

02.09.2020

Rechtsanwältin Tuğba Uyanık

Empowerment gegen Diskriminierung und Rassismus

Rechtsanwältin Tuğba Uyanık

- Studium in Hamburg, Rechtsreferendariat in Niedersachsen und Hamburg
- Schwerpunkte: Arbeitsrecht für Arbeitnehmer*innen, (Jugend-)Strafrecht und Nebenklage, Verkehrsrecht, Antidiskriminierungsrecht.
- Praktikum/Arbeit nach dem Ersten Staatsexamen bei der Antidiskriminierungsberatung in Hamburg amira

Kostenlose Rechtsberatung für Betroffene von Diskriminierung und Rassismus: Anruf und Einschätzung kostenlos. Ob/wann zusätzliche Kosten entstehen, wird vorab besprochen.

Kontakt:

kontakt@kanzlei-uyanik.de

www.kanzlei-uyanik.de

Tel: 040 780 21 250

Weidenstieg 9b

20259 Hamburg

Instagram: @erkennenundhandeln

Gliederung

1. Was bedeutet Diskriminierung (rechtlich)?
 - Einleitung: Das AGG + Grundrechte
 - Definition
 - Mittelbare/indirekte Diskriminierung
 - Ebenen von Diskriminierung
2. Gegen Diskriminierung wehren
 - Beratungsstellen kontaktieren, beschweren
 - Öffentlichkeitsarbeit
 - Klagen
 - Strafgerichtliche Verfahren
3. Weitere Tipps
 - Diskriminierung beweisen
 - Kosten

Was bedeutet Diskriminierung?

- Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
- Definition
- Ebenen

Rechtlicher Diskriminierungsschutz

Der rechtliche Schutz vor Diskriminierung ist ein Portfolio aus verschiedenen Gesetzen und ist ein Ergebnis von gesellschaftlichen Auseinandersetzungen und Entwicklungen.

Antidiskriminierungsrichtlinien gibt es auf allen Ebenen der Gesetzgebung:

Völkerrecht: z.B. Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, Europäische Menschenrechtskonvention, UN- Frauenrechtskonvention, UN- Kinderrechtskonvention, UN- Behindertenkonvention und Anti-Rassismus –Konvention.

Europarecht: EU- Grundrechtcharta in Artikel 21

Nationales Recht: Grundgesetz und SGB I

Landesgesetzgebung: Landesverfassung, Landesgesetze (z. B. LADG Berlin)

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Der rechtliche Antidiskriminierungsschutz im Zivilrecht ist in Deutschland vor allem durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) geregelt

- 2006 nach zähen Verhandlungen in Kraft getreten. Soll EU-Richtlinien umsetzen.
- Das AGG ist ein Gesetz auf nationaler Ebene, das nicht nur bei Diskriminierungsfällen greift, sondern auch präventiv gegen Diskriminierung wirken soll.
- Schwächen u. A.: Kein Verbandsklagerecht: Betroffene müssen selbst klagen

Was ist Diskriminierung?

Definition:

Ungleichbehandlung aufgrund eines geschützten Merkmals ohne sachlichen Grund

- Ungleichbehandlung = weniger günstige Behandlung
Positive Maßnahmen = keine Diskriminierung im rechtlichen Sinne (z. B. Quoten)
- Geschützte Merkmale § 1 AGG: ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexuelle Identität
- Ohne sachlichen Grund: **eng**, warum ist eine diskriminierende Ungleichbehandlung in diesem Fall rechtmäßig? Sehr selten! Im Zweifel ist der Grund nur ein Vorwand.

Was ist Diskriminierung?

Beispiele:

- kein Alkoholverkauf an Jugendliche: Diskriminierung aufgrund des Alters aber gerechtfertigt wegen Jugendschutz
- Kopftuchverbot für Ärzte/Krankenschwester/Pflegekraft im Krankenhaus aus hygienischen Gründen: sachlich gerechtfertigt?
- Bewerbungsanzeige: Deutsch als Muttersprache für Deutschlehrerinnen. Gerechtfertigt?

Ebenen von Diskriminierung

- **Individuelle Ebene**

Persönliche Einstellungen, Gefühle und Vorurteile führen zu diskriminierenden Äußerungen und Handlungen auf der persönlichen Ebene zwischen einzelnen Menschen.

- **Institutionelle Ebene**

das Handeln einer Organisation/eines Systems führt zu Diskriminierung: Die diskriminierende Person handelt nicht aus eigenen Motiven diskriminierend, sondern Regeln, Gesetze, Praktiken und Abläufe der Institution sind für die Benachteiligung verantwortlich (Gomolla und Radtke 2007:19). > oft im Schulsystem!

- **Gesellschaftliche Ebene**

Diskriminierungen werden durch gesellschaftliche Norm- und Wertvorstellungen, das Denken und Reden über „Uns“ und die „Anderen“ in Wissenschaft, Literatur, in den Medien oder Politik produziert und reproduziert.

Institutionelle/Strukturelle Diskriminierung

- Lehrer*innen empfehlen Schüler*innen aufgrund nicht-perfekter Deutschkenntnisse direkt in die Gesamtschule anstatt an das Gymnasium, da man ohne perfektes Deutsch das Abitur nicht schaffe, Schüler*innen sich nicht wohl fühlten, wenn sie als einzige nicht-deutsch-deutsche Person an einer Schule seien und Eltern sowieso ihren Kindern nicht helfen könnten, da sie selbst die deutsche Sprache nicht sprächen.
- Türkischer Familienvater wird umgebracht. Polizei ermittelt im Drogenmilieu, türkischer Mafia, weil ein toter Türke sicherlich Probleme gehabt habe (Stichwort: NSU)
- Familien mit Migrationshintergrund erhalten Wohnungszusagen nur in sozial-schwachen Gebieten, sodass die Kinder in bildungsschwache Schulen gehen müssen. So entstehen „soziale Brennpunkte“.

Das AGG unterscheidet zwischen...

Direkte Diskriminierung: z. B. der Ausschluss von einer Wohnungsbesichtigung aufgrund des Namens; eine Frau wird aufgrund ihres Geschlechts nicht eingestellt.

Indirekte Diskriminierung: z.B. das Verbot von Kopfbedeckungen in der Schule oder Polizei
(s. nächste Folie)

Belästigung und sexuelle Belästigungen: rassistische Belästigungen, Mobbing von Arbeitgeber*innen, Nachbar*innen, Kolleg*innen.

Mittelbare/Indirekte Diskriminierung

= „Neutrale“ Vorschriften, Kriterien oder Verfahren betreffen eine Person aufgrund eines Diskriminierungsmerkmals besonders stark und wirken sich nachteilig ihr gegenüber aus

- keine Kopfbedeckung in der Schule – Vorschrift gilt für alle, eine kopftuchtragende Muslima wird aber, anders als ihre Mitschüler, in ihrer Religionsfreiheit verletzt.
- AG bietet Fortbildungen nur für Vollzeitbeschäftigte an – Vorschrift gilt für alle, benachteiligt aber insbesondere Frauen, weil diese eher in Teilzeit arbeiten.

Gegen Diskriminierung wehren

- Beratungsstellen kontaktieren, beschweren
- Öffentlichkeitsarbeit
- Klagen
- Strafgerichtliches Verfahren

Beratungsstellen kontaktieren + Beschwerden

- arbeiten unabhängig, kostenlos und geben fachliche Informationen in Bezug auf Rassismus und Diskriminierung.
- arbeiten parteilich, d.h. stehen auf eurer Seite und urteilen nicht
- Aussprechen von Diskriminierung
- verschiedene Handlungsmöglichkeiten und –strategien werden herausgearbeitet,
- Beschwerdebriefe
- Vermittlungsgespräche
- Finanzierungshilfen
- Lobbyarbeit
- Fortbildungen
- Empowerment Workshops

Beschwerden und Dokumentation

1. Anzeige bei der Polizei (auch online möglich)

Polizei erhebt auch Statistiken zu Politisch motivierter Kriminalität (PMK)

2. Antidiskriminierungsberatungsstelle des Bundes oder in eurer Stadt

<https://www.antidiskriminierungsstelle.de/>

3. Dienstaufsichtsbeschwerde

Gegenüber Beamt*innen/Mitarbeiter*innen des Staates: Polizist*innen, Lehrer*innen, Behörden etc.

4. Warum sollte man sich beschweren?

Beschwerdestellen dokumentieren Fälle und geben sie an Entscheidungsträger*innen weiter
bessere Lobbyarbeit! Zahlen sagen mehr als Gefühle.

ADS des Bundes veröffentlichte seine Zahlen:

- Anfragen wegen Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft bzw. rassistischen Zuschreibungen 2019 bei 33 %
- Noch 2016 lag ihr Anteil bei nur 25 %.
- Dunkelziffer ist viel größer



Öffentlichkeitsarbeit

Safari Ablage Bearbeiten Darstellung Verlauf Lesezeichen Fenster Hilfe


tagesspiegel.de

https://www.vodafone.de/infofaxe/150.pdf Der Fall Betül Ulusoy: Kopftuchstreit in Neukölln w

DER TAGESSPIEGEL

Kopftuchstreit in Neukölln wird zum Füllkamm

Diskriminiert das Bezirksamt Neukölln Frauen mit Kopftuch? Der Fall einer jungen muslimischen Juristin bringt die Neuköllner Bezirksbürgermeisterin Franziska Giffey (SPD) in Bedrängnis. von ANDREA DERNBACH, SIDNEY GENNIES UND JOST MÜLLER-NEUHOF



Tuch des Anstoßes. Gegen religiöse Symbole im Dienst fährt das Bezirksamt Neukölln „eine klare Linie“. Bewerberin Betül Ulusoy... FOTO: ANNA AGLIARDI

Anzeige

Ihre Empörung hat **Betül Ulusoy** zuerst auf Twitter öffentlich gemacht und ihre Verbitterung hinter einer großen Portion Sarkasmus verborgen. „Juristin und Kopftuch? Im Bezirksamt **Neukölln** ist das problematisch. Aber hey, sie kämpfen sicher nur für meine Befreiung.“



Klagen

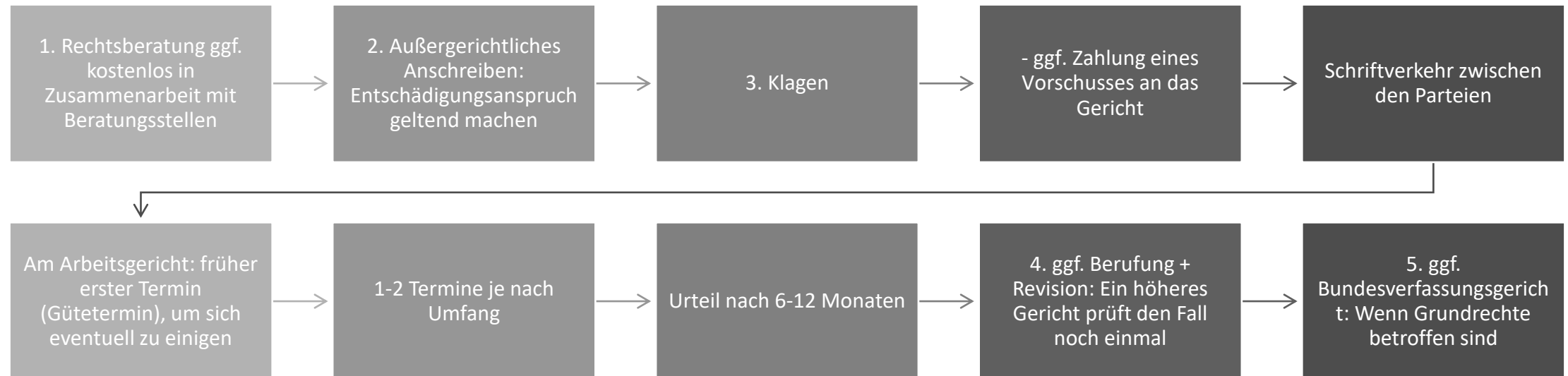
- Sehr wenige Klagen, insb. bezogen auf die Merkmale Religion und Herkunft, obwohl genügend Anlass besteht. Betroffene klagen nicht, erkennen Diskriminierung nicht oder wissen nicht, was sie genau tun sollen. (mangelndes Wissen)
- Finanzierung: Betroffene können/wollen Klagen nicht bezahlen (Geld)
- Betroffene nehmen Diskriminierungen hin, sind nicht mutig und glauben, dass Klage sowieso Nichts bringen. (Einsatzbereitschaft)
- AGG: nur Entschädigung
- Fristen beachten! (§ 15 AGG)

Diskriminierung erfolgt am: 1.6.2020

Bis zum 1.8.2020 kann der Anspruch geltend gemacht werden

Bis zum 1.11.2020 kann Klage erhoben werden.

Klagen: Ablauf



Strafgerichtliches Verfahren

1. Im Ermittlungsverfahren: Anwalt beobachtet das Verfahren, bemüht sich, dass weiterverfolgt und Rassismus erkannt wird.
 - Unbedingt StrafANTRAG stellen. Beleidigung z. B. wird nur auf Antrag verfolgt.
 - Viele Fälle werden sofort eingestellt, weil Sache keine öffentliche Bedeutung hätte (z. B. Beleidigungen). Kein Muss!

2. Zwischenverfahren: Staatsanwaltschaft erhebt Anklage
 - ggf. Nebenklage möglich: Betroffene sind vor Gericht nicht nur Zeug*innen, sie können im gesamten Verfahren anwesend sein, Fragen stellen und das Verfahren beeinflussen, z. B. Rassismus betonen.
 - Bei Beleidigungen: nur aus besonderen Gründen

3. Hauptverfahren
 - Entweder Strafbefehl ohne Verhandlung (Geldstrafe)
 - Hauptverhandlung: nach Umfang ab 1 Termin

4. Adhäsionsverfahren: Schmerzensgeldanspruch geltend machen im Hauptverfahren (keine extra Klage nötig)

Strategische Klagen

- Um eine Klage herbeizuführen, wird ein Diskriminierungsfall provoziert oder ein bestehender Fall wird genutzt, um Diskriminierungen vor Gericht zu bringen.
- Die Bedeutung des Falles geht über den Einzelfall hinaus und soll Anlass sein, Diskriminierungen auch gerichtlich hervorzuheben. Der Diskriminierungsschutz soll strategisch weiterentwickelt werden und für Rechtssicherheit sorgen. Man kann den Präzedenzfall für weitere Arbeiten nutzen.
- In Deutschland müssen Betroffene selbst klagen, es besteht kein „Verbandsklagerecht“, deswegen können andere Personen oder Organisationen nicht für Betroffene klagen.

Weitere Tipps

1. Diskriminierung beweisen
2. Kosten

Diskriminierung beweisen

- § 22 AGG: Indizienbeweis - Indizien einer Diskriminierung reichen aus, Gegner*in muss beweisen, warum die Handlung keine Diskriminierung darstellt
- Man vermutet eine Diskriminierung (z. B. Bewerbungsgespräch, Sportstudio): Tonaufnahme u. U. verwertbar („Beweisnot“); man nimmt jemanden mit (Zeug*in)
- Nach einer Diskriminierung:
 - Mit jemandem darüber reden (Zeug*in)
 - Gedächtnisprotokoll erstellen: alles haargenau aufschreiben, was wie wo gesagt wurde
 - Testing-Verfahren: es werden andere Bewerbungen mit gleichen Informationen, jedoch anderem Namen verschickt. Der Beweis vor Gericht wird mit diesen Vergleichen geführt.
- Das AGG Recht ist noch unterentwickelt. Man muss noch vieles Ausprobieren.

Klagen finanzieren

Außergerichtlich:

- Erstberatung mit Anwält*innen über Beratungsstellen z. T. kostenlos.
- Juristische Beratung bei der Antidiskriminierungsstelle kostenlos
- Weisser Ring: <https://weisser-ring.de>, ggf. Erstberatungsgutschein für anwaltliche Unterstützung

Gerichtlich

- Prozesskostenhilfe
- Beiordnung im Strafverfahren (Verurteilter trägt Kosten des Verfahrens)
- Rechtsschutzversicherungen
- Stiftungen: (aber kein Rechtsanspruch)

<https://anwaltverein.de/de/stiftung-contra-rechtsextremismus>

<http://www.nrwgegendiskriminierung.de/de/service/stiftung-leben-ohne-rassismus.html> NRW

<https://www.amadeu-antonio-stiftung.de/projekte/opferfonds-cura/>

- Crowdfunding: Geld sammeln in Gemeinden, Freund*innen etc.



Vielen Dank!

Kontakt:

kontakt@kanzlei-uyanik.de

www.kanzlei-uyanik.de

Tel: 040 780 21 250

Weidenstieg 9b

20259 Hamburg

Instagram: @erkennenundhandeln