



Editorial .....	1
Aus der Arbeit der Antidiskriminierungsstelle.....	2
Der aktuelle Gastkommentar .....	4
Aus der Beratungspraxis der Antidiskriminierungsstelle.....	5
Studien und Veröffentlichungen .....	6
Termine .....	7
Linkliste.....	8
Impressum.....	8

# ads aktuell 01 | 2017

## Newsletter der Antidiskriminierungsstelle des Bundes vom 15. Februar 2017

Liebe Leserinnen und Leser,  
liebe Interessierte,



ein Jahr wichtiger politischer Weichenstellungen für Deutschland und Europa hat begonnen. Die Kräfte, für die der Schutz von Minderheiten vor Diskriminierung nur „Gutmenschen-Ideologie“ ist, sehen sich bei den anstehenden Wahlen vor dem Durchmarsch – in den Niederlanden, in Frankreich und auch in Deutschland. Der Grund zur Sorge ist real. Aber ich glaube, es kann ganz anders kommen, als sich mancher Bierkeller-Redner das zurzeit erträumt. Es gibt durchaus Anzeichen für einen negativen „Trump-Effekt“, durch den die Bürgerinnen und Bürger Europas und dieses Landes sich wieder bewusster werden, was sie an der liberalen Demokratie und dem aktiven Schutz von Menschen- und Bürgerrechten haben.

Dass die rechtspopulistischen Schreihälse eben keine schweigende Mehrheit repräsentieren, haben auch die Umfrageergebnisse gezeigt, die wir im Januar zum Auftakt unseres Themenjahrs für sexuelle Vielfalt „Gleiches Recht für jede Liebe“ vorgestellt haben. Dass 83 Prozent der Befragten sich für die „Ehe für alle“ aussprachen, machte

bundesweit Schlagzeilen. Und auch andere Zahlen waren positiv: 95 Prozent befürworten den gesetzlichen Diskriminierungsschutz für LSBTI\*. Und fast 90 Prozent sind für Akzeptanz von sexueller Vielfalt als Ziel des Schulunterrichts. In vielem sind die Menschen in Deutschland längst weiter als ihre Politik.

Das wollen wir auch am 17. Mai, dem Internationalen Tag gegen Homo- und Transphobie, zeigen. Ein großer Aktionstag am Brandenburger Tor in Berlin gemeinsam mit LSBTI\*-Organisationen aus ganz Deutschland soll dann die Forderung unseres Themenjahrs nach voller rechtlicher Gleichstellung unterstreichen. Vielleicht tragen Sie sich das Datum ja schon in Ihren Kalender ein. Ich würde mich jedenfalls freuen.

Herzlichst

Christine Lüders

Leiterin der Antidiskriminierungsstelle des Bundes



Besuchen Sie uns auf Facebook!

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

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

## Aus der Arbeit der Antidiskriminierungsstelle

### „Gleiches Recht für jede Liebe“ – Themenjahr für sexuelle Vielfalt gestartet

Obwohl sich die Lebenssituation homo- und bisexueller Menschen in Deutschland in den vergangenen Jahren insgesamt verbessert hat, werden Schwule, Lesben und Bisexuelle weiterhin diskriminiert – am Arbeitsplatz, in der Schule und, überdurchschnittlich häufig, in der Öffentlichkeit sowie im Freizeitbereich. Auch auf rechtlicher Ebene werden sie immer noch benachteiligt: Gleichgeschlechtliche Paare dürfen weder heiraten noch Kinder adoptieren.

Am 12. Januar 2017 hat die Antidiskriminierungsstelle des Bundes deshalb das Themenjahr „Gleiches Recht für jede Liebe“ gestartet. Hierdurch will die Antidiskriminierungsstelle Aufmerksamkeit für die Diskriminierung homo- und bisexueller Menschen schaffen und Betroffene über ihre Rechte aufklären. Mit verschiedenen Aktionen, Veranstaltungen und Forschungsvorhaben sollen die rechtliche Gleichstellung im Ehe- und Adoptionsrecht vorangetrieben und Diskriminierungserfahrungen homo- und bisexueller Menschen insbesondere am Arbeitsplatz, im Bildungsbe- reich und im öffentlichen Leben thematisiert werden.

Weitere Informationen zum Themenjahr finden Sie unter [www.gleiches-recht-jede-liebe.de](http://www.gleiches-recht-jede-liebe.de)<sup>1</sup> und in der Broschüre „Gleiches Recht für jede Liebe“<sup>2</sup>.



### Einstellungen gegenüber Lesben, Schwulen und Bisexuellen in Deutschland

#### Erste Ergebnisse einer Umfrage zum Themenjahr 2017 veröffentlicht

Zum Auftakt des Themenjahres „Gleiches Recht für jede Liebe“ hat die Antidiskriminierungsstelle des Bundes erste Ergebnisse einer repräsentativen Umfrage zu den Einstellungen der Menschen gegenüber Lesben, Schwulen und Bisexuellen in Deutschland veröffentlicht. Die Umfrage zeigt, dass die Forderung nach rechtlicher Gleichstellung von Lesben, Schwulen und Bisexuellen in Deutschland großen Zuspruch findet: 83 Prozent der Befragten sind

demnach für die „Ehe für alle“ – sie sprechen sich also dafür aus, die Ehe zwischen zwei Frauen bzw. zwei Männern zu erlauben. Dennoch sind in Teilen der Bevölkerung abwertende Einstellungen nach wie vor vorhanden. So wird beispielsweise eine zu starke Thematisierung und Sichtbarkeit von Homosexualität beklagt. Für die Erhebung wurden rund 2.000 Menschen ab 16 Jahren vom Sozialwissenschaftlichen Umfragezentrum (SUZ) telefonisch befragt. Geleitet wird die Studie von Prof. Dr. Beate Küpper (Hochschule Niederrhein).

Der Gesamtbericht mit detaillierten Ergebnissen und Handlungsempfehlungen wird im Frühjahr 2017 veröffentlicht.

Eine Zusammenfassung der ersten Ergebnisse kann [hier](#)<sup>3</sup> abgerufen werden.

### Projektstart „Preisdifferenzierung nach Geschlecht (Gender Pricing) in Deutschland“

Das Phänomen der Preisdifferenzierung nach Geschlecht bei Produkten und Dienstleistungen wird in Medien und Öffentlichkeit viel diskutiert. Ein häufig zitiertes Beispiel dafür ist der rosafarbene Rasierer, der mehr kostet als der gleiche Rasierer in Blau. Eine solche Preisdifferenzierung betrifft aber nicht nur Frauen: Bei bestimmten Waren- oder Eintrittspreisen sind es Männer, die mehr zahlen müssen. Um die Praxis der geschlechtsspezifischen Preisbildung näher zu untersuchen, lässt die Antidiskriminierungsstelle des Bundes eine Studie zu „Preisdifferenzierung nach Geschlecht (Gender Pricing) in Deutschland“ erstellen. Ziel der Studie ist es, einen systematischen und umfassenden Überblick bei exemplarisch ausgewählten Produkten und Dienstleistungsbereichen in Deutschland zu erhalten. Eine der zentralen Fragen, die die Studie beantworten soll, ist, ob geschlechtsspezifische Preisbildung gegen geltendes Antidiskriminierungsrecht verstößt. Anhand empirischer Erhebungen, einem juristischen Gutachten sowie Experteninterviews sollen im Anschluss Handlungsempfehlungen entwickelt werden. Die Studie liegt voraussichtlich im September 2017 vor.

Die Untersuchung wird von 2hm & Associates GmbH und Prof. Maria Wersig durchgeführt.

Für weitere Informationen zum Projekt wenden Sie sich gern an Romy Deerberg ([romy.deerberg@ads.bund.de](mailto:romy.deerberg@ads.bund.de)).

### gb-check: Unternehmen überprüfen erfolgreich ihre Personalpolitik auf die Gleichbehandlung der Geschlechter – Bewerbungsphase für zweite Projektrunde startet

Die AXA Konzern AG, die Deutsche Welle, die Lidl Stiftung & Co. KG, die Otto Group, die Weleda AG sowie

weitere Unternehmen haben in einer Pilotphase in der zweiten Jahreshälfte 2016 den „Gleichbehandlungs-Check (gb-check)“ getestet. Der gb-check ist ein Instrumentarium, das Arbeitgebern hilft, die Gleichbehandlung von Frauen und Männern im Arbeitsleben zu prüfen, Diskriminierung zu identifizieren und zu vermeiden sowie Maßnahmen für mehr Chancengleichheit zu ergreifen. Verschiedene Bereiche des Arbeitslebens können mit dem gb-check geprüft werden: Stellenausschreibung, Personalauswahlentscheidung, Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, Leistungsbeurteilung und Arbeitszeit. Für die Prüfung von Entgeltgleichheit steht Arbeitgebern der eg-check.de als Analyseinstrument zur Verfügung. Anfang Mai 2017 wird der gb-check auf einer Veranstaltung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes veröffentlicht und steht anschließend allen interessierten Personen auf der Internetseite [www.gb-check.de](http://www.gb-check.de)<sup>4</sup> zur Verfügung. Im Rahmen der Veranstaltung werden die Praxiserfahrungen aus der Pilotphase vorgestellt und das Thema „Gleichbehandlung der Geschlechter“ intensiv beleuchtet.

Auch im Jahr 2017 besteht für Unternehmen und Institutionen die Möglichkeit, die Gleichbehandlung der Geschlechter mithilfe des gb-checks oder eg-check.de zu prüfen. Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes fördert die Durchführung der Checks in vier Unternehmen mit Analysen und Beratungen durch Expert\_innen. Bewerbungsfrist für eine Teilnahme am gb-check oder eg-check.de ist der 19. Mai 2017. Das Projekt wird anschließend von Juni bis Dezember 2017 in den ausgewählten Unternehmen durchgeführt. Teilnehmende Unternehmen erhalten für ihr Engagement ein Zertifikat der Antidiskriminierungsstelle des Bundes.

Für mehr Informationen zur Teilnahme an der zweiten Projektrunde oder der Abschlussveranstaltung wenden Sie sich bitte an die Projektleiterin Charlotte Kastner ([charlotte.kastner@ads.bund.de](mailto:charlotte.kastner@ads.bund.de)).

### Diskriminierungsrisiken für Geflüchtete in Deutschland – eine Bestandsaufnahme

Mithilfe von zwei sich ergänzenden Befragungen hat die Antidiskriminierungsstelle des Bundes eine Bestandsaufnahme zu Diskriminierungsrisiken für Geflüchtete vorgenommen. Durch die Befragung von Beschäftigten und Ehrenamtlichen in Migrations- und Flüchtlingsberatungen, Jugendmigrationsdiensten und weiteren Organisationen der Flüchtlingshilfe wurde erhoben, welche Rolle die Diskriminierung von Geflüchteten in der Arbeit dieser Stellen spielt. Darüber hinaus wurde ermittelt, wie in den Beratungs- und Anlaufstellen mit solchen Erfahrungen umgegangen wird und welche Unterstützungsangebote

zur Bekämpfung von Diskriminierung benötigt werden. Ergänzend wurden Interviews mit 20 Geflüchteten durchgeführt, die die Eigenperspektive dieser Gruppe in die Untersuchung einbeziehen.

Die Bestandsaufnahme zeigt unter anderem, dass geflüchtete Menschen in Deutschland Diskriminierung besonders häufig im Arbeitsleben, auf dem Wohnungsmarkt, beim Zugang zu Waren oder Dienstleistungen und bei Ämtern oder Behörden erleben. Die Diskriminierungsformen reichen von unfreundlichem Verhalten über die Verweigerung von Leistungen bis hin zu verbalen und körperlichen Anfeindungen.

Die gesamte Bestandsaufnahme können Sie [hier](#)<sup>5</sup> herunterladen.

### Antidiskriminierungsstelle stärkt Beratungsangebot für Geflüchtete und Neuzugewanderte

Die Antidiskriminierungsstelle hat ihr Beratungsangebot für geflüchtete und neu zugewanderte Menschen ausgebaut.

Der Ratgeber „[Diskriminierungsschutz in Deutschland](#)“<sup>6</sup> erläutert, was rechtlich unter Diskriminierung zu verstehen ist, wann Betroffene gegen Diskriminierung vorgehen können und wo sie Unterstützung und Beratung finden. Der Ratgeber ist in gedruckter Fassung auf [Deutsch](#)<sup>7</sup>, [Arabisch](#)<sup>8</sup> und [Englisch](#)<sup>9</sup> verfügbar und in sieben weiteren Sprachen online abrufbar (Dari/Farsi, Französisch, Kurdisch, Paschto, Russisch, Serbisch und Türkisch).



Außerdem bietet die Antidiskriminierungsstelle jetzt eine Beratung auf Arabisch an.

Betroffene können sich jederzeit über das [Online-Formular](#)<sup>10</sup> an die Beratung wenden.

Allgemeine Informationen zur Antidiskriminierungsstelle des Bundes und zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz auf Arabisch finden Sie auf unserer [Webseite](#)<sup>11</sup>.

### Schulwettbewerb Fair@school



Unter dem Motto „Fair@school. Schulen gegen Diskriminierung“ hat die Antidiskriminierungsstelle des Bundes im Oktober zusammen mit dem Cornelsen Verlag einen Schulwettbewerb gestartet. Ausgezeichnet werden vorbildhafte Schulprojekte, die sich gegen Diskriminierung und für Vielfalt im Schulalltag einsetzen. Noch bis zum 1. März 2017 können Schulen und Projekte ihre Bewerbung einreichen. Alle Informationen zum Wettbewerb, den Teilnahmebedingungen sowie das Teilnahmeformular finden Sie [hier](#)<sup>12</sup>.

## Der aktuelle Gastkommentar

### Big Data und Diskriminierung – Impulse aus den USA für eine deutsche Debatte

**Wir wissen so gut wie nichts über Diskriminierungen durch Big Data. Und wenn es nach der Big-Data-Industrie geht, wird das auch so bleiben.**

Von **Lena Ulbricht**

Big Data, die Auswertung massenhafter Daten, die durch die Digitalisierung anfallen, soll in allen möglichen Lebensbereichen für bessere Entscheidungen sorgen: maßgeschneiderte Werbung für Kund\_innen ebenso wie individualisierte Therapien für Patient\_innen. Doch wenn in Deutschland von Big Data die Rede ist, werden fast immer auch Sorgen laut, dass es ein Vehikel für Diskriminierungen sein könnte. Darüber, ob und in welcher Form Big Data diskriminierend wirkt, wissen wir allerdings kaum etwas. Ein Blick in die USA kann dabei Impulse liefern für eine Debatte, die allerdings in Deutschland geführt werden muss. Denn die Unterscheidung, welche Ungleichbehandlung legitim ist und welche nicht, ist kontextabhängig und kulturell bedingt.

Big Data ist neutraler als herkömmliche Methoden der Wissensproduktion, lautet ein Versprechen der Big-Data-Industrie. Sie begründet das damit, dass Big Data erstens auf Datensätzen beruht, die nicht absichtsvoll angelegt wurden, sondern „Nebenprodukte“ digitaler Aktivität sind, etwa wenn Sensoren die Bewegungen eines Smartphones aufzeichnen. Zweitens kommen bei vielen Big-Data-Anwendungen maschinelle Verfahren zum Einsatz, die nach Konsummustern suchen. Neutral sei dies, so das Versprechen, weil nicht Menschen die Datensammlung und Auswertung durchführen, sondern Maschinen, die vorurteilsfrei seien.

Doch dieses Argument wurde in den letzten Jahren entkräftet: Zahlreiche Studien belegen, dass sich auch in Big-Data-Anwendungen Einfallstore für Vorurteile finden und dass Verzerrungen in Datensätzen leicht zu Diskriminierungen führen können. So wissen wir etwa, dass Personen, die sich in ihren Google-Werbereinstellungen als weiblich identifizieren und dann per Google nach Jobs suchen, seltener Anzeigen für den beruflichen Aufstieg erhalten als männliche

Nutzer (Datta et al. 2015). Da Google eine zentrale Informationsquelle für die Karriereplanung ist, kann man hier also durchaus eine illegitime Benachteiligung von Frauen sehen. Ob die Verantwortung bei den Anbietern von Werbeanzeigen oder im System der Vergabe von Anzeigeplätzen durch Google liegt; ob solche Ungleichbehandlungen intendiert oder Nebenprodukte lernender Algorithmen sind, können nur Google und seine Anzeigenkunden beantworten.

Dies ist die eigentliche Besonderheit von Big Data: Big Data ist keineswegs objektiver oder fairer. Im Gegenteil: Es wird hierdurch viel schwerer, Diskriminierungen nachzuweisen. Wenn es nach den Anwendern von Big Data geht, wird es dabei bleiben. Sie schützen ihre Datensätze und Analyseverfahren u. a. mit dem Verweis auf Geschäftsgeheimnisse. Die wenigen Evaluationen mit Blick auf mögliche Diskriminierungen sind meist hausgemacht und fallen entsprechend unkritisch aus. Wenn die deutsche Gesellschaft sich damit befassen will, wo und wie sie Big Data einsetzen will, benötigen wir unabhängige Studien. Nur so finden wir heraus, wo Big Data mit unseren Vorstellungen von einer fairen Gesellschaft in Konflikt gerät und was man dagegen tun kann.



*Dr. Lena Ulbricht forscht in der Projektgruppe Politikfeld Internet am Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB).*

### Keine Beförderung im Bus wegen eines E-Rollstuhls

Ein junger Mann, der wegen seiner Behinderung auf einen E-Rollstuhl angewiesen ist, bat die Antidiskriminierungsstelle des Bundes um Unterstützung. Er wohnt im ländlichen Raum und befand sich nach einem Arzttermin auf dem Heimweg. Da der Akku seines E-Rollstuhls fast verbraucht war und es zudem schon dunkel wurde, entschied er sich dazu, den Bus des öffentlichen Personennahverkehrs zu nehmen. Der Busfahrer verweigerte ihm jedoch die Beförderung, weil der E-Rollstuhl für den Bus zu schwer sei. Auch auf Beschwerde des Mannes und Rücksprache mit der Verkehrsmanagementzentrale blieb es dabei: Der Mann durfte mit dem E-Rollstuhl nicht in den Bus.

Da die Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel in den Anwendungsbereich des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes fällt, wurde die Nahverkehrsgesellschaft um Stellungnahme gebeten.

Eine einheitliche Regelung zur Beförderung von E-Scootern im Personennah- und Personenfernverkehr gibt es aufgrund der Modellvielfalt bis heute nicht. In ihrer Bitte um Stellungnahme berief sich die Antidiskriminierungsstelle des Bundes auf ein Urteil des Landgerichts Kiel (LG Kiel, Urteil vom 12. August 2016 – Az. 17 O 108/15), wonach E-Scooter wegen eines erhöhten Unfallrisikos grundsätzlich nicht in Bussen oder Bahnen mitgenommen werden müssen, wenn es dort keine entsprechenden Sicherungsmöglichkeiten gibt. Ausdrücklich gilt die Entscheidung nur für diese Art von E-Scootern, nicht auch für andere Hilfsmittel, bei denen es insbesondere auf die konkreten Ausmaße und Gewichte ankommt. Da der Petent jedoch einen E-Rollstuhl und keinen E-Scooter fährt, verwies die Antidiskriminierungsstelle des Bundes auf das ergangene Urteil und machte deutlich, dass es eben kein generelles gesetzliches Verbot für alle E-Rollstühle gibt.

In ihrer Antwort äußerte sich die Geschäftsführung der Nahverkehrsgesellschaft sehr entgegenkommend. Sie erklärte den Vorfall als zutiefst bedauerlich und unannehmbar. In Zukunft möchte die Verkehrsgesellschaft ihre „Bemühungen weiter intensivieren“, damit die Verkehrsmittel für „alle Menschen ohne Erschwernisse zugänglich und nutzbar sind“. Ähnliche Vorkommnisse sollen künftig vermieden werden.

### Diskriminierendes Verhalten durch Kontrollpersonal einer Verkehrsgesellschaft

Ein älterer Herr mit einer Schwerbehinderung von 80 Prozent hatte sich an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) gewandt.

Wie an jedem Arbeitstag bestieg der Petent die Straßenbahn der öffentlichen Verkehrsbetriebe. Um die Ruckbewegung bei Anfahrt der Straßenbahn auszugleichen, setzte sich der Petent wegen seiner Behinderung erst einmal neben den Fahrscheinautomaten, um dann in einem weiteren Schritt den Fahrschein entwerten zu können.

Zwei Fahrschein-Kontrollure, die sich zu dem Zeitpunkt bereits in der Straßenbahn befanden, werteten das Verhalten des Fahrgastes als Verstoß. Die Beförderungsbedingungen sehen vor, dass unmittelbar nach dem Einstieg ein Ticket entwertet werden muss. Der betroffene Fahrgast wurde des Schwarzfahrens bezichtigt. Nach drei Stationen wurde der Fahrgast genötigt, mit den Kontrolluren auszu steigen. Trotz seiner offensichtlichen Behinderung wurde er daran gehindert weiterzufahren; die alarmierte Polizei erschien nicht.

Nachdem sich der Petent bei den Verkehrsbetrieben beschwert und den Oberbürgermeister der Stadt über diesen Vorfall informiert und keine Antwort erhalten hatte, wandte er sich an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Ärgerlich war für ihn nicht das erhöhte Fahrtentgelt, sondern der Mangel an Toleranz für Menschen mit einem Handicap.

Daraufhin prüfte die ADS die entsprechenden Beförderungsbedingungen und bat die Verkehrsbetriebe um eine Stellungnahme.

In dem Antwortschreiben stellte der Geschäftsführer der Verkehrsbetriebe klar, dass wegen der Behinderung des Petenten auf das erhöhte Beförderungsentgelt von 60 Euro verzichtet würde, und machte darauf aufmerksam, dass das Kontrollpersonal zwar so weit geschult sei, entsprechend auf Menschen mit Behinderung einzugehen; in Zukunft solle jedoch ein zusätzlich erhöhtes Augenmerk auf diese Zielgruppe gerichtet werden.

## Studien und Veröffentlichungen

### Dokumentation der Fachtagung „10 Jahre AGG – Evaluation und Ausblick“



Am 27. Oktober 2016 hat die Antidiskriminierungsstelle die Fachtagung „10 Jahre AGG – Evaluation und Ausblick“ veranstaltet. Mit über 200 Expert\_innen aus Politik, Forschung und Zivilgesellschaft wurden die Forderungen der AGG-Evaluation diskutiert. Im Mittelpunkt standen die Themen Verbandsklagerecht, angemessene Vorkehrungen im Privatrecht, Diskriminierungsmerkmale im AGG sowie Antidiskriminierung im Bildungsbereich und bei staatlichen Stellen.

Die ausführliche Dokumentation der Fachtagung finden Sie [hier](#)<sup>13</sup>.

### Flyer in Leichter Sprache „Grenzen setzen – Was kann ich bei sexueller Belästigung am Arbeits-Platz machen?“ als gedruckte Fassung

Der Flyer „Grenzen setzen – Was kann ich bei sexueller Belästigung am Arbeits-Platz machen?“ in Leichter Sprache kann jetzt auch als Druckfassung bestellt werden.

[Hier](#)<sup>14</sup> können Sie den Flyer bestellen und als PDF herunterladen.

### Netzwerk von Gleichbehandlungsstellen in Europa (EQUINET) veröffentlicht Handbuch für den Einsatz für mehr Entgeltgleichheit

Das Handbuch „How to Build a Case on Equal Pay“ ist eine „Werkzeugkiste“ für Akteur\_innen, die sich mit den Herausforderungen und Möglichkeiten der gerichtlichen Durchsetzung von Entgeltgleichheit befassen wollen. Das Handbuch richtet sich insbesondere an Mitarbeiter\_innen in Gleichbehandlungsstellen sowie Anwalt\_innen und Jurist\_innen, die eine Klage für Entgeltgleichheit vorbereiten möchten. Für diese und alle anderen am Thema Entgeltgleichheit Interessierten bietet das Handbuch praktische und hilfreiche Informationen und Werkzeuge: Eine Checkliste mit Fragen an Kläger\_innen und Informationen zur Datensammlung zur Klagevorbereitung, Beispielfälle, die von den verschiedenen europäischen Gleichbehandlungsstellen behandelt wurden, sowie Informationen zur Beweislast und vieles mehr. Equinet ist das Europäische Netzwerk der Gleichbehandlungsstellen. Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes ist eines von 46 Mitgliedern aus 34 europäischen Ländern und hat an der Erarbeitung des Handbuchs mitgearbeitet.

Das Handbuch kann [hier](#)<sup>15</sup> in englischer Sprache heruntergeladen werden.

### Projekt „Selbstverständnis Entgeltgleichheit“ in Mecklenburg-Vorpommern

Christiane und Thomas arbeiten im selben Unternehmen. Beide haben eine kaufmännische Ausbildung und üben die gleiche Tätigkeit aus. Nur – auf dem Lohnzettel von Thomas stehen jeden Monat ca. 300 Euro brutto mehr. Ein Einzelbeispiel? Leider nein ...

Die bestehenden strukturellen Unterschiede zur Entgelt(un)gleichheit sind für das Ministerium für Soziales, Integration und Gleichstellung Anlass, der Entgeltdiskriminierung in Mecklenburg-Vorpommern mit gezielten Maßnahmen entgegenzuwirken. Das Modellprojekt „Selbstverständnis Entgeltgleichheit“ soll dazu einen Beitrag leisten und für das Thema Lohngerechtigkeit sensibilisieren.

Neben einer breiten Öffentlichkeitsarbeit zum gesamten Themenkomplex steht die Beratung und Begleitung kleiner und mittelständischer Unternehmen der Region im Mittelpunkt. Mithilfe der wissenschaftlich fundierten Instrumente aus dem Werkzeugkasten des eg-checks werden in den Unternehmen die Entgelt-Checks durchgeführt. Die Ergebnisse bilden die Basis, um in den einzelnen Unternehmen gezielte Maßnahmen für mehr Entgeltgleichheit zu entwickeln, diese umzusetzen, den Veränderungsprozess zu gestalten und zu evaluieren. Das Projekt wird von der Europäischen Union und dem Ministerium für Soziales, Integration und Gleichstellung Mecklenburg-Vorpommern gefördert.

Sie wollen mehr erfahren? Wenden Sie sich an die Ansprechpartnerin Diana Wienbrandt (Tel. 0395 5584039, E-Mail: [diana.wienbrandt@isbw.de](mailto:diana.wienbrandt@isbw.de)) oder besuchen Sie die Homepage zum [Projekt](#).<sup>16</sup>

### Diskriminierungskritische Lehre. Denkanstöße aus den Gender Studies – AG Lehre des Zentrums für transdisziplinäre Geschlechterstudien

Um erlebte Diskriminierungssituationen an Universitäten zu reflektieren, aufzuarbeiten und Denkanstöße anzuregen, veröffentlichte die AG Lehre des Zentrums für transdisziplinäre Geschlechterstudien an der Humboldt-Universität zu Berlin die Publikation „Diskriminierungskritische Lehre. Denkanstöße aus den Gender Studies“.

Hierbei wird insbesondere den Fragen nach dem Umgang der Universitäten mit Diskriminierung in Lehr- und Lernsituationen sowie möglichen Veränderungen nachgegangen.

gen. In der Publikation werden relevante Definitionen erläutert, Spannungsfelder im Bereich der Diskriminierungskritik aufgezeigt sowie praktisch orientierte Überlegungen zur Diskriminierungsprävention im Kontext von Lehrveranstaltungen angestellt.

Die Broschüre kann [hier<sup>17</sup>](#) abgerufen werden.

**Aktualität kosmetischer Operationen „uneindeutiger“ Genitalien im Kindesalter – Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterstudien der Humboldt-Universität zu Berlin, Ulrike Klöppel und Katja Sabisch, Dezember 2016**

Seitdem kosmetische Genitaloperationen an intergeschlechtlichen/intersexuellen Kindern unter zehn Jahren in der Kritik stehen, sind seit 2005 die medizinischen Behandlungsleitlinien schrittweise überarbeitet worden. Dennoch sind die kosmetischen Eingriffe im Kindesalter für die Jahre 2005 bis 2014 nicht wesentlich zurückgegangen. Zu diesem Ergebnis kommt eine Studie von Ulrike Klöppel, die hierfür statistische Auswertungen zur Entwicklung der Operationshäufigkeit entsprechender Jahre analysierte.

Als weiteres zentrales Ergebnis der Studie ist festzuhalten, dass die überarbeiteten medizinischen Leitlinien in der klinischen Praxis nur lückenhaft umgesetzt werden.

Die Studie können Sie [hier<sup>18</sup>](#) finden.

**„Gespaltene Mitte – feindselige Zustände“, Mitte-Studie der Friedrich-Ebert-Stiftung**

Trotz zunehmender Muslimfeindlichkeit sowie der inzwischen von 50 Prozent der Bevölkerung geteilten Vorurteile gegenüber Asyl suchenden Menschen in Deutschland zeigen sich die gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit und der Anteil rechtsextremer Einstellungen seit 2014 dennoch stabil oder sogar rückläufig. Zu diesem Ergebnis kommt die neue Mitte-Studie „Gespaltene Mitte – feindselige Zustände“ der Universität Bielefeld in Zusammenarbeit mit der Friedrich-Ebert-Stiftung.

Erstmals wurden in diesem Jahr Aussagen zur Abwertung von Trans\*Personen erhoben, die knapp 13 Prozent der Gesamtbevölkerung teilen. Besorgniserregend ist die damit einhergehende Diskriminierung und Gewaltbereitschaft, die bei Menschen mit einer abwertenden Haltung gegenüber Trans\*Personen sogar etwas höher ist als bei denjenigen, die eine abwertende Haltung gegenüber Homosexuellen oder eine rassistische Einstellung haben.

Zur kompletten Studie gelangen Sie [hier<sup>19</sup>](#).

## Termine

**Neuaufgabe der Studie „Out im Office?!“ zur Arbeitssituation lesbischer, schwuler, bisexueller und transgeschlechtlicher Menschen gestartet**

Am 15. Februar 2017 hat das Institut für Diversity- und Antidiskriminierungsforschung (IDA) in Köln die Umfrage „Out im Office!?“ gestartet. Bis zum 30. April 2017 können homo- und bisexuelle sowie transgeschlechtliche Beschäftigte an der Befragung teilnehmen und über den Umgang mit der eigenen sexuellen Orientierung bzw. Geschlechtsidentität am Arbeitsplatz berichten.

Gefragt wird unter anderem, welche Rolle die eigene sexuelle bzw. geschlechtliche Identität im Betrieb spielt, ob ein offener Umgang damit selbstverständlich möglich ist, sowie danach, ob und wie sich die Situation in den vergangenen zehn Jahren verbessert hat.

Interessierte können [hier<sup>20</sup>](#) an der Befragung teilnehmen. Dort finden Sie auch ausführliche Informationen zum Projekt.

## Linkliste

- 1 [http://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ThemenUndForschung/Sexuelle\\_Identitaet/Themenjahr\\_2017/Themenjahr2017\\_node.html](http://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ThemenUndForschung/Sexuelle_Identitaet/Themenjahr_2017/Themenjahr2017_node.html)
- 2 [http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Broschuere\\_Themenjahr\\_2017\\_Standardsprache.html?nn=8711234](http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Broschuere_Themenjahr_2017_Standardsprache.html?nn=8711234)
- 3 [http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Umfragen/Handout\\_Themenjahrumfrage\\_2017.html?nn=6575434](http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Umfragen/Handout_Themenjahrumfrage_2017.html?nn=6575434)
- 4 [http://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ThemenUndForschung/Projekte/Gleichbehandlung\\_der\\_Geschlechter\\_im\\_Arbeitsleben/Gleichbehandlung\\_Geschlechter\\_Arbeitsleben\\_node.html](http://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ThemenUndForschung/Projekte/Gleichbehandlung_der_Geschlechter_im_Arbeitsleben/Gleichbehandlung_Geschlechter_Arbeitsleben_node.html)
- 5 [http://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/Service/Datenbanken/Infodatenbank/PDF-IDB\\_neu/Forschung/Berichte\\_Artikel\\_Broschueren/2016/PDF\\_Diskriminierungsrisiken\\_fuer\\_Gefluechtete\\_ADS\\_20161214.html?nn=6575434](http://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/Service/Datenbanken/Infodatenbank/PDF-IDB_neu/Forschung/Berichte_Artikel_Broschueren/2016/PDF_Diskriminierungsrisiken_fuer_Gefluechtete_ADS_20161214.html?nn=6575434)
- 6 [http://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/Beratung/Gefluechtete\\_und\\_Neuzugewanderte/Infos\\_in\\_10\\_Sprachen/Spracheninfo\\_node.html](http://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/Beratung/Gefluechtete_und_Neuzugewanderte/Infos_in_10_Sprachen/Spracheninfo_node.html)
- 7 [http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Refugees/Fluechtlingsbroschuere\\_deutsch.html?nn=8665858](http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Refugees/Fluechtlingsbroschuere_deutsch.html?nn=8665858)
- 8 [http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Refugees/Fluechtlingsbroschuere\\_arabisch.html](http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Refugees/Fluechtlingsbroschuere_arabisch.html)
- 9 [http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Refugees/Fluechtlingsbroschuere\\_englisch.html](http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Refugees/Fluechtlingsbroschuere_englisch.html)
- 10 [http://www.antidiskriminierungsstelle.de/AR/Home/Formular/Formular\\_node.html](http://www.antidiskriminierungsstelle.de/AR/Home/Formular/Formular_node.html)
- 11 [http://www.antidiskriminierungsstelle.de/AR/Home/home\\_node.html](http://www.antidiskriminierungsstelle.de/AR/Home/home_node.html)
- 12 <http://www.fair-at-school.de/page/>
- 13 [http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Dokumentationen/Dokumentation\\_Fachtagung\\_10\\_Jahre\\_AGG.html?nn=6575434](http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Dokumentationen/Dokumentation_Fachtagung_10_Jahre_AGG.html?nn=6575434)
- 14 [http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Grenzen\\_setzen\\_Leichte\\_Sprache\\_Broschuere\\_2017.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=4](http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Grenzen_setzen_Leichte_Sprache_Broschuere_2017.pdf?__blob=publicationFile&v=4)
- 15 <http://www.equineteurope.org/Equinet-Handbook-How-to-build-a-case-on-equal-pay>
- 16 <http://www.isbw.de/projekte/selbstverstaendnis-entgeltgleichheit>
- 17 <https://www.gender.hu-berlin.de/de/studium/diskriminierungskritik-1/broschuere-der-ag-lehre-diskriminierungskritische-lehrendenkanstoesse-aus-den-gender-studies>
- 18 [https://www.gender.hu-berlin.de/de/publikationen/gender-bulletins/texte-42/kloepfel-2016\\_zur-aktualitaet-kosmetischer-genitaloperationen](https://www.gender.hu-berlin.de/de/publikationen/gender-bulletins/texte-42/kloepfel-2016_zur-aktualitaet-kosmetischer-genitaloperationen)
- 19 <http://www.fes.de/de/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=11000&token=63d1583c0c01b940d67518cf250f334b87bf5fdb>
- 20 <http://ww2.unipark.de/uc/out-im-office/2017/>

### Impressum

Der Newsletter wird herausgegeben von der  
**Antidiskriminierungsstelle des Bundes**

Pressestelle  
11018 Berlin

Tel. Beratung: 030 18 555-1865  
(Mo. bis Fr. 9–12 Uhr und 13–15 Uhr)  
Fax: 030 18 555-41865  
E-Mail: [beratung@ads.bund.de](mailto:beratung@ads.bund.de)  
Besuchszeiten nach Vereinbarung

Tel. Zentrale: 030 18 555-1855  
E-Mail: [poststelle@ads.bund.de](mailto:poststelle@ads.bund.de)

Bildnachweis:  
S. 2 © ADS, S. 3 mittig © ADS, unten © ADS  
S. 4 © David Ausserhofer  
S. 6 © ADS

Um sich für diesen Newsletter anzumelden oder Ihr Abonnement zu beenden, nutzen Sie bitte das **Formular**.