



Editorial	1
Aus der Arbeit der Antidiskriminierungsstelle	2
Aus der Beratungspraxis der Antidiskriminierungsstelle	4
Der aktuelle Gastkommentar	5
Aus der Rechtsprechung	6
Studien und Veröffentlichungen	7
Termine/Veranstaltungsausblick	8
Linkliste	9
Impressum	9

ads aktuell 02 | 2016

Newsletter der Antidiskriminierungsstelle des Bundes vom 15. April 2016

Liebe Leser_innen,
liebe Interessierte,



in diesem Jahr wird das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz zehn Jahre alt. Vieles hat sich in dieser Zeit zum Positiven gewendet. Aber es bleibt noch viel zu tun, um Menschen vor Diskriminierung zu schützen. Das zeigen gleich mehrere Fälle aus der jüngsten Vergangenheit.

Beispiel Flüchtlinge: Pauschale Zutrittsverbote, wie sie in manchen Schwimmbädern, Diskotheken oder Fitnessstudios derzeit ausgesprochen werden, sind ein klarer Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot. Ich kann nur hoffen, dass Betroffene sich dagegen zur Wehr setzen. Es gibt ja bereits eine Reihe ermutigender Urteile, etwa gegen Disko-betreiber.

Beispiel stillende Mütter: Stillverbote in Cafés, wie sie in jüngster Zeit vereinzelt ausgesprochen werden, benachteiligen Mütter ohne sachlichen Grund – und sind eine Diskriminierung wegen des Geschlechts.

Beispiel Eltern und ihre Kinder: Mehrere Hotels werben derzeit gezielt damit, für Kinder „verboten“ zu sein. Auch hier gilt: Pauschale Verbote sind ein No-Go. In diesem Fall führen sie zu Altersdiskriminierung – die bekanntermaßen auch junge Menschen treffen kann. Und sie benachteiligen Eltern gegenüber Nichteltern.

Übrigens: Natürlich können sich Hotels auf bestimmte Gruppen spezialisieren – auf Rentner_innen, auf Wellness-Suchende oder auf Eltern mit Kindern. Aber doch nicht mit Verboten für ganze Gruppen!

All diese Fälle zeigen mir, dass wir immer wieder neu auf das Grundrecht auf Gleichbehandlung hinweisen müssen – auch zehn Jahre, nachdem Deutschland den Schutz vor Diskriminierung gesetzlich festgeschrieben hat.

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

„Freier Glaube. Freies Denken. Gleiches Recht.“ – Themenjahr gegen Diskriminierung wegen der Religion oder Weltanschauung gestartet

In Deutschland können sich alle Menschen frei zu einer Religion bekennen, einer Religionsgemeinschaft beitreten, aus einer Religionsgemeinschaft austreten oder in eine andere wechseln – so steht es im Grundgesetz. Trotzdem kommt es im Arbeits- und Alltagsleben immer wieder zu Benachteiligungen aufgrund der Religion oder Weltanschauung, zum Beispiel im Bewerbungsgespräch oder bei der Wohnungssuche. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz verbietet diese Diskriminierungen.

Am 6. April hat die Antidiskriminierungsstelle deshalb das Themenjahr „Freier Glaube. Freies Denken. Gleiches Recht.“ gestartet. Unter diesem Motto will die Antidiskriminierungsstelle Aufmerksamkeit für Diskriminierung aufgrund der Religion oder Weltanschauung schaffen sowie Betroffene über ihre Rechte aufklären und sie beraten.

Verschiedene Untersuchungen zeigen: Vor allem Muslim_innen sowie Menschen jüdischen Glaubens sind häufig von Diskriminierung betroffen. Aber auch Menschen anderer Religionen oder Menschen, die nicht konfessionell gebunden sind, erfahren Diskriminierung. Zu den verschiedenen Themen plant die Antidiskriminierungsstelle unterschiedliche Veranstaltungen, Veröffentlichungen und Aktionen.

Weitere Informationen finden Sie [hier](#)¹ und in unserer [Broschüre](#)² „Freier Glaube. Freies Denken. Gleiches Recht. Themenjahr 2016“.

Akzeptanz religiöser und weltanschaulicher Vielfalt in Deutschland/Umfrage zum Themenjahr 2016 veröffentlicht

Die Einstellungen gegenüber Angehörigen verschiedener, auch nichtchristlicher Religionsgemeinschaften und konfessionell nicht gebundenen Personen fallen überwiegend positiv aus. Das ist das Ergebnis einer Studie zur Akzeptanz religiöser und weltanschaulicher Vielfalt in Deutschland, die das Meinungsforschungsinstitut forsa im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes durchgeführt hat. Rund 1.500 Menschen ab 14 Jahren wurden hierfür telefonisch befragt. Weitgehender Konsens herrscht darüber, dass grundsätzlich alle religiösen Gruppen in Deutschland die gleichen Rechte haben sollten.

Wenn es um die Umsetzung konkreter Maßnahmen zur Stärkung der Rechte nichtchristlicher Religionsgemeinschaften geht, fällt das Meinungsbild ambivalent aus.

Ein Bericht mit den ausführlichen Ergebnissen der Umfrage kann [hier](#)³ abgerufen werden.

Fachgespräch zur Nennung der Herkunft von Tatverdächtigen durch die Polizei

Wann ist es für die Polizei angemessen, die Herkunft von Tatverdächtigen öffentlich zu nennen? Sind Leitlinien für die Polizeipressearbeit „Maulkörbe“ oder vielmehr ein wichtiger Schutz vor Diskriminierung? Zur Versachlichung der Debatte nach den Vorfällen von Köln hat die Antidiskriminierungsstelle des Bundes am 11. März zu einem Fachgespräch geladen. Ziel der Veranstaltung unter dem Titel „Zwischen ‚Maulkorb‘ und Menschenrecht“ war es, Vertreter_innen von Polizei, Polizeigewerkschaften und Strafverfolgung, aus Politik und Wissenschaft sowie von Antidiskriminierungs-, Menschenrechts- und Antirassismusverbänden miteinander ins Gespräch zu bringen.

Die Leiterin der Antidiskriminierungsstelle, Christine Lüders, sprach sich für länderübergreifend einheitliche Leitlinien zur Herkunftsnennung aus, eine Forderung, die auf dem Podium grundsätzliche Zustimmung erhielt. Dort diskutierten Arnold Plickert, stellvertretender Bundesvorsitzender der Gewerkschaft der Polizei (GdP), Dr. Hendrik Cremer vom Deutschen Institut für Menschenrechte, die Berliner Polizeivizepräsidentin Margarete Koppers und Emran Elmazi vom Zentralrat Deutscher Sinti und Roma. Moderiert wurde die Runde von der rbb-Journalistin Konstantina Vassiliou-Enz.

„Alle relevanten Informationen müssten auf den Tisch, so war zuletzt oft zu hören“, sagte Christine Lüders in ihren Begrüßungsworten. „Aber ist es eine für die Öffentlichkeit stets oder auch nur meist relevante Information, welcher Herkunft ein_e Tatverdächtige_r ist? Wenn ja, gilt das dann auch für die Religion? Und für welche anderen Merkmale eines Menschen noch?“

„Kann nicht der Familienstand oder der Bildungsstatus relevant sein?“, fragte Lüders. „Warum greifen manche Kritiker vermeintlicher politischer Korrektheit allein die Herkunft als signifikante Information heraus, die in den Polizeibericht gehört?“ Lüders zeigte sich erfreut, dass der Deutsche Presserat in dieser Woche eine Aufweichung des Pressekodexes in dieser Frage abgelehnt hat.

GdP-Vize Arnold Plickert, zugleich Landesvorsitzender

seiner Gewerkschaft in Nordrhein-Westfalen, sprach sich in seinem Eingangsstatement für eine differenzierte Haltung aus: „Die Polizei muss ihre Erkenntnisse lageangemessen kommunizieren“, so Plickert, „weil sie den Eindruck einer politischen Beeinflussung zu vermeiden hat. Der Eindruck eines Maulkorbs ist verheerend für das Vertrauen der Bevölkerung in ihre Polizei.“ Selbstbeschränkungen bei der Nennung der Herkunft von Tatverdächtigen seien für sich betrachtet richtig, könnten aber dazu führen, dass sich Teile der Öffentlichkeit durch diese Zurückhaltung getäuscht fühlen.

Hendrik Cremer vom Deutschen Institut für Menschenrechte unterstrich hingegen in seinem Einführungsreferat, dass sich aus den grund- und menschenrechtlichen Vorgaben zum Schutz vor rassistischer Diskriminierung auch die staatliche Verpflichtung ergebe, Standards zu schaffen, die vor Diskriminierung in polizeilichen Meldungen schützen. Internationale und europäische Menschenrechtsorgane betonten immer wieder, so Cremer, dass staatliche Institutionen wie die Polizei eine wesentliche Rolle bei der Bekämpfung von Rassismus innehaben.

Eine schriftliche Dokumentation der Veranstaltung ist [hier](#)⁴ zu beziehen.



(v.l.n.r.: Margarete Koppers, Dr. Hendrik Cremer, Konstantina Vassiliou-Enz, Arnold Plickert, Emran Elmazi)

Auszeichnung von Arbeitgeber_innen für freiwilligen Lohn-Check

Frauen verdienen in Deutschland durchschnittlich noch immer weniger als ihre männlichen Kollegen. Mit einer Lohnlücke von 21 Prozent liegt Deutschland im europäischen Vergleich auf dem drittletzten Platz. Eine große Rolle spielen dabei die ungleiche Bewertung und die damit verbundene Entlohnung in frauen- bzw. männerdominierten Arbeitsbereichen.

Anlässlich des Equal Pay Days am 19. März hat die Antidiskriminierungsstelle des Bundes im Rahmen des Projektes

„Gleicher Lohn – Prüfung der Entgeltgleichheit mit dem eg-check.de“ zum dritten Mal Arbeitgeber_innen für ihr Engagement für Entgeltgleichheit ausgezeichnet: Der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB), die FernUniversität in Hagen, der Ruhrverband und die Sozialstiftung Köpenick haben sich im vergangenen Jahr intensiv mit ihrer eigenen Lohnstruktur auseinandergesetzt. Mithilfe des Lohnmessverfahrens „eg-check.de“ wurden dabei die Gehälter der Beschäftigten auf Geschlechterdiskriminierung geprüft. Selbst innerhalb eines Unternehmens werden gleiche und gleichwertige Arbeit manchmal unterschiedlich bezahlt. Der durchgeführte Entgeltvergleich ermöglicht es, diese Diskriminierungen und ihr finanzielles Ausmaß sowie potenzielle Diskriminierungsrisiken sichtbar zu machen. Auch 2016 setzt die ADS das Projekt fort und wird weitere Arbeitgeber_innen bei der Prüfung der Entgeltgleichheit unterstützen.

Mehr Informationen zum Thema Entgeltgleichheit, einen zusammenfassenden Prüfbericht der vier Unternehmen sowie Hinweise für Unternehmen, die eine Entgeltprüfung durchführen möchten, finden Sie auf unserer [Internetseite](#)⁵.

Workshop „Diskriminierungsfreie Schulbücher“

Zahlreiche Studien zeigen: Diskriminierung in Schulbüchern ist weit verbreitet. Um für das Thema zu sensibilisieren, führte die Antidiskriminierungsstelle im März einen halbtägigen Workshop mit der Cornelsen Schulverlage GmbH durch.

Der Workshop mit dem Titel „Diskriminierungsfreie Schulbücher – wie können wir Diskriminierung in Schulbüchern erkennen und vermeiden?“ vermittelte Grundlagen zu Diversity und Vielfalt im Klassenzimmer sowie zu Diskriminierung in Schule und Schulbüchern. Die 20 teilnehmenden Schulbuchredakteur_innen erfuhren, wie Diskriminierung in der Gestaltung von Bildern, Sprache, Texten und Aufgaben vorgebeugt werden kann.

Bei Interesse an einer solchen Veranstaltung wenden Sie sich bitte an Olaf Bruhn (olaf.bruhn@ads.bund.de).

Die Antidiskriminierungsstelle auf der Bildungsmesse didacta 2016

Vom 16. bis 20. Februar 2016 war die Antidiskriminierungsstelle mit einem Stand auf der Bildungsmesse didacta in Köln vertreten. Fünf Tage hat die Antidiskriminierungs-

stelle Besucher_innen über Diskriminierung und Gleichbehandlung im Bildungsbereich informiert.

Die didacta ist die größte Bildungsmesse in Europa. Unter dem Motto „Bildung ist Zukunft“ haben in diesem Jahr rund 100.000 Menschen die Messe besucht und an den verschiedenen Foren, Workshops und Vorträgen teilgenommen.



Aus der Beratungspraxis der Antidiskriminierungsstelle

Sexuelle Belästigung

In den vergangenen Wochen haben sich mehrere Petentinnen wegen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes gewendet. Eine Arbeitnehmerin setzte den Arbeitgeber über die Belästigung durch einen Arbeitskollegen in Kenntnis. Daraufhin kam es zu einem Gespräch zwischen den Beteiligten, dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat mit der Folge, dass der Arbeitgeber sowohl der Arbeitnehmerin als auch dem Arbeitskollegen kündigte, weil er nicht feststellen konnte, ob die behauptete sexuelle Belästigung stattgefunden hatte. Nach Ansicht der Antidiskriminierungsstelle war diese Kündigung unwirksam, weil sie gegen das Maßregelungsverbot des AGG verstößt (§ 16 AGG). Der Arbeitgeber hat, nachdem die Antidiskriminierungsstelle ihn darauf hingewiesen hat, die Kündigung zurückgenommen. In einem anderen Fall berichtete eine Frau, dass sie ihren Arbeitgeber von einer Belästigung durch einen Arbeitskollegen in Kenntnis gesetzt hatte. Sie verband dies mit einem Ultimatum, die Arbeit erst wieder aufzunehmen, wenn der Arbeitgeber geeignete Maßnahmen gegen den Belästiger

ergriffen hätte. Da die Frist ohne Ergebnis verstrich, erschien sie nicht zur Arbeit mit der Konsequenz ihrer Kündigung. In diesem Fall konnte die Antidiskriminierungsstelle des Bundes nicht helfen. Arbeitgeber_innen müssen laut Gesetz bei sexuellen Belästigungen durch Kolleg_innen erst dann haften, wenn ihnen eine sexuelle Belästigung berichtet wird und sie daraufhin keine Schutzmaßnahmen ergriffen haben. Einen weiteren Fall schilderte eine Betroffene, die fortdauernde Belästigungen über mehrere Jahre ausgehalten hat. Obwohl sie den Arbeitgeber in dieser Zeit zweimal davon in Kenntnis setzte und um geeignete Maßnahmen gebeten hatte, wurde ihr kein Schutz gewährt. Der Arbeitgeber verlangte vielmehr von der Betroffenen, dass sie mit der Person weiter zusammenarbeitet. Nachdem die Antidiskriminierungsstelle mit dem Arbeitgeber Kontakt aufgenommen hatte, erklärte er grundsätzlich seine Bereitschaft, geeignete Maßnahmen im Interesse seiner Angestellten zu ergreifen. Sollte der Arbeitgeber vorher nachweislich schuldhaft seiner Schutzpflicht nicht nachgekommen sein, hat die Betroffene einen Schadensersatz- bzw. Entschädigungsanspruch.

Diskriminierung durch den Hochzeitsplaner

Eine Frau hatte einen Heiratsplaner engagiert. Als die Auftraggeberin die Hochzeit kurzfristig wegen des Todes eines nahen Familienangehörigen stornieren musste, war der Planer verärgert.

Es folgte ein per E-Mail ausgefochtener Streit, der schließlich in folgenden Sätzen gipfelte: „Das ist wieder ein Paradebeispiel dafür, wie sich ausländische Bürger ‚unbeliebt‘ in unserem Lande machen können. Aber ich kann jetzt besser verstehen, warum sich die Menschen in Ex-Jugoslawien ständig die ‚Köpfe‘ einschlagen (sich bekriegen). Ihr zukünftiger Mann tut mir jetzt schon leid.“

Die Kundin wandte sich an die Beratung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Neben einer rechtlichen Ersteinschätzung kann diese auch eine gütliche Beilegung zwischen den Beteiligten anstreben. Der Kundin ging es in ihrem Fall nicht um die Durchsetzung etwaiger Ansprüche auf Schadensersatz bzw. Entschädigung, sondern vielmehr um eine angemessene Entschuldigung. Die ADS setzt sich mit ihrem Einverständnis mit dem Hochzeitsplaner in Verbindung. Dieser war mit dem Versuch der gütlichen Beilegung einverstanden. Der Hochzeitsplaner entschuldigte sich letztendlich für seine Äußerungen und die Kundin nahm diese Entschuldigung an.

Der aktuelle Gastkommentar

Diversity am Arbeitsplatz – ein Lippenbekenntnis?

Einzelne Unternehmen sind Leuchttürme im Umgang mit Vielfalt, aber die Mehrzahl wird den Anforderungen der Arbeitnehmer_innen noch nicht gerecht /

Von Dr. Kerstin Fehre und Alexander Merklein

Kürzlich outete sich ganz nebenbei der Telekom-Deutschlandchef Niek Jan van Damme öffentlich in einem Interview als homosexuell. Das ist jedoch derzeit nicht mehr als ein Einzelfall. Das Outing eines deutschen Spitzenmanagers, die Berufung einer weiblichen Aufsichtsratsvorsitzenden, eine Ministerin mit Migrationshintergrund sind in Deutschland immer noch eine Schlagzeile wert. Wo steht unser Land also hinsichtlich „Diversity am Arbeitsplatz“? Ist es am Ende nur ein Lippenbekenntnis, das durch Druck aus Politik und Öffentlichkeit zustande kam? Unstrittig ist in der Wissenschaft, dass das Thema Diversity-Management in den letzten Jahren an Bedeutung gewonnen hat. Der Fokus der meisten Arbeiten liegt dabei auf Vielfalt hinsichtlich „Geschlecht“ gefolgt von „ethnischer Herkunft“ sowie „Alter“. Merkmale wie „sexuelle Identität“, „Behinderung“ und „Religion/Weltanschauung“ sind weitaus weniger stark repräsentiert. Weitgehende Einigkeit besteht darüber, dass Diversity-Management ein zweiseitiges Schwert ist: Sofern richtig gemanagt, kann Vielfalt einem Unternehmen Vorteile beispielsweise in Bezug auf Innovationen oder eine gesteigerte Motivation bringen. Vielfalt kann aber genauso zu Diskriminierung führen, wenn die Rahmenbedingungen nicht stimmen.

Viel Forschung wird betrieben, um herauszufinden, welche Effekte Vielfalt im Unternehmen bringt. Eine allgemeingültige Aussage dazu gibt es bis dato nicht. Der Lehrstuhl für Unternehmensführung an der Universität Karlsruhe/KIT hat eine groß angelegte Umfrage zur Befragung von Arbeitnehmer_innen in Deutschland mit dem Fokus „Geschlecht“ und „sexuelle Identität“ durchgeführt. Ziel war es, aus Perspektive der „Betroffenen“ zu erfahren, welche Maßnahmen in den Unternehmen angeboten werden und wie sich diese auf die Steigerung von Karrierechancen und Mitarbeiterzufriedenheit auswirken. Festzustellen ist, dass die meisten Unternehmen den Anforderungen einer vielfältigen Arbeitnehmerschaft größ-

tenteils noch nicht gerecht werden.

Obwohl einer deutlichen Mehrheit der befragten Männer und Frauen das Thema „Diversity-Management“ wichtig ist, zeigen sich die wenigsten Studienteilnehmer_innen mit dem Diversity-Management ihrer Unternehmen zufrieden. Dies mag unter anderem daran liegen, dass immer noch jede zweite Frau von konkreten Diskriminierungserfahrungen am Arbeitsplatz aufgrund ihres Geschlechts berichtet. Am häufigsten werden Lohn- und Aufstiegsdiskriminierung genannt. Auch hinsichtlich „sexueller Identität“ sieht es nicht viel besser aus. Jede_r Dritte nennt hier konkrete Vorfälle von Diskriminierung im Unternehmen. Hiervon besonders häufig betroffen sind Transpersonen. Mobbing und Belästigung wurden am häufigsten genannt, auch wenn die Tendenz der letzten drei Jahre leicht rückgängig ist.

Ein anderer Grund für die Unzufriedenheit könnte die mehrheitlich geringe Effektivität von angebotenen Maßnahmen zur Verbesserung der Karrierechancen von Frauen und LSBTTs sein. Laut Studienteilnehmer_innen wird hierdurch größtenteils die Mitarbeiterzufriedenheit verbessert, nicht aber die Karrierechancen. Die meisten angebotenen LSBTT-Maßnahmen stammen aus Erfordernissen des Antidiskriminierungsgesetzes oder aus Initiative der Community selbst; Maßnahmen unter Einbindung heterosexueller Mitarbeiter_innen/Führungskräfte bleiben die Ausnahme. Ein „Paralleluniversum“ für LSBTT-Mitarbeiter_innen ist die Regel.

Die nächsten Jahre werden zeigen, wie ernst Unternehmen die Förderung von Vielfalt in ihrer Arbeitnehmerschaft nehmen. Eine abstrakt gehaltene Diversity-Strategie wird nicht ausreichen, um zum Beispiel eine Mutter und/oder einen Vater bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu unterstützen. Es wäre ein starkes Zeichen, wenn in Zukunft das Outing eines homosexuellen DAX-Vorstandes keine Schlagzeile mehr wert wäre und Arbeitnehmer_innen gemäß ihren Stärken gefördert werden – unabhängig von ihrem Geschlecht oder ihrer sexuellen Identität.



*Dr. Kerstin Fehre; Habilitandin am Institut für Unternehmensführung
Karlsruher Institut für Technologie/
Universität Karlsruhe (TH) / Alexander
Merklein; Doktorand am Institut für
Unternehmensführung Karlsruher Institut
für Technologie/Universität Karlsruhe (TH)*

Die Umfrage mit dem Fokus „Geschlecht“ kann hier⁶ eingesehen werden und die mit Fokus „sexuelle Identität“ hier⁷.

Aus der Rechtsprechung

Bundesarbeitsgericht (BAG) legt Rechtsfragen im Zusammenhang mit der „Kirchenklausel“ dem Europäischen Gerichtshof (EuGH) zur Vorabentscheidung vor

In diesem Rechtsstreit geht es um die Entschädigungsklage einer konfessionslosen Bewerberin, die sich bei einer Einrichtung der evangelischen Kirche um eine befristete Referentenstelle für das Projekt „Parallelberichterstattung zur UN-Antirassismuskonvention“ beworben hatte. In der Stellenausschreibung war die Zugehörigkeit in einer evangelischen oder in einer im Arbeitskreis Christlicher Kirchen (ACK) organisierten Kirche vorausgesetzt worden. Die Klägerin sah sich wegen ihrer Konfessionslosigkeit durch die Bewerbungsabsage diskriminiert. Während in der 1. Instanz ihrer Klage durch das Arbeitsgericht teilweise stattgegeben wurde, wies das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg die Klage ab. Das Bundesarbeitsgericht legte jetzt dem EuGH folgende drei Fragen zur Vorabentscheidung vor:

1. Ist Art. 4 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78/EG dahin auszuulegen, dass ein_e Arbeitgeber_in, wie der Beklagte im vorliegenden Verfahren, bzw. eine Kirche für ihn verbindlich selbst bestimmen kann, ob eine bestimmte Religion einer bzw. eines Bewerber_in nach Art der Tätigkeit oder der Umstände ihrer Ausübung eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung angesichts seines/ihrer Ethos darstellt?
2. Sofern die erste Frage verneint wird:
Muss eine Bestimmung des nationalen Rechts wie hier § 9 Abs. 1 Alt. 1 AGG, wonach eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religion bei der Beschäftigung durch Religionsgemeinschaften und die ihnen zugeordneten Einrichtungen auch zulässig ist, wenn eine bestimmte Religion unter Beachtung des Selbstverständnisses dieser Religionsgemeinschaft im Hinblick auf ihr Selbstbestimmungsrecht eine gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt, in einem Rechtsstreit wie hier unangewendet bleiben?
3. Sofern die erste Frage verneint wird, zudem:
Welche Anforderungen sind an die Tätigkeit oder die Umstände ihrer Ausübung als wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung angesichts des Ethos der Organisation gemäß Art. 4 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78/EG zu stellen?

Die Vereinbarkeit der Ausnahmeregelung des § 9 AGG für Religionsgemeinschaften und ihnen zugeordnete Einrichtungen mit den europarechtlichen Vorgaben der einschlägigen Richtlinie 2000/78/EG ist juristisch umstritten. Das

BAG strebt mit seinem Vorabentscheidungsersuchen jetzt die überfällige Klärung dieser Frage durch den EuGH an. Dessen Entscheidung dürfte deshalb mit einiger Spannung erwartet werden, weil sie insbesondere Auswirkungen auf die Einstellungspraxis der großen kirchlichen Wohlfahrtsverbände (Caritas, Diakonie) haben könnte, die zusammen rd. 1,3 Mio. Menschen in Deutschland beschäftigen.

Körperliche Mindestgröße als Einstellungsvoraussetzung für den Polizeidienst in Nordrhein-Westfalen muss überprüft werden

Das Verwaltungsgericht Gelsenkirchen war mit der Klage eines Mannes befasst, der sich im Jahr 2013 um die Einstellung in den Polizeivollzugsdienst des Landes Nordrhein-Westfalen beworben hatte. Bei der Tauglichkeitsuntersuchung wurde bei ihm eine Körpergröße von 166,2 cm festgestellt. Daraufhin lehnte das Land seine Einstellung ab, weil er die vorgegebene Mindestgröße von 168 cm für männliche Bewerber nicht erfüllt.

Nach Auffassung des Verwaltungsgerichts (**Urteil v. 14.03.2016, Az. 1 K 3788/14**) ist es zwar grundsätzlich möglich, Mindestanforderungen für die Körpergröße von Bewerber_innen für den Polizeidienst aufzustellen, weil diese Tätigkeit in verschiedenen Bereichen eine Mindestgröße erfordert. Außerdem ist es zulässig, hinsichtlich der Mindestgrößen zwischen Männern und Frauen zu unterscheiden. Denn wegen ihrer durchschnittlich geringeren Körpergröße wären Frauen insgesamt gegenüber Männern benachteiligt, wenn es eine einheitliche Mindestgröße von Bewerber_innen gäbe.

Das Verwaltungsgericht beanstandete jedoch, dass die derzeit in Nordrhein-Westfalen geltende Einstellungsgrenze von 163 cm Mindestgröße für Frauen und 168 cm Mindestgröße für Männer nicht auf einer ausreichenden Befassung mit vorhandenem statistischen Material beruhe und weiter nicht ausreichend zu den Anforderungen an die Tätigkeit im Polizeivollzugsdienst ins Verhältnis gesetzt worden sei. Es sei nicht erkennbar, dass die bereits im Jahr 2006 festgesetzten Mindestgrößen für heutige Anforderungen tatsächlich noch erforderlich seien. Das beklagte Land müsse künftig überprüfen, ob die derzeit geltenden Mindestgrößen den tatsächlichen Anforderungen in der Bevölkerung entsprechen.

Mindestgrößenanforderungen für die Einstellung in den Polizeidienst haben die Verwaltungsgerichte schon öfter beschäftigt. Im vergangenen Jahr sah das Schleswig-Holsteinische Verwaltungsgericht (Urteil v. 26. 03. 2015, Az. 12 A 120/14) eine Bewerberin für den höheren Polizeivollzugsdienst bei der Bundespolizei durch eine Körpergrößenvorga-

be wegen ihres Geschlechts mittelbar diskriminiert. In seiner Begründung stellte das Gericht grundsätzlich die Bedeutung der Körpergröße für die effektive Wahrnehmung polizeilicher Aufgaben infrage und verwies u. a. auf eine Studie, die belegt dass Mindestgrößenvorgaben weniger auf einem wissenschaftlich belegten, grundsätzlichen Eignungsvorteil für den Polizeidienst beruhen, sondern auf der eher evolutionär/traditionellen Annahme, dass Körpergröße mit körperlicher Leistungsfähigkeit gleichzusetzen ist und z. B. im Aufeinandertreffen von Polizeikräften und Gewaltbereiten einen psychologischen Vorteil darstellen kann.

Studien und Veröffentlichungen

„Was tun bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz?“ – Leitfaden für Beschäftigte, Arbeitgeber_innen und Betriebsräte

Zum Weltfrauentag hat die Antidiskriminierungsstelle den Leitfaden „Was tun bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz?“ veröffentlicht. Die Broschüre informiert Beschäftigte, Arbeitgeber_innen und Betriebsräte umfassend über sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz.



Häufig fehlt es in deutschen Betrieben an Informationen zum Umgang mit sexueller Belästigung. Nicht alle Arbeitgeber_innen kennen ihre Schutzpflichten. Gleichzeitig wissen Beschäftigte oft nicht über ihre Rechte Bescheid. Das zeigt zum Beispiel eine Umfrage der Antidiskriminierungsstelle aus dem Jahr 2015.

Der neue Leitfaden liefert ausführliche Informationen zum Thema und klärt über Rechte, Pflichten und mögliche Handlungsstrategien von Betroffenen, Vorgesetzten und Betriebsräten auf. Darüber hinaus beinhaltet die Handreichung konkrete Vorschläge und Praxisbeispiele zu Präventionsmaßnahmen, Sanktionen und Beschwerdeverfahren.

Hier⁸ können Sie den Leitfaden bestellen oder als barrierefreies PDF herunterladen.

Jahresrückblick 2015: wichtige Entwicklungen beim Diskriminierungsschutz

Im Jahresrückblick 2015 gibt die Antidiskriminierungsstelle wieder einen kompakten Überblick über wichtige Entwicklungen beim Diskriminierungsschutz im vergangenen Jahr. Näher vorgestellt werden Entscheidungen des Euro-



päischen Gerichtshofs (EuGH), deutscher Gerichte sowie wichtige gesetzgeberische Aktivitäten.

Beispielsweise befasste sich der EuGH mit der Zulässigkeit des pauschalen Ausschlusses homosexueller Männer von der Blutspende. In Deutschland fällt dagegen das Bundesverfassungsgericht eine viel beachtete Entscheidung zum Kopftuchverbot an öffentlichen Schulen. Außerdem beschäftigt sich der Rückblick mit dem von der Bundesregierung beschlossenen Gesetzentwurf zur Weiterentwicklung des Behindertengleichstellungsgesetzes.

Den Jahresrückblick finden Sie [hier](#)⁹.

Große Rentenlücke zwischen Männern und Frauen

Der Lohnrückstand von Frauen ist in Deutschland mit konstant 22 Prozent sehr groß im europäischen Vergleich. Doch schaut man auf die Renten, fällt der Abstand noch weitaus gravierender aus. Das konstatieren Dr. Christina Klenner, Gender-Expertin des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung, sowie Dr. Peter Sopp und Dr. Alexandra Wagner vom Forschungsteam Internationaler Arbeitsmarkt in Berlin. In einer neuen Auswertung aktueller Daten aus dem WSI GenderDatenPortal dokumentieren sie, welche Unterschiede es bei der Alterssicherung zwischen Frauen und Männern gibt. Nach ihrer Analyse sind Frauen sowohl bei der gesetzlichen Rente als auch bei der betrieblichen Altersversorgung klar im Nachteil. Gleichzeitig profitieren sie stärker von Elementen des sozialen Ausgleichs im Rentenrecht, vor allem bei der Hinterbliebenenversorgung.

Ausführliche Informationen sowie einen Tabellenband mit Daten zum WSI-Report gibt es [hier](#)¹⁰.

Rechtsgutachten zu mittelbarer Geschlechtsdiskriminierung bei der Besoldung von Grundschullehrkräften nach A 12

Werden Grundschullehrer_innen in Deutschland angemessen bezahlt? In einem Gutachten für die Gewerkschaft GEW äußern Eva Kocher, Stefanie Porsche und Johanna Wenckebach von der Europa-Universität Viadrina daran erheblichen Zweifel. Schon ein Blick in die Besoldungstabellen zeige, dass ihre Arbeit unterschätzt und abgewertet werde. Als Begründung heißt es, Grundschullehrer_innen arbeiteten überwiegend pädagogisch. Das stelle geringere Anforderungen als Berufsvorbereitung und Wissensvermittlung an weiterführenden Schulen. Die Autorinnen

sehen in der daraus abgeleiteten Eingruppierung der Grundschullehrkräfte in A 12 eine mittelbare Diskriminierung wegen des Geschlechts, weil der Anteil von Frauen bei Grundschullehrkräften bei rund 90 Prozent liegt. Das Gutachten kann [hier¹¹](#) heruntergeladen werden.

Das Bild des übergriffigen Fremden – wenn mit Lügen über sexualisierte Gewalt Hass geschürt wird Handreichung der Amadeu Antonio Stiftung

Sexualisierte Gewalt und sexueller Kindesmissbrauch werden instrumentalisiert, um Angst vor „übergriffigen Fremden“ in der Bevölkerung zu schüren. Zu diesem Schluss kommt eine aktuelle Handreichung der Amadeu Antonio Stiftung. Darin werden Fakten über sexualisierte Gewalt und sexuellen Kindesmissbrauch sowie Verbreitung, Täterschaft und Situation der Betroffenen aufgezeigt. Die Autor_innen gehen der Frage nach, warum das Bild von „übergriffigen Fremden“ so häufig und leicht geglaubt und verbreitet wird. Sinnvolle und wirksame Reaktionen auf Gerüchte über sexualisierte Gewalt werden anhand von Fallbeispielen vorgestellt und empfohlen. Ziel ist es, die Debatte zu versachlichen und aufzuzeigen, wo ein rassistischer Diskurs zugrunde liegt. Die Handreichung wurde im Rahmen des Bundesprogramms „Demokratie leben!“ durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend gefördert und steht [hier¹²](#) zum Download zur Verfügung.

Empowerment als Erziehungsaufgabe Buch von Nkechi Madubuko

Das Buch richtet sich an Eltern, deren Kinder potenziell von Rassismus betroffen sind. Eltern kommt eine zentrale Rolle als Ansprechpartner_innen und unterstützende Vertrauenspersonen für ihre Kinder zu. Sind sie sich dessen erst einmal bewusst, können sie ihrem Kind Rückhalt durch eine „empowernde“ Erziehung geben.

Das Buch versucht, einen Überblick zu möglichen Umgangsformen mit Rassismuserfahrungen von Kindern zu geben. Dabei zeigt es einerseits deren Wirkungsweise auf den Selbstwert des Kindes auf und eröffnet andererseits Wege, Kinder so auszustatten, dass sie Gegenentwürfe zu Vorurteilen kennen und differenziert mit dem Erlebten umzugehen lernen. Jedes Kapitel bietet konkrete Beispiele für Gespräche mit dem Kind und Handlungsoptionen für die Erziehungspersonen.

Das Buch kann [hier¹³](#) bestellt werden.

Diskriminierungs- und Rassismuserfahrungen von Referendar*innen und Lehrer*innen ‚mit Migrationshintergrund‘ im deutschen Schulwesen

**Eine quantitative und qualitative Studie zu subjektiv bedeutsamen Ungleichheitspraxen im Berufskontext
Dissertation von Karim Fereidooni**

Vor dem Hintergrund einer stetig wachsenden Anzahl von Schüler_innen „mit Migrationshintergrund“ im deutschen Schulwesen untersucht Karim Fereidooni Diskriminierungs- und Rassismuserfahrungen von Lehrkräften „mit Migrationshintergrund“. Ziel ist es herauszufinden, ob und, wenn ja, in welchem Ausmaß und durch wen diese an ihrem Arbeitsplatz Diskriminierung bzw. Rassismus erfahren. Liegt der Studienfokus zu Bildungsdiskriminierung und Rassismus bislang zumeist auf Erfahrungen von Schüler_innen „mit Migrationshintergrund“, widmet sich diese Untersuchung denjenigen „Migrant_innen“, die bildungserfolgreich und ihrem Berufsstand nach Teil der „Mitte der Gesellschaft“ sind, aber dennoch immer wieder diskriminierende und rassistische Erfahrungen im Berufskontext Schule machen.

Die vollständige Dissertation steht [hier¹⁴](#) zum Download zur Verfügung.

Termine / Veranstaltungsausblick

Save the Date: Festakt „Zehn Jahre Schutz vor Diskriminierung in Deutschland“

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz wird im August 2016 zehn Jahre alt. Die Antidiskriminierungsstelle nimmt dieses Jubiläum zum Anlass, um auf die Entwicklung des deutschen Diskriminierungsschutzes zurückzublicken.

Mit dem Festakt „10 Jahre Schutz vor Diskriminierung in Deutschland“ möchte die Antidiskriminierungsstelle vor allem die Erfolge des Gesetzes herausstellen. Gleichzeitig soll ein besonderes Augenmerk darauf gerichtet werden, wie der Schutz vor Diskriminierung noch wirksamer gestaltet werden kann. Die Festrede hält Bundesjustizminister Heiko Maas, EU-Justizkommissarin Věra Jourová spricht ein Grußwort.

Die Veranstaltung findet am 27. September 2016 um 11 Uhr in der Französischen Friedrichstadtkirche am Gendarmenmarkt in Berlin statt. Weitere Details zu Anmeldung und Programm folgen in den kommenden Wochen auf der Webseite der Antidiskriminierungsstelle.

Die Antidiskriminierungsstelle auf der Karrieremesse „Women & Work“

Am 4. Juni wird die Antidiskriminierungsstelle mit einem Stand auf dem Messe-Kongress „Women & Work“ vertreten sein. Die Fachmesse findet in Bonn statt und beschäftigt sich in verschiedenen Foren und Vorträgen mit Karriere-, Aufstiegs- und Weiterbildungsmöglichkeiten für Frauen.

Zwischen 9.30 Uhr und 18 Uhr informiert die Antidiskriminierungsstelle an allen Tagen über Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit im Arbeitsleben. Der Stand der Antidiskriminierungsstelle mit der Nummer 14 befindet sich in der Halle „Genf und New York“, Reihe D. Der Besuch der Messe ist kostenfrei. Ausführliche Informationen zur Messe finden Sie [hier](#)¹⁵.

Kommen Sie uns besuchen!

Linkliste

- ¹ <http://www.glaube-denken-recht.de>
- ² http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Flyer/Broschuere_Themenjahr_2016.html
- ³ http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Umfragen/Bericht_zur_Umfrage_Akzeptanz_religioeser_und_weltanschaulicher_Vielfalt_in_Deutschland.pdf?__blob=publicationFile&v=2
- ⁴ http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Dokumentationen/Dokumentation_Fachgesprach_Herkunftsnennung_20160310.html?nn=6575434
- ⁵ http://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ThemenUndForschung/Projekte/Entgeltgleichheit/Entgeltgleichheit_node.html
- ⁶ <https://www.ibu.kit.edu/img/content/Frauen.pdf>
- ⁷ <https://www.ibu.kit.edu/img/content/sexId.pdf>
- ⁸ http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Leitfaden_Was_tun_bei_sexueller_Belaestigung.html?nn=6575434
- ⁹ http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Jahresr%C3%BCckblicke/Jahresrueckblick_2015_20160323.html?nn=6575434
- ¹⁰ http://www.boeckler.de/63065_64193.htm
- ¹¹ <http://www.gew.de/schule/aktuelles/detailseite/neuigkeiten/gutachten-ungleiche-besoldung-von-lehrkraeften-benachteiligt-frauen/>
- ¹² https://www.amadeu-antonio-stiftung.de/w/files/pdfs/das-bild-des-uebergreifigen-fremden_warum-ist-es-ein-mythos.pdf
- ¹³ <http://www.unrast-verlag.de/neuerscheinungen/empowerment-als-erziehungsaufgabe-detail>
- ¹⁴ <http://archiv.ub.uni-heidelberg.de/volltextserver/20203/>
- ¹⁵ <https://www.womenandwork.de/>

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
 Besuchszeiten nach Vereinbarung

Tel. Zentrale: 030 18 555-1855
 E-Mail: poststelle@ads.bund.de

Bildnachweis:
 S. 3 © Ingo Heine
 S. 4 © ADS
 S. 5 Dr. Kerstin Fehre, Alexander Merklein; Quelle: privat
 S. 7 © ADS

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