

Newsletter des ADB Leipzig 03/2008

Inhalt

1. Neues aus dem Büro

- a) Hintergrundinformationen zur Beratung: Zahlen und Fakten Januar - Juni 2008
- b) 2 Jahre Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) - scharfes Schwert oder zahnlöser Tiger?
- c) „Fair in der Kita“. Antidiskriminierungspädagogik für ErzieherInnen und SozialpädagogInnen
- d) Sotiria Midelia ist neue Referentin für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

2. Aktuelles

- a) 2 Jahre Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) - Pressemitteilung und Stellungnahme des Antidiskriminierungsverbandes Deutschland (advd)

3. Neue rechtliche Entwicklungen

- a) Erstes bundesweites Prozessurteil nach AGG wegen rassistischer Nicht-Einlasspraxen in Diskotheken
- b) Der Europäische Gerichtshof (EuGH) weitet den Schutz vor Diskriminierung auf Dritte aus
- c) Urteil des EuGH: Diskriminierung durch öffentliche Äußerung auch ohne konkretes Opfer
- d) Urteil des Bundesverfassungsgerichtes: Die Anerkennung der Geschlechtsänderung darf nicht von einer Scheidung vom/von der EhepartnerIn abhängig gemacht werden
- e) Urteil des Bundesverfassungsgerichtes: Regelung über Versorgungsabschlag für teilzeitbeschäftigte Beamte ist nichtig
- f) Arbeitsgericht Köln bestätigt frauenspezifische Stellenausschreibung als AGG-konform

4. Film, Buch, DVD/CD-Tipp

- a) BUCH: re/visionen. Postkoloniale Perspektiven von People of Color auf Rassismus, Kulturpolitik und Widerstand in Deutschland. (2007)
- b) BUCH: Und was sagen die Kinder dazu? Gespräche mit Töchtern und Söhnen lesbischer und schwuler Eltern. (2005)
- c) KINDERBUCH: Zwei Papas für Tango (2006)
- d) DVD: Wer ist Familie? (D 2007)
- e) AUSSTELLUNG: BallARBEIT

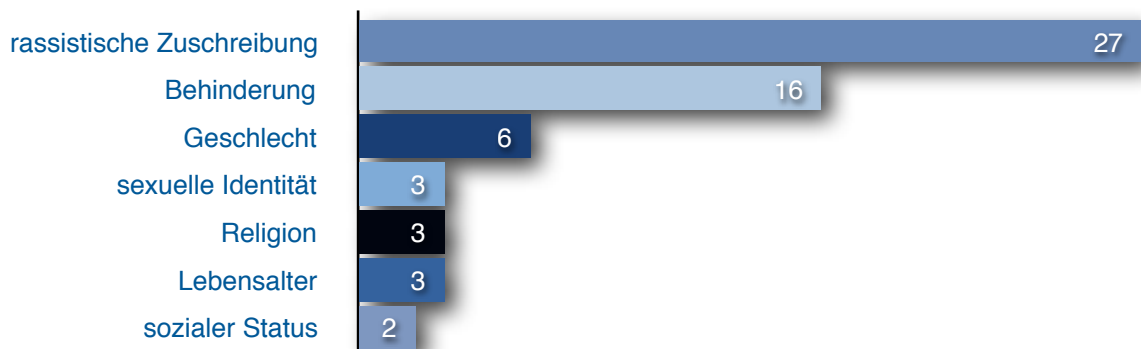
1. Neues aus dem Büro

a) Hintergrundinformationen zur Beratung: Zahlen und Fakten Januar - Juni 2008

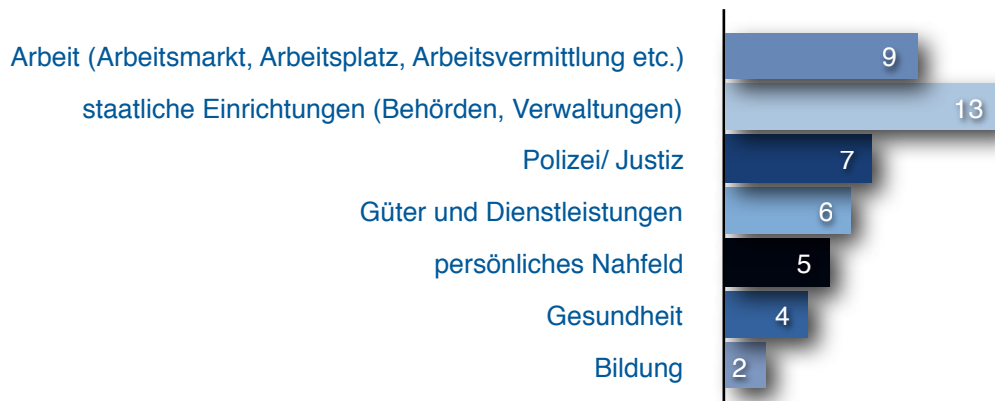
Ein wesentlicher Bestandteil der konkreten Antidiskriminierungsarbeit ist die Beratung und Unterstützung von Menschen, die Diskriminierungen erfahren. Denn: selbst das beste Gesetz ist nur dann gut, wenn es diejenigen erreicht, für die es gemacht wurde. Unsere Beratungsarbeit leistet einen Teil dieser Vermittlung und soll in konkreten Fällen Menschen zu ihrem Recht verhelfen. Zusätzlich ermöglicht diese Arbeit Einblicke in den gesellschaftlichen Alltag, wirft Fragen nach Ursachen und Strukturen von Diskriminierung auf und trägt dazu bei, Diskussionen zu versachlichen.

Für das ersten Halbjahr 2008 hat das ADB 45 Beratungsfälle erfasst. Zum Vergleich: Im Jahr 2007 wurden insgesamt 58 Fälle betreut. Zum überwiegenden Teil waren es die Betroffenen selbst, die unser Angebot wahrnahmen. Der Anteil männlicher und weiblicher KlientInnen war dabei annähernd gleich groß. Etwa ein Drittel der KlientInnen besaßen keinen deutschen Pass.

Die Graphiken 1 bis 3 geben einen Überblick über die Häufigkeit der aufgetretenen Diskriminierungsmerkmale, der Lebensbereiche, in denen Diskriminierung statt fand sowie der Formen von Diskriminierung.



Graphik 1: Diskriminierungsgründe (Mehrfachnennungen möglich)



Graphik 2: Lebensbereiche in den Diskriminierung auftrat (Mehrfachnennungen möglich)



Graphik 3: Formen der Diskriminierung (Mehrfachnennungen möglich)

Beispielfälle aus dem Beratungsalltag

Hinter den Zahlen stehen komplexe Zusammenhänge und persönliche Geschichten. Zur Veranschaulichung der Bandbreite der Anliegen und Illustration der Spannungsverhältnisse, in denen sich die konkrete Arbeit bewegt, sollen hier einige der Fälle kurz skizziert werden.

Ponyreiten nur für „gesunde“ Kinder?

Einem Mädchen mit Down-Syndrom wird der Zutritt zum Ponyreiten verweigert. Die Begründung lautet, dass die Sicherheit des Mädchen aufgrund seiner Behinderung nicht gewährleistet werden könne. Für deutlich jüngere „gesunde“ Kinder gelten diese Bedenken und Einschränkungen allerdings nicht. Die Mutter wehrt sich gegen den pauschalisierenden und auf Unkenntnis beruhenden Ausschluss ihrer Tochter und scheint zunächst Erfolg zu haben. Bei einem erneuten Besuch wenige Monate später wiederholt sich der Vorfall mit wenigen Veränderungen.

Hinweis zu sexueller Orientierung in Arbeitszeugnis

Eine lesbische Frau findet den Satz: „Für die Belange der Belegschaft bewies sie ein umfassendes Einfühlungsvermögen.“ in ihrem Arbeitszeugnis. Im selben Wortlaut findet sie ihn in diversen Listen zu codierten Formulierungen. Dort gilt er als Hinweis auf die sexuelle Orientierung der Beschäftigten. Nach Rücksprache mit dem ADB zu ihren Rechten fühlt sie sich bestärkt und besteht auf eine Änderung.

Schwarz und gehbeeinträchtigt - Keine weiteren Fragen Euer Ehren?

Ein schwarzer Akademiker wird einer Gewalttat verdächtigt, nachdem ihn ein Zeuge aufgrund seiner Hautfarbe und einer Gehbeeinträchtigung wiedererkannt haben will. Der Betroffene beteuert seine Unschuld, legt Beweise vor und stellt Widersprüchlichkeiten der Zeugenaussagen klar heraus. Dennoch kommt es, veranlasst durch Polizei, Staatsanwaltschaft und anschliessend die richterliche Instanz, zu einer Anklage. In der Verhandlung bittet die neu hinzugezogene Staatsanwältin nach kurzer Zeit um eine Unterbrechung und beantragt kurz darauf die sofortige Einstellung des Verfahrens. Der Grund: Auch für sie ist die Beweislage lückenhaft und unplausibel, die Zeugenaussagen bestenfalls widersprüchlich und klar entlastend. Der Ansicht, dass es sich hier um keinen ernsthaften Tatverdacht handele, schliesst sich die Richterin schliesslich an. Der volle Freispruch und die anschliessende Entschuldigung sind ein schwacher Trost für den Angeklagten, dessen berufliche und persönliche Zukunft fast zwei Jahre in der Schwebelage hing und der nicht grundlos juristische Willkür befürchtete.

Wer ich bin, bestimmen Sie?

Eine Transfrau wird in ihrer Schule aufgrund ihrer sexuellen Identität belästigt. Gegen ihren ausdrücklichen und wiederholt formulierten Wunsch wird sie von LehrerInnen als Mann angesprochen und aufgefordert, die Herrentoilette zu benutzen.

Grenzen der Teilhabe

Einem blinden Mann wird die Anschaffung einer Schreibmaschine mit Brailleleiste und Sprachausgabe verweigert. Die zuständige Krankenkasse beruft sich auf die aktuelle Gesetzeslage. Diese bestimmt, dass lediglich schulpflichtige Blinde das Anrecht auf Unterstützung beim Verfassen von Texten haben. Für alle anderen Blinden sei die Teilhabe an der Gesellschaft durch Lesehilfen ausreichend gesichert.

Studieren schwer gemacht

Einer ukrainischen Studentin wird die Verlängerung ihres Aufenthaltstitels verweigert. Die Ausländerbehörde verdächtigt sie, nicht zielgerichtet genug zu studieren. Nach Einschaltung verschiedener Institutionen und eines Rechtsanwaltes wird der Titel verlängert. In Gesprächen mit Verantwortlichen auf Seiten der Universität wird deutlich, dass es sich nicht um einen Einzelfall handelt, sondern in einer Reihe von Fällen Entscheidungen ohne die nötige Sachkenntnis gefällt wurden. In der Zwischenzeit gab es einen Workshop für BehördenmitarbeiterInnen, um die universitätsinternen Abläufe zu vermitteln.

Arbeitsweise der Beratung und Formen der Unterstützung

Erste Aufgabe der Beratung ist es zunächst einmal einen Raum für die Diskriminierungserfahrungen der KlientInnen zu bieten, diesen zuzuhören und sie emotional zu unterstützen. In vertraulichen Gesprächen kann das Erlebte zur Sprache kommen und wird als persönliche Erfahrung nicht hinterfragt.

In einem zweiten Schritt wird die aktuelle Situation gemeinsam strukturiert und nach Handlungsmöglichkeiten gesucht. Richtung und Tempo in diesem Prozess geben die KlientInnen mit ihren Anliegen und Vorstellungen vor.

Die konkreten Interventionsmöglichkeiten des ADB sind breitgefächert. In der nachfolgenden Tabelle sind unsere wichtigsten Arbeitsinstrumente dargestellt, die je nach Fall eine klärende,

vermittelnde aber auch konfrontierende Funktion übernehmen. Nach Abschluss der Beratung werden die Fälle dokumentiert und fließen als Material in unsere zielgerichtete politische und Öffentlichkeitsarbeit ein.

Interventionsmöglichkeiten des ADB

- Information über Rechte und Handlungsoptionen selbständig und mit Unterstützung des Büros
- Kontaktaufnahme zu Beschuldigtem mit Bitte um Stellungnahme (z.B. Telefonat, Beschwerdebrief)
- Einschaltung von Vorgesetzten
- eigene Recherche/ Untersuchung/ Testing
- Unterstützung bei Disziplinarverfahren/Dienstaufsichtsbeschwerden
- Begleitung bei Gesprächen, Anhörungen, Verhandlungen/ Prozessen
- Vermittlung/ Mediation
- Öffentlichkeits- und Medienarbeit
- Einflussnahme durch Politik
- Weitervermittlung an andere Fachberatungsstellen
- Vermittlung von kompetenten AnwältInnen

Das AGG bietet für diese Arbeit eine inhaltliche Orientierung und wird von uns in vielen Einzelfällen genutzt, um sowohl den KlientInnen als auch der diskriminierenden Partei die Berechtigung und gesellschaftliche Legitimation der Beschwerde deutlich zu machen. Als hinderlich erleben wir das unzureichende Schutzniveau für einige Diskriminierungsmerkmale und die zur kurzen Fristen zur Anmeldung rechtlicher Ansprüche, die außergerichtliche Lösungen mitunter blockieren.

Weitere Informationen zur Beratungstätigkeit des ADB Sachsen im ersten Halbjahr 2008 unter:

➔ www.adb-sachsen.de/media/documents/1218809315.pdf

b) 2 Jahre Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) - scharfes Schwert oder zahloser Tiger? (Presseerklärung vom 15.08.2008)

Zwei Jahre nach der kontrovers diskutierten Verabschiedung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes zeigt sich: die Befürchtungen aus Wirtschaft und Politik waren unbegründet. Menschen mit Diskriminierungserfahrungen und Betroffenenverbände ziehen eine positive Bilanz. Gleichzeitig kritisieren sie Lücken und wünschen sich eine größere Durchsetzungskraft des Gesetzes.

„Die viel beschworene Klageflut ist nicht eingetreten.“, zieht Anne Kobes vom Antidiskriminierungsbüro Sachsen mit Sitz in Leipzig ein erstes Fazit. „Dieses Schreckgespenst sollte endlich eingemottet werden und Platz machen für eine sachliche Diskussion um Chancen und Nutzen des Gesetzes. Das AGG ist ein Schritt in Richtung einer diskriminierungsfreien Gesellschaft, in der Teilhabe nicht durch Herkunft, Geschlecht, Lebensalter, sexuellen Identität, Religion oder eine Behinderung eingeschränkt wird.“

Ist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz nun ein scharfes Schwert oder ein zahloser Tiger? „Es ist wohl am ehesten eine Mischung, ein Tiger mit Gebiss.“, fasst Kobes die Erfahrungen des ADB Sachsen zusammen. Es fehlt an Biss, weil es Betroffenen im konkreten Fall oft schwer fällt, Diskriminierungen zu erkennen und nachzuweisen. Eine niedrigschwellige, professionelle Beratung vor Ort, die sie dabei unterstützen könnte, ist die Ausnahme. Auch die Entscheidung zur Rechtsdurchsetzung mithilfe einer Klage wird durch das fehlende Verbandsklagerecht erschwert - die Risiken eines Prozesses lasten so allein auf den Schultern der Diskriminierungsopfer. In der Konsequenz bleiben diskriminierende Strukturen so vorerst bestehen, weil beispielsweise nur wenige Frauen die nach wie vor existierende Lohnungleichheit zwischen den Geschlechtern auf gerichtlichem Weg beanstanden. Schliesslich würden auch höhere Schadensersatzsummen Betroffenen den Gang vor Gericht und den Umgang mit den Folgen, auch erfolgreicher Klagen, erleichtern.

Andererseits gab es in den zwei Jahren seit Bestehen des AGG erste wegweisende Urteile. So verhandelte jüngst das Amtsgericht Oldenburg einen Fall wegen des verweigerten Zugangs zu einer Diskothek aufgrund der ethnischen Herkunft. Dem Kläger wurde eine Schadensersatzsumme in Höhe von 500 Euro zugesprochen. Um schließlich Rechtssicherheit

und Rechtsklarheit im Umgang mit dem AGG zu erreichen, bedarf es weiterer Urteile, die nicht zuletzt dazu beitragen, die zahlreichen unbestimmten Rechtsbegriffe mit Leben zu füllen.

Positiv festzuhalten ist schliesslich auch die gestiegene Sensibilität gegenüber diskriminierenden Verhaltensweisen und Verfahren. Die Zahl derer, die im Antidiskriminierungsbüro Sachsen Rat suchten, wächst seit Inkrafttreten des Gesetzes stetig. Hauptsächlich sind es Menschen mit Diskriminierungserfahrungen, aber es gibt auch Unternehmen und Verwaltungen, die sich vertrauensvoll an die Beratungsstelle wenden.

c) **„Fair in der Kita“. Antidiskriminierungspädagogik für ErzieherInnen und SozialpädagogInnen.** Ein Projekt des Antidiskriminierungsbüro Sachsen

„Die bestehende Vielfalt von Lebenssituationen und Lebensorientierungen stellt schon Kindergruppen vor die Anforderung, mit Differenzen umzugehen, Andersartigkeit anzuerkennen und Abwertungs- und Ausgrenzungsbestrebungen zu vermeiden. In dieser Hinsicht bieten sich für Erzieherinnen und Erzieher zahlreiche Möglichkeiten, soziale Bildungsprozesse anzuregen und zu fördern.“ Sächsischer Bildungsplan

Chancengleichheit fördern - Neue Herausforderungen für die pädagogische Praxis

Unsere Gesellschaft wird zunehmend vielfältiger. Diese wachsende Heterogenität spiegelt sich auch in den Anforderungen in der Kita wider. Pädagoginnen und Pädagogen stehen dabei vor der verantwortungsvollen Aufgabe, allen Kindern positive Bildungserfahrungen zu ermöglichen.

Jedes Kind muss Teil haben können und tatsächliche Chancengleichheit erfahren, egal ob Junge oder Mädchen, ob mit Migrationshintergrund, mit einer Behinderung oder aus sozial benachteiligten Familien. Erzieherinnen und Erzieher sind hierbei die Schlüsselpersonen in der Kita: Sie müssen erkennen, wenn ein Kind benachteiligt oder ausgeschlossen wird. Und sie sollen eindeutig Position dagegen beziehen, denn Ausgrenzungen und Benachteiligen hemmen Bildungsprozesse und Entwicklungspotentiale der Kinder.

Die Fortbildung „Fair in der Kita“ für pädagogische Fachkräfte im Elementarbereich vermittelt die Grundlagen einer Pädagogik der Antidiskriminierung und stärkt die Kompetenzen, Mechanismen von Diskriminierung im Berufsalltag zu erkennen und ihnen aktiv entgegenzutreten.

Zielgruppe

Die Fortbildung richtet sich an ErzieherInnen und SozialpädagogInnen. Sie ist auch als Teamfortbildung möglich.

Ziele

Die Fortbildung „Fair in der Kita“ verfolgt die Zielstellung, kritisches Denken gegenüber Vorurteilen, Einseitigkeiten und Diskriminierung anzuregen sowie Vielfalt und Teilhabegerechtigkeit für alle Kinder zu befördern.

Den TeilnehmerInnen erlangen zum einen Wissen über die verschiedenen Formen und Auswirkungen von Diskriminierungen. Zum anderen steht die Sensibilisierung der PädagogInnen für Benachteiligungen von Kindern im Mittelpunkt. Die TeilnehmerInnen entwickeln einen Antidiskriminierungsblick für ihren pädagogischen Alltag und lernen praxisorientierte Methoden für die Arbeit mit den Kindern kennen.

Die inhaltlichen Schwerpunkte

- Einführung in die Antidiskriminierungspädagogik
- Formen, Erscheinungsweisen und Ebenen von Diskriminierung
- Persönliche Vorurteile und gesellschaftliche Ungleichheit als Grundlage von Diskriminierung
- Selbstreflexion zur Rolle von ErzieherInnen und PädagogInnen
- Kleine Kinder und Vorurteile
- Vielfaltsmerkmale und Diskriminierung in der Kita:
 - o Sichtbar verschieden? Rassismus bei Erwachsenen und Kindern
 - o Typisch Mädchen, typisch Junge? - Geschlecht und Diskriminierung
 - o Ganz normal anders - Regenbogenfamilien

- o Arm dran, und dann? - Sozialer Status und Diskriminierung
- o Behindert sein - behindert werden - Diskriminierung und Menschen mit Behinderung
- Praxisbeispiele

Methoden

Die Methoden orientieren sich an den Erfahrungen, welche die Teilnehmenden aus ihrem beruflichen Alltag mitbringen. Sie sind praxisnah, interaktiv und abwechslungsreich. z.B. Kleingruppenarbeit, Rollenspiele, Diskussionsrunden, Vorträge, Materialschau, Video usw.

Kosten

Die Fortbildung ist Teil des Bundesprogramms „Vielfalt tut gut“. Deshalb fallen für Sie keine Teilnahmegebühren an. In der Regel findet die Weiterbildung in Ihren Räumen statt. Wenn dies nicht möglich ist, können nach Bedarf Schulungsräume kostenpflichtig vor Ort organisiert werden.

Dauer

Die Fortbildung ist modularartig in Kern- und Ergänzungsmodulen aufgebaut. Sie dauert im Kernmodul 2 Tage à 8 Stunden und ist in Abstimmung mit Ihren Zeitressourcen erweiterbar. Nach Ihrem Bedarf und Ihren Interessenschwerpunkten passen wir im Vorfeld das Detailprogramm und den zeitlichen Ablauf an.

ReferentInnen

Die TrainerInnen der Fortbildung Heike Fritzsche und Ulrich Schuster haben langjährige Erfahrungen im Bereich der Erwachsenenbildung. Beide haben Lehraufträge im Bereich Antidiskriminierungspädagogik an der HTWK Leipzig (BA-Studiengang Frühpädagogik) sowie an der Evangelischen Hochschule für Soziale Arbeit Dresden (Studiengang Elementar- und Hortpädagogik).

AnsprechpartnerInnen: Heike Fritzsche (heike.fritzsche@adb-sachsen.de)
Ulrich Schuster (uli.schuster@adb-sachsen.de)

Das Projekt wird gefördert durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend im Rahmen des Bundesprogramms 'Vielfalt tut gut. Jugend für Vielfalt, Toleranz und Demokratie' sowie durch das Landesprogramm 'Weltoffenes und tolerantes Sachsen'.

d) Sotiria Midelia ist neue Referentin für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

Im Juli 2008 haben wir unsere Mitarbeiterin Larissa Gaenko, Referentin für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, verabschiedet. Wir bedanken uns an dieser Stelle noch einmal herzlich für Larissas Engagement und die gute Zusammenarbeit und wünschen ihr viel Erfolg für ihre zukünftigen Pläne.

Im September 2008 hat Sotiria Midelia die Nachfolge von Larissa Gaenko angetreten. Frau Midelia hat Soziologie, Politikwissenschaften und Mittlere und Neuere Geschichte studiert und zuvor bereits im Projekt Antidiskriminierungspädagogik des ADB mitgearbeitet. Wir begrüßen sie herzlich und freuen uns auf die gemeinsame Arbeit.

2. Aktuelles

a) 2 Jahre Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) - Pressemitteilung und Stellungnahme des Antidiskriminierungsverbandes Deutschland (advd)

Der Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd) hat anlässlich des zweijährigen Bestehens des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes in seiner Pressemitteilung eine verhaltene Bilanz gezogen: Wenngleich das AGG langsam in die gesamtgesellschaftlichen Strukturen Einzug gefunden hat, wurden viele Chancen verpasst - meist auf Kosten von Betroffenen.

In der detaillierten Stellungnahme führt der advd und die in ihm organisierten Antidiskriminierungsstellen/ -büros, Selbstorganisationen und wissenschaftlichen Einrichtungen den erhöhten Handlungsbedarf aus, der auf Seiten des Bundes, der Länder und der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) gesehen wird. Im Interesse der von Diskriminierung Betroffenen wird gefordert:

1. Entwicklung eines Bundesprogramms für die Schaffung und Etablierung einer Antidiskriminierungskultur in Deutschland gemeinsam mit den Bundesländern (ähnlich dem Bundesprogramm "Jugend für Vielfalt und Demokratie");
2. Etablierung einer flächendeckenden Beratungsinfrastruktur sowie deren finanzielle Absicherung durch Bund, Länder und Kommunen;
3. Durchführung einer mehrsprachigen Image- und Informationskampagne für das AGG, die sich auch gezielt an potentiell von Diskriminierung Betroffene richtet;
4. Anerkennung von Antidiskriminierungspolitik als Querschnittsaufgabe mit oberster Zuständigkeit;
5. Etablierung eines Diskriminierungsschutzes im Bereich Bildung auf Länderebene zur Umsetzung von § 2 Abs. 1 Zif. 7 AGG;
6. Unterstützung des Vorschlags der Europäischen Kommission vom 03.07.2008 für eine neue Antidiskriminierungsrichtlinie, die ein einheitliches Schutzniveau für alle Diskriminierungsmerkmale gewährleisten soll;
7. Erleichterung der Rechtsmobilisierung durch:
 - Einführung einer echten Beweislastumkehr,
 - Einführung eines Auskunftsrechts für Betroffenen bzw. der sie vertretenden Antidiskriminierungsstellen,
 - Einführung eines echten Verbandsklagerechts für Antidiskriminierungsverbände wie z.B. im Verbraucherschutz oder im Rahmen des SGB IX,
 - Ausstattung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes mit weitreichenden Befugnissen und Ressourcen,
 - Erweiterung des Anwendungsbereichs des zivilrechtlichen Teils des AGG unabhängig vom Vorliegen eines Massengeschäftes auf alle sechs Merkmale,
 - Rechtshilfefonds für Betroffene,
8. vollständige sowie konsistente Umsetzung der europäischen Antidiskriminierungsrichtlinien, die bereits in drei Vertrags-verletzungsverfahren durch die Europäische Kommission beanstandet wurde.
Dazu gehören z.B.:
 - Verlängerung der Fristen zur Geltendmachung von Ansprüchen,
 - Abschaffung der Rechtfertigung von Ungleichbehandlungen zum Erhalt sozial stabiler und ausgewogener Siedlungsstrukturen und keine zahlenmäßige Begrenzung der Definition von Massengeschäften auf die Vermietung von mehr als 50 Wohnungen,
 - unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder Weltanschauungen nicht allein im Hinblick auf das Selbstbestimmungsrecht einer Religionsgemeinschaft oder Vereinigung, sondern nur unter gleichzeitiger Berücksichtigung der Art der beruflichen Tätigkeit.

Beide Texte finden sich in vollständiger Form auf den Seiten des ADB:

➔ **Presseerklärung** vom 18. August 2008: www.adb-sachsen.de/media/documents/1219928609.pdf

➔ **Stellungnahme** vom 12. September 2008: www.adb-sachsen.de/media/documents/1221643643.pdf

3. Neue rechtliche Entwicklungen

a) Erstes bundesweites Prozessurteil nach AGG wegen rassistischer Nicht-Einlasspraxen in Diskotheken

Ein Student aus Kamerun der Universität Oldenburg verklagte den Inhaber einer Oldenburger Diskothek, wo ihm 2007 wegen rassistischer Zuschreibungen der Einlass verweigert wurde. Begleitet wurde er dabei von zwei weiteren StudentInnen und einem Uni-Dozenten begleitet. Sie wollten zum einen einen gemütlichen Abend verbringen und zum anderen testen, ob der Kameruner in die Disko gelassen werde.

Der Richter des Amtsgerichtes Oldenburg erkannte in der Urteilsverkündung am 23.07.08 den Vorwurf der Diskriminierung auf der Grundlage des AGG als gegeben an und sprach dem Betroffenen einen Schadensersatz von 500 Euro zu. Grundsätzlich ist das Urteil begrüßenswert, da das AGG einmal mehr praktische Anwendung gefunden hat und es möglicherweise zu einer Signalwirkung auf andere Betroffene kommt, sich gegen erlittene Diskriminierung zur Wehr zu setzen. Gleichzeitig ist es zu einer Schuldverteilung zu Ungunsten des diskriminierten Menschen gekommen. Der Betroffene muss nämlich einen Teil der Prozesskosten selbst tragen, da der Richter die Tatsache, dass der Diskobesuch auch einen Test der gängigen Einlasspraxis darstellen sollte, als eine Milderung des Schweregrades der Würdeverletzung wertete. Ebenfalls kritikwürdig ist die Höhe des Schadensersatzes von lediglich 500 Euro. Die von der europäischen Antirassismusrichtlinie geforderte abschreckende Wirkung ist damit wohl kaum zu erzielen. Auf der Webseite des ADB Sachsen können Sie die Pressemitteilung des advd und ein Interview mit dem Betroffenen lesen.

➔ [Pressemitteilung des advd: www.adb-sachsen.de/media/documents/1217328887.pdf](http://www.adb-sachsen.de/media/documents/1217328887.pdf)

➔ [Interview: www.spiegel.de/unispiegel/studium/0,1518,568817,00.html](http://www.spiegel.de/unispiegel/studium/0,1518,568817,00.html)

b) Der Europäische Gerichtshof (EuGH) weitet den Schutz vor Diskriminierung auf Dritte aus

Am 17.7.08 verkündete der EuGH das Urteil in der Rechtssache Coleman (Rs. C-303/06). Er ging der Frage nach, ob Schutz vor Diskriminierungen aus der Richtlinie 2000/78/EG nur derjenige beanspruchen kann, der selbst behindert ist, oder ob auch Dritte vom Anwendungsbereich der Richtlinie erfasst sind. Die Klägerin, Mutter eines behinderten Sohnes hatte ihre Arbeitgeberin verklagt, da sie von dieser als „faul“ bezeichnet wurde, wenn sie freinehmen wollte, um ihren Sohn zu betreuen und diese ihr vorgeworfen hatte, sie benutze ihr „Scheiß-Kind“, um ihre Arbeitsbedingungen zu manipulieren. Der Gerichtshof entschied, dass das Verbot der unmittelbaren Diskriminierung nicht auf Personen beschränkt sei, die selbst behindert sind. Erfahre ein Arbeitnehmer, welcher selbst nicht behindert ist, durch einen Arbeitgeber eine weniger günstige Behandlung als andere Arbeitnehmer in einer vergleichbaren Situation und es sei nachgewiesen, dass diese Benachteiligung des Arbeitnehmers wegen der Behinderung eines Kindes erfolgt ist, für das er im Wesentlichen die erforderlichen Pflegeleistungen erbringt, so verstoße eine solche Behandlung gegen die Richtlinie 2000/78. Begründet wurde die Auffassung mit dem Zweck der Richtlinie, der auf die Bekämpfung jeder Form der Diskriminierung aus Gründen einer Behinderung in Beschäftigung und Beruf gerichtet sei. Das Diskriminierungsverbot gelte nicht für eine bestimmte Kategorie von Personen sondern in Bezug auf die in Art. 1 der Richtlinie genannten verpönten Merkmale. Das Urteil hat weitreichende praktische Bedeutung, zumal es entsprechend auf die anderen in dieser sowie in der Richtlinie 2000/43/EG genannten Merkmale – Rasse, ethnische Herkunft, Religion, Weltanschauung, Alter, und sexuelle Ausrichtung – zu übertragen sein dürfte.

EuGH, Urteil v. 17.07.08 – Rs. C-303/06

c) Urteil des EuGH: Diskriminierung durch öffentliche Äußerung auch ohne konkretes Opfer

In Belgien verklagte eine Antidiskriminierungsstelle den Unternehmer einer Firma, die Türen und Garagentore herstellt. Dieser hatte in einem Fernsehinterview erklärt, dass er Marokkaner und andere Ausländer bei der Suche nach Monteuren nicht einstellen würde, da er sich nach den Forderungen seiner KundInnen richten müsse und diese ausländische Monteure oft nicht ins Haus ließen. Die Klage ging bis zum EuGH und der entschied am 10.07.08, dass bereits mit der Aussage, man wolle einen bestimmten Personenkreis wegen seiner ethnischen Herkunft nicht einstellen, der Arbeitgeber eine unmittelbare Diskriminierung im Sinne der einschlägigen EU-Richtlinie 2000/43 begehe. Es sei nicht erforderlich, dass ein selbst betroffener Diskriminierter

Klage, denn auch wenn sich keine betroffene Person melde, könne trotzdem eine unmittelbare Diskriminierung vorliegen. Ziel der Richtlinie ist es, einen Arbeitsmarkt der sozialen Integration zu fördern und dieses Ziel werde behindert, wenn Bewerber wegen ausländerfeindlicher Haltungen abgeschreckt werden. In Deutschland wäre eine Klage ohne eine geschädigte Person allerdings gar nicht möglich gewesen, da weder die Antidiskriminierungsstelle des Bundes noch private Antidiskriminierungsverbände ein eigenes Verbandsklagerecht haben. Ihnen steht lediglich das Recht zu, Klagewillige zu beraten und Beistand zu leisten. Gewerkschaften und Antidiskriminierungsorganisationen in Deutschland fordern seit langem ein eigenes Klagerecht, da die Betroffenen aus verschiedenen Gründen von Individualklagen zurückschrecken.

EuGH, Urteil v. 10.07.08 - C -54/07

d) Urteil des Bundesverfassungsgerichtes: Die Anerkennung der Geschlechtsänderung darf nicht von einer Scheidung vom/von der EhepartnerIn abhängig gemacht werden

Als Voraussetzung für die personenstandsrechtliche Anerkennung der Geschlechtsänderung mussten Ehepaare, bei denen ein Partner während der Ehe seine Transsexualität erkennt, sich bislang scheiden lassen. Begründet wurde das damit, dass eine Ehe nur zwischen Frau und Mann geschlossen werden dürfe, nicht dagegen zwischen zwei Menschen des selben Geschlechts. Das Bundesverfassungsgericht hat jetzt entschieden, dass die rechtliche Anerkennung der Geschlechtsänderung nicht von der Ehelosigkeit abhängig gemacht werden darf. Das verstoße gegen den grundgesetzlichen Schutz von Ehe und Familie. Der Gesetzgeber ist jetzt gefordert, diese diskriminierende und verfassungswidrige Regelung im Transsexuellengesetz schnellstmöglich zu ändern. Dabei steht nach Maßgabe des Gerichts als Alternative offen, den PartnerInnen eine Lebenspartnerschaft zu ermöglichen, die dem rechtlichen Status der Ehe entspricht, oder aber angesichts der geringen Zahl der Betroffenen, hinzunehmen, dass es in dieser Fallkonstellation gleichgeschlechtliche Ehen gibt.

BVerfG, Urteil vom 27.05.08 - 1 BvL 10/05

e) Urteil des Bundesverfassungsgerichts: Regelung über Versorgungsabschlag für teilzeitbeschäftigte Beamte ist nichtig

Das Bundesverfassungsgericht entschied am 18.06.2008, dass die bisherige Regelung des Versorgungsabschlags für Beamte in Teilzeitbeschäftigung geschlechterdiskriminierend und deshalb nichtig sei. Da vor allem Frauen aus familiären Gründen Teilzeitarbeit leisten, stelle der Abschlag eine mittelbare Frauendiskriminierung da. Der EuGH wies bereits in einem Urteil vom 23.10.03 darauf hin, dass die Regelung des §85 BeamtVG in Verbindung mit § 14 Abs. 1 BeamtVG a.F. im Widerspruch zu dem Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen aus Art. 141 EG stehe. Damit setzt der EuGH seine Rechtsprechung zur mittelbaren Diskriminierung fort. Die mittelbare Diskriminierung ist seit dem 18.08.2006 auch im deutschen Recht geregelt: in § 3 Absatz 2 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz.

BVerfG, Urteil vom 18.06.08 - 2 BvL 6/07

f) Arbeitsgericht Köln bestätigt frauenspezifische Stellenausschreibung als AGG-konform

Die Beratungs- und Informationsstelle für Migrantinnen und Flüchtlingsfrauen agisra in Köln richtete letztes Jahr die Stellenausschreibung für eine Beraterin explizit nur an Frauen mit Migrationshintergrund. Ein männlicher Bewerber sah hierin eine Benachteiligung wegen seines Geschlechts und reichte Klage nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) beim Arbeitsgericht Köln ein.

Die zuständige RichterIn urteilte am 06. August 2008, dass die Eingrenzung der Ausschreibung aufgrund des Aufgabenprofils gerechtfertigt sei, ein Verstoß gegen das AGG läge nicht vor. "Für uns ist das Gleichbehandlungsgesetz als Mittel zur Bekämpfung von Benachteiligung wichtig.", sagte Behshid Najafi von Agisra nach der Verhandlung. Aber das könne doch nicht bedeuten, dass damit Schutz- und Freiräume für Frauen verloren gehen." (Kölner Stadt-Anzeiger, 06.08.2008)

ArbG Köln, Urteil vom 5.8.2008 - Az.: 9 Ca 7687/07

4. Film, Buch, DVD/CD-Tipp

- a) **BUCH: re/visionen. Postkoloniale Perspektiven von People of Color auf Rassismus, Kulturpolitik und Widerstand in Deutschland.**

Kien Nghi Ha, Nicola Lauré al-Samarai, Sheila Mysorekar (Hg.), Unrast-Verlag, Münster, 2007, 24,00 Euro

Im vorliegenden Band werden erstmals kritische Stimmen ausnahmslos von People of Color zusammen gebracht – Schwarze Deutsche, Roma und Menschen mit außereuropäischen Flucht- und Migrationshintergründen. Ihre widerständige Wissensproduktion und ihr politischer Erfahrungsaustausch bringen alternative Diskussionen hervor. Sie setzen sich mit Rassismus, Islamophobie und ausgrenzenden Migrations- und Integrationsregimes auseinander und diskutieren Fragen von individuellem und kollektivem Widerstand, antirassistischer Kulturpolitik und postkolonialen Denkansätzen. Selbstbestimmte Räume und solidarische Visionen werden sichtbar, welche die rassistische Logik des Teilens und Herrschens herausfordern und auf grenzüberschreitende Identitäten und Bündnisse zielen.

Die politischen Analysen, literarischen Essays, Glossen sowie Gespräche verweisen auf eine große Bandbreite von Ausdrucksformen. Zu Wort kommen Theoretiker/-innen, Aktivist/-innen und Kulturarbeiter/-innen. Ihre Standpunkte sind vielschichtig und unterschiedlich, doch verbindet sie ein gemeinsamer gesellschaftlicher Ausgangspunkt: Alle vermessen, von diversen rassifizierten Subjektpositionen aus, den dominanten Mainstream in neuer Weise. Durch den People of Color-Ansatz wird ein Paradigmenwechsel möglich, der die weiße Norm hinterfragt und nachhaltig untergräbt. Ein Ziel dieses Buches ist es, andere Sensibilitäten und Artikulationen zugänglich zu machen und mit befreienden Impulsen in aktuelle politische Debatten einzugreifen, die bisher von weißen Perspektiven geprägt sind. (Verlag)

- b) **BUCH: Und was sagen die Kinder dazu? Gespräche mit Töchtern und Söhnen lesbischer und schwuler Eltern.**

Uli Streib-Brzič und Stephanie Gerlach, Erschienen im September 2005 : Querverlag, 14,90 Euro

Das Vorurteil, Kinder von homosexuellen Eltern hätten ein schweres Schicksal, sie seien Diskriminierungen in Schule und Peergroup ausgesetzt, und würden überdies zur Homosexualität erzogen, ist immer noch weit verbreitet. Wir finden, dass es höchste Zeit ist, die Kinder, die mit lesbischen Müttern oder schwulen Vätern aufwachsen, selbst einmal zu Wort kommen zu lassen und die Diskussion zum Thema lesbisch-schwule Lebensweisen um die Perspektiven der Kinder zu erweitern.

Die meisten Kinder aus so genannten Regenbogenfamilien stammen aus vorhergehenden heterosexuellen Beziehungen, doch immer mehr Lesben und Schwule erfüllen sich ihren Kinderwunsch auf vielfältige Weise. Dass sich Kinder von Lesben oder Schwulen in ihrer Entwicklung nicht signifikant von Kindern aus heterosexuellen Familien unterscheiden, ist mittlerweile auch in deutschsprachigen Fachkreisen bekannt.

In diesem Band kommen 36 Töchter und Söhne zwischen sechs und 31 Jahren zu Wort. Sie berichten über ihr Verhältnis zu ihren Eltern, wie es ihnen in der Schule geht, ob sie Diskriminierungen erfahren und wie sie darauf reagiert haben, wie es für sie ist, Eltern zu haben, die nicht dem Mainstream entsprechen, welche Einstellung sie zu Toleranz haben, wie sie sich selbst sexuell orientieren und wie sie sich ihre Zukunft wünschen. Ihre Geschichten sind so unterschiedlich wie sie selbst. Und sie erzählen davon, dass ihre Familien eigentlich gar nicht so anders sind – oder doch völlig aus dem Rahmen fallen.

Ergänzend zu den Porträts werden außerdem die Ergebnisse der aktuellen wissenschaftlichen Untersuchungen zur psychosozialen und sexuellen Entwicklung Kinder lesbisch-schwuler Eltern kurz zusammengefasst.

Mehr Informationen unter: www.undwassagendiekinderdazu.de

c) **KINDERBUCH: Zwei Papas für Tango**

Edith Schreiber-Wicke und Carola Holland, Thienemann 2006, 11,90 Euro

Die Pinguine Roy und Silo leben im Zoo von New York und geben ihren Pflegern einiges Kopfzerbrechen auf, denn die beiden Jungs interessieren sich einfach nicht für Pinguinmädchen, sondern stecken immer nur zu zweit zusammen. Als sie getrennt werden, ist die Trauer groß. Da man das nicht mit ansehen kann, kommen sie wieder zusammen in ein Gehege und die Wiedersehensfreude ist groß. Die beiden Jungs bauen zusammen ein Nest und beginnen - sehr zur Verwunderung der Pfleger - mangels Ei einen Stein auszubrüten. Auch das kann man nicht mit ansehen. Deshalb schieben die Pfleger ihnen ein echtes Pinguin-Ei unter. Heraus schlüpft Tango - und die Familie ist komplett. Keine Familie wie jede andere, aber eine glückliche. (Verlag)

d) **DVD: Wer ist Familie?**

Michael Schaub und Kirsten Steinbach, Dokumentarfilm, Deutschland 2007, 28 Minuten, 11,95 Euro zzgl. Versandkosten

Der allgemeine Wunsch nach individueller Selbstbestimmung wirkt sich auch auf das heutige Verständnis von Familie aus. Vielfältige Möglichkeiten der Lebensgestaltung entstehen. Manche Familienformen ringen dennoch um ihre rechtliche und gesellschaftliche Anerkennung.

In dem Dokumentarfilm „Wer ist Familie?“ werfen Michael Schaub und Kirsten Steinbach einen Blick in die Privatsphäre einer außergewöhnlichen Familie und zeigen die Komplexität eines Lebensmodells auf, das so andersartig und doch so normal erscheint. Die Diplomanden zeichnen ein gefühlsvolles Bild von drei ungewöhnlichen Persönlichkeiten und verdeutlichen die Kontraste zwischen traditionellen Werten und Wahrhaftigkeit im 21. Jahrhundert.

Mehr Informationen und Bestellmöglichkeit unter <http://www.wer-ist-familie.de>

e) **AUSSTELLUNG: BallARBEIT. Eine Wanderausstellung zum Thema Fußball & Migration**

29.09 - 10.10.2008	in Leipzig, im Foyer des Geisteswissenschaftlichen Zentrums der Universität Leipzig (GWZ) Beethovenstr. 15
20.10. - 14.11.2008	in Halle/Saale im Stadtmuseum (Christian-Wolff-Haus)

Eine Spurensuche: Am Anfang steht der Ball, der Ball als Wanderer über den Kontinent. Seit der Entwicklung des modernen Fußballs spielen (Ein-)Wanderer hier tragende Rollen. Sozialer und kultureller Wandel der Zeit werden im Fußball wie unter einem Brennglas sichtbar. Ein Kennzeichen dafür ist Migration: Von der UEFA Champions League bis zur F-Jugend bilden sich verschiedene Realitäten einer multikulturell geprägten Gesellschaft ab.

Der Verein „Roter Stern Leipzig“ präsentiert Anspielstationen und Streifzüge durch Fußball und Migration. Ausschnitte von Profifußballern als globale Nomaden zum Fußball als Feld für Integration: Was kann Fußball leisten? Die Ausstellung Ballarbeit macht migrantische Selbstorganisation sichtbar, stellt die Hintergründe einiger Profispieler vor. Wieso hat Marseille Zinedine Zidane so geprägt? Warum spielen beim belgischen Profiklub Beveren überwiegend Spieler von der Elfenbeinküste?

Ballarbeit ist ein Versuch, das Zusammenspiel von Fußball und Migration erfahrbar zu machen. Gegen Rassismus und Diskriminierung.

Neben Führungen, speziell auch für Schulklassen, wird ein umfangreiches Rahmenprogramm zur Ausstellung geben.

Aktuelle Informationen unter:

Roter Stern Leipzig ´99 e.V. www.roter-stern-leipzig.de

Flutlicht - Verein für antirassistische Fußballkultur: www.flutlicht.org

Antidiskriminierungsbüro Sachsen
Kochstraße 14 04275 Leipzig
info@adb-sachsen.de
www.adb-sachsen.de