



Antidiskriminierungsstelle
des Bundes



Jahresbericht 2018

Gleiche Rechte, gleiche Chancen

**Jahresbericht der
Antidiskriminierungsstelle
des Bundes**



Inhaltsverzeichnis

- 7 Vorwort
- 8 Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes

11 Ereignisse

- 12 Positionen und Veranstaltungen
- 15 Kampagne #DarüberReden
- 16 In Netz und Medien

19 Entwicklungen

- 20 Alltagsrassismus und #MeTwo
 - 24 Interview: Cemre Öztürk
- 26 Dritte Option
 - 28 Interview: Vanja N.
- 30 Zugang zum Arbeitsmarkt
 - 34 Interview: Vera Egenberger

36 Erfahrungen

- 39 Beratungsanfragen – Zahlen und Fakten
- 43 Schwerpunkte aus der Beratung
 - 43 Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz
 - 47 Identitätsnachweis bei Online-Geschäften
- 49 Erhebung von Diskriminierungserfahrungen
- 52 Veröffentlichungen und Studien



Sehr geehrte Interessierte,

2018 war ein besonderes Jahr für die Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Nach acht Jahren an der Spitze unserer Einrichtung trat Christine Lüders in den wohlverdienten Ruhestand. Mit #DarüberReden konnten wir unsere bislang größte öffentlichkeitswirksame Kampagne gegen Diskriminierung realisieren. Und die Debatten über sexuelle Belästigung, über die „Dritte Option“ und über Alltagsrassismus haben in Sachen Gleichbehandlung wichtige Impulse gesetzt.

All diese Themen finden Sie in unserem Jahresbericht wieder, den die Antidiskriminierungsstelle des Bundes erstmalig herausgibt. Er stellt aus unserer Sicht eine wichtige Ergänzung zu dem umfassenden Bericht an den Bundestag dar, den wir den Abgeordneten in jeder Legislaturperiode gemeinsam mit den Beauftragten für Menschen mit Behinderungen und für Migration, Integration und Flüchtlinge sowie anderen zuständigen Beauftragten vorlegen. Der Jahresbericht soll Ihnen zukünftig in knapper Form eine Übersicht über die Tätigkeit der Antidiskriminierungsstelle, über aktuelle Entwicklungen und über die Zahlen unserer Beratung liefern.

Randvoll mit Daten und Informationen ist er nach meiner Überzeugung eine gewinnbringende Lektüre für alle, denen der Einsatz gegen Diskriminierung am Herzen liegt. Gleichbehandlung und Diskriminierungsfreiheit, das führt uns das Jubiläumsjahr des Grundgesetzes noch einmal vor Augen, sind eben nicht nur berechtigte Anliegen von Minderheiten, sondern entscheidende Grundlagen eines fairen und gerechten Zusammenlebens, die es immer wieder zu verteidigen gilt.

Mit freundlichen Grüßen

Bernhard Franke

Bernhard Franke

Kommissarischer Leiter der Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes ist durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) als nationale Gleichbehandlungsstelle der Bundesrepublik Deutschland bestimmt.

Ihre Aufgabe ist der Schutz vor Benachteiligungen aufgrund des Alters, einer Behinderung, der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung und der sexuellen Identität. Das AGG schützt vor allem im Berufsleben und bei Geschäften des täglichen Lebens, wie zum Beispiel beim Einkaufen oder bei der Wohnungssuche.

Die Antidiskriminierungsstelle berät von Diskriminierung betroffene Menschen, betreibt Öffentlichkeitsarbeit, erforscht Diskriminierung und gibt Empfehlungen zu deren Vermeidung. Sie ist fachlich unabhängig und beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend angesiedelt.

Kommissarischer Leiter der Antidiskriminierungsstelle des Bundes ist seit Mai 2018 Bernhard Franke.

Beratung

Menschen mit Diskriminierungserfahrung erhalten eine kostenlose rechtliche Erstberatung durch die Antidiskriminierungsstelle. Die Stelle kann auch gütliche Einigungen erzielen oder an andere Beratungsstellen weitervermitteln.

Forschung

Die Antidiskriminierungsstelle vergibt Forschungsaufträge und fördert wissenschaftliche Arbeiten zu Diskriminierung. Sie wertet laufend statistische Daten aus und analysiert relevante Rechtsfragen.

Öffentlichkeitsarbeit

Mit Kampagnen, Veranstaltungen und Veröffentlichungen stärkt die Antidiskriminierungsstelle das öffentliche Bewusstsein für Ungleichbehandlungen, klärt Betroffene über ihre Rechte auf und informiert über das Diskriminierungsverbot.

Ereignis



**Welche Themen prägten das Jahr
der Antidiskriminierungsstelle des Bundes?
Wo hat sie sich eingemischt?**

nisse



Positionen und Veranstaltungen

Das Jahr im Überblick



Kultur will Wandel!

... unter dieser Überschrift brachte die Antidiskriminierungsstelle die #MeToo-Debatte auf die Berlinale 2018. Bei einer Podiumsdiskussion ging es um den Schutz vor sexueller Belästigung in Film und Fernsehen. Die branchenweite Vertrauensstelle „Themis“, deren Konzeption die Antidiskriminierungsstelle beratend begleitet hat, wurde im Oktober 2018 eröffnet.

” Christine Lüders hat mit großem Engagement und viel Herzblut Antidiskriminierung und Gleichstellung in unserem Land vorangebracht.

Bundesfamilienministerin Dr. Franziska Giffey verabschiedete im April 2018 die langjährige Leiterin der Antidiskriminierungsstelle in den Ruhestand.



Mehr Barrierefreiheit

Ein einklagbarer Anspruch auf angemessene Vorkehrungen, die Menschen mit Behinderungen volle Teilhabe am Arbeitsplatz oder auch in der Freizeitgestaltung ermöglichen, muss im AGG verankert werden. Das folgt zwingend aus der UN-Behindertenrechtskonvention, wie Prof. Dr. Dr. h. c. Eberhard Eichenhofer in einem Rechtsgutachten für die Antidiskriminierungsstelle herausgearbeitet hat, das im November 2018 vorgestellt wurde.



” Antidiskriminierung ist eines der grundlegenden Prinzipien der Europäischen Union.

Wir befinden uns aus meiner Sicht in einer ganz entscheidenden Zeit, was die Antidiskriminierungspolitik angeht: Es gilt, dieses grundlegende Prinzip hochzuhalten und sich dafür einzusetzen – auf allen Ebenen: Bund, Ländern und Kommunen.

Bernhard Franke beim Festakt zum 20-jährigen Bestehen der Antidiskriminierungsstelle Hannover





Instagram

» Mein Freund und Ich haben Angst in einigen Teilen der Stadt oder an Bahnhöfen Hand in Hand zu laufen. Wir haben echt Angst abgestochen zu werden. Aber auch wenn wir gewisse Gruppen von Menschen sehen, lassen wir sofort los. Das ist einfach nicht fair. «



Facebook

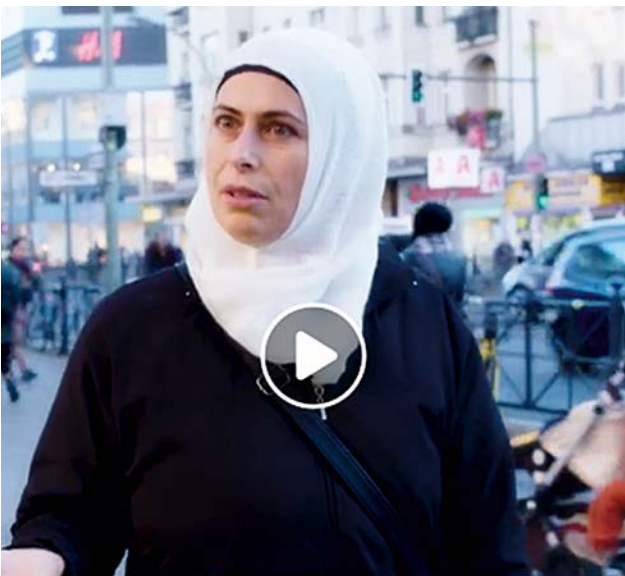
„Angefeindet, weil Du eine Kippa trägst? Vielleicht sogar verprügelt? Schon zu oft passiert. Deswegen einfach weglassen? Das kann nicht die Antwort auf Antisemitismus sein! Wie reagierst Du in solchen Fällen? Und was würdest Du Dir von denen wünschen, die dabei zuschauen?“



#DARÜBER



Facebook



WARUM STREITEN WIR UNS?



Instagram

» 2013 hatte ich einen Bandscheibenvorfall und musste ins Krankenhaus, die Sanitäter fragten mich dann als ich wieder nach Hause durfte: ‚Haben Sie einen festen Wohnsitz?‘ Da dachte ich mir echt so ... WTF?! (Ich habe viele Wurzeln aber ja ich bin Sinteza) «



#DARÜBERREDEN



LIVESTREAM MIT
SOOKEE QUING & TUĞBA TEKKAL

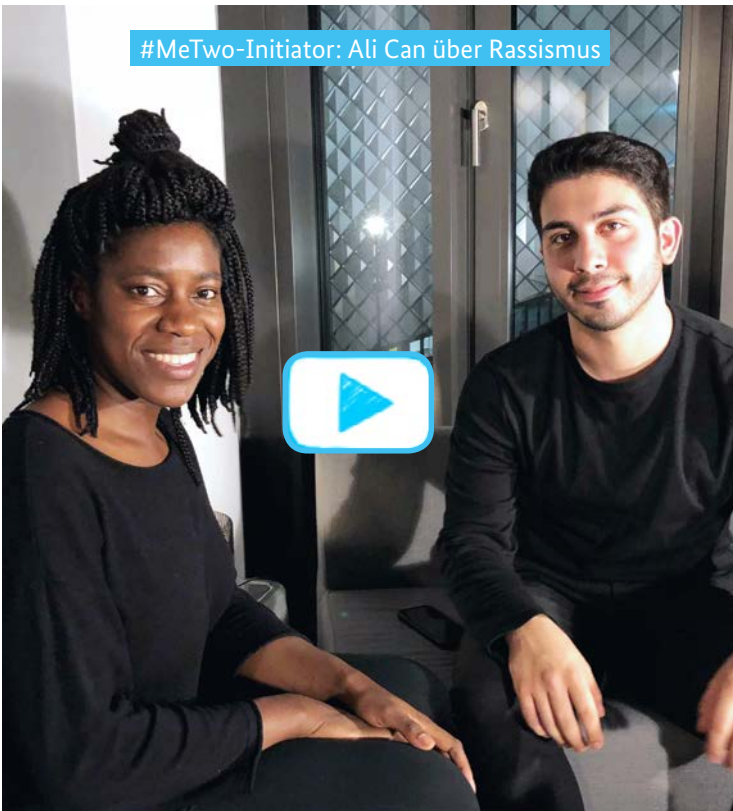


Kampagne #DarüberReden

Das Hashtag #DarüberReden hat 2018 Tausende junge Menschen dazu bewegt, in den sozialen Medien über Diskriminierung zu sprechen. Ziel der bisher größten deutschlandweiten Kampagne der Antidiskriminierungsstelle des Bundes war es, alltägliche Diskriminierung sichtbar zu machen und mit jungen Leuten zu diskutieren, wie man Benachteiligungen bekämpfen kann. „Nur wenn wir es schaffen, Benachteiligungen sichtbar zu machen und ernst zu nehmen, können wir aktiv Veränderungen anstoßen“, sagte der kommissarische Leiter der Antidiskriminierungsstelle Bernhard Franke zum Kampagnenstart.

Von Oktober bis Dezember 2018 war das Redaktionsteam auf Instagram, Facebook und Twitter aktiv. Mit Posts, Stories, Videoclips sowie Live-Events mit Prominenten und einer Mitmach-Aktion für gehörlose Menschen hat es Diskussionen angestoßen und sich rund um die Uhr mit der Community ausgetauscht. Auf der Website darueberreden.de fanden Interessierte weitergehende Informationen darüber, wie sie gegen Diskriminierung vorgehen können. Auf Kampagne und Website wurde mit Werbung in öffentlichen Verkehrsmitteln und online hingewiesen.

#MeTwo-Initiator: Ali Can über Rassismus



In Netz und Medien

www.migazin.de

Einer repräsentativen Befragung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes zufolge, macht fast jeder Vierte (23,7 %) in Deutschland im Bildungsbereich Diskriminierungserfahrungen.

www.tagesspiegel.de

Antidiskriminierungsstelle prangert Alltagsrassismus an

queer.de @queer_de

Folgen

Studie der Antidiskriminierungsstelle: Arbeitgeber stellen in Vorstellungsgesprächen weiterhin unzulässige Fragen. Auch zur sexuellen Orientierung sollten ein Prozent der Befragten Auskunft geben

Noch immer werden Job-Bewerber nach ihrer sexuellen Ori... Laut einer neuen Befragung werden in Vorstellungsgesprächen weiterhin unzulässige Fragen gestellt. Die Antidiskriminierungsstelle muss zugleich einräumen, dass Kir...
queer.de

01:46 - 5. Dez. 2018

A. Widmann-Mauz @AWidmannMauz

Folgen

Diskriminierung und Alltagsrassismus systematisch entgegnet! Besuch bei der @ADS_Bund und Austausch mit dem kommissarischen Leiter Bernhard Franke. #metwo #DarüberReden Bild: ADS

04:24 - 19. Okt. 2018

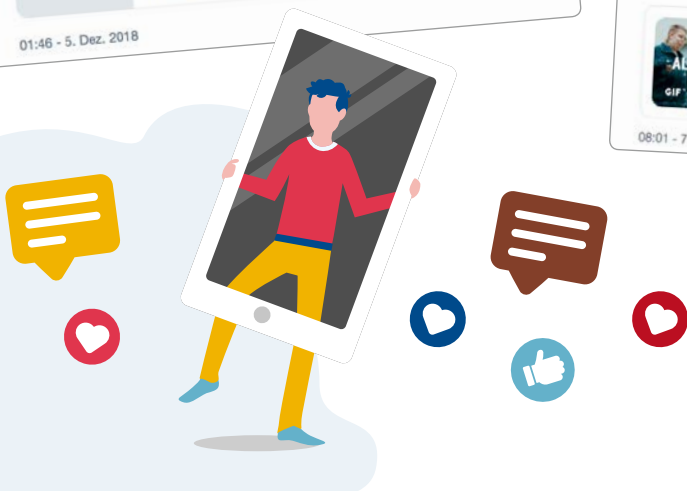
Paralympics Zeitung @ParaZeitung

Folgen

Tolles Video! Unbedingt ansehen.

Antidiskriminierung @ADS_Bund
Im Beruf? In Bus und Bahn? Wo wirst du behindert? Wo stößt du auf Barrieren? Lass uns #darüberreden.
facebook.com/antidiskrimi...

08:01 - 7. Aug. 2018





www.tagesspiegel.de

Antidiskriminierungsstelle drängt in #MeToo-Debatte auf Beschwerdestelle für Schauspielerinnen

www.queerpride.de

Antidiskriminierungsstelle kritisiert Gesetzentwurf zur „Dritten Option“ und will Stärkung der Rechte intersexueller Menschen

ITAS TechAssessment
@ITAS_KIT

Folgen

#Diskriminierung durch #Algorithmen: Im Auftrag der @ADS_Bund untersuchen wir, wie automatisierte Entscheidungen Persönlichkeitsrechte gefährden können. itas.kit.edu/2018_013.php

00:41 - 11. Apr. 2018

Kanada Deutschland
@KanadaBotschaft

Folgen

Zu Ehren von #CSD2018 hat heute stolz die Regenbogenfahne gehisst. Kanadas Sonderberater für #LGBTQ2-Fragen @R_Boissonnault hat @CanEmbGermany diskutierte heute mit Politikern und Aktivisten über #Diversity. Danke an @ADS_Bund für die Zusammenarbeit! #inklusion

09:24 - 27. Juli 2018

ZDF heute journal
@heutejournal

Folgen

Christine Lüders, Leiterin der @ADS_Bund sagt: „Wir müssen es schaffen, Beschwerdestellen zu haben“. Chefs seien gesetzlich gezwungen, sich schützend vor Opfer zu stellen. Viele Frauen wüssten nicht, welche Rechte sie haben.

Berlin

4:06 | 6.233 Aufrufe

„Fall Wedel“ als „Weckruf“
Weitere Informationen bei <http://www.heute.de>

13:00 - 25. Jan. 2018



Entwicklu



ngen

**Was waren 2018 die Meilensteine im
Bereich des Diskriminierungsschutzes?
Welche Menschen haben etwas bewegt?
Was muss politisch noch getan werden?**

Alltagsrassismus und #MeTwo


Am Anfang standen drei Tweets. Die Kurznachrichten, mit denen Mesut Özil im Juli 2018 seinen Rücktritt aus der deutschen Fußballnationalmannschaft begründete, lösten eine breite und intensiv geführte Debatte über Alltagsrassismus und Diskriminierung aus. „Ich bin Deutscher, wenn wir gewinnen, und ein Immigrant, wenn wir verlieren“, hatte Özil geschrieben.

Und unabhängig davon, wie sie die umstrittenen Fotos des Fußballers mit dem türkischen Präsidenten bewerteten: Viele Menschen hatten den Eindruck, dass die Diskussion anders verlaufen wäre, wenn es sich um einen Nationalspieler ohne Migrationshintergrund gehandelt hätte. Gerade Menschen, die selbst einen sichtbaren Migrationshintergrund haben, teilten die Wahrnehmung, dass in der deutschen Gesellschaft mit zweierlei Maß gemessen werde.


Der Aktivist Ali Can gab diesem Gefühl mit dem Hashtag #MeTwo ein Ventil. Binnen weniger Stunden schilderten in den sozialen Medien Tausende Nutzer_innen eigene Ausgrenzungs- und Diskriminierungserfahrungen, wie die von Miriam Davoudvandi oder die des YouTubers Oğuz Yılmaz.

Das virale Hashtag wurde rasch zum Thema in den Medien und für die Politik. Jenseits von Islam- und Integrationsdebatten kamen nun auch Diskriminierung und Alltagsrassismus auf die öffentliche Agenda:

Miriam Davoudvandi @labiledeutsche

 4. klasse, es geht um weiterführende schulen. ich bin klassenbeste. lehrerin empfiehlt hauptschule, damit ich „unter gleichgesinnten“ bin. eltern können kaum deutsch und vertrauen lehrerin. bekannte greift zum glück ein.
5. klasse: ich bin klassenbeste auf dem gymnasium#metwo

Oğuz Yılmaz (@oguz)

 Wenn du über Immoscout freie Wohnungen kontaktierst & einfach keine Antwort bekommst, aber die deutsche Freundin bei gleichen Angeboten sofort Antworten erhält. Nach Ehe & Namensänderung hat sie auch keine Antwort mehr bekommen. Wohnung nur dank gezahlter Maklerprovision. #metwo

In der Beratung der Antidiskriminierungsstelle nimmt rassistische Diskriminierung ohnehin einen hohen Stellenwert ein. Mit 31 Prozent hatten im Jahr 2018 erneut Diskriminierungen aufgrund des Merkmals „ethnische

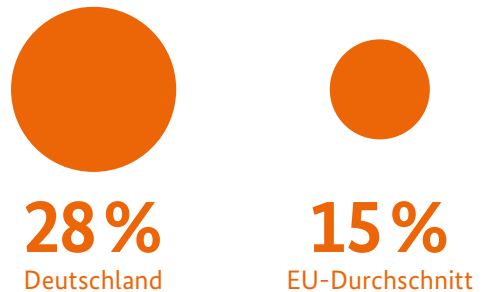
Herkunft“ den größten Anteil an allen Beratungsanfragen. Zumeist ging es hierbei um Benachteiligungen im Beruf oder auf dem Arbeitsmarkt, aber auch über Vorfälle in Alltagssituationen und im Bildungsbereich wurde häufig berichtet.

Das Beratungsaufkommen allein kann allerdings kein repräsentatives Bild der Lage zeichnen. Um dem Mangel an belastbaren Daten zu begegnen, setzt sich die Antidiskriminierungsstelle des Bundes seit Langem dafür ein, dass Antidiskriminierungsdaten systematischer und über längere Zeiträume vergleichbar erhoben werden (siehe auch Seite 49). Zu diesem Ziel beteiligte sie sich an der Arbeit einer Expertengruppe der Europäischen Union für Datengewinnung, die ihren Bericht im Frühjahr 2019 vorlegen wird.

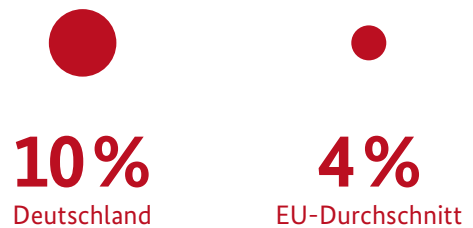
In einer Sonderauswertung der Zweiten Erhebung der Europäischen Union zu Minderheiten und Diskriminierung (EU MIDIS II) blickte die Europäische Grundrechteagentur FRA 2018 besonders auf die Situation von Menschen afrikanischer Herkunft. 33 Prozent derjenigen, die sich in Deutschland an der Erhebung beteiligt haben, geben an, innerhalb des Vorjahres Diskriminierung erfahren zu haben – häufiger als im europäischen Durchschnitt. Das geschah vor allem bei öffentlichen und privaten Dienstleistungen, im Bildungsbereich und während der Arbeit.

Häufigkeit von Diskriminierungserfahrungen von Menschen afrikanischer Herkunft:

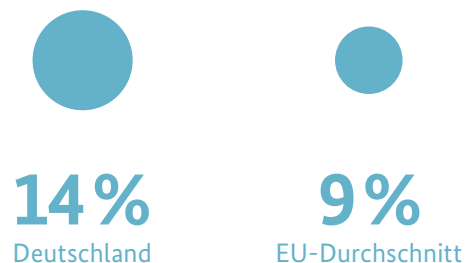
Beim Zugang zu öffentlichen und privaten Dienstleistungen



Im Bildungsbereich



Bei der Arbeit



Quelle: EU MIDIS II

Die Antidiskriminierungsstelle diskutierte die „EU MIDIS II“-Zahlen im März 2018 mit Vertreter_innen von migrantischen Organisationen, mit Antidiskriminierungsverbänden und dem Bundesinnenministerium. Auch hier wurde deutlich, dass rassistische Diskriminierung in Deutschland für viele Menschen Alltag ist und dass Beratungsstrukturen gestärkt werden müssen. In der UN-Dekade der Menschen afrikanischer Herkunft, deren

aber auch dafür, berechtigte Wut zu kanalisieren und an Beispielen für gelingendes Zusammenleben zu arbeiten: „Ich glaube, wenn man eben diese Erfahrung macht, dass Vielfalt funktioniert, ist man weniger anfällig für Rassismus.“

Wie bei #MeTwo geriet auch bei #DarüberReden das Thema Diskriminierung im Bildungsbereich immer wieder in den Mittelpunkt. Das Allge-

”

Ich glaube, wenn man eben diese Erfahrung macht, dass Vielfalt funktioniert, ist man weniger anfällig für Rassismus. Ali Can

“

deutsche Eröffnungsveranstaltung 2016 von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes ausgerichtet wurde, wird sich die Stelle darum auch weiterhin besonders mit der rassistischen Diskriminierung Schwarzer Menschen befassen.

Alltäglicher Rassismus spielte auch eine zentrale Rolle in der bislang größten Social-Media-Kampagne, mit der sich die Antidiskriminierungsstelle zwischen Oktober und Dezember 2018 vor allem an junge Menschen wandte: #DarüberReden (siehe Seite 14).

Auch Ali Can unterstützte die Kampagne und diskutierte mit Nutzer_innen über Alltagsrassismus und über die Frage, wie es nach #MeTwo weitergehen muss. Er machte Betroffenen Mut, Sichtbarkeit einzufordern, plädierte

meine Gleichbehandlungsgesetz schützt nicht in der Schule, da dem Bund hier die Gesetzgebungskompetenz fehlt. Die Antidiskriminierungsstelle spricht sich dafür aus, dass Landesantidiskriminierungsgesetze diese Lücke schließen.

Seit 2018 liegt in Berlin als erstem Bundesland ein entsprechender Gesetzentwurf vor, der auch den Bildungsbereich erfassen soll. Wie wichtig eine solche Stärkung des Diskriminierungsschutzes an Schulen wäre, belegen aber – ebenfalls in Berlin – die Erfahrungen der Antidiskriminierungsbeauftragten in der Senatsbildungsverwaltung, Saraya Gomis. Ihre Position als Ansprechpartnerin in allen Fällen schulischer Diskriminierung hat Vorbildcharakter. Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes empfiehlt,



Preisverleihung des Wettbewerbs fair@school 2018.

Beschwerdestellen zu Diskriminierung in den Schulbehörden aller Länder einzurichten.

Als konkrete Hilfestellung für den Schulalltag wurde 2018 der Leitfaden „Diskriminierung an Schulen erkennen und vermeiden“ herausgegeben. Die Handreichung, die sich vor allem an Lehrkräfte und Schulleitungen richtet, zeigt praxisnah Wege auf, wie in Schulen Diskriminierungsrisiken abgebaut werden können.

Um vorbildhafte Projekte aus dem Bildungsbereich außerdem zu unterstützen, schrieb die Antidiskriminierungsstelle im Frühjahr 2018 gemeinsam mit dem Cornelsen Verlag und unter fachlicher Begleitung der Universität Hildesheim zum zweiten Mal den bundesweiten Wettbewerb fair@school aus. Alle Schulinitiativen und -projekte, die sich gegen Diskriminierung und für ein friedliches Miteinander engagieren, konnten sich bewerben.

Neben Schulen aus Hamm und Degendorf gehörte – auf dem ersten Platz – die Berufsfachschule Sozialassistenten Berlin mit dem Projekt „Interkulturelles Lernen“ zu den Gewinnerinnen. An ihm wirkte auch Cemre Öztürk (Seite 24) mit. Schulleiterin Antje Kullmann ist davon überzeugt, dass der wertschätzende Blick auf Vielfalt eine positive Kraft entfaltet:

„ Wir leben tagtäglich zusammen, arbeiten zusammen und setzen uns immer wieder miteinander auseinander. Da wird oft lautstark diskutiert und gestritten. Aber genau hier liegt der Gewinn. Der Wert des Andersseins bringt so viel Potenzial und Kraft mit sich, dass es wirklich eine große Freude ist, morgens in die Schule zu kommen und mit diesen Schülerinnen und Schülern, in ihrer ganzen Person, in Kontakt zu kommen. “

Auch 2019 wurde der Wettbewerb ausgeschrieben (mehr auf fair-at-school.de). Die Gewinnerprojekte werden im Juni bekannt gegeben. Vorbilder im Einsatz gegen Diskriminierung und Rassismus werden weiterhin dringend gebraucht. ●



Interview

Cemre Öztürk

Cemre Öztürk ist Schülerin an der Berufsfachschule Sozialassistenten in Berlin. 2018 hat sie mit ihren Mitschüler_innen den Wettbewerb fair@school gewonnen. An der Schule werden in interkulturellen Lernprojekten und an Projekttagen Themen wie Vorurteile, Diskriminierung und Rassismus aufgegriffen. Dadurch werden die Lernenden nicht nur für diese Themen sensibilisiert; auch das Klassenklima verbessert sich, da untereinander ein offener und intensiver Austausch über unterschiedliche Herkunft, Lebensweisen und Traditionen erfolgt. Nach ihrer Ausbildung möchte Cemre Öztürk gerne als Sozialpädagogin arbeiten und einen eigenen Kindergarten leiten.

***Wo haben Sie selbst
schon Diskriminierung erlebt?
Wie haben Sie reagiert?***

Ich bin jetzt seit sieben Jahren in Deutschland und konnte am Anfang wirklich gar kein Deutsch, kein Wort. In der Schule musste ich damals einen Vortrag halten und ich habe ein Wort falsch ausgesprochen. Die ganze Klasse hat mich ausgelacht, auch die Lehrer und Erzieher.

Danach dachte ich mir dann: „Okay, jetzt rede ich kein Deutsch mehr! Ich will wieder zurück in die Türkei“. Ich habe fast zwei Stunden lang geweint vor der Tür. Wegen diesem Auslachen bin ich dann auch wirklich ein oder zwei Wochen nicht zur Schule gegangen. Das war schrecklich. Dann hab ich mir aber gedacht: „Das geht so nicht weiter, du musst irgendwas machen, damit du denen zeigst, dass du Deutsch kannst“. Also habe ich nur noch deutsche Serien geguckt und deutsche Bücher gelesen und zu Hause habe ich auch nur Deutsch geredet. Nach einem Jahr habe ich alles verstanden.

Aber im Alltag erlebe ich auch heute noch manchmal Diskriminierung. Wenn ich zum Beispiel Türkisch rede in der U-Bahn oder bei der Arbeit, dann merken die Leute oft erst, dass ich Türkin bin. Viele gehen dann auf Abstand und sind abweisend. Das habe ich mehrmals so erlebt und meine Freunde auch. Wenn die zum Beispiel Kopftuch tragen, dann denken die Leute, die wollen bestimmt betteln.

***Was hat das Projekt
in Ihrer Schule verändert?***

Das hat viel geändert. Vor dem Projekt hatten wir in der Klasse noch Diskriminierung, zwar keine krasse, aber jetzt haben wir sowas nicht mehr. Wir hatten vorher so eine Situation in der Klasse zwischen Türken beziehungsweise Ausländern und Deutschen. Wenn irgendwas passiert ist, dann haben die immer gesagt: Die Ausländer. Und wenn die was gemacht haben, haben wir immer gesagt: Die Deutschen. Dank dem Projekt haben wir diese Vorurteile nicht mehr, weil wir verstanden haben, dass Vorurteile nicht dabei helfen, Konflikte zu lösen. Wenn es heute Probleme gibt, gehen wir direkt auf die Person zu und sagen: Das ist mein Problem. Wir sagen jetzt nicht mehr Türke oder Deutscher.

***Was raten Sie jungen
Menschen, die sich gegen Rassismus
wehren wollen, sich aber allein
gelassen fühlen?***

Ich würde anderen jungen Menschen raten, einfach nicht hinzuhören. Menschen, die andere Menschen diskriminieren, fühlen sich meistens selbst schlecht und wollen deshalb, dass es anderen noch schlechter geht als ihnen. Also einfach nicht zuhören, lächeln und weiterlaufen. ●

Dritte Option

Es war ein großer Schritt hin zur Gleichbehandlung aller Geschlechter: und doch für viele Betroffene mit Enttäuschung verbunden. Im Dezember 2018 haben Bundestag und Bundesrat das „Gesetz zur Änderung der in das Geburtenregister einzutragenden Angaben“ verabschiedet – kurz vor Ablauf der Frist, die ihnen ein Jahr zuvor das Bundesverfassungsgericht gesetzt hatte, um eine positive „Dritte Option“ für den Geschlechtseintrag zu schaffen.

Das Gesetz, Anfang 2019 in Kraft getreten, erlaubt es nun, im Personenstandsregister bei der Geburt neben „weiblich“, „männlich“ oder einem freigelassenen Eintrag auch die Kategorie „divers“ zu wählen. Um die Einträge älterer Personen zu korrigieren, ist ein ärztliches Attest notwendig, das im Ausnahmefall durch eine eidesstattliche Versicherung ersetzt werden kann.

Diese Lösung stellt letztlich nur einen Minimalkonsens dar, der das Prinzip der Selbstbestimmung nicht voll zur Geltung bringt. Der kommissarische Leiter der Antidiskriminierungsstelle, Bernhard Franke, bewertet das zwar als Verbesserung. Er bedauert aber, dass das Gesetz „nicht komplett im Sinne der Betroffenen“ ausgefallen ist.

Nach Überzeugung der Antidiskriminierungsstelle sollte der nicht-binäre Geschlechtseintrag, für den ein einfacher Antrag beim Standesamt ausreichend wäre, allen Personen offenstehen; auch Menschen, die sich weder als Mann noch als Frau identifizieren und auch nicht unter die

Kategorie, wie es das neue Gesetz formuliert, „Varianten der Geschlechtsentwicklung“ fallen.

Und doch ist dem Bundesverfassungsgericht ein großer Fortschritt zu verdanken: Deutschland gehört nun zu den wenigen Staaten weltweit, die die Existenz von mehr als zwei Geschlechtern rechtlich anerkennen. Die Entscheidung wirkt sich nicht nur auf das Personenstandsrecht aus, sondern hat Folgen für viele weitere Bereiche (siehe auch „Die Dritte Option und das AGG“ Seite 32).

Im Oktober 2017 hatte der Erste Senat des Bundesverfassungsgerichts der Beschwerde der Inter*Person Vanja N. stattgegeben und entschieden: Der Anspruch auf die Anerkennung geschlechtlicher Vielfalt ist aus dem allgemeinen Persönlichkeitsrecht und dem Diskriminierungsverbot wegen des Geschlechts im Grundgesetz abzuleiten.

Tatsächlich sind intergeschlechtliche Personen in besonderem Maße von Diskriminierung aufgrund ihres

Geschlechts betroffen. Der gesellschaftliche Druck, sich in das binäre Geschlechtermodell von Männlichkeit und Weiblichkeit einzupassen, ist unvermindert groß. Ihn spüren auch Eltern intergeschlechtlicher Kinder, denen in der Vergangenheit (und teils bis heute) zu normangleichenden Operationen geraten wurde. Dies sind schwerwiegende Eingriffe in die körperliche Integrität, unter denen viele Betroffene ihr Leben lang leiden. Es ist darum zu begrüßen, dass im Koalitionsvertrag von CDU/CSU und SPD vereinbart wurde, in dieser Legislaturperiode ein Verbot medizinisch nicht zwingender Operationen an intersexuellen Kindern umzusetzen. Um die Folgen der Eingriffe für die Geschädigten wenigstens symbolisch wiedergutzumachen, empfiehlt die Antidiskriminierungsstelle darüber hinaus, einen Hilfs- und Entschädigungsfonds einzurichten.

Zur Umsetzung der Karlsruher Entscheidung hatte die Antidiskriminierungsstelle des Bundes für einen „großen Wurf“ plädiert. Seit vielen Jahren spricht sie sich für ein modernes Gesetz zur geschlechtlichen Selbstbestimmung aus, das auch das völlig veraltete, in Teilen für verfassungswidrig erklärte Transsexuellengesetz (TSG) ersetzen könnte.

Die Bundesregierung beschränkte sich schließlich auf eine Regelung allein für intergeschlechtliche Personen. Zudem sah sie in ihrem ersten Gesetzentwurf zwingend ein ärztliches Attest vor, was Betroffene an die als

entwürdigend wahrgenommene Begutachtungspflicht im TSG erinnerte. Die Antidiskriminierungsstelle war am Gesetzgebungsverfahren durch das Bundesfamilienministerium beteiligt worden und hatte dort einen Verzicht auf diese Nachweispflicht empfohlen.

Nach breiter Kritik an der Attestpflicht, auch von juristischen und medizinischen Sachverständigen in einer Anhörung im Innenausschuss des Bundestags im November 2018, wurde in den Gesetzestext die Möglichkeit aufgenommen, die ärztliche Bescheinigung unter bestimmten Voraussetzungen durch eine eidesstattliche Versicherung zu ersetzen.

”
Ich glaube daran, dass Menschen selbst am besten wissen, welches Geschlecht sie haben.

Vanja N.

“
Die Gelegenheit, den Handlungsdruck bei der Dritten Option zu nutzen, um ein wirklich zeitgemäßes Gesetz zur geschlechtlichen Selbstbestimmung zu schaffen, wurde also zunächst verpasst. Allerdings hat die Regierungskoalition angekündigt, noch 2019 eine Reform des Transsexuellengesetzes angehen zu wollen. Die erneute Chance, einen wirklich diskriminierungsfreien und selbstbestimmten Umgang mit geschlechtlicher Vielfalt durchzusetzen, sollte ergriffen werden. ●

 Interview mit Vanja N.

Warum sind Sie vor Gericht gegangen und was hat die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts für Sie bedeutet?

Ich bin vor Gericht gegangen, weil ich eine Lösung gesucht habe für mich; für das Problem, dass mein Eintrag im Pass immer weniger dazu gepasst hat, wie Leute mich von außen wahrgenommen haben und wie ich mich selbst vom Geschlecht her identifiziere. Ich habe gemerkt, dass es gar keine Möglichkeit gibt, die für mich passt.

Für mich hat die Entscheidung des Gerichts eine Art von Anerkennung bedeutet, die es vorher in der Form nicht gab. Ein Gefühl, wirklich wahrgenommen zu werden, wie ich eigentlich bin und nicht mehr so unsichtbar zu sein.

Wie blicken Sie auf das Gesetz zur Änderung des Personenstandsrechts, das nach Ihrer erfolgreichen Klage vom Bundestag verabschiedet wurde?

Das ist natürlich etwas zwiespältiger. Ich bin sehr froh, dass jetzt etwas passiert. Und ich hoffe, dass das Gesetz nicht immer bleiben muss, was es jetzt ist. Gelingen ist natürlich, dass das Gesetz eine staatliche Form der Anerkennung der Tatsache ist, dass es eben nicht nur zwei Geschlechter gibt. Nicht gelungen ist, dass es den Eintrag als „divers“ in der Regel nur mit einer medizinischen Erklärung gibt und man dadurch die Definitionsmacht

über das Geschlecht bei der Medizin belässt. Das finde ich sehr schwierig. Das schließt Leute aus, die sich auch nicht als Mann oder Frau identifizieren. Ich glaube daran, dass Menschen selbst am besten wissen, welches Geschlecht sie haben. Und von daher ist es natürlich sehr schade, dass man sich im Gesetz jetzt doch dafür entschieden hat, das anders zu regeln.

Was muss sich, für Sie ganz persönlich, in Sachen Gleichstellung noch ändern?

Zum einen ist es immer noch wichtig, dafür zu kämpfen, dass der medizinische Umgang mit Intersexualität ein anderer wird. Im Moment ist es oft noch so, dass wenn Menschen, die intergeschlechtlich sind, Kontakt mit der Medizin haben, die Medizin automatisch – und ohne wirklich aufzuklären – in Richtung Anpassung an eine Norm von „männlich“ oder „weiblich“ geht. Da würde ich mir natürlich wünschen, dass sich das ändert. Dabei geht es zum Teil um Operationen, die schon an sehr kleinen Kindern gemacht werden, die dem natürlich gar nicht zustimmen können. Aber eben auch um Hormonbehandlungen, wobei ich mir wünschen würde, dass man mehr über verschiedene Möglichkeiten aufklärt, statt immer in eine Richtung zu denken. Das hat für mich mit körperlicher Selbstbestimmung zu tun, die es leider für Intergeschlechtliche immer noch nicht gibt. ●



Interview

Vanja N.

Seit Ende 2018 haben intersexuelle Menschen in Deutschland die Möglichkeit, beim Eintrag ins Personenstandsregister außer den Geschlechtern „männlich“ und „weiblich“ auch die Option „divers“ zu wählen. Im November 2017 hatte der Erste Senat des Bundesverfassungsgerichts der Beschwerde der Inter*Person Vanja stattgegeben und entschieden, dass auch ein positiver Eintrag jenseits des binären Geschlechtermodells möglich sein muss.

Zugang zum Arbeitsmarkt

Gleich in zwei Fällen haben Gerichte die Rechte von Arbeitnehmer_innen gegenüber religiösen Arbeitgebern gestärkt. Mit der Entscheidung im „Fall Egenberger“ im Oktober 2018 hat das Bundesarbeitsgericht klargestellt, dass für religiöse Arbeitgeber die Konfession bei der Besetzung einer Stelle nur dann eine Rolle spielen darf, wenn die Tätigkeit wesentlich die Wahrnehmung und das Selbstverständnis der jeweiligen Glaubensgemeinschaft prägt, also zum Beispiel bei einem Pfarrer oder der Geschäftsführung einer religiösen Wohlfahrtsorganisation.

Bereits im September hatte der Europäische Gerichtshof (EuGH) der Klage eines Düsseldorfer Arztes Recht gegeben. Der Mann war von einem katholischen Krankenhaus entlassen worden, weil er nach einer Scheidung ein zweites Mal geheiratet hatte. Der EuGH entschied jedoch, dass es in diesem Fall keine rechtmäßige berufliche Anforderung sei, das Eheverständnis der Kirche zu beachten. In der Folge erklärte auch das Bundesarbeitsgericht 2019 die Kündigung für unwirksam. Die Antidiskriminierungsstelle begrüßt diese Stärkung des Diskriminierungsschutzes, denn die Urteile stellen klar, dass der kirchliche Sonderstatus nicht pauschal gilt, sondern mit Blick auf die Tätigkeiten angemessen und nachvollziehbar sein muss.

Das Spannungsverhältnis zwischen zulässigen und unzulässigen Stellenanforderungen spielt beim Zugang zum Arbeitsmarkt in allen Arbeitsbereichen und Branchen eine wichtige Rolle.

Sowohl Arbeitgebern als auch Arbeitnehmer_innen ist nicht immer klar, welche Anforderungen, Formulierungen und Fragen im Einstellungsprozess gerechtfertigt sind und welche bereits eine Diskriminierung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz darstellen. Die Antidiskriminierungsstelle hat 2018 zwei Studien veröffentlicht, die dieses Spannungsverhältnis untersuchen und deutlich machen, dass der Diskriminierungsschutz immer noch kein selbstverständlicher Teil der Arbeitswelt ist.

„Sind Sie schwanger?“ oder „Ist Deutsch Ihre Muttersprache?“ sind beispielsweise Fragen, die nach dem AGG eine Benachteiligung darstellen können. Im Vorstellungsgespräch sollten Personaler_innen solche Fragen eindeutig vermeiden und Bewerber_innen dürfen sogar lügen, sollten diese Fragen gestellt werden. Nichtsdestotrotz haben sechs Prozent (Schwangerschaft) und 18 Prozent (Muttersprache) der

Arbeitnehmer_innen, die für die Studie „Was Arbeitgeber fragen (dürfen)“ befragt wurden, angegeben, dass ihnen in der Vergangenheit im Vorstellungsgespräch eine solche Frage gestellt wurde. Gleichzeitig wissen aber überhaupt nur 59 Prozent (Schwangerschaft) beziehungsweise 32 Prozent (Muttersprache), dass es sich hier um unzulässige Fragen handelt.

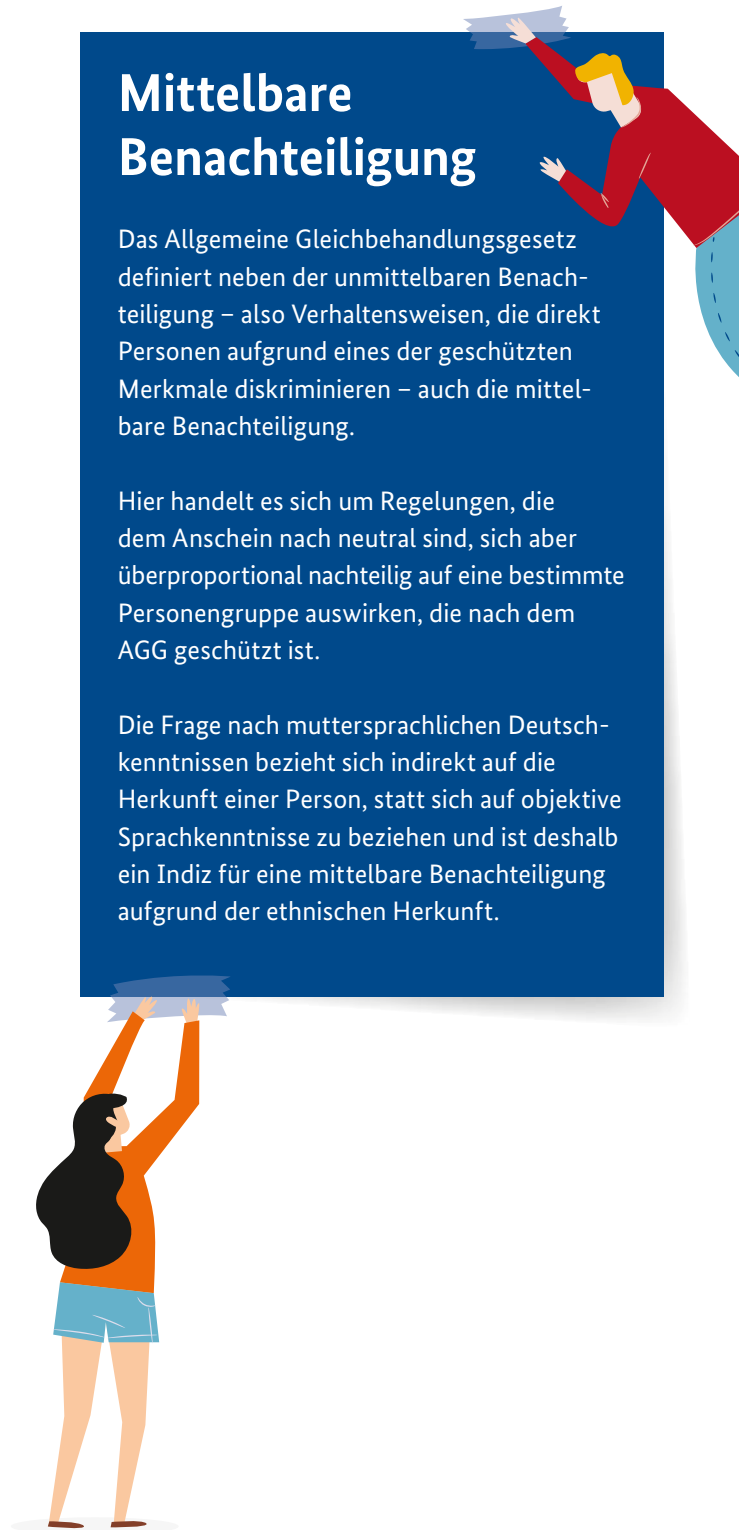
Diskriminierungspotenziale gibt es auch in Stellenanzeigen. Zwölf Jahre nach Verabschiedung des AGG finden sich zwar erfreulicherweise nur noch wenige offenkundige Benachteiligungen in Stellenanzeigen, viele Inhalte und Formulierungen schließen jedoch indirekt bestimmte Bewerber_innen aus. Mehr als 5.000 Stellenanzeigen wurden für die zweite Studie der Antidiskriminierungsstelle „Diskriminierung in Stellenanzeigen“ ausgewertet. Während nur zwei Prozent der Anzeigen eindeutig diskriminierend sind, enthalten über 20 Prozent sogenannte Diskriminierungsrisiken. Oft wird beispielsweise außer dem Klammerzusatz (m/w) in den Anzeigentexten nur die männliche Form verwendet beziehungsweise angesprochen. In Anzeigen für klassische Frauenberufe werden hingegen auf Fotos oft nur Frauen gezeigt und wenn sich ein Unternehmen als „junges Team“ darstellt, kann das ältere Menschen ausschließen.

Mittelbare Benachteiligung

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz definiert neben der unmittelbaren Benachteiligung – also Verhaltensweisen, die direkt Personen aufgrund eines der geschützten Merkmale diskriminieren – auch die mittelbare Benachteiligung.

Hier handelt es sich um Regelungen, die dem Anschein nach neutral sind, sich aber überproportional nachteilig auf eine bestimmte Personengruppe auswirken, die nach dem AGG geschützt ist.

Die Frage nach muttersprachlichen Deutschkenntnissen bezieht sich indirekt auf die Herkunft einer Person, statt sich auf objektive Sprachkenntnisse zu beziehen und ist deshalb ein Indiz für eine mittelbare Benachteiligung aufgrund der ethnischen Herkunft.



Stellenanzeigen und Bewerbungsgespräche sind auch Aushängeschilder für Unternehmen. Sie tragen wesentlich dazu bei, ob sich qualifizierte Personen angesprochen fühlen und sich für einen Betrieb entscheiden. Es geht für Arbeitgeber nicht nur darum, nicht gegen das Gesetz zu verstoßen, sondern auch für möglichst viele Bewerbende attraktiv zu sein.

Unternehmen setzen dabei zunehmend auf Vielfalt. „Vielfalt ist DIE Bewältigungsstrategie in Zeiten sich stark beschleunigender globaler Entwicklungen“, stellte der Unternehmensberater Robert Franken dazu auf

der Fachtagung „Divers, fair und digital“ fest, zu der die Antidiskriminierungsstelle im Oktober über 100 Vertreter_innen aus Wirtschaft, öffentlicher Verwaltung und Zivilgesellschaft eingeladen hatte. Gleichzeitig gebe es aber auch eine Lücke zwischen dem postulierten Ziel „Diversity“ und der tatsächlichen Umsetzung innerhalb der Betriebe. Oft liegt das an fehlendem Wissen, wie beispielsweise die Diskussion in einem der Workshops um die korrekte Berücksichtigung inter*- und trans*-geschlechtlicher Personen bei Stellenanzeigen verdeutlichte.

Die Dritte Option und das AGG

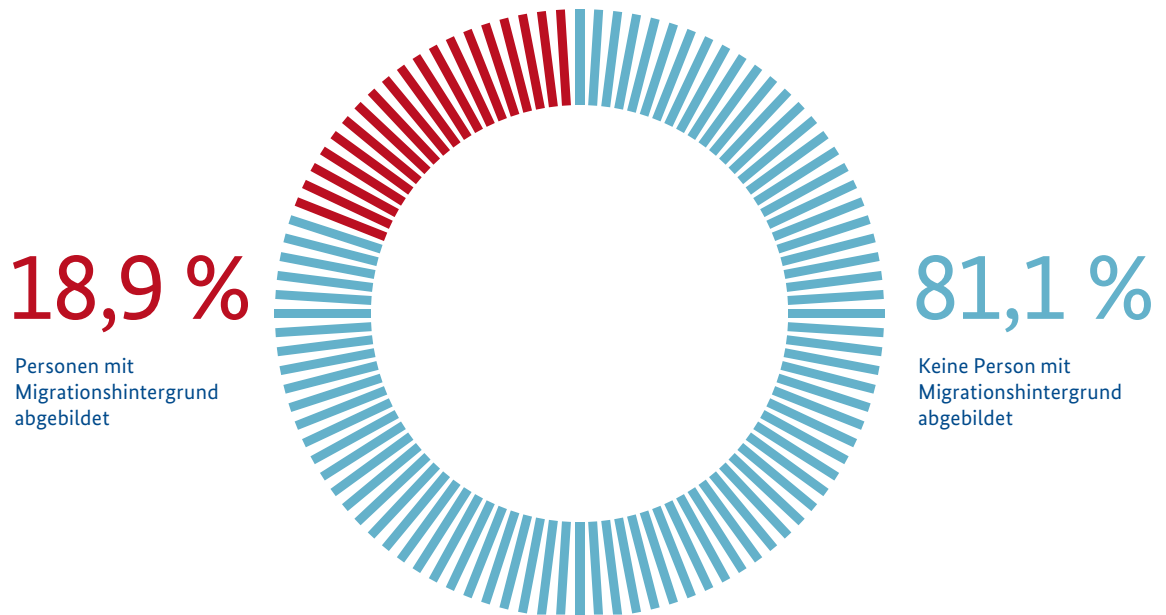
Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz schützt vor Diskriminierung aufgrund des Geschlechts – jeden Geschlechts. Vor allem im Arbeitsleben und beim Zugang zu Beschäftigung wirkt sich die Anerkennung der Dritten Option im Personenstandsrecht unmittelbar aus, denn eine geschlechtergerechte Ansprache muss bereits in der Stellenausschreibung gewährleistet sein.

Die Antidiskriminierungsstelle rät beim Verfassen von Stellenausschreibungen zu einer geschlechterneutralen Sprache. Das geht neben der Verwendung geschlechts-

neutraler Berufsbezeichnungen auch mit Ergänzungen hinter der Berufsbezeichnung mit „w/m/x“ beziehungsweise „w/m/div.“ oder durch die Verwendung des sogenannten Gender Gap () oder Gender-Sterns (*). Aber auch außerhalb des Rekrutierungsprozesses gibt die neue Rechtslage Anlass dazu, mehr Rücksicht auf nichtbinäre Personen zu nehmen, zum Beispiel bei der Formulierung von Arbeitszeugnissen und in Verträgen oder durch die Einführung von Unisex-Toiletten.



Abbildung von Personen mit Migrationshintergrund auf Fotos in Stellenanzeigen



Quelle: Studie der Antidiskriminierungsstelle zu Diskriminierung in Stellenanzeigen

Diskutiert wurde aber auch, dass Betriebe nur dann nachhaltig sein können, wenn sie Diversität mit Vielfaltskonzepten aktiv gestalten. Ein zentrales Ergebnis der Fachtagung war deshalb: Die Förderung von Vielfalt und der Diskriminierungsschutz müssen Hand in Hand gehen. Unternehmenskultur verändert sich nur mit Menschen, die etwas verändern wollen. Gleichzeitig sind diskriminierungssensible Stellenausschreibungen und

eine ebensolche Bewerberauswahl aus Sicht der Antidiskriminierungsstelle nicht nur rechtlich geboten, sondern Garant für einen fairen und nachhaltigen Arbeitsmarkt.

Um Arbeitgeber dabei zu unterstützen, wird die Antidiskriminierungsstelle im Frühjahr 2019 einen Leitfaden zur Umsetzung eines diskriminierungssensiblen Einstellungsprozesses veröffentlichen. ●

 Interview mit Vera Egenberger

***Ihre Klage zog sich über viele Jahre.
Warum war es Ihnen wichtig, diesen
Prozess zu führen?***

Da ich seit vielen Jahren in der Antidiskriminierungsarbeit tätig bin, war ich mir schon länger der Diskrepanz bewusst, die zwischen der europäischen Richtlinie zum Gleichbehandlungsschutz im Bereich Beschäftigung und dem deutschen Antidiskriminierungsgesetz besteht. Im Grunde geht es ja darum, dass die europäische Richtlinie für konfessionelle Verbände eine Ausnahmeregelung vorsieht, die sehr eng gefasst ist, sie im deutschen Gesetzestext aber erweitert wurde und in der realen Praxis die Kirchen komplett von dem Diskriminierungsverbot ausnimmt. Diese Abweichung ist sehr gravierend und offensichtlich, weshalb ich den Sachverhalt klären wollte, als ich mit der Ablehnung der Diakonie konfrontiert war. Ich fand die Situation mir gegenüber außerdem einfach ungerecht, weil ich mich durchaus für qualifiziert für diese Stelle hielt.

***Was sehen Sie
als Erfolg Ihrer Klage?***

Dass in der Tat festgestellt wurde, dass die Ausnahmeregelung für die Kirchen im AGG in Deutschland nicht der Richtlinie entspricht. Der Prozess hat gezeigt, dass von Bewerber_innen nicht ausnahmslos gefordert werden kann, einer Kirche anzugehören, wenn sie für

einen konfessionellen Verband arbeiten wollen. Das ist nicht rechtens und darf nur gefordert werden, wenn es für die Stelle eine zentrale Anforderung darstellt. Und dieses Thema betrifft ja nicht nur mich, sondern potenziell sehr viele Menschen. Es freut mich sehr, dass dieses Problem, das seit Jahren von vielen Menschen auch so wahrgenommen wurde, jetzt zumindest rechtlich geklärt ist.

***Das Grundgesetz garantiert
das kirchliche Selbstbestimmungsrecht.
Finden Sie, dass kirchliche Arbeitgeber
bei Stellenbesetzungen grundsätzlich
nicht frei entscheiden sollten?***

Es gibt natürlich das Selbstbestimmungsrecht der Kirchen und da will ich auch gar nicht eingreifen. Dort, wo es um Stellen geht, für die eine Gläubigkeit unabdingbar ist, halte ich es für völlig richtig, dass die Kirchen selbst entscheiden, wen sie für diese Stelle nehmen und die Kirchenmitgliedschaft als Anforderung stellen. Diese Ausnahmeregelung kann ich voll und ganz unterstützen. Da die Kirche als der zweitgrößte Arbeitgeber Deutschlands aber ganz viele Stellen besetzt, die mit Konfessionalität überhaupt nichts zu tun haben – wie der Hausmeister oder die Köchin oder die Fahrerin von Behinderteneinrichtungen – finde ich es an dieser Stelle nicht richtig, dass die Kirche dies selbst entscheidet. ●



Interview

Vera Egenberger

Mit dem Paragraphen 9 gibt das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz religiösen Arbeitgebern das Recht, bei der Stellenvergabe auf eine bestimmte Konfession zu bestehen. Nicht-religiöse oder andersgläubige Personen können dadurch bei der Einstellung ausgeschlossen werden. 2013 klagte Vera Egenberger gegen die Ausnahmeregelung, weil sie als konfessionslose Bewerberin für eine Stelle als wissenschaftliche Mitarbeiterin von der Diakonie nicht zum Bewerbungsgespräch eingeladen worden war. Die Klage ging bis vor den Europäischen Gerichtshof und von dort zurück zum Bundesarbeitsgericht, deren Entscheidungen den Sonderstatus der Kirchen im Arbeitsrecht begrenzen und zu dem Ergebnis kamen, dass kirchliche Arbeitgeber nicht bei allen Tätigkeiten auf Konfessionszugehörigkeit bestehen dürfen.

**Wer wandte sich an die Beratung
der Antidiskriminierungsstelle?
Aus welchen Gründen? Und welche
Unterstützung brauchen Betroffene?**

Erfahr



3.455

Beratungsanfragen, die sich auf ein vom Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz geschütztes Merkmal beziehen, hat das Beratungsreferat der Antidiskriminierungsstelle des Bundes im Jahr 2018 erhalten.

Beratungsanfragen – Zahlen und Fakten

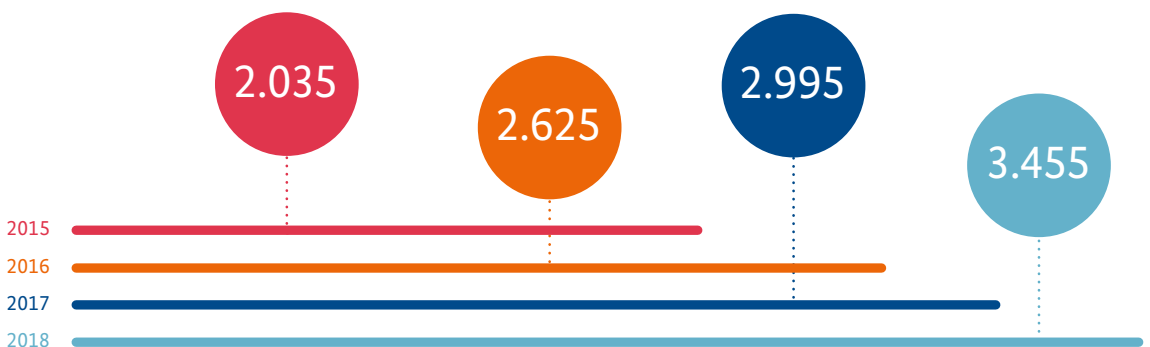
Jeden Tag wenden sich Menschen an die Beratung der Antidiskriminierungsstelle und berichten über Diskriminierungserfahrungen. Die Berater_innen geben den Betroffenen eine juristische Ersteinschätzung und unterstützen sie dabei, gegen die Diskriminierung vorzugehen. Sie können außerdem auf eine außergerichtliche Konfliktlösung hinwirken, indem sie sich mit der beschuldigten Seite in Verbindung setzen. Einzelfälle psychosozial begleiten, Personen vor Gericht unterstützen oder selbst gegen Diskriminierung klagen, kann die Antidiskriminierungsstelle allerdings nicht.

3.455 Anfragen gingen 2018 bei der Beratung der Antidiskriminierungsstelle ein, die sich auf mindestens ein

im AGG geschütztes Diskriminierungsmerkmal bezogen. Insgesamt erhielt das Beratungsreferat 4.220 Anfragen. Die Differenz ergibt sich zum Beispiel aus Fällen, die entweder nicht geschützte Merkmale (zum Beispiel soziale Herkunft) oder nicht geschützte Lebensbereiche betreffen (zum Beispiel staatlicher Bereich oder Internet).

Im Vergleich zum Vorjahr sind die Anfragen mit AGG-Merkmalbezug mit rund 15 Prozent deutlich gestiegen. Die Zahl der Anfragen hat sich in den vergangenen Jahren kontinuierlich erhöht und lässt vor allem darauf schließen, dass die Bekanntheit der Antidiskriminierungsstelle zunimmt und Betroffene besser über ihre Rechte im Rahmen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes informiert sind.

Entwicklung der Beratungsanfragen mit Bezug zu einem AGG-Merkmal:

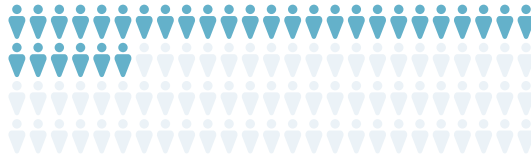


Verteilung der Beratungsanfragen auf die AGG-Merkmale (2018).

Mehrfachnennungen bei mehrdimensionaler Diskriminierung enthalten.

31 %

Ethnische Herkunft



29 %

Geschlecht



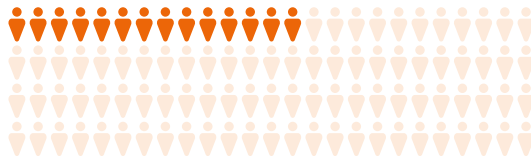
26 %

Behinderung



14 %

Alter



7 %

Religion



5 %

Sexuelle Identität



2 %

Weltanschauung



Die meisten Anfragen bezogen sich 2018 auf die Merkmale ethnische Herkunft/rassistische Zuschreibungen und Geschlecht, gefolgt von Behinderung, Alter, Religion, sexueller Identität und Weltanschauung. Insgesamt in 14 Prozent der Fälle war dabei mehr als ein Merkmal betroffen.

Der Lebensbereich, der am häufigsten genannt wird, ist mit Abstand der Arbeitsmarkt. Mehr als jede dritte Beratungsanfrage (36%) bezog sich 2018 auf Diskriminierung im Arbeitsleben. Am zweithäufigsten wandten sich Personen an die Antidiskriminierungsstelle, weil sie eine Benachteiligung bei Alltagsgeschäften erlebt haben, insgesamt 27 Prozent. Die meisten Anfragen betrafen also die zentralen Schutzbereiche des AGG. Aber auch wegen Benachteiligungen in Lebensbereichen, die nicht vom Schutz des AGG erfasst sind, haben sich die Menschen im vergangenen Jahr an die Beratungsstelle gewandt, wobei die öffentliche Verwaltung (7%), der Zugang zu öffentlichen Gesundheits- und Sozialleistungen (6%) und der Bildungsbereich (6%) besonders häufig genannt wurden.

Der Umfang und die Entwicklung der Beratungsfälle zeigen, dass Benachteiligungen ein alltägliches

Problem sind. Beratungsarbeit ist dabei ein Schlüsselfaktor im Kampf gegen Diskriminierung; sowohl damit Menschen ihre Rechte kennen, aber auch um in der konkreten Situation unterstützen zu können. Diese Unterstützungsmöglichkeiten sind in Deutschland noch begrenzt.

Viele Betroffene gehen nicht gegen Benachteiligungen vor, weil ihnen außerdem die nötigen Ressourcen fehlen, den Rechtsweg zu gehen, sie nicht an eine Lösung glauben oder Angst vor negativen Konsequenzen haben. Deshalb ist es wichtig, bundesweit Beratungsstrukturen zu stärken. Die Antidiskriminierungsstelle fordert außerdem seit Langem, ein Verbandsklagerecht für Antidiskriminierungsverbände einzuführen und auch die Kompetenzen der Antidiskriminierungsstelle zu stärken, zum Beispiel durch die Möglichkeit, Einzelfälle vor Gericht begleiten zu können. Die jetzige Situation überlastet viele Betroffene und führt dazu, dass ein großer Teil der Diskriminierungserfahrungen nicht erfasst werden und wichtige rechtliche und gesellschaftliche Veränderungen nicht angestoßen werden können. ●

193

Beratungsanfragen hat die Antidiskriminierungsstelle des Bundes im Jahr 2018 erhalten, in denen über Fälle von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz berichtet wurden.

Schwerpunkte aus der Beratung

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

#MeToo hat in den vergangenen eineinhalb Jahren eine längst überfällige Debatte über Machtstrukturen und Benachteiligung am Arbeitsplatz ausgelöst. Weltweit haben Menschen über Erfahrungen berichtet, bei denen sie selbst im Arbeitsleben von sexueller Belästigung betroffen waren.

Das AGG definiert sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz als eine Form der Benachteiligung und schützt Beschäftigte vor jeder Form von unerwünschtem sexualisiertem Verhalten – egal, ob es sich dabei um anzügliche Blicke, Kommentare mit sexuellem Inhalt oder sexuell bestimmte Berührungen handelt.

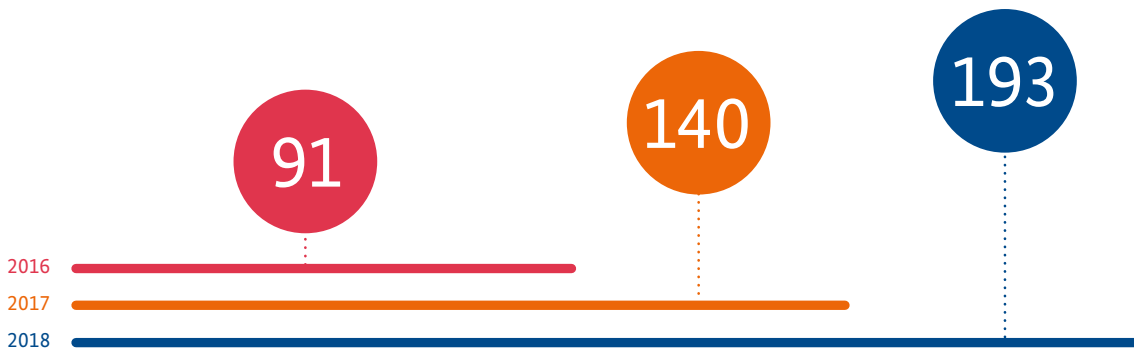
Insgesamt 193 Fälle von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz wurden der Beratung der Antidiskriminierungsstelle im Jahr 2018 gemeldet.

Die öffentliche Debatte scheint hier deutlich dazu beigetragen zu haben, dass die Sensibilisierung für das Thema und auch der Mut von Betroffenen, über eigene Erfahrungen zu sprechen, seit Beginn der Debatte in 2017 deutlich zugenommen hat. Denn die Beratungsanfragen sind in den vergangenen beiden Jahren überproportional gestiegen (um rund 54 % in 2017 und weitere rund 38 % für das Jahr 2018).

Dabei waren in der überwältigenden Mehrzahl Frauen die Betroffenen. In 13 der 193 Fälle im Jahr 2018 wurde von Situationen berichtet, in denen ein Mann von sexueller Belästigung betroffen war. Bemerkenswert ist außerdem, dass in den allermeisten Situationen die Belästiger männlich waren, in lediglich fünf Beratungsfällen ging es um belästigende Frauen.



Beratungsanfragen zu sexueller Belästigung:



In vielen Situationen ist sexuelle Belästigung ein Ausdruck von Macht und Machtmissbrauch. So ging in rund vier von zehn Fällen (insgesamt 83), die dem Beratungsteam der Antidiskriminierungsstelle berichtet wurden, die Belästigung von Vorgesetzten aus. Aber auch andere Faktoren wie stereotype Rollenbilder und hierarchische Geschlechterverständnisse spielen bei sexueller Belästigung eine Rolle.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz kann neben der Verletzung der persönlichen Integrität schwere gesundheitliche Folgen für die Betroffenen haben – bis hin zur Arbeitsunfähigkeit. Das AGG sieht deshalb ganz bestimmte Rechte zum Schutz der Beschäftigten vor, zum Beispiel das Recht sich bei seinem Arbeitgeber zu beschweren oder ihm gegenüber Ansprüche auf Schadensersatz oder Entschädigung geltend zu machen. Gleichzeitig haben Arbeitgeber die Pflicht, ihre Beschäftigten vor sexueller Belästigung zu

schützen und im jeweiligen Einzelfall konsequent dagegen vorzugehen. Unter anderem schreibt das AGG vor, dass in jedem Betrieb eine Beschwerdestelle eingerichtet werden muss und präventive Maßnahmen, wie beispielsweise Schulungen, umgesetzt werden sollen. Die Beratungsanfragen an die Antidiskriminierungsstelle zeigen jedoch: Nicht immer wird diese Schutzpflicht ernst genommen.

So berichtete eine Frau, dass ihr Vorgesetzter sie regelmäßig anstarrt, mit intensiven Blicken ihren Körper mustert und ihr anzüglich zuzwinkert. Nachdem sie sich bei der zuständigen Standortleiterin über das Verhalten beschwert hatte, wurde der Frau mitgeteilt, dass körperliche Nähe in dem Betrieb ausdrücklich erwünscht sei und sie sich bei ihrem Vorgesetzten entschuldigen solle. Eine betriebliche Beschwerdestelle oder einen Personalrat gibt es nicht, weshalb der belästigten Frau nur die Beschwerde direkt

beim Geschäftsführer oder der Klage-
weg bleibt. Dieses Beispiel ist leider
kein Einzelfall. Immer wieder sind
Arbeitgeber damit überfordert, ange-
messene Vorkehrungen zum Schutz
der Betroffenen umzusetzen. Oft fehlt
es an klar geregelten Beschwerde-
strukturen und Ansprechpersonen.

Neben einem rechtssicheren Umgang
mit Beschwerden haben transparente
Strukturen aber auch eine präventive
Wirkung. Arbeitgeber können so die
klare Haltung zum Ausdruck bringen:
Sexuelle Belästigung wird in diesem
Betrieb nicht geduldet. Das hat auch
einen wichtigen Einfluss darauf, wie
innerhalb des Betriebes mit einer
Beschwerde umgegangen wird. Denn
Betroffene erleben immer wieder, dass
sie nach einer Beschwerde selbst zu
Schuldigen gemacht werden. Beispiels-
weise wandte sich eine Frau, die als
Reinigungskraft in einem Unterneh-
men tätig ist, an die Antidiskriminie-
rungsstelle und berichtete, dass sie
bereits zum dritten Mal von einem
Kollegen sexuell belästigt wurde – mit
Umarmungen, durch Küsse, während
derer sie festgehalten und ihr an die
Brust gefasst wurde. Obwohl der
Arbeitgeber dem Belästiger gegenüber
eine Abmahnung ausgesprochen hat,
musste die Frau weiterhin mit dem
Mann zusammenarbeiten. Hinzu kam,
dass ihr kurz nach der Beschwerde von
Vorgesetzten und anderen Kolleg_innen
vorgeworfen wurde, sich falsch verhal-
ten zu haben; sie habe zugelassen, dass
„der Kollege ihr einen Kaffee anbietet“.

Häufig führen solche Dynamiken dazu,
dass letztlich die beschwerdeführenden
Personen diejenigen sind, die das
Unternehmen verlassen.

Die Beratungsanfragen an die Antidis-
kriminierungsstelle machen deutlich:
Sexuelle Belästigung kommt in jeder
Branche und Betriebsgröße vor.

Deshalb ist es wichtig, dass Arbeitgeber
präventiv mit dem Thema umgehen
und damit auch eine Veränderung der
Unternehmenskultur anstreben. Der
Schutz vor sexueller Belästigung sollte
also nicht als Tabu, sondern als selbst-
verständliche Maßnahme im Rahmen
des Beschäftigtenschutzes verstanden
werden.

Erfreulich ist, dass die Antidiskrimi-
nierungsstelle im Jahr 2018 auch
vermehrt Anfragen von Arbeitgebern
und Personalvertretungen bekommen
hat, die im eigenen Betrieb nachhaltig
vor sexueller Belästigung und Diskri-
minierungen schützen wollen.

Um Lücken in der Umsetzung des
Diskriminierungsschutzes besser
identifizieren und Arbeitgeber
effektiver bei der Umsetzung von
Strategien im Umgang mit sexueller
Belästigung unterstützen zu können,
hat die Antidiskriminierungsstelle
eine umfassende Studie zu sexueller
Belästigung am Arbeitsplatz beauf-
tragt. Die Ergebnisse werden 2019
vorgestellt. ●



35

Menschen haben sich im Jahr 2018 an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes gewandt, weil sie aufgrund ihres ausländischen Ausweises einen Konto- oder Telefonvertrag nicht abschließen konnten.

Identitätsnachweis bei Online-Geschäften

Sie kommen aus Indien, Laos, Griechenland, Portugal, Rumänien, Polen, Afghanistan, Syrien, Italien, Spanien und Sudan und haben eine Sache gemeinsam: Sie haben alle den „falschen“ Pass und konnten deshalb bei verschiedenen Anbietern weder ein Konto eröffnen noch einen Telefonvertrag abschließen. Insgesamt 35 Mal haben sich Menschen im Jahr 2018 an die Antidiskriminierungsstelle gewandt, weil sie sich deshalb aufgrund ihrer Herkunft benachteiligt fühlten. Dabei stehen sie stellvertretend für Tausende andere Personen, die das gleiche Problem haben.

Alle Banken und Telekommunikationsunternehmen sind gesetzlich verpflichtet, ihre Kund_innen vor Vertragsabschluss anhand von Ausweisdokumenten zu identifizieren. Viele Kreditinstitute und Telefonanbieter führen die Überprüfung nicht selbst durch, sondern beauftragen externe Dienstleister damit, zum Beispiel mit dem POSTIDENT-Verfahren der Deutschen Post AG. Oft sind diese Verfahren automatisiert und gehen von deutschen Standards für Ausweisdokumente aus. Und obwohl gesetzlich nur drei Informationen

erforderlich sind, nämlich die Unterschrift der Person, der Geburtsort und die ausstellende Behörde des Ausweisdokuments, werden viele ausländische Dokumente von den Anbietern der Prüfverfahren nicht zugelassen. Entweder weil die Angaben nicht in lateinischen Schriftzeichen sind oder weil sich nicht alle drei Angaben auf einem einzigen Ausweisdokument befinden. Papierene Ausweise sind oft überhaupt nicht zugelassen.

Die betroffenen Personen können bei diesen Dienstleistern dann weder ein Konto eröffnen noch einen Telefonvertrag abschließen. Für die Betroffenen erschwert das nicht nur den Alltag, der für Neuzugewanderte ohnehin bereits mit vielen Herausforderungen verbunden ist, sie fühlen sich auch ausgegrenzt. So schreibt eine Petentin: „Das macht mich sehr missmutig. Denn obwohl ich mit meinem Pass in Deutschland problemlos leben, arbeiten und Steuern zahlen kann, bleiben mir wegen dieser diskriminierenden Praxis viele Dienstleistungen, die über Online-Kanäle angeboten werden, versperrt, zum Beispiel ein gutes und günstiges Onlinebanking.“



Die Staatsangehörigkeit ist zwar nicht vom Schutz des AGG erfasst und auch die ethnische Herkunft ist hier nicht unmittelbar betroffen, denn die Benachteiligung im Rahmen der Prüfverfahren bezieht sich nicht direkt auf die Abstammung der Personen. Stattdessen handelt es sich dabei um Anforderungen, die auf den ersten Blick objektiv erscheinen. Problematisch ist das Prozedere jedoch deshalb, weil indirekt sehr wohl Personengruppen bestimmter Herkunft überproportional häufig benachteiligt sind. Sachlich lässt sich dabei aus Sicht der Antidiskriminierungsstelle nicht rechtfertigen, warum die Prüfverfahren nicht flexibler gestaltet werden und beispielsweise die fehlenden Auskünfte in einem persönlichen Gespräch

ergänzt werden können. Rechtlich könnte es sich bei diesen Verfahren folglich um eine mittelbare Diskriminierung handeln.

Um allen Menschen einen uneingeschränkten Zugang zu Bankkonten und Telefonverträgen zu ermöglichen, ist die Antidiskriminierungsstelle bereits seit mehreren Jahren bemüht, Banken und Dienstleister wie die Deutsche Post AG für das Problem zu sensibilisieren. Die Anbieter wiederum wünschen sich eine Vereinfachung durch die Zulassung elektronischer Aufenthaltstitel, was der Gesetzgeber jedoch zurückweist. Insgesamt wird in der Diskussion vor allem deutlich, dass sich die beteiligten Akteure nur bedingt verantwortlich fühlen. Erfreulicherweise hat zumindest die Deutsche Post AG angekündigt, bis 2019 ihre Prüfverfahren insgesamt flexibler zu gestalten und so mehr Ausweistypen einzuschließen als bislang. Die Antidiskriminierungsstelle arbeitet daran, dass sich die Verfahren im Sinne aller Betroffenen verbessern. ●



Erhebung von Diskriminierungserfahrungen

Wissenschaftliche Daten über Diskriminierungserfahrungen leisten einen wichtigen Beitrag bei der Bekämpfung von Benachteiligungen: Sie können Missstände aufzeigen, politischen Handlungsbedarf sichtbar machen und sie ermöglichen es, zu beobachten, ob sich Situationen im Zeitverlauf verbessern, verschlechtern oder gleich bleiben. Repräsentativen Wiederholungsbefragungen, wie beispielsweise dem Mikrozensus oder dem Sozio-oekonomischen Panel (SOEP), kommt hier eine große Bedeutung zu, weil sie zum einen umfassendes Wissen über die Gesellschaft liefern und zum anderen eine wichtige Referenzquelle für andere sozialwissenschaftliche Untersuchungen darstellen.

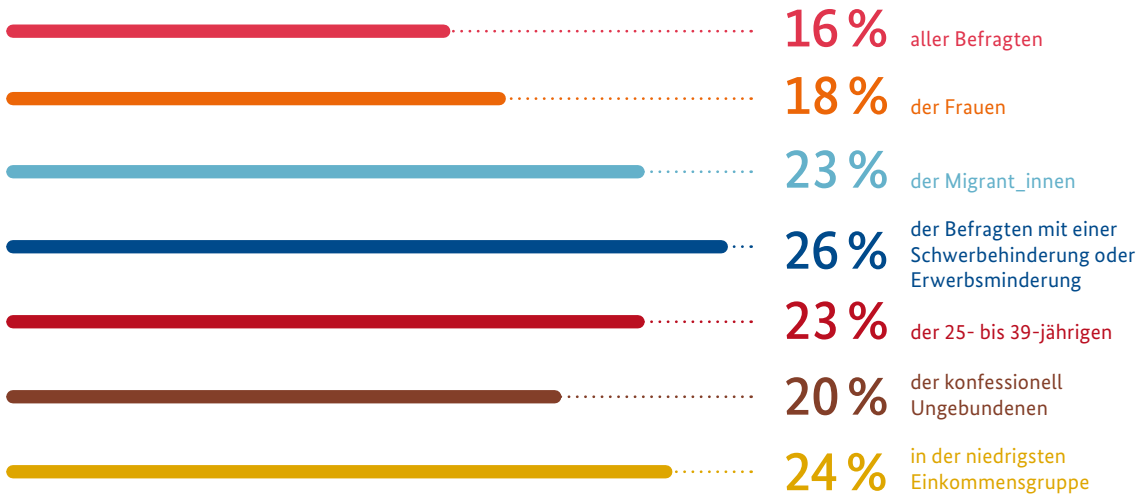
Doch welche Rolle spielt Diskriminierung in solchen Befragungen bisher? Im Oktober veröffentlichte die Antidiskriminierungsstelle eine Expertise, für die 20 große Wiederholungsbefragungen in Deutschland im Hinblick auf ihren Beitrag zur Messung von Diskriminierung untersucht wurden. Die Studie kommt zu dem Ergebnis, dass

die derzeitige Datenlage für eine Diskriminierungsberichterstattung, die dem Schutzanspruch des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes entspricht, nicht ausreicht.

Erfreulicherweise wird in den untersuchten Erhebungen bereits vergleichsweise häufig danach gefragt, ob die Befragten schon einmal Diskriminierung erlebt haben. Die Fragen beschränken sich aber meist auf Diskriminierungserfahrungen einzelner Gruppen (zum Beispiel Migrant_innen oder ältere Menschen) oder auf einzelne Lebensbereiche. Auf Basis der erhobenen Daten lassen es diese Befragungen deshalb in der Regel nicht zu, Diskriminierung aufgrund aller im AGG geschützten Merkmale sowie Formen von Mehrfachdiskriminierung zu untersuchen. Erschwert wird das zudem dadurch, dass nicht alle Personengruppen mit einem hohen Diskriminierungsrisiko statistisch sichtbar gemacht werden können. Nach der sexuellen Orientierung wird beispielsweise in den meisten Umfragen überhaupt nicht gefragt.



Häufigkeit von Diskriminierungserfahrungen in gesellschaftlichen Teilgruppen



Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der SOEP Innovations-Stichprobe 2016

Vor diesem Hintergrund wurden auf Antrag der Antidiskriminierungsstelle bereits 2016 zwei Fragen zur Häufigkeit von Diskriminierungserfahrungen in die SOEP Innovations-Stichprobe aufgenommen. Dabei handelt es sich um eine Befragung, mit der innovative Fragestellungen erprobt werden können. Sie ist damit auch ein Testballon für neue Fragen im Rahmen der SOEP-Haupterhebung, die aufgrund ihrer Größe und regelmäßigen Durchführung eine der wichtigsten sozialwissenschaftlichen Befragungen ist und deshalb auch mit Blick auf Diskriminierungserfahrungen die Datenlage erheblich verbessern könnte.

Die Ergebnisse aus der Innovations-Stichprobe zeigen, dass 16 Prozent der

Befragten angeben, in den vorangegangenen 24 Monaten selbst Diskriminierung erlebt zu haben. Bestimmte Personengruppen erleben deutlich häufiger Diskriminierung als andere. Zum Beispiel berichten 23 Prozent der Personen mit Migrationshintergrund von Diskriminierung, unter schwerbehinderten Personen sogar 26 Prozent.

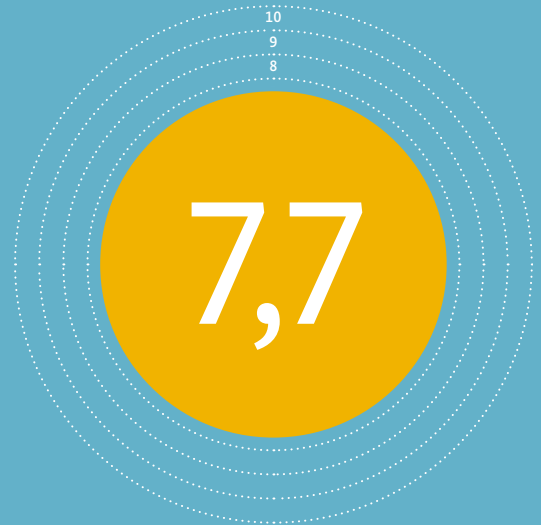
Auf Basis der Daten können aber auch Zusammenhänge zwischen Diskriminierungserfahrungen und anderen Lebensaspekten untersucht werden. So legen weitere Auswertungen nahe, dass es einen Zusammenhang zwischen Diskriminierungserfahrungen einerseits und Lebenszufriedenheit beziehungsweise gesundheitlichem Wohlbefinden andererseits gibt.

Die SOEP Innovations-Stichprobe fragt nämlich auch danach, wie zufrieden – auf einer Skala von 0 bis 10 – die Befragten aktuell mit ihrem Leben sind. Menschen mit Diskriminierungserfahrungen geben hier durchschnittlich einen deutlich schlechteren Wert an als Personen ohne solche Erfahrungen.

Die Zahlen lassen zwar noch keine eindeutigen Rückschlüsse zu, da neben Diskriminierung auch weitere Faktoren einen entscheidenden Einfluss auf die Lebenszufriedenheit haben können. Dieses Pilotprojekt unterstreicht aber die Chancen, die eine regelmäßige Messung von Diskriminierungserfahrungen bietet.

Aus Sicht der Antidiskriminierungsstelle sollten große Wiederholungsbefragungen hier mit gutem Beispiel vorangehen, denn viele Untersuchungen in der Diskriminierungsforschung scheitern bisher an zu kleinen Fallzahlen. Dabei ist es notwendig, diejenigen am Forschungsprozess zu beteiligen, um die es geht. Nur so kann gewährleistet werden, dass diskriminierungsgefährdete Personengruppen diesen Befragungen das nötige Vertrauen entgegenbringen können und auch wirklich nützliche Daten erfasst werden. Gleichzeitig sind diese Informationen nicht nur für die Analyse gesellschaftlicher Zusammenhänge bedeutsam, sondern ein zentrales Instrument für Politik und Gesellschaft, Entwicklungen zu dokumentieren, Diskriminierung zu bekämpfen und Chancengleichheit zu fördern. ●

Auf einer Skala von 0–10 ist der Durchschnittswert, den Menschen **ohne Diskriminierungserfahrungen** für die eigene Lebenszufriedenheit angeben:



Auf einer Skala von 0–10 ist der Durchschnittswert, den Menschen **mit Diskriminierungserfahrungen** für die eigene Lebenszufriedenheit angeben:



Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der SOEP Innovations-Stichprobe 2016

Veröffentlichungen und Studien

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes veröffentlicht jedes Jahr zahlreiche Materialien rund um das Thema Diskriminierung, darunter Informationsbroschüren, FAQs, wissenschaftliche Studien und Videos. Alle Veröffentlichungen stehen im Internet unter antidiskriminierungsstelle.de zur Verfügung.



Expertise „Erhebung von Antidiskriminierungsdaten in repräsentativen Wiederholungsbefragungen“

Welchen Beitrag können die großen, repräsentativen Wiederholungsbefragungen in Deutschland leisten, um Diskriminierung zu messen? Damit befassen sich die Wissenschaftlerinnen Dr. Anne-Luise Baumann, Vera Egenberger und Dr. Linda Supik in dieser Expertise. Sie liefert eine Bestandsaufnahme über diskriminierungsrelevante Inhalte in insgesamt 20 bundesweit repräsentativen Wiederholungsbefragungen und formuliert Vorschläge zur Weiterentwicklung der Erhebung von Diskriminierungsdaten.

Erklärfilm zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz

Was ist Diskriminierung? Wie kann das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz bei Diskriminierung helfen? Was kann die Antidiskriminierungsstelle des Bundes tun? Die Antidiskriminierungsstelle hat einen Film produziert, der diese Fragen in knapper Form beantwortet.





Studie „Diskriminierung in Stellenanzeigen“

Die Studie wertet 5.667 Stellenanzeigen aus Printmedien und Onlineportalen mit Blick auf Benachteiligungsrisiken aus. Sie kommt zu dem Ergebnis, dass nur noch ein sehr geringer Anteil von zwei Prozent nach dem Gesetz diskriminiert. Bei rund 20 Prozent der untersuchten Anzeigen konnten jedoch sogenannte Diskriminierungsrisiken festgestellt werden. Die Studie wertet die verschiedenen Risiken aus und macht Verbesserungsvorschläge. Ergänzend hat die Antidiskriminierungsstelle in einer repräsentativen Studie untersucht, welche unzulässigen Fragen Bewerbenden in Vorstellungsgesprächen gestellt werden.

Erklärfilm zu Fragen im Bewerbungsgespräch

Das Bewerbungsgespräch für den Traumjob steht an und dann stellt der Arbeitgeber komische Fragen? Muss die Frage nach einem Kinderwunsch beantwortet werden? Ist eine Frage nach einer Behinderung ok oder danach, ob Deutsch die Muttersprache ist? Der Film erklärt, wie das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz im Bewerbungsverfahren schützt.



Rechtsgutachten „Angemessene Vorkehrungen“

Das Gutachten von Prof. Dr. Dr. h. c. Eberhard Eichenhofer legt dar, dass „angemessene Vorkehrungen“, also Maßnahmen, die Menschen mit Behinderungen gleichberechtigte Teilhabe ermöglichen, in das AGG aufgenommen werden sollten. Über das Merkmal Behinderung hinaus würde dann jedem nach § 1 AGG geschützten Menschen ein Rechtsanspruch auf angemessene Vorkehrungen zustehen.



Leitfaden „Diskriminierung an Schulen erkennen und vermeiden“

Der Praxisleitfaden unterstützt Lehrkräfte, pädagogisches Personal und andere Akteure im schulischen Bereich beim Abbau von Diskriminierung. Die Broschüre zeigt dabei auf, wo Diskriminierung in Schulen vorkommt, welche Auswirkungen die Diskriminierungserfahrungen auf Betroffene haben und welchen rechtlichen Diskriminierungsschutz es im Bereich Schule gibt.

Impressum

Diese Publikation ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes; sie wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt.

Herausgeberin:

Antidiskriminierungsstelle des Bundes
11018 Berlin
www.antidiskriminierungsstelle.de

Kontakt:

Tel.: +49(0) 30 18555-1855
Fax: +49(0) 30 18555-41865
Juristische Erstberatung: Mo. 13–15 Uhr, Mi. und Fr. 9–12 Uhr
E-Mail: beratung@ads.bund.de
Allgemeine Anfragen: Mo. bis Fr. 9–12 Uhr und 13–15 Uhr
E-Mail: poststelle@ads.bund.de

Konzeption & Gestaltung: www.zweiband.de

Druck: MKL Druck GmbH & Co. KG

Stand: März 2019

Bildnachweis: ©Antidiskriminierungsstelle des Bundes; außer Seite 4: ©Jan Zappner; ©Ingo Heine; Seite 5: ©Jan Zappner; Seite 13: ©Ingo Heine (2. und 3. Foto); Seite 16/17: Screenshots vom Twitterkanal (@queer.de, ©Paralympics Zeitung, ©A. Widmann-Mauz, ©Kanada Deutschland, ©TechAssessment, ©ZDF heute journal); Seite 23: ©Jan Zappner; Seite 24: ©Gregor Fischer; Seite 29: ©picture alliance/dpa/Jan Woitas; Seite 35: ©Henning Lox

