

Info-Brief Nr.
April 2008

10

FORUM GEGEN RASSISMUS
Arbeitsgruppe Gleichbehandlung

Umsetzung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG)

– Das AGG zeigt Wirkung

Für Vielfalt



Gegen Diskriminierung

www.stop-discrimination.info

Inhalt

Die Arbeitsgruppe Gleichbehandlung des Forums gegen Rassismus	3
Bitte an die Leserinnen und Leser	4
Mitglieder der Arbeitsgruppe	5
Impressum	5
Editorial	6
Die Klageflut ist ausgeblieben – Erste Erfahrungen mit dem AGG	
ADS: Ein Jahr Beratungstätigkeit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes	7
Banu Bambal, Andreas Merx: Ein Jahr AGG – Ein Interview	10
Monika Bergen: Die Kosten der Gleichbehandlung – Anmerkungen zur ‚Hoffjan-Studie‘	17
Antidiskriminierung bei unseren Nachbarn: Frankreich	
Sylvia Cleff Le Divellec, Andreas Merx: Antidiskriminierungsrecht und -politik in Frankreich – eine Analyse vor dem Hintergrund der Ausschreitungen in französischen Vorstädten	20
Projekte/Best Practice	
Interkulturelle Diskriminierung	26
Kai Hafez, Carola Richter: Das Islambild von ARD und ZDF: Themenstrukturen einer Negativagenda ...	26
Constanze Schnepf: ‚All inclusive‘- EU-Projekt zur interkulturellen Öffnung der Behindertenhilfe	33
Aktuelles/Kurz berichtet	
Das EU-Jahr des interkulturellen Dialogs 2008	34
Anke Zwink, Amartya Sens: „Identitätsfalle“ – wiedergelesen zum Europäischen Jahr des Interkulturellen Dialogs 2008	34
BMFSFJ: Konstituierung des Beirates der ADS	35
Torsten Jäger: Konferenz des Forums gegen Rassismus am 29./30. Oktober in München	36
Andreas Klump: Nationaler Aktionsplan – Sachstand	37
Elke Tießler-Marenda: Diskriminierung durch Recht: Benachteiligung Deutscher beim Ehegattennachzug ...	38
Unzureichender Diskriminierungsschutz – Neue Vertragsverletzungsverfahren gegen Deutschland	39
Arbeitsgericht Hamburg, Diskriminierungsverbot wegen der Religion	40
Gesa Heinbach: Die Internationalen Wochen gegen Rassismus 2008 in Deutschland	41
Service	41
Termine (eine Anmeldefrist endet am 12. Mai!)	41
Literatur	43
Internet	44

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.

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. Gl 5, 10559 Berlin, Tel.: 01888 /681-2579 (Dr. Andreas Klump) und 2951 (Gabriele Butt); E-Mail: Gl5@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 beispielweisende 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.



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).

Infobrief 10 berichtet anderthalb Jahre nach Inkrafttreten des AGG über Erfahrungen mit dem

Gesetz und der auf seiner Grundlage errichteten Antidiskriminierungsstelle des Bundes, die seit September 2007 in voller Besetzung arbeitet.

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>

An unsere Leserinnen und Leser!

Die im Bereich Antidiskriminierung arbeitenden Institutionen stehen vor der Aufgabe, sich zu vernetzen, um ihre Aufgaben besser erfüllen zu können. Dieses Ziel möchte der Infobrief unterstützen. Dabei kann er allerdings nur so hilfreich sein, wie Sie zu ihm beitragen und Rückmeldung geben, positive wie negative. Der Infobrief lebt von Ihren guten Ideen und vielfältigen Anregungen aus der praktischen Arbeit, also von Ihren Berichten, Diskussionsbeiträgen, erstrittenen Gerichtsentscheidungen und nicht zuletzt von Hinweisen auf Ihre Veranstaltungen.

Senden Sie uns Ihre namentlich gekennzeichneten Beiträge möglichst bald nach dem Erscheinen der jeweils letzten Ausgabe zu oder treten Sie mit der Redaktion in Verbindung (monika.bergen@web.de). Infobrief 11 (Arbeitstitel Positive Maßnahmen und andere Möglichkeiten zur Unterstützung der AGG-Umsetzung) soll Mitte 2008 erscheinen. Über die Aufnahme zugesandter Artikel oder Meinungsäußerungen entscheidet die Arbeitsgruppe.

Die Redaktion

Mitglieder der Arbeitsgruppe

(Stand: April 2008)

- **Tomas Todorovic**, Referent für Presse und Öffentlichkeitsarbeit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS), Alexanderstr. 1, 10178 Berlin, Tomas.Todorovic@ads.bund.de
- **Sera Choi** und **Eben Louw**, beide Bund für Antidiskriminierungsarbeit in der Bundesrepublik Deutschland e.V. (BDB), Lernhaus Pohlstr. 60/62, 10785 Berlin, bdb@bdb-germany.de oder sera.choi@gmx.de
- **Gonca Türkeli-Dehnert**, Referentin im Arbeitsstab der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration, Alexanderplatz 6, 10118 Berlin, gonca.tuerkeli-dehnert@bmsfj.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, Constanze Schnepf** beide IBIS – Interkulturelle Arbeitsstelle e.V., Alexanderstraße 48, 26121 Oldenburg ibisev.ol@t-online.de
- **Dr. Andreas Klump**, Bundesministerium des Innern, Referat GI 5 (Politische Bildung, Prävention und gesellschaftlicher Zusammenhalt), Alt-Moabit 101 D, 10559 Berlin Andreas.Klump@mbi.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. GI 15, Alt-Moabit 101, D-10559 Berlin • Tel.: 030-18681-2579 (Dr. Andreas Klump) und - 2955 (Gabriele Butt)

Autorinnen und Autoren dieser Ausgabe:

Banu Bambal, Vorstandsmitglied des Antidiskriminierungsverbandes Deutschland e.V. (advd), Banu.Bambal@oegg.de

Sylvia Cleff Le Divellec, LL.M. (Paris 2), wissenschaftliche Mitarbeiterin der juristischen Universitätsbibliothek „Cujas“ (Universität Panthéon Sorbonne), unterrichtet deutsches Recht und internationales Wirtschaftsrecht an der Universität Cergy Pontoise. Bis 2005 Begleitung des AGG-Gesetzgebungsverfahrens für die SPD Bundestagsfraktion, sylvia.le-divellec@univ-paris1.fr

Prof. Dr. Kai Hafez, Inhaber des Lehrstuhls für Kommunikationswissenschaft am Seminar für Medien- und Kommunikationswissenschaft der Universität Erfurt, kai.hafez@uni-erfurt.de

Gesa Heinbach, Projektmitarbeiterin des Interkulturellen Rates in Deutschland e.V. bis Mitte April 2008, seither Doktorandin an der Universität Darmstadt im Fach Ethnologie.

Torsten Jäger, Geschäftsführer des Interkulturellen Rates in Deutschland e.V., tj@interkultureller-rat.de

Andreas Merx, Politologe, Organisationsberater und Inhaber von ProDiversity (www.pro-diversity.de). Bis 2005 Mitarbeit an der Antidiskriminierungsgesetzgebung im Bundestag und im Bundesfamilienministerium, andreas.merx@pro.diversity.de

Carola Richter, M.A., Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Kommunikationswissenschaft der Universität Erfurt, Schwerpunkt Vergleich von Mediensystemen und Kommunikationskulturen, carola.richter@uni-erfurt.de

AG-Mitglieder Andreas Klump, Constanze Schnepf, Elke Tießler-Marenda, Anke Zwink, Monika Bergen

Redaktion und V.d.i.S.P.: Monika Bergen, Am Kommandantengraben 7, 25348 Glückstadt

Layout: Susanne Blumenkamp

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

Editorial

Nicht ohne Anlass hätte Infobrief 10 spätestens gegen Ende der zweiten Jahreshälfte 2007 erscheinen sollen: das AGG ist am 18. August 2006 in Kraft getreten; mit dem Aufbau der Antidiskriminierungsstelle des Bundes war im Februar 2007 begonnen worden, im September des Jahres hatte sie ihre volle Arbeitsfähigkeit erreicht – Zeit also für eine erste Bilanz. Der Termin hat sich leider aufgrund verschiedener organisatorischer Veränderungen nicht halten lassen. Veranlassung, einmal genauer hinzusehen, ob und welche Wirkungen die gesetzlichen Regelungen und die zu ihrer Überwachung geschaffene Stelle seither gezeigt haben, besteht aber weiterhin. Diesem Thema ist Infobrief 10 denn auch gewidmet.

Die Klageflut ist ausgeblieben. Das ist die wichtigste Feststellung, die durch alle Gazetten ging. Das bestätigen die ersten Analysen der ADS (S. 7 ff.) und das in den Infobrief übernommene Interview von Andreas Merx mit Banu Bambal (S. 10 ff.). Trotz gegenteiliger Intention ist es auch der ‚Hoffjan-Studie‘, die Monika Bergen genauer angesehen hat, nicht gelungen, ein anderes Ergebnis zu erhärten (S. 17).

Über die Richtlinien-Umsetzung bei unseren Nachbarn berichten diesmal Silvia Cleff Le Divellec, unterstützt von Andreas Merx, aus Frankreich (S. 20 ff.); einige der dortigen Ansätze dürften durchaus für Deutschland interessant sein.

Die Rubrik *Projekte/Best Practice* bringt zum einen die Wiedergabe einer Untersuchung von Professor Dr. Kai Hafez und Carola Richter über das im öffentlich-rechtlichen Fernsehen verbreitete Islambild (S. 27 ff.), das starke Einseitigkeit erkennen lässt, um es neutral zu sagen; zum anderen gibt Constanze Schnepf eine Einführung in das gerade bewilligte EU-Projekt *All inclusive* (S. 33), das den Zugang von Migrantinnen und Migranten mit Behinderung zum Gesundheitssystem

in Deutschland und fünf weiteren EU-Staaten verbessern helfen will; deutscher Projektpartner ist IBIS e.V. – Interkulturelle Arbeitsstelle für Forschung, Dokumentation, Bildung und Beratung e.V. in Oldenburg.

Kurz berichtet wird über das begonnene EU-Jahr des interkulturellen Dialogs 2008 (S. 34), das Anke Zwink zum Anlass genommen hat, Amartya Sens „Identitätsfalle“ erneut zu lesen (S. 34 f.). Weitere Themen sind die Konstituierung des Beirates der ADS (S. 7 ff.), Berichte über die Konferenz des Forums gegen Rassismus vom 29./30. Oktober in München (S. 36), ergänzt um einen BMI-Sachstandsbericht zum nationalen Aktionsplan (S. 37), und über die Internationalen Wochen gegen Rassismus 2008 in Deutschland (S. 41) sowie Anmerkungen Elke Tießler-Marendas zur Diskriminierung durch Recht: Benachteiligung Deutscher beim Ehegattennachzug, zwei neuerliche Vertragsverletzungsverfahren, die die EU-Kommission wegen unzureichenden Diskriminierungsschutzes durch das AGG gegen Deutschland eröffnet hat (S. 39 ff.) und eine Entscheidung des Arbeitsgerichts Hamburg, zum Diskriminierungsverbot wegen der Religion. (S. 40 f.)

Ein Bericht über die erste Tagung, die die ADS am 29./30. November in Berlin ausgerichtet hat, ist aufgrund der Fülle des Materials nicht in den Rundbrief aufgenommen worden. Auf die vollständige Dokumentation, die sich im Internet findet, wird unter *Service* hingewiesen (S. 43). Dort finden sich auch Hinweise auf drei, wie es scheint, recht unterschiedliche, in jedem Falle aber hilfreiche Ratgeber zum AGG bzw. zur Erkennung von Diskriminierung (S. 42 f.). Der Hinweis auf die DGB-Tagung *Mit Recht gegen Diskriminierung: Wie bewährt sich das allgemeine Gleichbehandlungsgesetz?* vom 14. März 2008 (S. 41) gilt den Materialien, die veröffentlicht werden und interessant sein dürften.

Die Klageflut ist ausgeblieben – Ein Jahr Erfahrungen mit dem AGG

Ein Jahr Beratungstätigkeit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Antidiskriminierungsstelle des Bundes¹

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) wurde gemäß § 25 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) als unabhängige Stelle zum Schutz vor Benachteiligung aufgrund der sechs im AGG genannten Antidiskriminierungsmerkmale eingerichtet. Jede Person, die sich wegen der ethnischen Herkunft oder aufgrund einer rassistischen Diskriminierung, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität benachteiligt fühlt, kann sich formlos und ohne die Beachtung von Fristen oder anderer Voraussetzungen an die ADS wenden. Betroffene können die ADS per Post, per E-Mail, per Telefon oder Fax sowie über deren Homepage www.antidiskriminierungsstelle.de einschalten. Auch können mit den Beraterinnen und Beratern persönliche Gesprächstermine vereinbart werden.

Zentrale Aufgabe der Antidiskriminierungsstelle des Bundes ist ihre Ombuds- und Beratungsfunktion. So soll sie nach § 27 Abs. 2 AGG allen, die der Ansicht sind, wegen eines der genannten Gründe benachteiligt worden zu sein, als Anlaufstelle dienen und eine möglichst einfach zu erreichende Unterstützung zur Verfügung stellen.

Daten und Statistik (Stand: 14. November 2007):

Im Zeitraum 31. Juli 2006 bis 14. November 2007 gingen bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes 3347 Anfragen ein. Davon wurden 625 dem Bereich Unternehmen / Institutionen zugeordnet. Allerdings verbergen sich auch hier mitunter einzelne Diskriminierungsfälle, da diese nicht nur von Betroffenen, sondern häufig auch durch betriebliche Interessenvertretungen vorgetragen werden, z.B. von Betriebsräten, Gleichstellungsbeauftragten oder Schwerbehindertenvertretungen. Bei der Kontaktaufnahme liegen E-Mail mit etwa 40% und Telefon mit rund 30% an der Spitze. Knappe 30% wenden sich per Brief oder Fax an die ADS. In 1% der Fälle tragen die Betroffenen ihre Beschwerde bei einem persönlichen Besuch vor. Zahlenmäßig liegen bei den Anfragen der Betroffenen die Diskriminierungsmerkmale Alter, Geschlecht und Behinderung mit jeweils knapp über 25% an der Spitze. Mit einigem Abstand folgen Eingaben wegen einer rassistischen Diskriminierung oder der ethnischen Herkunft mit rund 14% sowie sexuelle Identität mit knapp 5% und Religion oder Weltanschauung mit etwa 4%. Diese Zahlen lassen allerdings keine Rückschlüsse auf die tatsächliche Häufigkeit von Diskriminierungen zu.

Inhaltliche Schwerpunkte der Anfragen:

Der Hauptanwendungsbereich des AGG ist das Arbeitsrecht. Dementsprechend erhält die Antidis-

¹ Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Alexanderstraße 1, 10178 Berlin; Telefon: Zentrale: 030185551855; Beratung: 03018 5551865 (Mo bis Fr 9-12, 13-15 Uhr), Fax: 0301855541865, E-Mail: poststelle@ads.bund.de, Internet: www.antidiskriminierungsstelle.de

kriminierungsstelle die Mehrzahl der Eingaben aus diesem Bereich. So wenden sich Bürgerinnen und Bürger an die Stelle, weil sie wegen eines Merkmals im Bewerbungsverfahren abgelehnt wurden, z.B. weil der Bewerber oder die Bewerberin zu alt oder zu jung ist oder einen Migrationshintergrund aufweist. An die ADS wenden sich aber auch Frauen, wenn sie bei gleicher Tätigkeit weniger als ihre männlichen Kollegen verdienen. Ferner suchen Personen bei der ADS Rat, die von ihren Vorgesetzten oder von Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern wegen z.B. des Geschlechts, der ethnischen Herkunft oder der sexuellen Identität gemobbt oder sexuell belästigt werden. Diese Sachverhalte fallen ebenfalls in den sachlichen Anwendungsbereich des AGG, denn nach dem Gesetz ist eine Benachteiligung nicht nur eine ungünstigere Behandlung wegen eines AGG-Merkmals, sondern auch die Belästigung sowie die sexuelle Belästigung.

Im zivilrechtlichen Bereich haben sich Bürgerinnen und Bürger an die ADS gewandt, weil sie beispielsweise aus Altersgründen keinen Kredit mehr erhalten oder ihnen wegen ihres Migrationshintergrundes der Zutritt zu Freizeiteinrichtungen, wie Diskotheken und Fitnessstudios verwehrt wurde. Es zeigt sich allerdings auch in der Beratungsarbeit der ADS, dass die Bürgerinnen und Bürger sich vielfach wegen eines Merkmals benachteiligt fühlen, welches nicht im AGG erwähnt ist. Im Rahmen ihrer Möglichkeiten versucht die Antidiskriminierungsstelle des Bundes auch in diesen Fällen weiterzuhelfen, indem sie u. a. über die Gesetzeslage aufklärt und ggf. an andere Einrichtungen verweist. Die Inanspruchnahme der ADS ist, wie vom Gesetzgeber verlangt, insbesondere nicht davon abhängig, ob die (vermeintliche) Benachteiligung einen Lebenssachverhalt betrifft, in dem Ungleichbehandlungen auch gesetzlich untersagt sind.

Die Eingaben von Unternehmen beziehen sich auf den gesamten Arbeitsbereich von Ausschreibungen und Auswahlverfahren, über die Einrichtung von Beschwerdestellen, bis hin zu Kündigungen. Im Internet bietet die ADS Unternehmerinnen und Unternehmern einen Leitfaden an, der als Hilfestellung

bei der Umsetzung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes gedacht ist. Darüber hinaus können sich dort sowohl Unternehmen als auch Betroffene über die Möglichkeiten und Grenzen des Gesetzes informieren.

Was konkret kann die ADS für Betroffene tun?

Nicht nur bei Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälten, Richtern und Richterinnen, sondern auch bei den Betroffenen besteht eine relativ große Unklarheit, was genau die ADS an Unterstützung im Rahmen der Beratungsfunktion leisten kann. Das Gesetz lässt hierzu einen Beurteilungsspielraum offen.

I. § 27 Abs. 2 Satz 2 Nr. 1 AGG

So heißt es in § 27 Abs. 2 Satz 2 Nr. 1 AGG, dass Betroffene bei der Durchsetzung ihrer Rechte zum Schutz vor Benachteiligung unterstützt werden und die ADS hierbei insbesondere über Ansprüche und die Möglichkeiten des rechtlichen Vorgehens informiert. Einige Petentinnen und Petenten kommen mit der hohen Erwartung, dass die Stelle als staatlicher Anwalt für sie auftritt oder den Gesetzgeber anweisen kann, die Gesetze zu ändern. Das kann die ADS nicht. Stattdessen bietet sie eine Art „Erste Hilfe bei Diskriminierung“ – eine Erstberatung – an. Die Stelle wird tätig, indem sie allgemein und umfassend über etwaige Ansprüche und Möglichkeiten der Rechtsdurchsetzung nach dem AGG bzw. bei öffentlich-rechtlichen Diskriminierungsfällen über einschlägige Verwaltungsvorschriften oder verfassungsrechtliche Grundsätze informiert. Sie bereitet weder Klagen vor, noch vertritt sie Betroffene vor Gericht. Auch hat die Stelle keine Befugnis, in eigenem Namen einen Prozess für die Betroffenen zu führen (so genannte Prozessstandschaft). In diesem Zusammenhang ist zu erwähnen, dass das AGG auch kein Klagerecht für die so genannten Antidiskriminierungsverbände im Sinne des § 23 AGG vorsieht. So können Verbände, welche die besonderen Interessen von benachteiligten Personen oder Personengruppen wahrnehmen, für diese nicht vor Gericht auf Feststellung eines AGG-Verstoßes klagen.

2. § 27 Abs. 2 Satz 2 Nr. 3 AGG

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes hat festgestellt, dass die gerichtliche Verfolgung der Ansprüche oftmals auch nicht von den Betroffenen gewollt ist, da sie als sehr belastend empfunden wird. Sie versucht daher, gütliche Wege aufzuzeigen oder die gütliche Beilegung aktiv zu unterstützen. Die ADS zeigt entsprechend dem gesetzlichen Auftrag gemäß § 27 Abs. 2 Satz 2 Nr. 3 AGG innerbetriebliche Schlichtungsmöglichkeiten auf oder stellt sich für vermittelnde Gespräche zur Verfügung. Hierzu kann die ADS um Stellungnahmen bei den Beteiligten ersuchen (vgl. § 28 Abs. 1 AGG), allerdings nur soweit die Beteiligten ihr Einverständnis hierzu erklärt haben. Trotz dieser Einschränkung hat die Stelle in der einvernehmlichen Konfliktbereinigung gute Erfolge erzielt. In einer Vielzahl der Fälle konnte sie die Dialog- und Kooperationsbereitschaft der Beteiligten fördern. Die ADS konnte ihnen dabei verdeutlichen, dass eine gütliche Beilegung des Konflikts im Gegensatz zu einem langwierigen Rechtsstreit mit unsicherem Ausgang eine konkrete und praktische Verbesserung ihrer Situation herbeiführt.

3. § 27 Abs. 2 Satz 2 Nr. 2 AGG

Nach § 27 Abs. 2 Satz 2 Nr. 2 AGG hat die ADS die Möglichkeit, eine Beratung auch durch andere Stellen zu vermitteln. Nur so kann gewährleistet werden,

dass den Petentinnen und Petenten eine über die vorgesehene allgemeine Information hinaus gezielte und gegebenenfalls auch einzelfallbezogene Beratung und ortsnahe Unterstützung zugänglich gemacht werden kann. Voraussetzung ist die Kooperation und Vernetzung der Tätigkeit der ADS mit den Akteurinnen und Akteuren, die auf Bundes-, Landes- und regionaler Ebene im Benachteiligungsschutz tätig sind.

4. § 27 Abs. 2 Satz 3 AGG

In ihrer Beratungstätigkeit arbeitet die Antidiskriminierungsstelle des Bundes, wie gesetzlich in § 27 Abs. 2 Satz 3 AGG vorgesehen, mit den Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages zusammen. Die ADS sieht in der Vielzahl an Beratungsstellen und damit in der Vielfalt der Beratungsmöglichkeiten einen großen Gewinn für die von Diskriminierung Betroffenen. Diese Beratungsvielfalt ist zur Verhinderung und Bekämpfung von Benachteiligung unerlässlich. Die ADS sucht und erarbeitet sich zurzeit ihren Platz in dieser vielseitigen Beratungslandschaft, um als unabhängige Stelle ihre gesetzlichen Aufgaben im Interesse der Betroffenen und folglich im Sinne eines effektiven Diskriminierungsschutzes sinnvoll wahrnehmen zu können.

Ein Jahr AGG – Interview mit Banu Bambal,ADVD

Banu Bambal ist Projektleiterin im AntiDiskriminierungsBüro (ADB) Köln/Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V. und Vorstandsmitglied des Antidiskriminierungsverbandes Deutschland (advd). Das Interview führte Andreas Merx im Auftrag der Heinrich-Böll-Stiftung am 9. August 2007.

Am 18. August jährt sich das Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG). Haben sich die mit dem Gesetz verbundenen Hoffnungen der Antidiskriminierungsverbände und -stellen erfüllt?

Das AntiDiskriminierungsBüro Köln/Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V. (ADB) hat den gesamten Prozess der Gesetzgebung begleitet und gemeinsam mit weiteren unabhängig tätigen Antidiskriminierungsbüros und -stellen beharrlich dafür gekämpft, dass zumindest die Standards der Richtlinien eingehalten werden. Wenngleich sich unsere anfänglichen Hoffnungen, es könne in Deutschland ein fortschrittliches Gesetz gegen Diskriminierung geben, leider nicht erfüllt haben, begrüßen wir natürlich, dass es nach langer Verzögerung eine gesetzliche Regelung existiert, nach der sich Betroffene gegen die erlebte Diskriminierung rechtlich zur Wehr setzen und Ansprüche geltend machen können. Obwohl die Liste der Kritik am AGG lang ist, ist es richtig, dass der Gesetzgeber eine Hierarchisierung von Diskriminierungsmerkmalen vermieden und den Diskriminierungsschutz auf alle in Artikel 13 EU-Vertrag genannten Gruppen ausgeweitet hat.

Hat das Gesetz die Arbeit der Antidiskriminierungsverbände und -stellen nachhaltig verändert und wenn ja, wie?

Zu einer nachhaltigen Veränderung oder gar Stärkung der Arbeit der unabhängigen Antidiskriminierungsbüros und -stellen hätte es gewisser Voraussetzungen bedurft. Die Stellung der Antidiskrimi-

nierungsverbände wurde in letzter Minute durch den Rechtsausschuss des Deutschen Bundestages verwässert. Und obwohl von den Betroffenenverbänden eindringlich darauf hingewiesen wurde, dass deren Klientel am häufigsten Diskriminierungen in öffentlich-rechtlichen Bereichen wie Verwaltung, Schule sowie privaten Vertragsverhältnissen erfährt, finden genau in diesen Bereichen die Regelungen des AGGs keine Anwendung. In diesem Sinne bleibt die (Beratungs-)Arbeit der unabhängigen Antidiskriminierungsbüros und -stellen auch, oder gerade, nach Inkrafttreten des AGGs immens wichtig.

In der Debatte um das AGG war oft von befürchteten „Klagefluten“, „Sammelklagen mit Rekordsummen“ und einem „Ende der Vertragsfreiheit“ die Rede. Gibt die Umsetzungspraxis diesen Szenarien nun Recht?

Nein, in keiner Weise. Die von Arbeitgeber-, Wirtschaftsverbänden sowie Anwaltsvereinigungen vor und nach Inkrafttreten des AGG befürchteten „Prozesslawinen“ oder ähnlich gearteten Szenarien haben sich nicht bewahrheitet. Die Urteile, die nach dem Erlass der Antidiskriminierungsrichtlinien ergingen, zeigen, dass sich vor allem Betroffene mit einer großen Beschwerdemacht auf das AGG berufen. Zu einem Großteil waren es Ärzte, Piloten oder Beamte, die die Gerichte wegen Diskriminierung in Anspruch nahmen. Von diesem „bürokratischen Ungetüm“ - wie das AGG nach wie vor bezeichnet wird - und der damit verbundenen Verunsicherung von Arbeitgebern profitieren vor allem gut aufgestellte Schulungsunternehmen, die Firmen, Institutionen und sogar einzelne Kommunen bzgl. der „Stolpersteine“, die sich im Zusammenhang mit dem AGG ergeben, beraten.

¹ *Wiedergabe von http://migration-boell.de/web/diversity/48_1254.asp mit freundlicher Genehmigung der Heinrich-Böll-Stiftung

Warum war die Debatte aus Ihrer Sicht denn in Deutschland so heftig? In anderen europäischen Ländern war das nicht so.

Die bis heute anhaltende Kritik vieler Unions- und FDP-Politiker sowie die starke Tendenz vieler - meist konservativ orientierter - Medien zu negativer und polarisierender Berichterstattung haben eine sachliche Auseinandersetzung vor und nach Umsetzung der vier EG-Richtlinien in nationales Gesetz sehr erschwert, zeitweilig sogar unmöglich gemacht. Die Kritiker und Gegner des AGGs belächelten die auf kommunaler, regionaler und Bundesebene tätigen unabhängigen Antidiskriminierungsbüros und -stellen als „Empörungsbeauftragte“ und verwiesen auf die in Deutschland bereits existierenden innerstaatlichen Rechtsvorschriften gegen Diskriminierung (z.B. Art. 3 des Grundgesetzes, Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts). An vielen Stellen dienten solche Diskussionen sogar als Vehikel für bereits vorurteilsbehaftete Einstellungen.

Im Gegensatz zu anderen EU-Staaten ist Deutschland noch weit davon entfernt, seine ethnisch-kulturelle Vielfalt wertzuschätzen und zu würdigen, geschweige denn, diskriminierendes Verhalten und/oder diskriminierende Bestimmungen wirklich zu ächten und zu ahnden. Diskriminierungen werden am ehesten in Form gewaltsamer körperlicher und verbaler Übergriffe auf ethnische Minderheiten, meist verursacht von rechtsextremistisch orientierten Gruppierungen wahrgenommen. Hierbei wird völlig ignoriert, dass Rassismus und Diskriminierung schon längst keine Randerscheinungen mehr sind, sondern zunehmend aus der sog. „Mitte der Gesellschaft“ kommen. Die Bekämpfung von Rassismus in jedweder Form, so auch in Form von institutioneller und struktureller Benachteiligung, ist und bleibt eine dauerhafte gesellschaftliche Herausforderung, die stärker als bisher zu einer gesamtgesellschaftlichen Querschnittsaufgabe gemacht und als wichtiges politisches Handlungsfeld erkannt werden muss. Denn nicht zuletzt wird eine umfassende bundesdeutsche Antidiskriminierungspolitik durch die Behandlung des Themas im politischen Kontext und in der Öffentlichkeit bestimmt.

Man gewinnt oft den Eindruck, dass das Thema Antidiskriminierung und AGG in der Öffentlichkeit nach einer heftigen Debatte keine große Rolle mehr spielt. Kennen Betroffene das Gesetz überhaupt?

Das ist ganz unterschiedlich. Das Antidiskriminierungsbüro (ADB) Köln/Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V. suchen von Diskriminierung betroffene Personen auf, die über das AGG gut informiert sind und von uns eine Unterstützung, etwa im Sinne eines Coachings, erhalten. Andere wiederum bedürfen einer verstärkten Aufklärung über Unterstützungs- und Handlungsmöglichkeiten, die ihnen zu Verfügung stehen, um gegen die erlebte Diskriminierung anzugehen.

Mit welchen Maßnahmen kann es Ihres Erachtens gelingen, die Öffentlichkeit weiter zu sensibilisieren und Betroffene auf die durch das Gesetz – trotz aller Kritik – verbesserten rechtlichen Möglichkeiten aufmerksam zu machen?

In erster Linie muss die Existenz eines solchen Gesetzes, auch wenn es in der Praxis noch keinen uneingeschränkten Rechtsschutz gegen Diskriminierung bietet, sichtbar gemacht werden. Hier muss vor allem die neu gegründete Antidiskriminierungsstelle des Bundes im Rahmen von umfassenden Sensibilisierungs- und Öffentlichkeitsmaßnahmen entsprechende Schritte einleiten. Jedoch nicht nur in Form von Aufklärungs- und Informationsbroschüren, sondern auch durch gezielte Bildungsarbeit. Die um das AGG herum geführten kontroversen Diskussionen machen zudem eine breit angelegte „Imagekampagne“ zwingend erforderlich.

Welche Fälle nach AGG landen bei Ihnen? Hat sich die Fallstruktur bzw. die Betroffenenstruktur seit Inkrafttreten des Gesetzes geändert?

Seit Inkrafttreten des AGG verzeichnen wir zwar einen steigenden Beratungsbedarf, die Fallstruktur bzw. die Betroffenenstruktur hat sich allerdings nur unwesentlich geändert. Nach wie vor ereignet sich der prozentual größte Anteil der uns gemeldeten

Diskriminierungen auf Ämtern und/oder Behörden, gefolgt von Beschwerden aus dem öffentlich-rechtlichen Bildungsbereich. Beides sind Bereiche, die aus dem Anwendungsbereich des AGG herausgehalten worden sind. Hier wird durch die fehlende Regelung bewusst und deutlich gegen europäisches Recht verstoßen.

Welche Rolle nimmt das Thema „Mehrfachdiskriminierungen“ in Ihrer Arbeit ein?

Der Aspekt der mehrfachen Diskriminierung hat in der Arbeit des AntiDiskriminierungsbüro (ADB) Köln/Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V. schon immer eine zentrale Rolle gespielt, obgleich wir eine Anlaufstelle für von rassistischer Diskriminierung Betroffene sind. Unsere Erfahrungen aus der Beratungspraxis verdeutlichen, dass die erlebte Diskriminierung selten an ein Merkmal anzuknüpfen ist. Es sind auch nicht immer die realen, vermeintlichen oder konstruierten Merkmale selbst, die eine Person aufgrund verschiedener zusammenwirkender Merkmale zum Opfer von Diskriminierung machen, sondern die Zuschreibungen, die mit diesen Merkmalen in Verbindung gebracht werden. Ebenso komplex und vielschichtig sind auch die möglichen Folgen von Diskriminierungserfahrungen. Eine nachhaltige Unterstützung erfahren die Betroffenen dann, wenn Ratgebende im Beratungsprozess angemessen auf die mehrdimensionalen Folgen von Diskriminierung reagieren.

In Bezug auf die arbeitsrechtlichen Regelungen des AGG war in der Diskussion oft davon die Rede, dass man hier keine weiteren Gesetze brauche und die Betriebe sowieso schon genügend unternehmen würden. Wie sieht es Ihres Erachtens in den Unternehmen und Betrieben mit der Umsetzung aus?

In der Beratungspraxis konnten wir wiederholt feststellen, dass Unternehmen und Betriebe ihren Arbeitgeberpflichten nach dem AGG bisher nur unzureichend nachgekommen sind. In vielen der von uns seit Geltung des AGG bearbeiteten Diskriminierungsbeschwerden aus dem Arbeitsbereich mussten

wir die jeweiligen Unternehmen und Firmen erst darauf aufmerksam machen, dass sie Maßnahmen zum Schutz und zur Beendigung der Diskriminierungshandlungen zu ergreifen haben. In einigen Fällen kam es sogar vor, dass Maßnahmen gegen die Personen ergriffen wurden, die sich gegen diskriminierende Verhaltensweisen oder Äußerungen der Kollegen wiederholt beschwert haben.

Es gibt die Überlegung, ob das AGG dazu führen könnte, dass etwa MigrantInnen erst gar nicht mehr zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen werden, da sie wegen dem AGG „potentiell“ durch die Klagemöglichkeiten „Ärger machen“ könnten. Können Sie das so beobachten?

Ich kann mir sehr gut vorstellen, dass viele Unternehmen wegen dem „AGG-Potential“ einiger BewerberInnen derartige „betriebliche Auswahlverfahren“ praktizieren. Hier müsste man sicherlich in Form von sog. testings nachweisen, dass etwa der Zugang von Menschen mit Migrationshintergrund zum Ausbildungs- und/oder Arbeitsmarkt bei gleicher Qualifizierung durch unmittelbare Diskriminierung behindert wird.

Die kurze Frist von zwei Monaten zur Geltendmachung von Ansprüchen aufgrund des AGG wurde stark kritisiert. Wie wirkt sich die Regelung nun in der Praxis aus?

Nach dem AGG gilt, dass Benachteiligte Ansprüche, ganz gleich ob arbeitsrechtlich oder allgemein zivilrechtlich, binnen zwei Monaten geltend machen müssen. Arbeitsrechtliche Klagen müssen zudem in einem Zeitraum von drei Monaten eingereicht werden.

Diese Zwei-Monats-Frist für die Geltendmachung von Ansprüchen verstößt nicht nur gegen die EU-Richtlinien, wonach Klagefristen oder sonstige Fristen die Rechtsdurchsetzung nicht erschweren oder unmöglich machen dürfen, sondern widerspricht zudem gänzlich der Lebensrealität der von Diskriminierung betroffenen Menschen. Oftmals suchen von Diskriminierung Betroffene die Beratungsstellen auf, bei denen die Diskriminierung durchaus bis zu acht Monaten oder länger zurückliegt. Die Bera-

tungspraxis zeigt, dass es auf Seiten der Betroffenen viele Barrieren gegen eine sofortige Rechtsanmeldung gibt - wie etwa noch fehlende Kenntnisse über rechtliche und prozessuale Möglichkeiten nach dem AGG, unzureichende Infrastruktur von Angeboten, die Betroffenen in Fällen von Diskriminierung beratend oder unterstützend zur Seite stehen sowie Scham und Angst vor Repressalien und/oder weiterer Stigmatisierung - oder aber, weil Betroffene das Geschehene nicht als eine Form von Diskriminierung wahrnehmen oder sich selbst für den Vorfall beschuldigen.

Bei so kurzen Fristen können natürlich auch Schlichtungsverfahren bzw. Mediation, die in einigen Fällen sicherlich eine gute Alternative zur gerichtlichen Auseinandersetzung bieten, nicht genutzt werden.

Ebenso stark in der Kritik der Betroffenenverbände stand die in letzter Minute nochmals veränderte Regelung zur Beweislasteilerleichterung. Es wurde bezweifelt, dass die Regelung die ohnehin schwierige Beweisführung für Betroffene verbessern könnte. Die FAZ schrieb damals diesbezüglich: „Das wird sich totlaufen“. Wie sieht es in der Praxis damit aus?

In der Beratungspraxis hat sich die Regelung zur Beweislasteilerleichterung als nicht ausreichend erwiesen. Die von Diskriminierung betroffene Person muss, um ihre Ansprüche durchzusetzen, Indizien vortragen, aus denen das Gericht dann erkennen kann, dass das beanstandete Verhalten auf einem nach § 1 AGG unzulässigen Grund beruht. Im konkreten Diskriminierungsfall bleibt der Betroffene oftmals in vollem Umfang beweisbelastet, da viele Diskriminierungssituationen durch ein starkes Machtungleichgewicht zwischen Diskriminierenden und Diskriminierten geprägt sind, die sich wiederum auf die Beweisführung auswirken.

Das AGG verlangt „merkmalsneutrale“ Stellenausschreibungen. Können Sie hier bereits Sensibilisierungen auf der Arbeitgeberseite feststellen?

Ja, schon, wobei es sich hierbei weniger um eine Sensibilisierung hinsichtlich diskriminierender Strukturen und Mechanismen beim Zugang zum Arbeits-

markt handelt, sondern vielmehr um die Angst vor sog. AGG-Hoppeln. Diese bewerben sich auf Stellenausschreibungen, die nach dem AGG unzulässig sind, weil sie etwa nicht geschlechtsneutral formuliert sind, um dann bei einer Absage Schadensersatzforderungen zu erheben. Die Praxis zeigt allerdings, dass das AGG-Hopping bei weitem nicht so ausgeprägt ist wie befürchtet.

Es wurde bezweifelt, ob die Regelungen des AGG hinsichtlich des Wohnungsmarkts in Bezug auf die Antirassismusrichtlinie überhaupt richtlinienkonform ist? Wie sieht hier die Praxis aus? Wollen die Antidiskriminierungsverbände in diesem Punkt aktiv werden, um ggf. Nachbesserungen zu erwirken?

Das Antidiskriminierungsbüro (ADB) Köln/Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V. erreichten seit Inkrafttreten des AGG vermehrt Beschwerden von Mitinteressierten deutscher Staatsangehörigkeit mit einem „ausländischen“ Namen über diskriminierende Auswahlpraktiken vieler privater Vermieter in Köln und Umgebung. Die Ausnahmeklausel § 19 Absatz 3 AGG für die Vermietung von Wohnraum regelt, dass „eine unterschiedliche Behandlung im Hinblick auf die Schaffung und Erhaltung sozialer stabiler Bewohnerstrukturen und ausgewogener Siedlungsstrukturen sowie ausgeglichener wirtschaftlicher, sozialer und kultureller Verhältnisse zulässig“ sein kann. Für die Ratsuchenden, die sich an unsere Beratungsstelle gewandt haben, bedeutet diese im AGG verankerte zulässige Ungleichbehandlung eine herbe Enttäuschung, weil das vermeintliche Recht auf Gleichbehandlung sich als gegenteilig erweist. Diese Regelung verstößt somit selbst gegen die Antirassismus-Richtlinie.

Das AGG ist in seiner jetzigen Form nicht nur in diesem Punkt mit den Vorgaben der Richtlinien nicht vereinbar, sondern in vielen weiteren Regelungen auch. Es fällt an einigen, vor allem für von Diskriminierung Betroffene entscheidenden Stellen weit hinter die Vorgaben der Richtlinien zurück, die das Schutzniveau der Betroffenen senken und die Durchsetzbarkeit ihrer Ansprüche deutlich verschlechtern. Die Gründungsmitglieder des Antidiskriminierungs-

verbandes Deutschland (advd) haben diese Kritik an der unzureichenden Umsetzung der EG-Antidiskriminierungsrichtlinien in Deutschland bereits an die EU-Kommission herangetragen. Unlängst hat die Kommission schon förmliche Aufforderungen an 14 Mitgliedsstaaten gerichtet, die EU-Regelungen zum Verbot von Diskriminierungen aufgrund der „Rasse“ und der ethnischen Herkunft in vollem Umfang umzusetzen. Von der EU-Kommission erwarten wir, dass sie auch mit Deutschland in Verhandlungen tritt und Nachbesserungen erwirkt.

Die öffentlichen Verwaltungen sind ja weitestgehend aus dem AGG ausgeklammert, obwohl bekannt ist, dass gerade in diesem Bereich ein hohes Maß an Diskriminierungen beklagt wird. Findet aus Ihrer Wahrnehmung hier nun trotzdem eine Sensibilisierung statt?

Die meisten öffentlichen Verwaltungen haben es sicherlich nicht versäumt ihren Beschäftigten Auskunft über ihre Rechte nach dem AGG zu geben. Eine Sensibilisierung für diskriminierende Zusammenhänge lässt sich per Gesetz oder der bloßen Aushändigung des Gesetzestextes natürlich nicht verordnen. Hier sind gezielte Schulungen/Qualifizierungen erforderlich, die nicht nur die reine Rechtslage nach dem AGG darstellen, sondern auch über Erscheinungsformen und Wirkungsweisen von Diskriminierung in öffentlichen Verwaltungen aufklären.

Die Stellung der Antidiskriminierungsverbände in der rechtlichen Unterstützung der Betroffenen wurde in letzter Minute nochmals abgeschwächt. Sie haben nun kein echtes Verbandsklagerecht sondern können nur als Beistände vor Gericht dabei sein. Haben Sie schon Erfahrungen mit dieser Konstruktion gemacht?

Bislang noch nicht. Antidiskriminierungsverbände können nach dem AGG nur in solchen Verfahren als Beistände Betroffener auftreten, in denen eine Vertretung durch AnwältInnen nicht vorgeschrieben ist. Sie können jedoch weder im Namen der Betroffenen, die sie unterstützen und begleiten, auftreten noch Fälle auf eigene Initiative hin vor Gericht bringen. Durch diese Regelung ist leider eines der

wichtigsten Forderungen der unabhängigen Antidiskriminierungsbüros und -stellen im AGG nicht mehr vorhanden. Dabei ist ein echtes Verbandsklagerecht gerade bei strukturellen Diskriminierungen unabdingbar, um über den Einzelfall hinaus diskriminierende Regelungen zu beseitigen. Um dennoch dem Gesetz in der Praxis Geltung zu verschaffen und dessen Rahmen mit positiven Gerichtsurteilen zu erweitern, werden sich Betroffene und ihre Unterstützer zukünftig direkt auf die Richtlinien berufen müssen.

Die strategische Prozessführung und sog. Musterprozesse werden in der Antidiskriminierungsarbeit als wirksames Mittel zur Entwicklung adäquater Rechtsstandards und zur Bewusstseinsbildung gesehen. Gibt es hier Bestrebungen der Antidiskriminierungsverbände aktiv zu werden?

Ja, auf jeden Fall. Gerade nach der unzureichenden Umsetzung der EU-Antidiskriminierungsrichtlinien in Deutschland nimmt die Bedeutung dieser Instrumentarien enorm zu, um das bestehende Recht (AGG) durch Urteile zu klären und dessen Anwendung zugänglicher und effektiver zu machen sowie neue Rechtsinstrumente bzw. Auslegungsweisen hervorzubringen, um Betroffene besser gegen Diskriminierung zu schützen. Oftmals scheidet dies an den nicht ausreichenden finanziellen Mitteln der Betroffenen und den fehlenden Möglichkeiten einer kompetenten Rechtsberatung. Aus diesem Grund hat das Netzwerk der Antidiskriminierungsbüros in NRW, die seit über 9 Jahren Beratung in Fällen von rassistischer Diskriminierung durchführen, die Stiftung „Leben ohne Rassismus - Rechtshilfe für Betroffene und Gegner von Rassismus“ ins Leben gerufen. Der vorrangige Stiftungszweck besteht in der finanziellen Unterstützung sowie Beratung und Begleitung von Betroffenen bei Klagen gegen Diskriminierung.

Es gibt seit Mai 2007 den Antidiskriminierungsverband Deutschland, ein Zusammenschluss unabhängiger Antidiskriminierungsbüros/-stellen, Selbstorganisationen und wissenschaftlichen Einrichtungen vornehmlich aus

der Antirassismus- und Antidiskriminierungsarbeit. Was macht der Antidiskriminierungsverband und was sind seine Ziele?

Der Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd) bündelt das fachliche Wissen, die Ressourcen und das Engagement seiner Mitgliedsorganisationen in einem Dachverband und trägt damit zur Stärkung sowie nachhaltigen Etablierung einer bundesweiten Antidiskriminierungskultur bei. Der advd tritt entschieden für die Interessen von Diskriminierung Betroffener ein, betreibt eine aktive Lobby- und Öffentlichkeitsarbeit und strebt dabei eine konstruktive Zusammenarbeit mit Politik, Behörden, der Wirtschaft, der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und anderen zivilgesellschaftlichen Akteuren an, um individuelle und institutionelle Benachteiligungen aufzudecken und zu überwinden.

Die Erfahrungen aus der täglichen Beratungspraxis der Mitglieder zeigen, dass u.a. das AGG in seiner bisherigen Form die europäischen Richtlinien gegen Diskriminierung nur unzureichend umsetzt. Zu den Forderungen des advd zählen deshalb eine rasche und EU-richtlinienkonforme Änderung des AGGs, die Anwendbarkeit eines Antidiskriminierungsrechtes ebenso in öffentlich-rechtlichen Bereichen wie Verwaltung, Schulen, Sicherheit wie auf private und arbeitsrechtliche Vertragsverhältnisse sowie ein echtes Verbandsklagerecht. Seine Aufgaben sieht der Verband vornehmlich in der Entwicklung von Mindeststandards in der Antidiskriminierungsarbeit, Erarbeitung gemeinsamer Handlungs- und Interventionsstrategien, systematischen Dokumentation der von Diskriminierung (serfahrungen), Veranlassung und Herausgabe empirischer Studien, die das tatsächliche Ausmaß und die Wirkungsweisen von Diskriminierung in Deutschland öffentlich machen, kritische Begleitung der Arbeit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der Herausgabe entsprechender Schattenberichte. Einen besonderen Schwerpunkt legt der advd auf die Stärkung (Empowerment) von Betroffenen.

Im Gesetzgebungsverfahren wurde oft darüber nachgedacht, ob die Umsetzung des AGG zu einer stärker

merkmalsübergreifenden horizontalen Zusammenarbeit der oft an Merkmalen orientierten Betroffenenverbände führen würde. Können Sie einen solchen Prozess beobachten?

Bereits vor dem Gesetzgebungsverfahren gab es eine merkmalsübergreifende horizontale Zusammenarbeit unter den Betroffenenverbänden. In einzelnen Fällen sogar eine gemeinschaftliche horizontale Bearbeitung von Diskriminierungsbeschwerden. Eine der zentralen Forderungen dieser Betroffenenverbände war es ja auch, den Schutz vor Diskriminierung nicht nur auf die in den vier EU-Richtlinien enthaltenen Diskriminierungsgründe zu beschränken, sondern auf alle in Artikel 13 EU-Vertrag genannten Gruppen auszuweiten.

Haben Sie bereits eine Kooperationsstruktur mit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS)? Hilft die ADS bei der Rechtsdurchsetzung? Was wünschen Sie sich von der Arbeit der ADS?

Sowohl auf Landes- (Netzwerk der Antidiskriminierungsprojekte in NRW) als auch auf Bundesebene (Antidiskriminierungsverband Deutschland) gibt es erste Ansätze einer Kooperationsstruktur zur ADS, die zukünftig weiter auf- und ausgebaut werden soll.

In ihrer gegenwärtigen Ausgestaltung ist die ADS nur sehr bedingt dazu geschaffen, eine wirkliche Hilfe für von Diskriminierung Betroffene anzubieten. Wendet sich z.B. eine von Diskriminierung betroffene Person an die ADS, dann kann diese darüber informieren, welche rechtlichen Ansprüche Betroffene haben und wie sie diese Ansprüche durchsetzen können. Eine Rechtsberatung erfolgt jedoch nicht! Eine eigene Einmischung in den Diskriminierungsfall ist der ADS insoweit möglich, als sie eine gütliche Einigung zwischen Betroffenen und Diskriminierenden anstreben kann. Ferner kann die ADS die Betroffenen an eine geeignete Beratungsstelle weiterleiten. Diese Aufgaben stehen jedoch unter dem Vorbehalt, dass kein/e andere/r Beauftragte/r der Bundesregierung für den Fall zuständig ist. Gibt es eine solche Zuständigkeit anderer Beauftragter, dann ist die Antidiskriminie-

rungsstelle zur sofortigen Weiterleitung des Falles verpflichtet. Zu einer fundierten Erforschung und Offenlegung von Diskriminierungen und diskriminierenden Strukturen gehört jedoch unabdingbar die Möglichkeit zur eigenständigen Ermittlung und Intervention in Diskriminierungsfällen. Die ADS wird eine klassische Antidiskriminierungsberatung nicht leisten können, denn erst durch die persönliche Beratung und Begleitung von Menschen mit Diskriminierungserfahrungen werden wichtige Informationen über Erscheinungsformen und Wirkungsweisen von Diskriminierung gewonnen. Dieses Wissen wiederum bildet eine entscheidende Grundlage zur Identifizierung des tatsächlichen Ausmaßes und der konkreten Formen von Diskriminierung sowie für die Entwicklung wirksamer Präventionsmaßnahmen und Interventionsstrategien gegen Diskriminierung. Die ADS kann all dieses nicht in dem Umfang leisten wie dies etwa die Mitgliedsorganisationen des advd schon seit Jahren tun.

Die Mitgliedsorganisationen des advd hingegen positionieren sich ganz klar für den Betroffenen. Eine besonders wichtige Leitlinie hierbei ist daher das Empowerment der ratsuchenden Personen. Dies beinhaltet vordringlich die Aufklärung der Betroffenen

über ihre Rechte, die gemeinsame Entwicklung von Bewältigungs- und Interventionsstrategien sowie die Aktivierung und Stärkung der Eigeninitiative und des Selbsthilfepotential der Ratsuchenden gegen die erlebte Diskriminierung. Zudem verfügen die Mitgliedsorganisationen über langjährige Erfahrungen bei der Aufnahme und Bearbeitung von Diskriminierungsfällen. Auch die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) leitet zuweilen Diskriminierungsbeschwerden an die Mitgliedsorganisationen des advd als kompetente Anlaufstellen für von Diskriminierung Betroffene weiter. Die Interventionsmöglichkeiten der Mitgliedsorganisationen reichen dabei von der Anforderung von Stellungnahmen, Begleitung zu und Unterstützung der Betroffenen in Gesprächen über die Anstrengung eines Rechtsstreits bei einem Präzedenzfall (sog. „strategische Prozessführung“) bis hin zu Einleitung öffentlichkeitswirksamer Strategien (z.B. Pressemitteilungen über den konkreten Diskriminierungsfall/Skandalisierung).

Von der Arbeit der ADS erhoffen wir uns u.a., dass sie einen nachhaltigen Beitrag zur Förderung von Gleichbehandlung und zur zielgerichteten Umsetzung von Präventions- und Interventionsmaßnahmen gegen Diskriminierung leistet.

Die Kosten der Gleichbehandlung – Anmerkungen zur Hoffjan-Studie*

Monika Bergen

Gleichbehandlung ist teuer und wirkungslos – glaubt man einer Studie, die seit Mitte August 2007 durchs Internet geistert. Das Rechtsportal lexisnexis¹ verbreitet: "Schon heute kostete das Antidiskriminierungsgesetz die Wohnungswirtschaft 1,72 Milliarden EUR". Die Bundesvereinigung der Spitzenverbände der Immobilienwirtschaft (BSI)² relativiert den Befund immerhin zu "kostet der deutschen Wirtschaft".

Ursprung der Sorge um die Belastung deutscher Unternehmen durch Kosten der AGG-Umsetzung ist die sog. 'Hoffjan-Studie'³. Ein Jahr nach Inkrafttreten des Gesetzes haben die Betriebswirte Prof. Dr. Andreas Hoffjan und Annehild Bramann von der Universität Dortmund im Auftrag der Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft, einer PR-Agentur des Arbeitgeberverbandes Gesamtmetall, "erstmalig sämtliche Folgewirkungen des Gesetzes untersucht und hieraus die unternehmensbezogenen und quantifizierbaren Folgekosten für Deutschland berechnet."⁴ Aufgrund von 27 explorativen Experteninterviews mit Unternehmen, Fachanwälten und Verbänden erstellten sie das Konzept sowie den Fragebogen für die "großzahlige schriftliche Befragung" von Personalverantwortlichen aus 501 Unternehmen. Im "Gesamtfazit" kommen sie zu folgenden - einschließlich

Fettdruck wörtlich zitierten - Einzelergebnissen⁵:

- Die Unternehmen haben vielfältige (Präventiv-) Maßnahmen ergriffen: So haben etwa 63% der Befragten ihre Mitarbeiter bereits im Umfragezeitpunkt geschult und 64% haben bzw. planen spezifische „AGG-konforme Standard-Handlungsanweisungen“. Risiken aus der ‚umgekehrten Beweislast‘ bewegten viele Unternehmen zur gerichtssicheren Dokumentation sämtlicher AGG-relevanter Vorgänge.
- Die Einführung des AGG hat die **Unternehmen** in Deutschland im ersten Jahr mit **mindestens 1,73 Mrd. Euro** belastet, wobei die Themenbereiche Strategie (35%) und Schulungen (31%) die größten Kostenblöcke darstellten. Umgerechnet auf ein Unternehmen verursachte das AGG **pro** sozialversicherungspflichtigen **Mitarbeiter** durchschnittlich Kosten von **72,50 Euro**. Dabei bildet dieser Wert **infolge der** nicht einbezogenen **qualitativen Wirkungen** des Gesetzes eine **Kostenuntergrenze**.
- Unbeabsichtigte Nebenwirkungen des AGG zeigen sich vor allem in Verbindung mit dem Einstellungsprozess. Über 80% der Unternehmen bestätigten, dass zu künftig **Begründungen** von personellen Entscheidungen **unterbleiben**. Nachteilig zeigt sich diese „Vorsichtsmaßnahme“ z.B. in den Standardabsageschreiben an Bewerber, die es als Reaktion auf das AGG jetzt bei 84% der Befragten gibt. Dies verbaut den Jobsuchenden die Chance auf ein ehrliches Feedback.
- Den Kosten des AGG steht ein sehr geringer Nutzen gegenüber: 87% verbinden mit dem Gesetz **im Wesentlichen zusätzliche Bürokratie**.

* Kurzzbericht des Lehrstuhlprojekts im Auftrag der Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft GmbH zum Thema: Empirische Erhebung der Gesetzesfolgekosten aus dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), Universität Dortmund, Lehrstuhl für Unternehmensrechnung und Controlling Prof. Dr. Andreas Hoffjan / Dipl.-Kffr. Annehild Bramann, 15.08.2007' <http://www.insm-tagebuch.de/wp-content/uploads/2007/08/insm-studie-agg-insm-tagebuch.pdf>

¹ <http://www.lexisnexis.de/aktuelles/immobilien/132111/jahresueckblick-des-bsi>

² http://www.haufe.de/SID115.C5V1-z9iSoE/newsDetails?newsID=1201792831.99&d_start:int=22&topic=Immobilien&topicView=Immobilien

³ cf. Fußnote*

⁴ S. III der insgesamt (incl. Titelblatt, Gliederung, Gesamtfazit und Zusammenfassung) 23 Seiten umfassenden mit 9 teils mehr als halbseitigen Grafiken und drei Tabellen sehr großzügig gelayouteten Studie

⁵ S. III f ; im folgenden nicht mit Quellenangabe zitierte Textstellen beziehen sich auf das zitierte ‚Gesamtfazit‘.

tie, wobei über 74% der Unternehmen im Sample das **AGG** insgesamt als **überflüssig** bewerten. Zudem bescheinigen 80% dem AGG sogar **erhebliches Missbrauchspotential**, da es „neue Klagetürchen öffnet“.

- Über 76% der befragten Unternehmen bestätigen außerdem, dass das AGG viele unklare Rechtsbegriffe und Rechtsfolgen beinhaltet. Dies zeigt erhebliche handwerkliche Mängel in der Ausgestaltung und verunsichert die Unternehmen.

Ein déjà vu-Gefühl beschleicht die unvoreingenommene Leserin. Hatten nicht dieselben Vokabeln die Umsetzung der EU-Gleichbehandlungsrichtlinien in das AGG lautstark begleitet? Benötigt deren Wiedererweckung in Konzept und Fragebogen wirklich 27 Expertenköpfe? Oder 501 Personaler aus nach Größe und Branche nicht näher spezifizierten Unternehmen? Ob Kleine und Mittlere Unternehmen, Global Player oder Handwerksbetriebe das AGG umsetzen, dürfte doch nicht unerheblich sein. Ebenso wenig, ob eine signifikante Anzahl befragter Unternehmen bereits mit anderen Antidiskriminierungsstrategien wie der Geschlechtergleichstellung oder dem Diversity Management gute Erfahrungen gemacht hat. Sie alle sollten zu gleichermaßen stereotypen Antworten kommen?

Überhaupt die Zahlen. Da wird von 501 Antwortenden gesprochen, aber nicht von Art und Zahl der Angeschriebenen. Und von welchen Zahlen genau wurde beider Extrapolation „aus dem Untersuchungssample auf Unternehmen in Gesamtdeutschland ... anhand der Mitarbeiterzahlen“⁶ ausgegangen? Die bloße Behauptung „nur die aus den Fragen direkt oder indirekt ableitbaren, valide und fundiert berechenbaren Kosten ... [nach] Zeitangaben, etwa in Manntagen“⁷ zugrundegelegt zu haben, reicht für eine solide Kurzfassung nicht aus.

Die Liste der Fragwürdigkeiten ließe sich beliebig verlängern. Möglich, dass die Antworten auf solche und ähnliche Fragen zur Konzeption der Studie

in der Langfassung enthalten sind. Die steht aber nicht im Web, sondern ist beim Lehrstuhl für Unternehmensrechnung und Controlling der Universität Dortmund oder der genannten Agentur für € 30 zu haben. Sie zu berücksichtigen hieße, die Wirkung der Internet-Veröffentlichung ignorieren, die mit Angaben hantiert, die allein die Ergebnisse nicht stützen und damit ideologisch wirken.

Dass weiterhin umstandslos von „Beweislastumkehr“ gesprochen wird, mag im Alltagsgebrauch durchgehen. Von einer Studie, die wissenschaftliches Instrumentarium bemüht, wird man die korrekte Beschreibung eines einfach strukturierten Gesetztextes erwarten dürfen.

Ähnliches gilt für die Behauptung, künftig seien nur noch „nichtssagende Standardabsageschreiben an Bewerber“ möglich (Bewerberinnen und andere Frauen kommen im Text gar nicht erst vor). So als hätten diese alle bisher regelhaft „die Chance auf ein ehrliches Feedback“ gehabt. Ein Vergleich der Bewerbungsverfahren in den Unternehmen vor und nach Inkrafttreten des AGG hätte da sicher Genaueres erbracht. Der aber fehlt. Ebenso die Betrachtung des Vorher und Nachher bei der Frage des gestiegenen Bürokratieaufwandes. Warum wird diese Frage ausgerechnet beim AGG gestellt, wo Unternehmen im übrigen gerne alles auf Tausenden von Seiten oder auf Hochglanz dokumentieren, wenn sie es nur für sinnvoll halten, etwa im Rahmen der Zertifizierung oder Werbung? Da hätte es sich angeboten, Unternehmen, die z.B. die Vorschriften zur Geschlechtergleichstellung korrekt umgesetzt haben, gezielt zu befragen und den anderen gegenüber zu stellen. Dass beide Gruppen die gleichen Antworten gegeben hätten, darf man füglich bezweifeln. Vielmehr scheinen die Unternehmen, die jetzt am lautesten klagen, diese Regelungen bisher konsequent ignoriert zu haben.

Überhaupt ist zu fragen, ob eine Studie zu aussagekräftigen Ergebnissen kommen kann, die lediglich die Unternehmerseite befragt, und diese vornehmlich zu den Kosten, die sie mit dem AGG in Verbindung bringt. Keinesfalls darf dann jedenfalls von

⁶ S. 5 unten

⁷ S. 5

“sämtliche[n] Folgewirkungen des Gesetzes ... und .. [den] unternehmensbezogenen und quantifizierbaren Folgekosten für Deutschland” gesprochen werden. Weder die gesamtgesellschaftlichen Kosten, die diskriminierendes Verhalten verursacht, noch die der Arbeitnehmerseite – vor allem derjenigen, die aufgrund von Diskriminierung vor Unternehmenstüren bleiben mussten – sind berücksichtigt. Ebenso wenig werden die positiven Folgen der AGG-Umsetzung berechnet. Auch die sind bekanntlich nicht gering. Das wissen vor allem diejenigen Unternehmen, die, durchaus mit einem einigem Aufwand, auf das Potenzial der Mitarbeitervielfalt gesetzt, ein Diversity Management eingeführt oder auf Kundenkreise reagiert haben, die nichtdiskriminierendes Verhalten honorieren und Anbieter meiden, die sich hier verweigern.

Wo von den Kosten der Mitarbeiterschulung und anderen Strategien gesprochen wird, weist die Studie letztendlich – wenn auch wohl eher unbeabsichtigt – in die richtige Richtung. Was sonst könnte denn gesellschaftlichen Wandel bewirken, wenn nicht Schulung und die Entwicklung von Strategien und “AGG-konformen Standard-Handlungsanweisungen”. Dass die „Erfahrungen der Unternehmen mit [dem] Missbrauchspotential .. zahlenmäßig bisher nicht so hoch [sind]“⁸ und “[w]eitere Erfahrungen, wie z.B. Schadensersatz, Mitarbeitersanktionierungen oder andere .. zwar bestätigt [wurden], aber (noch) in nicht nennenswertem Umfang”⁹ ist ein zwar verschämtes, aber doch positives Eingeständnis.

⁸ S. 13

⁹ ebenda

Antidiskriminierung bei unseren Nachbarn: Frankreich

Antidiskriminierungsrecht und Antidiskriminierungspolitik in Frankreich – eine Analyse vor dem Hintergrund der Ausschreitungen in französischen Vorstädten

Sylvia Cleff Le Divillec, Andreas Merx

Herbst 2005, Herbst 2006 und nun der November 2007. Wieder einmal sind französische Vorstädte Schauplatz gewaltsamer Jugendkrawalle geworden. Brennende Autos, marodierende maskierte junge Männer, zum Teil schwer verletzte Polizisten und zerstörte öffentliche Einrichtungen bestimmen das Bild. Das Ausmaß und die Brutalität der nächtlichen Ausschreitungen sind dieses Mal noch erschreckender als schon die Jahre zuvor. Der Hass und die Wut der jungen Franzosen aus den Vorstädten - viele der Jugendlichen stammen aus Einwandererfamilien aus dem Maghreb oder Westafrika, die oft bereits in der dritten, vierten oder fünften Generation in Frankreich leben – kennt keine Grenzen und macht selbst vor dem Gebrauch von Schusswaffen, Übergriffen auf unbeteiligte Passanten und der sinnlosen Zerstörung von Kindertagesstätten, in denen zum Teil die eigenen Geschwister untergebracht sind, keinen Halt.

Aus der Sicht vieler Beobachter und Kommentatoren ist die neuerliche Eruption von Gewalt, die der durch einen Polizeieinsatz verursachte Unfalltod zweier Vorstadtjugendlicher ausgelöst hat, auch eine Reaktion auf das Versagen der französischen Integrationspolitik sowie einer massiven sozialräumlichen, sozialen und ethnischen Diskriminierungserfahrung. Die dramatischen Ereignisse spielten sich vor dem Hintergrund heftiger Debatten um die Verschärfung des Zuwanderungsrechts im Präsidentschaftswahlkampf sowie in der ersten Regierungsphase des neuen Präsidenten Nicolas Sarkozy ab.

Diskriminierte Vorstädte und Vorstädter

Viele Vorstädte sind abgehängte Orte der Exklusion aus dem für die Gesellschaft zentralen Arbeits- und Wohnungsmarkt. Sie sind gekennzeichnet von einer massiven sozialen, wirtschaftlichen und politischen Ausgrenzung, geprägt von Langzeitarbeitslosigkeit, prekären Beschäftigungsverhältnissen, Armut und Sozialhilfe, also einer scharfen Trennlinie zwischen „innen“ und „ausen“. Viele Vorstädte erleben dabei eine generelle sozialräumliche Diskriminierung, ihre Bewohner – gleich ob mit oder ohne Migrationshintergrund – gelten oft als Franzosen zweiter oder dritter Wahl, sie werden als „Vorstädter“ häufig benachteiligt oder schlicht nicht beachtet. Manche Beobachter sprechen von „sozialer Apartheid“. Die wirtschaftlichen und sozialen Verwerfungen verschärfen durch die zunehmend bedeutender werdende ethnisch-kulturelle Konfliktlinie die Problemlagen vor allem für die postkolonialen maghrebischen und westafrikanischen Franzosen. Sie sind besonders häufig Vorurteilen, Diskriminierungen, Fremdenfeindlichkeit und Rassismus ausgesetzt, was sie zunehmend in der Konkurrenz um knapper werdende Güter benachteiligt und bereits ein Gefühl des Eingesperrtseins in den Vorstädten produziert hat. Verstärkt wird dies durch eine mangelhafte Verkehrsinfrastruktur: viele Verbindungen stellen ihren Dienst – auch aus Angst vor Übergriffen – nach 20 Uhr ein. Die Menschen sind in den Banlieues ein- und zugleich ausgeschlossen. Die politischen Verantwortlichen sprechen von besserer Integration; de facto

bleiben aber viele der teilweise seit Jahrzehnten in den Vorstädten lebenden Ausländer und postkolonialen Franzosen, die oft noch immer kein Wahlrecht haben, regelrecht gettoisiert.

Aktuelle Integrationsdebatten und der Eindruck staatlicher Diskriminierung

Der Ausbruch der Gewalt ist auch vor dem Hintergrund der jüngsten Debatten um die Einwanderungs- und Integrationspolitik zu analysieren. Nicolas Sarkozy hat den Präsidentschaftswahlkampf unter anderem mit der Ankündigung gewonnen, die Probleme in den Banlieues zu lösen und die „erlittene Einwanderung“ in eine „erwünschte“, staatsgesteuerte und selektive Einwanderung zu verwandeln. Nachdem er im Herbst 2005 die Riots in den Banlieues mit der Provokation, man müsse „das Gesindel aus den Vorstädten mit den Hochdruckreiniger beseitigen“ mit ausgelöst hatte, war eine seiner ersten Maßnahmen als Präsident, die Polizeipräsenz in den Banlieues massiv zu verstärken. Allerdings kommen das Auftreten und einige Maßnahmen der Polizei oft einer faktischen allgemeinen Kriminalisierung der Vorstädter gleich. Den Ankündigungen Sarkozys im Wahlkampf folgte eine erbitterte Diskussion um die Reform des Zuwanderungsrechts. Besonders emotional wurden die Debatten im Bereich der Asylpolitik, der Familienzusammenführung und der Grenzpolitik geführt. Während die Grenzen künftig für qualifizierte und hochqualifizierte MigrantInnen je nach Bedarf auf dem Arbeitsmarkt stärker geöffnet werden sollen, sind jüngst für die Familienzusammenführung optionale „Gen-Tests“ eingeführt worden, die die ethnische Zugehörigkeit eindeutig nachweisen und den Missbrauch des Systems verhindern sollen. Eine Praxis, die im Zuge der Reform des deutschen Zuwanderungsgesetzes, auch deutsche Botschaften BewerberInnen um einen Familiennachzug nahe legen und die andere europäische Länder wie Belgien und Spanien seit Jahren praktizieren. Weiter heftig diskutiert wurde die geplante Einführung sog. „ethnischer Statistiken“, mit denen eine bessere Dokumentation und Analyse der Entwicklung der ethnisch-kulturellen Zusammensetzung der französischen Gesellschaft erzielt werden sollte.

Nach einer überaus kontroversen Debatte hat der oberste Verfassungsrat das Vorhaben, das in starkem Widerspruch zum republikanischen Selbstverständnis Frankreichs steht – es kennt, salopp gesagt, keine Minderheiten sondern nur Franzosen -, als unvereinbar mit dem Gleichheitsprinzip gekippt. In der Asylpolitik gibt Sarkozy den Kommunen regelrechte Abschiebekontingente vor, deren Quoten zum Teil rigoros erfüllt wurden.

Insbesondere bei den ethnischen Minderheiten hinterließen diese Kontroversen um die Reform der Zuwanderungs- und Integrationspolitik wiederum das Gefühl mangelnder Anerkennung und offizieller staatlicher Diskriminierung. Zusammen mit den seit langen Jahren schwelenden massiven sozialen Problemen in den Vorstädten bildeten diese Gefühle den Zündstoff, der die Lage zum Explodieren brachte. Trotz vielfältiger Bemühungen und teils enormer finanzieller Anstrengungen ist bisher noch jede französische Regierung an der Lösung der Probleme der Banlieues gescheitert.

Kann Antidiskriminierungspolitik die Probleme in den Banlieues lösen helfen?

Die tatsächlichen und ständig spürbaren strukturellen Diskriminierungen insbesondere der postkolonialen Vorstädter sind ein massives gesellschaftliches Problem, das die französischen Bemühungen im Bereich Antidiskriminierungspolitik und -recht in Frage stellt. Frankreich hat eine lange Tradition in der Antidiskriminierungspolitik. Anders als etwa Großbritannien verfolgte Frankreich dabei keine gezielte Minderheitenpolitik, sondern setzte stark auf eine Politik der Gleichstellung von Individuen. Für diese gab es zwar lange Zeit systematische Gleichstellungsmaßnahmen, eine gezielte institutionelle Anerkennung der Minderheitenproblematik hat jedoch erst sehr spät stattgefunden. Im Zuge der notwendigen Umsetzung der europäischen Antidiskriminierungsrichtlinien wurden die bisherigen Bemühungen insbesondere um die ethnische Diskriminierung als eher enttäuschend beschrieben. Als Hauptprobleme wurden die zergliederte Struktur, die Ineffektivität des rechtlichen Instrumentariums mangels wirksamer Sanktionsmechanismen und die

schwierige Beweisführung genannt. Als Reaktion auf die konsternierte Wirkungslosigkeit wurde zur „Stärkung des sozialen Zusammenhalts“ eine neue zentrale Behörde, die HALDE, geschaffen, der im Kampf gegen Diskriminierungen eine bedeutsame Rolle zukommen soll.

Von „GELD“ zu „HALDE“

Die französische Antidiskriminierungsstelle („AD-Stelle“) „HALDE“ (Haute autorité de lutte contre les discriminations) wurde formal durch das Gesetz vom 30.12.2004 unter der Präsidentschaft von Jacques Chirac und der konservativen Regierung als „unabhängige Verwaltungsbehörde“ in Paris geschaffen. Sie löste ihre wesentlich schwächere Vorläuferin, die im Jahr 2000 als Verwaltungsbehörde gegründete sog. „GELD“ (groupe d'étude de lutte contre les discriminations) ab und erweiterte, aufbauend auf den Vorgaben der Europäischen Richtlinien (EuriLis) und der Empfehlungen des damaligen Obhutsmanns der Republik Bernard Stasi¹; ihre Kompetenzen und ihre politische Unabhängigkeit.

Die Kompetenzen der HALDE

Die HALDE verfügt 2008 über ein Jahresbudget von 11 Mio. € und erweitert im Laufe des Jahres ihren Mitarbeiterstab auf 80 Personen, davon ca. 20 Juristen. Damit entspricht sie in Größe und Budget etwa der belgischen AD-Stelle, hingegen aber nur zu 10% dem britischen Vorbild. Wie alle europäischen AD-Stellen besteht ihre Hauptaufgabe darin, Betroffene bei der Bekämpfung der durch die französischen Gesetze verbotenen Diskriminierungen zu unterstützen. Sie kann dies in vierfacher Hinsicht tun: Sie kann selbständig vor Gericht zur Klärung von Tatsachen wie Rechtsfragen auftreten, sich als Mediator zwischen den streitenden Parteien einschalten, durch ihr wichtigstes Organ, den „Conseil“ („Rat“), politische Empfehlungen abgeben und zusammen mit der Staatsanwaltschaft verfahrensbeendende Vergleiche zwischen Täter und Opfer aushandeln. Zudem bietet sie auf ihrer Internetseite ein breites Informa-

tionsangebot für Diskriminierungsoffer, Arbeitgeber und Interessierte an². Durch eine Gesetzesänderung im Jahr 2006³ hat die HALDE zudem selbständige Ermittlungsbefugnisse gewonnen, um vor allem die schwierige Beweisführung für die Opfer vor den Strafgerichten effizienter erbringen zu können.

Die HALDE ist, anders als die deutsche AD-Stelle, nicht angehalten, unparteilich bzw. in unabhängiger Weise zu agieren. Sie hat im Gegenteil die Aufgabe, für und mit den Opfern gegen Diskriminierung vorzugehen, im Extremfall an der Seite der Opfer bis vor Gericht. Der strukturelle Unterschied liegt darin, dass die HALDE auch die Aufgabe hat, ausgewählte Einzelfälle zu behandeln. Jeder Mensch, der sich in Frankreich als diskriminiert erachtet, kann sich kostenlos durch eine schriftliche, begründete Eingabe an die HALDE wenden; die HALDE kann auch selbständig, von Amts wegen tätig werden und ggf. von jeder Person Auskünfte verlangen sowie die Übermittlung von Dokumenten einfordern. Weigert sich eine Person, mit der HALDE zu kooperieren, so kann diese eine gerichtliche Anordnung beantragen. Bezeichnend für den französischen Zentralismus hat die HALDE ihren Hauptsitz in Paris, verfügt aber seit diesem Jahr über regionale kleine „Ableger“ in einigen Departements.

Das Gesicht der HALDE: Der Präsident und sein „Collège“

Der Präsident

Die Leitung der HALDE wurde Louis Schweitzer übertragen. Dem klassischen französischen Elitewerdegang entsprechend, hat Schweitzer die elitäre nationale Verwaltungshochschule (ENA) absolviert⁴ und übte vor seiner Ernennung diverse hohe Funktionen in Politik, Wirtschaft und Kultur aus. Wegen seiner Tätigkeit als ehemaliger Generaldirektor des Automobilkonzerns Renault (1992-2005) war seine Ernennung nicht unumstritten. Unter anderem durch seine wöchentliche Radiochronik „droit de

¹ Vers la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité, rapport au Premier Ministre, La documentation française, Februar 2004.

² www.halde.fr

³ Art. 41 ff. des Gesetzes über die allgemeine Chancengleichheit, <http://www.legifrance.gouv.fr/WAspad/Ajour?nor=SOCX0500298L&num=2006-396&ind=1&laPage=1&demande=ajour>

⁴ Absolvent der Eliteverwaltungshochschule ENA (Ecole Nationale d'administration)

l'individu⁵ sensibilisiert er durch die Schilderung von Einzelfällen ein breites Publikum für den Kampf gegen Diskriminierungen und die Arbeit der HALDE.

Das „Collège“ (Der Rat)

Das Entscheidungsorgan der HALDE ist das 11-köpfige „collège“. Wirtschaft, Justiz, NGOs und Politik sind darin vertreten. Eine Rotation ist zwingend, da die Mitglieder nur für eine Amtszeit gewählt sind. Neben der Entscheidung über die Grundlinien der Arbeit der HALDE trifft das Collège die Entscheidung über die Einleitung von Gerichtsverfahren und andere Maßnahmen zur effektiven Unterstützung von Diskriminierungsopfern. Präzedenzfällen oder Fällen mit besonderer Brisanz wird der Vorzug gegeben; andere Fälle werden ggf. weitergegeben an Antidiskriminierungsvereine⁶ („AD-Vereine“). Das „Collège“ ist mit dem deutschen Beirat nach § 30 AGG nur entfernt vergleichbar, da es neben seinen beratenden Aufgaben klare Entscheidungskompetenzen innehat. So traf das Collège im Jahr 2006 insgesamt 344 Beschlüsse und Empfehlungen. Es „verurteilte“ z. B. die bis dato gängige Praxis, derzufolge staatliche Ermäßigungen für kinderreiche Familien an die französische Staatsbürgerschaft gekoppelt waren, was direkte Auswirkungen in Form einer Gesetzesänderung hatte. Aufbauend auf den Beschlüssen des Collège, gibt die HALDE politische Empfehlungen und Forderungen an das Parlament, die politischen Parteien, die Regierung und andere politische Institutionen ab. Zum zweiten Mal wurde 2007 dem Präsidenten der Republik, dem Premierminister sowie dem Parlament (Assemblée und Senat) ein sehr umfangreicher Jahresbericht übergeben.⁷

Durch eine in vier französischen Großstädten breit gestreute Informationskampagne hat die HALDE ihren Bekanntheitsgrad 2007 weiter vergrößert⁸. Dies spiegelt sich auch in den Zahlen der Anfragen wieder: waren es im Jahr 2005 nur 1410, so erhöhte sich diese Zahl auf über 4000 im Jahr 2006, Ende 2007 wird die 10 000. Eingabe erwartet. Mit einem

fast 50%-igen Anteil bezogen sie sich auf arbeitsrechtliche Diskriminierungen. Mit mehr als 35% war das Merkmal der „ethnischen Zugehörigkeit“ das am häufigsten beklagte Diskriminierungsmerkmal.

Die französischen Rechtsvorschriften zum Schutz gegen Diskriminierungen

Per Gesetz wurden die EuRiLis (2000/43/EG und 2000/78/EG) im Jahr 2001⁹ für arbeitsrechtliche Beziehungen im privaten und öffentlichen Bereich sowie im Jahr 2002¹⁰ hinsichtlich des Verbots der Belästigung und den Zugang zu Wohnraum umgesetzt. Schließlich wurde im Jahr 2004¹¹ die Richtlinienumsetzung vervollständigt, indem die HALDE geschaffen wurde. (s.o.). Anders als in Deutschland finden sich die gesetzlichen Regelungen nicht in einem Spezialgesetz, sondern sind verstreut in das Strafrecht (code pénal), das Zivilgesetzbuch (code civil) und das Arbeitsrecht (code du travail) integriert. Bemerkenswert ist, dass Frankreich in seiner Umsetzung weit über das Minimum der Richtlinien hinausgegangen ist: so werden Menschen mit Behinderungen auch in Bezug auf den Zugang zu Bildung und zu Gebäuden geschützt; ferner schützt das Gesetz generell vor Diskriminierung beim Zugang zur Gesundheitsversorgung.¹² Neben den vorgegebenen Diskriminierungsmerkmalen der EU-Richtlinien schützen alle französischen Diskriminierungsverbote¹³ zusätzlich vor Diskriminierungen wegen des Gesundheitszustandes, wegen genetischer Merkmale, Gewerkschaftsaktivitäten, politischen Überzeugungen, dem „physischen Erscheinungsbild“ und dem Familienstand. In der Öffentlichkeit wurde diese „Übererfüllung“ weder wahrgenommen noch kritisiert. Eine politische Debatte, wie sie in Deutschland während des viele Monate dauernden Gesetzgebungsverfahrens

⁵ <http://www.europe1.fr/antenne/fiche-chronique.jsp?id=1993>

⁶ Z. Bsp. Ni putes ni soumises (NPNS), SOS Rascisme, Ligue internationale contre le racisme et l'antisémitisme (LICRA)

⁷ <http://www.halde.fr/rapport-annuel/2006/>

⁸ 30% der Französischen Bevölkerungen „kennen“ die HALDE und ihre Funktion.

⁹ Gesetz 1006-2001 v. 16.11.2001, wodurch das Arbeitsgesetzbuch und das Strafgesetzbuch ergänzt wurden; eine Darstellung in deutscher Sprache siehe: Le Friant, AuR 2003, 51 ff.

¹⁰ Gesetz über soziale Modernisierung 2002-73 v. 17.1.2002

¹¹ Gesetz 2004-1486 v. 30.12.2004.

¹² Art. L1110-3 Code de la santé publique

¹³ s. z. Bsp. 225-1 Strafgesetzbuch ; L-122-45 Arbeitsgesetzbuch

rens in den Medien und der Öffentlichkeit geführt wurde, fand in Frankreich nicht in vergleichbarem Umfang statt.

Im Eilverfahren behandelt das französische Parlament seit Anfang 2008 eine Gesetzesänderung¹⁴, die von der Regierung unter anderem auf Druck der Europäischen Kommission¹⁵ Anfang des Jahres eingebracht wurde. Es sollen dadurch Defizite in der bisherigen Richtlinienumsetzung behoben (Definition der indirekten Diskriminierung, der Belästigung und sexuellen Belästigung, Erweiterung des Anwendungsbereichs auf Güter und Dienstleistungen für die Merkmale Rasse und Ethnie sowie Geschlecht etc.) und die Vorgaben der Konsolidierungsrichtlinie „Gender“¹⁶ vor Beginn der französischen Präsidentschaft am 1. Juli 2008 rechtzeitig umgesetzt werden. Strittig zwischen Senat und Assemblée Nationale ist derzeit noch der Vorschlag des Senates, die Verjährung im arbeitsrechtlichen Verfahren auf 5 Jahre zu verkürzen. Verschiedene Lobbygruppen fordern zudem (vergeblich) eine Ausweitung der Gesetzesänderung auf alle Diskriminierungsmerkmale.

Der Rechtsweg gegen Diskriminierung in Frankreich

Zunächst strebt die HALDE die Möglichkeit einer außergerichtlichen Streitschlichtung in Form von Mediation zwischen den Parteien an. Führt diese nicht zum gewünschten Ziel, oder widersetzen sich die Parteien, so stehen ein strafrechtlicher und/oder ein zivil/bzw. arbeitsrechtlicher Weg offen.

In **arbeitsrechtlichen Verfahren** richtet sich die Klage vor dem Arbeitsgericht am Wohnsitz des beklagten Arbeitgebers auf Schadensersatz oder, falls dies interessengerecht ist, auf (Wieder)Eingliederung; die Klage kann vom Kläger selbst oder in seiner Vertretung von anerkannten und mind. 5 Jahre bestehenden AD-Vereinen geführt werden. Die Verjährungsfrist beträgt bisher 30 Jahre.¹⁷ Anders als

im strafrechtlichen Verfahren, profitiert der Kläger nur vor den Arbeitsgerichten von der Beweiserleichterung, welche die EuRiLis vorgaben.

Alle anderen, nicht arbeitsrechtlichen Verfahren, führen vor die **Strafgerichte**, da sie sich primär auf die strafrechtlichen Diskriminierungsverbote stützen. Die Verjährung beträgt drei Jahre. Das Opfer kann sich von einem AD Verein vertreten lassen. In der Regel erklärt sich der Kläger/ AD Verein als „Nebenkläger“, was den Vorteil hat, dass in demselben Verfahren mögliche Schadensersatzansprüche geltend gemacht werden können. Wegen des Prinzips der Unschuldsvermutung profitiert der Kläger jedoch von keiner Beweiserleichterung. Es können allerdings neben den bekannten Beweismitteln, Zeugenaussagen, Briefen, E-mails etc. seit der letzten Gesetzesänderung aus dem Jahre 2006¹⁸ auch (unter bestimmten Bedingungen¹⁹) Ergebnisse der „Test-Methode“ in die Beweisführung miteingebracht werden. Das Strafmaß richtet sich nach der Schwere der Tat und kann von Geldstrafe (max. 75 000 €) bis zu 5 Jahren Freiheitsstrafe²⁰ reichen. Eindeutiger Nachteil des strafrechtlichen Verfahrens ist die schwierige Beweisführung, die sich auch erschwerend auf die Erfolgsaussichten eines Schadensersatzanspruchs auswirkt. Um den Schwierigkeiten und Schwächen des strafrechtlichen Verfahrens entgegenzuwirken, hat die Justizministerin, Madame Rachida Dati, in diesem Sommer als eine ihrer ersten Reformen die Einrichtung sog. Anti-Diskriminierungs-Anlaufstellen („pôle anti-discrimination“) in den Staatsanwaltschaften aller 181 oberinstanzlichen Strafgerichte geschaffen. Diese „Pole“ verfolgen den Zweck, die Staatsanwaltschaft mit regionalen AD-Vereinen, der Anwaltschaft und der HALDE zu vernetzen²¹, den Wissensaustausch zu fördern und die Sensibilisierung

¹⁴ <http://www.senat.fr/dossierleg/pj107-241.html>

¹⁵ http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/news/news_de.cfm?id=356

¹⁶ 2002/73/EG.

¹⁷ Artikel 2262 Code Civil; die Frist könnte 2008 durch eine geplante Verjährungsreform erheblich verkürzt werden.

¹⁸ loi du 2/04/2006 sur l'égalité des chances. <http://www.legifrance.gouv.fr/WAspad/Ajour?nor=SOCX0500298L&num=2006-396&ind=1&laPage=1&demande=ajour>; «testing» war schon seit 2002 vom Kassationsgericht zugelassen worden

¹⁹ Siehe dazu RdNr. 50 Antidiskriminierungsrecht in Frankreich, S. Latraverse in: Rudolf/Mahlmann Gleichbehandlungsrecht, Nomos

²⁰ rt. 225-1, 225-2 Code Pénal

²¹ Teile der Anwaltschaft organisieren sich seit November 2006 in einem Wissens und Erfahrungsnetzwerk zu Diskriminierungsfällen, siehe „vers la constitution d'un reseau d'avocats structuré?“ La Lettre, SAF, oct.2007, S.12

des Themas in der Justiz zu erhöhen. Ebenfalls motiviert durch die Schwierigkeiten der Beweisführung vor den Strafgerichten, verfolgt die HALDE das nicht unumstrittene Ziel²², den Abschluss „strafrechtlicher Vergleiche“ vor Gericht (s.o.) zu fördern.

Die Rechtsprechungsentwicklung

Sehr zäh und langsam läuft in Frankreich die Entwicklung der Rechtsprechung zum Diskriminierungsrecht an. So existiert bisher noch keine Rechtsprechung zu den Begriffen und Unterscheidungen zwischen der „mittelbaren“ und „unmittelbaren“ Diskriminierung“ oder der Definition einiger Diskriminierungsmerkmale. Dies liegt unter anderem daran, dass das juristische Instrumentarium in der französischen Anwaltschaft und den AD Vereinen bisher wenig bekannt ist und die Erfolgsaussichten in strafrechtlichen Verfahren gering sind²³. Da in Frankreich traditionell strafrechtlich gegen Diskriminierungen vorgegangen wird und diese Verfahren wegen der schwierig zu erbringenden Beweise häufig im Freispruch endeten, ist die Prozessbereitschaft bisher gering. Dem wirkt die HALDE seit 2007 entgegen, indem sie vermehrt prozessorientierte Anwaltschulungen, Seminare für AD Vereine und, ab Ende 2007 mehrtägige Fortbildungen zur Mediation in Diskriminierungsstreitigkeiten durchführt. Ferner nimmt sie ihr Recht in Anspruch, auf Einladung der Gerichte oder aus eigener Initiative, ihre „Beobachtungen“ zu den Tatsachen während des Gerichtsverfahrens abzugeben²⁴.

Ausblick

Es wäre verfrüht zu sagen, dass die HALDE nach etwas mehr als drei Jahren zu einer Senkung von Diskriminierungen im Alltag beigetragen hat; sie selbst kritisiert sehr deutlich in ihrem 2. Jahresbericht die mangelnde Bereitschaft der französischen Unternehmen, die offizielle Ächtung von Diskriminierungen durch konkrete, effiziente Maßnah-

men umzusetzen.²⁵ Sicherlich stärkt die HALDE die Bewusstseinsbildung und trägt zur Sensibilisierung von Akteuren in Justiz, Anwaltschaft, Wirtschaft und Medien bei. Diskriminierung wird in Frankreich wahr und ernstgenommen und allgemein als zu bekämpfende Realität angesehen. Diskriminierung wird in unmittelbarem Zusammenhang zu den Ausschreitungen in den Vorstädten gestellt. Vorbildlich ist ihre Sensibilisierungsarbeit, die sie durch Informationen, Schulungen und Kampagnen seit drei Jahren betreibt. Als beeindruckend gelten auch die Bemühungen und Ergebnisse von HALDE im Bereich der Präventionsarbeit zum Abbau von Diskriminierungen in der Arbeitswelt, wo insbesondere das Instrument Diversity Management als Möglichkeit der positiven Wendung des arbeitsrechtlichen Antidiskriminierungsauftrags gesehen wird. Erforderlich sind aber in rechtlicher Hinsicht Verbesserungen der strafrechtlichen Beweisregeln, eine noch weiter spezialisierte, „gewappnete“, engagiertere Anwaltschaft, und sensibilisierte Staatsanwälte; sie alle können in kleinen Schritten das fehlende Vertrauen in das juristische Instrumentarium zu beheben helfen.

Ob diese Anstrengungen mittelfristig ausreichen werden, die zum Teil massiven strukturellen ethnischen Diskriminierungen innerhalb der französischen Gesellschaft abzubauen, muss bezweifelt werden. Die Ankündigung von Präsident Sarkozy, die Probleme in den Vorstädten mit einer Mischung aus Repression (weitere Erhöhung der Polizeipräsenz und -kontrollen) und verbesserter Integration durch Bildung und Ausbildung (Schaffung von 100.000 Ausbildungsplätzen für Vorstadtjugendliche) ist für viele Beobachter ein Zeichen der Verzweiflung und enttäuscht, da in seinem Programm kaum neue Ideen und Ansätze zu entdecken sind. Die wiederholten Ausschreitungen in den Vorstädten zeigen auf erschreckende Weise wie tief die Probleme verwurzelt sind. Antidiskriminierungspolitik und Antidiskriminierungsrecht können angesichts komplexer Problemlagen etwa im Bereich der Arbeitsmarkt- und Städtebaupolitik nur ein – wenn auch wichtiger – Baustein sein.

²² Kritiker wenden ein, dass dies nicht im Einklang mit den Anforderungen an ein „faïres Gerichtsverfahren“ im Sinne von Art. 6 EMRK steht.

²³ Etwa 50 Entscheidungen wurden 2006 vor den Strafgerichten gefällt.

²⁴ Loi 2004-1486 2004-12-30 art. 13.; siehe z.B. Urteil des Kassationsgerichts N°06-88080, 24/01/2007

²⁵ S. Artikel in Les Ecos 3/10/2007, p.3 „La HALDE demande aux entreprises d'accentuer les efforts“

Projekte/Best Practice

Interkulturelle Diskriminierung

Das Islambild von ARD und ZDF. Themenstrukturen einer Negativagenda

Kai Hafez und Carola Richter

Das Islambild deutscher Medien ist seit mehr als einem Jahrzehnt Gegenstand zahlreicher wissenschaftlicher Untersuchungen.¹ Der Islam hat sich dabei als eine Thematik erwiesen, über die erheblich negativer und konfliktorientierter berichtet wird als über viele andere Themen. Ausgelöst durch die Islamische Revolution in Iran in den Jahren 1978/79, den Aufstieg des politischen Fundamentalismus und massiv verstärkt durch die Attentate des 11. September 2001 hat sich in vielen deutschen Medien eine Berichterstattungskultur etabliert, die die komplexe Lebensrealität von weltweit etwa 1,2 Mrd. Muslimen – der zweitgrößten Religionsgemeinschaft der Welt – in hohem Maße mit Gewalt- und Konfliktthemen wie dem internationalen Terrorismus in Verbindung bringt. Da die meisten Deutschen wenig direkten Kontakt zu Muslimen oder zur islamischen Welt pflegen, wird ihr Islambild nachhaltig von den Massenmedien geprägt. Die demoskopische Lage des letzten Jahrzehnts zeigt denn auch einen Trend auf, wonach ein Großteil der deutschen Bürger Angst vor dem

Islam hat. Dies wiederum begünstigt ein konfliktorientiertes Gesellschaftsklima, in dem der Islam vor allem als ein Quell steter Probleme und Gefahren in der Außen- und Innenpolitik betrachtet wird.² Für die Aufrechterhaltung des Gesellschaftsfriedens ist also die Reflexion und Diskussion des Islambildes der Medien eine wichtige Voraussetzung.

Die folgende Untersuchung ist eine Analyse der Thematisierungsanlässe des Islams in einschlägigen Magazinsendungen und Talk-Shows sowie Dokumentationen und Reportagen von ARD (Das Erste) und ZDF. Untersucht wurde, in welchem thematischen Zusammenhang der Islam in solchen Sendungen in Erscheinung trat. Das Verfahren ist neutraler als die häufig verwendete Stereotypenanalyse, die sich nur auf vorurteilsbeladene Textbestandteile konzentriert. Um Verzerrungen zu vermeiden, die durch kurz- oder mittelfristige Großereignisse oder durch eine Konzentration auf einzelne Sendungen auftreten können, wurde eine große Anzahl von Sendungen über einen längeren Zeitraum (1. Juli 2005 bis 31. Dezember 2006) untersucht.

Zwischen Islamverdrossenheit und neuer Ausgewogenheit

Insgesamt wurde der Islam in den vorstehenden Sendungen in 133 Sendungen und Einzelbeiträgen thematisiert. Im Ergebnis zeigt sich, dass 81% aller Thematisierungen bei ARD und ZDF negativ

* Wiedergabe mit freundlicher Genehmigung der Redaktion der Zeitschrift *Aus Politik und Zeitgeschichte (APUZ)*, wo der Beitrag in Heft 26-27/2007 erschienen ist. Er ist eine erweiterte Version der Untersuchung „Das Gewalt- und Konfliktbild des Islams bei ARD und ZDF. Eine Untersuchung öffentlich-rechtlicher Magazin- und Talksendungen“, www.kommunikationswissenschaft-erfurt.de

¹ Vgl. u.a. Kai Hafez, Die politische Dimension der Auslandsberichterstattung, Bd. 2: Das Nahost- und Islambild der deutschen überregionalen Presse, Baden-Baden 2002; Verena Klemm/Karin Hörner (Hrsg.), Das Schwert des „Experten“. Peter Scholl-Latours verzerrtes Araber- und Islambild, Mit einem Vorwort von Heinz Halm, Heidelberg 1993; Detlef Thofern, Darstellungen des Islams in DER SPIEGEL. Eine inhaltsanalytische Untersuchung über Themen und Bilder der Berichterstattung von 1950 bis 1989, Hamburg 1998; Dirk Halm, Zur Wahrnehmung des Islams und zur sozio-kulturellen Teilhabe der Muslime in Deutschland, Zentrum für Türkeistudien, Essen 2006, http://www.bastianhofmann.de/UserFiles/File/Endbericht%20_2_.pdf (10.1.2007)

² Vgl. exemplarisch Allensbacher Jahrbuch für Demoskopie 1993-1997, Bd. 10, Hrg. von Elisabeth Noelle-Neumann und Renate Köcher, München u.a. 1997, S. 62; Zusammenleben von Christen und Muslimen schwierig (Forsa-Umfrage), NRZ-online/dpa, 27. September 2006; Angst vor dem Islam. Die Einstellungen der Deutschen zum Islam (Allensbach-Umfrage), <http://www.SWR.de> (9.1.2007).

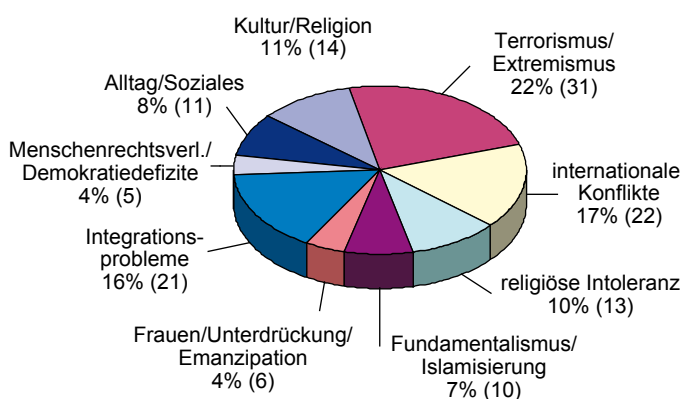
konnotierten Themen zugerechnet werden können; lediglich 19% repräsentieren ein neutrales oder positives Themenspektrum. Themen im Bereich *Terrorismus/Extremismus* sind für deutsche Magazin- und Talk-Sendungen sowie Dokumentationen/Reportagen das attraktivste und bedeutsamste Thema in der Auseinandersetzung mit dem Islam. In den letzten anderthalb Jahren hat sich etwa ein Viertel der Islam-Beiträge (23%) mit diesem Themenfeld beschäftigt. Auffälliger noch als dieser Befund ist die Tatsache, dass auch die restliche Islam-Agenda ganz überwiegend von konfliktorientierten Themen beherrscht wird, die hier unter folgenden Themenkategorien zusammengefasst wurden: *internationale Konflikte* (17%), *Integrationsprobleme* (16%), *religiöse Intoleranz* (10%), *Fundamentalismus/Islamisierung* (7%), *Frauen/Unterdrückung/Emanzipation* (4%) und *Menschenrechtsverletzungen/Demokratiedefizite* (4%). In diesen Themenfeldern enthalten sind gewaltfreie wie auch gewaltförmige Konflikte wie der Libanonkrieg oder der Karikaturenstreit (Kategorie *internationale Konflikte*), die Verfolgung von Christen im Nahen Osten (Kat. *religiöse Intoleranz*), Ehrenmorde und Vergewaltigungen von Frauen (Kat. *Frauen/Unterdrückung/Emanzipation*), Widerstände gegen Moscheebauten, Asylprobleme oder Integrationswiderstände junger Türken (Kat. *Integrationsprobleme*). Neutrale oder auch positive Themen, in denen nicht Gewalt und Gesellschaftskonflikte, sondern reguläre Gesell-

schaftsabläufe (Kategorie *Alltag/Soziales* 8%) bzw. Fragen der Kultur und der Religion (11%) im Vordergrund stehen, stellen weniger als ein Fünftel aller Thematisierungsanlässe dar.

Islamthemen werden im öffentlich-rechtlichen Fernsehen wellenartig und motiviert durch aktuelle Ereignisse aufgegriffen. Im Untersuchungszeitraum waren die wichtigsten Ereignisse:

- Juli 2005 – Anschläge in London
- Januar 2006 – Integrationsdebatte (Einbürgerungstest)
- Februar 2006 – Karikaturenstreit
- August 2006 – Kofferbomber in Deutschland
- September 2006 – Absetzung der Idomeneo-Oper in Berlin, Islamkonferenz und Papstrede in Regensburg
- November/Dezember 2006 – Papstbesuch in der Türkei

Die Ereignisse lösen dabei hauptsächlich Diskurse aus, die mit dem Sicherheitsbedürfnis des Westens zusammenhängen. Themen des Bereichs Sicherheit und Gewalt werden mit Titeln wie „Gefährliche Islamisten“, „Hassprediger in Deutschland“, „Terroristen als Nachbarn“, „Nachwuchs für die Parallelgesellschaft“ vor allem in den Magazinsendungen (Frontal21, Kontraste, Monitor, Panorama, Report etc.) bedient, da diese besonderen Wert auf Enthüllungsjournalismus legen. In den Talkshows (Sabine Christiansen, Menschen bei Maischberger, Johannes B. Kerner, Beckmann, Presseclub etc.) findet das Thema Islam erst dann Einzug, wenn es im aktuellen Nachrichtenfluss bedeutsam wird. Dabei ist auffällig, dass das Thema im Gegensatz zu den Magazinen, die auf ganz spezifische Fälle fokussieren, hier durchweg breit und ohne konkrete Fragestellung aufgegriffen wird („Brauchen wir mehr Intoleranz?“, „Noch eine Chance für friedliches Miteinander?“, „Weltproblem Radikalismus. Das Drama der Bevölkerungsexplosion“, „Rente, Jobs und Glaubensfragen. Krisenherde vor den Landtagswahlen“). Die ad-hoc-Thematisierung und der Zwang zur schnellen Auswahl von passenden Talk-Gästen scheint aber auch dazu zu verleiten, eine ganze Bandbreite an national und international



Angaben in Prozent (gerundet), in Klammern Anzahl der Beiträge; Daten von 1.7.2005 bis 31.12.2006. Gesamtzahl der relevanten Sendungen oder Beiträge: n = 133
(Quelle: Eigene Darstellung)

aufgetretenen Problemen zu diskutieren, die wenig miteinander und oftmals nur marginal etwas mit dem Islam zu tun haben („Atombomben und Karikaturen“).

Die meisten Themen mit Islam-Bezug finden sich nach wie vor in den Auslandsmagazinen der Sender (Weltspiegel, Auslandsjournal, Europamagazin). Dort existieren zwei unterschiedliche Szenarien mit Blick auf den Islam. Der Islam wird als subtile Bedrohung in Form eines Lageberichts aus Kriegsgebieten aufbereitet („In der Höhle des Löwen - Treffen der Terror-Fürsten“, „Afghanistan - Werbefeldzug der Taliban“, „Terror Schmiede oder Elite-Uni? Die Islamschule im indischen Deoband“) bzw. in Berichten über die Intoleranz von Muslimen gegenüber Nichtmuslimen („Ägypten - Moslems als Menschenfänger“, „Zwischen den Stühlen - Die jüdische Minderheit im Iran“, „Zwangskonvertierung und Zwangsheirat – Die Diskriminierung koptischer Christen in Ägypten“). Oder aber der Islam wird durch Reportagen über einzelne Menschen aufgegriffen und personalisiert („Wahlkampf mit Schleier - Eine Frau kandidiert für die Hamas“, „Lust-Ehe auf Zeit - Prostitution im Iran“, „Imam mit Ballgefühl - Ein türkischer Geistlicher und sein Fußballteam“, „Spaß am Spiel - Die weiblichen Fußballfans im Iran“, „Marokko - Frauen lehren den Koran“).

Vergleicht man die Anzahl der Thematisierungen des Islams mit der Zahl derjenigen Berichte, die dem negativen Themenspektrum entspringen (folgenden Kategorien lassen sich dem negativen Themenspektrum zuordnen: *Terrorismus/ Extremismus; internationale Konflikte; religiöse Intoleranz; Fundamentalismus/ Islamisierung; Frauen/Unterdrückung/Emanzipation; Integrationsprobleme; Menschenrechtsverletzungen/ Demokratiedefizite*), so zeigt sich, dass die ARD wegen der größeren Anzahl relevanter Sendungen den Islam zwar öfter thematisiert als das ZDF, dass bei beiden Sendern die Negativagenda des Islam aber einen ähnlich großen Anteil hat (siehe Tabelle).

Anzahl der Thematisierungen per Sendung / Negativismus

Sendungen	Anzahl Thematisierungen	Davon negativ konnotierte Themen
ARD		
Beckmann	1	0
Bericht aus Berlin	1	1
Dokumentationen und Reportagen	10	5
Druckfrisch	3	0
Europamagazin	7	7
Fakt	1	1
Kontraste	2	2
Kulturweltspiegel	4	4
Menschen bei Maischberger	3	3
Monitor	3	3
Neuneinhalb	1	0
Panorama	2	2
Plusminus	1	1
Presseclub	2	2
Ratgeber Reise	1	0
Report Mainz	5	5
Report München	4	4
Sabine Christiansen	4	4
Titel Thesen	5	3
Temperamente		
Weltreisen	1	0
Weltspiegel	16	14
Wort zum Sonntag	4	4
Live-Berichterstattung	1	1
ZDF		
Aspekte	8	6
Auslandsjournal	15	10
Berlin direkt	2	2
Berlin Mitte	2	2
Dokumentationen	1	0
Frontal 21	7	7
J.B. Kerner	2	2
Länderspiegel	1	1
ML Mona Lisa	7	6
Nachtstudio	1	1
Philosophisches Quartett	1	1
ZDF Reportage	2	2
ZDF Expeditionen	2	2

Bei kritischer Betrachtung der einzelnen Genres und Sendungen bestätigt sich, dass insbesondere die allgemeinen politischen Magazin- und die Talk-Sendungen nahezu ausschließlich über Negativthemen berichten.

Der mögliche Einwand, gerade Magazinsendungen müssten sich per Definitionem zwangsläufig auf Negativaspekte konzentrieren, resultiert zwar aus der gängigen journalistischen Praxis, ist aber nicht begründet. Ein Verständnis, das die politische Nachricht ausschließlich als negative Abweichung von der Realität definiert, wird in der Medienwissenschaft seit Jahrzehnten immer wieder allgemein kritisiert.³ Darüber hinaus ist die „Islamisierung“ politischer Sachverhalte in den Magazinsendungen auffällig und problematisch. Diese Thematisierungsentscheidung durch die Redaktionen führt zum Aufbau und Verfestigung eines kulturalistischen Weltbildes. Es bleibt beispielsweise fraglich, warum das Europamagazin ausgerechnet den „Islam“ immer wieder im Zusammenhang mit der Türkei thematisiert, obgleich dies ein Randthema der EU-Integration der Türkei ist. Diese Kulturalisierung politischer Themen und die Fokussierung auf Negativaspekte in der Berichterstattung zu Muslimen birgt ohne jeden Zweifel die Gefahr, eine sehr einseitige öffentliche Debatte und – in Analogie zur viel besprochenen „Politikverdrossenheit“ – eine Art „Islamverdrossenheit“ beim Publikum zu erzeugen.

Unterschiedliche Magazinformaten haben zudem unterschiedliche Nachrichtenwerte, und gerade bei Kulturmagazinen kann ein „Zwang zur Negativ-Thematisierung“ sicher nicht geltend gemacht werden. Kulturmagazine hätten im Prinzip größere Berichterstattungsspielräume, da ihre Interessen sich auf langfristige kulturelle Prozesse beziehen könnten – aber die Untersuchungsergebnisse zeigen etwas Anderes: Während eine kleinere Büchersendung wie Druckfrisch (ARD) eigene Wege geht und sich auf allgemeine kulturelle Werke konzentriert, repro-

duzieren die großen Magazinsendungen wie Kulturweltspiegel, Titel Thesen Temperamente (ARD) sowie Aspekte und das Philosophische Quartett (ZDF) im Wesentlichen die negative Agenda des politischen Journalismus. Integrationsprobleme oder der vorgebliche „Kampf der Kulturen“ zwischen Islam und Westen werden hier aus der Perspektive des Kunst- und Literaturbetriebs dupliziert – eine eigenständige Themenfindung im großen Spektrum der zeitgenössischen orientalischen Kultur mit ihren zahlreichen Buchmessen, Filmfestspielen und religiös-kulturellen Ausprägungen findet im Grunde nicht statt. Eine starke Personalisierung und Konzentration auf kulturelle „Dissidenten“ (z. B. Orhan Pamuk, Ayaan Hirsi Ali, Akbar Ganji) ersetzt einen kulturellen Feature-Journalismus vor Ort, für den die Redaktionen unter Umständen keine Mittel haben. Bei den Auslandsmagazinen zeigt sich deutlich, dass die Sendungen sehr unterschiedliche Redaktionspolitiken verfolgen. Während die ARD-Sendung Weltspiegel fast ausschließlich eine Negativagenda verfolgt, bemüht sich das Auslandsjournal des ZDF sichtbar um eine interne Differenzierung der Agenda und mischte im Untersuchungszeitraum in die übliche Konfliktagenda Themen wie: weibliche Fußballfans in Iran; erster Muslim im amerikanischen Kongress oder Aufklärungsshow in Ägypten. Dies ist insofern ungewöhnlich, als eine vorherige Untersuchung der Sendung Weltspiegel in der allgemeinen Auslandsberichterstattung zwar einen stärkeren Hang zu Negativismus als dem Auslandsjournal zuwies, allerdings auch eine stärkere Tendenz zu Erfolgsberichten, insgesamt also einen stärker polarisierenden Berichterstattungsstil.⁴ Offensichtlich aber sieht die Weltspiegel-Redaktion bei der Islam-Thematik kaum Möglichkeiten zur neutralen oder positiven Darstellung. Beiträge des Europamagazins zum Thema Islam fokussierten im Untersuchungszeitraum ausschließlich auf Integrationsprobleme von Muslimen in diversen europäischen Ländern oder thematisierten eine fortschreitende Islamisierung in der Türkei.

³ Vgl. u.a. Viele Stimmen – eine Welt: Kommunikation und Gesellschaft heute und morgen. Bericht der internationalen Kommission zum Studium der Kommunikationsprobleme unter dem Vorsitz von Sean MacBride an die UNESCO, Konstanz 1981 (engl. Original 1980).

⁴ Sylvia Breckl, Auslandsberichterstattung im deutschen Fernsehen. Die Dritte Welt in Weltspiegel und Auslandsjournal, Berlin 2006, S. 108 ff.

In der Frauensendung ML Mona Lisa (ZDF) treten Musliminnen dann thematisch in Erscheinung, wenn sie entweder Opfer männlicher Unterdrückung sind oder aber als radikale Islamistinnen auftreten. Im vorliegenden Sample, das auf Beiträge fokussiert, die explizit „Islam“ oder „Muslime“ thematisieren, sind keine Beiträge enthalten, die Musliminnen unabhängig von ihrer Religion präsentieren. (Frauen ohne Kopftuch, etc.) Für die hier untersuchten Beiträge aber gilt, dass weder eigenständige traditionelle Musliminnen noch moderate sog. „neue Musliminnen“ im Fokus des Interesses stehen.

Die Kirchensendung Wort zum Sonntag positioniert sich gegenüber dem Islam erst dann, wenn der Islam auf der negativen Themenagenda der Medien steht – vor allem im Karikaturenkonflikt war dies der Fall. Darüber hinaus ist der Islam kaum Gegenstand eines interreligiösen Dialogs.

Einen Lichtblick stellen die Dokumentationen und Reportagen dar (16 Beiträge inkl. ZDF Expeditionen und Weltreisen, siehe Tabelle). Immerhin sieben Sendungen dieser Kategorie (44%) haben *kein negatives Thema* als Aufhänger, sondern bringen u. a. Berichte über muslimische Beerdigungen, christlich-muslimische Hochzeiten oder moderne Stadtportraits über Istanbul und Kairo. In diesem Bereich ist eine neue Ausgewogenheit festzustellen, der man Vorbildcharakter auch für andere Sendungen attestieren könnte.

In der Gesamtschau lässt sich sagen, dass sich die Darstellung des Islams in den Magazin- und Talksendungen sowie Dokumentationen/Reportagen des öffentlich-rechtlichen Fernsehens zu über 80% an einem Bild orientiert, in dem diese Religion als Gefahr und Problem in Politik und Gesellschaft in Erscheinung tritt. Das Islambild dieser Formate bei ARD und ZDF ist ein zugespitztes Gewalt- und Konfliktbild, das den Eindruck vermittelt, dass der Islam weniger eine Religion als vielmehr eine politische Ideologie und einen gesellschaftlichen Wertekodex darstellt, der mit den Moralvorstellungen des Westens kollidiert. Antizyklisch berichten ARD und ZDF lediglich in einigen Auslandsmagazinen und in Dokumentationen und Reportagen. Der Nachricht-

tenfaktor „Konflikt“ dominiert ganz eindeutig, d. h. Themen werden begünstigt, die ein konflikthafte, in weiten Teilen sogar ein offen gewaltsames Geschehen beinhalten.

Die vorliegende Analyse sagt nichts darüber aus, wie die Islam-Themen bearbeitet wurden. Es scheint durchaus Tendenzen zu geben, zunehmend muslimische Stimmen zu Wort kommen zu lassen. Offene Stereotype werden immer mehr vermieden. Die Untersuchung zeigt aber, dass der Islam in einem thematischen Rahmen auftritt, der ein hohes Potential besitzt, das Islambild des Fernsehzuschauers zu prägen. Die heute als Mainstream-Ansatz anerkannte kommunikationswissenschaftliche Theorie des Agenda-Setting behauptet zwar nicht, dass Massenmedien die Meinung von Rezipienten bis ins Letzte beeinflussen können. Sie geht aber davon aus, dass nicht „Ereignisse“ an sich die Medienberichte prägen, sondern die Thematisierungsentscheidungen der Medien, die aus der Vielzahl der Weltereignisse nur einige wenige herausgreifen. Die von Medien „gesetzten“ Themen beeinflussen, worüber Menschen nachdenken.⁵ Bei dem stark an Konflikt- und Gewaltthemen orientierten Islambild der Magazin- und Talksendungen sowie Dokumentationen/Reportagen der öffentlich-rechtlichen Medien ist daher nicht anzunehmen, dass diese ein anderes als ein von Angst und Unbehagen geprägtes Bild begünstigen.

Die Untersuchung beansprucht ebenfalls nicht, Aussagen über das gesamte Programm von ARD und ZDF treffen zu können, denn die Magazin- und Talksendungen sowie Dokumentationen/Reportagen sind nur ein Teil des Programms. Keinesfalls wird bestritten, dass es Nischen gibt, die eine ganz andere thematische Struktur aufweisen könnten. Allerdings sind diese Sendeplätze zumeist in den reichweiten-schwächeren dritten regionalen Fernsehprogrammen oder in den regionalen Radioprogrammen der ARD angelegt. In den ebenfalls nicht untersuchten Nachrichten- und Sondersendungen von ARD/ZDF ist ein noch stärkerer Akzent auf Themen wie Terrorismus und internationale Konflikte zu erwarten.

⁵ Vgl. u.a. Patrick Rössler, Agenda-Setting. Theoretische Annahmen und empirischer Evidenzen einer Medienwirkungshypothese, Opladen 1997.

2. Das Islambild bei ARD und ZDF – noch kein Vorbildcharakter

Die Untersuchung der Themen, in deren Kontext der Islam in den Magazin- und Talksendungen von ARD/ZDF im Zeitraum 2005/2006 in Erscheinung trat, lässt die Schlussfolgerung zu, dass der Islam ein wesentlicher, durch viele Anlässe geprägter Bestandteil der Medienagenda ist. Der Islam ist also kein Minderheitentopos, dem durch ein advokatives Journalistenverständnis mehr Aufmerksamkeit verschafft werden müsste. Ganz im Gegenteil. Im Vergleich zu anderen Religionen erhält der Islam sehr viel Aufmerksamkeit, bis zu einem Punkt, an dem vor einer übertriebenen Islam-Fokussierung der Medienagenda gewarnt werden muss. Viele der erörterten Probleme gerade im Bereich der strukturellen Gewalt in Familie und gegenüber Frauen haben ihre Ursachen nur zu einem Teil in Doktrinen und Institutionen des Islam und sie sind oft in weitaus älteren, patriarchalischen und komplexeren Gesellschaftspraktiken begründet. Auch der Terrorismus im Nahen Osten ist älter als der organisierte Islamismus. Ein an Aufklärung orientierter Journalismus sollte sich bemühen, diese komplexen Hintergründe zu verstehen, statt einseitig „den Islam“ mit seinen ohnehin mannigfachen und widersprüchlichen Deutungen ins Zentrum der öffentlichen Aufmerksamkeit zu rücken.

Es gibt sicher keine Generalformel zur Abbildung von Realität in den Medien, und es trifft zu, dass sich die islamische Welt heute in weiten Teilen in einer politischen und gesellschaftlichen Krise befindet, die zahlreiche Gewaltphänomene aufweist. Richtig ist auch, dass gesellschaftliche Konflikte, die sich um Integrations- und Wertefragen ranken, auch in den Medien ausgetragen werden müssen, da der öffentliche Raum diejenige Sphäre ist, in der ein lösungsorientiertes Handeln vorbereitet werden muss. Im Einklang mit den großen internationalen Studien zur Berichterstattung über andere Kulturen und Länder kann aber gesagt werden, dass das Hauptproblem der Islamberichterstattung von ARD/ZDF nicht so sehr die Darstellung von Konflikten *an sich* ist, sondern die extrem hohe Konzentration auf dieses Themenspektrum. Nicht die Darstellung des Negativen ist das Problem, sondern die Ausblendung des Norma-

len, des Alltäglichen und des Positiven. Es entsteht der Eindruck, als ließen sich ARD/ZDF ungeachtet vieler offizieller Bekundungen des Gegenteils von einem simplifizierten Bild des Kampfes der Kulturen zwischen Islam und Westen leiten, das ungeachtet seiner großen Popularität fast keine Unterstützer in der Wissenschaft findet. Vor allem der Themenhaushalt der Magazin- und Talk-Sendungen sowie Dokumentationen/Reportagen von ARD/ZDF benötigt im Hinblick auf den Islam dringend einer Revision. Es bedarf keiner an vorgefertigten Kulturmodellen orientierten Nachrichtenroutine, sondern eines lebendigen und dynamischen Journalismus⁶, der nicht *mehr* über den Islam berichtet, aber die vorhandenen medialen Räume so pluralistisch konzipiert, dass alle Bereiche des muslimischen Lebens eingeschlossen werden. Erforderlich sind ein neuer Pluralismus und eine neue Ausgewogenheit des Fernsehens, das neben notwendiger Berichte über Konflikte einen angemessenen politischen, sozialen und kulturellen Überblick über das Thema Islam bieten sollte. Die bereits vorhandenen etwa 20% antizyklischer Berichterstattung über Soziales, Religion und Kultur sind ein guter Anfang, sie weisen auf ein vorhandenes journalistisches Potential hin und sollten gegenüber den viel zu zahlreichen Gewalt- und Konfliktsendungen ausgebaut werden. Es ist kein Widerspruch, einerseits zu fordern, dass ARD und ZDF weniger konfliktorientiert berichten sollten, und zugleich anzumerken, dass bestimmte Gewaltescheinungen in den Magazin- und Talksendungen sowie Dokumentationen/Reportagen von ARD und ZDF fehlen und kaum thematisiert werden. Die etablierten Themen wie islamistischer Terrorismus, religiöse Intoleranz und Gewalt gegen Frauen sind Formen der Gewalt, die in Deutschland auf großes Interesse stoßen. Die vergleichende Konfliktforschung aber geht beispielsweise davon aus, dass die Hauptursache politischer Gewalt in der islamischen Welt nicht der Terrorismus ist, sondern der autoritäre Staat, gegen den unter anderem Islamisten opponieren.⁶ Berichte über Menschenrechts-

⁶ Thomas Scheffler, West-eastern cultures of fear: Violence and terrorism in Islam, in: Kai Hafez (ed.), The Islamic World and the West, Leiden u.a. 2000, S. 70-85; Jochen Hippler, Krieg, Repression, Terrorismus. Politische Gewalt und Zivilisation in westlichen und islamischen Gesellschaften, Stuttgart 2006.

verletzungen und Gewalt autoritärer islamischer Staaten (Saudi-Arabien u. a.) tauchen jedoch in der Regel allenfalls in Spezialmagazinen der Auslandsberichterstattung auf. Fragen von Menschenrechten und Demokratie haben mit 4% eine untergeordnete Rolle gegenüber der Beachtung des Terrorismus/Extremismus mit 23%. Bei ARD/ZDF entsteht eine Schiefelage des Islambildes insofern, als vor allem im Westen und für den Westen relevante Gewalt erörtert wird. Von den Problemen der islamischen Welt erfährt der Rezipient auf diese Weise kaum etwas. Globales Orientierungswissen bleibt von untergeordneter Relevanz und der Eurozentrismus der Islamagenda ist unverkennbar. Dabei sind die Opfer von Gewalttaten mit Bezug zum Islam immer noch in der islamischen Welt selbst zu suchen.

ARD und ZDF definieren sich selbst als Vorbildmedien hinsichtlich der Berichterstattung über Fragen des kulturellen Zusammenlebens. Erst jüngst waren WDR und ZDF Gastgeber einer großen europäischen Konferenz zum Thema Medien und multikulturelle Gesellschaft.⁷ Zwar kann die vorliegende Untersuchung keine generellen Aussagen über das Erreichen medienpolitischer Zielsetzungen treffen. Zumindest im Bereich der Islamberichterstattung bleibt allerdings fraglich, ob der Programmauftrag durch die derzeitige Praxis der Berichterstattung wirklich erfüllt wird. Statt einen neutralen Informationsansatz zu verfolgen, ist die sehr einseitige thematische Auswahl in den Magazin- und Talk-Sendungen sowie Dokumentationen/Reportagen von ARD und ZDF dazu geeignet, eine in weiten Teilen der deutschen Bevölkerung bereits vorhandene Vorurteilsbereitschaft gegenüber dem Islam und die demoskopisch messbare Islamangst in Deutschland weiter zu steigern. An populären Themen orientiertes Infotainment ist aber kein Ersatz für einen qualitativ hochwertigen Journalismus. Auch einige positive Gegenbeispiele einzelner Sendungen oder

der multikulturellen Nischenprogramme der regionalen Tochtersender der ARD können nicht entkräften, dass die reichweitenstarken Magazinsendungen des Hauptprogramms von ARD und ZDF und damit die thematische Grundstruktur der überregionalen öffentlich-rechtlichen Sender islamophob sind.

Die Rezeption der Berichterstattung zu den Anschlägen des 11. September 2001 hat deutlich gemacht, dass das öffentlich-rechtliche Fernsehen in Deutschland ein erhebliches Ansehen genießt. Gerade in akuten gesellschaftlichen Krisensituationen vertrauen viele Rezipienten – auch diejenigen, die sonst privaten Sendern zuneigen – den öffentlich-rechtlichen Anstalten und insbesondere ihren bundesweiten Programmangeboten. ARD und ZDF sind innerjournalistische Meinungsführer, d. h. ihre Medienagenda beeinflusst die Arbeit anderer Sender und Medien. Auf Grund dieser hervorragenden gesellschaftlichen Wirkungspotentiale ist es umso dringlicher, dass eine Auseinandersetzung über neue Eckwerte der Islamberichterstattung von ARD und ZDF stattfindet. Von einer Revision der Islamberichterstattung bei den öffentlich-rechtlichen Fernsehsendern dürften erhebliche gesellschaftliche Impulse ausgehen.

Angesichts der Tatsache, dass die internen Aufsichtsstrukturen durch Integrationsbeiräte etc. nicht haben verhindern können, dass das Islambild der öffentlich-rechtlichen Anstalten erhebliche Schieflagen aufweist, sind jüngst geäußerte Anregungen etwa des SWR-Intendanten, Peter Voß, oder der Integrationsbeauftragten der Bundesregierung, Maria Böhmer, Muslime künftig in die Aufsichtsgremien von ARD und ZDF berufen zu wollen, wichtige Diskussionsbeiträge.⁸ Es muss davon ausgegangen werden, dass eine Repräsentanz der Muslime als gesellschaftliche Gruppe in öffentlich-rechtlichen Gremien eine wichtige Korrekturfunktion bei der Programmplanung und -aufsicht übernehmen könnte. Dabei wird allerdings darauf zu achten sein, dass eine Form der personellen Rotation gefunden wird, die eine Usurpation dieser Positionen durch einzelne islamische Organisationen unmöglich

⁷ Migration und Integration – Europas große Herausforderung. Welche Rolle spielen die Medien, Konferenz in Essen, 23.-24. November 2006 http://www.integration-media.eu/de/programm_inhalte.php (7.1.2007):

⁸ Bisher in ZDF und ARD keine Muslime/ Intendant Peter Voß: „Der Islam gehört ins Programm und in Verwaltungs- und Rundfunkrat“, <http://islam.de/7296.php> (15.11.2006).

macht. Die besondere Organisationsstruktur des Islam, der keine Großkirchen kennt, macht eine einfache Kopie der Rundfunkbeauftragten christlicher Kirchen

in Verwaltungs- und Rundfunkräten von ARD/ZDF unmöglich und erfordert neue Formen der Konsultation.

„All inclusive“ – EU-Projekt zur interkulturellen Öffnung der Behindertenhilfe

Constanze Schnepf

Das europäische Jahr des interkulturellen Dialoges ist für 2008 ausgerufen. Ein Beitrag hierzu ist das EU-Projekt „All inclusive“, das mehr Chancengleichheit für Menschen schaffen möchte, die aufgrund ihres Migrationshintergrundes und ihrer Behinderung doppelt diskriminiert sind. Es wird im Rahmen des europäischen Programms *Lebenslanges Lernen, Grundtvig* durchgeführt. Sechs Einrichtungen, je eine aus den Mitgliedsstaaten Belgien, Bulgarien, Deutschland, Italien, Österreich und Polen¹, nehmen daran teil.

Das Projekt geht von der Annahme aus, dass MigrantInnen mit Behinderung sich i.d.R. nur mit Mühe im System der Behindertenhilfe zurechtfinden und auch im Vergleich zum jeweiligen Standard der EU-Länder häufig später und schlechter versorgt werden. Maßgebliche Gründe dafür sind, dass die Organisationen der Behindertenhilfe und die MigrantInnenselbsthilfeorganisationen zum einen kaum vernetzt sind und zum anderen gerade die Behindertenhilfe in den meisten europäischen Ländern sehr komplex und bürokratisch strukturiert, also für Einwanderer kaum zu durchschauen ist. Zur Ausgrenzung tragen weiter Kommunikationsprobleme auf der einen Seite und mangelnde Kenntnis der sozialen und kulturellen Hintergründe auf der anderen bei, die das Behinderungsverständnis ebenso prägen wie individuelle Erfahrungen und Ansichten. Umgekehrt können durch interdisziplinäre Zusammenarbeit von Zuwanderer- und Behinderteneinrichtungen solche Barrieren erkannt und beseitigt werden.

Zielgruppen des Projektes sind MigrantInnen mit Behinderung und ihre Familien sowie Einrichtungen der öffentlichen und privaten Behindertenhilfe, insbesondere EntscheidungsträgerInnen im Leistungsbereich und Fachkräfte der mobilen Dienste. Im Rahmen des Projektes soll ein 'interkulturell barrierefreies Modell' entwickelt werden, das Behindertenhilfeeinrichtungen dabei unterstützt, Barrieren innerhalb der eigenen Institution zu erkennen und zu beseitigen. Die am Projekt beteiligten Organisationen entwickeln ein Maßnahmenpaket und erproben es. Dazu gehört u.a. das Training zur interkulturellen Sensibilisierung und Öffnung der Behindertenhilfe für MultiplikatorInnen, das die Interkulturelle Arbeitsstelle IBIS e.V. in Deutschland entwickelt und im Herbst 2008 mit MultiplikatorInnen erprobt.

In dem Projekt sind MigrantInnen und Behinderte ExpertInnen in eigener Sache. Welche Hindernisse bestehen, erfragt und analysiert ein projektintern erarbeiteter Fragebogen. Anhand des Befragungsergebnisses und von Best-Practice-Beispielen aus der Behindertenhilfe werden Dienstleistungs- und Bildungsmaßnahmen entwickelt. Neue Ansätze zu einem interkulturell, barrierefreien Informationsdesign sollen den Zugang zu Dienstleistungs- und Bildungsangeboten erleichtern.

Die umsetzbaren Projektergebnisse legen die Projektbeteiligten gemeinsam in einem Handbuch dar und wirken an dessen Verbreitung mit. So soll gewährleistet werden, dass die gewonnenen Erkenntnisse von allen Einrichtungen der Behindertenhilfe übernommen werden können, die sich interkulturell öffnen möchten. Schließlich soll ein Zertifizierungsinstrument entwickelt werden; am Ende des Prozesses sollen erste Institutionen der öffentlichen und privaten Behindertenhilfe zertifiziert sein.

¹ Lebenshilfe Graz und Umgebung Voitsberg/ AT (s.prettenhofer@lebenshilfe-guv.at), Training 2000/ IT (training.2000@provincia.ps.it), EASPD (European Association of Service Providers for Persons with Disabilities) / BE (hilde.dekeyser@easpd.eu), AHE Lodz (Academy of Humanities and Economics) / PL (mpodogrocki@wshe.lodz.pl), IBIS (Interkulturelle Arbeitsstelle für Forschung, Dokumentation, Bildung und Beratung e.V.) / DE (info@ibis-ev.de), OIA (Open Interaction Association) / BG (mimarinova@gbg.bg)

Aktuelles/Kurz berichtet

2008 wird „Europäisches Jahr des interkulturellen Dialogs“*

Das Europäische Parlament hat im Dezember 2006 das Jahr 2008 zum „Europäischen Jahr des interkulturellen Dialogs“ erklärt und 10 Mio. Euro für Maßnahmen vorgesehen, um „einem nachhaltigen Prozess des interkulturellen Dialogs Ausdruck und Öffentlichkeitswirkung zu verleihen“.

Der interkulturelle Dialog soll die Fähigkeit aller in der EU lebenden Menschen verbessern, „in einem offeneren, aber auch komplexeren kulturellen Umfeld zurechtzukommen“, in dem innerhalb und zwischen den Mitgliedstaaten „unterschiedliche kulturelle Identitäten sowie Überzeugungen koexistieren“.

Zuschüsse gibt es u.a. für

- „symbolträchtige“ europaweite Aktionen zur Sensibilisierung vor allem junge Menschen für die Ziele,
- nationale Aktionen mit „einer starken europäischen Dimension“,
- Informations- und Werbeaktionen,
- die Verbreitung von pädagogischen Materialien und Instrumenten,
- ein Internet-Portal zur Verbreitung der Aktionen,
- Evaluierungsstudien als Grundlage für langfristige Folgemaßnahmen.

Amartya Sens „Identitätsfalle“ – wiedergelesen zum Europäischen Jahr des Interkulturellen Dialogs 2008

Anke Zwick

Im Rahmen des Europäischen Jahres erwartet ein bundesweit eine Vielzahl unterschiedlichster Veranstaltungen. Es ist zu hoffen, dass die meisten einen

Beitrag dazu leisten, die demokratischen Grundwerte zu stärken. Bei manchen mögen kritische Fragen angebracht sein: um welche „Identitäten“ geht es im Dialog, wo werden dadurch Gegensätze aufgebaut? Welche Annahmen über Zugehörigkeiten werden in der Konzeption und Durchführung von Veranstaltungen gemacht? Wie wird das Verhältnis von Gruppen zueinander gesehen? Gibt es die Annahme, dass der Dialog gebraucht wird, um Konflikte zwischen „Kulturen“ zu entschärfen?

Eine gute Grundlage für einen kritischen Blick bietet das Anfang 2007 in Deutschland erschienene Buch, das der indisch-amerikanische Nobelpreisträger Amartya Sen „Identität und Gewalt. Die Illusion der Schicksalhaftigkeit“ genannt hat. In der deutschen Übersetzung lautet der Titel „Die Identitätsfalle. Warum es keinen Krieg der Kulturen gibt“.

Der These Samuel Huntingtons vom unvermeidlichen „Kampf der Kulturen“ stellt Sen die Vielfalt der Lebensformen und Identitäten gegenüber, in die jede und jeder einzelne verflochten ist. Huntington, der die westliche, islamische, hinduistische, chinesische, japanische etc. „Kultur“ als geschlossene Einheiten sieht und zukünftige Konflikte und Kriege zwischen diesen monolithisch gedachten Blöcken als zwangsläufig voraussagt, führt er damit ad absurdum. Er verweist auf Indien, wo es 2006, als das Buch entstand, einen muslimischen Staatspräsidenten, einen Sikh als Ministerpräsidenten und eine Präsidentin der regierenden Congress-Partei mit christlichem Hintergrund gab – nicht gerade etwas, was man von einer geschlossenen hinduistischen „Kultur“ erwarten würde. Anhand einer Fülle von historischen Beispielen aus aller Welt verdeutlicht er, wie sehr die „westlichen Werte“ wie Freiheit und Demokratie aus Unkenntnis anderer Gesellschaften und ihrer Geschichte als für unseren Kulturkreis spezifisch behauptet werden; und weiter, wie diese Fehldiagnose in den postkolonialen Auseinandersetzungen dazu führte, dass die nach Autonomie strebenden Völker die „westlichen“ Werte erst aufgrund dieser Zuschreibung abzulehnen begannen, und damit zur weltweiten Gefährdung „unserer Werte“ beitrug. Am Beispiel Indiens zeigt er, dass Hindus und Muslime jahrhundertlang relativ friedlich zusammenlebten,

* vollständiger Text des Beschlusses Nr. 1982 / 2006 des Europäischen Parlamentes und des Rates vom 18. Dezember 2006 zum Europäischen Jahr des interkulturellen Dialogs (2008) unter http://www.europarl.europa.eu/news/expert/infopress_page/037-1382-345-12-50-906-20061208IPR01265-11-12-2006-2006-false/default_de.htm

ehe – von der Kolonialmacht geschürt – Mitte des 20. Jahrhunderts der bis heute ungelöste religiös verbrämte Konflikt ausbrach.

Damit die „Identitätsfalle“ nicht zuschnappt, wendet sich Sen gegen jede Reduktion des Menschen auf eine singuläre Identität. Er beschreibt, wie vielfältig ein Mensch sein kann: er oder sie hat ein Geschlecht, eine Staatsangehörigkeit, eine regionale Herkunft, eine Religion oder auch nicht, er oder sie hat einen Beruf, eine Schichtzugehörigkeit, kulturelle Vorlieben, Eßgewohnheiten, soziale Interessen, einen Musikgeschmack, sportliche Identifikationen und vieles andere mehr. Dass er oder sie sich nicht auf eine Kategorie reduzieren lässt, ist die Essenz einer pluralistischen Gesellschaft. Keine neue Erkenntnis, schon gar nicht für jene Personen in der interkulturellen Arbeit, die mit dem fraktalen Kulturmodell (also einem, das alle Kulturen als selbständig ansieht) arbeiten. Aber eine, die immer wieder in Erinnerung gerufen werden muss in einer Zeit, die den gesellschaftlichen Diskurs über die Vielfalt menschlicher Identitäten zunehmend auf die kulturell-religiöse verkürzt.

Eindringlich zeigt er, dass der religiöse Glaube bei weitem nicht alle Entscheidungen erklärt, die wir im Leben treffen. Vielmehr führt die Verkürzung der Identität auf den religiösen Aspekt eher, wie z.B. in Großbritannien, zu einer isolierten Stärkung religiöser Autoritäten und Institutionen, statt Individuen demokratisch einzubinden.

Kulturelle Freiheit und Vielfalt sieht Sen nicht als einen eigenen Wert für sich an, sondern begrüßt sie nur, wenn beide mit der Freiheit einhergehen, die eigene Lebensweise zu wählen. Damit setzt er die vernunftbestimmte Wahlfreiheit als Element einer starken Zivilgesellschaft gegen Huntingtons deterministischen Kulturbegriff. Denn die freie Wahl zwischen vielen unterschiedlichen Bindungen, Interessen und Solidaritäten befreit nicht nur den einzelnen, sondern ist auch für die Gesellschaft fruchtbringender.

Wenn möglichst viele Veranstaltungen in Kenntnis der Identitätsfalle diese vermeiden, wird es für den interkulturellen Dialog auch ein fruchtvolles Europäisches Jahr 2008 werden können.

ADS-Beirat wählt Prof. Barbara John zur Vorsitzenden

Das BMFSFJ hat im Einvernehmen mit der Leitung der ADS sowie den zuständigen Beauftragten der Bundesregierung die Mitglieder des ehrenamtlichen Beirates der Antidiskriminierungsstelle berufen. Am 25. Oktober 2007 hat sich der Beirat konstituiert und die langjährige Ausländerbeauftragte des Berliner Senats, Prof. Barbara John, zu seiner Vorsitzenden gewählt.

Der Beirat berät die ADS und stellt den Dialog mit gesellschaftlichen Gruppen und Organisationen her, die sich den Schutz vor Benachteiligungen zum Ziel gesetzt haben. Ihm gehören 16 VertreterInnen an; sieben aus den bundesweiten Dachverbänden der genannten Organisationen, sieben aus Wissenschaft, Wirtschaft und Verbänden und zwei aus Ländern und Kommunen.

Beiratsmitglieder sind Prof. Dr. Wolfgang Benz, Zentrum für Antisemitismusforschung; Annelie Buntentbach, Deutscher Gewerkschaftsbund; Manfred Bruns, Lesben- und Schwulenverband in Deutschland e.V.; Florencio Chicote, Antidiskriminierungsverband Deutschland; Dr. Ezhar Cezairli; Mareike Coppi; Sabine Drees, Deutscher Städtetag; Prof. Dr. Hanns-Stephan Haas, Bundesakademie für Kirche und Diakonie; Prof. Barbara John, ehemalige Ausländerbeauftragte des Berliner Senats; Walter Link, Bundesarbeitsgemeinschaft der Senioren-Organisationen e.V.; Christine Morgenstern, Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Familie und Frauen Rheinland-Pfalz; Martina Puschke, Deutscher Behindertenrat; Prof. Dr. Sibylle Raasch, Dozentin für öffentliches Recht, Universität Hamburg; Brunhilde Raiser, Deutscher Frauenrat; Romani Rose, Zentralrat Deutscher Sinti und Roma; Roland Wolf, Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände.

Tagung des Forums gegen Rassismus vom 29./30. Oktober in München

Torsten Jäger

I. Beitrag und Verantwortung der Medien zur Überwindung von Rassismus

Thematischer Schwerpunkt der zweitägigen Beratungen des Forums gegen Rassismus war die Berichterstattung der Medien zu den Themenfeldern Rassismus, Migration und Integration. Die etwa 40 Teilnehmenden diskutierten auf der Grundlage von drei kurzen Impulsen, mit denen Mitglieder des Forums gegen Rassismus die Praxis der Medienberichterstattung exemplarisch problematisierten:

Metin Incesu von *NAVEND – Zentrum für kurdische Studien* machte darauf aufmerksam, dass türkeistämmige Kurden in der Berichterstattung der Medien über migrantisches Leben in Deutschland kaum vorkommen. Obwohl die türkeistämmigen Kurden eine der großen Migrantengruppen in Deutschland seien, würden sie in den Medien regelmäßig unter der Rubrik „Türken in Deutschland“ subsumiert. Er wies weiter darauf hin, dass die Medienberichterstattung zum aktuellen türkisch-kurdischen Konflikt von Verkürzungen und unzulässigen Vereinfachungen geprägt sei. Die Berichterstattung werde der komplexen Realität des Konflikts nicht gerecht.

Dr. Romani Rose, Vorsitzender des *Zentralrats Deutscher Sinti und Roma*, führte aus, dass die bei Polizei, Justiz und anderen Behörden in den meisten Bundesländern trotz anderslautenden Ländererlassen geübte Praxis der Minderheitenkennzeichnung von Beschuldigten ihren Niederschlag auch in der Medienberichterstattung finde. Hiervon seien besonders auch die Sinti und Roma betroffen. Eine Dokumentation mit 554 Zeitungsartikeln, Agentur- und Polizeimeldungen aus den vergangenen elf Jahren belege diese Praxis.

Ayman Mazyek vom *Zentralrat der Muslime in Deutschland* forderte mehr Sachlichkeit und weniger Pauschalierungen in der Medienberichterstattung zu Muslimen und muslimischem Leben in Deutschland. Noch immer konzentriere sich die diesbezügliche

Berichterstattung stark auf Gewalt, Terrorismus und Unterdrückung und verzerre damit die gesellschaftliche Realität in Deutschland. Er mahnte an, zukünftig stärker die Normalität muslimischen Lebens in Deutschland in den Mittelpunkt medialer Berichterstattung zu rücken.

Ergänzt wurden die Beispielberichte durch drei Impulsreferate von Medienwissenschaftlern und Medienprofis. Während Britta Schellenberg vom *Centrum für angewandte Politikforschung (CAP) an der Universität München* zum Thema „Darstellung des Rechtsextremismus in den Medien“ referierte, berichteten Andreas Bönnte, *Programmbeauftragter des Bayerischen Fernsehens* und Dr. Heribert Prantl, *Ressortleiter Innenpolitik der Süddeutschen Zeitung* über aktuelle Entwicklungen sowohl in der Programmgestaltung zum Thema „Migration und Integration“ als auch in der Abbildung gesellschaftlicher Realität in den Mitarbeiterstäben und Redaktionen der Medienanstalten. Noch immer entspricht der Anteil an Mitarbeitenden und Redakteuren mit Migrationsgeschichte in den Medien nicht ihrem Anteil in der Gesellschaft.

Vor dem Hintergrund der Inputs wurden u.a. folgende Fragen intensiv und teilweise kontrovers erörtert:

- Spartenkanäle für Themen der Migration und Integration;
- Muttersprachliche Programmangebote;
- Quoten für Redakteure und Redakteurinnen mit Migrationsgeschichte;
- Repräsentanz von Migrantinnen und Migranten in Rundfunk- und Aufsichtsräten;
- Maßnahmen zur Verbesserung der interkulturellen Kompetenz in den Medien.

2. Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) - Erste (Zwischen-)Bilanz

Bernhard Schmidt, Leiter der Abteilung für Öffentlichkeitsarbeit, informierte über die Strukturen und die ersten Arbeitserfahrungen der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Insgesamt 21 Mitarbeitende seien in der seit 1. September 2007 personell komplett besetzten Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) mit folgenden drei Aufgabenbereichen befasst:

Öffentlichkeitsarbeit, Beratung und Forschung. Die im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz verankerte und von Weisungen unabhängige ADS sei beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend angesiedelt und werde von Frau Dr. Martina Köppen geleitet. Der im Gesetz vorgesehene Beirat sei eingerichtet worden. Die Arbeit der ADS werde unter der Adresse www.antidiskriminierungsstelle.de dokumentiert würde. Zur bisherigen inhaltlichen Arbeit referierte er Zahlen, die dem Bericht der ADS (S. 7) im Zeitpunkt der Tagung entsprachen.

3. Nationaler Aktionsplan gegen Rassismus

Kurzfristig wurde der Tagesordnungspunkt „Nationaler Aktionsplan gegen Rassismus“ neu aufgenommen und erörtert. Dabei ging es vorwiegend um die Frage der weiteren Ausgestaltung des weiteren Konsultationsprozesses des Entwurfes, den die Bundesregierung kurz vor dem Sitzungstermin vorgelegt hatte. Bei dem Entwurf handelte es sich um eine **zwischen den Ressorts bereits abgestimmte Fassung**. Die Vertreter des Bundesinnenministeriums stellten den weiteren Zeitplan vor, der für den 23. November 2007 auf Einladung des Deutschen Instituts für Menschenrechte ein Fachgespräch unter Beteiligung zivilgesellschaftlicher Akteure und für den 12. Dezember 2007 die Kabinettsbefassung und –bescheidung vorsah. Der Aktionsplan sollte gemäß diesen Planungen bis zum 31. Dezember 2007 bei den Vereinten Nationen hinterlegt sein.

Hinsichtlich des Konsultationsverfahrens wurde seitens der NRO folgendes kritisiert:

- Das Forum gegen Rassismus als Einrichtung, dem laut Entwurf zukünftig eine maßgebliche Funktion bei dem Monitoring des Nationalen Aktionsplan gegen Rassismus (NAPgR) zukommen soll, hat aufgrund des vorgegebenen Zeitplans keine Möglichkeit gehabt, sich intensiv mit dem Entwurf zu befassen und ihn zu diskutieren.
- Das vorgesehene weitere Konsultationsverfahren (Gespräch beim DIM am 23. November 2007) wird dem in 2004 bei Gesprächen im Menschenrechtsinstitut vereinbarten Prozedere (Einrichtung eines Internetportals, auf dem der Entwurf sowie die Stellungnahmen und Eingaben der Nichtregie-

rungsorganisationen zum Aktionsplan dokumentiert und zur Diskussion gestellt werden) nicht gerecht.

Angesichts der bereits bei cursorischer Kenntnisnahme deutlichen Diskrepanz zwischen dem Entwurf und den Erwartungen der zivilgesellschaftlichen Organisationen wurde seitens der NRO die Erwartung formuliert, dass zivilgesellschaftliche Stellungnahmen zum Nationalen Aktionsplan gegen Rassismus in dessen Anhang eingehen und veröffentlicht werden sollen. Im Forum wurde nach intensiver Diskussion folgendes Verfahren angeregt:

Interessierte **NRO kommentieren** - möglichst bis zum 23. November 2007 - **den Entwurf des NAPgR auf maximal zwei bis drei Seiten** und weisen gegebenenfalls auf Punkte hin, die ihnen falsch, nicht ausreichend oder gar nicht behandelt erscheinen. Diese **Stellungnahmen sollen dem Deutschen Institut für Menschenrechte und dem Bundesministerium des Innern zeitnah** zugeleitet werden. Das Forum gegen Rassismus empfiehlt, diese kurzen Stellungnahmen in geeigneter Form gemeinsam mit dem NAPgR zu veröffentlichen.

Nationaler Aktionsplan gegen Rassismus – Sachstand (Ende März 2008)

Andreas Klump

Der Erstellung des deutschen Nationalen Aktionsplans zur Bekämpfung von Rassismus, Rassendiskriminierung und Fremdenfeindlichkeit (NAP), in Umsetzung der sich aus der Erklärung und dem Aktionsprogramm der VN-Weltkonferenz gegen Rassismus im südafrikanischen Durban vom Sommer 2001 ergebenden Vorgaben, ging ein intensiver inner-staatlicher Abstimmungsprozess voraus, den das Bundesministerium des Innern (BMI) koordiniert hat. Auch die Nichtregierungsorganisationen waren von Anfang an in den Prozess mit eingebunden. Im Oktober 2007 haben sich die Bundesressorts unter Federführung des BMI auf einen Arbeitsentwurf geeinigt.

Ende November 2007 organisierte das Deutsche Institut für Menschenrechte (DIMR) im Benehmen mit der Bundesregierung die Konsultation der Nichtregierungsorganisationen. Dabei formulierten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer schriftlich wie mündlich inhaltliche Positionen und Erwartungen an den NAP-Entwurf. So wurden insbesondere eine vertiefte Aufbereitung der Problemlage, eine verstärkt perspektivische Plankomponente sowie die zusätzliche Übermittlung der von den Nichtregierungsorganisationen am NAP geäußerten Kritikpunkte an die Vereinten Nationen gefordert.

Die von den Nichtregierungsorganisationen erbetene verlängerte Frist für eine Stellungnahme hat die Bundesregierung gewährt und die übermittelten Beiträge in ihre Überlegungen einbezogen. Die auch in den Beschlüssen von Durban vorgesehene Konsultation der Nichtregierungsorganisationen ist damit erfolgt. Dabei hat die Bundesregierung jedoch betont, dass die Verantwortung für die abschließende Erstellung des NAP allein bei der Bundesregierung liegt. Die ausstehenden Verfahrensschritte beinhalten die abschließende Überarbeitung, die erneute Einbindung der Nichtregierungsorganisationen nach Ressortabstimmung und die Kabinettsbefassung. Eine Kabinettsbefassung bis Ende des 2. Quartals des Jahres 2008 wird angestrebt.

Diskriminierung durch Recht: Benachteiligung Deutscher beim Ehegattennachzug

Elke Tießler-Marenda

Der Familiennachzug ist in den letzten 10 Jahren nach einem Zwischenhoch um die Jahrtausendwende insgesamt deutlich zurückgegangen.¹ Trotzdem wurden im Sommer 2007 mit dem Gesetz zur Umsetzung aufenthalts- und asylrechtlicher EU-Richtlinien² nicht nur zahlreiche asyl- und ausländerrechtliche Regelungen an die europäischen Vorgaben angepasst,

sondern auch die Regelungen zur Familienzusammenführung verschärft.

Seit Inkrafttreten des Gesetzes im August 2007 kann bei Vorliegen besonderer Umstände beim Ehegattennachzug zu Deutschen verlangt werden, dass der Lebensunterhalt des Paares ohne staatliche Hilfe aus eigenen Mitteln gesichert ist (§ 27 Abs. 3 AufenthG, § 7 SGB II). Derartige Umstände können laut Anwendungshinweisen des BMI dann vorliegen, wenn den Betroffenen die Herstellung der ehelichen Lebensgemeinschaft außerhalb Deutschlands zumutbar ist, etwa weil es sich um DoppelstaatlerInnen, eingebürgerte Deutsche oder solche handelt, die lange mit der Partnerin oder dem Partner im Ausland gelebt haben.

Diese Regelung soll der Entlastung der Sozialsysteme dienen. Die freie Partnerwahl und das familiäre Zusammenleben in Deutschland ist aber nicht allein ein Recht der Deutschen, die es sich finanziell leisten können. Die deutsche Staatsbürgerschaft vermittelt vielmehr allen die gleichen Rechte – unabhängig von der finanziellen Leistungsfähigkeit und unabhängig von der ethnischen Herkunft oder einem vorangehenden Auslandsaufenthalt. In ihrer jetzigen Form diskriminiert die Regelung also Deutsche mit Auslandsbezug gegenüber Deutschen ohne einen solchen.

Weiter werden von den zuwandernden EhepartnerInnen einfache Kenntnisse der deutschen Sprache und von beiden ein Mindestalter von 18 Jahren verlangt (§ 28 Abs. 2 und § 30 Abs. 1 Nr. 2 AufenthG). Als Gründe hierfür werden die Bekämpfung von Schein- und Zwangsehen sowie eine bessere Integration von nachziehenden Ehegatten angeführt.

Der Anforderung, einfache Sprachkenntnisse nachzuweisen, können viele Betroffene aus persönlichen oder finanziellen Gründen oder mangels Infrastruktur nicht genügen – und einige, die es könnten, müssen es nicht: Von den genannten Regelungen ausgenommen sind beispielsweise die EhepartnerInnen von Staatsangehörigen Australiens, Israels, Japans, Kanadas, Südkoreas, Neuseelands und der USA. Oder die EhepartnerInnen von hochqualifizierten AusländerInnen oder von solchen mit einer Daueraufenthaltserteilung, sofern die Ehe

¹ Familiennachzug in Deutschland, BAMF-Workingpaper Nr. 10, S. 42.

² Gesetz zur Umsetzung aufenthalts- und asylrechtlicher Richtlinien der Europäischen Union, BGBl. I Nr. 42 vom 27.8.2007.

bereits vor der Einreise bestand. Ehen von Deutschen, die schon vor der (Wieder-)einreise bestanden, oder von hochqualifizierten Deutschen sind von dieser Privilegierung nicht erfasst. Zwar soll die Ausnahmeregelung für Hochqualifizierte laut Anwendungshinweisen des BMI entsprechend auf hochqualifizierte Deutsche angewendet werden. Nicht aber die Regelung, die Bestandehen schützt. Letztlich werden hier also Ehen von Deutschen im Vergleich zu Ehen von bestimmten, privilegierten Ausländergruppen schlechter gestellt.

Von den genannten Regelungen, die ja u.a. dem Schutz vor Zwangsehen dienen sollen, besonders betroffen sind SpätaussiedlerInnen. Deren EhepartnerInnen müssen nun bei der ausländerrechtlichen Familienzusammenführung mit dem Zertifikat A1 genau die Sprachkenntnisse nachweisen, an denen sie vorher im Einbeziehungsverfahren nach dem Bundesvertriebenengesetz gescheitert sind. Davor schützt sie auch nicht, dass die Ehe schon vor der Einreise bestand. Im Gegenteil: Sind sie auf staatliche Hilfe angewiesen, kann dies ein weiterer Grund sein, den Ehegattennachzug zu verweigern.

Unzureichender Diskriminierungsschutz: EU-Kommission leitet neue Vertragsverletzungsverfahren gegen Deutschland ein.

Kürzlich hat die EU-Kommission zwei neue Vertragsverletzungsverfahren gegen die Bundesrepublik Deutschland eingeleitet. In beiden Fällen geht es, nicht unerwartet, um die Frage der vollständigen Umsetzung der Richtlinien 2000/43/EG (Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der 'Rasse' und ethnischen Herkunft) und 2000/78/EG (Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf) durch das AGG in deutsches Recht. Die Bundesregierung ist zur Stellungnahme aufgefordert; sie geht davon aus, dass Deutschland „die Vorgaben aus Brüssel richtlinienkonform umgesetzt [hat] und .. das der EU-

Kommission so auch mitteilen wird“ (cf. Antwort der Bundesregierung vom 10. März 2008 auf die Kleine Anfrage von Abgeordneten und der Fraktion DER LINKEN, Bundestags-Drs. 16 / 8461¹). Es erscheint jedoch nicht ausgeschlossen, dass Nachbesserungen am AGG erforderlich werden.

Das Verfahren wegen Verletzung der RL 2000/43/EG (VerfNr. 2007 / 2253)² hat die Kommission mit Schreiben vom 23. Oktober 2007 eingeleitet und u.a. die AGG-Regelungen zum Kündigungsschutz, zum Zugang zu Wohnraum, der Frist zur Geltendmachung von Ansprüchen, zur Rolle der Verbände und der Viktimisierung problematisiert; das Verfahren zur RL 2000/78/EG (VerfNr. 2007 / 2362)³ hat sie mit Schreiben vom 31. Januar 2008 eingeleitet und Defizite bei der Richtlinienumsetzung in den Bereichen des Kündigungsschutzes, der Geltung für den Öffentlichen Dienst, der Kirchenklausel, der Diskriminierung wegen Behinderung und wegen des Alters, bei der Frist zur Geltendmachung von Ansprüchen sowie der Rolle der Verbände gerügt. Damit steht die Vereinbarkeit i.w. der folgenden AGG-Regelungen in Frage: § 2 Abs. 4 AGG (-> Art. 3 Abs. 1 lit.c RL 2000/43/EG und RL 2000/78/EG, Kündigungsschutz); § 19 Abs. 3 und Abs. 5 AGG (-> Art. 3 Abs. 1 lit. h RL 2000/43/EG, Zugang zu Wohnraum); § 10 AGG (-> Art. 6 RL 2000/78/EG, Alter); § 23 AGG (-> Art. 7 Abs. 2 RL 2000/43/EG und Art. 9 Abs. 2 RL 2000/78/EG, Rechtsschutz, insbesondere Vertretung durch Verbände); § 24 AGG (Geltung für öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse) sowie die Erfüllung der Art. 14 RL 2000/43/EG und Art. 16 RL 2000/78/EG (Überprüfung aller Rechtsvorschriften auf Einhaltung des Gleichbehandlungsgrundsatzes) und der Art. 15 RL 2000/43/EG und Art. 17 RL 2000/78/EG (insbesondere die Festschreibung finanzieller Höchstgrenzen von Sanktionen).

¹ <http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/16/084/1608461.pdf>

² <http://www.adb-sachsen.de/media/documents/1200846095.pdf?PHPSESSID=nqdv65q2atq74fqjn4958cm613> (download); weitere Infos: http://www.focus.de/magazin/kurzfassungen/focus-_aid_145232.html

³ <http://www.adb-sachsen.de/media/documents/1203424963.pdf?PHPSESSID=nqdv65q2atq74fqjn4958cm613> (download)

Entschädigungszahlung wegen Benachteiligung wegen der Religion*

Pressemitteilung des Arbeitsgerichts Hamburg vom 4. Februar 2008

Das Arbeitsgericht Hamburg hat in einer Entscheidung vom 4. Dezember 2007 (Aktenzeichen 20 Ca 105/07) die Arbeitgeberin zur Zahlung einer Entschädigung gemäß § 15 Abs. 2 AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) in Höhe von 3 Monatsverdiensten verurteilt, weil sie die Bewerberin im Einstellungsverfahren wegen ihrer Religion benachteiligt habe.

Der beklagte Arbeitgeber ist der für Hamburg zuständige Landesverband des Diakonischen Werkes und als solcher Teil der Nordelbischen Evangelisch-lutherischen Kirche. Er hatte eine aus Mitteln des Bundes und der EU fremdfinanzierte Stelle für eine Sozialpädagogin/einen Sozialpädagogen in einem Teilprojekt „Integrationslotse Hamburg“ ausgeschrieben. In der Stellenanzeige heißt es: „Dieses Projekt ist ein Schulungs- und Informationsangebot für Multiplikatorinnen und Multiplikatoren im Bereich der beruflichen Integration von erwachsenen Migrantinnen und Migranten“. Als diakonische Einrichtung setze er die Zugehörigkeit zu einer christlichen Kirche voraus. Auf diese Stellenanzeige bewarb sich die klagende Arbeitnehmerin. Sie ist Deutsche türkischer Herkunft und gehört keiner christlichen Kirche an. Auf Nachfrage des Arbeitgebers teilte die Arbeitnehmerin mit, sie sei gebürtige Muslimin, praktiziere aber keine Religion. Auf die Frage, ob sie sich den Eintritt in die Kirche vorstellen könne, teilte sie mit, sie halte dies nicht für nötig, da die Stelle keinen religiösen Bezug aufweise.

Der Arbeitgeber lehnte die Bewerberin ab. Die Arbeitnehmerin fühlt sich dadurch wegen ihrer Religion sowie mittelbar wegen ihrer ethnischen Herkunft benachteiligt und nimmt den Arbeitgeber auf Entschädigungszahlung in Anspruch. Dies lehnt der Ar-

beitgeber ab und begründet dies damit, dass eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religion gemäß § 9 Abs. 1 AGG zulässig sei, weil die christliche Religion unter Beachtung seines Selbstverständnisses sowohl im Hinblick auf sein Selbstbestimmungsrecht als auch nach Art der Tätigkeit eine gerechtfertigte berufliche Anforderung für die Mitarbeit im Diakonischen Werk darstelle.

Dieser Argumentation folgt die 20. Kammer des Arbeitsgerichts Hamburg im Ergebnis nicht und führt in den Urteilsgründen in den Kernsätzen folgendes aus.

§ 9 Abs. 1 AGG sei richtlinienkonform (Artikel 4 Abs. 2 RL 2000/78/EG vom 27.11.2000) auszulegen.

Bei richtlinienkonformer Auslegung sei das Selbstverständnis einer Religionsgemeinschaft kein absoluter und abschließender Maßstab für eine unterschiedliche Behandlung. Vielmehr dürfe für die konkrete Tätigkeit das Selbstverständnis der Kirche nur dann eine entscheidende Rolle spielen, wenn diese dazu in einer direkten Beziehung stehe, was nicht für jegliche Tätigkeit bei der Kirche sondern nur für den sog. verkündungsnahen Bereich anzunehmen sei.

Das verfassungsrechtlich garantierte kirchliche Selbstbestimmungsrecht berechtere den kirchlichen Arbeitgeber nicht, die Einstellung für Tätigkeiten im verkündungsfernen Bereich von der Kirchenzugehörigkeit abhängig zu machen. Dem sei die ausgeschriebene Stelle zuzurechnen.

Auch nach Art der Tätigkeit sei für die Stelle die Kirchenzugehörigkeit keine gerechtfertigte Anforderung. Die öffentlichen Auftritte bei Behörden, Verbänden etc., wie nach der Stellenausschreibung vorgesehen, beträfen nicht den religiösen Hintergrund des Arbeitgebers, sondern unmittelbar das Projekt „Integrationslotse“. Dass und warum nur Personen mit Kirchenzugehörigkeit das Projektziel verwirklichen könnten, habe der Arbeitgeber nicht ausreichend darlegen können.

Die Kammer führt weiter aus, dass sowohl die umfassende Fremdfinanzierung des Projektes „Integrationslotse“ als auch die dringende Empfehlung im Zuwendungsbescheid, keine den Bewerberkreis einschränkenden Vorgaben zu machen und die Aus-

* [vgl. file:///C:/Dokumente%20und%20Einstellungen/Monika%20Bergen/Lokale%20Einstellungen/Temporary%20Internet%20Files/Content.IE5/TJ3JL9CE/106.htm](file:///C:/Dokumente%20und%20Einstellungen/Monika%20Bergen/Lokale%20Einstellungen/Temporary%20Internet%20Files/Content.IE5/TJ3JL9CE/106.htm)

wahl der Mitarbeiter neutral durchzuführen, gegen die christliche Prägung der in Frage stehenden Stelle spreche.

Gegen dieses Urteil ist für die unterlegene Arbeitgeberin das Rechtsmittel der Berufung zum Landesarbeitsgericht Hamburg gegeben.

Die Internationalen Wochen gegen Rassismus 2008 in Deutschland

Gesa Heinbach

Weil der 21. März dieses Jahr auf den Karfreitag fiel, haben die Organisatoren des UN-Tags gegen Rassismus in Deutschland entschieden, nicht nur zu einer, sondern erstmalig zu zwei Aktionswochen gegen Rassismus einzuladen. Dieses Experiment ist geglückt: Wie in den letzten Jahren haben sich Tausende Menschen in über 500 Veranstaltungen und Aktionen an den Internationalen Wochen gegen Rassismus beteiligt – so z.B.:

Köln, 17.-20. März 2008: Die Fernsehsendung „Cosmo“ des Westdeutschen Rundfunks gestaltet einen viertägigen Schwerpunkt anlässlich des UN-Tags gegen Rassismus. Das Programm wird deutschlandweit ausgestrahlt.

Berlin, 10. März 2008: Gesicht Zeigen! beginnt die Internationalen Wochen gegen Rassismus mit einer prominent besetzten Pressekonferenz im Deutschen Theater Berlin. Am 15. März lädt der Verein zu einer großen Party mit bekannten Radio-DJs ein.

Frankfurt am Main, 16. März 2008: Die Basketballmannschaft Deutsche Bank Skyliners Frankfurt, der Interkulturelle Rat und das Amt für multikulturelle Angelegenheiten der Stadt Frankfurt am Main gestalten einen Aktionstag unter dem Slogan „Wir geben Fremdenfeindlichkeit und Intoleranz einen Korb“.

Leipzig, 10.-23. März 2008: Die Stadt Leipzig gestaltet eine eigene Aktionswoche, die unter anderem in die Leipziger Buchmesse eingebunden wird. Zusammen mit der lokalen Zivilgesellschaft finden insgesamt fast 70 Veranstaltungen statt.

deutschlandweit, 10.-23. März: Bei etwa 70 Fußballspielen werden Stadionansagen verlesen, die auf die

UN-Wochen gegen Rassismus aufmerksam machen. Die Vereine positionieren sich gegen Rassismus und Diskriminierung im Sport und in der Gesellschaft. Fazit: Die Internationalen Wochen gegen Rassismus 2008 in Deutschland sind zu einer großen erfolgreichen Veranstaltung aufgestiegen. All dies gelang, obwohl keine öffentliche Förderung zur Verfügung stand. Mit dem Elan aus diesem Erfolg beginnen jetzt die Planungen für das Jahr 2009. Ein ausführlicher Bericht sowie die Dokumentation der etwa 300 Medienberichte finden sich auf der Homepage des Interkulturellen Rates http://www.interkultureller-rat.de/Aktionen/Woche%20gegen%20Rassismus/Dokumentation%202008_0424.pdf.

Service

Termine

Mit Recht gegen Diskriminierung: Wie bewährt sich das allgemeine Gleichbehandlungsgesetz? Tagung des DGB Bildungswerkes, 14. März 2008, Düsseldorf

Seit dem 18. August 2006 ist das „Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz“ AGG in Kraft. Kritiker bezeichneten das Gesetz als bürokratisches Monster, Belastung für die Unternehmen und Arbeitsbeschaffungsmaßnahme für Rechtsanwälte. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften haben die Notwendigkeit des AGG von Anfang an betont.

Mit dem AGG hat der deutsche Gesetzgeber zum ersten Mal ein Gesetz verabschiedet, das einen umfassenden Schutz vor Diskriminierung in Deutschland gewährleisten soll. Betroffenen wie den betrieblichen und gesellschaftlichen Akteuren steht hier ein Mittel zur Verfügung, um präventiv gegen Benachteiligung vorzugehen und deren mögliche Folgen zumindest einzugrenzen.

Chancengleichheit im Unternehmen zu fördern und Diskriminierungen zu verhindern ist eine wichtige Querschnittsaufgabe für Betriebsräte, Vertrauensleute und betriebliche Kulturmittler und -mittlerinnen. Dies aus gesellschaftlicher und sozialer Verantwort-

tung, aber auch, weil nicht genutzte Potenziale und Ungleichbehandlungen am Arbeitsplatz dem wirtschaftlichen Erfolg und damit der nachhaltigen Sicherung von Arbeitsplätzen entgegenstehen. Unternehmen können dauerhaft nur erfolgreich sein, wenn sie sich aktiv für personelle Vielfalt und Gleichbehandlung einsetzen. Wir möchten die Tagung nutzen, um ein Resümee zu ziehen. Ist das AGG in der Praxis angekommen? Wie gehen Personalverantwortliche und Arbeitnehmervertreter im Alltag damit um. Ist das AGG wirklich ein wirksames Mittel oder ein zahnloser Papiertiger? Kann man Gleichbehandlung überhaupt per Gesetz verordnen, oder bedarf es nicht vielmehr einer betrieblichen Kultur für ein faires Miteinander. Um dies zu klären haben wir Experten eingeladen: Politisch Verantwortliche, Praktiker aus dem betrieblichen Alltag und Menschen, die mit der Qualifizierung zum AGG befasst sind.

Zweiteilige Tagungsreihe: Die Zukunft der Muslime in Deutschland

Die Arbeitsgemeinschaft der Ausländerbeiräte Hessen – Landesausländerbeirat und die Kommunale Ausländer/innenvertretung Frankfurt am Main veranstalten mit hochkarätigen Referenten am 17. Mai 2008 in Frankfurt und am 25. Oktober 2008 in Wiesbaden die zweiteilige Tagung *Die Zukunft der Muslime in Deutschland*. Der erste Teil der Reihe widmet sich vor allem den religiösen Aspekten des Zusammenlebens mit Muslimen, während der zweite Teil politische, gesellschaftliche und mediale Perspektiven in den Mittelpunkt stellt. Hauptthemen sind deshalb am 17. Mai: Muslime in Deutschland. Ihre gelösten und ungelösten Probleme / Gemeinsamkeiten von Islam, Christentum und Judentum? Vom Nebeneinander zum Miteinander als Weg zum Zusammenleben / Rechtliche Anerkennung der muslimischen Gemeinschaften als Religionsgemeinschaften. Die Tagung wird gefördert vom Bundesinnenministerium und dem Hessischen Sozialministerium und ist daher für die TeilnehmerInnen **kostenlos**.

Das Programm sowie Angaben zum Tagungsort, anfahrt etc. finden sich unter www.agah-hessen.de.

Anmeldeschluss 12. Mai 2008

Arbeitsgemeinschaft der Ausländerbeiräte Hessen – Landesausländerbeirat
Ansprechpartnerin: Ulrike Bargon
Kaiser-Friedrich-Ring 31, 65185 Wiesbaden
Tel. 0611 – 98 99 50; Fax 0611 – 98 99 518; e-Mail: agah@agah-hessen.de

Referate

- AGG in der Praxis – eine Bestandsaufnahme
Annelie Buntenbach, Geschäftsführender DGB Bundesvorstand
- AGG als Herausforderung an die Arbeitgeber
Rainer Barcikowski, ArcelorMittal Eisenhüttenstadt, Geschäftsführer Personal- und Sozialwesen, Arbeitsdirektor

Impulsreferate

- Qualifizierung zum Umgang mit dem AGG
Robert Gereci, DGB Bildungswerk, Leiter Kompetenzzentrum Migration und Recht
- AGG als Instrument zur Gleichbehandlung von Migranten
Yasar Fincan, verdi München, SPD Stadtverordneter
- Gesellschaftsverträge – Arbeitswelt als Beispiel für gesellschaftliche Aktivitäten
Michaela Dälken, DGB Bildungswerk, Leiterin Kompetenzzentrum Gleichbehandlung

Diskussionsrunde AGG in der Praxis

- *Alexandra Willer*, Vorsitzende des Personalrates der Uniklinik Essen
- *Giovanni Pollice*, IGBCE, Abteilungsleiter Ausländische Arbeitnehmer/Migration
- *Yasar Fincan*, verdi München, SPD Stadtverordneter
- *Michaela Dälken*, DGB Bildungswerk
- *Robert Gereci*, DGB Bildungswerk

Literatur

Antidiskriminierungsratgeber für Jugendliche: „Blöde Anmache? Nicht mit mir!“

Anke Zwink

Die Antidiskriminierungsstelle Brandenburg hat einen Ratgeber für Jugendliche zur Vermeidung und zum Abbau von Diskriminierung herausgegeben. Die Broschüre führt in jugendgerechter Sprache und mit ansprechenden Fotografien in das Thema Diskriminierung ein.

Sie erklärt aus verschiedenen Perspektiven, was Diskriminierung ist und wie junge Leute sich dagegen wehren können. Dabei geht es sowohl um Diskriminierungen, die Jugendliche selbst erfahren, als auch um Diskriminierung von anderen, bei denen Jugendliche Zeugen werden. Es werden Fälle aus der Praxis beschrieben, in denen es aufgrund des Geschlechts,



der ethnischen Herkunft, einer Behinderung, der Hautfarbe, der Religion oder der sexuellen Identität zu einer Diskriminierung kam.

Erste Handlungsschritte werden aufgezeigt und Informationen zum Schutz durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) gegeben. Ein Serviceteil nennt mögliche Informations- und Anlaufstellen im Raum Brandenburg und in Nordrhein-Westfalen, in

denen betroffene Jugendliche direkt Unterstützung oder Informationen über geeignete Anlaufstellen bekommen können.

Der Ratgeber ist auch geeignet, um im schulischen Unterricht für die Fächer Soziales Lernen, LER (Lebenskunde-Ethik-Religion), Politik und Geschichte eingesetzt zu werden. In der außerschulischen Arbeit kann er die Auseinandersetzung mit Themen wie Fairness, Gewalt, Demokratie, Verantwortung, Mobbing, Zivilcourage und Vielfalt unterstützen.

Die Broschüre baut auf den Erfahrungen eines ersten Ratgebers für Jugendliche des Antidiskriminierungsbüros Köln (ADB Köln) auf und wurde in Kooperation mit dem Kölner ADB und mit redaktioneller Unterstützung vieler Fachleute überarbeitet.

Der Ratgeber „Blöde Anmache? Nicht mit mir!“ kann auf der Webseite der Integrationsbeauftragten unter www.integrationsbeauftragte.brandenburg.de heruntergeladen oder von Brandenburger Einrichtungen als Druckausgabe (auch in höherer Auflage) bei steffen.gruenert@masgf.brandenburg.de im Büro der Integrationsbeauftragten des Landes Brandenburg (Heinrich-Mann-Allee 103, 14473 Potsdam) bestellt werden.

Diskriminierung erkennen und handeln! ist der Titel eines im Mai 2007 erschienenen 96-seitigen Handbuchs, das Beratungsstellen mit Hilfe von Checklisten, Hintergrundinformationen, und rechtlichen Hinweisen dabei unterstützen soll, Diskriminierung zu erkennen und Handlungsmöglichkeiten aufzuzeigen.

Download: http://www.ep-nobi.de/upload/pdf/News_2007/Beratungshandbuch_Diskriminierung.pdf

Heitmeyer, Wilhelm (Hg.), Deutsche Zustände, Folge 6, edition suhrkamp 2525, Frankfurt am Main, 2008

Mit Band 6 der Untersuchungen zur *Gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit* tritt das auf zehn Jahre angelegte Projekt in seine zweite Halbzeit. Die vor sechs Jahren begonnenen statistischen Untersuchungen sind weitergeführt worden. Neben den auch für diesen Band wieder treffend ausgewählten

Fallgeschichten liegt der Fokus auf der *Ökonomisierung des Sozialen. Folgen für 'Überflüssige' und 'Nutzlose'* (so paradigmatisch der Titel des Beitrages von Wilhelm Heitmeyer und Kirsten Endrikat, S. 55 ff.), ohne dass allerdings andere gefährdete Gruppen, wie z.B. die durch ihre ethnische Herkunft oder Religion gekennzeichneten aus dem Blick gerieten.

Internet

AGG-Ratgeber.de ab sofort online

Das Gleichbehandlungsbüro (GGB) Aachen und das Anti-Rassismus Informations-Centrum (ARIC-NRW e.V.) haben einen mehrsprachigen Online-Ratgeber zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) entwickelt. Dieser ist auf Deutsch und Türkisch ab sofort erreichbar unter www.AGG-Ratgeber.de; weitere Sprachen sollen im Laufe des Jahres folgen.

Die Internetseite klärt leicht verständlich über Handlungsmöglichkeiten gegen rassistische Diskriminierung auf. Sie informiert über rechtliche Vorgehensweisen gemäß dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz. Ebenso werden Hinweise für den Fall gegeben, dass der Gerichtsweg nicht sinnvoll erscheint.

Das Projekt wird gefördert vom Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen (www.mgffi.nrw.de).

ADS-Tagung

Besonders hinzuweisen ist auf die erste Tagung der ADS. **Chancengleichheit als Mehrwert vom 29./30. November in Berlin.** Sie ist vollständig mit allen Referaten, Impuls-Statements und Ergebnissen der Arbeitsgruppen dokumentiert unter <http://www.ads-tagungsdokumentation.de/>