

## Forum Gegen Rassismus / Nationaler Runder Tisch **Arbeitsgruppe Gleichbehandlung / Nichtdiskriminierung** Umsetzung von Art. 13 des EG-Vertrages „Amsterdamer Vertrag“

Das **Forum gegen Rassismus** wurde 1998 als Gesprächsforum zwischen der Bundesregierung und bundesweiten bzw. überregionalen Nichtregierungsorganisationen gegründet. Es hat im Jahr 2000 unter Hinzuziehung von Wissenschaftlern die Funktion des Nationalen Runden Tisches (i.S. der Konzeption der Europäischen Stelle zur Beobachtung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit, Wien) übernommen. Das Forum hat z.Zt. 75 Mitglieder, davon 50 Nichtregierungsorganisationen. Die Geschäftsstelle ist im Bundesministerium des Innern zu erreichen: Ref. IS 3, 10559 Berlin, Tel.: 01888/681- 1522 / -1570; E-Mail: [BerndUwe.hermann@bmi.bund.de](mailto:BerndUwe.hermann@bmi.bund.de); [Tillmann.knaack@bmi.bund.de](mailto:Tillmann.knaack@bmi.bund.de); [Carola.meliss@bmi.bund.de](mailto:Carola.meliss@bmi.bund.de).

Die **Arbeitsgruppe** des Forums hat den Auftrag, die Umsetzung von Artikel 13 des EG-Vertrages in der Fassung des Amsterdamer Vertrages öffentlich zu begleiten. Die Grundlage für die Umsetzung sind die [Richtlinie 2000/43 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der „Rasse“ oder der ethnischen Herkunft](#) und [2000/78 EG des Rates zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf](#). Die Arbeitsgruppe verfolgt drei Projekte :  
- Sensibilisierung durch Initiierung einer Kampagne  
- Sammlung von beispielhaften Maßnahmen zur Förderung der Gleichbehandlung,  
- Behandlung aller in diesem Zusammenhang stehenden juristischen Fragen.

Die **Infobriefe** erscheinen in unregelmäßiger Reihenfolge mit unterschiedlichen Schwerpunkten rund um das Thema der Förderung der Gleichbehandlung in Deutschland.

**Infobrief 1** vom August 2001 beleuchtete den politischen Kontext der Entwicklung einer Politik der Gleichbehandlung in der Europäischen Union und erläuterte die oben genannten Richtlinien zur Anwendung bzw. Verwirklichung des Gleichbehandlungsgrundsatzes und enthält die Richtlinien im Wortlaut.

Der vorliegende **Infobrief 2** geht vertiefend auf den horizontalen Ansatz einer Antidiskriminierungspolitik ein.

Die **Infobriefe** sind als Forum des Informations- und Meinungs austausches gedacht. Wir möchten Sie dazu anregen, dieses Instrument zu nutzen und uns Ihre Anregungen, Gedanken und Informationen zum Thema zuzuschicken. Die einzelnen Artikel des Infobriefes - auch die der vorliegenden Ausgabe - liegen in der Verantwortung ihrer Autoren.

Bezug der Infobriefe: Download und Internetbestellung unter [www.integrationsbeauftragte.de](http://www.integrationsbeauftragte.de)

### **Der horizontale Ansatz einer Politik der Gleichbehandlung**

Der horizontale Ansatz besagt, dass verschiedene Diskriminierungstatbestände gemeinsam in Form von Gesetzgebung, Projekten, Maßnahmen etc. angegangen werden. Im Zusammenhang mit der Politik der Mitgliedstaaten der Europäischen Union zur Förderung der Gleichbehandlung kommt dies in der [Richtlinie 2000/43 EG des Rates vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der „Rasse“ oder ethnischen Herkunft](#) und in der [Richtlinie 2000/78 EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf](#) sowie im [Aktionsprogramm der Gemeinschaft zur Bekämpfung von Diskriminierung, 2001-2006](#) zum Ausdruck.

Die Richtlinien nennen die ethnische und rassistische Diskriminierung, die Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung, des Alters, der Behinderung oder der sexuellen Ausrichtung. In der nationalen Umsetzung der Richtlinien bleibt es den Mitgliedstaaten freigestellt, ob sie in ihrer Gesetzgebung und in ihren weiteren Maßnahmen die Diskriminierungsformen getrennt oder gemeinsam angehen. Horizontaler und vertikaler Ansatz können und müssen dabei aus vielerlei Gründen, wie z.B. der unterschiedlichen Diskriminierungsformen oder der bestehenden unterschiedlichen Gesetzgebung, keine sich ausschließenden Mechanismen sein.

**Das Potential eines horizontalen Ansatzes liegt aber insbesondere in seiner Auswirkung auf die Wahrnehmung von Diskriminierung durch die Gesellschaft:**

„Der horizontale Ansatz zur Bekämpfung von Diskriminierung lässt den Umgang mit Normen transparenter und offenkundiger werden. Hierdurch kann der horizontale Ansatz zu einer Art Lotse werden, der den Blickwinkel auf das Problemfeld Diskriminierung verändert und damit verbunden die politische Diskussion über die Überwindung von Diskriminierung beeinflussen. Er liefert das Rüstzeug für einen Perspektivenwechsel.“ (HOPI 2)

## **Die unterschiedlichen Formen von Diskriminierung**

(Artikel 13 Amsterdamer Vertrag)

### **I. Diskriminierung aufgrund von „Rasse“ und ethnischer Herkunft – die Bedeutung des horizontalen Ansatzes**

*Birgit Wehrhöfer, Landeszentrum für Zuwanderung NRW*

Nur ein Bruchteil dessen, was Angehörige ethnischer Minderheiten an rassistischer Diskriminierung erleben, wird öffentlich. Aber schon das, was ein/e aufmerksame/r Zeitungsleser/in zur Kenntnis nehmen kann, zeigt, dass Diskriminierung viele Gesichter hat.

Einige Beispiele:

- **Diskriminierung beim Erwerb von Grundeigentum:** Der Hauptausschuss der Stadt Overath im Bergischen Land hat kürzlich beschlossen, dass von 35 zu verkaufenden Baugrundstücken maximal 10 Prozent an ausländische Interessenten gehen dürfen. Andreas Heider, Vorsitzender der CDU-Fraktion im Overather Stadtrat, begründete den Antrag seiner Fraktion damit, dass 75 Prozent der am Kauf Interessierten Türken seien. Da habe die Stadt handeln müssen, um zu verhindern, dass aus „diesem Overather Filetstück eine rein türkische Siedlung“ werde (vgl. Kölnische Rundschau vom 22. März 2002)
- **Diskriminierung beim Zugang zum Arbeitsmarkt:** Migranten aus Nicht-EU-Staaten dürfen z.B. nicht hauptberuflich als Feuerwehrleute arbeiten

- **Diskriminierung beim Zugang zu Dienstleistungen:** Auf ihrer Internetseite bezeichnet sich die Großdiskothek *AURA Der Partytempel* selbst als „eine der schönsten Diskotheken Deutschlands“, die „keineswegs ausländerfeindlich“ sei. Weiter heißt es dort: „Da aber die Schwierigkeiten und Auseinandersetzungen zwischen bestimmten Ausländergruppen stets negative Auswirkungen haben, wird am Abend nur einem gewissen Prozentsatz an bestimmten Ausländern der Einlass gewährt. Hier ist entscheidend, ob die Personen beim Personal bekannt sind und ob sie von ihrer Kleidung und vom Auftreten her zu unserer Gästestruktur passen.“ Diese Diskothek steht beispielhaft für das Verhalten vieler Diskotheken.
- **Diskriminierungen im Umgang mit Behörden:** Die nordrhein-westfälische Datenschutzbeauftragte Bettina Sokol beklagte für das Jahr 1999 einen regelrechten „Fahndungsdruck“ auf binationale Ehen. Auch der Abschlussbericht des Projektes „Fabienne“ des Verbandes binationaler Familien und Partnerschaften iaf e.V. weiß zu berichten, dass bei der Eheschließung zwischen Deutschen und Ausländer/innen Sprüche wie „Haben Sie keinen Deutschen gefunden?“ oder „Wie viel Geld haben Sie denn dafür bekommen?“ allzu oft zum ‚guten‘ Ton in den Amtsstuben gehören.
- **Diskriminierung beim Zugang zum Wohnungsmarkt:** „Je dunkler die Hautfarbe, desto schwieriger die Suche“, fasst Kambiz Ghawami vom World University Service in Wiesbaden seine Erfahrungen zusammen. Doch selbst wenn der Vermieter zustimmt, können Migrantenfamilien den Umzugswagen noch lange nicht bestellen. In Halle-Neustadt hatten Mieter den Einzug einer iranischen Familie verhindert, weil sie nicht mit Ausländern in einem Haus leben wollten. Sie drohten mit ihrem Auszug und einer Klage gegen die Gemeinnützige Wohnungsbaugesellschaft. Daraufhin zog das kommunale Unternehmen die bereits mündlich gegebene Zusage an die iranische Familie zurück.

## Institutioneller und individueller Rassismus

Bei Diskriminierung aufgrund der „Rasse“ und/oder der ethnischen Herkunft werden in der Regel zwei Formen unterschieden: institutioneller und individueller Rassismus.

*Institutioneller Rassismus ist eine Form der Ungleichbehandlung, die dazu führt, dass bestimmte Gruppen durch Regeln und Routinen institutionellen Handelns so benachteiligt werden, dass sie geringere Chancen beim Zugang zu und/oder bei der Inanspruchnahme von gesellschaftlichen Ressourcen (z.B. Bildung, Arbeit, Wohnraum, Dienstleistungen) haben als andere<sup>1</sup>.*

Der Begriff „Institution“ bezieht sich hier auf öffentliche und private Einrichtungen wie Regierungsbehörden, Schulen, Unternehmen, die Medien, die Gesetzgebung etc. Ein konkretes Beispiel dazu bietet das Auswahl- und Einstellungsverfahren von Betrieben im Ausbildungsbereich. „Viele Ausbildungsbewerber scheitern an der deutschen Sprach- und Kulturabhängigkeit von Einstellungstests, die jedoch – wie viele Modellversuche nachweisen – keine Aussagekraft im Hinblick auf die Berufseignung Jugendlicher ausländischer Herkunft zu haben scheinen.“<sup>2</sup> Diese Form der Diskriminierung gilt als „institutionalisiert“, also als fester Bestandteil gesellschaftlicher Organisation, und ist nicht allein auf das Handeln Einzelner zu reduzieren.

*Als individuelle Diskriminierung können wir die Gesamtheit von Vorurteilen, Äußerungen und Handlungen bezeichnen, die Individuen gegen Angehörige von Gruppen vornehmen, die als rassistisch oder ethnisch nicht dazugehörig definiert werden. Der Begriff umschließt spontane Beleidigungen und Bedrohungen gleichermaßen wie Formen rassistisch motivierter Gewalt<sup>3</sup>.*

<sup>1</sup> Vgl. Gomolla, Mechthild (1997): Mechanismen institutionalisierter Diskriminierung, in: Hans-Peter Waldhoff/ Dursun Tan/ Elcin Kürsat-Ahlers (Hrsg.), 1997: Brücken zwischen Zivilisationen. Frankfurt/M., S. 153-174.

<sup>2</sup> Beauftragte der Bundesregierung für Ausländerfragen (1997): Bericht über die Lage der Ausländer in der Bundesrepublik Deutschland, Bonn.

<sup>3</sup> Vgl. Zerger, Johannes (1997): Was ist Rassismus? Eine Einführung, Göttingen, S. 87.

## Zum Ausmaß rassistischer Diskriminierung

Über das Ausmaß von Diskriminierung gegenüber Zugewanderten und Angehörigen ethnischer Minderheiten können bislang keine genaueren Aussagen getroffen werden. Empirische Forschungsergebnisse, die Auskunft über Formen erlebter Diskriminierung, ihre Auswirkungen auf die betroffenen Personen sowie die von ihnen gewählten Bewältigungsstrategien geben, sind derzeit noch rar, denn Erlebnisse wie rassistische Beschimpfungen, die Verweigerung einer Wohnung oder einer Beschäftigung aufgrund der Hautfarbe, die Abweisung in der örtlichen Diskothek, subtile Formen der Herabwürdigung, also das, was man als „Alltagsformen von Diskriminierung“ bezeichnen kann, werden kaum statistisch erfasst. Daher gibt es weder auf örtlicher noch auf Länder- oder Bundesebene aggregierte Daten. Allein strafrechtlich relevante Diskriminierungstatbestände wie rassistisch motivierte (physische) Gewaltakte werden als „fremdenfeindlich motivierte“ Straftaten von den Polizeibehörden der Bundesländer registriert.

Ein ungefähres Bild über Diskriminierungserfahrungen lässt sich anhand von Erfahrungsberichten der Betroffenen sowie mit Hilfe von einzelnen Untersuchungen und Befragungen<sup>4</sup> zeichnen. Demzufolge sind Probleme beim Zugang zum Wohnungs- und Arbeitsmarkt und im Umgang mit Behörden besonders häufig.

## Zur Notwendigkeit des horizontalen Ansatzes

Für den horizontalen Ansatz sprechen drei wichtige Gründe:

### **1. Der horizontale Ansatz erweist sich als unverzichtbar, wenn es Menschen zu unterstützen gilt, die durch mehrere Diskriminierungsgründe betroffen sind: z.B. ihre ethnische Herkunft und eine Behinderung.**

In Deutschland existiert zwar eine breite Lobby für Menschen mit Behinderung. Es bestehen heute vielfältige Formen der Zusammenarbeit innerhalb von Beratungs-, Betreuungs- und Freizeitangeboten, im schulischen, beruflichen oder medizinischen Sektor sowie im Miteinander von behinderten und nicht-behinderten Menschen. Und diese Vielfalt der Angebote für Behinderte und ihre Angehörigen, sollte man meinen, steht allen Behinderten und Interessierten offen. Dies ist leider nicht immer der Fall. Einige Migranten haben aufgrund ihres Aufenthaltsstatus keinen oder nur einen eingeschränkten Zugang Hilfeleistungen; andere können aufgrund fehlender Deutschkenntnisse nicht von Beratung profitieren. Wieder anderen ist ein solches Angebot aus dem Heimatland nicht bekannt, sie setzen daher das Existieren eines solchen Systems auch im Einwanderungsland nicht voraus. Sie alle sind auf besondere Informationen angewiesen, um Zugang zu Hilfen zu finden. Diese Informationen werden aber noch nicht ausreichend bereitgestellt<sup>5</sup>.

---

<sup>4</sup> Vgl. z.B. Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (Hrsg.) (1996): Situation der ausländischen Familien und ihrer Familienangehöriger in der Bundesrepublik Deutschland, Repräsentativuntersuchung 95, verfasst von Ursula Mehrländer, Carsten Ascheberg, Jörg Ueltzhöffer, Bonn u.a.

<sup>5</sup> So beschreibt das bundesweite Netzwerk Migration und Behinderung die Situation behinderter Migranten. Um sie und ihre Angehörigen sowie Professionelle in der Behinderten- und Migrationsarbeit über bestehende Angebote besser zu informieren und zu vernetzen, hat sich das ehrenamtlich tätige Netzwerk im Januar 2001 gegründet. Die Website des Netzwerks <http://handicap-net.de> bietet die Möglichkeit der Kontaktaufnahme und weitere Informationen.

**2. Der horizontale Ansatz ist ein strategisch bedeutsames Instrument, um deutlich zu machen, dass Antidiskriminierungspolitik weniger mit „Migrationspolitik/-arbeit“ zu tun hat, als vielmehr mit einer an Gleichstellung orientierten Bürgerrechtspolitik.**

Ob jemand diskriminiert wird oder nicht, hat oft nichts mit damit zu tun, ob er den „richtigen Pass“ in der Tasche hat oder ob er ausreichend deutsch spricht. Angehörige ethnischer Minderheiten werden vielmehr nach ihrem äußeren Erscheinungsbild beurteilt, auch wenn sie sich bereits viele Jahre im Einwanderungsland aufhalten und im Besitz der deutschen Staatsangehörigkeit sind. Auch Menschen, die niemals Ausländer waren, bei denen sich auch niemals die Frage der Sprachkompetenz oder der Integration stellte, wie z.B. schwarze Deutsche, machen Diskriminierungserfahrungen. Denn ihnen werden allein aufgrund ihrer äußeren Erscheinung bestimmte Eigenschaften, Defizite, Verhaltensweisen zugeschrieben, die diskriminierende Praktiken legitimieren sollen. In gleicher Weise funktioniert auch die Diskriminierung aufgrund von Behinderung oder Alter (oder Geschlecht).

Dabei können diejenigen, die sich gegen rassistische Diskriminierung engagieren, vom Kampf gegen die Diskriminierung Behinderter lernen und profitieren. Denn dass Behinderte diskriminiert werden, ist politisch mittlerweile unumstritten und schlägt sich auch in einer entsprechenden Politik nieder: Ein Gesetz zur Gleichstellung Behinderter ist soeben in Kraft getreten; Städte machen sich auf den Weg, „barrierefrei“ zu werden; Arbeitgeber, die ihrer gesetzlichen Pflicht Behinderte einzustellen, nicht nachkommen, müssen zumindest Ausgleichsgelder zahlen. Wenn es gelingt, deutlich zu machen, dass bei der Diskriminierung von Behinderten und Angehörigen ethnischer Minderheiten ähnliche Mechanismen wirken, dass Diskriminierung nämlich nichts mit konkreten Eigenschaften des Betroffenen als individueller Person zu tun hat, sondern auf die Zugehörigkeit zu einer durch ein bestimmtes Unterscheidungsmerkmal geprägten Gruppe zielt, dann wäre auch die Grundlage für eine Förderpolitik geschaffen, die die Situation der Angehörigen einer bestimmten Gruppe durch positive Maßnahmen verbessern will.

**3. Projekte, die dem horizontalen Ansatz folgen, sind gut geeignet, in Hinblick auf Arbeitstechniken voneinander zu lernen.**

Für Menschen, die aus rassistischen Gründen diskriminiert wurden, gibt es immer noch viel zu wenige Anlauf- und Beratungsstellen. Und selbst dort, wo Antidiskriminierungsbüros bestehen, fehlt es zum Teil an methodischen Kompetenzen. Beratungsstellen für Menschen mit Behinderungen, für Schwule und Lesben arbeiten zum Teil schon sehr viel länger und haben schon wichtige Erfahrungen bei der Bekämpfung von Diskriminierung gesammelt. Übergreifende, Zielgruppen unspezifische Kenntnisse, die auch in gemeinsamen Fortbildungen erlernt werden können, sind z.B. Beratungstechniken/Gesprächsführung, Strategien zur Stärkung von Diskriminierungsopfern, Strategien zur Konfliktvermittlung zwischen Tätern und Opfern, Campaigning, Fundraising, Techniken der Selbstevaluation und der Dokumentation von Diskriminierungsfällen. Dabei sollte es nicht nur darum gehen, gemeinsam Neues zu lernen – gerade im Austausch konkreter Erfahrungen liegt das Lernpotential.

## II. Diskriminierung aufgrund von Behinderungen

*Kai Morten, Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung*

Die EU-Richtlinie vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf zielt darauf ab, den Gleichbehandlungsgrundsatz auf dem Arbeitsmarkt in der Europäischen Gemeinschaft, unabhängig von **Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter oder der sexuellen Ausrichtung**, durchzusetzen. Die Richtlinie verbietet ungerechtfertigte Diskriminierungen beim Zugang zu einer abhängigen oder selbständigen Erwerbstätigkeit, dem beruflichen Aufstieg, der Berufsausbildung sowie den Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen.

Das allgemeine (arbeitsmarkt- und berufsbezogene) Diskriminierungsverbot des Art. 2 wird in Bezug auf behinderte Menschen in Art. 5 der Richtlinie konkretisiert:

### **„Angemessene Vorkehrungen für Menschen mit Behinderung**

*Um die Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes auf Menschen mit Behinderung zu gewährleisten, sind angemessene Vorkehrungen zu treffen. Das bedeutet, dass der Arbeitgeber die geeigneten und im konkreten Fall erforderlichen Maßnahmen ergreift, um den Menschen mit Behinderung den Zugang zur Beschäftigung, die Ausübung eines Berufes, den beruflichen Aufstieg und die Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zu ermöglichen, es sei denn, diese Maßnahmen würden den Arbeitgeber unverhältnismäßig belasten. Diese Belastung ist nicht unverhältnismäßig, wenn sie durch geltende Maßnahmen im Rahmen der Behindertenpolitik des Mitgliedstaates ausreichend kompensiert wird.“*

Art. 7 der Richtlinie stellt außerdem klar, dass Maßnahmen auf nationaler Ebene, mit denen die Eingliederung behinderter Menschen in den Arbeitsmarkt speziell gefördert werden, dem Gleichbehandlungsgrundsatz der Richtlinie nicht entgegen stehen. Die Richtlinie muss bis zum 02. Dezember 2003 in nationales Recht umgesetzt werden.

In Deutschland waren bereits vor Verabschiedung der Richtlinie mit dem Schwerbehindertengesetz Regelungen vorhanden, die grundsätzlich dem Anliegen des Schutzes und der aktiven Förderung der Beschäftigung behinderter Menschen Rechnung trugen. Die Bundesregierung hat darüber hinaus in dieser Legislaturperiode mit einem großen gesetzgeberischen Programm einen Richtungswechsel in der Behindertenpolitik eingeleitet. Kernziel des Gesetzes zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter, das am 01. Oktober 2000 in Kraft trat und als Teil 2 in das Neunte Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX) übernommen wurde, ist es, die Kompetenzen und Fähigkeiten behinderter Menschen in Arbeit und Beruf in den Mittelpunkt zu rücken. Konkretes Ziel dieses Gesetzes ist die Senkung der Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen.

Behinderte und von Behinderung bedrohte Menschen erhalten Leistungen zur Förderung ihrer Selbstbestimmung und gleichberechtigten Teilhabe am Leben in der Gesellschaft, insbesondere am Arbeitsleben, im wesentlichen nach dem am 1. Juli 2001 in Kraft getretenen Neunten Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX), Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen. Das

SGB IX hat das bisherige Recht der Rehabilitation sowie das bisherige Schwerbehindertenrecht zusammengefasst und es zu einem Recht der Teilhabe weiterentwickelt.

Mit diesem Gesetz wird es behinderten und von Behinderung bedrohten Menschen ermöglicht, ihre eigenen Belange so weitgehend wie möglich selbst und eigenverantwortlich zu bestimmen und zu gestalten. Dabei erhalten sie durch die besonderen Leistungen zur medizinischen Rehabilitation, durch die Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben und am Leben in der Gemeinschaft sowie durch unterhaltssichernde und andere ergänzende Leistungen die Unterstützung und Solidarität, die sie benötigen, um Behinderungen zu vermeiden, auszugleichen oder zu überwinden. Bei den Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben werden behinderten Frauen gleiche Chancen im Erwerbsleben gesichert, insbesondere durch in der beruflichen Zielsetzung geeignete, wohnortnahe und auch in Teilzeit nutzbare Angebote (§ 33 SGB IX).

**Der Schutz vor Diskriminierungen im Arbeitsleben** ist in § 81 Absatz 2 SGB IX festgelegt. Arbeitgeber dürfen schwerbehinderte Beschäftigte bei einer Vereinbarung oder einer Maßnahme, insbesondere bei der Begründung des Arbeits- oder sonstigen Beschäftigungsverhältnisses, beim beruflichen Aufstieg, bei einer Weisung oder einer Kündigung, nicht wegen ihrer Behinderung benachteiligen.

Das SGB IX enthält ferner Vorschriften, mit denen die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen besonders gefördert werden soll.

**Arbeitgeber sind demnach verpflichtet:**

- zu prüfen, ob freie Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen besetzt werden können,
- sich Vermittlungsvorschläge von den Arbeitsämtern machen zu lassen,
- bei der Prüfung die Schwerbehindertenvertretung und den Betriebs- oder Personalrat zu beteiligen und die Entscheidung nachprüfbar zu machen.

**Die Arbeitsämter sind nunmehr verpflichtet:**

- die Arbeitgeber umfassend bei der zur Besetzung von Ausbildungs- und Arbeitsplätzen zu beraten,
- dem Arbeitgeber zur Besetzung von Arbeitsplätzen geeignete arbeitslose oder arbeitssuchende schwerbehinderte Personen unter Darlegung der Leistungsfähigkeit und der Auswirkungen der jeweiligen Behinderung auf die angebotene Stelle vorzuschlagen und
- ihre Fördermöglichkeiten aufzuzeigen, soweit möglich und erforderlich, auch die entsprechenden Hilfen der Rehabilitationsträger und der begleitenden Hilfe im Berufsleben durch die Integrationsämter.

Um den Arbeitgebern geeignete arbeitssuchende schwerbehinderte Menschen vorschlagen zu können, nehmen die Arbeitsämter frühzeitig Kontakt mit den Arbeitgebern auf und klären,

welche Qualifikation für einen freien Arbeitsplatz erforderlich ist, d. h. die Arbeitsämter bemühen sich möglichst frühzeitig um eine betriebsnahe Qualifizierung (§ 81 ff. SGB IX).

Die Arbeitgeber sind ferner verpflichtet, mit der Schwerbehindertenvertretung und den betrieblichen Interessenvertretungen verbindliche Regelungen zur Integration schwerbehinderter Menschen zu vereinbaren. Diese Vereinbarungen sollen vor allem Regelungen zur Personalplanung, Arbeitsplatzgestaltung, der Arbeitsorganisation, der Arbeitszeit und über deren Durchführung enthalten. Ausdrücklich sind in den Integrationsvereinbarungen Regelungen zur Beschäftigung eines angemessenen Anteils **schwerbehinderter Frauen** zu treffen.

Die bisherigen Pflichten des Arbeitgebers zu behinderungsgerechter Gestaltung von Arbeitsplätzen einschließlich der Arbeitsorganisation und des Arbeitsumfeldes („barrierefreier“ Zugang) wurden durch besondere Rechte der schwerbehinderten Menschen auf einen behinderungsgerechten Arbeitsplatz und auf Beschäftigung entsprechend ihren Kenntnissen und Fähigkeiten, auf bevorzugte Teilnahme an innerbetrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen und auf Erleichterung der Teilnahme an außerbetrieblichen Fortbildungsmaßnahmen ergänzt.

Weitere **Maßnahmen zum Ausbau der Rechte der schwerbehinderten Menschen** und zur Stärkung der Schwerbehindertenvertretungen sind u.a.:

- die ausdrückliche Regelung eines gesetzlichen Anspruchs auf Teilzeitarbeit, wenn die kürzere Arbeitszeit wegen Art oder Schwere der Behinderung notwendig ist,
- die Schaffung einer Konzern-Schwerbehindertenvertretung,
- eine verbesserte Freistellung der Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen,
- ein erweitertes Recht auf Heranziehung des stellvertretenden Mitglieds der Schwerbehindertenvertretung zu bestimmten Aufgaben und
- eine Klarstellung des Vertretungsfalles (Vertretung nicht nur bei Abwesenheit der Vertrauensperson, sondern auch bei Verhinderung durch andere Aufgaben).

Ein für die schwerbehinderten Menschen besonders wichtiger Schritt wurde bei der Arbeitsassistenz gegangen. Neben dem Anspruch auf Arbeitsassistenz gegenüber den Integrationsämtern zum Erhalt des Arbeitsplatzes haben schwerbehinderte Menschen einen zusätzlichen vorrangigen Anspruch dieser Art gegenüber dem zuständigen Rehabilitationsträger, soweit die Arbeitsassistenz für schwerbehinderte Menschen als Hilfe zur Erlangung eines Arbeitsplatzes erforderlich ist. Durch diese Regelungen erhalten schwerbehinderte Menschen, die zur Ausübung einer Beschäftigung auf eine berufsbegleitende Unterstützung angewiesen sind, eine sichere Rechtsposition, die oftmals erst die Voraussetzungen für die Ausübung der Arbeit schafft.



Mit dem Behindertengleichstellungsgesetz, das am 01. Mai 2002 in Kraft getreten ist, wird das Verbot des Grundgesetzes „Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden“ weiter umgesetzt. Mit ihm soll die Barrierefreiheit umfassend hergestellt werden; eine Benachteiligung durch Träger öffentlicher Gewalt ist verboten.

Im Neunten Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX) wird Verbänden bereits die Möglichkeit eröffnet, für behinderte Menschen zu klagen, wenn sie in ihren Rechten nach dem SGB IX verletzt werden. Verbände können die Klage an Stelle behinderter Menschen und mit ihrem Einverständnis erheben. Eine solche so genannte Prozessstandschaft wird auch anerkannten Verbänden durch das Behindertengleichstellungsgesetz eingeräumt. Verbände können danach Ansprüche behinderter Menschen - wie zum Beispiel die Einhaltung des Benachteiligungsverbots durch Behörden oder die Verwendung von Gebärdensprache im Verwaltungsverfahren - durch eine Klage geltend machen. Voraussetzung ist, dass die Betroffenen einverstanden sind. Außerdem wird ein Verbandsklagerecht eingeführt. Danach können anerkannte Verbände, ohne in eigenen Rechten verletzt zu sein, Verstöße gegen Vorschriften des Behindertengleichstellungsgesetzes von Gerichten feststellen lassen.

Mit den [Regelungen des SGB IX](#) und des Gleichstellungsgesetzes ist [eine teilweise Umsetzung der EU-Richtlinie](#) zur Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf erfolgt.

### III. Altersdiskriminierung in Deutschland

*Elke Tippelmann, EU-Vertreterin der Bundesarbeitsgemeinschaft der Seniorenorganisationen*

Altersdiskriminierungen und "Angst vor Gewalt" stellen im Leben Hochaltriger neben der zunehmenden Abhängigkeit von der Hilfe Fremder die hauptsächlichen soziale Risiken dar. Die Folgen können soziale Isolation und Gefühle von Einsamkeit und Ohnmacht sein. Betroffen von Altersdiskriminierung fühlen sich aber auch immer mehr "junge Alte", die vor allem Benachteiligungen im Erwerbsleben beklagen. Der systematischen Erfassung der Erscheinungsformen, Häufigkeit, Wirkung und Ursachen von Diskriminierung und Gewalt wird daher eine große Bedeutung insbesondere im Hinblick auf die Entwicklung von Präventions- und Interventionsansätzen beigemessen.

Diskriminierung findet statt "nicht durch offizielle Regelungen" aber dennoch nicht minder wirksam durch "faktische" Regelungen, Einstellungen und Verhaltensweisen" (Kuratorium Deutsche Altershilfe zum Gesundheitsbereich): Dabei wird die Diskussion diskriminierender Tatbestände in der Literatur überwiegend unter anderen Stichworten geführt: "Benachteiligung", "Gewalt im Alter" etc.<sup>6</sup>

"Überalterung", "Vergreisung der Bevölkerung", "Rentnerlast" oder gar "Krieg der Generationen" sind plakative Formeln, die - von der Presse gerne aufgegriffen - dazu führen, dass sich ältere Menschen zunehmend durch einseitig negative Berichterstattung diskriminiert fühlen. "Der demographische Wandel mit dem wachsenden Anteil älterer Menschen wird weiterhin Auswirkungen auf das Miteinander von Generationen, auf die Ressourcenverteilung sowie auf die Familien- und Sozialpolitik haben"- so die abschließende Feststellung im 4. Bericht zur Lage der älteren Generation. Konstatiert wird, dass die anstehenden Probleme häufig nur mit negativen Vorzeichen diskutiert werden.

Eine Gefahr der Diskriminierung älterer Menschen ist in der Verwendung negativer Altersstereotypen zu sehen - insbesondere als sie auch im politischen Diskurs gerne zur Durchsetzung von Interessen funktionalisiert werden,<sup>7</sup> Altersbilder enthalten häufig wertende und normative Elemente (wie z.B. "Hochaltrige Menschen sind alle krank"), verhindern eine differenzierte Sicht auf das Alter und begünstigen damit die Entstehung von Vorurteilen. Sie können vor allem auch dazu führen, dass von Seiten der älteren Menschen Fremdetikettierungen übernommen und damit objektiv bestehende Handlungsspielräume nicht wahrgenommen werden.

---

<sup>6</sup> Zusammenstellung altersdiskriminierender Regelungen in einer Materialsammlung des wissenschaftlichen Dienstes des Deutschen Bundestages Ende 2001: Die Regelungen gehen in die Hunderte und berühren insbesondere Altersgrenzen, die im Zusammenhang mit den beruflichen, hoheitlichen, gesellschaftlichen und sonstigen Begrenzungen entscheiden

<sup>7</sup> Dritter Bericht zur Lage der älteren Generation, BT-Drucksache 14/5130, S.65.

Im Mittelpunkt der derzeitigen Debatte um Altersdiskriminierung steht daher auch die Kritik einseitiger, diskriminierender Darstellungen in den Medien, die die Entstehung und Verbreitung negativer Stereotype forcieren. Die Vermittlung positiver Altersbilder, die die "Chancen des Alters" betonen, sollten daher von den Medien als zentrale Aufgabe angenommen werden.

Als **besondere Problembereiche** werden darüber hinaus wahrgenommen:

- bestimmte Bereiche (Arbeitswelt, Gesundheit), in denen sich negative Altersbilder mit einer kritischen Diskussion der Finanzierung des Sozialschutzsystems negativ potenzieren können: in den Hintergrund treten dabei häufig Themen wie gleiche Gesundheitschancen" oder Defizite in der Versorgungsqualität bei der Prävention und des Zugangs zur Rehabilitation älterer Menschen"<sup>8</sup> sowie ein die Bedürfnisse älterer Menschen respektierender Umgang mit dem Thema "Flexibilisierung des Rentensystems".
- Bestimmte Gruppen älterer Menschen (ältere Frauen, ältere Ausländer, ältere Behinderte), bei denen "aus bestimmten spezifischen Merkmalen ihrer Lebenslage auf eine höhere und in Teilen andersartige Problembetroffenheit" geschlossen wird (3. Altenbericht S. 67).

Vereinsgründungen wie die des "Zeitsprung - Büro gegen Altersdiskriminierung", die von vielen Seniorenorganisationen unterstützt werden, bezeugen das wachsende Bedürfnis älterer Menschen als von Diskriminierung Betroffener, auf altersdiskriminierende Tatbestände in der Öffentlichkeit aufmerksam zu machen.

Ein erster **bundesweiter Aktionstag gegen Altersdiskriminierung** im November 2001<sup>9</sup> fand große Resonanz und belegte, dass diskriminierende Verhaltensweisen in vielen Bereichen wahrgenommen werden: neben den am häufigsten genannten Bereichen "Erwerbsarbeit", "Gesundheit und Pflege" ging es überraschender Weise auch häufig um das miserable Image von älteren Menschen, gefördert durch negative Berichterstattung in den Medien und Äußerungen von Politikern. Von großer Bedeutung daneben: Beschwerden, die sich auf den Öffentlichen Nahverkehr", "Öffentlichen Raum" sowie den Bereich "Betreutes Wohnen" bezogen. In Zusammenarbeit mit der BAGSO wurde hier im Vorfeld durch Organisation von Pressekonferenzen eine verstärkte Öffentlichkeitswirksamkeit erzeugt.

---

<sup>8</sup> siehe Enquete - Bericht: "Demographischer Wandel - Herausforderungen unserer älter werdenden Gesellschaft an den Einzelnen und die Politik" BT-Drucksache 14/8800, S.182

<sup>9</sup> Eine Auswertung des Beschwerdetages ist Ende 2002 zu erwarten. Näheres unter: [www.altersdiskriminierung.de](http://www.altersdiskriminierung.de)

## Konkrete Bereiche von Altersdiskriminierung

Unbestritten zählen ältere Menschen trotz zahlreicher Schutzregelungen zu den beschäftigungspolitischen Problemgruppen: ältere Arbeitslose haben geringe Einstellungschancen und ältere Arbeitnehmer sind in Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen unterrepräsentiert.<sup>10</sup> Dieses Bild wird auch von den Ergebnissen des Beschwerdetages bestätigt: Mit Abstand am häufigsten wurden Beschwerden über **Diskriminierungen in der Erwerbsarbeit** registriert. Einstellung, Weiterbildung, Beförderung, Umschulung: Von Diskriminierung betroffen fühlten sich ältere Menschen in allen Phasen des Arbeitslebens.

Von einer "jahrzehntelang geförderten und praktizierten Altersdiskriminierung in den Betrieben und auf dem Arbeitsmarkt" wird im Schlussbericht der Enquete-Kommission gesprochen (S.90). Die Ursachen werden heute vor allem in einer jugendzentrierten Sichtweise als Bestandteil der Unternehmenskultur sowie der altersskeptischen Annahme von geminderter Leistungsfähigkeit und damit verbunden geringerer Innovationsfreudigkeit der Älteren gesehen. Der Enquete-Bericht spricht in diesem Zusammenhang von: **Zugangsbarrieren zu neuen Informations- und Kommunikationstechnologien.**

**Altersdiskriminierungen im Gesundheits- und Sozialwesen** wurden einer Analyse durch das Kuratorium Deutsche Altershilfe im Rahmen eines europäischen Projektes (s.u.) unterzogen. Ausgehend von der besonderen Bedürfnislage älterer Menschen, die häufig einen "Mix von medizinischer Behandlung, pflegerischer Hilfeleistung und rehabilitativen Maßnahmen" benötigen, wurde eine zersplitterte Kostenträgerstruktur (sowohl im Gesundheitssektor selbst als auch in Abgrenzung zu Sozialhilfe und Pflegeversicherung) konstatiert, die einer auf den Einzelnen individuell zugeschnittenen Hilfe im Sinne eines ganzheitlichen Ansatzes entgegensteht.

Mangelnde Kooperation und Vernetzung auf Kostenträgerseite verhindern dabei den Zugang besonders älterer Menschen zu Leistungen der Gesundheitsversorgung - Unübersichtlichkeit des Systems begünstigen Nicht- und Fehlinformation und damit eine nur eingeschränkt mögliche Geltendmachung von Ansprüchen auf Patientenseite.

---

<sup>10</sup> Weiterführend hier: Naegele, G. & Frerichs, F. (1997): Diskriminierung älterer Arbeitnehmer in der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik in Deutschland. Eine Umfrage unter Meinungsbildnern in Deutschland. In Eurolink Age (Hrsg.) Optionen der staatlichen Politik zur Förderung älterer Arbeitnehmer. Welche Rolle spielt die staatliche Politik beim Vorgehen gegen Altersdiskriminierung in der Arbeitswelt? Eine Umfrage unter Meinungsbildnern in der Europäischen Union (S. 69-98). London, Brüssel: Eurolink Age.

## Ergebnisse im Einzelnen

**Rehabilitationsleistungen** werden oft verwehrt. Die Realisierung der gesetzlich vorgeschriebenen Vorranges der Rehabilitation vor Pflege scheitert bei Empfängern von Leistungen aus der Pflegeversicherung häufig daran, dass die zuständige Krankenversicherung Zurückhaltung bei der Genehmigung von RehaMaßnahmen übt<sup>11</sup>.

**Unzureichende Versorgung** mit Leistungen, für deren Gewährung keine klaren Zuständigkeiten gegeben sind (insbes. bei den nicht- pflegerischen Hilfen, die unter bestimmten Bedingungen von Pflege- oder Krankenkasse oder dem Sozialamt bezahlt werden).

Es wird davon ausgegangen, dass älteren Menschen häufig bestimmte Gesundheits- und Sozialleistungen vorenthalten werden. Im Rahmen des Beschwerdetages gegen Altersdiskriminierung bestätigte sich die Vermutung, dass die Genehmigungspraxis von Seiten der Krankenkassen häufig als diskriminierend empfunden wird. Defizite beim Zugang älterer Menschen zu Präventions- und Rehabilitationsmaßnahmen wirken sich nachteilig besonders auf die Gruppe der älteren Migranten aus, die als Patienten in diesem Sektor der Gesundheitsversorgung deutlich unterrepräsentiert sind.

**Das Nichterkennen und -ausschöpfen therapeutischer Maßnahmen** wird daneben als besonderes Problem im Bereich der Versorgung vor allem Hochaltriger erkannt. Der 3. Altenbericht bemerkt hierzu, dass es besonders bei den Hausärzten häufig an Wissen zur Diagnostik und Behandlung demenzieller Erkrankungen fehlt. Die Orientierung des behandelnden Arztes am verbreiteten **Defizitmodell des Alters (Ageism)** und der damit verbundenen Einschätzung eines Symptoms als Ausdruck des natürlichen Alterungsprozesses wird dabei als mögliche Ursache von Fehl- bzw. Nichtbehandlung angenommen.

Defizite im Bereich ambulanter und stationäre Pflege im Sinne offener und versteckter **Ausübung von Gewalt** gegenüber alten Menschen werden als "Beschreibung direkter und indirekter alterdiskriminierender Tatbestände" verstanden und treten im Bereich sowohl der Fachliteratur als auch der Tagespresse stark in den Vordergrund. Seit 1997 hat sich rasch eine Helfelandschaft zu den drei Schwerpunktbereichen *Gewalt gegen Ältere, Krisen in der häuslichen Pflege und Missstände bzw. Probleme in der professionellen Pflege* entwickelt. Es handelt sich überwiegend um lokale Projekte mit Modellcharakter, deren Kernaufgabe im Bereich Information, Beratung und Aufklärung älterer, oft auch behinderter Menschen und ihrer Angehörigen und Betreuer liegt. Im Einzelnen handelt es sich um **Beschwerdestellen bzw. Telefonberatungen**, überwiegend auf den Themenbereich Pflege im familiären bzw. professionellen Bereich gerichtet, seltener auch die Gewalt im öffentlichen Raum mit einbeziehend.

---

<sup>11</sup> Die Ursache wird darin gesehen, daß die KV von positiven Ergebnissen nicht selbst "profitiert", sondern allenfalls die Pflegeversicherung, die aber mangels Zuständigkeit keine Rehabilitationsleistungen gewähren kann - siehe hierzu Pro Alter 1/200

Bundesweite Ansätze finden sich in der Gründung einer "Arbeitsgemeinschaft der Notruftelefone, Beschwerdestellen, Krisenberatungs- und Interventionsangebote für alte Menschen und deren Helfer" sowie gemeinsamer Aktionsplattformen bzw. interdisziplinär ausgelegter Arbeitskreise verschiedener Organisationen aus dem Sozial-, Pflege- und Gesundheitsbereich, wie z.B. der "Aktion Gewalt in der Pflege". Im Rahmen einer wissenschaftlichen Begleitung und Evaluation des Modellprojektes "Gewalt gegen Ältere im persönlichen Nahraum" (Hannover) werden in Kürze die verschiedenen Projekte, Initiativen und Einrichtungen vorgestellt.

### **Horizontale Methodenansätze**

1. Angesichts gravierender Benachteiligungen älterer Frauen, aber auch anderer Gruppen, deren Diskriminierung im Erwerbsleben sich gerade im Rentenalter negativ auswirkt und kaum mehr auszugleichen ist, findet der Politikansatz der EU, mit dem „horizontal“ Maßnahmen gefördert werden, die im Vorfeld auf die diskriminierende Verhaltensweisen von Organisationen, Unternehmen und Verwaltungen einwirken sollen, die Unterstützung von Senioren und Seniorenorganisationen.
2. Die Bedeutung solidarischen Vorgehens gegen die Benachteiligung von Personen wegen des Alters oder aus anderen Gründen, die auch als Voraussetzung für das Entstehen von Gewalt angesehen wird, erfährt die Unterstützung von Seniorenorganisationen.<sup>12</sup> Die Erweiterung des Art.3 III,2 GG ( "oder wegen seines Alters") wird daher angestrebt und der Entwurf eines Gesetzes zur Verhinderung von Diskriminierungen im Zivilrecht, in den Diskriminierung aus Gründen des Alters einbezogen wurde, ausdrücklich begrüßt.
3. Neben der Notwendigkeit grundgesetzlicher und einfachgesetzlicher Regelungen sollte aber auch an eine öffentlichkeitswirksame Bündelung der Kräfte sowie Formulierung gemeinsamer Forderungen gedacht werden sowie vor allem der Ausbau zielgruppenspezifischer Angebote vorangetrieben werden.

Im Bereich der Altersdiskriminierung ist vor allem eine Sensibilisierung und intensive Auseinandersetzung von Seniorenorganisationen mit der Thematik von Nöten. Gerade im Bereich potentieller "Mehrfachdiskriminierung" und dadurch sich verschärfender Problemlagen werden Angebote häufig sehr zielgerichtet sein müssen, um erfolgreich sein zu können (Beispiel: Zugang älterer Ausländer zu den Gesundheits- und Pflegediensten). Es sollten aber auch Methoden/Strukturen entwickelt werden, mittels derer Altersdiskriminierung in allen Formen identifiziert werden können.

Bei Planung und Durchführung positiver Aktionen sollte die Bedürfnislage älterer Menschen, die sich teilweise sehr deutlich von denen anderer von Diskriminierung betroffener Gruppen unterscheidet, in den Vordergrund gestellt werden.

Für den Zugang zum Arbeitsmarkt wird die Erforderlichkeit "**vertikalen Vorgehens**" sehr eindrucksvoll im Rahmen des HOPI- Projektes nachgewiesen.

---

<sup>12</sup> Vgl. BAGSO Positionspapier zu "Gewalt gegen Ältere" ([www.bagso.de](http://www.bagso.de)).

**Horizontale Ansätze** zur Überwindung und Vermeidung von Diskriminierung erscheinen aber in bestimmten Diskriminierungsbereichen, z.B. dem Zugang zum öffentlichen Personennahverkehr für ältere Menschen und Behinderte, sehr hilfreich. Ebenso gibt es Problemüberschneidungen u.a. im Zusammenhang von Diskriminierung mitbetroffener Familienangehöriger. Genutzt werden sollte dabei das vorhandene Erfahrungs- und Expertenwissen zum Thema "Gewalt gegen Ältere".<sup>13</sup> Im Zusammenhang mit dem Auf- und Ausbau neuer Strukturen im Gewalt- und Diskriminierungsbereich sollte dringend auf die Beteiligung von Seniorenorganisationen sowie eine bereichsübergreifende Vernetzung der verschiedenen Angebote geachtet werden. Von besonderer Bedeutung kann dabei die Nutzung der neuen zur Vernetzungsstrukturen von Altenhilfe und Migrantensozialarbeit sein.

Daneben wird eine Intensivierung der Gewinnung, Sammlung und des Austausches verlässlichen Expertenwissens zum Thema Diskriminierung für erforderlich gehalten. Die Einrichtung einer zentralen für Informationssammlung Dokumentation und Erstellung von Schulungsmaterialien zuständigen Stelle und die Erkundung und Nutzung von Erkenntnissen und Praktiken aus anderen Diskriminierungsbereichen wird für sehr hilfreich gehalten.

### **Projekte zur Zusammenführung von Altenarbeit und Migrationsarbeit**

Seit einigen Jahren engagieren sich die Wohlfahrtsverbände, die in Deutschland den stationären und offenen Bereich der Altenhilfe dominieren, für die interkulturelle Öffnung der Altenhilfe. Eine Reihe von Projekten sind gekennzeichnet durch produktive Multifunktionalität und oft generationsübergreifende Ausrichtung. Eine immer stärkere Bedeutung kommt daneben der Stärkung des Potentials von Selbstorganisationen älterer Migranten/innen zu.

Die Erfassung von Projekten erfolgt über das Ende 2001 initiierte **Projekt: Informations- und Kontaktstelle Migration IkoM der AKTION COURAGE e.V.** ([www. aktioncourage.de](http://www.aktioncourage.de)).

Die „**Entwicklung innovativer Konzepte zur sozialen Integration älterer Migranten/innen**“ hat ein gleichlautendes europäisches Projekt der BaS, **Bundesarbeitsgemeinschaft Seniorenbüros e.V.** zum Ziel. Im Rahmen des Projektes, das Vertreter aus Migrations- und Altenarbeit an einen Tisch bringt, werden Kriterien für die erfolgreiche Verbesserung der Partizipationschancen älterer Migranten/innen erarbeitet und gute Beispiele bürgerschaftlichen Engagements vorgestellt. ([www. migranten-initiativen.org](http://www.migranten-initiativen.org)).

---

<sup>13</sup> Anm. 10 : "Gewalt gegen Ältere im persönlichen Nahraum -Empfehlungen auf der Basis einer Expertentagung-Institut für Kriminologie an der Justus-Liebig-Universität Gießen: Empfohlen wird hier der Aufbau zielgruppenspezifischer Kriseninterventions- und Beratungsdienste ohne Einschränkung auf die Gewaltproblematik. Ein Beratungsangebot auf lokaler Ebene, verknüpft mit proaktiven aufsuchenden Angeboten und mit einem Ausbau von Beschwerde- und Schlichtungsstellen für den Bereich der pflegebezogenen Angebote sind weitere Empfehlungen.

Auch das europäische Projekt **Adentro** hatte Maßnahmen zur Förderung der gesellschaftlichen Teilhabe von spanischsprachigen Seniorinnen und Senioren in Deutschland" zum Inhalt und wurde gemeinsam von der Spanischen Weiterbildungsakademie, dem Deutschen Roten Kreuz und dem Bund der Spanischen Elternvereine entwickelt und umgesetzt.

Das **EU-Projekt: "Altersdiskriminierung im Gesundheits- und Sozialwesen"** ist ein gemeinsames Projekt von AgeConcern England und dem Kuratorium Deutsche Altershilfe (KDA), das über das Aktionsprogramm zur Bekämpfung der Diskriminierungen gefördert wird.<sup>14</sup> Im Verlauf der Einstiegsphase - Phase 1 Okt.2001-März 2002 - wurden Hintergrundberichte zum Gesundheits- und Sozialwesen im Vereinigten Königreich und Deutschland erarbeitet, die Literatur zur Altersdiskriminierung in beiden Ländern zusammengestellt und durch Einbeziehung von Fokusgruppen zu Einstellungen und Erfahrungen älterer Menschen im Umgang mit den Dienstleistungen des Gesundheits- und Sozialwesens ausgewertet.

## **Ergebnisse der Fokus - Gruppen**

### **Identifizierte Problembereiche im Gesundheits- und Pflegebereich:**

- Schwierigkeiten bei der Interaktion zwischen Fachpersonal und "Betroffenen" (auf der einen Seite kein selbstbewusstes Formulieren eigener Interessen, Wünsche oder Forderungen - auf der anderen Seite keine Information, Mangel an Berücksichtigung der Patienten- bzw. Bewohnerwünsche)
- mangelnde Vermittlung und Berücksichtigung der Belange älterer Menschen in Politik und Gesellschaft
- Gesundheitsstrukturen: zu wenig Fachpersonal in Heimen; Verweigerung von Reha-Leistungen

### **Für die Phase 2 geplante Ziele und Maßnahmen :**

- Stärkung des Selbstbewusstseins der Älteren sowie des Problembewusstseins, des Selbstverständnisses und der Zusammenarbeit der Gruppen älterer Menschen zur Bekämpfung der Altersdiskriminierung (Einbeziehung neuer Fokusgruppen, Erarbeitung von Fallstudien).
- Einbeziehung der Akteure des Gesundheits- und Sozialwesens durch Konfrontation mit den Ergebnissen der Fokusgruppen (Informationen, Broschüren.....)
- Sensibilisierung von Seniorenorganisationen und Öffentlichkeit für das Thema ( stärkerer Einsatz der Medien, Einbeziehung von Multiplikatoren/ Seniorenorganisationen )
- Einbeziehung besonders betroffener Gruppen älterer Menschen (z.B. sexuell anders orientierter bzw. behinderter älterer Menschen)

---

<sup>14</sup> Europäische Partnerorganisationen: Irland, Italien, Spanien. Nationale Partnerorganisationen: Büro gegen Altersdiskriminierung e.V.; der Bundesarbeitsgemeinschaft der Senioren- Organisationen e.V. (BAGSO); Alte für Alte - Münster; Handeln statt Mißhandeln - Bonn; Seniorenvertretung der Stadt Köln, Seniorenbeirat der Stadt Düsseldorf.



## IV Diskriminierung aufgrund der sexuellen Identität

*Günter Dworek, Referent der Bundestagsfraktion von Bündnis 90 / Die Grünen*

Im Amsterdamer Vertrag wurde auf europäischer Ebene erstmals die Diskriminierung aufgrund der „sexuellen Orientierung“ zum Gegenstand des Gemeinschaftsrecht gemacht. Das ist ein bedeutender Meilenstein für Lesben und Schwule. Diese Entscheidung strahlt positiv auf Deutschland aus, wo die Antidiskriminierungsgesetzgebung noch am Anfang steht.

### 1. Diskriminierungsschutz aufgrund sexueller Identität im deutschen Recht

Ein Wort zur Begrifflichkeit: International ist der Terminus „sexual orientation“ gebräuchlich. In deutschen Dokumenten findet man dazu den Begriff „sexuelle Orientierung“ und oftmals auch die etwas unglückliche Übersetzung „sexuelle Ausrichtung“. Im deutschen Recht scheint sich dagegen zunehmend die Formulierung „sexuelle Identität“ durchzusetzen. Vom Bedeutungsgehalt sind die drei Begrifflichkeiten im wesentlichen austauschbar. Dem Terminus sexuelle Identität ist der Vorzug zu geben, weil damit ausgedrückt wird, dass es sich bei diesem Merkmal um mehr handelt als bloße sexuelle Vorlieben. Der Begriff sexuelle Identität nimmt Bezug auf die Benachteiligung von homosexuellen Männern und Frauen. Erfasst werden aber auch bisexuelle, transsexuelle oder zwischengeschlechtliche Menschen.

Art. 3, Abs. 3 des Grundgesetzes legt fest, dass niemand wegen seines Geschlechts, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen und politischen Anschauungen oder wegen seiner Behinderung benachteiligt werden darf. Das Merkmal der sexuellen Identität sucht man vergebens. Für die Väter und Mütter des Grundgesetzes war es noch undenkbar, dass Homosexuelle Anspruch auf Gleichbehandlung erheben könnten. Schließlich war (männliche) Homosexualität in der Bundesrepublik bis 1969 strafbar. Gleichgeschlechtliches Zusammenleben wurde von der Rechtsprechung bis in die 80er Jahre als „sittenwidrig“ eingestuft. Vorstöße, die Gleichbehandlungsvorschrift des Grundgesetzes im Rahmen der Verfassungsdebatte nach der deutschen Einheit um das Merkmal der sexuellen Identität zu erweitern, fanden nicht die erforderlichen parlamentarischen Mehrheiten.

Immerhin wurde ein ausdrückliches Diskriminierungsverbot aufgrund der sexuellen Identität zwischenzeitlich in vier Landesverfassungen verankert: in Berlin, Brandenburg, Bremen sowie in Thüringen (dort in der Formulierung „sexuelle Orientierung“). Sachsen-Anhalt und das Saarland haben Ende der 90er Jahre jeweils Landesantidiskriminierungsgesetze speziell für Schwule und Lesben eingeführt. Sie enthalten im wesentlichen ein Diskriminierungsverbot für Träger der öffentlichen Gewalt sowie für die Bereiche öffentliches Dienstrecht, Schulwesen und Medien. Entsprechende Regelungen für das Bundesrechts fehlen noch.

## 2. Diskriminierungen im Alltag

In den letzten drei Jahrzehnten hat in den westlichen Gesellschaften ein fundamentaler Wandel in der gesellschaftlichen und rechtlichen Bewertung von Homosexualität stattgefunden. Schwule und Lesben können heute freier leben als je zuvor. Die Einstellungen in der Gesellschaft haben sich deutlich liberalisiert. Dennoch sind soziologischen Erhebungen zufolge weiterhin relevante Teile der Bevölkerung negativ gegenüber Homosexuellen eingestellt. Schwule und Lesben erfahren im Alltag immer wieder Diskriminierung aufgrund ihrer sexuellen Identität. Einige Beispiele:

- Ein lesbisches Paar wird wegen des Austausches von Zärtlichkeiten aus einer Gaststätte verwiesen. Die Zärtlichkeiten waren wohlgemerkt völlig „harmlos“. Niemand wäre auf die Idee gekommen, daran Anstoß zu nehmen, wenn es sich um ein verschiedengeschlechtliches Paar gehandelt hätte.
- Eine Tanzschule bietet Tanzkurse für Fortgeschrittene an. Ein schwules Paar will den Kurs belegen und dabei selbstverständlich zusammen tanzen. Es wird abgewiesen. Die Tanzschule besteht darauf, nur verschiedengeschlechtliche Konstellationen zuzulassen.
- Versicherungsunternehmen lehnen es zumeist grundsätzlich ab, Lebensversicherungsverträge abzuschließen, wenn als Begünstigter eine Person gleichen Geschlechts genannt wird, die offenbar nicht blutsverwandt ist. Es wird pauschal auf das „AIDS-Risiko“ verwiesen. Einige Versicherungsgesellschaften verweigern gleichgeschlechtlichen Paaren weiterhin günstige Partnertarife, wie sie Ehepaaren oder auch zunehmend nichtehelichen Lebensgemeinschaften angeboten werden.
- Erhebliche Diskriminierungen gibt es auch auf dem Wohnungsmarkt. Wenn gleichgeschlechtliche Paare gemeinsam eine Wohnung suchen und anmieten wollen, werden sie von den Vermietern oder Maklern oft zurückgewiesen.
- Nicht nur Einzelpersonen, auch Vereinigungen Homosexueller erleben Diskriminierung: Drei Schwulen- und Lesbenchöre beantragten die Aufnahme in den „Badischen Sängerbund“ und wurden mit der Begründung abgewiesen, das könne man den anderen Mitgliedern - Familien mit Kindern - nicht zumuten. Ähnliche Probleme hatten auch schwul-lesbische Sportvereine bei der Aufnahme in Fach- oder Dachverbände. (Der „Badische Sängerbund“ kam übrigens mit seiner Haltung nicht durch. Das Landgericht Karlsruhe urteilte im August 2000: Da der Sängerbund praktisch eine Monopolstellung bei der Vergabe öffentlicher Fördermittel habe, liege ein berechtigtes Interesse der schwul-lesbische Chöre auf Mitgliedschaft vor. Zudem stehe Homosexualität in keinem Widerspruch zur Pflege des Chorgesangs.)

Um gegen solche Benachteiligungen effektiver vorgehen zu können, bedarf es eines zivilrechtlichen Antidiskriminierungsgesetzes. Dafür ist allein ein horizontaler Ansatz sachgerecht. Diskriminierungen im privaten Rechtsverkehr, wie Zugang zu Lokalen, Probleme mit Versicherungen etc., sind Sachverhalte, die andere Minderheiten in vergleichbarer Weise betreffen. Zudem kann nur ein horizontaler Ansatz Mehrfachdiskriminierungen erfassen. Schließlich gibt es auch Schwule mit Behinderungen oder Lesben nichtdeutscher Herkunft.

Im Falle einer Benachteiligung ist es dann oft schwierig festzustellen, welches Merkmal zur Ungleichbehandlung geführt hat. **Der horizontale Ansatz muss also auch sicherstellen, dass eine Benachteiligung aufgrund mehrerer Merkmale von den Antidiskriminierungsregelungen umfasst ist.**

### **3. Diskriminierung in der Arbeitswelt**

Anders als in früheren Jahren können Lesben und Schwule zwar heute von ihren Arbeitgebern und Dienstherren nicht mehr entlassen werden, wenn bekannt wird, dass sie homosexuell bzw. in einer gleichgeschlechtlichen Lebensgemeinschaft leben. Es ist aber höchst ungewiss, ob ihre Firma oder ihre Behörde, sie eingestellt hätte, wenn ihre sexuelle Identität schon vorher bekannt gewesen wäre. Auch heute noch ist in der Praxis kaum denkbar, dass einer fähigen lesbischen Beamtin oder einem fähigen schwulen Beamten die Leitung eines Finanzamtes oder einer Polizeidirektion übertragen wird. Dasselbe gilt für Aufstiegschancen von homosexuellen Angestellten in der Privatwirtschaft. Firmen, bei denen die Achtung von „Diversity“ ausdrücklich als Unternehmenskultur propagiert wird, sind leider immer noch die seltene Ausnahme.

In sozialwissenschaftlichen Befragungen berichten weiterhin sehr viele Lesben und Schwule über **Mobbing am Arbeitsplatz**. Das Spektrum reicht von Witzeleien über Mobbing bis hin zu Karriere-Einbrüchen und offener Gewalt. Häufig führt die Angst vor Diskriminierung bei Schwulen und Lesben dazu, dass sie in ihrem Arbeitsalltag ein Doppelleben führen müssen – in der ständigen Bedrohung, „geoutet“ zu werden.

Besonders gravierend ist die Situation homosexueller Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in kirchlichen Dienst. Dazu zählen nicht nur die Beschäftigten im kirchlichen Verkündigungsdienst, sondern auch in den Einrichtungen der Caritas, der Inneren Mission oder der Diakonie. Nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts sind die Kirchen berechtigt, allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Beachtung jedenfalls der tragenden Grundsätze der kirchlichen Glaubens- und Sittenlehre auch für ihr Privatleben aufzuerlegen. Das gibt den kirchlichen Arbeitgebern die Möglichkeit, gegen homosexuelle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vorzugehen, wenn sie gegen die kirchlichen Glaubens- und Moralvorschriften verstoßen.

**Die Kirchen haben bei der EU-Richtlinie 2000/78/EG zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf vom 27. November 2000 durchgesetzt, dass dieser weitreichende Tendenzschutz unangetastet bleibt. Für die anderen Sektoren des Arbeitslebens wird diese EU-Richtlinie dagegen Verbesserungen bringen.**

Es sind auch spezielle Regelungen hinsichtlich sexueller Identität erforderlich, indem bestehende Antidiskriminierungsbestimmungen um das Merkmal der sexuellen Identität ergänzt werden. Ausdrücklich in Umsetzung der Richtlinie 2000/78/EG ist dies 2001 bei der Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes bereits geschehen. Entsprechende Ergänzungen sind noch notwendig im Beamtenrechtsrahmengesetz, im Bundesbeamtengesetz, in der Bundespersonalverordnung, im Soldatengesetz sowie der Soldatenlaufbahnverordnung.

Ein wichtiges Element beim Abbau von Diskriminierungen aufgrund der sexuellen Identität in der Arbeitswelt ist zudem die noch ausstehende Ausdehnung der Regelungen für Ehepaare auf eingetragene Lebenspartnerschaften (z.B. bei Sonderurlaub, tariflichen Leistungen, Hinterbliebenenregelungen der betrieblichen Altersversorgung).

#### **4. Rechtliche Diskriminierung im Bereich Partnerschaft und Familie**

Bis vor kurzem waren gleichgeschlechtliche Lebensgemeinschaften in Deutschland weitgehend rechtlos. Gleichgeschlechtliche Lebenspartner wurden von der Rechtsordnung wie Fremde behandelt, selbst wenn sie jahrzehntelang zusammengelebt haben. Seit dem 1. August 2001 besteht für gleichgeschlechtliche Paare die Möglichkeit, eine **amtlich eingetragene Lebenspartnerschaft mit Rechten und Pflichten** einzugehen. Damit ist ein großer Schritt nach vorne beim Abbau von Diskriminierungen durchgesetzt. Rechtsfolgen der Eintragung sind z.B. die umfassende Anerkennung als Familienangehörige (damit Zeugnisverweigerungs- und Auskunftsrechte), gesetzliches Erbrecht wie bei Ehepaaren, Einbeziehung in den in die Familienversicherung bei Krankenversicherung und Pflegeversicherung, Rechtssicherheit für binationale Paare.

Gleiche Rechte bringt das Lebenspartnerschaftsgesetz aber noch nicht. Ergänzende Regelungen zur Lebenspartnerschaft, die der Zustimmung des Bundesrates bedürfen, werden dort blockiert. So fehlt beispielsweise bislang die Anerkennung im Steuerrecht oder Beamtenrecht. Es gibt keine sachliche Begründung, warum schwule und lesbische Lebensgemeinschaften anders behandelt werden sollten als heterosexuelle. Schließlich handelt es sich um vergleichbare Lebenssachverhalte.

Nicht geregelt sind zudem die meisten Rechtsfragen, die das Leben mit Kindern betreffen. Viele Lesben und Schwule leben mit Kindern, tragen Verantwortung für deren Erziehung und Wohlergehen. Die Kinder stammen oft aus früheren heterosexuellen Beziehungen und Ehen.

Lesbische Mütter und schwule Väter werden bei Sorgerechtsstreitigkeiten, bei der Vermittlung von Pflegekindern und bei der Erteilung der Pflegeerlaubnis sowie bei Adoptionen oft

benachteiligt. Dahinter steht unter anderem das Vorurteil, dass sich die Kinder „falsch“ entwickeln und selbst lesbisch oder schwul werden könnten.

Es gibt keinen sachlichen Grund, Menschen allein wegen ihrer Homosexualität vom Adoptionsrecht auszuschließen. Unter den gleichen Voraussetzungen wie für Ehepaare muss auch für eingetragene Lebenspartnerschaften die sogenannte "Stiefkindadoption" ermöglicht werden. Das gleiche gilt für das gemeinsame [Adoptionsrecht](#) sowie für das gemeinsame [Sorgerecht](#). Die Benachteiligung lesbischer und schwuler Familien muss beendet werden. Sie müssen steuer-, sozial- und namensrechtlich gleichgestellt werden. Das ist schon aufgrund des Kindeswohles dringend geboten.

## **5. Diskriminierung von Transgendern**

Transgender – meist etwas irreführend Transsexuelle genannt – sind Menschen, die sich nicht mit ihrer geschlechtlichen Zuweisung als „männlich“ oder „weiblich“ identifizieren können, oder deren Erleben ihrer selbst nicht den erwarteten Normen entspricht. Transgender stoßen oft noch auf Unverständnis, Unbehagen und Ablehnung. Daneben kursieren reißerisch und voyeuristisch aufgeladene Phantasiebilder über Transgender, die mit der Lebensrealität wenig zu tun haben.

[Transgender sind im Alltag häufig mit starken Anfeindungen konfrontiert. So wird ihnen der Zugang zur Arbeitswelt oft durch Vorurteile erheblich erschwert. Daher ist eine ausdrückliche Einbeziehung von Transgendern in eine umfassende Antidiskriminierungsgesetzgebung notwendig.](#)

Das 1981 eingeführte Transsexuellengesetz hatte damals einen großen Fortschritt gebracht. Viele seiner Regelungen entsprechen aber nicht mehr dem heutigen Kenntnisstand. Die Transsexuellen-Gesetzgebung setzt Menschen, die ihre Geschlechtszugehörigkeit verändern wollen, immer noch demütigenden und langwierigen bürokratischen Verfahren aus. Damit ist für Transgender das Recht, ihre Lebensweise selbst zu bestimmen, noch nicht verwirklicht. Sie erfahren gesetzliche Diskriminierung: bei der Ausgestaltung ihrer Geschlechtsidentität wie auch im Ehe- und Partnerschaftsrecht. Von daher ist eine grundlegende Reform des Transsexuellengesetz nötig.

## **6. Weitere Informationen**

[www.lsvd.de](http://www.lsvd.de)

[www.eingetragene-partnerschaft.de](http://www.eingetragene-partnerschaft.de)

## V Diskriminierung aufgrund von Religion und Weltanschauung

*MinR Juliane Kalinna, Bundesministerium des Innern*

**Das Grundgesetz verbietet jede Diskriminierung von Religion und Weltanschauung. Nach Artikel 4 GG ist die Freiheit des Glaubens, des Gewissens und die Freiheit des religiösen und weltanschaulichen Bekenntnisses unverletzlich (Absatz 1). Die ungestörte Religionsausübung wird gewährleistet (Absatz 2). Nach Artikel 3 Absatz 3 GG darf niemand wegen seines Glaubens und seiner religiösen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden.**

Die religiöse Wirklichkeit in Deutschland hat sich durch die Zuwanderung von Angehörigen anderer Konfessionen und Religionen nachhaltig gewandelt. Die religiöse, kulturelle und gesellschaftliche Prägung durch die beiden großen christlichen Konfessionen ist noch vorhanden, nimmt aber ab. Die **orthodoxen Kirchen** verschiedener nationaler Ausprägungen zählen als drittgrößte christliche Gemeinschaft inzwischen fast 1 Millionen Gläubige. Auch die verschiedenen **Freikirchen** sind durch Zuwanderer – vor allem aus Osteuropa – gewachsen. In vielen Städten sind baptistische, mennonitische oder andere freikirchliche Gemeinden entstanden. Der **Wandel der religiösen Wirklichkeit** in Deutschland zeigt sich besonders deutlich bei den nicht-christlichen Religionen. Heute leben Menschen nahezu aller religiösen Bekenntnisse dieser Welt in kleinerer oder größerer Anzahl im Bundesgebiet. In Hamm entstand unlängst ein **Hindutempel**, in Düsseldorf eine bedeutenden Tempelanlage der **Sinto-Religion** und in der Eifel ist eine **buddhistische Klosteranlage** gebaut worden. Deutschland ist heute ein Land mit einem wachsenden jüdischen Bevölkerungsanteil. Jahrzehnte lang umfasste die **jüdische Gemeinschaft** etwa 30.000 Mitglieder. Seit 1991 nimmt Deutschland jüdische Emigranten aus den GUS-Staaten auf, so dass sich diese Zahl in den letzten 10 Jahren mehr als verdreifacht hat. Mit mehr 3,2 Millionen Muslimen ist der Islam inzwischen zur zweitgrößten Religion hierzu Lande geworden, eine Entwicklung, die im wesentlichen eine Folge der Arbeitsmigration seit Beginn der 60er Jahre ist. Schließlich sind auch die Religionsgemeinschaften zu nennen, die sich zunächst als sog. Jugendreligionen meist fernöstlicher Herkunft in Deutschland etablierten und heute unter dem etwas ungenauen Begriff „Sogenannte **Sekten und Psychogruppen**“ wahrgenommen werden.

Der Begriff der "Diskriminierung" ist ein subjektiver. Im wesentlichen sind es drei religiöse Gruppierungen, die über Diskriminierungen im religiösen und weltanschaulichen Bereich klagen: Dies sind aus sehr unterschiedlichen Gründen die Juden, die Muslime und Angehörige sogenannter Sekten oder Psychogruppen.

**Zu unterscheiden ist zwischen tatsächlichen oder behaupteten Diskriminierungen durch staatliche Stellen oder im gesellschaftlichen Bereich.**

Das Verhältnis aller staatlichen Stellen auf Bund-, Länder- und Gemeindeebene zur jüdischen Gemeinschaft kann im allgemeinen als gut bezeichnet werden. Auf allen staatlichen Ebenen wird die jüdische Gemeinschaft aufgrund der geschichtlichen Verantwortung Deutschlands intensiv gefördert. Beschwerden oder Klagen aus dem jüdischen Bereich über das Verhältnis zum Staat gibt es allenfalls über gelegentliche einzelne Streitfälle. Generelle Differenzen sind aber nicht vorhanden.

Anders sieht es im gesellschaftlichen Bereich aus. Hier wird von allen Experten davon ausgegangen, dass **bei rd. 15 % der Bevölkerung nach wie vor antisemitische Einstellungen vorhanden** sind. In der jüdischen Gemeinschaft herrscht der Eindruck, dass gerade nach dem 11. September 2001 die Einstellung gegenüber Juden kritischer geworden ist. Bei der Analyse antisemitischer Strömungen ist die Unterscheidung zwischen Vorurteilen und Vorbehalten aufgrund der jüdischen Religion oder aufgrund von rassistischen Ideologien nicht einfach. Die Grenzen sind fließend. Die religiösen Vorbehalte gegenüber den Juden dürften eher abgeschwächt bis verschwindend geworden sein. Die christlichen Kirchen haben nach der Erfahrung des Holocaust ihr Verhältnis zum Judentum und zur jüdischen Religion von Grund auf neu definiert und allen antijudaistischen theologischen Erscheinungen der vergangenen Jahrhunderte eine deutliche Absage erteilt. Der seit dem Zweiten Weltkrieg gepflegte **christlich-jüdische Dialog** hat dazu beigetragen, religiös begründete Spannungen abzubauen. Antisemitische Tendenzen sind daher eher den diffusen Rassenideologien rechtsextremistischer Herkunft zuzuordnen. Solange jüdische Einrichtungen in Deutschland nur unter starkem Polizeischutz existieren können, fühlen sich Juden zu Recht diskriminiert. Die Diskussionen um den Schriftsteller Martin Walser und den früheren F.D.P. – Parteivizevorsitzenden Jürgen W. Möllemann haben in letzter Zeit ebenfalls dazu beigetragen, dass sich jüdische Bürger und Bürgerinnen über einen offen zur Schau gestellten Antisemitismus beklagten.

Allerdings gibt es eine Gegenteilendenz in weiten Teilen der Bevölkerung, die ihr Missfallen gegenüber den neuen antisemitischen Tönen deutlich gemacht hat. Der Deutsche Bundestag hat in einer Resolution vom Sommer 2002 Antisemitismus, Rassismus und Rechtsextremismus scharf verurteilt und ein klares Bekenntnis zu der jüdischen Gemeinschaft in Deutschland abgelegt.

Die Frage, wie weit sich Muslime in Deutschland diskriminiert fühlen bzw. tatsächlich diskriminiert sind, ist in der gebotenen Kürze kaum darstellbar. Die muslimische Gemeinschaft in Deutschland ist äußerst komplex. Es gibt eine Vielzahl von Vereinen und Organisationen mit äußerst unterschiedlichen religiösen und politischen Hintergründen, die vielfach ihre Wurzeln in den Herkunftsländern haben.

Es gibt deshalb sehr differenzierte Aussagen von muslimischer Seite über das Selbstverständnis der Muslime und ihre Rolle in der deutschen Gesellschaft.

Der Zentralrat der Muslime hat sich in einer jüngst veröffentlichten "Islamischen Charta" zwar grundsätzlich zu einem integrativen Zusammenleben im deutschen Staat und zur deutschen Rechtsordnung bekannt, aber eine Liste von offener Fragen aufgestellt, in denen nach seiner Meinung Diskriminierungen feststellbar sind. Hierzu gehört das Tragen des Kopftuchs, auch von muslimischen Lehrerinnen an Schulen, der Bau von Moscheen, der Ruf des Muezzin, die Erteilung von islamischen Religionsunterricht an den Schulen und anderes mehr.

Muslime haben das Gefühl, dass sie in diesen Fragen gegenüber anderen Religionsgemeinschaften, insbesondere der christlichen Religion, noch benachteiligt sind, da bis heute nicht alle ihre Vorstellungen erfüllt sind. Es handelt sich um Fragen, die gerichtlich überprüfbar und auch bereits Gegenstand von Prozessen sind. Muslime beklagen sich zwar darüber, dass es dieser Prozesse überhaupt bedarf, um die sie interessierenden Fragen zu klären, sind sich andererseits aber auch darüber im klaren, dass sie auf diesem Wege zur rechtlichen Klarstellung ihrer Position im Rahmen des deutschen Religionsverfassungsrechts gelangen können. Es ist keine Diskriminierung, obwohl dies von muslimischer Seite auch behauptet wird, wenn Gerichte zu anderen Ergebnissen als den gewünschten gelangen. Ob z.B. ein staatliches Gebot an Lehrerinnen, im Schulunterricht kein Kopftuch zu tragen, eine Diskriminierung darstellt, ist durchaus strittig, da hier das Grundrecht der Religionsfreiheit mit dem grundrechtlich gleichfalls garantierten Neutralitätsgebot kollidiert. Einige muslimische Organisationen – bei weitem nicht alle – bemühen sich um den Status einer Körperschaft öffentlichen Rechts, wie er in Artikel 140 Grundgesetz i.V.m. Artikel 137 Abs. 5 Weimarer Reichsverfassung für Religionsgemeinschaften vorgesehen ist. Auch hier kann nicht ohne weiteres von einer Diskriminierung ausgegangen werden, wenn die zuständigen Länderbehörden diesen Anträgen bisher noch nicht stattgegeben haben. Das Recht auf diesen privilegierten Status steht keinesfalls nur den christlichen Kirchen zu, sondern – wenn die gesetzlichen Voraussetzungen erfüllt sind – auch anderen Religionsgemeinschaften. Um diese gesetzlichen Voraussetzungen geht es. Eines der Hauptprobleme ist die Tatsache, dass der Islam eine kirchenähnliche Organisation nicht kennt.

Im gesellschaftlichen Bereich fühlen sich Muslime, vor allem nach dem 11. September 2001, in einer Verteidigungsposition. Sie beklagen, dass der Islam oft unterschwellig und manchmal auch offenkundig im Zusammenhang mit dem Terrorismus gebracht wird, Muslimen werde unterstellt, für Fanatismus und Gewalttätigkeit besonders empfänglich zu sein.

In einer Presseerklärung zum Tag der offenen Moschee" am 3. Oktober 2002 äußert der Zentralrat der Muslime in Deutschland die Befürchtung, dass sich durch diese Einstellungen eine Kluft zwischen Muslimen und Nicht-Muslimen aufzutun drohe. Es hat Übergriffe auf muslimische Einrichtungen in Deutschland gegeben, wenn auch nicht von der Häufigkeit, die die jüdische Gemeinschaft ertragen muss. In einer Übersicht des Zentralinstituts Islam-Archiv Deutschland ergibt sich, dass diese Übergriffe nach dem 11. September in Deutschland tatsächlich häufiger aufgetreten sind. Während in manchen Jahren gar kein Ereignis zu verzeichnen war bzw. höchstens eins oder zwei (z.B. 1990, 1996, 1999 und 2000), hat es unmittelbar nach dem 11. September zehn Angriffe auf muslimische Einrichtungen in Deutschland gegeben, im Jahr 2002 drei.



In der erwähnten Presseerklärung beklagt der Zentralrat der Muslime die Maßnahmen des Anti-Terrorpakets, durch das sich Muslime "pauschal beschuldigt und durch Rasterfahndung kriminalisiert" sehen. [Im Zuge des Verbots islamistischer Vereine würden Gotteshäuser "leichtfertig durchsucht und hemmungslos entwürdigt"](#). Auch habe man durch die Schließung von Moscheen im Ramadan das Gefühl für die religiösen Empfindungen der Muslime vermissen lassen.

Im Verhältnis zu den Muslimen in Deutschland ist nach alledem noch sehr viel Aufklärungsarbeit notwendig. Bei allen Überlegungen ist zu unterscheiden zwischen dem Islam als Weltreligion und dem Islamismus, der die Religion und ihre oftmals unterprivilegierten Anhänger politisiert und instrumentalisiert. Diese Unterscheidung ist notwendig, um differenziert vorgehen zu können. Der Staat hat einerseits den Islamismus als Gefahr für die öffentliche Sicherheit zu bekämpfen, andererseits aber den Dialog mit dem Islam zu suchen und zu fördern.

Einige der [sogenannten Sekten und Psychogruppen](#) beklagten ebenfalls angebliche [Pauschalverdächtigungen durch Staat und Gesellschaft](#). Hierzu gehört vor allem die Organisation Scientology, die derzeit unter der Beobachtung der Verfassungsschutzbehörden von Bund und Ländern steht.

Nachdem die im vorletzten Bundestag eingesetzte Enquete-Kommission „Sog. Sekten und Psychogruppen“ zu dem Ergebnis gekommen ist, dass zum gegenwärtigen Zeitpunkt „gesamtgesellschaftlich gesehen, die neuen religiösen und ideologischen Gemeinschaften und Psychogruppen keine Gefahr für Staat und Gesellschaft oder für gesellschaftlich relevante Bereiche“ darstellen (Endbericht, S. 149, BT-Drucksache 13/10950), hat das Thema an politischer und gesellschaftlicher Brisanz verloren.

Die [Osho-Bewegung](#) hat ein kürzlich ergangenes Urteil vor dem Bundesverfassungsgericht erstritten, in dem das Gericht ausführt: "Das Grundrecht der Religions- und Weltanschauungsfreiheit aus Art. 4 Abs. 1 und 2 GG bietet keinen Schutz dagegen, dass sich der Staat und seine Organe mit den Trägern dieses Grundrechts sowie ihren Zielen und Aktivitäten öffentlich – auch kritisch – auseinandersetzen. Diese Auseinandersetzung hat allerdings das Gebot religiös-weltanschaulicher Neutralität des Staates zu wahren und muss daher mit Zurückhaltung geschehen. Diffamierende, diskriminierende oder verfälschende Darstellungen einer religiösen oder weltanschaulichen Gemeinschaft sind dem Staat untersagt." (BVerfG 1 BvR 670/91 vom 26.6.2002).

## Aktuelles

### **Stand der nationalen Umsetzung der Richtlinien 2000/43/EG und 2000/78/EG:**

Die Bundesregierung hat sich entschieden die Richtlinien bzw. das Diskriminierungsverbot des Art. 13 EG-Vertrag nicht in einem umfassenden Artikelgesetz umzusetzen, sondern in mehreren Schritten. Bereits in Kraft getreten sind das [Lebenspartnerschaftsgesetz](#) (1.08.2001, BGBl 2001 I Nr. 9 S. 266 ff.), Änderungen des [Mietrechts](#) in Bezug auf barrierefreien Wohnraum (§ 554 a BGB n. F., 1.09.2001) und das [Gleichstellungsgesetz für behinderte Menschen](#) und zur Änderung anderer Gesetze (27.04.2002, BGBl 2002 I Nr. 28 S. 1469 ff.). Weiter ist ein Gesetz zur Durchsetzung der [Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung](#) und in den Gerichten des Bundes (30.11.2001, BGBl 2002 I Nr. 62, S. 3234 ff.) verabschiedet, das geplante Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft ist vorerst zurückgestellt.

Im Dezember 2001 legte das Bundesministerium der Justiz einen Diskussionsentwurf zu einem „Gesetz zur Verhinderung von Diskriminierungen im Zivilrecht“ (Stand: 10.12.2001) vor). Der Entwurf sah Regelungen zum Schutz vor Diskriminierungen im privaten Rechtsverkehr vor. Er umfasste alle Diskriminierungsgründe beider Richtlinien, nicht jedoch deren gesamten Anwendungsbereich. So bezog es sich ausdrücklich nicht auf das Arbeitsrecht, auch fanden sich keine Regelungen zum öffentlich-rechtlichen Bereich. Wegen derartiger Unstimmigkeiten erntete der Entwurf wenig Zustimmung.

In ihrem Koalitionsvertrag sieht die neue Bundesregierung vor, gezielt Diskriminierungen zu beseitigen (S. 64). Das Lebenspartnerschaftsgesetz soll überarbeitet und ergänzt werden (S. 68). Weiter soll ein arbeitsrechtliches Antidiskriminierungsgesetzes (S. 13), eine „flexible, unbürokratische und effektive gesetzliche Regelung zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft“ (S. 61) und „auf der Grundlage der Vorarbeiten aus der 14. Legislatur ein Antidiskriminierungsgesetz auf den Weg gebracht und die EU-Richtlinien hierzu umgesetzt werden“ (S. 68).

### **Arbeitsrechtliches Antidiskriminierungsgesetz**

In dem geplanten Arbeitsrechtlichen Antidiskriminierungsgesetz sollen neben den arbeitsrechtlichen Inhalten der Richtlinie 2000/43/EG (Rasse/ethn. Herkunft), die oben genannten Richtlinien 2000/78/EG (Rahmen) und 76/207/EWG (Gleichstellung Männer/Frauen) umgesetzt werden, die sich auf den Bereich Beschäftigung und Beruf beschränken.

Im Rahmen des Geltungsbereichs der genannten Richtlinien, d. h. bei

- den Bedingungen für den Zugang zur unselbständigen Erwerbstätigkeit und zur Berufsausbildung;
- den Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, einschließlich Entlassungsbedingungen und des Arbeitsentgelts;
- der Mitgliedschaft und Mitwirkung in Arbeitnehmer- oder Arbeitgeberorganisationen, einschließlich der Inanspruchnahme der Leistungen solcher Organisationen,

wird das Arbeitsrechtliche Antidiskriminierungsgesetz unter anderem auch Regelungen zu Diskriminierungen wegen der Religion, Weltanschauung, Rasse und ethnischen Herkunft enthalten. Bei der nationalen Umsetzung werden die Vorgaben der Richtlinien unter anderem zur Definition der unmittelbaren und mittelbaren Diskriminierung, zur Sicherstellung des Rechtsschutzes, zur Regelung der Beweislast, zur Unterrichtung der Betroffenen, zum Sozialen Dialog und auch zur Einrichtung einer oder mehrerer nationalen Stellen zur Förderung der Gleichbehandlung berücksichtigt.

### **Reform des Betriebsverfassungsgesetzes: Gegen Rassismus und Fremdenfeindlichkeit - die Betriebe machen mit**

Die Auseinandersetzung mit Rassismus und Fremdenfeindlichkeit muss in allen gesellschaftlichen Bereichen aktiv geführt werden, dazu gehören Familie und Beruf ebenso wie Ausbildung und Betrieb. Die reformierte Betriebsverfassung leistet ihren gesellschaftlichen Beitrag dazu, die Integration von ausländischen Mitbürgern und Kollegen zu fördern und zugleich Sanktionen gegen Rassismus und Fremdenfeindlichkeit im Betrieb zu erleichtern. Wie auch in der Gesellschaft dokumentiert sich Fremdenfeindlichkeit und Diskriminierung auf verschiedenste Weise. Sie machen vor den Betriebstoren nicht halt und manifestieren sich häufig alltäglich und im Verborgenen. Das reformierte Betriebsverfassungsgesetz unterstützt deswegen die betriebliche Integration von ausländischen Arbeitnehmern und die Bekämpfung fremdenfeindlicher Betätigung im Betrieb durch ein Bündel von Maßnahmen.

Um Diskriminierungen in Beschäftigung und Beruf wirksam zu begegnen, hat die Bundesregierung mit dem am 28. Juli 2001 in Kraft getretenen Gesetz zur Reform des Betriebsverfassungsgesetzes bereits ein deutliches Zeichen gesetzt. Zu den neuen Aufgaben des Betriebsrates gehört jetzt neben der Förderung der Integration ausländischer Arbeitnehmer im Betrieb die Möglichkeit, Maßnahmen zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit im Betrieb zu beantragen. Weiterhin hat der Betriebsrat das Recht erhalten, die Zustimmung zur Einstellung eines Arbeitnehmers bei rassistischer oder fremdenfeindlicher Betätigung zu verweigern bzw. dessen Entfernung aus dem Betrieb zu verlangen. Der Arbeitgeber hat die Pflicht, in der Betriebsversammlung regelmäßig über den Stand der Integration der im Betrieb beschäftigten ausländischen Arbeitnehmer zu berichten.

## Anhang

### **Informationsmaterialien**

**Antidiskriminierungsarbeit vor Ort – Impulse**, Landeszentrum für Zuwanderung NRW/ aric NRW (Hrsg.), 2002, Bezug: Landeszentrum für Zuwanderung NRW, City-Turm Keldersstraße 6, 42697 Solingen

**Antidiskriminierungsarbeit in Nordrhein-Westfalen. Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitung der mit Landesmitteln geförderten Antidiskriminierungsprojekte**, Landeszentrum für Zuwanderung Nordrhein-Westfalen (Hrsg.), Solingen, Mai 2001, <http://www.lzz-nrw.de>

**Arbeitsmarkt und Diskriminierung**, Stadt Göttingen, 2001, HOPI-Projekt

**Bericht des Antidiskriminierungsbüro Siegen**, [www.nrwgegendiskriminierung.de](http://www.nrwgegendiskriminierung.de).

**Binationale Familien und Lebensgemeinschaften in Europa**, Zwischenbericht, Verband binationaler Familien und Partnerschaften, Frankfurt a.M. 2001

**Bausteine für ein Anti-Diskriminierungsgesetz**, Internationale Liga für Menschenrechte (Stand: Herbst 1995), Oldenburgerstr. 33, 10551 Berlin.

**Diskriminierung am Arbeitsplatz - aktiv werden für Gleichbehandlung**, Handreichung des DGB-Bundesvorstand, Referat Migrationspolitik, Henriette-Herz-Platz 2, 10178 Berlin

**Dokumentation: Europäische Tagung, Interkulturalität - richtungsweisende Aktionen gegen verschiedene Formen von Diskriminierung**, Der Paritätische Wohlfahrtsverband, 2001

**EUMC Study on Anti-Discrimination Legislation**, Wien 2002, Download: <http://www.eumc.at/publications/Article13/index.htm>

**Förderung der Chancengleichheit ethnischer Minderheiten im öffentlichen Dienst**, Landeszentrum für Zuwanderung NRW, 2002, Download: <http://www.lzz-nrw.de/docs/Chancengleichheit.pdf>

**Gleichbehandlung statt Diskriminierung**, Brandenburgische Landeszentrale für politische Bildung, Ausländerbeauftragte des Landes Brandenburg, 1997

**Überblick über die gesetzlichen Antidiskriminierungsbestimmungen der Mitgliedstaaten**, Hrsg.. Europäische Kommission, Beschäftigung und Soziales, 2000, ISBN: 92-828-9230-1

**Rechtlicher Schutz gegen Diskriminierung**, Amt für multikulturelle Angelegenheiten der Stadt Frankfurt am Main u.a. (Hrsg.), „Band 46“ Fachhochschulverlag, Limescorso 5, 60439 Frankfurt am Main

**Spezialisierte Stellen zur Förderung der Gleichstellung und/oder zur Bekämpfung von Diskriminierungen**, 2002, Download: [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/fundamri/2002/equality\\_bodies\\_de.html](http://europa.eu.int/comm/employment_social/fundamri/2002/equality_bodies_de.html)

**Von der Theorie zur Praxis - Evaluierung der Rechtsvorschriften gegen rassistisch und ethnisch motivierte Diskriminierung in verschiedenen EU-Mitgliedstaaten**, Brüssel 2002, Download: <http://www.enar-eu.org/de/publication/ENAR%206%20pub%20DE%203.pdf>

**Was tun gegen Diskriminierungen**, Stand: Ende 1994, hrsg. von der Ausländerbeauftragten des Berliner Senates, Potsdamer Str. 65, 10785 Berlin

## Links

- **ARIC** Anti-Rassismus-Informationszentrum <http://www.aric.de/>
- **BDB** Bund gegen ethnische Diskriminierung in der Bundesrepublik <http://www.bdb-germany.de/>
- **Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration** <http://www.integrationsbeauftragte.de> (melden Sie sich beim "infoabo" an und Sie erhalten alle aktuellen Informationen der Beauftragten)
- **Europäische Kommission gegen Rassismus und Intoleranz** [www.ecri.coe.int](http://www.ecri.coe.int)
- **Europäisches Netzwerk gegen Rassismus** <http://www.enar-eu.org/>
- **Fabienne**: Vor dem Gesetz sind alle gleich? Ungleichbehandlung in Recht und Behördenpraxis. Strategien gegen Diskriminierung. Projekt des Verbandes binationaler Familien und Lebensgemeinschaften in Europa <http://www.fabienne-iaf.de>; [verband-binationaler.de](http://verband-binationaler.de)
- **HOPI** <http://www.agenda13.net>
- **International Tolerance Network** <http://www.tolerance-net.org>
- **Landeszentrum für Zuwanderung** Nordrhein-Westfalen <http://www.lzz-nrw.de>
- **Netz**: Informationen und Links zu den Themen Rechtsextremismus, Rassismus und Diskriminierung <http://www.netzgegenrechts.de>
- **Das Netzwerk für Chancengleichheit gegen Diskriminierung**, NRW <http://www.nrwgegengediskriminierung.de/>
- **Richtlinie** 2000/78/EG des Rates zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (27/11/00); Richtlinie 2000/43/EG des Rates zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft (29/06/00); Beschluss 2000/750/EG des Rates über ein Aktionsprogramm der Gemeinschaft zur Bekämpfung von Diskriminierungen (2001-2006) (27/11/00) [http://www.europa.eu.int/comm/employment\\_social/fundamri/legln\\_de.htm](http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/fundamri/legln_de.htm)
- **Weltkonferenz gegen Rassismus** 2001 [www.unhchr.ch/html/racism/racism/htm](http://www.unhchr.ch/html/racism/racism/htm)

## Die Mitglieder der Arbeitsgruppe und ihre Arbeitsschwerpunkte

- **Willi Büsing**, Regionale Arbeitsstelle für Ausländerfragen Berlin, Chausseestr. 29, 10115 Berlin, [willi.buesing@raa-berlin.de](mailto:willi.buesing@raa-berlin.de) **Arbeitsschwerpunkt**: Kampagne, Forumtheater
- **Dr. Ali Fathi, Anke Zwinck**, Bund gegen ethnische Diskriminierung in der BRD e.V., Lernhaus Pohlstraße, Pohlstr. 60/62, 10785 Berlin [bdb@bdb-germany.de](mailto:bdb@bdb-germany.de) oder [fathi@snafu.de](mailto:fathi@snafu.de)
- **Bernd-Uwe Hermann**, Bundesministerium des Innern, [BerndUwe.Hermann@bmi.bund.de](mailto:BerndUwe.Hermann@bmi.bund.de)
- **Dr. Claudia Martini**, Arbeitsstab der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration, 11017 Berlin, [cl.martini@bma.bund.de](mailto:cl.martini@bma.bund.de). Vorübergehend vertreten durch **Uta Pioch**, [ut.pioch@bma.bund.de](mailto:ut.pioch@bma.bund.de) **Arbeitsschwerpunkt**: Infobrief.
- **José Povedano**, Paritätischer Wohlfahrtsverband, Gesamtverband, [lzka@paritaet.org](mailto:lzka@paritaet.org)
- **Hartmut Reiners**, Aric-NRW, [info@aric-nrw.de](mailto:info@aric-nrw.de)
- **Volker Rossocha**, Deutscher Gewerkschaftsbund, Bundesvorstand, Burgstr. 29/30, 10178 Berlin, [volker.rossocha@bundesvorstand.dgb.de](mailto:volker.rossocha@bundesvorstand.dgb.de) **Arbeitsschwerpunkt**: Beispiele für Maßnahmen zur Förderung der Gleichbehandlung, Infobrief.
- **Dr. Reiner Schiller-Dickhut**, Bündnis für Demokratie und Toleranz, Bundeshaus, Bundesallee 216-218, 10719 Berlin, [Schiller-DickhutR.bfdt@bundeshaus.bund.de](mailto:Schiller-DickhutR.bfdt@bundeshaus.bund.de)
- **Michael Seberich**, Bertelsmann Stiftung, [Michael.Seberich@bertelsmann.de](mailto:Michael.Seberich@bertelsmann.de) **Arbeitsschwerpunkt**: Kampagne
- **Ulrike Szegeda** Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung [ul.szegeda@bma.bund.de](mailto:ul.szegeda@bma.bund.de)
- **Dr. Elke Tiessler-Marenda**, Deutscher Caritasverband [Elke.Tiessler-Marenda@caritas.de](mailto:Elke.Tiessler-Marenda@caritas.de)