

Handreiche für AD-Beratungsstellen

Rechtsschutz gegen Diskriminierung

Herausgegeben von

ADBs für NRW!

Gefördert von:



Antidiskriminierungsstelle
des Bundes

Inhalt

Einleitung.....	3
Checkliste Erstgespräch.....	4
Rechtliche Einordnung.....	7
Rechtsschutz nach AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz)	7
Rechtsschutz nach BGB (Bürgerliches Gesetzbuch)	10
Rechtsschutz nach StGB (Strafgesetzbuch)	11
Obligatorische Streitschlichtung	12
AD-Beratungsstellen in NRW	13
Hinweise zur Suche geeigneter Rechtsanwält*innen	14
Unterstützungsorganisationen und Opferhilfefonds.....	14
Arbeitshilfen.....	15
Impressum.....	16

Einleitung

Die Handreiche richtet sich an Berater*innen im Kontext Antidiskriminierung und dient der Verbesserung des Rechtsschutzes gegen Diskriminierung. Sie soll Mitarbeiter*innen in Antidiskriminierungsberatungsstellen die Bearbeitung von Beschwerden erleichtern, auf mögliche Schwierigkeiten hinweisen und zugleich dazu beitragen, den der Beschwerde zugrunde liegenden Sachverhalt so zu dokumentieren, dass einer später einzuschaltenden Rechtsanwält*in, oder anderen hinzugezogenen Beratungsstellen / Unterstützungsorganisationen/ Fachdiensten alle notwendigen Fakten zur Verfügung gestellt werden können. Die Handreiche bietet außerdem eine Übersicht zur Einschätzung der rechtlichen Relevanz von Beratungsanfragen und benennt innerstaatliche Rechtsvorschriften zum Schutz gegen Diskriminierung.

Die Handreiche enthält:

- **Checkliste Erstgespräch**
Die Checkliste beinhaltet diverse Fragestellungen, die sich im Gespräch mit Klient*innen ergeben können
- **Rechtliche Einordnung**
Mithilfe dieser Basisinformationen zu rechtlichen Grundlagen in der Antidiskriminierungsberatung erhalten Sie eine erste Orientierung zur rechtlichen Relevanz eines Falles
- **AD-Beratungsstellen in NRW**
Hier finden Sie eine Liste mit Kontaktdaten von AD-Beratungsstellen in NRW
- **Hinweise zur Suche geeigneter Rechtsanwält*innen**
Was AD-Berater*innen bei der Suche einer Rechtsanwält*in beachten sollten
- **Unterstützungsorganisationen und Opferhilfefonds**
In diesem Abschnitt finden Sie Kontaktdaten von Unterstützungsorganisationen
- **Arbeitshilfen**
Hier finden Sie eine Auflistung von Veröffentlichungen und Gesetzestexten, die für die Beratungsarbeit im Kontext Diskriminierung häufig relevant sind

Checkliste Erstgespräch

Die Checkliste ist ein Leitfaden, der Ihnen als Berater*in im Erstgespräch als Orientierung dienen kann. Er hilft Ihnen, den Sachverhalt zu klären, zu sortieren und wesentliche Aspekte im Blick zu halten.

Was genau ist passiert?

- ✓ Bitten Sie Ihre Klient*in das Geschehen sehr genau und chronologisch zu schildern und ggf. ein Gedächtnisprotokoll anzufertigen.
- ✓ Je nach Situation und Befindlichkeit Ihrer Klient*innen kann eine Unterbrechung durch Rückfragen zu Irritationen führen. In solchen Fällen kann es sinnvoll sein, zunächst einmal die Geschichte der Beratungsnehmer*in anzuhören und erst später Verständnisfragen zu stellen.
- ✓ Sprechen Sie an, ob Ihre Klient*innen einverstanden sind, wenn Sie Notizen zum Sachverhalt machen.
- ✓ Wenn Sie zur Verständigung mit Dolmetschern*innen arbeiten, klären Sie in einem Vorgespräch die Rollen. Dolmetscher*innen sollten keinesfalls selbst das Gespräch führen oder Ratschläge erteilen.

Wo und wann hat sich der Vorfall ereignet?

- ✓ Notieren Sie Angaben zu Ort, Datum und Uhrzeit des Vorfalls.
- ✓ Handelt es sich um einen Geschehensablauf, der sich über einen längeren Zeitraum erstreckt, notieren Sie Ort, Datum und Uhrzeit für alle diskriminierenden Handlungsteile.
- ✓ Bitten Sie die Beratungsnehmer*in, wenn möglich, selbst eine chronologische Zusammenfassung des Geschehens (ähnlich eines Mobbingtagebuchs) zu verfassen.

Wer war beteiligt?

- ✓ Ist nur die Klient*in von der Situation betroffen, oder in gleicher oder anderer Weise auch andere Personen (z. B. Ehepartner, Freund/Freundin, ...)?
- ✓ Notieren Sie, wenn möglich, die Kontaktdaten der anderen Betroffenen
- ✓ Wer hat gehandelt? (z. B. Sicherheitspersonal im Kaufhaus, die Polizei, ein Sachbearbeiter, Nachbarn, Kollegen....)
- ✓ Kennt Ihre Klient*in die Namen, Anschrift der handelnden Person(en)?
- ✓ Wenn nein, gibt es Möglichkeiten diese in Erfahrung zu bringen?

Gibt es Zeug*innen?

- ✓ Fragen Sie, ob die Klient*in in der Situation alleine, oder in Begleitung war.
- ✓ Notieren Sie die Kontaktdaten von Begleitpersonen.
- ✓ Fragen Sie, was genau die Begleitperson vom Geschehensablauf gesehen hat. Vergewissern Sie sich unter Umständen, was genau die Zeug*in gesehen hat, indem Sie persönlich Kontakt mit ihr/ihm aufnehmen
- ✓ Potentielle Zeug*innen können zwar eine Ladung als Zeug*in zu einer mündlichen Verhandlung nicht verweigern, sie können aber eine wenig

aussagekräftige Aussage abgeben, z. B. um sich selbst zu schützen. Klären Sie deshalb die Bereitschaft zu einer belastenden Aussage ab.

Anliegen klären und Zielvereinbarung formulieren

- ✓ Klären Sie das Anliegen und das Ziel Ihrer Beratungsnehmer*in. Was benötigt sie/er um sich von Ihnen als Unterstützer*in und von der Gegenseite ernst genommen zu fühlen? Wie kann eine Wiedergutmachung aussehen?
- ✓ Ausschlaggebend sind die Wünsche und Möglichkeiten Ihrer Beratungsnehmer*innen und nicht etwaige politische oder strategische Interessen Ihrer Einrichtung.
- ✓ Halten Sie das Beratungsziel schriftlich fest.
- ✓ Klären Sie,
 - für welchen Aspekt der Beratung ein anderer Fachdienst angefragt werden muss (z. B. aufenthaltsrechtliche Fragen, ärztliche Behandlung...),
 - welche Stelle in diesem Fall die Bearbeitung „führt“ im Sinne von Casemanagement,
 - welche Maßnahmen Sie in welcher Reihenfolge ergreifen müssen. Gibt es Fristen (z. B. Widerspruchs- oder Klagefrist, Beschwerdefrist nach AGG), die eingehalten werden müssen?

Interventionsmöglichkeiten

- ✓ Mit welchen Interventionen kann das Ziel Ihrer Klient*in erreicht werden? Erläutern Sie die verschiedenen Möglichkeiten in Relation zu dem Sachverhalt und zeigen Sie die Folgen der einzelnen Interventionen auf.
In Betracht kommen u. a.:
 - Zuhören im geschützten Raum
 - Widerspruch gegen Verwaltungsentscheidung
(Bescheid mit Rechtsbehelfsbelehrung = Widerspruchsfrist 1 Monat ab Erhalt. Bescheid ohne Rechtsbehelfsbelehrung = Klagefrist 1 Jahr (§ 58 Abs. 2 VWGO)
 - Beschwerdeschreiben AGG / Dienstaufsichtsbeschwerde
 - Klage
 - Entschuldigung
 - Schlichtung
 - Lokale Intervention
 - Öffentlichkeitsarbeit
 - Lobbyarbeit
 - ...
- ✓ Notieren Sie, welche Interventionen im Beratungsgespräch vereinbart wurden und wer welche Einzelleistungen und Vorarbeiten hierzu erbringt.
- ✓ Wünscht Ihre Klient*in sich eine bestimmte Intervention, die Sie für nicht zielführend, oder gar für schädlich halten, begründen und erörtern Sie Ihre Auffassung ausführlich.
- ✓ Lehnen Sie eine von der Klient*in dennoch gewünschte Intervention ab, halten Sie die Begründung für die Ablehnung schriftlich fest. In solchen Fällen können

Sie Ihrer Klient*in dennoch Unterstützung bei der strittigen Intervention anbieten, ohne dass Sie, bzw. Ihre Einrichtung offiziell in Erscheinung tritt.

Persönliche Daten und wichtige Informationen

- ✓ Notieren Sie Name, Vorname, Geburtsdatum, Anschrift, Telefonnummer und – falls vorhanden – die Emailadresse
- ✓ Erfragen Sie, ob wegen der Angelegenheit bereits eine Rechtsanwält*in oder eine andere Beratungsstelle aufgesucht wurde.
- ✓ Ist dies der Fall, nehmen Sie als ersten Schritt Kontakt mit dieser Person auf, um abzuklären, was in der Sache bereits unternommen wurde.
- ✓ Notieren Sie die Kontaktdaten wichtiger Personen, wie beispielsweise Unterstützer/Unterstützerin, Vertrauenspersonen, Arzt/Ärztin, Anwalt/Anwältin.
- ✓ Die Anfertigung einer Kopie von Aufenthaltspapieren kann sinnvoll sein.

Verschwiegenheit / Rechtsberatung / Vollmacht

- ✓ Beachten Sie, dass Sie als Berater*in zwar zur Verschwiegenheit verpflichtet sind, Ihnen vor Gericht aber kein Zeugnisverweigerungsrecht zusteht. Das bedeutet, dass ein Gericht Sie als Zeug*in zu den Inhalten der Beratung vernehmen kann.
- ✓ Wer außerhalb eines engen persönlichen Kreises (Familie, Nachbarschaft) Rechtsberatung unentgeltlich erbringt, bedarf dazu der Anleitung durch einen Volljuristen (§ 6 Abs. 2 Rechtsdienstleistungsgesetz - RDG). Als Rechtsdienstleistung gilt dabei „jede Tätigkeit in konkreten fremden Angelegenheiten, sobald sie eine rechtliche Prüfung des Einzelfalls erfordert“ (§ 2 Abs. 1 RDG). Wenn Sie Rechtsberatung zum Rechtsschutz gegen Diskriminierung durchführen, müssen Sie die Anleitung durch eine Volljurist*in sicherstellen.

Rechtsdienstleistungsgesetz → siehe unten Arbeitshilfen

- ✓ Lassen Sie sich eine Vollmacht, bzw. Schweigepflichtsentbindung unterschreiben, die es Ihnen ermöglicht mit Behörden, Ärzten, Anwälten etc. Kontakt aufzunehmen um Informationen zu erfragen. Ohne Vollmacht erhalten Sie im Zweifel keinerlei Auskünfte.
- ✓ Beispiele für Vollmachten finden Sie im „Handbuch rechtlicher Diskriminierungsschutz“ der Antidiskriminierungsstelle des Bundes auf Seite 250, sowie auf Seite 65 der Broschüre „Antidiskriminierungs-Beratung in der Praxis – Die Standards für eine qualifizierte Antidiskriminierungsberatung ausbuchstabiert“ des Antidiskriminierungsverbandes Deutschland

Beispiele für Vollmachten → siehe unten Arbeitshilfen

Rechtliche Einordnung

Nachfolgend werden die Anspruchsvoraussetzungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) als Übersicht dargestellt. Außerdem werden Vorschriften aus anderen Gesetzen, die für Diskriminierungssachverhalte häufiger relevant sind, aufgeführt. Hierzu gehören Vorschriften des Bürgerlichen Gesetzbuchs (BGB) und des Strafgesetzbuches (StGB).

Die folgende Übersicht dient lediglich einer ersten eigenen Orientierung und Einschätzung durch Berater*innen, ob und inwiefern der geschilderte Sachverhalt rechtlich relevant sein kann.

Sie ersetzt keinesfalls die rechtliche Prüfung durch eine Rechtsanwält*in oder eine andere zur Rechtsberatung befugte Person (siehe oben → Rechtsberatung).

Rechtsschutz nach AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz)

Die beiden Hauptanwendungsbereiche des AGG sind die Erwerbstätigkeit (§ 2 Abs. Nr. 1- 4 AGG) und private Rechtsbeziehungen (§ 2 Abs. 1 Nr. 8 AGG). Auf die übrigen, in § 2 AGG aufgeführten Anwendungsbereiche (Bildung, soziale Vergünstigungen, und Sozialschutz, § 2 Abs. 1 Nr. 5 - 7 AGG), ist das AGG nur anwendbar, wenn es sich um Diskriminierungen in privaten Rechtsbeziehungen handelt. Der Rechtsschutz richtet sich dann nach Abschnitt 3 des AGG (§§ 19 ff AGG).

Ihrer Klient*in kann Rechtsschutz nach den Vorschriften des AGG zustehen, wenn sie gegenüber einer vergleichbaren anderen Person benachteiligt wurde, die Diskriminierung aufgrund einer, oder mehrerer Kategorien des AGG, in einem der beiden Hauptanwendungsbereiche des Gesetzes erfolgte und kein sachlicher Grund für die Benachteiligung vorliegt.

Drei Prüfschritte helfen Ihnen, sich bei der Einschätzung der AGG Relevanz in einer Beratungsanfrage zu orientieren:

- ✓ **Benachteiligung (Schlechterstellung / Ungleichbehandlung) gegenüber einer Vergleichsperson oder -gruppe**
- ✓ **Die Benachteiligung erfolgte aufgrund der Zugehörigkeit ihrer Klient*in zu einer Diskriminierungskategorie in § 1 AGG (auch Diskriminierungsmerkmal / Diskriminierungsgrund genannt)**
- ✓ **Die Benachteiligung ist nicht durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt**

Kategorien des AGG

Wurde Ihre Beratungsnehmer*in wegen einer, oder mehrerer Kategorien des § 1 AGG benachteiligt?

- Rassistische Zuschreibung und Hautfarbe
- Herkunft
- Geschlecht
- Religion
- Weltanschauung
- Behinderung
- Alter
- sexuelle Orientierung

Hauptanwendungsbereiche des AGG

Erfolgte die Benachteiligung im Rahmen

- eines **Beschäftigungsverhältnisses** (Abschnitt 2 AGG: z. B. ungleiche Bezahlung, Beförderungsbemachteiligung, Mobbing)? Hierzu zählen auch Benachteiligungen in Bewerbungsverfahren und Kündigungen
- einer **Dienstleistung** (Abschnitt 3 AGG: z.B. Einzelhandel, öffentliche Verkehrsmittel, Autoverleih, Wohnung, Fitnessstudio, Gaststättenbesuch, Versicherungen, Bankgeschäfte, soziale Versorgung, Kitas, private Bildungs- und Prüfungseinrichtungen)

Rechtfertigungen des AGG

Abschnitt 2 AGG: Beschäftigungsbereich

- § 8 AGG Ausnahmen wegen beruflicher Anforderungen
- § 9 AGG Ausnahmen vom Diskriminierungsverbot für Religionsgemeinschaften
- § 10 AGG Ausnahmen wegen des Alters

Abschnitt 3 AGG: Zivilrechtlicher Bereich

- § 19 Abs. 3 bei der Vermietung von Wohnraum
- § 19 Abs. 4 bei familien- und erbrechtlichen Schuldverhältnissen
- § 19 Abs. 5 bei Nähe- und Vertrauensverhältnissen
- § 20 AGG Ausnahmen - Katalog

Ist die Beratungsnehmer*in nach einer ersten Einschätzung aufgrund eines AGG-Merkmals in einem der beiden Anwendungsbereiche diskriminiert worden, können ihr/ihm - je nach Anwendungsbereich - folgende **Ansprüche des AGG** zustehen:

Ansprüche des AGG

- Bei Diskriminierungen im **Beschäftigungsbereich (§§ 13-15 AGG)**:
 - Beschwerderecht
 - Leistungsverweigerungsrecht (**Vorsicht:** nur bei fehlenden, oder wirkungslosen Maßnahmen seitens des Arbeitgebers und/oder gesundheitlicher Beeinträchtigung aufgrund der Diskriminierung) (siehe „Handbuch rechtlicher Diskriminierungsschutz“, S. 75)
 - Entschädigung und Schadensersatz
 - Die Ansprüche richten sich nur gegen den Arbeitgeber und es besteht kein Anspruch auf Einstellung.
- Bei Diskriminierungen im **Dienstleistungsbereich (§ 21 AGG)**:
 - Beseitigung
 - Unterlassung für die Zukunft
 - Entschädigung für die erlittene Ehrverletzung und Schadensersatz für den entstandenen materiellen Schaden

Fristen des AGG

- **Beschäftigungsbereich:**
 - Stufe 1: Innerhalb von 2 Monaten ab Kenntnis der Diskriminierung müssen die Ansprüche des AGG schriftlich gegenüber der diskriminierenden Stelle/Person geltend gemacht werden (§ 15 Abs. 4 AGG).
 - Stufe 2: Arbeitsrechtliche Entschädigungsansprüche müssen nach § 61b Arbeitsgerichtsgesetz - ArbGG innerhalb von drei Monaten nach der schriftlichen Geltendmachung durch Klageerhebung geltend gemacht werden.
 - Eine schriftliche Beschwerde ist keine Klagevoraussetzung. Fristwährend ist auch die sofortige Klageerhebung innerhalb der zweimonatigen Frist nach Stufe 1.
 - **Achtung:** Die Frist zur Erhebung einer **Kündigungsschutzklage** im Arbeitsrecht beträgt drei Wochen ab Zugang des Kündigungsschreibens (§ 4 Kündigungsschutzgesetz - KSchG)!
- **Dienstleistungsbereich:**
 - Die Ansprüche des AGG müssen innerhalb einer zweimonatigen Frist ab Vollendung der Diskriminierung gegenüber der schädigenden Person/Stelle geltend gemacht werden.
 - Hier besteht kein Schriftformerfordernis (§ 21 Abs. 5 AGG). Auch hier kann die Frist durch Klageerhebung innerhalb der zweimonatigen Frist gewahrt werden.
 - **Achtung:** Bei Geltendmachung durch Klageerhebung ist die Frist gewahrt, wenn die Klage dem Anspruchsgegner innerhalb der Frist zugestellt wird.

Beweise

- Fragen Sie Ihre Klient*innen nach Zeugen, Urkunden, Schriftstücken oder anderen Dokumenten, welche die Benachteiligung belegen können.
- **Beweiserleichterung** im AGG: Können die Betroffenen Tatsachen vortragen, die die behauptete Diskriminierung glaubhaft erscheinen lassen, muss die Gegenseite beweisen, dass sie sich nicht diskriminierend verhalten hat.

Testings

- Diskriminierende Auswahlverfahren bei Einlassverweigerungen, Bewerbungsverfahren oder auf dem Wohnungsmarkt sind nur schwer nachweisbar. Hier können Testing-Verfahren als Beweismittel helfen.
- Ein Testing muss ganz zeitnah nach der erfolgten Diskriminierung durchgeführt werden. Als Testperson sollte eine Person ausgesucht werden, die hinsichtlich Alter, Qualifikation, Familienstand, Einkommen...mit der diskriminierten Person vergleichbar ist. Im Unterschied zu dieser, sollte die Testperson jedoch nicht Träger des Diskriminierungsmerkmals sein.

Schutzlücken

- Das AGG bietet keinen Schutz gegen Diskriminierung in öffentlich-rechtlichen Rechtsbeziehungen (Beispiele: Handeln von Behörden, von Lehrern an öffentlich-rechtlichen Schulen, von Polizei...).
- Ausnahmen vom Diskriminierungsverbot für Religionsgemeinschaften in § 9 AGG
- Ausnahmen zur Schaffung und zum Erhalt sozial stabiler Bewohner- und ausgewogener Siedlungsstrukturen in § 19 Abs. 3 AGG
- Anwendungsbereich Bildung in § 2 AGG – hier fehlt für NRW für öffentliche
- Schulen bislang eine landesgesetzliche Regelung

Rechtsschutz nach BGB (Bürgerliches Gesetzbuch)

➤ **§ 823 Abs. 1 BGB**

- Schadensersatz wegen Verletzung des Allgemeinen Persönlichkeitsrechts (Ehrverletzungen) Leben, Körper, Gesundheit, Eigentum, Freiheit
- Verschuldensnachweis erforderlich

➤ **§ 823 Abs. 2 BGB**

- Schadensersatz wegen Verletzung eines Schutzgesetzes
- Schutzgesetze sind z. B. die Normen des Strafgesetzbuches. Wurde die diskriminierende Stelle oder Person wegen der in Frage stehenden Diskriminierung bereits strafrechtlich verurteilt (z. B. wegen Beleidigung), ist das Einklagen eines zivilrechtlichen Schadensersatzes relativ einfach möglich, weil die Schuldfrage nicht mehr bewiesen werden muss.

➤ **Adhäsionsverfahren § 403 StPO**

Der Verletzte in einem Strafverfahren kann gegen den Beschuldigten einen auf der Straftat beruhenden vermögensrechtlichen Anspruch bereits innerhalb des Strafverfahrens geltend machen. Eine spätere Geltendmachung vor dem Zivilrichter ist dann nicht mehr möglich, weshalb von dieser Möglichkeit nur mit Bedacht Gebrauch gemacht werden sollte.

➤ **Verjährungsfrist**

Die regelmäßige Verjährung der Schadensersatzansprüche nach § 823 BGB tritt 3 Jahre nach Kenntnis des Geschädigten von Schaden und Schädiger ein.

Rechtsschutz nach StGB (Strafgesetzbuch)

➤ **Straftaten**, die in Diskriminierungsfällen relevant sein können:

- Beleidigung § 185 StGB
- Nötigung § 240 StGB
- Körperverletzung § 223 StGB
- Volksverhetzung § 130 StGB
- Falsche Verdächtigung § 164 StGB
- Nachstellung § 238 StGB

➤ **Strafantrag**

Bei Delikten, an deren Strafverfolgung laut Strafprozessordnung grundsätzlich kein öffentliches Interesse besteht (z. B. Beleidigung, Hausfriedensbruch, einfache Körperverletzung) muss zusätzlich zur Strafanzeige ein Strafantrag gestellt werden. Fehlt dieser, liegt ein Strafverfolgungshindernis vor!

➤ **Einstellung mangels öffentlichen Interesses**

Die Einschätzung, ob eine rassistische Tatmotivation vorliegt, ist bei den Staatsanwaltschaften und den AD-Beratungsstellen nicht immer einheitlich. Deshalb kommt es vor, dass eine Staatsanwaltschaft das Ermittlungsverfahren mangels öffentlichen Interesses einstellt, obwohl Berater*innen ein rassistisches Tatmotiv als gegeben ansehen. Gegen den Einstellungsbescheid können Sie Beschwerde einlegen. Das öffentliche Interesse an der Strafverfolgung kann mit der rassistischen Tatmotivation des Täters begründet werden, die immer eine menschenrechtliche Relevanz hat.

➤ **Vorladungen zur Vernehmung**

Vorladungen der Polizei zur Beschuldigten- oder Zeugenvernehmung sind nicht verpflichtend und können ohne weiteres abgesagt oder verschoben werden. Auch eine schriftliche Äußerung ist möglich. Vorladungen der Staatsanwaltschaft zur Zeugenvernehmung dagegen sind verpflichtend.

➤ **Täter – Opfer – Umkehr**

Betroffene von Diskriminierung, die sich gegen eine rassistisch motivierte Beleidigung oder Körperverletzung gewehrt haben, werden nicht selten vom Täter angezeigt und bei der Polizei als Beschuldigte geführt. In diesen Fällen der Täter-Opfer-Umkehr ist es wichtig, dass ihre Klient*in vor der Beschuldigtenvernehmung **durch eine Anwalt*in** Akteneinsicht beantragt hat, um sich gegen die Vorwürfe der Gegenseite adäquat verteidigen zu können.

Zeugen haben grundsätzlich kein Recht auf Akteneinsicht, da sie ihre Aussage unvoreingenommen machen sollen. Ist eine Zeug*in zugleich Verletzte, kann eine Anwalt*in nach § 406e StPO dennoch Akteneinsicht verlangen. Das berechnigte Interesse hieran kann mit der Prüfung von zivilrechtlichen Ansprüchen und von Ansprüchen auf Beratungs- und Verfahrenshilfe begründet werden.

Obligatorische Streitschlichtung

- In NRW ist nach § 10 Abs. 1 Nr. 2 und 3 Gütestellen- und Schlichtungsgesetz NRW (**GüSchIG NRW → siehe Arbeitshilfe**) in Streitigkeiten über Ansprüche wegen Verletzungen der persönlichen Ehre (§ 823 BGB) und in Streitigkeiten über Ansprüche nach Abschnitt 3 des AGG (§§ 19 ff AGG – Zivilrechtliches Benachteiligungsverbot) ein erfolgloser Schlichtungsversuch Zulässigkeitsvoraussetzung für eine Klageerhebung.
- Örtlich zuständig ist nach § 14 Schiedsamtsgesetz NRW (**SchAG NRW → siehe Arbeitshilfen**) die Schiedsperson, in deren Bezirk die Gegenpartei wohnt / bzw. ihren Sitz hat.

AD-Beratungsstellen in NRW

Einrichtung/Organisation	Ansprechpartner_innen	Straße, Plz, Ort	Telefonnummer	E-mail	Internet
Amt für Integration und interkulturelle Angelegenheiten - Beschwerdestelle für Opfer von Diskriminierung	Emir-Ali Sağ	Neues Rathaus, Niederwall 23, 33602 Bielefeld	0521- 51 68 05	emirali.sag@bielefeld.de	www.bielefeld.de/rv/ds_stadtverwaltung/int/bod/
AntiDiskriminierungsbüro Köln / Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V.	Sandra Karangwa Berivan Moğultay Ilka Simon	Berliner Straße 97, 51063 Köln	0221- 96476300	info@oegg.de	www.oegg.de
Anti-Rassismus Informations-Centrum, ARIC-NRW e.V.	Stefanie Frische Filiz Akgün	Friedenstr. 11, 47053 Duisburg	0203- 284873	beratung@aric-nrw.de	www.aric-nrw.de
Diakonisches Werk Integrationsagentur im sozialen Beratungszentrum	Evangelia Kasdanastassi	Schulstraße 2, 58791 Werdohl	02392- 721849	FBM-Werdohl@T-online.de	
GleichBehandlungsbüro – GBB - Aachen	Isabel Teller Emanuel Ndahayo	Mariahilfstr. 16, 52062 Aachen	0241 – 406500/ 4017778	gbb@paez-aachen.de	http://www.gbb-aachen.de/
Integrationsrat Minden - Anlaufstelle für Betroffene von Diskriminierung und Rassismus	Selvi Arslan- Dolma, Integrationsbeauftragte der Stadt Minden	Markt 1 Rathaus, 32423 Minden	0571-89655 (Anrufbeantworter - Rückruf)	antidiskriminierung@minden.de	http://t1p.de/eta1
Interkultureller Mädchentreff Azade (Frauen lernen gemeinsam Bonn e.V.)		Dorotheenstr. 20, 53111 Bonn	0228- 659491	info@azade.de	www.azade.de
Interkulturelles Solidaritätszentrum/Anti-Rassismus-Telefon	Alexander Pott, Gabriella Guidi	Steubenstr. 49, 45138 Essen	0201- 232060	artessen@gmx.de	www.antirassismus-telefon.de
Kommunales Integrationszentrum Bonn	Mariela Georg	Am Hof 28, 53113 Bonn	0228 77 6166	antidiskriminierung@bonn.de	http://www.kommunales-integrationszentren-nrw.de/bonn
Kompetenzzentrum Selbstbestimmt Leben für den Regierungsbezirk Köln		Pohlmanstr. 13 50735 Köln	0221 - 277 17 03	info@ksl-koeln.de	www.ksl-koeln.de
Planerladen e.V.	Regina Hermanns, Tülin Kabis- Staubach	Schützenstr. 42, 44147 Dortmund	0231- 8820700	integration@planerladen.de	www.planerladen.de , www.integrationsprojekt.net
Rubicon e.V.	Şefika Mai, Gema Rodríguez Díaz	Rubensstr. 8- 10, 50676 Köln	0221- 276699955/ 0221- 276699933	Sefika.mai@rubicon-koeln.de Gema.rodriquez.diaz@rubicon-koeln.de	www.rubicon-koeln.de
Verein für soziale Arbeit und Kultur Südwestfalen	Gül Ditsch	Sandstr. 28, 57072 Siegen	0271 31364044	guel.ditsch@vaks.info	www.vaks.info

Hinweise zur Suche geeigneter Rechtsanwält*innen

- Wichtig für die Suche einer geeigneten Rechtsanwält*in ist die Einordnung des Sachverhaltes in ein bestimmtes Rechtsgebiet. Beurteilt sich der Fall nach Zivilrecht, Strafrecht oder Verwaltungsrecht? Je nach dem sollten Sie gezielt Fachanwält*innen für eines der Rechtsgebiete auswählen.
- Spezielle Kenntnisse im Antidiskriminierungsrecht sind wünschenswert, jedoch nicht leicht zu finden. Auf Nachfrage kann die **Stiftung „Leben ohne Rassismus“** Anwält*innen in Ihrer Region benennen.
- Darüber hinaus, ist für eine erfolgreiche Unterstützung und Begleitung der Betroffenen auf Seiten der Rechtsanwält*innen und der Berater*innen die Bereitschaft zur Kommunikation erforderlich. Ein gegenseitiger Informationsaustausch sollte selbstverständlich sein. Im Falle eines obligatorischen Schlichtungsverfahrens ist keine anwaltliche Begleitung oder Vertretung erforderlich. Diese kann ohne weiteres durch Berater*innen erfolgen.

Unterstützungsorganisationen und Opferhilfefonds

- [Stiftung „Leben ohne Rassismus“](#)
Die Stiftung bietet finanzielle Unterstützung und Beratung und Begleitung für Betroffene bei Klagen gegen Diskriminierung.
Kontakt:
Stiftung "Leben ohne Rassismus"
Postfach 21 04 36
47026 Duisburg
Tel: (02 03) 2 96 94 99
- [Opferfond CURA](#)
Der Opferfonds CURA ist ein Projekt der Amadeu Antonio Stiftung und unterstützt Betroffene rechter Gewalt mit finanziellen Mitteln.

Arbeitshilfen

- [„Antidiskriminierungsberatung in der Praxis - Standards für eine qualifizierte Antidiskriminierungsberatung ausbuchstabiert“](#), eine Broschüre des advd (Antidiskriminierungsverband Deutschland)
- [Arbeitshilfen, Musterschreiben und Checklisten](#), bereitgestellt von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes
- **Ausführliche Informationen zum Rechtsschutz** gegen Diskriminierung finden Sie in dem [„Handbuch rechtlicher Diskriminierungsschutz“](#) der Antidiskriminierungsstelle des Bundes
- [Gütestellen – und Schlichtungsgesetz NRW \(GüschlG NRW\)](#)
- [Informationen zur außergerichtlichen Streitschlichtung in NRW und zur Suche zuständiger Schiedspersonen](#)
- [Mehrsprachiger Rechtsratgeber zum AGG](#) von GBB Aachen und ARIC-NRW e. V.
- [Rechtsdienstleistungsgesetz \(RDG\)](#)
- [Schiedsamtsgesetz NRW \(SchAG NRW\)](#)

Impressum

Autorin: Isabel Teller (Juristin, Mediatorin, Beraterin)

Gleichbehandlungsbüro – GBB - Aachen
Integrationsagentur – Servicestelle für Antidiskriminierungsarbeit
Mariahilfstr. 16
52062 Aachen
Tel: 0241 406500
Email: gbb@paez-aachen.de
www.gleichbehandlungsbuero.de

Herausgeber: Netzwerk gegen Diskriminierung: ADBs für NRW!
Koordination: Anti-Rassismus Informations-Centrum,
ARIC-NRW e.V.
Friedenstr. 11 | 47053 Duisburg
Tel: 0221 31097260
adbsfuernrw@nrwgegendiskriminierung.de
<http://www.nrwgegendiskriminierung.de/de/service/adbsnrw>

Das NRW-Netzwerk gegen Diskriminierung ‚ADBs für NRW!‘ setzt sich aus Einrichtungen und Organisationen zusammen, die gegen Diskriminierung und Rassismus in Nordrhein-Westfalen arbeiten und bereits Antidiskriminierungsberatung betreiben oder aufbauen wollen. Zielstellung des Netzwerkes ist der Ausbau der Antidiskriminierungsberatung in NRW. Das Empowerment, also die Aktivierung und Stärkung von Diskriminierung Betroffener bilden dabei einen wichtigen Schwerpunkt der Arbeit des Netzwerkes. Das Netzwerk will die Themen Antidiskriminierung und Antirassismus auf der fachlichen wie politischen Ebene in NRW stärken.

Das Netzwerk ist tätig

- im fachlichen Austausch und der gegenseitigen Unterstützung der Netzwerkmitglieder untereinander*
- in der gemeinsamen Bearbeitung von Diskriminierungsfällen und Entwicklung gemeinsamer Strategien und Maßnahmen gegen strukturelle Diskriminierung*
- in der Öffentlichkeitsarbeit für die Antidiskriminierungsaktivitäten des Netzwerkes und der allgemeinen Öffentlichkeitsarbeit für die Antidiskriminierungsarbeit*
- in der fachlichen und politischen Vorbereitung eines Landesantidiskriminierungsgesetzes*