

Rechtlicher Diskriminierungsschutz für Flüchtlinge, Asylsuchende und Personen mit einer Duldung

Inhalt

1. Rassistische Diskriminierung im Sinne des Rechts
2. Formen und Akteure von Diskriminierung
3. Rechtliche Möglichkeiten im Überblick
4. Grundrechtlicher Diskriminierungsschutz
5. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz
6. Warum es sich lohnt, rechtlich gegen Diskriminierung vorzugehen
7. Weiterführende Informationen und Literatur

ÜBER DIE BASISINFORMATION

Die »Basisinformationen für die Beratungspraxis« werden in loser Folge der Zeitschrift **Asylmagazin** beigelegt und/oder im Internet veröffentlicht. Sie erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit und sie ersetzen selbstverständlich auch keine qualifizierte Beratung. Die Ausgabe Nr.5 entstand im Rahmen des Programms »Koordinierung, Qualifizierung und Förderung der ehrenamtlichen Unterstützung von Flüchtlingen«.

Gefördert durch:



Die Beauftragte der Bundesregierung
für Migration, Flüchtlinge und
Integration

Weitere Informationen finden Sie unter:

fluechtlingshelfer.info

Informationen für Flüchtlingshelferinnen und -helfer

1.

Rassistische Diskriminierung im Sinne des Rechts

Rassistische Zuschreibungen statt »Rassen«-Hass

Viele internationale und deutsche Rechtsvorschriften verbieten Diskriminierung »aufgrund der Rasse«. Damit sind nicht »Rassezugehörigkeiten« oder »Rassemerkmale« gemeint, sondern rassistische Zuschreibungen, die zu Benachteiligungen führen, z.B. auf dem Arbeitsmarkt, dem Wohnungsmarkt, im Freizeitbereich oder im Umgang mit Polizei und Behörden. Die Gesetzesbegründung zum **Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)** betont, dass das Gesetz »nicht das Vorhandensein verschiedener menschlicher »Rassen« voraussetzt«, sondern »die konsequente Bekämpfung rassistischer Tendenzen« zum Ziel hat.

Rassistische Zuschreibungen können anknüpfen an:

- als fremd zugeschriebenen körperlichen oder kulturellen Merkmalen, zum Beispiel Haar- und Hautfarbe, Kleidung, Sprache, Name oder religiöse Symbole;
- die Herkunft aus einer/m nichtwestlichen postkolonialen Land oder Region.

Dabei spielt es keine Rolle, ob der oder die Betroffene z.B. tatsächlich nichtdeutscher Herkunft ist oder ob das aufgrund einer stereotypen ethnisierten Vorstellung von »Deutschsein« (für die das »Weißsein« vorausgesetzt wird) nur vermutet wird. Rassistische Zuschreibungen können auch die Form stereotyper Vorstellungen von einer Religion annehmen, wie zum Beispiel im antimuslimischen Rassismus.

In Deutschland wird Rassismus oft auf nationalsozialistische Rassenideologie und Fremdenhass reduziert. Beim Diskriminierungsverbot kommt es dagegen

nicht auf eine menschenfeindliche Gesinnung oder manifesten Hass an. Eine rassistische Diskriminierung liegt dann vor, wenn rassistische Zuschreibungen sich nachteilig auswirken, unabhängig davon, ob die Benachteiligung absichtlich oder fahrlässig erfolgt. Der Vorsatz der verantwortlichen Person spielt nur dann eine Rolle, wenn geprüft wird, ob diskriminierendes Verhalten strafrechtlich relevant ist.

Staatsangehörigkeit und Aufenthaltsstatus

Staatsangehörigkeit und Aufenthaltsstatus sind von den rechtlichen Verboten rassistischer Diskriminierung nicht unmittelbar erfasst. Das Antidiskriminierungsrecht gilt deshalb nicht für migrationsrechtliche Regeln, die Rechte und Pflichten an die Staatsangehörigkeit, den Aufenthaltsstatus oder die Aufenthaltsdauer anknüpfen. So kann mit dem Antidiskriminierungsrecht nicht gegen benachteiligende Regelungen im Arbeitserlaubnisrecht oder z. B. gegen gesetzlich geregelte Wohnsitzauflagen und Reisebeschränkungen vorgegangen werden. Ein Unternehmen darf daher auch die Einstellung einer Person ablehnen, wenn diese nach geltendem Recht eine Arbeitserlaubnis benötigt, sie aber nicht vorlegen kann.

Die Übergänge zwischen Diskriminierungsgründen sind jedoch fließend. Daher ist stets zu prüfen, woran tatsächlich angeknüpft wird:

- Erteilt etwa ein Geschäftsführer die Anweisung, »keine Türken« mehr einzustellen, oder akzeptiert eine Vermieterin »keine Flüchtlinge« als Mieter, so handelt es sich nur scheinbar um eine Benachteiligung aufgrund der Staatsangehörigkeit oder des Aufenthaltsstatus. Tatsächlich wird pauschalisierend an die Herkunft angeknüpft.
- Auch die Frage nach der Staatsangehörigkeit oder dem Aufenthaltsstatus beim Einlass in Freizeiteinrichtungen wie Diskotheken ist unzulässig, weil in diesen Bereichen Staatsangehörigkeit und Aufenthaltsstatus keine Auswahlkriterien sein dürfen.
- Auch Behörden dürfen sich nicht von rassistischen Stereotypen über Geflüchtete leiten lassen.

Weitere Diskriminierungsverbote

Flüchtlinge, Asylsuchende und Geflüchtete können auch andere Diskriminierungserfahrungen machen, vor denen das Recht schützt. Dazu zählen: geschlechtsspezifische Diskriminierung, sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung (schwul/lesbisch) oder

der Geschlechtsidentität (Trans*/Inter*), aufgrund von Behinderungen oder aufgrund der Religion. Das Antidiskriminierungsrecht greift auch bei Fällen von Mehrfachdiskriminierung.

HINWEIS

Wenn Sie sich nicht sicher sind, ob das Verbot rassistischer Diskriminierung gilt, machen sie folgenden Test: Geht die Benachteiligung auf eine gesetzliche Regelung zurück, die ein bestimmtes Recht oder eine Pflicht an die Staatsangehörigkeit oder an einen bestimmten Aufenthaltsstatus knüpft?

- Lautet die Antwort Nein, könnte es sich um eine verbotene rassistische Diskriminierung handeln.
- Lautet die Antwort Ja, handelt es sich rechtlich gesehen offenbar nicht um eine verbotene rassistische Diskriminierung. Prüfen Sie in diesem Fall, ob ein Verstoß gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgebot vorliegt (siehe unten, Abschnitt IV).

2.

Formen und Akteure von Diskriminierung

Vom Diskriminierungsschutz erfasst sind erstens Benachteiligungen, die aus individuellen Handlungen resultieren. Das können **diskriminierende Entscheidungen** sein, zum Beispiel:

- Die Verweigerung des Auszugs aus einer Gemeinschaftsunterkunft, mit der Begründung, dass mangelnde »Wohnfähigkeit« vorliege,
- die pauschale Verweigerung eines Arbeitsvertrages wegen »mangelnder Deutschkenntnisse«,
- die Entscheidung, pauschal höhere Nebenkosten für Flüchtlinge zu verlangen,
- Geflüchteten weniger Gehalt/Zuschläge zu zahlen als deutschen Beschäftigten,
- Geflüchteten pauschal den Zutritt zu Freizeiteinrichtungen zu verweigern.

Die Betroffenen erleiden den Nachteil, dass sie nicht zu gleichen Bedingungen den gleichen Zugang zu materiellen Ressourcen und gesellschaftlicher Teilhabe erhalten wie andere. Eine unzulässige Diskri-

minierung liegt auch vor, wenn Mieter*innen oder Beschäftigte deswegen benachteiligt werden, weil sie religiösen, kulturellen oder sprachlichen Traditionen nachgehen, die von der Mehrheitskultur abweichen.

§ 3 AGG



Was ist Diskriminierung nach dem AGG?

(1) Eine unmittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn eine Person wegen eines in § 1 genannten Grundes eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

(2) Eine mittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines in § 1 genannten Grundes gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.

(3) Eine Belästigung ist eine Benachteiligung, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem in § 1 genannten Grund in Zusammenhang stehen, bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

Individuell zu verantwortende Diskriminierungen sind aber auch rassistische Beleidigungen oder Verhaltensweisen, die bezwecken oder bewirken, dass die Betroffenen eingeschüchtert, erniedrigt oder entwürdigt werden. Sie können ausgehen von:

- Vertragspartner*innen, wie Arbeitgeber*innen oder Vermieter*innen,
- von Nachbar*innen oder Kolleg*innen oder Anwohner*innen.

Dabei kann es sich handeln um:

- einmalige Vorfälle wie Sachbeschädigungen, Bedrohungen oder Beleidigungen,

- die grundlose auf rassistischen Zuschreibungen basierende Verfolgung durch Ladendetektive,
- viele kleinere Handlungen, die in ihrer Gesamtheit diskriminierende Effekte haben, z.B. wenn Nachbar*innen sich verbünden und neue Bewohner*innen wegen angeblicher Ruhe- oder Ordnungsstörungen bei der Vermieter*in oder der Polizei grundlos anzeigen.

Solche Handlungen werden im Antidiskriminierungsrecht als **rassistische Belästigungen** bezeichnet. Bei rassistischer Belästigung besteht der Nachteil darin, dass die Persönlichkeitsrechte der diskriminierten Person verletzt wurden, die auch das Recht auf gleiche und würdevolle Behandlung einschließen. Rassistisch motivierte körperliche Angriffe erfüllen hingegen in der Regel Gewaltstraftatbestände und fallen daher unter das Strafgesetzbuch.

Das Recht schützt auch vor **institutionellen und vor mittelbaren Diskriminierungen**. Das sind Benachteiligungen, die sich dem Anschein nach aus neutralen Vorschriften, Kriterien oder Verfahren ergeben, sich faktisch aber für bestimmte Gruppen besonders nachteilig auswirken. Beispiele für diese Art der Diskriminierung sind:

- Eine Wohnungsbaugesellschaft, die als Einzugsbedingung deutsche Sprachkenntnisse verlangt, diskriminiert damit vor allem Menschen nicht-deutscher Herkunft oder Familiengeschichte.
- Eine Schulleitung, die allen Schüler*innen das Tragen von Kopfbedeckungen im Schulgebäude verbietet, diskriminiert damit faktisch jene Schüler*innen, die religiöse Kopfbedeckungen tragen.

ÜBERBLICK

Formen von Diskriminierung

1. Individuelle benachteiligende Entscheidungen
2. Individuelle rassistische Beleidigung oder Belästigung oder Gewalt
3. Institutionell benachteiligende Vorschriften, Kriterien, Verfahren
4. Unmittelbar an rassistische Zuschreibungen anknüpfende Diskriminierungen
5. Mittelbare Diskriminierungen, die aus vermeintlich neutralen Vorschriften, Kriterien, Verfahren resultieren

3.

Rechtliche Möglichkeiten im Überblick

Rechtlicher Schutz gegen Diskriminierung findet sich auf verschiedenen Ebenen, angefangen von internationalen Menschenrechtsabkommen und dem Europarecht über die grundrechtlichen Diskriminierungsverbote im Grundgesetz und in den Landesverfassungen bis zu einfachgesetzlichen Regelungen.

Grundrechte

Die Diskriminierungsverbote im Grundgesetz (GG) oder den Landesverfassungen sind anwendbar, wenn staatliche Stellen diskriminieren. Folgende Grundrechte kommen in Frage:

- Art. 3 Abs. 3 GG: Verbot von Diskriminierung aufgrund von »Rasse«, Sprache, Religion u. a.
- Art. 3 Abs. 1 GG: Allgemeiner Gleichbehandlungssatz, z. B. Ungleichbehandlung aufgrund der Staatsangehörigkeit oder des Aufenthaltsstatus (wie etwa die Verweigerung von Eltern- oder Erziehungsgeld für Ausländer mit humanitären Aufenthaltstiteln, BVerfG, Beschluss vom 10.7.2012, Az. 1 BvL 2/10 u. a.)
- Art. 4 GG: Religionsfreiheit

Einfache Gesetze

Einfachgesetzlicher Diskriminierungsschutz ist im Strafrecht, im Sozialrecht und im Zivilrecht verankert. Die Tabelle auf der nächsten Seite enthält einen Überblick der einzelnen Regelungen.

Strafrechtlicher Diskriminierungsschutz setzt eine vorsätzliche Handlung voraus. Im Mittelpunkt der Strafverfolgung steht nicht in erster Linie die Genugtuung der geschädigten bzw. diskriminierten Person, sondern die Durchsetzung des staatlichen Strafanspruchs.

Das **sozialrechtliche Diskriminierungsverbot** aus Gründen der »Rasse«, wegen der ethnischen Herkunft oder einer Behinderung steht in § 33c des Sozialgesetzbuchs I (SGB I) und bezieht sich auf alle Sozialgesetzbücher. Daraus lassen sich keine Ansprüche ableiten, die nicht bereits in einem der Sozialgesetzbücher stehen. Es lassen sich aber Ansprüche herleiten auf:

- Keine benachteiligenden Unterstellungen, die an rassistische Stereotype anknüpfen (dazu zählen

- auch solche gegenüber Musliminnen mit religiöser Körperbedeckung),
- keine Benachteiligungen wegen der nichtdeutschen Herkunftssprache,
- höfliche, respektvolle Ansprache und Umgang.

Die **zivilrechtlichen Diskriminierungsverbote** im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz gelten, wenn ein Vertrag geschlossen werden soll oder bereits ein Vertrag geschlossen wurde. Bei Diskriminierungen durch Personen, mit denen kein Vertragsverhältnis besteht, zum Beispiel Nachbar*innen, können zivilrechtliche Ansprüche auf Unterlassen und Schadensersatz- und Entschädigungsansprüche wegen »unerlaubter Handlung« geltend gemacht werden.

Schwere oder wiederkehrende Diskriminierungen durch Gewerbetreibende können zur Untersagung der gewerblichen Tätigkeit führen. Dies kann etwa der Fall sein, wenn eine Diskothek ihre – behördlich oder gerichtlich nachgewiesene – rassistische »Türpolitik« unverändert fortsetzt. In Bremen und Niedersachsen untersagen die Gaststättengesetze rassistische Einlassverweigerung. Erlangt eine Person oder ein Verband Kenntnis von diskriminierendem Verhalten einer/eines Gewerbetreibenden, sollte sie/er dies der Gewerbeaufsichtsbehörde melden.

4.

Grundrechtlicher Diskriminierungsschutz

Das Verbot rassistischer Diskriminierung in Artikel 3 Absatz 3 GG

Obergerichtlich entschieden wurde, dass das »Racial Profiling« einen Verstoß gegen Art. 3 Abs. 3 GG darstellt. Als Racial Profiling gelten z. B. Polizeikontrollen in Zügen oder an Bahnhöfen durch die Bundespolizei, die Reisende aufgrund äußerlicher Merkmale wie Haut- und Haarfarbe treffen. Das Oberverwaltungsgericht Rheinland-Pfalz urteilte, dass Kontrollen, die sich pauschal auf die Hautfarbe der Reisenden stützen, verfassungswidrig sind (OVG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 21.4.2016 – 7 A 11108/14).

Dieses Urteil lässt sich auch auf andere Kontrollen im öffentlichen Raum übertragen, die ausschließlich oder besonders auf Personen zielen, die aufgrund äußerlicher Eigenschaften als nichtdeutsch eingeordnet werden, ohne dass es konkrete Verdachtsmomente für Rechtsverletzungen gibt.

Übersicht: Rechtliche Möglichkeiten des Vorgehens gegen Diskriminierung

Vorgehen/Folgen Rechtsgebiet	Verfahrenseröffnung	Rolle der Betroffenen im Verfahren	Rechtsfolgen
Strafrecht § 130 StGB Volksverhetzung § 185 StGB Beleidigung	<ul style="list-style-type: none"> • Anzeige oder • Strafantrag bei Polizei oder Staatsanwaltschaft 	Nebenklage oder Zeug*in	Verurteilung zu Freiheitsstrafe oder zu Geldstrafe an den Staat
Sozialrecht § 33c SGB I	<ul style="list-style-type: none"> • Anfechtungsklage oder • Verpflichtungsklage oder • Amtshaftungsanspruch vor Sozialgericht 	Kläger*in oder Zeug*in	<ul style="list-style-type: none"> • Verurteilung zur Leistung • Feststellung der Rechtswidrigkeit • Schadensersatz und Entschädigung (nur bei Verschulden)
Verwaltungsrecht Vorgehen gegen Verwaltungsakte (z. B. Polizeikontrollen, Behördenentscheidungen) wegen Grundrechtsverstoß	<ul style="list-style-type: none"> • Anfechtungs-/ Verpflichtungsklage oder • Amtshaftungsanspruch vor Verwaltungsgericht 	Kläger*in oder Zeug*in	<ul style="list-style-type: none"> • Anspruch auf neue nicht-diskriminierende Entscheidung • Feststellung der Rechtswidrigkeit des Verwaltungsaktes • Schadensersatz und Entschädigung (nur bei Verschulden)
Gewerberecht § 35 GewO (Unzuverlässigkeit) Regelungen in Bundesländern	Hinweis auf Verstöße gegen Diskriminierungsverbote	keine	Bußgeld
Zivilrecht AGG § 1004 BGB (Unterlassungs- und Beseitigungsanspruch) §§ 823 ff. BGB (unerlaubte Handlung)	Anspruch außergerichtlich geltend machen, dann gegebenenfalls Klage vor Amts- oder Landgericht	Kläger*in oder Zeug*in	Unterlassung, Schadensersatz, Entschädigung

HINWEIS

Anknüpfungsmerkmale für rassistische Zuschreibungen wie Haut- und Haarfarbe dürfen grundsätzlich nicht als Anknüpfungspunkt für Ungleichbehandlungen oder zur Rechtfertigung für Diskriminierung herangezogen werden, auch nicht als Teil eines Bündels von Motiven (OVG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 21.4.2016 – 7 A 11108/14).

Das Verbot der Diskriminierung aufgrund der Sprache in Artikel 3 Absatz 3 GG

Generell darf Sprache nicht als Anknüpfungspunkt für Rechtsnachteile verwendet werden. Kosten für Übersetzungen, die eine Behörde in einem Strafverfahren beauftragt hat, dürfen nicht dem Beschuldigten auferlegt werden (BVerfG vom 7.10.2003 – 2 BvR 2118/01). Auch die Forderung, zu Behördenterminen Übersetzer*innen auf eigene Kosten mitzubringen, ist rechtswidrig.

Das Verbot der Ungleichbehandlung aufgrund der Staatsangehörigkeit in Artikel 3 Absatz 1 GG

Art. 3 Abs. 3 GG greift nicht, wenn Nachteile allein an Aufenthaltsstatus oder Staatsangehörigkeit anknüpfen. Dann kann aber das allgemeine Gleichbehandlungsgebot des Art. 3 Abs. 1 GG greifen, das auch Diskriminierung aufgrund der Staatsangehörigkeit oder aufgrund des Aufenthaltsstatus erfasst.

Das bedeutet auch, dass Entscheidungen von Ausländer- und Sozialbehörden nicht auf solchen rassistischen Kriterien oder rassistischen Stereotypisierungen basieren dürfen. So würde etwa eine Verordnung oder Verwaltungspraxis, nach der Menschen erst nach einer Sprachprüfung oder einer Prüfung ihres Sozialverhaltens aus einer Gemeinschaftsunterkunft ausziehen dürfen, gegen das Diskriminierungsverbot in Art. 3 Abs. 3 GG verstoßen.

Im Unterschied zu Art. 3 Abs. 3 ist die Rechtfertigung der Ungleichbehandlung leichter: Eine Benachteiligung

gung nach Art. 3 Abs. 3 GG kann nur durch andere Güter von Verfassungsrang gerechtfertigt werden, bei Art. 3 Abs. 1 GG reicht jeder sachliche Grund. Das BVerfG hat jedoch entschieden, dass auch hier

»[...] die Ungleichbehandlung ausländischer Staatsangehöriger in bestimmten Konstellationen hinsichtlich ihrer nachteiligen Auswirkungen auf die Betroffenen einer Unterscheidung nach den in Art. 3 Abs. 3 GG genannten Merkmalen nahe kommt, so dass strenge verfassungsrechtliche Anforderungen an die Rechtfertigung der Ungleichbehandlung zu stellen sind«. (BVerfG, Beschluss vom 7. Februar 2012 - 1 BvL 14/07, Rn. 46).

Das Bundesverfassungsgericht erklärte deshalb bereits folgende Regelungen für verfassungswidrig:

- Ausschluss ausländischer Staatsangehöriger mit humanitären Aufenthaltstiteln vom Bundeserziehungsgeld und vom Bundeselterngeld,
- Ausschluss von Nicht-EU-Bürgern von der Gewährung des Landeserziehungsgeldes nach dem Bayerischen Landeserziehungsgeldgesetz.

5.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz

Liegt eine Diskriminierung nach dem AGG vor?

Die Frage, ob eine Diskriminierung im Sinne des AGG vorliegt, wird in drei Schritten geprüft:

1. Schritt: Ist der persönliche Anwendungsbereich des AGG eröffnet?

- Handelt es sich um eine rassistische und oder religionsbezogene und oder anderweitig vom Gesetz erfasste Diskriminierung?

2. Schritt: Erfolgte die Diskriminierung in einem Lebensbereich, der vom AGG umfasst ist?

- Beschäftigung und Beruf, einschließlich Aus- und Weiterbildung (arbeitsrechtlicher Teil, §§ 6–18 AGG)
- Waren und Dienstleistungsverkehr, z. B. in den Bereichen Einkaufen und Wohnen, Sprach- oder Musikschulen, Fitnessstudios, Diskotheken (zivilrechtlicher Teil, §§ 19–21 AGG).

3. Schritt: Liegt ein sachlicher Grund für die Benachteiligung vor?

- Sachliche Gründe im Bereich **Beschäftigung und Beruf:**

- § 8 AGG: Wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung, die für die auszuübende Tätigkeit tatsächlich (nicht nur vorgeschoben) erforderlich ist, zum Beispiel bestimmte Sprachkenntnisse oder eigene Migrationserfahrung für eine Beratungstätigkeit.
- § 9 AGG: Angehörigkeit zu einer bestimmten Religion, wenn die Religionsgemeinschaft eine Stelle im »verkündungsnahen Bereich« ausschreibt.
- § 5 AGG: Positive Fördermaßnahmen, z. B. bevorzugte Einstellung von Migrant*innen durch ein Unternehmen, um deren Unterrepräsentation entgegenzuwirken oder spezielle Fördermaßnahmen, die sich nur an Geflüchtete richten.

Nicht gerechtfertigt und deshalb rechtswidrig sind rassistische Belästigungen sowie die Begründung von Diskriminierungen mit Kund*innenerwartungen (»sonst bleiben die Kunden weg«).

- Sachliche Gründe im Bereich **Waren und Dienstleistungsverkehr:**

- Besonderes Nähe- oder Vertrauensverhältnis, Beispiele: Nutzung von Wohnraum durch Vermieter oder seine Angehörigen auf demselben Grundstück; Wohngemeinschaften.
- Anknüpfen an die Sprachkenntnisse, wenn ein rechtmäßiges Ziel verfolgt wird und keine andere Lösung gefunden werden kann, Beispiel: Sich mit Mieter*innen verständigen zu wollen, ist ein rechtmäßiges Ziel. Im Einzelfall geprüft werden muss aber, ob dieses Ziel nicht durch Sprachmittler*innen oder Übersetzung von Dokumenten erreicht werden kann.

Nicht gerechtfertigt und deshalb rechtswidrig sind:

- Rassistische Belästigungen,
- die Begründung von Diskriminierungen mit Kund*innenerwartungen (»sonst bleiben die Kunden weg«),
- das Verlangen von Deutschkenntnissen für den Mietvertragsabschluss,
- pauschale Zugangsverweigerungen zu Diskotheken oder Schwimmbädern mit dem Hinweis, es hätte schlechte Erfahrungen mit Geflüchteten gegeben,
- Plakate einer Hausverwaltung, die nur an die Wohnungstüren von Geflüchteten gehängt werden und in Piktogrammen zeigen, dass Müll

- nicht aus dem Fenster geworfen werden darf und Frauen nicht angefasst werden dürfen,
- Verweigerung der Eröffnung eines Basiskontos.

Rechtsansprüche und Rechtsdurchsetzung

Das AGG verleiht keinen Anspruch darauf, dass ein aufgrund von Diskriminierung verweigerter Vertrag doch abgeschlossen wird. Liegt eine Diskriminierung vor, bestehen folgende Rechte:

- Arbeitgeber*innen müssen gegen diskriminierende Kolleg*innen, Kund*innen und Geschäftspartner*innen vorgehen,
- Recht auf Beseitigung und zukünftige Unterlassungen der Diskriminierung,
- Recht auf gleiche Behandlung, gleiche Vertragsbedingungen wie nicht diskriminierte Vertragspartner*innen,
- Schadensersatz für materiellen Schaden oder entgangenen Gewinn,
- Entschädigung für die durch die Diskriminierung erlittene Persönlichkeitsrechtsverletzung.

Achtung: Kurze Fristen! Ansprüche auf Schadensersatz und Entschädigung im arbeitsrechtlichen Teil müssen innerhalb von zwei Monaten außergerichtlich geltend gemacht werden. Die Frist beginnt mit dem Zeitpunkt der Kenntnis über eine Diskriminierung. Daran schließt sich eine dreimonatige Frist zur Erhebung einer Klage vor dem Arbeitsgericht an.

Ansprüche im Waren- und Dienstleistungsverkehr müssen allesamt innerhalb der Zweimonatsfrist außergerichtlich angezeigt werden. Die anschließende Klagefrist vor den einfachen Gerichten beträgt drei Jahre. Der Anspruch muss zwar nicht schriftlich geltend gemacht werden, jedoch empfiehlt sich dies, da die diskriminierte Person die Beweislast für die Einhaltung der Frist trägt.

Wie kann ich eine Diskriminierung beweisen?

Die Beweisbarkeit bereitet oft Probleme. Diskriminierungen werden nur selten dokumentiert oder von Dritten beobachtet. §22 AGG enthält deshalb eine sogenannte **Beweiserleichterung**. Demnach gilt hier im Unterschied zum allgemeinen Prozessrecht nicht der Grundsatz, dass jede Partei die Voraussetzungen der Normen, auf die sie sich beruft, zu beweisen hat. Stattdessen hat die Person, die eine Benachteiligung geltend macht, lediglich »Indizien« dafür zu nennen, dass Ungleichbehandlung aufgrund einer nach dem AGG verbotenen Diskriminierungskategorie erfolgte. Indizien für eine Diskriminierung können sein:

- Dokumente wie etwa eine nicht neutrale Stellenausschreibung,
- schriftliche Ablehnungsschreiben,
- E-Mails,
- Zeugenaussagen,
- Statistiken und
- Testingverfahren (siehe Kasten auf S. 8).

HINWEIS: OHNE BLEIBEPERSPEKTIVE KEIN MIETVERTRAG?

Viele Vermieter verlangen einen langfristigen Aufenthalt bzw. eine dauerhafte Bleibeperspektive als Voraussetzungen für einen Mietvertragsabschluss. Einerseits schützt Art. 14 Abs. 1 GG das Interesse von staatlichen und privaten Vermieter*innen, Wohnraum so zu vermieten, dass die Mieteinnahmen den Arbeits- und Kostenaufwand für Vermietungen übersteigt und nicht umgekehrt. Andererseits heißt es in Abs. 2: »Eigentum verpflichtet. Sein Gebrauch soll zugleich dem Wohle der Allgemeinheit dienen.« Zudem gilt das Diskriminierungsverbot des § 19 AGG. Auch Mieter*innen mit sicherem Aufenthalt in Deutschland ziehen um, z. B. weil sie die Arbeitsstelle wechseln oder sich die Familienkonstellation verändert. Deshalb ist es unzulässig, Menschen pauschal Mietverträge zu verweigern, nur weil sie keinen unbefristeten Aufenthaltsstatus haben.

Zulässig ist es dagegen, gegenseitig eine Mindestmietdauer zu vereinbaren, dann liegt die Verantwortung, Nachmieter*innen zu finden oder die Miete weiter zu zahlen, nicht beim Vermieter. Eine weitere zulässige Möglichkeit, um beispielsweise Miet- oder Räumungskosten, die etwa durch eine plötzliche Abschiebung entstehen können, nicht zulasten der Vermieter*innen gehen zu lassen, sind die Zahlung einer Mietkaution oder die Benennung von Personen mit einer dauerhaften Bleibeperspektive, die eine Bürgschaft übernehmen können.

Gelingt es, derartige Indizien vorzutragen, »kippt« die Beweislast und die andere Partei hat nun den Beweis des Gegenteils zu erbringen. Sie muss entweder nachweisen, dass tatsächlich keine der rechtlich erfassten Diskriminierungskategorien mit ausschlaggebend für die Schlechterbehandlung war, oder dass die Ungleichbehandlung ausnahmsweise zulässig war.

HINWEIS: TESTINGVERFAHREN

Die Gesetzesbegründung zum AGG weist ausdrücklich darauf hin, dass auch die Ergebnisse von Testingverfahren Indizien für eine Diskriminierung erbringen können. Hier werden etwa Diskotheken, die im Verdacht rassistischer Einlasspraktiken stehen, von Gruppen aufgesucht, die sich z. B. im Hinblick auf ihre vermeintliche ethnische Herkunft unterscheiden, sodass eventuelle Schutzbehauptungen (z. B. »geschlossene Veranstaltung«) auf ihren Wahrheitsgehalt hin getestet werden können. Testings sind auch im Zusammenhang mit Wohnraumvermietung sinnvoll. Wichtig ist, dass die Testpersonen sich nur in der Ausprägung des relevanten Zuschreibungsmerkmals unterscheiden, außerdem muss das Testingverfahren sorgfältig protokolliert werden.

6.

Warum es sich lohnt, rechtlich gegen Diskriminierung vorzugehen

Die Geltendmachung und Durchsetzung von Rechten ist nicht einfach. Sie erfordert Wissen, Kraft, Zeit und Geld. Bisher gibt es im Antidiskriminierungsrecht kein Verbandsklagerecht, Betroffene von Diskriminierung müssen ihre Rechte also selber einklagen. Wer von der Flucht traumatisiert ist, vom Leben in der Not- oder Gemeinschaftsunterkunft erschöpft, von Behördengängen- und -entscheidungen entmutigt und von alltäglichen Diskriminierungserfahrungen verletzt ist, hat oft keine Zeit, keine Energie und kein Geld für den Rechtsweg. Hinzukommt die Abhängigkeit des Aufenthaltstitels von Arbeit oder Wohnraum, die dazu führt, dass Menschen Diskriminierungen lieber erdulden, bzw. andere Strategien als die Rechtsdurchsetzung wählen.

Trotzdem kann das Wissen um die eigenen Rechte eine wichtige Quelle von Empowerment sein. Es bestehen bundesweit Unterstützungsstrukturen, die qualifizierte und parteiliche Antidiskriminierungsberatung sowie psychosoziale und rechtliche Unterstützung anbieten.

7.

Weiterführende Informationen und Literatur

- www.antidiskriminierung.org
Antidiskriminierungsverband Deutschland
- www.antidiskriminierungsstelle.de
Antidiskriminierungsstelle des Bundes – mit Beratungsstellensuche, daneben u. a. abrufbar: »Handbuch Rechtlicher Diskriminierungsschutz«, »Diskriminierungsschutz in Deutschland« (mehrsprachiger Ratgeber).
- www.institut-fuer-menschenrechte.de
Deutsches Institut für Menschenrechte
- www.antidiskriminierungsberatung-brandenburg.de
Antidiskriminierungsberatung/Opferperspektive Brandenburg – hier u. a. abrufbar: »Rassismus auf dem Wohnungsmarkt – Diskriminierung erkennen und bekämpfen« sowie »Rechtmäßigkeit von ›Wohnfähigkeitsprüfungen‹ für Flüchtlinge«.

IMPRESSUM

Basisinformationen für die Beratungspraxis Nr. 5:
Rechtlicher Diskriminierungsschutz für Flüchtlinge,
Asylsuchende und Personen mit einer Duldung
Autorin: Doris Liebscher, Büro für Recht und Wissenschaft, Berlin
Herausgeber: Informationsverbund Asyl und Migration e. V., Greifswalder Straße 4, 10405 Berlin
Stand: Dezember 2016

Träger des Informationsverbunds Asyl und Migration:



Diakonie

PRO ASYL
DER EINZELFALL ZÄHLT.



in Kooperation mit:

