Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Editorial 1
Aus der Arbeit der Antidiskriminierungsstelle 2
Publikationen der Antidiskriminierungsstelle 3
Aus der Beratungspraxis 5
Der aktuelle Gastkommentar 6
Studien und Veröffentlichungen 7
Andere Projekte und Initiativen 8
Termine/Veranstaltungsausblick 8
Linkliste 10
Impressum 10

ads aktuell 5 | 2013

Newsletter der Antidiskriminierungsstelle des Bundes vom 18. Oktober 2013

Liebe Leserinnen und Leser,
liebe Interessierte,

es ist ein etwas sperriges Wort, das in Medien und Politik gerade sehr oft verwendet wird: Inklusion. Was steckt eigentlich wirklich dahinter? Für mich ist die Konkretisierung solcher Begriffe immer ganz wichtig, wollen wir auch wirklich etwas erreichen. Ein gutes Beispiel dafür ist der Inklusionspreis. In der Theorie wissen durchaus viele Unternehmen, dass sie davon profitieren, wenn sie Menschen mit Behinderung ausbilden oder einstellen. Häufig fehlen aber Erfahrung und das Wissen, wie behinderte Menschen optimal im Betrieb eingebunden werden können.

Um dieses Know-how ganz praktisch zu vermitteln, haben wir am 15. Oktober gemeinsam mit dem UnternehmensForum und der Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände (BDA) den Inklusionspreis „Unternehmen fördern Inklusion“ verliehen. Die Schirmherrschaft hat der Beauftragte der Bundesregierung für die Belange behinderter Menschen übernommen. Mit dem Inklusionspreis haben wir vor allem vorbildliche Aktionen und Maßnahmen zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderung gewürdigt. Ein Beispiel: Im Familienunternehmen „BioMARKT Roland Geist GmbH“, einer unserer Preisträger, haben drei junge Frauen trotz Mehrfachbehinderung seit 2011 sozialversicherungspflichtige und unbefristete Arbeitsplätze erhalten. Dafür waren Umbauten nötig – beispielsweise wurden rollstuhlgerechte Arbeitsplätze an der Käse- und Brottheke geschaffen. Die drei Frauen bedienen Kundinnen und Kunden, backen Kuchen, bereiten Salate zu und übernehmen Bürotätigkeiten. Oder der Flughafen München: Elf Prozent aller Beschäftigten bei der Flughafen München GmbH sind Mitarbeitende mit Behinderung. Eine sehr hohe Quote – dort werden alle Maßnahmen rund um das Thema Inklusion beim Konzernpersonalchef gebündelt und koordiniert. Dazu zählen das Betriebliche Gesundheits- und Eingliederungsmanagement, die Weiterbeschäftigung von leistungsgewandelten Mitarbeitenden sowie die Einstellung von Menschen mit Schwerbehinderung und die Ausbildung von jungen Erwachsenen mit dem Förderschwerpunkt geistige Entwicklung.

Diese Beispiele verdeutlichen uns: Inklusion ist nicht nur möglich. Sie ist auch höchst sinnvoll und nutzt den Beschäftigten und dem Unternehmen. Ich würde mich freuen, wenn sich viele andere Unternehmen daran ein Beispiel nehmen.

Herzlichst Ihre

Christine Lüders

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

1. Aktionswoche „Selbstbestimmt dabei. Immer.“ im September

Voller Erfolg der bundesweiten Aktionswoche gegen die Benachteiligung von Menschen mit Behinderungen und chronischen Krankheiten: Vom 1. bis 7. September 2013 informierten Vereine, Verbände, Initiativen, Einzelpersonen und Institutionen im Rahmen des Themenjahres „Selbstbestimmt Dabei. Immer.“ der Antidiskriminierungsstelle des Bundes über den Alltag und die Rechte von Menschen mit Behinderungen. Den Auftakt machte die Uraufführung des Dokumentarfilms „Body and Brain“ über den Schauspieler und Autor Peter Radtke in München. Weiter ging es mit Workshops, Theater, Musik, bildender Kunst, Spielenachmittagen und vielen weiteren Veranstaltungen. Ziel der Aktionswoche war es, Menschen mit und ohne Behinderungen zusammenzubringen und Barrieren in den Köpfen abzubauen. Bei allen Events wurde das Video des offiziellen Titelsongs des Themenjahrs „Selbstbestimmt dabei. Immer.“ gezeigt, das Kaiserkind und Big Daddy X gemeinsam mit Rollstuhl-Basketballern der TSG Söflingen aufgenommen haben.

Hier[1] geht es zu den Veranstaltungen.

Hier[2] geht es zum Themensong.

2. Schlichtungsstellen gegen Diskriminierung

Wer sich gegen Diskriminierung zur Wehr setzen will, muss nicht zwangsläufig vor Gericht gehen. Neben der Antidiskriminierungsstelle des Bundes gibt es eine Anzahl an Schlichtungsstellen, die Betroffenen helfen können, eine Klage zu vermeiden.

Wir haben einen Überblick über mögliche Anlaufstellen zusammengestellt. Denn Schlichtungsstellen bieten eine Anlaufmöglichkeit bei diversen Benachteiligungen: Zum Beispiel bei Problemen mit Beförderungen im Nahverkehr, bei Versicherungen und in weiteren Bereichen. Die Schlichtungsstellen sind meistens Einrichtungen von Verbänden oder Vereinen, etwa der Deutschen Versicherungswirtschaft. Sie können unter den freiwillig Teilnehmenden eine außergerichtliche Einigung erzielen.

Das Schlichtungsverfahren endet üblicherweise mit einer Empfehlung der Schlichterin oder des Schlichters, die die Parteien annehmen oder ablehnen können. Bei einigen Stellen ergeht auch ein Schlichtungsspruch, dem das teilnehmende Unternehmen folgen muss, Verbrauchende hingegen ablehnen können.

Bundesweit gibt es eine Reihe von Schlichtungsstellen aus verschiedenen Bereichen des Alltagslebens. Die Tabelle finden Sie hier[3].

3. Zuständigkeit von Gerichten in AGG-Fällen

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) enthält keine Regelungen, welches Gericht im Fall eines Diskriminierungsrechtsstreits zuständig ist. Für Betroffene ist der Überblick schwer, weil die Zuständigkeit sich nach den jeweiligen Prozessordnungen bestimmt und prozessuale Besonderheiten wie die Klagefrist beachtet werden müssen, innerhalb derer Ansprüche geltend gemacht werden können.

Im letzten Newsletter haben wir dazu eine Liste vorgestellt. Jetzt hat sie auch in unserem rundum renovierten Internet-Angebot einen festen Platz gefunden.

Die Übersicht finden Sie hier[4].

4. Niedersachsen wird Mitglied der „Koalition gegen Diskriminierung“

Als neuntes Bundesland hat Niedersachsen die Absichtserklärung „Offensive für eine diskriminierungsfreie Gesellschaft“ unterzeichnet. Ministerpräsident Stephan Weil und die Leiterin der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Christine Lüders, unterschrieben die Erklärung am 10. Oktober in Hannover. Dabei kündigte Weil auch die Einführung eines Pilotprojekts zu anonymisierten Bewerbungsverfahren an.

Die Unterzeichnenden der „Koalition gegen Diskriminierung“ machen mit ihrer Unterschrift deutlich, dass sie dem Thema Diskriminierung mehr Aufmerksamkeit widmen, Beratungsmöglichkeiten vor Ort verbessern und im Idealfall zentrale Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner benennen und den Schutz vor Diskriminierung auf allen Ebenen als politische Aufgabe verankern.

Die „Offensive für eine diskriminierungsfreie Gesellschaft“ startete Anfang 2011. Die ADS fördert damit deutschlandweit Beratungsstellen und verstärkt ihre Öffentlichkeitsarbeit. Der Offensive sind bereits Berlin, Hamburg, Brandenburg, Bremen, Rheinland-Pfalz, Schleswig-Holstein, Thüringen, Baden-Württemberg und nun Niedersachsen beigetreten.

Die Absichtserklärungen der Länder finden Sie hier[5].

5. Fachtagung „Diskriminierung im Bildungsbereich – Einrichtung von Beschwerdestellen in Schulen und Hochschulen“

Die Risiken, an allgemeinbildenden Schulen oder der Hochschule diskriminiert zu werden, sind vielfältig. Rechtlich mangelt es in den meisten Schulgesetzen und Hochschulgesetzen der Länder an einem umfassenden Schutz vor Diskriminierung. Weder gibt es ausreichend ausdrückliche Verbote von Benachteiligungen, noch sind die Wege für eine Beschwerde und den Rechtsschutz klar definiert. Schulen und Hochschulen reagieren teilweise nur unzureichend auf Diskriminierungserfahrungen von Schülerinnen und Schülern und Studierenden. Umfassende Konzepte gegen Benachteiligungen sind selten. Vor diesem Hintergrund diskutierten Vertreterinnen und Vertreter aus Bund, Ländern, Schulen, Hochschulen und NGOs bei einer Fachtagung der Antidiskriminierungsstelle am 16. September 2013 in Berlin über die Eckpunkte eines Antidiskriminierungs- und Beschwerdemanagements.

Die Teilnehmenden diskutierten dabei zunächst über die zentralen Ergebnisse und Empfehlungen des von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes vorgelegten Zweiten Gemeinsamen Berichtes an den Deutschen Bundestag zum Thema Diskriminierung im Bildungsbereich (weitere Informationen zur Begleitforschung des Berichts finden Sie unter „Publikationen“). Anschließend nutzten die Anwesenden die Möglichkeit, sich in verschiedenen Arbeitsgruppen zu spezifischen Fragestellungen auszutauschen. Viele Teilnehmende bekräftigten dabei, dass die Einrichtung von Beschwerdestellen im Bildungsbereich dringend notwendig sei. Eine Veranstaltungsdokumentation, die auch Handlungsempfehlungen zur Einrichtung von Beschwerdestellen enthalten soll, wird in Kürze auf der ADS-Homepage veröffentlicht.

Publikationen der Antidiskriminierungsstelle

1. Leitfaden zum Diskriminierungsschutz an Hochschulen

Wie können sich Hochschulen erfolgreich gegen Benachteiligungen von Studierenden einsetzen? Ein Praxisleitfaden der ADS liefert konkrete, umsetzbare Vorschläge für eine gelungene Antidiskriminierungsarbeit im Hochschulbereich.

Grundlage für den Praxisleitfaden ist das Modellprojekt „Diskriminierungsfreie Hochschule. Mit Vielfalt Wissen schaffen“ (2010–2012). Elf Hochschulen erarbeiteten dabei gemeinsam mit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes beispielhafte Wege, um strukturelle und direkte Diskriminierungen abzubauen. Die Handreichung liefert Antworten zum Beispiel darauf, welche Schutzpflichten Hochschulen haben und wie strukturelle Barrieren beim Zugang zu Hochschulen sowie im Verlauf des Studiums und der wissenschaftlichen Karriere abgebaut werden können.

Der Leitfaden richtet sich an Verantwortliche und Mitarbeitende im Hochschulbereich, die Diskriminierungsschutz konkret umsetzen möchten. Neben einführenden Informationen gibt es Checklisten und Tipps für die Hochschulleitung, die Mitglieder des Akademischen Senats, das Dekanat, den Personalrat und die Interessenvertretungen, Mitarbeitende der Hochschulverwaltung und die Studierendenvertretung.

Der Leitfaden kann hier[6] bestellt und heruntergeladen werden.

2. Expertise zum Schutz vor Diskriminierung im Schulbereich. Eine Analyse von Regelungen und Schutzlücken im Schul- und Sozialrecht sowie Empfehlungen für deren Fortentwicklung

Während Diskriminierungserfahrungen im schulischen und vorschulischen Bildungskontext bereits vielfach empirisch belegt sind, fehlen bislang umfassende, systematische Implementierungen von diskriminierungsrechtlichen Instrumentarien als Reaktion der einzelnen Bundesländer auf entsprechende Forschungsergebnisse. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) schützt lediglich Lehrkräfte und Schulpersonal im Rahmen ihrer arbeitsrechtlichen Diskriminierungsverbote und Vorgaben, Schülerinnen und Schüler jedoch nicht. Die Expertise

der Antidiskriminierungsstelle des Bundes untersucht deshalb, inwieweit das Schulrecht eine diskriminierungsfreie Bildungsteilhabe gewährleistet. Zudem formulieren die Autorinnen und Autoren der Hochschule Esslingen Empfehlungen zur antidiskriminierungsrechtlichen Fortentwicklung des einschlägigen Rechts.

Die Autorinnen und der Autor kommen zu dem Schluss, dass bislang nur wenige Schulgesetze ein allgemeines Verbot von unmittelbaren und mittelbaren Diskriminierungen ausdrücklich formuliert haben, ebenso wie die Regelungen über den Schulzugang nur teilweise Diskriminierungsverbote anhand einzelner Diskriminierungsmerkmale enthalten. Zudem mangelt es in Bezug auf Schulempfehlungen an klaren Kriterien zur Verhinderung von Diskriminierungen.

Die Expertise steht Ihnen hier[7] zur Verfügung, zur Kurzzusammenfassung gelangen Sie hier[8].

3. Expertise „Diskriminierung im schulischen und vorschulischen Bereich. Eine sozial- und erziehungswissenschaftliche Bestandsaufnahme“

Diskriminierung im und durch das Bildungssystem ist ein tatsächliches und nachweisbares Phänomen. Maßgebliches Diskriminierungsmerkmal ist dabei neben den im Allgemeinen Gleichstellungsgesetz (AGG) geschützten Merkmalen auch die soziale Herkunft. Das Forschungsteam um Kotthaus/Kastirke und Jenessen kommt in seiner Expertise für die Antidiskriminierungsstelle des Bundes darüber hinaus zu dem Schluss, dass Bildungsübergänge für die weitere Bildungsbiografie entscheidend sind und die bestehende Selektionspraxis zur Chancenungleichheit führt.

Die Autorin und die Autoren geben in ihrer Expertise einen Überblick über den sozialwissenschaftlichen Forschungsstand zur Diskriminierung im vorschulischen und schulischen Bildungsbereich in Deutschland. Erscheinungsformen, Ursachen und der Umgang mit Diskriminierung im Bildungsbereich werden unter Berücksichtigung aller in § 1 AGG genannten Dimensionen als auch der „sozialen Herkunft“ in den Blick genommen.

Die Expertise steht Ihnen hier[9] zur Verfügung, zur Kurzfassung gelangen Sie hier[10].

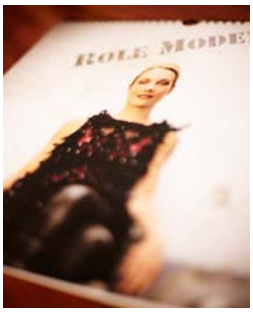
4. Für Chancengleichheit im Bildungsbereich und im Arbeitsleben. Beispiele für gute Praxis

Ob jahrgangsübergreifender Unterricht, ob Arbeitsgemeinschaften gegen Homophobie, ob Betriebspraktika für benachteiligte Jugendliche oder die Schaffung altersgerechter Arbeitsbedingungen: Es gibt sie, die Beispiele guter Praxis für Chancengleichheit im Bildungsbereich und Arbeitsleben. Gefördert von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes hat „Eine Welt der Vielfalt e.V.“ 28 bewährte Verfahren aus dem Bildungsbereich und 26 Ansätze aus dem Arbeitsleben zusammengetragen, die zur Förderung von Vielfalt und zum Schutz vor oder der Intervention gegen Diskriminierung im Arbeitsleben sowie im Bildungsbereich dienen können. Gemeinsam haben alle erfolgreichen Projekte aus dem Bildungskontext, dass alle Schulangehörigen sowie die Eltern intensiv in die Arbeit einbezogen werden. Im Arbeitsleben sind insbesondere ganzheitliche Konzepte als nachhaltig zu bewerten, die alle Ebenen berücksichtigen und von der Leitungs- und Führungsebene unterstützt werden. Als Indikator für Erfolg können steigende Zahlen an Bewerberinnen und Bewerbern und das fachweltliche Interesse an einem Konzept gesehen werden.

Die Publikation kann hier[11] heruntergeladen werden.

Hier[12] gelangen Sie zur Kurzfassung.

5. „Role Models“ – Kalender 2014



Ein besonders schönes Ergebnis der Aktionswoche „Selbstbestimmt dabei. Immer.“ können Sie sich an die Wand hängen. Model Nina Wortmann hat einen Kalender initiiert, auf dem sich Models mit sichtbaren und nicht sichtbaren Handicaps präsentieren.

Der Kalender „Role Models“ kann bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes bestellt werden. Da der Vorrat begrenzt ist, können Bestellungen nur in begrenztem Maße aufgenommen werden. Also: Wer schnell ist, hat die besten Chancen!

Bestellungen an: **poststelle@ads.bund.de**

6. Plakat für Betriebe: Hilfe bei Diskriminierung aufgrund von Behinderung

An wen kann man sich bei Benachteiligungen am Arbeitsplatz aufgrund einer Behinderung wenden? Es gibt viele Ansprechpersonen, bei denen Sie sich Unterstützung holen können. Ein neues Plakat der Antidiskriminierungsstelle verschafft einen Überblick.

Das Plakat richtet sich an Betriebe, die an prominenter Stelle – etwa am Schwarzen Brett – ihre Mitarbeitenden über Hilfsangebote informieren wollen. Erste Ansprechpersonen sind die Schwerbehindertenbeauftragten sowie der Betriebs- bzw. Personalrat im eigenen Betrieb. Ihre Kontaktdaten können in Leerfeldern selbst eingetragen werden.

Daneben finden sich auf dem Plakat wichtige Hinweise zum Beispiel auf die Leistungen verschiedener Reha-Träger, der Integrationsämter sowie auch der Antidiskriminierungsstelle und Interessenverbände für Menschen mit Behinderung.

Das Plakat können Sie hier[13] kostenfrei bestellen oder herunterladen.

Aus der Beratungspraxis

1. Benachteiligung bei Examensprüfung wegen der ethnischen Herkunft

Eine Lehramtsanwärterin hatte in Niedersachsen die zweite Staatsprüfung nicht bestanden. Nach Auskunft der Petentin hatte man sie absichtlich schlecht bewertet, da Vorbehalte aufgrund ihrer Herkunft bestanden. Die Lehramtsanwärterin stammt aus Aserbaidschan und kam als Asylsuchende nach Deutschland. Nach erfolglosem Widerspruchsverfahren wandte sich die Petentin an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes.

Die vorgelegten Prüfungsbewertungen würden auf eine Voreingenommenheit der Prüfenden schließen lassen. So wurden die eingereichten Prüfungsarbeiten mit bäuerlichen Metaphern umschrieben. Es handle sich um „ein Kessel Buntes“, „von jedem Dorf ein Hund“. Die ADS wandte sich an die zuständige Behörde mit dem Ziel, eine gütliche Einigung zu erreichen. Denn lediglich das zweite Staatsexamen fehlte als letzter Schritt, damit die Petentin als Lehrerin in Deutschland hätte arbeiten können. Die Behörde bestritt eine Benachteiligung aufgrund der ethnischen Herkunft und war zu einer gütlichen Einigung nicht bereit. Die Petentin reichte eine Klage beim Verwaltungsgericht Hannover ein und gewann. Das Verwaltungsgericht Hannover entschied mit Urteil vom 26.09.2013, Az. 6 A 4137/12, dass die Prüfenden von einer falschen Tatsachengrundlage ausgegangen seien, weil sie bestimmte Ausführungen in der Prüfungsarbeit nicht zur Kenntnis genommen haben.

2. Benachteiligung im Schwimmbad

Eine Muslima wollte im Burkini ein öffentliches Freibad besuchen. Von der Bademeisterin wurde sie daraufhin des Schwimmbads verwiesen. Dies ist umso bemerkenswerter, als sich der Fall in einem Stadtteil einer Millionenstadt abspielte, in dem viele Menschen muslimischen Glaubens wohnen. Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes hat auf Wunsch der Petentin die Bäderbetriebe angeschrieben und sich für eine gütliche Beilegung eingesetzt. Die Bäderbetriebe sind diesem Vorschlag gefolgt, haben sich umgehend bei der Petentin für das Verhalten der Bademeisterin entschuldigt und eine Gratiskarte für den Besuch eines Bades beigefügt. Hintergrund war wohl eine veraltete Regelung, deren Änderung der Bademeisterin noch nicht bekannt war.

Der aktuelle Gastkommentar

Willkommen, bitte!
Deutschlands Behörden haben Angst vor Vielfalt
Von Andreas Merx

Deutschland öffnet sich. Mehr und mehr wird der Arbeitsmarkt für internationale Fachkräfte zugänglich gemacht, und auch in der Einwanderungs- und Integrationspolitik wird eine „Willkommenskultur" angemahnt – ob für die Aufnahmegesellschaft allgemein oder im Besonderen für ihre relevanten Institutionen. Doch noch immer spiegelt sich der Anteil von Zugewanderten nicht durchgängig in den Verwaltungen wider. Die OECD hat es Deutschland erst kürzlich wieder ins Stammbuch geschrieben: In keinem anderen Industrieland sind die Nachkommen von Migrantinnen und Migranten im öffentlichen Sektor so stark unterrepräsentiert wie in Deutschland.

Ein anderer Befund hängt damit unmittelbar zusammen: In zahlreichen Studien und Befragungen geben Migrantinnen und Migranten an, die meisten Diskriminierungserfahrungen in den Bereichen Ämter und Behörden gemacht zu haben. Ohne den Abbau von Vorurteilen, Diskriminierungen und Rassismus ist aber keine Wertschätzung von Vielfalt möglich. Wenn Willkommenskultur tatsächlich mehr sein soll als eine reine Marketingkampagne zur Sicherung des Fachkräftebedarfs, dann brauchen wir eine nachhaltige interkulturelle Öffnung aller Behörden und Institutionen. Einigen Behörden fällt das leicht, weil sie die Vorteile von Vielfalt schon lange erkannt haben – einigen anderen fällt es schwerer, weil Migration und Zuwanderung eher im Kontext von innerer Sicherheit oder Staatsbürgerschaft gesehen werden.

Was tut not? Zunächst einmal sollten sich Behörden und Institutionen einem Diversity-Check unterziehen. In einem solchen Check sollten alle internen Richtlinien und bestehenden Personal- und Organisationsprozesse auf ggf. benachteiligende Effekte oder Potentiale zur Förderung von Vielfalt untersucht werden. Dazu gehört z. B. die Analyse von Barrieren und möglichen positiven Veränderungen bei Stellenausschreibungen, Auswahlgesprächen, Personalentwicklung, Weiterbildung und Beförderung im Hinblick auf Alter, Behinderung, ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion/Weltanschauung und sexuelle Identität.

Für die Mitarbeitenden des öffentlichen Dienstes brauchen wir mehr Antidiskriminierungs- und Diversity-Kompetenz als verbindliches Element der beruflichen Aus- und Weiterbildung – etwa durch Trainings. Hier liegt ein guter Schritt zur Sensibilisierung und Aktivierung für mehr Vielfalt und eine echte Willkommenskultur. Den Teilnehmenden kann dabei ein stärkeres Bewusstsein für die vorhandene bzw. nicht vorhandene Vielfalt und die damit verbundenen Chancen und Defizite in der Verwaltung und im Handeln nach außen vermittelt werden.

Schließlich brauchen wir mehr positive Maßnahmen zum Ausgleich noch bestehender Nachteile oder Unterrepräsentationen sowie zur gezielten Förderung von Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund. Viele kommunale Verwaltungen haben z. B. mit viel Erfolg Azubi-Kampagnen zur Erhöhung des Anteils der Auszubildenden mit Migrationshintergrund initiiert und sich gleichzeitig auf die Erreichung von Zielquoten selbstverpflichtet. Solche und weitere praxiserprobte Maßnahmen könnten leicht auch von Ausländerbehörden oder Konsulaten übernommen werden.

Andreas Merx ist Politik- und Organisationsberater mit den Themenschwerpunkten Diversity, Antidiskriminierung und Integration. Seit 2005 ist er Inhaber des Berliner Beratungsunternehmens pro diversity.

Eine lebendige Willkommens- und Antidiskriminierungskultur in deutschen Behörden könnte ein echter Beitrag für ein weltoffenes und vielfältiges Deutschland sein. Werden die Themen Diskriminierung, Rassismus ausgeblendet, droht Deutschland mittelfristig ein – wie in den USA vor Jahren in Bezug auf den Unternehmenskontext diskutierter – „Diversity-Burnout".

3. Teilnahme an Jugendfreizeit wegen Behinderung verweigert

Ein Jugendlicher im Alter von 17 Jahren wollte an einer Jugendfreizeit in Spanien teilnehmen. Er ist zu 100 % schwerbehindert und auf den Rollstuhl angewiesen. Zunächst wurde die Reisebuchung vom Veranstalter bestätigt. Nachdem der Reiseleiter den Jugendlichen bei einem Vortreffen persönlich kennengelernt hatte, sagte der Veranstalter die Reise ab. In einer Stellungnahme an die Antidiskriminierungsstelle erklärte der Veranstalter, er sei von anderen Voraussetzungen ausgegangen, insbesondere von einer größeren Mobilität. Das Vortreffen hätte gezeigt, dass der Jugendliche sich auch bei kürzeren Strecken nicht frei und ohne Gehhilfe bewegen könne. Da das Hotel nicht barrierefrei sei, habe man sich entschieden, die Reise abzusagen. Alternativ bot man dem Jugendlichen die Teilnahme an einer Familienfreizeit in Frankreich an. Dieses Angebot war inhaltlich mit der gebuchten Jugendfreizeit nicht vergleichbar, so dass der 17-Jährige letztlich auf den Urlaub insgesamt verzichtete. Aus Sicht der Eltern wäre die Teilnahme an der Reise durchaus möglich gewesen. Lediglich bei Treppen hätte ihr Sohn beim Hoch- und Runtertragen des Rollstuhls Hilfe benötigt. Nach dem AGG kann die Verweigerung eines Vertragsschlusses zulässig sein, wenn dies zur Vermeidung von Gefahren und zur Verhütung von Schäden erforderlich ist. Ob im vorliegenden Fall eine Gefahr für den Jugendlichen bestanden hat, müsste im Streitfall ein Gericht entscheiden.

Studien und Veröffentlichungen

1. Deutsches Institut für Menschenrechte (DIMR): „Barrieren in den Köpfen“ abbauen!

Menschen mit Behinderungen werden in unserer Gesellschaft immer noch häufig ausgegrenzt und ihre Rechte müssen im Vergleich zu nicht behinderten Menschen oft zu Unrecht zurückstehen. Der notwendige strukturelle Wandel jedoch kann nur gelingen, wenn das Bewusstsein für die Lebenssituation von Menschen mit Behinderungen geschärft wird. „Bewusstseinsbildung zu betreiben, ist eine staatliche Verpflichtung“, heißt es in einem Positionspapier des Deutschen Instituts für Menschenrechte, das auch in Leichter Sprache erschienen ist. Bestellt oder heruntergeladen werden kann es hier[14].

2. Leitfaden zur gütlichen Einigung in Diskriminierungskonflikten

Seit 2011 kooperiert die Antidiskriminierungsstelle des Bundes mit der „Law Clinic Grund- und Menschenrechte“ der Berliner Humboldt-Universität. Das erste Produkt dieser Zusammenarbeit ist nun online abrufbar: Der „Leitfaden zur gütlichen Einigung in Diskriminierungskonflikten“ von Simon Clemens Herman und Katharina Schwenzer.

Der Leitfaden ist eine praxisorientierte Projektarbeit und wurde von den beiden Studierenden während eines Praktikums bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes erarbeitet. Anhand von Beratungsfällen der ADS haben die Studierenden Verfahrensgrundsätze und Handlungsempfehlungen erarbeitet, damit eine gütliche Einigung bei Diskriminierungskonflikten erreicht werden kann. Erläuterungen zu den rechtlichen Grundlagen des Einigungsverfahrens der ADS sind in dem Leitfaden ebenso nachzulesen wie die Ergebnisse einer von den Studierenden durchgeführten Umfrage unter 80 Adressatinnen und Adressaten. Außerdem gibt es viele praktische Tipps zur Herangehensweise bei gütlichen Einigungen in Diskriminierungskonflikten.

Den Leitfaden erhalten Sie hier[15].

3. Europäische Grundrechteagentur (FRA): Stellungnahme zum Stand der Antidiskriminierungsgesetzgebung und -politik in Europa

Zehn Jahre nach der ursprünglichen Umsetzung der EU-Antidiskriminierungsrichtlinien 2000/43/EG und 2000/78/EG hat die EU-Grundrechteagentur FRA eine Stellungnahme zum Stand der Antidiskriminierungsgesetzgebung und -politik in Europa veröffentlicht.

Die FRA sammelt die Erkenntnisse aus zahlreichen Studien und Umfragen, um zu bestimmen, welchen Einfluss die Richtlinien auf den Stand und die Verbesserung des Diskriminierungsschutzes in den Mitgliedstaaten haben. Sie benennt die praktischen Hürden für eine effektive Durchsetzung der Antidiskriminierungsgesetze und empfiehlt Maßnahmen, die den Diskriminierungsschutz verbessern. Kernempfehlung ist unter anderem, das Mandat von Antidiskriminierungsstellen zu erweitern. Die Stellungnahme liegt bislang nur in Englisch vor.

Hier[16] erfahren Sie mehr.

4. Studie zum Umgang von LSBT*-Beschäftigten mit ihrer sexuellen bzw. Geschlechtsidentität

Dominic Frohn vom Forum Qualitative Sozialforschung widmet sich in seiner Studie der Frage, wie lesbische, schwule, bi- und transsexuelle (LSBT*) Beschäftigte mit ihrer sexuellen bzw. Geschlechtsidentität in Bezug auf ihre berufliche Tätigkeit umgehen. Ziel der Studie ist es, bestehende Erkenntnisse zu lesbischen und schwulen Beschäftigten qualitativ zu vertiefen und grundsätzliche Erkenntnisse über die Situation von bi- und transsexuellen Menschen zu gewinnen und so eine Grundlage für die weitere qualitative und quantitative Forschung zu schaffen. Die Studie fördert vor allem zutage, dass die sexuelle und die Geschlechtsidentität starken Einfluss auf LSBT*-Beschäftigte haben; dieser Einfluss differiert jedoch zwischen der jeweiligen Dimension der Identität. Für transsexuelle Menschen beispielsweise existiere keine Wahlmöglichkeit bezüglich der Kommunikation ihrer eigenen Geschlechtsidentität, während für lesbische, schwule und bisexuelle Beschäftigte verschiedene Formen des Umgangs mit der sexuellen Identität möglich seien.

Weiterhin vermutet der Autor der Studie, dass lesbische und schwule Beschäftigte im größeren Umfang einen offenen Umgang mit der sexuellen Identität wählen als bisexuelle.

Die Studie kann hier[17] heruntergeladen werden.

5. Schwarzbuch Inklusion: Studie des Vereins Politik gegen Aussonderung

Der Verein Politik gegen Aussonderung zeigt 65 Fälle von verdeckter und offener Verhinderung von gemeinsamer Erziehung und Bildung von Kindern mit Behinderung.

Mit dem Schwarzbuch Inklusion soll anhand konkreter Beispiele auf die bestehenden Probleme im Umgang mit inklusiver Bildung aufmerksam gemacht werden. Die Fälle wurden vor allem von der Gruppe Inklusionsbeobachtung (GIB) zusammengetragen, einem Bündnis aus Interessenverbänden, das sich Ende 2012 in Hessen gegründet hat, um die Umsetzung der Inklusion kritisch zu beobachten. Vor dem Hintergrund der 2009 verabschiedeten UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) wird am Beispiel des Landes Hessen die oft mangelhafte Umsetzung der Inklusion aufgezeigt. Die Autorinnen und Autoren der Studie schreiben von „systematisch schlechten Bedingungen“, die eine gelungene Inklusion in Hessen unmöglich machten, und fordern einen Neustart der Inklusionspolitik in Hessen nach den Landtagswahlen.

Die Studie können Sie hier[18] finden.

6. Leitfaden zur Umsetzung kommunaler Aktionspläne

Ein Leitfaden des rheinland-pfälzischen Arbeitsministeriums will Gemeinden ermutigen, sich stärker für Inklusion und Barrierefreiheit zu engagieren.

Die Broschüre „Unsere Gemeinde wird inklusiv!“ wird aktuell an alle Kommunen in Rheinland-Pfalz geschickt. Andere Interessierte können sie unter **www.inklusion.rlp.de** herunterladen oder per E-Mail unter **melanie.fray@msagd.rlp.de** bestellen.

Andere Projekte und Initiativen

Inklusionsprojekt zur gemeinsamen Ausbildung von Jugendlichen mit und ohne Behinderung

Neue Wege erschließen und Brücken bauen, um Menschen mit Behinderung den Zugang in eine duale Ausbildung zu ermöglichen: Das UnternehmensForum e.V., ein branchenübergreifender Zusammenschluss von Konzernen und mittelständischen Unternehmen, hat dazu das Projekt „Inka“ ins Leben gerufen. Im Rahmen dieses Projekts bieten die Mitglieder des Unternehmensforums und weitere Partner 20 Ausbildungsplätze für schwerbehinderte Jugendliche im Ausbildungsjahr 2014 an. Sie sollen gemeinsam mit nichtbehinderten Jugendlichen Ausbildungen in unterschiedlichen Bereichen durchlaufen.

Achtung: Bewerbungen können nur noch bis zum 31. Oktober 2013 angenommen werden!

Informationen zum Projekt finden Sie hier[19].

Termine/Veranstaltungsausblick

1. Veranstaltungsreihe „Homosexualität und Homophobie im Fußball“ vom 22. bis 30. Oktober in München

Mit einer Ausstellung, Lesungen und einer Podiumsdiskussion widmen sich die „Löwenfans gegen Rechts“ in München dem Thema Homophobie im Männerfußball. Mittelpunkt bildet eine Wanderausstellung der European

Gay & Lesbian Sport Federation mit Porträts über homosexuelle Sportlerinnen und Sportler. Darin wird auch thematisiert, mit welchen Diskriminierungen Lesben und Schwule im Sport leben müssen.

Die ehemalige Bundesliga-Fußballspielerin Tanja Walter-Ahrens liest aus dem Buch „Seitenwechsel. Coming-out beim Fußball", der Sportjournalist Ronny Blaschke aus dem Buch „Versteckspieler".

Die Veranstaltungen finden zwischen dem 22. und dem 30. Oktober im Rahmen der FARE Aktionswochen (organisiert vom Netzwerk „Football against Racism in Europe) in München statt.

Weitere Informationen finden Sie hier[20].

2. Seminar „Erfolgreich vor dem EGMR" am 25. Oktober in Köln

Im Rahmen des Projekts „Anwaltschaft für Menschenrechte und Vielfalt" bietet das Deutsche Institut für Menschenrechte am 25. Oktober in Köln ein Seminar zu Beschwerdeverfahren vor dem Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte an.

Das Seminar richtet sich an Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte sowie an Angehörige anderer juristischer Berufe – insbesondere an Verbandsvertreterinnen und -vertreter, die das Beschwerdeverfahren zum Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR), etwa in Vertretung eines Beschwerdeführers oder in Form einer Drittintervention, nutzen möchten.

Als internationale Rechtsbehelfe können diese Verfahren eine wichtige Rolle für den Menschenrechtsschutz im Einzelfall spielen und im Hinblick auf die nationale Rechtslage und Praxis darüber hinausgehend entscheidende Wirkung entfalten.

Näheres erfahren Sie hier[21].

3. Tagung „Wenn Rassismus aus Worten spricht" vom 25. bis 26. November in Weimar

Die Zentralwohlfahrtsstelle der Juden in Deutschland e.V. richtet für zwei Tage eine Konferenz zu Sprache und Diskriminierung aus. Termin ist der 25. und 26. November.

Themen sind unter anderem die Debatte um diskriminierenden Sprachgebrauch in Kinderbüchern, aber auch zum pädagogischen Umgang mit Sprache sowie zum rechtlichen Schutz bei diskriminierendem Sprachgebrauch.

Weitere Informationen erhalten Sie hier[22].

4. LSBTI*-Wissenschaftskongress vom 28. bis 30. November in Berlin

Unter dem Motto „Gleich-Geschlechtliche Erfahrungswelten" befasst sich der erste Wissenschaftskongress der Bundesstiftung Magnus Hirschfeld vom 28. bis 30. November mit wissenschaftlichen Projekten zu geschlechtlicher und sexueller Vielfalt.

Es geht unter anderem um queere Identitäten, lesbisch-schwule Biografien, Transphobie und Stigmatisierung sowie geschlechtliche Uneindeutigkeit. Ein thematischer Schwerpunkt werden historische Forschungsarbeiten sein, etwa die Verfolgung von gleichgeschlechtlichen Lebensweisen im Nationalsozialismus.

Ziel der Konferenz ist es, Forschungslücken aufzudecken, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zu vernetzen und neue Forschungsperspektiven zu entwickeln.

Näheres erfahren Sie hier[23].

Linkliste

1 http://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ThemenUndForschung/Behinderung_und_chronische_Krankheiten/Themenjahr_2013/aktionswoche/Aktionswoche_node.html

2 http://www.youtube.com/watch?v=DGFbNRQxjMc

3 http://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ThemenUndForschung/Recht_und_gesetz/schlichtungsstellen/Schlichtungsstellen_node.html

4 http://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ThemenUndForschung/Recht_und_gesetz/zustaendige-gerichtsbarkeit/zustaendige-Gerichtsbarkeit_node.html

5 http://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ThemenUndForschung/Koalition_gegen_diskriminierung/Absichtserklaerungen/absichtserklaerungen_node.html

6 http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Leitfaden_Diskriminierungsschutz_Hochschulen.html

7 http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertise_Schutz_vor_Diskriminierung_im_Schulbereich.pdf?__blob=publicationFile

8 http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/factsheet_Schutz_vor_Diskriminierung_im_Schulbereich.pdf?__blob=publicationFile

9 http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertise_Diskriminierung_im_vorschulischen_und_schulischen_Bereich.pdf?__blob=publicationFile

10 http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/factsheet_Diskriminierung_im_vorschul_und_schul_Bereich.pdf?__blob=publicationFile

11 http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Broschuere_Fuer_Chancengleichheit_im_Bildungsbereich_und_im_Arbeitsleben.pdf?__blob=publicationFile

12 http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/factsheet_Fuer_Chancengleichheit_im_Bildungsbereich_und_im_Arbeitsleben.pdf?__blob=publicationFile

13 http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Plakat_Krankheit_Behinderung_20130910.html?nn=4193516

14 http://www.institut-fuer-menschenrechte.de/index.php?id=392&tx_commerce_pi1%5BshowUid%5D=426&cHash=eef5b027b299c166834ddf82170dd568

15 http://baer.rewi.hu-berlin.de/humboldt-law-clinic/publikationen

16 http://fra.europa.eu/en/opinion/2013/fra-opinion-situation-equality-european-union-10-years-initial-implementation-equality

17 http://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/download/1933/3574

18 http://www.gib-hessen.de/veranstaltungen_aktuelles/pga_schwarzbuch_inklusion_web.pdf

19 http://www.unternehmensforum.org/themen/projekte.html

20 http://lfgr60.de/wp/?p=609

21 http://www.institut-fuer-menschenrechte.de/de/aktuell/veranstaltungen/veranstaltungsdetail/archive/2013/april/article/erfolgreich-vor-dem-egmr-voraussetzungen-und-chancen-des-verfahrens.html?tx_ttnews%5Bday%5D=24&cHash=8fa221f5b911ec9149b969ca89fbcbf4

22 http://www.zwst.org/newsletter/pw13_04/pw13_04.html

23 http://www.hirschfeld-kongress.de/start.html

Impressum

Der Newsletter wird herausgegeben von der
Antidiskriminierungsstelle des Bundes
Pressestelle
11018 Berlin

Tel. Beratung: 03018 555-1865
(Mo. bis Fr. 9–12 Uhr und 13–15 Uhr)
Fax: 03018 555-41865
E-Mail: beratung@ads.bund.de
Besuchszeiten nach Vereinbarung

Tel. Zentrale: 03018 555-1855
E-Mail: poststelle@ads.bund.de

Bildnachweis:
S. 2 – Foto 1: Hermann Hoebel Filmproduktion
Foto 2: Niedersächsische Staatskanzlei
S. 4 – Anna Spindeldreier
S. 5 – ADS
S. 6 – Andreas Merx

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