



Antidiskriminierungsstelle
des Bundes



10 JAHRE Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz



10 Jahre AGG – Evaluation und Ausblick

Dokumentation der Fachtagung
am 27. Oktober 2016



Inhalt

Grußwort	1
Keynote - „Bestandsaufnahme zu zehn Jahren AGG“	3
Interviews mit persönlichen Erfahrungen zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz	7
Parallele Foren	10
Forum 1: Mehr Klagen, mehr Rechte? - Verbandsklagerecht, Prozesstandschaft und Klagerecht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes	10
Forum 2: Mit dem AGG Barrieren überwinden - Angemessene Vorkehrungen im Privatrecht	14
Forum 3: Aller guten Dinge sind sechs? – Diskriminierungsmerkmale im AGG	17
Forum 4: Diskriminierungsschutz mit Lücken? - Antidiskriminierung bei staatlichen Stellen	20
Ergebnispräsentation	24
Kurzprofile der Mitwirkenden	25

Grußwort



Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Interessierte,

als der Bundestag im Jahr 2006 das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz auf den Weg brachte, wurde in der Öffentlichkeit kaum über die Vorzüge und den Nutzen des „AGG“ diskutiert, das Benachteiligungen verhindern und beseitigen will. Stattdessen beherrschten Schreckgespenster eine erregte öffentliche Debatte. Manche sahen schon das Ende der Vertragsfreiheit eingeläutet. Andere warnten vor Milliardenkosten, einer Klagewelle und einem bürokratischen Monster.

Und dann war es auch noch die EU, die das Gesetz Deutschland angeblich aufgezwungen habe – mittels vier verbindlicher Richtlinien, gemeinsam beschlossen von allen EU-Mitgliedsstaaten. All diese Kritik für ein einziges Gesetz – mit einer einfachen und klaren Botschaft gegen Diskriminierung?

Niemand in Deutschland, so sagt das AGG, darf benachteiligt werden, nur weil er eine Behinderung hat oder einer bestimmten Religion angehört, weil er lesbisch oder schwul ist, „zu alt“ oder „zu jung“, eine nicht-deutsche ethnische Herkunft hat oder ein Geschlecht, das jemand anderem nicht passt. Was genau ist daran falsch? Und wo stehen wir jetzt, im Jahre 2016? Hat die Klagewelle uns alle mitgerissen? Ist das Monster nun unter uns?

Ich denke, ganz im Ernst, nein. Stattdessen sehen wir, dass der Schutz vor Diskriminierung in Deutschland akzeptiert ist. Er ist selbstverständlich geworden. Und vor allem: Er wirkt. Wir sehen heute, dass die Menschen in Deutschland wachsamer auf Diskriminierung reagieren. Nach unserer aktuellen Umfrage zu diesem Thema gehen knapp 60 Prozent der Betroffenen in irgendeiner Weise gegen Benachteiligungen vor.

Wir sehen darüber hinaus, dass Benachteiligungen vor Gericht auch geahndet werden. So hat der Bundesgerichtshof eine wegweisende Entscheidung zur Altersdiskriminierung gefällt und einem entlassenen Klinik-Geschäftsführer eine hohe Entschädigung ermöglicht. Das Bundesarbeitsgericht hat geurteilt, dass sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz eine außerordentliche fristlose Kündigung rechtfertigen können. Und – ganz aktuell – gab das Bundesarbeitsgericht einem arbeitssuchenden Schwerbehinderten Recht, der von einer Kommune nicht zum Vorstellungsgespräch eingeladen worden war.

Wir sehen aber auch, dass Diskriminierungen noch immer Alltag sind und, perspektivisch, wohl wieder zunehmen werden. Fragt man die Bürgerinnen und Bürger in Deutschland

nach Diskriminierungserfahrungen, dann antworten 31,4 Prozent der Befragten, ja, ich habe in den vergangenen zwei Jahren Diskriminierung erlebt. Und allein an unsere Beratungsstelle haben sich seit 2006 mehr als 15.000 Menschen gewandt.

Rückblickend also erscheint das Niveau der damaligen Debatte höchst verwunderlich: Das AGG hat der Gesellschaft und der Wirtschaft nichts aufgebürdet und schon gar keine Milliardenkosten verursacht. Das AGG hat auch nicht die Vertragsfreiheit ausgehebelt, sondern - und das ist sehr wichtig - sie vielen Menschen überhaupt erst eröffnet. Geschützt ist ja nicht nur die Freiheit, keine Verträge schließen zu müssen, sondern auch die Freiheit aller, Verträge schließen zu können.

Diskriminierung im Arbeitsleben ist heute zwar nicht verschwunden, aber sie ist klar geächtet und wird zunehmend offen thematisiert. Viele Arbeitgeber haben sich in ihrem Bewusstsein für die Bedeutung von Chancengleichheit und Diversity sehr weiterentwickelt. Dabei hat das AGG geholfen. Gleichzeitig ist auch klar: Wir haben das Thema Diskriminierung vor zehn Jahren nicht abschließend behandelt. Es gibt weiter vielfältige Benachteiligungen.

Auch haben sich das Recht und die Rahmenbedingungen des AGG geändert. Wir werden deshalb nochmal an das AGG ran müssen. Insgesamt muss den Betroffenen noch besser geholfen werden. Das ist der wichtigste Befund der Evaluation des Gesetzes, die wir als Antidiskriminierungsstelle des Bundes in Auftrag gegeben haben. Die bisherigen Klagemöglichkeiten sind nämlich zu eingeschränkt.

Ein Beispiel aus unserer Beratung: Eine junge Frau wurde seit Monaten von ihrem Chef sexuell belästigt. Sie ist beruflich von ihm

abhängig. Irgendwann konnte sie nicht mehr, hat sich krank gemeldet. Einige Wochen später hat sich Ihr Vater an uns gewandt. Wir haben ihm die Rechtslage erklärt: Für eine Klage war es zu spät, weil die Frist von zwei Monaten zur Geltendmachung etwaiger Ansprüche schon abgelaufen war. Und selbst wenn das nicht der Fall wäre: Sie müsste alleine gegen ihren Arbeitgeber vorgehen. Sie müsste das Prozessrisiko alleine tragen. Sie müsste hoffen, auf einen Richter zu treffen, der das AGG nicht für anglo-amerikanischen Unfug hält. Und sie müsste hoffen, nach einem monate- vielleicht sogar jahrelangen Rechtsstreit Recht zu bekommen.

Wir halten zwei Dinge für besonders sinnvoll, um Betroffenen besser zu helfen: Die Erweiterung der Fristen, um überhaupt klagen zu können, auf sechs Monate. Und die Möglichkeit einer Verbandsklage, um Betroffene nicht alleine ihrem Schicksal zu überlassen. Diese und andere Diskriminierungsrisiken haben wir bei unserer Fachtagung „10 Jahre AGG – Evaluation und Ausblick“ gemeinsam mit Expertinnen und Experten aus Wissenschaft, Politik, Zivilgesellschaft und Wirtschaft diskutiert.

Die Inhalte aller Diskussionen und Foren sowie die Keynote von Frau Prof. Dr. Christiane Brors haben wir in dieser Tagungsdokumentation zusammengetragen. Ich möchte allen Teilnehmenden herzlich danken, dass Sie die Fachtagung zu einem spannenden und lehrreichen Tag gemacht haben.

Herzlichst



Christine Lüders
Leiterin der Antidiskriminierungsstelle
des Bundes

Keynote - „Bestandsaufnahme zu zehn Jahren AGG“

Prof. Dr. Christiane Brors

Carl von Ossietzky Universität Oldenburg, Institut für Rechtswissenschaften,
Fachgebiet Bürgerliches Recht und Arbeitsrecht

Die Keynote hielt am Vormittag Prof. Dr. Christiane Brors von der Carl von Ossietzky Universität in Oldenburg. Die Juristin für Bürgerliches Recht und Arbeitsrecht zog Bilanz zu zehn Jahren AGG. Dabei blickte sie erst auf die letzten Jahre zurück und schaute anschließend auf die Zukunft des AGG.

Grundsätzlich habe sich sowohl die Gesellschaft als auch die Handhabe des Gesetzes in den vergangenen zehn Jahren positiv verändert, sagte Brors. „Die Gesellschaft ist sichtbar vielfältiger geworden und die Ausgrenzung aufgrund von Vorurteilen ist unter gesetzlichen und auch unter gesellschaftlichen Rechtfertigungsdruck geraten.“

Gleichzeitig komme es zu einer Besonderheit. Brors kenne kein Gesetz, das im Vergleich zu anderen Gesetzen so oft diskreditiert wurde. Es werde mit „emotionaler Heftigkeit“ um Regelungen des AGG gestritten, die in keinem Verhältnis zu den befürchteten Auswirkungen stünden. Sie verglich die Reaktionen in einem Exkurs mit denen auf das Verbraucherschutzgesetz. Dort sähe es ganz anders aus. Hätte jemand einen bestimmten Artikel bestellt (Brors wählt das Beispiel eines Topfsets) und dafür einen anderen erhalten, käme niemand auf die Idee, die Reklamation zu beanstanden – oder dass an dem zugrunde liegenden Gesetz etwas „wettbewerbsschädigend“ sei.



Prof. Dr. Christiane Brors

Anders beim AGG. Als Beispiel führte Brors den Schadensersatzanspruch eines Stellenbewerbers bei einer diskriminierenden Stellenausschreibung an. In unserer Rechtsordnung müsse sich derjenige rechtfertigen, der auf diesen Missstand aufmerksam macht – zum Beispiel auf einen vorformulierten Arbeitsvertrag, der die Anzahl der Urlaubstage nach dem Alter regelt. Diese Staffelung ließe sich sachlich nicht begründen, sagte Brors, es handle sich eindeutig um Altersdiskriminierung. „Warum muss der Arbeitnehmer, der die Unwirksamkeit dieser Klausel feststellen lassen will, seinen Arbeitsplatz durch eine Klage und die damit entstandenen Missstimmungen riskieren?“

Mit einer Unterlassungsklage in Form einer Verbandsklage könnte sich die Rechtslage für solche vorformulierten Verträge ändern. Es könnte geklärt werden, „dass es sich um eine unzulässige Vertragsbedingung handelt und der Arbeitgeber die Verträge in Zukunft korrekt aufzusetzen hat“. Damit wäre die Last vom individuellen Arbeitnehmer genommen, die Rechtsdurchsetzung wäre effizienter.

Das AGG betreffe laut Brors immer Wettbewerbsbedingungen, die eine faire Teilhabe am Markt garantieren. „Dabei geht es auch nicht um Minderheiten“, sagte sie. Es sei absurd, unsere typischen Merkmale wie Geschlecht, Alter, sexuelle Orientierung, ethnische Herkunft oder weltanschauliche Zuordnung in einem Vertrag zu hinterfragen. „Es geht daher im wahrsten Sinne des Wortes um ein allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, eben für alle.“ Brors fügte hinzu, dass es momentan in Deutschland einfacher sei, solch eine Chancengleichheit durchzusetzen als in anderen Ländern Europas – und sah darin einen Vorteil für die Wettbewerbsfähigkeit in der Zukunft.

Brors sagte, es müsse noch einiges getan werden, damit das AGG wie andere wettbewerbsregulierende Vorschriften angesehen würde. Der Ausschluss von einer Teilhabe beeinflusse Menschen in ihrer Berufswahl, „in ihren konkreten Möglichkeiten ihr Leben zu gestalten“. Sie zog eine Parallele zur Berufstätigkeit von

Frauen. War es vor 50 Jahren noch unmöglich für sie, in bestimmten Jobs zu arbeiten, sind sie nun in vielen akzeptiert, wenn auch noch keine vollständige Gleichberechtigung existiere.

Damit leitete Brors zur Zukunft des AGG über und erläuterte sechs wichtige Änderungen, mit denen das AGG reformiert werden müsse.

1. Verlängerung der Frist zur Geltendmachung von Ansprüchen von derzeit zwei auf sechs Monate. Die derzeitige Frist sei zu kurz bemessen. Brors empfahl eine „moderate“ Heraufsetzung um vier Monate. „Vergleicht man dies mit den zivilrechtlichen Fristen für die Geltendmachung von Schadensersatzansprüchen bei Persönlichkeitsverletzungen – nämlich frühestens in zehn Jahren – relativiert sich diese Forderung noch weiter.“
2. Einführung eines Verbandsklagerechts. Ein Verband oder die Antidiskriminierungsstelle könnten einen Arbeitgeber verklagen, bestimmte Vertragspraktiken zu unterlassen. Dieses effiziente Modell habe sich bei Verbraucherschutzorganisationen bereits etabliert.
3. Rechtlich notwendige Klarstellung der Definition von „sexueller Belästigung“ im AGG. Bisher ist sexuelle Belästigung nur im Arbeitsrecht untersagt. Doch auch im Zivilrecht sei es zu verankern, forderte Brors mit Hinweis auf die Europäischen Vorschriften, bei „alltäglichen Kauf- und Dienstleistungsgeschäften“ sowohl im privaten wie im öffentlichen Bereich. „Wenn ich einen Laden betrete, muss ich selbstverständlich auch vor sexuellen Belästigungen geschützt sein“, so Brors.
4. Klarstellung der Definition bei Diskriminierung wegen einer Behinderung. Gemäß der Ratifikation der Behindertenrechtskonvention und der Europäischen Vorschriften sei der Arbeitgeber verpflichtet, Barrieren im Rahmen der Verhältnismäßigkeit abzubauen. „Das kommt im Wortlaut des AGG nicht zum Ausdruck“, sagte Brors. Deshalb empfahl sie Regelbeispiele, was unter angemessenen Vorkehrungen zu verstehen sei.

5. Schutz bei Fremdpersonaleinsatz. Das AGG sollte auch auf Beschäftigte angewendet werden, die weder eigene Arbeitnehmer noch Leiharbeiter sind, sondern Menschen, die aufgrund eines Werk- oder Dienstvertrages im Unternehmen arbeiten. Wenn beispielsweise die Reinigungsarbeiten von einem anderen Unternehmen übernommen werden, müssten auch die Beschäftigten dieser Betriebe vor Diskriminierung geschützt werden.

6. Konkretisierung von Pflichten im Dreiecksverhältnis. Das Dazwischenschalten eines Dritten darf den Arbeitgeber nicht von der Haftung nach dem AGG entlasten. Schaltet beispielsweise ein handelnder Personalvermittler eine diskriminierende Stellenanzeige, muss bisher der Bewerber darlegen, dass dem Arbeitgeber dieses Verhalten zugerechnet werden kann. Brors forderte: „Das Gesetz soll regeln, welche konkreten Pflichten der Vertragspartner gegenüber dem Dritten hat, z. B. eine Hinweispflicht oder auch eine Überwachungspflicht.“

An diesen sechs Forderungen machte Brors deutlich: Eine Reform des AGG ist notwendig, um das Gesetz an den Stand der aktuellen Rechtsentwicklungen anzupassen.

Der Wortlaut des geltenden Rechts spiegle nicht mehr die aktuelle Rechtslage wider. Als Beispiel führte sie die Regelung an, dass das AGG nicht auf Kündigungen anzuwenden sei. Wenn einem ausländischen Arbeitnehmer wegen seiner Herkunft gekündigt werde, verstoße der Arbeitgeber im Moment nicht gegen den Wortlaut des AGG. Brors sagte, diese Ausnahme für Kündigungen sei „eindeutig europarechtswidrig“ und müsse „gestrichen werden“. Dasselbe betreffe die Regelung, dass sich die Länge der Kündigungsfrist nach der Dauer der Beschäftigungszeit richtet. Dies sei nach einer Entscheidung des Gerichtshofes der Europäischen Union (EuGH) vor sechs Jahren nicht mehr anzuwenden und „deshalb ersatzlos zu streichen“.



Blick ins Publikum

Seit der Einführung des AGG vor zehn Jahren haben sich Gesetze und Regelungen verändert. Das AGG müsse den Gesetzestext anpassen, damit Recht „sicher und transparent“ sein kann und durchgesetzt wird. Es müsse die gemeinsam in Richtlinien vereinbarten europäischen Wertvorstellungen auf nationaler Ebene umsetzen. Diese Werte seien die Voraussetzungen für einen gemeinsamen Markt, stellte Brors fest. Darüber hinaus formuliert die Europäische Grundrechtscharta ein Menschenbild, „das den Schutz der Würde jedes

Menschen zum Ausgangspunkt hat“. Das AGG sei ein zentraler Baustein dieser Gesellschaft und deshalb kein Minderheitengesetz. „Integration über garantierte Teilhaberechte stärkt und sichert den gesamtgesellschaftlichen Zusammenhalt.“

Brors verglich das AGG abschließend mit einem „guten Fahrzeug“. Wie dieses bräuchte auch das Gesetz Wartung und gelegentlich müssten Teile ausgewechselt werden. Für eine solche Generalüberholung sei nun die Zeit reif.

Interviews mit persönlichen Erfahrungen zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz

Teilnehmende

Yulia Feskova	Doktorandin
Franziska Müller	Landesvereinigung Selbsthilfe Berlin e.V. Antidiskriminierungsberatung Alter oder Behinderung
Hartmut Reiners	Integrationsagentur, Servicestelle für Antidiskriminierungsarbeit ARIC NRW e.V.
Aqilah Sandhu	Juristin (Univ.) und Rechtsreferendarin
Ersin Taşar	Rechtsanwalt
Shelly Kupferberg	Moderation

In einer von **Shelly Kupferberg** moderierten Podiumsdiskussion berichteten **Yulia Feskova**, **Aqilah Sandhu** und **Ersin Taşar** ihre persönlichen Erfahrungen mit Diskriminierung und stellten dar, was sie dagegen unternommen haben. Anschließend erzählten **Franziska Müller** und **Hartmut Reiners** aus ihrer Beratungserfahrung und erklärten, wie man rechtlich gegen Diskriminierung vorgehen kann und welche Grenzen diesbezüglich in der Praxis zu beobachten sind.

Yulia Feskova ist Doktorandin in Berlin und alleinerziehende Mutter von Drillingen. Zwei ihrer Kinder sind auf Pflege angewiesen, eines davon auf intensive. **Feskova** wollte die Kinder in einer deutsch-russischen bilingualen Kita unterbringen. Mündlich hatte sie bereits eine Zusage erhalten, doch plötzlich behauptete die Kita, sie habe keinen Platz mehr. Sie vermutete, dass die Kita nicht mit der Behinderung der Kinder umgehen konnte. In einem nicht dokumentierten Gespräch wurde

Feskova gesagt: „Ihre defekten Kinder nehmen wir nicht.“ Daraufhin wandte sie sich an **Franziska Müller** von der Landesvereinigung Selbsthilfe Berlin e.V.

Franziska Müller erklärte, dass es im Fall von Frau **Feskova** schwierig war, eine Ansprechperson zu finden, die zu dem konkreten Problem Stellung beziehen wollte. Die Kita-Aufsicht fühlte sich nicht zuständig, die Berliner Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Wissenschaft antwortete bis heute, einhalb Jahre später, nicht auf Müllers Anfragen. Das sei auch bei anderen Fällen nicht ungewöhnlich. Frau **Müller** berichtet weiterhin aus dem Alltag in ihrer Beratungsstelle. Diskriminierung wegen Alter und Behinderung sind die Hauptthemen ihrer Arbeit. Menschen bis 80 Jahre kämen zu ihr, alle Formen der Behinderung tauchten auf – wobei psychische Erkrankungen ein „neues Feld“ darstellten. Hinter allen Fällen stecke laut **Müller** die Frage: Wie stark greift die Dis



v.l.n.r.: Shelly Kupferberg, Ersin Taşar, Aqilah Sandhu, Hartmut Reiners, Yulia Feskova, Franziska Müller

kriminierung in mein Leben ein und muss ich das hinnehmen? Im Fall von **Yulia Feskova**: Wie stark schränkt die Ablehnung der Kita die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein?

Feskova schloss sich dem an: Sollte sie aufgrund ihrer Kinder die Karriere aufgeben? Sie könnte einen Platz über die staatlichen Instanzen einklagen. Das Bezirksamt würde ihr dann vermutlich einen Sonderkindergarten empfehlen. **Feskova** wünscht sich jedoch ausdrücklich eine gemischte Kita und sieht deshalb bei der staatlichen Option die freie Wahl des Platzes ausgehebelt. **Müller** ergänzte: Die Vorstellung, ein pflegebedürftiges Kind in der Kita zu haben, sei für viele abwegig.

Ersin Taşar wollte sich in einem Fitnessstudio in Duisburg anmelden. Ihm wurde die Aufnahme verweigert. Die Begründung: Die Kapazitäten seien erschöpft. Tatsächlich warb das Studio zur selben Zeit aber massiv um neue Mitglieder. Nach einer Internetrecherche erfuhr er, dass in dem Studio gezielt Bürger_innen mit „migrantischem Hintergrund“ abgelehnt wurden. Er schrieb das Studio an und bat um eine Stellungnahme, bekam jedoch keine Antwort. Erst als er

Hartmut Reiners von der Servicestelle für Antidiskriminierungsarbeit, ARIC NRW e.V., einschaltete, erhielt **Taşar** einen Brief des Fitnesscenters: Er möge sich bitte mit der Ablehnung abfinden.

Hartmut Reiners von ARIC NRW e.V. hat seit 1997 Erfahrung, Menschen in Diskriminierungsfällen zu beraten. Er nannte seine Fälle „querbeet“: von Menschen, die in der Diskothek, auf dem Arbeitsmarkt oder wegen ihres Kopftuchs diskriminiert werden. Er beklagte, dass das Schiedsgericht Nordrhein-Westfalen in einem Fall wie von **Ersin Taşar** eine zivilrechtliche Schlichtung vorsieht. Dabei hätten die Schlichter oft „keine Ahnung vom AGG“. „Die sind dafür gar nicht zuständig“, sagte er. Die Gegenseite lachte in solchen Verfahren oft aus, wie weit sie gehen könne, ohne rechtlich belangt zu werden. Dass es im April 2016 ein Urteil in seinem Fall gab, habe **Ersin Taşar** erst auf Nachfrage erfahren. Seine Klage wurde abgewiesen.

Aqilah Sandhu hat sich für ihr Rechtsreferendariat am Oberlandesgericht (OLG) München beworben. Auf ihrem Bewerbungsfoto trug sie ein Kopftuch. Als einzige unter den Mitbe-

werben erhielt sie eine E-Mail, in der es hieß, sie dürfe bei Beweisaufnahmen, Zeugenvernehmungen oder Sitzungsververtretungen im Gericht keine Kleidungsstücke wie das Kopftuch tragen. **Sandhu** reichte im April 2015 eine Klage wegen Diskriminierung aufgrund der Religion ein, welche im Juni 2016 zu ihren Gunsten entschieden wurde.

Auf die Frage nach den Konsequenzen des Urteils in ihrem Fall antwortete **Sandhu**, dass es ein schlechtes Zeugnis für staatliches Handeln im Zusammenhang mit Antidiskriminierung sei. Der staatliche Bereich sollte eigentlich staatliche Neutralität ausstrahlen, was er in diesem Fall nicht tut. Betroffene passten sich in vorseilendem Gehorsam lieber an, als zu klagen. Sie findet außerdem die Debatte um ein Kopftuchgesetz fatal und absurd. „Verbotsgesetze funktionieren nicht“, sagte sie. „Sie schaffen keine Unterdrückung ab,

sondern führen zu einer enthemmten Diskriminierung in der Privatwirtschaft.“

Auf **Shelly Kupferbergs** abschließende Frage, welche Forderungen sie an das AGG in der Zukunft habe, antwortete **Müller**, dass sie mit den sechs vorgeschlagenen Nachbesserungen von Brors einverstanden sei. Sie betonte, dass das Gesetz viel bewirkt habe, aber: „Diskriminierungsschutz ist nicht durchsetzbar, wenn die Diskriminierten keine Unterstützung erfahren“. Die meisten wüssten nichts von ihrem Recht, weil sie nicht zu den „Guten, Starke, Gebildeten“ der Gesellschaft gehörten. Außerdem forderte sie ein Umdenken im Umgang mit Behinderung. **Hartmut Reiners** empfahl ein übergreifendes Bund-Länder-Programm. Es müsse überall „Rettungsinseln für alle“ geben und nicht nur einige wenige Leuchttürme, damit sich die Wirkung des AGG tatsächlich entfalten kann.



v.l.n.r.: Shelly Kupferberg, Ersin Taşar, Aqilah Sandhu

Parallele Foren

Forum 1: Mehr Klagen, mehr Rechte? - Verbandsklagerecht, Prozessstandschaft und Klagerecht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Moderation: Sebastian Bickerich, Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Expert_innen

Vera Egenberger	Büro zur Umsetzung von Gleichbehandlung e.V.
Barbara Jansen	Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz
Sandra Konstatzky	Gleichbehandlungsanwaltschaft Österreich
Roland Wolf	Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Das Forum „Mehr Klagen, mehr Rechte?“ beschäftigte sich mit dem Problem, dass es zwar etliche Fälle von Diskriminierung gibt, aber nur wenige vor Gericht kommen. Das liegt mitunter an zu hohen Hürden und zu wenig Unterstützung für die Kläger_innen.

Zu Beginn fragt **Sebastian Bickerich** nach den Möglichkeiten, diese Hürden zu verringern. **Vera Egenberger** hat in einem Team mit an der Evaluation des AGG gearbeitet. Das „Büro zur Umsetzung von Gleichbehandlung“ unterstützt außerdem strategische Klagen gegen Diskriminierung und nutzt die Ergebnisse dieser Klagen für Öffentlichkeits- und Lobbyarbeit. Aus ihrer Erfahrung als Beistand bei Gericht benennt **Egenberger** folgende enorme Hürden: Die Verfahren seien extrem zeitaufwendig; für Kläger_innen sei es ein Risiko, die Kosten des Verfahrens tragen zu müssen. Außerdem sei es schwierig, Anwält_innen zu finden, die das AGG gut kennen. Viele Kläger_innen müssten das Verfahren allein durchstehen.

Das AGG hat zur Minimierung solcher Hürden § 23 vorgesehen. Hiernach können Verbände eine Beistandschaft anbieten. Dies sei, so **Egenberger**, ein niedrigschwelliges Angebot für eine psycho-soziale Unterstützung. Außerdem sieht § 17 II AGG ein „kleines“ Verbandsklagerecht für Betriebsrat und Gewerkschaft vor – in der Praxis würde dies allerdings kaum genutzt. **Egenberger** sprach von lediglich sieben Fällen, die durch eine gütliche Einigung beigelegt wurden.

Egenberger stellte daraufhin die Möglichkeiten zur Rechtsdurchsetzung durch Verbände in anderen Bereichen vor: Sie stellte die „Prozessstandschaft“ vor, bei der ein Betroffener einen Verband beauftragt, an seiner Stelle Klage zu führen. Der Verband kann hierbei Zeugen benennen und befragen und Anträge stellen. Im Rahmen des AGG gibt es diese Möglichkeiten nicht. Eine Prozessstandschaft ist sowohl im Bundesgleichstellungsgesetz wie auch in anderen Gesetzen vorgesehen.



v.l.n.r.: Barbara Jansen, Vera Egenberger, Sebastian Bickerich, Roland Wolf, Sandra Konstatzky

Darüber gibt es das Verbandsklagerecht, bei dem kein einzelner Kläger existiert. Diese Option besteht beispielsweise unter bestimmten Voraussetzungen im Umweltschutzgesetz, Verbraucherschutzrecht, Unterlassungsklagegesetz und Behindertengleichstellungsgesetz.

Egenberger wies nun auf die großen Unterschiede zwischen den Antidiskriminierungsstellen der EU-Länder hin. Als vorbildlich bezeichnete sie die Lage in Großbritannien, Belgien, Rumänien und Bulgarien. Dort seien Klageunterstützungsmöglichkeiten vorhanden und würden intensiv genutzt. In Großbritannien seien sie sogar alltäglich. In Belgien gebe es die Option der Verbandsklage mit dem bekannten Fall „Feryn“, der vor dem EuGH gewonnen wurde. In Rumänien und Bulgarien könnten Antidiskriminierungsstellen über Fälle auch selbst entscheiden und sogar Bußgelder verhängen. **Egenberger** schilderte das Beispiel des ehemaligen rumänischen Präsidenten, der sich rassistisch äußerte und zu einem hohem Bußgeld verurteilt wurde.

Der **Moderator** fragte **Barbara Jansen**, ob die Verbandsklage das beschriebene Ungleichge-

wicht aufheben könnte. **Jansen** erklärte, es sei wichtig zu unterscheiden zwischen der Prozessvertretung, wobei ein Rechtsanwalt den Mandanten vor Gericht vertrete, der Prozessstandschaft, bei der ein fremdes Recht in eigenem Namen geltend gemacht werde, und dem Verbandsklagerecht, wobei der Prozess nicht mehr im Namen der Diskriminierten geführt werde. Sinn und Zweck der Verbandsklagemöglichkeit sei es nicht, Einzelne in ihren Angelegenheiten zu unterstützen, zumal sich solche Prozesse von den Interessen des Betroffenen entfernen und verselbstständigen könnten. Sie plädierte dafür, die Prozessunterstützung der Betroffenen zu stärken.

Sebastian Bickerich wollte nun wissen, welche Erfahrungen es aus den Bereichen gebe, wo solche Verbandsklagen bereits vorkämen. **Jansen** erklärte, dass es bei der Verbandsklage im Umweltrecht anders als beim AGG in erster Linie um die Wahrnehmung von Allgemeininteressen, nämlich des Umweltschutzes, gehe. Anders als etwa bei Verstößen gegen Verbraucherschutzgesetze, durch die eine Vielzahl von Verbrauchern betroffen sein könnten, gehe es beim AGG um die Zuerkennung von individuellen Ersatzansprüchen.



Für die Beurteilung der Frage, ob eine unzulässige Diskriminierung vorliege, komme es regelmäßig auf die Umstände des Einzelfalles an.

Sebastian Bickerich wollte anschließend von **Sandra Konstatzky** wissen, welche Klagemöglichkeiten es in Österreich gebe. **Konstatzky** beschrieb das System in ihrem Land als zweigeteilt: Es gebe einerseits die Gleichbehandlungsanwaltschaft (promotional body) und andererseits die Gleichbehandlungskommission (judicial body). Letztere produziere sogenanntes „soft law“, da sie beispielsweise in Gutachten Diskriminierung feststellen könne. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft selbst kann nicht gerichtlich klagen. Da das Klagerisiko sehr hoch ist, gibt es auch wenige Klagen.

Sebastian Bickerich wollte von **Roland Wolf** wissen, ob die Evaluation des AGG wirklich – wie vom Hauptgeschäftsführer der Bundesvereinigung behauptet – in den „Papierkorb“ gehöre und ob es von Seiten der Arbeitgeberverbände Angst vor mehr Klagen gebe. **Wolf** verneinte eine Angst: Wenige Klagen seien doch ein positives Zeichen für eine Ge-

sellschaft. Aus seiner Sicht sei weitgehend Diskriminierungsfreiheit hergestellt und es gebe ausreichend Klagemöglichkeiten. Die beschriebenen Hürden halte er für normal bei jeglicher Erlangung von Rechtsschutz vor Gericht. Das AGG biete bereits genügend Möglichkeiten den Einzelnen durch Betriebsräte und Gewerkschaften zu unterstützen. **Wolf** bezeichnete die Evaluation als einen „Wünsch-Dir-was-Katalog“. Eine öffentliche Stelle zur Durchsetzung von Klagen hätte man bereits mit Schaffung des AGG einrichten können, aber man sei gezielt in der Systematik des § 611 a BGB alter Fassung verblieben. Die kurze Zweimonatsfrist des AGG sei nicht verbesserungswürdig, dies habe auch der EuGH akzeptiert.

Roland Wolf wurde mehrmals durch kritische Zwischenrufe unterbrochen.

Vera Egenberger reagierte auf **Roland Wolfs** Äußerungen: Alle fünf Jahre sei ein Bericht gefordert, weshalb eine Evaluation nun angebracht sei. Auch hinke das Gesetz hinter der Wirklichkeit her. So oder so befänden wir uns am Ende einer Legislaturperiode, eine Umset-

zung sei daher nur sehr langfristig zu erwarten.

Wolf merkte an, dass die ursprüngliche Kritik am AGG im Rückblick berechtigt gewesen sei. Das AGG habe Rechtsunsicherheit geschaffen und würde vielfach ausgenutzt. Auf Nachfrage erklärte er, dass die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände das Verbandsklagerecht in allen Bereichen des Zivilrechts ablehne.

Teilnehmende Prof. Dr. Heide Pfarr vom Deutschen Juristinnenbund wies darauf hin, dass das AGG ganz ursprünglich nicht zur Unterstützung von Einzelnen geschaffen worden sei, sondern um fairen Wettbewerb herzustellen. Eine weitere **Teilnehmende** fragte **Roland Wolf**, wie er auf die Einschätzung käme, dass kaum noch Diskriminierung stattfände – die Statistik der Antidiskriminierungsstelle gehe von einem Drittel aus. **Wolf** wiederholte, dass es seiner Einschätzung nach ein weitgehend diskriminierungsfreies Arbeitsleben gebe, Betriebsräte könnten Diskriminierung bekämpfen, weitere Rechte seien nicht notwendig. Er plädierte dafür, nur „objektive Diskriminierung“ statistisch zu erfassen.

Daraufhin bezeichnete die **teilnehmende Prof. Sibylle Raasch aus dem Beirat der Antidiskriminierungsstelle** die Diskussion als archaisch. Die statistischen Daten seien eindeutig, es werde in vielen Bereichen strukturell weiter diskriminiert. Als Beispiele nannte

sie Entgeltungleichheit und den Frauenanteil in Führungspositionen. Sie bezeichnete die Wirtschaft als uneinsichtig und die Verbandsklage als wichtiges Instrument. Man könne für eine wirksame Bekämpfung vorhandener Diskriminierung nicht bloß auf die Betroffenen mit ihren kleinen Einzelklagen warten. Daneben müsse es Verbänden ermöglicht werden, aus eigenem Klagerecht gezielt und direkt gegen diskriminierende Strukturen vorzugehen.

Auch die **Teilnehmende Anke Domscheit-Berg** warb an dieser Stelle für ein Verbandsklagerecht. Die Belastung des Rechtsweges dürfe nicht auf Einzelne abgewälzt werden. Dieses Problem bestehe beispielsweise bei der Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung von Teilzeitarbeitnehmer_innen.

Der **Moderator** fragte, ob die Verbandsklage das Machtungleichgewicht überwinden könne und wie Verbände ermächtigt werden könnten. **Vera Egenberger** erklärte, dass beim Behindertengleichstellungsgesetz beispielsweise ein Verband einen Antrag stellen müsse, um in die Liste der klageberechtigten Verbände aufgenommen zu werden. **Prof. Dr. Heide Pfarr** regte an, die Begriffe sauber zu trennen. Unter Prozessstandschaft sei zu verstehen: fremdes Recht in eigenem Namen. Unter Verbandsklagerecht würden gar keine fremden Rechte benötigt. Sie hielt das Verbandsklagerecht für bedeutend, denn: „Der Einzelne gibt auf, der Verband nicht“.



Teilnehmende des Forums I

Forum 2: Mit dem AGG Barrieren überwinden - Angemessene Vorkehrungen im Privatrecht

Moderation: Daniel Scherr, Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Expert_innen

Dr. Valentin Aichele	Monitoring-Stelle UN-Behindertenrechtskonvention des Deutschen Instituts für Menschenrechte
Dr. Sigrid Arnade	Interessenvertretung Selbstbestimmt Leben in Deutschland e.V.
Friederike Kilian	Interministerieller Arbeitsstab der Beauftragten der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen
Dr. Michael Richter	Rechte behinderter Menschen gGmbH

Dieses Forum beschäftigte sich mit den Herausforderungen bei der Umsetzung sogenannter angemessener Vorkehrungen im Arbeitsbereich sowie im Dienstleistungsbereich für Menschen mit Behinderungen. Hier sollte über zentrale Akteur_innen gesprochen werden und über praktische Anforderungen sowie Gestaltungsmöglichkeiten bei der Umsetzung verbindlicher Regelungen im Privatrecht diskutiert werden.

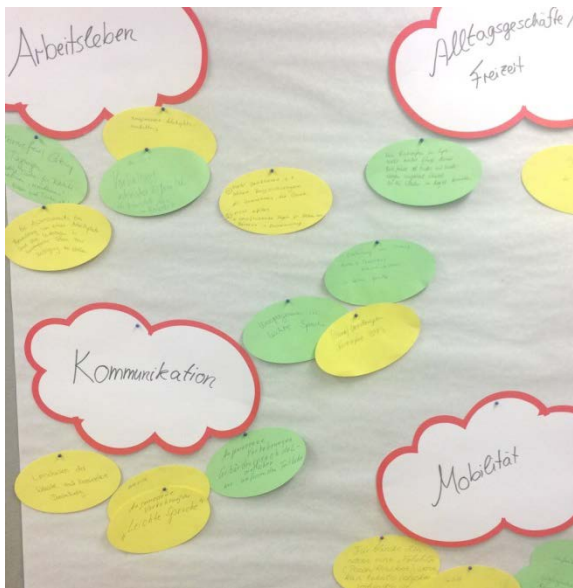
Ein Anspruch zu solchen angemessenen Vorkehrungen ergibt sich aus einer der EU-Richtlinien, die dem AGG zugrunde liegen. Auch die UN-Behindertenrechtskonvention verpflichtet ihre Mitglieder dazu. Da das AGG diese Vorgaben noch nicht umgesetzt hat, gibt es bislang keinen einklagbaren Anspruch auf einen barrierefreien Arbeitsplatz.

Nach der Einführung durch die **Moderation** wurden die Teilnehmenden des Forums gebeten, auf einer Moderationskarte darzustellen, was für sie eine angemessene Vorkehrung im Bereich des AGG innerhalb des Arbeitslebens oder des Zivilrechtsverkehrs wäre. Die Karten wurden gesammelt und thematisch nach den Bereichen „Arbeitsleben“ „Alltagsgeschäfte/

Freizeit“, „Kommunikation“ und „Mobilität“ zusammengestellt.

Dr. Valentin Aichele stellte fest, dass barrierefreie Zugänglichkeit bisher noch nicht gegeben sei: Barrierefreiheit habe eine abstrakt-generelle Zielrichtung (nach Artikel 9 UN-Behindertenrechtskonvention), wohingegen angemessene Vorkehrungen eine konkret-individuelle Zielrichtung hätten (Artikel 5 in Verbindung mit Artikel 2 UN-Behindertenrechtskonvention). Er halte eine gesetzliche Verankerung für erforderlich. Dies könne auf unterschiedliche Weise erfolgen, beispielsweise als Generalklausel im AGG. Die Regelung als subjektives Recht auszugestalten, würde die Wirksamkeit erhöhen.

Weiter schlug er vor, es zum Diskriminierungstatbestand eigener Art zu machen, wenn angemessene Vorkehrungen versagt würden. Außerdem forderte er ergänzend dazu spezifische Regelungen in allen Fachgesetzen (etwa in den Schulgesetzen oder im Gaststättenrecht) oder auch eine andere wirksame Handhabe (etwa in Form von „Auflagen“ zu Verwaltungsakten).



Dr. Sigrid Arnade erläuterte zunächst die Geschichte des Konzepts der „angemessenen Vorkehrungen“, das bereits seit 1968 in anderen Zusammenhängen in den USA praktiziert wird. Bei „angemessenen Vorkehrungen“ handele es sich um die notwendige Ergänzung der Barrierefreiheit: Während letztere von vornherein für alle gegeben sein muss, ermöglichen angemessene Vorkehrungen im Einzelfall situationsabhängig die gleichberechtigte Teilhabe, wie das Beispiel der Gebärdensprachdolmetschung zeige. „Angemessene Vorkehrungen“ seien eine menschenrechtliche Verpflichtung, die nach der UN-Behindertenrechtskonvention sofort umsetzbar sei. Ihre Verweigerung stelle eine Diskriminierung dar. Sie forderte eine Verankerung der „angemessenen Vorkehrungen“ im AGG und Fortbildungen, um die Bekanntheit des Konzepts zu steigern.

Zusätzlich zu rechtlichen Sanktionierungsmöglichkeiten bräuchte es auch die Einrichtung von Schlichtungsstellen für außergerichtliche Beilegungen, so **Friederike Kilian**. Zum Beispiel könnte die Schlichtungsstelle der Bundesbehindertenbeauftragten auch für relevante AGG-Fälle aktiv werden.

Dr. Michael Richter wies darauf hin, dass das AGG bei Richter_innen extrem unbeliebt sei. Daher sei es wichtig, deren Bewusstsein für die Ansprüche, die sich aus dem AGG ergeben,

zu schärfen. Er schilderte zwei Beispiele aus der Privatwirtschaft:

- a.) Eine Fluggesellschaft führt neue Software für die Check-In-Schalter mit sehr kleiner Schrift ein, sodass vor allem ältere Mitarbeiter_innen dort nicht mehr arbeiten können.
- b.) Freizeitparks verwehren blinden Menschen den Zugang zu Achterbahnen, weil es kein Sicherheitskonzept für die Evakuierung gäbe, wohl aber für 80-jährige.

Das Konzept der angemessenen Vorkehrungen verlange, dass hier gehandelt werden müsse. Der Verweis auf mögliche Gefahren dürfe nicht ohne weiteres als Rechtfertigung herangezogen werden, um Menschen mit Behinderungen den Zugang zu verweigern.

Teilnehmende Christiane Möller vom Deutschen Blinden- und Sehbehindertenverband e.V. merkte an, dass für die Frage nach „angemessenen Vorkehrungen“ festgestellt werden müsse, wo die Grenze der sogenannten „Zumutbarkeit“ liege. **Carola Szymanowicz** kritisierte als taubes Mitglied vom **Beirat für die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen der Stadt Falkensee**, dass das Budget ihres Bezirks nicht ausreichte, um nach außen Engagement zu zeigen (Aufklärungsarbeit, Wissensvermittlung). Das Budget berücksichtige keine Unterstützung ehrenamtlicher Tätigkeiten und auch die Finanzierung von Gebärdensprachdolmetschung stelle eine zusätzliche Belastung dar. Die Frage nach der Zumutbarkeit sei außerdem zu kritisieren, weil ein Menschenrecht nicht auf diese Weise von außen beschränkt werden könne.

Im letzten Teil des Forums wurden die Ergebnisse der Moderationskarten aus dem Publikum zusammengetragen. Dabei wurden unter anderem genannt: Kinoprogramm in leichter Sprache; Geländer in öffentlichen Einrichtungen; barrierefreies Catering auf Tagungen (niedrige Tische für Rollstuhlfahrende, „erreichbares“ Essen und Trinken); Erklärung von Vertragstexten (zum Beispiel Mietvertrag, Versicherungsvertrag) in leichter Sprache;

beim Einkaufen im Supermarkt breitere Gänge, damit Rollstuhlfahrer oder Mütter mit Kinderwagen überall ungehindert an die Waren im Regal kommen; Übersetzung von Bundestagsdebatten in Gebärdensprache für politische Teilhabe etc.

Das Publikum besprach auch Erfolgsfaktoren für die Umsetzung der Pflicht zu „angemessenen Vorkehrungen“. Dabei wurden unter anderem genannt: Wissensvermittlung, Fortbildungen, Ressourcen. **Dr. Michael Richter**

stellte klar, dass „angemessene Vorkehrungen“ keinen Ersatz für Barrierefreiheit darstellten. **Dr. Sigrid Arnade** fügte hinzu, dass Barrierefreiheit in der Relevanz nicht hinter anderen infrastrukturellen Themen, wie zum Beispiel Brandschutz, zurückstehen dürfe. **Friederike Kilian** machte deutlich, dass nicht nur in großen, finanzstarken Unternehmen Zugang bestehen müsse, sondern auch in kleinen Unternehmen. Sollte das zu unverhältnismäßigen Kosten führen, müsse es staatliche Förderungen geben.



v.l.n.r.: Friederike Kilian, Dr. Valentin Aichele, Dr. Sigrid Arnade, Dr. Michael Richter

Forum 3: Aller guten Dinge sind sechs? – Diskriminierungsmerkmale im AGG

Moderation: Heike Fritzsche, Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Expert_innen

Steffen Beigang	Berliner Institut für empirische Integrations- und Migrationsforschung an der Humboldt Universität zu Berlin
Volker Beck	Mitglied des Deutschen Bundestages
Dr. Sabine Berghahn	Freie Universität Berlin
Stephanie von Liebenstein	Gesellschaft gegen Gewichtsdiskriminierung e.V.

Die Umfrage der Antidiskriminierungsstelle zu Diskriminierungserfahrungen in Deutschland zeigte, dass Diskriminierung auch außerhalb der sechs Merkmale (ethnische Herkunft, Religion/Weltanschauung, sexuelle Identität, Geschlecht, Alter und Behinderung) erlebt wird. In einigen EU-Staaten sind weitere Merkmale, wie beispielsweise sozialer Status oder äußere Erscheinung, vom gesetzlichen Diskriminierungsschutz erfasst. Sollte das AGG auch um bestimmte Merkmale ergänzt werden?

Volker Beck kündigte an, aus Sicht eines Gesetzgebers zu sprechen. Er äußerte Kritik an der Idee zusätzlicher geschützter Merkmale. Was wäre beispielsweise mit „sozialem Status“ gemeint? Beck riet zunächst dazu, das Gesetz nicht weiter aufzublähen, sondern die Erweiterung lieber innerhalb der Definition vorzunehmen. Eine Möglichkeit wäre direkt in § 1 festzuhalten, was die Begriffe genau umfassen. Er verglich dies mit der Entstehungsgeschichte des Merkmals „sexuelle Identität“, das ursprünglich die sexuelle Orientierung sowie die Geschlechtsidentität beinhalten sollte, obwohl letztere inzwischen dem Merkmal Geschlecht zugeordnet wird.

Insgesamt sieht **Beck** den Veränderungsbedarf stärker bei den Instrumenten, beispielsweise bei den Forderungen und Ansprüchen, die Betroffene stellen können. Um die Durchsetzungsfähigkeit des AGG zu stärken, forderte er das Verbandsklagerecht.

Dr. Sabine Berghahn hingegen sprach sich für eine Erweiterung der Merkmale aus. „Weltanschauung“ und „sexuelle Belästigung“ seien nicht zivilrechtlich geregelt, was unsystematisch sei. Außerdem sollte Weltanschauung mit „tiefe Überzeugung“ übersetzt werden. Problematisch sei auch „Rasse“ und sollte durch „rassistische Diskriminierung“ ersetzt werden, „Alter“ wiederum solle fortan „Lebensalter“ heißen. „Sozialen Status“ hält sie für eine besonders wichtige Ergänzung. Kinder bildungsferner oder an Armut leidender Kreise würden bei der Selektion an Schulen benachteiligt oder in verschiedenen Bereichen aufgrund von Hartz IV ausgeschlossen. Auch „regionale Herkunft“ („Ossi“) solle als Merkmal hinzugefügt werden, „körperliche Erscheinung“ und „Sprache“ ebenso.

Steffen Beigang stellte fest, dass das AGG ein Produkt seiner Zeit sei, sich somit auch die



v.l.n.r.: Steffen Beigang, Dr. Sabine Berghahn, Stephanie von Liebenstein

Merkmale im Kontext verändern könnten. Er plädierte für eine Öffnungsklausel, wie es sie beispielsweise in Finnland gibt, dadurch würde auch Intersektionalität und Mehrfachdiskriminierung miteinbezogen. „Sozialer Status“, merkte er an, wurde in einer Studie als zweithäufigstes Diskriminierungsmerkmal genannt.

Stephanie von Liebenstein lenkte die Aufmerksamkeit auf die Diskriminierung wegen Gewichts. So hätten beispielsweise dicke Frauen ein geringeres Jahresgehalt als normal Gewichtige. In den USA und Island sei Gewicht bereits ein eigenständiges Merkmal.

Volker Beck erwiderte, dass ein Forderungskatalog mit weiteren Ergänzungen des AGG sich auf die Rechtsentwicklung negativ auswirken würde, das AGG also im Falle einer Nichtumsetzung schwächen könnte. Er bevorzuge es, Begriffe umzudefinieren und klarzustellen, aber nichts Neues hinzuzufügen. Einer Erweiterung um „sonstiger Grund“, zu dem alles gehört, was vergleichbar mit den sechs bestehenden Merkmalen ist, dort aber nicht zu finden ist, hält er für eine gute Idee.

Dr. Sabine Berghahn wandte ein, dass Gerichte dem AGG gegenüber ohnehin nicht besonders aufgeschlossen seien und nicht explizit benannte Merkmale erst recht keine Beachtung finden würden. Durch fixe Merkmale könnte auch der EuGH seine Zuständigkeit nicht wegen ungültiger Merkmale verweigern.

Steffen Beigang hielt eine Änderung von Artikel 3 des Grundgesetzes, wo „Rasse“ erwähnt wird, für dringend nötig, er wünschte sich außerdem, dass der Begriff „äußere Merkmale“ (darunter Gewicht, Größe etc.) dem AGG hinzugefügt würde. **Dr. Sabine Berghahn** stimmte zu, so könne man auch Benachteiligung aufgrund von Tätowierungen erfassen.

Es folgte eine Diskussion um die Frage, ob „Staatsangehörigkeit“ als Merkmal aufgenommen werden solle. **Dr. Sabine Berghahn** konstatierte, dass es in diesem Fall tatsächlich rechtliche Unterschiede gebe und dieses Merkmal daher besser unter „regionale Herkunft“ zu fassen sei.



Teilnehmende Marlene Kölling von der Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung, Berlin, merkte an, dass Diskriminierung besonders bei der Wohnungssuche stattfände: aufgrund von Sprache, Aufenthaltsstatus und/oder Familienstatus (Anzahl der Kinder), mithin aufgrund von Merkmalen, die im AGG nicht explizit erfasst seien. Ein positives Beispiel für die Verankerung eines rechtlichen Diskriminierungsschutzes auch außerhalb des AGG sei das neue Zahlungskontogesetz, also die Möglichkeit ein Konto zu eröffnen unabhängig von Sprache oder Aufenthaltsstatus.

Weitere Diskussionsbeiträge **verschiedener Teilnehmender** machten wiederholt deutlich, dass es zum einen einer Klarstellung der Merkmale („rassistische“ Diskriminierung, Geschlechtsidentität) bedürfe sowie eine stärkere Unterstützung der Gruppen nötig sei, die über die AGG-Merkmale hinaus Diskriminierung erfahren, um ihnen auch Gehör zu verschaffen (Gewicht, Staatsangehörigkeit). Darüber hinaus bräuchte es eine bessere Auseinandersetzung mit den Mechanismen von Diskriminierung. **Volker Beck** kündigte an, die Reform des AGG voranzutreiben und auf zusätzliche Merkmale wie „Körperliche Erscheinung“ und „Sonstiger Grund“ hinzuwirken.



Volker Beck

Forum 4: Diskriminierungsschutz mit Lücken? - Antidiskriminierung bei staatlichen Stellen

Moderation: Nathalie Schlenzka, Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Expert_innen

Mechthild Gerigk-Koch	Landesdiskriminierungsstelle Rheinland-Pfalz
Dr. Akli Kebaili	Amt für multikulturelle Angelegenheiten Frankfurt am Main
Alexander Klose	Büro für Recht und Wissenschaft
Maryam Haschemi	Rechtsanwältin, BeNeDiSK – Berliner Netzwerk gegen Diskriminierung in Schule und Kita

Laut der Umfrage der Antidiskriminierungsstelle zu Diskriminierungserfahrungen in Deutschland aus dem Jahr 2015 hat ein Drittel der Befragten bereits Diskriminierung erlebt. Von diesen haben insgesamt 27,8 Prozent in den letzten Jahren Diskriminierung im Bereich Ämter und Behörden erfahren, wobei insbesondere einkommensschwache Menschen, Menschen mit Behinderung sowie Menschen mit Migrationshintergrund betroffen sind. Da das AGG keinen spezifischen Schutz im Bereich staatlicher Stellen umfasse, so **Moderatorin Nathalie Schlenzka**, beschäftigte sich das Forum mit dieser Schutzlücke.

Alexander Klose fragte sich, welche Vor- und Nachteile die Ausweitung des AGG auf staatliche Stellen hätte, damit Antidiskriminierungsschutz endlich flächendeckend umgesetzt würde. Er plädierte für zusätzliche Gesetze parallel zum AGG in den Ländern. In Berlin sei ein solches Landes-AGG gerade in Planung. In den Landesgesetzen müsste ein Schadensersatzanspruch verankert werden. Landesdiskriminierungsstellen sollten prüfen können, ob sachgemäß gearbeitet wird. Es bliebe aber die Frage, wie weit eine unabhängige Überwachungsstelle in die Verwaltung hereinreichen muss, um Einfluss zu haben.

Das AGG erwähne zwar einen besonderen Schutz für Beschäftigte des öffentlichen Dienstes. Grundsätzlich sei das AGG aber nur anwendbar, wo der Staat Verträge schließt, so **Klose**. Typischerweise handle der Staat jedoch durch einen Verwaltungsakt also hoheitlich oder mit einem Bescheid einer Sozialbehörde. In all diesen Bereichen ist das AGG nicht anwendbar. Im Bildungsbereich, bei Polizei – racial profiling – und bei großen Behörden, sei Diskriminierung nachgewiesen. Damit es nicht zu struktureller Diskriminierung komme, müsse man der Verwaltung einen solchen Schutz eigens einschreiben.

Mechthild Gerigk-Koch betonte, dass auch in den Behörden das „pralle Leben“ vorherrsche, also Diskriminierung möglich sei. Aus ihrer Praxis kennt sie beispielsweise das Problem, dass sich homosexuelle Menschen von der Blutspendepraxis diskriminiert fühlten. Weitere Beispiele seien Kontrollen am Bahnhof durch die Polizei oder Streits um Kopftücher bei Kitaerzieherinnen. Auch Menschen, die sich als Sinti und Roma bei Behörden schlecht behandelt fühlten, baten sie um Hilfe. Behinderte Menschen würden außerdem auf den Ämtern in einem besonderen Maße über ihr Privatleben ausgefragt.



v.l.n.r.: Maryam Haschemi, Alexander Klose, Nathalie Schlenzka, Dr. Akli Kebaili, Mechthild Gerigk-Koch

Mechthild Gerigk-Koch hielt den rechtlichen Schutz mit den vorhandenen Instrumenten des AGG für schwach, merkte aber an, dass man Dienstaufsichts-, Fachaufsichts- und Disziplinarrecht unterstützend heranziehen könne. Die Mehrheit der Fälle, die sie bearbeitet, liege außerhalb des Geltungsbereichs des AGG. Sie plädierte für Fortbildungsmaßnahmen innerhalb der Behörden, Diskriminierungsschutz müsse bereits bei der Leitung anfangen.

Dr. Akli Kebaili berichtete von der Gründung 1989 des Amts für multikulturelle Angelegenheiten der Stadt Frankfurt am Main (AmkA). Dies geschah freiwillig und mit dem Ziel, das Zusammenleben zwischen Deutschen und Nichtdeutschen in der Stadt zu verbessern. Im Jahr 1993 wurde das AmkA vom Magistrat der Stadt Frankfurt am Main beauftragt, auch Diskriminierungsmeldungen zu bearbeiten. Der Frankfurter Ombudsmann sei insbesondere auch für Diskriminierung im Behörden- und Schulbereich zuständig.

Seit 2006 ist **Kebaili** Ombudsmann und Leiter der Antidiskriminierungsstelle der Stadt Frankfurt am Main im AmkA. Neben der Auf-

klärungs- und Fortbildungsarbeit sowie Rechts- und Fachberatung erreichten die Antidiskriminierungsstelle im AmkA durchschnittlich zwischen 500 und 700 Diskriminierungsmeldungen im Jahr.

Maryam Haschemi sah speziell im Bildungsbereich Bedarf für ein Beschwerdeverfahren bei Diskriminierung. Bislang könnten hier nur internationale Abkommen wie die UN-Kinderrechtskonvention oder die EU-Behindertenrechtskonvention herangezogen werden. Zwar könnte man aus Artikel 3 GG einen Diskriminierungsschutz für Schüler_innen herleiten, ein solches Verfahren sei aber oftmals zu langwierig. Weiterhin hielt sie für schwierig, dass Schüler_innen von einer geldwerten Entschädigung wenig profitierten. **Haschemi** sprach sich deshalb für die Implementierung des Diskriminierungsschutzes direkt im Schulgesetz und die Einrichtung einer unabhängigen Informations- und Beschwerdestelle im Bildungsbereich aus, wie sie zum Beispiel aktuell in Berlin von der GEW und dem Berliner Netzwerk gegen Diskriminierung in Schule und Kita (BeNeDiSK) gefordert werden.



Mechthild Gerigk-Koch setzte sich für eine Kombination aus unabhängiger Beschwerdestelle und internen Beschwerdemechanismen ein. **Dr. Akli Kebaili** schilderte die Problematik, dass er – als Teil der Struktur – bei einer Beschwerde gegen die eigenen Kollegen ermitteln müsse.

Teilnehmende Elisabeth Thesing-Bleck wies darauf hin, dass besonders bei verkammerten Berufen keinerlei Diskriminierungsschutz bestehe, dies sei eine gigantische Lücke, über die auch auf den Podien nicht genug gesprochen würde. Hier sah sie den größten Nachbesserungsbedarf. **Tobias Baur von der Humanistischen Union** informierte zur Möglichkeit einer Einrichtung von unabhängigen Polizeibeauftragten bei den föderalen Parlamenten, die auch Diskriminierungsfragen zur Arbeit der Polizei bearbeiten. **Ein Teilnehmender des Zentralrats der afrikanischen Gemeinde** merkte an, dass das AGG vielen Rechtsträger_innen, die die deutsche Sprache nicht beherrschen, unbekannt sei und der Zentralrat daher eine übersetzte Fassung für Geflüchtete erstellt hätte, die ab November 2016 erhältlich sein wird.

Eine Teilnehmende hielt die deutsche Umsetzung des AGG für „viel zu kirchenfreundlich“ – derzeit sei es möglich, dass Lehrer_innen an kirchlichen Schulen nach einem Kirchenaustritt gekündigt werden. Auch müssten sich Arbeitssuchende auf Stellen bewerben, bei denen eine Kirchenmitgliedschaft gefordert wird, obwohl sie sich keinerlei Chancen ausrechnen könnten. Auf diese Weise erfahre die Bundesagentur für Arbeit auch, welcher Religionsgemeinschaft jemand angehöre. Dies entspreche nicht der Religionsfreiheit.

Die Moderatorin lenkte das Gespräch nun auf fehlende Ressourcen bei den Landesdiskriminierungsstellen, die damit zum Feigenblatt würden. Es helfe wenig, wenn der gesetzliche Schutz umfassend ausgestaltet, aber wegen knapper Mittel keine Beratung möglich sei. **Teilnehmende Hilke Wiezoreck vom Integrationsministerium Bremen** merkte an, dass der öffentliche Dienst eine Vorbildfunktion und -wirkung für Unternehmen haben könne, daher sei es wichtig auch bei Behörden den Diskriminierungsschutz zu gewährleisten.

Maryam Haschemi forderte eine unabhängige Beschwerdestelle für alle Beschwerden gegen den öffentlichen Dienst, die mit hoheitlichen Kompetenzen ausgestattet ist.

Mechthild Gerigk-Koch betonte nochmals die Bedeutung eines Netzwerkes aus innerbetrieblichen/behördlichen Beschwerdestellen und Expertise von außen.



Teilnehmende des Forums IV

Ergebnispräsentation

Nach Abschluss der Foren wurden die Ergebnisse im großen Plenum präsentiert. Zu Forum III gab es einige Wortmeldungen. Eine Teilnehmende beklagte, dass die bestehenden Gesetze sich nach Rollen ausrichten – wie das Mutterschaftsgesetz. Dass beispielsweise das Transsexuellengesetz nicht vorsehe, bei Geburt aus mehr als zwei Geschlechtern zu wählen, „darf nicht sein in heutiger Zeit“, sagte die Teilnehmende.

Eine andere Teilnehmende verwies darauf, endlich die Themen Staatsangehörigkeit und Aufenthalt als Diskriminierungsmerkmal „anzugehen“. Und sie merkte an, dass auch bei Veranstaltungen und der Antidiskriminie-

rungsstelle selbst darauf geachtet werden müsse, dass die Vielfalt der Themen auch personell angemessen repräsentiert werde. Ein Teilnehmender ergänzte außerdem, dass es ein großes Problem sei, dass staatliches Handeln nicht vom AGG erfasst sei und dies überprüft werden müsse.

Nachdem das Forum IV seine Ergebnisse präsentiert hatte, erklärte eine Teilnehmende abschließend, dass viele der diskutierten Präventionsmaßnahmen auch in internationalen Abkommen bereits beschlossen seien und forderte dazu auf, die verschiedenen Maßnahmen endlich in der Praxis durchzusetzen.



Blick ins Publikum

Kurzprofile der Mitwirkenden

Mitwirkende



Dr. Valentin Aichele

Monitoring-Stelle UN-Behindertenrechtskonvention des Deutschen Instituts für Menschenrechte

Dr. Valentin Aichele, LL.M. (Universität Adelaide) leitet die Monitoring-Stelle zur UN-Behindertenrechtskonvention seit Mai 2009. Er studierte Rechtswissenschaften in Marburg (Lahn), Mannheim, Leipzig und Adelaide (Australien). Seine Promotion über "Nationale Menschenrechtsinstitutionen" schloss er 2002 ab. 2005 stieg er als Wissenschaftlicher Mitarbeiter im Deutschen Institut für Menschenrechte ein. Seine Arbeitsschwerpunkte sind: die UN-Behindertenrechtskonvention, wirtschaftliche, soziale und kulturelle Menschenrechte und Nationale Menschenrechtsinstitutionen.



Dr. Sigrid Arnade

Interessenvertretung Selbstbestimmt Leben in Deutschland e.V.

Dr. Sigrid Arnade, Berlin, ist Geschäftsführerin der Interessenvertretung Selbstbestimmt Leben in Deutschland e.V. - ISL. Die gelernte Tierärztin nutzt seit 1986 zur Fortbewegung einen Rollstuhl und hat seitdem als Journalistin für Fernsehen und Printmedien mit den Schwerpunkten "Behinderung", „rechtliche Gleichstellung“, „barrierefreies Naturerleben“ und "behinderte Frauen" gearbeitet. Für den Deutschen Behindertenrat hat sie 2005/2006 an den Verhandlungen zur UN-Behindertenrechtskonvention (BRK) in New York teilgenommen.



Volker Beck

Mitglied des Deutschen Bundestages

Politisch war er Anfang der 80er Jahre in der unabhängigen Friedensbewegung aktiv, kam 1985 zu den Grünen, war von 1987 bis 1990 Schwulenreferent der Bundestagsfraktion der Grünen. Er streitet im Bundestag für die Stärkung der Bürgerrechte, die Verteidigung des Rechtsstaates, die rechtliche Gleichstellung und gegen die Diskriminierung gesellschaftlicher Minderheiten. Eine rechtsstaatlich orientierte Politik der Inneren Sicherheit ist ein wichtiger politischer Schwerpunkt seiner Arbeit.

Übernahme von Verantwortung für unsere Geschichte ist für ihn Voraussetzung zur Gestaltung unserer Zukunft; deshalb setzt er sich seit Jahren für die Entschädigung für alle Opfer des Nationalsozialismus und für ein würdiges Gedenken ein. Volker Beck war von 1991 bis März 2004 Sprecher des Lesben- und Schwulenverbandes in Deutschland (LSVD).



Steffen Beigang

Berliner Institut für empirische Integrations- und Migrationsforschung an der Humboldt Universität zu Berlin

Steffen Beigang ist Politikwissenschaftler am Berliner Institut für empirische Integrations- und Migrationsforschung (BIM) der Humboldt-Universität zu Berlin. Dort führte er für die Antidiskriminierungsstelle des Bundes die Umfrage „Diskriminierungserfahrungen in Deutschland“ durch und wertete diese aus. Weitere Arbeitsschwerpunkte sind unter anderem das deutsche Staatskirchenrecht, Parlamentarismus und Datenerhebungsmethoden.

Dr. Sabine Berghahn

Freie Universität Berlin

Studium der Rechtswissenschaft in München und Referendardienst in München und Augsburg. Ab 1986 Lehre und Forschung in verschiedenen Beschäftigungs- und Statusformen am Otto-Suhr-Institut für Politikwissenschaft der FU Berlin. Promotion zum Dr. iur. am Rechtswissenschaftlichen Fachbereich der FU (1991). Habilitation im Fach Politikwissenschaft (1999). 1996-2000 Wahrnehmung von Vertretungsprofessuren an der Universität Bremen und der Fachhochschule Lausitz in Cottbus sowie ein Gastaufenthalt am WZB Oktober bis Dezember 2000. 2002-2009 erneut Beschäftigung am Otto-Suhr-Institut der FU. Leiterin mehrerer Forschungsprojekte mit Drittmitteln. 2009-2013 Tätigkeit an der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin (HWR) als Gastprofessorin und Wissenschaftliche Mitarbeiterin in einem Projekt sowie Vertretungsprofessur an der Universität Münster im Institut für Politikwissenschaft.

Seit Herbst 2013 freiberuflich tätig als Rechtsanwältin (hauptsächlich Sozialrecht) und als freie Wissenschaftlerin.



Prof. Dr. Christiane Brors

Carl von Ossietzky Universität Oldenburg

Prof. Dr. Christiane Brors ist seit Oktober 2009 Professorin für Bürgerliches Recht und Arbeitsrecht an der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg (seit 2014 Dekanin der Fakultät II für Informatik, Wirtschafts- und Rechtswissenschaften). Forschungsschwerpunkte: Europäisches Arbeitsrecht, Antidiskriminierungsrecht, Fremdpersonaleinsatz, Betriebsverfassungsrecht. August 2009 bis September 2006 Richterin in der Niedersächsischen Arbeitsgerichtsbarkeit; 2007 Ernennung zur Außerplanmäßigen Professorin an der Universität Münster; Vertretungsprofessuren an den Universitäten Osnabrück (2007 und 2006), Konstanz (2005), Humboldt-Universität zu Berlin (2004 und 2003) sowie an der Universität Erlangen (2003 und 2002); Habilitation an der Universität Münster 2001; Forschungsaufenthalte an der University of Iowa (1996), der Columbia Law School, New York (2001, 1999) und der University of Galway (Irland 2012); Tätigkeit als Arbeitsrichterin in Sachsen 1996; Promotion an der Universität Münster 1996.



Vera Egenberger

Büro zur Umsetzung von Gleichbehandlung e.V.

Vera Egenberger hat in Düsseldorf Sozialpädagogik studiert und ist seit 1992 in der Antirassismus- und Gleichbehandlungsarbeit tätig. Zunächst arbeitete sie beim Informations- und Dokumentationszentrum gegen Ausländerfeindlichkeit (IDA) in Düsseldorf und wurde später seine Geschäftsführerin. Ab 1999 war sie Geschäftsführerin des European Network against Racism (ENAR) und fokussierte über viele Jahre auf die Entstehung, Verabschiedung und Umsetzung der europäischen Antirassismusrichtlinie. 2005 wechselte sie zum Menschenrechtsinstitut der OSZE in Warschau. Im Jahr 2007 übernahm sie die Geschäftsführung des Europäischen Romarechtszentrums (ERRC) in Budapest. 2009 gründete sie das Büro zur Umsetzung von Gleichbehandlung e.V. (BUG), das sie seitdem leitet. Sie begleitet Kläger_innen bei ihren Diskriminierungsklagen vor Gericht. Außerdem unternimmt sie Lobbyarbeit, um Ergebnisse aus den Urteilen in politischen Maßnahmen einzubinden.



Yulia Feskova

Doktorandin

Yulia Feskova ist 2001 im Alter von 20 Jahren aus Russland nach Deutschland gezogen. Sie hat in Mainz Französisch und Geschichte studiert. Heute arbeitet sie an der Freien Universität Berlin und promoviert im Fach Romanistik. Als alleinerziehende Mutter von Drillingen, von denen zwei auf Pflege angewiesen sind, kämpft Sie gegen die Diskriminierung durch eine Kita, die ihre Kinder nicht aufnehmen möchte.



Mechthild Gerigk-Koch M.A.

Landesantidiskriminierungsstelle Rheinland-Pfalz

Soziologin, Politologin, Publizistikwissenschaftlerin

Von 1989 bis 2011 Referatsleiterin im Stab der Beauftragten der Landesregierung für Migration und Integration Rheinland-Pfalz, dort unter anderem zuständig für Interkulturelle Öffnung und Interkulturelle Kompetenz.

Ab 2012 Leitung der Landesantidiskriminierungsstelle Rheinland-Pfalz (LADS) und Federführung für die ressortübergreifende „Strategie Vielfalt der Landesregierung Rheinland-Pfalz“. Auftrag: Koordinierung und Bündelung der Arbeitsansätze sowie Umsetzung der Antidiskriminierungs- und Vielfaltspolitik nach dem hierarchiefreien (horizontalen), merkmalsübergreifenden Ansatz

Maryam Haschemi

Rechtsanwältin

Maryam Haschemi ist Rechtsanwältin mit dem Schwerpunkt Antidiskriminierungsrecht. Außerdem koordiniert sie das Berliner Netzwerk gegen Diskriminierung in Schule und Kita (BeNeDisK), das als Informations- und Beschwerdestelle für Diskriminierung im Bildungsbereich arbeitet.

Barbara Jansen**Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz**

Ministerialrätin; seit 2009 Leiterin des Referats Gleichbehandlungsrecht, Schuldrecht Allgemeiner Teil und Patientenrechte im Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz, Berlin.

Zuvor Richterin am Landgericht Köln und Mitarbeiterin im Landesjustizprüfungsamt Nordrhein-Westfalen.

**Dr. Akli Kebaili****Amt für multikulturelle Angelegenheiten Frankfurt am Main**

Dr. Akli Kebaili wurde 1953 in der Kabylei (Algerien) geboren. Studium an der juristischen Fakultät (Algier); Studium am Institut für politische Wissenschaften (Tübingen), Promotion im Fach Politische Wissenschaften.

Seit 1992 Mitarbeiter des Amtes für multikulturelle Angelegenheiten der Stadt Frankfurt am Main (AmkA).

Er ist Leiter der Antidiskriminierungsstelle der Stadt Frankfurt am Main im AmkA.

Friederike Kilian**Interministerieller Arbeitsstab der Beauftragten der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen**

Friederike Kilian ist seit 2015 Referentin im interministeriellen Arbeitsstab der Beauftragten der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen. Thematisch befasst sich Frau Kilian u.a. mit der Partizipation von Menschen mit Behinderungen - u.a. im Bereich des Betreuungsrechts und des Wahlrechts - und mit dem zivilrechtlichen Benachteiligungsverbot des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes.

Zuvor war sie für drei Jahre in einer internationalen Kanzlei in Berlin als Rechtsanwältin im Arbeitsrecht tätig. Sie hat in Heidelberg und Köln studiert und kürzlich ihre Dissertation eingereicht, welche sich mit dem kirchlichen Selbstbestimmungsrecht befasst.

Alexander Klose**Büro für Recht und Wissenschaft**

Alexander Klose ist Jurist und Rechtssoziologe mit dem Schwerpunkt Antidiskriminierungsrecht. Nach seinem Studium der Rechtswissenschaft an der Freien Universität Berlin lehrte und forschte er dort zunächst als wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Rechtssoziologie und Rechtstatsachenforschung. Seit 2009 arbeitete er als wissenschaftlicher Geschäftsführer des Instituts für interdisziplinäre Rechtsforschung (Law and Society Institute Berlin) an der Humboldt-Universität zu Berlin. Das Institut forscht unter der Leitung von Prof. Dr. Susanne Baer zur Setzung, Mobilisierung und den Wirkungen von Recht. 2010 gründete er das Büro für Recht und Wissenschaft.



Mag.a Sandra Konstatzky
Gleichbehandlungsanwaltschaft Österreich

Sandra Konstatzky ist Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt in der Gleichbehandlungsanwaltschaft sowie Stellvertretung der Leitung der Gleichbehandlungsanwaltschaft und zuständige Bereichsleitung für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt. Sie berät und unterstützt bei geschlechtsbezogenen Diskriminierungen und Mehrfachdiskriminierungen, ihr Spezialgebiet ist Equal Pay. Weiterhin macht sie auch Bewusstseins- und Öffentlichkeitsarbeit. Sie wirkt bei europäischen und internationalen Vernetzungen, z.B. EQUINET Europäische Vernetzung der Gleichbehandlungsstellen mit und ist Board Member in EQUINET. Sie ist Lektorin an der Universität Wien, Mitglied der Schiedskommission an der Kunstuniversität Linz und Vorsitzende des Vereins österreichischer Juristinnen.



Franziska Müller
Landesvereinigung Selbsthilfe Berlin e.V.
Antidiskriminierungsberatung Alter oder Behinderung

Dipl.-Geographin mit Zusatzqualifikation in Sozial Management und Fundraising, leitet seit 2012 die Antidiskriminierungsberatung Alter oder Behinderung der Landesvereinigung Selbsthilfe Berlin e.V. Seit 2008 ist sie als Referentin und Beraterin in NGOs und Selbstorganisationen aus den Bereichen Behinderung, Gleichstellung von Frauen/Müttern im Beruf, Kinder mit Behinderung tätig. Seit 2000 engagiert sie sich ehrenamtlich als Initiatorin und Vereinsvorsitzende für einen Bundesverband aus dem Bereich der sehr seltenen Erkrankungen (www.proteus-syndrom.de). Sie vertritt den Leitsatz der gesundheitsbezogenen Selbsthilfe „Nichts über uns ohne uns“ und tritt dafür ein, dass die Menschen, um die es geht, die Möglichkeiten bekommen, ihre Expertise, Erfahrung und Forderungen in politische Entscheidungsprozesse einzubringen.



Hartmut Reiners
Integrationsagentur, Servicestelle für Antidiskriminierungsarbeit
ARIC NRW e.V.

Hartmut Reiners ist Diplom-Sozialwissenschaftler und seit 1998 Geschäftsführer vom Anti-Rassismus Informations-Centrum, ARIC-NRW e.V., Integrationsfachkraft in der Servicestelle für Antidiskriminierungsarbeit. Von 2007 bis 2011 hatte er den Lehrauftrag „Antidiskriminierungsarbeit in Deutschland“ Ruhr-Universität Bochum. Seit 2001 gibt es von ihm diverse Veröffentlichungen zu Grundlagen und Praxis der Antidiskriminierungsarbeit und Antidiskriminierungspolitik u.a. Seit 2006 ist er Vorsitzender der Rechtshilfestiftung „Leben ohne Rassismus“ und seit 2013 Koordinator des ADS-Netzwerkes „ADB für NRW!“.



Dr. Michael Richter

Rechte behindert Menschen gGmbH

Dr. Michael Richter ist seit 2009 Geschäftsführer der rbm gGmbH. Im Alter von 17 Jahren erblindete er aufgrund eines Glaukoms. Nach einer blindentechnischen Grundausbildung und Abitur (1991) an der blista (Deutsche Blindenstudienanstalt) studierte er Rechtswissenschaften. Nach dem I. Staatsexamen 1998 an der Philipps-Universität Marburg, dem Referendariat am Landgericht Marburg und dem II. Staatsexamen 2000 war er von 2000 bis 2003 wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl für öffentliches Recht in Bielefeld (Frau Bundesverfassungsrichterin Prof. Lübke-Wolff). Von 2004 bis 2008 war er Geschäftsführer des DVBS (Deutscher Verein der Blinden und Sehbehinderten in Studium und Beruf e.V.).

Aqilah Sandhu

Juristin (Univ.) und Rechtsreferendarin

Aqilah Sandhu studierte von 2009 bis 2014 Rechtswissenschaft an der Universität Augsburg und schloss ihr Studium mit dem Ersten Staatsexamen ab. Von 2014 bis 2016 absolvierte sie das Referendariat im OLG-Bezirk München, mit Stationen in Augsburg, München und Berlin. Daneben ist sie wissenschaftliche Mitarbeiterin und Promovendin an der Universität Augsburg am Lehrstuhl für Staats- und Verwaltungsrecht, Europarecht und Gesetzgebungslehre von Prof. Dr. Matthias Rossi. Während ihres Referendariats klagte sie erfolgreich gegen das ihr auferlegte rechtswidrige Kopftuchverbot im Referendariat, das bis dahin langjährige inoffizielle Praxis war.



Ersin Taşar

Rechtsanwalt

Seit Dezember 2012 selbständiger Rechtsanwalt und seit Oktober 2013 General Counsel in einem mittelständischen international tätigen Telekommunikationsunternehmen. Er ist Gründungsmitglied des Vereins zur Förderung des Instituts für Deutsches und Europäisches Strafprozessrecht und Polizeirecht (ISP). Von 2009 bis 2014 war er Vorstandsvorsitzender der Türkischen Juristen Vereinigung – NRW (TJV – NRW) und von 2012 bis 2013 stellvertretender Vorsitzender der Türkischen Gemeinde Düsseldorf (TGDus)



Stephanie von Liebenstein

Gesellschaft gegen Gewichtsdiskriminierung e.V.

Stephanie Freifrau von Liebenstein, Jahrgang 1977, ist Verlagslektorin für geisteswissenschaftliche Fachliteratur und gründete 2005 die Gesellschaft gegen Gewichtsdiskriminierung e.V. als Antwort auf die zunehmende Diskriminierung dicker Menschen. Sie hat einen Magisterabschluss in Anglistik, Philosophie und Germanistik (Universität zu Köln/University of Warwick) und war nach Stationen in New York, China und Großbritannien zehn Jahre lang in verschiedenen Wissenschaftsverlagen als Lektorin und Programm-Managerin angestellt (Frommann-Holzboog Verlag, Wissenschaftliche Buchgesellschaft und Akademie Verlag). 2011-2014 war sie Beiratsmitglied der Fachzeitschrift Fat Studies (Hg. Esther Rothblum). Zahlreiche Publikationen und Auftritte in den Medien zum Thema Gewichtsdiskriminierung. Zurzeit schreibt sie an einem Buch über Gewichtsdiskriminierung in Deutschland. Sie lebt mit ihrem Mann und ihren beiden Söhnen in Berlin.



Roland Wolf

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Roland Wolf, Jahrgang 1964, trat 1996 in die BDA als Mitarbeiter der Abt. Arbeitsmarkt ein. Seit Mai 2001 ist er Leiter der Abt. Arbeits- und Tarifrecht; seit Juli 2005 Geschäftsführer der BDA. Er ist ehrenamtlicher Richter beim Bundesarbeitsgericht und Herausgeber der Zeitschrift für Arbeitsrecht (ZfA), deren Redaktionsrat er angehört.

Diese Publikation ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes; sie wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt.

Herausgeberin:

Antidiskriminierungsstelle des Bundes
11018 Berlin
www.antidiskriminierungsstelle.de

Kontakt Beratung:

Tel.: 030 18555-1865
(Mo. bis Fr.: 9 – 12 Uhr und 13 – 15 Uhr)
Fax: 030 18555-41865
E-Mail: beratung@ads.bund.de
Besuchszeiten nach Vereinbarung

Kontakt Zentrale:

Tel.: 030 18555-1855
E-Mail: poststelle@ads.bund.de

Stand: Januar 2017

Bilder: Kathrin Harms