

Landesprogramm für Akzeptanz und Vielfalt

Auftaktveranstaltung am 23. April 2016 im Thüringer Landtag

Panel B: Akzeptanz, Soziales, Prävention

PROTOKOLL

Vormittag

Akzeptanz und Gleichstellung aller Lebensweisen: Welchen Beitrag leistet die Antidiskriminierungsberatung?

Vortrag von Rainer Stocker, Referent für Forschung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Panel B beginnt am Vormittag mit einem Vortrag zum Thema „Akzeptanz und Gleichstellung aller Lebensweisen: Welchen Beitrag leistet die Antidiskriminierungsberatung?“, in dem er die Arbeit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes vorstellt, den Diskriminierungsschutz des AGG¹ erläutert, auf die Antidiskriminierungsstellen der Länder eingeht, Aspekte der Antidiskriminierungsberatung darlegt und schließlich ein Fazit zieht. Der Vortrag kann hier nicht in allen Einzelheiten wiedergegeben werden.

Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes wurde mit Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (§ 25 Abs. 1 AGG) im Jahre 2006 als zentrale Anlaufstelle für Menschen, die von Diskriminierung betroffen sind, eingerichtet. Sie ist verwaltungsorganisatorisch an das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) angebunden, besitzt jedoch fachliche Unabhängigkeit vom Ministerium.

1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Die Aufgaben der Antidiskriminierungsstelle des Bundes bestehen darin, die Menschen für das Thema Diskriminierung zu sensibilisieren, Beratung bei Diskriminierung anzubieten und über die Rechte diesbezüglich aufzuklären. Hinzu kommen Öffentlichkeitsarbeit, Forschung zu Diskriminierung sowie Maßnahmen zur Prävention von Diskriminierung. Am Ende einer Legislaturperiode legt die Antidiskriminierungsstelle des Bundes dem Deutschen Bundestag einen Bericht vor.

Das Beratungsangebot der Antidiskriminierungsstelle des Bundes besteht in einer schriftlichen und telefonischen Beratung, die eng am AGG orientiert ist. Sie informiert über Rechte und mögliche Ansprüche. Dabei handelt es sich um eine Erst- und ggf. Verweisberatung, also eine Vermittlung von Beratung durch andere Stellen, es wird keine Prozessbegleitung oder Anwaltsberatung durchgeführt. Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes kann eine Schlichtung zwischen den Konfliktparteien anregen und Dritte um Stellungnahmen bitten.

Die beiden Grundsätze der Beratungsarbeit sind der horizontaler Ansatz, also alle AGG-Schutzgründe sind gleichermaßen schutzwürdig, und Unparteilichkeit.

Diskriminierungsschutz des AGG

Diskriminierung ist (1) die Ungleichbehandlung von Menschen, (2) aufgrund eines geschützten Merkmals und (3) ohne sachliche Rechtfertigung.

Das AGG schützt vor Diskriminierung aus rassistischen Gründen oder wegen der ethnischen Herkunft, aufgrund des Geschlechts bzw. Geschlechtsidentität, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität. Der horizontale Ansatz besagt, dass die im Gesetz genannten Gründe gleichermaßen schutzwürdig sind. So kann es zu Mehrfachdiskriminierungen kommen, beispielsweise im Arbeitsleben wegen Homosexualität und Alter. Überschneiden sich mehrere Diskriminierungen in einer Person, so spricht man von intersektionaler Diskriminierung, wird beispielsweise eine kopftuchtragende Frau abgelehnt, so kann hier eine Diskriminierung wegen des Geschlechts und der Religion vorliegen.

Schutzbereiche des AGG sind im Arbeitsrecht alle Bereiche der Beschäftigung und im Zivilrecht der Zugang zu Gütern und Dienstleistungen (insb. „Massengeschäfte“). Diskriminierung kann jedoch auch in allen anderen Lebensbereichen vorkommen, wo das AGG nicht greift, z.B. in der Schule oder der Universität, bei Ämtern und Behörden etc.

Antidiskriminierungsstellen der Länder

In Deutschland gibt es vier LADS², die jedoch große Unterschiede hinsichtlich Organisationsstruktur und Ressourcen aufweisen. Folgende Länder haben eine LADS: Berlin, Hessen, Rheinland-Pfalz und Schleswig-Holstein. Andere Bundesländer haben Ansprechpartner_innen³.

Arbeitsschwerpunkte staatlicher Stellen sind weniger Einzelfallberatung, als Erst- und Verweisberatung sowie Organisations- und Politikberatung, weiterhin Öffentlichkeitsarbeit und z.T. Forschung. Im Vordergrund steht die Bekämpfung struktureller Diskriminierung. Sie sollen die zivilgesellschaftlichen Akteure der Antidiskriminierungsarbeit fördern und steuern. Staatliche und zivilgesellschaftliche Stellen ergänzen sich gegenseitig. Die Existenz von Landesantidiskriminierungsstellen unterstreicht die Bedeutung des Themas.

Antidiskriminierungsberatung

Es bedarf spezialisierter Anlaufstellen gegen Diskriminierung, da die Betroffenen ihre Rechte zu wenig kennen und in einer schwachen Position sind, ihre Rechte allein durchzusetzen. Die Hürden bei der Rechtsdurchsetzung sind hoch, es bedarf beispielsweise einigen Mutes, um gegen Arbeitgeber_innen oder die Wohnungsgesellschaft vorzugehen.

Laut MIPEX 2015 (Integrationsindex) hat Deutschland großen Nachholbedarf bei der Unterstützung von Menschen, die von Diskriminierung betroffen sind.

Antidiskriminierungsberatung ist eine niedrigschwellige Beratung und Unterstützung bei individueller und struktureller Diskriminierung. Gemeinsam mit den Klient_innen werden

2 Landesantidiskriminierungsstelle (LADS)

3 Im Protokoll wird die Schreibweise mit Gendergap verwendet, um alle sozialen Geschlechter und Geschlechtsidentitäten zu inkludieren, unabhängig von der jeweiligen sprachlichen Ausdrucksweise der jeweiligen Teilnehmenden und Diskutant_innen.

mögliche Handlungsstrategien und unterschiedliche Interventionsmöglichkeiten entwickelt. Das Beratungsangebot ist freiwillig und kostenfrei.

Zur Antidiskriminierungsberatung gehört auch die Beratung von Organisationen (z.B. Unternehmen) sowie die Identifikation struktureller Zusammenhänge aus den Einzelfallberatungen und deren strategische Bearbeitung.

Antidiskriminierungsberatung muss gefördert werden, es bedarf dazu spezifischer Qualifikation und Ressourcen.

Fazit

Diskriminierungsschutz ist wichtiges Handlungsfeld der Länder. Diskriminierung braucht spezifische Beratung. Die Länder müssen Lücken in der Beratungslandschaft schließen. Staatliche und zivilgesellschaftliche Stellen ergänzen sich gegenseitig.

Diskussion

Die Moderatorin eröffnet die Diskussion: Was möchten die Teilnehmer_innen dazu sagen? Welche „Betroffenheit“ gibt es?

In diesem Jahr finden in Thüringen, Sachsen und Sachsen-Anhalt die Hirschfeld-Tage statt. Auch Menschen der sog. Mehrheitsgesellschaft sollen daran teilnehmen.

Antidiskriminierungsarbeit ist wichtig und in der Aidshilfe tägliches Geschäft. Auch hier ist die horizontale Diskriminierung anzutreffen, beispielsweise, wenn ein drogengebrauchender schwuler Mann diskriminiert wird. Häufig werden Aidshilfen mit Diskriminierung im Medizinsystem konfrontiert, was wiederum gesundheitliche Probleme der Betroffenen zur Folge haben kann. In Thüringen gibt es keine ADS⁴. Die Aidshilfe hat die Möglichkeit, Diskriminierungsfälle an den Bundesverband (Deutsche AIDS-Hilfe) zu melden. Wir brauchen in Thüringen eine ADS. Und es muss definiert werden, was diese leisten kann.

4 Antidiskriminierungsstelle (ADS)

Es gibt extremen Nachholbedarf hinsichtlich der Antidiskriminierungsberatung in den Gewerkschaften. Die Gewerkschaften benötigen Unterstützung, diese aufzubauen. In Sachsen erarbeiten Gewerkschaften einen Landesarbeitsplan mit dem Ziel der Prävention, der Aufklärung und Sensibilisierung. Es ist wichtig, schon bei der Jugend Vorurteile abzubauen.

Queere Schüler_innen sind in der Schule Mobbing Situationen ausgesetzt, was so weit gehen kann, dass ein Schulwechsel nötig war.

Gleichstellungsbeauftragte der Hochschulen haben das Thema Diskriminierung nicht auf dem Schirm. In den Referaten der Studierendenschaften kann nur laienhaft beraten werden. Hier braucht es Qualifikation.

Das Problem wird ignoriert. „Bei uns gibt es keine Diskriminierung.“ Es bedarf einer Aus- und Fortbildung dazu in allen Bereichen. Und es muss der Grundsatz gelten: „Wer schlägt, der geht.“

Die reale Situation von Regenbogenfamilien ist rechtlich nicht vorgesehen, sie bewegen sich in einem rechtsfreien Raum. Hier liegt strukturelle Diskriminierung vor.

Der Referent bezieht sich auf einzelne Punkte des bisher Gesagten:

Das AGG hat bestimmte Anwendungsbereiche, beispielsweise die Arbeit. Im Bildungsbereich, z.B. an den Hochschulen gilt es für Arbeitnehmer_innen, nicht aber für die Studierenden. Hier gelten rechtliche Regelungen der Länder.

Es kann nicht jeder alles machen. Für die Antidiskriminierungsberatung ist eine Qualifizierung nötig. Spezielle Beratungsstellen, z.B. die Aidshilfen sind da näher dran. Die LADS Schleswig-Holstein bietet auch Einzelfallberatung an, das ist für eine LADS aber eher ungewöhnlich. Es gibt verschiedene Möglichkeiten die Antidiskriminierungsarbeit auszugestalten. Eine Arbeitsteilung muss es geben.

Es sollte in Thüringen eine LADS geben. Ihre Aufgabe wäre es auch, die einzelnen Beratungsstellen in Kontakt zu bringen. Sie sollte landesweit die Öffentlichkeitsarbeit machen, die fehlt völlig. Viele Betroffene wissen gar nicht, dass es das AGG gibt.

Der Bund sollte Mindeststandards setzen, die die Länder einhalten müssen. Die Länder können dann noch was drauf packen. Das Engagement hängt sehr stark von den Intentionen in den Ländern ab.

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes fördert Beratungsstellen mit dem Netzwerkförderungsprogramm. Die ist jedoch weitgehend unbekannt, weil es keine zwischengeschaltete Stelle gibt, die das kommuniziert und die Beratungsstellen vernetzt.

Thüringer Strukturen: Der Landesfrauenrat ist sehr aktiv in der Antidiskriminierungsarbeit und Vernetzung.

In Kürze wird es in der Staatskanzlei einen Verantwortlichen für Antidiskriminierungsarbeit geben.

Es gibt den Gleichstellungsausschuss, geleitet von Karola Stange (MdL, Die Linke).

Der Runde Tisch der Vielfalt und Akzeptanz arbeitet in Vorbereitung des Landesprogramms.

Die Stellen, die es gibt sind zu hochschwellig angelegt. Sie sind nicht sichtbar und schwer zu finden. Und welche Bürger_in wendet sich schon an einen Ausschuss?

Es wäre gut wenn wir Verantwortlichkeiten für den Antidiskriminierungsbeauftragten der Staatskanzlei erarbeiten würden.

In Sachsen wird die Vernetzung innerhalb einer Landesarbeitsgemeinschaft, bestehend aus allen Projekten geleistet.

Die Moderatorin bittet die Teilnehmenden nun in drei Kleingruppen zu arbeiten, zu folgenden Fragen.

1. Was soll (mehr) gesteuert werden?
2. Was soll sich noch weiter klären?
3. Was brauchen Sie?

Jede Gruppe wechselt von Frage zu Frage. Danach geht das Plenum nochmal alle Fragen durch und jede_r Teilnehmende darf mit je zwei Klebepunkten die Aussagen nach Wichtigkeit priorisieren..

Ergebnisse der Gruppenarbeit:

1. Was soll (mehr) gesteuert werden?

- Landesweite Vernetzung und Koordination (9)⁵
- Informationsfluss Bund – Land – Kommune – Bürger_in
- Niedrigschwelliges Bildungsangebot
 - Pflicht zur Weiterbildung von Lehrer_innen
 - Verankerung im Lehrplan
 - Verankerung in der Lehrer_innen-Ausbildung
 - Weiterbildungsangebote u.a. für den Öffentlichen Dienst (Polizei) – nach innen und außen (8)
 - Außerschulische und Erwachsenenbildung (5)
 - → Bewusstsein und Wissen zu Gleichstellung und Lebensweisen zu einem Querthema (nicht nur als spezielles Thema) in der Bildungsarbeit machen (durch Fortbildungen)
- Vielfalt bei Großveranstaltungen / Feiern fördern

2. Was wollen Sie (noch) klären / fragen?

- Antidiskriminierungsstelle Thüringen: Rechtsberatung?
- Konflikt Aufklärung – Jugendschutz
- Kirchliches Arbeitsrecht und AGG (gesetzlich zulässige Benachteiligung: „Kirchenklausel“)
- Gesetzgebung Handlungsbedarf im Arbeitsrecht
- Evaluation/ wissenschaftliche Begleitung des Landesprogramms (6)
- Bekanntheit des Gesetzes (auch bei Rechtsvertretungen)
- Gibt es in Thüringen einen Landesbeirat Diversity o.ä.?

5 Punktezahl der Priorisierung für die ersten drei Ränge in jeder Gruppe

- Familienrecht? (6)
- Befugnisse der Landesregierungen?
- Welche Strukturen gibt es in Thüringen? (Bestandsaufnahme)
 - Wo besteht am meisten Bedarf?
- Ausgestaltung des AGG im Landesrecht? (11)

3. Was brauchen Sie?

- Finanzielle Mittel (6)
- Personelle Ausstattung / Qualifiziertes Personal (5)
- Sichtbarkeit / Öffentlichkeitsarbeit / öffentliche Kommunikation
- Niedrigschwellige Angebote / Angebote vor Ort → Thüringenkarte mit Projekten
- Vernetzung
- Liste von Vereinen / Beratungsstellen mit kurzer Zuständigkeitsbeschreibung
- Verständlichkeit (Sprache)
- Gesetzlich geklärte Handlungskompetenzen mit Entscheidungsbefugnissen (5)
- Gendersensible Formulare und Gesetze
- Gendersensible Dolmetscher
- Beauftragte_r „Diversität“ (ggf. im Team der Gleichstellungsbeauftragten)
- Auf Landesebene brauchen wir eine Abteilung
- Landesweites Forum – sammeln, beraten, weiterentwickeln