Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Editorial 1
Aus der Arbeit der ADS 2
Schwerpunkt: Diskriminierung im Wohnungsmarkt 3
Der aktuelle Gastkommentar 5
Aus der Beratungspraxis der Antidiskriminierungsstelle 6
Rechtsprechung 6
Studien und Veröffentlichungen 7
Termine/Veranstaltungsausblick 7
Linkliste 8
Impressum 8

ads aktuell 04 | 2014

Newsletter der Antidiskriminierungsstelle des Bundes vom 1. November 2014

Liebe Leserinnen und Leser,
liebe Interessierte,

gute Nachrichten aus dem Kernland der deutschen Wirtschaft:
In Baden-Württemberg haben insgesamt elf Unternehmen und Institutionen ein Jahr lang anonymisierte Bewerbungsverfahren getestet. Am 22. Oktober war ich auf Einladung von Baden-Württembergs Integrationsministerin Bilkay Öney in Stuttgart, um gemeinsam die Ergebnisse des Pilotprojekts vorzustellen. Und die waren positiv: 981 Bewerbungen wurden eingesehen, 354 Personen zu einem Eignungstest oder einem Vorstellungsgespräch eingeladen, 67 Personen erhielten ein Jobangebot bzw. einen Ausbildungsplatz.

Wichtigstes Ergebnis: Sowohl die Bewerbenden als auch die Personalverantwortlichen sehen durch das Verfahren eine Steigerung von Transparenz, Objektivität und Chancengleichheit. Außerdem stieg die Qualität der Bewerbungen an. Tendenziell gingen die Bewerbungszahlen gegenüber dem herkömmlichen Verfahren leicht zurück; gleichzeitig waren die eingehenden Bewerbungen aber passgenauer auf die ausgeschriebenen Stellen ausgerichtet. Anonymisierte Bewerbungsverfahren können also Auswahlprozesse beschleunigen, da weniger und gleichzeitig bessere Bewerbungen eingehen.

Aufschlussreich war auch die Befragung der Bewerbenden. Knapp 50 Prozent der Befragten hatten selbst schon einmal im Vorfeld Diskriminierungen in Bewerbungsverfahren erlebt – das zeigt, dass anonymisierte Bewerbungsverfahren wichtig sind.

Wie erfolgreich der Test in Baden-Württemberg war, sieht man übrigens auch daran, dass die Mehrzahl der beteiligten Partner nach Ablauf des Testzeitraums an anonymisierten Bewerbungsverfahren festhalten will. Jetzt bin ich gespannt auf die Ergebnisse der derzeit laufenden Projekte in Berlin und in Rheinland-Pfalz.

Mir ist bewusst: Trotz dieses Erfolges gibt es anonymisierte Bewerbungen noch lange nicht flächendeckend.

Aber wir sehen eines ganz klar: Anonymisierte Bewerbungsverfahren werden immer mehr als eine Alternative im Bewerbungsverfahren gesehen – weil hier das Wichtigste zählt, was Bewerbende auszeichnet: die Qualifikation.

Herzlichst

Christine Lüders
Leiterin der Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Besuchen Sie uns auf Facebook!
http://www.facebook.com/antidiskriminierungsstelle
http://www.facebook.com/lueders.christine

Aus der Arbeit der ADS

Jugendwettbewerb „Rassismus – nicht mit mir!“

Rassismus – nicht mit mir! Unter diesem Motto hat die Antidiskriminierungsstelle einen Wettbewerb gegen Rassismus für junge Menschen ab 16 ins Leben gerufen. Noch bis Mitte Dezember könnt ihr/können Sie mitmachen und Zeichen setzen.

Das Format ist nicht festgelegt – es können Dokumentationen in Text, Bild, Video, Musik oder etwas ganz anderem sein. Eine Fachjury wählt nach Einsendeschluss drei Gewinnerteams aus. Diese drei Teams werden zu einer Reise nach Berlin inklusive zwei Übernachtungen eingeladen (pro Team max. vier Personen). Dort findet auch die Preisverleihung statt. Alle drei Gewinnerteams können sich auf Geldpreise und auf einen Kreativworkshop in Berlin freuen. Dort werden die Jugendlichen zwei Tage lang unter professioneller Anleitung ihre Fähigkeiten und Kenntnisse im Umgang mit Medien und Kommunikation erweitern. Die prämierten Beiträge werden durch die Antidiskriminierungsstelle des Bundes veröffentlicht.

Mehr hier[1].

Meingeschlecht.de – Portal für Trans*, Inter* und genderqueere Jugendliche

Wer bin ich, wer will ich sein? Das neue von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes geförderte Portal meingeschlecht.de ist die erste Onlineanlaufstelle, bei der sich Menschen zwischen 12 und 27 Jahren über Geschlecht und Identität austauschen und informieren können.

Mittels eines „Reiseführers“ bietet sie umfangreiche Informationen zu Geschlecht, Geschlechtsidentität und sexueller Orientierung an. Außerdem werden Anlaufstellen in ganz Deutschland empfohlen sowie das Seitenangebot durch eine Literaturliste und ein Wissensportal ergänzt.

Der Seite ist es besonders wichtig zu zeigen, dass körperliche und geschlechtliche Vielfalt nichts mit „Krankheit“ zu tun hat, wie leider immer noch oft behauptet wird. Herzstück sind Texte, Bilder und Videos von Trans*, Inter* und genderqueeren Jugendlichen, die über ihre Erlebnisse, Erfahrungen und ihr Selbstverständnis berichten. Ziel des Projektes ist es, das Selbstbewusstsein der jungen Menschen durch Bestätigung zu stärken.

Hier[2] gelangen Sie zum Portal.

Rückblick: Aktionstag gegen Rassismus am 18. September

Bundesweit und mit großem Erfolg fanden am 18. September Veranstaltungen gegen Rassismus statt. Darüber stand das Motto „Gleiche Chancen. Immer“.

Die Aktionen wurden von Organisationen und Verbänden aus der Zivilgesellschaft organisiert und von prominenten Botschafterinnen und Botschaftern unterstützt. So führte Reggaesänger Patrice durch einen Abend mit Jugendlichen unter dem Motto #AuchIchBinKöln. Moderator Mola Adebisi bot in Duisburg einen Kampfsportworkshop mit anschließender Diskussion über Alltagsrassismus an. Weitere Höhepunkte waren eine vom Türkischen Bund in Berlin-Brandenburg e. V. (TBB) ausge-

richtete Musikperformance und eine Diskussionsrunde zu den Folgen der rechtsextremen Morde durch den sogenannten NSU, ein Forum zu Rassismus im Fußball in Nürnberg und eine Diskussion über Diskriminierung am Wohnungsmarkt in Oldenburg. Eigens für den Aktionstag hat UNUS den Song „Yalla“ komponiert. Das sehens- und hörenswerte Video, an dem sich unter anderem unser Themenjahrbotschafter und Leichtathlet Marius Broening beteiligt hat, sehen Sie hier[3].

„Runder Tisch“ zum Diskriminierungsbarometer
Alle vier Jahre legt die Antidiskriminierungsstelle des Bundes gemeinsam mit anderen Beauftragten der Bundesregierung und des Bundestages einen Bericht über Benachteiligungen vor. Der Dritte Gemeinsame Bericht, der 2017 dem Deutschen Bundestag vorgelegt werden soll, wird u. a. Daten zu Diskriminierung in Deutschland präsentieren. Vor diesem Hintergrund plant die ADS eine groß angelegte (Online-)Umfrage zu Diskriminierungserfahrungen, auf deren Grundlage ein Diskriminierungsbarometer erstellt werden soll.

Ziel des Diskriminierungsbarometers ist es, Handlungsmöglichkeiten und -notwendigkeiten für Politik und Antidiskriminierungsarbeit zu identifizieren. Perspektivisch soll das Barometer alle vier Jahre wiederholt und kontinuierlich in die Berichte der ADS eingebunden werden. So wird ein nachhaltiger Umgang mit den gewonnenen Erkenntnissen gewährleistet und Entwicklungen können sichtbar werden. Zielgruppe der Befragung sind alle Menschen in Deutschland, die subjektive Diskriminierungserfahrungen gemacht haben. Die Umfrage soll im September 2015 durchgeführt werden, erste Ergebnisse des Diskriminierungsbarometers werden im Frühjahr 2016 erwartet.

Im Rahmen der derzeitigen Vorbereitungen für das Diskriminierungsbarometer fand am 8. September ein „Runder Tisch“ mit verschiedenen Akteurinnen und Akteuren der Antidiskriminierungsarbeit und von Nichtregierungsorganisationen statt. Ziel des „Runden Tisches“ war es, Ideen und Anregungen für die Erstellung des Fragebogens und die Durchführung des Diskriminierungsbarometers zu sammeln.

In einem gemeinsamen Brainstorming wurden Themen und Fragestellungen erfasst, die im Rahmen der Befragung behandelt werden sollten. Hier wurden Ideen und Anregungen zu den verschiedenen Bereichen (Formen von Diskriminierungen, Diskriminierungsgründe, Handlungsstrategien, Auswirkungen von Diskriminierung und Lebensbereiche) gesammelt. Im Anschluss an das Brainstorming im Plenum erfolgte ein intensiver Austausch in Kleingruppen zu Punkten, die bei der Befragung beachtet werden müssen, z. B. welche soziodemografischen Merkmale abgefragt werden sollten und welche nicht. Weiter wurden Ideen gesammelt, wie möglichst viele Menschen zur Teilnahme an der Befragung motiviert werden können und was beachtet werden muss, um allen Zielgruppen die Teilnahme zu ermöglichen. Der „Runde Tisch“ hat eine Vielzahl an Ideen und Hinweisen zusammengetragen. Um ein gutes Gelingen der Umfrage zu gewährleisten, soll auch weiterhin ein enger Austausch mit Akteurinnen und Akteuren der Antidiskriminierungsarbeit erfolgen und diesen die Möglichkeit gegeben werden, ihre Ideen und Hinweise aktiv einzubringen.

Schwerpunkt: Diskriminierung im Wohnungsmarkt

Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt spielt vor Gericht zunehmend eine Rolle – auch wenn ein umfassender Schutz vor Diskriminierung im Bereich des Mietrechts nicht vorgesehen ist. In unserem Schwerpunkt Wohnungsmarkt beleuchten wir aktuelle Fälle zum Thema und setzen uns mit den Möglichkeiten und Grenzen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes auseinander.

AG Köln, Urteil v. 17.06.2014, Az. 147 C 68/14
Vor dem Amtsgericht Köln wurde vor Kurzem ein Fall zum Gewerbemietrecht verhandelt. Ein gleichgeschlechtliches Paar suchte einen Ausrichtungsort für seine Hochzeitsfeier und fand im Internet eine vielversprechende Annonce: Deren Verfasser bot die Vermietung des familiären Anwesens für besondere Anlässe an. Das gleichgeschlechtliche Paar nahm Kontakt zu ihm auf. Es bat um Auskunft zur Möglichkeit und zu den Modalitäten der Hochzeitsausrichtung. Der Anbieter erklärte besondere Vereinbarungsbestandteile, wie die Übernachtung des Brautpaares im Schlafzimmer – seinem Schlafzimmer – und reservierte für das Paar einen Termin. Sein Vermietungsangebot zog er jedoch zurück, nachdem er vom Paar erfuhr, dass es sich um die Hochzeit eines gleichgeschlechtlichen Paares handeln werde. Er rechtfertigte dies mit dem Hinweis auf die veraltete Einstellung seiner Mutter. Das Paar fühlte sich diskriminiert und verklagte ihn.

Den Klägern wurde vom Amtsgericht Köln jeweils eine Entschädigung von 750,00 Euro zugesprochen. Hatte der Beklagte durch Verweigerung eines Vertragsabschlusses aufgrund der Homosexualität der Kläger doch gegen das

zivilrechtliche Benachteiligungsverbot des § 19 Abs. 1 AGG verstoßen. Die Gästeanzahl ist entscheidend und nicht die Ansichten des Vermieters und seines Umfeldes. Daran ändert sich auch durch die im Vertrag eingeschlossene Beherbergung nichts. Ausnahmen vom zivilrechtlichen Benachteiligungsverbot gibt es hier nur unter besonderen Bedingungen, die in diesem Fall nicht zutreffen. Den rechtlichen Ausführungen des Gerichts ist in vollem Umfang zuzustimmen, die Entschädigungshöhe ist diskutabel. Das große Verständnis des Gerichts für ein im Massengeschäft vergleichbares Schuldverständnis ist erfreulich.

AG München, Urteil v. 16.04.2013, Az. 433 C 2726/13
Ein Fall, der die Lücken des Anwendungsbereichs des zivilrechtlichen Benachteiligungsverbots verdeutlicht, lag dem Amtsgericht München im Jahre 2013 zur Entscheidung vor. Das kürzlich veröffentlichte rechtskräftige Urteil zeigt, dass gerade im Wohnraummietrecht das AGG häufig nicht greift. Solange der Vermieter weniger als 50 Wohnungen vermietet, handelt es sich regelmäßig weder um ein Massengeschäft noch um ein ihm vergleichbares Schuldverhältnis, sodass der Anwendungsbereich des § 19 Abs. 1 AGG nicht eröffnet ist. Sofern auf Vermieterseite eine natürliche Person steht, wird diese regelmäßig nur durch den Mietvertrag bzw. das Bürgerliche Gesetzbuch (BGB) gebunden sein. So auch im Falle von Instandsetzungsmaßnahmen, die nachteilige Auswirkungen auf die Nutzung durch behinderte Bewohnerinnen und Bewohner haben. Die Klägerin bewohnt gemeinsam mit ihrem volljährigen schwerstbehinderten Sohn, der im Elektrorollstuhl sitzt, eine Erdgeschosswohnung. Aufgrund der Behinderung verfügt ihr Sohn über eine verminderte Kraft im Oberkörper und über eine geschwächte Stabilität mit einer erschwerten Koordination beider Hände. Zu Mietvertragsbeginn konnte er die Rollladengurte mit der linken Hand bedienen. Rund sieben Jahre nach Begründung des Mietverhältnisses wurden von der Vermieterin neue Fenster und Rollladensysteme eingebaut. Anstelle der bis dahin vorhandenen, mit Gurten versehenen Rollläden wurden nun Rollläden eingebaut, die mit einer Kurbel zu bedienen sind. Diese Kurbeln kann der Sohn der Mieterin – im Gegensatz zu den früher vorhandenen Gurten – nicht bedienen.

Das Gericht entschied, dass die Klägerin weder aus dem Mietvertrag noch aus dem Gesetz einen Anspruch auf Herstellung für ihren Sohn bedienbarer Rollläden ableiten kann. Sie habe nach dem Gesetz die Erhaltungsmaßnahme zu dulden. Eine Ausnahme wäre nur dann gegeben, wenn die Vermieterin bewusst eine Ausstattung gewählt hätte, die der Sohn nicht bedienen kann. Dies wäre dann als schikanös einzustufen und würde gegen das Schikaneverbot der §§ 242, 226 BGB verstoßen. Hierfür sah das Gericht jedoch keine Anhaltspunkte.

LG Augsburg, Beschluss v. 07.07.2014, Az. 72 S 580/14
Das Amtsgericht Augsburg sowie das Landgericht in der 2. Instanz befassten sich mit der Rechtmäßigkeit von fristlosen Kündigungen eines Wohnraummietvertrages. Diese wurde u. a. auf fremdenfeindliche Schimpftiraden gegenüber einem Nachbarn gestützt. Beide Gerichte kamen zu dem Ergebnis, dass die fristlose Kündigung rechtmäßig gewesen sei. Hinzu kam noch, dass die Mieterin und Klägerin Sachbeschädigung am Eigentum der Nachbarn begangen hatte.

Letztendlich geht es bei der Frage der Wirksamkeit der Kündigung nicht um Vorschriften des AGG, sondern vielmehr um die Frage, ob dem Vermieter unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls und unter Abwägung der beiderseitigen Interessen die Fortsetzung des Mietverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist nicht zugemutet werden kann.

Die jeweilige Wertung des AGG kann bedeutend sein. Das Verhalten der Mieterin und das Verstoßen gegen den Mietvertrag sind jedoch essenzieller. Deshalb geht es um die Störung des Hausfriedens. Der Schutz von Mieterinnen und Mietern vor rassistischen Anfeindungen durch den Vermieter ist nicht relevant. Eine solche Pflicht besteht nach dem AGG nämlich nicht.

Der aktuelle Gastkommentar

Zimmer ohne Aussicht

Der Schutz vor Diskriminierungen auf dem Wohnungsmarkt reicht nicht aus / von Ulrich Ropertz

Obwohl es das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) jetzt schon über acht Jahre gibt, sind tatsächlich dokumentierte Diskriminierungsfälle auf dem Wohnungsmarkt extrem selten. In der Rechtsberatungspraxis der 320 örtlichen Mietervereine des Deutschen Mieterbundes (DMB) spielt das Thema trotz 1,2 Millionen Rechtsberatungen im Jahr keine Rolle. In den einschlägigen Mietrechtskommentaren oder in den Urteilsdatenbanken, zum Beispiel von juris, findet man ebenfalls so gut wie keine Diskriminierungsfälle auf dem Gebiet des Mietrechts.

Dabei kann es keinen Zweifel geben, dass es auch im Bereich der Wohnungsvermietung Diskriminierungen gibt. Das Fehlen von Urteilen und konkreten Fallbeispielen zeigt vielmehr, dass das AGG auf den Wohnungsmärkten nicht greift. Es gibt Lücken im Anwendungsbereich des Gesetzes.

So gelten die umfassenden Benachteiligungsverbote des Paragrafen 2 in Verbindung mit Paragraf 1 bzw. 19 zwar theoretisch auch für die Wohnungsvermietung und für mietrechtliche Schuldverhältnisse, doch entpuppen sich die gesetzlichen Vorgaben hier weitgehend als Papiertiger. Werden Wohnungen privat an Verwandte oder Freunde vergeben, gibt es ein besonderes Vertrauens- oder Näheverhältnis oder würden Vermieter oder Angehörige mit dem Mietinteressenten auf einem Grundstück leben, greifen gesetzliche Benachteiligungsverbote nicht. Auch Kleinvermieter – das sind Vermieter, die nicht mehr als 50 Wohnungen zu vermieten haben – müssen sich in aller Regel nicht an die Vorgaben des AGG halten.

Es bleiben die Großvermieter in Deutschland, die sogenannte Wohnungswirtschaft. Aber auch hier gibt es in Paragraf 19 Absatz 3 AGG festgelegte Ausnahmen. Eine unterschiedliche Behandlung der Mietinteressenten ist zulässig, wenn hierdurch sozial stabile Bewohnerstrukturen und ausgewogene Siedlungsstrukturen sowie angemessene wirtschaftliche, soziale und kulturelle Verhältnisse geschaffen und erhalten werden sollen. Auch wenn gefordert wird, dass Großvermieter, die sich auf diese Ausnahmetatbestände berufen, über ein schlüssiges Integrationskonzept verfügen müssen, dem Diskriminierungsverbot auf den Wohnungsmärkten ist hierdurch der Zahn gezogen.

Und selbst wenn nach dem stark eingeschränkten Anwendungsbereich des AGG für Wohnungsmärkte eine Diskriminierung wegen Rasse oder ethnischer Herkunft denkbar wäre, der Nachweis einer entsprechenden Benachteiligung ist nahezu unmöglich. Kein Vermieter, der einen Wohnungsinteressenten abweist, muss dies begründen.

So ist es kein Wunder, dass der wohnungsrechtliche Diskriminierungsfall, den das Oberlandesgericht Köln zu beurteilen hatte, die große Ausnahme ist. Hier hatte die Hausmeisterin, die für die Wohnungsverwaltung einen Besichtigungstermin wahrnahm, Mietinteressenten mit den Worten abgewiesen: „Die Wohnung wird nicht an Neger, äh Schwarzafrikaner, und Türken vermietet.“ Jeweils 2.500 Euro Schadensersatz billigten die Richter den Mietinteressenten zu (OLG Köln 24 U 51/09).

Aber in vielen Fällen bleiben die Diskriminierungen ungeahndet. Während ich diesen Artikel schreibe, erhalte ich einen Brief des Mitglieds eines unserer Mietervereine: „Meine Tochter hat eine Eigentumswohnung und will sie aus privaten Gründen verkaufen. Ihr Nachbar, der gleichzeitig Hauswart ist, will nur zustimmen, wenn kein Ausländer die Wohnung kauft.“

Die Augsburger Allgemeine beschreibt am 20. Oktober unter der Überschrift „Suche 3 Zimmer, heiße Öztürk“ die Benachteiligung, die Mietinteressenten mit dem Familiennamen Öztürk, Nyguyn oder Al-Omar haben. Wir brauchen Mieter, die sich nicht einschüchtern lassen und derartige Diskriminierungen anprangern.

Der Autor ist Geschäftsführer des Deutschen Mieterbundes

Aus der Beratungspraxis der Antidiskriminierungsstelle

Diskriminierung wegen der ethnischen Herkunft

Ein in Deutschland lebender bulgarischer Staatsbürger wollte Mitglied bei einem Carsharing-Unternehmen werden. Am Serviceschalter des Unternehmens wurde ihm mitgeteilt, dass das Unternehmen keine Geschäftsbeziehung mit Bulgaren wolle. Weil er sich dadurch in seiner ethnischen Herkunft diskriminiert fühlte, schaltete er die Antidiskriminierungsstelle ein. Diese schrieb das Unternehmen an, um eine gütliche Beilegung zu erreichen. Das Unternehmen ermöglichte dem Betroffenen mittlerweile die Carsharing-Mitgliedschaft.

Barrierefreiheit von Bahnhöfen

Immer wieder erreichen die Antidiskriminierungsstelle des Bundes Beschwerden von Menschen mit Behinderungen über fehlende Barrierefreiheit von Bahnhöfen. Insbesondere schwach frequentierte Bahnhöfe mit weniger als 1.000 Reisenden/Tag sind und werden nicht barrierefrei umgebaut. Für diese sogenannte 1.000-Reisende-Regelung gibt es allerdings eine europarechtliche Rechtsgrundlage. Sie ist enthalten in der Entscheidung der Kommission vom 21. Dezember 2007 über die technische Spezifikation für die Interoperabilität bezüglich „eingeschränkt mobiler Personen“ im konventionellen transeuropäischen Eisenbahnsystem und im transeuropäischen Hochgeschwindigkeitsbahnsystem (Bekannt gegeben unter Aktenzeichen K(2007) 6633). Unter Punkt 4.1.2.3.1 heißt es dort:

> *„Für neue Bahnhöfe mit einem Aufkommen von weniger als 1 000 Reisenden pro Tag (einschließlich abreisender und ankommender Reisender) müssen keine Aufzüge oder Rampen vorgesehen werden, die im Normalfall erforderlich sind, um die vollständige Einhaltung dieses Abschnitts zu erreichen, sofern in einem anderen Bahnhof im Umkreis von 30 km an der gleichen Strecke ein vollständig konformer hindernisfreier Weg vorhanden ist. In diesen Fällen muss im Entwurf für neue Bahnhöfe die vorsorgliche Möglichkeit der künftigen Installation eines Aufzugs und/oder von Rampen vorgesehen sein, damit die Zugänglichkeit des Bahnhofs für PRM aller Kategorien ermöglicht wird.“*

Sind keine Aufzüge oder Rampen vorhanden, fehlt eine Barrierefreiheit. Das kann eine Benachteiligung von Menschen mit Behinderung zur Folge haben.

Jede mittelbare Benachteiligung kann jedoch durch einen Sachgrund, der dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit genügt, gerechtfertigt werden. Die oben zitierte europäische Rechtsgrundlage ist ein solcher Sachgrund. Daher ist eine mögliche Barrierefreiheit gerechtfertigt. Es bestehen also keine diskriminierungsrechtlichen Ansprüche.

Gleichwohl stellen europäische Normen nur Mindestanforderungen dar. Jeder Mitgliedstaat der EU kann günstigere Regelungen schaffen. Dies ist aber keine rechtliche, sondern eine politische Frage. Insofern kann es für Betroffene sinnvoll sein, auf politischer Ebene Kontakt aufzunehmen und sich für einen Umbau des Bahnhofs starkzumachen.

Rechtsprechung

Der AGG-Wegweiser – Neuauflage mit umfassenden Überarbeitungen

Was ist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, wen schützt es, wie wirkt es? Von diesem Standardwerk gibt es eine Neuauflage, grundlegend aktualisiert und mit aktuellen Beispielen.

Die Broschüre gibt Menschen, die von Diskriminierung betroffen sind oder sich über das Thema informieren möchten, einen Überblick über den Schutz durch das AGG. Begriffe wie Mobbing, sexuelle Belästigung oder Mehrfachdiskriminierung werden anschaulich erläutert. Zahlreiche Beispiele und Gerichtsurteile illustrieren das Thema. Zugleich erläutert der AGG-Wegweiser Handlungsmöglichkeiten im Falle oder zur Prävention von Benachteiligungen.

Den Wegweiser können Sie hier[4] bestellen oder herunterladen.

Studien und Veröffentlichungen

Poster und Plakate mit Prominenten-Statements gegen Rassismus

Jérôme Boateng, Patrice, Steffi Jones, Nazan Eckes, Sebastian Krumbiegel, Patrice Bart-Williams und Kübra Gümüşay – sie alle sind prominente Botschafterinnen und Botschafter im Themenjahr „Gleiche Chancen. Immer". Ihre Statements gibt es nun auch auf Postern und im Postkarten-Set.

„Wir müssen Rassismus endlich ernst nehmen: ‚Stell Dich nicht so an!' oder ‚Das war doch nicht so gemeint!' ist nicht akzeptabel. Es geht um Respekt und Fair Play gegenüber allen Menschen." Ein Beispiel für eines der starken Statements – von Fußballerin und Weltmeisterin Steffi Jones. Die Poster und Postkarten können Sie sich hier[5] herunterladen oder bestellen.

Handbuch „Rechtlicher Diskriminierungsschutz"

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz war ein grundlegender Schritt für mehr Schutz gegen Diskriminierung. Aber es deckt bei Weitem nicht alle Bereiche ab. Ein umfassendes Handbuch bietet Betroffenen, Beratungsstellen, Juristinnen und Juristen jetzt genaue und praxisnahe Unterstützung, um sich gegen Benachteiligung zur Wehr zu setzen.

Am 29. September wurde das Buch in den Räumen der Antidiskriminierungsstelle ausführlich vorgestellt und diskutiert. Das Handbuch „Rechtlicher Diskriminierungsschutz" gibt einen detaillierten Überblick über nationale und internationale Rechtsvorschriften, die im Falle einer Diskriminierung Schutz bieten können. Dabei geht es um alle relevanten Lebensbereiche, etwa das Arbeitsleben, Verträge, Ehrverletzungen, Diskriminierungen durch staatliche Behörden und Diskriminierungen in Presse, Rundfunk, Internet und Werbung.

Das Handbuch setzt dabei auf eine besondere Praxisnähe: Schritt für Schritt wird erörtert, wie im Falle einer Diskriminierung vorgegangen werden kann, welche Ansprüche bestehen und wo sich Unterstützung holen lässt. Dafür enthält das Handbuch eine umfangreiche Sammlung von Mustertexten für Beschwerde- und Klageverfahren. So wird es Menschen mit Diskriminierungserfahrungen erleichtert, rechtliche Schritte einzuleiten. Damit sollen sie auch ermutigt werden, neue Präzedenzfälle zu schaffen. Die Musterformulare können überdies unter www.antidiskriminierungsstelle.de heruntergeladen und am Computer ausgefüllt werden.

Das Handbuch können Sie bestellen oder hier[6] herunterladen.

Termine/Veranstaltungsausblick

Fachtagung zu Rassismus am 1. Dezember

Wie lässt sich Rassismus mit unseren Rechtsgrundlagen wirksam bekämpfen?
Darüber diskutieren zahlreiche Expertinnen und Experten auf der Fachtagung „Recht ohne Wirkung?" im Rahmen des Themenjahres „Gleiche Chancen. Immer". Der Fokus liegt dabei auf den Schutzlücken und Handlungsmöglichkeiten, aber auch Erkenntnisse und Experten aus dem NSU-Prozess, „Hate Crime" und „Hate Speech", Diversity-Konzepte in der Justiz sowie Testings gegen rassistische Einlasskontrollen sollen besprochen werden.

Zugleich will die Fachtagung die internationalen und nationalen Rechtsgrundlagen zur Rassismusbeseitigung bekannter machen und ihre Anwendung in unserer Rechtspraxis überprüfen. Die Veranstaltung richtet sich an Fachleute aus Wissenschaft, Praxis (Beratungsstellen, migrantische Selbstorganisationen, Verbände), Politik und Verwaltung.

Details zur Fachtagung erfahren Sie in Kürze hier[7].

Gewalt gegen Frauen im Internet

Die Tagung der Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen (BAG) befasst sich mit Mobbing, Bedrohungen und Beschimpfungen von Frauen im Netz. Sie wird am 27. November in Berlin stattfinden und zusammen mit der #aufschrei-Initiatorin Anne Wizorek organisiert. Zusammen mit Vertreterinnen von bundesweiten Frauenverbänden, Unterstützungseinrichtungen für Frauen, Netzaktivistinnen und Politikerinnen soll diskutiert werden, welche Strategien zur Unterstützung betroffener Frauen und zur Abhilfe notwendig sind. Das genaue Programm erfragen Sie bitte hier[8].

Fachtagung „Schwullesbisches Wohnen im Alter – neue Wege in der Daseinsvorsorge(?)“ am 30./31. Januar 2015

Gibt es besondere Bedarfe von älteren und pflegebedürftigen LSBTI-Erwachsenen und welche Möglichkeiten eröffnen sich durch milieuspezifische Pflegeangebote für Pflegeanbieter? Haben ältere und pflegebedürftige LSBTI-Erwachsene besondere Bedürfnisse und welche Ergebnisse ergeben sich durch speziell zugeschnittene Pflegeangebote für Pflegeanbieter?

Auf einer Fachtagung des Projekts „Gleichgeschlechtliche Lebensweisen und Selbstbestimmung im Alter“ (GLESA) der Alice Salomon Hochschule und der Hochschule für Wirtschaft und Recht in Berlin diskutieren Expert_innen aus dem In- und Ausland über das Zukunftsthema „LSBTI im Alter“.

Sie können sich anmelden mit einer E-Mail an: glesa.ifaf@gmail.com

Hier[9] oder hier[10] geht es zur GLESA-Website.

Links:

1. www.rassismus-nicht-mit-mir.de
2. www.meingeschlecht.de
3. https://www.youtube.com/watch?v=3quhuVdZRBs
4. http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Wegweiser/agg_wegweiser_erlaeuterungen_beispiele.html
5. http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Aktuelles/DE/2014/Plakate_und_Postkarten.html?nn=4191866
6. www.antidiskriminierungsstelle.de
7. www.gleiche-chancen-immer.de
8. bag@frauenbeauftragte.de
9. http://www.ash-berlin.eu/forschung/forschungsprojekte/glesa/
10. http://www.ifaf- berlin.de/projekte/glesa/

Impressum

Der Newsletter wird herausgegeben von der
Antidiskriminierungsstelle des Bundes
Pressestelle
11018 Berlin

Tel. Beratung: 03018 555-1865
(Mo. bis Fr. 9–12 Uhr und 13–15 Uhr)
Fax: 03018 555-41865
E-Mail: beratung@ads.bund.de
Besuchszeiten nach Vereinbarung

Tel. Zentrale: 03018 555-1855
E-Mail: poststelle@ads.bund.de

Bildnachweis:
S. 1, 2, links oben u. rechts – ADS
S. 2 Bild linke Spalte unten – meingeschlecht.de
S. 5 – privat
S. 6 – ADS
S. 7 Foto oben – Thomas Koch; Bild unten – ADS

Um sich für diesen Newsletter anzumelden oder Ihr Abonnement zu beenden, nutzen Sie bitte das Formular.