



**Guide to
Equal
Treatment
in the Private Sector**

Leitfaden für Gleichbehandlung im privaten Sektor

Hinweise für Beratungsstellen



Mit Unterstützung des Aktionsprogramms der Gemeinschaft zur Bekämpfung
von Diskriminierungen der Europäischen Gemeinschaft 2001-2006



Projektbeschreibung

Das Projekt „GET in – Leitfaden für Gleichbehandlung im Privaten Sektor“ beschäftigt sich mit Diskriminierungen im Kontext von privatwirtschaftlich „öffentlich angebotenen Waren und Dienstleistungen“:

- Einzelhandel
- Wohnungsmarkt
- öffentliche Verkehrsmittel
- Gastronomie
- Freizeitbereich
- Finanzdienstleistungssektor

Dabei reichen die Diskriminierungstatbestände von Ungleichbehandlung bei Verkaufsgesprächen, durch Kundendienste, bei der Gestaltung oder dem Abschluss von Verträgen bis zur Zugangsverweigerung zu bestimmten Einrichtungen.

Zielgruppen des Projektes sind zum einen Beratungsstellen und von rassistisch motivierten Diskriminierungen Betroffene. Für diese werden Leitfäden zur Einordnung von gemeldeter bzw. erlebter Diskriminierung und rechtliche Handlungsmöglichkeiten entworfen. Darüber hinaus strebt das Projekt an, Selbstverpflichtungen zur Vermeidung von Diskriminierungen auf der Anbieterseite zu initiieren. Dazu werden Empfehlungen für Verhaltenskodizes für einen diskriminierungsfreien Umgang mit Kunden/Kundinnen entwickelt.



Wir danken für die redaktionelle Mitarbeit: ADB Aachen, ADB Köln, ADB Sachsen-Leipzig, ADNB Berlin, BDB Germany - Berlin, Antidiskriminierungsstelle Brandenburg im Büro der Ausländerbeauftragten des Landes, Antidiskriminierungsstelle IBIS e. V. Oldenburg, Hermann-Josef Wienken - Caritasverband Düsseldorf, Ulrike Levertz - Caritasverband für das Stadtdekanat Neuss, Rom e. V. - Köln

Einleitung

Auf der Grundlage von Artikel 13 des EG-Vertrages hat der Europäische Rat seit 2000 vier Richtlinien zur Verwirklichung des Gleichbehandlungsgrundsatzes und zum Schutz vor Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion und Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters und der sexuellen Orientierung verabschiedet. Diese müssen von den EU-Mitgliedstaaten in nationales Recht umgesetzt werden. Diese Informationsbroschüre beschränkt sich auf den zivilrechtlichen Teil der sog. Antirassismus-Richtlinie, d. h. den Schutz vor rassistisch motivierter Diskriminierung beim Zugang zu Waren und Dienstleistungen, die privatwirtschaftlich angeboten werden.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz

Am 18. August 2006 ist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in Kraft getreten, das vier EG-Gleichbehandlungsrichtlinien in deutsches Recht umsetzen soll. Ziel des Gesetzes ist es, Benachteiligungen aus den o.g. Gründen in der Arbeitswelt wie auch im privaten Geschäftsverkehr zu verhindern bzw. zu beseitigen. Es enthält folgende Bestimmungen:

Nach § 3 Abs. 1 AGG liegt eine **unmittelbare Benachteiligung** vor, wenn eine Person wegen eines in § 1 genannten Grundes „eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde“.

- Verweigerung des Abschlusses bzw. schlechtere Bedingungen aufgrund von Herkunft, Hautfarbe sowie Sprache oder zugeschriebener Merkmale wie Aufenthaltsstatus oder Nationalität bei
 - Versicherungsverträgen (z. B. Haftpflicht und KFZ-Versicherungen)
 - Mietverträgen (Ausnahmen s. u.)
 - Kreditverträgen
 - Kontoeröffnungen
 - Kauf- und Dienstleistungsverträgen
- Benachteiligung beim Kundenservice bzw. Reklamationen
- Zutrittsverweigerung und/oder schlechterer Service im Gastronomie- und Freizeitbereich

In § 3 Abs. 2 AGG wird die **mittelbare Diskriminierung** definiert. Diese liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.

Als Beispiel sei das sog. „Redlining“ (Verweigerung von Verträgen und Dienstleistungen bzw. schlechtere Konditionen für Bewohner bestimmter Stadtteile) genannt. Diese Praxis trifft oft sozial benachteiligte Quartiere, in denen Migrantinnen und Migranten häufig die Mehrheit bilden.

Außerdem ist beispielsweise in Freizeitsporteinrichtungen häufig das Tragen von Kopfbedeckungen – angeblich aus hygienischen Gründen – verboten. Diese scheinbar neutrale Regelung schließt Frauen mit Kopftuch und Männer mit Turban vom Besuch aus.

Im AGG wird **Belästigung** als Benachteiligung definiert: „...wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem in § 1 genannten Grund in Zusammenhang stehen, bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird“ (§ 3 Abs. 3 AGG).



§ 1 AGG Ziel des Gesetzes

Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse* oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

*Mit „Rasse“ meint der Gesetzgeber nicht die Existenz verschiedener menschlicher Rassen, sondern dass derjenige, der sich rassistisch verhält, eben dieses annimmt.

Als konkrete Beispiele sind zum einen ungerechtfertigte und unsachgemäße Kontrollen in Supermärkten, Kaufhäusern und öffentlichen Verkehrsmitteln zu nennen.

Die alltägliche Praxis, dass privates Sicherheitspersonal Menschen mit dunkler Hautfarbe überproportional häufig Taschen- bzw. Fahrscheinkontrollen unterzieht, beruht in der Regel auf einer ungerechtfertigten Unterstellung kriminellen Potentials dieser Gruppe von Menschen. Zukünftig können die Betroffenen juristisch dagegen vorgehen.

Gleichfalls umfasst die Belästigungsdefinition die Schlechterbehandlung von Kunden durch Duzen, Beleidigungen und Schikanierungen im Einzelhandel oder Dienstleistungsbereich.

Grenzen und Ausnahmen des Gesetzes

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz bietet zwar einen Schutz vor Benachteiligungen von Kunden in der Privatwirtschaft, der bisher nicht vorhanden war, jedoch haben Vorschriften und Regelungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatenlern wie z. B. sozialrechtliche Benachteiligungen nach dem Asylbewerberleistungsgesetz oder die Residenzpflicht weiterhin Bestand. Die Ungleichbehandlung aufgrund der Staatsangehörigkeit durch staatliche Stellen bleibt vom AGG unberührt.

Außerdem sind besonders bei der Vermietung von Wohnraum **Ausnahmeregelungen** vorgesehen:

§ 19 Abs. 3 AGG sieht vor, dass „eine unterschiedliche Behandlung im Hinblick auf die Schaffung und Erhaltung sozial stabiler Bewohnerstrukturen und ausgewogener Siedlungsstrukturen sowie ausgeglichener wirtschaftlicher, sozialer und kultureller Verhältnisse“ zulässig sein kann. Somit bleiben die so genannten Ausländerquoten bei der Wohnungsbelegung in bestimmten Stadtteilen weiterhin erlaubt. Ferner enthält das AGG eine Ausnahmeregelung für den persönlichen Nah- oder Vertrauensbereich. Demnach dürfte z. B. bei der Vermietung von Wohnungen auf einem selbstgenutzten Grundstück die ethnische Herkunft als diskriminierendes Auswahlkriterium für Mietinteressenten möglich sein.

Regelungen zur Unterstützung von Betroffenen



Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz beinhaltet mehrere Regelungen, die Opfern von Diskriminierungen die Durchsetzung ihrer Rechte erleichtern sollen.

Für die Betroffenen ist es immer schwierig, erlebte Benachteiligungen gerichtsfest zu beweisen, denn in der Regel haben die benachteiligenden Personen bzw. Unternehmen die Möglichkeit, diesen Nachweis zu erschweren oder gar zu verhindern. Deswegen sieht das AGG die **Beweislastermehrung** vor. Für die Betroffenen ist es danach ausreichend, wenn sie Indizien vorweisen, die darauf schließen lassen, dass eine Diskriminierung vorliegt. Dann liegt es an der/dem beschuldigten Person/ Unternehmen zu beweisen, dass ihrer-/ seinerseits nicht diskriminiert wurde.

Auch der Nachweis von beweiskräftigen Indizien ist nicht immer einfach. Es gibt dazu mehrere Verfahren. Beratungsstellen können Betroffene auf den sog. **Situationstest** hinweisen. Damit lässt sich beispielsweise nachweisen, ob eine Person wegen eines bestimmten Merkmales (Herkunft, Hautfarbe) nachteiliger behandelt wird als eine Person, die dieses Merkmal nicht aufweist. Dieses gelingt, wenn z. B. nach einem erfolgreichen telefonischen Anmietungsversuch einer Wohnung durch eine Person mit ausländisch klingendem Namen, anhand wiederholter Kontrollanrufe einer anderen Person mit deutsch klingenden Namen die Wohnung als frei angezeigt wird. Um damit vor Gericht eine Benachteiligung zu belegen, ist es wichtig, den Test genau zu planen (z. B. Vergleichbarkeit der Kontrollpersonen unabhängig vom diskriminierenden Merkmal, Wiederholbarkeit des Situationstestes) und zu protokollieren.

Darüber hinaus können auch **Statistiken** zum Beweis der Diskriminierung von Angehörigen ethischer Minderheiten herangezogen werden. Aus dem statistischen Vergleich dieser Gruppe mit der Gesamtgruppe müsste abzuleiten sein, dass das mengenmäßige Verhältnis unter den Begünstigten wesentlich anders aussieht als unter den Benachteiligten. So könnte z. B. bei einer benachteiligenden Wohnungsbaugesellschaft durch Analyse der Mieterdaten belegt werden, dass der Anteil von Migrantinnen/Migranten in der Mieterschaft im Vergleich zum Anteil an der Gesamtbevölkerung einer Stadt niedriger ausfällt.

Weiterhin regelt § 23 AGG, dass Diskriminierungsopfer **Unterstützung durch Antidiskriminierungsverbände** in Form von Rechtsberatung und der Vertretung vor Gericht erhalten können. Mehr dazu auf S. 10.

Ferner wird für die von Diskriminierung Betroffenen eine neue Anlaufstelle auf Bundesebene geschaffen. § 25 AGG bestimmt, dass eine dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend zugeordnete unabhängig arbeitende **Antidiskriminierungsstelle** eingerichtet wird, die entsprechend § 27 AGG u. a. folgende Aufgaben hat:

1. über Ansprüche und die Möglichkeiten des rechtlichen Vorgehens im Rahmen gesetzlicher Regelungen zum Schutz vor Benachteiligungen zu informieren
2. Beratung durch andere Stellen zu vermitteln
3. eine gütliche Beilegung zwischen den Beteiligten anzustreben

Schließlich werden durch § 21 AGG die **Ansprüche geregelt**, die Betroffene einer ungerechtfertigten Benachteiligung geltend machen können:

- **Einstellung/Beseitigung der diskriminierenden Handlung/Regelung** oder zukünftige **Unterlassung** der beklagten Benachteiligung: z. B. bei Vorliegen der ungerechtfertigten Verweigerung einer Dienstleistung oder eines Vertrages: Erbringung bzw. Erfüllung
- Bei Eintritt eines sog. Vermögensschadens für den Betroffenen/die Betroffene: **Schadenersatz**: z. B. bei ungerechtfertigt höheren Versicherungsprämien für Migrantinnen/Migranten: Rückerstattung des zu viel bezahlten Betrages
- Bei einer Verletzung des Persönlichkeitsrechtes bzw. der Würde eine angemessene finanzielle **Entschädigung (Schmerzensgeld)**



Wird bezüglich eines Diskriminierungsfalles der Rechtsweg nach dem AGG beschritten, ist der Anspruch schriftlich binnen einer **Frist** von **zwei Monaten** gegenüber dem Diskriminierer geltend zu machen.

Im Falle der Klageerhebung genügt zunächst eine kurze fristwahrende Klageschrift, die den Sachverhalt beschreibt und eine knappe Begründung enthält. Alle anderen Beweise und ausführliche Erklärungen können später nachgereicht werden.



Beratung von Diskriminierungsopfern

Während der Aufnahme von Diskriminierungsbeschwerden sollte das **Empowerment**² der Beschwerdeführer/innen im Vordergrund stehen, d.h. die Stärkung ihres Selbsthilfepotentials und ihres Selbstwertgefühls. Während der Beratung sollte deutlich werden, dass Diskriminierung kein Einzelfall ist und dass das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz die Möglichkeiten und die Aufforderung enthält, sich einzumischen und zielgerichtet gegen erlebte Diskriminierung vorzugehen. Auch sollten die Ratsuchenden über außergerichtliche Handlungsmöglichkeiten aufgeklärt werden.

²Behebung der umfassenden Folgen von Diskriminierung durch Bewusstseinsbildung bei den Betroffenen und Entwicklung von individuellen und strukturellen Strategien zur Überwindung von Diskriminierung

Da erlebte Diskriminierungen nicht selten mit Traumatisierungen einhergehen, ist die psychosoziale Unterstützung sehr wichtig. Gegebenenfalls sollte daher eine Überweisung zu einer psychotherapeutischen Stelle in Erwägung gezogen werden.

Die Stärkung der Beschwerdeführer/innen beinhaltet ebenfalls, dass während der Beratung gemeinsam mit ihnen Interventionsstrategien entwickelt werden.

Dabei liegt die letztendliche Entscheidungskompetenz bei den Betroffenen selbst. Wichtig ist es, im Umfeld des Betroffenen breite und nachhaltige Unterstützung für eine mögliche langwierige Auseinandersetzung vor Gericht zu organisieren.

Primäres Ziel sog. **strategischer Prozesse** ist es, – über die Durchsetzung persönlicher Rechtsansprüche hinaus – die Abschaffung diskriminierender Regelungen oder Geschäftspolitiken zu erreichen. Bezüglich des Gleichbehandlungsgesetzes kann eine derartige Prozessführung dazu dienen, zum einen eine modellhafte Rechtsprechung für ein Diskriminierungsproblem zu erreichen und zum anderen auf Lücken des Gesetzes hinzuweisen.

Eine derartige Lücke könnte etwa die weiterhin erlaubte Quotierung bei Wohnraum sein. Die Frage, ob hier ein Widerspruch zur einschlägigen EG-Richtlinie besteht, muss durch den Europäischen Gerichtshof (EuGH) geklärt werden.

In der Praxis können die Ambitionen der Antidiskriminierungsberatungsstellen nach struktureller Veränderung und die individuellen unmittelbaren Bedürfnisse der Ratsuchenden kollidieren. Im Sinne des Empowerments muss der/die Beschwerdeführer/in eigenverantwortlich über das Vorgehen bestimmen können.

Gerichtsfeste Dokumentation von Verstößen gegen das AGG

Vor dem Hintergrund der späteren Verwertbarkeit vor Gericht kommt der differenzierten Einordnung von Fällen nach unmittelbarer und mittelbarer Benachteiligung sowie Belästigung und den sich daraus ergebenden Rechtsansprüchen eine zentrale, weil nun auch justiziable Bedeutung zu. Somit ist eine **umfassende und detaillierte Dokumentation** des Vorfalles, auch im Hinblick einer glaubwürdigen Vertretung gegenüber der Justiz bzw. einer fundierten Unterstützung der von Diskriminierung Betroffenen, wichtiger denn je.

Folgende Fragen sind bei der Aufnahme eines Diskriminierungsfalles, unter Berücksichtigung möglichst aller juristischen und für die Fallbearbeitung relevanten Aspekte, erschöpfend zu beantworten:

- Beschreibung des Vorfalles: Wie wurde diskriminiert?
- Woran macht der/die Betroffene fest, dass er/sie aufgrund seiner/ihrer Herkunft, Hautfarbe oder Sprache diskriminiert wurde?
- Wo und wann ist der Vorfall passiert? (Ein wichtiger Aspekt hierbei: Vor oder nach dem Inkrafttreten des AGG?)
- Wer hat diskriminiert?
(genauere Bezeichnung des Beschuldigten/der Beschuldigten)
- Welcher Schaden ist dem Betroffenen/der Betroffenen entstanden?
- Welche Schritte wurden vom Betroffenen/von der Betroffenen bisher eingeleitet und welche Stellen eingeschaltet?
- Gibt es Belege oder Zeugen/Zeuginnen?
- Welches ist das Ziel des Beschwerdeführers/der Beschwerdeführerin?
Was will er/sie erreichen?

Ein detaillierter Erhebungsbogen kann auf der „GET in“-Homepage heruntergeladen werden. ARIC-NRW e. V. hat eine Software entwickelt, mittels derer detailliert Diskriminierungen dokumentiert und ausgewertet werden können.

Rechtsberatung und Unterstützung in Gerichtsprozessen

Im Bereich der Privatwirtschaft bieten bisher die Verbraucherverbände wie die Verbraucherzentralen juristische Hilfe an. Durch § 23 AGG sind nunmehr Verbände als Bevollmächtigte bzw. Beistände in Gerichtsverfahren ohne Anwaltszwang und zur Rechtsberatung zugelassen, „die nicht gewerbsmäßig und nicht nur vorübergehend...die besonderen Interessen von benachteiligten Personen...wahrnehmen. Die Befugnisse...stehen ihnen zu, wenn sie mindestens 75 Mitglieder haben oder einen Zusammenschluss aus mindestens sieben Verbänden bilden“.

Für die Zulassung bei Gerichtsverhandlungen ist ein zentrales Anerkennungsverfahren nicht vorgesehen. Diese wird den zuständigen Gerichten vor Ort auf Grundlage der Zivilprozessordnung überlassen.

Erfüllt eine Organisation die o.g. Bedingungen, so ist sie zur Rechtsberatung befugt.

Für eine Beratungsstelle, die auf diesem Gebiet tätig werden will, ist neben der Erfüllung der formalen Voraussetzung eine umfassende Kenntnis der Rechtswege und Rechtsfolgen unumgänglich. Es empfiehlt sich die enge Zusammenarbeit mit zugelassenen Anwälten/Anwältinnen.



Kosten und finanzielle Unterstützung bei Rechtsstreitigkeiten

Rechtsberatungen und Gerichtsverfahren sind häufig mit hohen Kosten verbunden. Deswegen sollten Ratsuchende rechtzeitig über die voraussichtlich entstehenden Kosten und Finanzierungsmöglichkeiten informiert werden. Grundsätzlich sollten die Verfahrenskosten und Rechtsanwalts honorare in Betracht gezogen werden.

Finanzielle Unterstützung bei Rechtsstreitigkeiten gibt es von verschiedenen privaten und öffentlichen Stellen:

- **Rechtsschutzversicherungen** decken unter Umständen alle Kosten sowohl gerichtlicher wie außergerichtlicher Auseinandersetzungen im Zivilrecht ab. Wichtig ist die vorherige Überprüfung der Vertragsbedingungen. Außerdem muss der Versicherungsschutz schon bestehen, bevor sich die Diskriminierung ereignet hat.
- Bei geringem Einkommen und Vermögen kann **für die außergerichtliche Interessenwahrnehmung Beratungshilfe** und bei **Gerichtsverfahren Prozesskostenhilfe** in Anspruch genommen werden. Diese werden entweder als Zuschuss, Teilzahlung oder zinsloses Darlehen gewährt. Entsprechende Anträge können bei dem zuständigen Amtsgericht gestellt oder über den beratenden/die beratende Rechtsanwalt/Rechtsanwältin gestellt werden, der/die diese dann weiterleitet.

Durch die Beratungshilfe soll es Bürgerinnen und Bürgern mit geringem Einkommen ermöglicht werden, sich außergerichtlich beraten und vertreten zu lassen. Sie wird auch gewährt in Angelegenheiten, die die Benachteiligungen im privaten Geschäftsverkehr nach dem AGG betreffen.

Entsprechend kann bei einer gerichtlichen Auseinandersetzung Prozesskostenhilfe beantragt werden. Sie wird jedoch nur gewährt, wenn der Antragsteller oder die Antragstellerin nach Einschätzung des Gerichts nicht nur geringe Aussichten hat, den Prozess zu gewinnen. Ein Anspruch auf Prozesskostenhilfe besteht nicht, wenn eine Rechtsschutzversicherung oder eine andere Stelle die Kosten übernimmt.

Verbessern sich die Einkommensverhältnisse des/der Klienten/in nach Abschluss des Gerichtsverfahrens deutlich, kann das Gericht auch noch nachträglich, bis zum Ablauf von vier Jahren nach Prozessende, Zahlungen einfordern.

- In verschiedenen Städten wurden **Rechtshilfefonds** gegründet, die in der Regel juristische Beratung leisten. Der Rechtshilfefonds „Leben ohne Rassismus“ gewährt in ausgesuchten Einzelfällen auch direkte finanzielle Unterstützung; Kontakt: 0203 2969499.





Zusammenarbeit mit Rechtsanwälten/Rechtsanwältinnen

In der Regel sollte bei einer juristischen Auseinandersetzung und vor allem im Fall eines Gerichtsverfahrens die Zusammenarbeit mit einem/-r prozesserfahrenen Rechtsanwalt/-anwältin gesucht werden. Dabei ist zum einen darauf zu achten, welche Kompetenz er/sie bereits auf dem entsprechenden Rechtsgebiet besitzt. Es empfiehlt sich zum anderen im Vorfeld zu klären, ob er/sie sich gegen Diskriminierung und für Menschenrechte engagiert.

Der/die Ratsuchende sollte bei einer Verweisung an einen/-e Anwalt/Anwältin weiterhin begleitet werden. Auf Folgendes sollte geachtet werden:

- Der Erstbesuch sollte gut vorbereitet werden. Der Bericht bei der Fallaufnahme sollte ebenso mitgebracht werden wie alle relevanten und notwendigen Dokumente. Zudem sollten gemeinsam mit dem/der Ratsuchenden mögliche Fragen an den/die Anwalt/Anwältin formuliert werden.
- Ist die anwaltliche Beratung umfassend; wird über alle Ansprüche, mögliche Dauer und Kosten des Verfahrens und eventuelle Risiken informiert?
- Unterstützt der/die Anwalt/Anwältin seinen/-e Klient/-in bei einem eventuellen Antrag auf Prozesskosten- bzw. Beratungshilfe?
- Erfolgt die Beratung gemeinsam mit dem/der Klienten/-in? Werden Handlungsalternativen aufgezeigt? Überlässt der/die Anwalt/Anwältin dem/der Ratsuchenden die letztendliche Entscheidungskompetenz?

Die Rechtsanwaltskammern der Oberlandesgerichte führen für ihren Bezirk Listen, die in der Regel über deren Internetportale und nach Fachgebieten recherchiert werden können.

Zudem gibt es verschiedene Anwaltsvereine, die sich gegen Rechtsextremismus, Rassismus und für Menschenrechte einsetzen. Sie halten Listen mit geeigneten Anwälten/Anwältinnen vor. Einige werden hier genannt:

• **Republikanischer Anwälten- und Anwälteverein e.V. (RAV)**
engagiert in der Bürgerrechtsbewegung: <http://www.rav.de>

• **Deutsche Rechtsnetzwerkstiftung gegen Gewalt und Terror**
Liste von „Anwälten gegen Rechts“ – www.rgt-stiftung.de

• **Vereinigung demokratischer Juristinnen und Juristen (VDJ)**
Bundessekretariat: 030 44676723, www.vdj.de

• **RANET NRW** – Netzwerk der Rechtsanwälte gegen Diskriminierung in NRW
Kontakt: Isabel Teller, 0241 49000

• **Netzwerk Berliner Anwälten und Anwälte gegen Diskriminierung**
Kontakt über ADNB : 030 61305328

Öffentlichkeitsarbeit

Eine gängige Maßnahme bei der Bearbeitung von Diskriminierungsfällen ist die Erzeugung von öffentlichem Druck über die Medien. Diese wird in der Regel eingesetzt, wenn andere vorjuristische Mittel keine Wirkung zeigen. Voraussetzung dafür ist das schriftliche Einverständnis der betroffenen Person.

Wird ein Diskriminierungsfall mittels der Medien skandalisiert und die Täter und Praktiken benannt, kann so auf die Gegenseite Druck ausgeübt und sie zum Einlenken bewegt werden. Gerade Unternehmen, die täglich massenhaften Kundenverkehr haben, können sich eine derartige Publicity kaum leisten. So zeigte sich, dass eine bekannte Modehauskette eine dienstliche Anweisung, Angehörige ethnischer Minderheiten und Schwarze Menschen von der Kreditkartenbezahlung auszuschließen, umgehend nach dem ersten Pressebericht zurückzog.

Zum einen ermöglicht die öffentliche Problematisierung von einzelnen Diskriminierungserfahrungen, die stellvertretend für benachteiligende Strukturen stehen, die Sensibilisierung einer breiten Öffentlichkeit. Somit ist dies ein wichtiger Bestandteil einer präventiv wirkenden Antidiskriminierungsarbeit. Zum anderen können auf diese Weise Betroffene bzw. potentiell Betroffene auf das Beratungsangebot und die Positionierung der Antidiskriminierungsstellen aufmerksam gemacht werden.

Im Zusammenhang mit der juristischen Bearbeitung von Diskriminierungsfällen ist jedoch genau abzuwägen, ob eine den Gerichtsprozess begleitende Öffentlichkeitsarbeit eher negative Auswirkungen auf den Prozesserfolg haben könnte. Daher ist es wichtig, Vorverurteilungen in Pressemitteilungen oder Interviews zu vermeiden.

Tipp! Wenden Sie sich nur an die Presse, an das Radio oder das Fernsehen, wenn die Diskriminierung gut recherchiert ist und eine kräftige Argumentation besteht.



Vernetzung

Um von Diskriminierung Betroffenen kompetente Hilfestellung geben zu können, ist eine aktive Netzwerkarbeit nötig. Zunächst ist die Information über die eigene Arbeit gegenüber anderen Stellen wichtig, um die dort Arbeitenden bezüglich rassistischer Diskriminierung zu sensibilisieren. Im Beratungsalltag zeigt sich häufig, dass das Erleben und das Berichten einer Diskriminierung an andere konkrete Beratungsanliegen geknüpft ist. Somit erhöht eine breite Vernetzung die Wahrscheinlichkeit der bestmöglichen und arbeitsteiligen Beratung für die/den Betroffenen.

Im Diskriminierungsfeld „Zugang zu privat angebotenen Gütern und Dienstleistungen“ ist die Zusammenarbeit mit folgenden Stellen möglich:

- Antidiskriminierungsstelle des Bundes: 030 18 555 1865
- Örtliche Verbraucherberatungsstellen, insbesondere die Verbraucherzentrale mit einem breiten bundesweiten Netz von Experten im Verbraucherrecht:
www.verbraucherzentrale.de
- Kommunale Stellen: Ordnungsamt, Gewerbeaufsicht, Integrations-/Ausländerbeauftragte
- Industrie- und Handelskammern:
www.dihk.de
- Finanzdienstleistungen:

Ombudsmänner

- Des Versicherungswesens:
www.versicherungsombudsmann.de
- Der deutschen Banken:
Kundenbeschwerdestelle beim Bundesverband deutscher Banken:
www.bankenverband.de/index.asp?channel=101833

Wohnbereich:

- Mieterberatungsstellen
Deutscher Mieterbund: **www.DMB.de**
- Stadtteilbüros
- Wohnungsbaugesellschaften



Adressen:

• Unabhängige Antidiskriminierungsbüros (ADBs):

Berlin: ADB Berlin: 030 20425 11; www.adb-berlin.org

ADNB Berlin: 030 61305328; www.adnb.de

BDB: 030 2168884; www.bdb-germany.de

Niedersachsen: Antidiskriminierungsstelle Oldenburg

Telefon: 0441 88 40 34; www.ibisev.de

Nordrhein-Westfalen: ADB Aachen: 0241 49000

ARIC-NRW e.V. Duisburg: 0203 284873

ART Essen: 0201 232060

ADB Köln (ÖGG e.V.): 0221 5101847

ADB Südwestfalen, Siegen: 0271 2501384

(Netzwerkhomepage: www.nrwgegengendiskriminierung.de),

ADB des Caritasverbandes für die Stadt Köln: 0221 5 60 46-0

Sachsen: ADB Sachsen, Leipzig: 0341 30 39 492

www.adb-sachsen.de

• Staatliche Antidiskriminierungsstellen (Land oder Kommune):

Berlin: Senatsleitstelle gegen Diskriminierung: 030 9017-2310

Bayern: Beschwerdestelle für Diskriminierungsfälle der Landeshauptstadt

München: 089 233-24488

Brandenburg: Antidiskriminierungsstelle Brandenburg im Büro der

Ausländerbeauftragten des Landes: 0331 8665954

Hessen: Antidiskriminierungsstelle der Stadt Frankfurt: 069 212 30111

Niedersachsen: Antidiskriminierungsstelle der Landeshauptstadt Hannover:

0511 168-41 235

Nordrhein-Westfalen: Antidiskriminierungsbeauftragte der Stadt Köln:

0221 22124244

Ausländer- oder Integrationsbeauftragte der Städte und Länder

Adressen:

• Migrationsberatungsstellen

(Auskunft über die folgenden Zentralstellen der Wohlfahrtsverbände)

• AWO Arbeiterwohlfahrt Bundesverband e.V.: 0228 66850; www.awo.org

• Deutscher Caritasverband: 0761 2000; www.caritas.de

• Der Paritätische Wohlfahrtsverband: 030 246360, www.paritaet.org

• Deutsches Rotes Kreuz: 030 854040; www.drk.de

• Diakonie/Diakonisches Werk: 030 830010; www.diakonie.de

• Zentrale Wohlfahrtsstelle der Juden in Deutschland: 069 9443710;

www.zwst.org

Diese Publikation erscheint im Rahmen des Aktionsprogramms der Europäischen Gemeinschaft zur Bekämpfung von Diskriminierungen (2001-2006). Dieses Programm wird von der Generaldirektion Beschäftigung, Soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit der Europäischen Kommission geleitet. Es soll praktische Hilfestellung bei der effektiven Umsetzung der beiden Anti-Diskriminierungsrichtlinien geben, die im Jahr 2000 verabschiedet wurden.

Das Aktionsprogramm hat drei Hauptziele:

1. Förderung eines besseren Verständnisses der Diskriminierungsproblematik
2. Entwicklung der Fähigkeit, wirksam gegen Diskriminierungen vorzugehen
3. Förderung der grundlegenden Werte für die Bekämpfung von Diskriminierungen

Wenn Sie weitere Informationen über das Programm wünschen oder regelmäßig kostenlose Updates zu den Programmaktivitäten erhalten möchten, gehen Sie zu folgender

Adresse: www.eu.int/comm/antidiscrimination

Für weitere Informationen über die auf 5 Jahre angelegte Sensibilisierungskampagne „Für Vielfalt. Gegen Diskriminierung“, die im Rahmen des Programms finanziert wird, siehe: www.stop-discrimination.info

Weitere Informationen über Politiken, Gesetze und Aktivitäten der EU im Bereich der Geschlechterdiskriminierung finden sich unter:

http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/index_de.htm

Bildnachweise: © Gernot Krautberger, fux (2), Tom Davison, Gautier Willaume, Gencay Emin, Erick Jones, Elio Zoppi, Jason Smith, Garry Woo - Fotolia, Photocase, Pixelquelle, Hartmut Reiners.



Deutscher Caritasverband e. V.
Abteilung Soziales und Gesundheit
Referat Migration und Integration
Karlstraße 40 · 79104 Freiburg
Isabell Zwania
+49 761 200-331
E-Mail: Isabell.Zwania@caritas.de



Anti-Rassismus Informations-Centrum
ARIC-NRW e.V.
Friedenstraße 11 · 47053 Duisburg
Hartmut Reiners
+49 203 28 48 73
E-Mail: Reiners@aric-nrw.de



Diözesan Caritasverband
für das Erzbistum Köln
Georgstr. 7 · 50676 Köln
Heike Lammertz
+49 221 2010-310
E-Mail: Heike.Lammertz@caritasnet.de



Landelijke Bureau ter bestrijding van
Rassendiscriminatie LBR
Schaatsbaan 51 · NL - 3013 AR Rotterdam
Leyla Hamidi
+31 10 20 10 201
E-Mail: Hamidi@lbr.nl



Caritas Polska
Skwer Kard.St.Wyszyńskiego 9
PI 01-015 Warszawa
Mirek Bieniecki
+48 880 543 641
E-Mail: mbieniec@acn.waw.pl



Caritasverband für die Stadt Köln
Antidiskriminierungsbüro
Stolzestr. 1 a · 50674 Köln
Kornelia Meder
+49 221 56046-0
E-Mail: Kornelia.Meder@caritas-koeln.de

für Köln

Homepage: <http://www.getin-online.net>

E-Mail: info@getin-online.net