

# Das Antidiskriminierungsrecht in der Kritik internationaler Menschenrechtsorgane

Stefan Wickmann

## Deutsches Institut für Menschenrechte informiert über Empfehlungen der UN-Fachausschüsse zur Reform des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG)

Am 18.08.2006 ist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in Kraft getreten. Dieses zentrale Antidiskriminierungsgesetz ist also im August 2024 „volljährig“ geworden. Die AGG-Reform als „never ending story“ provoziert indes Kritik auch von Seiten der Vereinten Nationen.

Die Zweifel daran, ob es sich beim AGG um ein „erwachsenes“ Gesetz handelt, sind mehr als berechtigt. Seit Bestehen des AGG reißt die Kritik am geltenden Antidiskriminierungsrecht in Deutschland nicht ab und sowohl die Praktiker\*innen aus der Antidiskriminierungsarbeit als auch Wissenschaft und Forschung, die sich mit diesem speziellen Rechtsgebiet befassen, weisen unermüdlich auf Lücken und Unzulänglichkeiten im AGG hin.

So engagiert sich bereits seit mehr als zwei Jahren ein breites zivilgesellschaftliches Bündnis aus rund 100 Organisationen unter dem Motto „Mehr Fortschritt wagen, heißt auch mehr Antidiskriminierung wagen!“ darum, die zwar im Koalitionsvertrag der Ampelkoalition verankerte, aber mittlerweile offenbar aus dem Blickfeld geratene Ankündigung, im AGG „Schutzlücken [zu] schließen, den Rechts-

schutz [zu] verbessern und den Anwendungsbereich aus[zu]weiten“, wieder ins öffentliche Bewusstsein und die politische Agenda zu rücken. Und auch die Unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung und Leiterin der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Ferda Ataman, hat sich mit der Kraft ihres Amtes und aus persönlicher Überzeugung in den leider stockenden Reformprozess eingebracht, indem sie am 19.07.2023 ein eigenes Grundlagenpapier zur Reform des AGGs vorgelegt hat.<sup>1</sup>

Nun hat sich mit der im Juni 2024 erschienenen Publikation „Das Antidiskriminierungsrecht in der Kritik internationaler Menschenrechtsorgane“<sup>2</sup> auch das Deutsche Institut für Menschenrechte (DIMR) in den kritischen Reformdiskurs zum AGG eingebracht. Das DIMR ist die im DIMR-Gesetz verankerte gemäß den sogenannten Pariser Prinzipien der Vereinten Nationen akkreditierte unabhängige nationale Menschenrechtsinstitution Deutschlands (§ 1 DIMR-Gesetz). Zu den Aufgaben des Instituts gehören Politikberatung, Menschenrechtsbildung, Information und Dokumentation, anwendungsorientierte Forschung zu menschenrechtlichen Themen sowie die Zusammenarbeit mit internationalen Organisationen.

Auch das DIMR verweist darauf, dass das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz seit seinem Inkrafttreten 2006 wiederholt in der Kritik internationaler Menschenrechtsorgane stand. Mehrere UN-Fachausschüsse hätten Deutschland in den vergangenen sogenannten Staatenprüfverfahren Empfehlungen zur Reform

des Gesetzes gegeben und empfohlen, den Reformprozess zu beschleunigen und sicherzustellen, dass das Gesetz vollständig mit den UN-Menschenrechtsverträgen übereinstimmt. In der aktuellen Publikation „Das Antidiskriminierungsrecht in der Kritik internationaler Menschenrechtsorgane“ zeigt das DIMR die Dringlichkeit einer Reform noch in dieser Legislaturperiode auf, um den Vorgaben internationaler Menschenrechtsverträge gerecht zu werden und um alle Menschen in allen Lebensbereichen vor Diskriminierung zu schützen.

## Internationale Menschenrechtsorgane empfehlen AGG-Reform

Ausgangspunkt der kritischen Betrachtungen zum AGG aus menschenrechtlicher Perspektive ist, dass die Menschenrechte jedem Menschen kraft seines Menschseins zukommen: „Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich und haben ohne Unterschied Anspruch auf gleichen Schutz durch das Gesetz“ (Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, Artikel 7). Das Verbot der Diskriminierung ist zentraler, untrennbarer Bestandteil der Menschenrechte und im demokratischen Rechtsstaat unverzichtbar. Mit dem Schutz vor Diskriminierung wird sichergestellt, dass alle Menschen die gleichen Möglichkeiten der Teilhabe an allen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens haben. Die aus der Ratifikation internationaler Menschenrechtsverträge entstehenden individuellen Rechte und entsprechenden Verpflichtungen des Staates sind für Deutschland geltendes Recht. Von den neun Menschenrechtsabkommen der Vereinten Nationen (UN) hat Deutschland acht ratifiziert und

<sup>1</sup> Siehe hierzu ausführlich: „Was tut sich im Antidiskriminierungsrecht?“ in: Der Schlepper Nr. 107 2 „Das Antidiskriminierungsrecht in der Kritik internationaler Menschenrechtsorgane“ Hrsg: Deutsches Institut für Menschenrechte / Information Nr. 49 | Juni 2024 | ISSN 2509-9493 (PDF)

## Zivilgesellschaftliches Lagebild Antidiskriminierung 2023

### Neue Studie des Bundes-Antidiskriminierungsverbandes (advd)

Im Jahr 2023 haben bundesweit 25 Antidiskriminierungsberatungsstellen 2.605 neue Fälle von Diskriminierung gemeldet. 2023 wurden damit ca. alle 200 Minuten ein neuer Diskriminierungsfall gemeldet. Auf alle 38 Mitgliedsorganisationen des advd kann die Gesamtzahl der gemeldeten Diskriminierungsfälle im letzten Jahr auf ca. 3.855 hochgerechnet werden – das wären mehr als 10 neue Diskriminierungsfälle pro Tag. Diskriminierung ist ein alltägliches Problem. Die Dunkelziffer der Diskriminierungsrealitäten in Deutschland im Allgemeinen dürften um ein Vielfaches höher liegen. Diskriminierung mit Bezug zu Rassismus ist in Deutschland kein Randphänomen: Bei 50,4 % Prozent handelte es sich um Fälle von Ras-

sismus. Gemeldet wurden 2023 vor allem Fälle von antimuslimischem und Anti-Schwarzem Rassismus (entsprechend 34,7 % und 30,3 % aller erfassten Fälle von Rassismus). Diskriminierungen entstehen durch viele unterschiedliche Machtverhältnisse in der Gesellschaft: So betrafen 19,2 % der Fälle Diskriminierungen entlang von Behinderungen bzw. von chronischen Erkrankungen. Diskriminierungen bezüglich des Geschlechts machten 17,1 % der Fälle aus, entlang von sexueller Identität 6,4 %, in Bezug auf das Lebensalter 4,7 %, und Diskriminierung mit Bezug zum Glauben bzw. Religion betraf 3,9 % der gemeldeten Fälle. 19,5 % aller Diskriminierungsfälle wiederum waren mit strukturellen Machtverhältnissen verknüpft, die durch das AGG aktuell nicht geschützt sind, wie Staatsangehörigkeit/ Aufenthaltsstatus, Diskriminierung anhand der Sprache, des sozialen Status/ Klassismus, Fürsorgeverantwortung und Lookismus (Diskriminierung aufgrund des Aussehens).

Download des vollständigen Reports:  
<https://kurzlinks.de/fwa0>

sich damit völkerrechtlich verpflichtet, die in den Abkommen garantierten Rechte zu achten, zu schützen und zu gewährleisten. Über den Stand der Umsetzung der Verpflichtungen aus den UN-Menschenrechtsabkommen muss die Bundesrepublik regelmäßig gegenüber den zuständigen UN-Fachausschüssen Rechenschaft ablegen. Nachfolgend wollen wir einen Blick auf die vom DIMR thematisierten zentralen Aspekte der Kritik und Reformforderungen zum AGG werfen, die in den vergangenen Jahren Gegenstand der von verschiedenen UN-Fachausschüssen Deutschland gegenüber ausgesprochenen Empfehlungen waren.

### Kritik und Reformempfehlungen der UN-Fachausschüsse:

#### Erweiterung und Konkretisierung der Diskriminierungskategorien

Der stark limitierte Katalog der Diskriminierungskategorien im AGG (nur sechs sog. Anknüpfungsmerkmale sind in § 1 AGG überhaupt genannt) wird seit Schaffung des AGG von praktisch allen mit der Materie vertrauten Expert\*innen und Praktiker\*innen aus der Antidiskriminierungsarbeit bemängelt. Diese Kritik teilen auch die UN-Fachausschüsse. Das AGG schützt gegenwärtig nur vor Benachteiligung aufgrund des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Identität und vor rassistischer Diskriminierung. Zahlreiche weitere Kategorien fehlen in

diesem Katalog gänzlich. Und da die Auflistung abschließend ist und die genannten Kategorien teilweise nicht hinreichend konkretisiert werden, sind große Schutzlücken im zentralen deutschen Antidiskriminierungsgesetz zu konstatieren. Um diese Lücken zu schließen, könnten einerseits weitere Diskriminierungskategorien in die Liste im AGG aufgenommen werden. Dies würde im Ergebnis aber fortlaufend Anpassungen im Katalog der geschützten Kategorien erfordern. Die rechtstechnisch „elegantere“ Alternative wäre die Gestaltung der Diskriminierungskategorien als ein offener Katalog, der die nur beispielhafte Aufzählung der Diskriminierungsgründe z.B. mit dem Wort „insbesondere...“ einleiten würde. Mit dieser Formulierung würde das Gesetz für zukünftige gesellschaftliche Entwicklungen offengehalten.

#### Rassistische Diskriminierung benennen

Die wiederholten dringenden Ermahnungen des Ausschusses für die Beseitigung jeder Form von rassistischer Diskriminierung an Deutschland, in seinem gesetzlichen Diskriminierungsschutz eine eindeutige Definition von rassistischer Diskriminierung aufzunehmen und „jede Form von rassistischer Diskriminierung, einschließlich indirekter Diskriminierung, auf Bundes- und Landesebene in allen Bereichen des Rechts und des öffentlichen Lebens gesetzlich zu verbieten“, wurden leider bis heute nicht umgesetzt, so dass die Rechtslage in Deutschland den menschenrechtlichen Anforderungen nicht

gerecht wird. In diesem Zusammenhang wird auch erneut die seit langem bestehende dringende Notwendigkeit einer begrifflichen Änderung betont, nämlich den im Gesetzestext genutzten höchst problematischen Begriff der „Rasse“ endlich durch „rassistische Diskriminierung“ zu ersetzen.

#### Verpflichtung staatlicher Stellen

Eine weitere vom DIMR aufgegriffene Kritik der UN-Fachausschüsse bezieht sich auf die Unzulänglichkeit im deutschen Antidiskriminierungsrecht, dass das AGG nur vor Benachteiligung in den Bereichen Beschäftigung sowie privatrechtliche Schuldverhältnisse (Zugang zu Gütern und Dienstleistungen) schützt, nicht jedoch vor Diskriminierung durch staatliches Handeln. Das Gesetz bleibe damit nicht nur hinter den Vorgaben durch die europäischen Antidiskriminierungsrichtlinien zurück, sondern vielmehr werde die Rechtslage in Deutschland auch den menschenrechtlichen Anforderungen nicht gerecht. Das Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von rassistischer Diskriminierung (UN-Anti-Rassismus-Konvention) verlange nämlich, jede Form von rassistischer Diskriminierung, einschließlich indirekter Diskriminierung, auf Bundes- und Landesebene in allen Bereichen des Rechts und des öffentlichen Lebens gesetzlich zu verbieten, weshalb der Schutz vor Diskriminierung in allen Lebensbereichen, insbesondere auch durch staatliche Stellen, sicherzustellen sei. Im Zusammenhang mit der

Forderung nach einer menschenrechtlich gebotenen Erstreckung des rechtlichen Diskriminierungsschutzes auf staatliche Stellen stellt der UN-Ausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen klar, dass die Antidiskriminierungsgesetzgebung Bereiche wie Wohnen, Bildung, Beschäftigung, Güter und Dienstleistungen vollständig abdecken und sich daher sowohl auf den privaten als auch öffentlichen Sektor erstrecken müsse.

Damit ein umfassender Schutz vor Diskriminierung im öffentlichen Sektor gewährleistet werden kann, bedarf es angesichts der unterschiedlichen Bund-/Länder-Zuständigkeiten im Bereich von Gesetzgebung und Verwaltung neben der bundesrechtlichen Regelung durch das AGG auch einer eigenen Antidiskriminierungsgesetzgebung der Länder. Nur mit eigenen Antidiskriminierungsgesetzen der Bundesländer kann ein vollständiger Diskriminierungsschutz gegenüber staatlichen Akteur\*innen ermöglicht werden. Dies ist auch Voraussetzung dafür, dass die bindenden europäischen Antidiskriminierungsrichtlinien in Deutschland überhaupt vollständig in nationales Recht umgesetzt werden.

### **Verpflichtung privater Akteur\*innen**

Ebenfalls kritisiert wird von den UN-Fachausschüssen eine Hierarchisierung von Diskriminierungskategorien im Bereich des Zivilrechtsverkehrs. Während der Schutz vor rassistischer Diskriminierung sich sehr umfassend auf fast alle Arten zivilrechtlicher Schuldverhältnisse erstreckt, erstreckt sich der Schutz bei den anderen im AGG genannten Diskriminierungskategorien lediglich auf die sogenannten Massengeschäfte, während andere Schuldverhältnisse nicht unter das Diskriminierungsverbot des AGG fallen. Zurecht empfiehlt daher der UN-Ausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen, den Schutz vor Diskriminierung und die spezifischen Rechte aus der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) auf alle privaten Einrichtungen auszuweiten, die Waren und Dienstleistungen für die Öffentlichkeit anbieten und dabei nicht wie bisher zwischen Massengeschäften und sonstigen Schuldverhältnissen zu differenzieren.

### **Streichung von Ausnahmetatbeständen**

Das AGG enthält in der jetzigen Fassung einige Tatbestände, die unter bestimmten Umständen eine Ungleichbehandlung

als zulässig erklären. Einige dieser Ausnahmetatbestände stehen seit langem in der Kritik. So empfahl auch das DIMR bereits im Jahre 2006 in einer Stellungnahme zum AGG-Entwurf die Streichung der Regelung in § 19 Abs. 3 AGG, der zufolge eine unterschiedliche Behandlung bei der Vermietung von Wohnraum zulässig „im Hinblick auf die Schaffung und Erhaltung sozial stabiler Bewohnerstrukturen und ausgewogener Siedlungsstrukturen sowie ausgeglichener wirtschaftlicher, sozialer und kultureller Verhältnisse“ zulässig ist. Der UN-Menschenrechtsausschuss wies im Jahre 2021 ebenfalls auf die Proble-

liche Anforderung angesichts des Ethos der Organisation“ darstellt. Aber grundsätzlich erlaubt § 9 AGG konfessionellen Arbeitgeber\*innen weiterhin, Beschäftigten Vorgaben zur privaten Lebensführung zu machen, was insbesondere queere Menschen betrifft. Aus menschenrechtlicher Perspektive wurde in den Jahren 2017 bzw. 2018 u.a. vom UN-Ausschuss für die Beseitigung der Diskriminierung der Frau sowie vom Ausschuss für wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte (CESCR) deutliche Kritik an § 9 AGG geäußert und Deutschland eine intensive Prüfung dieser Regelung empfohlen, um

Der **Antidiskriminierungsverband Schleswig-Holstein e.V.** – advsh – ist der zentrale zivilgesellschaftliche Akteur der Antidiskriminierungsarbeit in Schleswig-Holstein. Hauptaufgabe des Verbandes ist die qualifizierte Beratung und Beistandsleistung für Menschen, die von Diskriminierung und Benachteiligung im Sinne des AGG betroffen sind. Zu den weiteren Aufgaben des Verbandes zählen zudem die Bildungs- und Informationsarbeit sowie die Vernetzung und Kooperation mit anderen Akteur\*innen der Antidiskriminierungsarbeit. Der Verein leistet darüber hinaus einen Beitrag zur Entwicklung und Förderung von Maßnahmen für Gleichbehandlung und in diesem Zusammenhang zur Prävention vor Diskriminierung. Der Verein führt Schulungen, Workshops und Infoveranstaltungen zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) für Unternehmen, staatliche Institutionen und zivilgesellschaftliche Akteur\*innen und für die interessierte Öffentlichkeit durch. Unter anderem leistet der advsh mit Förderung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes im Rahmen des Förderprogramms *respekt\*land* mittels des Projekts *BeAGGtiv – Kompetenz- und Beratungszentrum zur landesweiten Bekämpfung von Diskriminierung* eine umfassende, individuelle und vertrauliche Einzelfallberatung für alle Menschen in SH, die sich von Diskriminierung und Ungleichbehandlung betroffen sehen.



Antidiskriminierungsverband Schleswig-Holstein (advsh) e.V.

Mehr Informationen: [www.advsh.de](http://www.advsh.de)

matik dieser Regelung hin und stellte klar, dass das AGG nicht zu einer Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt führen dürfe.

Einen weiteres seit Bestehen des AGG hoch umstrittenen Ausnahmetatbestand enthält die sog. Kirchenklausel (§ 9 AGG), welche konfessionellen Arbeitgeber\*innen eine Ungleichbehandlung von Bewerber\*innen und Beschäftigten aufgrund der Religionszugehörigkeit erlaubt. Zwar gilt dieses Kirchenprivileg spätestens seit einem Urteil des Europäischen Gerichtshofes für Menschenrechte von 2018 insofern nur noch eingeschränkt, als dass Kirchen eine „mit der Religion oder Weltanschauung zusammenhängende Anforderung“ an Beschäftigte und Stellenbewerber\*innen nur stellen dürfen, wenn dies „eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte beruf-

zu gewährleisten, dass Beschäftigte nicht aufgrund ihrer Religion, sexuellen Orientierung oder Geschlechtsidentität diskriminiert werden.

### **UN: Durchsetzbarkeit des rechtlichen Schutzes verbessern!**

Neben der Kritik an der Unzulänglichkeit des vom AGG erfassten Katalogs der Diskriminierungskategorien und den Forderungen nach einer deutlichen Ausweitung des Anwendungsbereichs des AGG sowie der Schaffung von Landesantidiskriminierungsgesetzen, um einen effektiven Schutz vor Diskriminierung auch in den Lebensbereichen zu gewährleisten, in denen staatliche Stellen involviert sind, besteht nach Einschätzung der UN-Fachausschüsse auch ein erheblicher Reformbedarf hinsichtlich der Durchsetzbarkeit des rechtlichen Schutzes vor Diskriminie-

rung. Die hierzu in der DIMR-Information dargestellten Empfehlungen internationaler Menschenrechtsgruppen weisen weitgehende Deckungsgleichheit mit den seit vielen Jahren erhobenen Forderungen und Empfehlungen aus Fachöffentlichkeit und Anwendungspraxis im Bereich des rechtlichen Diskriminierungsschutzes in Deutschland auf.

### **Verlängerung der Geltendmachungsfrist**

Zu den von Praktiker\*innen des rechtlichen Diskriminierungsschutzes unter dem Gesichtspunkt einer effektiven Rechtsdurchsetzung langjährig kritisierten Aspekten des AGG zählt u.a. die dort normierte extrem kurze Frist von lediglich zwei Monaten zur Geltendmachung der Ansprüche von Diskriminierungs-betroffenen. Dieser Kritik und den auf eine deutliche Verlängerung der Geltendmachungsfristen abzielenden Reformforderungen schließen sich mit Blick auf den auch aus menschenrechtlicher Perspektive gebotenen Anspruch auf effektiven Rechtsschutz sowohl der UN-Menschenrechtsausschuss als auch der Ausschuss für die Beseitigung der Diskriminierung der Frau an.

### **Beweislasterleichterung**

Ein weiterer wichtiger Aspekt im Hinblick auf die Gewährleistung eines effektiven Rechtsschutzes gegen Diskriminierung ist die Frage der Beweisbarkeit einer von Betroffenen geltend gemachten Benachteiligung. Um Ansprüche aus dem AGG durchsetzen zu können, müssen Betroffene nach gegenwärtiger Rechtslage Indizien vortragen, um eine Benachteiligung wegen einer vom AGG verpönten Kategorie nachzuweisen (§ 22 AGG). Nur wenn sie entsprechende Indizien auch beweisen können, führt dies zu einer Beweislastumkehr. Das heißt, die beklagte Partei muss beweisen, dass sie nicht gegen das Benachteiligungsverbot verstoßen hat. Der erforderliche vollumfängliche Beweis der Indizien stellt in der Praxis jedoch eine sehr hohe Hürde dar, denn in der Regel erfolgen beispielsweise Bewerbungsabsagen ohne Angabe von Gründen. Daher empfiehlt der UN-Ausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen eine Erleichterung der Nachweise. Der Indizienbeweis könnte beispielsweise dadurch erleichtert werden, dass erstens eine überwiegende Wahrscheinlichkeit einer Benachteiligung genügt, zwei-

tens ein Auskunftsanspruch gegenüber der diskriminierenden Partei geschaffen wird und drittens in § 22 AGG Regelbeispiele für hinreichende Indizien aufgenommen werden – etwa die eidesstattliche Versicherung der betroffenen Person, sogenannte Testings oder das Versäumen von Arbeitgeber\*innen, eine Beschwerdestelle einzurichten.

### **Einführung eines Verbandsklagerechts**

Eine ebenfalls seit vielen Jahren aus der Praxis der Antidiskriminierungsarbeit erhobene Forderung ist es, die Realisierung des durch das AGG gewährten Rechts auf Schutz vor Diskriminierung auch in der Rechtsdurchsetzung zu stärken, indem u.a. ein Verbandsklagerecht für Antidiskriminierungsverbände eingeführt werden sollte. Diese aus der in der Antidiskriminierungsarbeit engagierten Zivilgesellschaft seit Jahren mit Nachdruck erhobene Forderung teilen der Ausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen und der Ausschuss für die Beseitigung der Diskriminierung der Frau, welche Deutschland deshalb empfehlen, ein effektives Verbandsklagerecht einzuführen.

### **Fazit:**

Es gibt viel zu tun im Antidiskriminierungsrecht in Deutschland! Die überfällige AGG-Reform, die Schaffung von Landesantidiskriminierungsgesetzen und

die Stärkung der zivilgesellschaftlichen Akteur\*innen sind kein „nice to have“, sondern bilden wichtige Bausteine zur Verwirklichung des Schutzversprechens der Menschenrechte. Aus Sicht eines zentralen zivilgesellschaftlichen Akteurs der Antidiskriminierungsarbeit wie dem Antidiskriminierungsverband Schleswig-Holstein (advsh) e. V. kommt die in großen Teilen bestehende Übereinstimmung unseres kritischen Blicks auf das bestehende Antidiskriminierungsrecht in Deutschland mit der Sichtweise internationaler Menschenrechtsgruppen nicht überraschend – bestärkt uns aber in unserem nachdrücklichen Bestreben, dem Menschenrecht auf umfassenden und effektiven rechtlichen Schutz vor Diskriminierung Nachdruck zu verleihen.

Stefan Wickmann ist Volljurist und arbeitet beim Antidiskriminierungsverband Schleswig-Holstein (advsh) e.V. [www.advsh.de](http://www.advsh.de)



Durch Ihre Spenden und Förderbeiträge unterstützt der FÖRDErverein Flüchtlingsrat Schleswig-Holstein e. V. nach einer entbehrungsreichen Flucht hier Angekommene dabei, dass sie bleiben können. Mit Orientierung und Unterstützung im Labyrinth der Paragraphen, mit ersten Schritten am neuen Ort und in die neue Sprache und mit Beistand gegen die Angst vor der Erinnerung.

Der FÖRDErverein ist gemeinnützig und engagiert sich seit fast 25 Jahren rein ehrenamtlich. Fördermitglieder und Spender\*innen helfen dabei, dass die, die ankommen, bleiben können und ein neues gutes Leben finden. Foerdereverein@frsh.de, [www.foerdereverein-frsh.de](http://www.foerdereverein-frsh.de)

### **Spendenkonto**

Evangelische Bank • IBAN DE52 5206 0410 0006 4289 08  
FÖRDErverein Flüchtlingsrat Schleswig-Holstein e. V. • Sophienblatt 82 • 24114  
Kiel • Tel. 0431 735000

