



Antidiskriminierungsstelle
des Bundes



Jahresbericht 2019

Gleiche Rechte, gleiche Chancen

Jahresbericht der
Antidiskriminierungsstelle
des Bundes



24



36



34

Inhaltsverzeichnis

- 7 Vorwort
- 9 Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes

11 Entwicklungen

- 12 Rassismus
 - 16 Interview: Dr. Karamba Diaby
- 18 Diskriminierung durch Algorithmen
 - 23 Interview: Prof. Dr. Katharina Zweig
- 24 Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz
 - 30 Interview: Anita Eckhardt

33 Ereignisse

- 34 Veranstaltungen und Termine
- 36 Deutsche Antidiskriminierungstage 2019
- 38 In Netz und Medien

40 Erfahrungen

- 43 Beratungsanfragen – Zahlen und Fakten
- 47 Aktuelles aus der Beratung
 - 47 Gleich behandelt? Diskriminierung in der Arztpraxis
 - 51 Barrierefreiheit bei Gütern und Dienstleistungen
- 53 Mehr Merkmale, besserer Schutz?
- 56 Veröffentlichungen und Studien



Sehr geehrte Interessierte,

der Blick zurück auf das Jahr 2019 richtet sich auf eine Welt vor dem Coronavirus. Die aktuelle Krise ist auch mit Risiken von neuer Ungleichbehandlung verbunden, wie beispielsweise die diskriminierenden Erfahrungen von Menschen asiatischer Herkunft derzeit zeigen. Aber bei allem verständlichen Verlangen nach dem verloren gegangenen Alltag dürfen wir eines nicht vergessen: 2019 war ein Jahr, in dem gerade Hass und gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit tiefe und schmerzliche Spuren hinterlassen haben – vom Mord an Walter Lübcke bis zum Terroranschlag von Halle, aber eben auch in vielen kleinen Vorfällen, in ganz alltäglicher Diskriminierung.

Kaum je war so deutlich: Die Kräfte gegen Ausgrenzung und Diskriminierung müssen gebündelt werden. Zu diesem Zweck haben wir im Dezember 2019 erstmals die Deutschen Antidiskriminierungstage organisiert – ein Forum für alle, die sich in Politik und Wirtschaft, in der Wissenschaft und in Beratungsstellen für tatsächliche Gleichbehandlung einsetzen. Die ausgesprochen positive Resonanz hat uns darin bestärkt: Die Antidiskriminierungstage wollen wir als regelmäßiges Format fortschreiben und etablieren. Einige Eindrücke der Veranstaltung sind im Kapitel „Ereignisse“ für Sie zusammengestellt.

Darüber hinaus gibt Ihnen dieser Jahresbericht einen Überblick über Aktionen und Publikationen der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, über unsere Aktivitäten in den sozialen Medien und zu rechtlichen Fragestellungen, mit denen wir uns vertieft beschäftigt haben. Nicht zuletzt trägt er für Sie die wichtigsten Zahlen und Fakten unserer Beratungstätigkeit zusammen.

Ich wünsche Ihnen eine interessante Lektüre.

Mit freundlichen Grüßen

Bernhard Franke

Bernhard Franke

Kommissarischer Leiter der Antidiskriminierungsstelle des Bundes

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.

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.



lungenen



**Was waren 2019 die Meilensteine im Bereich des Diskriminierungsschutzes?
Welche Menschen haben etwas bewegt?
Was muss politisch noch getan werden?**

Rassismus

Am 9. Oktober 2019 versuchte ein Rechtsextremist, sich mit Waffengewalt Zutritt zur Synagoge von Halle zu verschaffen, um die dort zum Jom-Kippur-Fest versammelten Gläubigen zu ermorden. Zwar scheiterte der Versuch, aber der Attentäter tötete vor der Synagoge und in einem türkisch-kurdischen Imbiss in der Nähe willkürlich zwei Menschen.

Und die Spur der Gewalt zieht sich auch in dieses Jahr: Im Februar 2020 wurden bei einem rechtsterroristischen Anschlag in Hanau neun Menschen ermordet – alle hatten einen Migrationshintergrund.

In diesen schändlichen Anschlägen zeigt sich Rassismus in seiner aggressivsten Form. Sie fügen sich in ein gesellschaftliches Klima, in dem Rassismus und gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit in allen Lebensbereichen sichtbar werden. Seit Jahren lässt sich beispielsweise in der Kriminalstatistik des Bundeskriminalamts ein Anstieg rassistischer, islamfeindlicher und antisemitischer Straftaten beobachten. So nahmen 2019 die Angriffe auf Moscheen zu. Auch die Beratungsanfragen der Antidiskriminierungsstelle des Bundes wegen rassistischer Diskriminierung

sind im Jahr 2019 – wie in den Vorjahren – deutlich angestiegen.

Insgesamt 1.176 Mal haben sich Personen im Jahr 2019 an die Beratung der Antidiskriminierungsstelle gewandt, weil sie sich im Arbeitsleben oder bei Alltagsgeschäften aufgrund ihrer ethnischen Herkunft diskriminiert gefühlt haben. Auffallend ist dabei, dass sich die Anzahl der Menschen, die sich aufgrund rassistischer Benachteiligungen an die Antidiskriminierungsstelle wenden, seit 2015 mehr als verdoppelt hat.

Mit 33 Prozent macht rassistische Diskriminierung damit zum wiederholten Mal den größten Anteil der Beratungsanfragen aus (ausführlich zu den Beratungszahlen Seite 43).

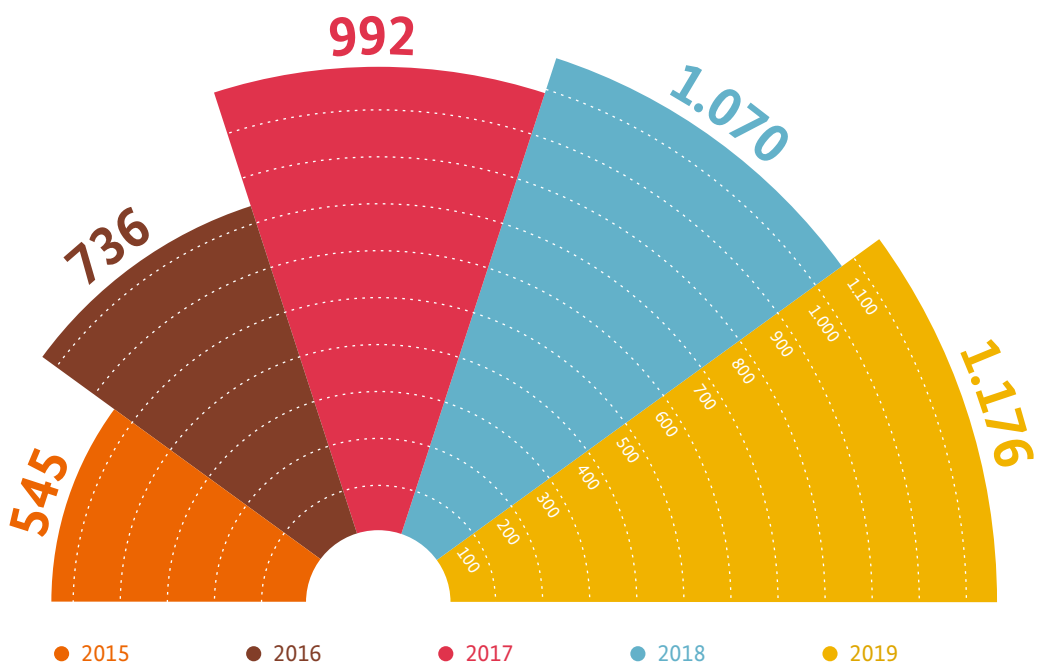
In der Beratung der Antidiskriminierungsstelle zeigt sich:
Betroffene erleben diese Diskriminierung in allen Bereichen
des täglichen Lebens.

» Ich arbeite in einem Friseursalon.
Eine Kundin hat kürzlich durch den
Laden gerufen ‚Wo ist mein N*ger? Ich
habe es am liebsten, wenn er mir den
Kopf massiert!‘. “

» Ein Kind hat in der Schule meinen
Bruder beleidigt, weil er eine dunkle
Hautfarbe hat. Dann hat er ihn
geschlagen. Die Lehrerin hat alles
gesehen, aber nichts gemacht. “

» Zwei Kollegen aus einer anderen
Abteilung haben mich lachend ange-
sprochen und gefragt, ob ich in dem
Unternehmen arbeite, um Kaffee zu
kochen. Ich bin Bauingenieurin aus
Syrien und als Statikerin angestellt.
Als ich ihnen das gesagt habe, haben
sie noch lauter gelacht und gefragt, ob
ich nach deutschen oder syrischen
Standards arbeite. “

Entwicklung der Beratungsanfragen der Antidiskriminierungsstelle zum Merkmal
„ethnische Herkunft/rassistische Diskriminierung“ von 2015 bis 2019:



Die Zahlen und Erfahrungen dokumentieren die Zunahme von Hass und Vorurteilen in der deutschen Gesellschaft. Eine Entwicklung, vor der Migrant*innenorganisationen, People of Color, Jüd_innen, Muslim_innen, Rom_nja, Sinti_ze und Schwarze Menschen bereits seit Langem warnen. Viele von Rassismus Betroffene haben das Gefühl, dass sich die Gesamtsituation seit Jahren nicht verbessert, dass gewalttätige Ereignisse und Mordtaten

wie in Halle oder Hanau die Gesellschaft zwar aufrütteln, die Sorgen, Ängste und Ausgrenzungserfahrungen von Menschen mit Migrationshintergrund letztlich aber doch nicht ernst genommen werden. Die Publizistin Ferda Ataman, die im Beirat der Antidiskriminierungsstelle des Bundes das Netzwerk neue deutsche Organisationen e. V. vertritt, beschreibt die Frustration darüber so:

„ Wenn ich jetzt ratlose Gesichter sehe, die völlig perplex fragen, wo auf einmal all die Rassisten und Neonazis herkommen, werde ich wütend. Ernsthaft: Wie ignorant muss man sein, um all die Jahre nicht bemerkt zu haben, wie sich – nicht nur im Osten – die Angst vieler Deutscher vor dem Aussterben breitgemacht hat? Oder wie weit Ressentiments gegen Muslime in die Mitte der Gesellschaft reichen? – Ein Millionen-Bestseller mit einer ‚vulgärdarwinistischen Gesellschaftstheorie‘, Demonstrationen gegen die ‚Islamisierung des Abendlands‘, ‚besorgte Bürger‘, die ‚Lügenpresse‘ skandieren – da hätten [...] schon die Alarmglocken läuten können. “

Gewalt, Hass und Hetze sind dabei nur die Spitze des Eisbergs rassistischer Einstellungen und Ressentiments, die sich bereits viel früher durch alltägliche Ausgrenzungen manifestieren: Mit der Wohnungsanzeige, in der „keine Ausländer“ gewollt sind, mit der Diskothek, in der „Leute wie Du“ angeblich immer Ärger machen, oder mit Vorgesetzten, die finden, dass der rassistische Witz des Kollegen „bestimmt nicht so gemeint“ war.

In einer Umfrage im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle aus dem Jahr 2019 berichtete jede dritte Person mit Migrationshintergrund, die in den letzten zehn Jahren auf Wohnungssuche war, dabei Diskriminierung erlebt zu haben. Gleichzeitig gaben 41 Prozent aller Befragten in der bevölkerungsrepräsentativen Stichprobe an, sie hätten sehr große oder große Bedenken, eine Wohnung an eine eingewanderte Person zu vermieten. Zwar verbietet das AGG diese Ungleichbehandlungen im Grundsatz, der rechtliche Schutz vor rassistischer Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt ist aber durch einige Ausnahmeregelungen gekennzeichnet. Ein Rechtsgutachten, das die Antidiskriminierungsstelle bei dem Bonner Rechtswissenschaftler Prof. Dr. Gregor Thüsing in Auftrag gegeben hat, belegt, dass damit die EU-Antirassismusrichtlinie in Deutschland nur unzureichend umgesetzt wurde.

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes setzt sich deshalb für eine

Änderung des § 19 AGG ein, der Ausnahmeregelungen für private Vermieter und Wohnungsbaugesellschaften mit weitreichenden Möglichkeiten zu Ungleichbehandlungen einräumt. Außerdem sollte nach Ansicht der Antidiskriminierungsstelle ein konkretes Verbot diskriminierender Wohnungsanzeigen geschaffen werden – so, wie es das bei Stellenausschreibungen bereits gibt. Ein Verbandsklagerecht für Antidiskriminierungsverbände würde überdies dazu beitragen, die Rechtsdurchsetzung beim Diskriminierungsschutz in Deutschland zu verbessern.

Um die Datenbasis zu rassistischer Diskriminierung zu verbessern, fördert die Antidiskriminierungsstelle mit dem „#Afrozensus“ derzeit die erste Befragung, die sich gezielt mit den Perspektiven und Diskriminierungserfahrungen schwarzer Menschen in Deutschland beschäftigt. Ein Ziel der Befragung ist es, die Unterstützungsbedarfe bei der Bekämpfung rassistischer Diskriminierung besser zu erfassen. Schon jetzt ist klar, dass gerade auch die Hilfe vor Ort durch nachhaltige Antidiskriminierungsberatung gestärkt werden muss. Dazu könnten die Bundesländer mit der Einrichtung von eigenen Antidiskriminierungsstellen und durch die Schaffung von Landesantidiskriminierungsgesetzen entscheidend beitragen. Der Kampf gegen Rassismus beginnt nicht erst bei der Verhinderung von Gewalt, sondern mit dem täglichen Einsatz für tatsächliche Gleichbehandlung. ●

Hat sich die gesellschaftliche und politische Lage nach den Ereignissen der vergangenen Monate grundsätzlich verschärft?

In den letzten Jahren sind Rechts-Extremismus, Rassismus und Alltagsrassismus in der Mitte der Gesellschaft angekommen. Das bestätigen viele Statistiken und Befragungen. Eine dramatische Situation, die aus meiner Sicht zwei zentrale Ursachen hat: Das eine ist der Umgang mit sozialen Medien. Von einigen wird das Internet als rechtsfreier Raum verstanden, aber auch hier gelten Recht und Gesetz. Die zweite Ursache ist, dass der Ton in der politischen Debatte rauer geworden ist – sowohl in Landtagen als auch im Bundestag. Da wird teilweise aggressiv und herabwürdigend über Minderheiten gesprochen, was besonders zur Verschärfung des gesellschaftlichen Klimas beiträgt.

Wie beeinflussen diese Entwicklungen Sie persönlich?

Ich erhalte tagtäglich mindestens zwei bis drei Nachrichten oder Einträge, in denen ich beleidigt oder bedroht werde. Das beeinflusst mich natürlich, weil ich mich statt mit meiner inhaltlichen Arbeit regelmäßig mit diesen Dingen auseinandersetzen muss. Mein Team und ich erstatten beispielsweise immer Anzeige, wenn wir der Meinung sind, da wurde eine rote Linie überschritten. Ich lasse mich nicht einschüchtern, denn ich finde es wichtig, dass man deutlich macht: Solches Verhalten ist inakzeptabel.

Was muss Ihrer Meinung nach jetzt geschehen, um Rassismus und Diskriminierung zu bekämpfen?

Erstens müssen wir in der Auseinandersetzung miteinander dringend im Ton abrüsten. Insbesondere Politikerinnen und Politiker müssen sich Gedanken machen, welchen negativen Beitrag sie durch beleidigende und menschenverachtende Sprache leisten.

Zweitens ist die Gesamtgesellschaft gefragt: Jeder muss sich zu Wort melden und einschreiten, wenn er Grenzüberschreitungen mitbekommt – egal, ob in sozialen Medien, auf Omas 80. Geburtstag oder beim Bier mit Kolleginnen und Kollegen.

Drittens ist die Politik in der Verantwortung: Wir müssen die Rahmenbedingungen schaffen, damit sich alle geschützt fühlen, zum Beispiel müssen zur Bekämpfung von Rechtsextremismus und Rassismus Betreiber von Social-Media-Plattformen verpflichtet werden, Hasskommentare nicht nur zu löschen, sondern auch an das Bundeskriminalamt weiterzugeben. Außerdem sollte § 188 des Strafgesetzbuches, der Personen des politischen Lebens vor übler Nachrede und Verleumdung schützt, unbedingt auf Kommunalpolitikerinnen und -politiker erweitert werden. Last but not least muss politische Bildung in diesem Land noch stärker gefördert werden, denn oft sind die Menschen – egal, ob alt oder jung – mit Fake News und Hassbotschaften überfordert. Wir müssen sie noch besser zu einem kompetenten Umgang befähigen – in Schulen, aber auch in der Erwachsenenbildung und in Senioreneinrichtungen. ●



Interview

Dr. Karamba Diaby MdB

Das Attentat auf die Synagoge von Halle im Oktober 2019 geschah nicht weit entfernt von seinem Wahlkreisbüro – im darauffolgenden Januar wurde das Büro selbst Ziel eines Anschlags mit einer Schusswaffe. Dr. Karamba Diaby ist seit 2013 Bundestagsabgeordneter für den Wahlkreis Halle (Saale) und der einzige Schwarze Abgeordnete im Deutschen Bundestag. Er ist Mitglied im Ausschuss für Bildung, Forschung und Technologieabschätzung und im Unterausschuss Bürgerschaftliches Engagement. Diaby engagiert sich für ein welt-offenes Deutschland, wobei er sich unermüdlich gegen Ungleichbehandlung, gegen Rassismus und rassistische Praktiken wie Racial Profiling einsetzt.

Diskriminierung durch Algorithmen

Mit der digitalen Kreditkarte, die ein amerikanischer Tech-Konzern 2019 gemeinsam mit einer Großbank auf den Markt brachte, handelten sich die Unternehmen nicht nur gute Publicity ein. Schnell hatten nämlich Kund_innen festgestellt, dass manchen Ehepaaren – obwohl sie gemeinsam ihre Steuererklärung machten und das Bankkonto teilten – höchst unterschiedliche Kreditrahmen angeboten wurden.

Den Männern wurden Kreditlinien bereitgestellt, die teils zwischen zehn und zwanzig Mal so hoch waren wie die für ihre Frauen. Eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts wies der Anbieter aber weit von sich: Der Algorithmus, der die Anträge bewerte, wisse nicht einmal, welches Geschlecht die Antragstellenden hätten. Aber gab es durch andere Variablen eine mittelbare Benachteiligung? Die Finanzaufsicht von New York leitete ein Untersuchungsverfahren ein – schließlich sei Geschlechterdiskriminierung auch dann verboten, wenn sie unbeabsichtigt geschehe.

Das ist nur ein Beispiel, an dem deutlich wird, wie schnell sich bei Anwendung algorithmischer Entscheidungssysteme Fragen nach Diskriminierung stellen können. Ein anderes ist die Software, mit der US-Justizbehörden ermitteln wollen, welche Straftäter_innen mit hoher Wahrscheinlichkeit rückfällig werden – und die das Risiko für

Schwarze Menschen weit überschätzt. Oder der umstrittene Algorithmus des österreichischen Arbeitsmarktservices, mit dem das Angebot von Qualifizierungsmaßnahmen verbessert werden soll, der aber – so die Befürchtung – Personen aufgrund ihres Geschlechts oder ihrer Herkunft benachteiligen könnte.

Ein Algorithmus ist zunächst nichts anderes als eine Handlungsanweisung zur schrittweisen Lösung eines Problems: Wenn x vorliegt, dann A tun, wenn y vorliegt, dann B. Komplexere, sogenannte lernende Algorithmen – teils auch als Künstliche Intelligenz bezeichnet – suchen sich diese Regeln durch Auswertung großer Datenmengen selbst. Die Erkennung von Mustern und statistischen Zusammenhängen ist ihre Aufgabe. Kerngedanke des Antidiskriminierungsrechts ist es dagegen, gerade zu verhindern, dass Gruppenzuschreibungen aufgrund bestimmter tatsächlicher oder zuge-

schriebener Merkmale zulasten des Individuums gehen, und den Einzelnen gegen die Musterbildung zu verteidigen, wenn sie diskriminierend sein kann.

Was bedeutet es für den Schutz vor Diskriminierung, wenn immer mehr sensible Entscheidungen in unserem Leben – in Einstellungsverfahren und bei Beförderungen, beim Versicherungsabschluss, in der Polizeiarbeit und bei der medizinischen Versorgung – vollständig oder teilweise von Computerprogrammen gefällt werden? Das AGG benennt einen Katalog von Diskriminierungsmerkmalen (Alter, Behinderung, ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion/Weltanschauung und sexuelle Identität), aufgrund derer Benachteiligungen in der Arbeitswelt und dem freien Zugang zu Gütern und Dienstleistungen unzulässig sind. Diese Schutzgründe gelten auch in der digitalen Welt. Aber wie geht das Antidiskriminierungsrecht damit um, wenn eine Benachteiligung womöglich im Code verborgen bleibt – jedenfalls für ein Gericht, das über eine AGG-Klage zu entscheiden hat, und oft sogar für die Betroffenen selbst?

Das Jahr 2019 hat erhebliche Bewegung in diese Diskussion gebracht. Die Europäische Kommission, der Europarat und die Vereinten Nationen haben sich mit Memoranden und Empfehlungen zu Wort gemeldet. Zivilgesellschaftliche Organisationen wie AlgorithmWatch haben die

Debatte mit Studien und Projekten vorangetrieben. In Deutschland hat die Datenethikkommission der Bundesregierung ihren Abschlussbericht vorgelegt, der sehr konkrete Empfehlungen für die Regulierung von algorithmischen Systemen und auch zur Verhinderung von Diskriminierungen macht. Und auch die Antidiskriminierungsstelle des Bundes hat eine Expertise über „Diskriminierungsrisiken durch Verwendung von Algorithmen“ vorgestellt, die in Medien und Fachwelt breit rezipiert wurde.

Ihr Autor Dr. Carsten Orwat vom Institut für Technikfolgenabschätzung und Systemanalyse am Karlsruher Institut für Technologie hat eine umfassende Bestandsaufnahme der Herausforderungen vorgenommen, die sich für den Diskriminierungsschutz angesichts von Big Data und algorithmischen Systemen stellen. Diskriminierungsrisiken durch algorithmische Entscheidungssysteme, so sein Ergebnis, bestehen bereits heute, betreffen alle vom AGG geschützten Lebensbereiche sowie potenziell alle geschützten Merkmale – und gehen noch über sie hinaus (mehr zu den Handlungsempfehlungen der Studie auf Seite 21).

Anderswo in Europa ist über Fragen der algorithmengestützten Entscheidungsfindung auch bereits durch Rechtsprechung entschieden worden. In Finnland verhängte das Antidiskriminierungstribunal im Fall eines jungen Mannes, dem ein Onlinekredit



verweigert worden war, eine Strafe von 100.000 Euro. Der zuständigen Ombudsstelle für Nicht-Diskriminierung war der Nachweis gelungen, dass der Betroffene den Kredit erhalten hätte, wenn er eine Frau, und ein Angehöriger der schwedischsprachigen Minderheit gewesen wäre. Somit lag eine Diskriminierung gleich wegen mehrerer der nach finnischem Recht geschützten Merkmale vor.

Die zunehmende Nutzung von algorithmischen Entscheidungssystemen und Künstlicher Intelligenz stellt das Antidiskriminierungsrecht vor neue Herausforderungen. So stellt die Data Ethics Commission unter anderem zu Recht fest, dass es für Betroffene kaum möglich sein wird, alleine vor Gericht den Nachweis einer Diskriminierung zu führen und dass deswegen die Einführung eines Verbandsklagerechts im AGG notwendig ist. Ein solches Klagerecht ist folgerichtig, denn Algorithmen fällen Entscheidungen per Definition systematisch; sie betreffen also praktisch nie nur den Einzelfall.

Und bereits jetzt ist es in Deutschland wesentlich schwieriger als in vielen anderen EU-Mitgliedstaaten, Diskriminierungsfälle erfolgreich vor Gericht nachzuweisen. Soll sich diese Ausgangslage nicht noch verschlechtern, muss sichergestellt werden, dass Richter_innen die Entscheidungsgrundlagen einer Personalabteilung

auch dann noch nachvollziehen können, wenn diese sich auf Software gestützt hat.

Es ist nur noch eine Frage der Zeit, bis es auch in Deutschland die ersten berichteten Fälle von algorithmenbasierter Diskriminierung geben wird. Die Antidiskriminierungsstelle macht sich deshalb dafür stark, dass Unternehmen und Verwaltungen, die Algorithmen in rechtlich sensiblen Bereichen nutzen, konkrete Dokumentationspflichten auferlegt werden. Sie befürwortet auch ein Einsichtsrecht in Algorithmen für Antidiskriminierungsstellen und die Etablierung sogenannter Algorithmen-Audits, um die Identifizierung und den Nachweis möglicher algorithmenbasierter Diskriminierungen zu vereinfachen und die Rechte Betroffener zu stärken. Dazu gehört auch die Schaffung präventiver Angebote wie beispielsweise die Schulung von Personal- beziehungsweise IT-Verantwortlichen.

Als nationale Gleichbehandlungsstelle der Bundesrepublik gehört die Verhinderung von Diskriminierung zu den gesetzlichen Aufgaben der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Die Stelle wird ihre rechtliche Expertise darum insbesondere in die Regulierung des Einsatzes algorithmischer Systeme einbringen. ●

Diskriminierungsrisiken und algorithmische Systeme – Was tun?*



Im Recht:

- ✓ Im Datenschutzrecht ist die „informierte Einwilligung“ von Menschen in die Nutzung ihrer Daten verankert. Dieses Konzept muss auf seine Tauglichkeit überprüft und gegebenenfalls korrigiert werden, um auch Auswirkungen und Diskriminierungsrisiken der Verwendung von Algorithmen abschätzbar zu machen.
- ✓ Die Regulierung automatisierter Entscheidungssysteme im Datenschutz muss konkretisiert werden.
- ✓ Das Vorbringen von Indizien einer Diskriminierung durch algorithmische Systeme kann zum Problem werden, wenn Betroffene die Diskriminierung gar nicht mitbekommen. Eine Dokumentationspflicht für algorithmische Verfahren sollte die Nachprüfbarkeit von Entscheidungen sichern. Im Verdachtsfall sollten staatliche Antidiskriminierungsstellen Zugang zu derartigen Dokumentationen erhalten können.
- ✓ Es muss im AGG einen kollektiven Rechtsschutz (Verbandsklagerecht) geben. Geprüft werden sollte auch, ob der Anwendungsbereich und die geschützten Merkmale erweitert werden müssen.

*Handlungsbedarfe und -optionen nach: Institut für Technikfolgenabschätzung und Systemanalyse (ITAS), Karlsruher Institut für Technologie (KIT). Orwat, Carsten (2019): Diskriminierungsrisiken durch Verwendung von Algorithmen.



In der Gesellschaft:

- ✓ Es muss abgewogen werden, wo der Einsatz algorithmischer Systeme für die Gesellschaft vorteilhaft oder zumindest unbedenklich ist; wo er möglich, aber reguliert sein muss; und wo er beschränkt oder verboten werden sollte.



Für die Antidiskriminierungsstelle des Bundes:

- ✓ Wer Algorithmen entwickelt oder anwendet, sollte durch die Antidiskriminierungsstelle präventiv zu möglichen Diskriminierungsrisiken beraten werden können.
- ✓ Wenn öffentliche Einrichtungen Software beschaffen, die Entscheidungen auf der Basis von algorithmischen Systemen fällen kann, sollte die Antidiskriminierungsstelle verpflichtend einbezogen werden.
- ✓ Die Antidiskriminierungsstelle sollte sich Möglichkeiten zur empirischen Analyse und zum Testen von Algorithmen und Softwaresystemen auf Diskriminierungsrisiken erschließen, indem sie sich Partner_innen mit entsprechender Expertise sucht.
- ✓ Die Antidiskriminierungsstelle muss in der öffentlichen Debatte auf Diskriminierungsrisiken hinweisen. Ihre antidiskriminierungsrechtliche Expertise muss Teil jeder Regulierung sein.

Interview

Prof. Dr. Katharina Zweig

Die gesellschaftlichen Auswirkungen von „algorithmischen Entscheidungssystemen“ beschäftigen Katharina Zweig seit Jahren. Als Professorin für Informatik an der TU Kaiserslautern arbeitet sie schwerpunktmäßig zu Fragen der Nachvollziehbarkeit von Algorithmen und den Ergebnissen von Datenanalysen. Zweig ist Mitglied der Enquete-Kommission „Künstliche Intelligenz“ des Deutschen Bundestags und hat das Sachbuch „Ein Algorithmus hat kein Taktgefühl“ geschrieben. Katharina Zweigs Kernanliegen ist es, ein breites Publikum zu ermächtigen, sich bei der Entwicklung und dem Einsatz von Künstlicher Intelligenz aktiv einzubringen.

Was hat Künstliche Intelligenz (KI) mit Diskriminierung zu tun?

Maschinen bekommen ihre „Intelligenz“, indem sie entweder menschengemachten Regeln folgen oder in großen Datenmengen nach Mustern suchen. Die modernen KI-Systeme basieren auf dieser Mustersuche. Daher steht die „Intelligenz“ auch nur in Anführungszeichen, denn sie haben keine inhaltliche Einsicht in die Regeln, die sie finden. Wir können einem Computer die Lebensläufe der letzten 10.000 Bewerber_innen geben. Mithilfe der Statistik werden dann diejenigen Eigenschaften gesucht, die oft mit erfolgreichen Bewerber_innen assoziiert sind und selten mit nicht erfolgreichen. In den USA ist es einer Firma dabei passiert, dass die Maschine ein diskriminierendes Muster entdeckte: Menschen von bestimmten Colleges waren in der Vergangenheit seltener eingestellt worden. Es stellte sich heraus, dass ein Teil davon reine Frauencolleges waren, deren Absolventinnen nun schlechtere Chancen hatten. Solange dies nicht mit einer wirklich schlechteren Ausbildung begründbar ist, handelt es sich um eine ungerechtfertigte Diskriminierung.

Welche Risiken ergeben sich bei Verwendung von algorithmischen Entscheidungssystemen?

Nutzt man die Muster der Vergangenheit für zukünftige Entscheidungen, können sie sich noch verstärken. Ein zweites Problem liegt darin, dass die Maschine dadurch entscheidet, dass

ein Mensch auf jedes der gefundenen Muster überprüft wird. Entspricht er einem Muster, wird er so behandelt, wie andere Personen in der Vergangenheit mit diesem Muster auch. Es handelt sich also eigentlich nur um ein Vorurteil: „Weil diese Personen so gehandelt haben, wird es jene auch tun“.

Wie lassen sich die Diskriminierungsrisiken minimieren?

Dazu gibt es mehrere Strategien auf der technischen und sozialen Ebene: Die Daten selbst sollten keine Diskriminierungen beinhalten. Die Ergebnisse der Maschine sollten auch diskriminierungsfrei sein – dazu muss man sich aber entscheiden, wie genau eine mögliche Diskriminierung gemessen werden soll: Sollten prozentual so viele Personen von Minderheiten eingestellt werden, wie sich bewerben? Oder prozentual so viele, wie in der Bevölkerung vorkommen? Oder sollte die Maschine die Bewerber_innen in (vermeintliche) Leistungsklassen einteilen und in gleichen Anteilen zum Interview bitten? Es gibt Dutzende von Möglichkeiten. Die Antwort auf diese Fragen verändert auch, welche Entscheidungen die Maschine später trifft. Daher sollten die Ergebnisse von maschinellen Entscheidungen für die Betroffenen einsehbar sein, damit diskriminierende Entscheidungen gefunden werden können. Ich finde es aber sehr wichtig, dass wir die sicherlich notwendige Regulierung mit Augenmaß implementieren: Nicht alle KI-Systeme müssen gleich stark kontrolliert werden! ●

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Die Aussagen mehrerer Frauen im Vorfeld des Gerichtsprozesses gegen den US-Filmproduzenten Harvey Weinstein prägten die öffentliche #MeToo-Debatte. Insgesamt über 80 Frauen hatten Weinstein öffentlich der sexuellen Belästigung beschuldigt. Inzwischen wurde Weinstein verurteilt, weil vor Gericht nachgewiesen werden konnte, dass er mehrere Frauen unter Androhung beruflicher Nachteile vergewaltigt und sexuell genötigt hatte.

Zum Prozessauftritt im Januar 2020 wurde Weinsteins Anwältin in einem Interview gefragt, ob sie in ihrem Leben selbst einmal einen sexuellen Übergriff erleben musste. Ihre Antwort: „Nein, weil ich mich selbst nie in so eine Situation begeben würde.“

Die Antwort ist bezeichnend dafür, dass auch über zwei Jahre nach #MeToo die Verantwortung für sexuelle Belästigung noch viel zu oft bei den Betroffenen gesucht wird – fast als ob Belästiger_innen in bestimmten Situationen gar nicht anders könnten, als übergriffig zu werden. Berichte und Studien über Männer in Führungspositionen, die sich nicht mehr alleine mit Kolleginnen in einem Büro aufhalten wollen und aus Angst vor vermeintlich falschen Anschuldigungen sogar weniger Frauen einstellen, machen die absurde Schuldumkehr komplett.

Zwar sind das öffentliche Bewusstsein und auch der Wille vieler Arbeitgeber, den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz ernst zu nehmen, in den vergangenen Jahren deutlich gewachsen. Bernhard Franke, der kommissarische Leiter der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, machte bei einer Fachtagung der Stelle im Oktober 2019 zum Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz dennoch deutlich:

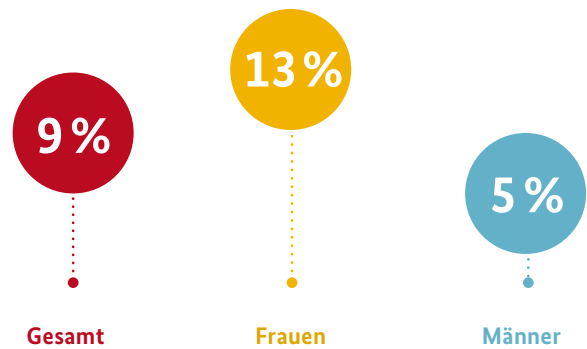
„ Die öffentliche Diskussion um sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz hat leider auch gezeigt, dass es in vielen Betrieben an Prävention und funktionierenden Beschwerdestrukturen zum Schutz vor Diskriminierung mangelt. “

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz verbietet jede Form der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz – egal, ob es sich um einen anzüglichen Blick,



das Zeigen pornografischer Bilder oder unerwünschte Berührungen handelt. Nichtsdestotrotz hat jede elfte erwerbstätige Person (neun Prozent) in den vergangenen drei Jahren am Arbeitsplatz sexuelle Belästigung erlebt (13 Prozent der Frauen, fünf Prozent der Männer). Das zeigt die Studie „Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz“, die die Soziologin Dr. Monika Schröttle im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle durchgeführt hat.

Anteil Betroffene von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (gesamt und nach Geschlecht), Basis: Alle Befragten

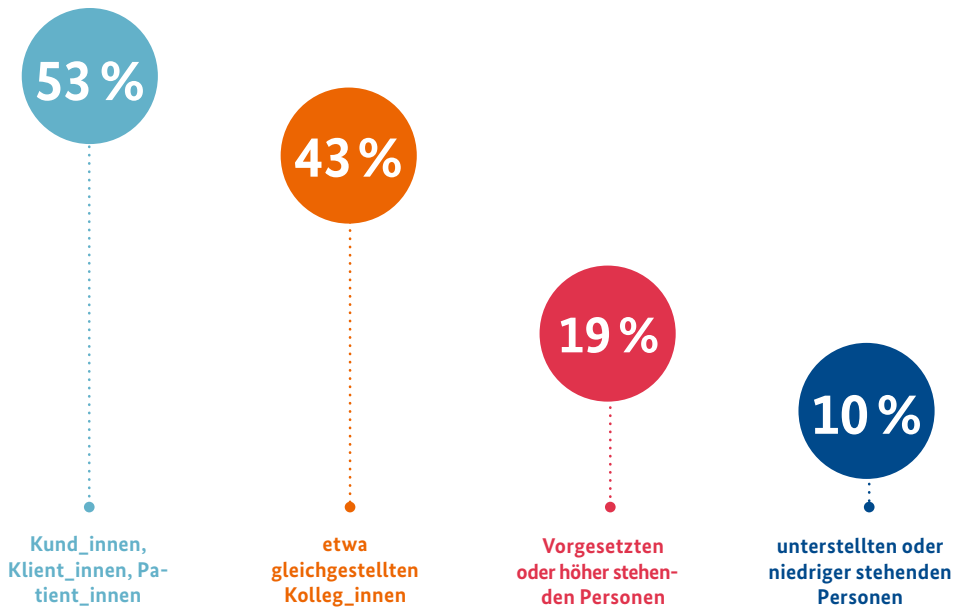


Quelle: Studie der Antidiskriminierungsstelle zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.



Täter-Opfer-Beziehungen bei sexuell belästigenden Situationen am Arbeitsplatz in den letzten drei Jahren, Basis: Betroffene von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Die Belästigung ging aus von:



Quelle: Studie der Antidiskriminierungsstelle zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.

Dabei geht ein Großteil der Belästigungen von Kund_innen oder Patient_innen aus. 53 Prozent der Befragten, die sexuelle Belästigung erlebt haben, gaben an, dass diese von Kund_innen oder Patient_innen ausgingen. 43 Prozent nannten als Belästiger_innen gleichgestellte Kolleg_innen und 19 Prozent Vorgesetzte – Frauen wurden dabei deutlich häufiger von Kund_innen/Patient_innen sowie statushöheren Kolleg_innen belästigt und Männer eher von gleichgestellten

oder statusniedrigeren Kolleg_innen. Außerdem bemerkenswert: 82 Prozent der Betroffenen gaben ausschließlich oder überwiegend Männer als Belästiger an.

Das AGG verpflichtet alle Arbeitgeber dazu, präventive Maßnahmen zum Schutz vor sexueller Belästigung umzusetzen, und eine betriebsinterne Beschwerdestelle einzurichten, die jede Beschwerde zu prüfen hat. Laut der Studie der Antidiskriminierungsstelle



gaben aber mehr als 40 Prozent der befragten Beschäftigten an, keine Kenntnis über eine solche Beschwerdestelle an ihrem Arbeitsplatz zu haben.

Über 200 Teilnehmende aus Unternehmen und Verwaltungen, von betrieblichen Interessensvertretungen und aus der Zivilgesellschaft diskutierten auf der Fachtagung der Antidiskriminierungsstelle über die Erkenntnisse der Studie, Beschwerdeverfahren, die Verantwortung des Arbeitgebers und

die Unterstützungsmöglichkeiten für Betroffene. Die zentralen Ergebnisse:

- ✓ Führungskräfte und Vorgesetzte haben eine Schlüsselfunktion sowohl als Vorbilder als auch bei der konsequenten Umsetzung von Präventions- und Schutzmaßnahmen. Erst wenn die Führungsebene den Schutz vor sexueller Belästigung ernst nimmt, sind nachhaltige Verbesserungen im Betrieb realistisch.



betriebsklimaschutz



- ✓ Geregelter Beschwerdeverfahren sind unerlässlich: Erst wenn sowohl für Beschäftigte als auch für Personalverantwortliche transparent geregelt ist, welche Schritte im Fall einer sexuellen Belästigung gegangen werden, können Betroffene Vertrauen in das Beschwerdeverfahren fassen.
- ✓ Arbeitgeber müssen Betroffene mit Informationen auch über externe Beratungsstellen unterstützen und im gesamten Unternehmen deutlich kommunizieren, dass sexuelle Belästigung nicht geduldet wird.

Die Kampagne #betriebsklimaschutz der Antidiskriminierungsstelle unterstützt Arbeitgeber mit einem ausführlichen Informationsangebot, Plakaten und Postkarten. Der Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz muss ein selbstverständlicher Bestandteil des Arbeitsschutzes werden. Die Antidiskriminierungsstelle wird diese Arbeit fortsetzen und den Leitfaden „Was tun bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz?“ neu auflegen sowie eine Good-Practice-Datenbank mit Beispielen für bewährte Verfahren zur Prävention von sexueller Belästigung zur Verfügung stellen.

Aber auch der Gesetzgeber ist in der Pflicht, denn der rechtliche Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz ist lückenhaft: Zum Beispiel sind Menschen mit Behinderung, die in Werkstätten arbeiten, Selbständige und Freiberufler_innen sowie Studierende an Hochschulen gar nicht oder nur teilweise vom Belästigungsverbot des AGG erfasst. Außerdem ist die im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz festgelegte Frist für die Geltendmachung von Schadensersatz- und Entschädigungsansprüchen mit zwei Monaten sowie die Frist für eine Klageerhebung von drei Monaten zu kurz. Mit Blick auf die Zeit, die nötig ist, um eine Gewalterfahrung zu verarbeiten, gehen diese Fristen an der Lebensrealität von Betroffenen vorbei und sollten zumindest auf sechs Monate verlängert werden.

Gerade im Umgang mit sexueller Belästigung müssen die Betroffenen im Mittelpunkt stehen. Noch immer verzichten die meisten aber darauf, gegen eine Belästigung vorzugehen, weil sie Angst vor negativen Konsequenzen von Seiten ihres Arbeitgebers haben. Die Möglichkeit für die Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Betroffene vor Gericht zu begleiten und ihnen rechtlich beizustehen, wäre mit Blick auf die oft schwerwiegende psychische Belastung von Betroffenen besonders sinnvoll. ●

**Wie hilft das Projekt „make it work!“
Betroffenen von sexueller Belästigung
am Arbeitsplatz?**

Wir unterstützen Betroffene einerseits durch unsere Öffentlichkeitsarbeit, um sie zu informieren und zu ermutigen, sich im Fall einer Belästigung Unterstützung zu suchen. Denn ganz häufig wissen Betroffene nicht, was ihre Rechte sind und ob beziehungsweise wo es Anlaufstellen gibt. Andererseits unterstützen wir indirekt, indem wir unsere Beratungsstellen und Berater_innen in ihrer Arbeit mit den Betroffenen stärken. Das geschieht zum Beispiel durch die Erstellung von Materialien, die diese in ihrer Arbeit verwenden können, aber auch durch den Aufbau regionaler und bundesweiter fachlicher Austauschräume. Zum dritten unterstützen wir Betroffene dadurch, dass wir die Menschen sensibilisieren und informieren, die als Kolleg_innen oder Führungskräfte in den Betrieben arbeiten. Denn es ist oft entscheidend, wie ein Umfeld reagiert, wenn Menschen sich öffnen und einen Übergriff melden.

**Wie sieht Ihre Zusammenarbeit
mit Unternehmen aus?**

Wir arbeiten auf unterschiedlichen Ebenen mit Arbeitgebern zusammen: Zum einen sind wir Ansprechpartnerinnen für Schulungen, wobei wir dem Ansatz folgen, mit der Führungsebene zu beginnen, weil das diejenigen sind, die in einem Betrieb etwas verändern können und auch müssen. Im weiteren Verlauf ist es dann wichtig, alle Beschäftigten zu schulen und zu

informieren. Zum anderen bieten wir aber auch an, die Unternehmen bei der Erstellung von Dienstvereinbarungen und Handlungsleitfäden zu begleiten. Denn auch hier stellen wir immer fest, dass die größte Herausforderung für Arbeitgeber ist, Informationen darüber zu erhalten, wie man den Schutz vor sexueller Belästigung richtig umsetzt und dabei das ganze Unternehmen mitdenkt.

**Was wünschen Sie sich für
einen besseren Schutz vor sexueller
Belästigung am Arbeitsplatz?**

Von Arbeitgebern wünsche ich mir vor allem Mut dazu, sexuelle Belästigung zu thematisieren und wirklich auch von der Haltung her zu sagen: Wir wollen uns mit dem Thema beschäftigen – nicht weil wir Vorfälle haben, sondern weil alle etwas dazu machen sollten. Zweitens würde ich mir sehr wünschen, dass Menschen, die sich beschweren oder Veränderungen einfordern, von ihren Arbeitgebern besser unterstützt werden. Wir machen bei dem Thema immer noch die Erfahrung, dass diejenigen, die sich trauen, sexuelle Belästigung im eigenen Betrieb anzusprechen oder Beschwerden zu führen, teilweise massiv zum Schweigen gebracht werden – insbesondere in stark hierarchischen Organisationen. Als Drittes wünsche ich mir, dass der Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung nicht als einmalige Aufgabe verstanden, sondern gleichberechtigt neben anderen Themen als ständige Führungsaufgabe und -verantwortung anerkannt wird. ●



Interview

Anita Eckhardt

Anita Eckhardt arbeitet seit zwölf Jahren für den Bundesverband Frauenberatungsstellen und Frauennotrufe Frauen gegen Gewalt. In dem Verband sind rund 190 Frauennotrufe und Frauenberatungsstellen zusammengeschlossen, die deutschlandweit Unterstützung für Opfer von Gewalt anbieten. Seit 2019 ist Anita Eckhardt dort gemeinsam mit einer Kollegin für das Projekt „make it work!“ zuständig, das mit Arbeitgebern und Betroffenen zusammenarbeitet, um den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu verbessern.

Ereig



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

nisse



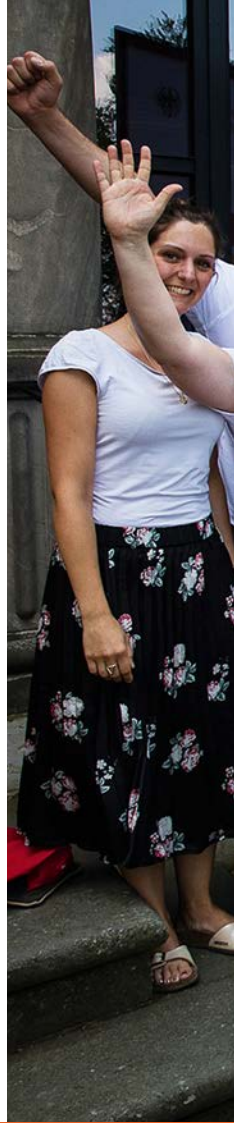
Veranstaltungen und Termine

„Mit der Unterzeichnung setzen wir in Nordrhein-Westfalen ein deutliches Zeichen: Diskriminierung wird von uns nicht toleriert. Wir stehen für eine vielfältige und offene Gesellschaft.“



Dr. Joachim Stamp, stellvertretender Ministerpräsident von Nordrhein-Westfalen

Im September 2019 ist Nordrhein-Westfalen als zwölftes Bundesland der von der Antidiskriminierungsstelle initiierten „Koalition gegen Diskriminierung“ beigetreten.



Gleichbehandlung stärken

Gleichbehandlungsstellen brauchen ein starkes Mandat im Kampf gegen Diskriminierung, damit Betroffene nicht auf sich allein gestellt sind. Dazu hat die Europäische Kommission Empfehlungen für EU-weite Standards vorgelegt. Bei einem Fachgespräch im Juni 2019 hat die Antidiskriminierungsstelle zusammen mit Equinet, dem europäischen Netzwerk der Gleichbehandlungsstellen, und der Europäischen Kommission darüber diskutiert, warum solche Standards wichtig für die europäischen Gleichbehandlungsstellen sind. Ein Ergebnis: Gerade auch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz hat Schwächen, wie zum Beispiel das fehlende Verbandsklagerecht oder die unklare Rechtsstellung der Antidiskriminierungsstelle.





Fremdheit überwinden – Brücken bauen

... ist der Titel des Projekts des Berufskollegs Rheydt-Mülfort, das 2019 den ersten Platz beim Schulwettbewerb fair@school belegt hat. Die jungen Leute aus 13 Nationen bauten auf dem Schulhof kleine Brücken für Toleranz und schrieben gemeinsam ein Lied gegen Rassismus. Aus dem Projekt entstand außerdem ein Patenschaftsprojekt mit Betrieben, die Kurzzeitpraktika für Geflüchtete anbieten. Mit fair@school zeichnen die Antidiskriminierungsstelle und Cornelsen jedes Jahr Schulprojekte aus, die Vielfalt als Chance begreifen und Vorbilder für ein diskriminierungsfreies Miteinander sind.



„Gerade in Zeiten, in denen Vorurteile und Hass lauter geäußert werden, wäre es ein wichtiges Signal, den Schutz vor Diskriminierung auch für Lesben, Schwule, Trans*- und Interpersonen und wegen des Alters klar in der Verfassung zu verankern.“

Bernhard Franke, kommissarischer Leiter der Antidiskriminierungsstelle des Bundes zum 70-jährigen Jubiläum des Grundgesetzes.

WAS DIVERS MACHT



Deutsche Antidiskriminierungs- tage 2019

Mehr als 400 Teilnehmende, über 30 Workshops, Diskussionsveranstaltungen und ein vom Haus der Kulturen der Welt ausgerichtetes, hochkarätiges Kulturprogramm: Zum ersten Mal lud die Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2019 zu den Deutschen Antidiskriminierungstagen ein, um mit Vertreter_innen aus Zivilgesellschaft und Forschung sowie aus Unternehmen und Verwaltung, Wirtschaft, Kultur, Medien, Bildung und Politik über aktuelle Problemlagen und Zukunftsfragen der Antidiskriminierungsarbeit zu diskutieren. Die Teilnehmenden beschäftigten sich in den Workshops und Diskussionsrunden beispielsweise mit der „Dritten Option“ im Arbeitsleben, Polizeibeswerdestellen, der Erhebung von Antidiskriminierungsdaten oder Inklusion am Arbeitsplatz.

Begleitet von Musik, Performances und vielem mehr boten die Antidiskriminierungstage auch Raum für eine kulturelle Auseinandersetzung mit Vielfalt und Diskriminierung sowie dem grundsätzlichen Spannungsverhältnis zwischen Ausgrenzung, Respekt und Gleichbehandlung in der heutigen Gesellschaft. Die Bedeutung der Veranstaltung unterstrich Bernhard Franke in seiner Begrüßung:

Antidiskriminierungspolitik ist Grundrechtsschutz. Sie dient unserer Gesellschaft als Ganzes. Und damit dient sie jeder und jedem einzelnen.



In Netz und Medien

Antidiskriminierungsstelle fordert dritte Geschlechtsoption für alle. Der kommissarische Leiter Bernhard Franke beklagt die anhaltende Diskriminierung nicht-binärer und trans Menschen.

Queer.de 3. April 2019

Antidiskriminierungsstelle:
Benachteiligung wegen
Staatsangehörigkeit verbieten

AFP 29. November 2019

BMAS @BMAS_Bund

Wenden Sie sich bei Fällen von #Diskriminierung an die Hotline der @ADS_Bund: (030) 18555 1855,

 ALTER	 BEHINDERUNG UND CHRONISCHE KRANKHEITEN	 ETHNISCHE HERKUNFT / RASSEMIS
 GESCHLECHT	 RELIGION / WELTANSCHAUUNG	 SEKUELLE IDENTITÄT

Startseite
Homepage des deutschsprachigen Auftritts
antidiskriminierungsstelle.de

2:04 nachm. · 19. März 2019 · Twitter Web Client

WDR Aktuelle Stunde @aktuelle_stunde

In Unternehmen müssen Führungspersonen entschieden handeln, um sexuelle Belästigung zu verhindern, sagt die Soziologin Monika Schröttle, Leiterin der @ADS_Bund-Studie „Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz“.

Das hat unsere Studie gezeigt: Der Hauptpunkt ist eben, dass die

9:21 nachm. · 25. Okt. 2019 · Twitter Web App

Lukas Möller @Mllerzeit

Alle #AI Interessierten finden hier das Gutachten zu „Diskriminierungsrisiken durch Verwendung von Algorithmen“, der @ADS_Bund unter Federführung von Carsten Orwat @KITKarlsruhe. Must-read für die aktive Gestaltung und Begleitung von KI-Projekten.
antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Dow...

10:05 vorm. · 24. Sep. 2019 · Twitter Web App

Gleichstellung von Homosexuellen in ihrer Bestandskraft stärken – Auch die Antidiskriminierungsstelle des Bundes befürwortet eine Änderung des dritten Grundgesetzartikels

NDR 22. Mai 2019

Der Ehrenrat des FC Schalke 04 entlastet Clemens Tönnies von Rassismus-Vorwürfen. Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes kritisiert das scharf.

Tagesspiegel 7. August 2019

Amaro Drom e.V.
@amarodrom_ev

Im Rahmen der Kampagne #machen der @ADS_Bund erzählt Advija, warum sie sich bei Amaro Drom & @RomanoSumnal gegen Diskriminierung einsetzt. Mehr Infos zu unseren Workshopangeboten gibt es hier: amarodrom.de/workshop-teame... #SintiundRoma #dikhenamen #romnjapower #empowerment



4:57 nachm. · 9. Dez. 2019 · Twitter Web App

Michael O'Flaherty
@MichaelCJT

A second day of meetings in Berlin and more ways to cooperate with the German Presidency identified. Productive exchanges with State Secretary Schmachtenberg @BMAS_Bund State Secretary Seifert @Juliane_Seifert @BMFSFJ Mr Franke @ADS_Bund and Dr Rudolf @DIMR_Berlin



4:42 nachm. · 5. Dez. 2019 · Twitter Web App

IG BCE
@igbce

„#Diskriminierung ist für uns nicht hinnehmbar - weder in der Gesellschaft noch im Betrieb. Eine Reform des #AGG, wie von der Antidiskriminierungsstelle vorgeschlagen, ist längst überfällig.“ Petra Reinhold-Knape, IG-BCE-Vorstandsmitglied. @ADS_Bund

Antidiskriminierung @ADS_Bund · 2. Apr. 2019
Die Zahl der Fälle, in denen die @ADS_Bund rechtlich zu Diskriminierung beraten hat, ist erneut deutlich gestiegen. Um rund 15% im Vergleich zum Vorjahr, um fast 70% seit 2015.

Diesen Thread anzeigen



Jahr	Anzahl der Fälle
2015	2.035
2016	2.625
2017	2.995
2018	3.455

11:10 vorm. · 3. Apr. 2019 · Twitter Web Client

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

Erfahru



3.580

Beratungsanfragen, die sich auf ein vom Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz geschütztes Merkmal beziehen, hat das Beratungsreferat der Antidiskriminierungsstelle des Bundes im Jahr 2019 erhalten.

Beratungsanfragen – Zahlen und Fakten

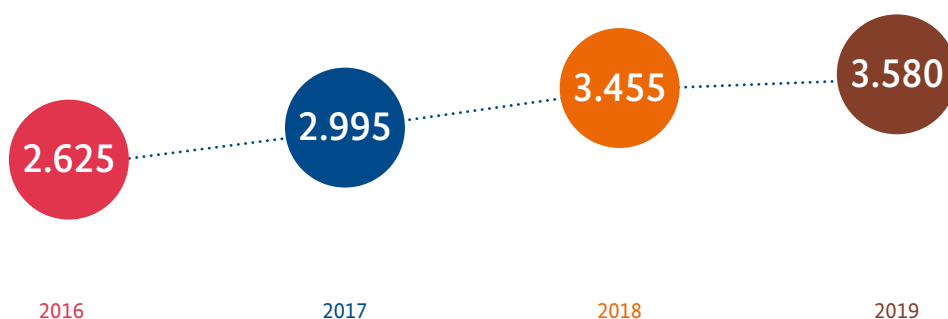
Im Jahr 2019 gingen 3.580 Anfragen bei der Beratung der Antidiskriminierungsstelle ein, die sich auf mindestens ein im AGG geschütztes Diskriminierungsmerkmal bezogen. In einigen dieser Fälle hat sich die Diskriminierung in einem Lebensbereich abge­spielt, der nicht vom AGG geschützt ist. Dazu gehört zum Beispiel der gesamte Bereich des staatlichen Handelns, aber auch Beschimpfungen im öffentlichen Raum oder Hassrede im Internet. Hinzu kommt eine Vielzahl von weiteren Anfragen, die sich zum Beispiel auf Merkmale beziehen, die nach dem Gesetz nicht geschützt sind (wie etwa der Familienstand, die Staatsbürgerschaft oder die soziale Herkunft). Insgesamt erhielten die Berater_innen damit 4.247 Anfragen.

2019 gingen erneut die meisten Anfragen zum Merkmal ethnische

Herkunft/rassistische Zuschreibungen ein. Dieser Anteil ist noch einmal von 31 auf 33 Prozent aller Anfragen mit AGG-Merkmalbezug gestiegen. Es folgen Anfragen wegen Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts (29 Prozent) und wegen einer Behinderung (26 Prozent). Weniger häufig als im Vorjahr, in etwa zehn Prozent der Fälle, wurde von Diskriminierungen berichtet, die sich an mehr als einem geschützten Merkmal festmachten.

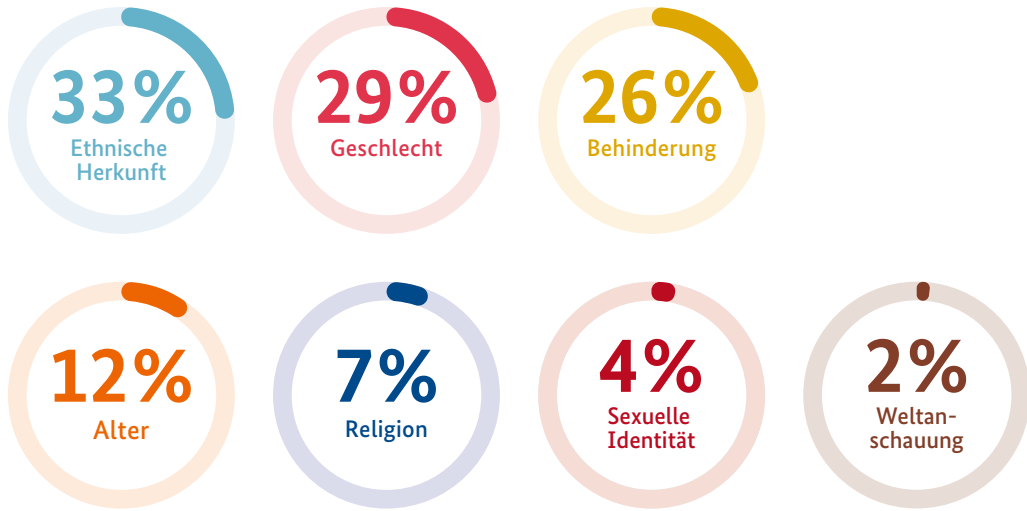
Am häufigsten wenden sich Beratungssuchende zu Benachteiligungen im Bereich des Arbeitslebens an die Antidiskriminierungsstelle. In 36 Prozent der Anfragen mit AGG-Merkmalbezug ging es um den Zugang zu Arbeit, Erlebnisse am Arbeitsplatz oder auf die Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses. Am zweithäufigsten wurde von Diskriminierungen im Bereich

Entwicklung der Beratungsanfragen mit Bezug zu einem AGG-Merkmal



Verteilung der Beratungsanfragen auf die AGG-Merkmale (2019)

Mehrfachnennungen bei mehrdimensionaler Diskriminierung enthalten



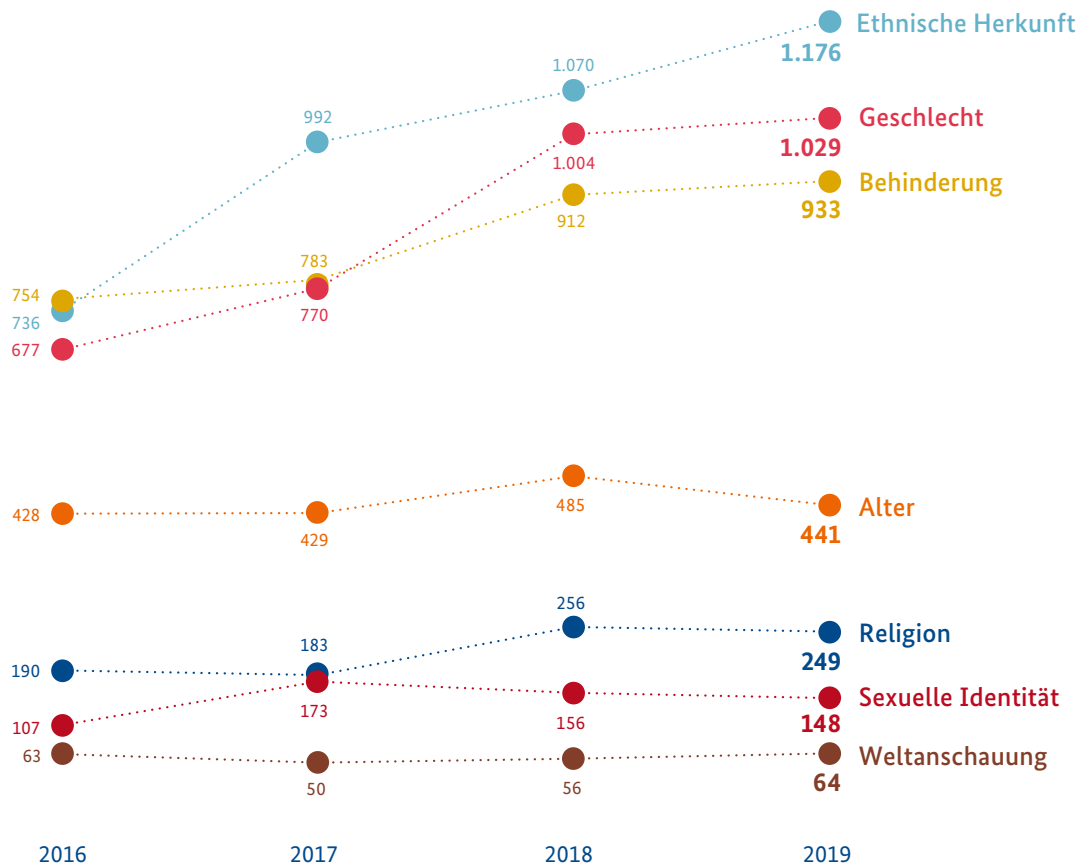
sogenannter Alltagsgeschäfte berichtet, also etwa beim Einkauf, in der Gastronomie, im Urlaub oder im Umgang mit Banken oder Versicherungen. 26 Prozent der Fälle beziehen sich auf diesen Zugang zu Gütern und Dienstleistungen, der ebenfalls im AGG geschützt ist. Die übrigen Beratungsanfragen verteilen sich auf andere Lebensbereiche, in denen Menschen Diskriminierung erfahren, die aber in der Regel nicht direkt vom Schutz des AGG erfasst sind. Besonders häufig ist hier das Handeln staatlicher Institutionen zu nennen, die zwar an das Diskriminierungsverbot nach Artikel 3 des Grundgesetzes, aber

nicht durch das AGG gebunden sind. Dazu gehören Beschwerden über Benachteiligungen durch die öffentliche Verwaltung, beim Zugang zu öffentlichen Gesundheits- und Sozialleistungen oder im Bildungsbereich.

Die Zahl der Beratungsanfragen bei der Antidiskriminierungsstelle bleibt hoch. Trotzdem können sie nur ein Schlaglicht auf das tatsächliche Vorkommen von Diskriminierung in Deutschland werfen. Zum einen wenden sich viele Betroffene an andere Beratungsstellen von Ländern, Kommunen oder zivilgesellschaftlichen Organisationen.

Entwicklung der Beratungsanfragen nach AGG-Merkmalen

Mehrfachnennungen bei mehrdimensionaler Diskriminierung enthalten



Zum anderen zeigen Studien, dass die Mehrheit der Menschen, die Benachteiligungen erleben, nicht dagegen vorgeht – zum Teil, weil sie geeignete Unterstützungsmöglichkeiten nicht kennt, negative Folgen fürchtet oder es für aussichtslos hält.

Immer wieder ist in der Beratung auch die Enttäuschung über die eingeschränkten Befugnisse der

Antidiskriminierungsstelle greifbar. Im Sinne der Betroffenen wäre es dringend angezeigt, es der Antidiskriminierungsstelle zu ermöglichen, Fälle von herausragender Bedeutung selbst vor Gericht zu bringen, wie es in Nachbarländern möglich ist und wie es auch die Europäische Kommission und der Europarat empfehlen. ●

Aus der Beratung

„Eine Erzieherin muslimischen Glaubens bewirbt sich bei einer katholischen Kindertagesstätte. Die bittet beim Erzbistum um Erlaubnis für die Einstellung, was jedoch wegen des Glaubens der Bewerberin abgelehnt wird. Allerdings sind Religionsgemeinschaften nach aktueller Rechtsprechung Grenzen gesetzt, bei welchen Tätigkeiten sie eine bestimmte Religionszugehörigkeit verlangen dürfen. Der Antidiskriminierungsstelle des Bundes gelingt es in diesem Fall, eine gütliche Einigung zu vermitteln. Der Erzieherin wird von der Kita schließlich doch noch ein Arbeitsvertrag angeboten.“



Aus der Beratung

„Ein Mann interessiert sich für eine Stelle in einem Einzelhandelsgeschäft. Auf seine Bewerbung erhält er – offenbar versehentlich – eine E-Mail, die der Filialleiter wohl nur an den für Personalangelegenheiten zuständigen Kollegen hatte schicken wollen. Ihr Inhalt: „Bitte sag ihm ab, der Mann ist über 60!“ Ein starkes Indiz für den Nachweis einer unmittelbaren Altersdiskriminierung. Eine lokale Antidiskriminierungsstelle hat den Betroffenen nach der Erstberatung weiter unterstützt.“



Aktuelles aus der Beratung

Gleich behandelt? Diskriminierung in der Arztpraxis

Gesundheit ist das Wichtigste. Deshalb verpflichtet die ärztliche Berufsordnung Ärzt_innen dazu, jeden Menschen medizinisch zu versorgen – frei von Diskriminierung. Nichtsdestotrotz haben sich im Jahr 2019 53 Personen an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes gewandt, weil ihnen aufgrund eines AGG-Merkmals die Behandlung in einer Arztpraxis oder in einem Krankenhaus verweigert wurde. Oft wurden sie abgewiesen, weil sie nicht gut Deutsch sprechen oder weil sie HIV-positiv sind, mitunter aber auch aufgrund ihrer sexuellen Identität oder ihrer Religionszugehörigkeit.

Für die Betroffenen ist es schwierig, gegen solche Benachteiligungen vorzugehen, denn es ist rechtlich unklar, inwiefern Arztbesuche vom Diskriminierungsverbot des AGG erfasst sind. Zwar handelt es sich bei medizinischen Behandlungen grundsätzlich um Dienstleistungen, das AGG greift aber (mit Ausnahme herkunftsbezogener Benachteiligungen) nur bei denjenigen Dienstleistungen, die als sogenannte Massengeschäfte oder mit diesen vergleichbare Rechtsgeschäfte

gelten (§ 19 Abs. 1 Nr. 1 AGG). Das sind Geschäfte, die in der Regel ohne Ansehen der Person ablaufen oder bei denen diesem Ansehen nachrangige Bedeutung zukommt. Hier steht die Zahlungswilligkeit der Kund_innen im Vordergrund und nicht die persönlichen Eigenschaften und Lebensumstände der Kund_innen. Der Einkauf im Supermarkt oder der Eintritt ins Schwimmbad zählen zu solchen Massengeschäften, bei Kreditverträgen hingegen werden Bonitätsprüfungen durchgeführt, wodurch die Einzelperson in den Vordergrund rückt.

Im Mittelpunkt steht also die Frage: Handelt es sich bei medizinischen Behandlungen um Dienstleistungen, die in aller Regel ohne Ansehen der Person zu vergleichbaren Bedingungen angeboten und durchgeführt werden oder bei denen das Ansehen der Person zumindest eine nachrangige Bedeutung hat? Oder handelt es sich um eine besondere Dienstleistung, bei der beispielsweise die spezielle Arzt-Patienten-Beziehung zentral ist?

Für Letzteres könnte sprechen, dass es sich bei Behandlungsverträgen um eine persönliche Dienstleistung handelt, bei der das Angebot individuell auf die Patient_innen abgestimmt wird. Außerdem besteht bei medizinischen Behandlungen ein besonderes Vertrauensverhältnis. Demnach wären Behandlungsverträge nicht als Massengeschäfte einzuordnen und aus rechtlicher Sicht nicht durch das Diskriminierungsverbot des AGG erfasst.

Aus Sicht der Antidiskriminierungsstelle ergibt sich jedoch auch unter Berücksichtigung der besonderen Arzt-Patienten-Beziehung nicht, dass bei dem Zugang zu und der eigentlichen Abwicklung der ärztlichen Leistung die Einzelperson mit ihren durch das AGG geschützten Persönlichkeitsmerkmalen im Vordergrund steht. Bei Behandlungsverträgen handelt es sich nämlich nicht um vollständige Individualleistungen, sondern um eine personalisierte Leistung, die jeweils weitestgehend einheitlich durchgeführt wird. Behandlungsverträge werden also spezifisch auf eine Person beziehungsweise Diagnose bezogen, im Grundsatz, also bei der eigentlichen Behandlung, aber standardisiert. Das ist etwa mit einem Kurort vergleichbar, an dem – je nach individuellem Hauttyp oder Stresssymptomen – verschiedenen Arten kosmetischer oder therapeutischer Kuren angeboten werden.

So handelt es sich bei Behandlungsverträgen zwar nicht um ein klassisches Massengeschäft, denn die Einzelperson muss bei der Auswahl der Behandlung immer eine Rolle spielen. Allerdings hat das Ansehen der behandelnden Person gegenüber ihrer Behandlungsbedürftigkeit und damit der ärztlichen Entscheidungsfindung eine nachrangige Bedeutung. Die jeweilig ausgewählte Behandlung folgt in der Regel auch vergleichbaren Bedingungen und ist deshalb mit einem Massengeschäft vergleichbar. Auch das Kammergericht Berlin hat 2018 am Beispiel einer physiotherapeutischen Praxis festgestellt, dass Behandlungsverträge mit Massengeschäften vergleichbar sind (KG Berlin, Beschluss vom 12.12.2019–20 U 160/16, nicht rechtskräftig). Einige Ärztekammern sehen das leider weiterhin anders, da es darüber hinaus noch keine umfassende Rechtsprechung zu der Problematik gibt.

Aus Sicht der Antidiskriminierungsstelle ist es deshalb besonders wichtig, dass die Kammern sensibilisiert werden und Schlichtungsstellen eingerichtet werden, die Einzelfälle klären. Außerdem wäre eine gesetzliche Klarstellung zu begrüßen, dass Behandlungsverträge vom AGG erfasst werden. Den meisten Betroffenen geht es in erster Linie ohnehin nicht darum, vor Gericht Entschädigungszahlungen zu erstreiten, sondern darum, eine Behandlung zu bekommen – ohne Diskriminierung. ●

Aus der Beratung

„ Ein lesbisches Paar sucht mit dem gemeinsamen Sohn einen Kinderarzt auf. Statt den Husten des Jungen zu behandeln, stellt der Arzt wiederholt Fragen zum Familienkontext des Kindes und verweigert schließlich die Behandlung. Die Mütter wenden sich an die zuständige Landesärztekammer. Die Kammer stellt in ihrem Antwortschreiben fest, dass sie keinen Verstoß gegen die Berufspflichten des Arztes sehe, da es sich bei Behandlungsverträgen nicht um Massengeschäfte und damit nicht um eine Diskriminierung handele. “



212

Beratungsanfragen hat die Antidiskriminierungsstelle des Bundes im Jahr 2019 erhalten, in denen es um Diskriminierung von Menschen mit Behinderung und chronischen Krankheiten im Bereich Güter und Dienstleistungen ging.

Barrierefreiheit bei Gütern und Dienstleistungen

Eine Familie kann ihren Sommerurlaub nicht antreten, weil ihnen von der Buchungsagentur kurzfristig mitgeteilt wird, dass der Rollstuhl der Tochter auf der Bootsfähre nicht erlaubt ist. Eine Frau wird von einem Mitarbeiter eines Supermarktes des Geschäfts verwiesen, weil sie ihren Blindenhund mit in den Laden gebracht hat. Ein gehörloser Mann kann keine Museumskarten vorbestellen, weil die Tickets nur telefonisch gekauft werden können.

Insgesamt 212 Mal haben sich im Jahr 2019 Menschen mit Behinderung oder chronischen Krankheiten an die Beratung der Antidiskriminierungsstelle gewandt, weil sie beim Zugang zu Dienstleistungen oder Gütern Diskriminierung erlebt haben. Immer wieder kommt es dabei zu offenen Ausgrenzungen und diskriminierenden Aussagen.

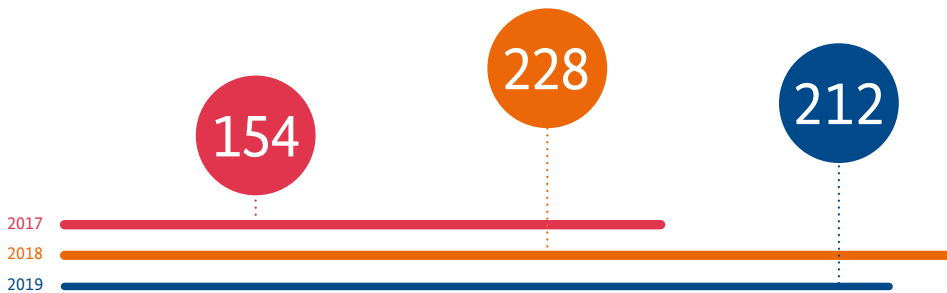
In den allermeisten Fällen liegt das Problem jedoch bei den praktischen Zugangsmöglichkeiten: Viele Anbieter bedenken Menschen mit Behinderung bei der Gestaltung ihrer Angebote nach wie vor nicht mit. In diesen Fällen geht es darum, dass Dienstleistungen von Menschen mit einer Behinderung nicht genutzt werden können, weil der

Zugang durch allerlei Barrieren erschwert wird. Dazu zählen konkrete Hindernisse, wie Stufen vor Eingangstüren von Restaurants oder fehlende Aufzüge an U-Bahn-Stationen, aber auch Online-Anmeldeformulare ohne Vorlesefunktion oder Filme und Videos ohne Untertitel.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz verbietet Diskriminierung aufgrund einer Behinderung auch im Bereich der Dienstleistungen und Güter. Allerdings gibt es keine grundsätzliche Verpflichtung von privaten Unternehmen, ihre Angebote barrierefrei zu gestalten. Das heißt, ein Restaurantbetreiber darf Menschen mit Behinderung nicht den Zutritt zu seinem Lokal verbieten, befindet sich aber eine Treppe vor dem Eingang, ist der Betreiber nicht verpflichtet, eine Rampe oder einen Lift zu bauen. Diese Verpflichtung gibt es nur in bestimmten Bereichen, zum Beispiel für den Zugang zu öffentlichen Gebäuden oder im öffentlichen Verkehr, und sie ergibt sich hier aus den Sozialgesetzbüchern.

So wird betroffenen Personen an vielen Stellen die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben verwehrt. Die Europäische Kommission hat bereits 2008 einen Entwurf für eine Richtlinie

Entwicklung der Beratungsanfragen im Lebensbereich „Güter und Dienstleistungen“ mit Bezug zum Merkmal „Behinderung und chronische Krankheiten“



vorgelegt, die unter anderem Benachteiligungen im Zivilrecht mit Blick auf Barrierefreiheit abbauen soll und sogar im Einzelfall einen Anspruch auf die Beseitigung konkreter Barrieren durch angemessene Vorkehrungen vorsieht. Verhandlungen über diesen Entwurf werden leider von einer Reihe von Mitgliedstaaten blockiert, auch von Deutschland.

Mit dem Europäischen Rechtsakt zur Barrierefreiheit hat die Europäische Union 2019 eine Richtlinie verabschiedet, mit der der Zugang zu bestimmten Dienstleistungen für alle Menschen sichergestellt werden soll: zum Beispiel Geld- und Fahrkartenautomaten, Smartphones und Computer sowie Bankdienstleistungen und Telefon-

dienste. Der Rechtsakt beschränkt sich im Wesentlichen zwar auf digitale Angebote, regelt aber ein Verbandsklagerecht.

Aus Sicht der Antidiskriminierungsstelle ist die Richtlinie zwar ein Schritt in die richtige Richtung, denn zum ersten Mal werden auch private Anbieter verpflichtet, bestimmte Angebote barrierefrei zu gestalten. Hinter den Vorgaben der UN-Behindertenrechtskonvention bleibt die Richtlinie aber noch zurück. Um die volle Teilhabe von Menschen mit Behinderung zu gewährleisten, müssen umfassende Regelungen für die Beseitigung von Barrieren in allen Lebensbereichen geschaffen werden, gerade auch in der Privatwirtschaft. ●

Mehr Merkmale, besserer Schutz?

Der Fall Kuwait Airways hat 2019 Schlagzeilen gemacht. Die Fluggesellschaft hatte sich geweigert, einen israelischen Fluggast zu befördern. Der klagte dagegen mit Verweis auf das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz. Das Landgericht Frankfurt entschied jedoch in erster Instanz, eine Diskriminierung aufgrund der Religionszugehörigkeit oder der ethnischen Herkunft habe nicht vorgelegen, da die Airline jüdische und arabische Israelis gleichermaßen ablehnt. Und die Staatsangehörigkeit ist im AGG, anders als etwa im französischen Antidiskriminierungsrecht, nicht geschützt. In vielen europäischen Ländern geht der Diskriminierungsschutz über die im deutschen AGG verankerten Merkmale Alter, Behinderung, ethnische Herkunft, Religion/Weltanschauung, Geschlecht und sexuelle Identität teils erheblich hinaus. So schützen sie etwa die soziale Herkunft, die Nationalität, den Familien- oder Personenstand oder das äußere Erscheinungsbild. In Finnland gilt seit einigen Jahren sogar ein im Prinzip offener Katalog. In Deutschland fallen jedoch viele Benachteiligungen durch das Raster.

Auch wenn das OLG Frankfurt den Fall später anders sah als das Landgericht: Der Fall ist nur ein Beleg von vielen dafür, dass über eine Erweiterung der im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz geschützten Merkmale diskutiert werden sollte. Auch in der juristischen Beratung der Antidiskriminierungsstelle geht eine Vielzahl von Anfragen ein, die sich auf Diskriminierungen außerhalb des derzeit gesetzlich geschützten Merkmalsbereichs beziehen.

Nachdem in der Evaluation des AGG im Jahr 2016 eine Prüfung der Merkmalerweiterung in Betracht gezogen wurde, hat die Antidiskriminierungsstelle 2019 eine „Rechtsexpertise zum Bedarf einer Präzisierung und Erweiterung der im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz genannten Merkmale“ vorgelegt. Die juristischen Expert_innen der Ernst & Young Law GmbH machen darin eine Reihe konkreter Vorschläge:

Das geschützte Merkmal „ethnische Herkunft“ könnte dahingehend präzisiert werden, dass sowohl die

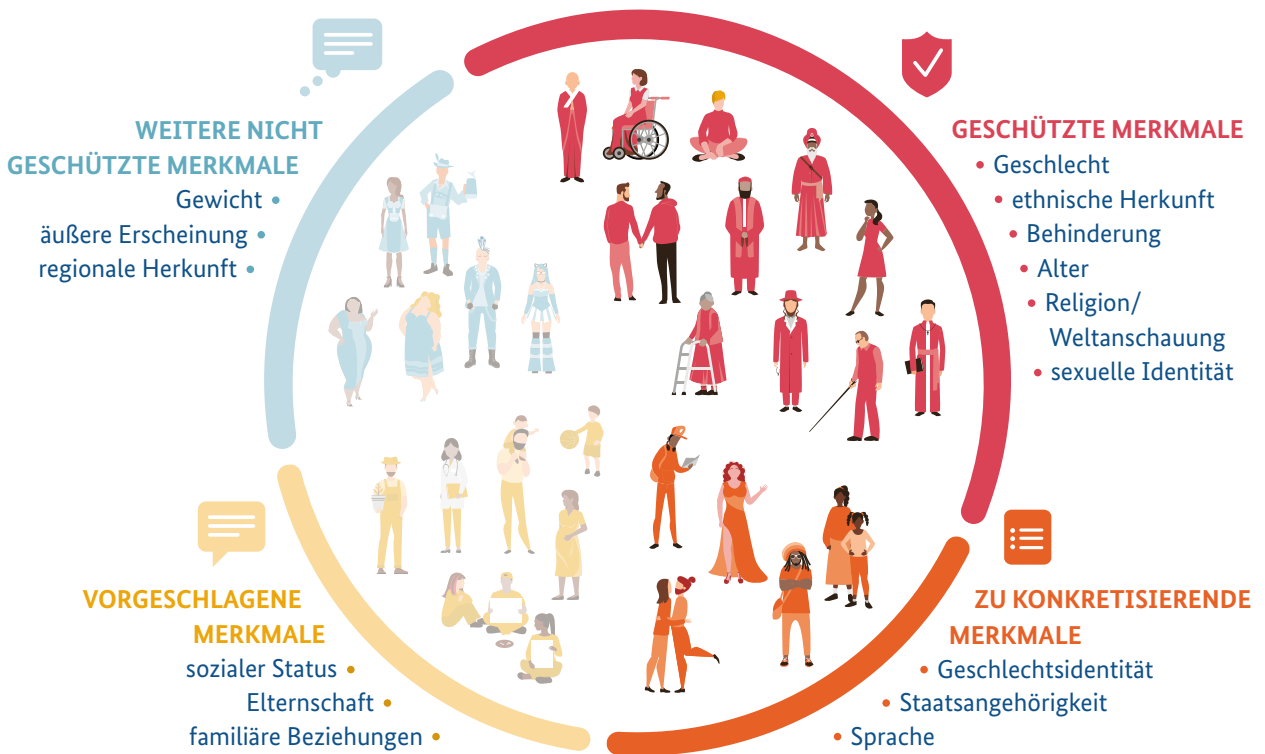
Staatsangehörigkeit (wie im Fall Kuwait Airways) als auch die Sprache in den Schutzbereich des AGG miteinbezogen werden. Beide sind derzeit nicht ausdrücklich geschützt und können nur mittelbar auf eine Benachteiligung aufgrund der ethnischen Herkunft verweisen. Das ist im Einzelfall aber oft schwierig zu entscheiden und führt zu einer für Betroffene unklaren Rechtslage. Durch eine ausdrückliche Einbeziehung von Staatsangehörigkeit und Sprache würden solche Rechtsunsicherheiten zukünftig vermieden.

Auch beim Schutz vor Diskriminierung aufgrund des Geschlechts könnte eine rechtliche Klarstellung erfolgen. Zwar hat das Bundesverfassungsgericht inzwischen deutlich gemacht, dass die geschlechtliche Identität in den Schutzbereich des Merkmals „Geschlecht“ fällt. Eine Präzisierung im Text des AGG könnte aber ein klareres Signal gegen die Diskriminierung von trans* und intergeschlechtlichen Menschen setzen. Im Nachbarland Belgien dagegen sagt das Gesetz bereits heute: Ungleichbehandlungen aus Gründen einer Geschlechtsangleichung, der geschlechtlichen Identität oder des geschlechtlichen Ausdrucks sind Diskriminierungen wegen des Geschlechts.

Zahlreiche Beratungsanfragen erreichen die Antidiskriminierungsstelle zu Benachteiligungen, die mit dem

familiären Status in Zusammenhang gebracht werden. Dies betrifft vor allem den Arbeits-, aber auch den Wohnungsmarkt. Während in anderen EU-Ländern auch Ehestand und Lebenspartnerschaft, Familienstand, Personenstand beziehungsweise familiäre Beziehungen geschützte Merkmale sind, ist das in Deutschland bislang nicht der Fall. Die Antidiskriminierungsstelle kann in der Mehrzahl der Fälle, in denen Menschen wegen ihrer Situation als verheiratete oder alleinerziehende Person, als Vater, Mutter oder als Betreuer_in pflegebedürftiger Angehöriger benachteiligt werden, daher nicht tätig werden. Eine Erweiterung des AGG an dieser Stelle stünde auch im Einklang mit dem verfassungsrechtlichen Schutz von Ehe und Familie. Und sie würde der Zielrichtung neuerer europäischer Gesetzgebung entsprechen, namentlich der „Work-Life-Balance-Richtlinie“ der EU, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf stärken will und Nachteile aufgrund der Inanspruchnahme von Elternzeit oder Vaterschaftsurlaub als Diskriminierung definiert. Diese 2019 verabschiedete Richtlinie begründet nach Auffassung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes ohnehin zusätzlichen Anpassungsbedarf im AGG.

Aus der eigenen Beratungspraxis, aber auch aus ihrer groß angelegten Betroffenenbefragung „Diskriminierungserfahrungen in Deutschland“ weiß die



Antidiskriminierungsstelle, wie viele Menschen sich aufgrund ihres sozialen oder sozioökonomischen Status diskriminiert sehen. Nachweisbar ist, dass Armut und soziale Ausgrenzung das Diskriminierungsrisiko erhöhen und dass Diskriminierung in einer Wechselwirkung Armut und soziale Ausgrenzung mitverursachen kann. Deswegen ist auch über eine Prüfung

des Schutzes für das Merkmal „sozioökonomischer Status“ nachzudenken. Das Autorinnen-Team der juristischen Expertise sieht hier allerdings gerade aufgrund der häufig auftretenden Mehrfachdiskriminierung auch besondere Herausforderungen für eine klare und rechtssichere Definition des Merkmals. ●

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 www.antidiskriminierungsstelle.de zur Verfügung.



Studie „Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz – Lösungsstrategien und Maßnahmen zur Intervention“

Jede elfte erwerbstätige Person hat in den vergangenen drei Jahren am Arbeitsplatz sexuelle Belästigung erlebt. Die Studie zu sexueller Belästigung, die unter Leitung von Dr. Monika Schröttle erarbeitet wurde, befasst sich mit dem Ausmaß von sexueller Belästigung in deutschen Betrieben sowie mit Beschwerdeverfahren und Präventionsmaßnahmen. Neben einer repräsentativen Telefonbefragung wurden außerdem qualitative Vertiefungsinterviews und Fokusgruppendifkussionen durchgeführt sowie Gerichtsentscheidungen ausgewertet.

Poster und Postkartensätze der Kampagne #betriebsklimaschutz

Viele Arbeitgeber wollen beim Schutz ihrer Beschäftigten vor sexueller Belästigung mit gutem Beispiel vorangehen und nehmen ihre gesetzliche Pflicht ernst, für ein sicheres Arbeitsumfeld zu sorgen. Die Antidiskriminierungsstelle unterstützt dabei mit der Kampagne #betriebsklimaschutz. Die Motive der Kampagne können als Poster und Postkartensätze bestellt werden.





Fair in den Job! – Leitfaden und Infolyer gegen Diskriminierung bei der Arbeitssuche

Wie können Arbeitgeber Einstellungsverfahren diskriminierungsfrei gestalten? Welche rechtlichen Vorgaben gibt es, aber auch welche Chancen für mehr Vielfalt im Betrieb? Und wie können sich Betroffene gegen Diskriminierung bei der Jobsuche wehren? Darauf geben die Publikationen „Fair in den Job!“ Antworten – der Leitfaden richtet sich vor allem an Arbeitgeber, während der Flyer Beschäftigte und Arbeitssuchende über den gesetzlichen Diskriminierungsschutz im Einstellungsverfahren informiert.

Rechtsexpertise zum Bedarf einer Präzisierung und Erweiterung der im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz genannten Merkmale

Die im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle erstellte Rechtsexpertise analysiert den Diskriminierungsschutz des AGG im internationalen Vergleich mit Belgien, Bulgarien, Finnland und Großbritannien. Das Gutachten stellt die Möglichkeiten einer Aufnahme weiterer Diskriminierungsmerkmale wie Sprache, Staatsangehörigkeit sowie Geschlechtsidentität dar und diskutiert, ob und wie ein verbesserter Diskriminierungsschutz in den Merkmalsbereichen familiärer und sozioökonomischer Status aussehen könnte.



70 Jahre Grundgesetz: eine Umfrage zur Erweiterung des verfassungsrechtlichen Diskriminierungsverbots in Art. 3 GG

Wie bewertet die Bevölkerung das Grundgesetz 70 Jahre nach dessen Inkrafttreten? Ist der Grundrechtsschutz in dieser Form noch ausreichend oder sollte das Diskriminierungsverbot zum Beispiel um die Merkmale sexuelle Identität oder Lebensalter erweitert werden? Mit diesen und anderen Fragen beschäftigt sich eine bevölkerungsrepräsentative Umfrage der Antidiskriminierungsstelle, in der über 1.000 Personen befragt wurden. Unter anderem zeigte sich, dass die Mehrheit der Befragten das Grundgesetz für eine der größten Errungenschaften der Bundesrepublik hält, gleichzeitig aber auch viele Befragte besorgt sind, dass verfassungsfeindliche Kräfte eines Tages die Oberhand gewinnen könnten.

