

Handout Diskriminierung

Was ist Diskriminierung?

Leichte Sprache bringt Diskriminierung so auf den Punkt: Eine Person wird schlechter behandelt als andere Menschen. Gleichzeitig umfasst der Begriff viele und unterschiedliche Bedeutungen.

Diskriminierung ist ein Wort, das alle kennen und das zugleich sehr unterschiedlich benutzt wird. Im Alltag kann es für einen pauschalen Vorwurf und/oder eine persönliche Erfahrung stehen. Mit Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) im Jahr 2006 wurde Diskriminierung umfassend juristisch definiert.

Als Person, die regelmäßig mit von Diskriminierung betroffenen Personengruppen zu tun hat, kennen Sie diese verschiedenen Bedeutungen größtenteils schon aus Ihrer Praxis. Anhand des folgenden Überblicks können Sie sich klarmachen, welches Verständnis von Diskriminierung Ihre Arbeit bestimmt und was das für Ihre Handlungskompetenz bedeutet.

Zwei Alltagsverständnisse

- Diskriminierung als persönliche Erfahrung

Für Betroffene ist Diskriminierung ein Wort, das eine persönliche Alltagserfahrung beschreibt. Es benennt konkrete Ausgrenzungen, Beleidigungen, Verletzungen, die sich in dem Gefühl verdichten, als ein Mensch zweiter Klasse behandelt zu werden. Betroffene hören (und haben oft auch verinnerlicht), dass sie selbst das „Problem“ seien. Der Begriff der Diskriminierung kann sie stärken, weil er das Verhalten als Ungerechtigkeit erfasst. Damit wird die Verantwortung anders verortet und werden Handlungsmöglichkeiten eröffnet. Denn gegen Diskriminierung kann man sich wehren. Dennoch überlegen Betroffene sehr genau, wann und wem gegenüber sie Diskriminierung benennen. Sie befürchten Ablehnung und Widerstände oder kennen die eigenen Handlungsmöglichkeiten nicht.

- Diskriminierung als Vorwurf und Angriff

Für Nichtbetroffene ist Diskriminierung in der Regel ein verunsicherndes bis bedrohliches Wort. Es bezeichnet das Handeln einer Person, die eine andere Person absichtlich verletzen oder schädigen möchte und das auch offen zugibt. Diskriminierung klingt damit sehr nach Absicht und Schuld und hat gefühlt nichts mit der eigenen Person und dem Alltagsleben zu tun. Entsprechend nutzen Nichtbetroffene den Begriff eher selten. Werden sie für Diskriminierung verantwortlich gemacht, verstehen sie die Kritik oftmals als Anklage oder Vorwurf und antworten mit Verteidigungen, Bagatellisierungen oder emotionalen (Gegen-)Vorwürfen.

Dabei kann es als hilfreiches Dialogangebot verstanden werden, wenn Menschen Diskriminierung ansprechen: Jemand benennt einen Missstand, der behoben werden kann. Diese Sichtweise führt nicht zu Abwehr, sondern legt das Überdenken einer Praxis, gegebenenfalls eine Entschuldigung und konstruktive Veränderungen nahe.

Juristisches Verständnis: Diskriminierung als Dreischritt aus Benachteiligung – Merkmal – Rechtfertigung

Juristisch hat sich ein drittes Verständnis entwickelt, das auch dem AGG zugrunde liegt. Die Definition ist der folgende Dreischritt:

Diskriminierung ist die Benachteiligung von Menschen (1) aufgrund eines schützenswerten Merkmals (Schützenswerte Merkmale laut AGG: rassistische Zuschreibungen und/oder ethnische Herkunft, Geschlecht, die Religion und/ oder Weltanschauung, eine Behinderung, das Lebensalter, die sexuelle Identität, die Aufzählung ist für weitere Merkmale offen (2) ohne sachliche Rechtfertigung (3).

Aktuelle Hinweise und Literaturtipps:

- Neben dem „Leitfaden Beratung bei Diskriminierung: erste Schritte und Weitervermittlung“ hat die Antidiskriminierungsstelle des Bundes ein Handbuch „Rechtlicher Diskriminierungsschutz“ veröffentlicht.
- Beide Publikationen und viele weitere stehen unter:
http://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/Publikationen/publikationen_node.html zum Download oder zur Bestellung bereit.
- Vortrag von Prof. Dr. Birgit Rommelspacher: Wie wirkt Diskriminierung?
<https://www.imew.de/de/barrierefreie-volltexte-1/volltexte/rommelspacher-wie-wirkt-diskriminierung>

Auszug aus dem Parallelbericht zur Allianz der deutschen Nichtregierungsorganisationen zur UN-Behindertenrechtskonvention in Bezug auf „Diskriminierung“ (hier Artikel 5 „Gleichberechtigung und Nichtdiskriminierung“)

Artikel 5 - Gleichberechtigung und Nichtdiskriminierung

Das **Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)** zielt auf den Schutz vor Diskriminierung und benennt hierfür sechs geschützte Personengruppen, darunter Menschen mit Behinderungen¹. Die im AGG vorgesehene Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) fungiert als Beratungs- und Beschwerdestelle für Betroffene. Anfragen und Beratungen dort betreffen zu 24,7 Prozent Menschen mit Behinderungen² – sie stellen damit die größte Gruppe. Dies verdeutlicht den Bedarf nach Diskriminierungsschutz für diese Gruppe.

Der gesetzliche Schutz durch das AGG ist unzureichend. So wird im AGG die Verweigerung angemessener Vorkehrungen bisher nicht als Diskriminierung anerkannt. Menschen mit Behinderungen können deshalb die Verweigerung von angemessenen Vorkehrungen (z. B. eine Rampe zum Ladenlokal) nicht als Diskriminierung nach dem AGG geltend machen. Zusätzlich blockiert Deutschland auch einen entsprechenden EU-Richtlinienvorschlag³, der genau diesen Schutz beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen vorsehen würde.

Auch in anderen Gesetzen ist das Konzept der angemessenen Vorkehrungen bislang nicht oder nur unzureichend verankert⁴. So gilt z. B. die aktualisierte **Arbeitsstättenverordnung**⁵ mit Regelungen zur Barrierefreiheit nur in Betrieben, die bereits Menschen mit Behinderungen beschäftigen (□ vgl. Artikel 27). Deshalb scheuen sich Betriebe aus Angst vor Umbaukosten, Menschen mit Behinderungen einzustellen.

Der Diskriminierungsschutz durch das AGG ist weiterhin begrenzt, weil die Betroffenen sehr kurze Klagefristen von zwei Monaten einhalten müssen, nur niedrige Sanktionen vorgesehen sind und die Betroffenen ausschließlich selbst klagen können. Die **Antidiskriminierungsstelle (ADS)** darf Betroffene bei gerichtlichen Klagen nicht unterstützen und begleiten. Zwar ist die Antidiskriminierungsstelle bezüglich ihres Mandates per Statut weisungsunabhängig, jedoch direkt dem Bundesministerium für

¹Der Diskriminierungsschutz erstreckt sich auf die Gründe der Rasse, ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter und sexuelle Identität. In der deutschen Rechtsprechung ist es bislang nicht geklärt, ob auch Personen mit chronischen Erkrankungen vom Schutz des AGG mitumfasst werden.

²Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Übereinkommen der Vereinten Nationen über Rechte von Menschen mit Behinderungen, Erster Staatenbericht der Bundesrepublik Deutschland, vom 3. August 2011, S. 15

³Vorschlag für eine Richtlinie des Rates zur Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung ungeachtet der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung vom 2.7.2008, KOM (2008) 426

⁴Für die meisten Lebenssituationen hörbehinderter Menschen fehlt ein Rechtsanspruch auf Kostenübernahme von Kommunikationshilfen. Nur bei der Ausführung von Sozialleistungen, im Beruf, in eigenen Verwaltungs- und Gerichtsverfahren haben hörbehinderte Menschen das Recht, einen Gebärdensprachdolmetscher oder andere Kommunikationshilfen finanziert zu erhalten.

⁵§ 15 Arbeitsstättenverordnung - AStV in der Fassung vom 29.4.2012

Familie, Senioren, Frauen und Jugend unterstellt. Für das Haushaltsjahr 2012 war die ADS mit einer Haushaltskürzung von circa 15 Prozent konfrontiert. Das erschwert die Aufgabenwahrnehmung der Stelle.

Die Bundesregierung verweist im Staatenbericht auf ein Projekt des Deutschen Instituts für Menschenrechte, in dem Nichtregierungsorganisationen geschult wurden, UN-Beschwerde- und Klagewege zu beschreiten. Da die Nichtregierungsorganisationen jedoch keine finanzielle Förderung zur Wahrnehmung dieser Aufgaben erhalten, läuft diese sehr positive Maßnahme ins Leere.

Das **Behindertengleichstellungsgesetz des Bundes (BGG)**, das seit dem 1. Mai 2002 in Kraft ist, hat das Ziel, die Benachteiligung von Menschen mit Behinderungen zu beseitigen und ihre gleichberechtigte Teilhabe in der Gesellschaft zu gewährleisten. In den Bundesländern existieren **Landesgesetze** zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen (LGG). Kern der Gesetze soll die Herstellung von Barrierefreiheit im Bund und in den Ländern sein.

Zur Barrierefreiheit nach dem BGG sind jedoch nur Träger des öffentlichen Rechts des Bundes verpflichtet, für private Rechtsträger sind in § 5 Zielvereinbarungen vorgesehen. Die Praxis der letzten zehn Jahre hat jedoch gezeigt, dass Zielvereinbarungen alleine kein geeignetes Instrument sind, da in dieser Zeit nur 25 Zielvereinbarungen geschlossen wurden⁶. Das Instrument der Verbandsklage (§ 13) wird ebenfalls noch zu wenig genutzt, was unter anderem am finanziellen Risiko für die klagenden Verbände liegt⁷. Eine umfassende Evaluation des BGG und der Ländergesetze im Licht der UN-Behindertenrechtskonvention steht noch aus. Im Nationalen Aktionsplan der Bundesregierung ist eine Überprüfung des BGG für das Jahr 2013 vorgesehen.⁸

Forderungen der BRK-Allianz

- Die Verweigerung angemessener Vorkehrungen ist als Diskriminierungstatbestand in das AGG aufzunehmen.
- Es ist zu gewährleisten, dass auch Personen mit chronischen Erkrankungen vom Schutz des AGG mit umfasst werden.
- Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes sollte ein Klagerecht und die notwendigen finanziellen Ressourcen zur Aufgabenwahrnehmung erhalten.⁹
- Die Bundesregierung sollte einen Rechtsmittelfonds einrichten, damit Menschen mit Behinderungen ihre Rechte wahrnehmen und durch Verbände Unterstützung erhalten können.
- Der Vorschlag für eine neue EU-Richtlinie zur Gleichbehandlung sollte durch die Bundesregierung nicht länger blockiert werden.
- Das BGG sowie die LGG sind zu Gesetzen zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention weiterzuentwickeln und umzugestalten. Dies gilt für die Zielstellung, den Behinderungsbegriff, den Begriff der Barrierefreiheit, sowie für alle Inhalte der UN-BRK, einschließlich der Einwirkung auf private Rechtsträger sowie der Bewusstseinsbildung¹⁰.
- Im Benachteiligungsverbot der BGG und der LGG muss der Rechtsbegriff der

⁶vgl. dazu die Ausführungen zu Zielvereinbarungen in Artikel 9

⁷vgl. dazu die Ergebnisse einer Veranstaltung zu zehn Jahren BGG unter: <http://www.bsk-ev.org/news/4316/10-jahre-bgg/>

⁸vgl. Nationaler Aktionsplan (NAP), S. 180

⁹diese Forderung wird auch unterstützt durch Punkt 6 der „Abschließenden Bemerkungen“ des Menschenrechtsausschusses in seiner 106. Sitzung, in der Deutschland zur Umsetzung des Zivilpaktes geprüft wurde (Human Rights Committee, Advance Unedited Version, November 2012)

<http://www2.ohchr.org/english/bodies/hrc/docs/co/CCPR-C-DEU-CO-6.doc>

¹⁰vgl. dazu die Stellungnahme der Monitoringstelle: Vorschläge zur Reform des Behindertengleichstellungsrechts in Bund und Ländern im Lichte der UN-Behindertenrechtskonvention (Dezember 2012) http://www.institut-fuer-menschenrechte.de/no_cache/de/publikationen.html

- „angemessenen Vorkehrungen“ verankert werden.
- Das Verbandsklagerecht im BGG muss geschärft, die Schaffung eines individuellen Rechtsschutzes und die Einrichtung eines Rechtsmittelfonds geprüft werden.
- Der Genderaspekt und Maßnahmen des Empowerments sind im BGG zu berücksichtigen.

An wen kann man sich im Falle von Diskriminierung wenden?

- **Landesvereinigung Selbsthilfe Berlin e.V.**, Littenstraße 108, 10179 Berlin
Beratungen nach vorheriger Anmeldung unter:
Tel: 030 – 27 59 25 25, Fax: 030 – 27 59 25 26, E-Mail: info@lv-selbsthilfe-berlin.de
- **Antidiskriminierungsberatung Alter oder Behinderung**
Ansprechpartnerin: Agnieszka Witkowska, Tel: 030 – 27 59 25 27
E-Mail: adb@lv-selbsthilfe-belin.de
- **Polis*(Stiftung SPI – Sozialpädagogisches Institut)**
Koordinierungsstelle für Demokratieentwicklung Marzahn-Hellersdorf (bisher Polis)
12619 Berlin, Grottkauer Straße 5
Telefon: (030) 92 25 71 40, Mobil: 0152-31 77 13 83, E-Mail: koordinierungsstelle-mh@pad-berlin.de; Website: koordinierungsstelle-mh.de
- **Register zur Erfassung rechtsextremer und diskriminierender Vorfälle Marzahn-Hellersdorf**
Stiftung SPI, Frankfurter Allee 35 – 37, 10247 Berlin
Telefon +49 30 99275098, Mobiltelefon +49 0152 06199495, E-Mail: pfd-mh@stiftung-spi.de, <https://www.stiftung-spi.de/>
- **Antirassistisches Melderegister an der Alice-Salomon-Hochschule**
Alice Salomon Hochschule Berlin, Alice-Salomon-Platz 5, 12627 Berlin
Webseite: asta-ash.eu/registerstelle
E-Mail: arreg@ash-berlin.eu (PGP auf Anfrage) oder pfd-mh@stiftung-spi.de
E-Mail: antirassistischesregister@ash-berlin.eu
- **Antidiskriminierungsstelle des Bundes**
Kapelle-Ufer 2, 10117 Berlin
Telefonische Beratung: 0800 546 546 5 (Mo. bis Do 9 – 15 Uhr)
Beratung: beratung@ads.bund.de, Allgemeine Anfragen: poststelle@ads.bund.de
- **Mobiles Beratungsteam Berlin**
Stiftung Sozialpädagogisches Institut „Walter May“, Mobiles Beratungsteam „Ostkreuz“
Samariterstraße 19-20, 10247 Berlin
Tel: 030 41 72 56 28 oder 44 23 71 8, Fax: 030.44 03 41 46, Mo – Fr: 9 – 17 Uhr
E-Mail: mbtberlin@stiftung-spi.de
- **Rechte für Menschen mit Beeinträchtigung** (insbesondere Hörgeschädigte)
Rechtsanwältin Manja Manuela Mehnert von Mozgay & Mehnert Rechtsanwälte
Karlsruher Straße 1 (Ecke Kurfürstendamm), 10711 Berlin
Telefon: +49 (30) 890 650 – 0, Telefax: +49 (30) 890 650 – 50, E-Mail: kanzlei@mozgay.de
(Gebärdensprachkenntnisse vorhanden. Beratung und Vertretung auf Anfrage über Beratungshilfe-Schein und Verfahrenskostenhilfe möglich.)