

Stellungnahme

des Antidiskriminierungsverbandes Deutschland (advd)

und seiner Mitgliedsorganisationen

zum einjährigen Bestehen

des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG)

Wir, im Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd) organisierten unabhängigen Antidiskriminierungsbüros/-stellen, Selbstorganisationen und wissenschaftliche Einrichtungen, sehen uns nach einem Jahr Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in unserer Arbeit bestätigt.

Grundsätzlich begrüßen wir, dass es nunmehr endlich auch in Deutschland ein Antidiskriminierungsgesetz gibt. Ein solches Gesetz setzt ein wichtiges Signal zur Etablierung einer Antidiskriminierungskultur.

Als Mitgliedsorganisationen des advd verfügen wir über langjährige Erfahrungen in der Antirassismus- und Antidiskriminierungsarbeit. Seit Inkrafttreten der europäischen Antidiskriminierungsrichtlinien verfolgen wir deren Umsetzung in deutsches Recht und haben zu den rechts- und gesellschaftspolitischen Entwicklungen in diesem Zusammenhang Stellung bezogen.

I. Ein Jahr Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz im Rückblick

Nach einem Jahr AGG in der Beratungspraxis halten wir an unserer Kritik fest. Das AGG ist an einigen, vor allem für Betroffene entscheidenden Stellen nicht angemessen ausgestaltet und bleibt selbst hinter den Anforderungen der EU-Richtlinien zurück.

Das erste Jahr AGG hat aber auch gezeigt: Es bedarf kompetenter und niedrigschwelliger Anlaufstellen, die das Vertrauen der Betroffenen genießen, diese über ihre Rechte informieren und sie bei der Durchsetzung ihrer Rechte unterstützen. Ohne unabhängige, regionale Antidiskriminierungsbüros/-stellen und ohne wirksame Instrumente zur Rechtsdurchsetzung bleiben Antidiskriminierungsgesetze nur Lippenbekenntnisse.

Im Laufe der letzten zwölf Monaten kam es nicht zu der heraufbeschworenen Klageflut. Nur wenige Fälle mit AGG-Bezug wurden bei den Gerichten anhängig. Das liegt nicht daran, dass es keine Diskriminierung gibt! Aus Sicht der im advd organisierten Beratungsstellen bestehen für die von Diskriminierung Betroffenen vielmehr zahlreiche rechtliche und praktische Hürden bei der Geltendmachung und Durchsetzung von Ansprüchen nach dem AGG.

1) Barrieren bei der Meldung von Diskriminierungsfällen

Die Erfahrungen aus der Praxis machen deutlich, dass es auf Seiten der Betroffenen viele persönliche Barrieren gegen eine sofortige Meldung erlittener Diskriminierung gibt. Da diese eine alltägliche Erfahrung ist, werden diskriminierende Verhaltensweisen entweder oft selbst von den Betroffenen nicht als solche bewusst wahrgenommen oder sie haben gelernt, dass sie keine Handhabe haben, etwas dagegen zu unternehmen. Hinzu kommen fehlende Kenntnisse über die rechtlichen und prozessualen Möglichkeiten nach dem AGG ; Resignation, erlernte Hilflosigkeit, Scham, Angst vor weiterer Stigmatisierung, Problemen und Kriminalisierung; Angst vor Arbeitsplatzverlust und finanziellen Risiken sowie mangelndes Vertrauen in institutionelles Handeln. Nicht selten führt die eigene Diskriminierungsbiografie zu Vermeidungsverhalten im alltäglichen Leben wenn nicht gar zur eigenen Isolation. Jede Form der erlebten Diskriminierung stellt ein Integrationshemmnis dar.

Fallbeispiel Bereich Beschäftigung und Beruf:

Herr O. (17 Jahre, deutsche Staatsbürgerschaft, türkisch-deutsche-binationale Herkunft), hat sich auf einen Ausbildungsplatz als Kaufmann im Einzelhandel beworben. Die erste Stufe des mehrstufigen Auswahlprozesses, ein mehrstündiger schriftlicher Einstellungstest, hat er bestanden. Im Anschluss an diesen Test wurde mündlich bekannt gegeben, wer bestanden hat und dass diese Personen auf jedem Fall zu einem persönlichen Vorstellungsgespräch eingeladen werden. 11 Tage später erhält Herr O. eine schriftliche Absage. Auf seine telefonische Nachfrage hin, warum er trotz mündlicher Zusage, zum persönlichen Gespräch eingeladen zu werden, nun eine Absage bekomme, erhält er keine Nennung von Gründen. Erst nach diversen beharrlichen Anrufen, fragt man ihn, ob er sich denn nicht selbst vorstellen könne, warum er nicht genommen wurde. Das einzige, was ihm hierzu einfällt, ist, dass er der einzige Bewerber war, der sichtbar nicht-deutsch aussah. Zu seinem Einwand, dass sie doch nicht Menschen nach seiner Herkunft, Aussehen oder nach äußeren Kriterien beurteilen könnten, wurde ihm am Telefon gesagt: "Doch das kann man. Wir machen das so".

Das ADNB des TBB hat diesen Fall seinem Netzwerk Berliner Anwälte/innen gegen Diskriminierung vorgelegt. Diverse Anwälte/innen haben dem jungen Mann geraten, nach dem AGG zu klagen, denn die Indizien hätten für eine Klage nach dem AGG vorgelegen. Der Arbeitgeber hätte in einem Gerichtsverfahren wahrscheinlich glaubhaft machen müssen, diesen Bewerber nicht diskriminiert zu haben und die Gründe offen legen müssen. Herr O. hat es vorgezogen, nicht vor Gericht zu gehen, zum einen aus Angst, er könne danach gar keinen Ausbildungsplatz mehr finden und zum anderen aus einem Gefühl der Resignation, ob man überhaupt etwas gegen Diskriminierung tun könne, denn dieser Vorfall sei nicht der erste und einzige, der ihm bis dahin passiert ist.

(Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin des TBB.)

Fristen

Oftmals suchen Betroffene, bei denen die Diskriminierung viele Monate zurückliegt, die Beratungsstellen auf. In einigen Fällen handelte es sich auch um Geschehnisse vor dem 18. August 2006. Ansprüche konnten dann gar nicht auf das AGG gestützt werden. Andere Fälle scheiterten an den kurzen Fristen zur Geltendmachung der Ansprüche. Gemäß § 15 Absatz 4 AGG müssen Entschädigungs- bzw. Schadensersatzansprüche innerhalb einer Frist von zwei Monaten gegenüber dem/der ArbeitgeberIn schriftlich geltend gemacht werden. Im Zivilrecht, § 21 Absatz 5 AGG, gilt ebenfalls eine zweimonatige Frist zur Geltendmachung gegenüber dem/der VertragspartnerIn, es sei denn die diskriminierte Person war ohne eigenes Verschulden an der Einhaltung der Frist verhindert. Die Beratungspraxis zeigt, dass diese Fristen in keiner Weise mit der Lebensrealität der betroffenen Gruppen übereinstimmen. In einigen Fällen verhinderte die zur Fristwahrung nötige schriftliche Geltendmachung des Anspruchs auch eine einvernehmliche Einigung, da die Gegenseite den Fall daraufhin sofort an einen Rechtsanwalt/in abgab.

Fallbeispiel Bereich Zugang zu Dienstleistungen und Waren:

Herr A. möchte 2004 in einer Kneipe ein Fußballspiel sehen und dabei ein Bier trinken. Die Angestellte verweigert jedoch ihn zu bedienen, mit der Begründung, dass es sich um eine geschlossene Gesellschaft handelt. Herrn A. war klar, dass dies ein Vorwand war, um ihn nicht zu bedienen, denn er ist Schwarz. Er verlässt zunächst das Lokal und spricht mit den Gästen, die draußen vor der Kneipe sitzen. Diese bestätigen ihm, dass dies eine öffentliche Kneipe sei. Gemeinsam mit zwei anderen Gästen begibt sich Herr A. nochmals in die Kneipe um sich zu beschweren. Erneut verweist ihn die Thekenkraft aus dem Lokal, mit der Begründung, dass es hier keinen Platz für ihn gäbe und benachrichtigt die Polizei. Herr A. erkennt, dass es sich hierbei um eine Diskriminierung aufgrund seiner Hautfarbe handelt. Mit Hinweis auf das Hausrecht, verweist die Polizei ihn schließlich des Lokals.

Da zum Zeitpunkt des Vorfalls die Antirassismusrichtlinie noch nicht umgesetzt worden ist, obwohl die Frist bereits abgelaufen war, hatte Herr A. kaum Möglichkeiten gegen das Verhalten des Lokals vorzugehen. Ihm blieb einzig die Möglichkeit die Thekenkraft wegen des beleidigenden Verhaltens und den Betreiber wegen Verstoß gegen das Gaststättengesetzes anzuzeigen. Zurzeit wird der Fall zivilrechtlich verhandelt unter dem Aspekt der europarechtskonformen Auslegung deutschen Rechts in Anlehnung an die Antirassismusrichtlinie.

(Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin des TBB)

Finanzielle Hürden

Viele Betroffene scheuen die mit einem gerichtlichen Verfahren verbundenen Konsequenzen. Gerichtsverfahren kosten Zeit, Energie und Geld. Daran mangelt es viele Betroffenen. Lieber würden sie den Fall abgeben. Das Gesetz sieht jedoch kein Recht auf Abtretung von Ansprüchen und kein Verbandsklagerecht für Antidiskriminierungsverbände vor. Vor diesem Hintergrund und vor dem Risiko, die Kosten für anwaltliche Vertretung und Gerichtsverfahren tragen zu müssen, entscheiden sich viele Betroffene ihr Recht auf Gleichbehandlung nicht einzuklagen.

Fallbeispiel Bereich Zugang zu Wohnraum:

Familie C. aus Guinea wollte im September 2006 (kurz nach Inkrafttreten des AGG) in Aachen eine Wohnung anmieten. Mit der Hausverwaltung vereinbarte sie telefonisch einen Besichtigungstermin. Beim Anblick der dunkelhäutigen Familie sagte die Hausmeisterin, dass keine Wohnungen an Afrikaner und Türken vermietet würden, dies sei eine Anweisung der Hausverwaltung. Auf die telefonische Beschwerde der Familie bestätigte eine Mitarbeiterin der Hausverwaltung die Angaben der Hausmeisterin. Der Eigentümer wolle nicht an Schwarzafrikaner vermieten, weil er mit Afrikanern schlechte Erfahrungen gemacht habe. Die Familie wandte sich daraufhin umgehend an die juristische Fachberatung des örtlichen Gleichbehandlungsbüros - GBB Aachen - . Das GBB organisierte zunächst einen Situationstest zur Verbesserung der Beweislage für die Familie, indem eine andere „Familie“ afrikanischer Herkunft ebenfalls einen Termin zur Besichtigung derselben Wohnung mit der Hausverwaltung vereinbarte. Den vermeintlichen Interessenten wurde die Anmietung der Wohnung mit identischer Begründung verweigert. Auch die Angaben der Hausverwaltung auf die telefonische Beschwerde hin bestätigten sich.

(Fortsetzung nächste Seite)

Fallbeispiel Bereich Zugang zu Wohnraum (Fortsetzung):

Das GBB - Aachen verfasste daraufhin im Auftrag der Betroffenen eine schriftliche Beschwerde an die Hausverwaltung, in der auf das AGG und auf die mögliche Geltendmachung von Schadensersatz und Entschädigung hingewiesen wurde. In einer Stellungnahme leugnete die Hausverwaltung zwar die Geschehnisse, signalisierte aber gleichzeitig aus „Kulanzgründen“ die Bereitschaft zur Zahlung einer (sehr geringen) Entschädigungssumme. Da die Betroffenen die Verletzung ihrer Menschenwürde durch die Dementierung des Vorfalls erneut verletzt und nicht mit einer Kulanzzahlung rehabilitiert sahen, machte das GBB - Aachen nach Absprache mit den Betroffenen einen Vorschlag zur außergerichtlichen Streitbeilegung. Der Vorschlag enthielt folgende Punkte:

1. Entschuldigung bei den Betroffenen
2. Schulung der Mitarbeiter der Hausverwaltung, der Hausmeisterin und des Eigentümers zu den Vorschriften des AGG
3. anonymisierter Presseartikel zu dem Vorfall mit positivem Ausgang
4. Ersatz der entstandenen Kosten für Fahrten und Verdienstausschlag
5. Entschädigungssumme auf Verhandlungsbasis

Der zwischenzeitlich von der Hausverwaltung beauftragte Rechtsanwalt drohte mit einer negativen Feststellungsklage und einstweiligem Rechtsschutz, falls das GBB – Aachen nicht von den Vorwürfen Abstand nehme. Da somit kein Spielraum mehr für eine außergerichtliche Einigung bestand, haben die Betroffenen Klage wegen Verletzung der Vorschriften des AGG erhoben. Das Verfahren wird in Kooperation zwischen einer beauftragten Kanzlei und der Juristin des GBB – Aachen durchgeführt. Sollte der mit dem Klageantrag verbundene Prozesskostenhilfeantrag vom Gericht abgelehnt werden, besteht gegebenenfalls die Möglichkeit die Klage mit finanzieller Unterstützung der Stiftung „Leben ohne Rassismus“ weiter zu verfolgen.

(Gleichbehandlungsbüro GBB - Aachen)

Rechtsberatung

Aus der Beratungspraxis sind Fälle bekannt, bei denen insbesondere Betroffene, die aufgrund der (zugeschriebenen) ethnischen Herkunft im Bereich Beschäftigung und Beruf eine Diskriminierung erlebt haben, keinen Rechtsbeistand finden konnten, wobei es sich bei dem Arbeitgeber stets um die öffentliche Verwaltung handelte. Wenn sich schon Rechtsanwälte/innen nicht trauen auf diesem neuen Rechtsgebiet vorzugehen, wird es für die Betroffenen quasi unmöglich werden, die ihnen zugestandenen Rechte nach dem AGG einzufordern. Die praktische Anwendbarkeit und Wirkung des Gesetzes kann dadurch in Frage gestellt, wenn Betroffene keinen Rechtsbeistand finden, der ihnen bei der Durchsetzung ihrer Rechte hilft.

Die Rechte, die das AGG den Betroffenen einräumt, können nur dann ihre Wirkung erzielen, wenn sie auch durchsetzbar sind. Hierfür ist es notwendig, dass qualifizierte Unterstützung nicht verweigert wird.

2) Fehlende Beratungsinfrastruktur in der Bundesrepublik Deutschland

In der Bundesrepublik Deutschland fehlt es selbst nach Inkrafttreten des AGGs an einem flächendeckenden Netz kompetenter bekannten Anlaufstellen bei Diskriminierungen. Die wenigen vorhandenen Antidiskriminierungsstellen/-büros können eine hinreichende Versorgung nicht sicherstellen. Ferner führte nicht selten die nicht existierende oder mangelnde zuverlässige Finanzierung unabhängiger Antidiskriminierungsstellen/-büros in einzelnen Bundesländern dazu, dass für die meisten Betroffenen Beratung und Unterstützung in Antidiskriminierungsfragen gar

nicht erreichbar ist, denn in vielen Städten existiert bisher noch keine Anlaufstelle. Selbst die Einrichtung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes hat fast ein Jahr gedauert. Betroffenen stand sie bislang kaum als aussagekräftige Ansprechpartnerin in Diskriminierungsfragen zur Verfügung. Im Vergleich zu anderen europäischen Staaten und in Relation zur Bevölkerung in Deutschland ist sie sowohl personell als auch finanziell nicht angemessen ausgestattet.

3) Hierarchisierung im Diskriminierungsschutz

Einige Fälle scheiterten am engen Anwendungsbereich des Gesetzes. Außer bei rassistischer Diskriminierung gilt das Benachteiligungsverbot im Waren- und Dienstleistungsverkehr nur bei „Massengeschäften“. Das führte in der Praxis zu Ungerechtigkeiten. Erschwerend hinzu kommen die Regelungen für die Vermietung von Wohnraum. Bei Mietverhältnissen liegt ein Massengeschäft erst vor, wenn der/die Vermieter/in mehr als 50 Wohnungen vermietet. Das führt in der Praxis zu Schwierigkeiten, da viele Eigentümer die Vermietung an große Hausverwaltungen abgeben, die dann ihrerseits diskriminierende Auswahlkriterien anlegen.

4) Fehlender Diskriminierungsschutz im Bildungsbereich

Fälle von Diskriminierung an Schulen und Hochschulen werden vom AGG nur unbefriedigend erfasst. § 2 I Nr. 7 AGG bezieht den Bildungsbereich zwar in den allgemeinen Anwendungsbereich des AGG ein, allerdings nur "nach Maßgabe dieses Gesetzes". Vom arbeitsrechtlichen Teil des AGG werden nur Fälle der Diskriminierung von Lehrenden durch den/die Arbeitgeber/in erfasst. Individuelle und strukturelle Benachteiligungen von Schüler/innen und Studierenden sind nicht geregelt wie beispielsweise auch der Schutz von Schüler/innen nicht nur durch die Lehrer/innen sondern durch Mitschüler/innen.

Fallbeispiel Bereich Bildung:

Frau M berichtet über Vorfälle am G.-Gymnasium, an der ihr Sohn F. zur Schule geht: F. - 14 Jahre alt geht seit Beginn des Schuljahres 2005/2006 zum G.-Gymnasiums in die Klasse 8a. Seit Beginn des Schuljahres wird er auf dem Schulhof und in der Klasse von Mitschülern mit den Worten wie „Affe, Neger, Bastard“ beleidigt. F. hat sich darauf beim Schulleiter Herrn P. beschwert. Dieser hat aber nicht eingegriffen, sondern F. mit dem Hinweis, er würde seine Hautfarbe immer vorschieben, weggeschickt. Der Junge hat sich mehrere Male handgreiflich zur Wehr gesetzt. Dieses hat zur Folge, dass er wiederholt getadelt wird, ohne dass von Seiten der Schule die Vorfälle aufgeklärt wurden. Die Schüler, die F. beleidigt haben, wurden nie einbestellt.

Ein weiterer Vorfall geschah im Deutschunterricht beim Lehrer Herrn H.. Dort wurde unkommentiert der Text „Sechzehn Jahre“ von Erich Junge eingeführt, in dem die Worte „Neger“ und „Nigger“ vorkommen. – F. wies darauf hin, dass beide Ausdrücke beleidigend sind. Herr H. sagte, dass diese in den sechziger Jahren, als der Text geschrieben wurde, durchaus üblich sind und wollte eine weitere Diskussion nicht zulassen. Außerdem verwendete er fortgesetzt das Wort „Neger“, um Schwarze zu bezeichnen. Daraufhin kam zu einer Auseinandersetzung, die beim Schulleiter Herrn P. endete. – F. wurde gerügt, der sich lautstark über die Behandlung beschwert hat.

(Fortsetzung nächste Seite)

Fallbeispiel Bereich Bildung (Fortsetzung):

Frau M hatte mit Herrn P. mehrere Gespräche, die aber ergebnislos verliefen. An 21. März erhielt Frau M einen Brief von Herrn P., in dem ihr mitgeteilt wurde, dass Ihr Sohn gem. §53, Abs. 3 Ziffer 3 des Schulgesetzes NRW wegen seines „unverschämten und auffälligen Verhaltens“ vorübergehend vom 27. bis zum 29. März vom Unterricht ausgeschlossen werde. Dieses geschah ohne Einberufung der im Schulgesetz NRW vorgesehenen Teilkonferenz. Danach gab es noch weitere Vorfälle in der Schule, die aber von der Schulleitung nicht thematisiert worden sind. Ein Widerspruch gegen die Ordnungsmaßnahmen wurde von der Bezirksregierung zurückgewiesen. Eine Handlungsmöglichkeit nach dem AGG ergab sich nicht.

Letztlich sah sich Frau M. gezwungen, für ihren Sohn eine andere Schule zu suchen.

(Anti-Rassismus Informations-Centrum, ARIC-NRW e.V.)

Nach herrschender juristischer Meinung gelten die §§ 19 ff. AGG zum Schutz vor Benachteiligungen im Zivilrechtsverkehr nur für private Bildungseinrichtungen, die mit ihren Schüler/innen privatrechtliche Verträge abschließen. Für öffentlich-rechtliche Träger finden die Regelungen des AGG dagegen keine Anwendung, dennoch sind sie an die Antirassismusrichtlinie der EU gebunden. Aufgrund der föderalen Struktur der Bundesrepublik, obliegt den Bundesländern die Umsetzung der Antirassismusrichtlinie im Bereich der Bildung. Bislang haben aber nur wenige Bundesländer entsprechende Regelungen in den Schul- und Hochschulgesetzen aufgenommen. Viele Betroffene bleiben schutzlos.

5) Unzureichende Beweislastregelung

Die in § 22 AGG vorgesehene Beweiserleichterung hat sich in der Beratungspraxis als nicht ausreichend dargestellt. Um ihre Ansprüche durchzusetzen, müssen die Betroffenen Indizien beweisen, die eine Benachteiligung wegen eines der Diskriminierungsgründe vermuten lassen. Die Erfahrungen aus der Beratungspraxis zeigen, dass sich die Diskriminierungssituationen in der Regel durch ein starkes Macht- und Informationsungleichgewicht zwischen Diskriminierenden und Diskriminierten auszeichnen, die sich auf die Beweisführung direkt auswirkt. Weder die Betroffenen selbst, unabhängige oder kommunale Beratungsstellen, noch die Antidiskriminierungsstelle des Bundes besitzen ein Auskunftsrecht gegenüber Landesbehörden, kommunaler Verwaltung und privatwirtschaftlichen Unternehmen. Indizien für diskriminierende Praxen und Einzelentscheidungen zu beweisen, ist in vielen Fällen unmöglich.

6) Strukturelle Barrieren

Die polemische, unsachliche Diskussion über das AGG hat zu einem schlechten Image des Gesetzes auch bei der Richterschaft geführt. Viele Richter und Richterinnen sind zudem nicht in ausreichendem Maße in Hinblick auf die Regelungen des AGG geschult. Präzedenzfälle gibt es nach einem Jahr AGG kaum. Das schlägt sich in den Urteilen nieder. So wird den Kläger/innen die volle Beweislast auferlegt, bzw. es wird sich an einer engen Auslegung des AGG

orientiert. Für die Betroffenen und ihre Unterstützung im Verfahren der Rechtsdurchsetzung bedeutet das ein hohes Prozessrisiko und in den meisten Fällen ein Klagen durch die Instanzen.

Fallbeispiel Bereich Beschäftigung und Beruf:

Eine fachlich qualifizierte Pädagogin hatte sich beim Diakonischen Werk Hamburg um eine Stelle beworben – und eine Ablehnung bekommen, weil sie als Türkin mit muslimischem Hintergrund keiner christlichen Kirche angehört. Die Frau fühlte sich diskriminiert und zog vor Gericht. In der Stellenausschreibung hatte die Diakonie, größter Sozialträger in Hamburg, eine Sozialpädagogin für ein Projekt zur beruflichen Integration von Migrantinnen und Migranten gesucht. Das Projekt wird von der Europäischen Union gefördert. Die gesuchte Pädagogin sollte einerseits die Fachinformationen auf der Diakonie-Homepage betreuen, andererseits in fachlichen Gremien mitarbeiten. Neben der inhaltlichen Qualifikation verlangte das Diakonische Werk die Zugehörigkeit zu einer christlichen Kirche.

Die Klägerin, eine 40-jährige Deutsche türkischer Herkunft, schickte fristgerecht ihre Bewerbungsunterlagen ein. Die stießen auf Interesse: Sie erhielt einen Anruf der Diakonie, in dem sie nach ihrer Religionszugehörigkeit gefragt wurde. Die Bewerberin erwiderte, dass sie keine Religion praktiziere, als gebürtige Türkin aber einen muslimischen Hintergrund habe. Die Frage, ob sie sich den Eintritt in die christliche Kirche vorstellen könnte, verneinte sie. Kurz darauf bekam sie ihre Unterlagen zurück. Bevor das Antidiskriminierungsgesetz (AGG) in Kraft getreten ist, wäre die Rechtslage eindeutig gewesen: Eine kirchliche Organisation konnte von ihren Mitarbeiter/innen bedingungslos die Zugehörigkeit zu ihrer Religion verlangen. Ausnahmen hat das Diakonische Werk zwar selbst gemacht, wenn das für das Profil einer bestimmten Stelle sinnvoll war: So arbeiten beispielsweise in Kindergärten mit einem hohen Anteil an Migrantenkindern auch muslimische Erzieher/innen. Grundsätzlich aber ist im Kirchlichen ArbeitnehmerInnenvertrag (KAT) ohne Ausnahme die Zugehörigkeit zur christlichen Kirche zur Bedingung erklärt, und den wendet die Diakonie in Hamburg konsequent an. Im neuen Antidiskriminierungsgesetz aber steht, dass niemand wegen seiner Religion benachteiligt werden darf. Eine Ausnahme ist nur zulässig, wenn die Weltanschauung „unter Beachtung des Selbstverständnisses der jeweiligen Religionsgemeinschaft im Hinblick auf ihr Selbstbestimmungsrecht oder nach der Art der Tätigkeit eine gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt“. Darauf beruft sich die Diakonie: „Nach unserer Auffassung wirken alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unabhängig von ihrer konkreten Aufgabe an der Erfüllung des diakonischen Auftrags mit“, sagt eine Sprecherin. (siehe: Taz-Nord, 31.5.07).

(iMiR - Institut für Migrations- und Rassismusbeforschung, Hamburg)

II. Forderungen:

Der advd fordert daher im Interesse der von Diskriminierung Betroffenen:

(1) Ein Bundesprogramm für die Schaffung und Etablierung einer Antidiskriminierungskultur in Deutschland. Dazu zählen u.a. auch die Schaffung einer flächendeckenden Beratungsinfrastruktur über die Benennung von zuständigen Beschwerdestellen in Betrieben hinaus, und die finanzielle Absicherung von Beratungsstellen auf Landesebene sowie in den Kommunen. Ein solches Bundesprogramm kann zusammen mit den Bundesländern entwickelt werden, ähnlich dem Bundesprogramm "Jugend für Vielfalt und Demokratie"

(2) Einrichtung eines unbürokratischen Rechtshilfefonds für Betroffene

(3) Die vollständige Umsetzung der europäischen Antidiskriminierungsrichtlinien und ein einheitlicher, hoher Diskriminierungsschutz für alle Merkmale. Dazu gehören:

- Schaffung von Antidiskriminierungsvorschriften im Bildungsbereich,
- Abschaffung der Fristen zur Geltendmachung von Ansprüchen,
- Einführung einer echten Beweislastverschiebung durch Einführung eines Auskunftsrechts der Betroffenen bzw. der sie vertretenden Antidiskriminierungsstellen,
- Einführung eines echten Verbandsklagerechts für Antidiskriminierungsverbände wie z.B. im Verbraucherschutz oder beim Behindertengleichstellungsgesetz,
- eine unabhängige und angemessen ausgestattete Antidiskriminierungsstelle des Bundes mit weitreichenden Befugnissen,
- Abschaffung der Rechtfertigung von Ungleichbehandlungen zum Erhalt sozial stabiler und ausgewogener Siedlungsstrukturen und keine zahlenmäßige Begrenzung der Definition von Massengeschäften auf die Vermietung von mehr als 50 Wohnungen,
- Unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder Weltanschauungen nicht allein im Hinblick auf das Selbstbestimmungsrecht einer Religionsgemeinschaft oder Vereinigung, sondern nur unter gleichzeitiger Berücksichtigung der Art der beruflichen Tätigkeit,
- Erweiterung des Anwendungsbereichs im zivilrechtlichen Teil des AGG unabhängig vom Vorliegen eines Massengeschäfts auf alle sechs Merkmale.

(4) Eine mehrsprachige Image- und Informationskampagne für das AGG, die sich gezielt an potentiell von Diskriminierung Betroffene richtet (ähnlich wie beispielsweise bei Einführung des „neuen“ Elterngeldes)

(5) Die Anerkennung von Antidiskriminierungspolitik als Querschnittsaufgabe mit oberster Zuständigkeit.

Der advd und seine Mitgliedsorganisationen bieten Bund und Ländern seine Unterstützung bei der Entwicklung von gezielten und effektiven Maßnahmen zur Etablierung einer bundesweiten Kultur der Gleichbehandlung und Wertschätzung.

Zu den Mitgliedern des advd gehören:

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