



Editorial.....	1
Im Blickpunkt.....	2
Aus der Arbeit der Antidiskriminierungsstelle.....	3
Publikationen der Antidiskriminierungsstelle	5
Aus der Beratungspraxis	5
Der aktuelle Gastkommentar	7
Rechtsprechung	8
Weitere Projekte und Initiativen.....	10
Studien und Veröffentlichungen.....	10
Termine/Veranstaltungsausblick.....	11
Linkliste	13
Impressum	13

ads aktuell 4 | 2013

Newsletter der Antidiskriminierungsstelle des Bundes vom 21. August 2013

Liebe Leserinnen und Leser,
liebe Interessierte,



viele von Ihnen wissen es: Dieses Jahr steht für die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) ganz unter dem Motto „Selbstbestimmt dabei. Immer“. Im Frühjahr haben wir gemeinsam mit unseren vielen Botschafterinnen und Botschaftern das Themenjahr gegen die Diskriminierung behinderter Menschen eingeläutet, im Juni haben wir auf einer Fachtagung mit Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern und den behindertenpolitischen Sprecherinnen und Sprechern der Parteien über Ansätze diskutiert, Diskriminierung im Arbeitsleben und im Zivilrecht zu bekämpfen.

Und jetzt naht der Höhepunkt des Jahres: Um ein möglichst breites Publikum für das Themenjahr zu sensibilisieren, veranstalten wir vom 01.–08. September unsere bundesweite Aktionswoche. Zusammen mit Unternehmen, Theatern, Kindertagesstätten, wissenschaftlichen Instituten, NGOs und unseren prominenten Botschafterinnen und Botschaftern haben wir ein vielfältiges Programm auf die Beine gestellt.

Ziel aller Aktionen ist es, Menschen mit und ohne Behinderungen zusammenzubringen und Barrieren in den Köpfen abzubauen. In München zeigen wir den neuen Dokumentarfilm „Body and Brain“ über das Leben des Schauspielers Peter Radtke, der mit der sogenannten Glasknochenkrank-

heit geboren wurde. In Köln wird ein Fotokalender mit Laien-Models mit Behinderungen und chronischen Krankheiten vorgestellt. In Potsdam erleben Kinder mit und ohne Behinderungen gemeinsam einen inklusiven Spielnachmittag, in Hamburg findet ein Workshop zum Thema HIV im Arbeitsleben statt.

Auf unserer Internet-Seite haben wir alle Aktionen aufgelistet. Sie sind herzlich eingeladen, auf einer unserer Veranstaltungen vorbeizuschauen. Und auf etwas anderes möchte ich Sie in diesen Wahlkampfzeiten noch hinweisen: In den kommenden Tagen veröffentlichen wir auf unserer Homepage ein Wahlspecial für Menschen mit Behinderungen. Hier erfahren Menschen in Leichter Sprache, worum es am 22. September geht. Und gehörlose sowie blinde und sehbehinderte Menschen erhalten Tipps und Informationen zur Unterstützung beim Urnengang.

Herzlichst Ihre

Christine Lüders
Leiterin der Antidiskriminierungsstelle des Bundes



Besuchen Sie uns auf Facebook!

<http://www.facebook.com/antidiskriminierungsstelle>
<http://www.facebook.com/lueders.christine>

Im Blickpunkt

Diskriminierung im Bildungsbereich und im Arbeitsleben: Zweiter Gemeinsamer Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages

Die ADS hat am 13. August 2013 ihren Zweiten Bericht an den Deutschen Bundestag vorgelegt. Der Bericht beschäftigt sich mit Diskriminierung im Bildungsbereich und im Arbeitsleben. Bildung und Arbeit sind zentrale Lebensbereiche, in denen Diskriminierung stattfinden kann. Sie bieten aber auch besonders große Chancen, um auf mehr Vielfalt und Chancengleichheit hinzuwirken.

Auf der Grundlage wissenschaftlicher Analysen, von Expertengesprächen, der Auswertung von Beratungsanfragen an die ADS und anderer Beschwerdestellen liefert der Bericht einen Überblick über Art und Umfang von Diskriminierungen und Diskriminierungsrisiken bei der kindlichen Frühförderung, in Schule und Ausbildung, an Universitäten und auf dem Arbeitsmarkt. Analysiert werden einerseits Diskriminierungsrisiken, denen Kinder, Schülerinnen und Schüler und Studierende in den entsprechenden Institutionen ausgesetzt sein können; andererseits wird versucht, diskriminierende Mechanismen und Prozesse zu identifizieren. Ein besonderes Augenmerk wird auf den Zugang zum Bildungssystem, die Bildungsübergänge, die Leistungsbewertung, Erwartungshaltungen sowie Normalitätsvorstellungen der einzelnen Bildungsinstitutionen gelegt. Im Berichtsteil zum Arbeitsleben geht es u. a. darum, Benachteiligungen im Rahmen der Stellenausschreibung, des Bewerbungsverfahrens und damit zusammenhängender Bereiche beim Zugang zur Beschäftigung und Ausbildung aufzudecken. In Bezug auf Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen werden u. a. Themen wie Benachteiligung beim Aufstieg, Belästigung am Arbeitsplatz und Entgeltungleichheit angesprochen.

Kern des Berichtes sind die Empfehlungen, Handlungsvorschläge und Beispiele guter Praxis, die sich sowohl an Politik als auch an Bildungsinstitutionen und Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber richten. So empfiehlt die ADS für den Bildungsbereich die Einrichtung unabhängiger Beschwerdestellen vom schulischen bis zum Hochschulbereich; die Verankerung eines umfassenden Diskriminierungsschutzes in Bezug auf alle AGG-Merkmale und die „soziale Herkunft“ in den Landesbildungsgesetzen sowie die Entwicklung und Umsetzung von Diversity- und Antidiskriminierungsstrategien in Bildungseinrichtungen.

Im Arbeitsleben spricht sich die ADS dafür aus, Transparenz im Lohnsystem – etwa durch die Anwendung von Lohnmessverfahren – herzustellen. Angeregt werden auch die Förderung vielfältiger Belegschaften und die Anwendung innovativer Rekrutierungsverfahren. Darüber hinaus sollten betriebliche Beschwerde- und Beratungsstellen (§ 13 AGG) bekannter gemacht, stärker vernetzt und fortgebildet sowie besser ausgestattet werden.

Der Bericht wurde in enger Zusammenarbeit mit dem Beirat der ADS sowie gemeinsam mit dem Beauftragten der Bundesregierung für die Belange behinderter Menschen, der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration, dem Wehrbeauftragten des Deutschen Bundestages sowie dem Beauftragten der Bundesregierung für Aussiedlerfragen und nationale Minderheiten erarbeitet.

Den kompletten Bericht können Sie [hier¹](#) herunterladen.

Wesentliche Grundlage für den Berichtsteil der ADS zur Diskriminierung im Bildungsbereich sind die beiden von der ADS in Auftrag gegebenen Studien:

„Diskriminierung im vorschulischen und schulischen Bereich. Eine sozial- und erziehungswissenschaftliche Bestandsaufnahme“, Expertise von Prof. Dr. Sven Jennessen – Universität Koblenz/Landau, Prof. Dr. Nicole Kastirke – Fachhochschule Dortmund und Prof. Dr. Jochem Kotthaus – Fachhochschule Dortmund

und

„Schutz vor Diskriminierung im Schulbereich. Eine Analyse von Regelungen und Schutzlücken im Schul- und Sozialrecht sowie Empfehlungen für deren Fortentwicklung“, Expertise der Hochschule Esslingen, Projektverantwortliche: Prof. Dr. jur. Susanne Dern, Prof. Dr. jur. Alexander Schmid, Dr. jur. Ulrike Spangenberg

Die Beispiele guter Praxis, die im Bericht präsentiert werden, sind vorwiegend folgender Broschüre, die von der ADS in Auftrag gegeben wurde, entnommen:

„Für Chancengleichheit im Bildungsbereich und im Arbeitsleben – Beispiele für gute Praxis“, Expertise von Eine Welt der Vielfalt e. V., Alexander von Dippel (Koordination), Kerstin Gudermuth, Isabel Haber und Dr. Czarina Wilpert (wissenschaftliche Beratung).

Die jeweiligen Dokumente sind auf der Internetseite der ADS [hier²](#) verfügbar.

Aus der Arbeit der Antidiskriminierungsstelle

1. Einladung zur Buchvorstellung „Mein intersexuelles Kind – weiblich männlich fließend“ von Clara Morgen

Ein Kind wird geboren, aber es passt partout nicht in das Schema Hellblau – Rosa oder Junge – Mädchen. Clara Morgen schreibt über ihr Leben mit ihrem Kind, das zunächst Franz, dann aber nach ärztlichem Gutachten Franz genannt wird, über Ärztinnen und Ärzte und deren Diagnosen, über die Fragen der Offenheit gegenüber dem Kind und dem Freundes- oder Bekanntenkreis, über die fatalen Probleme und Folgen von Operationen, über Selbstzweifel und schlechtes Gewissen. Aber auch über das Glück, dieses Kind besonders zu lieben.

Wir laden Sie sehr herzlich zur Vorstellung des Buches am 27. August um 17.00 Uhr im sozialen Zentrum TransInterQueer (Glogauer Str. 19, 10999 Berlin-Kreuzberg) ein. Die Autorin wird anwesend sein, ebenso die Leiterin der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Christine Lüders, die das Buchprojekt initiiert und ermöglicht hat, und der Geschäftsführer des Transit Verlags, Rainer Nitsche.

[Hier³](#) gelangen Sie zur Einladung.

Clara Morgen: Mein intersexuelles Kind/weiblich männlich fließend. Transit Verlag, Berlin 2013, 128 Seiten, 14,80 Euro.

2. ADS unterstützt Berliner Erklärung gegen Homophobie im Fußball



Gemeinsam gegen Homophobie: Am 17. Juli unterzeichneten Vertreterinnen und Vertreter des deutschen Spitzen- und Breiten-sports die Berliner Erklärung für Vielfalt, Respekt und Akzeptanz im Sport. „Ausgrenzung hat im Fußball nichts zu suchen, weder auf dem Platz noch auf den Rängen“, sagte Lüders beim Festakt.

Die Erklärung geht auf eine Initiative der Magnus Hirschfeld Stiftung zurück. Zu den Erstunterzeichnenden gehören neben ADS-Leiterin Christine Lüders auch die Bundesministerinnen Kristina Schröder und Sabine Leutheusser-Schnarrenberger sowie Bundesminister Hans-Peter Friedrich. Begleitet wird die Aktion von einer Bildungsinitiative für Vereinsverantwortliche, Trainerinnen und Trainer sowie Pädagoginnen und Pädagogen.

Lüders äußerte die Hoffnung, dass mit der Erklärung sowie einer neuen Informationsbroschüre des deutschen Fußball-Bundes zu Fußball und Homosexualität die Voraussetzungen geschaffen werden könnten, dass ein Coming-out eines Fußballers ohne Angst möglich wird. „Wer in einem Klima der Offenheit und Toleranz leben und spielen kann, der bringt auch bessere Leistungen“, betonte sie.

Mehr Informationen zur Berliner Erklärung und zur Bildungsinitiative finden Sie [hier⁴](#).

Die DFB-Broschüre können Sie [hier⁵](#) herunterladen.

3. Baden-Württemberg wird Mitglied der „Koalition gegen Diskriminierung“



Als achttes Bundesland hat Baden-Württemberg die Absichtserklärung „Offensive für eine diskriminierungsfreie Gesellschaft“ unterzeichnet. Ministerpräsident Winfried Kretschmann und die Leiterin der ADS, Christine Lüders, unterschrieben die Erklärung im Juli in Stuttgart.

Die Unterzeichnerinnen und Unterzeichner der „Koalition gegen Diskriminierung“ machen mit ihrer Unterschrift deutlich, dass sie dem Thema Diskriminierung mehr Aufmerksamkeit widmen, Beratungsmöglichkeiten vor Ort verbessern und im Idealfall zentrale Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner benennen und den Schutz vor Diskriminierung auf allen Ebenen als politische Aufgabe verankern.

Die „Offensive für eine diskriminierungsfreie Gesellschaft“ startete Anfang 2011. Die ADS fördert damit deutschlandweit Beratungsstellen und verstärkt ihre Öffentlichkeitsarbeit. Der Offensive sind bereits Berlin, Hamburg, Brandenburg, Bremen, Rheinland-Pfalz, Schleswig-Holstein, Thüringen und Baden-Württemberg beigetreten.

Die Absichtserklärungen der Länder finden Sie [hier⁶](#).

4. Themenjahrbotschafterin und -botschafter bei der Berliner Fashion Week



Schauspieler Bobby Brederlow und Model Nina Wortmann setzen sich im Rahmen des ADS-Themenjahres „Selbstbestimmt dabei. Immer“ gegen die Diskriminierung behinderter und chronisch kranker Menschen ein. In Berlin präsentierten sie die neueste Kollektion des Designers Patrick Mohr.

Auf der Fashion Week präsentierten Profi- und Laien-Models, darunter auch Rollstuhlfahrerinnen und Rollstuhlfahrer, Türsteherinnen und Türsteher sowie Bodybuilderinnen und Bodybuilder, unter dem Motto „Human“ die neue Kollektion des Münchner Designers. Auch Balian Buschbaum, als Yvonne Buschbaum einst Stabhochspringerin und heute als Coach und Berater tätig, war unter den Models.

Brederlow ist der wohl bekannteste Schauspieler mit Down-Syndrom in Deutschland. „Ein Mensch ohne Macke ist kacke“ lautet Brederlows Credo anlässlich des Themenjahres. Damit ließe sich auch die Präsentation des Designers Mohr umschreiben, der keinen Wert auf klassische Mode-Präsentationen legt. Ihm geht es darum, niemanden auszugrenzen.

Das im Rollstuhl sitzende Model Nina Wortmann arbeitet derzeit im Rahmen unseres Themenjahres an einem Foto-projekt: Für einen Kalender werden Menschen mit Handicap porträtiert, die ihr Leben selbstbewusst und positiv angehen.

[Hier⁷](#) erhalten Sie mehr Informationen zu unserem Themenjahr.

[Hier⁸](#) gelangen Sie zur Facebook-Seite von Nina Wortmanns Kalenderprojekt.

5. Fachtagung der ADS zu Inklusion in Alltag und Arbeitsleben



Rund 100 Teilnehmende aus Politik, Wissenschaft und Zivilgesellschaft diskutierten im Juni die Ergebnisse von Studien der ADS zur Inklusion behinderter und chronisch kranker Menschen. Die Tagung ist zentraler Bestandteil des ADS-Themenjahres „Selbstbestimmt dabei. Immer“.

„Teilhabe muss selbstverständlich werden. Wir müssen die Barrieren im Kopf abbauen und die Gesetze verbessern“, unterstrich ADS-Leiterin Christine Lüders anlässlich der Tagung. Das gemeinsam mit dem Beauftragten der Bundesregierung für die Belange behinderter Menschen ausgerichtetes Themenjahr „Selbstbestimmt dabei. Immer“ soll dazu beitragen, für die Belange von Menschen mit Behinderung und chronischen Erkrankungen zu sensibilisieren, Schutzlücken aufzudecken und Empfehlungen an die Politik zu erarbeiten.

Im Zentrum der Tagung standen drei von der ADS in Auftrag gegebene Expertisen: Darin ging es zum einen darum, wie der Diskriminierungsschutz für chronisch kranke Menschen verbessert werden kann und welche Schutzlücken geschlossen werden müssen. In einer weiteren Studie ging es um den Zugang zum Erwerbsleben für Menschen mit Behinderung. Hier wurde sozialpsychologisch untersucht, welche Faktoren zu einem erfolgreichen Zugang zum ersten Arbeitsmarkt beitragen können. Eine dritte Studie befasste sich mit Diskriminierungen beim Zugang zu Dienstleistungen.

Auf der Tagung kamen Betroffene wie Fachleute gleichermaßen zu Wort. Zum Abschluss debattierten die behindertenpolitischen Sprecherinnen und Sprecher der Fraktionen der CDU/CSU, SPD, Bündnis 90/Die Grünen und der Linken über Handlungsansätze der Politik. Die Bundestagsabgeordneten diskutierten gemeinsam mit einer Vertreterin des Deutschen Behindertenrates und dem wissenschaftlichen Koordinator des ADS-Themenjahres, Professor Ernst von Kardorff.

Hier⁹ finden Sie die Expertise „Schutz vor Benachteiligung aufgrund chronischer Krankheit“.

Hier¹⁰ finden Sie die Expertise „Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderungen“.

Hier¹¹ finden Sie die Expertise „Barrierefreie Dienstleistungen“.

Eine ausführliche Dokumentation der Fachtagung finden Sie hier¹².

Publikationen der Antidiskriminierungsstelle

1. ADS aktualisiert Rechtsprechungsübersicht

Neue Urteile deutscher Gerichte zum Antidiskriminierungsrecht: Eine aktuelle Übersicht bietet einen Blick auf ausgewählte Entscheidungen in der Rechtsprechung.

Die Urteile beziehen sich auf Benachteiligungen wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters und der sexuellen Identität. Dabei wird deutlich, wie die Gerichte den Schutz vor Diskriminierungen weiter vorantreiben. Eine gefestigte Rechtsprechung hilft, Diskriminierungen auch in vergleichbaren Fällen zu verhindern.

Hier¹³ können Sie unsere aktuelle Rechtsprechungsübersicht herunterladen.

2. Unterrichtsmaterial für Workshops zum Thema Antidiskriminierung

Was ist Diskriminierung, was Inklusion? Wie fühlt es sich an, ausgegrenzt zu werden? Diesen Themen gingen Schülerinnen und Schüler aus 7. und 9. Klassen in Workshops der Antidiskriminierungsstelle nach. Interessierte Lehrkräfte können sich jetzt die Dokumentation sowie eine PowerPoint-Präsentation zu den Kursen herunterladen.

Der Schwerpunkt der Workshops lag auf der Diskriminierung von behinderten und chronisch kranken Menschen. Die Schülerinnen und Schüler der jeweiligen Klassen versetzten sich in Rollen- und Selbsterfahrungsspielen in die Situation diskriminierter Menschen, begaben sich als Detektivinnen und Detektive auf die Suche nach Barrieren und arbeiteten an einem Leitbild für eine inklusive Schule. Die Workshops fanden in einer 7. Klasse in Berlin und in einer

9. Klasse in Niedersachsen statt. Sie wurden von der Bildungsagentur **capito** gemeinsam mit der **Interessenvertretung Selbstbestimmt Leben** (ISL) im Auftrag der ADS umgesetzt.

Mehr erfahren Sie hier¹⁴.

Aus der Beratungspraxis

1. Gütliche Einigung bei diskriminierender Bewerbungsabsage

Der Petent bewarb sich auf eine Stelle als kaufmännischer Mitarbeiter, die nicht geschlechtsneutral ausgeschrieben worden war. In der Bewerbungsabsage teilte die Firma dem Petenten mit, dass man laut Stellenanzeige eine weibliche Kraft suchen würde. Die ADS forderte die Firma zu einer Stellungnahme auf. Um eine schnelle Streitbeilegung zu erreichen, war das Unternehmen bereit, eine Aufwandsentschädigung in Höhe von 100 Euro zu zahlen.

2. Altersdiskriminierung bei Kammerbeiträgen

Die Satzung der Kammer eines der freien Berufe sah vor, dass Berufsanfängerinnen und Berufsanfänger weniger Kammerbeiträge zahlen mussten. Dies galt jedoch nur für Berufsanfängerinnen und Berufsanfänger bis zum 35. Lebensjahr. Eine Petentin, die auf dem zweiten Bildungsweg Abitur und Studium nachholte und daher bereits älter als 35 ist, wandte sich an die ADS, weil sie wegen ihres Alters nicht in den Genuss des für Berufsanfängerinnen und Berufsanfänger reduzierten Beitrags kam. Der Fall wurde vor das Schiedsgericht der Kammer getragen. Für dieses Verfahren fertigte die ADS ein sogenanntes Amicus-Curiae-Schreiben aus. Ein „Amicus Curiae“ ist eine Person, die sich an einem (Gerichts-)Verfahren beteiligt, ohne selbst Partei zu sein, und dabei Hilfestellungen und Argumente beisteuert. Die Petentin legte das Schreiben dem Schiedsgericht vor. Im Ergebnis lenkte die Kammer ein, bot einen geringeren Beitrag an und sagte zu, die altersdiskriminierende Klausel in der Satzung zu ändern.

3. Nur objektiv geeignete Bewerberinnen und Bewerber haben Ansprüche auf Schadensersatz/Entschädigung nach § 15 I/II AGG

Gelingt es Bewerberinnen und Bewerbern, Indizien für eine Benachteiligung nach dem AGG nachzuweisen, ziehen sich Unternehmen oftmals auf das Argument zurück, die oder der Bewerbende sei für die Stelle nicht objektiv geeignet gewesen, sodass Ansprüche auf Schadensersatz/Entschädigung nicht in Betracht kommen.

Die ADS hatte erst vor Kurzem einen Beratungsfall, der diese Problematik widerspiegelt. Der Betroffene ist 55 Jahre alt und hatte sich auf eine Stelle als Außendienstmitarbeiter beworben. In der Stellenanzeige wurde nach neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Alter zwischen 28 und 40 Jahren gesucht. Eine solche Stellenanzeige stellt nach ständiger Rechtsprechung ein Indiz für eine Benachteiligung aufgrund des Alters dar. Nach Erhalt der Bewerbungsabsage wandte sich der Petent an die ADS. Diese forderte den Arbeitgeber zu einer Stellungnahme auf. Das Unternehmen bestritt eine Benachteiligung aufgrund des Alters. Zum einen sei ein Mitarbeiter im Alter von 50 Jahren eingestellt worden, zum anderen sei der Bewerbungskandidat für die Stelle nicht objektiv geeignet gewesen.

Ansprüche auf Schadensersatz/Entschädigung wegen Benachteiligung nach dem AGG kommen in der Tat nur in Betracht, wenn die oder der Bewerbende für die Stelle objektiv geeignet war. Dies liegt an der Regelung des § 3 I AGG. Hiernach kommt eine unmittelbare Benachteiligung nach § 3 I AGG nur in Betracht, wenn Betroffene wegen eines nach dem AGG geschützten Merkmals eine ungünstigere Behandlung in einer vergleichbaren Situation erfahren. Vergleichbar sind Bewerbende nur, wenn sie für die Stelle objektiv geeignet sind. Doch wann ist von einer objektiven Eignung auszugehen? Aufschlussreich ist hier ein Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 23.08.2012, 8 AZR 285/11. Für die objektive Eignung sei nicht allein das Anforderungsprofil maßgeblich. Gerade Anforderungsprofile in Stellenanzeigen benennen häufig Qualifikationen, deren Vorhandensein der Arbeitgeber sich für den Idealfall zwar wünscht, die aber keinesfalls zwingende Voraussetzung einer erfolgreichen Bewerbung sind. Entscheidend sind daher die Anforderungen, die an die jeweilige Tätigkeit im Arbeitsleben üblicherweise gestellt werden („Verkehrsanschauung“).

Ob im Fall des Petenten die objektive Eignung gegeben war, wird nun ein Gericht zu entscheiden haben. Der Petent hat inzwischen Klage eingereicht.

4. Benachteiligung aufgrund des Geschlechts

Ein transidenter Petent wandte sich an die ADS, weil er sich durch einen Behördenmitarbeiter bei einer Umschulungsmaßnahme aufgrund des Geschlechts benachteiligt fühlte. Er hatte bereits im Vorfeld der Beratungsanfrage eine Umschulung absolviert, bei der er von der Klassengemeinschaft und zwei Ausbildern gemobbt worden war. Als er sich an den damaligen Leiter der Ausbildungsabteilung gewandt hatte, hatte dieser ihn mit dem Hinweis abgespeist, er sei für seine Situation selbst verantwortlich. Damals hätte er keine Kraft und keinen Mut gehabt, sich zu wehren.

Aus Angst, dass sich die Situation so oder ähnlich wiederholen könnte, hatte er seinem Reha-Berater bei einer neuen Umschulungsmaßnahme ausdrücklich und schriftlich untersagt, Informationen bezüglich seiner Transsexualität an andere Stellen weiterzuleiten, zumal dies keinen gesundheitlichen Einfluss auf den erfolgreichen Abschluss seiner Umschulung hätte. Ebenso teilte er ihm mit, dass diese Information unter dem Schutz des Transsexuellengesetzes (TSG) stehe, welches im Offenbarungsverbot darauf hinweist, dass es gesetzwidrig sei, ohne seine Erlaubnis diese Information weiterzuleiten.

Der Sachbearbeiter weigerte sich jedoch, die entsprechenden Stellen in den Unterlagen zu schwärzen und riet dem Petenten zu einem offenen Umgang mit seiner Transidentität. Er solle in jeweiligen Gesprächen um einen respektvollen Umgang mit seiner Transidentität bitten. Hier handelt es sich um einen Fall des öffentlichen Rechts. Daher ist ein rechtliches Vorgehen nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz nicht möglich. Alle staatlichen Stellen dürfen aber wegen des Gleichbehandlungsgrundsatzes in Art. 3 GG nicht diskriminieren.

Die ADS wandte sich im Rahmen einer gütlichen Beilegung an die Behörde, die sich daraufhin für den Vorfall entschuldigte und zusicherte, dass die vom Petenten eingeschränkten Übermittlungsbefugnisse im Rahmen der datenschutzrechtlichen Bestimmungen nun berücksichtigt würden. Darüber hinaus sei der Vorfall zum Anlass genommen worden, alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stelle zu sensibilisieren, damit sich Derartiges nicht wiederholt.

Der aktuelle Gastkommentar

Pflicht zur Fürsorge oder Diskriminierung?

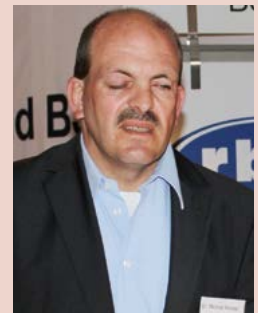
Von Michael Richter

Im Gegensatz zu Diskriminierungen aufgrund anderer Merkmale im Sinne des AGG treffen Menschen mit Behinderungen bei ihrer Freizeitgestaltung oder auch im Alltag oftmals nicht auf Benachteiligungen aus Motiven der inneren Ablehnung, sondern auf solche, die zwar ebenfalls aufgrund von Vorurteilen, aber eher einer eigentlich positiv gemeinten überbordenden Fürsorge entspringen. Das Resultat ist jedoch das Gleiche, denn Menschen mit Behinderungen werden daran gehindert, für andere Menschen selbstverständlich zugängliche Angebote in Anspruch zu nehmen. Sei es die verbotene Achterbahnfahrt für einen blinden Menschen, der mit seinen Kindern einen Freizeitpark besucht, sei es der verwehrt Zutritt zum Restaurant im Fernsehturm oder auch nur der Hinweis vor einer Busfahrt, einem Hallenbadbesuch oder der geplanten regelmäßigen Nutzung eines Fitnessstudios, dass aufgrund des im Schwerbehindertenausweis eingetragenen Rechtes auf die Inanspruchnahme einer Begleitperson (Merkzeichen „B“) eine solche auch mitzubringen oder andernfalls eine Nutzung des jeweiligen Angebotes „leider“ nicht möglich sei. Gemeinsam ist diesen Praxisbeispielen von Freizeit- oder Alltagsdiskriminierungen, dass vermeintliche Expertinnen und Experten für bestimmte Lebensbereiche besondere Gefahren im Falle der Nutzung durch behinderte Menschen vermuten, die sie aus versicherungstechnischen oder fürsorglichen Gründen durch ein Benutzungsverbot für diesen Personenkreis vermeiden wollen.

Rechtlich hat ein solches Verhalten einen Anknüpfungspunkt in § 20 Abs. 1 Nr. 1 AGG, wo es unter der Überschrift „Zulässige unterschiedliche Behandlung“ heißt: „Eine Verletzung des Benachteiligungsverbots ist nicht gegeben, wenn für eine unterschiedliche Behandlung wegen ... einer Behinderung ... ein sachlicher Grund vorliegt. Das kann insbesondere der Fall sein, wenn die unterschiedliche Behandlung der Vermeidung von Gefahren, der Verhütung von Schäden oder anderen Zwecken vergleichbarer Art dient ...“

Diese Regelung ist jedoch kein „Freifahrtsschein“ für großzügig und/oder leichtfertig ausgesprochene Nutzungsverbote oder unsinnige Auflagen, denn Unkenntnis oder Fehleinschätzung von sogenannten Expertinnen und Experten, die jedoch keinerlei oder falsche Vorstellungen von den Fähigkeiten behinderter Menschen haben, rechtfertigen diese Vorgehensweise oftmals nicht. Die vermeintlich aufwendigere Evakuierung von blinden Menschen aus einer defekten Achterbahn in 40 m Höhe ist bisher lediglich im Notfallkonzept nicht bedacht worden, aber wohl kaum schwieriger als diejenige von älteren Menschen. Gleiches gilt wohl für die Benutzung der Feuertreppe am Dortmunder Fernsehturm im Falle eines Brandes und ob die „Inanspruchnahme“ einer Begleitperson die Gefahren beim Busfahren, Schwimmen oder dem Work-out reduziert, darf ebenfalls bezweifelt werden. Der selbst blinde Autor dieser Zeilen darf hingegen versichern, dass es äußerst ärgerlich und kränkend ist, wenn man „Opfer“ solcher „gut gemeinter“ Zugangsverbote wird.

Die Beispiele zeigen vielleicht, dass zwischen sanktionierender Diskriminierung und gerechtfertigtem oder sogar gebotenen Eingreifen für öffentlich zugängliche Angebote Verantwortlicher im Umgang mit behinderten Menschen oft nur ein schmaler Grat liegt. Keinesfalls im Sinne des AGG – und auch nicht gerechtfertigt durch § 20 Abs. 1 Nr. 1 AGG – ist es jedoch, jede noch so theoretische oder konstruierte Gefährlichkeit eines Tuns heranzuziehen, um behinderten Menschen eine Entscheidung abzunehmen oder sich schlichtweg nicht weiter mit dem Problem der Inanspruchnahme eines Angebotes durch behinderte Menschen – z. B. durch Überlegungen zur barrierefreien Gestaltung – befassen zu müssen. Im Ergebnis kann man nur festhalten, dass der Weg zu einer toleranteren und inklusiven Gesellschaft einfach nicht einfach ist und zumindest die Bereitschaft zu einem reflektierten Handeln erfordert.



Der Autor ist Geschäftsführer der rbm gGmbH. Nach seiner Erblindung im Alter von 17 Jahren machte er sein Abitur und studierte Rechtswissenschaften. Er arbeitete beim Landgericht Marburg, am Lehrstuhl für öffentliches Recht in Bielefeld und war Geschäftsführer des DVBS.

Rechtsprechung

Welches Gericht ist zuständig? Eine Übersicht über die zuständige Gerichtsbarkeit in AGG-Fällen

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) enthält keine Regelungen, welches Gericht im Fall eines Diskriminierungsrechtsstreits zuständig ist. Die Zuständigkeit der

Gerichte bestimmt sich nach den jeweiligen Prozessordnungen und ist für Betroffene oft schwer zu überblicken. Folgende Tabelle verschafft Ihnen einen Überblick über die zuständigen Gerichte und prozessuale Besonderheiten (insbesondere Klagefristen).

Gegenstand des Rechtsstreits	Zuständiges Gericht	Prozessuale und sonstige Besonderheiten
<ul style="list-style-type: none"> ▮ Klage einer/eines privaten oder öffentlich beschäftigten Arbeitnehmerin/Arbeitnehmers auf Schadensersatz/Entschädigung nach § 15 I, II AGG ▮ Klage von Bewerberinnen/Bewerbern auf eine Stelle als Angestellte/Angestellter auf Schadensersatz/Entschädigung nach § 15 I, II AGG 	<p>Arbeitsgericht</p> <p>§ 2 Nr. 3 a) Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG)</p>	<p>Ansprüche auf Schadensersatz/Entschädigung müssen nach § 15 IV AGG innerhalb von zwei Monaten schriftlich gegenüber dem Arbeitgeber geltend gemacht werden. Die Frist beginnt mit Kenntnis von der Benachteiligung/bzw. dem Erhalt der Bewerbungsabsage zu laufen.</p> <p>§ 61 b I ArbGG: Klageerhebung innerhalb von 3 Monaten nach schriftlicher Geltendmachung der Ansprüche gegenüber dem Arbeitgeber.</p>
<p>Sonderfall:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▮ Klage von angestellten Bühnenkünstlerinnen/Bühnenkünstlern, Filmschaffenden, Artistinnen/Artisten, Kapitäninnen/Kapitänen und Besatzungsmitgliedern im Sinne der §§ 2 und 3 des Seemannsgesetzes auf Schadensersatz/Entschädigung nach § 15 I, II AGG ▮ Klage von Bewerberinnen/Bewerbern auf eine Anstellung als Bühnenkünstlerin/Bühnenkünstler, Artistin/Artist, Kapitänin/Kapitän, Besatzungsmitglied auf Schadensersatz/Entschädigung nach § 15 I, II AGG 	<p>Schiedsgericht, wenn Tarifvertrag eine Schiedsklausel vorsieht und diese Klausel auf das Arbeitsverhältnis Anwendung findet, vgl. § 101 ArbGG</p>	<p>Klagefrist nach § 61 b I ArbGG findet keine Anwendung, da die Regelung nur für Arbeitsgerichte gilt, nicht aber für das Schiedsgericht. 2-Monatsfrist nach § 15 IV zur schriftlichen Geltendmachung von Ansprüchen gegenüber dem Arbeitgeber bleibt allerdings bestehen.</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▮ Klage einer/eines GmbH-Geschäftsführerin/Geschäftsführers auf Schadensersatz/Entschädigung nach § 6 III AGG, § 15 I/II AGG wegen Benachteiligung beim Zugang zur Erwerbstätigkeit (vgl. diesbezüglich Bundesgerichtshof BGH, Urteil vom 23.04.2012 – II ZR 163/10) 	<p>Zivilgericht, da keine Arbeitnehmerin/kein Arbeitnehmer, vgl. § 5 I ArbGG. Zuständig ist nach § 23 Nr. 1 Gerichtsverfassungsgesetz (GVG) bei einem Streitwert bis zu 5.000 Euro das Amtsgericht.</p> <p>Das Landgericht ist nach § 71 I GVG bei einem Streitwert über 5.000 Euro zuständig.</p> <p>Anmerkung: In sehr seltenen Fällen kann ausnahmsweise das Arbeitsgericht zuständig sein. Vgl. hierzu: Bundesarbeitsgericht BAG, Urteil vom 23.08.2011, Az. 10 AZB 51/10: Ein Arbeitnehmer wurde zum Geschäftsführer bestellt und sein Arbeitgeber hatte es versäumt, einen entsprechenden neuen Dienstvertrag mit ihm abzuschließen. Hier war ausnahmsweise das Arbeitsgericht zuständig.</p>	<p>Keine Klagefrist, 2-Monatsfrist nach § 15 IV zur schriftlichen Geltendmachung von Ansprüchen gegenüber dem Unternehmen bleibt allerdings bestehen.</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▮ Klage einer/eines Selbstständigen wegen Benachteiligung beim Zugang zur Erwerbstätigkeit auf Schadensersatz/Entschädigung nach § 6 III AGG, § 15 I, II AGG 	<p>Zivilgericht, da keine Arbeitnehmerin/kein Arbeitnehmer, vgl. § 5 I ArbGG. Amtsgericht nach § 23 Nr. 1 Gerichtsverfassungsgesetz (GVG) bei einem Streitwert bis zu 5.000 Euro, Landgericht § 71 I GVG bei einem Streitwert über 5.000 Euro.</p>	<p>Keine Klagefrist, 2-Monatsfrist nach § 15 IV zur schriftlichen Geltendmachung von Ansprüchen gegenüber dem Unternehmen bleibt allerdings bestehen.</p>

Gegenstand des Rechtsstreits	Zuständiges Gericht	Prozessuale und sonstige Besonderheiten
<ul style="list-style-type: none"> ▮ Klage einer Beamtin/eines Beamten auf Schadensersatz/Entschädigung nach § 15 I, II AGG ▮ Klage einer Bewerberin/eines Bewerbers auf eine Beamtenstelle auf Schadensersatz/Entschädigung nach § 15 I, II AGG 	<p>Verwaltungsgericht § 126 I Beamtenrechtsrahmengesetz (BRRG), § 54 I Beamtenstatusgesetz (BeamStG)</p> <p>Anmerkung: Dies gilt auch bei Bewerbungen auf eine Stelle als Beamtin/Beamter auf Widerruf Vgl. Beschluss des Landesarbeitsgerichts LArbG Hamm, 14.11.2012, 2 Ta 398/12</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▮ 2-Monatsfrist zur schriftlichen Geltendmachung von Ansprüchen auf Schadensersatz/Entschädigung gegenüber Dienstherrn nach § 15 IV AGG bleibt bestehen. ▮ Lehnt der Dienstherr die Zahlung von Ansprüchen auf Schadensersatz/Entschädigung per Bescheid ab, muss er die Ablehnung nach § 58 VwGO mit einer Rechtsbehelfsbelehrung versehen, aus der sich ergibt, welches Rechtsmittel innerhalb welcher Frist einzulegen ist. <p>Anmerkung: In manchen Bundesländern müssen Landesbeamtinnen/Landesbeamte gegen die Ablehnung von Ansprüchen auf Schadensersatz/Entschädigung innerhalb einer Frist von einem Monat gemäß § 70 I Verwaltungsgerichtsordnung (VwGO) Widerspruch einlegen. In anderen Bundesländern muss sofort innerhalb von einem Monat gemäß § 74 VwGO Klage erhoben werden. Bundesbeamtinnen und Bundesbeamte müssen zunächst Widerspruch erheben, bevor sie Klage erheben können (vgl. § 54 II BeamStG, § 126 II Bundesbeamtengesetz BBG). Insgesamt ist die Rechtslage sehr unübersichtlich, sodass man sich im Zweifel anwaltlich oder bei Gewerkschaftszugehörigkeit gewerkschaftlich beraten lassen sollte.</p> <p>Zu Fristen und Rechtsmitteln vgl. auch Verwaltungsgericht VG Wiesbaden – 8. Kammer, 01.04.2008, Aktenzeichen: 8 E 735/07</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▮ Klage auf Schadensersatz/Entschädigung gemäß § 21 II AGG bei Benachteiligungen bei der Begründung, Durchführung und Beendigung von zivilrechtlichen Verträgen im Sinne von § 19 I, II AGG ▮ Klage auf Unterlassung/Beseitigung der Benachteiligung gemäß § 21 I AGG bei Benachteiligungen bei der Begründung, Durchführung und Beendigung von zivilrechtlichen Verträgen im Sinne von § 19 I, II AGG 	<p>Zivilgericht Amtsgericht nach § 23 Nr. 1 Gerichtsverfassungsgesetz (GVG) bei einem Streitwert bis zu 5.000 Euro Landgericht § 71 I GVG bei einem Streitwert über 5.000 Euro</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▮ Ansprüche nach § 21 I, II AGG müssen innerhalb einer Frist von 2 Monaten gegenüber dem Vertragspartner/Unternehmen geltend gemacht werden (vgl. § 21 V AGG). ▮ Keine Klagefrist. Ansprüche, die rechtzeitig innerhalb der Frist des § 21 V geltend gemacht wurden, können bis zur Grenze der Verjährung eingeklagt werden. ▮ Obligatorisches außergerichtliches Güteverfahren vor Klageerhebung in einzelnen Bundesländern: <p>Nordrhein-Westfalen, Schleswig-Holstein, Bayern, Niedersachsen</p> <p>Anmerkung: Nach § 15 a I Nr. 4 EGZPO haben die Bundesländer die Möglichkeit, für Streitigkeiten bei Benachteiligungen im Zivilkehr gemäß § 19 ff. AGG eine Klage nur zuzulassen, wenn zuvor ein außergerichtlicher Einigungsversuch erfolgt ist. Zuständig sind die von der jeweiligen Landesjustizverwaltung benannten Gütestellen. Bisher haben die oben genannten Bundesländer hiervon Gebrauch gemacht.</p>

Weitere Projekte und Initiativen

Projektförderung für Migrantenorganisationen – das Projekt Promico

Viele Migrantinnen und Migranten haben sich in Organisationen zusammengefunden, um ihre Interessen zu vertreten und Ideen gegen Benachteiligungen zu entwickeln. Oft hapert es dabei schlicht am Geld: Ohne Projektförderung mit öffentlichen oder privaten Mitteln gelangen gute Projekte nicht an die Öffentlichkeit. Hier setzt die gemeinnützige IQ Consult mit ihrem bundesweiten Projekt „Promico“ an. Migrantenorganisationen werden qualifiziert und informiert, um Förderprojekte zu beantragen und umsetzen zu können.

In Seminaren und Beratungen werden Grundlagen für erfolgreiche Förderprojekte vermittelt. Eine erste Idee wird zur Vorhabenbeschreibung weiterentwickelt, die möglichst konkret auf Inhalte und Ziele eingeht und die Grundlage für den Finanzplan bildet. Außerdem wird die Budgetverwaltung, Belegführung und Abrechnung behandelt.

Das Projekt Promico wird gefördert vom Bundesministerium des Innern aufgrund eines Beschlusses des Deutschen Bundestages. Projekt und Förderung enden 2013, die Angebote werden jedoch fortgeführt.

Hier¹⁵ erfahren Sie mehr dazu.

Studien und Veröffentlichungen

1. Studie des Sachverständigenrats deutscher Stiftungen (SVR) zu Segregation an deutschen Schulen

Der Sachverständigenrat deutscher Stiftungen (SVR) hat das Thema von Migrationshintergrund und Schule aufgegriffen und hier besonders die selten thematisierte Segregation untersucht. Segregation bedeutet in diesem Zusammenhang, dass Schülerinnen und Schüler mit und ohne Migrationshintergrund jeweils mehrheitlich in getrennten Klassen lernen. Dies beeinträchtigt der Studie zufolge im starken Maße die Bildungschancen der Kinder. Der Anteil der Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund an einer Schule allein hat aber keinen negativen Effekt auf die Leistung der einzelnen Schülerinnen und Schüler, sondern vor allem der „soziale“ Hintergrund der gesamten Schülerschaft einer Schule und das durchschnittliche Leistungsniveau der Mitschülerinnen und Mitschüler beeinflussen den Schulerfolg.

Vor allem in Großstädten und in Hauptschulen sowie Gymnasien sind Schülerinnen und Schüler der Studie nach besonders segregiert. In Hauptschulen ist die Anzahl der Klassen, in denen hauptsächlich Kinder mit Migrationshintergrund lernen, besonders hoch. In den Gymnasien sind es wiederum Kinder ohne Migrationshintergrund, die unter sich sind. Vor allem räumliche Trennung und die Undurchlässigkeit des Schulsystems werden für Segregation verantwortlich gemacht. Da eine „Desegregation“ aus Sicht der Studie schwierig ist, gibt es Handlungsempfehlungen, wie die negativen Folgen der Segregation verringert werden sollen. Diese Empfehlungen zielen vor allem auf eine interkulturelle Öffnung der Schulen und eine bessere Qualifizierung des Personals.

Weitere Informationen finden Sie [hier](#)¹⁶.

2. Handbook on European non-discrimination law

Bei der europäischen Grundrechteagentur können kostenfrei Exemplare des Handbuchs zum europäischen Antidiskriminierungsrecht in deutscher Sprache bestellt werden.

Bei Interesse erfahren Sie [hier](#)¹⁷ mehr.

3. Antidiskriminierungsberatung in Deutschland – Bestandsaufnahme und Strukturbedingungen

Im Rahmen ihrer Masterarbeit untersucht Heike Fritzsche, Geschäftsführerin des Antidiskriminierungsbüros Sachsen, die organisatorischen, personellen und finanziellen Rahmenbedingungen von 41 Antidiskriminierungsberatungsstellen in Deutschland. Die Arbeit kommt zu dem Ergebnis, dass Antidiskriminierungsstellen von ihren Organisationsstrukturen her äußerst heterogen sind. Auch der Stellenwert der Beratung unterscheidet sich stark, so nimmt die Beratungsarbeit unter den untersuchten Stellen zwischen 5 und 75 Prozent im Verhältnis zu anderen Aufgaben der Antidiskriminierungsarbeit ein. Antidiskriminierungsarbeit wird zudem weitestgehend unter prekären Bedingungen geleistet und ist noch sehr von dem politischen Willen der jeweiligen (Landes-)Regierung abhängig.

Die Masterarbeit können Sie [hier](#)¹⁸ abrufen.

4. Rat-Geber des Bundesarbeitsministeriums für Menschen mit Behinderung in Leichter Sprache

Informationen zum Thema Behinderung stellt das Bundesministerium für Arbeit und Soziales jährlich über seinen Rat-Geber zur Verfügung. Um die Praxishinweise

und Ratschläge einem möglichst breiten Publikum zugänglich zu machen, hat das Ministerium den Rat-Geber in Leichter Sprache herausgegeben.

Hier¹⁹ gelangen Sie zur Publikation.

Termine/Veranstaltungsausblick

1. Gipfel gegen Rassismus der Türkischen Gemeinde (TGD) am 30. August in Berlin

Die TGD veranstaltet am 30. August den dritten Gipfel gegen Rassismus. Hintergrund des nunmehr dritten Gipfels ist, dass bereits viele gute Ansätze in der Arbeit gegen Rassismus und Diskriminierung vorhanden sind. Nun soll ausgelotet werden, wie sich darauf aufbauen lässt. Eingeladen sind Politikerinnen und Politiker sowie Expertinnen und Experten aus der Rassismus- und Antidiskriminierungsarbeit. Gemeinsam soll es darum gehen, Handlungsoptionen für Bund, Land und Kommunen sowie die Zivilgesellschaft zu diskutieren.

Der Gipfel findet am 30. August im Haus der Kulturen der Welt, John-Foster-Dulles-Allee 10, 10557 Berlin, statt. Anmeldung beim TGD [hier](#)²⁰, Tel. 030 – 23 63 51 00, info@tgd.de.

2. „Rassismus und Sexismus ab_bloggen!“; 02. September von 16 bis 20 Uhr in der Friedrich-Ebert-Stiftung Berlin

2013 ging ein Aufschrei durch Deutschland, der eine bundesweite Sexismus-Debatte lostrat. Mit der Twitter-Aktion machten Hunderte von Frauen sichtbar, wie alltäglich Sexismus und sexuelle Übergriffe sind. Etwa zeitgleich dominierte die Frage den öffentlichen Diskurs, wie mit rassistischen Begriffen in Kinderbüchern umzugehen sei. Beide Debatten sind nicht neu, wurden aber selten derart in den Massenmedien und den Weblogs – der sogenannten Blogosphäre – verhandelt. Auffallend ist der unterschiedliche Verlauf der Berichterstattung: Während die Blogosphäre etwa den Änderungsvorschlägen für Kinderbücher überwiegend zustimmte, sprachen die öffentlichen Medien von Zensur bis hin zu einem Angriff auf die literarische Freiheit. Auch die Sexismus-Debatte sorgte für geteilte Meinungen, vor allem in der Blogosphäre selbst. Doch wie können Rassismus und Sexismus durch Medien sichtbar gemacht werden? Wie und durch wen geschieht dies? Welches Potenzial bergen die Massenmedien und wie unterscheidet sich davon die Blogosphäre? Wer kann durch welche Medien wie erreicht werden? Verlaufen die

Debatten parallel oder konzentrieren sie sich auf einen Kanal? Diese Fragen sollen gemeinsam diskutiert werden. Weitere Informationen erhalten Sie [hier](#)²¹.

3. Dritte Tagung „Blickwinkel. Antisemitismus in der Migrationsgesellschaft“ am 09./10. September in Nürnberg

Die Stiftung Erinnerung, Verantwortung und Zukunft befasst sich auf der Tagung in Nürnberg mit Antisemitismus in Bezug auf den Nahost-Konflikt.

Die Tagung richtet sich an Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus Wissenschaft und Pädagogik. Hintergrund für die aktuelle Tagung ist, dass in Deutschland kaum ein politischer Konflikt so häufig und so emotional diskutiert wird, wie der Nahost-Konflikt. Ziel sollen Anstöße für einen qualifizierten Umgang mit pädagogischen Fragen und mit Kommunikation in Bezug auf dieses Thema sein. Näheres zum Programm und zur Anmeldung erfahren Sie [hier](#)²². Der Anmeldeschluss ist der 12. August.

4. Vorbereitungstagung für die Internationalen Wochen gegen Rassismus 2014 am 26. September in Frankfurt am Main

Unter dem Motto „Anerkennen statt Ausgrenzen!“ finden 2014 die Internationalen Wochen gegen Rassismus statt. Eine Tagung in Frankfurt/Main am 26. September soll der thematischen Vorbereitung dienen.

Nach Impulsreferaten am Vormittag soll es am Nachmittag sogenannte Cafégespräche geben, offene Diskussionsrunden an verschiedenen Thementischen. Die Leiterin der ADS, Christine Lüders, hält ein Grußwort und diskutiert mit Interessierten am Nachmittag Strategien gegen Rassismus und Diskriminierung.

Anmeldung beim Interkulturellen Rat in Deutschland e.V. [hier](#)²³, Goebelstr. 21, 64293 Darmstadt, Tel. 06151-339971, E-Mail: iwgr@interkultureller-rat.de.

5. Gleichstellungstagung zu Gender und Sorgearbeit am 26./27. September in Berlin

Bisher sind es überwiegend Frauen, die Kinder betreuen, Kranke versorgen und Gebrechliche pflegen. Welche Bedeutung hat das für die soziale Ungleichheit zwischen Frauen und Männern? Damit befasst sich am 26. und 27. September in Berlin eine Tagung des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) und der Hans-Böckler-Stiftung.

Diskutiert werden soll unter anderem, was unserer Gesellschaft die Fürsorge wert ist – vor dem Hintergrund niedrig bezahlter, vorwiegend von Frauen ausgeübter Pflegeberufe. Daneben soll es einen Vergleich mit anderen europäischen Ländern geben sowie einen Blick auf mögliche gesellschaftliche Veränderungen in den vergangenen Jahren. Ziel soll eine geschlechtergerechte Gestaltung der Arbeit sein, die zugleich Fürsorge ermöglicht.

.....
Anmeldungen bis zum 12. September bei der Hans-Böckler-Stiftung, Personal/Verwaltung/Justizariat, Katharina Jakoby, Hans-Böckler-Straße 39, 40476 Düsseldorf.
Tel.: +49 (0)211 7778-124. E-Mail: Katharina-Jakoby@boeckler.de
.....

Linkliste

- ¹ http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Gemeinsamer_Bericht_2013.pdf?__blob=publicationFile
- ² http://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/Projekte_ADS/abgeschlossene_Forschung/abgeschlossene_forschung_node.html
- ³ http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/newsletter_pdf/nl_04_2013_Einladung_Buchvorstellung_Clara_Morgen.html
- ⁴ <http://www.fussball-fuer-vielfalt.de/>
- ⁵ http://www.dfb.de/uploads/media/Informationsbroschuere_Fussball_und_Homosexualitaet_01.pdf
- ⁶ http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Bilder/DE/Projekte/20130711_Absichtserklaerung_BaWue.html?nn=1532912
- ⁷ <http://www.selbstbestimmt-dabei-immer.de>
- ⁸ https://www.facebook.com/?ref=tn_tnmn#!/kalenderprojekt
- ⁹ http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/chronische_Krankheiten_Expertise.html?nn=1532912
- ¹⁰ http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Zugang_zum_Arbeitsmarkt_Expertise.html?nn=1532912
- ¹¹ http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertise_barrierefreie_Dienstleistungen.html?nn=1532912
- ¹² http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Dokumentation_Fachtag_13_06.html?nn=3745104
- ¹³ http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/rechtsprechungsuebersicht_zum_antidiskriminierungsrecht.pdf?__blob=publicationFile
- ¹⁴ http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Aktuelles/DE/2013/Dokumentation_Schulworkshops.html
- ¹⁵ http://www.iq-consult.de/cms/index_cGlkPTU1MQ_.html
- ¹⁶ http://www.svr-migration.de/content/wp-content/uploads/2013/07/SVR-FB_Studie-Bildungssegregation_Web.pdf
- ¹⁷ <http://fra.europa.eu/en/publication/2011/handbook-european-non-discrimination-law>
- ¹⁸ <http://www.adb-sachsen.de/aktuell/items/antidiskriminierungsberatung-in-deutschland.html>
- ¹⁹ <http://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/a749-ratgeber-behinderung-barrierefrei.html>
- ²⁰ <http://www.tgd.de>
- ²¹ http://fes.de/gender/common/img/FES_Abblotgen_WEBVERSION.pdf
- ²² <http://www.stiftung-evz.de/blickwinkel>
- ²³ <http://www.internationale-wochen-gegen-rassismus.de>

Impressum

Der Newsletter wird herausgegeben von der
Antidiskriminierungsstelle des Bundes
 Pressestelle
 11018 Berlin

Tel. Beratung: 03018 555-1865
 (Mo. bis Fr. 9–12 Uhr und 13–15 Uhr)
 Fax: 03018 555-41865
 E-Mail: beratung@ads.bund.de
 Besuchszeiten nach Vereinbarung

Tel. Zentrale: 03018 555-1855
 E-Mail: poststelle@ads.bund.de

Bildnachweis:

- S. 3 – Foto 1: Sabine Hauf/Bundesstiftung
Magnus Hirschfeld
- Foto 2: ADS
- S. 4 – Foto 1: ADS
- Foto 2: Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben
- S. 7 – Privat

Um sich für diesen Newsletter anzumelden oder Ihr Abonnement zu beenden, nutzen Sie bitte das [Formular](#).