

Brauchen wir ein Thüringer Landesantidiskriminierungs- gesetz?

Beiträge zur laufenden
Diskussion

**“I RAISE UP
– NOT SO I
SHOUT BUT SO THAT
THOSE WITHOUT
VOICE CAN BE HEARD”**



„Ich erhebe meine Stimme
– nicht, damit ich schreien
kann, sondern damit die
ohne eine Stimme gehört
werden können.“

**“I RAISE UP MY VOICE
– NOT SO I CAN
SHOUT BUT SO THAT
THOSE WITHOUT A
VOICE CAN BE HEARD.”**

MALALA YOUSAFZAI

Impressum

HERAUSGEBER*IN

DGB-Bildungswerk Thüringen e. V.
Schillerstraße 44
99096 Erfurt
Telefon 0361 21 727 0
Fax 0361 21 727 27
info@dgb-bwt.de
www.dgb-bwt.de

AUTOR*INNEN

Martin Arnold, Prof. Dr. iur. Wolfgang Behlert,
Michael Ebenau, Melanie Pohner,
Oliver Preuss, Theresa Lauß,
Michael Rudolph, Ozan Zakariya Keskinliç

Gestaltung Hunger & Koch®
Lektorat Anne Büntig-Blietzsch
Druck Fehldruck GmbH

Gedruckt auf 100% Altpapier

© DGB-Bildungswerk Thüringen 2020
1. Auflage



Eine Veröffentlichung des Projektes
CoRa – Contra Rassismus, Pro Migration
und Asyl

CoRa ist ein Kooperationsprojekt des
DGB-Bildungswerks Thüringen e. V. und
des Flüchtlingsrats Thüringen e. V.

CoRa wird gefördert von:

Die Veröffentlichung stellt keine Meinungs-
äußerung des TMBJS dar. Für inhaltliche Aus-
sagen trägt die Autor*in die Verantwortung.

Alle Rechte bleiben bei den Autor*innen.



Ministerium
für Bildung,
Jugend und Sport



Inhaltsverzeichnis

<p>Vorwort</p> <p>Michael Ebenau (DGB-Bildungswerk Thüringen e. V.)</p> <p style="text-align: right;">Seite 02</p>	<p>Grafik: Was ist eigentlich Diskriminierung?</p> <p style="text-align: right;">Seite 04</p>	<p>Niemand fährt mehr nach Berlin?</p> <p>Melanie Pohner und Oliver Preuss (DGB-Bildungswerk Thüringen e. V.)</p> <p style="text-align: right;">Seite 05</p>	<p>Grafik: Was ist institutionelle Diskriminierung?</p> <p style="text-align: right;">Seite 08</p>
--	---	--	--

Institutioneller Rassismus in Thüringen

Interview mit Josina Monteiro (Initiative Schwarze Menschen in Deutschland) und Dr. Jennifer Petzen

Seite 10

Vier Stimmen zu einem Landesantidiskriminierungsgesetz für Thüringen

Seite 14

<p>I Ein Landesantidiskriminierungsgesetz für die öffentlichen Verwaltungen</p> <p>Prof. Dr. iur. Wolfgang Behlert</p> <p style="text-align: right;">Seite 14</p>	<p>II Geflüchtete benötigen einen besonderen Schutz vor Diskriminierung</p> <p>Martin Arnold (Flüchtlingsrat Thüringen e. V.)</p> <p style="text-align: right;">Seite 18</p>	<p>III Ein Landesantidiskriminierungsgesetz braucht Rahmenbedingungen</p> <p>Theresa Lauß (ezra)</p> <p style="text-align: right;">Seite 20</p>	<p>IV Ein Landesantidiskriminierungsgesetz für Thüringen?</p> <p>Michael Rudolph (DGB-Bezirk Hessen-Thüringen)</p> <p style="text-align: right;">Seite 22</p>
---	--	---	---

Effektiv und präventiv gegen institutionellen und strukturellen Rassismus vorgehen – Was empfiehlt die Enquete-Kommission „Rassismus und Diskriminierung“ des Thüringer Landtages?

Ozan Zakariya Keskinliç

Seite 24

<p>Nachwort</p> <p>Melanie Pohner und Oliver Preuss (DGB-Bildungswerk Thüringen e. V.)</p> <p style="text-align: right;">Seite 29</p>	<p>Anlaufstellen für Betroffene von Diskriminierungen</p> <p style="text-align: right;">Seite 30</p>	<p>Begriffserläuterungen</p> <p style="text-align: right;">Seite 32</p>	<p style="text-align: center;">→</p>
---	--	---	--------------------------------------

von Michael Ebenau

Am 4. Juni 2020 beschloss das Berliner Abgeordnetenhaus ein Antidiskriminierungsgesetz, das am 21. Juni 2020 in Kraft trat. Die Reaktionen und Kommentierungen waren (wenig überraschend) ausgesprochen kontrovers. Die Geschlossenheit der Kritiker*innen wird in der Berliner Zeitung benannt: „CDU, FDP, AfD, sämtliche Berufsverbände der Polizei und der Gesamtpersonalrat befürchten erhebliche Auswirkungen auf die Polizeiarbeit. Vor kurzem hatten alle 16 Landesverbände der Gewerkschaft der Polizei (GdP) die Abgeordneten aufgefordert, das Gesetz abzulehnen. Sie drohten, in ihren Bundesländern darauf hinzuwirken, künftig keine Unterstützung mehr zu Großeinsätzen wie dem 1. Mai nach Berlin zu schicken. Polizist*innen befürchten, dass sie künftig unberechtigten Diskriminierungsvorwürfen ausgesetzt sind [...] Ein weiterer Kritikpunkt ist das Verbandsklagerecht ³³. Vereine können nun die Rechte von Betroffenen einklagen. Schon ein Internetvideo könne nun eine Klage auslösen, ohne Zutun der Betroffenen, befürchtet man bei der Gewerkschaft der Polizei.“ (Berliner Zeitung, 4. Juni 2020.)

Ganz ähnlich war es 2006 dem „Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz“ bei seiner Einführung ergangen, Politiker*innen von Union und Wirtschaftsvertreter*innen, aber auch einige Jurist*innen waren strikt gegen das Gesetz. Der damalige rechtspolitische Sprecher der Unionsfraktion hatte den ursprünglichen Entwurf mit einem „übel riechenden Handkäse“ verglichen, „der lange in der Sonne gegammelt“ habe. Und die FDP hatte den Entwurf bis zum Schluss abgelehnt. Sie führte an, dass die Vertragsfreiheit beschädigt und die Wirtschaft durch einen bürokratischen Aufwand sowie eine Vielzahl von Klagen belastet werden würde.

Für den DGB ist mit einem Antidiskriminierungsgesetz eine kontroverse Diskussion unter den Mitgliedergewerkschaften vorgezeichnet. Daher mag es manchen vielleicht überraschen, dass sich das DGB-Bildungswerk Thüringen nun mit dieser Broschüre an der Debatte um ein Thüringer Antidiskriminierungsgesetz beteiligt.

37 Prozent der in Deutschland befragten abhängig Beschäftigten gaben in einer Befragung der renommierten Job- und Recruiting-Plattform Glassdoor in vier Ländern an, am Arbeitsplatz von Diskriminierung betroffen gewesen oder Zeuge davon gewesen zu sein. Am häufigsten war dabei die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts: 24 Prozent hatten

„Als ein Bildungswerk des DGB wollen wir nicht den Weg gehen, einer notwendigen Diskussion und Kontroverse mit dem Argument aus dem Weg zu gehen, dass damit ein Berufsstand wie die Polizei unter Generalverdacht gestellt würde.“

dies erlebt, mit 22 und 21 Prozent folgen Alter und Rassismus^{↗Seite 33} als Auslöser, die sexuelle Orientierung nannten 15 Prozent. Im Ländervergleich sind die Deutschen damit zwar weniger betroffen als die Vergleichsländer, die genannte Ursache dafür aber ist bezeichnend: Sie liegt nicht im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) oder einem diskriminierungsfreien Handeln besonders aufgeklärter Arbeitgeber*innen, sondern in der immer noch sehr großen Homogenität der Belegschaften in deutschen Unternehmen im Vergleich zu denen der anderen untersuchten Länder. (Glassdoor: Diversity & Inclusion Study, 2019.) Der Bericht „Diskriminierungserfahrungen in Deutschland“ kommt 2017 auch außerhalb des Arbeitsplatzes zu ähnlichen Ergebnissen: „Im repräsentativen Teil der Studie [...] berichtet knapp ein Drittel der Befragten (31,4 Prozent) davon, in den beiden Jahren vor der Erhebung Diskriminierung aufgrund eines oder mehrerer der im AGG genannten Merkmale erfahren zu haben. Werden auch Diskriminierungserfahrungen aufgrund anderer, vom AGG nicht geschützter Merkmale (zum Beispiel soziale Herkunft, äußeres Erscheinungs-

bild) einbezogen, steigt der Anteil auf 35,6 Prozent.“ (Antidiskriminierungsstelle des Bundes: Diskriminierungserfahrungen in Deutschland, Juni 2017) Die Zahlen machen deutlich: Diskriminierung am Arbeitsplatz und in der Gesellschaft ist für viele Menschen schmerzliche und verletzende Alltagserfahrung. Dagegen aufzubegehren, ist ureigene Aufgabe der Gewerkschaften und der betrieblichen Interessenvertretungen. Es wäre unglaublich und scheinheilig, würden wir dieser Aufgabe im Betrieb und am Arbeitsplatz nachgehen, aber zur Diskriminierung in der Gesellschaft und im öffentlichen Leben schweigen. Daher halten wir es für eine Selbstverständlichkeit, uns zum Thema eines Antidiskriminierungsgesetzes zu Wort zu melden. Gewerkschaften leben seit ihrer Gründung von offenen und auch kontroversen Diskussionen, dazu wollen wir hiermit einen Beitrag leisten. Dass wir damit nicht auf

ungeteilte Zustimmung stoßen werden, liegt auf der Hand. Als ein Bildungswerk des DGB wollen wir nicht den Weg gehen, einer notwendigen Diskussion und Kontroverse mit dem Argument aus dem Weg zu gehen, dass damit ein Berufsstand wie die Polizei unter Generalverdacht gestellt würde. Und wir wollen nicht der absurden Argumentation des Bundesinnenministers folgen, der jüngst eine Studie zu Einstellungsmustern bei der Polizei ablehnte, weil „Racial Profiling“^{↗Seite 33} ja verboten sei, müsse das nicht gesondert untersucht werden. In diesem Sinne wünschen wir uns eine lebendige, solidarische Kontroverse und wollen hiermit einen Beitrag dazu vorlegen.

→ **Michael Ebenau** ist Vorstandsvorsitzender des DGB-Bildungswerk Thüringen e. V.

WAS IST EIGENTLICH DISKRIMINIERUNG?

Diskriminierung ist eine Benachteiligung, Ungleichbehandlung oder Herabwürdigung aufgrund der vermeintlichen Zugehörigkeit zu einer bestimmten Gruppe. Das bedeutet, dass deren politische, soziale, wirtschaftliche oder kulturelle Grundfreiheiten beschnitten werden. Die Diskriminierung erfolgt ohne einen legitimierten Sachgrund.

Dafür wird durch staatliches oder gesellschaftliches Handeln eine Einzelperson einer (gesellschaftlichen) Gruppe zugeordnet. Diese ist nicht vollkommen beliebig, sondern ist gekennzeichnet durch tradierte Zuschreibungen an „die Anderen“, tatsächliche Ungleichheit wie auch gesellschaftliche Kräfteverhältnisse.

Diese Gruppe wird aufgrund von (vermeintlichen) Merkmalen gebildet. Es werden ihr Eigenschaften zugeschrieben, die keine Person der Gruppe wirklich besitzen muss. Menschen können von verschiedenen Diskriminierungsformen gleichzeitig betroffen sein.

Diese zugeschriebenen Eigenschaften werden dann genutzt, um sich von der Gruppe zu distanzieren, sie in der Gesellschaft abzuwerten oder um ihr den Zugang zu Institutionen oder Rechten zu verwehren. Dies kann sich in direkten Vorurteilen, Abwertung, Ausschluss vom öffentlichen Leben und gesellschaftlichen Ressourcen und Übergriffen ebenso zeigen wie in scheinbar neutralen Regeln, Verfahren, Netzwerken.

WAS?

Ein legitimierter Sachgrund ist zum Beispiel die Tatsache, dass eine Taxifahrer*in nicht ohne Fahrerlaubnis Auto fahren darf. Oder das Jugendliche unter 16 Jahren keinen Alkohol trinken dürfen. Obwohl hier eine Ungleichbehandlung vorliegt, ist das keine Diskriminierung. Denn es liegt ein legitimierter Sachgrund für die Ungleichbehandlung vor.

GEHT'S NOCH?

Niemand fährt mehr nach Berlin?

05

Das Berliner Landes- antidiskriminierungs- gesetz

von Melanie Pohner
Oliver Preuss

Ein Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG) für Thüringen steht nicht erst seit der Verabschiedung des Berliner LADG auf der Tagesordnung von Thüringer Landespolitiker*innen. Bereits 2019 bekannten sich SPD, Grüne und Linke zu einem LADG für Thüringen. Die FDP stellte eine Prüfung in Aussicht. Dieses Bekenntnis der Rot-Rot-Grünen Koalition zur Umsetzung eines LADG findet sich auch im Koalitionsvertrag von 2020. Nach der medialen Diskussion um das Berliner LADG ruderte die Thüringer SPD jedoch zurück und sah keine Grundlage zur Übernahme des Berliner LADG für Thüringen. Doch was steckt eigentlich hinter dem Berliner LADG, und gibt es einen berechtigten Grund für die teils aufgeheizte Diskussion?

Antidiskriminierungsgesetz- gebung in Deutschland

Zentraler Ausgangspunkt der Antidiskriminierungsgesetzgebung in Deutschland ist Artikel 3 des Grundgesetzes (GG): „Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.“ Und weiter in Absatz 3: „Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.“ Damit verbietet das Grundgesetz die Diskriminierung in Gesetzen und staatlichen Beschlüssen und schützt damit Menschen in

Deutschland vor Diskriminierung seitens des Staates. Auch wenn diese Verfassungsnorm mittelbar Auswirkungen auf beispielsweise das Zivilrecht hat, regelt das Grundgesetz nicht die gleiche Behandlung aller auf privatrechtlicher Ebene. Zudem besteht keine Klagemöglichkeit gegen eine diskriminierende Umsetzung staatlicher Verordnungen und Gesetze durch behördliches Handeln. 2006 wurde die deutsche Antidiskriminierungsgesetzgebung durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ergänzt. Es setzt für Deutschland die Europäische Antidiskriminierungsrichtlinie um. Dies allerdings erst, nachdem die EU wiederholt Strafzahlungen gegen Deutschland verhängte. Im Gegen-

satz zum Grundgesetz verbietet das AGG die Diskriminierung von Menschen durch private Akteur*innen, insbesondere im arbeitsrechtlichen Bereich. Aber auch andere zivilrechtliche Bereiche sind einbezogen (zum Beispiel das Mietrecht oder das Versicherungsrecht). Das AGG ermöglicht zivilrechtliche Klagen durch die von der Diskriminierung Betroffenen. Allerdings müssen sie selbst den Weg vor Gericht suchen und können sich nicht durch Unterstützungsstrukturen wie beispielsweise Gewerkschaften vertreten lassen (Verbandsklagerecht).

Das Berliner Antidiskriminierungsgesetz

Am Beispiel des Berliner LADG lässt sich erkennen, welche Lücken ein Landesantidiskriminierungsgesetz schließen kann. Zentraler Inhalt ist die Widerspruchs- und Klagemöglichkeit gegen diskriminierendes Handeln beispielsweise von Verwaltungen, Hochschulen, Stiftungen oder Polizei. Dabei müssen Betroffene die Diskriminierung glaubhaft machen, das heißt, ein Gericht muss das Vorliegen der Diskriminierung für wahrscheinlicher halten als ihr Nicht-Vorliegen. Ist dies der Fall, muss die entsprechende Behörde nachweisen, dass sie nicht diskriminierend gehandelt hat. Dies entspricht einer Beweiserleichterung, wie sie auch das AGG kennt. Das Berliner LADG birgt jedoch einige weitere Veränderungen zur bisherigen Gesetzgebung. So werden in den Diskriminierungskategorien nun auch rassistische und antisemitische Zuschreibungen, chronische Erkrankungen und der soziale Status als Diskriminierungskategorien benannt. Diese finden erstmals in einer deutschen Gesetzgebung Platz.

Zudem wird sexuelle Belästigung recht klar definiert. Weiterhin geht es nicht nur um die „Verhinderung der Benachteiligung“ (AGG), sondern um die „tatsächliche Herstellung und Durchsetzung von Chancengleichheit und die Förderung einer Kultur der Wertschätzung und Vielfalt.“ Das Berliner LADG geht also in seiner Zielsetzung wesentlich weiter und soll damit auch präventiv auf der Ebene der gesellschaftlichen Verantwortung für diskriminierungsfreies Handeln wirken. Eine weitere wichtige Neuerung ist die Möglichkeit der Verbandsklage. Dieses Recht ermöglicht es Antidiskriminierungsverbänden, gegen eine institutionelle Diskriminierung^{7Seite32} zu klagen, auch wenn sie selbst nicht betroffen sind. Die Antidiskriminierungsverbände gehen damit also in eine Stellvertreter*innenrolle für Betroffene und können ihnen die emotionale und finanzielle Last langjähriger Klagen abnehmen. Nicht zuletzt fungiert eine sogenannte Ombudsstelle für Betroffene als Anlaufstelle, um zunächst auf niedrigschwelliger Ebene die Diskriminierung ansprechen zu können.

Viel Lärm um nichts?

Das lässt sich so nicht sagen. Ein Landesantidiskriminierungsgesetz, wie es beispielsweise in Berlin in Kraft getreten ist, kann diverse rechtliche Neuerungen auf den Weg bringen und schließt eine wesentliche Lücke im Schutz gegen Diskriminierung. Es nimmt staatliche Akteure in die Pflicht und stärkt die Rechte der von Diskriminierung Betroffenen. Das ist ein erheblicher Fortschritt, auch wenn an der ein oder anderen Stelle noch bessere Möglichkeiten denkbar gewesen wären. So hätte beispielsweise die Ombudsstelle mit

weitreichenderen Kompetenzen ausgestattet werden können (etwa die Erzwingung von Stellungnahmen der beteiligten Behörden zum Vorwurf), um eine wirksamere außergerichtliche Beschwerdestelle zu haben. Die lautstarke Kritik eines Generalverdachts gegen Behördenmitarbeiter*innen scheint jedoch überzogen, gibt es doch in vielen Bereichen die Möglichkeit zur Beschwerde und Klage, ohne damit etwas über generelles Fehlverhalten auszusagen. Die Möglichkeit, Diebstahl zur Anzeige bringen zu können, heißt ja auch nicht, alle Mitmenschen gleich als Diebe zu betrachten, sondern zur Kenntnis zu nehmen, dass einige das Verbot von Diebstahl nicht achten. Auch die Sorge, jede Behördenmitarbeiter*in, Polizist*in oder Lehrer*in könne nun durch einen einfach geäußerten Diskriminierungsvorwurf in Bedrängnis gebracht werden, ist nicht nachvollziehbar. Der Vorwurf muss vor einem Gericht glaubhaft gemacht werden, erst dann greift die Beweislastumkehr^{7Seite32}. Somit liefert das Berliner LADG einen sinnvollen Beitrag zu einer guten Fehlererkennungs- und Lernkultur in deutschen Behörden und weist diejenigen in die Schranken, die die menschenrechtlich garantierte Gleichstellung von Menschen nicht achten (wollen).

- **Melanie Pohner** ist seit mehr als 20 Jahren in der gesellschaftspolitischen Erwachsenenbildung tätig. Sie ist Ethnologin und Geschäftsführerin des DGB-Bildungswerks Thüringen e. V.
- **Oliver Preuss** ist Sozialpädagoge und arbeitet im Projekt CoRa – Contra Rassismus, Pro Migration und Asyl. Er ist dort für die nicht-rassistische Bildung zuständig.

→ Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz und das Berliner Landesantidiskriminierungsgesetz im Vergleich

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)	Berliner Landesantidiskriminierungsgesetz
Ziel: Benachteiligung aus Gründen [...] zu verhindern (§1)	Ziel: die tatsächliche Herstellung und Durchsetzung von Chancengleichheit, die Verhinderung und Beseitigung jeder Form von Diskriminierung sowie die Förderung einer Kultur der Wertschätzung von Vielfalt (§1)
Kategorien: Rasse, ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexuelle Identität (§1)	Kategorien: Geschlecht, ethnische Herkunft, rassistische und antisemitische Zuschreibung, Religion, Weltanschauung, Behinderung, chronische Erkrankung, Lebensalter, Sprache, sexuelle und geschlechtliche Identität, sozialer Status (§2)
Geltungsbereich: Erwerbstätigkeit, Berufsberatung und -ausbildung, soziale Vergünstigungen, Bildung, Dienstleistungen, Wohnraum	Geltungsbereich: Verwaltung, öffentlich-rechtliche Körperschaften, Anstalten und Stiftungen, Rechnungshof, Beauftragte für Datenschutz, Gerichte, Behörden der Staatsanwaltschaft, Abgeordnetenhaus (bei Verwaltungsaufgaben) (§3)
Beweislast: Wenn eine Partei Indizien vorweist, die eine Benachteiligung vermuten lassen, trägt die andere Partei die Beweislast dafür, keinen Verstoß begangen zu haben. (§22)	Beweislast: Werden Tatsachen glaubhaft gemacht, die das Vorliegen eines Verstoßes [...] wahrscheinlich machen, obliegt es der öffentlichen Stelle den Verstoß zu widerlegen. (§7)
Verbandsklage: existiert nicht	Verbandsklage: Ein [...] berechtigter Verband kann, ohne die Verletzung eigener Rechte darlegen zu müssen, Klage auf Feststellung erheben und geltend machen. (§9)

STRUKTUR # GESELLSCHAFT :: INSTITUTION ▲

Beispiele für Institutionen

institutionelle Diskriminierung

GERICHTE
POLIZEI
**AUSLÄNDER-
BEHÖRDE**
**KRANKEN-
HAUS**
ARBEITSAMT
SCHULE

**BEKOMMT
HÖHERE
HAFTSTRAFE**

„Weil solche Leute
es ja eh nicht lernen.“

**BEKOMMT
KEINE ARBEIT**

Weil Abschlüsse
„von denen“ nicht
anerkannt werden.

ABLEISMUS

RASSISMUS

**SOZIALER
STATUS**

HOMOPHOBIE

SEXISMUS

AGEISM

TRANSPHOBIE

**KEINE
EINZELFÄLLE,
SONDERN
SYSTEMBEDINGT?**

**BEKOMMT
ANTRAG
NICHT
BEWILLIGT**

„Weil der ja eh lügt
und Lesen kann er
auch nicht.“

**DARF NICHT
WÄHLEN**

Weil er erst
seit 20 Jahren
hier lebt.

**BEKOMMT
SCHLECHTE
NOTEN**

Weil man aus einem
„schlechten Elternhaus“
oder einem anderen
Land kommt.

**WIRD
OHNE GRUND
KONTROLLIERT**

„Weil alle von denen
ja dealen.“

Institutioneller Rassismus in Thüringen

Interview mit Josina Monteiro
und Dr. Jennifer Petzen

Institutioneller Rassismus ist nicht erst seit dem Berliner LADG ein Thema. Expert*innen, Aktivist*innen und Initiativen beschäftigen sich schon seit Jahrzehnten öffentlich mit diesem Thema.

Wir haben uns mit Josina Monteiro und Dr. Jennifer Petzen getroffen und mit ihnen gemeinsam über institutionellen Rassismus und ein mögliches Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG) in

Thüringen gesprochen. Josina Monteiro ist bei der Initiative Schwarze Menschen in Deutschland (ISD) aktiv und arbeitet im Bereich der Migrationsberatung. Dr. Jennifer Petzen war Mitarbeiterin in der Enquete-Kommission Rassismus im Thüringer Landtag. Vorher hat sie für verschiedene NGOs gearbeitet und im Bereich Rassismus in emanzipatorischen Bewegungen geforscht.

Hallo und danke, dass ihr euch die Zeit für dieses Gespräch genommen habt. Kommen wir gleich zum Thema: Wie schätzt ihr die Situation in Thüringen ein, wenn wir über institutionellen Rassismus sprechen?

Josina Monteiro Um es prägnant zu machen, würde ich sagen: „Es brennt.“ Wir hören gerade sehr viel von rassistischen Vorfällen. Es wird da gerade sehr viel an uns herangetragen und auch verstärkt über rassistische Strukturen bei der Polizei berichtet. Aber auf der anderen Seite gibt es gerade auch ganz viel Aktivismus. Wir werden sehr oft angefragt, unsere Perspektiven auf Podien mit zu vertreten. Es ist also eine spannende Zeit, aber auch eine sehr angespannte Zeit.

Jennifer Petzen Ich kann mich dem anschließen und empfinde die Situation durchaus als schwierig. Das hat so viele Ebenen. Wir sollten für uns vielleicht einmal klären, was eigentlich institutioneller Rassismus ist. Denn wir können natürlich über die Institutionen, über den institutionellen Rassismus sprechen – aber es gibt auch einen strukturellen Rassismus. Und da sehen wir schon einen Teil des Problems: Die Menschen sehen nicht, wie tief diese rassistischen Strukturen in unserer Gesellschaft reichen. Es geht nicht nur um Einzelfälle, sondern auch um gesellschaftliche Zusammenhänge. Das habe ich auch in der Enquete-Kommission mitbekommen müssen – Menschen wollten bei Rassismus nur über Rechtsextremismus sprechen und nicht über die gesamte Gesellschaft.

Wie weit reicht denn eigentlich institutioneller Rassismus?

Josina Monteiro Ich fand die Ergänzung gerade schon ganz gut von Jennifer. Wenn wir über strukturellen Rassismus sprechen, dann sehen wir ja schon, dass es alle Bereiche der Gesellschaft betrifft. Ich als Betroffene von Rassismus weiß ja auch, dass wir Probleme im Bildungsbereich und in der Verwaltungsebene haben – also im Grunde in allen Bereichen, die auch das Leben durchziehen.

Jennifer Petzen In dem Kontext eines LADG können wir klar über Institutionen sprechen, also beispielsweise Justiz, Polizei und Schule. Und das Gesetz hat natürlich auch da eine Begrenzung, weil es gar nicht auf allen Ebenen wirken kann. Aber der Rassismus an sich betrifft natürlich alle Ebenen, und das bedeutet da ja auch struktureller Rassismus. Deswegen müssen wir uns auch jenseits des Gesetzes engagieren.

Josina Monteiro Wir leben in einer Gesellschaft, deren Strukturen durch die Geschichte geprägt sind, zum Beispiel durch den Kolonialismus. Und diese Geschichte wird dann weitererzählt. Man findet sie in Schulbüchern und Bildungsmaterialien wieder, aber auch in Verwaltungen. Und da merkt man dann, dass da eben auch noch koloniale, rassistische Bilder von Menschen weitergetragen wurden. Und das macht es so schwer, die Institution von der gesellschaftlichen Struktur zu trennen.

Jennifer Petzen In Großbritannien wird institutioneller Rassismus als unprofessionelles Handeln benannt. Denn wenn du sagst: „Das ist rassistisch“, reagiert niemand. Aber, wenn du sagst: „Das war unprofessionell“, dann wird es zum Problem. Und das ist natürlich eine krasse Verschiebung.

Aber ist es dann richtig, dass ein LADG nur am Beispiel der Polizei diskutiert wird? Das wäre ja dann viel zu kurz gegriffen.

Jennifer Petzen Es ist natürlich wichtig, es anhand der Polizei zu diskutieren, weil der Staat ja ein Gewaltmonopol^{7Seite32} hat. Das heißt aber nicht, dass wir nur dort auf institutionellen Rassismus treffen.

Josina Monteiro Ich glaube, das Gewaltmonopol ist gerade der Grund, warum wir so stark anhand der Polizei diskutieren. Wenn ich als Schwarzer Mensch oder People of Colour^{7Seite33} Angst haben muss, ungerechtfertigt behandelt zu werden, dann hat das noch mal eine besondere Tragweite. Uns als ISD ist es wichtig, diese Diskussion nicht nur auf der Ebene der Polizei zu führen. Wir fordern zum Beispiel eine an-

tirassistische Bildung für alle Ebenen. Denn nur, wenn wir das mehrdimensional und gesellschaftsbezogen diskutieren, kann sich da etwas ändern. Und ganz persönlich liegt mein Fokus auf dem Bildungsbereich. Denn das ist der Bereich, den die gesamte Gesellschaft durchläuft. Wenn wir es da schaffen zu sensibilisieren, antirassistisch zu arbeiten, dann hätte das mehr Auswirkungen, als wenn wir das nur anhand der Polizei diskutieren.

Jennifer Petzen

Es gibt auch eine andere Definition von Rassismus von Ruth Wilson Gilmore. Sie sagt: „Rassismus ist das staatliche oder außerstaatliche Herbeiführen eines erhöhten Risikos von bestimmten Gruppen auf frühzeitigen Tod.“ Also wir reden tatsächlich darüber, wer das Recht zu leben hat. Und ich finde, im Gesundheitsbereich wird das auch zu wenig beachtet. Auch dort haben wir ein Problem. Das sehen wir auch in Ländern wie den USA oder Großbritannien, wo es entsprechende Studien gibt. Dann sieht man, wer am stärksten von Covid-19, Krebs oder Kreislauferkrankungen betroffen ist. Aber um solche Ebenen darzustellen, brauchen wir auch in Deutschland mehr Forschung und Studien.

Josina Monteiro

Da kann ich nur zustimmen. Politiker*innen warten ja auch gerne mal ab. Man glaubt den Betroffenen nicht, sondern fordert erst einmal Beweise ein, dass es Rassismus gibt. Dabei war es sogar die Forderung von Politiker*innen, dass Betroffene über Rassismus berichten. Danach wird jedoch von Einzelfällen gesprochen und ein strukturelles Problem negiert. Wissenschaft und Aktivist*innen fordern daraufhin Studien zu dem Thema. Diese Forderung wird jedoch abgewiegelt, weil es ja nur Einzelfälle gibt. Und das ist auch ein Beispiel dafür, wie struktureller Rassismus wirkt.

Aber wie gehen wir denn jetzt auf einer praktischen Ebene damit um? Wie reagieren wir darauf, dass Menschen das Recht auf Leben abgesprochen wird?

Josina Monteiro

Ich glaube, dieser aktuell gesteigerte anti-rassistische Aktivismus ist bereits der erste Schritt. Also das Menschen hinschauen, zuhören und sich aktiv einsetzen. Wir als ISD fordern die antirassistische Bildung. Bei der Polizei müsste man sicherlich auch über eine unabhängige Beschwerdestelle reden. Das sind oft kleine Stellschrauben auf institutioneller Ebene.

Jennifer Petzen

Ich denke, es ist sehr wichtig, den Diskurs zu steuern. In den letzten 10 bis 15 Jahren haben sich so viele Projekte und NGOs entwickelt, die sich engagieren und Netzwerke aufgebaut haben. Und da ist es wichtig, aktiv in die Diskussionen einzusteigen, sich einzumischen und laut zu sein.

Josina Monteiro

Ja, und wir dürfen nicht vergessen, dass das alles gesetzlich untermauert werden muss. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ist eine Hilfe, aber hat auch viele Lücken. Und da könnte ein LADG natürlich eine gute Grundlage schaffen für vieles, was danach kommt.

Jetzt haben wir den Vorstoß eines LADG, und in einigen Bundesländern sind Politiker*innen an der Regierung beteiligt, die grundsätzlich offen gegenüber einem LADG sind. Müsste da nicht mehr Initiative kommen, um diese Forderung von Bewegungen zu forcieren?

Josina Monteiro

Ja, und dann müssen wir darüber reden, welche Strukturen es benötigt, um dieses Gesetz auch gut umzusetzen. Auch wenn man merkt, dass sich ohne ein Gesetz aktuell zu wenig ändert.

Jennifer Petzen Ich bin auch für ein LADG. Wir brauchen das. Es gab ja bereits vor Jahren sehr viel Kritik am AGG. Deswegen ist es so wichtig, diese Lücke zu schließen. Und wir brauchen auch die Beratungsstrukturen. Trotzdem kann so ein Gesetz nur ein weiteres Werkzeug sein. Das wird nicht alle Probleme lösen können.

Was sind denn eure Wünsche, die den Rahmen eines LADG bilden könnten?

Josina Monteiro Das ist eine schwere Frage, weil wir ja noch nicht mal Unterstützungsstrukturen zur Umsetzung und Betroffenenunterstützung im Rahmen des AGG in Thüringen haben.

Jennifer Petzen Ja, wo soll man da anfangen? Ich denke, der Geltungsbereich ist wichtig, und da kann man sich auch ein Beispiel am Berliner LADG nehmen. Man braucht das Verbandsklagerecht, die Beratungsstrukturen, um die Betroffenen aktiv zu unterstützen. Es braucht ein Monitoring und Evaluationen mit Studien. Und da freue ich mich, dass die EU-Behindertenrechtskonvention von 2007 so aktiv in der Politik umgesetzt wird, aber die UN-Rassendiskriminierungskonvention von 1969 wird nicht umgesetzt. Da braucht es einfach noch einmal viel Druck von der Zivilgesellschaft.

Wie bekommen wir nach der Bearbeitung des institutionellen Rassismus wieder den Weg zum strukturellen Rassismus, also zur Gesellschaft hin?

Josina Monteiro Ich glaube, wenn wir das Gesetz haben und Strukturen mitgedacht werden, dann gibt es mehr Hauptamtliche, die sich mit diesen Themen noch einmal anders beschäftigen. Das, was gerade passiert, ist stark auf ehrenamtlichen Schultern verteilt. Auch wir als ISD arbeiten komplett ehrenamtlich, was es natürlich schwer macht, alle Erwartungen und Anfragen zu bedienen. Aber es bringt natürlich auch etwas, wenn wir uns an diesen Diskussionen beteiligen.

Jennifer Petzen Ich glaube, diese Professionalisierung ist total wichtig. Und auch die Förderpolitik muss überdacht werden. Beratungsstrukturen müssen einfach hauptamtlich besetzt werden. Ehrenamtliche können das einfach irgendwann nicht mehr leisten, wenn es darum geht, Stellungnahmen zu schreiben und immer wieder für politische Gespräche zur Verfügung zu stehen.

Gerade Forschungen und Studien kann ich ja gar nicht aus dem Ehrenamt erwarten. Das führt ja nur zu einer kompletten Überforderung. Meine letzte Frage: Was sind denn eure Wünsche für diese bewegte Zeit?

Josina Monteiro Ich wünsche mir, dass die engagierte Arbeit fortgesetzt wird, dass die, die diese Arbeit machen, da dranbleiben. Und bei der Politik wünsche ich mir, dass man Betroffenenperspektiven endlich ernstnimmt und nicht nur dann, wenn sie in die eigene Agenda passen. Für Thüringen wünsche ich mir, dass wir die ganzen sozialen und ökologischen Veränderungsprozesse zu einem guten Weg zusammenbringen. Mit weniger Polemik und Verhärtung und mehr auf Augenhöhe. Damit es nicht in 10 Jahren heißt: Erfurt, Jena und der Rest von Thüringen.

Jennifer Petzen Das hast du sehr schön gesagt. Wenn wir an die Parität für Frauen denken, müssen wir auch die Parität für Vielfalt denken. Und da müssen wir viel mehr gemeinsam und in Netzwerken arbeiten.

DGB
Hessen-Thüringen

Flüchtlingsrat
Thüringen e. V.

ezra
Beratung für Betroffene
rechter, rassistischer und
antisemitischer Gewalt
in Thüringen

Öffentliche
Verwaltung

Das Berliner Landesantidiskriminierungsgesetz polarisierte im Juni 2020 die Öffentlichkeit – auch, weil es in der Debatte nur auf das polizeiliche Handeln reduziert wurde. Dabei betrifft es das gesamte behördliche Handeln, also auch das von Richter*innen, Verwaltungsangestellten oder beispielsweise Stiftungen. Deshalb sollen in diesem Abschnitt der Broschüre verschiedene Stimmen zu Wort kommen, die mit den unterschiedlichen behörd-

lichen Bereichen zusammenarbeiten – sei es in der Betroffenenberatung, in der Rechtslehre oder in der Arbeitnehmer*innenvertretung. Wir wollten wissen: Wie schätzen sie die Möglichkeiten eines Landesdiskriminierungsgesetzes aus ihren unterschiedlichen Perspektiven ein? Grundlage für die Diskussion ist dabei das Berliner Landesdiskriminierungsgesetz, da es aktuell keinen Thüringer Gesetzesentwurf gibt.

Land
esantidiskriminierungsgesetz
Vier Stimmen zu einem

Ein Landesanti-diskriminierungs-gesetz für die öffentlichen Verwaltungen

Mit der Verabschiedung des Berliner Landes-antidiskriminierungs-gesetzes ist die seit Langem schwelende Debatte um die Notwendigkeit oder auch nur Sinnhaftigkeit derartiger Gesetze auch für andere Bundesländer wieder heftig entfacht worden.

Auf den ersten Blick scheinen die gegen ein derartiges Projekt vorgetragenen Bedenken ein wenig bemüht. Denn weshalb sollte, was auf den Gebieten des Zivil- und Arbeitsrechts seit dem 14. 08. 2006 in Umsetzung entsprechender europarechtlicher Vorgaben geltendes Recht ist, für den Bereich der öffentlichen Verwaltungen nicht in Betracht kommen?! Spätestens beim zweiten Hinsehen werden die Einwände von Interessenverbänden insbesondere der Polizei, Deutschem Beamtenbund, einer Reihe von Innenministern der Länder,

aber auch dem des Bundes, und übrigens auch einer Mehrheit innerhalb der Rechtswissenschaft, verständlicher. Denn die sie vortragen, sind selbst in der Regel nicht von Diskriminierung betroffen und vermischen daher Antidiskriminierungsregelungen insofern erst einmal nicht. Das mag polemisch, ideologisierend klingen. Aber die Aussage knüpft an gesicherten soziologischen Grundtatbeständen an: Menschen bilden unterschiedliche soziale Gruppen. Gruppenzugehörigkeiten erzeugen Machtdifferenziale, die den Angehörigen der Gruppen der „Etablierten“ – um die ursprüngliche Terminologie von N. Elias und J. L. Scotson zu benutzen – Vorteile bringen und denen der Gruppen der „Außenseiter“ Nachteile. Die Verteidigung dieser Vorteile durch die eine Seite macht sich als Diskriminierungserfahrung



„Denn die, die Einwände vortragen, sind selbst in der Regel nicht von Diskriminierung betroffen und vermessen daher Antidiskriminierungsregelungen insofern erst einmal nicht.“

der anderen Seite geltend. Deshalb gehört es auch zu den Gründungsmythen bürgerlich-kapitalistischer Gesellschaften, dass sie auf den Prinzipien von Freiheit, Gleichheit und Solidarität beruhen. Denn die Proklamierung dieser Prinzipien fällt geschichtlich mit der Geburt des modernen Nationalstaates zusammen – und damit mit der bis heute wirkmächtigen Unterscheidung und rechtlich unterschiedlichen Behandlung von einheimischen Staatsangehörigen („Wir“) und nicht dazugehörigen Zugewanderten („Sie“). Weitere Stichworte in diesem Zusammenhang wären der Ausschluss von Frauen* aus wichtigen Bereichen des öffentlichen Lebens (das Frauenwahlrecht war in der Musterdemokratie Schweiz auf kantonaler Ebene erst 1990 vollständig durchgesetzt), Zensuswahlrecht, die Entrechnung von Schwarzen Menschen ^{Seite 33} bis teilweise in die

Mitte des 20. Jahrhunderts hinein oder die Verfolgung und Diskriminierung von Menschen wegen ihrer sexuellen Orientierung. Die Etablierten, das waren dann – zu unterschiedlichen geschichtlichen Zeitpunkten in unterschiedlicher konkreter Ausprägung – Männer, Einheimische, Vermögende, Weiße, Christen (mitunter auch nur einer bestimmten christlichen Konfession). Außenseiter waren Frauen*, Zugewanderte, Menschen mit anderer Religion oder von Rassismus Betroffene, Menschen mit Behinderung, Homosexuelle und so weiter. Weil Diskriminierung, in Bezug auf Zugewanderte und People of Colour häufig in rassistischer Form, auch in modernen Gesellschaften strukturell verankert ist, kann nicht darauf vertraut werden, dass sie sich durch Mahnungen, Appelle oder auch Warnhinweise von selbst erledigt.

Wer, wie der Verfasser seit annähernd 30 Jahren, sich über die Erfahrungen von Geflüchteten mit Verwaltungen und Sicherheitsdiensten in ihren Aufnahmeeinrichtungen und Gemeinschaftsunterkünften informiert, die Berichte von Menschen vor allem aus dem Nicht-EU- Ausland, aber auch selbst aus südöstlichen EU-Staaten über ihre Erlebnisse bei Ausländerbehörden, Job-Centern, der Arbeitsagentur kennt, weiß, dass innerhalb dieser Zeitspanne zwar einiges, in bestimmten Bereichen sogar Vieles, besser geworden ist, nichts aber wirklich gut. Nach wie vor wird die Privatsphäre von Menschen, die benachteiligten Gruppen zuzuordnen sind, nicht respektiert, indem ohne entsprechende richterliche Genehmigung in ihre Wohnräume eingedrungen wird, werden ihre Versuche, angemessene rechtliche Beratung zu erhalten, hintertrieben, kommt es zu Fällen der Verweigerung von Schutz und medizinischer Hilfe selbst in lebensbedrohlichen Situationen. Nach wie vor geschieht es, dass Menschen allein wegen ihres Äußeren, häufig nur wegen der Farbe ihrer Haut, und ohne dass es irgend eine andere plausible Veranlassung hierfür gäbe, in Polizeikontrollen geraten. Aus einem sehr verengten Blickwinkel heraus mag es vielleicht sogar paradox erscheinen, gerade von dem bevorzugten staatlichen Steuerungsinstrument „Recht“, der Verkörperung von Macht schlechthin, in dieser Situation Abhilfe zu erhoffen. Und doch ist eine solche Hoffnung begründet. Denn die gesellschaftliche Anerkennung von Recht als eine der Voraussetzungen für seine regelmäßige Befolgung wird im modernen Rechtsstaat ganz wesentlich dadurch erzeugt, dass es sich selbst Schranken setzt. Wo genau diese Schranken verlaufen, hängt allerdings auch davon ab, in welchem Maße, mit welcher Nachdrücklichkeit sich sowohl die diskriminierten Außenseiter als auch Akteure, die der Dominanzgesellschaft zuzurechnen sind, in ihr aber insoweit abweichende soziale und politische Standpunkten und Zielsetzungen vertreten, in den gesellschaftlichen Diskursen hörbar und nachdrücklich zu Wort melden. Die aktuellen geopolitischen Entwicklungen (weltweite Migrationsbewegungen, Globalisierung) führen dazu, dass deren Zahl zunimmt. Nicht zu vergessen ist schließlich, dass die Auseinandersetzung auch im Recht selbst als ein „Kampf ums Recht“ (Jehring) geführt wird, wie der seit nunmehr 20 Jahren vor den Gerichten und in der Rechtswissenschaft geführte sogenannte „Kopftuchstreit“ oder die nun auch schon seit Jahren anhaltende juristische Kontroverse um Racial Profiling und das Diskriminierungspotenzial von § 2 Absatz 1a Bundespolizeigesetz belegen.

Freilich war es noch nie eine besonders effektive Strategie in der Verfolgung gesellschaftlicher Veränderungen, sich auf die Proklamierung rechtlicher Forderungen zu kaprizieren und im Übrigen die Entwicklung zu beobachten und abzuwarten. Diskriminierung und Rassismus jedenfalls werden auf diese Weise nicht aus den Strukturen unserer Gesellschaft zu eliminieren sein. Deshalb müssen einem Antidiskriminierungsgesetz mindestens zwei weitere Institutionen ergänzend zur Seite stehen: eine Institution der Streitschlichtung, die einem breiter werdenden gesellschaftlichen Bemühen Rechnung trägt, Diskriminierungstatbestände auch dort anzuerkennen, wo sie zwar nicht intendiert sind, gleichwohl aber auftreten, ein Ort, an dem Missverständnisse als solche identifiziert, Streit versachlicht und Konflikte einer rationalen Lösung zugeführt werden können. Aber auch eine zweite Institution wird notwendig bleiben: eine organisierte Zivilgesellschaft, die überall dort, wo Diskriminierung, insbesondere auch in rassistischer Form, in Erscheinung tritt, dies skandalisiert, öffentlich macht, und so der Gesellschaft, also uns allen, einen Spiegel vorhält.

→ **Wolfgang Behlert** war bis zu seinem Eintritt in den Ruhestand 2019 Professor für Recht und Gesellschaft am Fachbereich Sozialwesen der EAH Jena. Er war und ist in verschiedenen zivilgesellschaftlichen Projekten, insbesondere auf den Gebieten Flucht und Migration, tätig.

Geflüchtete benötigen einen besonderen Schutz vor Diskriminierung

Die Lebensbereiche von geflüchteten Menschen sind insbesondere während des Asylverfahrens oder nach einem abgelehnten Asylverfahren von einem besonderen Rahmen geprägt. Es gibt dabei enorme Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse zu Ausländerbehörden und Sozialämtern sowie zum Personal innerhalb von Sammelunterkünften. Das tägliche Leben wird durch eine ganze Reihe an Institutionen, Sondergesetzen und Akteur*innen fremdbestimmt. Die Gesetzesverschärfungen der letzten Jahre führten zum massiven Ausbau dieser Restriktionssysteme, wie beispielsweise im Asylbewerberleistungsgesetz. Die Gesetzeslage lässt großen Spielraum für Willkür und Kontrollmaßnahmen von Behörden und Ämtern, ganz zu schweigen

vom Umgangston. In einigen Landkreisen sind die für Geflüchtete zuständigen Behörden und Ämter sowie Sozialbetreuungsdienste gebündelt. Unabhängige zuständige Beratungsdienste existieren dann faktisch nicht. Hinzu kommt, dass die Bedeutung von Sammelunterkünften im Aufnahmesystem ausgebaut wurde – auch anerkannte Geflüchtete harren nun mitunter Jahre in Sammelunterkünften aus. Die täglichen Fragen sind dann: Wann darf ich meine Wäsche waschen? Darf ich arbeiten? Wo muss ich wohnen? Darf ich Besuch empfangen? Kommt der Sicherheitsdienst und durchsucht mein Zimmer? Wie lange wird mein Aufenthaltsdokument verlängert, oder werde ich abgeschoben? Um nur einige Fragen zu nennen und die Dimensionen aufzuzeigen.

Diskriminierung kann also vom organisatorischen Handeln von Institutionen ausgehen, und diskriminierende Sondergesetze und eine starke Bündelung von Kompetenzen sind dafür Bedingungen. Ein wirklich funktionierendes Korrektiv bildet sich dem gegenüber nicht ab. So werden Ermessensspielräume im Ausländerrecht oder Mindeststandards bei der Unterbringung nicht ausreichend definiert oder kontrolliert, und unabhängige Beschwerde- oder Antidiskriminierungsberatungsstellen sind nicht in Sicht. Was in der Praxis folgt, ist, dass Fälle auf eine individuelle Ebene zurückgeworfen werden. Es wird also davon ausgegangen, dass es keine institutionelle Diskriminierung gibt und es sich bei vermeintlichen Tatbeständen um Einzelfälle



1 Vgl. Bericht des Deutschen Instituts für Menschenrechte an den Bundestag, Dezember 2017, letzter Zugriff 2. September 2020: http://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/user_upload/Publikationen/Menschenrechtsbericht_2017.pdf und Dokumentation des Flüchtlingsrats Thüringen e. V.: <https://www.fluechtlingsrat-thr.de/>

2 BVerfG, Pressemitteilung vom 18. Juli 2012, „Regelungen zu den Grundleistungen in Form der Geldleistungen nach dem Asylbewerberleistungsgesetz verfassungswidrig“: <https://www.bundesverfassungsgericht.de/SharedDocs/Pressemitteilungen/DE/2012/bvg12-056.html>
Und vgl. Claudius Voigt, Gutachten, „§ 1a AsylbLG: Jetzt erst recht verfassungswidrig“, Dezember 2017, letzter Zugriff 2. September 2020: https://www.einwanderer.net/fileadmin/downloads/tabellen_und_uebersichten/AM17_12_Beitrag_Voigt_korr_171211.pdf

handelt, welche die Betroffenen dann noch stichhaltig nachweisen müssen. Diese Beweislastumkehr⁷ Seite 32 ist bei Betrachtung der vorher erwähnten strukturellen Bedingungen für Betroffene erdrückend. Eine individuelle Beschwerdeführung, erst recht im Sinne einer Klage, ist für Betroffene zwar möglich, aber dann bleibt das Rückwirkungsproblem. Diskriminierung anzuzeigen, kann auf die Betroffenen negativ zurückwirken, und zwar wesentlich unmittelbarer als eventuelle Erfolge einer Anzeige oder Beschwerde. Im Zweifelsfall können Betroffene diskriminierende Tatbestände zudem nur beim Verursacher selbst anzeigen. Dabei gibt es keine Garantien oder Schutz. Schritte gegen Diskriminierung bedeuten Schritte beispielsweise gegen Ämter, die über den Aufenthaltsort, die Arbeitserlaubnis, die monatlichen Mittel und über aufenthaltsbeendende Maßnahmen entscheiden. Zudem sind die Betroffenen auf Beweise für die Diskriminierung angewiesen, was in den meisten Fällen unmöglich sein dürfte. So konnten auch erst Journalist*innen mit versteckter Kamera den rassistischen und diskriminierenden Umgangston in der Ausländerbehörde Sömmerda nachweisen – die Behörde hätte dies sicher nicht mit einem Schriftstück selbst belegt. In der Praxis gibt es entsprechend dieses Zirkels oft keine Belege und keinen Anreiz für Verursacher diskriminierungsfrei zu agieren und in Folge auch keine Aufarbeitung. Es fehlen also unabhängige Prüfungs- und Beschwerdeinstanzen, die über durchgreifende Kompetenzen verfügen und statistisch jenes Dunkelfeld erleuchten könnten. Denn eine Studie zu diskriminierendem Behördenhandeln gibt es nicht, jedoch unzählige Berichte von Menschenrechtsorganisationen.¹ Ein Antidiskriminie-

rungsgesetz kann die hier skizzierten Bedingungen in ganz entscheidenden Punkten grundlegend ändern und ist aus Sicht des Flüchtlingsrats Thüringen e. V. dringend notwendig und müsste im rechtsstaatlichen Sinne schon längst obligatorisch sein. Ein solches Gesetz würde die Grundlage für eine antidiskriminierungsrechtliche Verbandsklage schaffen und somit die alleinige Beschwerdeführung der Betroffenen und das Rückwirkungs-dilemma aufheben. Zudem verlagert ein solches Gesetz die Beweislast zum Verursacher der Diskriminierung und macht somit überhaupt den Weg frei, effektiv gegen Diskriminierung vorzugehen. Den Bedingungen für institutionelle Diskriminierung würde ein rechtsstaatliches Korrektiv gegenübergestellt werden. Eventuell würde dann auch klarer werden, warum Menschenrechtsorganisationen noch einen weiteren wichtigen Schritt für notwendig halten: die Abschaffung des diskriminierenden und mindestens in Teilen verfassungswidrigen Asylbewerberleistungsgesetzes und weiterer Sondergesetze für Geflüchtete. Denn die „Die Menschenwürde ist migrationspolitisch nicht zu relativieren.“²

→ **Martin Arnold** arbeitet im Flüchtlingsrat Thüringen e. V. und ist dort im Projekt CoRa – Contra Rassismus, Pro Migration und Asyl tätig. Seit mehreren Jahren begleitet und unterstützt er Geflüchtetenunterstützungsstrukturen.

Ein Landesantidiskriminierungsgesetz braucht Rahmenbedingungen

Als spezialisierte Opferberatungsstelle ezra in Thüringen beraten und begleiten wir Betroffene rechter, rassistischer und antisemitischer Gewalt sowie deren Angehörige und Zeug*innen ebenjener Gewalttaten. Obwohl unser Aufgabengebiet nicht explizit in der Antidiskriminierungsarbeit angesiedelt ist, erfahren wir oft von Fällen, bei denen Betroffene von Gewalttaten zum Beispiel auch institutionellem und strukturellem Rassismus durch die Polizei und anderen Behörden ausgesetzt sind. Hier gibt es zahlreiche Berichte über Racial Profiling, rassistische Fragen bei Zeug*innenvernehmungen, Täter-Opfer-Umkehr aufgrund diskriminierender Zuschreibungen sowie unterlassener Hilfeleistung oder Verweigerung einer Anzeigenaufnahme. Derartige Handlungen – insbesondere unmittelbar nach der eigentlichen Tat – stellen eine sekundäre Viktimisierung³ Seite 33, eine sogenannte „zweite Opferwerdung“, für die Betroffenen dar. Dies beinhaltet insbesondere negative psychische, soziale und wirtschaftliche Folgen, die nicht unmittelbar aus dem Angriff entstehen, sondern aus Äußerungen und Verhaltensweisen durch Personen, die nach dem Übergriff mit den Betroffenen in Kontakt sind.³ Hierdurch wird die Verarbeitung der eigentlichen Tat zusätzlich erschwert oder sogar als noch gravierender erlebt.

Die Betroffenen haben derzeit erfahrungsgemäß wenig Handlungsspielraum, um gegen derartige Diskriminierungen beziehungsweise Straftaten durch Beamt*innen vorzugehen. Strafverfahren innerhalb der Ermittlungsbehörden werden durch eine fehlende oder unzureichende Fehlerkultur beziehungsweise Anzeige-/Beschwerdestruktur nicht angemessen bearbeitet, und Straftaten werden nicht aufgeklärt, da es beispielsweise keine unabhängigen internen Ermittlungen gibt. Anzeigen gegen Polizeibeamt*innen oder Dienstaufsichtsbeschwerden haben dementsprechend wenig Aussicht auf Erfolg und kosten zudem sehr viel Zeit und Ressourcen, die Betroffene von Diskriminierungen, welche in der Regel marginalisierten Gruppen angehören, nicht aufbringen können. Zudem scheuen viele Betroffene auch die Konfrontation mit Behörden, weil sie Angst vor weiteren Repressionen wie Gegenanzeigen haben oder zum Beispiel Probleme im Asylverfahren befürchten. Auch wenn diese Prozesse durch professionelle, spezialisierte Beratungsstellen begleitet werden können, fehlt immer noch eine adäquate rechtliche Grundlage, die es möglich macht, Diskriminierungen durch Behörden wie die Polizei zu verfolgen und zu sanktionieren.



„Es muss geklärt werden, wie Klagen innerhalb des LADG durch Betroffene finanziert werden können.“

Aus diesen Gründen sind wir grundsätzlich für ein Landesantidiskriminierungsgesetz in Thüringen, das als Begleitregelung zum AGG entsprechende Lücken im Rechtsschutz schließen kann und die Beweislast nicht bei den Betroffenen ansiedelt. Jedoch haben Erfahrungen aus Berlin gezeigt, dass bei der Verabschiedung eines solchen Gesetzes einiges beachtet werden muss – dementsprechend ist zu empfehlen, NGOs bei der Erarbeitung einzubeziehen. Beispielsweise kann ein Paragraph zu Rechtfertigungsmöglichkeiten einer Ungleichbehandlung massive Einschränkungen im Diskriminierungsschutz bedeuten. Zudem sollte darauf geachtet werden, dass alle Diskriminierungsgründe vollumfänglich berücksichtigt werden und erweiterbar bleiben. Es muss geklärt werden, wie Klagen innerhalb des LADG durch Betroffene finanziert werden können. Berliner Beratungsstellen sprachen sich deswegen für die Möglichkeit der Verbandsklage und die Einrichtung entsprechender Rechtshilfefonds aus, die bei der Bewältigung möglicher Kosten unterstützen können.⁴ Außerdem sind eine koordinierte Öffentlichkeitsarbeit und Schulungen innerhalb der Behörden notwendig. Erforderlich ist beispielsweise auch die Einrichtung einer Ombudsstelle, die unter anderem die Umsetzungen der Handlungsempfehlungen prüfen kann und über ein eigenes Beschwerderecht verfügt.

Zusätzlich zu einem LADG in Thüringen halten wir die Einrichtung einer unabhängigen Antidiskriminierungsstelle für dringend notwendig. Die vielen Betroffenen von Diskriminierung haben derzeit keine adäquate Anlaufstelle, die sie unterstützt. Auch die 2017 eingerichtete und beim Thüringer Innenministerium angesiedelte Polizeivertrauensstelle verfügt weder über die notwendigen Kompetenzen noch über eine tatsächliche Unabhängigkeit. Diskriminierungen durch Polizei und Behörden dürfen nicht für unmöglich erklärt werden, nur weil diese in der Theorie an Recht und Gesetz gebunden sind – vielmehr sind sie für viele Menschen noch immer bittere Realität und müssen deshalb geahndet werden.

→ **Theresa Lauß** ist seit mehreren Jahren Beraterin bei ezra, der mobilen Beratung für Betroffene rechter, rassistischer und antisemitischer Gewalt in Thüringen. Ezra begleitet und unterstützt Menschen, die aus Motiven gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit angegriffen werden.

4 Vgl. Migrationsrat u. a. (2018): „Gemeinsame Stellungnahme von Antidiskriminierungsakteur:innen zum Entwurf eines Landesantidiskriminierungsgesetzes“, online verfügbar unter <http://www.migrationsrat.de/ladg-entwurf>, zuletzt aufgerufen am 31.08.2020

3 Vgl. Quent/Geschke/Peinelt (2014): „Die haben uns nicht ernstgenommen. Eine Studie zu Erfahrungen von Betroffenen rechter Gewalt mit der Polizei“, S. 33 ff.

Ein Antidiskriminierungsgesetz für Thüringen?!

Die Gewerkschaften im Deutschen Gewerkschaftsbund verurteilen Diskriminierungen und menschenverachtende Einstellungen aller Art. „Die Gewerkschaftsbewegung in Deutschland ist ihrer Tradition und Geschichte verpflichtet: Demokratie und Freiheit, Gleichheit und Gerechtigkeit, Solidarität und Toleranz leiten seit jeher unser Handeln“, heißt es in der Präambel des DGB-Grundsatzprogramms.

Daraus leiten wir den Auftrag ab, Diskriminierung aktiv entgegenzutreten und auf die Beseitigung von Benachteiligungen in den Betrieben und in der Gesellschaft hinzuwirken. Ein Antidiskriminierungsgesetz, das sich konkret an die Verwaltung richtet, kann zu mehr Sensibilität und einem wertschätzenden Miteinander beitragen. Als DGB-Vorsitzender bin ich überzeugt, dass von einer offenen, inklusiven und vielfältigen Gesellschaft alle profitieren. Am Berliner Antidiskriminierungsgesetz ist zu begrüßen, dass der Schutz des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes im privatrechtlichen Bereich ergänzt wird durch einen Schutz auch im Bereich des öffentlichen Rechts. Wichtig ist aus unserer Sicht, dass erstmals auch die Diskriminierung aufgrund des sozialen Status und chronischer Krankheiten in den Blick genommen wird.

Kritisch sehen wir hingegen die Vermutungsregelung, die als Beweislastumkehr interpretiert wird. Auch die in diesem Zusammenhang diskutierten Schadenersatzforderungen gegen Bedienstete der öffentlichen Verwaltung taugen nicht als Vorbild. Engagierte Kolleg*innen der allgemeinen Verwaltung, in den Schulen und Kindereinrichtungen



sowie bei Polizei und Rettungskräften sehen sich dem Verdacht ausgesetzt, zu diskriminieren oder mehr noch, nicht nur rassistisch, sexistisch oder ableistisch zu handeln, sondern gar zu sein.

In der Praxis werden Diskriminierungsverwürfe auch bei korrektem sachlichem Handeln nur mit viel Mühe widerlegbar sein. Dies bedarf mindestens eines schwierigen Verfahrens, was gegenseitiges Vertrauen und Zusammenhalt mindert, statt diese zu stärken. Und gerade diesen Zusammenhalt brauchen wir, um Diskriminierung zu bekämpfen.

Deswegen sollte der Diskussionsprozess in Thüringen damit gestartet werden, Klarheit bezüglich des Problems und seiner Dimension zu schaffen. Dazu ist aus Sicht des DGB eine sorgfältige und wissenschaftlich fundierte Analyse des Ist-Standes notwendige Voraussetzung. Die Datenerhebung und -auswertung sollten unter Federführung fachlich ausgewiesener externer Wissenschaftler*innen, in Zusammenarbeit mit einer Universität oder einer unabhängigen Forschungseinrichtung, durchgeführt werden. Mögliche Fragestellungen können sein: In welchen Situationen treten als diskriminie-

rend wahrgenommene Handlungen auf? Wie ist das Ausmaß? Handelt es sich um Fehlverhalten von Individuen, oder stehen strukturelle Faktoren dahinter? Welche Arbeitsabläufe, gesetzliche Grundlagen und Ausbildungsinhalte stehen damit in Zusammenhang? Wie empfinden und beschreiben Kolleg*innen die jeweiligen Situationen? Ist die Verwaltung selbst divers, vielfältig, diskriminierungsfrei und partizipativ aufgestellt? Nur eine sorgfältig und nach sozialwissenschaftlichen Standards erhobene Datengrundlage ermöglicht die ehrliche und zukunftsgerichtete Auseinandersetzung. Die Kolleg*innen des öffentlichen Dienstes und ihre Interessenvertretungen müssen in den Diskussionsprozess auf jeder Stufe eingebunden sein. Ein Gesetz „von oben“, das eventuell von falschen Voraussetzungen ausgeht, wird der gesamtgesellschaftlichen Aufgabe, diskriminierende Strukturen in allen Lebensbereichen zu überwinden, nicht gerecht. Erst auf Basis fundierter Erkenntnisse können, unter Einbeziehung der Kolleg*innen auf Augenhöhe, notwendige Maßnahmen bis hin zu Gesetzesnovellen abgeleitet werden.

Das Ziel, Diskriminierung zu beenden, teilen die DGB-Gewerkschaften nachdrücklich. Wo Menschen arbeiten, passieren Fehler. So treten immer wieder diskriminierende Handlungen von Behördenmitarbeiter*innen auf. In welchem Ausmaß dies passiert und welche Strukturen begünstigend wirken, muss untersucht und zusammen mit den Kolleg*innen aus der Praxis diskutiert werden. Auch der öffentliche Dienst ist gefordert, sich mit den eigenen Verfahren und dem eigenen Verhalten kritisch auseinanderzusetzen. Probleme müssen klar benannt werden. Abzulehnen ist allerdings ein Antidiskriminierungsgesetz, das trotz unterstützenswerter Motive stigmatisierend gegenüber den Kolleg*innen des öffentlichen Dienstes wirkt. Dies hilft in der gesellschaftlichen Debatte und der Stärkung des diskriminierungsfreien gesellschaftlichen Zusammenhaltes nicht weiter. Weiterbringen kann uns nur das gegenseitige Vertrauen in einer demokratischen Gesellschaft.

„Nur eine sorgfältig und nach sozialwissenschaftlichen Standards erhobene Datengrundlage ermöglicht die ehrliche und zukunftsgerichtete Auseinandersetzung.“

→ *Michael Rudolph* ist seit 2017 Bezirksvorsitzender des DGB Bezirks Hessen-Thüringen. Davor war er der Geschäftsführer der DGB Region Nordhessen und Europakoordinator des DGB Hessen-Thüringen.

Effektiv und präventiv
gegen institutionellen
und strukturellen
Rassismus vorgehen

→ Was empfiehlt die
Enquete-Kommission
„Rassismus und
Diskriminierung“ des
Thüringer Landtages?

von Ozan Zakariya Keskinliç

Migrantische Verbände, Community-Selbstorganisationen und Expert*innen aus Wissenschaft und politischer Bildungspraxis waren über die rechten Terroranschläge in Halle im Oktober 2019 und in Hanau im Februar 2020 nicht überrascht. Seit Jahren kritisieren insbesondere Schwarze Menschen, Jüd*innen, Muslim*innen, Sinti*zze und Rom*nja, Asiatisch-Deutsche und viele andere People of Colour, dass Rechtsextremismus, Rassismus und Antisemitismus⁵ gesamtgesellschaftlich unterschätzt werden. Sie beklagen den Mangel an effektiven Gegenmaßnahmen und fordern Schutz für Betroffene ein. Sie verweisen auf den politischen Kontext, in dem sich die Grenzen des Sagbaren weiter verschieben und rücken die historische Kontinuität rechter Gewalt (wie zum Beispiel in Solingen, Mölln und Rostock-Lichtenhagen der 1990er Jahre) ins Zentrum. Sie erinnern an die rassistische NSU-Mordserie, deren vollständige Aufklärung weiter ausbleibt, und stellen Fragen, nach der Rolle der Behörden, den skandalösen Ermittlungspannen und dem Umgang mit Hinterbliebenen, die über Jahre hinweg selbst der Tat verdächtigt, deren Stimmen übergangen und verdrängt wurden.

In seinem Abschlussbericht im August 2014 griff der 1. Thüringer NSU-Untersuchungsausschuss den Seiten Betroffener mehrfach eingeworfenen Verdacht der gezielten Sabotage, und damit auch die Frage nach institutionellem und strukturellen Rassismus für eine weitere Auseinandersetzung auf.⁵ Er empfahl, eine Enquete-Kommission einzurichten, um Erscheinungsformen von Rassismus und dessen Verbreitung zu untersuchen, Ursachen zu identifizieren und konkrete Handlungsempfehlungen zu entwickeln.

Die Enquete-Kommission „Ursachen und Formen von Rassismus und Diskriminierungen in Thüringen sowie ihre Auswirkungen auf das gesellschaftliche Zusammenleben und die freiheitliche Demokratie“ konstituierte sich am 27. Juni 2017 im Thüringer Landtag. Über zwei Jahre wurden Expert*innen aus Wissenschaft, Zivilgesellschaft und Betroffenenengruppen angehört sowie Strategien gegen Rassismus der Thüringer Ministerien und Behörden abgefragt. Im zweiten Schritt wurden konkrete Handlungsfelder identifiziert, um schließlich Ergebnisse zu systematisieren, und Gegenstrategien und Maßnahmen abzuleiten. Im September 2019 stellte die Kommission ihren über 700-seitigen Abschlussbericht vor, in dem die Ergebnisse dokumentiert sind.⁶ Einen wichtigen Meilenstein stellt die zur Grundlage genommene Rassismusdefinition dar:

„Rassismus konstruiert ‚Rassen‘, sodass (zugeschriebene) körperliche, kulturelle oder religiöse Aspekte oder Besonderheiten (Neigungen, Charaktereigenschaften, Talente) als genuine Gruppenmerkmale erscheinen, die für alle Gruppenmitglieder zentral bedeutsam seien und einen grundsätzlichen Unterschied zur ‚eigenen

5 http://www.parldok.thueringen.de/ParlDok/dokument/53401/moegliches_fehlverhalten_der_thueringer_sicherheits_und_justizbehoerden_einschliesslich_der_zustaendigen_ministerien_unter_einschluss_der_politische.pdf, S. 1582; S. 1630.

6 <https://www.thueringer-landtag.de/aktuelles/aktuelles/abschlussbericht-der-enquetekommission-61/>

Gruppe‘ markierten. Die Konstruktion von ‚Rassen‘ hat zum Ziel und/oder als Effekt, dass eine eigene Gruppenidentität durch Abgrenzung von Anderen geschaffen wird und dass Aggressionen, Ausschlüsse und Privilegien damit legitimiert werden. Dieser kontinuierliche Prozess der Rassenkonstruktion (Rassifizierung) dient der impliziten oder expliziten Ableitung von Ungleichwertigkeiten aus Unterschieden. Ob das betreffende Individuum der ihm zugeschriebenen Gruppe tatsächlich angehört, ist dabei nicht relevant.“⁷

Die Definition trägt der Tatsache Rechnung, dass Rassismus nicht auf den rechten Rand beschränkt werden kann, sondern ein gesellschaftliches Machtverhältnis darstellt. Rassismus geht über rechtsextreme Gewalt und einzelne zwischenmenschliche Vorurteile hinaus. Umso wichtiger ist es, institutionelle Dimensionen rassistischer Diskriminierung nicht aus dem Blick zu verlieren. Im Abschlussbericht wird von institutionellem Rassismus gesprochen, „wenn durch individuell und/oder gemeinschaftlich geteilte Wertvorstellungen und Verhaltensweisen regelmäßig in alltäglichen Routinen und Ritualen zum Nachteil der von Rassismus und Diskriminierung Betroffenen gehandelt wird“⁸. Regelsysteme dieser Art treten etwa bei Racial Profiling auf, wenn Menschen auf Basis von Haut- und Haarfarbe oder anderer Merkmale ohne einen konkreten Anlass von der Polizei kontrolliert werden. Die Enquete-Kommission empfiehlt die gesetzlichen Bestimmungen zur polizeilichen Personenkontrolle zu prüfen, eine Studie über Racial Profiling in Auftrag zu geben und Polizist*innen in der Aus- und Weiterbildung zu sensibilisieren.

Auch im Bereich Justiz gibt es Nachholbedarf. Die Kommission empfiehlt ein Landesantidiskriminierungsgesetz, um gegen Diskriminierung durch öffentliche Stellen vorzugehen. Ein solches Gesetz, wie es bereits in Berlin im Juni 2020 verabschiedet wurde⁹, schließt Rechtslücken im Bereich des behördlichen Handelns, die das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) offengelassen hat. Der Schritt ist notwendig, um vor Diskriminierung im Rahmen öffentlich-rechtlichen Handelns zu schützen und damit Betroffene ihre Rechte durchsetzen können. Wichtig ist die in der Vermutungsregelung enthaltene Beweiserleichterung. Danach genügt es, wenn Betroffene Tatsachen glaubhaft machen, die das Vorliegen eines Verstoßes gegen das Diskriminierungsverbot überwiegend wahrscheinlich machen. Erst dann folgt eine Umkehrung der Beweislast. Das heißt, es läge danach an der öffentlichen Stelle, zu beweisen, dass keine Diskriminierung vorliegt. Ähnlich wie in Berlin wären die gesamte öffentliche Verwaltung und alle öffentlichen Stellen des Landes Thüringen an das Gesetz gebunden. Darunter fallen zum Beispiel Schulen, Universitäten, Stiftungen, Polizei und Bürgerämter. Um effektiv und präventiv gegen institutionellen und strukturellen Rassismus vorzugehen, braucht es zudem eine verbesserte Datenlage. Die Kommission empfiehlt eine Überarbeitung der Statistik zur politisch motivierten Kriminalität, um rassistische Straftaten besser erfassen zu können. Für die öffentliche Verwaltung wird die Erhebung von Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten durch externe Akteur*innen empfohlen. Ein auf Basis dessen entwickeltes Diversity-Management für den Landesdienst kann Diskriminierungen am Arbeitsplatz in der öffentlichen Verwaltung aktiv entgegenwirken.

7 ebd., S. 58.

8 ebd., S. 64.

9 <https://www.berlin.de/sen/lads/recht/ladg/>

→ Was ist die Enquete-Kommission „Rassismus und Diskriminierung“ des Thüringer Landtages?

Der Thüringer NSU-Untersuchungsausschuss hat die Einrichtung 2014 empfohlen

Enquetekommission Rassismus des Thüringer Landtages
(18 Mitglieder)

9 Sachverständige
Aller Fraktionen

9 Abgeordnete

Tagte von 2017 bis 2019 im Thüringer Landtag in 29 Sitzungen

1000 Seiten Abschlussbericht und Handlungsempfehlungen

Zentrale Fragen

Was ist Rassismus und Diskriminierung?

Wer ist von Rassismus und Diskriminierung betroffen?

Welche Maßnahmen müssen gegen Rassismus und Diskriminierung ergriffen werden?

Was sind Folgen von Rassismus und Diskriminierung?

„Rassismus geht über rechtsextreme Gewalt und einzelne zwischenmenschliche Vorurteile hinaus. Umso wichtiger ist es, institutionelle Dimensionen rassistischer Diskriminierung nicht aus dem Blick zu verlieren.“

Für die schulische und außerschulische Bildung empfiehlt die Kommission, Lehr- und Lernmaterialien auf rassistische Darstellungen und Inhalte hin zu überprüfen, und die Aus- und Fortbildung von Lehrer*innen, Erzieher*innen und Sozialpädagog*innen rassismuskritisch zu überarbeiten. Andere Themenbereiche des Abschlussberichts betreffen asyl- und ausländerrechtliche Verwaltungsverfahren, Kultur und Medien, Arbeit, Gesundheit, algorithmische Diskriminierung und die Aufarbeitung des deutschen Kolonialismus. Insgesamt fünfzig Handlungsempfehlungen werden im Abschlussbericht der Kommissionen aufgelistet. Über den Maßnahmenkatalog hinaus wären auch die Einrichtung einer unabhängigen Polizeibeschwerdestelle und die Berufung eines Thüringer Beauftragten für Antirassismus notwendige Schritte. Doch diese Prozesse müssen über Thüringens Grenze hinaus verlaufen. Um ein effektives Handlungskonzept zu erarbeiten, braucht es eine einheitliche und bundesweit verbindliche Arbeitsdefinition von institutionellem und strukturellem Rassismus. Die Definition der Thüringer Enquete-Kommission könnte hier als Grundlage dienen. Zudem muss sich Rassismuskritik wie auch Empowerment in der Förderpolitik widerspiegeln. Dazu gehören höhere Investitionen in rassismussensible politische Bildung sowie die institutionelle Einrichtung und der Ausbau der Rassismusforschung an Universitäten und Hochschulen bundesweit, um die spezifischen Ausdrucksformen von Rassismus – wie zum Beispiel Anti-Schwarzer Rassismus, antimuslimischer Rassismus, antiasiaticher Rassismus und Antiromaismus^{Seite 32} – gezielt adressieren und untersuchen zu können. Dafür ist eine intersektionale Analyse unabdingbar, sodass die Verknüpfungen mit Gender, Sexualität, Dis/Ability,

sozialer Status, Flucht und so weiter nicht aus dem Blick geraten und die komplexen Lebensrealitäten nicht-weißer Menschen erfasst werden können. Umso wichtiger ist es, die Betroffenenperspektive zu berücksichtigen, Bedarfe in den Communitys abzufragen, den Stimmen rassismuserfahrener Menschen Raum zu geben und ihre Teilhabe zu garantieren – und das auf allen gesellschaftlichen Ebenen.

→ **Ozan Zakariya Keskinliç** ist Politikwissenschaftler, Rassismusforscher und wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Alice Salomon Hochschule Berlin. Er lehrt und forscht unter anderem zu (antimuslimischem) Rassismus, Antisemitismus, postkolonialer Erinnerungskultur und Empowerment. Keskinliç ist Herausgeber des Sammelbandes „Fremdgemacht & Reorientiert: jüdisch-muslimische Verflechtungen“ (2018) und Autor des Buches „Die Islamdebatte gehört zu Deutschland. Rechtspopulismus und antimuslimischer Rassismus im (post-)kolonialen Kontext“ (2019). Von 2017 bis 2019 war er stellvertretendes sachverständiges Mitglied in der Enquete-Kommission „Rassismus und Diskriminierung“ des Thüringer Landtages. twitter: @ozkeskinlic

von Melanie Pohner
Oliver Preuss

Brauchen wir ein Thüringer Antidiskriminierungsgesetz? Dass wir als gewerkschaftlicher Bildungsträger diese Frage mit den Beiträgen in diesem Heft mit „ja“ beantworten, mag nicht überraschen. Wir halten Diskriminierung in unserer Gesellschaft – und damit auch in unseren Behörden und Einrichtungen – für existent und ihre Bekämpfung als eine unserer gemeinsamen Herausforderungen für eine solidarische und gleichberechtigte Gemeinschaft für alle. Nichtsdestotrotz bleiben die in einigen Beiträgen geforderten Studien zu dem Thema notwendig, um eine gesicherte Datenlage zu bekommen, worüber wir dann – gerade auch für Thüringen – sprechen können. Und sie würden das

ans Licht befördern, was jeweils vielen von uns nicht auffällt, weil wir jeweils nicht davon betroffen sind, wie Prof. Behlert zurecht in seinem Beitrag angemerkt hat. Sicherlich ist ein Thüringer Landesantidiskriminierungsgesetz nicht das Ende der Fahnenstange im Umgang mit Diskriminierung und in der aktiven Antidiskriminierungsarbeit. Für die Betroffenen ist es jedoch ein wichtiger Baustein. Nicht nur, weil es die rechtliche Möglichkeit eröffnet, staatliches Handeln überprüfen zu lassen. Nicht nur, weil es einen größeren Schutz für Betroffene von Diskriminierung bedeutet. Sondern, weil es endlich die Betroffenen ernst nehmen und die Diskussion um Einzelfälle auf eine strukturelle, gesellschaftliche Ebene bringen würde. Dass wir das Thema nicht umfassend diskutiert haben, ist uns bewusst. Themenfelder, wie beispielsweise Antisemitismus, Sexismus, Trans- und Homophobie, Ageism oder Ableismus⁷ alle siehe Seite 33 wurden nicht

näher behandelt, unsere Beiträge beschäftigen sich – entsprechend den Arbeitsfeldern des Projektes CoRa – mehrheitlich mit rassistischer Ausgrenzung. Ein Landesantidiskriminierungsgesetz muss aber auch in den anderen genannten Bereichen wirken.

Wir wollen mit unserer Broschüre Denkanstöße liefern, Argumente benennen und dieses wichtige Thema präsenter und ausführlicher auf die Tagesordnung setzen, als es durch die schnelllebige Medienlandschaft geschieht. Diejenigen, die einem Landesantidiskriminierungsgesetz eher skeptisch gegenüber stehen, laden wir ein zur weiteren Diskussion und zu einem sachlichen Austausch von Argumenten.

Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes arbeitet auf Grundlage des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes. Das schützt vor Diskriminierung aus rassistischen Gründen oder wegen der ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, der sexuellen Identität, des Geschlechts, des Alters oder einer Behinderung. Sie unterstützen und beraten vor diesem rechtlichen Hintergrund Personen, die Benachteiligungen erfahren haben.

→ www.antidiskriminierungsstelle.de

Antidiskriminierungsverband**Deutschland**

Der Antidiskriminierungsverband Deutschland ist ein Dachverband unabhängiger Antidiskriminierungsbüros und -beratungsstellen. Seine Mitgliedsorganisationen verfügen über langjährige Erfahrungen in der Antidiskriminierungsarbeit mit Schwerpunkt auf der Beratung und dem Empowerment von Betroffenen von Diskriminierung.

→ www.antidiskriminierung.org

ezra

Ezra ist die Beratungsstelle für Betroffene rechter, rassistischer und antisemitischer Gewalt in Thüringen. Sie übernimmt die Begleitung und Beratung bei Anzeigestellung, vermittelt Anwält*innen und steht Betroffenen in der Aufarbeitung von Gewalttaten zur Seite.

→ www.ezra.de

Faire Integration

Das Projekt Faire Integration richtet sich an Geflüchtete und andere Migrant*innen, die nicht aus der EU kommen. Die Mitarbeitenden beraten bei Fragen zu Rechten und Pflichten, guten Standards im Arbeitsverhältnis und unterstützen bei rechtlichen Problemen im Job.

→ www.faire-integration.de

Faire Mobilität

Das Projekt Faire Mobilität hilft, gerechte Löhne und faire Arbeitsbedingungen für Arbeitnehmer*innen aus den mittel- und osteuropäischen EU-Staaten auf dem deutschen Arbeitsmarkt durchzusetzen. Im Rahmen des Projektes gibt es bundesweit mehrere Beratungsstellen, unter anderem auch in Thüringen.

→ www.faire-mobilitaet.de

Flüchtlingsrat Thüringen e. V.

Der Flüchtlingsrat Thüringen setzt sich für gute und faire Asyl-, Lebens- und Aufnahmebedingungen von Geflüchteten ein. Er engagiert sich außerdem für den Schutz von Geflüchteten und Migrant*innen sowie für den Abbau von Vorurteilen und Diskriminierungen.

→ www.fluechtlingsrat-thr.de

Initiative Schwarze Menschen in Deutschland

Die Initiative Schwarze Menschen in Deutschland ist eine Selbstorganisation. Sie hat es sich zur Aufgabe gemacht die Interessen Schwarzer Menschen in Deutschland zu vertreten und für Gerechtigkeit in der Migrationsgesellschaft einzustehen.

→ www.isdonline.de

Landesantidiskriminierungsstelle Thüringen

Die Landesantidiskriminierungsstelle ist die staatliche Antidiskriminierungsberatung in Thüringen.

→ [www.staatskanzlei-thueringen.de/
arbeitsfelder/lads](http://www.staatskanzlei-thueringen.de/arbeitsfelder/lads)

Landesfrauenrat Thüringen

Der Landesfrauenrat setzt sich aktiv für die rechtliche und tatsächliche Gleichberechtigung und gleiche Verwirklichungschancen für Frauen und Männer ein.

→ www.landesfrauenrat-thueringen.de

Landesseniorenrat Thüringen

Der Landesseniorenrat Thüringen ist ein Gremium der Meinungsbildung, der Interessenvertretung und des Erfahrungsaustausches auf dem Gebiet der Seniorenpolitik für die kommunalen Seniorenbeiräte, die Seniorenbeauftragten der Landkreise und für die Senioren des Freistaates Thüringen.

→ www.landesseniorenrat-thueringen.de

QueerWeg e. V.

QueerWeg ist ein schwul-lesbischer Verein, welcher sich für die Aufklärung und Sensibilisierung der Allgemeinheit zum Thema sexuelle Identität einsetzt und diverse Beratungsangebote zur Verfügung stellt.

→ www.queerweg.de

Thüringer Antidiskriminierungsnetzwerk**Thadine**

Thadine ist ein Netzwerk nicht-staatlicher Organisationen und Aktivist*innen aus verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen. Sie beraten, unterstützen und vernetzen Menschen, sensibilisieren Organisationen, Institutionen sowie die breite Öffentlichkeit und setzen sich wissenschaftlich mit gesellschaftlich relevanten Themen auseinander.

→ www.thadine.de

Hier finden sich kurze Begriffserläuterungen, um das Textverständnis zu verbessern. Diese Erläuterungen können dabei keine vollständigen Definitionen abbilden.

Ableismus

Ableismus ist das Fachwort für die Diskriminierung wegen einer körperlichen oder psychischen Beeinträchtigung oder aufgrund von Lernschwierigkeiten.

Ageism

Ageism ist der Fachausdruck für die soziale und ökonomische Benachteiligung von Personen oder Gruppen aufgrund ihres Lebensalters.

Antisemitismus

Antisemitismus gilt als Sammelbezeichnung für alle Einstellungen und Verhaltensweisen, die den als Jüd*innen geltenden Einzelpersonen oder Gruppen aufgrund dieser Zugehörigkeit negative Einstellungen unterstellen, um damit eine Abwertung, Benachteiligung, Verfolgung oder Vernichtung ideologisch zu rechtfertigen.

Antiromaismus

Antiromaismus bezeichnet jene Bilder und rassistischen Vorurteile, die Menschen von Sinti*zze- und Rom*nja-Communitys haben. So wurden und werden diese als „asozial“ und „kriminell“ dargestellt, um staatliche und gesellschaftliche Diskriminierung und Verfolgung zu legitimieren.

Beweislastumkehr

Beweislastumkehr im Rahmen der Antidiskriminierung bedeutet, dass nicht die betroffene Person beweisen muss, dass sie diskriminiert wurde, sondern die Behörde beweisen muss, dass sie nicht diskriminierend gearbeitet hat.

Diskriminierung

Siehe Seite 4 „Was ist eigentlich Diskriminierung?“

Gewaltmonopol

Das Gewaltmonopol des Staates bezeichnet in der Allgemeinen Staatslehre die ausschließlich staatlichen Organen (beispielsweise der Polizei) vorbehaltene Legitimation, physische Gewalt auszuüben oder zu legitimieren.

Homophobie

Homophobie bezeichnet die Diskriminierung von schwulen und lesbischen Menschen und ihren Lebensweisen aufgrund ihrer sexuellen Orientierung. Homophobie ist also keine Angst, sondern eine feindselige, aggressive Haltung.

Institutionelle Diskriminierung

Siehe Seite 8/9 „Was ist institutionelle Diskriminierung?“

Klassismus

Klassismus bezeichnet Vorurteile oder Diskriminierung aufgrund der sozialen Herkunft oder der sozialen Position und richtet sich überwiegend gegen Angehörige einer vermeintlich „niedrigeren“ sozialen Klasse.

People of Colour

PoC ist eine selbst gewählte Bezeichnung von verschiedensten Menschen, die Rassismus- und Ausgrenzungserfahrungen aus der Mehrheitsgesellschaft haben und für die es kollektive Zuschreibungen des „Andersseins“ gibt.

Racial Profiling

Racial Profiling bezeichnet polizeiliche Maßnahmen und Maßnahmen von anderen Sicherheits-, Einwanderungs- und Zollbeamt*innen, wie Identitätskontrollen, Befragungen, Überwachungen, Durchsuchungen oder auch Verhaftungen, die nicht auf einer konkreten Verdachtsgrundlage oder Gefahr erfolgen, sondern allein aufgrund von zugeschriebenen Merkmalen.

Rassismus

Im Text von Ozan Zakariya Keskinliç auf Seite 25 findet sich eine Definition.

Schwarze Menschen

Der Begriff „Schwarz“ wird oft als Selbstbezeichnung von Menschen afrikanischer und afro-diasporischer Herkunft, schwarzen Menschen, Menschen dunkler Hautfarbe und People of Colour gewählt.

Sekundäre Viktimisierung

Von sekundärer Viktimisierung spricht man, wenn beispielsweise Betroffenen einer Diskriminierung nach der Tat durch Fragen oder Handlungen unterstellt wird, dass sie selber eine (Mit-)Schuld an der Tat/Diskriminierung haben.

Sexismus

Sexismus ist ein Oberbegriff für eine Vielzahl von Einzelphänomenen (un-)bewusster Diskriminierung auf der Basis des Geschlechts. Dazu zählt auch sexuelle Belästigung. Grundlage von Sexismus sind gesellschaftlich geteilte Geschlechterbilder, weshalb Frauen primär von Sexismus betroffen sind.

Strukturelle Diskriminierung

Strukturelle Diskriminierung ist die Diskriminierung von Gruppen auf der Grundlage gesellschaftlich verfestigter und weitergegebener Zuschreibungen.

Transphobie

Transphobie bezeichnet die Diskriminierung von Menschen, die in ihrer Geschlechtsidentität oder in ihrem geschlechtlichen Auftreten von der Norm abweichen oder nicht eindeutig in das binäre System „Mann und Frau“ einzuordnen sind.

Verbandsklagerecht

Die Verbandsklage ist eine Form des Rechtsweges, bei der Vereine oder Verbände die Klagebefugnis zugesprochen erhalten, nicht die Verletzung eigener Rechte geltend zu machen, sondern die von Rechten der Allgemeinheit beziehungsweise von einer Gruppe von Betroffenen.

→ www.dgb-bwt.de