

Deutschland benötigt mehr denn je durchsetzbaren Diskriminierungsschutz

Carolin Deitmer und Hanan Kadri
sind im Antidiskriminierungsverband
Schleswig-Holstein e. V. aktiv

Rezension einer Bertelsmann-Studie

Rezension des Antidiskriminierungsverbands Schleswig-Holstein e. V. zur Bertelsmann-Studie „Antidiskriminierungs- politik in der deutschen Einwanderungsgesellschaft, Stand, Defizite, Empfehlungen“ (Doris Liebscher, Alexander Klose 2015)

Die deutsche Antidiskriminierungspolitik benötigt einen Paradigmenwechsel. Sie müsse als gesamtgesellschaftliche Aufgabe und nicht als Minderheitenprivileg wahrgenommen werden, so Doris Liebscher und Alexander Klose in der kürzlich veröffentlichten Bertelsmann-Studie „Antidiskriminierungspolitik in der deutschen Einwanderungsgesellschaft, Stand, Defizite, Empfehlungen“. Der advsh e.V. schließt sich Kritik wie Forderungen in weiten Teilen an.

Eine Kieler Schülerin, die vom Lehrer wegen ihrer Herkunft benachteiligt wird, und ein Flensburger Buddhist, dem auf Grund seiner Religion von einem privaten Vermieter eine Wohnung verwehrt wird – beide können, unter Berufung auf diese Gründe, bisher rechtlich nicht dagegen vorgehen. Missstände wie diese wiegen im Einwanderungsland Deutschland schwer. Hier wird mehr denn je

gesetzlich verankerter, durchsetzbarer Diskriminierungsschutz zur Pflicht.

Vor diesem Hintergrund analysiert die Studie kritisch deutsche Antidiskriminierungspolitik. Dabei widmet sie sich einer Kritik an im politischen Diskurs gängigen Begriffen und rechtlichen Grundlagen des Diskriminierungsschutzes.

Die ausführliche Begriffskritik insbesondere an „Menschen mit Migrationshintergrund“ erscheint wenig zielführend, da das Recht diesen Begriff nicht nennt. Lassen wir uns aber trotz dessen darauf ein: Die AutorInnen fordern zunächst, ihn durch einen solchen zu ersetzen, der Diskriminierungsrealitäten genauer abbildet. Eine berechtigte Kritik, obgleich die Argumentation teils unschlüssig ist: Zum einen bilde der Begriff die Diskriminierungsrealität schlecht ab, da nicht alle unter den Begriff fallende Personen tatsächlich diskriminiert werden („weiße Menschen mit US-amerikanischer Einwanderungsgeschichte“). Sicherlich erfahren diese keine bis kaum Diskriminierung – aber aus welchem Grund wird angeprangert, dass durch einen Begriff „mehr“ Menschen geschützt werden sollen als tatsächlich betroffen sind? Zum anderen wirft die Studie dem Begriff mit Recht vor, er erreiche nicht alle diskriminierten Personen, da einige nicht von dieser Definition erfasst werden („Afrodeutsche“, „JüdInnen“). Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) schützt diese Personen jedoch unter anderen Kategorien und stellt dabei das vermutete, zugeschriebene Diskriminierungsmerkmal in den Vordergrund, nicht das tatsächliche.

Im Hauptteil übt die Studie maßgebende Kritik an rechtlichen wie

politischen Strukturen und stellt den hervorragend analysierten Defiziten Empfehlungen gegenüber, denen wir uns anschließen. Ansprüche sollten nicht mehr nur innerhalb von zwei, sondern von zwölf Monaten geltend gemacht werden können. In Anlehnung an die zivilrechtliche Verjährungsfrist schlagen wir sogar 36 Monate vor. Die Beweislastregelung müsse verbessert werden, eine berechtigte Forderung, da sie die geltende Regelung die Verschleierung von Diskriminierungen vereinfacht. Wir fordern übereinstimmend mit den AutorInnen die Schließung aller Schutzlücken, ein Verbandsklagerecht, abschreckendere Sanktionen, ein Gesetz gegen staatliche Diskriminierung sowie – viel umfangreicher – staatlich geförderte Beratungsstrukturen. Bisherige Maßnahmen der Bundesregierung sind ein Tropfen auf den heißen Stein. Daneben gibt die Studie Justiz, Wirtschaft und Verwaltung praktikable Handlungsempfehlungen, die die rechtlichen Empfehlungen sinnvoll abrunden.

Grundsätzlich fordern die AutorInnen einen Paradigmenwechsel. Antidiskriminierungspolitik darf nicht länger reaktiv ausgestaltet werden, sondern proaktiv, verstanden als gesamtgesellschaftliche Aufgabe. Eine kluge Forderung, denn nur so kann langfristig durchsetzbarer Diskriminierungsschutz geschaffen werden.

Für Schleswig-Holstein widmet sich aktuell das advsh-Projekt „Netzwerke für eine Antidiskriminierungskultur in Schleswig-Holstein: Unterstützung vor Ort!“ der Idee der weiteren Etablierung einer flächendeckenden Beratungs- und Unterstützungsstruktur in Bezug auf Antidiskriminierung.