

Diskriminierungsfrei in Nürnberg

Rat und Unterstützung für Betroffene und Interessierte





„Wir werden das Problem der Diskriminierung weder vollständig in den Griff bekommen noch in all seinen Ausformungen erfassen, wenn wir uns weiterhin auf abstrakte Kategorien und Verallgemeinerungen anstatt auf die spezifischen Folgen konzentrieren. Wenn wir uns mit den Gründen für das Anderssein anstatt mit den Auswirkungen dieses Andersseins beschäftigen ... laufen wir Gefahr, eine Analyse vorzunehmen, die von den tatsächlichen Erfahrungen der Menschen weit entfernt und unempänglich für sie ist ... Häufiger entstehen Benachteiligungen aus der Art und Weise, in der die Gesellschaft bestimmte Personen behandelt, als aus bestimmten Eigenschaften der Betroffenen.“

Kommission für Menschenrechte der Provinz Ontario, Kanada



Für wen ist diese Broschüre und was ist unser Anliegen?

Diskriminierung ist ein Thema, das uns alle betrifft. Entweder, weil wir sie selbst erleben oder immer wieder beobachten. Hinzu kommt, dass wir alle nicht vollständig sicher sein können, nicht selbst einmal diskriminierend zu reden oder zu handeln. Ziel dieser Broschüre ist es, möglichst vielen Menschen Impulse zu geben, eigene Erfahrungen, eigenes Denken und Handeln zu reflektieren und Möglichkeiten zu eröffnen, auf Diskriminierung angemessen zu reagieren.

Diese Broschüre beschreibt unterschiedliche Formen von Diskriminierung und will sensibilisieren.

Wir alle haben bestimmte Bilder und Vorurteile im Kopf, die dazu führen, dass wir Menschen herabwürdigen, verletzen oder durch unbedachte Witze beleidigen. Oftmals geschieht dies unbewusst und ohne abzusehen, was dieses Verhalten bei anderen auslöst und dass es sich dabei um Diskriminierung handelt. Es gibt umgangssprachliche, soziologische und juristische Deutungen von Diskriminierung. Zwischen der empfundenen Diskriminierung und der Möglichkeit, rechtlich dagegen einzuschreiten, besteht oft ein breites Spannungsfeld.

Diese Broschüre zeigt Möglichkeiten auf, wie Menschen sich wehren können, wenn sie diskriminiert werden und welche Stellen sie dabei unterstützen.

Wenn Menschen Diskriminierung erleben, können sie dies oftmals gar nicht benennen. Sie sind sprachlos und vielleicht sogar geschockt, dass gerade ihnen das passiert. Wie können Sie angemessen reagieren? Was hilft Ihnen und wo gibt es Unterstützung? Wir stellen Organisationen vor, bei denen Sie sich Unterstützung holen können.

Diese Broschüre will Menschen, die Diskriminierung beobachten, ermutigen, einzuschreiten und Diskriminierungen zu melden.

Viele Menschen wissen nicht genau, wie sie reagieren sollen, wenn sie Diskriminierung beobachten. Wir zeigen Ihnen Möglichkeiten auf, was Sie als Zeugin oder Zeuge tun können.

Danken möchten wir denjenigen, die mutig zu sich und ihren Erfahrungen stehen, ihre Erlebnisse aufgeschrieben und dieser Broschüre zur Verfügung gestellt haben. Ein großer Dank geht auch an alle, die sich für diese Broschüre fotografieren ließen.

Wenn Sie Diskriminierung erlebt haben oder erleben, wenn Sie eine Diskriminierung melden wollen, wenn Sie sich über Diskriminierung und das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) oder weitere Diskriminierungsverbote informieren möchten, können Sie sich an folgende Stellen wenden:

Beauftragter für Diskriminierungsfragen

Detlev Janetzek

Stadt Nürnberg / Bürgermeisteramt

Menschenrechtsbüro

Hans-Sachs-Platz 2, 90403 Nürnberg

Telefon: 0911 / 231 - 1 03 12, Fax: 0911 / 231 - 1 08 77

E-Mail: detlev.janetzek@stadt.nuernberg.de

Internet: www.menschenrechte.nuernberg.de

Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Glinkastraße 24, 10117 Berlin

Telefonhotline: 030 / 1 85 55 - 18 65

Fax: 030 / 1 85 55 - 4 18 65

E-Mail: beratung@ads.bund.de

Internet: www.antidiskriminierungsstelle.de



Inhalt

1 Was ist Diskriminierung?.....	S. 8
2 Wen betrifft Diskriminierung?.....	S. 12
3 Wie äußert sich Diskriminierung?.....	S. 26
4 Was kann ich tun, wenn ich Diskriminierung beobachte?.....	S. 34
5 Was kann ich tun, wenn ich Diskriminierung erlebe?.....	S. 34
6 Welche Lösungen gibt es?.....	S. 38

1 Was ist Diskriminierung?

Diskriminierung ist eine Erfahrung, die niemand gerne machen möchte. Trotzdem erleben viele Menschen täglich, dass sie von anderen Menschen oder Institutionen bewusst oder unbewusst benachteiligt, ausgegrenzt, beleidigt oder belästigt werden. Diskriminierung zu erleben ist schmerzhaft. Oft geht es mit einem Empfinden von Ohnmacht, Ungerechtigkeit, Hilflosigkeit, Scham und Isolation einher. Gefühle wie Wut und Ärger kommen auf. Erinnerungen und Ängste können lebendig werden. Dass Diskriminierung ein vielschichtiges Phänomen ist, beschreiben die folgenden drei Dimensionen von Diskriminierung:

Juristisches Verständnis nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Nach diesem Gesetz wird ein Mensch diskriminiert, wenn er aus folgenden Gründen benachteiligend behandelt wird, ohne dass es einen sachlichen Grund dafür gibt:

- Ethnische Herkunft oder rassistische Zuschreibungen
- Geschlecht
- Religion oder Weltanschauung
- Behinderung
- Alter
- Sexuelle Identität

Nach dem AGG ist eine Diskriminierung auch dann gegeben, wenn die diskriminierende Person das Vorliegen eines der genannten Gründe nur annimmt. Es macht beispielsweise keinen Unterschied, ob eine Person diskriminiert wird, weil sie tatsächlich homosexuell ist oder diskriminierend behandelt wird, weil dies nur vermutet wird.

Das AGG gilt im Bereich der Beschäftigungsverhältnisse vom Zugang zum Beschäftigungsverhältnis bis hin zu dessen Nachwirkungen nach Beendigung. Weiterhin gilt es für Begründung, Durchführung und Beendigung zivilrechtlicher Schuldverhältnisse, die typischerweise als „Massengeschäfte“ abgeschlossen werden oder bei denen das Ansehen der Person nach Art des Geschäfts eine nachrangige Rolle spielt, sowie für privatrechtliche Versicherungen. Sonderregelungen gibt es für Wohnraum. Für die beiden Merkmale „Ethnische Herkunft“ und „Rassistische Zuschreibungen“ besteht aufgrund der Vorgaben der EU-Antirassismusrichtlinie ein weitergehendes zivilrechtliches Benachteiligungsverbot: Es erstreckt sich auf Sozialschutz, soziale Vergünstigungen, Bildung sowie alle Verträge, die den Zugang zu und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen regeln, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich Wohnraum. Außerdem gilt dieses Verbot bei sämtlichen zivilrechtlichen Schuldverhältnissen und ist nicht nur auf Massengeschäfte bzw. massengeschäftsähnliche Rechtsgeschäfte beschränkt. Darüber hinaus gibt es noch eine Vielzahl von Rechtsgrundlagen, die Diskriminierungsverbote enthalten. Sie kommen aus dem Internationalen Recht, dem Verfassungsrecht, dem Recht der Europäischen Union, dem Deutschen Bundes- und Landesrecht sowie organisationsinternen Vorschriften. Deshalb lassen sich auch nicht für alle Diskriminierungsereignisse Rechtsfolgen nach dem AGG ableiten. Vielfach kommen andere öffentlich-, zivil- oder strafrechtliche Verfolgungsmöglichkeiten in Betracht, ein verfassungsrechtlicher Rechtsbehelf, eine Überlegung, ob die nationale Rechtssetzung oder Rechtsanwendung den europäischen Richtlinien entspricht, oder eine Anzeige bei Polizei oder Staatsanwaltschaft. Es kann auch sein, dass ein als diskriminierend empfundenes Ereignis geltendem Recht entspricht, was selbstverständlich zu beachten ist, aber die Frage nach sich ziehen kann, ob dies auf Dauer so sein muss. Gesetze werden von Menschen gemacht, hinken der Entwicklung manchmal hinterher und müssen gelegentlich durch Rechtsfortbildung weiterentwickelt werden.

Diskriminierung als persönliche Erfahrung

Für Betroffene beschreibt Diskriminierung häufig eine schmerzhaft persönliche Alltagserfahrung: konkrete Ausgrenzungen, Beleidigungen, Verletzungen, die sich zu dem Gefühl verdichten, als ein Mensch zweiter Klasse betrachtet und behandelt zu werden. Betroffene hören und haben oft auch verinnerlicht, dass sie selbst das „Problem“ seien.

Diskriminierung als Vorwurf und Angriff

Für Menschen, die in ihrem Leben selten die Erfahrung machen, benachteiligt zu werden, ist Diskriminierung ein Phänomen, mit dem sie sich kaum beschäftigen. Es hat wenig mit der eigenen Person und dem Alltagsleben zu tun. Werden sie für Diskriminierung verantwortlich gemacht, verstehen sie die Kritik vielleicht gar nicht. Es kommt auch vor, dass sie die Kritik als Anklage oder Vorwurf hören und mit Verteidigungen, Bagatellisierungen oder emotionalen (Gegen-)Vorwürfen antworten. Tipp: Hören Sie der Person zu und versuchen Sie das Anliegen der Person zu verstehen. Fragen Sie nach und versuchen Sie, der Person das Gefühl zu vermitteln, dass Sie wirklich verstehen wollen, welches Verhalten von Ihrer Seite die Person verletzt hat.



„Ich wünsche mir eine Welt, in der Menschen ihre Menschenliebe grenzenlos ausleben können, trotz Andersartigkeiten, Kopftuch oder dunkler Haut.“

„Wir dürfen nicht schweigen zu Diskriminierung und Ausgrenzung. Aus diesem Grund erhebe ich meine Stimme, wenn Menschen schlecht behandelt werden. Ich trete ein für Menschlichkeit in unserer Stadt.“



2 Wen betrifft Diskriminierung?

Alle Menschen können Diskriminierung erfahren, jetzt oder in der Zukunft, denn jeder Mensch hat ein Alter und eine ethnische Herkunft, oft auch eine Religion oder eine bestimmte Weltanschauung. Menschen können im Laufe ihres Lebens sehr schnell zu einer Gruppe von Menschen gehören, die tendenziell häufiger von Diskriminierung betroffen ist als andere, indem sie zum Beispiel chronisch krank werden oder ihren Arbeitsplatz verlieren. Die Merkmale, aufgrund derer Menschen unterschieden und nachteilig behandelt werden, sind vielfältig. Immer gehen sie einher mit der Vorstellung von der Höherwertigkeit der einen und der Minderwertigkeit der anderen Gruppe. Im Folgenden werden Merkmale aufgelistet, die häufig zu Diskriminierung führen.

„Ich wünsche mir, dass die Liebe zwischen zwei Menschen geachtet und respektiert wird.“



Diskriminierungsmerkmal:

Geschlecht – Transidentität¹ – Intersexualität²

Beispiel: In einer Schrebergartenkolonie waren zwei Gärten frei. Auf der Warteliste standen keine Familien mehr, die laut Satzung des Vereins bei der Belegung freier Gärten zu bevorzugen sind. Meine Bewerbung wurde mit der Begründung abgelehnt, dass Frauen die Gartenbewirtschaftung gar nicht schaffen könnten ohne einen Mann an ihrer Seite. Der Verein war nicht umzustimmen und sie ließen tatsächlich einen Garten für lange Zeit brach liegen, bevor sie ihn mir als gestandene Frau anvertrauten.

In diesen Beispiel wird eine Entscheidung eines Vereins als diskriminierend empfunden, allerdings steht in diesem Fall ein anderes schützenswertes Recht, die Vereinigungsfreiheit, dem Schutz vor Diskriminierung gegenüber.

Obwohl es mittlerweile Fortschritte bei der Gleichstellung von Frauen und Männern gibt, sind vor allem im Berufsleben Frauen nach wie vor benachteiligt. Frauen verdienen in Deutschland durchschnittlich immer noch rund 22 Prozent weniger als Männer. Aber auch Männer, die sich abseits bestimmter Rollenvorstellungen bewegen, erleben Benachteiligungen. Der Diskriminierungsschutz des AGG erstreckt sich auf Frauen, Männer, transsexuelle und intersexuelle Personen.

¹ Transidentität (auch Transsexualität) liegt vor, wenn ein Mensch körperlich entweder dem männlichen oder dem weiblichen Geschlecht angehört, sich jedoch dem anderen Geschlecht zugehörig empfindet und danach strebt, sich auch körperlich diesem Geschlecht möglichst anzunähern.

² Die Medizin spricht von Intersexualität, wenn ein Mensch nicht eindeutig dem weiblichen oder dem männlichen Geschlecht zugeordnet werden kann.

Hier gibt es Hilfe
und Unterstützung:

Frauenbeauftragte der Stadt Nürnberg
Fünferplatz 1, 90403 Nürnberg
Telefon: 0911 / 231 - 41 84
Fax: 0911 / 231 - 50 95
E-Mail: fb@stadt.nuernberg.de
Internet: www.frauenbeauftragte.nuernberg.de

**Deutsche Gesellschaft für Transidentität
und Intersexualität**
Internet: www.dgti.org

Bei Diskriminierung im höheren Alter:

Amt für Senioren und Generationenfragen

Geschäftsstelle Stadt senioren rat

Hans-Sachs-Platz 2, 90403 Nürnberg

Telefon: 0911 / 231 – 66 29

Fax: 0911 / 231 – 67 12

E-Mail: stadtseniorenrat@stadt.nuernberg.de

Internet: www.stadtseniorenrat.nuernberg.de

Bei Diskriminierung im Bereich Pflege:

Pflegestützpunkt Nürnberg

Hans-Sachs-Platz 2, 90403 Nürnberg

Telefon: 0911 / 5 39 89 53

Fax: 0911 / 8 01 66 26

E-Mail: info@pflgestuetzpunkt.nuernberg.de

Internet: www.pflgestuetzpunkt.nuernberg.de

Diskriminierungsmerkmal:

Lebensalter

Beispiel: Ich weiß, dass ich mit meinen 59 Jahren nicht mehr der Jüngste bin. Trotzdem hatte ich immer den Eindruck, dass meine Leistung am Arbeitsplatz von meinen Vorgesetzten geschätzt wurde. Als man mich immer wieder mit dem Argument, es stünden Kündigungen bevor, drängte, einen Auflösungsvertrag mit Abfindung zu unterschreiben, hatte ich irgendwann einmal nichts mehr entgegenzusetzen. Als ich dann feststellen musste, dass ich mir von der Abfindung ganz falsche Vorstellungen gemacht hatte und dass jüngere Kollegen durchaus weiterarbeiten durften, war ich zutiefst verletzt.

Mit dreißig zu jung für die Beförderung? Mit fünfzig zu alt für den Job? Mit siebzig zu alt für den Kredit? Im Berufsleben wird das Geburtsdatum vor allem für die Älteren zum Ausgrenzungsgrund. Derzeit beschäftigt eine Vielzahl von Betrieben in Deutschland keine Mitarbeitenden mehr, die älter als fünfzig Jahre sind. Nach dem AGG ist eine Benachteiligung aufgrund des kalendarischen Alters ausdrücklich verboten. Das Verbot bezieht sich auf das jeweilige Lebensalter, so dass nicht nur die Ungleichbehandlung älterer, sondern auch die jüngerer Menschen untersagt ist.

Diskriminierungsmerkmal:

Ethnische Herkunft/rassistische Zuschreibungen

Beispiel: Immer wieder werden deutsche Sinti und Roma, die sich für einen Urlaubsaufenthalt ordnungsgemäß an Campingplätzen angemeldet hatten, bei ihrem Eintreffen, sobald sie als Minderheitenangehörige erkannt werden, zurückgewiesen.

(Quelle: Verband Deutscher Sinti und Roma)

Menschen mit Zuwanderungshintergrund, Menschen mit dunkler Hautfarbe, Sinti und Roma machen immer wieder die Erfahrung, dass sie benachteiligt werden. Ein „anderes“ Aussehen oder ein fremd klingender Name genügen oft schon, eine Arbeitsstelle oder eine Wohnung nicht zu bekommen, in eine Disco nicht hineingelassen zu werden oder sogar Gewalt ausgesetzt zu sein.

In Nürnberg werden Unterformen des Diskriminierungsmerkmals „Ethnische Herkunft/rassistische Zuschreibungen“ (Hautfarbe, Sprache/Akzent, Aufenthaltsstatus und Nationalität) extra erfasst; sie können sich auch auf Diskriminierungsverbote aus anderen Rechtsgrundlagen beziehen.

Diskriminierungsmerkmal:

Hautfarbe

Beispiel: Ich bin in Nürnberg geboren und fühle mich hier zuhause. Von Kindheit an spiele ich Fußball. Gerade bei meiner Lieblingsbeschäftigung musste ich immer wieder erfahren, dass ich nicht dazugehöre. Ob es verletzend gemeinte Beschimpfungen von Fans der gegnerischen Mannschaft sind, oder einfach nur Mannschaftskollegen, die Witze machen, die so beginnen: „Das ist jetzt nicht rassistisch gemeint, weißt du ja, ABER ...“. Lange Zeit dachte ich, ich wäre einfach zu empfindlich und ich müsse mir etwas mehr Gelassenheit angewöhnen. Wenn in meiner Anwesenheit über rassistische oder ausländerfeindliche Witze gelacht wurde, gab ich mir die Schuld, dass mit mir etwas falsch sei. Mittlerweile bin ich älter und es ist auch heute noch schmerzhaft. Doch inzwischen mache ich den Menschen klar, dass ich kein Spielverderber bin, sondern dass solche Sprüche und Witze einfach nicht tolerabel sind. Meine persönliche Erfahrung ist, dass offener Rassismus auf dem Fußballfeld und viel stärker noch im Fußballstadion an der Tagesordnung ist.

In diesem Zusammenhang ist nach einer Entscheidung des Oberverwaltungsgerichts Rheinland-Pfalz am 29.10.2012 davon auszugehen, dass etwa das anlasslose Kontrollieren eines dunkelhäutigen Menschen durch eine Ordnungsbehörde allein wegen der Hautfarbe als Verstoß gegen das grundgesetzliche Diskriminierungsverbot anzusehen ist.

Diskriminierungsmerkmal:

Sprache/Akzent

Beispiel: Ich spreche ganz gut Deutsch, habe aber einen leicht südamerikanischen Akzent. Als Verkäuferin war mein Chef mit mir sehr zufrieden. Allerdings machten sich Haushandwerker und Kunden immer wieder lustig über meine Aussprache. Als mir dies einmal zu anzüglich ausfiel, machte ich nicht mehr gute Miene zum bösen Spiel, sondern beschwerte mich bei meinem Chef und verlangte, dass er das unterbindet. Sehr enttäuscht hat mich, dass er sich nicht vor mich stellte, sondern mein Verhalten als geschäftsschädigend ansah.

Im Anwendungsbereich des Art. 3 Abs. 3 des Grundgesetzes wäre „Sprache“ als Bestandteil der – nicht abschließenden – Aufzählung von Diskriminierungsverboten enthalten. Im geschilderten Fall würde das Diskriminierungsverbot des AGG wegen ethnischer Herkunft zur Anwendung kommen.

Diskriminierungsmerkmal:

Aufenthaltsstatus

Beispiel: Immer wieder werden geflüchtete Menschen, die über keinen festen Aufenthaltstitel, sondern über eine zeitlich eng befristete Duldung verfügen, bei der Wohnungs- und Arbeitssuche abgelehnt.

Die schwächste Form des Aufenthaltsstatus in Deutschland sind Duldungen. Die Duldung stellt kein Aufenthaltsrecht dar, sondern nur den behördlichen Nachweis über die vorübergehende Aussetzung der Abschiebung.

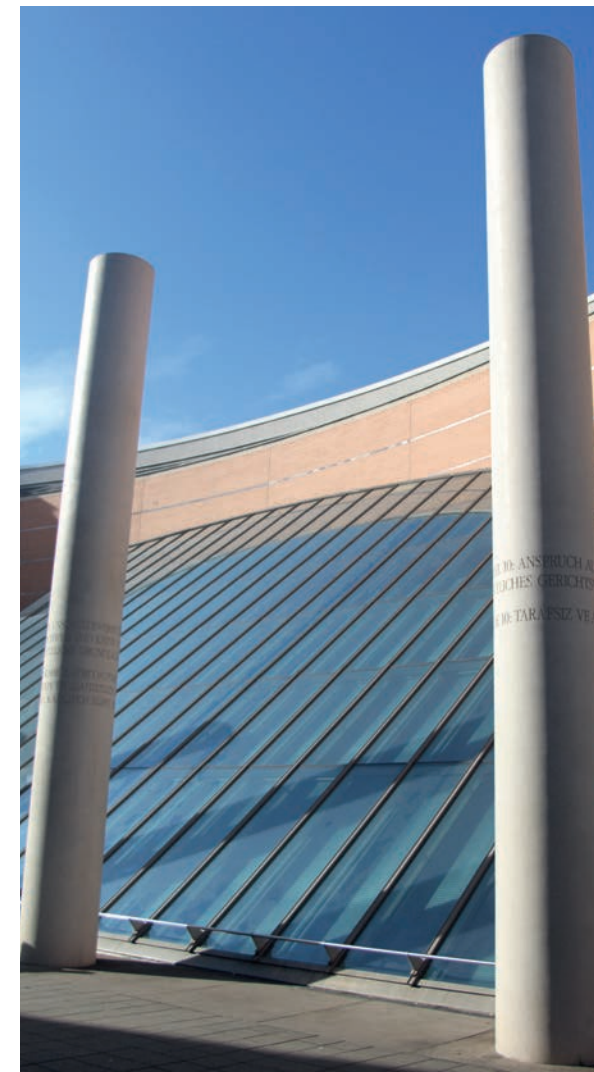
Diskriminierungsmerkmal:

Nationalität

Beispiel: Als mir genau die Wohnung in Aussicht gestellt wurde, die für mich als Praktikantin passte und die ich mir leisten konnte, war die Freude riesig. Umso größer war die Enttäuschung, als ich die Wohnung dann doch nicht bekommen sollte, nur weil meine Eltern Rumänen sind. Dass sich der Vermieter nach einigen Diskussionen dann doch anders besonnen hatte und ich einziehen konnte, hat mich wieder etwas mit der Welt versöhnt. Was bleibt, ist das Gefühl, mich wegen der Nationalität meiner Eltern auf dem Wohnungsmarkt rechtfertigen zu müssen.

Der vorliegende Vorfall wäre sicherlich bedeutsam im Sinne der Diskriminierungsverbote des AGG gewesen.

Darüber hinaus finden sich Diskriminierungsverbote wegen Nationalität etwa im Betriebsverfassungsgesetz sowie im Bundespersonalvertretungsgesetz und in den Landespersonalvertretungsgesetzen.



Hier gibt es Hilfe
und Unterstützung:

Nürnberger Rat für Integration und Zuwanderung
Hans-Sachs-Platz 2, 90403 Nürnberg
Telefon: 0911 / 231 – 31 85
Fax: 0911 / 231 – 85 16
E-Mail: integrationsrat@stadt.nuernberg.de
Internet: www.integrationsrat.nuernberg.de

NiFA Nürnberger Initiative für Afrika
Telefon: 09129 / 9 08 99 73
E-Mail: info@euroguinee.de
Internet: www.euroguinee.de

Verein AfroDeutsche e.V.
Grenzstr. 7, 90461 Nürnberg
Telefon: 0152 / 51 57 82 24 oder 0911 / 42 94 74
E-Mail: afrodeutsche@gmx.de
Internet: www.afro-deutsche.de

**Verband Deutscher Sinti und Roma
Landesverband Bayern e.V.**
Marienstr. 16, 90402 Nürnberg
Telefon: 0911 / 9 92 87 93
Fax: 0911 / 9 92 87 98
E-Mail: sinti.bayern@nefkom.net
Internet: www.sinti-roma-bayern.de

Weitere Anlaufstellen im Bereich der
Zuwanderung und Integration finden Sie
im Internet unter:
www.nuernberg-interkultur.de/Beratungsstellen-fuer-MigrantI.29.0.html

Hier gibt es Hilfe
und Unterstützung:

**Behindertenbeauftragter der
Stadt Nürnberg**

Dietzstraße 4, 90443 Nürnberg
Telefon: 0911 / 231 – 32 33
Fax: 0911 / 231 – 58 80
Internet: www.sozialamt.nuernberg.de

Behindertenrat der Stadt Nürnberg

Postfach 810346, 90248 Nürnberg
Telefon: 0911 / 3 47 92 68
E-Mail: info@behindertenrat-nuernberg.de
Internet: www.behindertenrat-nuernberg.de

Zentrum für Selbstbestimmtes Leben

Behinderter e.V.
Beratungsstelle
Luitpoldstr. 42, 91052 Erlangen
Telefon: 09131 / 20 50 22
E-Mail: beratungsstelle@zsl-erlangen.de
Internet: www.zsl-erlangen.de

Diskriminierungsmerkmal:

Behinderung

Beispiel: Ich wurde mit einem Wasserkopf und einer frühkindlichen Hirnschädigung geboren, dadurch habe ich eine Spastik und Fehlbildungen an beiden Beinen. In meiner Kindheit bin ich oft hingefallen, meine Mitschülerinnen und Mitschüler nannten mich daraufhin Spasti, Eierkopf, Melonenkopf und vieles mehr. Ein Mann sagte einmal ganz laut: „Beim Hitler wäre dieser Junge vergast worden“. Manchmal passiert es, dass Kinder zusammen mit ihren Eltern hinter mir hergehen und die Kinder ihre Eltern fragen, warum ich so „blöd“ laufe und die Eltern haben keine richtige Antwort auf diese Frage. Durch solche Aussagen über meine Krankheit bin ich am Abend sehr oft deprimiert und sogar depressiv. Auch bei der Arbeitssuche merke ich, dass viele Firmen bei behinderten Menschen Berührungängste haben und ihnen deshalb keine Chance geben.

Menschen mit einer Behinderung erleben Benachteiligungen auf ganz unterschiedlichen Ebenen. Angefangen von abfälligen Bemerkungen auf der Straße bis hin zu mangelnder Barrierefreiheit von vielen Gebäuden oder sonstigen fehlenden Teilhabemöglichkeiten. Auch finden sie schwerer einen Arbeitsplatz als Menschen ohne Behinderung. Übrigens: Die Förderung von Menschen mit Behinderung ist keine Diskriminierung von Menschen ohne Behinderung. Im Gegenteil: Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sind zu Fördermaßnahmen ausdrücklich verpflichtet. Diesbezügliche Vorschriften sollen behinderungsbedingte Nachteile ausgleichen

Diskriminierungsmerkmal:

Chronische Krankheit

Beispiel: Ich wollte immer etwas für andere Menschen tun. Diesem Ziel war ich ganz nahe, als ich mich wenige Wochen vor meiner Abschlussprüfung zu einem sozialen Beruf befand. Voraussetzung für diese Prüfung war ein Praktikum, das ich schon fast absolviert hatte, als meine Praktikumsstelle von meiner Epilepsie und einer diagnostizierten Borderline-Störung erfuhr. Wegen offensichtlich nun bestehenden Zweifeln an meiner Eignung beendete man mein Anstellungsverhältnis, was bedeutete, dass ich auch meine Prüfung nicht hätte ablegen können. Es ist richtig, dass ich seit 2003 Medikamente gegen Epilepsie einnehme; seitdem hatte ich aber nie mehr einen Anfall. Mit Unterstützung meiner Eltern konnte ich erreichen, dass ich Praktikum und die Abschlussprüfung doch noch zu einem positiven Abschluss bringen konnte. Einerseits bin ich natürlich glücklich, es geschafft zu haben. Was bleibt ist die Angst, dass mir wegen meiner inzwischen gut behandelbaren Krankheiten wieder Nachteile drohen könnten.

Auch Menschen mit einer chronischen Krankheit erleben Benachteiligungen. Die Abgrenzung einer Krankheit von einer Behinderung kann schwierig sein, beide Begriffe überschneiden sich häufig. Es kommt auf den konkreten Einzelfall an, ob und mit welchen rechtlichen Ansatzpunkten geholfen werden kann.

Brücke Köprü
Leonhardstraße 13, 90443 Nürnberg
Telefon: 0911 / 2 87 73 13
Fax: 0911 / 2 87 73 24
E-Mail: info@bruecke-nuernberg.de
Internet: www.bruecke-nuernberg.de

Israelitische Kultusgemeinde K.d.ö.R.
Johann-Priem-Str. 20, 90411 Nürnberg
Telefon: 0911 / 56 25 - 0
Internet: www.ikg-nuernberg.de

Diskriminierungsmerkmal:

Religion und Weltanschauung

Beispiel: Fast jeden Tag erlebe ich Diskriminierungen wegen meines 90 x 90 cm großen Kopftuches; am häufigsten bei der Jobsuche. So kommt es öfters vor, dass ich gleich eine Absage oder gar keine Antwort bekomme, wenn ich meine Bewerbung mit Passfoto abschicke. Einmal schrieb ich eine Bewerbung ohne Foto. Sofort wurde ich zum Gespräch eingeladen, mit der Begründung, dass meine Bewerbungsunterlagen auf ganzer Linie überzeugt hätten. Einerseits freute ich mich riesig, endlich mal die Chance zu haben, mich persönlich vorzustellen und andererseits wusste ich nicht, wie die Arbeitgeberin reagieren würde, wenn ich vor ihr stehe. Als sie mich sah, entschuldigte sich die Dame und sagte, dass sie ein Problem sähe und ich für die Stelle als Kinderpflegerin so nicht geeignet sei. Begründet hat sie dies damit, dass man den Kindern ein Kopftuch nicht zumuten kann, weil sie abgeschreckt würden.

Bei Diskriminierungen wegen der Religion oder Weltanschauung lässt sich nicht immer klar unterscheiden, ob es sich um Benachteiligungen wegen der ethnischen Herkunft oder der Religion/Weltanschauung handelt. Häufig dürfte beides zusammenkommen. Bei der Rechtsverfolgung kann diese Unterscheidung jedoch wichtig sein, da im AGG der Rechtsschutz für Menschen, die wegen ihrer ethnischen Herkunft im zivilrechtlichen Anwendungsbereich benachteiligt werden, umfassender sein kann als der Rechtsschutz bei Diskriminierungen wegen der Religion oder Weltanschauung (siehe dazu S. 9).
Unter bestimmten Voraussetzungen sind Ungleichbehandlungen im Arbeitsleben wegen der Religion oder Weltanschauung zulässig. Eine christliche Kindertagesstätte darf beispielsweise bei der Einstellung verlangen, dass Erzieherinnen/ Erzieher Mitglied einer christlichen Glaubensgemeinschaft sind.

Diskriminierungsmerkmal:

Sexuelle Identität

Beispiel: Ich weiß schon länger, dass ich schwul bin. Mit meinen Eltern hatte ich da auch keine Probleme. Aber in der Schule war das schon blöd. Es wusste eigentlich niemand von mir. Aber irgendwie traf mich das Gerede über die „Scheißschwuchteln“ schon. Auch dass alles Negative immer mit „schwul“ bezeichnet wird, hat mich ziemlich verunsichert. So wollte ich wirklich nicht sein. Ich fühlte mich sehr allein, hab mich nicht getraut, irgendwas zu sagen und mich auch zurückgezogen. Besser fühle ich mich, seitdem ich in der Jugendgruppe bei Fliederlich bin. Da ist das alles kein Problem und ich habe neue Freunde gefunden. Ich weiß jetzt, dass Schwulsein nichts Schlimmes ist. Ich hab sogar in der Schule schon ein paar Mal gesagt, dass ich das doof finde, wenn über Schwule hergezogen wird. Ich glaube, ich traue mich jetzt auch bald mal zu sagen, warum ich das finde.

Trotz steigender Akzeptanz ist Diskriminierung aufgrund der sexuellen Identität nach wie vor Realität. So belegen Studien, dass viele Lesben und Schwule auch heute noch ihre sexuelle Identität am Arbeitsplatz verschweigen (müssen). Auf deutschen Schulhöfen ist „schwul“ eines der häufigsten Schimpfworte. Ziel der gesetzlichen Verankerung des Merkmals „Sexuelle Identität“ ist der Schutz unterschiedlicher sexueller Ausrichtung. Es geht um Beziehungen zu anderen Menschen im sexuellen Bereich (Heterosexualität, Homosexualität und Bisexualität). Vom Merkmal „Geschlecht“ sind demgegenüber Fälle erfasst, in denen die Zuordnung zum weiblichen oder männlichen Geschlecht, d. h. die Geschlechtsidentität nicht eindeutig ist (Transidentität/Intersexualität, siehe dazu S. 13).

Fliederlich e.V.
Schwulesbisches Zentrum Nürnberg
Breite Gasse 76, 90402 Nürnberg
Telefon: 0911 / 42 34 57 10
Fax: 0911 / 42 34 57 20
E-Mail: verein@fliederlich.de
Internet: www.fliederlich.de

Diskriminierungsmerkmal:

Sozialer Status

Beispiel: Als Großfamilie mit acht Kindern erleben wir nicht immer Toleranz und Wohlwollen. Sprüche wie „Habt ihr keinen Fernseher?“ oder „Waren die alle gewollt?“ überhören wir mittlerweile. Ausgrenzend finden wir, dass sich Familienangebote ausschließlich an Standardfamilien, Eltern mit höchstens drei Kindern, richten. Deshalb sind zum Beispiel Schwimmbadbesuche für uns nur schwer umsetzbar. Auch bei Urlaubsschnäppchen wird es schwierig, wenn es heißt: Kinder bis zwölf Jahre sind kostenlos. Wir haben nun mal fünf Kinder, die unter 12 Jahre sind. Leider weigern sich Anbieter, diese kostenlos mit zu buchen. Viele Eltern aus dem Verband kinderreicher Familien machen ganz ähnliche Erfahrungen.

Beruf oder Arbeitslosigkeit, Einkommen, Bildungsstand, Wohnort oder Kinderreichtum spiegeln den sozialen Status eines Menschen wider. Soziale Ausgrenzung und Diskriminierung drücken sich dadurch aus, dass Menschen mit anderem (umgangssprachlich: niedrigerem – aber was ist „niedriger“?) sozialen Status schwerer Zugang zu Beschäftigung, Wohnraum, Bildung, Gesundheitsfürsorge und anderen existenziellen Grundleistungen finden.

Das AGG berücksichtigt nicht alle Diskriminierungsmerkmale. So wird Diskriminierung aufgrund des sozialen Status im AGG nicht als eigenständiges Diskriminierungsmerkmal erfasst. Trotzdem kann im Einzelfall ein rechtlich relevantes diskriminieren-des Verhalten vorliegen; die EU-Grundrechtecharta kennt das Merkmal der „sozialen Herkunft“.

Mehrfachdiskriminierung

Jeder Mensch kann aufgrund eines einzelnen Merkmals oder aufgrund einer Kombination seiner Merkmale Diskriminierung erfahren. Beispielsweise können ältere Migrantinnen aufgrund ihres Alters und ihrer Herkunft, unter Umständen sogar zusätzlich aufgrund ihres Geschlechts einen Arbeitsplatz nicht bekommen. Um Mehrfachdiskriminierung kann es sich auch dann handeln, wenn etwa südländisch aussehende oder dunkelhäutige Männer vor einem Diskothekenbetrieb ohne Vorliegen eines zulässigen sachlichen Grundes nicht eingelassen werden, während junge Frauen gleichen Aussehens Einlass finden würden. Hier wären gleichzeitig die Merkmale „Ethnische Herkunft“ und „Geschlecht“ betroffen.

Für Betroffene empfiehlt es sich, Wortwahl und Gestik der abweisenden Person im Gedächtnis zu behalten, Begründungen zu erfragen und – gegebenenfalls durch Zeuginnen oder Zeugen – die Feststellung zu sichern, dass möglicherweise fälschlich angenommene Alkoholisierung o.ä. nicht vorgelegen hat.

Das AGG stellt im Übrigen klar, dass jede Benachteiligung für sich gesondert auf ihre sachliche Rechtfertigung zu prüfen ist. Ist beispielsweise eine Ungleichbehandlung wegen des Geschlechts sachlich gerechtfertigt, liegt darin nicht zugleich eine Rechtfertigung für eine Ungleichbehandlung wegen der ethnischen Herkunft.

Hier gibt es Hilfe
und Unterstützung:

IN VIA Kofiza Nürnberg

Zentrum für außereuropäische Frauen
und deren Familien

Harmoniestraße 16, 90489 Nürnberg

Telefon: 0911 / 58 68 69 - 20

Fax: 0911 / 58 68 69 50

E-Mail: kofiza@invia-nuernberg.de

Internet: www.invia-nuernberg.de

Türkisch-Deutscher Verein zur Integration behinderter Menschen (TIM) e.V.

Beratungsstelle und Treffpunkt für Menschen mit
Behinderung und pflegebedürftiger Menschen
verschiedener Nationalität

Adam-Klein-Str. 6, (Nachbarschaftshaus,
1. Stock, Raum 106), 90429 Nürnberg

Telefon: 0911 / 26 04 20

E-Mail: info@timev.de

Internet: www.timev.de

3 Wie äußert sich Diskriminierung?

Diskriminierung ist in einigen Fällen klar zu benennen. Manchmal hingegen geschieht Diskriminierung versteckt und ist als solche gar nicht erkennbar. Oft spüren Betroffene, dass etwas nicht stimmt, können es aber nicht in Worte fassen. Mittlerweile gibt es Begriffe, die Diskriminierung genauer beschreiben. Vielen ist gar nicht bewusst, dass es sich bei diesen Phänomenen um Diskriminierung handelt. Aus diesem Grund werden hier unterschiedliche Formen von Diskriminierung näher beschrieben. Manchmal geschieht Diskriminierung nicht aus Absicht, sondern aus Gedankenlosigkeit oder sie ist Teil der allgemeinen Verwaltungspraxis. Entscheidend aber ist das Ergebnis, also die Benachteiligung an sich und nicht das Motiv. Auch wohlmeinendes Verhalten kann diskriminieren, beispielsweise wenn man eine Person, die vom Aussehen her nicht der eigenen Vorstellung eines deutschen Mitmenschen entspricht, dafür lobt, wie gut sie „trotzdem“ Deutsch spricht.



Benachteiligung - unmittelbar und mittelbar

Eine unmittelbare Benachteiligung geschieht, wenn jemand in einer vergleichbaren Situation schlechter behandelt wird als eine andere Person. Wird beispielsweise auf eine neutrale Stellenanzeige hin eine Bewerberin oder ein Bewerber ohne zulässigen sachlichen Grund wegen muslimischen Glaubens nicht berücksichtigt, wird die betroffene Person aufgrund der Religionszugehörigkeit unmittelbar, also direkt diskriminiert.

Um eine mittelbare Benachteiligung handelt es sich, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren bestimmte Personen oder Gruppen wegen eines Diskriminierungsmerkmals gegenüber anderen benachteiligen. Konkret geht es darum, etwa den gern formulierten Grundsatz „Wir diskriminieren nicht, wir behandeln doch alle gleich“ genauer zu hinterfragen und beispielsweise die benachteiligende Wirkung von Bewerbungsverfahren auf Menschen zu untersuchen, deren Muttersprache nicht Deutsch ist.

Ungleichbehandlung, die rechtlich begründet wird

Jemand wird aufgrund bestimmter gruppenbezogener Merkmale (zum Beispiel wegen des Aufenthaltsstatus) schlechter behandelt. Grundlage dafür ist die Anwendung gesetzlicher Regelungen, Verwaltungsvorschriften oder ähnlicher Vorgaben. Diese Ungleichbehandlung schließt Fälle mit ein, die vom Gesetzgeber als sachlich begründet und damit als gerechtfertigte Ungleichbehandlung betrachtet werden.

Beispiel: Asylsuchende Menschen dürfen sich nur innerhalb eines bestimmten Gebietes aufhalten (Residenzpflicht).

Belästigung

Unter Belästigung wird eine unerwünschte Verhaltensweise im Zusammenhang mit den Diskriminierungsmerkmalen verstanden. Voraussetzung ist die Verletzung der Würde der betroffenen Person sowie, dass mit der Belästigung ein Umfeld geschaffen wird, das von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnet ist. Vorsatz und direkte Ansprache sind nicht erforderlich. Auch eine einmalige Handlung genügt, wenn die Folge das Entstehen eines feindlichen Umfelds ist. Mobbing wird dann zu einer Belästigung im Sinne des AGG, wenn an ein AGG-Merkmal angeknüpft wird. Umgekehrt ist Mobbing dann keine Belästigung in diesem Sinne, wenn ein Bezug zu den Merkmalen fehlt.

Beispiele:

- Abfällige Bemerkungen über bestimmte Gruppen
- Erzählen rassistischer Witze in Anwesenheit eines oder mehrerer Betroffener

Sexuelle Belästigung

Eine sexuelle Belästigung ist jedes sexuell belegte Verhalten oder, in Zusammenhang mit einem Beschäftigungsverhältnis, eine Aufforderung hierzu, das von den Betroffenen nicht erwünscht und von ihnen als beleidigend und abwertend empfunden wird. Mit der Voraussetzung des unerwünschten Verhaltens unterscheidet es sich grundlegend von Flirts oder Komplimenten. In aller Regel wird ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen; dies ist aber nicht, wie bei der „einfachen“ Belästigung, Voraussetzung.

Bei Belästigung oder sexueller Belästigung am Arbeitsplatz kann vom Leistungsverweigerungsrecht Gebrauch gemacht werden. Das bedeutet, dass Betroffene der Arbeit fernbleiben können und trotzdem weiter Anspruch auf Lohn haben. Bedingung hierfür ist, dass die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber über den Diskriminierungsfall informiert wurde, es jedoch unterlassen hat, ausreichende Gegenmaßnahmen zu ergreifen. Bevor vom Leistungsverweigerungsrecht Gebrauch gemacht wird, ist dringend geboten, rechtlichen Rat einzuholen.

Beispiele:

- Anzügliche E-Mails oder SMS
- Unerwünschte Berührungen wie aufgedrängte Küsse oder Umarmungen
- Anbringen von pornografischen Darstellungen am Arbeitsplatz, im Umkleideraum, etc.
- Annäherungsversuche bis hin zu strafrechtlich relevanten Tatbeständen wie Stalking, sexueller Nötigung und Vergewaltigung

Hier gibt es Hilfe
und Unterstützung:

Frauennotruf Nürnberg e.V.
**Beratungsstelle und Fachzentrum für
Frauen mit sexuellen Gewalterfahrungen**
Ludwigsplatz 7, 90403 Nürnberg
Telefon: 0911 / 28 44 00
Fax: 0911 / 28 69 65
E-Mail: kontakt@frauennotruf.info
Internet: www.frauennotruf.info

Beratungsstelle des Frauenhauses
Beratung bei häuslicher Gewalt und Stalking
Frauenholzstr. 1, 90419 Nürnberg
Telefon: 0911 / 3 78 88 78
Fax: 0911 / 8 91 45 66
E-Mail: beratungsstelle@frauenhaus-nbg.de
Internet: www.frauenhaus-nuernberg.de

**Beratungsstelle PAROLI für Jungen und
junge Männer, die Opfer
sexualisierter Gewalt wurden**
Wespennest 9, 90403 Nürnberg
Telefon: 0911 / 52 81 47 51
Fax: 0911 / 52 81 47 52
E-Mail: jb@schlupfwinkel.de
Internet: www.jungenbuero-nuernberg.de
und www.schlupfwinkel.de

Hier gibt es Hilfe
und Unterstützung:

Mobbing Netzwerk Nürnberg
Internet: www.mobbing-netzwerk-nuernberg.de

Beratung für Mobbing am Arbeitsplatz
Mobbing- und Konfliktberatung
ver.di Bezirk Mittelfranken
Kornmarkt 5-7, 90402 Nürnberg
Telefon: 0170 / 3 34 08 47
Fax: 0911 / 2 35 57 – 67 03
E-Mail: bz.mfr@verdi.de
Internet: [www.mittelfranken.verdi.de/
service/mobbing](http://www.mittelfranken.verdi.de/service/mobbing)

**Beratungsstelle für Mobbing und Cyber-
mobbing in der Schule für Schülerinnen und
Schüler, Eltern und Lehrkräfte**
**Institut für Pädagogik
und Schulpsychologie IPSN**
Fürther Str. 80a, 90429 Nürnberg
Telefon: 0911 / 231 – 90 51
Fax: 0911 / 231 – 90 57
E-Mail: [ipsn-schulpsychologie@
stadt.nuernberg.de](mailto:ipsn-schulpsychologie@stadt.nuernberg.de)
Internet: www.schulpsychologie.nuernberg.de

Beleidigendes oder bedrohendes Verhalten

Auch unabhängig von strafrechtlichen Auswirkungen können beispielsweise Beleidigung, Einschüchterung, Bedrohung, Ehrverletzungen, rufschädigendes oder verleumderisches Verhalten Ausdruck von Diskriminierung und Ausgrenzung sein. Dies kann wörtlich, schriftlich, bildlich, symbolisch oder durch schlüssige Handlungen geschehen. Verhaltensformen dieser Art sind auch in anderen Ausdrucksformen von Diskriminierung enthalten, können aber natürlich auch für sich ausgrenzende Wirkung haben. Im Vordergrund steht das subjektive Empfinden der Ratsuchenden.

Mobbing

Wird eine Person am Arbeitsplatz oder in der Schule systematisch und längerfristig schikaniert, beleidigt, angefeindet, herabgesetzt oder ausgegrenzt, bezeichnet man dies als Mobbing. Einzelne Formen von Mobbing können auch strafrechtlich verfolgt werden. Besteht ein Bezug zu den entsprechenden Diskriminierungsmerkmalen, kann es sich um eine Belästigung im Sinne des AGG handeln.

Beispiele: Verbreiten von Gerüchten, das Aufbauschen von kleinen Fehlern der/des Schikanierten. Eine mittlerweile weit verbreitete Form des Mobblings ist Cybermobbing und Internetmobbing. Dies sind neue Arten von Rufmord, Beleidigung, übler Nachrede, Verhöhnung von Opfern oder Psychoterror durch Verwendung moderner Kommunikationsmittel, insbesondere des Internets. Das Opfer wird durch diskriminierende Texte, Bilder oder Filme öffentlich zur Schau gestellt, beleidigt und meist „unter der Gürtellinie“ angegriffen.

Benachteiligende Behandlung durch Mitarbeitende von Behörden

Besonders Menschen mit Zuwanderungshintergrund berichten, dass sie häufig von Behördenmitarbeitenden eine Behandlung erfahren, die Respekt und Achtung der Person vermissen lassen.

Beispiele:

- Unfreundliche und als respektlos empfundene Behandlung durch Mitarbeitende von Behörden, zum Beispiel Duzen
- Nonverbale, herablassende Behandlung durch abweisende und abfällige Mimik und Tonfall
- Jemanden wie Luft behandeln

Mangelhafte oder fehlende Barrierefreiheit

• Bei Bauten, Außen- und Verkehrsanlagen

Beispiel: Oftmals schwieriger Zugang zu öffentlichen Einrichtungen und Geschäften für Menschen, die auf einen Rollstuhl angewiesen sind

• Bei Kommunikation, Information und anderen Teilhabebereichen

Beispiel: Seiten im World Wide Web, die nicht barrierefrei gestaltet sind

• Im Bereich öffentlicher Verkehrsmittel

Beispiel: Der Ein- und Ausstieg bei Zügen bereitet gehbehinderten Menschen, aber auch Eltern mit Kinderwagen und älteren Menschen Schwierigkeiten.

Physische Gewalt gegen Personen oder Sachen

Eine schwerwiegende Form von Diskriminierung kann vorliegen, wenn jemand Gewalt anwendet. Deshalb gibt es für Opfer von körperlicher Gewalt unterstützende Angebote, die auf Hilfen für die Opfer dieser besonders brutalen Form von Diskriminierung spezialisiert sind.

Hier gibt es Hilfe und Unterstützung

Opferberatung und Opferhilfe bei der Polizei

In der Polizeiberatung Zeughaus, Pfannenschmiedsgasse 24, 90402 Nürnberg nehmen sich erfahrene Beamtinnen und Beamte der Anliegen der Opfer von Straftaten an. Ziel ist es, die Betroffenen durch polizeilich eingeleitete Ermittlungsverfahren zu begleiten und dadurch Sicherheit herzustellen. Die Beratung erstreckt sich auch auf allgemeine Fragen zur Anzeigeerstattung sowie zu den Opferrechten. Durch die Zusammenarbeit mit privaten Vereinen und städtischen Hilfeeinrichtungen ist eine schnelle und unbürokratische Weitervermittlung auch für die über das polizeiliche Verfahren hinausgehende Betreuung gewährleistet. Telefon: 0911 / 21 12 – 55 17 oder -55 20.

WEISSER RING

Hier stehen die Opfer im Mittelpunkt. Der WEISSE RING Nürnberg bietet jeden Mittwoch von 10 bis 12 Uhr Beratungsstunden im Zeughaus, Pfannenschmiedsgasse 24, 90402 Nürnberg an. Beratungen sind auch an neutralen Orten und nach besonderer Vereinbarung mit dem Opfer möglich. Sie erreichen die Außenstelle Nürnberg unter der Telefonnummer 0151 / 55 16 46 70.

Betreuung von Zeuginnen und Zeugen

Die Zeugenbetreuerinnen und Zeugenbetreuer stehen als Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner zur Verfügung, um in verständlicher Form allgemeine Fragen zum Verfahrensablauf und zur Vernehmung von Zeuginnen und Zeugen zu beantworten. Zeugenbetreuung beim Landgericht Nürnberg, Fürther Straße 110, 90429 Nürnberg, Telefon: 0911 / 321 – 28 32.
Zeugenbetreuung beim Amtsgericht Nürnberg, Fürther Straße 110, 90429 Nürnberg, Telefon: 0911 / 321 - 01.

„Ich wünsche mir, dass Menschen nicht nach ihrer Hautfarbe, Geschlecht, Religion oder Herkunft beurteilt werden, sondern nach ihrem Charakter.“



4 Was kann ich tun, wenn ich Diskriminierung beobachte?

- Gehen Sie auf das Opfer zu und bieten Sie Unterstützung an, aber gefährden Sie sich nach Möglichkeit nicht selbst.
- Sprechen Sie Menschen in unmittelbarer Umgebung an und bitten Sie diese um Unterstützung.
- Bei unklaren oder bedrohlichen Situationen rufen Sie die Polizei.
- Stellen Sie sich als Zeugin oder als Zeuge zur Verfügung.
- Erstellen Sie bei der Polizei oder der Staatsanwaltschaft Anzeige, wenn es um Straftaten, Ordnungswidrigkeiten oder um das Erfordernis einer sicheren Sachverhaltsfeststellung geht.
- Formulieren Sie eine schriftliche Beschwerde an die Institution, in der Sie Diskriminierung beobachtet haben.

5 Was kann ich tun, wenn ich Diskriminierung erlebe?

Wurden Sie beleidigt, übergangen oder unfair behandelt? Erzählen Sie einer Person Ihres Vertrauens von diesem Vorfall. Wenn Sie unsicher sind, ob Sie diskriminiert wurden und wie Sie dagegen vorgehen können, sollten Sie sich beraten lassen. Als Anlaufstellen stehen Ihnen der Beauftragte für Diskriminierungsfragen der Stadt Nürnberg, die Antdiskriminierungsstelle des Bundes und die in dieser Broschüre genannten Stellen zur Verfügung.

Grundsätzlich gilt: Wenn Sie nachweislich nach dem AGG diskriminiert wurden, haben Sie auch die Rechte und Ansprüche nach dem AGG. Im Bereich der Beschäftigungsverhältnisse sind ein Beschwerderecht sowie in bestimmten Fällen ein Leistungsverweigerungsrecht vorgesehen. Im Bereich des Zivilrechtsverkehrs bestehen Ansprüche auf Beseitigung und Unterlassung. Für beide Bereiche sieht das Gesetz Schadensersatz oder Entschädigung vor. Leider ist es oft nicht einfach, eine Diskriminierung oder deren Indizien zu beweisen. Deshalb ist es ganz wichtig, den Vorfall zu dokumentieren.

Dokumentieren Sie den Vorfall

Wenn Sie das Gefühl haben, diskriminiert zu werden, vermeiden Sie wütende oder aggressive Äußerungen. Bleiben Sie möglichst ruhig und stellen Sie fest, ob es **Zeuginnen oder Zeugen** sowie **Belege** für den Diskriminierungsvorfall gibt. Haben andere Menschen den Vorfall beobachtet, sprechen Sie diese Personen direkt an und notieren Sie deren Namen, Anschrift und Telefonnummer, um sie später als Zeuginnen oder Zeugen benennen zu können. Sichern Sie Beweise, mit denen Sie möglicherweise die Diskriminierung belegen können. Nach dem Vorfall sollten Sie sofort ein Gedächtnisprotokoll anfertigen und eine Beratungsstelle aufsuchen. Notieren Sie:

- **Wo und wann hat der Vorfall stattgefunden?**
- **Was genau ist passiert? Welche Worte oder Sätze wurden tatsächlich gesprochen?**
- **Wer war an dem Vorfall beteiligt?**
- **Wer hat den Vorfall beobachtet? Gibt es Zeuginnen/Zeugen? Welche Belege gibt es?**
- **Warum wurden Sie benachteiligt? Woran können Sie festmachen, dass Sie beispielsweise aufgrund ihrer ethnischen Herkunft, Ihres Geschlechts oder einer Behinderung benachteiligt wurden?**

Melden Sie Diskriminierung

Melden Sie dem Beauftragten für Diskriminierungsfragen oder, wenn der Vorfall keinen Nürnberg-Bezug aufweist, der Antidiskriminierungsstelle des Bundes erlebte oder beobachtete Erfahrungen von Diskriminierung³. Ihre Erfahrungen helfen, Schwerpunkte und Tendenzen von Diskriminierung zu erkennen. Ihre Meldung können Sie auch online auf der jeweiligen Homepage vornehmen. Ihre Angaben werden vertraulich behandelt.

Lassen Sie sich beraten

Wenn Sie persönlich mit dem Beauftragen für Diskriminierungsfragen in Kontakt treten möchten, können Sie einen Beratungstermin vereinbaren. Wir möchten Sie direkt und zeitnah unterstützen, wenn Sie Diskriminierung erfahren haben und Ihnen helfen, Wege zu finden, um Ihre Rechte wahrnehmen und durchsetzen zu können. Unter Umständen verweisen wir Sie an andere spezielle Beratungsstellen. Sie können sich persönlich, schriftlich oder telefonisch an uns wenden. Wir sprechen Deutsch und Englisch. Dolmetschen in andere Sprachen kann im Einzelfall ermöglicht werden. Unser Büro ist barrierefrei erreichbar.

Denken Sie daran, dass es Fristen zu beachten gibt. Ansprüche nach dem AGG müssen innerhalb von zwei Monaten, im Bereich der Beschäftigungsverhältnisse im Regelfall schriftlich, geltend gemacht werden. Empfehlenswert ist immer der schriftliche Weg per Einschreiben. Haben Sie diese Frist verpasst, wäre zu prüfen, ob es noch andere Möglichkeiten gibt, Ihnen zu Ihrem Recht zu verhelfen.

Weiterhin ist eine dreimonatige arbeitsgerichtliche Klagefrist zu beachten. Schließlich ist wichtig zu wissen, dass in Bayern das Bayerische Schlichtungsgesetz vor einer Klage zum Amtsgericht die Einschaltung einer Schlichtungs- oder Gütestelle zwingend vorschreibt (Ausnahme: vollständige Durchführung eines gerichtlichen Mahnverfahrens).

³ Die Adressen finden Sie auf Seite 5 der Broschüre.

Darauf können Sie sich verlassen

- Für unsere Arbeit ist Vertraulichkeit oberstes Gebot.
- Das Beratungsgespräch kann auf Wunsch anonym erfolgen.
- Wir beraten Sie kostenlos.
- Wir werden nach außen erst tätig, wenn wir von Ihnen dazu autorisiert werden.
- Unser Grundsatz ist eine kritische Parteilichkeit.

Unsere Vorgehensweise

Das Ziel ist, eine Verbesserung Ihrer Situation zu erreichen. Dazu haben wir folgendes Beratungsverfahren entwickelt: Zunächst klären wir, was genau vorgefallen ist und was Sie bereits unternommen haben, um das Problem zu lösen. Anschließend erstellen wir mit Ihnen einen Plan, wie in der Sache vorgegangen werden soll. Die Entscheidung, ob und wie gehandelt wird, wird gemeinsam getroffen. Es wird nichts ohne Ihr Einverständnis unternommen. Wir holen Stellungnahmen von der Gegenseite ein und hören, falls erforderlich, Zeuginnen oder Zeugen an. Auf der Grundlage Ihres Berichts und der Stellungnahmen unterbreiten wir Handlungsvorschläge mit dem Ziel, mit allen Beteiligten die bestmögliche Lösung zu finden. Eine anwaltschaftliche Vertretung dürfen wir nicht leisten.

6 Welche Lösungen gibt es?

Einvernehmliche Lösung

Durch Vermittlung wird versucht, eine für beide Seiten akzeptable Lösung des Problems zu finden. Auf Wunsch kann eine Mediatorin/ein Mediator zur überparteilichen Konfliktvermittlung tätig werden. Im Vordergrund steht die Vermittlung und Verständigung zwischen den Parteien. Diese Vorgehensweise eröffnet die Chance, dass Beschuldigte das eigene Handeln als Diskriminierung erkennen und zukünftig verändern. Sollte diese Vorgehensweise scheitern oder nicht ausreichend sein, um im Sinne der Betroffenen eine Klärung des Problems herbeizuführen, können weitere Maßnahmen vorgeschlagen werden. Hierzu kann auch die Beschreitung des Rechtswegs zählen.

Rechtliche Schritte

Falls eine Einigung nicht möglich ist, kann die Beschreitung des Rechtswegs eine Lösung für den jeweiligen Fall herbeiführen. Neben einer Rechtsverfolgung nach dem AGG gibt es je nach Fallgestaltung und Rechtsverletzung noch andere Möglichkeiten, die Ihnen bei der Durchsetzung Ihrer Rechte helfen können. Eine Einschätzung der Erfolgsaussichten von rechtlichen Schritten kann durch die Beratungsstelle sowie durch Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte erfolgen.

Mit der Einführung des AGG im Jahr 2006 wurde damit begonnen, einen rechtlichen Rahmen für einen einheitlichen Diskriminierungsschutz zu schaffen. Hierfür wurden auch neue Schutzmechanismen etabliert:

Beweislasterleichterung

Die Beweislasterleichterung bedeutet, dass das Opfer von Diskriminierung lediglich Indizien beweisen muss, die eine Benachteiligung vermuten lassen. Ist dies geschehen, muss die andere Partei nachweisen, dass kein Verstoß gegen die Bestimmungen zum Schutz vor Benachteiligungen vorgelegen hat. Das bedeutet, dass ein Opfer von Diskriminierung selbst nicht den „Vollbeweis“ erbringen muss.

Maßregelungsverbot

Beschäftigte dürfen beispielsweise nicht deswegen von ihrer Arbeitgeberin oder ihrem Arbeitgeber benachteiligt werden, weil sie ihre Rechte nach dem AGG geltend machen. Ebenso wenig dürfen diejenigen „bestraft“ werden, die diskriminierte Arbeitskolleginnen oder Arbeitskollegen unterstützen. Dieses Maßregelungsverbot schützt von Diskriminierung Betroffene, sowie Zeuginnen und Zeugen einer Diskriminierung. So dürfen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber folgende Personengruppen bei einer zu prüfenden Diskriminierung nicht benachteiligen:

- Betroffene Beschäftigte wegen der Inanspruchnahme ihrer Rechte
- Beschäftigte, die eine Anweisung zur Benachteiligung nicht befolgen
- Beschäftigte, die Betroffene unterstützen, sowie Zeuginnen und Zeugen.

Kosten

Die Inanspruchnahme der Beratungsstelle des Beauftragten für Diskriminierungsfragen in Nürnberg ist kostenfrei. Dies umfasst die Beratung sowie, sofern sich der Fall dafür eignet, eine von hier aus veranlasste Einigungsunterstützung, beispielsweise in Form einer Mediation.

Weitergehende, etwa rechtsanwaltschaftliche Beratung sowie Gerichtsverfahren sind in der Regel mit Kosten verbunden:

- Honorar für die eigene anwaltschaftliche Beratung oder Vertretung
- Je nach Ausgang des (Gerichts-)verfahrens unter Umständen Gerichtsgebühren sowie Honorar und Kosten der gegnerischen anwaltlichen Vertretung

Zur Kostenminderung bestehen – je nach Vorliegen der Voraussetzungen – mehrere Möglichkeiten:

- Beratungshilfe, Prozesskostenhilfe
- Rechtsschutzversicherung, soweit von den Versicherungsbedingungen umfasst. Außerdem muss der Versicherungsschutz schon bestehen, bevor das Diskriminierungsereignis stattgefunden hat.
- Vertretung durch Gewerkschaft (bei Mitgliedschaft)

Zuguterletzt:

Es wird Situationen geben, die sich für Betroffene benachteiligend auswirken, aber nicht von gesetzlich niedergelegten Diskriminierungsverboten umfasst oder vorhandenen Gesetzen oder Strukturen geschuldet sind. Gegen diese Art der Diskriminierung gibt es unter Umständen gegenwärtig keinen wirksamen Rechtsschutz. Es bedarf politischer Entscheidungen, um benachteiligende Rechtsvorschriften zu ändern, es braucht Beratungsstellen, die diese empfundenen Diskriminierungen aufnehmen und es ist eine Sensibilisierung aller Menschen nötig, dass Vielfalt eine Bereicherung für uns alle ist. Wir hoffen, diesem Ziel mit dieser Broschüre ein Stück näher zu kommen. Die Auflistung der Anlaufstellen erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Wenn Sie Anregungen haben, welche Organisationen in einer Neuauflage dieser Broschüre aufgenommen werden sollen, wenden Sie sich bitte an das Menschenrechtsbüro der Stadt Nürnberg.





Schwarz und weiß

von Arik Brauer

Er schaut nur ganz kurz deine Hand an
und denkt, die Haut ist viel zu braun.
Er will nicht wissen, was du noch kannst,
er schenkt nur hellen Händen sein Vertrauen.
Es könnte sein, dass grade diese Hand
heute abend Geige spielt.
Es könnte sein, dass gerade dieser Klang
sein laues Herz aufwühlt.

Er sieht nur schwarz und weiß die ganze Welt
die Zwischentöne sieht er nicht.
Weil ihm das Schwarz und Weiß viel leichter fällt,
er hat zu wenig Licht.

Er schaut ganz kurz nur dein Gesicht an
und denkt, die Nase ist viel zu krumm.
Er will nicht wissen, was du alles weißt,
er schaut sich nicht einmal nach dir um.
Es könnte sein, dass gerade das
die Nase von dem Doktor ist,
der heute nacht die erste Hilfe bringt,
wenn er unterm Auto liegt.

Er sieht nur schwarz und weiß die ganze Welt
die Zwischentöne sieht er nicht.
Weil ihm das Schwarz und Weiß viel leichter fällt,
er hat zu wenig Licht.

Er schaut ganz kurz nur deinen Kopf an
und denkt, der Schopf ist viel zu lang.
Er will nicht wissen, wer du bist
und denkt, du hast zum Bösen einen Hang.
Es könnte sein, dass gerade diesen Schopf
morgen früh die Muse küsst.
Es könnte sein, dass grade das der Kopf
vom Messias ist.

Er sieht nur schwarz und weiß die ganze Welt
die Zwischentöne sieht er nicht.
Weil ihm das Schwarz und Weiß viel leichter fällt,
er hat zu wenig Licht.

Impressum:

Herausgeberin:

Stadt Nürnberg/Bürgermeisteramt
Menschenrechtsbüro
Hans-Sachs-Platz 2
90403 Nürnberg

Auflage: 3 000 Exemplare
Stand: März 2014

Text: Inge Spiegel

Redaktion: Detlev Janetzek, Martina Mittenhuber

Fotos: Sevim Çoskun, Thomas Müller

Gestaltung: formfinder.de

Druck:

Frischmann Druck & Medien
Sulzbacher Straße 93
92224 Amberg