



Von der Integrationspolitik zur Gestaltung von Vielfalt

Was das Antidiskriminierungsgesetz mit sich bringt

Christoph Behrens

Seit Sommer 2003 diskutieren die Akteure in Berlins politischer Landschaft über die Einführung eines Antidiskriminierungsgesetzes (ADG). Die Mitgliedsstaaten der Europäischen Union sind in der Pflicht, neue Richtlinien der EU-Kommission in nationales Recht umzusetzen. Angesichts eines Vertragsverletzungsverfahrens, welches inzwischen gegen Deutschland aufgrund bislang ausgebliebener Umsetzung der Richtlinien eingeleitet worden ist, dürfte die rot-grüne Koalition nun zeitnah einen Gesetzentwurf vorlegen.

Dieser wird aus einem arbeitsrechtlichen und einem zivilrechtlichen Teil bestehen. Im Mittelpunkt der wenig öffentlich geführten Debatte hierzu steht die Reichweite eines künftigen Gesetzes, die Ausgestaltung einer "Nationalen Stelle" zur Bekämpfung von Diskriminierungen, sowie die Frage, ob sich der Gesetzentwurf eng an die Richtlinien der Union anlehnen oder darüber hinausgehen wird. Dies betrifft auch die Frage, ob der zivilrechtliche Teil des ADG sich auf eine Sanktionierung von Diskriminierungen aufgrund der Rasse oder der ethnischen Zugehörigkeit beschränken wird – dies entspräche den Vorgaben der europäischen Richtlinie –, oder ob wie im arbeitsrechtlichen Teil auch weitere Persönlichkeitsmerkmale Berücksichtigung finden sollten (1).

Umfassender Ansatz

Das Gesetz markiert neben Regelungen im Detail, auf die *Monika Bergen* in ihrem Beitrag aus antirassistischer Perspektive eingeht, vor allem eine politisch-strategische Weiterentwicklung durch Zusammenführung bislang separater politischer Konzepte (Integration, Gleichstellung, Antidiskriminierung) zu einem umfassenden Ansatz, mit dem der Schutz einzelner Personen und von Gruppen gegen ungerechtfertigte Benachteiligungen gestärkt werden soll. Dieses Ziel findet seinen sichtbaren Ausdruck in der Einrichtung einer für alle von Diskriminierung betroffenen Gruppen gleichermaßen zuständigen „Nationalen Stelle“. Eine solche Weiterentwicklung ist notwendig und wünschenswert.

Denn trotz umfangreicher Bemühungen, den Ursachen sozialer und politischer Ausgrenzung von Menschen nachhaltig entgegenzuwirken, gehört Diskriminierung von Personen und Gruppen aufgrund von Merkmalen wie der ethnischen Zugehörig-

keit, Hass auf sogenannte Minderheiten und eine dahinterstehende Angst vor dem Fremden zur sozialen Realität in Deutschland. Auf diesen verbreiteten Ängsten gründende Erfolge rechtsradikaler Parteien bei Landtagswahlen und ihre aktuellen Bemühungen um eine Bündelung der Kräfte unterstreichen: um das in Artikel 13 des Amsterdamer Vertrags formulierte Verbot von Diskriminierung in der EU auch faktisch durchzusetzen ist es notwendig, die Arbeit an Vorurteilsstrukturen, diskriminierenden Einstellungen und Verhaltensmustern deutlich zu intensivieren und die rechtliche Handhabe zugunsten der Opfer zu stärken.

Klima gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit

Dies gilt vor allem im Hinblick auf strukturelle Faktoren, die Diskriminierung allgemein begünstigen und auf subtile Diskriminierungsformen, die ein Klima gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit (2) fördern. Ihnen müssen geeignete strukturverändernde Maßnahmen entgegengesetzt werden. Bei ihrer Entwicklung können Akteure aus den verschiedenen Themenfeldern (Antirassismus, Behinderung, Gender usw.) von einem Austausch ihrer Erfahrungen und einer Vernetzung ihrer meist sehr begrenzten Ressourcen erheblich profitieren. Dies zeigen Ergebnisse des Kooperationsprojekts „*Difference Troubles*“. Seinen Ausgangspunkt bildeten Erfahrungen bei der Bekämpfung von unterschiedlichen Diskriminierungsphänomenen (Rassismus, Homophobie, Frauenfeindlichkeit usw.). Für das Bildungswesen wurde im Rahmen des Projekts ein diese Einzelthemen übergreifendes Konzept zum Abbau von Diskriminierung entwickelt, welches exemplarisch die Strukturen pädagogischer Institutionen in den Blick nimmt.

Befördert wird eine Weiterentwicklung zu diskriminierungssensiblen Organisationen, die sich der aktiven Arbeit für Chancengerechtigkeit verpflichten und diese an einer positiven Perspektive auf Vielfalt (3) sowie am produktiven Umgang mit Heterogenität („*Managing Diversity*“) ausrichten (4).

Positiver Blickwinkel auf Vielfalt

Wie erwähnt wird das künftige ADG aus einem arbeitsrechtlichen und einem zivilrechtlichen Teil bestehen. Der arbeitsrechtliche Teil greift die skizzierten Grundgedanken auf und setzt einen solchen „horizontalen Ansatz“ um. Diskriminierungsphänomene werden nicht mehr an den Opfern festgemacht (und so individualisiert), sondern an gesellschaftlichen und

politischen Strukturen, die einer sachlich nicht begründbaren Hierarchisierung von Differenzverhältnissen (Ausländer-Inländer, Frau-Mann, Homo-Hetero, behindert - nicht behindert, usw.) Vorschub leisten, Diskriminierung damit den Boden bereiten und Chancengerechtigkeit entgegenstehen.

Bislang als soziale Probleme verstandene Themen – zum Beispiel Immigration – werden nun als sozial und ökonomisch die Gesellschaft bereichernde Weiterentwicklung positiv bewertet. Die zielgruppenspezifische Unterstützung von benachteiligten Personen und Gruppen wird so zu einer Doppelstrategie erweitert. Schauen wir etwa konkret in den Bildungsbereich: es geht nicht mehr ausschließlich – reaktiv – um besonderen Unterstützungsbedarf für benachteiligte Mädchen, ausländische Jugendliche, gleichgeschlechtliche Lebensweisen usw., es geht – präventiv – um die Rolle etwa des Systems Schule, seiner Strukturen, seiner Leitbilder und seines Leistungskataloges bei Diskriminierung, bei der Entwicklung oder Festschreibung von Differenzverhältnissen, die mit Wertungen belegt werden und so dem Ausschluss einer Gruppe dienen.

Landesstelle für Schleswig-Holstein

Es ist wünschenswert, dass dieses Prinzip auch im zivilrechtlichen Teil des künftigen ADG und bei der konkreten Ausgestaltung der „Nationalen Stelle“ umgesetzt wird. Die Chancen einer solchen Stärkung von Politik gegen Diskriminierung sollte auch das Land Schleswig-Holstein nutzen und seine bislang separat entwickelten und umgesetzten Strategien gegen Diskriminierung organisatorisch neu verankern, etwa in einer „Landesstelle“ als Pendant zur „Nationalen Stelle“ auf der Bundesebene. Wichtig ist vor allem aber, dass die in den verschiedenen Themenbereichen tätigen Nichtregierungsorganisationen sich in die Debatte um das ADG und seine Folgen einmischen und es nicht der Regierung überlassen alleine zu regeln, wie eine konzeptionelle Weiterentwicklung aussehen soll – im Bund wie im Land.

- 1 Eine konsequente Linie wird hier (noch) nicht vertreten, weil in die aktuelle Diskussion um eine Ausgestaltung des nationalen Rechts verschiedene, unterschiedlich weit entwickelte Politiken einfließen.
- 2 Der Begriff wurde geprägt von Wilhelm Heitmeyer im GMF-Survey 2003: Gesellschaftliche Situation und feindselige Mentalitäten in Deutschland
- 3 Annedore Pregel: Pädagogik der Vielfalt. Opladen, 1995.
- 4 Informationen zu diesem Thema auf der Website des Instituts für Pädagogik der Universität Kiel: <http://www.sielert.uni-kiel.de/forschung/heterogenitaet.htm>

Christoph Behrens ist Sozialwissenschaftler und arbeitet als Referent im schleswig-holsteinischen Justizministerium.