

ECRI Länderbericht Deutschland 2013

Beitrag

eingereicht durch

**Büro zur Umsetzung von Gleichbehandlung
(BUG e.V.)**

Berlin, 01. März 2013

Verfasst und eingereicht durch:

Büro zur Umsetzung von Gleichbehandlung (BUG)
Vera Egenberger – Geschäftsführerin
Greifswalder Str. 4
10405 Berlin
Tel.: +49 30 6988 366 18
Fax: +49 30 311 603 73
Email: vera.egenberger@bug-ev.org
Website: www.bug-ev.org

A. Einleitung

Das Büro zur Umsetzung von Gleichbehandlung (BUG) wurde im April 2009 gegründet und ist ein gemeinnütziger Verein mit Sitz in Berlin. Das BUG verfolgt die Vision einer weitestgehend diskriminierungsfreien Gesellschaft in der Gleichbehandlung in allen Lebensbereichen erreicht ist – unabhängig von ethnischer Kategorisierung, Religion, dem Geschlecht, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung.

Um dieses Leitbild umzusetzen, arbeitet das BUG an der Stärkung und Erweiterung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG). Dies geschieht vor allem mit Hilfe der strategischen Prozessführung, bei der Präzedenzfälle geschaffen werden, die den Rechtsrahmen des AGG ausloten und Rechtssicherheit für die Betroffenen schaffen. Auf diese Weise trägt das BUG langfristig zum Abbau diskriminierender Strukturen, Praktiken und Gesetze bei.

Darüber hinaus betreibt das BUG aktive Lobby- und Informations-, sowie Öffentlichkeitsarbeit. So können Synergien zwischen den relevanten Akteuren und Organisationen mit Hilfe inhaltlicher Netzwerkarbeit, Kommunikation und dem Austausch strategischer Informationen geschaffen werden.

Das BUG schätzt die Arbeit von ECRI und begrüßt die Möglichkeit zur Erarbeitung des 5. Länderberichtes über Deutschland beizutragen. Eine Berücksichtigung, der im Folgenden aufgeführten Sachverhalte, würden wir begrüßen.

B. Kontext

Wie der ECRI Delegation bekannt ist, hat die Bundesrepublik mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) gleich mehrere Gleichbehandlungsrichtlinien der Europäischen Union in nationales Recht umgesetzt. Dieses zivilrechtliche Instrument, welches 2006 in Kraft trat, bietet die Möglichkeit Diskriminierung im Bereich der Beschäftigung sowie in anderen Lebensbereichen mit Sanktionen zu belegen.

Für strafbare Handlungen in Bezug auf rassistisch motivierte Gewalt bietet das Strafgesetzbuch den Artikel 130. Dieser Artikel wird jedoch so interpretiert, dass er lediglich in Bezug auf sog. „Hassverbrechen“, die von Personen aus dem organisierten oder informellen rechtsextremen Spektrums eingesetzt wird. Das Gesetz kommt in der Regel nicht bei rassistisch motivierten Taten durch Personen zum Tragen, die nicht dem rechtsextremen Spektrum zugeordnet werden. Die Konsequenz aus dieser Vorgehensweise ist, dass Alltagsrassismus in all seinen Erscheinungsformen nicht aus der Sicht dieses Gesetzes betrachtet wird. Eine Erweiterung des § 46 des Strafgesetzbuches im Sinne des EU Rahmenbeschlusses zu Rassismus und Fremdenfeindlichkeit wurde in Betracht gezogen, aber im Parlament nicht angenommen, da es für diese Erweiterung keine Mehrheit gab. Eine Ergänzung würde eine Strafverschärfung bei rassistisch motivierten Verbrechen vorgeben.

C. Inhaltliche Beiträge des BUG

Innerhalb des thematischen Fokus des BUG möchten wir uns auf die folgenden zwei Schwerpunkte konzentrieren:

1. Rassistische/religiöse Diskriminierung

Eine besondere Ausprägung des Sozialwesens in Deutschland ist, dass soziale Dienste größtenteils unter dem Dach der Katholischen Kirche (Caritas) bzw. der Evangelischen Kirche (Diakonie) ausgeführt werden. Die der Kirche angegliederten Institutionen betreiben Kindergärten, Alten- und Pflegeeinrichtungen, Sozialberatungen, Krankenhäuser, Schulen und zahlreiche andere Einrichtungen der Daseinsvorsorge. Diese Einrichtungen erhalten zur Finanzierung ihrer (Dienst-)Leistungen erhebliche Mittel aus Steuergeldern (bis zu 100%). Sie führen diese Dienste aus, wofür der Staat Verantwortung trägt. Die Leistungen werden üblicherweise von den konfessionellen Organisationen für die breite Öffentlichkeit bereitgestellt. Zusammengenommen bilden diese christlich-konfessionellen Träger den zweitgrößten Arbeitgeber der Bundesrepublik, nach dem Staat selbst. Sie beschäftigen etwa 1,3 Millionen ArbeitnehmerInnen.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) bietet eine Ausnahmeregelung für besagte konfessionelle Träger (§ 9, AGG), nach der diese die Kirchenzugehörigkeit der Bewerber in Auswahlverfahren berücksichtigen können. Tatsächlich wird diese Kirchenzugehörigkeit bei nahezu 100% der Stellenbesetzungen von den konfessionellen Trägern vorausgesetzt. Im Falle der katholischen Träger ist eine Mitgliedschaft in der katholischen Kirche Bedingung zur Einstellung, während bei evangelischen Trägern die Mitgliedschaft in einer der christlichen Kirchen zwingend ist, unabhängig vom jeweiligen Stellenprofil. Dies gilt für die Anstellung einer Servicekraft in der Kantine eines von der Diakonie betriebenen Altenheimes ebenso wie für das Reinigungspersonal eines katholischen Krankenhauses oder für das medizinische Personal einer konfessionellen mobilen Gesundheitsstation für Obdachlose.

Die Kirchenzugehörigkeit wird in Deutschland auf der Lohnsteuerkarte ausgewiesen, die bei einer Einstellung vorzulegen ist. Sowohl konfessionelle Bindungslosigkeit als auch die Zugehörigkeit zu einer anderen als einer christlichen Glaubensgemeinschaft wird dort als nicht-Zugehörigkeit zur christlichen Kirche ausgewiesen. Das vorrangige Auswahlkriterium stellt hier die reine Mitgliedschaft dar und nicht die aktive Ausübung des Glaubens.

In 2010 waren 30% der deutschen Bevölkerung als der katholischen Kirche zugehörig und weitere 30% als protestantisch registriert. Diese Zahlen besitzen keinerlei Aussagekraft bezüglich des praktizierten Glaubens da viele Menschen ihre formale

Mitgliedschaft in einer der beiden Kirchen beibehalten, um ihre zukünftigen Chancen auf dem Arbeitsmarkt nicht zu beeinträchtigen.

Diese rechtliche Ausnahmeregelung diskriminiert Muslime, Juden und Hindus (ca.6% der deutschen Bevölkerung) ebenso wie Menschen ohne religiöse Bindungen (35% der deutschen Bevölkerung).

Wir regen ECRI daher an, die deutsche Regierung in seinem Länderbericht aufzufordern, diskriminierungsfreie Stellenbesetzungsverfahren für alle Stellen zu gewährleisten, die ganz oder teilweise durch staatliche Gelder finanziert werden und Bevorzugung auf Grund der Mitgliedschaft in einer christlichen Kirche lediglich im verkündungsnahen Bereich zu erlauben.

2. Rassistisch motivierte Gewalt/ institutioneller Rassismus

Wie der ECRI Delegation sicherlich bekannt ist, sind im Zeitraum zwischen 2000 und 2006 10 Morde von einer Neo-Nazi Terrorzelle namens „Nationalsozialistischer Untergrund“ (NSU) begangen worden. Neun der zehn Mordopfer hatten einen sog. „Migrationshintergrund“. Polizei, Landeskriminalämter sowie der Verfassungsschutz haben die Morde bis November 2011 untersucht. Die bei einer Vielzahl der Morde verwendete Tatwaffe wurde nur zufällig von der Polizei identifiziert. Die polizeilichen Ermittlungen konzentrierten sich größtenteils auf den Bereich „Ausländerkriminalität“. Selbst die Angehörigen der Mordopfer wurden beschuldigt in kriminelle Aktivitäten verwickelt zu sein. Dabei verhielten sich die Mitarbeiter der Ermittlungsbehörden unangemessen gegenüber den Angehörigen und gingen Hinweisen auf einen rassistischen Tathintergrund nicht nach.

Im Rahmen der Stephen Lawrence Untersuchung 1999 wurde institutioneller Rassismus definiert als: *„Das kollektive Versagen einer Organisation Menschen auf Grund ihrer Hautfarbe, ihres kulturellen Hintergrundes oder ihrer ethnischen Herkunft angemessene und professionelle Dienstleistungen anzubieten. Dies führt vorgangs-, einstellungs- und verhaltensbedingt zu einer Diskriminierung durch unbeabsichtigte Vorurteile, Ignoranz, Gedankenlosigkeit und rassistische Stereotype, welche zu einer Benachteiligung von ethnischen Minderheiten führt.“*

Es existiert wenig bis kein Verständnis für die institutionelle Dimension von Rassismus innerhalb der deutschen Polizeikräfte, der Behörden oder Schulen, wo Diskriminierung von Schwarzen und People of Colour stattfindet. Die Untersuchung der NSU Morde illustriert den Mangel an Sensibilität und Verständnis für dieses Phänomen: Elf Jahre lang haben die Ermittlungsbehörden keinen rassistischen Hintergrund für die Taten in Erwägung gezogen.

Daher empfehlen wir ECRI in ihrem Länderbericht Deutschland der deutschen Regierung nahezulegen umfassende Maßnahmen zu ergreifen, um institutionellem Rassismus in Deutschland entgegenzuwirken.

Dies sollte u.a. die folgenden Punkte beinhalten

- *Eine Überprüfung allen staatlichen Handelns*
- *Stellenbesetzungsverfahren innerhalb staatlicher Strukturen sollen dem ‚Diversity‘- Ansatz folgen*
- *Ermittlungsmethoden in Bezug auf mögliche rassistische Tatmotive sollen erwogen und regulär eingesetzt werden*
- *Anti-Rassismus Trainings für Polizei und andere staatliche Akteure sollen angeboten werden*
- *Eine statistische Erfassung von sog. ‚Hasskriminalität‘ soll vorgenommen werden*
- *Eine Verbesserung der Zusammenarbeit mit Familien von Opfern rassistisch motivierter Verbrechen soll garantiert werden*
- *Eine Auseinandersetzung bezüglich der strafrechtlichen Verfolgung von ‚Hasskriminalität‘ soll durchgeführt werden*

Da es sich bei beiden angesprochenen Punkten um komplexe Zusammenhänge handelt, sind wir gerne bereit zusätzliche Hintergrundinformationen zu liefern, die aus der Sicht des ECRI hilfreich wären. Das BUG würde eine Referenz zu den beiden oben genannten Problemlagen im 5. Länderbericht Deutschland begrüßen.