

**Umsetzung des Allgemeinen
Gleichbehandlungsgesetzes (AGG)**
– Diskriminierungsmerkmal
,Rasse'/ethnische Herkunft

Inhalt

Die Arbeitsgruppe Gleichbehandlung des Forums gegen Rassismus	3
Bitte an die Leserinnen und Leser	4
Mitglieder der Arbeitsgruppe	5
Impressum	5
Editorial	6
Hinweis zur Verwendung des Begriffs ‚Rasse‘	7
AGG-Umsetzung – Organisation, Vernetzung, Kooperation	8
Karl Moehl: Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes	8
Dr. Christine Franzius: Das Europäische Jahr der Chancengleichheit für alle 2007	11
Die Europäische Agentur für Grundrechte – eine kurze Selbstdarstellung	13
Zur Diskriminierung aus Gründen der ‚Rasse‘ oder ethnischen Herkunft	15
Mitteilung der Kommission an den Rat und das Europäische Parlament: Anwendung der Richtlinie 2000/43/EG des Rates vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse* oder der ethnischen Herkunft (Brüssel, den 30.10.2006 KOM (2006) 643 endgültig) – Zusammenfassung	15
ENAR-Stellungnahme (Vorsitzender Bashy Quraishy/Direktorin Pascale Charhon) an Kommissar Spidla vom 16. Januar 2007 zu KOM (2006) 643 endgültig	18
Nicole Bosch und Mark Peucker: Die Informationslage zu Diskriminierung in Deutschland. Erfahrungen aus fünf Jahren Berichterstattung an das EUMC	22
Mark Terkessidis: Alltagsrassismus und Alltagsdiskriminierung als Hindernis der Integration	25
Antidiskriminierung bei unseren Nachbarn: Die Schweiz	28
Antidiskriminierung ohne Richtlinien und Gesetz: Fünf-Punkte-Strategie der Eidgenössischen Kommission gegen Rassismus	28
Monika Bergen: Christian Imdorfs Studie zur institutionellen Diskriminierung – Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse	30
Tarek Naguib: Diskriminierung vor Gericht – Zwei Schweizer Urteile	32
Projekte/Best Practice	33
Sera Choi: Gründung des Antidiskriminierungsverbandes Deutschland (advd)	33
Charta der Vielfalt	34
Aktuelles/Kurz berichtet	35
„Die Chance in der Chancengleichheit – Bildung und Ausbildung, Zugang zum Arbeitsmarkt“ – Zur Regionalkonferenz Ost (Potsdam, 25./26. Oktober 2007)	35
Arbeitsgericht Osnabrück	36
Service	36
Termine	36
Weiterführende Literatur	36
Internetadressen	39

* cf. Hinweis S. 7

Die Arbeitsgruppe Gleichbehandlung des Forums gegen Rassismus

Das Forum gegen Rassismus wurde 1998 als Gesprächsforum zwischen der Bundesregierung und bundesweit bzw. überregional tätigen Nichtregierungsorganisationen gegründet. Es hat im Jahr 2000 unter Hinzuziehung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern die Funktion des „Nationalen Runden Tisches“ (im Sinne der Konzeption der Europäischen Stelle zur Beobachtung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit, Wien) übernommen. Das Forum hat z.Zt. 80 Mitglieder, davon ca. 60 Nichtregierungsorganisationen. Die Geschäftsstelle ist im Bundesministerium des Innern zu erreichen. Ref. IS 2, 10559 Berlin, Tel.: 01888 /681-2751;

E-Mail: dominik.thieme@bmi.bund.de

Die Arbeitsgruppe des Forums hat den Auftrag, die Umsetzung der EU-Antidiskriminierungsrichtlinien (RL 2000/43 EG zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der „Rasse“ oder der ethnischen Herkunft und RL 2000/78 EG des Rates zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf) zu begleiten.

Ein wichtiger Schwerpunkt der Arbeitsgruppe ist die Information und der Austausch über den Stand der Umsetzung und über Beispiele gelungener Praxis.

Die Infobriefe erscheinen in unregelmäßigen Abständen mit unterschiedlichen Schwerpunkten rund um das Thema der Förderung der Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung. Die Infobriefe sind als Forum des Informations- und Meinungsaustausches gedacht.

Infobrief 1 vom August 2001 erläutert die Europäischen Richtlinien zur Anwendung bzw. Verwirklichung des Gleichbehandlungsgrundsatzes und enthält die Richtlinien im Wortlaut.

Infobrief 2, erschienen im November 2002, geht auf den horizontalen Ansatz einer Antidiskriminierungspolitik ein. Er behandelt u.a. Diskriminierungen wegen des Alters oder einer Behinderung.

Im Infobrief 3, März 2003, werden beispielweise Vereinbarungen und Aktivitäten aus Betrieben, Behörden und Organisationen, die sich auf unterschiedliche Lebensbereiche beziehen, aufgezeigt und über Projekte und Aktivitäten informiert.

Der Infobrief 4 aus Januar 2004 konzentriert sich auf den Bildungsbereich und beleuchtet unter verschiedenen Aspekten den Stand der Umsetzung der EU-Richtlinien.

Der Infobrief Nr. 5, August 2004, – im neuen Layout der EU-Kampagne "Für Vielfalt – Gegen Diskriminierung" – befasst sich i.w. mit rechtlichen und tatsächlichen Aspekten der Diskriminierung aufgrund der Religion (Weltanschauung).

Der Infobrief 6, erschienen im März 2005, stellt den Entwurf des Gesetzes zur Umsetzung der europäischen Antidiskriminierungsvorschriften (Umsetzungsgesetz) vom 15. Dezember 2004 (BT-Drs. 15/4538) vor und kontrastiert ihn mit den EU-Richtlinien und theoretischen Grundlagen.



Der Infobrief wurde im Rahmen der EU-Kampagne „Für Vielfalt. Gegen Diskriminierung.“ gestaltet. Die redaktionelle Verantwortung liegt beim Forum gegen Rassismus.

FORUM GEGEN RASSISMUS

Arbeitsgruppe Gleichbehandlung

Infobrief 7, erschienen im August 2005, ist nach dem endgültigen Scheitern des Regierungsentwurfs vom 8. April 2005 am Bundesrat der fortbestehenden rechtlichen und tatsächlichen Notwendigkeit der Umsetzung der Antidiskriminierungsrichtlinien in deutsches Recht gewidmet.

Infobrief 8 beleuchtet die Situation nach Inkrafttreten des nunmehr als 'Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz' firmierenden Teils des ‚Gesetzes zur Umsetzung der europäischen Antidiskriminierungsrichtlinien‘ und skizziert einige der mit der Umsetzung des Gesetzes zu bewältigenden Aufgaben.

Infobrief 9 verfolgt den Aufbau von Antidiskriminierungseinrichtungen und von Maßnahmen zur Verbreitung des Antidiskriminierungsgedankens sowie die Wirkungen der Richtlinie 2000/43/EG (Anti-Rassismus-Richtlinie).

Wir möchten Sie dazu anregen, dieses Instrument zu nutzen und uns Ihre Anregungen, Gedanken und Informationen zum Thema zuzuschicken. Die einzelnen namentlich gekennzeichneten Artikel – auch der vorliegenden Ausgabe – werden von den Autoren selbst verantwortet.

Die Infobriefe, auch die früheren, sind u.a. unter folgenden Internetadressen zu finden: www.forum-gegen-rassismus.de; http://www.bmi.bund.de/cIn_012/Internet/Navigation/DE/Themen/Extremismus/ForumgegenRassismus/Forum__gegen__Rassismus__node.html__nnn=true; http://www.buendnis-toleranz.de/cIn_029/nn_580318/DE/Themen/Antidiskriminierung/Antidiskriminierung__node.html__nnn=true (Nr. 3-7 ; 4 unter „Artikel“) und <http://www.dgb.de/themen/migration/antidiskriminierung.htm>

Liebe Leserinnen und Leser!

Rückmeldungen zum Infobrief gehen bislang eher sporadisch und zufällig ein, nicht erbetene Artikel gar nicht. Das möchten wir ändern und Sie aktiver in seine Gestaltung einbeziehen. Schließlich ist der Infobrief nur dann hilfreich, wenn er Ihren Interessen und Bedürfnissen entspricht. Damit wir gute Ideen und Ansätze aus der praktischen Antidiskriminierungsarbeit gezielt aufgreifen und verbreiten können, bitten wir Sie um Berichte, Projektideen, Stellungnahmen und Veranstaltungshinweise zu Ihrer Arbeit, auch Gerichtsurteile, die Sie erstritten haben, oder Diskussionsbeiträge und Meinungsäußerungen zum Infobrief selbst.

Bitte senden Sie uns Ihre namentlich gekennzeichneten Beiträge möglichst kurzfristig nach dem Erscheinen der jeweils letzten Ausgabe oder treten Sie mit der Redaktion in Verbindung (monika.bergen@web.de),

Infobrief 10 (Arbeitstitel: Ein Jahr AGG und ADS) soll Ende 2007 erscheinen. Über die Aufnahme zugesandter Artikel und Diskussionsbeiträge entscheidet die Arbeitsgruppe.

Die Redaktion

Mitglieder der Arbeitsgruppe

(Stand: Juli 2007)

- **Karl Moehl**, Referent für Presse und Öffentlichkeitsarbeit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS), Alexanderstr. 1, 10178 Berlin, karl.moehl@ads.bund.de
- **Sera Choi**, Bund gegen ethnische Diskriminierung in der Bundesrepublik Deutschland e.V. (BDB), Lernhaus Pohlstr. 60/62, 10785 Berlin, bdb@bdb-germany.de oder sera.choi@gmx.de
- **Gonca Türkel-Dehnert**, Referentin im Arbeitsstab der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration, Alexanderplatz 6, 10108 Berlin, gonca.tuerkeli-dehnert@bmfsfj.de
- **Volker Roßocha**, Deutscher Gewerkschaftsbund, Bundesvorstand, Henriette-Herz-Platz 2, 10178 Berlin, volker.rossocha@dgb.de
- **Dr. Reiner Schiller-Dickhut**, Bündnis für Demokratie und Toleranz, Stresemannstr.90, 10963 Berlin, schiller-dickhut@bfdt.de
- **Ulrike Szegeda**, Bundesministerium des Innern, Referat M 17, Alt-Moabit 101 D, 10559 Berlin, ulrike.szegeda@bmi.bund.de
- **Dr. Elke Tiessler-Marenda**, Deutscher Caritasverband e.V., Referat Migration und Integration, Karlstr. 40, 79104 Freiburg/i.Br. Elke.Tiessler-Marenda@caritas.de
- **Anke Zwink**, Antidiskriminierungsstelle Brandenburg im Büro der Integrationsbeauftragten des Landes, Heinrich-Mann-Allee 103, 14473 Potsdam, anke.zwink@masgf.brandenburg.de
- **Martin Pohlitz**, DRK Generalsekretariat, Referent Grundsatzfragen europäischer Asyl- und Migrationspolitik, Carstennstr. 58, 12205 Berlin, pohlitm@drk.de
- **Monika Bergen**, Interkultureller Rat in Deutschland e.V., Am Kommandantengraben 7, 25348 Glückstadt, monika.bergen@web.de
- **Uwe Erbel**, IBIS - Interkulturelle Arbeitsstelle e.V., Alexanderstraße 48, 26121 Oldenburg ibisev.ol@t-online.de
- **Dominik Thieme**, Bundesministerium des Innern, Referat IS 2, Alt-Moabit 101 D, 10559 Berlin Dominik.Thieme@bmi.bund.de

Impressum

Der INFO-Brief erscheint in unregelmäßigen Abständen und wird herausgegeben von der Arbeitsgruppe Gleichbehandlung des Forums gegen Rassismus

Geschäftsstelle: Forum gegen Rassismus • Bundesministerium des Innern, Ref. IS 2, Alt-Moabit 101, D-10559 Berlin • Tel.: 01888/681-2751

Autorinnen und Autoren dieser Ausgabe:

Nicole Bosch, wissenschaftliche Mitarbeiterin am europäischen forum für migrationsstudien (efms), Forschungsinstitut an der Universität Bamberg nicole.bosch@sowi.uni-bamberg.de

Dr. Christine Franzius, Referentin der Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtsverbände, Leiterin der nationalen Geschäftsstelle ‚Europäisches Jahr der Chancengleichheit für alle 2007‘, christine.franzsius@bag-wohlfahrt.de

Tarek Naguib, Juristischer Mitarbeiter der Eidgenössischen Kommission gegen Rassismus (EKR), Tarek.Naguib@gs-edi.admin.ch

Mario Peucker, wissenschaftlicher Mitarbeiter am europäischen forum für migrationsstudien (efms), Forschungsinstitut an der Universität Bamberg mario.peucker@sowi.uni-bamberg.de

Dr. Mark Terkessidis, Dipolm-Psychologe und Freier Autor in Köln, nc-terkesma@netcologne.de

AG-Mitglieder Sera Choi, Karl Moehl, Monika Bergen

Redaktion: Monika Bergen

Layout: Susanne Blumenkamp

Das Masterlayout wurde mit finanzieller Unterstützung des Kommission der Europäischen Gemeinschaft erstellt.

Editorial

Aus Anlass des ersten Berichts der EU-Kommission über die Auswirkungen und Erfolge der im Jahre 2003 in Kraft getretenen Anti-Rassismus-Richtlinie RL 2000/43/EG befasst sich der vorliegende Infobrief schwerpunktmäßig mit dem Diskriminierungsmerkmal Rassismus. Er gibt eine Zusammenfassung der Kommissionsmitteilung KOM (2006) 643 (endgültig) wieder (S. 15 ff) und dokumentiert die Stellungnahme des ENAR-Präsidiums dazu im Wortlaut (S. 18 ff).

Die Befassung mit dem Schwerpunktthema erscheint aber auch deshalb geboten, weil nach den Ergebnissen der Langzeituntersuchung zur gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit des Teams um den Bielefelder Soziologen Wilhelm Heitmeier und der von der Friedrich-Ebert-Stiftung in Auftrag gegebenen Studie *Vom Rand zur Mitte* (bibliographische Angaben zu beiden Publikationen, S. 37) der ‚Rassismus [wieder] in der Mitte der deutschen Gesellschaft angekommen‘ ist.

Dagegen kann allein die umfassende Umsetzung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) nicht helfen. Notwendig ist vielmehr ein nachhaltiges flankierendes ‚institution building‘, insbesondere der zügige Aufbau der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS), deren Vernetzung mit Einrichtungen auf allen Ebenen, wie etwa der Europäischen Agentur für Grundrechte (FRA) oder dem neu gegründeten Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd), zu dem sich i.w. zivilgesellschaftliche Organisationen zusammengeschlossen haben. Ein Pendant im öffentlichen Bereich fehlt bislang, was wohl auch damit zusammenhängt, dass es bisher weder in allen Bundesländern noch in den Gemeinden und Kreisen Antidiskriminierungsstellen gibt. Dabei böte es sich im Kommunalbereich an, die Kompetenzen der vorhandenen Gleichstellungsstellen zu erweitern.

Es bleibt zu hoffen, dass Maßnahmen wie z.B. das *Europäische Jahr der Chancengleichheit für alle 2007* in diese Richtung wirken. Der Infobrief berichtet über diese Entwicklungen und stellt Ziele, Aufgaben und Organisation der ADS (S. 8 ff), des Jahres der Chancengleichheit und in dem Rahmen geplanter Konferenzen (S. 11 ff, 35), der FRA (S. 13 f) und des advd (S. 33) dar, ergänzt für den Bereich der Wirtschaft durch die ‚Charta der Vielfalt‘ (S. 34).

Unmittelbare Einsichten zum alltäglichen Rassismus in Deutschland vermitteln die Beiträge von Nicole Bosch und Mark Peucker: *Die Informationslage zu Diskriminierung in Deutschland Erfahrungen aus fünf Jahren Berichterstattung an das EUMC* (S. 22 ff) und Mark Terkessidis: *Alltagsrassismus und Alltagsdiskriminierung als Hindernis der Integration* (S. 25 ff). Wegen der Bedeutung des Diskriminierungsmerkmals Rassismus für die deutsche Wirklichkeit nennt die Rubrik Service diesmal mehr Literatur und Internet-Fundstellen als bisher (S. 36 ff/39), in Ergänzung der Darstellung von Bosch und Peucker vor allem auch Untersuchungen zur strukturellen Diskriminierung in Schule und Arbeitswelt. Ebenso finden sich dort Hinweise auf interessante, einschlägige Veranstaltungen (S. 36).

Dass sich das Richtlinien- und Gesetzesziel einer jedenfalls tendenziell diskriminierungsfreien Gesellschaft auch ohne einen solchen rechtlichen Rahmen produktiv angehen lässt, zeigt ein Blick auf die Schweiz. Die Kurzfassung der *Fünf-Punkte-Strategie* der Eidgenössischen Kommission gegen Rassismus verbunden mit einem exemplarischen Hinweis zur kreativen Vermeidung von Diskriminierung (S. 28 ff), ein beispielhaftes Projekt zur strukturellen Diskriminierung als ‚ausländisch‘ wahrgenommener Jugendlicher (S. 30 ff) sowie zwei Urteile aus dem

FORUM GEGEN RASSISMUS

Arbeitsgruppe Gleichbehandlung

Nachbarland (S. 32) zeigen Wege auf, die auch in Deutschland gangbar erscheinen. An dieser Stelle sei die Publikation *Arbeitswelt ohne Diskriminierung – Maßnahmen gegen rassistische Diskriminierung am Arbeitsplatz* von Heidi Stutz (bibliographische Angaben

S. 39) besonders hervorgehoben, die definiert, was rassistische Diskriminierung ist, wo sie vorkommt, welche Rechtsgrundlagen gelten, und Betrieben und Verwaltungen Checklisten zur Bekämpfung rassistischer Diskriminierung an die Hand gibt.

Hinweis

Wörtlich übernommene Dokumente enthalten zuweilen den Begriff der ‚Rasse‘ oder davon abgeleitete Wortbildungen oder Zusammensetzungen. Die Richtlinie 2000/43/EG sowie die Begründung zum AGG problematisieren den Terminus „Rasse“ zwar, benutzen ihn aber dennoch (cf.: RL 2000/43/EG Erwägungsgrund 6; AGG mit Begründung, BT-Drs. 16/1780, S. 30 f.). In Infobrief I wurde die Problematik der Verwendung des Begriffes näher erläutert. Die Verwendung des Begriffes in den zitierten Materialien impliziert nicht die Akzeptanz irgendwelcher Theorien, mit denen versucht wird, die Existenz verschiedener menschlicher Rassen zu belegen.

AGG-Umsetzung – Organisation, Vernetzung, Kooperation

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Karl Moehl

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) hat mit in Kraft treten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) im August 2006 ihre Arbeit aufgenommen. Mittlerweile ist sie mit bald 18 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern – einschließlich ihrer Leiterin Dr. Martina Köppen – so gut wie vollständig.

Die im AGG festgelegten **Aufgaben der ADS** sind den Leserinnen und Lesern nach dem umfassenden Infobrief Nr. 8 vermutlich nicht ganz unbekannt. Daher sollen sie hier nur noch einmal kurz umrissen werden:

Die Antidiskriminierungsstelle, die nur verwaltungsorganisatorisch beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend angesiedelt ist, ist in ihrer Arbeit unabhängig.

Die Antidiskriminierungsstelle hat primär die Aufgabe, Personen, die sich von Benachteiligung betroffen fühlen, zu beraten. Ferner soll sie Öffentlichkeits- und Forschungsmaßnahmen betreiben. Alle vier Jahre legt sie ferner zusammen mit den betroffenen Beauftragten des Bundes und des Bundestages dem Bundestag einen Bericht über die Benachteiligungen nach § I des AGG vor und gibt Empfehlungen zur Beseitigung und Vermeidung von Benachteiligungen ab. Der erste Bericht ist für 2009 geplant.

Bei der Erfüllung ihrer gesetzlichen Aufgaben wird die ADS durch einen Beirat unterstützt. Im Beirat, der zu gleichen Teilen mit Frauen und Männern besetzt wird, sollen gesellschaftliche Gruppen und Or-

ganisationen sowie Expertinnen und Experten in Benachteiligungsfragen vertreten sein. Zurzeit arbeitet die Gleichstellungsabteilung des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend in Abstimmung mit Frau Dr. Köppen und den Beauftragten an der Zusammensetzung dieses Gremiums.

Die Antidiskriminierungsstelle hat **drei Referate** eingerichtet, die den gesetzlichen Aufgabenkatalog abbilden.

I. Beratung

Die Beratungstätigkeit der ADS ist bewusst formlos ausgestaltet. Das bedeutet, dass sich jeder, der sich von Benachteiligung betroffen fühlt, per E-Mail, Brief oder Telefon, aber auch durch einen persönlichen Besuch an die Stelle wenden kann. Die Beratung besteht vor allem in Informationen über die Rechtslage und die Möglichkeit der Durchsetzung von Rechten nach dem AGG oder anderen Gesetzen, die Diskriminierungsschutznormen enthalten. Sofern es sinnvoll ist, werden die Betroffenen an lokale bzw. themenspezifische Einrichtungen vermittelt, die den Betroffenen unter Umständen in ihrem unmittelbaren Lebensbereich bei weiteren Schritten unterstützen können. Eine Rechtsberatung im Einzelfall wird von der Stelle nicht angeboten. Besonderen Wert hat der Gesetzgeber darauf gelegt, dass die ADS in ihrer Beratungstätigkeit auf eine gütliche Beilegung von Streitfällen hinarbeiten soll.

Seit Gründung sind über 1900 Anfragen an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes gerichtet worden. Etwa 40 Prozent davon kamen von Betroffenen, rund 60 Prozent von Verbänden, Arbeitgebern und aus der Wissenschaft.

Die Betroffenen stellen vorwiegend Fragen zu den Diskriminierungsmerkmalen Alter, Behinderung, Geschlecht (jeweils ca. 25 % der Anfragen) und ethnische Herkunft (ca. 15 %). Fragen zu sexueller Identität machen ca. 6 % und Religion/Weltanschauung ca. 3 % der Anfragen aus. Der große Beratungsbedarf zum Merkmal Alter ist darauf zurückzuführen, dass im deutschen Rechtssystem eine Differenzierung nach Alter bislang in vielen Bereichen als sozialadäquat angesehen wurde und es an anderen Beratungsnetzen zu diesem Merkmal fehlt.

Die Anfragen von Arbeitgebern zeigten Beratungsbedarf insbesondere bezüglich des Inhalts von Stellenausschreibungen, des Ablaufs von Bewerbungsverfahren sowie über die zu benennenden Stellen, die in Betrieben und Behörden Beschwerden entgegennehmen sollen.

Eine Reihe von Rechtsfragen können noch nicht abschließend beurteilt werden, da das Gesetz sich in der Praxis erst bewähren und konkretisierende Rechtsprechung abgewartet werden muss (z.B. der Verweis auf das Kündigungsschutzrecht § 2 Abs.4 AGG, zu dem erstinstanzliche Urteile vorliegen, die von einer Europarechtswidrigkeit ausgehen).

Ein weiteres Problem in der Beratungspraxis stellt die Diskrepanz zwischen oft diskriminierenden Situationen einerseits, und eingeschränkten Anspruchsgrundlagen und Rechtsfolgen in den gesetzlichen Regelungen andererseits dar.

Die Weiterentwicklung der Antidiskriminierungsgesetzgebung, die Entwicklung der deutschen und europäischen Rechtsprechung und ein Austausch mit rechtsanwendenden Berufen und NGOs werden zu größerer Rechtssicherheit führen, die in unsere Beratungsarbeit einfließen und unsere Erfahrungen und Beratungsmöglichkeiten vergrößern und konkretisieren wird.

2. Öffentlichkeitsarbeit

Unsere Öffentlichkeitsarbeit soll einen Beitrag dazu leisten, einen breiten gesellschaftlichen Konsens zu schaffen, der Diskriminierung ächtet und Vielfalt als Gewinn für alle betrachtet. Deshalb wird es ein Schwerpunkt unserer Arbeit sein, auch die gesellschaftlichen Kräfte vom Sinn einer diskriminierungsfreien Kultur zu überzeugen, die den neuen gesetzlichen Regelungen reserviert oder kritisch gegenüber stehen. Daher streben wir einen Dialog und eine enge Zusammenarbeit auch mit Unternehmen und den Verbänden der Wirtschaft an.

Dabei ist es eines unserer Ziele, gerade für den mehrdimensionalen Ansatz zu sensibilisieren, der in der Tätigkeit der Beauftragten und Einrichtungen für einzelne Betroffenenkreise verständlicherweise nicht im Vordergrund steht. Wir werden weiterhin gerade auch auf solche Diskriminierungsmerkmale aufmerksam machen, die bislang unzureichend beachtet und bekämpft wurden, und Fragen der Mehrfachdiskriminierung problematisieren.

In den folgenden Monaten wird die ADS Material zur Aufklärung über Rechte direkt und indirekt Diskriminierter, aber auch Informationen für die Wirtschaft über die Vorteile und Umsetzung einer diskriminierungsfreien Kultur herausgeben.

Ebenfalls in den kommenden Monaten wird die ADS ein Netzwerk mit den kommunalen, regionalen, nationalen und internationalen Nichtregierungsorganisationen aufbauen und eine Datenbank erstellen.

Im ersten Quartal des kommenden Jahres wird die Antidiskriminierungsstelle einen breit angelegten Internetauftritt unter www.antidiskriminierungsstelle.de bereitstellen, einen provisorischen bereits im August dieses Jahres.

Am 29. und 30. November werden wir in Berlin eine große Fachtagung zum Thema Anti-Diskriminierung in Deutschland veranstalten. Diese soll dazu dienen, eine breite Öffentlichkeit für die Arbeit der Antidiskriminierungsstelle zu schaffen, die verschiedenen Einrichtungen, Beauftragten und Gruppen der Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsarbeit und auch der Wirtschaft zusammenzubringen und Anstöße für unsere weitere Arbeit zu gewinnen.

3. Forschung

Eine zentrale Aufgabe des Referats Forschung ist es, in regelmäßigen Abständen die oben erwähnten, gesetzlich geforderten Berichte über Diskriminierung und Empfehlungen zur Beseitigung und Verhinderung von Diskriminierung dem Bundestag vorzulegen.

Als Forschungsreferat sammeln und analysieren wir wissenschaftliche Forschung zum Thema Diskriminierung. Dazu erstellen wir eine Datenbank über Forschung im Bereich Diskriminierung bzw. Antidiskriminierung. Diese soll Kooperationen zwischen Akteurinnen und Akteuren in diesem Feld erleichtern. Zum anderen möchten wir weiteren Forschungsbedarf auf diesem Gebiet ermitteln und diesen gegebenenfalls durch die Vergabe von Forschungsaufträgen decken. Erkenntnisse zu Formen und Ausmaß von Diskriminierungen sind insbesondere auch für die Erarbeitung von Empfehlungen und die Entwicklung von Präventionsmaßnahmen zur langfristigen Verhinderung von Diskriminierungen von großer Bedeutung. Die Vernetzung mit Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, die zu

Diskriminierung aufgrund der im AGG enthaltenen Merkmale forschen, ist für das Referat Forschung von besonderem Interesse.

Eine wichtige Rolle im Zusammenhang mit dem Wissensstand zu Diskriminierungen spielt dabei aus unserer Sicht die Frage, wie die Datenlage zu Diskriminierung verbessert werden kann. Das Forschungsreferat der ADS will sich dieser Frage gemeinsam mit Expertinnen und Experten in Deutschland und im europäischen Austausch annehmen.

Im Vergleich zu anderen europäischen Staaten ist die ADS des Bundes mit 18 Mitarbeitern (einschließlich der Leiterin) bescheiden ausgestattet (in GB z.B. hat die zentrale ADS 500 Angestellte). Dabei ist natürlich die föderalistische Tradition Deutschlands zu berücksichtigen. Damit dies sich in unserer Arbeit nicht nachteilig auswirkt, ist – dies sei noch einmal betont – eine enge Zusammenarbeit und Vernetzung der ADS mit den entsprechenden Einrichtungen auf allen Ebenen, den NGOs und der Wirtschaft dringend erforderlich.

Das Europäische Jahr der Chancengleichheit für alle 2007

Dr. Christine Franzius

Am 30. und 31. Januar 2007 hat die deutsche EU-Ratspräsidentschaft zusammen mit der Europäischen Kommission in Berlin das Europäische Jahr der Chancengleichheit für alle mit dem ersten Europäischen Gleichstellungsgipfel eröffnet. Im Berliner Congress Centrum am Alexanderplatz kamen dazu über 500 ausgewählte Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus Europa, den Beitritts-, Kandidaten und EFTA-Ländern, Vertreterinnen und Vertreter aus der Politik, der Zivilgesellschaft, der Sozialpartner und der europäischen Antidiskriminierungsstellen zusammen.

Nach Eröffnungsreden von Bundesfamilienministerin Ursula von der Leyen und EU-Kommissar für Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit Vladimír Špidla sowie der programmatischen Einführung von Bundestagspräsidentin a.D. Rita Süßmuth präsentierten zehn junge Menschen aus ganz Europa ihre Erfahrungen und ihren Umgang mit Diskriminierungen und formulierten ihre persönlichen Perspektiven und Erwartungen an das Jahr 2007.

In zwei Diskussionsrunden wurden die Themen „Chancengleichheit zur Realität machen“ und „Vorteile von Diversity erhöhen“ hochrangig diskutiert. Vier Arbeitsgruppen boten darüber hinaus die Gelegenheit, Erfahrungen auszutauschen und Strategien zur Verwirklichung von Chancengleichheit und Wertschätzung von Vielfalt zu erarbeiten. Diese Arbeitsgruppen waren inhaltlich nach den vier Schlüsselbegriffen des Jahres ausgerichtet:

- Rechte – Sensibilisieren der öffentlichen Meinung im Hinblick auf das Recht auf Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung,
- Gesellschaftliche Präsenz – Anregung über die Möglichkeiten, die Teilhabe bisher benachteiligter Gruppen besser zu stärken,

- Anerkennung – Vielfalt würdigen und berücksichtigen,
- Achtung – Förderung einer toleranteren und solidarischen Gesellschaft.

Die Ziele des Jahres 2007

Das Europäische Jahr der Chancengleichheit und der Gleichstellungsgipfel sind Kernstück der im Juni 2005 von der EU-Kommission präsentierten Rahmenstrategie für Nichtdiskriminierung und Chancengleichheit für alle.¹ Sie knüpft an die bereits seit mehreren Jahren unternommenen Bemühungen der EU zur Förderung der Gleichstellung an, zunächst zur Gleichstellung von Männern und Frauen und schließlich mit den Antidiskriminierungsrichtlinien auch zu den anderen Merkmalen des Art. 13 EG-Vertrag, der neben dem Merkmal Geschlecht auch Rasse* und ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Alter, Behinderung und sexueller Identität zum Inhalt hat.

Mit den Antirassismus-Richtlinien verfügt die Europäische Union über ein weitreichendes modernes Regelwerk. Ein Hauptziel des Jahres ist, über diese rechtlichen Möglichkeiten zu informieren und die Inanspruchnahme der Rechtsvorschriften in ganz Europa zu unterstützen.

Das Ziel der Bemühungen um Chancengleichheit muss aber über eine bloße Reaktion auf Diskriminierungen durch rechtliche Instrumentarien hinausgehen. Aktiv auf die Zugangschancen bestimmter Gruppen zu Arbeitsmarkt, Bildung oder Gesundheitsvorsorge hinzuwirken ist daher ein weiteres Ziel des Jahres. Die Bevölkerung der EU wird zunehmend

¹ KOM(2005) 224. Der Beschluss des Rates und des Europäischen Parlaments zur Einführung dieses Jahres ist am 31. Mai 2006 im Amtsblatt der EU veröffentlicht worden, Nr. 771/206/EG.

* cf. Hinweis S. 7

FORUM GEGEN RASSISMUS

Arbeitsgruppe Gleichbehandlung

älter, multikultureller, vielfältiger. Diese wachsende Vielfalt stellt uns vor neue Herausforderungen, birgt aber auch gleichzeitig enorme wirtschaftliche und kulturelle Chancen. Nicht zuletzt soll das Europäische Jahr der Chancengleichheit daher Änderungen im Verhalten und in der Denkweise der Menschen bewirken und Vielfalt als Gewinn und positiven Faktor propagieren.

Ziele des Europäischen Jahres der Chancengleichheit für alle 2007:

- Den Bürgerinnen und Bürgern der EU ihre Rechte auf Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung bewusst machen;
- Chancengleichheit für alle fördern – beim Zugang zum Arbeitsmarkt, Schule, Beruf oder bei der Gesundheitsversorgung;
- Die Bedeutung von Vielfalt als Gewinn und wichtigen Faktor für die Entwicklung EU hervorheben.

Daneben soll das Jahr Fortentwicklungen in den beiden horizontalen Themen Gender Mainstreaming und Bekämpfung von Mehrfachdiskriminierung bringen.

Stand der Umsetzung in Deutschland

Die Planung und Umsetzung des Jahres läuft über die nationalen Durchführungsstellen, die von den Mitgliedsstaaten eingerichtet wurden. Für Deutschland wurde das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend als Nationale Durchführungsstelle bestimmt. Seit Juli 2006 ist bei der Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege e. V. (BAGFW) eine Geschäftsstelle eingerichtet, die die Durchführungsstelle bei ihren Aufgaben unterstützt und erste Anlaufstelle für alle Fragen in Zusammenhang mit dem Jahr ist.

Die Nationale Strategie mit den für Deutschland vorgeschlagen Projekten wurde im Dezember 2006 bei der EU-Kommission in Brüssel eingereicht. Sie umfasst neben einem politischen Teil, der die Heraus-

forderungen beschreibt, denen sich Deutschland auf dem Gebiet der Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung gegenüber sieht, diejenigen Projekte und Maßnahmen, mit denen jenen begegnet werden soll. Deutschland stehen aus EU-Fördermitteln für die Realisierung der Vorhaben des Jahres €624.100 zur Verfügung, die zu 50 % kofinanziert werden müssen. Nachdem die EU-Kommission die Strategie begutachtet und Anfang März 2007 den von Deutschland vorgeschlagenen 21 Projekten zugestimmt hat, konnten die Fördergelder an die Projektträger ausgezahlt und mit der Umsetzung begonnen werden.

Die geförderten Projekte werden nur einen Teil der Aktivitäten im Rahmen des Jahres ausmachen. Für das Gelingen des Jahres ist auch die Einbindung möglichst vieler Veranstaltungen, die ohnehin stattfinden und die einen inhaltlichen Bezug zu dem Jahr haben, von ganz entscheidender Bedeutung.

Solche Veranstaltungen können das Logo erhalten, das über die Homepage der nationalen Geschäftsstelle unter www.bagfw.de bezogen werden kann. Das Logo wird dafür sorgen, dass die Veranstaltungen eine erhöhte Aufmerksamkeit der Öffentlichkeit genießen und alle Aktionen zum Jahr in ganz Deutschland sichtbar werden. Außerdem wird Informationsmaterial zur Verfügung gestellt, das bei der nationalen Geschäftsstelle angefordert werden kann.

Informationen und Kontakt:

- Informationen zu Zielen und Themen sowie praktischen Hinweisen zum Jahr der Chancengleichheit auf europäischer Ebene finden Sie unter <http://equality2007.europa.eu>.
- Neuigkeiten aus Deutschland und über die Arbeit der Geschäftsstelle sind unter www.bagfw.de abrufbar.
- Kontakt für Informationsmaterial und weitere Hinweise zum Jahr über die nationale Geschäftsstelle. Tel: 030/24089-119 oder -118; Fax: 030/24089-133; E-Mail: matthias.koenig@bag-wohlfahrt.de oder britt.kutscha@bag-wohlfahrt.de

Die Agentur der Europäischen Union für Grundrechte (Fundamental Rights Agency)¹

Pressemitteilung

Die Agentur der Europäischen Union für Grundrechte (FRA) ist eine Einrichtung der Europäischen Union (EU), die durch die Verordnung (EG) Nr. 168/2007 des Rates vom 15. Februar 2007 gegründet wurde. Sie hat ihren Sitz in Wien und wird auf der Europäischen Stelle zur Beobachtung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit (EUMC) aufgebaut. Die FRA nimmt ihre Aufgaben unabhängig wahr. Sie arbeitet mit anderen nationalen und internationalen Stellen und Organisationen zusammen, insbesondere mit dem Europarat.

Ziel

Das Ziel der Agentur besteht darin, den relevanten Organen und Einrichtungen der Gemeinschaft und ihrer Mitgliedstaaten bei der Durchführung des Gemeinschaftsrechts **in Bezug auf die Grundrechte Unterstützung zu gewähren und ihnen Fachkenntnisse bereitzustellen**, um ihnen die uneingeschränkte Achtung der Grundrechte zu erleichtern, wenn sie in ihrem jeweiligen Zuständigkeitsbereich Maßnahmen einleiten oder Aktionen festlegen. (Artikel 2 der Verordnung)

Tätigkeitsbereiche

Die in Artikel 6 Absatz 2 des Vertrags über die Europäische Union genannten Grundrechte, die in der Charta der Grundrechte zum Ausdruck gelangen, bilden den Bezugspunkt für das Mandat der Agentur. Ihre thematischen Tätigkeitsbereiche werden in einem Mehrjahresrahmen festgelegt, der vom Rat der Europäischen Union auf Vorschlag der Europäischen Kommission und nach Anhörung des Europäischen Parlaments angenommen wird. Zu

diesen thematischen Tätigkeitsbereichen muss die Bekämpfung von Rassismus, Fremdenfeindlichkeit und damit einhergehender Intoleranz gehören.

Aufgaben

Sammlung und Analyse von Informationen und Daten:

- Sammlung, Analyse und Verbreitung von objektiven, verlässlichen und vergleichbaren Informationen über die Entwicklung der Lage der Grundrechte in der EU;
- Entwicklung von Methoden und Standards, um eine bessere Qualität und Vergleichbarkeit von Daten auf europäischer Ebene zu erzielen;
- Durchführung und Förderung von wissenschaftlichen Forschungsarbeiten und Erhebungen.

Zusammenarbeit mit der Zivilgesellschaft und Sensibilisierung:

- Sensibilisierung der Öffentlichkeit für Grundrechtsfragen;
- Förderung des Dialogs mit der Zivilgesellschaft; Einrichtung eines Netzwerks mittels einer Plattform für Grundrechte.

Beratung der Organe der EU und der Mitgliedstaaten:

- Ausarbeitung und Veröffentlichung von Schlussfolgerungen und Gutachten für die Organe der EU und die Mitgliedstaaten im Zusammenhang mit der Durchführung des Gemeinschaftsrechts;
- Veröffentlichung eines Jahresberichts über Grundrechtsfragen in der EU sowie von themenspezifischen Berichten auf der Grundlage ihrer Forschungsarbeiten und Erhebungen, worin auch Beispiele für vorbildliche Vorgehensweisen angeführt werden.

¹ Wiedergabe der Internetseite http://fra.europa.eu/fra/material/pub/FRA/factsheet_de.pdf;
weitere Informationen unter <http://fra.europa.eu>

FORUM GEGEN RASSISMUS

Arbeitsgruppe Gleichbehandlung

Die Agentur ist NICHT dazu ermächtigt:

- individuelle Beschwerden zu untersuchen oder regulatorische Entscheidungsbefugnisse auszuüben;
- die Lage der Grundrechte in den Ländern der EU für die Zwecke von Artikel 7 des Vertrags über die Europäische Union (Möglichkeit der Verhängung von Maßnahmen gegen einen Mitgliedstaat im Falle einer schwerwiegenden Verletzung der Grundrechte) zu überwachen oder sich mit der Rechtmäßigkeit von gemeinschaftlichen Rechtsakten und deren rechtlicher Umsetzung in den Mitgliedstaaten zu befassen.

Geografischer Zuständigkeitsbereich

Die Agentur befasst sich mit der Lage der Grundrechte in der EU und ihren 27 Mitgliedstaaten. Sie steht auf Beschluss des jeweils zuständigen Assoziationsrates auch der Teilnahme von Bewerberländern offen. Der Rat kann überdies auch Länder, die ein Stabilisierungs- und Assoziierungsabkommen mit der

EU geschlossen haben, einladen, sich an der FRA zu beteiligen (hierauf hat ein Beschluss des zuständigen Assoziationsrates zu folgen).

Organisation

Die FRA besteht aus

- einem Verwaltungsrat (je eine von jedem Mitgliedstaat benannte unabhängige Persönlichkeit mit Kenntnissen im Bereich der Grundrechte und Verwaltungserfahrung, eine vom Europarat benannte unabhängige Persönlichkeit sowie zwei Vertreter der Kommission),
- einem Exekutivausschuss (zur Vorbereitung der Beschlüsse des Verwaltungsrates),
- einem wissenschaftlichen Ausschuss (bestehend aus elf hoch qualifizierten unabhängigen Personen zur Gewährleistung der wissenschaftlichen Qualität der Arbeiten) und
- einem Direktor (verantwortlich für die Wahrnehmung der Aufgaben der Agentur und die Ernennung des Personals).

Zur Diskriminierung aus Gründen der ‚Rasse‘ oder ethnischen Herkunft¹

Zusammenfassung der ‚Mitteilung der Kommission an den Rat und das Europäische Parlament: Anwendung der Richtlinie 2000/43/EG des Rates vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft (Brüssel, den 30.10.2006 KOM (2006) 643 endgültig)

Monika Bergen

Die Mitteilung der EU-Kommission ist der erste Bericht an den Europäischen Rat und das Europäische Parlament über den Stand der Umsetzung und die Auswirkungen der Richtlinie 2000/43/EG zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse* oder der ethnischen Herkunft² (RL) nach ihrer Verabschiedung im Jahre 2000. Der Bericht beruht auf Stellungnahmen der Mitgliedstaaten, die nach Art. 17 Abs. 2 RL bis zum 19. Juli 2005 hätten vorliegen müssen, aber von vielen, darunter Deutschland, nicht geliefert wurden; Eingegangen sind Stellungnahmen und Informationen von der Europäischen Stelle zur Beobachtung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit (EUMC), vom Europäischen Netzwerk gegen Rassismus (ENAR), vom Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB), von zivilgesellschaftlichen Organisationen (NROen) und verschiedenen nationalen Gleichstellungsstellen.

Nach Beschreibung der wesentlichen durch die RL erreichten Neuerungen stellt der Bericht fest, dass immer noch Mitgliedstaaten die RL nicht oder sehr

spät in nationales Recht umgesetzt haben, so dass im Berichtszeitraum gegen vier Mitgliedstaaten, darunter Deutschland, Vertragsverletzungsverfahren eingeleitet werden mussten. Die Kommission prüft derzeit die gesetzgeberischen Maßnahmen der Mitgliedstaaten auf Übereinstimmung mit der RL, um sicherzustellen, dass Diskriminierungsoffer ihre Rechte tatsächlich wahrnehmen können; sie hat ggfs. erforderliche Schritte in Aussicht gestellt.

Der Bericht kommt zu dem Ergebnis, dass die RL einen entscheidenden Schritt zur Bekämpfung von Diskriminierungen aufgrund der ethnischen Herkunft in der EU darstellt. Obwohl in allen Mitgliedstaaten bereits Gleichstellungs- und Nichtdiskriminierungsgesetze galten, hat die Umsetzung der RL in den meisten von ihnen umfassende Änderungen oder neue Gesetze erforderlich gemacht.

Der Rechtsrahmen ist mit drei Jahren noch nicht so lange in Kraft, als dass seine Auswirkungen oder sein Potenzial abschließend beurteilt werden können; auch hat bisher kein nationales Gericht den Europäischen Gerichtshof um Vorabentscheidung ersucht. Deshalb hat die Europäische Kommission davon abgesehen, gemäß Artikel 17 RL Änderungs- und Aktualisierungsvorschläge zu machen. Ihr geht es zunächst darum, in den nächsten Jahren die umfassende Umsetzung, Anwendung und Durchsetzung der RL sicherzustellen und Verfahren zu etablieren, die die

¹ Die Originalmitteilung ist nachzulesen unter: http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/de/com/2006/com2006_0643de01.pdf. Dort finden sich auch die von der EU Kommission zitierten weiterführenden Literaturangaben und Links. Auf die Verwendung der für die Wiedergabe der Mitteilung in eigenen Worten gebotenen indirekten Rede wurde im Interesse der Lesbarkeit verzichtet.

² ABl. L 180 vom 19.7.2000, S. 22.

* cf. Hinweis S. 7

FORUM GEGEN RASSISMUS

Arbeitsgruppe Gleichbehandlung

Verfolgung der nationalen Umsetzungsmaßnahmen ermöglichen. Sie wird darüber berichten.

Wichtigste Voraussetzung dafür sind ausreichende statistische Grundlagen und die Entwicklung von Indikatoren. Dass in den meisten Mitgliedstaaten kaum nach ethnischer Herkunft aufgeschlüsselte Daten vorliegen, beeinträchtigt die angemessene Überwachung der Anwendung des Gemeinschaftsrechts. Die Sammlung solcher Daten verstößt nach Ansicht der Kommission nicht gegen die EG-Datenschutzrichtlinie. Diese verbietet zwar die Verarbeitung sensibler personenbezogener Daten, lässt aber Ausnahmen zu, u. a. bei ausdrücklicher Einwilligung der betroffenen Person, im Falle der Erforderlichkeit der Verarbeitung oder in den Mitgliedstaaten vorgesehener weiterer Ausnahmen im öffentlichen Interesse. Die Entscheidung, ob sie ethnische Daten zur Bekämpfung von Diskriminierungen sammeln wollen, liegt also bei den Mitgliedstaaten.

Abschließend betont die Kommission, dass Rechtsvorschriften nicht ausreichen, um Diskriminierung zu bekämpfen und Gleichstellung zu fördern. Sie verweist auf ihre Mitteilung *Nichtdiskriminierung und Chancengleichheit für alle – eine Rahmenstrategie* vom Juni 2005 (KOM (2005) 224) und die dort bereits unterbreiteten Vorschläge zur Sensibilisierung für das Recht auf Nichtdiskriminierung. Zusammen mit flankierenden Maßnahmen auf nationaler und auf EU-Ebene sind ordnungsgemäß angewandte und durchgesetzte Rechtsvorschriften der Schlüssel zum Abbau von Diskriminierungen aufgrund der ethnischen Herkunft.

Konkret wendet sich der Bericht folgenden **Schlüsselthemen** zu.

Rechtsbehelfe. Nach den Informationen der Regierungen und NROen wenden sich viele Diskriminierungsopfer aus Kostengründen oder aus Angst vor Viktimisierung zur Beratung eher an eine NRO oder Gleichstellungsstelle, statt Klage zu erheben. In den meisten Mitgliedstaaten unterstützen Verbände Diskriminierungsopfer und können sie vor Gericht vertreten. In einigen unterliegen solche Verbandstätigkeiten allerdings restriktiven Bestimmungen.

Den übermittelten Statistiken der Mitgliedstaaten und Gleichstellungsstellen zufolge betrifft die Mehrzahl der Diskriminierungsklagen vor den nationalen Gerichten und/oder Gleichstellungsstellen den Bereich Beschäftigung, gefolgt von Klagen im Zusammenhang mit dem Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen sowie Wohnraum. Nach den Statistiken haben in den meisten EU-10-Mitgliedstaaten Roma und Sinti, in Irland auch Traveller, am häufigsten Klage erhoben. Aus der Anzahl der Klagen schließt der Bericht auf Wirksamkeit der RL gegen deren Diskriminierung.

Gleichstellungsstellen. In den meisten Mitgliedstaaten sind Gleichstellungsstellen geschaffen bzw. die Befugnisse bestehender Stellen erweitert worden, teils sogar auf **alle** Diskriminierungsgründe nach der EU-Antidiskriminierungsgesetzgebung **und** den Menschenrechtskonventionen. Ihre Aufgaben werden in den Mitgliedsstaaten in sehr unterschiedlicher Form wahrgenommen, durch Ombudsleute, Beauftragte, Kommissionen oder Aufsichtsbehörden, die sich sogar die Zuständigkeiten teilen, etc.

Unterrichtung über die RL. Die wenigen Mitgliedstaaten, die ihrer Verpflichtung zur umfassenden Unterrichtung über die RL zu unterrichten, haben i.w. auf ihre und auf Aktionen der Kommission im Rahmen des EU-Aktionsprogramms *Für Vielfalt. Gegen Diskriminierung* hingewiesen. Demgegenüber betont der Bericht die Notwendigkeit, über den Inhalt der RL aufzuklären, und verdeutlicht, dass die gesetzliche Verankerung von Rechten sinnlos ist, wenn die Bürgerinnen und Bürger sie nicht kennen.

Rolle der Sozialpartner und NROen. Dem Bericht zufolge haben die Mitgliedstaaten ihre Verpflichtung zum Dialog nach Art. 11 RL in sehr unterschiedlicher Weise erfüllt. Die Niederlande z.B. haben Kooperationsprojekte von Gewerkschaften und Angehörigen ethnischer Minderheiten oder Diversity-Projekte unterstützt; Belgien setzt auf Nichtdiskriminierungsklauseln in Tarifverträgen; in Italien schult die Gleichstellungsstelle UNAR Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften gemein-

FORUM GEGEN RASSISMUS

Arbeitsgruppe Gleichbehandlung

sam; in Dänemark und Lettland ist die Rolle der Sozialpartner bei der Gestaltung von Strategien und Rechtsvorschriften zur Bekämpfung von Diskriminierungen fest verankert; in anderen Ländern gibt es lediglich eine Verpflichtung zur Anhörung der Sozialpartner zu Gesetzgebungsvorhaben im Sozialbereich. Die Rolle der Gewerkschaften nach Art. 7 Abs. 2 RL ist ebenfalls unterschiedlich umgesetzt. In Portugal dürfen sie allein Arbeitnehmer vertreten; in Schweden können sie rechtliche Schritte einleiten. Der EGB befürchtet, dass Regierungen neuerdings eher den Dialog über Diskriminierungsfragen mit den NROen als mit den Sozialpartnern suchen.

Gender-Mainstreaming und Mehrfachdiskriminierung. Trotz ausdrücklicher Aufforderung der Kommission haben zu diesen Fragen nur wenige Mitgliedstaaten geantwortet. Der EGB vermutet, dass sie sich bei der Umsetzung der RL nicht systematisch mit Gender-Mainstreaming befasst haben. Andere Gruppen haben auf das Mehrfachdiskriminierungsrisiko hingewiesen, z.B. beim Zusammentreffen von Alter, weiblichem Geschlecht und ethnischem Hintergrund oder von religiöser Identität und sexueller Ausrichtung. Die EUMC hat die Notwendigkeit hinreichend ausgestatteter Gleichstellungsstellen hervorgehoben, die alle Diskriminierungsgründe bearbeiten und dadurch Mehrfachdiskriminierungen besser erfassen.

Die Kommission hat eine Studie in Auftrag gegeben, die Maßnahmen der Mitgliedstaaten gegen Mehrfachdiskriminierungen eruieren und Empfehlungen formulieren soll.

Positive Maßnahmen. Chancengleichheit kann nach dem Bericht der Kommission und ihrer Mitteilung zur *Nichtdiskriminierung und Chancengleichheit für alle* nicht allein mit dem Recht auf Nichtdiskriminierung verwirklicht werden; erforderlich sind vielmehr unterstützende positive Fördermaßnahmen (cf. Art 5 RL), wie sie der Gleichbehandlungsgrundsatz den Mitgliedstaaten erlaubt. Darunter fasst die Kommission z.B. Schulungsmaßnahmen für Angehörige von Gruppen, die in der Regel keinen Zugang zu

solchen Maßnahmen haben, oder Stellenanzeigen für bestimmte ethnische Gruppen in Veröffentlichungen, die sich an diese Gruppen richten. Maßnahmen der „positiven Diskriminierung“, also der automatischen Bevorzugungen von Personen allein aufgrund ihrer Zugehörigkeit zu einer bestimmten (strukturell) benachteiligten Gruppe, hält die EU-Kommission dagegen nicht für richtlinienkonform.³

Die Einstellung der Mitgliedstaaten zu positiven Maßnahmen ist unterschiedlich. In den Niederlanden sind sie zulässig, wenn nachweislich eine strukturelle Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der Rasse* oder einer Behinderung vorliegt. In der Slowakei gelten sie als Mittel zur Bekämpfung der sozialen Ausgrenzung der Roma (anders aber das Verfassungsgericht). In Ungarn erhalten Roma an Sekundarschulen und Hochschulen Stipendien; in Spanien gibt es ein Programm mit positiven Maßnahmen zu ihren Gunsten; in Finnland desgleichen zugunsten der Samen. ENAR hat deshalb die weitergehende Ausgestaltung der Bestimmungen über positive Maßnahmen gefordert.

In Tschechien, Finnland, Irland und Zypern werden gezielte Antidiskriminierungs- und Diversity-Maßnahmen bei der Schulung von Polizeiangehörigen eingesetzt. Im Vereinigten Königreich und in Finnland sind die öffentlichen Behörden gesetzlich verpflichtet, aktiv auf Gleichstellungsförderung hinzuwirken. Nach irischer Rechtsprechung haben Arbeitgeber durch positive Maßnahmen sicherzustellen, dass sie Arbeitnehmer, die z.B. aufgrund ihres sprachlichen oder kulturellen Hintergrundes ihre Rechte nur mit Schwierigkeiten verstehen, nicht wegen ihrer ethnischen Herkunft diskriminieren.

³ Ob allerdings die Nachteile, die Mitglieder strukturell diskriminierter Personengruppen erleiden, nicht doch wirksam und vor allem zeitnah nur durch ‚positive Diskriminierung‘, also entsprechende ‚strukturelle Begünstigungen‘ ausgeglichen werden können, wäre zumindest genauer zu prüfen. Cf. dazu Rainer Nickel, *Integration durch Recht*, in: Heinrich-Böll-Stiftung (Hg.), *pö-forum: Einwanderungsland Deutschland – Interkulturelle Gesellschaft und Citizenship*, Beilage zum Magazin „politische ökologie“ no. 79, Berlin 2002 und ders., *Widening the scope: Antidiscrimination Law, Social Equality, and the Right to Equal Treatment*, in: Russell A. Miller & Peer Zumbansen (eds.), *The Annual of German & European Law Vol. 1*, Oxford, New York (Berghahn Books), 2004), S. 353-363.

* cf. Hinweis S. 7

Stellungnahme des ENAR-Vorsitzenden Bashy Quraishy und der ENAR-Direktorin Pascale Charhon gegenüber EU-Kommissar Vladimír Špidla zu KOM (2006) 643 vom 6. Januar 2007¹

Wir antworten hiermit auf die am 30. Oktober 2006 herausgegebene Mitteilung der Europäischen Kommission [KOM(2006) 643] über die Umsetzung der Richtlinie 2000/43/EG des Rates vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse* oder der ethnischen Herkunft. Das *European Network against Racism* (ENAR) begrüßt diese erste Beurteilung der Auswirkungen der Richtlinie, wie wir es auch bereits in unserem Beitrag vom Oktober 2005 zur Mitteilung der Kommission getan haben. Im Zusammenhang mit den laufenden Arbeiten von ENAR zur Analyse und Überwachung der Richtlinie 2000/43/EG möchten wir bei dieser Gelegenheit einige Bemerkungen zu der Mitteilung machen.

Dieser Stellungnahme liegt eine eingehende Erörterung der Mitteilung der Kommission auf der 5. Tagung der ENAR-Generalversammlung in der Zeit vom 24. -26. November 2006 in Brüssel zugrunde. ENAR begrüßt die in der Mitteilung der Kommission vorgenommene gezielte Analyse, die auf eine Reihe von Kernfragen [Schlüsselthemen] hinweist, die in den letzten Jahren ein wichtiges Anliegen waren. Insbesondere begrüßen wir, dass die Mitteilung der Kommission ausdrücklich auf Probleme im Zusammenhang mit dem Zugang zu Rechtsbehelfen eingeht; tatsächlich ist es für viele Diskriminierungsopfer auch weiterhin schwierig oder sogar unmöglich, diesbezüglich vor Gericht Klage zu erheben. ENAR freut sich auf die Zusammenarbeit in den kommenden Jahren mit der Kommission bezüglich der Mechanismen zur Beseitigung der Hemmnisse für Diskriminierungsopfer, die eine gerichtliche Regelung ihrer Ansprüche anstreben.

ENAR begrüßt ferner die schwerpunktmäßige Ausrichtung der Mitteilung der Kommission auf positive Maßnahmen und insbesondere den Hinweis auf unsere Empfehlung in Bezug auf die Notwendigkeit, die Regelungen über positive Maßnahmen weiter auszugestalten. Mit Enttäuschung wird jedoch festgestellt, dass dies in vielen Mitgliedstaaten eine strittige Frage ist, und unserer Auffassung nach kann die von der Europäischen Kommission im April 2007 veranstaltete Konferenz über ‚positive Maßnahmen‘ einen wichtigen Beitrag zu der aufkommenden Diskussion leisten.

ENAR weiß auch die in der Mitteilung der Kommission gezogene Schlussfolgerung in Bezug auf die Datenerhebung zu schätzen. Es ist wichtig, dass die Sachlage im Zusammenhang mit der EU-Datenschutzrichtlinie [Richtlinie 95/46/EG] bezüglich der Erhebung von Daten über die ethnische Herkunft geklärt wird. Die Erhebung solcher Daten ist nach der Richtlinie zulässig, und ENAR stimmt der Feststellung der Kommission zu, dass die geringe Anzahl vorliegender Daten über die ethnische Herkunft in den meisten Mitgliedstaaten das *Monitoring* der Umsetzung gemeinschaftsrechtlicher Vorschriften behindern könnte. Es ist von ganz entscheidender Bedeutung, dass die Maßnahmen zur Verbesserung der Datenerhebung im gesamten EU-Raum fortgeführt werden, und ENAR hat die diesbezüglichen Aktivitäten der Kommission sehr begrüßt.

In der Mitteilung der Kommission wurden jedoch auch einige Fragen angeschnitten, die nach Auffassung von ENAR nicht in vollem Umfang die Herausforderungen widerspiegeln, die sich im Zusammenhang mit der Umsetzung der Richtlinie 2000/43/EG in den ersten fünf Jahren gestellt haben. Insbesondere ist ENAR enttäuscht über die allgemein gehaltenen Aussagen zu der vorgenommenen Analyse und darüber, dass die Mitteilung nur begrenzt die speziellen Schwierigkeiten widerspiegelt, die in ei-

¹ Übersetzung aus dem Englischen durch den Sprachendienst des Bundesministeriums des Innern

* cf. Hinweis S. 7

FORUM GEGEN RASSISMUS

Arbeitsgruppe Gleichbehandlung

nigen Mitgliedstaaten hinsichtlich der Umsetzung der Richtlinie bestehen. Zwar verstehen wir die bei diesem Dokument vorgegebenen Zwänge und Beschränkungen, aber wir meinen, dass die Mitteilung der Kommission durch konkretere Überlegungen und Schlussfolgerungen gewonnen hätte.

ENAR legt der Europäischen Kommission eindringlich nahe, umfassende Maßnahmen gegenüber denjenigen Mitgliedstaaten zu ergreifen, die die Richtlinie noch nicht in vollem Umfang umgesetzt haben, und sieht einer detaillierten Auswertung des Durchführungsstandes in dem jeweiligen Staat im Zusammenhang mit einem eventuellen künftigen Vertragsverletzungsverfahren entgegen.

Rechtsbehelfe

Hinsichtlich der Erörterung des Schlüsselthemas ‚Rechtsbehelfe‘ meldeten ENAR-Mitglieder Bedenken in Bezug auf die Schlussfolgerung an, dass die Richtlinie bei der Bekämpfung der Diskriminierung der Roma-, Traveller- und Sinti-Gemeinschaften mit besonderem Erfolg angewandt werde. Zwar hat sich die Richtlinie zweifellos sehr positiv auf die für Angehörige der Roma-, Sinti- und Travellergemeinschaften bestehenden Möglichkeiten, um ein Verfahren wegen Diskriminierung anzustrengen, ausgewirkt, aber es bleibt noch viel zu tun. Wie in der Mitteilung selbst schon erwähnt wird, erheben viele Opfer keine Klage vor Gericht. Einige ENAR-Mitglieder möchten eine andere Wertung bezüglich der *verhältnismäßig* großen Anzahl der von Roma-, Traveller- und Sinti-Gemeinschaften angestrebten Verfahren vorschlagen. Diese Gemeinschaften erfahren auch weiterhin eine weitverbreitete und tiefgreifende Diskriminierung, und zwar in einem Umfang, der auch zu einer erhöhten Anzahl von Klagen begründenden Fällen führt. Darüber hinaus weist die geringe Anzahl der Klagen, die diesbezüglich von den anderen Gemeinschaften vor Gericht erhoben wurden, eher auf die Schwierigkeiten, mit denen diese Gemeinschaften konfrontiert sind, als gerade nun auf den Erfolg der Roma-, Traveller- und Sinti-Gemeinschaften hin.

In der Mitteilung der Kommission werden auch Schwierigkeiten in Bezug auf die unrichtige Umsetzung der Beweislastregeln festgestellt. Eine im Jahr

2006 veröffentlichte ENAR-Untersuchung bestätigt diese Feststellung mit dem Nachweis darüber, dass die Anwendung der Beweislastregel in unterschiedlichen Gerichtsbarkeitsgebieten unterschiedlich gehandhabt wird. Tatsächlich wird eine der entscheidenden Bestimmungen der Richtlinie zur Förderung des Zugangs zur Justiz in allzu geringem Umfang angewandt.

Gleichstellungsstelle

Von ENAR-Mitgliedern wurden immer wieder Bedenken in Bezug auf die Einsetzung von Gleichstellungsstellen in den Ländern der Europäischen Union angemeldet. Zwar haben einige Mitgliedstaaten einen positiven Lösungsansatz gewählt, aber in vielen Fällen bleiben die Gleichstellungsstellen schwach und allzu wenig wirksam und verwirklichen nicht die Ziele der Richtlinie 2000/43/EG. Die ENAR-Mitglieder sind besonders besorgt darüber, dass viele Gleichstellungsstellen nicht die in der Richtlinie zuerst genannte Fähigkeitsanforderung erfüllen, nämlich die Opfer von Diskriminierungen bei Gerichtsverfahren auf unabhängige Weise zu unterstützen, oder ansonsten dies in nur sehr beschränktem Umfang tun. ENAR ist der festen Überzeugung, dass die Kommission stärkeren Nachdruck auf die Verantwortlichkeit der Gleichstellungsstellen für die Unterstützung von Diskriminierungsopfern und auf das sich daraus ergebende Erfordernis, angemessene Mittel in den Arbeitsbetrieb der Gleichstellungsstellen zu investieren, legen sollte.

Viele ENAR-Mitglieder sind besonders besorgt darüber, dass hinsichtlich der quasi-richterlichen Zuständigkeit einiger Gleichstellungsstellen einerseits und dem in dieser EU-Richtlinie gegen Rassismus erteilten Auftrag zur Unterstützung der Diskriminierungsopfer andererseits Konflikte entstehen. Beispielsweise verweist die Mitteilung der Kommission auf vielfältige nationale Institutionen, die die Aufgabe der Gleichstellungsstelle in einigen Mitgliedstaaten wahrnehmen; die Mitteilung nennt (u. a.) Zypern als Beispiel dafür, dass ein eigens hierfür zuständiger Rechtsvertreter mit der Unterstützung von Einzelpersonen, die Opfer einer Diskriminierung sind, beauftragt wird. Entsprechend den in unserem

FORUM GEGEN RASSISMUS

Arbeitsgruppe Gleichbehandlung

Schattenbericht 2005 veröffentlichten Feststellungen ENARs wurde in Zypern weder eine Stelle mit der Unterstützung einzelner Diskriminierungsoffer beauftragt noch hat die Regierung nichtstaatliche Organisationen im Hinblick auf die Wahrnehmung dieser Aufgabe unterstützt. Folglich haben wir große Sorge, dass die von der Kommission vorgenommene Beurteilung der Wirkung von Gleichstellungsstellen nicht angemessen die gegebene Tatsache berücksichtigt, dass Gleichstellungsstellen nicht alle der in der Richtlinie vorgesehenen Aufgaben wahrnehmen.

Unterrichtung [Aufklärung; Informierung der Öffentlichkeit]

In der Mitteilung werden keine Schlussfolgerungen aus dem Mangel an von den Mitgliedstaaten mitgeteilten Informationen über die Erfüllung ihrer Verpflichtungen nach Artikel 10 der Richtlinie („Unterrichtung“) gezogen, aber eine von ENAR-Mitgliedern vorgenommene Auswertung zeigt, dass die meisten Mitgliedstaaten sehr wenig in diesem Bereich unternommen haben. Die mangelnde Kenntnis der nach dieser Richtlinie gewährten Rechte ist eines der größten Hemmnisse, die einer wirksamen Umsetzung entgegenstehen; zwar sind Aktivitäten der Europäischen Union in diesem Bereich willkommen, aber sie können umfassende nationale Maßnahmen nicht ersetzen. Es ist unerlässlich, dass die Mitgliedstaaten mehr Mittel für die Aufklärung bereitstellen, und insbesondere das Europäische Jahr der Chancengleichheit für alle - 2007 - bietet hierzu eine wertvolle Gelegenheit. ENAR engagiert sich in jeder ihm möglichen Weise für die Unterstützung der Kommission bei deren Aktivitäten zur Förderung der Bewusstseinsbildung in der Öffentlichkeit.

Rolle der Sozialpartner und nichtstaatlichen Organisationen (NRO)

Es ist bedenklich, dass die Mitgliedstaaten der Europäischen Kommission keine Angaben zu ihren Beziehungen zu NROen mitgeteilt haben. Trotz seiner Überschrift behandelt Abschnitt 3.4 der Mitteilung der Kommission nicht die Rolle der nichtstaatlichen Organisationen, sondern untersucht nur die Rolle der Sozialpartner bei der Umsetzung der Richtlinie.

ENAR kann der Feststellung des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB) nicht zustimmen, dass die Regierung lieber einen Dialog mit NROen als mit Sozialpartnern führen, und ENAR ist sehr besorgt darüber, dass viele Mitgliedstaaten nicht in angemessenem Umfang Beziehungen zu NROen suchen und unterhalten.

Es gibt Beweise dafür, dass bei aktiver Beteiligung des NRO-Bereichs die Rechtsvorschriften zur Gleichstellung umfassender umgesetzt und wirksamer ausgeschöpft werden. Insbesondere haben viele ENAR-Mitglieder ihre Besorgnis hinsichtlich der Umsetzung der Richtlinienbestimmung über die Beteiligung der NROen an Beschwerdeverfahren zum Ausdruck gebracht. Die von ENAR-Mitgliedern in unserem *Europäischen Schattenbericht 2005* durchgeführte Prüfung weist nämlich nach, dass die meisten Mitgliedstaaten diese Bestimmung entweder gar nicht oder nur in sehr begrenztem Umfang umgesetzt haben. Noch schlechter ist der Sachstand in Bezug auf den staatlichen Dialog mit den NROen. In bestimmten Fällen haben die Mitgliedstaaten eher ein ‚selektives‘ als ein umfassendes Vorgehen in Bezug auf die NROen gewählt, mit denen sie im Gespräch stehen.

Umfang des rechtlichen Schutzes vor Diskriminierung

Zwar begrüßt ENAR den Umfang der Mitteilung der Kommission und die Bandbreite der darin angesprochenen Fragen betreffend die Umsetzung der Richtlinie, aber es ist enttäuschend, dass sie nicht die Beschränkungen der Richtlinie selbst behandelt. ENAR-Mitglieder haben immer wieder auf die überaus problematischen Beschränkungen des Artikels 3.2 der Richtlinie 2000/43/EG hingewiesen, der eine unannehmbare Abweichung vom Nichtdiskriminierungsgrundsatz beinhaltet, indem eine ‚unterschiedliche Behandlung‘ aufgrund der Staatsangehörigkeit und der Rechtsstellung von Drittstaatsangehörigen zugelassen wird. In seinem dritten „Allgemeinen Grundsatzpapier“ (*General Policy Paper*) hat ENAR die Aufhebung dieses Artikels gefordert.

Sorge hat ENAR auch die ‚Hierarchie‘ des Schutzes vor Diskriminierung im europäischen Kontext bereitet, und nach seiner Auffassung untergräbt der un-

FORUM GEGEN RASSISMUS

Arbeitsgruppe Gleichbehandlung

terschiedliche Anwendungsbereich der Richtlinie 2000/43/EG einerseits und der Richtlinie 2000/78/EG vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf andererseits den Schutz vor Rassen*diskriminierung. Insbesondere ist ENAR besorgt über die Anerkennung der Mehrfachdiskriminierung und meint, dass der gegenwärtige rechtliche Rahmen – angesichts der Überschneidung zwischen der Benachteiligung aufgrund der Rasse* und der Diskriminierung aus religiösen Gründen – die Bekämpfung des Rassismus außerhalb des Beschäftigungs-/Berufsbereichs einschränkt.

Zwar zeigt die Mitteilung der Kommission auf, dass sich die Richtlinie 2000/43/EG als Wendepunkt bezüglich des Schutzes vor Diskriminierung in Europa erwiesen hat, aber es bleibt noch viel zu tun – sowohl hinsichtlich der Verbesserung des rechtlichen Rahmens als auch durch ergänzende Maßnahmen und Grundsatzregelungen. ENAR stimmt nicht der in der Mitteilung getroffenen Feststellung zu, dass die Unterbreitung von Vorschlägen für eine Änderung und Aktualisierung der Richtlinie nicht erforderlich

sei, und vertritt den Standpunkt, dass diese Fragen einer weiteren Prüfung bedürfen. Die Rahmenstrategie ‚Nichtdiskriminierung und Chancengleichheit für alle‘ (Juni 2005) sieht die Veröffentlichung der Ergebnisse der Durchführbarkeitsstudie über weitere Rechtsvorschriften zur Bekämpfung der Diskriminierung im Herbst 2006 vor, und ENAR fordert die Europäische Kommission auf, die Ergebnisse ihrer Beratungen baldmöglichst vorzulegen.

ENAR engagiert sich nach Kräften für die Unterstützung der von der Europäischen Kommission durchgeführten Untersuchung über die Umsetzung der EU-Richtlinie gegen Rassismus. Wie wir in unserem *Europäischen Schattenbericht 2005* feststellten, hat „die ‚Antirassismus-Richtlinie‘ eine sehr wesentliche Wirkung auf das Gesamtbild hinsichtlich der Bekämpfung der Diskriminierung in ganz Europa“ gehabt. Allerdings ist das volle Potenzial der Richtlinie 2000/43/EG noch nicht verwirklicht worden, und ENAR sieht einer Zusammenarbeit mit der Kommission bei der Förderung des Schutzes vor Diskriminierung in Europa in den kommenden Jahren entgegen.

* cf. Hinweis S. 7

Die Informationslage zu Diskriminierung in Deutschland. Erfahrungen aus fünf Jahren Berichterstattung an das EUMC

Nicole Bosch und Mario Peucker

Seit 2001 ist das *europäische forum für migrationsstudien* (efms)¹ von der EU-Agentur „Europäische Stelle zur Beobachtung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit“ (EUMC) damit beauftragt, über ethnische Diskriminierung, Fremdenfeindlichkeit und Rassismus in Deutschland zu berichten.

Als National Focal Point (NFP) für Deutschland ist das efms in das europäische Informations-Netzwerk **RAXEN**² eingebunden, das sich aus derzeit 27 NFPs – eine Stelle pro Mitgliedsland plus Rumänien und Bulgarien – zusammensetzt und vom EUMC mit Sitz in Wien koordiniert wird. Das RAXEN Netzwerk stellt das Hauptinstrument des EUMC dar, mit dem das oberste Ziel der EU-Stelle erreicht werden soll: Die Bereitstellung von „objektiven, zuverlässigen und vergleichbaren Informationen über rassistische, fremdenfeindliche und antisemitische Phänomene“ für die Europäische Gemeinschaft und die einzelnen Mitgliedsstaaten, um diese bei der Umsetzung von Gegenmaßnahmen zu beraten.³

Dazu erstellt das EUMC auf Basis der Informationen und Berichte der einzelnen NFPs vergleichende EU-Berichte, darunter auch einen jährlichen Lagebericht zu Diskriminierung, Fremdenfeindlichkeit und Rassismus in Europa.⁴ Zentrale Themenschwerpunkte

des EUMC – und damit auch der Arbeit der einzelnen NFPs – sind ethnische Diskriminierung und Ungleichbehandlung am Arbeits- und Wohnungsmarkt sowie im Schulsystem, die Entwicklung der nationalen Antidiskriminierungsgesetzgebung sowie rassistische Straf- und Gewalttaten, Antisemitismus und Islamfeindlichkeit.

Als **deutscher NFP** erstellt das efms neben Jahresberichten zur Lage in Deutschland auch themenspezifische Studien; so wurden in den letzten Jahren Berichte verfasst zur Benachteiligung von MigrantInnen und AusländerInnen im Bildungssystem, auf dem Arbeits- und Wohnungsmarkt sowie zur Situation von Sinti und Roma im deutschen Schulsystem, über die nationale Antidiskriminierungsgesetzgebung, die Arbeit von Antidiskriminierungsstellen und den polizeilichen Umgang mit fremdenfeindlichen Straftaten bis hin zu Berichten über antisemitische und islamfeindliche Tendenzen.⁵

Um ein möglichst umfassendes Bild über Ausmaß und Mechanismen von Diskriminierung zu erhalten, zieht das efms – den Vorgaben des EUMC folgend – verschiedenste Informationsquellen heran, wie etwa die offizielle Arbeitsmarkt- und Schulstatistiken, Mikrozensus-Daten, Ergebnisse unterschiedlichster Forschungsprojekte und Befragungen, Statistiken zu Diskriminierungsbeschwerden und Analysen von Gerichtsurteilen.

Das efms erhebt selbst keine Daten zu Diskriminierung, sondern konzentriert sich auf die Sammlung und Analyse vorhandener Informationen. Somit ist die RAXEN-Berichterstattung in erster Linie davon bestimmt, welche Informationen verfügbar sind. Für Deutschland heißt das: Zu **statistischen Ungleichheiten** zwischen Deutschen und AusländerInnen

¹ Forschungsinstitut an der Universität Bamberg (www.efms.de)

² RAXEN steht für „Europäische Informationsnetzwerk zu Rassismus und Fremdenfeindlichkeit“. Mehr Informationen (auch zum EUMC) unter: <http://eumc.europa.eu> und http://web.uni-bamberg.de/~ba6ef3/probar_d.htm

³ Verordnung (EG) Nr. 1035/97 des Rates vom 2. Juni 1997 zur Einrichtung einer Europäischen Stelle zur Beobachtung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit

⁴ Der EUMC Jahresbericht 2006 wurde kürzlich veröffentlicht und ist steht EUMC Homepage als Download zur Verfügung (http://eumc.europa.eu/eumc/index.php?fuseaction=content.dsp_cat_content&catid=4491243f59ed9).

⁵ Die Berichte stehen auf der efms Homepage zum Download bereit unter http://web.uni-bamberg.de/~ba6ef3/pubrax_d.htm.

FORUM GEGEN RASSISMUS

Arbeitsgruppe Gleichbehandlung

(leider kaum über MigrantInnen), etwa im Bildungssystem, auf dem Arbeitsmarkt und z.T. auch auf dem Wohnungsmarkt ist die Datenlage im Europavergleich sehr gut. So offenkundig die Disparitäten in diesen Bereichen auch sind, *beweisen* können sie das Vorliegen diskriminierender Praktiken nicht. Inzwischen scheint sich jedoch auf europäischer Ebene eine Interpretation statistischer Ungleichheiten durchzusetzen, wonach eine Verfestigung solcher Disparitäten über einen längeren Zeitraum auf *mittelbare Diskriminierung* im Sinne der EU-Gleichbehandlungsrichtlinien (und des deutschen AGG) hindeuten.

Während in Deutschland auf umfangreiches statistisches Material zur sozialstrukturellen Ungleichheit zurückgegriffen werden kann, liegen nur wenige verlässliche Informationen zu **direkter Diskriminierung** und individuellen **Diskriminierungserfahrungen** vor. Abgesehen von der jährlich durchgeführten Mehrthemenbefragung des Zentrums für Türkeistudien (repräsentativ für die volljährige Bevölkerung mit türkischem Hintergrund in NRW) oder des kürzlich erschienenen Antidiskriminierungsreport des ADNB Berlin⁶ (mit den nicht-repräsentativen Ergebnissen einer Befragung zu Diskriminierungserfahrungen) gibt es kaum Informationsquellen über die Perspektive derjenigen, die selbst Diskriminierungen erleben. Statistiken zu **Diskriminierungsbeschwerden** sind in Deutschland kaum vorhanden; lediglich in einigen wenigen Städten haben sich Beratungsstellen etabliert, die solche Beschwerden registrieren und dokumentieren. So wurden in Hannover, München und Frankfurt/Main spezielle Antidiskriminierungsstellen innerhalb der Stadtverwaltung eingerichtet, andernorts haben sich Nichtregierungsorganisationen auf diese Beratungs- und Dokumentationstätigkeiten spezialisiert, wie etwa in Köln (Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V.) oder Berlin (Anti-Diskriminierungsnetzwerk Berlin des TBB). Die bisher einzigen staatlichen Antidiskriminierungsstellen auf Länderebene wurden im Jahre 1999 in Brandenburg und im Februar 2005 in Berlin (Leitstelle gegen Diskriminierung) eingerichtet.⁷

Noch schlechter ist es in Deutschland um eine Informationsquelle bestellt, die in anderen EU-Staaten wichtige qualitative Erkenntnisse über Mechanismen von Diskriminierung liefern: **Gerichtsverfahren und -urteile**. Die Gründe dafür liegen offensichtlich in der schwachen Antidiskriminierungsgesetzgebung in Deutschland, die Klagen gegen Diskriminierung insbesondere im Bereich des Zivilrechts (bisher) nicht sehr aussichtsreich machte.

Wenngleich solche Lücken und Mängel an Statistiken zu Diskriminierungsbeschwerden auch von wissenschaftlichen **Forschungsergebnissen** nicht vollständig wettgemacht werden kann, so bieten etwa Befragungen zu fremdenfeindlichen Einstellungen (z.B. Heitmeyers Längsschnittstudie zu „Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit“ oder die jüngst erschienene Studie der Friedrich-Ebert Stiftung „Vom Rand zur Mitte“⁸) oder qualitative Untersuchungen zu Diskriminierungspraktiken (wie etwa der kürzlich erschienenen Forschungsbericht zur Exklusion von türkischen MigrantInnen der zweiten Generation⁹) wichtige Erkenntnisse, die dazu beitragen, das Phänomen der ethnischen Diskriminierung besser zu verstehen.

Kurz zusammengefasst: Die benachteiligte Position von Ausländern im Bildungssystem, am Arbeits- und Wohnungsmarkt ist durch umfangreiches Datenmaterial belegt. Es liegen hingegen nur wenig verlässliche Informationen darüber vor, welche Rolle Diskriminierung bei diesen statistischen Ungleichheiten spielt. Verschiedene Studien und Befragungen sprechen jedoch dafür, dass Praktiken und Mechanismen direkter und indirekter Ungleichbehandlung – individuell wie strukturell, intendiert oder unbewusst, auf der Grundlage von Fremdenfeindlichkeit, Vorurteilen,

⁷ Ob die im Rahmen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) beim Bundesfamilienministerium eingerichtet Antidiskriminierungsstelle des Bundes eine solche Dokumentation von ethnischen Diskriminierungsbeschwerden realisieren wird, ist derzeit noch nicht abzusehen.

⁸ FES-Studie verfügbar unter: <http://library.fes.de/pdf-files/do/04088a.pdf>

⁹ Gestring, N.; Janßen, A.; Polat, A. (2006) Prozesse der Integration und Ausgrenzung. Türkische MigrantInnen der zweiten Generation, Wiesbaden: VS-Verlag für Sozialwissenschaften

⁶ Bericht verfügbar unter: <http://www.adb-sachsen.de/media/documents/1159947334.pdf>

FORUM GEGEN RASSISMUS

Arbeitsgruppe Gleichbehandlung

oder Unwissenheit – einen nicht unwesentlichen negativen Einfluss auf die soziale Situation von MigrantInnen haben.

Dieser Mangel an belastbaren, validen Erkenntnissen spiegelt sich auch in der öffentlichen und politischen Debatte wider: Diskriminierung wird bisher kaum als bedeutsame Problematik – weder aus grund- und menschenrechtlicher Sicht, noch als Integrationsbarriere – zur Kenntnis genommen. Vielmehr scheint die deutsche Integrationsdebatte meist verengt auf Fragen der mangelhaften oder fehlenden Qualifikation und der schlechten Deutschkenntnisse der MigrantInnen selbst. Das „niedrigere Humankapital“ wird als nahezu alleinige Ursache für die benachteiligte Stellung von MigrantInnen im Bildungssystem und am Arbeits- und Wohnungsmarkt betrachtet. Der Ausbau der Antidiskriminierungsarbeit zum Abbau von Ungleichbehandlung wird, anders als in anderen EU-Staaten wie Frankreich oder Großbritannien, in der deutschen Politik und der allgemeinen Öffentlichkeit kaum thematisiert. Besonders anschaulich wurde diese Schräglage bei den oft irrational, zuweilen populistisch geführten Debatten zur Umsetzung der EU-Gleichbehandlungsrichtlinien in nationales Recht. Die von vielen Politikern geäußerten „prinzipiellen Vorbehalten gegen ein Antidiskriminierungsgesetz allgemein“¹⁰ zögerte nicht nur die Umsetzung der

EU-Direktiven jahrelang hinaus, sondern prägte auch die öffentliche Debatte, in der das Antidiskriminierungs- bzw. Gleichbehandlungsgesetz eher als „Bürokratiemonster“ und weniger als gesellschaftlich notwendige Regelung diskutiert wurde.

Einen weiteren Indikator für die schwach ausgeprägte „**Antidiskriminierungskultur**“ in Deutschland – insbesondere im europäischen Vergleich – lieferte die Eurobarometer-Befragung im Mai 2003.¹¹ In keinem anderen EU-Land (15-EU) war der Anteil derjenigen, die Diskriminierung aufgrund von u.a. ethnischer Herkunft und Religion „meistens oder immer ungerecht“ finden, so niedrig wie in Deutschland. Während im europäischen Durchschnitt 82 % der Befragten Diskriminierung ablehnten, taten dies in Deutschland weniger als 70 % (Westdeutschland: 68 %; Ostdeutschland: 71 %). Anders formuliert: Fast ein Drittel der Deutschen hat nichts gegen Diskriminierung einzuwenden.

Für die deutsche Gesetzgebung stellt die Einführung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes Mitte August 2006 einen Paradigmenwechsel dar – ob und in wieweit die neuen Gleichbehandlungsregelungen auch die Situation von Minderheiten und MigrantInnen sowie das öffentliche Bewusstsein für die Diskriminierungsproblematik positiv verändern wird, bleibt abzuwarten.

¹⁰ Follmar-Otto, P.; Bielefeldt, H., (2005) Diskriminierungsschutz in der politischen Diskussion. Policy paper Nr. 5, Berlin: Deutsches Institut für Menschenrechte.

¹¹ EU Kommission (2003): Diskriminierung in Europa. Eurobarometer 57.0. Zusammenfassung (verfügbar unter: http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/pdf/arc/stud/eurobaro57_de.pdf)

Alltagsrassismus und Alltagsdiskriminierung als Hindernis der Integration¹

Mark Terkessidis

„Ich hab mich nie als Ausländerin gefühlt“, erzählt Sevim. Bis zu einem gewissen Zeitpunkt. Bis zu dem Zeitpunkt, als sie zum ersten Mal bemerkte, dass sie sich zwar selbst nicht als anders betrachtete, aber von vielen Mitmenschen so gesehen wurde. Dieses „erste Mal“ kann ein scheinbar unbedeutendes Erlebnis sein. So hatte etwa der kleine Mehmet den Wettbewerb „Sicher durch den Straßenverkehr“ gewonnen. Daraufhin wurde er zu einem Empfang beim Bürgermeister geladen. Er war dort das einzige Kind mit Migrationshintergrund. Als der Bürgermeister fragte, woher er denn komme, da nannte Mehmet den Namen des Dorfes nahe Bielefeld, in dem er mit seinen Eltern wohnte. Worauf der gesamte Saal in Lachen ausbrach. Die Anwesenden hatten erwartet, dass der Junge sich als „Ausländer“ identifizierte: „Ich komme aus der Türkei“. Für den kleinen Mehmet barg dieses Erlebnis eine initiale Erkenntnis – die Erkenntnis nämlich, dass er anders ist, dass er von woanders kommt und dass er offenbar nicht dazugehört.

Zuvor hatte Mehmet, der in Deutschland geboren wurde, fest geglaubt, dass er dazugehört – zu den anderen Kindern, zu seinem Dorf und letztlich auch zu Deutschland. Diese Selbstverständlichkeit war danach dahin. Seitdem ist er - kaum hatte jemand seine schwarzen Haare bemerkt oder seinen Namen gehört - immer wieder gefragt worden, wo er denn herkomme. Und immer wurde so lange gebohrt, bis seine „Fremdheit“ zum Vorschein kam. Aber was haben solche kleinen Vorfälle mit Rassismus zu tun? Wenn hierzulande von Rassismus die Rede ist, dann geht es gewöhnlich entweder um Rechtsradikalismus oder um Gewalt gegen Einwanderer. Nun lässt sich kaum bestreiten, dass diese Phänomene

etwas mit Rassismus zu tun haben. Doch die Konzentration auf die extremsten Varianten schränkt die Diskussion ganz immens ein. Tatsächlich hat der überwiegende Teil der Migranten erfreulicherweise keine Erfahrungen mit Neonazis oder Gewalt. Denn beides gehört nicht zum Alltag – wiederholte Ausgrenzungserlebnisse schon. Der Fokus auf den „Extremismus“ führt dazu, dass Rassismus als eine Art Betriebsunfall im Funktionieren des Rechtsstaates gedeutet wird. Die alltägliche Diskriminierung dagegen verschwindet aus dem Blickfeld. Und für Mehmet war sein Erlebnis diskriminierend, denn durch das Lachen im Saal wurde ein Unterschied markiert – zwischen denen, die hier legitim leben, und anderen, die zwar auch hier leben, aber eigentlich woanders hin gehören.

Für solche Erlebnisse den Begriff Rassismus zu verwenden, scheint in Deutschland undenkbar. Man verwendet lieber weniger belastete Bezeichnungen wie Ausländer- oder Fremdenfeindlichkeit. Wenn man sich aber Mehments Erlebnis noch mal anschaut, dann treffen letztere Konzepte überhaupt nicht mehr zu – er ist nicht ausländisch oder fremd und es hat sich auch niemand wirklich feindlich verhalten. Solche Begriffe setzen voraus, dass es auf *einem Territorium* zwei Gruppen gibt – die Deutschen und die „Ausländer“ oder „Fremden“ –, und dass Personen aus der Gruppe der Deutschen gegenüber jener anderen Gruppe feindlich auftreten. Diese Vorstellung übersieht, dass es bereits seit 50 Jahren Einwanderung nach Deutschland gibt und die „Fremden“ mittlerweile ganz ohne Zweifel Bestandteil der Bevölkerung der Bundesrepublik geworden sind. Wenn man über Rassismus spricht, dann geht es um einen Vorgang der Spaltung innerhalb *einer Bevölkerung*. Es geht nicht um „Feindlichkeit“ gegenüber „Fremden“, sondern es geht um die Prozesse, in denen Menschen überhaupt erst zu Fremden gemacht werden.

¹ Vortrag gehalten anlässlich der Fachtagung Interkulturelle Öffnung des DRK-Generalsekretariates Kassel, 16.10.-18.10.2006; Wiedergabe mit freundlicher Genehmigung des Autors.

FORUM GEGEN RASSISMUS

Arbeitsgruppe Gleichbehandlung

Auf diese Prozesse stößt man erst dann, wenn man die Perspektive ändert. In der öffentlichen Debatte und auch der Wissenschaft stehen stets die Täter und die Einheimischen im Mittelpunkt – man sucht nach „feindlichen“ Einstellungen und nach Gründen für diese Einstellungen, dann nach Gründen für das Umschlagen von Einstellungen in Gewalt und schließlich nach einer Therapie. Nur in ganz seltenen Fällen kommen jene Personen zu Wort, die von Rassismus betroffen sind – die sogenannten Fremden. Nun haben die Migranten möglicherweise eine ganz andere Problemagenda, was ihre Erlebnisse mit Rassismus betrifft. Im Alltag spielen Neonazis und Gewalt wie erwähnt zumeist nur eine untergeordnete Rolle. Weitaus relevanter sind die wiederkehrenden Erlebnisse, die Menschen bedeuten, dass sie nicht dazugehören. Erlebnisse, die zunächst nicht groß, gravierend und folgenreich erscheinen, die jedoch ganz deutlich eine Grenze markieren. Solche Erlebnisse lassen sich nicht thematisieren, wenn man die Einheimischen zu ihren Einstellungen befragt, sondern nur, wenn man die Migranten selbst befragt. Das erfordert einen Perspektivwechsel – Ausgangspunkt wären die Erfahrungen und Deutungen der „Fremden“, ihr „Wissen über Rassismus“.

In qualitativen Interviews mit Migranten zweiter Generation² zeigt sich zunächst, dass die (kulturelle) Differenz für die Kinder mit Migrationshintergrund – entgegen der herrschenden Vorstellung – keineswegs von Anfang präsent ist. Alle Interviewten schilderten wie Mehmet eine Art „Urszene“ – ein Erlebnis, dass sie aus ihrer Normalität riss, dass die Zugehörigkeit nachhaltig in Frage stellte, die sie für selbstverständlich hielten. Solche Erlebnisse setzten bei den Befragten einen Prozess der *Entfremdung* in Gang. Diese Entfremdung tritt spätestens dann mit ziemlicher Wucht ein, wenn die Kinder von „Ausländern“ mit 16 zur Ausländerbehörde müssen, um einen eigenen Aufenthaltsstatus zu bekommen. Bei diesem Ritual geben sich die Beamten offenbar alle Mühe, den Eindruck des Willkommenseins zu vermeiden – so wird eine

deutliche Grenze gezogen zwischen den Deutschen, die mit allen Rechten ausgestattet sind, und den „Ausländern“, die auf der Behörde um eine „Erlaubnis“ zum Aufenthalt bitten müssen, obwohl sie doch hier geboren und aufgewachsen sind.

Nun endet die Entfremdung nicht mit dem Initialerlebnis, sondern die Kraft der Ausgrenzung besteht gerade in der alltäglichen Wiederholung solcher scheinbar unbedeutenden Erlebnisse. So wird den Personen mit Migrationshintergrund ständig vor Augen geführt, dass sie eigentlich woanders zu Hause sind. Das äußert sich, wie bereits erwähnt, in nur scheinbar neugierigen Fragen wie „Woher kommst Du?“ – erwartet wird eben die Nennung eines fremden Landes. Auch der Name ist ein stetiger Anlass zum „fremdeln“ – der Name wird, selbst wenn er nur aus vier Buchstaben besteht, als „zu kompliziert“ erachtet und ziemlich konsequent falsch ausgesprochen oder geschrieben. Zudem gehen Einheimische sehr oft davon aus, dass Migranten zweiter Generation eine andere Muttersprache haben. Obzwar deutsche Muttersprachler, werden sie vielfach in ihrer angeblichen „Heimatsprache“ angesprochen. Oder es wird ihnen bescheinigt, dass man einen kleinen Akzent aber noch hören würde – von Personen, deren Bildungsgrad weit niedriger ist.

So wird in vielen subtilen Erlebnissen eine *Verweisung* an einen anderen Ort inszeniert. All diese Beispiele mögen harmlos erscheinen, doch sie stehen in einer Kontinuität mit Beschimpfungen, die andere Beteiligte an der Untersuchung erlebt hatten; etwa: „Du Dreckstürke, geh zurück in dein Land“. Zwar ist die Frage nach der Herkunft nicht mit der Forderung nach dem Zurückgehen verbunden, doch die Voraussetzung ist die gleiche: Jemand gehört nicht „hierher“, sondern in ein anderes Land. Und oft kommt auch von den Wohlmeinenden die Frage: „Und wann gehen Sie zurück?“

Die Unterstellung, dass eine Person eigentlich „woanders“ hin gehört, ist zumeist mit weiteren Unterstellungen über die Natur dieses „Woanders“ verbunden. Bemerkungen darüber, wie es bei „euch“ zugeht, haben die meisten Person mit Migrationshintergrund schon einmal gehört. Klischees – mögen sie nun negativ (faul, traditionell, kriminell, fundamenta-

² Terkessidis, Mark: Die Banalität des Rassismus. Migranten zweiter Generation entwickeln eine neue Perspektive. Bielefeld: transcript 2004.

FORUM GEGEN RASSISMUS

Arbeitsgruppe Gleichbehandlung

listisch etc.) oder positiv (spontan, feurig, gefühlvoll etc.) sein – haben Auswirkungen auf die Kommunikation mit Migranten. Tatsächlich wird oft genug gar nicht mit den betreffenden Personen gesprochen, sondern sie werden adressiert als Repräsentanten einer Gruppe. In diesem Moment findet eine *Entantwortung* statt. Was eine Person sagt oder tut, wird nicht mehr als individueller Ausdruck gewertet, sondern als Ausfluss des „Türkischen“ oder des „Südländischen“ – so wird sie ihrer Verantwortung beraubt. Zugleich wird ihr auch die Möglichkeit einer Antwort verwehrt: All ihre Äußerungen sind ja schon vorbestimmt durch die Gruppenzugehörigkeit. Eng mit diesem Vorgang zusammen hängt auch die Unterstellung von Defiziten – die *Entgleichung*. Hier wird den Personen mit Migrationshintergrund kommuniziert, dass sie einer bestimmten Norm nicht genügen, also nicht als Gleich anerkannt werden. Freilich soll so auch der Vergleich verhindert werden, denn immer sind es die Einheimischen, die als Kontrolleure und Richter der Norm fungieren. Ein Beispiel aus dem Bereich Schule mag diesen Prozess verdeutlichen. Gerade bei wohlmeinenden Lehrern gelten Schüler nichtdeutscher Herkunft oft als Repräsentanten ihres Heimatlandes – sie müssen stets Rede und Antwort stehen, wenn es um Afrika, Griechenland, Italien oder die Türkei geht. Freilich sind Schüler in der Schule, um etwas zu lernen, und daher ist es absurd, dieses „Herkunftswissen“ vorauszusetzen. So wird den Schülern letztlich bewiesen, dass sie ein Defizit haben in bezug auf ihre Herkunft. Da sie gleichzeitig aber auch nicht wirklich

als Deutsche anerkannt werden, versetzen diese äußeren Zuschreibungen die Schüler mit Migrationshintergrund in eben jene Lage, die angeblich die Essenz ihres Lebens darstellt – „zwischen zwei Stühlen“ zu sitzen. Stets gibt es jemanden, der feststellt, dass die betreffenden Personen zuviel oder zu wenig „Deutsches“ oder „Türkisches“ haben, wobei der Maßstab relativ beliebig festgelegt werden kann. Daraus ergibt sich bei vielen jungen Leuten nichtdeutscher Herkunft das höchst unangenehme Gefühl, ständig begutachtet zu werden, aber gleichzeitig nicht genau zu wissen, an welchen Kriterien sich die Beurteilungen eigentlich orientieren. Die Beispiele lassen sich endlos fortführen. All diese „kleinen“ Erlebnisse und ihre großen Folgen, vor allem für die Selbstwahrnehmung der Betroffenen, spielen bislang in Forschung und Praxis keine große Rolle. Das sollten sie aber. Ein Vertreter von rechts-extremen Ideologien ist zumeist leicht zu erkennen und entsprechend auch zu bekämpfen. Schwieriger wahrzunehmen sind etablierte Selbstverständlichkeiten, die völlig unabsichtlich zu unscheinbaren, aber immer wiederkehrenden Erlebnissen führen, die Menschen zu „Fremden“ machen und dauerhaft einen Unterschied zwischen „uns“ und „ihnen“ etablieren. Ihnen entgegenzuarbeiten, erfordert einen weitaus höheren Aufwand. Insofern gehört zur „interkulturellen Öffnung“ der Institutionen auch eine Selbstbefragung und Überprüfung der Strukturen und „überlieferten“ persönlichen Wissensbestände, inwiefern sie beitragen – zum Prozess der Diskriminierung.

Antidiskriminierung bei unseren Nachbarn – Die Schweiz

Antidiskriminierung ohne EU-Richtlinien und Gesetz

Der im folgenden wiedergegebene Auszug aus der *Fünf-Punkte-Strategie für eine gemeinsame Politik gegen Rassismus* der Eidgenössischen Kommission gegen Rassismus (EKR) von September 2005 enthält lediglich die Postulate der ERK zu den Fünf Punkten, nicht auch die tatsächlichen Ausgangspositionen, die sie zu jedem Punkt benannt hat. Für eine deutsche Leserschaft dürfte die Strategie vor allem interessant sein unter den Aspekten der Einbettung in eine ganzheitliche Menschenrechtspolitik, der Notwendigkeit von Ombudsstellen auf allen staatlichen Ebenen und der Anmahnung der Verantwortung der Medien. Der integrale Text der Strategie ist auf der Homepage der EKR www.ekr.ch zu finden.

An dieser Stelle sei als Anregung zur kreativen Vermeidung von Diskriminierungen auf das Schweizer Beispiel *Anonym bewerben – Dank Zensur zum neuen Job* hingewiesen, das Helen Brügger¹ beschrieben hat: Ein erfolgreiches Experiment zweier Schweizer Unternehmen und einer Gemeinde, die mit anonymisierten Bewerbungen z.T. völlig andere Personenkreise zum Vorstellungsgespräch eingeladen und später eingestellt haben, als sie üblicherweise in Kenntnis der namentlichen Bewerbungsunterlagen mit Passfoto ausgewählt hätten. Neben den unmittelbaren Gewinnern des Verfahrens, Frauen, Ältere und Menschen ausländischer Herkunft, haben bei dem Versuch vor allem die an der Personalauswahl Beteiligten von der Offenlegung ihnen unbewusster diskriminierender Mechanismen im Bewerbungsverfahren profitiert.

Ähnlich verfahren in Frankreich einige Großkonzerne aufgrund der Ergebnisse einer alarmierenden Studie: BewerberInnen mit gängigen französischen Namen erhielten im Test 144 Einladungen zu Vor-

stellungsgesprächen (75 m/69 w). Bewarben sich ebensoviele Franzosen mit den selben Namen, aber Adressen in einem bekannten Problemviertel, sank die Erfolgsquote auf 45, bei Absendern mit nordafrikanischen Namen auf 14 Einladungen. Deshalb anonymisieren die Unternehmen inzwischen alle online eingehenden Bewerbungen und entscheiden allein anhand der Zeugnisse und beruflichen Erfahrungen, welche BewerberInnen zum Vorstellungsgespräch eingeladen werden.²

Die Redaktion

Fünf-Punkte Strategie für eine gemeinsame Politik gegen Rassismus

Im Rückblick auf die zehn Jahre ihres Bestehens und im Ausblick auf die nächsten zehn Jahre schlägt die Eidgenössische Kommission gegen Rassismus (EKR) eine Fünf-Punkte-Strategie für eine gemeinsame Politik gegen Rassismus vor.

I. Die Bekämpfung von Rassismus und Diskriminierung ist eine gesamtgesellschaftliche Daueraufgabe

- Die Bekämpfung von Rassismus und Rassendiskriminierung muss als zentrale Daueraufgabe moderner Zivilgesellschaften anerkannt werden.
- Die staatliche Aufgabe besteht darin, präventive Maßnahmen zu ergreifen, die nötigen Rechtsinstrumente zu entwickeln und deren Respektierung durchzusetzen, im eigenen Verwaltungsbereich die Umsetzung der antirassistischen Normen zu gewährleisten und die zivilgesellschaftlichen Kräfte in deren Engagement gegen Rassismus und Rassendiskriminierung zu unterstützen.
- Finanzielle Mittel der öffentlichen Hand müssen dauerhaft für diese Aufgabe eingesetzt werden.

¹ Die Wochenzeitung (WOZ-Online-Ausgabe) vom 31.08.2006 www.woz.ch

² cf. http://www.diversityworks.at/newsletter/diversity_newsletter_02_05.html

FORUM GEGEN RASSISMUS

Arbeitsgruppe Gleichbehandlung

- Es braucht Sensibilisierung, Prävention und Repression. Prävention muss jedoch vor Repression eingesetzt werden.
- Zur Verbesserung und Erweiterung der Maßnahmen braucht es ein systematisches Monitoring rassistischer und rassendiskriminierender Vorfälle.
- In den existenziell wichtigen Bereichen ‚Wohnen‘ und ‚Arbeiten‘ hat der Staat besonders auf die Vermeidung von Diskriminierung unter Privaten zu achten und den Schutz der Betroffenen sicherzustellen.
- Auf die Erziehung von Kindern und Jugendlichen ist ein besonderes Augenmerk zu legen.
- Das Zusammenleben von Mehrheitsgesellschaft und Minderheiten und der gegenseitige Respekt der anderen Sprache, Religion und Kultur ist zu fördern. Es braucht dazu den steten Dialog. Von Bedeutung ist die Vermittlung historischer Kenntnisse, auch jener über in der Vergangenheit begangene Verbrechen an der Menschlichkeit wie den Holocaust und andere Genozide, die Sklaverei und den Sklavenhandel.
- Kontinuierliche Forschung soll das Wissen über und das Verständnis für die Geschichte von Minderheiten und Einwanderergruppen sicherstellen.

2. Die Rechtsinstrumente zum Schutze der Opfer müssen gestärkt werden

- Behörden sind in der Rechtsanwendung gegen Rassismus kontinuierlich zu schulen.
- Der Schutz der Opfer muss ausgebaut werden.
- Es braucht effektive Gesetze gegen Diskriminierung im Privatbereich (Wohnen, Arbeiten etc.) mit einem expliziten Diskriminierungsverbot, niederschwelligem und konfliktmindernden Verfahren, einem Verbandsbeschwerderecht und einer wirksamen Beweislastregel.
- Die Antirassismus-Strafrechtsnorm muss ausgebaut werden durch ein Verbot der Verwendung rassistischer Symbole und ein Verbot von Organisationen mit eindeutig rassistischer Zielsetzung.
- Bund und Kantone müssen die Untersuchungsverfahren bei Klagen gegen Behörden, insbesondere

gegen die Polizei, so ausgestalten, dass eine glaubwürdige (d.h. unabhängige und effektive) Untersuchung sichergestellt ist.

- Die Schweiz sollte von der bereits geleisteten Vorarbeit der Antidiskriminierungspolitik der Europäischen Union profitieren.
- Es braucht Wirksamkeitsanalysen der bestehenden rechtlichen Massnahmen.

3. Zum Schutz der Betroffenen braucht es mehr leicht zugängliche Hilfsangebote wie Ombuds-, Beratungs- und Schlichtungsstellen

- Es braucht in allen Kantonen und großen Gemeinden leicht zugängliche und unabhängige Ombudsstellen, an die sich Opfer von Rassendiskriminierung durch Staatsangestellte wenden können. Ombudsstellen haben sich dort, wo sie bereits bestehen, bewährt. Ebenso braucht es niederschwellige Anlauf- und Schlichtungsstellen, an die sich die Opfer von Diskriminierung durch Private richten können.
- Der Aufbau neuer Anlauf- und Beratungsstellen ist zu fördern. Der Austausch von Beratungserfahrungen zwischen privaten und staatlichen Anlauf- und Beratungsstellen ist sicherzustellen.
- Es braucht vermehrt Öffentlichkeitsarbeit, damit die potenziellen Opfer von Rassismus über ihre Schutzmöglichkeiten informiert sind.

4. Rassismus und Fremdenfeindlichkeit in der Politik und Stereotype in den Medien müssen bekämpft werden

- Politiker/innen und Parteien müssen sich verpflichten, in ihrem politischen Alltag Diffamierungen und Diskriminierungen zu unterlassen.
- Die Politik, in erster Linie die großen Parteien, die Verbände und die Medien müssen mit vereinten Kräften gegen rassistische und fremdenfeindliche Abstimmungs- und Wahlkampagnen vorgehen.
- Die Medien haben verstärkt darauf zu achten, dass durch ihre Berichterstattung Minderheitengruppen nicht angegriffen und stigmatisiert werden.
- Bei der Veröffentlichung von politischen Inseraten potenziell diskriminierenden Inhalts sollten

Verlage und Redaktionen größte Vorsicht walten lassen.

- Die Medien müssen sich ihrer Verantwortung als Transporteure von Stereotypen insbesondere im öffentlichen Diskurs - bewusst sein.
- Die ethischen Programme zur Rassismusbekämpfung in den Medien und Vermeidung von stereotypen Darstellungen sollen Teil der Ausbildung von Medienschaffenden sein.
- Minderheitenangehörige sollen auch unter den Medienschaffenden sichtbar vertreten sein. Damit können positive Rollenvorbilder für junge Menschen mit entsprechender Gruppenzugehörigkeit geschaffen werden.

5. Die Bekämpfung von Rassismus und Diskriminierung muss Teil einer ganzheitlichen Menschenrechtspolitik von Bund, Kantonen und Gemeinden werden

- Bund, Kantone und Gemeinden sind verpflichtet, in ihrer Tätigkeit die Grund- und Menschenrechte einzuhalten.
- Grund- und Menschenrechte von Asylsuchenden und Menschen mit asylrechtlichem Status wie das Recht auf Hilfe in Notlagen, die Achtung des Privat- und Familienlebens und das Recht auf Gesundheit sind zu respektieren. Auf die Rechte der Kinder und Frauen ist besonders zu achten.
- Die Einbürgerungsverfahren sind so auszugestalten, dass Diskriminierung vermieden wird, der Schutz der Privatsphäre garantiert ist und wirksame Beschwerdeverfahren zur Verfügung stehen.
- Das Bau- und Raumplanungsrecht muss so angepasst werden, dass auch die fahrende Bevölkerung ihr Recht auf Privat- und Familienleben inkl. das Recht auf Wohnen ausüben kann.
- Es ist sicherzustellen, dass die Glaubens- und Gewissensfreiheit unangetastet bleibt und Angehörige von Minderheitenreligionen ihren Glauben ausüben können.
- Es ist vermehrt darauf zu achten, dass die Schweiz ihren grund- und menschenrechtlichen Schutzpflichten nachkommt und aktiv dafür sorgt, dass die Grundrechte auch unter Privaten wirksam

werden. Das verfassungsrechtliche Diskriminierungsverbot ist elementarer Bestandteil der Schweizerischen Wertegemeinschaft und muss im gesamten gesellschaftlichen Leben zum Tragen kommen.

- Es braucht eine kohärente Politik zwischen Bund, Kantonen und Gemeinden, die auf die Schaffung einer Kultur des Respekts der Menschen- und Grundrechte aller Personen, ob in- oder ausländischer Herkunft, in unserem Lande ausgerichtet ist.

Kleine und mittlere Unternehmen (KMU) benachteiligen als ‚ausländisch‘ wahrgenommene Jugendliche bei der Besetzung von Lehrstellen.

Christan Imdorfs Untersuchung zur institutionellen Diskriminierung – Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse

Monika Bergen

Interessante Erkenntnisse hat eine Untersuchung erbracht, die **Dr. Christan Imdorf** vom Heilpädagogischen Institut der Universität Fribourg im Rahmen des Schweizer Nationalen Forschungsprogramms *Integration und Ausschluss*¹ unter dem Titel **Lehrlingsselektion in KMU** durchgeführt hat.² Sie befasst sich auf der Grundlage eines qualitativen, interviewbasierten (also nicht statistisch-repräsentativen) Forschungsansatzes mit institutioneller Diskriminierung ausländischer Jugendlicher. Unter ‚ausländischen‘ Jugendlichen versteht die Studie junge Leute, die unabhängig von ihrer Nationalität als ‚ausländisch‘ empfunden werden, in der Schweiz i.w. Jugendliche

¹ cf. <http://www.nfp51.ch>

² cf. http://www.lehrlingsselektion.de/documents/selektion_d.pdf. Ausführlicher hat er Methodik und Ergebnisse beschrieben unter dem Titel *Der Ausschluss ‚ausländischer‘ Jugendlicher bei der Lehrlingsauswahl. Ein Fall von institutioneller Diskriminierung?* Working Paper vorgetragen auf dem 33. Kongress der Deutschen Gesellschaft für Soziologie 2006 in Kassel, 19 S., nachzulesen unter http://www.lehrlingsselektion.de/documents/Imdorf_DGS06.pdf.

FORUM GEGEN RASSISMUS

Arbeitsgruppe Gleichbehandlung

aus Südosteuropa (Ex-Jugoslawien) und der Türkei. Insbesondere die Langfassung (cf. Fn. 2) lohnt die Lektüre, schon wegen des methodischen Ansatzes, der auch interessante deutsche Studien zur strukturellen Diskriminierung von Schülerinnen und Schülern ausländischer Herkunft einbezieht. Es wäre wünschenswert, wenn ähnliche Untersuchungen, vielleicht sogar in repräsentativer Form, einmal die deutsche betriebliche Ausbildung auf diese Art der Diskriminierung durchleuchteten.

Ziel der Studie war es herauszufinden, welche betrieblichen Logiken der Vergabe von Ausbildungsplätzen zugrunde liegen und welche Bedeutung dabei dem Geschlecht, der Nationalität und der Schulbiographie zukommen. Analysiert wurden die Bewerbungen von 89 jungen Leuten, die sich im Schuljahr 2004/05 erfolglos um eine Berufsausbildung als Autolackierer/in, Automonteur/in, Automechaniker/in, Schreiner/in, Dentalassistent/in, Medizinische/r Praxisassistent/in oder Kauffrau/Kaufmann in KMU beworben hatten; parallel wurden in insgesamt 81 Betrieben die für die Auswahl der Auszubildenden Verantwortlichen interviewt. Die erhobenen Daten wurden argumentationsanalytisch ausgewertet.

Die wichtigsten Ergebnisse der Studie sind:

- Die Auswahlverfahren und -kriterien bei der Ausbildungsplatzvergabe in KMU sind vielfältig; sie bilden ein eher schwer durchschaubares Mosaik von Erwägungen. Die Jugendlichen können sich daher kaum gezielt auf die Auswahlverfahren vorbereiten und machen häufig die Erfahrung, dass sie nur geringen Einfluss auf den Erfolg ihrer Bewerbung haben.
- Im Betrieb zählen andere Leistungen als in der Schule. Die Auszubildenden sollen vor allem zur betrieblichen Produktion beitragen und die Betriebsabläufe nicht stören. Das relativiert die Schulleistungen (die allerdings beachtet werden, soweit es darum geht, die Ziele der Berufsfachschule zu erreichen) und eröffnet auch schwächeren Schülern Chancen auf einen Ausbildungsplatz

- Für ‚ausländische‘ Jugendliche gilt das allerdings kaum. Sie stehen zu Unrecht im Verdacht, im Betrieb besondere Probleme zu verursachen. Dabei werden, wie im allgemeinen Ausländerdiskurs der Mehrheitsgesellschaft, vor allem sprachliche und schulische Defizite und/oder kulturelle Differenzen als sich anbietende Argumente angeführt oder es wird auf unspezifizierte ‚schlechte Erfahrungen‘ verwiesen. Die Studie weist jedoch nach, dass schulische Leistungen bei der Vergabe von Lehrstellen keine vorrangige Bedeutung haben. Aufgrund der häufigeren Zurückweisung ihrer Bewerbungen müssen sich die Betroffenen immer wieder bewerben, bei einer im Jahresverlauf sinkenden Zahl von Ausbildungsplätzen. Das führt dazu, dass die einstellenden Betriebe erst recht besondere Probleme bei diesen Bewerberinnen und Bewerbern vermuten. Um überhaupt einen Platz zu bekommen, müssen sie sich auf ein breiteres Spektrum von Berufen bewerben, was ihnen wiederum häufig als fehlendes Interesse für einen spezifischen Beruf oder auch als mangelnde Berufswahlreife ausgelegt wird. Das führt die Jugendlichen in einen Teufelskreis bei der Lehrstellensuche, für den sie dann häufig genug auch noch allein sich selbst verantwortlich machen und die Motivation und den Glauben an sich selbst verlieren.
- Junge Männer haben keine Chance, frauentypische Assistenzberufe in (Zahn-)Arztpraxen zu erlernen. Die Ärzte fühlen sich durch sie bedroht.
- Die herkunfts- und geschlechtsspezifischen Unterschiede bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen hat mit den berufsrelevanten Kompetenzen der Jugendlichen nichts zu tun.

Folgende Empfehlungen der Studie zur Verbesserung der Ausbildungssituation benachteiligter Jugendlicher gelten auch für Deutschland:

- Aufgaben der beruflichen Ausbildung müssen vermehrt auch Facharbeiterinnen und Facharbeitern mit Benachteiligungshintergrund (z.B. ‚Schulversager‘, Immigranten) übertragen werden. Sie wissen aus eigener Erfahrung, dass ihre Benachteiligung kein Hindernis für eine erfolgreiche Lehre war.

FORUM GEGEN RASSISMUS

Arbeitsgruppe Gleichbehandlung

- Betriebe müssen Praktikumsplätze für Benachteiligte schaffen. Nur dadurch erhalten sie unmittelbar ein zutreffendes Bild von deren Lern- und Arbeitsfähigkeit.
- Die interkulturelle Weiterbildung der Ausbilderinnen und Ausbilder führt zum Abbau von Ängsten durch die Auseinandersetzung mit positiven Gegenbildern und fördert zugleich das Nachdenken über die eigene Auswahlpraxis.
- (Sonder-)Schulen sollten vermeiden, ihre Schüler als Sonderschüler zu kennzeichnen. Die erforderliche pädagogische Förderung sollte durch integrative Schul- und Unterrichtsformen erfolgen und nicht durch Vermerke im Zeugnis gekennzeichnet werden.

Diskriminierung vor Gericht : Zwei Schweizer Urteile

Tarek Naguib

Ablehnung einer Mazedonierin als Angestellte eines Reinigungsunternehmens:

Sachverhalt: Eine 40-jährige Schweizerin, 1990 aus Mazedonien in die Schweiz gekommen, war von einer regionalen Arbeitsvermittlungsstelle (RAV) Zürich auf die ausgeschriebene Stelle als Reinigungsangestellte aufmerksam gemacht worden. Einen Tag, nachdem die Frau ihre Bewerbung abgeschickt hatte, ging beim RAV ein E-Mail der APS Reinigungen GmbH ein. Im Schreiben an die zuständige Sachbearbeiterin hiess es: „Morgen Herr Sachbearbeiter RAV. Wir stellen keine Leute aus dem Balkan ein und meine Firma verträgt solche Leute nicht, wie wir in der ganzen Schweiz auch nicht! Ich bin Unternehmer und finanziere nicht das zugelaufene Volk. Habe alles probiert mit denen. Kopftücher, Moslem etc. gehören nicht hier her! Wir sind Eidgenossen und keine Auffangstation für die ganze Welt. Bin stinksauer, dass Sie nicht lesen können, dass wir keine Kopftücher einstellen! Mit freundlichen Grüßen.“

Gerichtssentscheid: Der Fall wurde vor das Arbeitsgericht Zürich gezogen. Im Urteil vom 13. Januar 2006 wurde die beklagte Reinigungsfirma zu SFr. 5.000,- Genugtuung verurteilt. Das Verfahren war kostenlos, da es sich unter dem Streitwert von SFr. 30.000,- befand. Die Beklagte wurde zudem verpflichtet, der Klägerin eine Prozessentschädigung von SFr. 1.076,- (SFr. 1.000,- zuzüglich 7,6 % MwSt.) zu bezahlen. Begründet wurde das Urteil mit einer Verletzung des aus Artikel 28 ZGB fließenden allgemeinen Persönlichkeitsschutzes und des aus Art. 328 OR spezifischen Persönlichkeitsschutz im Arbeitsrecht.

Weigerung, eine dunkelhäutige Frau aus dem Senegal in einem privaten Alterspflegeheim einzustellen:

Sachverhalt: Eine junge, hochqualifizierte, dunkelhäutige Pflegerin aus dem Senegal bewarb sich als Pflegerin bei einem privaten Luxus-Alterspflegeheim. Auf Grund ihrer qualifizierten Bewerbungsunterlagen wurde sie zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen. Als die das Bewerbungsgespräch führende Heimleiterin erkannte, dass es sich um eine dunkelhäutige Person handelte, reagierte sie mit einer Absage. Sie könne sie trotz ihrer guten Qualifikation nicht einstellen, da die Gefahr bestünde, dass die Betagten sich, insbesondere in der Nacht, erschrecken könnten.

Gerichtssentscheid: Der Fall wurde vor das Arbeitsgericht Lausanne gezogen. Das Alterspflegeheim wurde zu SFr. 5.000,- Genugtuung verurteilt. Das Verfahren war kostenlos, da es sich unter dem Streitwert von SFr. 30.000,- befand. Die Beklagte wurde zudem verpflichtet, der Klägerin eine Prozessentschädigung zu bezahlen. Begründet wurde das Urteil mit einer Verletzung des aus Artikel 28 ZGB fließenden allgemeinen Persönlichkeitsschutzes und des aus Art. 328 OR spezifischen Persönlichkeitsschutz im Arbeitsrecht.

Projekte/Best Practice

Gründung des Antidiskriminierungsverbandes Deutschland (advd)

Sera Choi

Am 22. Mai 2007 haben sich in Berlin unabhängige Antidiskriminierungsbüros/-stellen, Selbstorganisationen und wissenschaftliche Einrichtungen i.w. aus der Antirassismus- und Antidiskriminierungsarbeit im gesamten Bundesgebiet zum ‚Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd)‘ zusammengeschlossen. Der Verband bündelt das in langjähriger Erfahrung auf lokaler, regionaler und Bundesebene erworbene fachliche Wissen, die Ressourcen und das Engagement seiner Mitglieder und trägt damit zur Stärkung einer bundesweiten Antidiskriminierungskultur bei.

Die Beratungspraxis der Mitglieder hat u.a. gezeigt, dass das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in seiner jetzigen Form die europäischen Richtlinien gegen Diskriminierung nur unzureichend umsetzt. Zu den Forderungen des advd zählen deshalb

- die rasche und EU-richtlinienkonforme Änderung des AGG,
- die Anwendung des Antidiskriminierungsrechts auch im öffentlich-rechtlichen Bereich, insbesondere in Verwaltung, Schule und Polizei, sowie auf private und arbeitsrechtliche Vertragsverhältnisse
- ein echtes Verbandsklagerecht.

Seine Aufgaben sieht der Verband vornehmlich in der

- Entwicklung von Mindeststandards in der Antidiskriminierungsarbeit
- Erarbeitung gemeinsamer Handlungs- und Interventionsstrategien
- systematischen Dokumentation von Diskriminierung(erfahrung)en
- Veranlassung und Herausgabe empirischer Studien, die das tatsächliche Ausmaß und die Wirkungsweisen von Diskriminierung in Deutschland öffentlich machen

- kritischen Begleitung der Arbeit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der Herausgabe entsprechender Schattenberichte
- Stärkung Betroffener (Empowerment).

Der Schutz vor Gewalt und Diskriminierung ist ein allgemeines Menschenrecht. Es zielt nicht nur auf Freiheit von unmittelbaren Menschenrechtsverletzungen, sondern gewährt Schutz auch vor indirekten Formen von Benachteiligung und struktureller Diskriminierung. Der Antidiskriminierungsverband Deutschland

- tritt deshalb entschieden für die Interessen von Diskriminierung Betroffener ein
- betreibt eine aktive Lobby- und Öffentlichkeitsarbeit
- strebt zur Aufdeckung und Überwindung individueller und institutioneller Benachteiligungen eine konstruktive Zusammenarbeit mit Politik, Behörden, der Wirtschaft, der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und anderen zivilgesellschaftlichen Akteuren an.

Zu den Gründungsmitgliedern gehören in alphabetischer Reihenfolge: ADB Köln – AntiDiskriminierungsbüro Köln/Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V., ADB Sachsen - Antidiskriminierungsbüro Sachsen e.V., Antidiskriminierungsbüro Aachen/ Pädagogisches Zentrum Aachen e.V., Anti-Rassismus Informations-Centrum, ARIC-NRW e.V., basis & woge e.V. (Hamburg), BDB - Bund gegen ethnische Diskriminierung in der Bundesrepublik Deutschland e.V., IBIS-interkulturelle Arbeitsstelle e.V./Antidiskriminierungsstelle, Initiative Schwarze Menschen in Deutschland ISD-Bund e.V., iMiR - Institut für Migrations- und Rassismusforschung e.V. (Hamburg), Türkischer Bund in Berlin-Brandenburg - TBB

Kontakt: Banu Bambal, Banu.Bambal@oegg.de;

Weitere Informationen: www.antidiskriminierungsverband.org

Diversity als Chance – Die Charta der Vielfalt der Unternehmen in Deutschland

Die Vielfalt der modernen Gesellschaft, beeinflusst durch die Globalisierung und den demografischen Wandel, prägt das Wirtschaftsleben in Deutschland. Wir können wirtschaftlich nur erfolgreich sein, wenn wir die vorhandene Vielfalt erkennen und nutzen. Das betrifft die Vielfalt in unserer Belegschaft und die vielfältigen Bedürfnisse unserer Kundinnen und Kunden sowie unserer Geschäftspartner. Die Vielfalt der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit ihren unterschiedlichen Fähigkeiten und Talenten eröffnet Chancen für innovative und kreative Lösungen.

Die Umsetzung der „Charta der Vielfalt“ in unserem Unternehmen hat zum Ziel, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das frei von Vorurteilen ist. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen Wertschätzung erfahren – unabhängig von Geschlecht, Rasse*, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität. Die Anerkennung und Förderung dieser vielfältigen Potenziale schafft wirtschaftliche Vorteile für unser Unternehmen.

Wir schaffen ein Klima der Akzeptanz und des gegenseitigen Vertrauens. Dieses hat positive Auswirkungen auf unser Ansehen bei Geschäftspartnern, Verbraucherinnen und Verbrauchern sowohl in Deutschland als auch in anderen Ländern der Welt.

Im Rahmen dieser Charta werden wir

1. eine Unternehmenskultur pflegen, die von gegenseitigem Respekt und Wertschätzung jedes Einzelnen geprägt ist. Wir schaffen die Voraussetzungen dafür, dass Vorgesetzte wie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter diese Werte erkennen, teilen und leben. Dabei kommt den Führungskräften bzw. Vorgesetzten eine besondere Verpflichtung zu.
2. unsere Personalprozesse überprüfen und sicherstellen, dass diese den vielfältigen Fähigkeiten und Talenten aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie unserem Leistungsanspruch gerecht werden.
3. die Vielfalt der Gesellschaft innerhalb und außerhalb des Unternehmens anerkennen, die darin liegenden Potenziale wertschätzen und für das Unternehmen gewinnbringend einsetzen.
4. die Umsetzung der Charta zum Thema des internen und externen Dialogs machen.
5. über unsere Aktivitäten und den Fortschritt bei der Förderung der Vielfalt und Wertschätzung jährlich öffentlich Auskunft geben.
6. unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über Diversity informieren und sie bei der Umsetzung der Charta einbeziehen.

Wir sind überzeugt: Gelebte Vielfalt und Wertschätzung dieser Vielfalt hat eine positive Auswirkung auf die Gesellschaft in Deutschland.

¹ Wiedergabe von der Internetseite <http://www.bundesregierung.de/Content/DE/Artikel/2006/12/Anlagen/2006-12-13-diversity-als-chance.property=publicationFile.pdf>; die Charta ist seit ihrer Veröffentlichung mit den Unterschriften der vier erstunterzeichnenden Unternehmen bis Mitte Mai 2007 von insgesamt 72 Unternehmen unterzeichnet worden (cf. <http://www.bundesregierung.de/Content/DE/Artikel/2006/12/2006-12-20-ib-charta-vielfalt-wie-geht-es-weiter.html>). Vorläufer ist die französische Charte de la Diversité dans l'Entreprise vom 22. Oktober 2004, die seither 314 Wirtschaftsführer unterzeichnet haben. Ihr Text mit Erläuterungen zur Geschichte und zu den Gründen sowie die Namen der Unterzeichner und Partner finden sich unter <http://www.institutmontaigne.org/medias/Dossier%20de%20presentation%20Charte.pdf>. Es fällt auf, dass der französische Text im Vergleich zu dem deutschen konkretere Verpflichtungen enthält.

D. Red.

* cf. Hinweis S. 7

Aktuelles/Kurz berichtet

„Die Chance in der Chancengleichheit – Bildung und Ausbildung, Zugang zum Arbeitsmarkt‘ – Zur Regionalkonferenz Ost (Potsdam, 25./26. Oktober 2007)

„Was habe ich davon, wenn ich mich für Chancengleichheit einsetze?“ Auf diese Frage möchte die Regionalkonferenz Ost, die im Rahmen des „Europäischen Jahrs der Chancengleichheit für alle - 2007“ am 25./26. Oktober diesen Jahres veranstaltet wird, Antworten und konkrete Schritte zur Umsetzung liefern. Die Regionalkonferenz richtet sich dabei insbesondere an die Akteure am Arbeitsmarkt, im Bildungsbereich, an Multiplikatoren und Selbstorganisationen sowie an fördernde Institutionen und geht von der spezifischen Ausgangslage der östlichen Bundesländer aus.

Ein besonderes Augenmerk legt die Konferenz neben dem gesamtgesellschaftlichen Gewinn von Chancengleichheit auf kleine und mittlere Unternehmen. Mit den Themen unerkannte Kundendiskriminierung im Dienstleistungsbereich, Öffnungsprozesse in Organisationskulturen und Umgang mit dem sich abzeichnenden Fachkräftemangel verweist die Regionalkonferenz nicht nur auf die bisher ungenutzten Potentiale, sondern möchte auch anhand konkreter Ansatzpunkte, Methoden und Probleme Wege aufweisen, wie Chancengleichheit in Unternehmens- und Organisationskulturen umgesetzt werden kann, und was bei einer Umsetzung beachtet werden muss. Die Machbarkeit von Chancengleichheit fördernden Strukturen, auch für kleine und mittlere Unternehmen und Verwaltungen, soll veranschaulicht werden.

Des weiteren widmet sich die Regionalkonferenz der Erörterung unterschiedlicher Methoden und Strategien (Diversity Management, Gender Mainstreaming, Selbstverpflichtung und Quotierung) und der Frage, was fördernde Institutionen zu beachten haben, um das Dilemma der „gutgemeinten spezifischen Förderansätze“, die gleichzeitig wieder exkludieren, zu vermeiden.

Die Konferenz wird sich auch mit dem Thema „Menschenrecht auf Bildung“ befassen, da die Zugänge zu Bildung und Ausbildung zentral für die Teilhabe in der Gesellschaft und Arbeitsmarktintegration verantwortlich sind.

Die Regionalkonferenz spricht alle im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz angesprochenen Diskriminierungsmerkmale an (Geschlecht, Alter, ethnischer Hintergrund/ Hautfarbe, sexuelle Orientierung, Behinderung, Religion), um Chancengleichheit und Antidiskriminierung als eine generelle Haltung und nicht als Lösung isolierter Benachteiligungen in den Vordergrund zu stellen.

Veranstaltet wird die Regionalkonferenz Ost vom Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie des Landes Brandenburg (MASGF) unter der Federführung der Integrationsbeauftragten Prof. Dr. Karin Weiss. Für die Eröffnung der Konferenz hat bereits der Ministerpräsident des Landes Brandenburg, Matthias Platzeck, zugesagt.

Auf Einladung der Integrationsbeauftragten fand bereits im Mai ein Vorbereitungstreffen zur Mitgestaltung der Konferenz statt, an dem neben Vertretern aus der Zivilgesellschaft auch Ansprechpartner der jeweiligen Ministerien der östlichen Bundesländer teilnahmen. Die hier vorgebrachten Vorschläge und Anregungen wurden für die Programmgestaltung berücksichtigt.

Ein Empfang beim Potsdamer Oberbürgermeister Jann Jacobs (25. Oktober 2007), der Auftritt eines Gebärdenchors, die Eröffnung der Wanderausstellung „Sans souci?“ der Kontakt- und Koordinierungsstelle für außerschulische Mädchenarbeit (KuKMA) und die „Lange Nacht der Migrationsfilme“ (Filmuseum Potsdam, 26. Oktober 2007) runden das Rahmenprogramm ab.

Bei Interesse und für weitere Informationen können Sie sich gerne an das Büro der Integrationsbeauftragten unter der E-Mail-Adresse regionalkonferenz@masgf.brandenburg.de wenden.

Arbeitsgericht Osnabrück, u.a. Urteil vom 05.02.2007, Az. 3 Ca 788/06 zum Verhältnis von AGG und Kündigungsschutzgesetz

§ 2 Abs. 4 AGG regelt, dass für Kündigungen ausschließlich das Kündigungsschutzgesetz, nicht das AGG gilt. Diese Regelung erklärte das Arbeitsgericht Osnabrück mit der überwiegenden Meinung in der juristischen Literatur (gleich in 55 Fällen vergleichbarer Sach- und Rechtslage) für europarechtswidrig, da sich die dem AGG zu Grunde liegende Richtlinie 2000/78/EG auch auf die Beendigung von Arbeitsverhältnissen bezieht. Gegenstand des o.a. Verfahrens war eine gegen § 7 AGG verstoßende Kündigung eines älteren Arbeitnehmers.

Das Urteil ist im Wortlaut nachzulesen unter http://www.migration-online.de/beitrag._aWQ9NTI5NA_.html, eines mit Az. 3 Ca 724/06 ist unter Juris abrufbar.

Service

Termine

13./14. September 2007, Dietrich-Keuning-Haus, Dortmund

Fit für Vielfalt – Fachtagung zum Thema interkulturelle Öffnung

Weitere Informationen: http://www.migration-online.de/beitrag._aWQ9NTQyMg_.html

Anmeldung: <http://www.intqua.de> Kontakt: Adele Morreale Tel. 0211/302009-38, E-Mail: amorreale@zwh.de

14. September 2007, 10:30 bis 16:30 Uhr, Tagungshaus BlauArt, Hermannswerder 23, Potsdam
Konferenz Antidiskriminierungsjahr nutzen – Chancengleichheit ermöglichen

Weitere Informationen: <http://www.elisabeth-schroedter.de> Anmeldungen bis 7. September 2007 unter Angabe eines der Workshops über E-Mail: info@elisabeth-schroedter.de oder per Post an Elisabeth Schoedter, MdEP, BürgerInnenbüro, Jägerstraße 18, 14467 Potsdam

1./2. Oktober 2007, DGB-Tagungszentrum Hattingen

Strategien gegen Diskriminierung entwickeln – Weiterbildung für NGOs und Gewerkschaften

Anmeldung bis 27. Juli 2007, weitere Informationen, Anmeldeformular: http://www.migration-online.de/beitrag._aWQ9NTQ0Mg_.html.

Kontakt: Michaela Dälken (DGB Bildungswerk, Bereich Migration & Qualifizierung) Tel. 0211-4301 198, Michaela.daelken@dgb-bildungswerk.de

11. bis 16. November 2007, DGB-Tagungszentrum Hattingen

Interkulturelles Training – Aufbaukurs

Weitere Informationen, Anmeldeformular http://www.nord-sued-netz.de/index.php?option=com_contentlist&Itemid=266&func=details&did=99

26./27. November 2007, Europäische Rechtsakademie (ERA) in Trier

Die Europäischen Gleichbehandlungsrichtlinien

Adressaten: Richter und Staatsanwälte, die mit Antidiskriminierungsfällen befasst sind

Arbeitsprachen Englisch und Spanisch, weitere Informationen: <http://www.era.int>

Weiterführende Literatur

NJW Heft 21/2007

Armbrüster, Christian: Kontrahierungszwang im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz? S. 1494

Rath, Rütz: Ende der „Ladies Night“, der „Ü-30-Parties“ und der Partnervermittlung im Internet?

– Risiken und Nebenwirkungen des allgemeinen zivilrechtlichen Diskriminierungsverbots der §§ 19, 20 AGG. S. 1498

Rolfs, Christian: Allgemeine Gleichbehandlung im Mietrecht. S. 1489

Christian Rolfs eröffnet das Heft mit einem Aufsatz zur Allgemeinen Gleichbehandlung im Mietrecht. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) fordert für den Privatrechtsverkehr, den Abschluss

FORUM GEGEN RASSISMUS

Arbeitsgruppe Gleichbehandlung

und Inhalt von Verträgen sowie die Ausübung von Rechten nicht vom Vorhandensein oder Fehlen bestimmter persönlicher Merkmale des Vertragspartners abhängig zu machen, und bleibt damit auch nicht ohne Auswirkungen auf das Mietrecht. Der Autor gibt einen Überblick über den sachlichen Anwendungsbereich der Benachteiligungsverbote, verbotene Formen der Benachteiligung, verbotene Differenzierungen, die Rechtfertigung von Benachteiligungen und die Rechtsfolgen einer Diskriminierung.

Einem anderen Aspekt des AGG widmet sich Christian Armbrüster: Kann jemand, dem unter Verstoß gegen das allgemein-zivilrechtliche Benachteiligungsverbot ein Vertragsschluss verweigert wurde, den Vertrag erzwingen? In seiner Erwiderung auf Thüsing/v. Hoff, NJW 2007, 21, zeigt der Verfasser auf, dass nach seiner Ansicht vor allem verfassungsrechtliche, aber auch privatrechtsdogmatische und praktische Erwägungen gegen einen solchen Kontrahierungszwang sprechen.

Das allgemeine zivilrechtliche Diskriminierungsverbot der §§ 19, 20 AGG steht dann im Blickpunkt von Michael Rath und Eva Maria Rütz: „Ende der ‚Ladies‘ Night‘, der ‚Ü-30-Parties‘ und der Partnervermittlung im Internet?“ Der Beitrag unterzieht die Anwendbarkeit des AGG auf Massengeschäfte des täglichen Lebens einer kritischen Prüfung und kommt zu dem Ergebnis, dass das AGG durchaus Anwendung finden könnte. Indes könne eine Verletzung der Privatautonomie aus Art. 2 I GG nur durch eine restriktive Befolgung des Wortlauts des AGG verhindert werden.

Auernheimer, Georg, Schieflagen im Bildungssystem. *Die Benachteiligung der Migrantenkinder*, 2. überarbeitete und erweiterte Auflage, Wiesbaden (VS Verlag für Sozialwissenschaften), 2006. ISBN 3-531-15011-1, 230 S. broschiert, 24,80 Euro, portofrei zu beziehen über „vorwärts: buchhandlung + antiquariat“, Willy-Brandt-Haus, Stresemannstraße 28, 10963 Berlin, Telefon: 030/25299-871, Fax: 030/25299-872, E-Mail: info@vorwaerts-buchhandlung.de

Baumert, Jürgen/Stanat, Petra/Watermann (Hg.): Herkunftsbedingte Disparitäten im Bildungswesen. Wiesbaden (VS Verlag), 2006

Bell, Mark/Isabell Chopin/Fiona Palmer, ENAR (Hg.), Entwicklung des Antidiskriminierungsrechts in Europa – Ein Vergleich der 25 Mitgliedsstaaten, Brüssel, November 2006. http://www.migpolgroup.com/multiattachments/3638/DocumentName/CA_2_de.pdf

Berg, Sebastian, Britisch oder muslimisch? – Die Integrationsdebatte in Großbritannien, Blätter für deutsche und internationale Politik, Heft 4 (April), 2006, S.

Bielefeldt, Heiner, Menschenrechte in der Einwanderungsgesellschaft. Plädoyer für einen aufgeklärten Multikulturalismus, Bielefeld (transcript Verlag), 2007, ISBN 978-3-89942-720-2

Brüggemann, Beate/Riehle, Rainer, Alltägliche Fremdenfeindlichkeit im Betrieb und gewerkschaftliche Politik, Berlin, Freiburg (INFIS Institut für Internationale Sozialforschung), 2002, ISBN 3-93557801-6, auch <http://www.nrwgegendiskriminierung.de/de/docs/pdf/Infis.pdf>

Bundesministerium für Bildung und Forschung, Berufsbildungsbericht 2006, Bonn, Berlin, 2006

Butterwege, Christoph/Hentges, Gudrun (Hg.), *Zuwanderung im Zeichen der Globalisierung*, ISBN 978-3-531-14957-8

Decker, Oliver/Brähler, Elmar unter Mitarb. von Norman Geißler Vom Rand zur Mitte : Rechtsextreme Einstellung und ihre Einflussfaktoren in Deutschland - [Electronic ed.] - Berlin, 2006 - lectronic ed.: Berlin, Bonn: FES, 2006 <http://library.fes.de/pdf-files/do/04088a.pdf>

FES (Hg.), Mehr Gleichstellung für ein stärkeres Europa! : Zusammenfassung der Tagung vom 30. Oktober 2006 in der Friedrich-Ebert-Stiftung/Hrsg.: Friedrich-Ebert-Stiftung, Forum Politik und Gesellschaft. Text: Marianne Lange - [Electronic ed.] - Berlin, 2007 - ca. 4 MB PDF-File, Electronic ed.: Berlin ; Bonn : FES, 2007 <http://library.fes.de/pdf-files/do/04291.pdf>

FORUM GEGEN RASSISMUS

Arbeitsgruppe Gleichbehandlung

Gogolin, Ingrid/Neumann, Ursula/Roth, Hans-Joachim, Förderung von Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund. Gutachten im Auftrag der BLK. Heft 107, Bonn, 2003

Gomolla, Mechtild/Radtke, Frank-Olaf, Institutionelle Diskriminierung. Die Herstellung ethnischer Differenz in der Schule. Opladen, 1999

Heitmeyer, Wilhelm (Hg.), Deutsche Zustände, Folge 1 bis 4, Frankfurt a.M., 2002, 2003, 2005, 2006 und 2007 (es 2290, es 2332, es, 2388, es 2454, es 2484), ca. € 11,00.

Holert, Tom/Terkessidis, Mark, Fliehkraft. Gesellschaft in Bewegung - Von Migranten und Touristen, Köln 2006 (Kiepenheuer & Witsch Verlag), ISBN 13-978-3462037432, € 8,95.

Imdorf, Christian, Ausschluss ‚ausländischer‘ Jugendlicher bei der Lehrlingsauswahl. Ein Fall institutioneller Diskriminierung? Working Paper, 33. DGS-Kongress 9.-13. 10. 2006 in Kassel, Sektion Migration und ethnische Minderheiten, AG ‚Diskriminierung – Theoriebildung und empirische Forschung, http://www.lehrlingssselektion.de/documents/Imdorf_DGS06.pdf

Konsortium Bildungsberichterstattung, Bildung in Deutschland. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zur Bildung und Migration, Bielefeld (W. Bertelsmann Verlag), 2006

Lehmann, Rainer/Seber, Susan/Hunger, Susanne, ULME II. Untersuchung von Leistungen, Motivation und Einstellungen der Schülerinnen und Schülern in den Abschlussklassen der teilqualifizierenden Berufsfachschulen Hamburg, Behörde für Bildung und Sport, 2006

Römhild, Regina, Postnationale Nomaden der „Illegalität.“ Migration und Kosmopolitismus an den Grenzen Europas, Blätter für deutsche und internationale Politik, Heft 5 (Mai), 2007, S. 618 - 624

Rose, Romani, Anhaltende Ausgrenzung. Die Diskriminierung der Roma und Sinti in Europa, Blätter für deutsche und internationale Politik, Heft 7 (Juli) 2007, S. 878-884

Schmidtke, Oliver, Kultur der Einwanderung oder Krise der Integration – Nordamerika und Europa im Vergleich, Blätter für deutsche und internationale Politik, Heft 7 (Juli), 2006, S. 837-844

Sen, Amartya, Die Identitätsfalle. Warum es keinen Krieg der Kulturen gibt, München (C. H. Beck Verlag), 2007, ISBN 978-3406-55812-2

Spohn, Cornelia (Hg.), *Zweiheimisch – Biculturell leben in Deutschland*, ISBN 3-89684-063-0

Stutz, Heidi, Arbeitswelt ohne Diskriminierung – Maßnahmen gegen rassistische Diskriminierung am Arbeitsplatz. Kurzfassung einer Studie von Theres Egger, Tobias Bauer und Kilian Künzi vom Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien BASS, Hrsg. Eidgenössisches Departement des Innern, Fachstelle für Rassismusbekämpfung, Bern, April 2003 (Die ausführliche Studie kann auf Deutsch auf der Homepage der Fachstelle für Rassismusbekämpfung im pdf-Format heruntergeladen werden: www.edi.admin.ch/ara).

Venema, Mathias (Marplan)/*Grimm, Claus* (polis), Repräsentativuntersuchung zur Situation des ausländischen Arbeitnehmer und ihrer Familienangehörigen in der Bundesrepublik Deutschland, Marplan/polis-Untersuchung im Auftrag des (damaligen) Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung, Offenbach und München, 2002

Waldenfels, Bernhard, Grundmotive einer Phänomenologie des Fremden, Frankfurt am Main (Suhrkamp Verlag), 2006, ISBN 978-3518-58460-6, € 14,80.

Ziai, Aram, Das neue Migrationsregime. Die Steuerung der Süd-Nord-Migration als ‚moderne Entwicklungshilfe‘, Blätter für deutsche und internationale Politik, Heft 5 (Mai), 2007, S. 610-617

Websites/Adressen

<http://daccessdds.un.org/doc/UNDOC/GEN/G07/117/59/PDF/G0711759.pdf?OpenElement>
Report of the Special Rapporteur on the Right Education, Vernor Muñoz, Mission to Germany, 13 – 21 February 2006

http://ec.europa.eu/employment_social/news/2007/jan/euro_baro_summary_de.pdf
Europäische Kommission (Hrsg.) Eurobarometer Spezial – Diskriminierung in der Europäischen Union. Zusammenfassung der Befragung von Juni bis Juli 2006, Veröffentlichung Januar 2007

<http://www.bibb.de/de/wlk28963.htm#beitraege>
Berufliche Qualifizierung junger Menschen mit Migrationshintergrund sichern
(verschiedene Aufsätze zum Herunterladen)

http://www.bmbf.de/pub/bildungsforschung_band_neunzehn.pdf
Bundesministerium für Bildung und Forschung, Schulerfolg von Jugendlichen mit Migrationshintergrund im internationalen Vergleich. Bildungsforschung Band 19. Bonn, Berlin, 2006.

<http://www.ekr.ch>
Eidgenössische Kommission gegen Rassismus
<http://www.edi.admin.ch/ara>
Eidgenössisches Departement des Innern, Fachstelle für Rassismusbekämpfung

<http://www.erzwiss.uni-hamburg.de/kess/>
KESS – Kompetenzen und Einstellungen von Schülerinnen und Schülern Jahrgangsstufe 4

<http://www.europa.eu.int/comm/antidiscrimination>
Informationen zur Umsetzung der Richtlinie 2000/43/EG in den einzelnen Mitgliedstaaten sowie Links zu Veröffentlichungen, einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und Gleichstellungsstellen.

<http://www.iab.de/de/377/section.aspx/Search?q=Migranten>
Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Publikationen zum Thema Migranten und Arbeitsmarkt

<http://www.ifs.uni-dortmund.de/iglu2006/>
IGLU – Internationale Grundschul-Leseuntersuchung