

Antidiskriminierung in Deutschland

Teil 1: Ethnische Herkunft und Religion/Weltanschauung

Durch vier Richtlinien, die die EU seit dem Jahre 2000 verabschiedet hat, und durch das im August des letzten Jahres in Kraft getretene Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz sollen Benachteiligungen aufgrund der ethnischen Herkunft bzw. Rasse, aufgrund von Religion/Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Identität oder des Geschlechts verhindert oder beseitigt werden. Ursachen und Mechanismen von Diskriminierung sind dabei sehr komplex und die Folgen unterscheiden sich für die angesprochenen Gruppen. Insofern müssen auch Maßnahmen an unterschiedlichen Stellen ansetzen, die eine Teilhabeförderung von Minderheiten in einer Gesellschaft bewirken wollen.

Es ist daher nötig, die Lage der Gruppen der Betroffenen spezifisch zu betrachten. Dies wird in drei Folgen geschehen, in denen jeweils Ausmaß und Hintergründe von Diskriminierung behandelt und Möglichkeiten des Schutzes vor Diskriminierung durch die EU-Richtlinien und das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz ausgelotet werden. In diesem ersten Beitrag steht **ethnische Herkunft/Rasse und Religion/Weltanschauung** im Vordergrund. In den kommenden Heften wird es um Behinderung und Alter und Geschlecht und sexuelle Orientierung gehen.

1. Europäische Richtlinien

Einen Schutz vor Diskriminierung in **Beschäftigung, Beruf und Ausbildung** aus Gründen der Kategorien bzw. Zuschreibungen Rasse/ethnische Herkunft und Religion bzw. Weltanschauung, um die es in diesem Beitrag geht, bietet die so genannte „Rahmenrichtlinie“ 2000/78/EG. Die häufig „Antirassismusrichtlinie“ genannte Richtlinie 2000/43/EG zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft geht darüber hinaus und deckt auch andere Bereiche ab wie **Bildung, soziale Sicherheit, Gesundheitsversorgung, Zugang zu Gütern und Dienstleistungen** einschließlich **Wohnraum**. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) kommt dem Bereich der

Arbeitsverhältnisse nach und formuliert darüber hinaus ein Benachteiligungsverbot im zivilrechtlichen Bereich auch für die in der Rahmenrichtlinie erfassten Gruppen. Dabei sind als Reaktion auf Kritik u.a. vom Bundesrat Einschränkungen vorgenommen worden, auf die später eingegangen wird.

2. Rassistische Diskriminierung und soziale Ausgrenzung

Der Begriff „Rasse“ war bei der Formulierung der entsprechenden Texte kontrovers diskutiert worden.¹ Er wird als **politische Kategorie** verwendet, nicht als biologische, worauf im Richtlinientext hingewiesen wird: Es gebe keine menschlichen Rassen und die Verwendung des Begriffes sei nicht gleichzusetzen mit der Akzeptanz von Rassentheorien. Rassistische Diskriminierungen beziehen sich auf Benachteiligungen aufgrund physiognomischer Merkmale (z.B. der Hautfarbe), der ethnischen Herkunft (Zugehörigkeit zu einer gemeinsamen sprachlichen und kulturellen Gruppe), des nationalen Ursprungs oder kultureller Merkmale (z.B. Sprache, Name). Dabei können Diskriminierungen aufgrund der religiösen Zugehörigkeit und aufgrund der ethnischen Herkunft ineinander übergehen. Die Richtlinien treffen hier eine Unterscheidung, denn der materielle Gelungsbereich der Antirassismusrichtlinie ist wesentlich größer als der der Rahmenrichtlinie. Das AGG nimmt diese Trennung nicht vor, ähnlich wie andere nationale Rechtsvorschriften. Im Vereinigten Königreich beispielsweise wurden Diskriminierungen von

Prof. Dr. habil. Uta Klein
Universität Kiel



Sikhs oder Juden ausdrücklich als Diskriminierungen aufgrund der ethnischen Herkunft eingestuft.² Die Begriffe Religion bzw. Weltanschauung lassen verschiedene Interpretationen zu. Setzt Religion beispielsweise die Mitgliedschaft in einer religiösen Gemeinschaft voraus, wie Österreich in den Beilagen zum Bundes-Gleichbehandlungsgesetz definiert?

Tatsächlich geht es bei rassistischer Diskriminierung meist um **Migranten und Migrantinnen** oder um **Antisemitismus**. Mit Diskriminierungen sind konkrete Ungleichbehandlungen, Verletzungen menschenrechtlicher Übereinkünfte gemeint, die zu Benachteiligungen führen. Rassendiskriminierung hat als Ziel oder/und zur Folge, dass ein „gleichberechtigtes Anerkennen, Genießen oder Ausüben von Menschenrechten und Grundfreiheiten im politischen, wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen oder jedem sonstigen Bereich des öffentlichen Lebens vereitelt oder beeinträchtigt wird“³. Dabei kann Diskriminierung ein absichtsvolles Handeln sein, sie kann aber auch in einem unbeabsichtigten Ergebnis institutioneller Mechanismen bestehen. **Indirekte Diskriminierung** kann genau genommen in drei Formen vorkommen: Erstens, wenn dem Anschein nach neutrale Verfahren oder Vorschriften Mitglieder einer bestimmten Kategorie benachteiligen und die Vorschrift weder sachlich noch vernünftig begründet ist. Zweitens, wo eine dem Anschein nach neutrale Maßnahme angewendet wird, die diese Folgen hat. Und drittens, wo ein Urheber einer allgemeinen Maßnahme unterlassen hat, durch Vorsehung einer Ausnahme bei der Anwendung der allgemeinen Regel eine Person oder Gruppe unterschiedlich zu behandeln.⁴ Gemeint ist mit Letzterem, dass z.B. das Nichttreffen effektiver Vorkehrungen für eine Person mit spezifischen Bedürfnissen aufgrund religiöser Verbote als Untergruppe von Diskriminierung betrachtet werden kann, sofern die Ursache der Diskriminierung darin liegt, dass bei der Anwendung der allgemeinen Maßnahme die spezifische Situation einer der Gruppen nicht berücksichtigt wird. Beispiele sind verschiedene Urteile des Europäischen Gerichtshofes für Menschenrechte, die feststellten, dass Flächennutzungsverordnungen die speziellen Bedürfnisse von nicht-sesshaften Fahrenden, die in Wohnwagen leben, nicht berücksichtigt hatten.⁵

Die Soziologie spricht darüber hinaus von **institutionalisierte Diskriminierung** im Falle von gesetzlichen Ungleichbehandlungen. So werden über Ausländer- bzw. Zuwanderungsgesetze – rechtskonform – mittels der Regeln der Staatsbürgerschaft Personengruppen hinsichtlich des Zugangs zu wohlfahrts-

staatlichen Leistungen und politischen Rechten unterschiedlich behandelt.

Die Übersicht (S. 31) gibt einen Überblick über **Definitionen und Beispiele** rassistischer Diskriminierung, wie sie in den EU-Richtlinien und im AGG umfasst werden.

Wichtig ist eine Unterscheidung zwischen Vorurteil und Diskriminierung: **Vorurteile** sind Einstellungen, Haltungen; **Diskriminierung** hingegen ist eine Verhaltensweise, eine Handlung. So muss sich ein Mensch mit Vorurteilen nicht unbedingt diskriminierend verhalten. Allerdings bereiten Stigmatisierungen von Minderheiten in der öffentlichen Debatte den Boden für feindselige Handlungen und Benachteiligungen.

Besonders in der **Einwanderungsgesellschaft** gefährdet Diskriminierung das Zusammenleben, das auf Demokratie und Toleranz beruht. Gesellschaftspolitisch sind daher die Teilhabeförderung benachteiligter Gruppen und Maßnahmen zur Stärkung der Zivilgesellschaft wichtige Ziele.

3. Ausmaß und Formen im europäischen Vergleich

Wenn von Diskriminierung einer sozialen Gruppe gesprochen wird, ist die gesellschaftliche Benachteiligung statistisch signifikant belegbar. Nicht für alle Bereiche der Gesellschaft liegen jedoch Kenntnisse und Forschungen über Diskriminierungen vor. Besonders in den Bereichen **Erwerbsarbeit und Beschäftigung**, **Bildung** und **Wohnungsversorgung** sind Benachteiligungen aufgrund der ethnischen Herkunft gravierend, weshalb die Umsetzung der Richtlinien und des AGG hier bedeutsam ist. Auch der Bericht der ECRI⁶ über Deutschland weist auf notwendige Maßnahmen besonders in diesen Bereichen hin, die freilich über Gesetzgebung hinausgehen müssen. Dabei zeigen Untersuchungen, dass Asylsuchende und Flüchtlinge sowie Angehörige der Gemeinschaften der Roma, Muslime und Juden europaweit zu den besonders gefährdeten Gruppen gehören. So liegt die Arbeitslosenquote der Muslime – die zweitgrößte Religionsgruppe in der EU – europaweit über dem Durchschnitt, ihr Bildungsniveau unter dem Durchschnitt und sie wohnen überproportional häufig in Gebieten mit schlechten Wohnverhältnissen.⁷ In Großbritannien wurde ein Test durchgeführt, bei dem 50 Unternehmen von sechs fiktiven Personen eine Bewerbung erhielten, deren Namen auf einen britischen, afrikanischen bzw. muslimischen Hintergrund schließen

	Direkte Diskriminierung	Indirekte Diskriminierung	Strukturelle Diskriminierung	Institutionelle Diskriminierung
Definition	Aufgrund der ethnischen Herkunft wird in einer vergleichbaren Situation einer Person eine weniger günstige Behandlung als einer anderen Person zuteil. Auch Verhaltensweisen, die im Zusammenhang mit der ethnischen Herkunft einer Person stehen und bezeichnen oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.	Durch den Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren werden Personen, die einer ethnischen Gruppe angehören, in besonderer Weise benachteiligt.	Umfasst Quellen von gruppenbezogenen Nachteilen und Ungleichheiten, die nicht einfach auf individuelle Vorurteile oder individuelle Ausschlussmechanismen reduzierbar sind. Strukturelle Ungleichheit beinhaltet in der Regel diskriminierende Nebeneffekte.	Diskriminierung durch gesetzliche Regelungen, interne Reglements und allenfalls gängige Praktiken, für welche keine offizielle schriftliche Grundlage vorliegt.
Beispiele	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ein Stelleninserat beinhaltet die Einschränkung, dass Bewerber/innen aus dem Balkan nicht berücksichtigt würden. ▪ Ein Personalchef geht davon aus, dass Nordafrikanerinnen über ein tieferes Ausbildungsniveau verfügen und lädt daher die nordafrikanische Interessentin nicht ein, ihre Bewerbung einzureichen. Dies, obwohl diese über die gleichen Qualifikationen wie eine einheimische Mitinteressentin verfügt. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ein Unternehmen verbietet das Tragen von Kopfbedeckungen und diskriminiert so indirekt pakistanische Frauen, die gemäß ihrer Tradition einen Schleier tragen. ▪ Im Rahmen der Neubesetzung von Stellen werden Familienangehörige von Mitarbeitenden rekrutiert. Bei einer mehrheitlich einheimischen Belegschaft werden die Mitglieder ethnischer Minderheiten dadurch diskriminiert. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt führt zu einer Segregation der Wohnsituation, was direkt den Zugang zu Wohlfahrt, Wohn- und Anstellungsmöglichkeiten betreffen kann. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ausländergesetzgebung ▪ Routinemäßige Rückstellung der Einschulung von Kindern aus Migrantenfamilien.

Quelle: Theres Egger/Tobias Bauer/Kilian Künzi: Möglichkeiten von Maßnahmen gegen rassistische Diskriminierung in der Arbeitswelt. Eine Bestandsaufnahme von Problemlagen und Handlungsmöglichkeiten. Bern 2003.

ließen. Die „weißen“ Bewerber/innen erhielten zu 25 Prozent eine Einladung zu einem Vorstellungsgespräch, die „schwarzen“ nur zu 13 Prozent. Bewerber/innen mit einem muslimischen Namen hatten den geringsten Erfolg mit 9 Prozent. In Frankreich wurde ein ähnlicher Test vorgenommen. Die Universität Paris verschickte auf 258 Stellenangebote Lebensläufe, die standardisiert und erkennbar von Personen unterschiedlicher ethnischer Herkunft waren. Für Personen aus Nordafrika war die Wahrscheinlichkeit, eine positive Antwort zu erhalten, fünf Mal geringer als bei den anderen Personen. Die Tests belegen **unmittelbare Benachteiligungen**, da die Betroffenen in einer vergleichbaren Situation schlechter behandelt wurden als andere.

In Folge des 11. September 2001 hat sich nicht nur in Deutschland die öffentliche Meinung zum Islam generell und zur Integration muslimischer Personen speziell verändert. Viele Organisationen berichten von einer Zunahme islamophober Vorfälle. Dies bekommen nicht zuletzt Frauen zu spüren, die ein Kopftuch tragen und Beschimpfungen und Beleidigungen ausgesetzt sind. Auch spricht der ECRI-Bericht von einer Zunahme antisemitischer Einstellungen und Bekundungen in Zusammenhang mit der politischen Situation im Nahen Osten. Der Extremfall ist die offene so genannte fremdenfeindliche Gewalt. Rechts-extrem motivierte Straftaten sind in Deutschland laut Verfassungsschutzbericht im Jahre 2005 sprunghaft angestiegen.

Eine Fokussierung auf die Gewalttaten versperrt aber den Blick auf **subtile Formen** alltäglicher Diskriminierungen und Abgrenzungen, die in allen gesellschaftlichen Bereichen aufzufinden sind, angefangen von Zutrittsverweigerungen in Diskotheken oder Bars für junge Leute erkennbar nicht-deutscher Herkunft, über Belästigungen und Beleidigungen in öffentlichen Verkehrsmitteln bis hin zu schlechten Erfahrungen mit Polizeibeamten.

Dabei zeigt sich, dass die Erfahrungen von Migranten und Migrantinnen **nicht homogen** sind. Von Diskriminierung betroffen sind in erster Linie solche Personengruppen, die als „ethnisch fremd“ und „nicht erwünscht“ etikettiert werden. Dazu gehören beispielsweise Schweden oder weiße US-Amerikaner/innen nicht. In einer Befragung des **European Monitoring Centre of Racism and Xenophobia** (EUMC) in Wien berichten für Deutschland 35 Prozent der schwarzen Befragten, 13 Prozent der türkischen Befragten und 12 Prozent der jugoslawischen Befragten, dass sie in verschiedensten Lebenssituationen wegen

ihrer ethnischen Herkunft in den letzten fünf Jahren diskriminiert worden seien.⁸

4. Erwerbsarbeit und Beschäftigung

In einer Studie des EUMC geben **ein Viertel** der Befragten in Deutschland an, in den letzten fünf Jahren auf dem Arbeitsplatz oder aber bei der Suche nach einem Arbeitsplatz diskriminiert worden zu sein.⁹ Eine der Hauptgruppen, die in Deutschland von Benachteiligung im Sinne von Ausgrenzung bedroht sind, sind die türkischen Migranten und Migrantinnen der zweiten Generation. Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt tritt auf in Form von versperrtem Zugang zu Ausbildungsplätzen, in Form von Arbeitslosigkeit, d.h. als versperrter Zugang zum Arbeitsmarkt, als Benachteiligung in der Arbeitsmarktkarriere wie z.B. mangelnde Aufstiegsmöglichkeiten, mangelnde Weiterbildungsmöglichkeiten, Mobbing oder Entlassungen. Eine offene Diskriminierung ist die ordentliche Kündigung einer Verkäuferin in einem Kaufhaus wegen des Tragens eines – islamischen – Kopftuchs.¹⁰ Nach dem AGG muss der Arbeitgeber unterbinden, dass zum Beispiel Vorgesetzte Beschäftigte, die unter das AGG fallen, benachteiligen. Auch muss es im Betrieb Ansprechpartner/innen für Beschwerden geben.

Jugendarbeitslosigkeit und Lehrstellenmangel trifft **Jugendliche** nicht-deutscher Herkunft am stärksten. Eine Befragung unter erwachsenen türkeistämmigen Migranten und Migrantinnen in NRW zeigte 2005, dass 43 Prozent der unter 30-Jährigen keinen berufsqualifizierenden Abschluss besitzen.¹¹ Während dies nicht nur auf Diskriminierung zurückzuführen ist, wird Diskriminierung aber bei Benachteiligung trotz gleicher Abschlüsse deutlich: So ist der Anteil der Arbeitslosen unter Fachhochschul- und Hochschulabsolventen ebenso hoch wie unter Migranten und Migrantinnen ohne Ausbildung.¹² Besonders junge Frauen mit Migrationshintergrund haben beim Übergang von Schule in den Beruf schlechtere Chancen, zum Teil wegen familiärer Vorbehalte, zum Teil aber auch wegen Vorbehalten in den Betrieben.

Eine unterschiedliche Behandlung wegen beruflicher Anforderungen kann zulässig sein, wenn sie eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt. So ist es beispielsweise zulässig, von einem Texter, der für Kampagnen im deutschsprachigen Raum eingesetzt werden soll, „fließende Deutschkenntnisse in Wort und Schrift“ zu verlangen. Eine mittelbare Diskriminierung liegt aber vor, wenn bei-

spielsweise alle Bewerber/innen auf eine Stelle einen Sprachtest absolvieren müssen, obwohl diese Sprache für die Ausübung der Tätigkeit nicht notwendig ist.

Das AGG lässt Ausnahmeregelungen des Verbotes von Ungleichbehandlung aufgrund von Religion/Weltanschauung zu. Sofern die Religion oder Weltanschauung eine gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt (§ 9), können Religionsgemeinschaften bzw. ihre Einrichtungen differenzieren. Das ist aber bei einer Reinigungskraft z.B. mit einer anderen Religionszugehörigkeit als ihr Arbeitgeber nicht der Fall.

5. Der Bildungsbereich

Für den Bildungsbereich liegen u.a. nach der PISA-Studie genaue Ergebnisse zur **strukturellen Diskriminierung** für Menschen nicht-deutscher Herkunft vor. Kinder nicht-deutscher Herkunft sind überproportional in der Hauptschule vertreten und unterproportional in Gymnasium und Realschule (selbst bei gleicher Schichtzugehörigkeit). Sie verlassen die Hauptschule zudem häufiger ohne Abschluss als Kinder deutscher Herkunft. Hier sind durchaus Diskriminierungen erkennbar. Eine institutionelle Diskriminierung besteht beispielsweise darin, dass nicht selten geringe Deutschkenntnisse als allgemeine kognitive Defizite interpretiert werden. Auch ist es auffallend, dass die schulische Lesekompetenz von Kindern von Migranten/innen in Deutschland geringer ist als in anderen Ländern mit vergleichbaren Zuwandergruppen.¹³ Der Kinderrechtsausschuss der Vereinten Nationen kritisiert in seinem zweiten Staatenbericht in Deutschland eine „De-facto-Diskriminierung von ausländischen oder Minderheiten angehörenden Kindern“ und empfiehlt „administrative und juristische Maßnahmen“.¹⁴

6. Wohnraum

Das AGG verbietet Benachteiligung auch beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, einschließlich Wohnraum. Allerdings wird bei Wohnraum eine Ausnahme getroffen, die nach Einschätzung verschiedener Seiten die Richtlinie der EU nicht ordnungsgemäß umsetzt: Die Vorschrift findet keine Anwendung, sofern ein Vermieter oder eine Vermieterin **nicht mehr als 50 Wohnungen** vermietet. Damit darf der Besitzer eines Mehrfamilienhauses mit 15 Wohnungen ohne Begründung Menschen mit Migrationshintergrund das Mietverhältnis verwehren. Eine ungleiche Behandlung ist

auch gerechtfertigt, wenn „sozial stabile“ Bewohnerstrukturen geschaffen oder erhalten werden sollen.

Dabei ist gerade hinsichtlich der Wohnverhältnisse eine strukturelle Diskriminierung nachweisbar. So zahlen Personen nicht-deutscher Herkunft trotz schlechterer Wohnbedingungen **höhere Quadratmeterpreise**, viele werden auf dem Wohnungsmarkt diskriminiert.¹⁵ 28,4 Prozent der Haushalte von Migranten/Migrantinnen bezahlen mehr als 35 Prozent ihres Einkommens für Miete, während dies bei deutschen Haushalten bei 23,5 Prozent der Fall ist.¹⁶ Opferberatungsstellen berichten über ungerechtfertigte Kündigungen.

7. Mehrfachdiskriminierungen

Besonders Frauen sind der Gefahr der Diskriminierung aus mehreren Gründen ausgesetzt. Für Deutschland stellt der CEDAW¹⁷-Ausschuss fest, dass Migrantinnen und Minderheiten angehörende Frauen unter „verschiedenen Formen von Diskriminierungen aufgrund von Geschlecht, ethnischer (...) Zugehörigkeit und 'Rasse' leiden“. Deutschland wird aufgefordert, Maßnahmen dagegen zu ergreifen, „sowohl in der Gesellschaft als Ganzes als auch innerhalb ihrer Gemeinschaften sowie zur Achtung und Förderung ihrer Menschenrechte“.¹⁸

EU-weit ist festzustellen, dass Migrantinnen auf dem Arbeitsmarkt besonders eingeschränkt sind und besonders als Putz- oder Kochhilfen oder im Gesundheits- und Pflegebereich unsichere und schlecht bezahlte Stellen innehaben. In vielen Ländern müssen sie noch mehr als Migranten Beschäftigungen annehmen, die unter ihrer Qualifikation liegen. Dabei besteht in der wissenschaftlichen Diskussion Einigkeit darüber, dass unter Mehrfachdiskriminierung nicht einfach zwei Quellen der Diskriminierung zu addieren sind, sondern dass sie eine eigene Qualität hat.¹⁹ So können Frauen muslimischer Herkunft von ihrer eigenen Gemeinschaft aufgrund des Geschlechts und von der Gesellschaft insgesamt aufgrund ihrer ethnischen Herkunft oder Religion diskriminiert werden. Diskriminierungsstrukturen sind komplex. Das Problem ist, dass statistische Daten kaum vorliegen, die Mehrfachdiskriminierung aufzeigen könnten. Während die EU-Richtlinien durch die Aufteilung der Diskriminierungsmerkmale Hindernisse für die Verfolgung von Mehrfachdiskriminierung aufgebaut haben, erleichtert das AGG den Opfern mehrfacher Diskriminierung die Verfolgung.

8. Beweislast und Nachweis

Besonders bei Diskriminierungen aufgrund der ethnischen Herkunft – wie auch gegen Frauen – stellt die **Beweislast** ein Problem dar. Denn die Öffentlichkeit ist heute sensibilisiert dafür, dass diskriminierendes Verhalten rechtliche Folgen nach sich ziehen kann. So werden Spuren diskriminierender Praktiken möglichst vermieden. Im Gesetz wurde dem Rechnung getragen, indem die Beweislast verteilt wurde. Sofern Tatsachen glaubhaft gemacht werden können, die eine Benachteiligung als wahrscheinlich erscheinen lassen (Anscheinsbeweis), muss von der angezeigten Partei, z.B. dem Arbeitgeber, nachgewiesen werden, dass das beanstandete Verhalten nicht auf diskriminierenden Motiven beruht.

Interessant bei Diskriminierungen aufgrund der ethnischen Herkunft oder aufgrund des Geschlechts sind so genannte **Situationstests** – die in Erwähnungsgrund 15 der Richtlinien als mögliches Mittel zum Nachweis einer mittelbaren Diskriminierung erwähnt werden. So hatte sich in der Tschechischen Republik 2003 eine Roma-Frau um eine Stelle in einer Apotheke beworben. Es wurde ihr gesagt, dass diese Stelle schon besetzt sei. Ein paar Minuten später wurde einer gleichaltrigen Nicht-Roma als Testerin, die ein verstecktes Tonbandgerät mit sich führte, ein Vorstellungsgespräch angeboten. Obwohl sie erwähnte, weder eine Ausbildung noch Berufserfahrung zu haben, hieß es vom stellvertretenden Leiter der Apotheke, dass sie eventuell eingestellt werden könnte. Mit Unterstützung einer NRO vor Gericht wurde der Roma-Frau vom städtischen Gericht Prag eine Entschädigung zugesprochen.

9. Fazit

Insgesamt zeigen Untersuchungen zu Deutschland, dass sich strukturell die „Arbeits- und Lebensverhältnisse der ethnischen Minderheiten in den beiden letzten Jahrzehnten deutlich verbessert haben“.²⁰ Heute sind sie in vielerlei Hinsicht von ähnlichen Lebensverhältnissen betroffen wie strukturell benachteiligte deutsche Schichten. Es kommen jedoch zusätzliche, spezifische Probleme hinzu, weshalb die Soziologie von Teilintegration spricht.²¹ So besteht in Deutschland nach wie vor ein enger Zusammenhang zwischen sozialer Herkunft, Migrationshintergrund, Bildungschancen und Armut. Eine demokratische Gesellschaft beruht auf Vielfalt und Toleranz und ist durch solche Tendenzen gefährdet.

Maßnahmen, um Benachteiligung abzubauen und Teilhabe zu fördern, reichen von interkulturellen Trainings und Sensibilisierungsmaßnahmen, von Unterstützungsprogrammen für Eltern über Zuschüsse und Stipendien für Schüler/innen ethnischer Minderheiten bis hin zu Anreizen für Unternehmen, Ausbildungsplätze für Migrantinnen und Migranten anzubieten.²²

Um Diskriminierung, besonders struktureller Diskriminierung, entgegen zu wirken, sind so genannte **Positive Maßnahmen** sinnvoll. Aus der Gleichstellungsarbeit sind diese als Quoten oder so genannte Frauenfördermaßnahmen bekannt. Gemeint sind gezielte Fördermaßnahmen für Angehörige benachteiligter Gruppen. Nach § 5 AGG ist eine unterschiedliche Behandlung zulässig, „wenn durch geeignete und angemessene Maßnahmen bestehende Nachteile“ *verhindert* oder *ausgeglichen* werden sollen. In der Antirassismusrichtlinie heißt der Terminus ebenfalls *verhindert* oder *ausgeglichen* und ist damit schwächer formuliert als der entsprechende Passus in Art. 2 der Richtlinie 76/207 EG, in dem von *beseitigen* die Rede ist. Diskussionen um Maßnahmen zur positiven Diskriminierung fanden bisher im Bereich der Diskriminierungen aufgrund des Geschlechtes statt. Aus den USA und Südafrika kennt man jedoch Einstellungsvorgaben mit **Quotenregelungen** für den öffentlichen Dienst für ethnische Minderheiten. Unter einer Positiven Maßnahme kann aber auch beispielsweise eine **Auftragsvergabe** verstanden werden. So wurden in Schweden Antidiskriminierungsklauseln in öffentliche Verträge aufgenommen, die alle Auftragnehmer/innen in Stockholm dazu verpflichten, bei der Vertragserfüllung bestimmte Antidiskriminierungskriterien einzuhalten. Auftragnehmer/innen, denen eine Nichteinhaltung der Antidiskriminierungsvorschriften nachgewiesen wird, werden bei künftigen Auftragsvergabeverfahren der Behörden nicht mehr berücksichtigt.²³

Nicht zuletzt ist das **gesellschaftliche Klima** entscheidend. Politiker/innen, Journalisten/Journalistinnen und sonstige Personen des öffentlichen Lebens tragen zu diesem maßgeblich bei und müssen von daher dazu beitragen, Rassismus und Diskriminierung anzuprangern.

Zum Weiterlesen:

Publikationen der **Europäischen Kommission** zu „Antidiskriminierung und Beziehungen zur Bürgersgesellschaft“ (u.a. Jahresberichte zu Gleichbehandlung und Antidiskriminierung) unter:

http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/public/pubst_de.htm

„Für Vielfalt – Gegen Diskriminierung“ lautet das Motto der Kampagne der **Europäischen Union**: www.stop-discrimination.info (s. auch GiP 1/07 Seite 32)

Überregionale **Nichtregierungsorganisationen**, die sich mit rassistischer Diskriminierung und Diskriminierung aufgrund von Religion/ Weltanschauung befassen:

- European Network Against Racism (ENAR), www.enar-eu.org
- European Roma Rights Centre (ERRC), www.errc.org
- Anti-racism Information Service (ARIS), www.antiracism-info.org
- Minority Rights Group International (MRG), www.minorityrights.org/
- Amnesty International (AI), www.amnesty.org

Homepage des Informations- und Dokumentationszentrums für Antirassismusarbeit in Nordrhein-Westfalen: www.ida-nrw.de

Anmerkungen

- 1 Auch auf der Weltkonferenz gegen Rassismus und Intoleranz in Durban (2001) ist der Begriff „Rasse“ stark diskutiert worden.
- 2 Sikhs: Rechtssache Mandla gegen Dowell Lee [1983] 2 AC 548; Juden: Rechtssache Seide gegen Gillette Industries Ltd. [1980] IRLR 427.
- 3 Art. 1 Abs. 1 des Internationalen Übereinkommens zur Beseitigung jeder Form von Rassendiskriminierung vom 7. März 1966 (CERD).

- 4 O. De Schutter : Das Diskriminierungsverbot nach dem Europäischen Menschenrechtsgesetz. Seine Bedeutung für die ‚Rassengleichbehandlungsrichtlinie‘ und die Richtlinie zur Gleichbehandlung in der Beschäftigung. Europäische Kommission, Beschäftigung und Soziales, Mai 2005, Seite 16.
- 5 Vgl. ebd.
- 6 Europäische Kommission gegen Intoleranz und Rassismus. ECRI ist ein unabhängiges Gremium, das vom Europarat ins Leben gerufen wurde. „Dritter Bericht über Deutschland“. Verabschiedet am 5. Dezember 2003. CRI (2004), Seite 23.
- 7 Highlights des EUMC-Berichts „Muslime in der Europäischen Union: Diskriminierung und Islamophobie“. 2006, Seite 1.
- 8 Migrant's Experiences of Racism ad Xenophobia in 12 EU Member States. Pilot Study. May 2006, page 35.
- 9 Ebd., Seite 33.
- 10 BAG, Urt. v. 10.10.2002 - 2 AZR 472/01 = BAGE 103, 11.
- 11 Zentrum für Türkeistudien (ZFT), Universität Duisburg-Essen. <http://www.zft-online.de/> [2.1.2006].
- 12 Ebd.
- 13 Vgl. Jürgen Baumert u.a.: PISA 2000. Basiskompetenzen von Schülerninnen und Schülern im internationalen Vergleich. Opladen 2001.
- 14 Abschließende Bemerkungen vom 30. Januar 2004. UN (CRC) 2004.
- 15 Vgl. Familienbericht 2000
- 16 Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration: Bericht der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration über die Lage der Ausländerinnen und Ausländer in Deutschland. Bonn 2005, Seite 115.
- 17 Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form der Diskriminierung der Frau.
- 18 Abschließende Bemerkungen zum 5. Staatenbericht der Bundesregierung.
- 19 Vgl. Sandra Fredman: Mehrfache Diskriminierung und EU-Recht. In: Europäische Zeitschrift zum Antidiskriminierungsrecht. Oktober 2005, Seite 13-19.
- 20 Rainer Geißler: Die Sozialstruktur Deutschlands. Wiesbaden 2002, Seite 294.
- 21 Vgl. ebd.
- 22 Eine Vielzahl von Initiativen findet sich in: Auf Worte folgen Taten. Gesellschaftliche Initiativen zur Integration von Zuwanderern. Verlag Bertelsmann-Stiftung 2003.
- 23 Jahresbericht zur Situation im Hinblick auf Rassismus und Fremdenfeindlichkeit in den Mitgliedstaaten der EU. Zusammenfassung. EUMC 2006, Seite 39.

Vorschau

Heft 3/2007

Erscheint Ende Mai 2007

Themenschwerpunkt: Chancengleichheit

Aufsätze:

- Umsetzung des Jahrs der Chancengleichheit
- Diversity Management in der öffentlichen Verwaltung

Praxisberichte:

- Beschwerdestellen nach dem AGG
- Kompetenzzentrum „Frauen in Ingenieurberufen“

Kommentar:

- Gender Mainstreaming in den Medien