

— Sperrfrist: 29.06. / 11:00 Uhr —

Pressemitteilung

29.06.2017

## Eine Flaschenpost mit wichtigem Inhalt

*Pressemitteilung des Antidiskriminierungsverbandes Deutschland (advd) anlässlich der Veröffentlichung des 3. Gemeinsamen Berichts der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) und der in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages*

Mit ihrem dritten Bericht legt die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) eine weitere umfangreiche Studie zu Formen, Verbreitung und Erleben von Diskriminierung in Deutschland vor. Darauf aufbauend formuliert sie richtungweisende Empfehlungen, um Betroffene zu stärken und Diskriminierung abzubauen.

Die Ergebnisse der Studie und auch die Forderungen bilden zentrale Teile der aktuellen Fachdiskussion ab. Deshalb ist der Bericht eine wichtige Ressource und Grundlage für die gesellschaftliche Auseinandersetzung zum Thema Diskriminierung. Entscheidend wird allerdings sein, ob er tatsächlich seine primäre Adressatin erreicht: die Bundespolitik.

*„In den letzten Jahren haben die staatlichen und zivilgesellschaftlichen Akteur\_innen ihre Hausaufgaben gemacht. Wir verfügen über eine belastbare Wissensbasis, genügend praktische Erfahrungen und gute Konzepte, um den Diskriminierungsschutz auf das nächste Level zu heben. Jetzt ist die Politik gefragt. Ein „weiter so“ ist zu wenig. Wir wissen was zu tun ist und wenn wir uns die Situation in den Bereichen Arbeit, Wohnen und Bildung anschauen, wissen wir alle auch, dass es dringend nötig ist.“*, sagt Daniel Bartel, Geschäftsführer des Antidiskriminierungsverbandes Deutschland (advd).

Aus Sicht des advd sind die folgenden vier, auch den Bericht charakterisierenden Themen entscheidend für die aktuelle Diskussion zum Thema Antidiskriminierungspolitik:

**Erstens:** Der rechtliche Diskriminierungsschutz hat Lücken und muss ausgebaut werden. Es bedarf einer Novellierung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) und einer Ausweitung auf staatliches Handeln.

**Zweitens:** Betroffene müssen gestärkt und Unterstützungs- und Beratungsstrukturen, insbesondere qualifizierte Antidiskriminierungsberatungsstellen, flächendeckend aufgebaut werden.

**Drittens:** Strukturelle Diskriminierung muss strukturell angegangen werden.

**Viertens:** Das Wissen um Diskriminierung muss kontinuierlich und systematisch erweitert werden.

Alle Themenfelder adressiert der advd zusammen mit 17 anderen Organisationen und Verbänden in gemeinsamen Wahlprüfsteinen für die anstehende Bundestagswahl.

Der Bericht der ADS kann einen wichtigen Beitrag für die Weiterentwicklung der bundesdeutschen Antidiskriminierungspolitik leisten. Gleichzeitig ist der Zeitpunkt seiner Veröffentlichung schwierig. Der Wahlkampf hat begonnen und der aktuelle Bundestag wird sich nicht mehr mit ihm beschäftigen. So ist er eine Flaschenpost für den kommenden Bundestag und die dazu nötige parlamentarische Debatte eine Aufgabe der zukünftigen Leitung der ADS.

---

Den vollständigen Bericht der ADS finden Sie unter: [www.antidiskriminierungsstelle.de](http://www.antidiskriminierungsstelle.de)

Die Wahlprüfsteine „Antidiskriminierung“ finden Sie unter: [www.die-wahlpruefsteine.de](http://www.die-wahlpruefsteine.de)

---

## Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd)

Der Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd) ist ein Dachverband unabhängiger Antidiskriminierungsbüro und -beratungsstellen, Selbstorganisationen und wissenschaftliche Einrichtungen. Seine Mitgliedsorganisationen verfügen über langjährige Erfahrungen in der Antidiskriminierungsarbeit.

Ausführlich hier: [www.antidiskriminierung.org/ber-uns-1](http://www.antidiskriminierung.org/ber-uns-1)

Kochstraße 14  
04275 Leipzig  
0341 30 690 787  
[www.antidiskriminierung.org](http://www.antidiskriminierung.org)

Ansprechpartner  
Daniel Bartel (Geschäftsführer)  
01577 5751470  
[daniel.bartel@antidiskriminierung.org](mailto:daniel.bartel@antidiskriminierung.org)

## Ansprechpartner\_innen zur Pressemitteilung vom 29.06.2017

### Zum Bericht und den Positionen des advd \_\_\_\_\_

Daniel Bartel (Geschäftsführer des advd)  
 01577 5751470 / daniel.bartel@antidiskriminierung.org

**thematische Schwerpunkte:** Beratungs- und Unterstützungsstrukturen, Antidiskriminierungspolitik auf Bundes- und Länderebene, Novellierung des AGG, Arbeit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Standards einer qualifizierten Antidiskriminierungsberatung

### Zur Arbeit von Antidiskriminierungsberatungsstellen und Erfahrungen in der Beratungspraxis \_\_\_\_\_

Alle Ansprechpartner\_innen arbeiten in Antidiskriminierungsberatungsstellen und stehen für Fragen zur Erfahrungen in der Beratungsarbeit zur Verfügung. Zusätzlich verfügen sie über je spezifische regionale und inhaltliche Expertisen.

Ansprechpartner_in	thematische Schwerpunkte
<b>Birte Weiß (Hamburg)</b> basis & woge, Hamburg  0176-72843655 / birte.weiss@basisundwoge.de	<ul style="list-style-type: none"> <li>rassistische Diskriminierung im Bereich Arbeit, Wohnungsmarkt</li> <li>Diskriminierung durch Behörden</li> <li>Begleitung von Klagen nach dem AGG</li> </ul>
<b>Sotiria Midelia (Sachsen)</b> Antidiskriminierungsbüro Sachsen, Leipzig  0341 - 3039492 / sotiriamidelia@adb-sachsen.de	<ul style="list-style-type: none"> <li>horizontale/ merkmalsübergreifende Beratungsarbeit</li> <li>Diskriminierung beim Zugang zum Wohnungsmarkt und Diskotheken (besonders Geflüchtete)</li> <li>Diskriminierung aufgrund einer Behinderung/ chronische Erkrankung</li> </ul>
<b>Céline Barry (Berlin)</b> Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin des Türkischen Bundes Berlin-Brandenburg, Berlin  030 - 61305328 / celine.barry@tbb-berlin.de	<ul style="list-style-type: none"> <li>rassistische Diskriminierung im Bildungsbereich</li> <li>Diskriminierung aufgrund eines Kopftuchs</li> <li>Racial Profiling</li> <li>Landesantidiskriminierungsgesetz</li> </ul>
<b>Gülgün Teyhani (NRW)</b> ARiC NRW, Duisburg  0177 - 3020932 / teyhani@aric-nrw.de	<ul style="list-style-type: none"> <li>Diskriminierungserfahrungen von Geflüchteten</li> <li>post-migrantischer Alltagsrassismus</li> <li>Vernetzung/ Qualifizierung von Fachkräften im Bereich Migration/ Integration</li> </ul>
<b>Andreas Foitzik (Baden-Württemberg)</b> Netzwerk Antidiskriminierung e.V. Region Reutlingen/ Tübingen  01577 - 1664243 / andreas.foitzik@nw-ad.de	<ul style="list-style-type: none"> <li>horizontale/ merkmalsübergreifende Beratungsarbeit</li> <li>Empowermentmaßnahmen</li> <li>Online-Beratung</li> </ul>
<b>Marcus Reinert (Brandenburg)</b> Antidiskriminierungsberatung der Opferperspektive Brandenburg, Potsdam  0175 - 2115828 / m.reinert@opferperspektive.de	<ul style="list-style-type: none"> <li>Antidiskriminierungsberatung im ländlichen Raum/ Flächenländern</li> <li>rassistische Diskriminierung im Wohnumfeld</li> <li>Landesantidiskriminierungsgesetz</li> </ul>

## Verbesserung des rechtlichen Diskriminierungsschutzes Novellierung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG)

### Hintergrundinformationen

Aus der Erfahrung von mehr als zehn Jahren Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) kann festgehalten werden: das Gesetz ist sinnvoll und wichtig. Zugleich ist seine Wirkung auf den Lebensalltag von Betroffenen begrenzt und eine Novellierung nötig.

Sieben zentrale Kritikpunkte auf einen Blick:

- **Verbandsklagerecht und Prozesstandschaft**

Das AGG ist aktuell nur anwendbar, wenn Betroffene selbst Klage führen. Die Praxis zeigt: die damit einhergehende emotionale, finanzielle und zeitliche Belastung können oder wollen viele Betroffene nicht tragen, obwohl sie sich eine Veränderung wünschen.

Dies gilt insbesondere für Menschen in prekären Lebenssituationen, etwa Geflüchtete oder Schwangere, und zentrale Lebensbereiche, wie etwa den den Zugang zu Wohnen oder Arbeit. Die Prozesstandschaft (das Abtreten individueller Rechtsansprüche an einen klageführenden Verband) und das Verbandsklagerecht (ein Verband führt Klage unabhängig von konkret Betroffenen) sind Möglichkeiten, das Gleichbehandlungsgebot einzufordern und Betroffene zugleich entscheidend zu entlasten. Aus dem Umwelt-, Verbraucherschutz- sowie Behindertenrecht liegen Erfahrungen mit diesen Instrumenten vor.

- **Ausweitung des Diskriminierungsschutzes auf die Bereiche staatliches Handeln und Bildung**

Aktuell haben Betroffene rechtlich eine stärkere Position wenn die Diskriminierung von anderen Bürger\_innen ausgeht als wenn sie auf staatlichem Handeln beruht. Gegenüber dem Staat haben sie keinen Anspruch auf Entschädigung bzw. Schadensersatz und es gibt keine Regelung der Beweislastleichterung. Ebenfalls schwach und oberflächlich geregelt ist der Diskriminierungsschutz im Bereich Bildung. Der Bericht zeigt eindrücklich, dass für beide Bereiche ein dringender Regelungsbedarf besteht.

- **Verbesserung der Regelung von Entschädigungsansprüchen**

Die europäischen Vorgaben für das AGG formulieren, dass Sanktionen wirksam und abschreckend sein sollen. Sie sollen Beklagte von zukünftigen Verstößen abhalten und Dritte zu einem rechtskonformen Verhalten motivieren. Die Regelung der Entschädigungsansprüche im AGG ist bezüglich der abschreckenden Wirkung unbestimmt. In der Rechtssprechung wird dieser Aspekt regelmäßig zu wenig beachtet.

- **Verlängerung der Frist zur Anmeldung von Ansprüchen nach dem AGG auf 6 Monate**

Aktuell müssen Betroffene von Diskriminierung ihre Ansprüche innerhalb von 2 Monaten gegenüber der diskriminierungsverantwortlichen Seite geltend machen. Dieser Zeitraum ist zu kurz: Betroffene brauchen mehr Zeit, um ihre Erwartungen und Ziele zu klären, alle notwendigen Informationen zusammen zu tragen, vermittelnde Konfliktlösungen zu suchen und eine angemessene rechtliche Vertretung zu finden.

- **Erweiterung der Definition von Diskriminierung um das Konzept der angemessene Vorkehrung**  
Werden beispielsweise Zugangs- oder auch Arbeitsbedingungen trotz vertretbaren Aufwandes nicht an die Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen angepasst, spricht die UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) von Diskriminierung. In das AGG wurde das Konzept der angemessene Vorkehrungen bislang nicht aufgenommen.
- **Erweiterung bzw. Öffnung der Liste geschützter Merkmale**  
Aktuell schützt das AGG vor Diskriminierung aus sechs Gründen (Rassistische Zuschreibungen/ ethnische Herkunft, Geschlecht, Behinderung, Lebensalter, sexuelle Identität, Religion/ Weltanschauung). Über diese Merkmale hinaus gibt es weitere bedeutsame gesellschaftlich bedeutsame Gruppenzugehörigkeiten bzw. -zuschreibungen, die eng mit Teilhabe verknüpft sind. So wird im Bericht deutlich, dass insbesondere (aber nicht ausschließlich) die soziale Herkunft bzw. der soziale Status mit einem hohen Diskriminierungsrisiko in zentralen Lebensbereiche wie Bildung, Zugang zu Wohnraum und Dienstleistungen etc. verbunden ist. Dieser Punkt hat trotz einer deutlichen Datenlage keinen Eingang in die Empfehlungen des Berichts gefunden.
- **Klare Begrenzung der Ausnahmeregelungen vom Gleichbehandlungsgebot**  
Sowohl für den arbeitsrechtlichen als auch für den zivilrechtlich Teil formuliert das AGG einige weitreichende oder nicht klar begrenzte Ausnahmen vom Gleichbehandlungsgebot. So dürfen beispielsweise Religionsgemeinschaften im Arbeitsbereich bezüglich der Religionszugehörigkeit aber auch anderer geschützter Merkmale vom Gleichbehandlungsgebot abweichen. Dies umfasst ggf. auch (potentielle) Angestellte aus Krankenhäusern, Kindergärten, Senior\_innenheimen etc. in kirchlicher Trägerschaft und ist in dieser Form zu weitreichend.

## Aktueller Stand

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes hat 2016 eine Evaluation des AGG vorgelegt und Handlungsempfehlungen formuliert<sup>1</sup>. Es folgte eine kurze Phase der Diskussion und gesellschaftlichen Aufmerksamkeit sowie eine Reihe erfolgloser Änderungsanträge. Tatsächliche Verbesserungen sind frühestens in der kommenden Legislatur und nur als Ergebnis noch zu führender intensiver politischer Auseinandersetzungen zu erwarten.

Alle hier benannten Punkte wurden den Parteien als Wahlprüfsteine<sup>2</sup> für die anstehende Bundestagswahl vorgelegt. Die Antworten stehen derzeit noch aus.

<sup>1</sup> [www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/AGG/AGG\\_Evaluation.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=15](http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/AGG/AGG_Evaluation.pdf?__blob=publicationFile&v=15)

<sup>2</sup> vgl: [www.die-wahlpruefsteine.de](http://www.die-wahlpruefsteine.de)

## Stärkung von Betroffenen und Aufbau von Unterstützungs- und Beratungsstrukturen

### Hintergrundinformationen

In den Befragungen der ADS gaben 40 Prozent der Befragten an, in keiner Form gegen erlebte Diskriminierung gehandelt zu haben. Gleichzeitig sind die aktiven 60 Prozent in den Auseinandersetzungen viel zu oft auf sich allein gestellt.

Ein niedrig-schwelliges, wohnortnahes und qualifiziertes Beratungsangebot ist nötig, weil Diskriminierung und ein selbst-behauptender, Rechte einfordernder Umgang mit Benachteiligungen Betroffene schnell überfordern kann. Sie müssen Verletzungs- und Gewalterfahrungen bewältigen, kämpfen oftmals gegen Widerstände und sind dabei zusätzlich mit Machtungleichheiten konfrontiert.

### Was ist Qualifizierte Antidiskriminierungsberatung?

Qualifizierte Antidiskriminierungsberatung ist ein solches Unterstützungsangebot mit Fachstandards Beratungsstandards, einem Handlungsmodell und definierten Interventionsmethoden<sup>3</sup>. Konkret bietet sie Ratsuchenden:

- einen geschützten Raum zur emotionalen Verarbeitung von Diskriminierungserfahrungen
- Unterstützung bei der Bewertung konkreter Situationen und der Entwicklung von individuellen Handlungsstrategien
- Begleitung in der Umsetzung außergerichtlicher und rechtlicher Interventionen
- fallbezogene sowie fallübergreifende Dokumentation und Öffentlichkeitsarbeit

### Drei Beispiele aus der qualifizierten AD-Beratung

- **Selektive Mieterhöhung für Migrant\_innen**  
In einem Wohnkomplex wurde bei den wenigen Familien mit Migrationshintergrund die Miete erhöht, während sie bei allen mehrheitsdeutschen Mieter\_innen gleich blieb. Die betroffenen Familien suchten Unterstützung bei einer Antidiskriminierungsberatungsstelle. Gemeinsam sicherten sie Beweise und legten Beschwerden ein. Diese zeigten leider nicht die gewünschte Wirkung. Deshalb entschieden sich die Betroffenen zu einer Klage und wehrten sich erfolgreich. In der Entscheidungsfindung und während des Prozesses wurden sie kontinuierlich von der Beratungsstelle begleitet.
- **Rassistische Einlasskontrollen**  
An der Diskotür war für H. der Abend oftmals zu Ende während seine mehrheitsdeutschen Freunde in die Clubs kamen. Zusammen mit einer Antidiskriminierungsberatungsstelle führte er ein Testing durch, das die strukturelle Dimension der Diskriminierung sichtbar macht: 7 von 13 getesteten Diskotheken führten rassistische Einlasskontrollen durch. In der Folge entwickelte die Beratungsstelle ein Konzept für diskriminierungsfreie Einlasskontrollen und erprobte es mit veränderungsbereiten Clubs. Darüber hinaus unterstützte sie Betroffene dabei, Klage gegen Clubs zu führen, die zu keiner Veränderung bereit waren.
- **Ethnisierende Zuschreibungen im Bewerbungsgespräch**  
M. war zu ihrem ersten Vorstellungsgespräch eingeladen worden. Immer wieder bezogen sich die Interviewer\_innen im Gespräch auf ihre und die Herkunft ihrer Eltern. Zugleich führten sie inhaltliche Positionen

---

<sup>3</sup> vgl. „Standards einer qualifizierten Antidiskriminierungsberatung“ (advd, 2009) und „Antidiskriminierungsberatung in der Praxis“ (advd, 2013)

M's immer wieder auf ihren Migrationshintergrund und ihre „kulturelle Herkunft“ zurück. M. fand das unangemessen, fühlte sich zunehmend unwohl und als Person und themenbezogene Expertin nicht gemeint. Das drückte sie in dem Gespräch auch aus. Als unmittelbares Feedback bekam sie gesagt, dass sie lockerer und nicht so defensiv sein solle. Diese Erfahrung beschäftigte M. über Wochen. Sie suchte Unterstützung in einer Antidiskriminierungsberatungsstelle, um für sich zu klären, was in diesem Bewerbungsgespräch passiert ist. Anschließend führte sie eine schriftliche Auseinandersetzung mit dem Unternehmen. Auch dabei wurde sie von der Beratungsstelle begleitet.

### **Warum braucht es in einer breiten Landschaft von Beratungsstellen, Beauftragten und Interessenvertretungen noch ein spezialisierte Beratung?**

In der politische Diskussion wird die Qualifizierung und Vernetzung bereits bestehender professioneller Beratungsangebote (wie etwa Migrationsberatungsstellen, Frauenberatungsstellen, Beauftragte) und ehrenamtlich arbeitender Organisationen gegenüber der Einrichtung spezialisierter Beratungsstellen präferiert. Dies scheint zunächst naheliegend und ist zugleich günstiger.

Alle bisherigen Erfahrungen mit diesem Modell wie auch vertiefende Untersuchungen<sup>4</sup> zeigen, dass diese Stellen nicht über die notwendigen Ressourcen und die fachlichen Kompetenzen verfügen (können), um den psycho-sozialen, rechtlichen und politischen Anforderungen gerecht zu werden, die die Beratung und Begleitung von Betroffenen in konkreten Fällen fordert. Nichtsdestotrotz kann und muss Diskriminierung für sie ein wichtiges Querschnittsthema sein. Als erste Ansprechpartner\_innen, die Betroffene stärken und ihnen Handlungsmöglichkeiten aufzeigen, sind sie ein wichtiger Teil von Netzwerken gegen Diskriminierung.

Es lohnt der Blick in andere Felder der Sozialen Arbeit. Auch hier, etwa dem Thema Kindeswohl, hat sich eine Ausdifferenzierung zwischen einem breiten Netz von Organisationen mit Kinderschutz als Querschnittsthema und spezialisierten Stellen mit Kinderschutz als Kernthema als sinnvoll und notwendig erwiesen und durchgesetzt.

Eine solche Struktur kostet Geld. Es ist Geld, dass im Falle der Antidiskriminierungsberatung in zentrale demokratische Werte wie Gleichbehandlung, Würde und Respekt investiert wird und die Teilhabe jedes\_jeder Einzelnen sowie den Zusammenhalt der Gesellschaft als ganzer stärkt.

### **Aktueller Stand**

Betroffene erleben Diskriminierung im gesamten Bundesgebiet - ein Stelle, die qualifizierte Antidiskriminierungsberatung anbietet, finden sie aktuell jedoch in weniger als 20 Städten und Regionen. Leerstellen in der Beratungslandschaft sind die Regel, nicht die Ausnahme. Die wenigen bestehenden Beratungsangebote sind projektförmig und prekär finanziert.

Für eine Verbesserung der Situation stehen der Bund, die Länder und die Kommunen in der Verantwortung. Denkbar ist etwa die Berücksichtigung qualifizierter Antidiskriminierungsberatung im Rahmen eines/ des Demokratiefördergesetzes, die Erweiterung des Programmteils B des Bundesprogramms *Demokratie leben!* um eine entsprechende vierte Beratungssäule analog etwa der Beratung für Opfer rechter Gewalt und/oder die Entwicklung eines eigenständigen Bundesprogramms bzw. Aktionsplans Antidiskriminierung.

Ausführlich hier: [www.antidiskriminierung.org/materialien/advd-positions-papier-vierte-beratungssaule](http://www.antidiskriminierung.org/materialien/advd-positions-papier-vierte-beratungssaule)

---

<sup>4</sup> [www.adb-sachsen.de/tl\\_files/adb/Projekt%20MB%20Diskriminierung/ADB%20Broschuere%20Diskriminierung%20als%20Thema%20in%20oder%20migrationsbezogene%20Beratung.pdf](http://www.adb-sachsen.de/tl_files/adb/Projekt%20MB%20Diskriminierung/ADB%20Broschuere%20Diskriminierung%20als%20Thema%20in%20oder%20migrationsbezogene%20Beratung.pdf)