

**Fachtag für eine
Antidiskriminierungskultur
in Deutschland**

**VIelfalt
LEBEN –
GL=CHHEIT
HERSTELLEN!**

Hamburg, 10. November 2010

Veranstaltungsbericht



Antidiskriminierungsstelle
des Bundes



Hamburg

Justizbehörde
Arbeitsstelle Vielfalt



Deutsches Institut
für Menschenrechte

Einleitung

Am 10. November 2010 luden das Deutsche Institut für Menschenrechte, die Antidiskriminierungsstelle des Bundes und die Arbeitsstelle Vielfalt der Justizbehörde Hamburg zum Fachtag „**Vielfalt leben – Gleichheit herstellen!**“.

Rund 160 Vertreterinnen und Vertreter staatlicher und nicht-staatlicher Einrichtungen aus ganz Deutschland kamen zusammen, um in Vorträgen, Foren und Diskussionsrunden aus ihrer Arbeit zu berichten und gemeinsam Strategien und Lösungsansätze zur Etablierung einer Antidiskriminierungskultur in Deutschland zu entwickeln. Im Fokus stand dabei die Frage eines flächendeckenden Aus- und Aufbaus staatlicher und nicht-staatlicher Antidiskriminierungsstrukturen und Beratungsstellen sowie deren Vernetzung. Wichtige Themen des Fachtages waren daneben die Aufklärung der Betroffenen und die Förderung der Kenntnis von Antidiskriminierungsrechten, die nach wie vor gering ist. Darüber hinaus wurden Herausforderungen und Standards der Antidiskriminierungsarbeit und -beratung sowie die unterschiedlichen Instrumente und Interventionsmöglichkeiten im Diskriminierungsfall erörtert.

Auftaktpodium

In seiner Begrüßungsrede betonte der Hamburger Justizsenator **Dr. Till Steffen**, in dessen Behörde die Arbeitsstelle Vielfalt der Freien und Hansestadt angesiedelt ist, dass die Pflicht zu aktiver Antidiskriminierung aus den Menschenrechten erwachse. „Bisher erregt die Rede von Antidiskriminierung jedoch oft heftige Reaktionen“, so Steffen.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), das seit dem 16. August 2006 in Kraft ist, bezeichnete Steffen als wichtiges Instrument für einen effektiven Diskriminierungsschutz. Wegen der langwierigen, komplizierten und mitunter kostspieligen Gerichtsverfahren könne es den Betroffenen jedoch nicht immer eine praktische und zeitnahe Hilfe bieten. Eines der Ziele der Tagung sei es, gemeinsam mit Bund, Ländern und Kommunen sowie

zivilgesellschaftlichen Organisationen Strategien zu entwickeln, um die Anwendbarkeit des AGG sowie die Kenntnis und Akzeptanz von Antidiskriminierungspolitik in der Bevölkerung zu erhöhen und damit wichtige Weichen auf dem Weg zu der Etablierung einer Antidiskriminierungskultur in Deutschland zu stellen.

Die Leiterin des Deutschen Instituts für Menschenrechte, **Prof. Dr. Beate Rudolf**, beschrieb die Anforderungen des Diskriminierungsschutzes aus Sicht der Menschenrechte. Rudolf betonte, dass Diskriminierung in Deutschland ein weit verbreitetes Phänomen sei, worauf die Europäische Kommission gegen Rassismus und Intoleranz (ECRI) und die Agentur der Europäischen Union für Grundrechte (FRA) wiederholt hingewiesen hätten. Der gemeinsame Grundgedanke europäischer und internationaler Gremien in ihrer Forderung nach einer Antidiskriminierungskultur komme in Artikel 1 der Menschenrechte zum Ausdruck („Alle Menschen sind frei und gleich an Würde und Rechten geboren“). Nicht-Diskriminierung sei die Basis für das gleichberechtigte Zusammenleben aller Bevölkerungsgruppen. „Das Antidiskriminierungsrecht bindet den Staat, aber auch Privatpersonen, die gleiche Freiheit aller Menschen zu achten, zu garantieren und zu schützen“, so Rudolf.

Das AGG sei dabei ein wichtiges, aber noch nicht ausreichendes rechtliches Instrument. Gerade in Fällen indirekter oder struktureller Diskriminierung sei das Mittel der Individualklage nicht ausreichend. Rudolf forderte deshalb die Einführung eines Verbandsklagerechts, wie es von internationalen Gremien empfohlen wird. Das Recht müsse beachtet und durchgesetzt werden. Hierzu müssten Betroffene ihre Rechte kennen und im Stande sein, diese wahrzunehmen.

Insgesamt fehle es in Deutschland bisher jedoch sowohl an den notwendigen Strukturen für eine nachhaltige und flächendeckende Antidiskriminierungsarbeit als auch an dem Wissen über die Rechte zum Diskriminierungsschutz. Rudolf forderte deshalb Beratungsstellen auf allen Ebenen und begrüßte in diesem Zusammenhang die Einrichtung der Arbeitsstelle Vielfalt. Jedoch seien nicht nur staatliche, sondern auch nicht-staatliche Beratungsstellen und hier insbesondere die Beratung durch Selbstorganisationen von besonderer

Bedeutung. Selbstorganisationen hätten bei von Diskriminierung betroffenen Personen größeres Vertrauen, insbesondere wenn es sich um Diskriminierungen von staatlicher Seite handele. Rudolf betonte zudem, dass die Vernetzung der verschiedenen Akteure unerlässlich sei. Die Vernetzung sei jedoch nur die eine Seite, es brauche auch die Bereitstellung der entsprechenden Ressourcen, damit Beratung funktionieren könne.

Banu Bambal, Vorstandsmitglied im Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd), schilderte die Sicht zivilgesellschaftlicher Antidiskriminierungsstellen. Früher seien im Bereich Antidiskriminierung Tätige oft als „Empörungsbeauftragte“ bezeichnet worden. Vor diesem Hintergrund würdigte sie die Bedeutung des Fachtages.

„Was heute hier passiert, ist etwas sehr Außergewöhnliches. Unser gemeinsames Ziel, für die Etablierung einer Antidiskriminierungskultur in Deutschland einzutreten, hat gesellschaftspolitisch eine ganz besondere Schlagkraft“, so Bambal. Sie teilte die Auffassung, dass das AGG ein wichtiges rechtliches Instrument sei, das jedoch nachgebessert werden müsse, um einen effektiven Diskriminierungsschutz zu gewährleisten.

Auch Bambal plädierte deshalb für die Einführung eines Verbandsklagerechts. Zudem verdeutlichte sie hinsichtlich der Etablierung einer Antidiskriminierungskultur die Notwendigkeit, flächendeckend auf Landes- sowie auch auf kommunaler Ebene Beratungs- und Anlaufstellen einzuführen und zugleich unabhängige Antidiskriminierungsbüros weiter auszubauen. Eine qualitative und effektive Beratungs- und Aufklärungsarbeit sei aber nur mit der Bereitstellung entsprechender Fördermittel möglich.

Die Leiterin der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS), **Christine Lüders**, stellte aktuelle Projekte und Vorhaben ihrer Stelle vor. Für das nächste Jahr kündigte sie eine „Offensive für eine diskriminierungsfreie Gesellschaft“ an, zu der die Gründung eines „Bundesnetzwerkes gegen Diskriminierung“ gehöre. Die Vernetzung und Kooperation staatlicher und nicht-staatlicher Organisationen seien für das Vorantreiben des Diskriminierungsschutzes und einer Antidiskriminierungskultur

essenziell. Es bedürfe des Auf- und Ausbaus einer guten und flächendeckenden Beratungsstruktur, gemeinsamer Standards zur Dokumentation von Diskriminierungsfällen sowie einer verstärkten Aufklärung über die Antidiskriminierungsrechte und Anlaufstellen. Die Budgets seien limitiert. Lüders kündigte jedoch an, im nächsten Jahr Fördergelder für die Vernetzung von Beratungsstellen zur Verfügung zu stellen. Darüber hinaus werde sie sich in Bund, Ländern und Kommunen für die Schaffung von Rahmenbedingungen einsetzen, die eine qualitative und nachhaltige Antidiskriminierungsarbeit ermöglichen.

In der anschließenden Diskussion, die **Angela Bähr**, Leiterin der Arbeitsstelle Vielfalt Hamburg, moderierte, wurde zunächst das deutsche Schulsystem thematisiert. Der Vertreter eines türkischen Elternverbandes und eine im Bereich der interkulturellen Arbeit aktive Teilnehmerin brachten ein, dass dieses bereits strukturell diskriminierende Bestimmungen enthalte. Es wurde betont, dass die Länder, in deren Verantwortung die Bildungspolitik liege, hier besonders gefordert seien. Darüber hinaus wurde für die Einrichtung von Beschwerdestellen an Schulen, die Frühförderung von Kindern sowie die Verankerung der Themen Menschenrechte und Diskriminierung in der Aus- und Fortbildung von Lehrkräften plädiert.

Ein Vertreter des Bundesverbandes Psychiatrie-Erfahrener brachte ein, dass es auch diskriminierende Gesetze gäbe und nannte in diesem Zusammenhang neben der Zwangseinweisung von Menschen mit psychischen Störungen das Asylbewerberleistungsgesetz.

Beate Rudolf forderte, dass alle Gesetze hinsichtlich diskriminierender Inhalte geprüft werden müssten. Ein Teilnehmer wies auf die Notwendigkeit hin, dass eine angemessene Repräsentanz der verschiedenen Betroffenenengruppen in allen gesellschaftlichen Bereichen von großer Bedeutung sei und hier Nachholbedarf bestehe. Von einigen Teilnehmenden wurde kritisch angemerkt, dass zu wenige politische Verantwortungsträger zugegen seien. Die Veranstalter betonten, dass sie sich bemüht hätten, möglichst viele verschiedene Akteure einzubeziehen.



Forum 1

Infrastrukturen schaffen – Konzepte auf Bundes-, Landes- und kommunaler Ebene

Dr. Sandra Smykalla, vom Berliner Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterstudien gab einen Überblick über Antidiskriminierungskonzepte auf Bundes-, Landes- und kommunaler Ebene. Antidiskriminierungspolitik sei ein relativ neues Politikfeld, in dem zivilgesellschaftliche Akteure eine längere Tradition hätten als staatlich institutionalisierte und das sich als Mehrebenensystem darstelle. Zum einen die Ebene der staatlichen Einrichtungen von Bund, Ländern und Kommunen sowie zum anderen die nicht-staatlichen Einrichtungen, die sich in überregional oder regional und auch lokal arbeitende aufteilen. Zudem könne man anhand der Anwendung des horizontalen oder merkmalspezifischen Ansatzes weiter unterscheiden. Dazwischen gäbe es außerdem Organisationen, die die Mehrdimensionalität von Diskriminierung und auch Intersektionalität betonen, jedoch oft nicht gesondert erfasst werden.

Auch wenn eine Aufgabenteilung im Bereich der Antidiskriminierungsarbeit derzeit nur schwer erkennbar sei, so zeige sich dennoch, dass Beratungstätigkeiten zumeist von nicht-staatlichen Stellen übernommen würden. Insgesamt zeichne sich die Beratungslandschaft zudem durch große Ungleichheiten aus. Es gebe ein starkes Stadt-Land- und West-Ost-Gefälle, aber auch große Unterschiede zwischen einzelnen Bundesländern. Insgesamt wurde deutlich, dass es keine einheitlichen und flächendeckenden Beratungsangebote und -strukturen sowie viele weiße Flecken in der Beratungslandschaft gibt. In der Praxis zeige sich schließlich außerdem, dass die ganz grundlegenden Fragen, „Was ist Diskriminierung?“ und „Wer soll feststellen, ob eine oder gar Mehrfachdiskriminierung vorliegt?“, nach wie vor nicht abschließend geklärt seien.

Anke Zwink, Leiterin der Landesstelle für Chancengleichheit in Brandenburg, die schwerpunktmäßig zu Diskriminierungen aus Gründen der Religion oder ethnischen Herkunft arbeitet, schilderte die Herausforderungen der Antidiskriminierungsarbeit in einem Flächenland. Sie führte zunächst an, dass man Einrichtungen, die auf Diskriminierungsphänomene spezialisiert seien sowie über Fachwissen und Kompetenzen verfügten, von Einrichtungen wie Familienberatungsstellen, kommunalen Beauftragten oder psychologischen Einrich-

tungen, denen die Rolle von Multiplikatoren zukomme, unterscheiden müsse. Die Landesstelle Brandenburg fördert zwei Nichtregierungsorganisationen, die dezentrale Beratung anbieten. Die Förderung erfolgt als Kofinanzierung. Hinsichtlich der begrenzten Ressourcen plädierte Zwink für eine Unterstützung von auf Diskriminierung spezialisierte Einrichtungen, die gute Qualität bieten und den Betroffenen ein Handlungsspektrum aufzeigen könnten, statt mit Fortbildungsangeboten in die Breite zu gehen.

In der Diskussion, die **Daniel Bartel** vom Antidiskriminierungsbüro Sachsen leitete, stand die Frage der Verteilung von Ressourcen im Mittelpunkt. Einige Teilnehmende sahen die Frage der Gleichbehandlung von Frauen insgesamt in den Hintergrund gedrängt. Die Referentinnen plädierten jedoch dafür, verschiedene Gruppen nicht gegeneinander auszuspielen und die Vielfalt innerhalb der eigenen Gruppe immer mitzudenken. Eine dualistische Aufteilung in „Mann-Frau“-Kategorien und in „wir“ und „die anderen“ sei insgesamt in Frage zu stellen.

Christine Lüders rief dazu auf, die Konkurrenz um Ressourcen und Qualifikationen zugunsten des Networking-Gedankens in den Hintergrund zu stellen.

Auf große Zustimmung aus dem Publikum stieß das Statement einer kommunalen Gleichstellungsauftragten aus Schleswig-Holstein, die schilderte, dass Sparmaßnahmen bereits bestehende Netzwerke, Beratungsstrukturen und Qualifikationen zerstören könnten. Antidiskriminierungsarbeit dürfe nicht aufs Ehrenamt abgeschoben werden. Insgesamt wurde deutlich, dass Vernetzung wichtig, die Frage der Verteilung von Ressourcen jedoch ebenso zentral ist.



Forum 2

Beratung gestalten – Standards und Herausforderungen

Birte Weiß schilderte den Ansatz der „Antidiskriminierungsberatung für MigrantInnen“ beim Hamburger Verein basis&twoge. Dieser umfasse die Erstberatung ebenso wie die weiterführende Begleitung und psychosoziale ebenso wie rechtliche Beratungsaspekte durch eine Anwältin oder einen Anwalt. Eine „gute Beratung“, wie sie auch der advd in seinem Eckpunktepapier formuliert habe, sollte auf den Prinzipien von Parteilichkeit und Empowerment basieren, sich nicht auf die Informationsweitergabe beschränken, sondern die Erfahrungen, das Anliegen und das Wissen der Betroffenen in den Mittelpunkt stellen. Ziel sei es, die Situation der Einzelperson zu verbessern, die Diskriminierung aber auch in ihrer gesellschaftlichen und strukturellen Dimension zu sehen. „Komplexe und langwierige Beratungsprozesse sind aber nur möglich, wenn die entsprechenden personellen Ressourcen und Qualifikationen zur Verfügung stehen“, so Weiß.

Anna Braunroth stellte den Beratungsansatz der Antidiskriminierungsstelle des Bundes vor. Die ADS verfolge einen horizontalen, merkmalsübergreifenden Ansatz und biete eine rechtliche Erstberatung an, die über das AGG informiere. Für eine tiefer gehende, individuelle Beratung verweise die ADS Ratsuchende an spezialisierte Beratungsstellen sowie auf anwaltliche Beratung. Eine direkte Interventionsmöglichkeit der ADS bestünde darin, die beschuldigte Seite um eine Stellungnahme zu bitten. Der Status als offizielle Stelle sei hier von Vorteil, da dies dem Gesuch einen anderen Nachdruck verleihe als dies von nicht-staatlicher Seite möglich wäre. „Durch eine verstärkte Kooperation von uns als staatlicher Stelle und dem spezialisierten und ganzheitlichen Ansatz von NGOs, die wir teilweise schon praktizieren, könnten große Synergieeffekte erzeugt werden“, so Braunroth.

Kornelia Meder vom Antidiskriminierungsbüro des Caritasverbandes der Stadt Köln gab einen Einblick in die Beratungsarbeit eines kirchlichen Wohlfahrtsverbandes. Parteilichkeit und Empowerment bildeten die Basis des Beratungsansatzes, der vornehmlich von Migrantinnen und Migranten in Anspruch genommen werde. Meder zufolge sind die Vorstellungen der Rat-

suchenden über das AGG oft unrealistisch. Viele glaubten, durch das Gesetz schnelle und einfache Hilfe zu bekommen. Oft sei die zweimonatige Frist, innerhalb derer man einen Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot geltend machen könne, jedoch längst abgelaufen, wenn die Betroffenen sich meldeten. Darüber hinaus fehle es an Rechtspraxis sowie an Anwältinnen und Anwälten, die sich mit dem AGG auskennen.

In der Diskussion, die **Dr. Andreas Hieronymus** von der Arbeitsstelle Vielfalt Hamburg leitete, wurde betont, dass die Definition und Unterscheidung der unterschiedlichen Beratungsangebote (wie z.B. Erstberatung, Rechts- bzw. AGG-Beratung, umfassende, spezialisierte Antidiskriminierungsberatung etc.) und die Transparenz dieser verschiedenen Beratungsmöglichkeiten für Ratsuchende wichtig seien. Weitestgehender Konsens herrschte darüber, dass Diskriminierung ein alltägliches Phänomen sei und man diese beispielsweise durch Kampagnen sichtbar machen müsse, um ein Problembewusstsein in der breiten Öffentlichkeit zu schaffen. Angesprochen wurde auch, dass es Diskriminierungen (wie z.B. aufgrund chronischer Krankheiten) gäbe, die durch das AGG nicht abgedeckt seien, was als besondere Herausforderung in der Antidiskriminierungsarbeit beschrieben wurde.



Forum 3

Rechte kennenlernen – Strategien und Öffentlichkeitsarbeit

Marlene Kölling, Genderbeauftragte der Berliner Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung (LADS), stellte die Sensibilisierungskampagne „Diskriminierung hat viele Gesichter – Gleichbehandlung ist Ihr gutes Recht!“ vor. Ziel sei es gewesen, Diskriminierungen merkmals- und bereichsübergreifend sichtbar zu machen, über die Existenz und Inhalte des AGG zu informieren und die LADS als unterstützende Einrichtung vorzustellen.

Verbreitet wurde die Kampagne, die beispielsweise zwei Frauen vor einer Wohnungstür zeigt und dazu die provokante Frage „Zu lesbisch für die Wohnung?“ stellt, über das Berliner U-Bahn-Fernsehen. Gründe für ihren Erfolg und ihre Breitenwirksamkeit sah Kölling darin, dass die betroffenen Menschen im Vordergrund stünden, reale Fallabbildungen typischer Diskriminierungsformen gezeigt würden und sowohl Mitwirkende als auch die Orte aus dem Leben gegriffen seien.

Gabriele Kerntopf vom Brandenburger LesBiSchwulen Aktionsbündnis – AndersARTIG schilderte den mobilen Christopher Street Day (CSD), der im Sommer in verschiedenen Orten Brandenburgs „gastiert“. Die Aktion werde nicht überall begrüßt, ein Verweis auf den Antidiskriminierungsartikel der Landesverfassung sei jedoch oft hilfreich. Die Diskriminierungsformen, mit denen Lesben, Schwule, Bisexuelle und Transgender konfrontiert seien, reichten von unterschwellig diskriminierenden Einstellungen bis hin zu offener Gewalt. Die Betroffenen müssten Rechtssicherheit verspüren, dass auf Diskriminierung reagiert und diese nicht hingenommen werde. Großen Bedarf sah Kerntopf in der Aus- und Fortbildung von entsprechendem pädagogischem Fachpersonal für Jugendeinrichtungen und Schulen.

Melanie Stamer stellte das Hamburger „Netzwerk erforscht und bekämpft Rassismus an Schulen – NeRaS“ vor. Hauptziel des Netzwerkes sei es, im Kontext Schule ein Bewusstsein zu schaffen, dass Rassismus ein Problem der Mehrheitsgesellschaft sei und hier Veränderungen zu bewirken. Hierzu würden rassistische Diskriminierungen an Schulen dokumentiert und Interventionsmöglichkeiten vorgestellt. Zu den Forderungen von NeRaS gehöre die Einführung unabhängiger Rassis-

mus-Monitorings und Beschwerdestellen an Bildungseinrichtungen, die Verankerung der Themen Identität, Vielfalt, Ungleichheit und Rassismus in den Lehrplänen sowie die Reflexion gesellschaftlicher Machtverhältnisse in der Lehreraus- und -fortbildung.

In der anschließenden Diskussion, die von **Christian Judith**, dem Bioethischen Sprecher der Interessenvertretung Selbstbestimmt Leben (ISL) Hamburg, geleitet wurde, war man sich einig darüber, dass Kampagnen und andere Strategien der Öffentlichkeitsarbeit wichtig und sinnvoll sind, um Betroffene über Rechte, Interventionsmöglichkeiten und Anlaufstellen zu informieren und die Gesellschaft für die Thematik zu sensibilisieren.

Gerade seitens der zivilgesellschaftlichen Organisationen wurde jedoch betont, dass man für gute Öffentlichkeitsarbeit und Kampagnen die entsprechenden Ressourcen brauche. Einige Teilnehmende hätten sich deshalb eine stärkere Fokussierung auf mögliche und wirksame Strategien der Öffentlichkeitsarbeit für NGOs mit kleinem Budget gewünscht.



Forum 4

Gerichtliche Verfahren nutzen – strategische Prozesse

Der Input des Forums kam von **Volker Frey**, Generalsekretär des österreichischen „Klagsverbandes zur Durchsetzung der Rechte von Diskriminierungsopfern“, einem Dachverband von rund 20 Vereinen, die sich mit der Bekämpfung oder Erforschung von Diskriminierung befassen. Im Falle einer Verfahrenseröffnung können sie sich an den Klagsverband wenden. Viele dieser Fälle gingen positiv aus, so Frey. Darüber hinaus habe man Gesetzesänderungen herbeiführen und Bewusstseinsbildung anstoßen können. Insgesamt plädierte Frey jedoch dafür, das Recht als ein Instrument zu betrachten, das oft nur neben und gemeinsam mit anderen funktioniere. So sei eine Entschädigung beispielsweise nicht hilfreich, wenn der Kläger im Umfeld der erlebten Diskriminierung verbleiben müsse, und oft könne eine Lösung auch außergerichtlich erzielt werden.

Der Hamburger Rechtsanwalt **Sebastian Busch** zog insgesamt eine kritische Bilanz hinsichtlich einer Antidiskriminierungskultur in Deutschland, die sich auch im AGG widerspiegele. Eine hilfreiche Umsetzung des Gesetzes für die Betroffenen sei politisch nicht gewollt gewesen. Anhand von Beispielen schilderte er, dass die Bearbeitungszeit der Gerichte oft zu lang und die Entschädigungssummen niedrig seien. Vor diesem Hintergrund sei die geringe Bereitschaft von Betroffenen, zu klagen, verständlich.

Eva Andrades vom Antidiskriminierungsnetzwerk des Türkischen Bundes Berlin-Brandenburg bestätigte, dass die Klagebereitschaft von Ratsuchenden selbst bei guten Erfolgsaussichten gering sei. Als Gründe sah sie das Kostenrisiko, die psychische Belastung und Dauer von Gerichtsverfahren sowie die Aussicht auf überschaubare Entschädigungssummen. Die im AGG vorgesehene Beistandschaft von Antidiskriminierungsverbänden sei hilfreich, aber nicht ausreichend, wie sie anhand von Fallbeispielen verdeutlichte. Darüber hinaus bedürfe es verbesserter Möglichkeiten der finanziellen Unterstützung von Betroffenen, um das AGG umsetzen zu können.

In der Diskussion, die **Dr. Nina Althoff** vom Deutschen Institut für Menschenrechte moderierte, wurde die

Problematik der Prozesskostenhilfe aufgegriffen. Einige Teilnehmende berichteten, dass in der Rechtsprechung oft Unklarheit über die Anwendbarkeit des AGG herrsche, wodurch eine Prozesskostenhilfe abgelehnt würde. Die Einrichtung eines Rechtshilfefonds wurde für notwendig erachtet.

Positiv gesehen wurde die Idee, in Deutschland einen Verband nach Vorbild des Klagsverbandes zu gründen. Auch die Möglichkeit der strategischen Prozessführung wurde diskutiert. Hierbei sei es wichtig, sich Fälle zu suchen, die Aussicht auf Erfolg hätten, um damit Präzedenzfälle im Sinne der Rechtsfortentwicklung zu schaffen. Als Orientierungshilfe wurde angeregt, erfolgreiche und gescheiterte Klagen gleichermaßen zu dokumentieren. Konsens herrschte über die Notwendigkeit der Einführung eines Verbandsklagerechts.

Als weitere rechtliche Hürden wurden die oft schwierige Beweislage bei Diskriminierung und fehlende Expertise und Kenntnisse seitens der Gerichte und Anwaltschaft benannt. Es wurde angeregt, letzterem durch Sensibilisierungs- und Fortbildungsveranstaltungen entgegenzuwirken. Insgesamt wurde für eine verbesserte Kooperation von Klagenden, Verbänden, Anwaltschaft und Forschung plädiert, die z. B. Statistiken als gerichtliche Nachweise beisteuern könnte.



Abschlusspodium

Herausforderungen für eine Antidiskriminierungskultur in Deutschland

Zu Beginn des Abschlusspodiums umriss der Moderator **Prof. Dr. Paul Mecheril** den Begriff Antidiskriminierungskultur. Von einer Kultur sprechen zu können, setze drei Dinge voraus: „Die Anerkennung von Diskriminierung als alltägliches Phänomen, die Selbstverständlichkeit von Antidiskriminierung und die kritische Auseinandersetzung mit Diskriminierung als Querschnittsaufgabe“, so Mecheril.

Antje Blumenthal, Koordinatorin des Hamburger Senats für die Gleichstellung behinderter Menschen, betonte, dass die Bewusstseinsbildung für alle Bereiche gelte und von allen wahrgenommen werden müsse. „Zuerst müssen die Barrieren in den Köpfen abgebaut werden, bevor wir die Hindernisse auf den Straßen, in Gebäuden und Verkehrsmitteln beseitigen. Auch in der Sprache dürfen wir nicht diskriminieren“, so Blumenthal.

Yonis Ayeh, Vorstand der Initiative Schwarze Menschen in Deutschland, betonte, dass gesetzliche Grundlagen auf dem Weg zu einer Antidiskriminierungskultur nicht ausreichen. Er verwies dabei auf eine Studie im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, die ergeben habe, dass nur 34 Prozent der Befragten schon einmal vom AGG gehört hätten und nur 23 Prozent wüssten, dass es eine ADS gibt.

Eren Ünsal, Leiterin der Berliner Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung (LADS), entgegnete, dass diese Prozentzahlen nicht wenig seien. „Antidiskriminierungspolitik braucht einen langen Atem, aber wir haben schon viel erreicht“, so Ünsal. Der Weg zu einer Antidiskriminierungskultur müsse folgende Aspekte umfassen: die Schaffung eines Problembewusstseins, den Ausbau und das Qualitätsmanagement einer bedarfsgerechten Antidiskriminierungsberatungsstruktur, die merkmalsbezogen und –übergreifend arbeitet, eine verstärkte Forschung, auch zur Erfassung von Diskriminierungsfällen, sowie eine Rechtsentwicklung insbesondere hinsichtlich des Verbandsklagerechts, der Einrichtung von Rechtshilfefonds sowie flankierender Landesgesetze. Bei der Bekämpfung struktureller Diskriminierungen im Bildungsbereich sowie der Benachteiligung aufgrund des Alters sah sie verstärkten Handlungsbedarf.

Ammo Recla von ABQueer identifizierte Strategien und Herausforderungen auf dem Weg zu einer Antidiskriminierungskultur. Mehrfachdiskriminierung und –zugehörigkeit seien zentrale Probleme. „Wir brauchen deshalb Kooperation und Vernetzung, auch wenn merkmalspezifische Angebote wichtig sind“, so Recla. Man müsse sich auch auf eine gemeinsame Sprache und Begriffe einigen.

Prof. Dr. Sybille Raasch vom Deutschen Juristinnenbund betonte, dass die Ungleichbehandlung von Frauen keineswegs überwunden sei. Die Empirie zeige, dass Frauen nach wie vor überall benachteiligt seien. An die Stelle direkter Diskriminierungen seien mittelbare getreten, die schwerer nachzuweisen und rechtlich einzuklagen seien. „Wir können die Schwächsten der Gesellschaft mit ihren Fällen nicht alleine lassen!“, so Raasch. Sie plädierte für Muster- und Sammelklagen, die Einführung eines Verbandsklagerechts und einen Ausbau staatlich finanzierter Anlaufsstellen, die außer Beratung auch selbst Prozesse antreten und unterstützen könnten.

In der Diskussion wurde festgehalten, dass das EU-Recht sowie auch die Menschenrechte als Maßstab gelten und den gemeinsamen Rahmen für Antidiskriminierungskultur und –arbeit absteckten. Das AGG müsse nachgebessert werden. Eine Teilnehmerin brachte ein, dass Diskriminierung jeden treffen und hinsichtlich der Vielfalt der Benachteiligungsgründe kein Minderheiten- sondern ein Mehrheitsproblem sei. Im weiteren Verlauf der Diskussion wurde betont, dass Nichtregierungsorganisationen eine gewichtige Rolle in der Antidiskriminierungsberatung und –arbeit übernähmen, jedoch oft am Rande ihrer finanziellen und personellen Kapazitäten arbeiteten. Die Frage der Ressourcen müsse deshalb geklärt werden. Diese sei jedoch an den politischen Willen geknüpft, wie Eren Ünsal betonte. Umso wichtiger sei es, sich trotz aller Unterschiede zu vernetzen und gemeinsame Lobbyarbeit zu betreiben. Nur so könne der Wechsel von der Rolle des Bittstellens zu der des Einforders eines selbstverständlichen Anspruches gelingen.

Zusammenfassung

Wesentliche Anliegen des Fachtages waren, die Handlungsbedarfe für den Strukturausbau staatlicher und nicht-staatlicher Beratungs- und Anlaufstellen zu verdeutlichen, die Herausforderungen und Standards für die Antidiskriminierungsarbeit und -beratung zu erörtern, die Instrumente und Interventionsmöglichkeiten für einen effektiven Antidiskriminierungsschutz kennenzulernen und auszuwerten sowie die Vernetzung untereinander zu verbessern. Dabei herrschte weitestgehende Einigkeit über folgende Punkte:

- Die Aufklärung über Rechte und Antidiskriminierungspolitik sowie die Sensibilisierung für Diskriminierung müssen verstärkt werden.
- Das AGG ist ein wichtiges rechtliches Instrument für einen effektiven Diskriminierungsschutz, bedarf jedoch in einigen Punkten der Nachbesserung. Die Einführung eines Verbandsklagerechts wurde für notwendig erachtet. Klärungs- und Nachbesserungsbedarf wurde auch hinsichtlich der oft schwierigen Beweislage im Diskriminierungsfall, der kurzen Fristen zur Geltendmachung einer Benachteiligung, der langen Bearbeitungszeiten der Gerichte, der Frage der Prozesskostenhilfe sowie der Expertise und Kenntnis bei Gerichten und Anwaltschaft identifiziert.
- Der flächendeckende Aus- und Aufbau staatlicher und nicht-staatlicher Antidiskriminierungsstrukturen ist wichtig. Hierzu gehört insbesondere eine dichte Infrastruktur mit Beratungs- und Anlaufstellen, die untereinander vernetzt sind.

Zudem sollte aufgrund der unterschiedlichen Potenziale weiter an einer Aufgabenteilung zwischen staatlichen und nicht-staatlichen Stellen gearbeitet werden. Staatliche Stellen genießen eine andere Autorität als zivilgesellschaftliche, können dadurch mehr Druck ausüben und wichtige Koordinierungsaufgaben übernehmen. Nicht-staatliche Antidiskriminierungsstellen wiederum verfügen oft über langjährige Erfahrungen, ein großes Fachwissen und umfassende Beratungsangebote und genießen insbesondere bei Formen struktureller oder staatlicher Diskriminierung ein besonderes Vertrauen bei den Betroffenen.

- Trotz aller Unterschiede in den Ansätzen sowie auch Merkmalspezifika ist die Kooperation und Vernetzung staatlicher und nicht-staatlicher Einrichtungen wichtig und sinnvoll, um Informationen auszutauschen, gemeinsame Lobbyarbeit zu betreiben, ein Verweissystem sowie einheitliche Beratungs- und Dokumentationsstandards zu entwickeln. Zielgruppenorganisationen, Anwaltschaft und Forschung könnten insgesamt stärker in die Arbeit eingebunden werden.

- Die Bereitstellung der entsprechenden Ressourcen ist für eine qualitative Beratungs- und Öffentlichkeitsarbeit, einen flächendeckenden Strukturausbau sowie die Vernetzung der unterschiedlichen Anlaufstellen unerlässlich. Dafür braucht es einen nachdrücklichen politischen Willen.

Hinsichtlich der Verteilung der Ressourcen ging von der Tagung ein wichtiges Signal aus. „Ich habe aus der Tagung gelernt, dass wir Ressourcen brauchen und die wenigen, die wir haben, nicht noch gekürzt werden dürfen. Wir brauchen aber nicht nur mehr und neue Beratungsstellen, sondern müssen bestehende auch ausbauen. Sie dürfen nicht dafür bestraft werden, dass sie schon lange qualifizierte Arbeit machen“, betonte Christine Lüders in ihrem Schlusswort. Die vielfältige Zusammensetzung der Teilnehmenden stellte sicher eine der größten Herausforderungen, aber auch eine der größten Bereicherungen des Fachtages dar. Der merkmalsübergreifende Austausch wurde von vielen als sehr fruchtbar empfunden. Einige Teilnehmende hätten sich mehr Platz für Diskussionen, eine stärkere Hinterfragung von Hierarchien und Machtverhältnissen sowie eine deutlichere Herausarbeitung praxisbezogener Lösungsansätze gewünscht. Insgesamt wurde deutlich, dass der Weg zur Etablierung einer Antidiskriminierungskultur in Deutschland noch lang ist und man erst am Anfang steht. Die Tagung war auf diesem Weg ein wichtiger Schritt.



Impressum

Deutsches Institut für Menschenrechte
Zimmerstraße 26/27, 10969 Berlin
Telefon: 030 25 93 59 - 0
Fax: 030 25 93 59 - 59
info@institut-fuer-menschenrechte.de
www.institut-fuer-menschenrechte.de

Januar 2011

Gestaltung:

Kathrin Bartelheim, Berlin

Autorin:

Rana Göroğlu, freie Journalistin und Vorstandsmitglied
im Verein „Neue Deutsche Medienmacher“ –
eine Initiative für mehr Vielfalt in den Medien

Der Fachtag war eine gemeinsame Veranstaltung von:

Deutsches Institut für Menschenrechte
www.institut-fuer-menschenrechte.de

Antidiskriminierungsstelle des Bundes
www.antidiskriminierungsstelle.de

Justizbehörde Hamburg, Arbeitsstelle Vielfalt
www.hamburg.de/arbeitsstellevielfalt

