

Diskriminierungs- fälle 2009



Rassistische Diskriminierung in Deutschland

Daten und Fakten aus der Beratungspraxis
des AntiDiskriminierungsbüro (ADB)
Köln/Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V. –
Veröffentlicht anlässlich des „Internationalen
Tages gegen Rassismus“ am 21. März 2010

AntiDiskriminierungsbüro
(ADB) Köln/Öffentlichkeit
gegen Gewalt e.V.

| Integrationsagentur –
Servicestelle für
Antidiskriminierungs-
arbeit |

Berliner Str. 97-99
51063 Köln

Tel.: 0221 96 47 63 00
Fax: 0221 952 11 26
E-Mail: info@oegg.de
www.oegg.de

Verfasst von Banu Bambal – Projektleitung

Einleitung

Öffentlichkeit gegen Gewalt – das war und ist eine Sammelbezeichnung für die gesamte Breite der Bürgerbewegung, die nach den ausländerfeindlichen Brandanschlägen im Herbst 1992 entstand und deren breiteste Ausdrucksformen die Lichterketten waren.

Der Verein „Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V. (ÖgG)“ ist als Reaktion auf die fremdenfeindlichen Brandanschläge in Rostock und anderen deutschen Städten gegründet worden, mit der Zielsetzung, eine Vereinspolitik zur Beseitigung jeglicher Form von Diskriminierung und zur Verwirklichung gleichberechtigter Teilhabe aller zu verfolgen – ein Handeln, das sein Selbstverständnis in dem Ausdruck „**Antidiskriminierung**“ findet.

Ein nur erster, dennoch wesentlicher Schritt zur Realisierung dieser Vereinspolitik war die Einrichtung des sog. Notruf- und Beratungstelefon „**KölnTelefon**“, das zum unmittelbaren Schutz gegen rassistische Gewaltübergriffe diente. Um die konsequente Um- und Durchsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes in der Vereinsstruktur weiter zu verfestigen wurde 1995 das **AntiDiskriminierungsBüro** (ADB) Köln eingerichtet.

Seit dem hat sich das **AntiDiskriminierungsBüro** (ADB) Köln in der Trägerschaft des Vereins „Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V.“ (kurz ADB Köln/ÖgG) beständig zu einer auf kommunaler, Landes- und Bundesebene tätige Anlauf- und Beratungsstelle für Diskriminierungsfälle entwickelt. Dabei konzentriert sich das ADB Köln/ÖgG auf die Einzelfallhilfe in Fällen von rassistischer Diskriminierung, d.h. auf Fälle, in denen Menschen aufgrund ihrer tatsächlichen oder vermuteten ethnischen Herkunft, Nationalität, ihrer äußeren Erscheinung, Sprache, Religion oder Staatsangehörigkeit diskriminiert, schikaniert, verbal oder physisch angegriffen werden.

Die umfassende Auswertung und Dokumentation der Antidiskriminierungsberatung gehört zu den originären Aufgaben des ADB Köln/ÖgG. Anlässlich des Internationalen Tages gegen Rassismus am 21. März 2010 veröffentlicht das ADB Köln/ÖgG bereits zum sechsten Mal die statistische Auswertung der Diskriminierungsfälle, die es 2009 aufgenommen, bearbeitet und dokumentiert hat.

Die hier zugrunde gelegten Daten können selbstverständlich keinen Anspruch auf Allgemeingültigkeit erheben. Eine Vielzahl von Beschwerden finden weder Aufnahme noch Eingang in derartige Statistiken, da viele Betroffene sich nicht an vorhandene Anlaufstellen wenden können und/oder wollen, von der Existenz solcher Beschwerde- und Beratungsstellen nicht wissen oder aber, weil sie das Geschehene als „Normalität“ auffassen oder sich selbst für den Vorfall beschuldigen.

Diese Auswertungen liefern jedoch Aufschluss über das Ausmaß individueller, institutioneller und struktureller Diskriminierungsmechanismen, auf Basis derer wirksame Interventionsstrategien und Handlungsansätze gegen Diskriminierung entwickelt werden können.

Diskriminierungsfälle 2009

Zwischen **2001** und **2009** sind dem ADB Köln/ÖgG insgesamt **762 Diskriminierungsbeschwerden** herangetragen worden. Im Rahmen eines persönlichen Beratungsgesprächs ist jede dieser Beschwerden entgegengenommen und bearbeitet worden.

Die statistisch ausgewiesenen Fallzahlen erfassen die Anzahl der Beschwerden und nicht die Anzahl der von den gemeldeten Diskriminierungsfällen betroffenen Personen. Gegenwärtig wird die Zahl der tatsächlich Betroffenen noch nicht systematisch erfasst. Diese ist jedoch erfahrungsgemäß deutlich höher als die Zahl der erfassten und bearbeiteten Beschwerden und spiegelt daher auch nicht den tatsächlichen Beratungsaufwand wider, der in den einzelnen Fällen mit mehreren Betroffenen von Diskriminierung erforderlich ist.

Insbesondere nach Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) im August 2006 ist das ADB Köln/ÖgG von Ratsuchenden verstärkt konsultiert worden. Personen, die sich telefonisch oder schriftlich an das ADB Köln/ÖgG wandten, erkundigten sich über die mit dem AGG geschaffenen rechtlichen Möglichkeiten, sich gegen die erlebte Diskriminierung zu wehren, informierten sich über den Charakter und das Handlungsspektrum unserer Beschwerdestelle oder brachten in Erfahrung, welche Wege genutzt werden können, um die ihnen widerfahrene Diskriminierung wie z.B. das Mobbing oder Bossing zunächst betriebsintern anzuzeigen, bevor sie in einem weiteren Schritt eine Beratungsstelle einschalten.

Diese einmaligen Anfragen und Meldungen, die anonym erfolgten und/oder nach der ersten Kontaktaufnahme in keinen weiteren Beratungsprozess mündeten, sind in der vorliegenden Statistik nicht berücksichtigt.

Erläuterungen zu der statistischen Auswertung der Diskriminierungsbeschwerden

Im Zeitraum von **01.01.2009 – 31.12.2009** wurden **95** neue Diskriminierungsbeschwerden aufgenommen und bearbeitet sowie mit Hilfe des computergestützten Erfassungssystems von ARIC-NRW – das speziell zur einheitlichen Dokumentation und Auswertung von Diskriminierungsfällen entwickelt wurde – systematisch erfasst, zentralisiert und ausgewertet.

„Was habe ich so Schweres verbrochen, fragt man sich!“

Herr A. kommt vor etwa 20 Jahren aus Nordafrika zum Studieren nach Deutschland und lebt seitdem hier.

Als promovierter Naturwissenschaftler ist er in der Forschung tätig.

Während seiner gesamten Studien- und Promotionszeit, sogar bis in die Gegenwart hinein, erlebt er mit der Ausländerbehörde erhebliche Schwierigkeiten.

Nach dem 11.09.2001 verschärfen sich diese Probleme. Aufgrund eines kurzzeitigen Abonnements einer islamischen Zeitschrift, die einige Jahre später als verdächtig eingeschätzt und zugleich verboten wird, verweigert die Ausländerbehörde Herrn A. den weiteren Aufenthalt in Deutschland. Zur selben Zeit wird er von seiner Vermieterin bei der Ausländerbehörde als „Fundamentalist“ denunziert.

Diskriminierungsbereiche

In der Beratungspraxis des ADB Köln/ÖgG lassen sich bestimmte Bereiche herauskristallisieren, in denen diskriminierende Vorfälle gehäuft und wiederkehrend auftreten.

Diese betreffen:

- Öffentliche Institutionen und Behörden wie Ausländerbehörde, Agentur für Arbeit, Wohnungs- und Ordnungsamt sowie diplomatische Vertretungen — zusammengefasst unter der Kategorie „**Ämter/Behörden**“ ;
- „**Arbeit**“ klassifiziert alle Diskriminierungsvorkommnisse im Bereich der Beschäftigung, wie Stellenausschreibungen, Bewerbungsverfahren, Auswahlgespräche/-kriterien, Einstellungs-, Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, Entlohnung, beruflicher Aufstieg, Mobbing und Bossing;
- Die im „**Bildungsbereich**“ erfassten Beschwerden reichen von Ungleichbehandlungen im Primärbereich, Sekundärbereich I und II über das Hochschulwesen bis hin zu diskriminierenden Praktiken privater und öffentlicher Einrichtungen der Aus- und Weiterbildung;
- Diskriminierungen, die sich in öffentlichen Verkehrsmitteln, beim Zugang zum Gesundheitswesen, in der Gesundheitsversorgung selbst, im Unterhaltungs- und Freizeitgewerbe, in Gaststätten sowie während der Inanspruchnahme von sonstigen kommerziellen und sozialen Diensten ereigneten, sind der Kategorie „**Dienstleistungsbereich**“ zugeordnet;
- Der „**öffentliche/nicht-öffentliche Wohnbereich**“ umfasst (ethnisierte) Nachbarschaftskonflikte, Mietstreitigkeiten und Diskriminierungsvorkommnisse bei der Wohnungssuche und -anmietung sowie zwischen Mietparteien und Hausverwaltungen;
- Vorwürfe willkürlicher Personal-, Verkehrs- und Handtaschenkontrollen durch Polizeibeamtinnen und -beamten sind unter der Kategorie „**Polizei**“ zusammengefasst;
- Mit der Kategorie „**Sonstige**“ sind alle Vorfälle rassistischer und rechtsextremistischer Beschimpfungen/Beleidigungen im öffentlichen Raum (wie z.B. Straße, Haltestelle, Public Viewing) bezeichnet. Hierunter fallen auch Beschwerden über ethnisierte sowie islamophobe Berichterstattung in Medien.

Ämter/Behörden	33%
Arbeitsbereich	18%
Öffentl./nicht-öffentl. Wohnbereich	17%
Bildungsbereich	15%
Dienstleistungsbereich	11%
Sonstige	4%
Polizei	2%

Der prozentual größte Anteil der im Erfassungszeitraum bearbeiteten Diskriminierungsbeschwerden ereignete sich mit insgesamt **33%** auf **Ämtern und/oder Behörden**. Als weiterer Bereich kristallisiert sich mit **18%** der Gesamtfälle der **Arbeitsbereich** heraus. An dritter Stelle stehen mit insgesamt **17%** Diskriminierungen im **öffentlichen/nicht-öffentlichen Wohnbereich**, gefolgt von Diskriminierungen im **Bildungsbereich** mit **12%**. **11%** der Diskriminierungsfälle trugen sich im **Dienstleistungsbereich** zu. Weitere **4%** der bearbeiteten Beschwerden sind der Kategorie „**Sonstige**“ zugeordnet. **2%** der Gesamtfälle gehen auf diskriminierende Vorfälle mit der „**Polizei**“ zurück.

Diskriminierungsgründe

56% der Klientel gaben an, aufgrund ihrer tatsächlichen und/oder zugeschriebenen „**Herkunft/Nationalität**“ diskriminiert worden zu sein, gefolgt von „**Äußere Erscheinung**“ mit 19%. Mit dieser Kategorie werden äußerliche Merkmale wie Haut- und Haarfarbe beschrieben. 14% der Betroffenen führten ihre erlittene Diskriminierung auf ihre „**Religion/Weltanschauung**“ und 3% auf ihren „**Aufenthaltsstatus**“ zurück. Die Kategorie „**Sonstige**“ umfasst mit insgesamt 8% Diskriminierungsvorkommnisse aufgrund der Sprache, des Geschlechts, der (vermeintlichen) sexuellen Identität oder einer Behinderung der betroffenen Personen. Mit dieser Kategorie werden verschiedene, ineinander greifende Diskriminierungsgründe, auch Mehrfachdiskriminierung genannt, ausgedrückt.

Herkunft/Nationalität	56%
Äußere Erscheinung	19%
Religion/Weltanschauung	14%
Aufenthaltsstatus	3%
Sonstige	8%

Form der Diskriminierung

Unter den ausgewerteten Diskriminierungsformen nimmt die „**umstrittene Behandlung**“ mit 72% die Spitzenstellung ein.

Zu dieser Form der Diskriminierung zählen z.B. Vorfälle, in denen Beschwerdeführende aus sachlich nicht nachvollziehbaren Gründen mit Folgendem konfrontiert waren:

- sie werden durch das Personal öffentlicher Institutionen und Behörden geduzt;
- sie erfahren eine Ungleichbehandlung beim Zugang zu Informationen und Beratungsangeboten, eine Schlechterstellung bei der Bearbeitung von Verwaltungsakten/Anträgen (z.B. Bearbeitungszeit, Entscheidungsspielräume), eine Ablehnung eines Verwaltungsaktes/Antrages und/oder eine Verweigerung von Anträgen (z.B. die Mitgliedschaft in einem Fitnessstudio);
- ihnen wird der Zugang zu Diskotheken oder anderen Freizeiteinrichtungen verwehrt;
- sie werden in Gaststätten/im Gastronomiegewerbe nicht bedient;
- ihre Kinder erhalten am Ende der Grundschulzeit trotz guter schulischer Leistungen Übergangsempfehlungen an Hauptschulen;
- sie erfahren bei Fahrkarten-, Personal- und Verkehrskontrollen willkürliche Schikane, und/oder Kriminalisierung.

Umstrittene Behandlung	72%
Anfeindung	25%
Körperliche Gewalt	8%
Sachbeschädigung	1%

Diskriminierung in Form von „**Anfeindung**“ erlebten 25% der Betroffenen. Dazu zählen:

- Mobbing/Bossing,
- Verleumdung/Hetze,

- Persönliche, schriftliche und/oder telefonische Belästigung, Beleidigung und Bedrohung im öffentlichen Raum oder im Beschäftigungsverhältnis.

„**Körperliche Gewalt**“ kommt in **2%** und „**Sachbeschädigung**“ (Beschädigung von Eigentum, (versuchte) Brandstiftung) in **1%** der Gesamtfälle vor.

Betroffene

Mit einem Anteil von **65%** wandten sich „**Einzelpersonen**“ und einem Anteil von **35%** „**Gruppen**“ (Familie, Kolleginnen und Kollegen, Wohngemeinschaften) mit einer Beschwerde an das ADB Köln/ÖgG.

65% der Diskriminierungsbeschwerden gingen von Personen weiblichen und **35%** von Personen männlichen Geschlechts ein.

„Anweisung von oben“

Herrn C. und seinem Freund wird trotz Eintrittskarten der Einlass zu einer Party in Köln verweigert. Bevor beide Männer signalisieren, dass sie in die Diskothek eingelassen werden wollen, kommt einer der drei anwesenden Türsteher auf sie zu und verweigert ihnen mit der Begründung *„Ihr passt nicht ins Bild, ihr kriegt das Geld zurück und verlässt das Gelände“* den Zutritt. Auf die Nachfrage hin, ob ihnen der Einlass verweigert werde, weil sie Ausländer sind (Herr C. stammt aus Italien, sein Freund aus Afghanistan), lassen die Türsteher beide wissen, dass sie *„ihre Anweisungen von oben“* hätten.

„Ich bin mir nicht sicher, ob Sie den Job bekommen, Sie sind doch Schwarz“

Frau K. stammt aus den USA und lebt mit ihrem Ehemann, deutscher Staatsangehöriger, in Baden-Württemberg.

Sie bewirbt sich auf eine Stelle als Reiseleiterin bei einem ortsansässigen Unternehmen. Gesucht werden englischsprachige Muttersprachlerinnen/Muttersprachler als Begleitung für Busfahrten mit englischsprachigen Touristen.

Frau K. nimmt mit der Geschäftsführung des Reiseunternehmens telefonisch Kontakt auf. Bereits während des Telefonats wird ihr durch die Geschäftsführerin aufgrund ihrer muttersprachlichen Kenntnisse die Besetzung der ausgeschriebenen Stelle verbindlich zugesagt. Als die Geschäftsführerin im persönlichen Kontakt mit Frau K. ihre Hautfarbe wahrnimmt, weist sie Frau K. unverzüglich daraufhin, dass sie die Arbeitsstelle nicht bekommen könne, weil sie „Schwarz“ sei.

Auf die Nachfrage von Frau K., ob sie sie richtig verstanden habe, dass sie die Stelle wegen ihrer Hautfarbe nicht bekomme, erwidert die Geschäftsführerin, sie habe eine vertragliche Vereinbarung mit dem Reiseveranstalter und sei verpflichtet, gebürtige Schwarzwälderinnen/Schwarzwälder für die Busbegleitung einzustellen. Die Tatsache, dass in ihrem Unternehmen eine Person aus Neuseeland stammend beschäftigt ist, begründet sie gegenüber Frau K. mit folgenden Worten: *„Wir haben dringend Leute gebraucht und außerdem kann man an ihrer Hautfarbe nicht sehen, dass sie keine gebürtige Schwarzwälderin ist.“*

Verursacher/Beschuldigte

In **40%** der Fälle wurden von Beschwerdeführenden Personen „**Institutionen und/oder Personal im öffentlichen Bereich**“ für die erlebte Diskriminierung verantwortlich gemacht. Diskriminierende Vorfälle, die zwischen Beschwerdestellerinnen/Beschwerdestellern und „**Unternehmen und/oder Personal im privatwirtschaftlichen Bereich**“ stattgefunden haben, sind mit **33%** zu beziffern.

In **16%** der Fälle ging die Diskriminierung von „**Einzelpersonen**“ und in **7%** der Fälle von „**Gruppen**“ aus.

In **4%** der Fälle blieben die Verursacher der Diskriminierung „**Unbekannt**“.

Institution o. Personal im öffentl. Bereich	40%
Unternehmen o. Personal im privatwirtsch. Bereich	33%
Einzelperson	16%
Gruppe	7%
Unbekannt	4%

Fazit und Ausblick

Bei den abgeschlossenen und den in Bearbeitung befindlichen Diskriminierungsfällen zeigt sich ein breites Spektrum von eingeleiteten Unterstützungsmaßnahmen.

Das Handlungsspektrum des ADB Köln/ÖgG erstreckte sich dabei von

- der Kontaktaufnahme mit der Institution/Behörde und/oder Person, gegen die sich der Diskriminierungsvorwurf richtet – Einholung einer Stellungnahme der/des Beschuldigten
- der Unterstützung der/des Betroffenen bei der Kontaktaufnahme mit der/dem Beschuldigten, sofern eine externe Intervention durch das ADB Köln/ÖgG nicht gewünscht war
- der Begleitung zu und Unterstützung in Gesprächen, bei Anhörungen und Verhandlungen, Beistand in Gerichtsverfahren nach § 23 AGG
- dem Einschalten von weiteren Stellen (z.B. Ärztekammer, Gewerbeaufsicht und/oder Gewerkschaften) oder verantwortlichen Dritten (z. B. Geschäftsführung, Betriebsrat)
- der Vermittlung an andere Fachdienste, Ärzte, Psychologen, Rechtsanwälten etc.
- der Einbeziehung von Politik/politischen Gremien in die Bearbeitung der Beschwerde
- der Einleitung von Maßnahmen der Presse-/Öffentlichkeitsarbeit über den konkreten Diskriminierungsfall
- ggf. der Durchführung eigener Untersuchungen (Testing-Methode)
- der Konfliktvermittlung/Mediation sowie
- der strategischen Prozessführung.

In einigen Fällen konnte die Diskriminierungsbeschwerde auf konstruktive Art und zur Zufriedenheit der betroffenen Person gelöst, in anderen Fällen trotz Klärungsgespräche mit der jeweiligen Gegenseite keine einvernehmliche Lösung gefunden werden. Vor allem in Fällen, in denen sich Beschuldigte einem Klärungsgespräch gegenüber offen zeigten und damit signalisierten, dass sie die Beschwerde der betroffenen Person ernst nehmen, konnten Bemühungen, dem Vorfall auf den Grund zu gehen beobachtet werden. Nicht selten erfuhren die Betroffenen dadurch ernst gemeinte Entschuldigungen.

In der Bundesrepublik Deutschland existiert bislang keine flächendeckende Beratungsinfrastruktur für von Diskriminierung Betroffene, auch fehlt es an einer strukturellen öffentlichen Unterstützung der zivilgesellschaftlichen Antidiskriminierungsberatung.

Kommunale und auf Länderebene angesiedelte Angebote, die Betroffene in Gleichbehandlungsfragen beraten und unterstützen, sind unterschiedlich stark ausgeprägt. Während es in nahezu allen Landesbehörden und kommunalen Verwaltungen Gleichstellungsbeauftragte gibt, ist die Verbreitung institutioneller Strukturen zu anderen Diskriminierungsmerkmalen, mit einigen wenigen Ausnahmen,¹ sehr gering.

Ohne eine flächendeckende Infrastruktur von Beratungsstellen, die die erweiterten rechtlichen Möglichkeiten des Diskriminierungsschutzes kommunizieren und bekannt machen, Betroffene im Erkennen und Wahrnehmen ihrer Rechte fördern und stärken, sie beim Bestreiten des Rechtsweges unterstützen und verlässliche Informationen und Einschätzungen über Chancen und Risiken dieses Weges bieten, kann das AGG nicht wirksam werden.

Es liegt auf der Hand, dass eine einzige auf der Bundesebene angesiedelte Antidiskriminierungsstelle (gemeint ist die Antidiskriminierungsstelle des Bundes – ADS) keine hinreichende und flächendeckende Versorgung von Diskriminierungsopfern sicherstellen kann. Die Schaffung einer einheitlichen regionalen Beratungsebene unterhalb der ADS ist zwingend geboten. Beim Auf- und Ausbau einer dezentralen Hilfs- und Beratungsstruktur müssen zudem zivilgesellschaftlich tätige Antidiskriminierungsstellen stärker als bisher mit einbezogen werden. Im Unterschied zu ADS verfügen diese Stellen über langjährige Erfahrungen und Expertisen in der qualifizierten Beratung, Begleitung und dem Empowerment Betroffener und genießen bei Ratsuchenden – vor allem aufgrund derer Unabhängigkeit von staatlichen Einrichtungen und Parteien sowie ihrer parteilichen Arbeitsweise – ein besonderes Vertrauen.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) hat die Rechte der von Diskriminierung Betroffenen bedeutend ausgeweitet und so die Möglichkeit geschaffen, sich gegen die erlebte Diskriminierung rechtlich zur Wehr zu setzen und Ansprüche geltend machen zu können. Viele von Diskriminierung gefährdete und/oder betroffene Personen bzw. Personengruppen verfügen erstmals über einen einklagbaren Gleichbehandlungsanspruch im Arbeits- und Zivilrecht. Die Effektivität dieses Rechtsschutzes hängt allerdings davon ab, ob noch bestehende rechtliche Hürden und Barrieren – wie z.B. die häufig schwierige Beweislage, das ausstehende Verbandsklagerecht oder die unzureichende Infrastruktur von Angeboten, die Betroffene in Gleichbehandlungsfragen beratend und unterstützend zur Seite stehen – durch Politik und Rechtsprechung beseitigt werden.

Bislang haben weder die Bundesregierung noch die ADS von Diskriminierung gefährdete und/oder betroffene Personen bzw. Personengruppen ausreichend über die verbesserten rechtlichen Möglichkeiten des Diskriminierungsschutzes informiert. So kennt ein Großteil der Betroffenen das AGG und seine konkreten Rechtsschutzmöglichkeiten nicht.

In den vergangenen drei Jahren ist es der ADS auch nicht gelungen, die Diskussionen um die Notwendigkeit eines umfassenden Diskriminierungsschutzes auf konstruktive Weise und im Sinne der Betroffenen mitzugestalten. Geschweige denn, die ADS als anerkannte Anlauf- und Beratungsstelle für Diskriminierungsopfer zu etablieren oder gar Antidiskriminierungsarbeit als gesamtgesellschaftliche Querschnittsaufgabe sowie als wichtiges politisches Handlungsfeld zu verankern.

Die Bundesregierung und die Leitung der ADS sind daher aufgerufen a) eine flächendeckende, mehrsprachige und öffentlichkeitswirksame Informationskampagne zum Gleichbehandlungsschutz ins Leben zu rufen und b) die noch ausstehenden notwendigen Anpassungen des AGG baldmöglichst vorzunehmen.

Darüber hinaus müssen grundlegende Rahmenbedingungen, was die institutionelle Struktur, das Mandat und die Handlungsfelder der ADS anbelangt, verändert werden, damit die Stelle ihren zentralen Auftrag bei der Um- und Durchsetzung eines effektiven Diskriminierungsschutzes endlich wahrnehmen kann. Dazu zählen u.a.:

▪ **Entpolitisierung des Amtes**

Um einer Politisierung des Amtes entgegenzuwirken und der Stelle damit eine größere und glaubwürdigere Unabhängigkeit zu verleihen, sollte die Leitung der ADS eine von der Legislaturperiode unabhängige Amtszeit besitzen – ähnlich dem Status des Bundesbeauftragten für den Datenschutz und die Informationsfreiheit.

▪ **Ausstattung der ADS mit weitgehenden Befugnissen**

Zu einer fundierten Erforschung und Offenlegung von Diskriminierungen und diskriminierenden Strukturen gehört unabdingbar die Möglichkeit zur eigenständigen Beratung, Ermittlung und Intervention in Diskriminierungsfällen. Die der ADS derzeit zur Verfügung stehenden gesetzlichen Möglichkeiten sind in dieser Hinsicht deutlich auszuweiten. Sollten Diskriminierungsfälle auch weiterhin durch die Beauftragten des Bundes bearbeitet werden, so ist eine entsprechende Ausweitung auch ihrer Rechtsgrundlagen erforderlich. Entsprechend den Mandaten von Antidiskriminierungsstellen in anderen europäischen Mitgliedsstaaten sollte die deutsche ADS zumindest mit Befugnissen zur Durchführung eigener Untersuchungen im Diskriminierungsfall und Befugnissen zur aktiven Unterstützung des klagezentrierten Weges ausgestattet sein.

▪ **Strategische Neuausrichtung der ADS**

Bisher setzte die ADS falsche Schwerpunkte in der Öffentlichkeit. Der sog. Pakt mit der Wirtschaft führte zwangsläufig dazu, dass die ADS weniger als Anlauf- und Beratungsstelle für Diskriminierungsopfer sondern eher als die der Wirtschaft wahrgenommen wird. Die ADS ist aufgefordert, zukünftig die Situation und Bedarfslagen der Betroffenen und nicht die der Wirtschaft in den Mittelpunkt ihrer Arbeit zu stellen. Auch den Bereich der strukturellen Diskriminierung hat die ADS weitgehend unberücksichtigt gelassen. Daher sollte die ADS unter Einbeziehung der durch das Gesetz geschützten Gruppen und ihrer Vertretungen eine repräsentative Studie in Auftrag geben, die Erscheinungsformen und Ausmaß von Diskriminierung in den Bereichen ‚Ämter und Behörden‘, ‚Schule/Bildung/Weiterbildung‘, ‚Ausbildung/Arbeit‘, ‚Wohnen‘, ‚Polizei‘, ‚Justiz/ Rechtsprechung‘, ‚Gesundheit‘, ‚Güter und Dienstleistungen‘, ‚soziale Dienstleistungen‘, ‚konfessionelle und andere Einrichtungen und Träger‘, ‚öffentliche Verkehrsmittel‘, ‚Medien‘, ‚öffentlicher Raum‘, ‚persönlicher Nahbereich‘ erforscht und dafür Sorge trägt, dass die Ergebnisse in der Öffentlichkeit und auf der politischen Ebene angemessen debattiert werden.

ⁱ In Köln z.B. gibt es neben der Gleichstellungs- und Behindertenbeauftragten auch eine Antidiskriminierungsbeauftragte hinsichtlich des Diskriminierungsmerkmals „ethnische Herkunft“. Zusätzlich beschloss der Rat der Stadt Köln am 30.06.2009 die Einrichtung eines Referats für Lesben, Schwule und Transgender.