



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

# ads aktuell 04 | 2016

## Newsletter der Antidiskriminierungsstelle des Bundes vom 12. September 2016

Liebe Leser\*innen,  
liebe Interessierte,



am 18. August ist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz zehn Jahre alt geworden. Für mich ist das durchaus ein Grund zum Feiern – hat doch das AGG nicht nur ein stärkeres Bewusstsein dafür geschaffen, was Diskriminierungen sind. Sondern auch dafür, dass es einer Gesellschaft schadet, wenn sie Vielfalt nicht achtet. Menschen reagieren mittlerweile deutlich wachsamer auf Diskriminierung. Nach unserer aktuellen Umfrage zum Thema gehen knapp 60 Prozent der Betroffenen in irgendeiner Weise gegen Benachteiligungen vor. Und: Benachteiligungen werden vor Gericht geahndet. Mehrere wichtige Grundsatzurteile in jüngster Zeit belegen das.

Zehn Jahre nach Inkrafttreten des AGG ist es nun aber an der Zeit, sich das Gesetz einmal genauer anzuschauen. Entspricht der Diskriminierungsschutz den EU-Vorgaben – und denen des EuGH? Wie hat sich das Recht entwickelt? Und vor allem: Sind Betroffene ausreichend geschützt? Unsere umfassende Evaluation, die wir im August vor der Bundespressekonferenz vorgestellt haben, gibt darauf

Antworten. Die Medienresonanz auf die Evaluation war enorm. Nun freue ich mich darüber, diese Evaluation auf einer Fachtagung im Oktober mit Praktiker\*innen aus dem Antidiskriminierungsbereich diskutieren zu können.

Und ich freue mich auf den Festakt am 27. September in Berlin, wo wir „Zehn Jahre AGG“ gebührend feiern wollen – auch mit Ihnen, liebe Leser\*innen. Informationen zum Festakt erhalten Sie gerne per E-Mail unter [presse@ads.bund.de](mailto:presse@ads.bund.de).

Herzlichst

**Christine Lüders**  
Leiterin der Antidiskriminierungsstelle des Bundes



## Aus der Arbeit der Antidiskriminierungsstelle

### Evaluation des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes

Zehn Jahre nach Inkrafttreten des AGG spricht sich die Antidiskriminierungsstelle des Bundes für eine Reform des Gesetzes aus. Sie stützt sich dabei auf die Resultate eines mit der Evaluierung des Gesetzes beauftragten, unabhängigen Fachgremiums. Unter wissenschaftlicher Begleitung der Rechtswissenschaftlerin Prof. Dr. Christiane Brors (Uni Oldenburg) nahm das Berliner Büro für Recht und Wissenschaft sowohl die rechtliche Entwicklung des Gesetzes wie auch seine praktische Wirksamkeit in den Blick.

Nach einer Umfrage der Antidiskriminierungsstelle des Bundes hat nahezu jeder dritte Mensch in den vergangenen zwei Jahren Diskriminierung erlebt. Seit 2006 haben sich mehr als 15.000 Menschen an das Beratungsteam der Antidiskriminierungsstelle gewandt. Im Ergebnis stellte das Evaluierungsgremium fest, dass Schutzlücken geschlossen werden müssten, damit Menschen wirksamer gegen Diskriminierung vorgehen können. Konkret sprechen sich die Expert\*innen etwa für eine Ausweitung der Fristen aus, innerhalb derer Betroffene Ansprüche geltend machen müssen. Auch sollten Verbände die Möglichkeit erhalten, Betroffene vor Gericht zu vertreten.

#### **Zentrale Ergebnisse:**

##### ***Frist zur Geltendmachung von zwei auf sechs Monate verlängern***

Derzeit müssen Menschen, die Diskriminierung erfahren, ihre Ansprüche auf Schadensersatz und/oder Entschädigung innerhalb von zwei Monaten schriftlich geltend machen. Die Beratungspraxis zeigt, dass daran viele Betroffene scheitern: Sie zögern mit der schwierigen Entscheidung, eine Diskriminierung öffentlich zu machen, oder sind nicht ausreichend über ihre Rechte informiert. Außerdem sei die Frist beim AGG wesentlich kürzer als bei anderen Ansprüchen, wie etwa der Verletzung des Persönlichkeitsrechts. Die Evaluation schlägt daher eine Verlängerung der Frist auf sechs Monate vor.

##### ***Klagerecht für Antidiskriminierungsverbände***

Betroffene schrecken oft vor den Belastungen zurück, als alleinige Kläger ihre Diskriminierungserfahrungen vor Gericht zu schildern und ihre Rechte durchzusetzen. Für einen effektiven Rechtsschutz wäre es daher sinnvoll, die gesetzliche Stellung und die Befugnisse der Antidiskriminierungsverbände auszuweiten: durch eine sog. Prozessstandschaft und ein Verbandsklagerecht, sodass Verbände

Prozesse für Betroffene führen können. In anderen Bereichen, etwa dem Umweltrecht, wird dies bereits erfolgreich praktiziert.

Zugleich soll nach Meinung des Evaluationsteams das Mandat der Antidiskriminierungsstelle des Bundes ausgeweitet werden: Dazu zählt unter anderem ein Akteneinsichts- und Auskunftsrecht sowie die Kompetenz, Betroffene bei Klagen durch Stellungnahmen und Rechtsgutachten vor Gericht zu unterstützen. Vorgeschlagen wird außerdem ein sogenanntes altruistisches Klagerecht in Fällen von grundlegender Bedeutung.

##### ***Schutz bei sexueller Belästigung stärken***

Sexuelle Belästigung ist nach dem AGG nur am Arbeitsplatz verboten, nicht aber wenn sie zum Beispiel von Vermieter\*innen ausgeht oder einer Kundin/einem Kunden in einem Geschäft widerfährt. Der Schutz vor sexueller Belästigung sollte über den Arbeitsplatz hinaus auf alle im AGG genannten Lebensbereiche ausgeweitet werden. Zugleich wird in der Evaluation ein Appell an die Bundesländer gerichtet, den Schutz vor sexueller Belästigung auch an Hochschulen zu regeln.

##### ***Angemessene Vorkehrungen: Barrierefreiheit stärken***

Barrierefreiheit für Menschen mit Behinderung hat sich in Deutschland vielerorts noch nicht durchgesetzt. Dabei ist das Land durch die UN-Behindertenrechtskonvention dazu verpflichtet, „angemessene Vorkehrungen“ im Arbeitsleben und im privatrechtlichen Bereich zu treffen. Die Evaluation empfiehlt, im AGG klarzustellen, dass es eine verbotene Diskriminierung darstellt, wenn Menschen mit Behinderung diese angemessenen Vorkehrungen versagt werden. Damit wäre es im Einzelfall vor Gericht einklagbar, wenn Maßnahmen zur Überwindung von Barrieren für Menschen mit Behinderungen unterlassen werden.

##### ***Schutz bei Fremdpersonaleinsatz sichern***

Bisher wird beim Diskriminierungsschutz für Fremdpersonal rechtlich mit zweierlei Maß gemessen: Das AGG gilt nur bei „klassischer“ Leiharbeit, nicht aber bei vergleichbaren Situationen von Fremdpersonaleinsatz. Immer häufiger wird Fremdpersonal im Rahmen von Werk- oder Dienstverträgen in einem fremden Betrieb eingesetzt. Im Verhältnis zum Betriebsinhaber besteht kein Schutz durch das AGG. Dieser fehlende Schutz betrifft vor allem Menschen im Niedriglohnbereich – in nächster Zeit damit voraussichtlich auch verstärkt für Flüchtlinge, die in den Arbeitsmarkt einsteigen.

### Dreieckskonstellationen im Arbeits- und Zivilrecht

Da nach dem AGG nur der oder die Arbeitgeber\*in haftet, empfiehlt sich eine Konkretisierung der bestehenden Regelungen dort, wo Dritte wie zum Beispiel Personalvermittler tätig werden. Die Beauftragung eines Dritten darf nicht dazu führen, dass die Haftung umgangen wird. Der Gesetzgeber sollte auch klarer formulieren, welche Pflichten Arbeitgeber\*innen haben, um Diskriminierungen zu verhindern. Entsprechendes gilt außerhalb des Arbeitsrechts, z. B. im Mietverhältnis gegenüber Makler\*innen oder Hausverwaltungen.

Die Evaluation des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes steht [hier](#)<sup>1</sup> zur Verfügung.

### Fachtagung am 27. Oktober 2016

Im Rahmen der Fachtagung „10 Jahre AGG – Evaluation und Ausblick“ werden die Ergebnisse und Forderungen der Evaluation von Expert\*innen aus Politik, Forschung und Zivilgesellschaft diskutiert.

Die Veranstaltung, zu der wir herzlich einladen, findet am 27. Oktober zwischen 10 und 17 Uhr im Tagungswerk Berlin statt. Sie können sich bis zum 14. Oktober 2016 für die Veranstaltung anmelden. Weitere Informationen zum Programm sowie die Möglichkeit zur Anmeldung finden Sie [hier](#)<sup>2</sup>. Wir freuen uns über Ihre Teilnahme!

Auf unserer Webseite finden Sie außerdem einen Zeitstrahl, der auf die wichtigsten Ereignisse seit Inkrafttreten des AGG zurückblickt. Welche Grundsatzentscheidungen haben deutsche Gerichte und der Europäische Gerichtshof auf Grundlage des AGG seitdem gefällt? Welche Ereignisse haben in den letzten zehn Jahren stattgefunden, die die Gesellschaft im Hinblick auf Antidiskriminierungspolitik verändert haben? Was hat die Antidiskriminierungsstelle des Bundes getan, um die Situation der Menschen in Deutschland zu verbessern? [Kommen Sie mit auf eine interaktive Zeitreise durch die vergangenen zehn Jahre](#)<sup>3</sup>.

### Gleichbehandlungs-Check im Test – Unternehmen prüfen Chancengleichheit

Im kommenden halben Jahr testen die ersten Pilotunternehmen den von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der Hochschule für Wissenschaft und Recht Berlin entwickelten „Gleichbehandlungs-Check“ (kurz: gb-check). Zu den Unternehmen, die in verschiedenen Branchen angesiedelt sind und sowohl aus dem öffentlichen Bereich als auch aus der Privatwirtschaft kommen, gehören u. a.

die AXA Konzern AG, der Bau- und Liegenschaftsbetrieb NRW, das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, die Deutsche Welle, die Hochschule für nachhaltige Entwicklung Eberswalde, die IG Bau, der Internationale Bund, die Otto Group, die Weleda AG, die UVEX Winter Holding und die Universitätsmedizin der Johannes-Gutenberg Universität Mainz.

Mit dem gb-check können Unternehmen ihr Personalwesen untersuchen und feststellen, ob sie ihre Mitarbeiter\*innen gleichbehandeln oder ob es unbemerkte Diskriminierungen gibt. Dabei geht es um Statistiken und Fragenkataloge wie z. B.: Werden bei Leistungsbeurteilungen Beurteilungsmerkmale verwendet, die für Beschäftigte mit Familienaufgaben schwerer zu erfüllen sind als für Beschäftigte ohne diese Aufgaben (wie etwa die Bereitschaft zu Überstunden)?

Übrigens: Das Interesse an einer Teilnahme an der Pilotphase seitens der Arbeitgeber\*innen hat die Anzahl an vorhandenen Plätzen deutlich überschritten und nicht alle Unternehmen, die gern beteiligt gewesen wären, konnten berücksichtigt werden. Für diese und andere interessierte Arbeitgeber\*innen steht der dann erprobte und überarbeitete gb-check ab Mitte 2017 auf der Homepage [www.gb-check.de](http://www.gb-check.de)<sup>4</sup> kostenfrei zur Verfügung.

### Fachgespräch „Diskriminierungsrisiken von muslimischen Frauen mit Kopftuch auf dem deutschen Arbeitsmarkt – rechtlicher Status quo, Bestandsaufnahme, Handlungsüberblick“

„Freier Glaube. Freies Denken. Gleiches Recht.“ lautet das Motto des diesjährigen Themenjahres gegen Diskriminierungen aufgrund der Religion oder Weltanschauung. In diesem Rahmen trafen sich am 30. Mai 2016 auf Einladung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes in Berlin Vertreter\*innen verschiedener Organisationen, um über die Diskriminierung von muslimischen Frauen mit Kopftuch zu diskutieren.

Das Fachgespräch mit rund 30 Teilnehmenden bestätigte: Kopftuch tragende muslimische Frauen haben ein hohes Risiko, auf dem Arbeits- und Ausbildungsmarkt diskriminiert zu werden. Im Vordergrund der Diskussionen standen der Überblick über die komplexe Rechtslage sowie Prävention und Best-Practice-Erfahrungen, aber auch mögliche Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen.

Die ausführliche Dokumentation der Veranstaltung finden Sie [hier](#)<sup>5</sup>.

## Neue Rubrik „Bildung“ auf der Webseite der Antidiskriminierungsstelle

Kindergärten, Schulen und Hochschulen werden immer vielfältiger. Für viele Kinder, Jugendliche und Studierende ist Diskriminierung trotzdem Realität. Überall in Deutschland nehmen Pädagog\*innen deshalb die Herausforderung an, Vielfalt und Chancengerechtigkeit in Bildungseinrichtungen zu stärken.

In einer neuen Rubrik „Bildung“<sup>6</sup> hat die Antidiskriminierungsstelle auf ihrer Webseite verschiedene Informationen zum Thema „Diskriminierung im Bildungsbereich“ zusammengetragen. Dort finden Sie eine kommentierte Zusammenstellung mit Beratungsstellen, Modellprojekte, Trainings und Workshops sowie Literatur zum Thema.

## Aus der Beratungspraxis der Antidiskriminierungsstelle

### Familie erhält Schadensersatz, weil Kind im Rollstuhl nicht im Hotel übernachten durfte

Eine Familie mit drei Kindern (wovon eines einen Rollstuhl benutzt) hatte bei einer großen deutschen Hotelkette über ein Online-Portal in Berlin mehrere Übernachtungen gebucht. Bei der Buchung wurde darauf hingewiesen, dass das Hotel nicht barrierefrei ist. Es wurde aber nicht klargestellt, dass Gäste im Rollstuhl gar nicht dort übernachten dürfen. Bei der Ankunft wurde die Familie an der Rezeption wegen der Rollstuhl nutzenden zwölf Jahre alten Tochter nicht auf das bereits bezahlte Zimmer gelassen, obwohl die Eltern versicherten, sich selbst um ihre Tochter kümmern zu können und daher nicht auf Barrierefreiheit angewiesen zu sein. Ihnen wurde vonseiten des Hotelpersonals auch keine geeignete Ersatzunterkunft angeboten. Vielmehr musste die Familie sich nach mehrstündiger Diskussion mit dem Hotelpersonal auf eigene Faust eine wesentlich teurere Ersatzunterkunft besorgen. Das bereits bezahlte Geld für die gebuchten Nächte wurde erst nach langwierigen Telefonaten der Eltern mit dem Kundendienst des Online-Portals gutgeschrieben.

Nachdem sich die Familie deswegen an die Rechtsberatung der Antidiskriminierungsstelle wandte und wir eine Stellungnahme zu dem Vorgang einforderten, schaltete sich die Geschäftsführung der Hotelkette ein und entschuldigte sich für den nicht der gängigen Praxis und Gesetzeslage entsprechenden Vorfall. Im Wege der gütlichen Streitbeilegung erhielt die Familie daraufhin ihren Schaden in Form

der erheblichen Mehrkosten für die Ersatzunterbringung von der Hotelkette erstattet.

## Studien und Veröffentlichungen



### Flyer „Die Anti-Diskriminierungs-Stelle des Bundes“ in Leichter Sprache

Der Flyer mit allgemeinen Informationen zu den Aufgaben der Antidiskriminierungsstelle des Bundes ist seit Juli auch in Leichter Sprache erhältlich. [Hier](#)<sup>7</sup> können Sie den Flyer bestellen oder als barrierefreies PDF herunterladen.

### „Diskriminierungserleben an der Universität. Wahrnehmung von und Erfahrungen mit Diskriminierung an der Universität Bielefeld“

Von Wilhelm Berghan, Madlen Preuß und Ulrich Dubbert

Rund jede\*r zweite Befragte hat Diskriminierung an der Universität Bielefeld erlebt, sowohl als Betroffene/r als auch in der Beobachtung.

Dieses zentrale Ergebnis zieht die Arbeitsgruppe *Uni ohne Vorurteile* aus einer Online-Befragung, an der 2.354 Hochschulmitglieder teilgenommen haben. Obwohl ein Großteil der Befragten das soziale Klima in der Universität als gut empfindet und das Diskriminierungsrisiko innerhalb der Einrichtung deutlich geringer einschätzt als außerhalb, zeichnen die hohen Diskriminierungsfallzahlen ein anderes Bild. Am häufigsten werden Diskriminierungserfahrungen aufgrund des Geschlechts angegeben. Es folgen Diskriminierungserfahrungen, die in der Wahrnehmung der Befragten auf die Merkmale Lebensalter, soziale Herkunft, finanzielle Lage, Aussehen, Migrationsbiografie und politische Orientierung zurückzuführen sind. Hauptsächlich werden Diskriminierungen im Kontext von Lehrsituationen sowie des Arbeitsumfeldes angesiedelt. Nur ein Viertel der Befragten, die selbst Diskriminierung im Beisein anderer Personen erlebt haben, gibt an, Unterstützung erhalten zu haben. Um Diskriminierung wirksam vorbeugen zu können, wird in der Studie u. a. die Etablierung einer Antidiskriminierungsstelle an der Universität Bielefeld sowie die Erstellung eines regelmäßigen Diskriminierungsberichts vorgeschlagen.

Die komplette Studie ist [hier](#)<sup>8</sup> zu finden.

## Der aktuelle Gastkommentar

### Schützt das Alter!

#### Warum eine UN-Konvention zum Schutz älterer Menschen überfällig ist

Seit mehreren Jahren gibt es internationale Übereinkommen für die Rechte von Frauen, Kindern sowie für Menschen mit Behinderungen. Eine eigene Konvention für Ältere könnte bestehende Regelungslücken schließen und die Rechte älterer Menschen sichtbar machen. / Von Claudia Mahler

Ob Hauskredite, Versicherungen oder Probleme auf dem Arbeitsmarkt: Immer wieder werden Menschen wegen ihres Alters diskriminiert. Obwohl die Zahl älterer Menschen in Deutschland weiter steigt, gibt es dennoch kaum ein Bewusstsein für viele Altersdiskriminierungen. Herabwürdigende und benachteiligende Verhaltensweisen gegenüber Älteren werden selten hinterfragt, sehr oft werden sie hingenommen und nicht einmal die betroffenen Älteren nehmen diese wahr. Woran liegt das? Welche Lebensbereiche sind betroffen? Und warum ist der Aufschrei gegen Altersdiskriminierung kaum hörbar? Fehlt es etwa am rechtlichen Schutz?

Das Verbot von und der Schutz vor Diskriminierung durch den Staat finden sich in allen Menschenrechtsverträgen. Allerdings fällt bei der systematischen Durchsicht dieser Verträge auf, dass Alter nur in der UN-Behindertenrechtskonvention von 2006 als Diskriminierungsmerkmal klar benannt ist, während es in den frühen grundlegenden Verträgen fehlt.

Um die bestehenden Regelungslücken zu schließen und die Rechte älterer Menschen sichtbar zu machen, wurde im Jahr 2010 bei den Vereinten Nationen in New York eine Arbeitsgruppe eingerichtet. Deutschland beteiligt sich bisher nicht aktiv an dieser Diskussion. Ein einheitlicher, rechtlich bindender, internationaler Vertrag, der die Rechte auf die Bedarfe der älteren Menschen zuschneidet, könnte einfacher vermittelt und die Umsetzung von älteren Menschen dadurch besser eingefordert werden.

Bisher ist das Verbot der Altersdiskriminierung nur teilweise im EU-Recht angekommen. Im Gegensatz zum deutschen Grundgesetz, das Alter als Merkmal nicht erwähnt, setzt das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) EU-Recht um und bietet insbesondere für den Bereich Beschäftigung und Beruf einen Schutz vor Diskriminierung. Dennoch ist es nach wie

vor Tatsache, dass Bewerber\*innen aufgrund ihres Alters und damit verbundener Zuschreibungen, wie „nicht mehr so leistungsfähig“ oder „viele Krankenstände“, eine Stelle nicht bekommen. Dies zeigt auch eine Umfrage der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der Bundesarbeitsgemeinschaft der Senioren-Organisationen e. V. aus dem Jahr 2012. Danach wurde jeder fünfte Mensch in Deutschland bei der Arbeitssuche, beim Abschluss einer Versicherung oder beim Arztbesuch aufgrund des Alters benachteiligt.

Da das AGG im Bereich des Zivilrechts nur Massengeschäfte und privatwirtschaftliche Versicherungsgeschäfte abdeckt, ergeben sich immer wieder Schutzlücken. So ist eine Ungleichbehandlung von Älteren etwa bei Versicherungsgeschäften zulässig, wenn dies durch eine Risikokalkulation der Versicherung gerechtfertigt werden kann. Das ist der Grund, warum ältere Autofahrende höhere Versicherungsprämien bezahlen müssen. Schutzlücken bestehen immer dort, wo keine Massengeschäfte vorliegen. Vom AGG ebenfalls nicht umfasst sind die Bereiche des Sozialrechts und des Verwaltungsrechts. Ältere Menschen in verletzlichen Lebenslagen müssen sichtbar werden. Hierzu müssen Diskriminierungen von Älteren und die bestehenden Schutzlücken kritisch hinterfragt werden, um Lösungsansätze entwickeln zu können. Dafür brauchen wir Nachbesserungen nicht zuletzt im internationalen Recht, beispielsweise mit einer eigenen Konvention für die Rechte Älterer. Auch im nationalen Recht sind Nachbesserungen unabdingbar. Denkbar wären die Erweiterung des AGG über Massengeschäfte hinaus oder die Aufnahme des Diskriminierungsmerkmals Alter ins Grundgesetz. Erst dann können Barrieren, die sich aus Zuschreibungen, Vorurteilen und ungerechtfertigter Ungleichbehandlung ergeben, abgebaut und die Rechte älterer Menschen sichtbar gemacht werden. Verstöße dagegen hätten dann wohl nicht mehr nur leisen Protest zur Folge, sondern einen lauten Aufschrei und die dringend notwendige Einforderung der Menschenrechte Älterer. Dazu zählt eben auch, dass sie bei der Kreditvergabe gleichbehandelt werden und ihnen nicht mehr aufgrund ihres Alters die Kreditwürdigkeit abgesprochen werden kann, wie es derzeit noch gängige Praxis ist.



Dr. Claudia Mahler ist in der Abteilung Menschenrechtspolitik Inland/Europa des Deutschen Instituts für Menschenrechte zuständig für die wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Rechte.

## EU-Bericht zu intersektioneller Diskriminierung

In der öffentlichen Debatte finden Formen von Mehrfachdiskriminierung zunehmend Beachtung. Im Juni 2016 veröffentlichte das European network of legal experts in gender equality and non-discrimination im Auftrag der Europäischen Kommission dazu den Bericht „Intersectional discrimination in EU gender equality and non-discrimination law“. Darin wird intersektionelle Diskriminierung anhand von Beispielen und wissenschaftlichen Studien von anderen Formen der Mehrfachdiskriminierung abgegrenzt. Zudem geht der Bericht auf Schwierigkeiten ein, die sich bei der Verfolgung eines intersektionellen Ansatzes selbst stellen, und deckt Probleme bei der Berücksichtigung intersektioneller Diskriminierung im europäischen Antidiskriminierungsrecht auf.

Das Konzept der Intersektionalität zeichnet sich vor allem dadurch aus, dass Diskriminierungsmerkmale nicht einzeln, sondern im Zusammenhang untersucht werden müssen. Hierdurch können eigenständige Formen von Mehrfachdiskriminierung sichtbar gemacht werden. Daran anschließend wird im Bericht dargestellt, wie das Thema Mehrfachdiskriminierung in den beteiligten Staaten und in der Rechtsprechung des EuGH aufgenommen wird. Bereits im Jahr 2011 wies die Antidiskriminierungsstelle des Bundes mit einer Expertise auf die gesetzlich unzureichende Berücksichtigung von Mehrfachdiskriminierungen und damit einhergehende Probleme bei der Rechtsdurchsetzung in Deutschland hin. Dies greift der EU-Bericht auf und zeigt, dass es die bestehenden rechtlichen Regelungen erschweren, Fälle von Mehrfachdiskriminierung unter intersektionellen Gesichtspunkten zu behandeln, da unter Mehrfachdiskriminierung häufig lediglich die Mehrheit einzelner Diskriminierungsmerkmale verstanden werden. Der Bericht geht auf Möglichkeiten ein, wie ein intersektioneller Ansatz im europäischen Antidiskriminierungsrecht angewendet werden kann.

Die Expertise steht [hier](#)<sup>9</sup> zur Verfügung.

## Entwicklung der Einstellungen der deutschen Bevölkerung gegenüber Zuwanderung und Integration – ZuGleich-Studie 2015/2016 der Universität Bielefeld

Wie die nun veröffentlichten Ergebnisse der Studie „ZuGleich – Zugehörigkeit und Gleichwertigkeit“ zeigen, hat die in den letzten zwei Jahren geführte Debatte über den Zuzug von Geflüchteten nach Deutschland Spuren im Meinungsbild der Bevölkerung hinterlassen. So ist der Zuspruch zur Willkommenskultur deutlich zurückgegangen. Während zum Jahreswechsel 2013/2014 noch rund

40 Prozent der Befragten ohne Migrationsgeschichte eine positive Einstellung zur Willkommenskultur aufwiesen, sind es zwei Jahre später nur noch 32 Prozent. Stark angestiegen ist auch der Anteil derer, die auf Vorrechten von Alteingesessenen gegenüber Neuhinzukommenden und insbesondere auf die Einhaltung einer sozialen Rangordnung zwischen den Gruppen pochen.

Die ZuGleich-Studie ist ein Projekt des Instituts für interdisziplinäre Konflikt- und Gewaltforschung der Universität Bielefeld, gefördert von der Stiftung Mercator. Die Ergebnisse basieren auf zwei repräsentativen Bevölkerungsumfragen, die zum Jahreswechsel 2013/2014 und 2015/2016 durchgeführt wurden. Im Rahmen der Studie werden Einstellungen der Bevölkerung gegenüber verschiedenen sozialen Gruppen erhoben, die ein erhöhtes Diskriminierungsrisiko aufweisen. Die Studie ist das Nachfolgeprojekt der Langzeituntersuchung „Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit in Deutschland“.

Der Kurzbericht zur ZuGleich-Studie ist [hier](#)<sup>10</sup> nachzulesen.

## Termine

### Literatursalon „Freier Glaube. Freies Denken. Gleiches Recht.“ am 19. September 2016



Unter dem Motto „Freier Glaube. Freies Denken. Gleiches Recht.“ beschäftigt sich die Antidiskriminierungsstelle in diesem Jahr mit unterschiedlichen Perspektiven auf das Thema Religion oder Weltanschauung. Am 19. September 2016 veranstalten wir einen Literatursalon, bei dem vier Schriftstellerinnen und Schriftsteller unterschiedlichster Herkunft und Prägung über ihre individuellen Erfahrungen mit der Religion diskutieren.

Lena Gorelik, Lydia Haider, Christian Lehnert und Feridun Zaimoglu gehen gemeinsam den Fragen nach: Welche Konsequenzen hat es, wenn man sich zu einem Glauben bekennt oder aber nicht religiös leben möchte? Entstehen neue Allianzen, neue Spannungsfelder zwischen Religion und Gesellschaft? Woher kommt die Zunahme von Antisemitismus und Islamophobie, und wie reagieren Schriftstellerinnen auf diese Entwicklungen?

Der Literatursalon beginnt um 19 Uhr und findet im Literarischen Colloquium Berlin, Am Sandwerder 5 in 14109 Berlin statt. Moderiert wird die Veranstaltung von Claudia Keller.

Wir freuen uns über Ihr Kommen!

## Linkliste

- <sup>1</sup> [http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/AGG/AGG\\_Evaluation.html](http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/AGG/AGG_Evaluation.html)
- <sup>2</sup> <http://ads-veranstaltungen.bafza.de/fachtagung-10-jahre-agg-am-27102016/start.html>
- <sup>3</sup> <http://www.antidiskriminierungsstelle.de/static/10JahreAGG/html/Startseite.html>
- <sup>4</sup> [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)
- <sup>5</sup> <http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Dokumentationen/Fachgesprach-Kopftuch-Arbeitsmarkt.html?nn=6575434>
- <sup>6</sup> [http://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ThemenUndForschung/Projekte/Bildung/Bildung\\_node.html](http://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ThemenUndForschung/Projekte/Bildung/Bildung_node.html)
- <sup>7</sup> <http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Flyer/ADS-Flyer-leichte-Sprache.html>
- <sup>8</sup> <http://www.uni-bielefeld.de/ohne-vorurteile/AG-UoV-Diskriminierungserleben-an-der-Universitat.pdf>
- <sup>9</sup> <http://www.equalitylaw.eu/downloads/3850-intersectional-discrimination-in-eu-gender-equality-and-non-discrimination-law-pdf-731-kb>
- <sup>10</sup> <https://www.stiftung-mercator.de/de/publikation/kurzbericht-zum-projekt-zugleich-zugehoerigkeit-und-gleichwertigkeit/>

### 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. 4 © ADS  
S. 5 Dr. Claudia Mahler, Quelle: DIMR/S. Pietschmann  
S. 6 © ADS

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