

Verbandsspezifische Rechte im Gerichts- und Beschwerdeverfahren zum Diskriminierungsschutz nach dem AGG

Türkische Gemeinde in Deutschland 8.11.14

Referentin: Eva Maria Andrades Vazquez, Volljuristin und Projektleiterin des
Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin; eva.andrades@tbb-berlin.de

Gliederung

A. Rechtsschutz gegen Diskriminierung

- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
- Strafrecht
- Verwaltungsrecht

B. Unterstützung durch Antidiskriminierungsverbände nach 23 AGG

- Rechtsberatung
- Beistandschaft

C. Strategische Prozessführung

D. Fallbeispiele

E. Akteure in der Antidiskriminierungsarbeit

Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin des TBB



- gegründet 2003
- ein Projekt des Türkischen Bundes in Berlin-Brandenburg (TBB)
- gefördert im Rahmen des Landesprogramms gegen Rechtsextremismus, Rassismus und Antisemitismus des Senats von Berlin
- Team: 2 Juristinnen, 1 Kulturwissenschaftlerin, 1 Pädagogin, mehrsprachig
- Beratungsstelle gegen Diskriminierung: niedrigschwellige, kostenlose Beratung für Menschen die rassistische Erfahrung machen (People of Color, Menschen mit Migrationshintergrund, Schwarze Deutsche); Berlin; horizontaler Ansatz
- Bildungsarbeit: Diversity Trainings, Critical Whiteness, Empowerment Training
- Vernetzung: Interdisziplinäres Beratungsnetzwerk; Netzwerk gegen Diskriminierung von Muslimen; Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd)

Gesetzliche Rahmenbedingungen

Nationale Gesetze

- Grundgesetz Art. 3 > Verbot staatlicher Ungleichbehandlung
- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
 - Behindertengleichstellungsgesetz
 - Neues Betriebsverfassungsgesetz, § 75 BetrVG
 - Spezifische Betriebsvereinbarungen in Unternehmen
- Strafrecht

Europäische Rahmenbedingungen:

- 4 Gleichbehandlungsrichtlinien der EU

UNO- Menschenrechtskonventionen: u.a.

- Internationales Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Rassendiskriminierung (ICERD)
- Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau
- UN-Behindertenrechtskonvention und andere

Überblick: Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Ziel des Gesetzes: Verhinderung und Beseitigung von Benachteiligung aus Gründen:

- der „Rasse“ / ethnische Herkunft
- des Geschlechts
- der Religion (oder Weltanschauung)
- einer Behinderung
- des Alters
- der sexuellen Identität

Nicht andere Merkmale wie Armut, Kinderreichtum oder Familienstand



Zivilrechtlicher Teil



Arbeitsrechtlicher Teil



Sozialschutz

§ 33 c SGB I, § 19 a SGB IV, § 36 Abs. 2 S. 2 SGB III



Bildung

Anwendungsbereiche

Das AGG gilt nicht für alle rechtlichen Bereiche, sondern nur für:

- Arbeitsverhältnisse, Zugang zu Gütern und Dienstleistungen (einschließlich Wohnraum), Sozialschutz und soziale Vergünstigungen
- Missverständlich ist der Bereich **Bildung** welcher in § 2 Abs. 1 Nr. 7 AGG genannt ist

Der Schulbereich fällt nicht darunter, denn dieser ist öffentlich-rechtlich ausgestaltet und somit Landesrecht; kann nur über Landesgesetze geschützt werden. Bildung wird hier eher im Sinne der Allgemeinbildung verstanden und bezieht sich auf private Unterrichtsverträge (wie Privatschulen, Sprachschulen oder Fahrschulen etc.)

Der Bereich Berufsbildung wird über Nr.3 geschützt

- **Sozialschutz** für Menschen mit Behinderungen vor allem auch durch SGB IX und das Behinderten Gleichstellungsgesetz (BGG) auf Bundes und Länderebene, weiterhin Schutz durch die UN-Behindertenkonvention (März 2009)

Anwendungsbereiche

Keine Anwendung des AGG

- Gegenüber staatlichen Behörden und Einrichtungen: hier entfaltet sich der Diskriminierungsschutz aus der unmittelbaren Anwendung von Art. § 3 Abs.2 S.1 und Abs.3 Grundgesetz
Also: bei Diskriminierung durch Behörden gilt unmittelbar das Grundgesetz
- Das AGG enthält keine Straftatbestände oder Ordnungswidrigkeiten – deshalb ist in Deutschland Diskriminierung nicht strafbar. Stellt die Diskriminierung eine Beleidigung dar, so ist diese dann strafrechtlich verfolgbar (§ 185 ff. StGB)

Die Merkmale, § 1 AGG

Ethnische Herkunft

- Weder das AGG noch die Richtlinien geben eine Definition des Begriffs
- Rückgriff auf die Verwendungen in völkerrechtlichen Abkommen : „Rasse, Hautfarbe, Sprache und nationaler Herkunft“ (Allg. Erklärung der Menschenrechte) „ Rasse, Hautfarbe, Abstammung, nationaler Ursprung und Volkstum“ (CERD)
- Also: Gruppe von Personen, die eine gemeinsame Sprache, gleiche Lebensgewohnheiten, Geschichte und Kultur hat
- ⇒ Das Merkmal „Rasse“ wird mit der Einschränkung verwendet, dass es keine Menschlichen Rassen gibt und die Verwendung des Begriffs auch keine Anerkennung solcher Theorien darstellt (RiLi 2000/43/EG Erwägungsgrund 6)
- ⇒ Nicht geschützt ist die unterschiedliche Behandlung aufgrund der Staatsbürgerschaft (Sachgrund)

Die Merkmale, § 1 AGG

Geschlecht

- Männer, Frauen, Transsexuelle und intersexuelle Menschen

Religion und Weltanschauung

- Der Begriff Religion bezieht sich hier primär auf den Glauben – geschützt sind hier die großen Weltreligionen, aber auch kleinere Organisationen
- Transzendenter Bezug ist charakteristisch
- Der Begriff Weltanschauung bezieht sich auf weltliche Ansichten und Überzeugungen

Die Merkmale, § 1 AGG

Behinderung

- „wenn die körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate von dem das Lebensalter typischen Zustand abweichen und daher die Teilhabe am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt ist“ § 2 Abs.1 SGB IX
 - Definition entspricht der WHO
 - Bsp. anderer Begriffe: Schwerbehinderung : Grad der Behinderung muss bei 50 % liegen; eine Gleichstellung ist ab 30 % möglich
- ⇒ Seit März 2009 gibt es die UN-Behindertenrechtskonvention – diese geht in ihrem Schutz weit über das AGG hinaus, so dass das AGG inhaltlich kaum noch eine Anwendung entfalten wird enthält einen eigenen Diskriminierungsbegriff in Art. 4

Die Merkmale, § 1 AGG

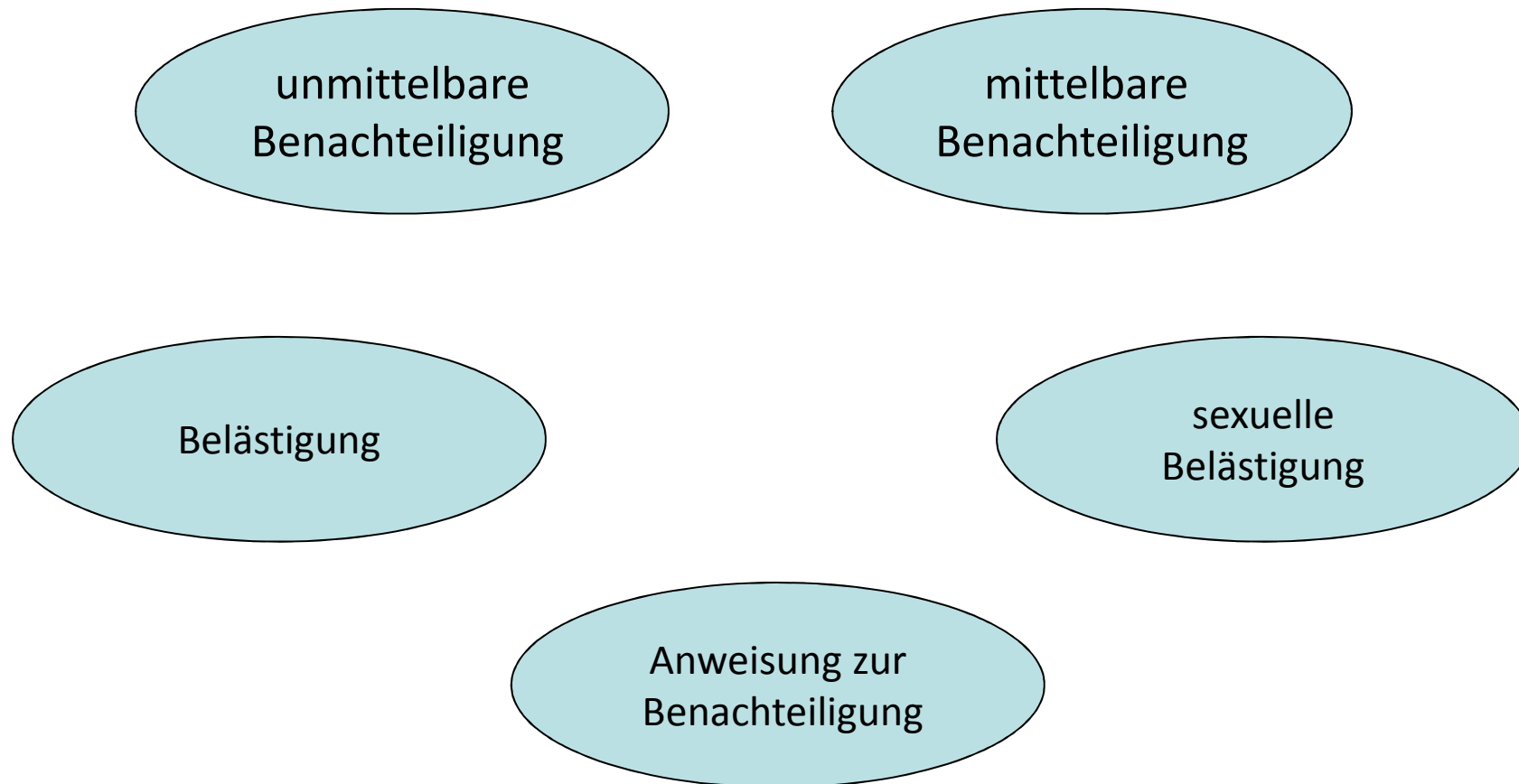
Alter

- Gemeint ist hier das Lebensalter allgemein
- Auch junge Menschen können diskriminiert werden

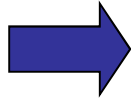
Sexuelle Identität

- Jede sexuelle Ausrichtung (außer: strafrechtlich relevantes Verhalten)
- Art. 13 EG und Richtlinien sprechen von „sexueller Ausrichtung“ (nach BVerfG besteht zwischen den Begriffen kein Unterschied)
- Sexuelle Identität und Geschlecht schließen sich aus
 - ⇒ Sexuelle Identität = Beziehungen zu anderen Personen im sexuellen Bereich (LSBTI)

Überblick: Benachteiligungsformen, § 3 AGG



Arbeitsrechtliches Diskriminierungsverbot, §§ 6 – 18 AGG



Benachteiligungsverbot, § 7 AGG

Wer ist geschützt?

Beschäftigte, § 6 AGG

- Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
- Zur Berufsbildung Beschäftigte
- Arbeitnehmerähnliche Personen
- Bewerberinnen und Bewerber
- Ehemalige Beschäftigte
- Selbstständige und Organmitglieder

Ausnahmen, §§ 8 -10 AGG

- Wenn das Merkmal eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt (§ 8) - Verhältnismäßigkeit
- Beschäftigung durch Religionsgemeinschaften oder weltanschauliche Vereinigungen (§9)
- Ausnahmen bei „Alter“ (§10), wenn objektiv und angemessen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt
- Positive Maßnahmen (Fördermaßnahmen) um bestehende Nachteile auszugleichen

Rechtfertigungsgründe

- Diskriminierungen können gerechtfertigt sein, wenn die **§§ 8 – 10 und 20 AGG** vorliegen (Art der Tätigkeit, Kirchenklausel, Alter)
- **Positive Maßnahmen** um bestehende Nachteile auszugleichen
- Rechtfertigungsgrund beim **Motivbündel** muss sich dann immer auf alle betroffenen Merkmale beziehen § 4 AGG

⇒ **Kirchenklausel**

Erlaubt es den anerkannten Religionsgemeinschaften nur Angehörige der gleichen Religion einzustellen. Problem: Caritas und Diakonie sind mit die größten Arbeitgeber in Deutschland.

Anknüpfung an Religion soll nur im sog. „verkündungsnahen Bereich möglich sein“ – also nicht bei Hausmeisterjob, wohl aber möglich bei Erzieherin im christlichen Kindergarten

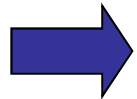
⇒ **Art der Tätigkeit**

Rechtfertigung kann sich aus der Art der Tätigkeit ergeben: wenn eine Beratungsstelle für Frauen, welche Opfer häuslicher Gewalt berät, eine Frau als Beraterin sucht

Pflichten des Arbeitgebers, §§ 11, 12 AGG:

- Einrichtung einer **Beschwerdestelle** (Beschwerdemanagement: Festlegung eines Verfahrens, Ernennung einer Stelle/Person)
- Bekanntmachung des AGG sowie **Informationen** über die Beschwerdestelle durch Aushang, Intranet etc.
- Erforderliche und **vorbeugende Maßnahmen** zum Schutz vor Benachteiligungen ergreifen: Information und Schulungen (Personalverantwortliche, Führungskräfte, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit/ohne Kundenkontakt)
- Ausschreibung von **Stellenanzeigen** mit neutralen Formulierungen
- **Prüfung** interner Abläufe wie Betriebsvereinbarungen
- **Bei Diskriminierung:** Ergreifen von geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zur Unterbindung der Benachteiligung wie Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung – sonst Schmerzensgeldforderung von Seiten der/des Betroffenen.
- Auch bei **Diskriminierung durch Dritte**, z.B. Kunden

Zivilrechtliches Diskriminierungsverbot, §§ 19 - 21 AGG



Benachteiligungsverbot, § 19 AGG

Schutzbereich: zivilrechtliche Schuldverhältnisse

- Nur bei ethnischer Herkunft
Diskriminierungsschutz für alle zivilrechtliche Schuldverhältnisse (öffentl. angebotene Waren und Dienstleistungen)
- alle anderen Merkmale :
Diskriminierungsschutz bei Massengeschäften (ohne Ansehen der Person, d.h. es kommt nicht auf die Person an) oder wenn Ansehen der Person nachrangig
- Privatrechtliche Versicherung

Ausnahmen:

- Merkmal Weltanschauung ist nicht geschützt
- Schaffung und Erhaltung „sozial und kulturell stabiler Mieterstrukturen“
- Besonderes Nähe- und Vertrauensverhältnis (gleiches Grundstück)
- Wohnungen 50+ (ethnische Herkunft vs. andere Merkmale – Stichwort: Massengeschäft)
- wenn ein sachlicher Grund vorliegt (nicht bei ethnischer Herkunft)

Rechtsfolgen

Arbeitsrecht: § 15 AGG

- Schadensersatz und Schmerzensgeld, §§ 15 Abs. 1, 2 AGG
- bei Diskriminierung im Bewerbungsverfahren max. 3 Monatsgehälter Entschädigung, § 15 Abs. 2 AGG
- ansonsten Entschädigung im Ermessen des Gerichts
- Arbeitgeber kann haften bei Benachteiligungen durch Vorgesetzte und KollegInnen
- kein Kontrahierungszwang

Zivilrecht: § 21 AGG

- Beseitigung und Unterlassung
- Schadensersatz und Entschädigung, §§ 21 AGG
- Kontrahierungszwang?

Besonderheiten

- **Beweislasterleichterung, § 22 AGG:**

Konkrete Indizien genügen, d.h. Partei muss Tatsachen glaubhaft machen, die eine Benachteiligung vermuten lassen. Dann muss Gegenseite beweisen, dass keine Diskriminierung vorliegt oder diese gesetzlich gerechtfertigt ist

- **Ausschlussfrist, §§ 15 Abs. 4, 21 Abs. 4 AGG (2 Monate Ansprüche/ 3 Monate Klage vor A-Gericht)**

- **Leistungsverweigerungsrecht, § 14 AGG**

- **Viktimisierungsschutz, § 16 AGG (nur im arbeitsrechtl. Schutz: Maßregelungsverbot)**

- **Antidiskriminierungsverbände als Beistände in Verfahren, § 23 AGG**

- **Antidiskriminierungsstelle des Bundes, § 25 AGG**

8 Jahre AGG und Antidiskriminierungspolitik: „Der Betroffenenenschutz kommt zu kurz!“

Hauptkritikpunkte:

- keine ausreichenden Beratungsstrukturen
- AGG ist an vielen Stellen nicht im Sinne der Betroffenen ausgestaltet (Beweislast, kurze Fristen, nur individuell einklagbares Recht)
- geringer Kenntnisstand zum AGG bei den Betroffenen
- kein Verbandsklagerecht
- Zielrichtung sowie Ausstattung und Befugnisse der Antidiskriminierungsstelle des Bundes - ADS

Strafrecht

Diskriminierung ist in Deutschland keine Straftat. Durch eine diskriminierende Handlung kann aber ein **strafrechtlicher Tatbestand** erfüllt sein, so zB:

- Beleidigung, § 185 Strafgesetzbuch (StGB)
- Volksverhetzung, § 130 StGB
- Körperverletzung, § 223 StGB

Ablauf eines Strafverfahrens

- Strafanzeige und evtl Strafantrag – Frist!
- Ermittlungsverfahren
- Einstellung /Anklage
- Evtl Nebenklage möglich
- Urteil
- Vertretung durch Rechtsanwalt/ Rechtsanwältin

Diskriminierungsschutz durch Artikel 3 Grundgesetz

Das Gleichbehandlungsgebot in Art. 3 GG bindet **nur den Staat, nicht Private.**

Art 3 GG

- (1) Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.
- (2) Männer und Frauen sind gleichberechtigt.
- (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.
(bisher **nicht sexuelle Orientierung** aufgenommen!)

Artikel 3 Abs. 3 Grundgesetz

Beispiel Racial Profiling

- „Racial Profiling“ ist „die **ohne objektive und vernünftige Begründung erfolgende polizeiliche Berücksichtigung von Merkmalen** wie „Rasse“, Hautfarbe, Sprache, Religion, Staatsangehörigkeit oder nationale oder ethnische Herkunft im Rahmen von **Kontrollen, Überwachungen oder Ermittlungen**“.
- OVG Rheinland-Pfalz 2013: „**Verstoß gegen Art. 3 Abs. 3 GG** da rassistische Diskriminierung“
- **Studie des Deutsche Institut für Menschenrechte (DIM)**: Unabhängige Verdachtskontrollen nach § 22 Abs. 1 a Bundespolizeigesetz sind an sich verfassungs- und europarechtswidrig.
- **Neues Urteil VG Koblenz 7.11.** bestätigt Rechtswidrigkeit von Racial Profiling

Rechte von Verbänden nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz

§ 23 Abs. 1 AGG: Antidiskriminierungsverbände

„Antidiskriminierungsverbände sind Personenzusammenschlüsse, die

- **nicht gewerbsmäßig** und
- **nicht nur vorübergehend**
- **entsprechend ihrer Satzung die besonderen Interessen von benachteiligten Personen oder Personengruppen** nach Maßgabe von § 1 wahrnehmen.

Die Befugnisse nach den Absätzen 2 bis 4 stehen ihnen zu, wenn sie

- **mindestens 75 Mitglieder** haben oder einen Zusammenschluss aus mindestens **sieben Verbänden** bilden.“

Keine formale Anerkennung erforderlich!

§ 23 Abs. 2 AGG: Rechtsberatung

"Antidiskriminierungsverbänden ist im Rahmen ihres Satzungszwecks die Besorgung von Rechtsangelegenheiten Benachteiligter gestattet."

- **Ausnahme** vom Rechtsdienstleistungsgesetz (RDG)
- Rechtsberatung muss sich auf die **Aspekte der Diskriminierung** beziehen
- **Gerichtliche und außergerichtliche Rechtsangelegenheiten**, z.B Schreiben von Beschwerdebriefen, Geltendmachung der Ansprüche nach dem AGG
- Bei Vertretung der Klient_innen muss sorgsam auf eine **wirksame Vollmacht** geachtet werden (Vollmacht beifügen, ggf Originalvollmacht)
- Beachtung der **Fristen des AGG** (2 Monate)
- An **Haftpflicht** denken!
- **Rechtsmobilisierung durch Verbände**: niedrigschwellige Beratung und Unterstützung bzgl Suche nach geeigneten Anwälten und Kosten

§ 23 Abs. 3 AGG: Beistandschaft

„Antidiskriminierungsverbände sind befugt, im Rahmen ihres Satzungszwecks in gerichtlichen Verfahren als Beistände Benachteiligter in der Verhandlung aufzutreten. Im Übrigen bleiben die Vorschriften der Verfahrensordnungen, insbesondere diejenigen, nach denen Beiständen weiterer Vortrag untersagt werden kann, unberührt.“

- **Antidiskriminierungsverband** kann Beistand im Gerichtsverfahren sein
- **Absprache** mit Partei und Anwält_in
- **Keine vorherige „Anmeldung“ erforderlich**, aber VSS für AD-Verband besser nachweisbar mitbringen (Satzung, Mitgliederanzahl)
- **Keine Prozessvertretung**, d.h kann die Klägerin/Beklagte nicht vertreten!
- Nur in der **mündlichen Gerichtsverhandlung**
- Kann vor Gericht **vortragen, Stellung nehmen**

§ 23 Abs. 3 AGG: Beistandschaft

Sinn und Zweck einer Beistandschaft

- In der Regel sind die Kläger_innen anwaltlich vertreten
- Beistand übernimmt daher in Absprache mit Anwalt/Anwältin **bestimmte Rolle** im Verfahren ein – **einzelfallabhängig**
- Klägerinnen fühlen sich **unterstützt und gestärkt** durch die Begleitung vor Gericht
- **Erfahrungen/Expertise** aus der Beratungsarbeit mit einbringen
- Sichtbar werden der **gesellschaftlichen Relevanz** des Themas durch Verband
- evtl **Öffentlichkeit** schaffen

Kritik:

Noch keine ausreichende Unterstützung für Betroffene – es braucht eine **Verbandsklage für einen effektiven Rechtsschutz!** Dafür müssten zudem die Verbände besser ausgestattet werden.

Strategische Prozessführung

Gesamtziel einer strategischen Prozessführung ist, **über den Einzelfall** hinaus **soziale, politische oder rechtliche Veränderung** zu erreichen.

- Ein typischer oder besonders bedeutsamer Fall wird vor Gericht gebracht, um damit **Gesetzesänderungen oder einen Politikwechsel** zu erreichen
- Begleitende Öffentlichkeitsarbeit dient der Aufklärung und Sensibilisierung von Gerichten, Behörden und der Gesellschaft.
- Nutzung für die politische Lobbyarbeit

Konkrete Ziele können zB. sein:

- **Rechtslücken** sichtbar machen
- Strittige Rechtsnormen **klären**
- **Bewusstseinsbildung und Sensibilisierung** der Öffentlichkeit,
- **Empowerment** der betroffenen Personengruppe.

Strategische Prozessführung

Beispiele:

- Fall **Individualbeschwerde des TBB an CERD** gegen Bundesregierung iF Sarrazin; Unterstützung durch Amicus Curia des DIM
- Fälle **Racial Profiling** unterstützt durch ISD und BUG
- Fall Diakonie (**Kirchenklausel**)

Vorüberlegungen:

- **Geeigneter Fall?** Rechtlich und in Bezug auf die betroffene Partei und ihrer Umstände
- **Gesamtstrategie:** welche Ziele werden verfolgt? Wie sind diese in der Verbandsarbeit eingebettet? Zeitlichee Umfang? Öffentlichkeitsarbeit
- Risiko einer **Niederlage** mit bedenken
- **Unterstützende Institutionen?**
- **Kosten**

Fallbeispiele: Rassistisches Mobbing

- Angestellter wird seit Jahren von Kollegen wegen seiner Herkunft und Religion gemobbt.
- Nach Beratung: **Beschwerdeschreiben, Geltendmachung AGG Ansprüche**
- **Begleitung zu RA_in**; Sprachbarrieren überwinden
- Unterstützung bei Klageschrift (Darstellung der Mobbing-Vorfälle)
- Beistandschaft
- Viktimisierung
- **Vermittlung** zu Therapeuten und Ärzten
- Begleitung zu Gesprächen bzgl **Vergleichsverhandlungen**

Fallbeispiel: Testing - Diskriminierung bei Bewerbung

- Schwarze Studentinnen bewerben sich auf eine Anzeige als Servicekraft in einem Restaurant. Geschäftsführerin sagt, sie hätten keine Bedarf mehr.
- **Eigenes telefonisches Testing** lässt Diskriminierung vermuten.
- **Beratung**
- Wir führen ein **Situations-Testing** durch, welches die Diskriminierung sichtbar macht.
- **Beschwerdebrief mit Geltendmachung der Ansprüche nach §15 AGG**
- **Beratung und Abwägung**
- **Dokumentation**

Fallbeispiel 3: Ablehnung wegen Kopftuch

- Frau wird bei der Bewerbung wegen ihres Kopftuches diskriminiert
- **Beratung**
- **Beschwerdeschreiben mit Bitte um Stellungnahme und Geltendmachung der Ansprüche**
- **Vermittlung an RA_innen**; weitere Begleitung des Prozesses
- **Beistandschaft**
- Nach erfolgreicher Klage: **Öffentlichkeitsarbeit** durch den ADNB – dadurch sollen andere Betroffene Kenntnis von dem Fall erlangen und insgesamt die Gesellschaft für Diskriminierung sensibilisiert werden

Fallbeispiel 4: Diskriminierende Mieterhöhungen

- Vermieter erhöht Miete aller Mietparteien. Dabei erhalten die einzigen drei türkischen und arabischen Mieter im Haus eine darüberhinaus gehende Mietererhöhung
- **Beratung**
- **Indizien sammeln: ADNB befragt alle Mietparteien im Haus**
- **Skandalisierung durch Presseberichte**
- **Einschaltung der Verwaltung und Politik**
- **Beschwerdeschreiben mit Geltendmachung der Ansprüche nach dem AGG**
- **Beistandschaft**
- **Strategische Klage: erstmals soll eine höhere Entschädigung erzielt werden!**

Akteure gegen Diskriminierung

Das Allg. Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS):

Angesiedelt beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Leiterin: Frau Lüders

Aufgaben (§25-30 AGG):

- Weitervermittlung zur Beratung und Unterstützung
- Öffentlichkeitsarbeit
- Präventionsarbeit
- Durchführung wissenschaftlicher Untersuchungen

Glinkastraße 24

10117 Berlin

Tel.(Zentrale): 03018 555-1855

Tel. Beratung bei Diskriminierung: 03018 555-1865 (Mo bis Fr 9-12, 13-15 Uhr)

Fax: 03018 555-41865

E-Mail: poststelle@ads.bund.de

Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd):

Zusammenschluss von unabhängigen Antidiskriminierungsstellen und –büros, wissenschaftliche Einrichtungen und Selbstorganisationen

Gründung: Mai 2007

Aufgaben:

- die Etablierung einer Antidiskriminierungskultur in Deutschland,
- die Förderung von Gleichheit, Vielfalt und Achtung der Menschenwürde,
- die Etablierung einer umfassenden Antidiskriminierungsgesetzgebung und -rechtsprechung sowie deren effektive Rechtsdurchsetzung und Monitoring,
- die Weiterentwicklung des Diskriminierungsschutzes

E-Mail: info@antidiskriminierung.org

<http://www.antidiskriminierung.org/>

Mitgliedsorganisationen des advd

- ADB Köln – AntiDiskriminierungsbüro Köln/Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V.
- ADB Sachsen - Antidiskriminierungsbüro Sachsen e.V.
- Anti-Rassismus Informations-Centrum, ARIC-NRW e.V.
- basis & woge e.V. (Hamburg)
- BDB - Bund für Antidiskriminierungs- und Bildungsarbeit in der Bundesrepublik Deutschland e.V.
- Gleichbehandlungsbüro GBB - Aachen (früher: Antidiskriminierungsbüro Aachen/ Pädagogisches Zentrum Aachen e.V.)
- IBIS-interkulturelle Arbeitsstelle e.V./Antidiskriminierungsstelle
- Initiative Schwarze Menschen in Deutschland ISD-Bund e.V.
- iMiR - Institut für Migrations- und Rassismusforschung
- Türkischer Bund in Berlin-Brandenburg – TBB
- Lesmigras, Berlin
- Opferperspektive, Brandenburg

Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin (ADNB) des TBB

- gegründet 2003
- ein Projekt des Türkischen Bundes in Berlin-Brandenburg (TBB)
- nichtstaatliche und unabhängige Beratungsstelle für Menschen mit Migrationshintergrund und People of Color in Berlin

Beratungszeiten

Dienstag: 15 bis 17 Uhr und Donnerstag: 10 bis 12 Uhr
Oder nach telefonischer Vereinbarung

Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin des TBB

c/o Türkischer Bund in Berlin-Brandenburg

Oranienstr. 53, 10969 Berlin

Tel. 030/ 61 30 53 28

E-Mail: adnb@tbb-berlin.de

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!