher als du.“ Herr P. litt unter dieser Situation so sehr, dass er erhebliche gesundheitliche Probleme bekam. Er erkundigte sich beim ADB Köln/ÖgG im Rahmen mehrerer Gespräche über Möglichkeiten, die er betriebsintern gegen das rassistisch motivierte Mobbing einleiten kann.

AntiDiskriminierungsBüro (ADB) Köln/Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V.

1.2. Fristen

Oftmals suchen von Diskriminierung Betroffene die Beratungsstellen auf, wenn das diskriminierende Ereignis schon viele Monate zurückliegt. In einigen Fällen handelt es sich sogar um Diskriminierungsvorkommnisse vor dem 18. August 2006.

Ansprüche können dann nicht mehr auf das AGG gestützt werden. Andere Fälle scheiterten an den kurzen Fristen zur Geltendmachung der Ansprüche. Gemäß § 15 Absatz 4 AGG müssen Entschädigungs- bzw. Schadensersatzansprüche innerhalb einer Frist von zwei Monaten gegenüber der/dem ArbeitgeberIn schriftlich geltend gemacht werden. Im Zivilrecht, § 21 Absatz 5 AGG, gilt ebenfalls eine zweimonatige

Frist zur Geltendmachung gegenüber der/dem VertragspartnerIn, es sei denn, die diskriminierte Person war ohne eigenes Verschulden an der Einhaltung der Frist verhindert. Die Beratungspraxis zeigt, dass diese Fristen in keiner Weise mit der Lebensrealität der betroffenen Gruppen übereinstimmen. Außerdem verhindert die zur Fristwahrung nötige schriftliche Geltendmachung des Anspruchs eine einvernehmliche Einigung. Um die Ansprüche durch eine zu kurze Geltendmachungsfrist nicht unverhältnismäßig zu beschränken sowie einen Dialog zu ermöglichen, der zu nachhaltigen Veränderungen sowie zu einem befriedigenden Ausgleich führen kann, müssen die Fristen zur Geltendmachung von Ansprüchen nach dem AGG wesentlich länger sein.

„Angenehme Telefonstimme“

Frau N. stammt aus Polen. Dort hat sie Ingenieurwesen studiert und lebt bereits seit mehreren Jahren in Deutschland. Zum Zeitpunkt des Vorfalles war sie arbeitssuchend und wandte sich mit folgender Beschwerde an das ADB Köln/ÖgG: Im April 2007 entdeckte Frau N. auf der Internetseite der Agentur für Arbeit eine Stellenannonce, der ihr sehr zusagte. Sie nahm mit der Agentur für Arbeit telefonisch Kontakt auf, um zu erfragen, was im besagten Stellenangebot unter „nur Bewerber aus der näheren Umgebung“ zu verstehen sei. Die Sachbearbeiterin erklärte ihr jedoch, dass sie mit ihrem gebrochenen Deutsch nur schwer eine Arbeit finden würde. Als Frau N. am nächsten Tag das Stellenangebot im Internet erneut aufrief, entdeckte sie, dass diesem der Zusatz „angenehme Telefonstimme“ hinzugefügt worden war.

Das ADB Köln/ÖgG richtete ein Schreiben an die Sachbearbeiterin und bat sie um eine Stellungnahme. Kurze Zeit später erreichte das ADB Köln/ÖgG das Antwortschreiben der Sachbearbeiterin, in der sie den Vorfall als ein „sprachliches Missverständnis“ darstellte. In Rücksprache mit Frau N. erhob das ADB Köln/ÖgG eine Dienstaufsichtsbeschwerde gegen die Sachbearbeiterin, die sich daraufhin im persönlichen Gespräch bei Frau N. für ihre Äußerung entschuldigte.

Dieses Beispiel aus der Beratungspraxis des ADB Köln/ÖgG verdeutlicht, dass die kurze Fristenregelung im AGG eine effektive Durchsetzung des Gleichbehandlungsschutzes nahezu unmöglich macht. Frau N. hat sich nicht unmittelbar nach der ihr widerfahrenen Diskriminierung an eine Beratungsstelle gewandt. Im Erstgespräch äußerte sie, dass sie von der Existenz des AGG zuvor nichts wusste.

AntiDiskriminierungsBüro (ADB) Köln/Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V.

1.3. Beweislast

Die in § 22 AGG vorgesehene Beweiserleichterung hat sich in der Beratungspraxis als nicht ausreichend erwiesen. Um ihre Ansprüche durchzusetzen, müssen die Betroffenen Indizien beweisen, die eine Benachteiligung wegen einem der Diskriminierungsgründe vermuten lassen. Die Erfahrungen aus der Beratungspraxis zeigen, dass sich die Diskriminierungssituationen in der Regel durch ein starkes

Macht- und Informationsungleichgewicht zwischen Diskriminierenden und Diskriminierten auszeichnen, das sich direkt auf die Beweisführung auswirkt. Weder die Betroffenen selbst, unabhängige oder kommunale Beratungsstellen noch die Antidiskriminierungsstelle des Bundes besitzen ein Auskunftsrecht gegenüber Landesbehörden, kommunaler Verwaltung und privatwirtschaftlichen Unternehmen. Indizien für diskriminierende Praxen und Einzelentscheidungen zu beweisen, ist in vielen Fällen unmöglich.

„Mach` keinen Ärger“

Ein Lagerfacharbeiter nigerianischer Herkunft arbeitet seit vielen Jahren für ein mittelständisches Unternehmen im Bergischen Land. Von einigen seiner Kollegen wird er oftmals verbal angegriffen und beleidigt, als „Neger“ beschimpft. Er beschwert sich bei seinem Vorgesetzten. Er kommentiert seine Beschwerde mit den Worten „So was gibt es hier nicht.“ Als er sich dann auch bei der Firmenleitung beschwert, wird ihm gesagt, er solle keinen Ärger machen, sonst schicke man ihn „zurück in den Busch.“ Er sucht die Solidarität und Unterstützung jener Kollegen, welche den Rassismus, dem er tagtäglich ausgesetzt ist, bezeugen könnten. Diese sind jedoch, aus Angst vor Repressalien und Viktimisierungen, nicht bereit, gegen den Arbeitgeber auszusagen.

Anders als die nun bestehende Regelung zur Beweislast hatte der ursprüngliche Gesetzesentwurf eine Bestimmung vorgesehen, demnach Betroffene von Diskriminierung hätten „Tatsachen glaubhaft“ machen müssen, welche das Vorliegen einer Diskriminierung hätten vermuten lassen. Dies lässt der Wortlaut der jetzigen Regelung im AGG jedoch nicht mehr zu. Mutmaßliche Opfer von Diskriminierung müssen „Indizien beweisen“, die die ohnehin schwierige Situation, den Beweis, Opfer einer diskriminierenden Handlung geworden zu sein, zu erbringen zusätzlich erschweren.

AntiDiskriminierungsBüro (ADB) Köln/Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V.

1.4. Finanzielle Hürden

Die individuelle Rechtsdurchsetzung vor Gericht wird durch Zugangsbarrieren oft erheblich erschwert. Viele Betroffene scheuen die mit einem gerichtlichen Verfahren verbundenen Konsequenzen. Gerichtsverfahren kosten Zeit, Geld und vor allem Energie. Viele Betroffene sehen daher von einer gerichtlichen Geltendmachung ihrer Ansprüche ab. Deshalb bedürfen sie einer Unterstützung durch Verbände. § 23 Abs. 2 AGG sieht demgegenüber kein generelles Beteiligungsrecht vor. Er bestimmt lediglich, dass Antidiskriminierungsverbände bei der außergerichtlichen Beratung und als Beistände in gerichtlichen Verfahren auftreten können. Sie können nicht im Namen von Betroffenen auftreten, können sich keine Entschädigungsansprüche abtreten lassen (so noch der alte Gesetzesentwurf) und keine Fälle auf eigene

Initiative vor Gericht bringen. Gerade bei strukturellen Diskriminierungen ist ein solches echtes Verbandsklagerecht jedoch unabdingbar, um über den Einzelfall hinaus diskriminierende Regelungen zu beseitigen.

Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt wegen der Hautfarbe

Eine afrikanische Familie wollte im September 2006 (kurz nach Inkrafttreten des AGG) eine Wohnung anmieten. Die Besichtigung und Anmietung wurde ihr jedoch aufgrund der Hautfarbe und Herkunft von der Hausverwaltung verweigert. Zur Begründung sagte man, der Eigentümer wolle nicht an Schwarzafrikaner vermieten, weil er mit dieser Bevölkerungsgruppe schlechte Erfahrungen gemacht habe. Die Familie wandte sich daraufhin umgehend an die juristische Fachberatung des Gleichbehandlungsbüros - GBB Aachen -. Das GBB organisierte kurzfristig einen Situationstest zur Verbesserung der Beweislage für die Familie, indem eine andere „Familie“ afrikanischer Herkunft ebenfalls einen Termin zur Besichtigung derselben Wohnung mit der Hausverwaltung vereinbarte. Den vermeintlichen Interessenten wurde die Anmietung der Wohnung mit identischer Begründung verweigert. Das GBB - Aachen verfasste daraufhin im Auftrag der Betroffenen eine schriftliche Beschwerde an die Hausverwaltung, in der auf das AGG und auf die mögliche Geltendmachung von Schadensersatz und Entschädigung hingewiesen wurde. In einer Stellungnahme leugnete die Hausverwaltung die Geschehnisse. Vorschläge des GBB zur außergerichtlichen Streitbeilegung wurden von der Hausverwaltung abgelehnt

Da somit kein Spielraum mehr für eine außergerichtliche Einigung bestand, haben die Betroffenen Klage wegen Verletzung der Vorschriften des AGG erhoben. Das Verfahren wird in Kooperation zwischen einer beauftragten Kanzlei und der Juristin des GBB – Aachen durchgeführt. Da der mit dem Klageantrag verbundene Prozesskostenhilfeantrag vom Gericht abgelehnt wurde, wird die Klage nun mit finanzieller Unterstützung der Stiftung „Leben ohne Rassismus“ fortgeführt.

Gleichbehandlungsbüro - Aachen

1.5. Rechtssicherheit/Rechtsklarheit

Auch nach zweijährigem Bestehen des Gesetzes gibt es nur wenige Urteile, die sich auf das AGG beziehen. Die Mehrzahl der ausgeurteilten Fälle bewegen sich im Bereich Beschäftigung und Beruf und beanstandeten Benachteiligungen wegen des Lebensalters häufig in Kombination mit dem Geschlecht. Die Fälle aus dem Güter- und Dienstleistungssektor sind vor den Gerichten eher selten vertreten, wenngleich die Beratungspraxis zeigt, dass diskriminierende Verhaltensweisen und Strukturen, z.B. beim Zugang zu einer Wohnung oder beim Einlass in eine Diskothek durchaus existieren.

Dieser Umstand führt schließlich zu einer andauernden Rechtsunsicherheit nicht nur auf Seiten der RechtsanwenderInnen, also der Gerichte und Rechtsanwaltschaft, sondern auch auf Seiten der RechtsnutzerInnen, also den von Diskriminierung Betroffenen. Das AGG enthält zahlreiche unbestimmte Rechtsbegriffe, die dringend einer Präzisierung durch die Gerichte bedürfen, die jedoch nur in Klageverfahren

erfolgen kann, auf deren Einleitung die Gerichte allerdings keinen Einfluss haben. Auch aus diesem Grund müssen klagende Menschen unmittelbare Unterstützung erfahren.

2. Beratungsinfrastruktur zur institutionellen Unterstützung des klagezentrierten Weges

2.1. Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Die Unterstützung von Betroffenen soll durch die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) erfolgen, die zur Umsetzung der Richtlinienvorgaben aus Art. 13 Abs. 2 RL 2000/43/EG, Art. 8a Abs. 2 RL 2002/73/EG, Art. 12 Abs. 2 RL 2004/113/EG im Januar 2007 eingerichtet wurde. Dabei gingen die Besetzung und die Arbeitsaufnahme in der Außenwahrnehmung nur äußerst schleppend voran. Auch in Hinblick auf Ausstattung, Erreichbarkeit, Kompetenzen und inhaltliche Schwerpunktsetzung sieht der advd nur eine unzureichende Unterstützung im Kampf gegen Diskriminierungen¹.

Weder ist ein spezielles Verfahren zum Umgang mit Beschwerden vorgesehen, noch stehen der ADS umfangreiche Auskunftsrechte zu. Vielmehr *kann* die Stelle gemäß § 27 Abs. 2 Zif. 1 AGG über Ansprüche und die Möglichkeiten des rechtlichen Vorgehens informieren. § 28 Abs. 1 AGG sieht genauso unverbindlich vor, dass die ADS Beteiligte um Stellungnahmen ersuchen kann. Damit besitzt die Antidiskriminierungsstelle des Bundes gerade nicht das Mandat, Betroffene rechtlich zu beraten². Auskunftsrechte stehen ihr nur gegenüber Bundesbehörden und sonstigen öffentlichen Stellen des Bundes zu. Landesbehörden, kommunale Verwaltungen und private Unternehmen kann sie nur um Stellungnahmen ersuchen, so dass die Stelle kaum weiter kommen wird als die Betroffenen selbst, denen gerade bei privaten Beteiligten oft verlässliche Hintergrundinformationen fehlen³.

¹ Vgl. Stellungnahme des advd und seiner Mitgliedsorganisationen zum einjährigen Bestehen des advd (2007), S.6, download unter www.antidiskriminierung.org

² Uta Hühn, in: Beate Rudolf, Matthias Mahlmann (Hrsg.), Gleichbehandlungsrecht, 2007, S. 390.

³ Sybille Raasch, Anhörung 2005, S. 11; djb, Anhörung 2005, S. 19.

Auch hat sich der Gesetzgeber weder für Kontrollmöglichkeiten noch eine eigene Klagebefugnis entschieden. Der auf Bundesebene angesiedelten Stelle kommt damit lediglich eine Wegweiser- und Verteilerfunktion zu, die die individuelle Beratung und tatsächliche Unterstützung im Einzelfall den ortsnäheren und sachkundigeren Stellen überlässt⁴.

Auch die Besetzung der Leitung spricht eher gegen ein ernst zu nehmendes Bemühen, Diskriminierungen in Deutschland entgegen zu wirken. Statt den Auf- und Ausbau einer bundesweiten Beratungsinfrastruktur zu forcieren, die Entwicklung von Qualitätsstandards für Beratung und Schulung voranzutreiben, öffentlichkeitswirksam für die Umsetzung der Europäischen Antidiskriminierungsrichtlinien einzutreten und Kampagnen und Programme zur Etablierung einer Antidiskriminierungskultur in Deutschland und zum Schutz vor Diskriminierung aufzulegen, plädiert und engagiert sich die Leiterin der Antidiskriminierungsstelle des Bundes scheinbar ausschließlich für die Wirtschaftsverbände und deren Interessen. Im Zusammenhang mit den aktuellen Diskussionen um die neue EU-Antidiskriminierungsrichtlinie mit horizontalem Ansatz⁵ warnte sie in der Presse vor schärferen Diskriminierungsregeln, die ihrer Auffassung nach ein Schlag für die deutsche Wirtschaft seien. Und das wider besseren Wissens, da das AGG die meisten Vorgaben eben jener Richtlinie bereits enthält.

2.2. Antidiskriminierungsbüros/stellen

In der Bundesrepublik Deutschland existiert immer noch keine flächendeckende Beratungsinfrastruktur für von Diskriminierung Betroffene, auch fehlt es an einer strukturellen öffentlichen Unterstützung der zivilgesellschaftlichen Antidiskriminierungsberatung. Die wenigen Antidiskriminierungsstellen und –büros können eine hinreichende Versorgung von Ratsuchenden nicht sicherstellen. Ohne Beratungsstellen, die die erweiterten rechtlichen Möglichkeiten des Diskriminierungsschutzes kommunizieren und bekannt machen, Betroffene im Erkennen und Wahrnehmen ihrer Rechte fördern und stärken, sie beim Bestreiten

⁴ Uta Hühn (2007), a.a.O., S. 401.

⁵ Richtlinienvorschlag der Kommission vom 03.07.2008, KOM 2008/426.

des Rechtswegs unterstützen und verlässliche Informationen und Einschätzungen über die Chancen und Risiken dieses Weges bieten, kann das AGG nicht wirksam werden. Die Finanzierung der wenigen Antidiskriminierungsberatungsstellen/-büros erfolgt meist über Projektmittel der EU, des Bundes und/oder der Länder, die der Umsetzung konkreter Projekte dienen. Die Förderziele dieser Programme wie z.B. XENOS oder auch Vielfalt tut gut beinhalten keine Einzelfallberatung, sondern dienen anderen - wenn auch nicht minder wichtigen Zielen - wie z.B. der Sensibilisierung der Öffentlichkeit. Die Beratung von Einzelfällen kann dann nur „nebenbei“ erfolgen. Finanzielle Unterstützung zur Sicherstellung der Einzelfallberatung in Diskriminierungsfragen sind eher selten und werden nur in Ausnahmefällen durch Land oder Kommunen sichergestellt. Dadurch ist die Verstetigung eines hochspezialisierten Beratungsangebots unmöglich. Außerdem existiert nicht einmal in jedem Bundesland eine Antidiskriminierungsberatungsstelle. Das führt dazu, dass für die meisten Betroffenen Beratung und Unterstützung in Antidiskriminierungsfragen gar nicht erreichbar ist. Wie oben jedoch unter 2.1. dargestellt sind derartige niedrighschwellige, kostenfreie Beratungsangebote vor Ort unabdingbar, um den Betroffenen von Diskriminierung zu ihren Rechten zu verhelfen.

3. Mangelnde Umsetzung der Antidiskriminierungsrichtlinien

Das AGG bleibt hinter den Mindestanforderungen der EG-Richtlinien zurück. Das bestätigen drei Vertragsverletzungsverfahren, die die Europäische Kommission gegen die Bundesrepublik Deutschland wegen mangelnder Umsetzung der Rahmenrichtlinie Beschäftigung und Beruf 2000/78/EG, der Gleichbehandlungsrichtlinie 2002/73/EG sowie der Antirassismusrichtlinie 2000/43/EG eingeleitet hat. Darin beanstandet die Kommission unter anderem, dass die Frist von zwei Monaten für die Geltendmachung von Ansprüchen nach dem AGG zu kurz sei, Menschen mit Behinderungen von Seiten der ArbeitgeberInnen nur unzureichend geschützt seien und dass das AGG inkonsistente Regelungen in Bezug auf die Beendigung von Arbeitsverhältnissen enthalte. Weiterhin bemängelt die Kommission die Ausnahmeregelung des § 20 Abs. 3 AGG, der bei der

Vermietung von Wohnraum eine Benachteiligung aufgrund der ethnischen Herkunft zulasse, um eine sozial stabile Bewohnerstruktur und ausgewogene Siedungsverhältnisse zu schaffen bzw. zu erhalten. Diese Ausnahmeregelung ist mit den Vorgaben der Antirassismusrichtlinie unvereinbar.

Die Haltung Deutschlands, nach wie vor das AGG als richtlinienkonform zu verteidigen, ist aus der Sicht der Betroffenen nicht hinnehmbar und zudem europarechtswidrig.

4. Fehlender Diskriminierungsschutz im Bildungsbereich

Fälle von Diskriminierung an Schulen und Hochschulen werden vom AGG nur unbefriedigend erfasst. § 2 I Nr. 7 AGG bezieht den Bildungsbereich zwar in den allgemeinen Anwendungsbereich des AGG ein, allerdings nur "nach Maßgabe dieses Gesetzes". Vom arbeitsrechtlichen Teil des AGG werden nur Fälle der Diskriminierung von Lehrenden durch die/den Arbeitgeber/in erfasst. Das Vorgehen gegen individuelle und strukturelle Benachteiligungen von SchülerInnen und Studierenden durch das Lehrpersonal erfährt keine gesetzliche Ausgestaltung. Nach herrschender Meinung gelten die §§ 19 ff. AGG zum Schutz vor Benachteiligungen im Zivilrechtsverkehr nur für private Bildungseinrichtungen, die mit ihren SchülerInnen privatrechtliche Verträge abschließen. Für öffentlich-rechtliche TrägerInnen finden die Regelungen des AGG dagegen keine Anwendung, dennoch sind sie an die Antirassismusrichtlinie der EU gebunden. Aufgrund der föderalen Struktur der Bundesrepublik obliegt den Bundesländern die Umsetzung der Antirassismusrichtlinie im Bereich der Bildung. Bislang haben aber nur wenige Bundesländer entsprechende Regelungen in den Schul- und Hochschulgesetzen aufgenommen. Viele Betroffene bleiben schutzlos.

Der advd und seine Mitgliedsorganisationen bieten Bund und Ländern Unterstützung bei der Entwicklung von gezielten und effektiven Maßnahmen zur Etablierung einer bundesweiten Kultur der Gleichbehandlung und Wertschätzung an.

Zu den Mitgliedern des advd gehören:

ADB Köln – AntiDiskriminierungsBüro Köln/ Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V.

ADB Sachsen - Antidiskriminierungsbüro Sachsen e.V.

Anti-Rassismus Informations-Centrum, ARIC-NRW e.V.

basis & woge e.V. (Hamburg)

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

Gleichbehandlungsbüro GBB - Aachen (früher: Antidiskriminierungsbüro Aachen/ Pädagogisches Zentrum Aachen e.V.)

IBIS-interkulturelle Arbeitsstelle e.V./Antidiskriminierungsstelle

Initiative Schwarze Menschen in Deutschland ISD-Bund e.V.

iMiR - Institut für Migrations- und Rassismusforschung

Türkischer Bund in Berlin-Brandenburg – TBB.