



Antidiskriminierungsstelle
des Bundes



„Männlich, weiblich, divers – neue Perspektiven geschlechtlicher Vielfalt in der Arbeitswelt“

Dokumentation der Online-Konferenz vom 12. November 2020

Inhalt

Einleitung --- 3

Panel I --- 4

Vorstellung der Studie „Jenseits von männlich und weiblich – Menschen mit Varianten der Geschlechtsentwicklung im Arbeitsrecht und öffentlichen Dienstrecht des Bundes“

Prof. Dr. Anatol Dutta, M. Jur. (Oxford)

Prof. Dr. Matteo Fornasier, LL. M. (Yale)

Kommentierungen und Diskussion

Lucie Veith, Bundesverband Intersexuelle Menschen e.V.

Sven Lehmann, Mitglied des Deutschen Bundestags

Prof. Dr. Christiane Brors, Carl von Ossietzky, Universität Oldenburg

Panel II --- 8

Vorstellung der Studie „Inter* im Office?! Die Arbeitssituation von inter* Personen in Deutschland unter differenzieller Perspektive zu (endo*) LSBT*Q+ Personen“

Prof. Dr. Dominic Frohn und Michael Wiens,

IDA | Institut für Diversity- & Antidiskriminierungsforschung

Panel III --- 12

Vorstellung der Studie „Geschlechterdiversität in Beschäftigung und Beruf. Bedarfe und Umsetzungsmöglichkeiten von Antidiskriminierung für Arbeitgeber_innen“

Dr. Tamás Jules Fütty, Europa-Universität Flensburg und Christian-Albrechts-Universität Kiel

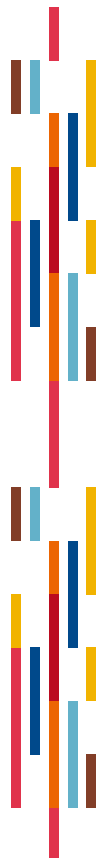
M.A. Marek Sancho Höhne, Europa-Universität Viadrina

M.A. Eric Llaveria Caselles

Kommentierungen und Diskussion

Dr. Pascal Belling, Ministerium für Kinder, Familie, Flüchtlinge und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen:

Tabea Benz, BDA | Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände





Einleitung

Welche Folgen hat das neue Personenstandsrecht für die Arbeitswelt? Das war die Leitfrage der Online-Konferenz „Männlich, weiblich, divers – neue Perspektiven geschlechtlicher Vielfalt in der Arbeitswelt“ der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, die am 12. November 2020 stattfand. Ihr kommissarischer Leiter, Bernhard Franke, betonte in seinem Grußwort, es handle sich um eine ihrer „zentralen Veranstaltungen in diesem Jahr“. Man habe daher davon abgesehen, sie pandemiebedingt weiter zu verschieben.

Die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts von 2017 zur Zulassung eines dritten Geschlechtseintrags, die eine Änderung des Personenstandsgesetzes zur Folge hatte, sei als historisch bewertet worden, sagte er. Er zitierte den Journalisten und Juristen Heribert Prantl von der *Süddeutschen Zeitung*, demzufolge sie einer „Revolution“ gleichkomme. Diese Revolution, so Franke, sei aber „bisher ausgeblieben“ – eine Einschätzung, die in den folgenden Stunden mehrfach aufgegriffen und zitiert wurde.

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes wollte mit der Veranstaltung einen Impuls geben, Fragen zu klären, die sich in verschiedenen Rechtsbereichen und für die Praxis von Beschäftigung und Beruf ergäben. Insbesondere gehe es um den Bereich des Arbeitslebens, um „klare Maßnahmen und Regeln für ein sensibles und diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld“, sagte Franke. Die Leitfrage nach den Folgen des neuen Personenstandsrechts für die Arbeitswelt wurde aus drei Perspektiven beleuchtet:

- **Juristische Perspektive:** Welche rechtlichen Konsequenzen ergeben sich aus dem neuen Personenstandsrecht für das Arbeitsrecht und das öffentliche Dienstrecht des Bundes?
- **Perspektive betroffener inter* und geschlechterdiverser Arbeitnehmer*innen:** Wie stellt sich die Arbeitssituation von inter* Personen in Deutschland derzeit dar?
- **Praxisperspektive:** Welche Bedarfe und Handlungsoptionen gibt es für die Praxis von Arbeitgebern zum nichtdiskriminierenden Umgang mit geschlechtlicher Vielfalt in der Arbeitswelt?

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes hatte die drei Studien in Auftrag gegeben beziehungsweise finanziert. Die Autor*innen stellten im Rahmen der Veranstaltung nun ihre Arbeiten vor. Die Studien „Jenseits von männlich und weiblich – Menschen mit Varianten der Geschlechtsentwicklung im Arbeitsrecht und öffentlichen Dienstrecht des Bundes“ und „Geschlechterdiversität in Beschäftigung und Beruf. Bedarfe und Umsetzungsmöglichkeiten von Antidiskriminierung für Arbeitgeber*innen“ wurden anschließend kommentiert. Die Studie „Inter* im Office?! Die Arbeitssituation von inter* Personen in Deutschland unter differenzieller Perspektive zu (endo*) LSBT*Q+ Personen“ war zum Zeitpunkt der Veranstaltung noch nicht final fertiggestellt und wurde deshalb nicht kommentiert, auch von ihr wurden aber erste Ergebnisse präsentiert.

Moderiert wurde die Veranstaltung von Caroline Ausserer (Journalistin, Moderatorin und Diversity-Trainerin).



Panel I

Vorstellung der Studie „Jenseits von männlich und weiblich – Menschen mit Varianten der Geschlechtsentwicklung im Arbeitsrecht und öffentlichen Dienstrecht des Bundes“

Prof. Dr. Anatol Dutta, M. Jur. (Oxford)

Prof. Dr. Matteo Fornasier, LL. M. (Yale)

Das Arbeits- und das Dienstrecht des Bundes knüpfen an vielen Stellen an das Geschlecht an, sagte Prof. Dr. Anatol Dutta einleitend. Es gehe davon aus, dass Menschen entweder männlich oder weiblich seien. Ähnlich binär geprägt sei etwa das Familienrecht, das davon ausgehe, dass eine Mutter nur eine Frau sein könne und ein Vater nur ein Mann. Diese Binarität sei im deutschen Recht, das bei der personenrechtlichen Anerkennung eines Geschlechts jenseits von männlich und weiblich eine Vorreiterrolle eingenommen habe, aber „zweifelhaft geworden“:

- 2013 sei die Möglichkeit geschaffen worden, im Geburtseintrag die Angabe zum Geschlecht offen zu lassen. Hintergrund ist, dass vor-schnelle operative Anpassungen befürchtet wurden, für den Fall, dass ein Kind keinem der binären Geschlechter zugeordnet werden kann.
- 2017 entschied das Bundesverfassungsgericht, dass ein positiver Geschlechtseintrag geboten sei.
- 2018 setzte der Gesetzgeber die Vorgaben um. Auch eine Änderung des Geschlechtseintrags ist nun möglich.
- Anatol Dutta ergänzte, nach Abschluss der vorliegenden Studie habe der Bundesgerichtshof im April 2020 zudem entschieden, dass auch Menschen, die sich aufgrund

ihrer subjektiven Geschlechtsidentität weder dem männlichen noch dem weiblichen Geschlecht zuordnen, erreichen können, dass ihr Geschlechtseintrag „divers“ lautet oder keine Geschlechtsangabe vorgenommen wird – auch dann, wenn sie körperlich keine Varianten der Geschlechtsentwicklung aufweisen.

Die vorliegende Studie sollte nun untersuchen, welche Folgen diese gesetzgeberische Entscheidung für das Arbeitsrecht und das Recht des öffentlichen Dienstes hat.

Prof. Dr. Matteo Fornasier erinnerte an das Zitat, die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts komme einer Revolution gleich. Diese beschränke sich aber auf das Personenstandsgesetz, sagte er. **Im Arbeitsrecht und im öffentlichen Dienstrecht des Bundes bedürften sämtliche Vorschriften einer Anpassung, weil sie noch wie vor dem „binären Geschlechtsmodell verhaftet“ seien.** Die Fragen lauteten, so Fornasier: Welche Maßnahmen sind erforderlich, und wie sind sie anzupassen? Können Gerichte die geltenden Arbeitsgesetze dieser neuen Rechtswirklichkeit anpassen? Oder ist hier der Gesetzgeber gefragt?

Er blickte zunächst auf die Personen, die tatsächlich von der dritten Geschlechtsoption Gebrauch gemacht haben. Welche Anpassungen sind erforderlich? „Es hängt davon ab, welche Normen wir betrachten“, so Fornasier.

Keinen gesetzgeberischen Anpassungsbedarf gebe es

- im Bereich der Diskriminierungsverbote: Für das **Verbot der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts** sei, neben anderen Vorschriften, das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) zentral. Personen im Arbeitsleben sind demnach ohne Ansehen ihres Geschlechts gleich zu behandeln. Diese Vorschriften seien leicht anzupassen, sagte Fornasier. Diese Diskriminierungsverbote könnten problemlos angewendet werden auf Personen, die von der dritten Geschlechtsoption Gebrauch gemacht haben. Hier sei ein Einschreiten des Gesetzgebers nicht erforderlich.
- im Bereich der **Vorschriften des Mutterschutzes**. Bei der zurückliegenden Novellierung des Mutterschutzgesetzes seien nicht-binäre Personen bereits berücksichtigt worden. Das Gesetz gilt nun für jede Person, die schwanger ist, ein Kind geboren hat oder stillt. Es gebe durch diese Ergänzung keinen weiteren gesetzgeberischen Anpassungsbedarf.

Eine Anpassung durch den Gesetzgeber sei dagegen dort notwendig, wo nach Geschlecht differenziert werde. Auch hier gebe es zwei Kategorien:

- **positive Diskriminierungsmaßnahmen**, die darauf ausgerichtet sind, das strukturell benachteiligte Geschlecht zu begünstigen, insbesondere Quotenregelungen. Diese Maßnahmen würden auf einer binären Ordnung basieren. Eine Ungleichbehandlung sei gerechtfertigt durch Art. 3 II 2 GG („Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“). Das gelte für die binäre Geschlechterordnung. Der Gleichstellungsauftrag des Grundgesetzes, der solche Differenzierungen legitimiert, erfasse aus

historischen und systematischen Gründen nur das Verhältnis zwischen Frauen und Männern. In der erweiterten, also nicht-binären Geschlechterordnung sei die Situation kompliziert. Hier gebe es „wahrscheinlich die größten Herausforderungen“. Nach geltendem Recht seien positive Diskriminierungsmaßnahmen zugunsten, aber auch zulasten Personen mit Varianten der Geschlechtsentwicklung unzulässig. Wünschenswert sei eine entsprechende gesetzgeberische Klarstellung, dass geltende Förderregeln nicht zulasten von Personen mit Varianten der Geschlechtsentwicklung angewandt werden können.

- **andere binäre gesetzliche Differenzierungen aufgrund des Geschlechts ohne Begünstigungsintention**. Hier nannte Fornasier die Einrichtung von getrennten Sanitärräumen oder die Dienstkleidung bei der Bundeswehr, die teilweise in Frauen- und Männerbekleidung unterschieden werde. „Sicher die eleganteste Lösung“ und „verfassungsrechtlich vertretbar“ wäre es, auf die geschlechtsspezifische Differenzierung insgesamt zu verzichten („Unisex-Modell“), so Fornasier. Eine weitere Möglichkeit bestehe darin, weitere spezielle Regeln für die dritte Geschlechtsoption einzuführen, etwa eigene Bekleidungs Vorschriften oder eine dritte Kategorie von Sanitärräumen („Modell der erweiterten Differenzierung“). Nicht vertretbar wäre es, wenn Menschen mit dem Geschlechtseintrag „divers“ oder ohne positive Geschlechtsangabe lediglich das Wahlrecht hätten, ob sie den für Männer oder den für Frauen geltenden Vorschriften unterliegen wollen: „kein gangbarer Weg“, so Fornasier.

Im Verlauf der anschließenden Diskussion zeigte er mit einem Beispiel die Komplexität auf: Wenn es auf eine Stelle mehrere gleich qualifizierte Bewerber*innen gebe, stelle sich die Frage: Wie lösen wir das, wenn bei gleicher Eignung das unterrepräsentierte Geschlecht zum Zug kommen soll?

Kommentierungen und Diskussion

Lucie Veith,

Bundesverband Intersexuelle Menschen e.V.

Lucie Veith vertrat eine zivilgesellschaftliche Perspektive und merkte an, dass geschlechtsvariante Personen keine Sonderstellung, sondern gleiche Rechte und Pflichten erwarten. Dieser Kommentar wurde in der parallel stattfindenden Chat-Diskussion von den Teilnehmenden sehr positiv aufgenommen.

Bedauerlich sei, dass viele Maßnahmen der vergangenen zwei Jahre „darauf ausgelegt waren, Privilegien zu sichern“, sagte Lucie Veith. Die vorliegende Studie habe Lücken. Das Thema sei auch auf Länderebene relevant. Gleichstellungsregelungen hätten direkte Auswirkungen auf die Gesetzgebung in den Bundesländern.

Der Gegenstand der Studie sei auf das Bundesrecht begrenzt worden, antwortete Studienautor Anatol Dutta; landesrechtliche Regelungen seien daher bewusst ausgeklammert worden.

In der parallel stattfindenden Chat-Diskussion wurde darauf hingewiesen, dass auch Personen ohne Geschlechtseintrag im Personenstandsregister nicht vergessen werden dürften. Eigentlich gehe es um vier Optionen, nicht um drei. Lucie Veith sagte, die meisten intergeschlechtlichen Menschen befänden sich nach Korrektur des Eintrags in einem „offenen Personenstandseintrag“ und nicht im Eintrag „divers“.

Im Kern müsse es darum gehen, jemanden vor einer Diskriminierung durch das Gegenüber zu schützen. In der öffentlichen Diskussion würden auch Stereotype „munter durcheinander“ gehen. Festzuhalten sei nach dem Verfassungsgerichtsentscheid: Wir dürfen „alles noch mal weiterdenken“.



Sven Lehmann,

Sprecher für Queerpolitik der Fraktion Bündnis 90 / Die Grünen im Deutschen Bundestag

Sven Lehmann sagte, das binäre Geschlechterdenken sei in Gesellschaft, Politik und Recht starr und stabil. Die wichtigste rechtspolitische Schlussfolgerung sei, dass die Umsetzung des Bundesverfassungsgerichtsentscheids von 2017 nicht nur eine Änderung im Personenstandsrecht bedürfe. Auch diese sei „nur teilweise gelungen“. Die gesamte Rechtsordnung müsse auf weiteren Regelungsbedarf überprüft werden. Im Ergebnis handle es sich in der Tat um „eine Revolution“. Die Studie habe „rechtlich exzellent analysiert“, in welchen Rechtsbereichen dies geschehen müsse.

Zum Bereich, der positive Diskriminierungsmaßnahmen betrifft, sagte Lehmann, er teile die Analyse, dass hier verfassungsrechtlich Klärungsbedarf bestehe. In diesem Bereich bestünden die größten Herausforderungen, sagte er. Es bedürfe der engen Einbindung von Interessenverbänden. Er glaube allerdings nicht, dass eine europarechtliche Klärung erforderlich sei. Unter anderem besage Artikel 21 der Grundrechte-Charta, dass Diskriminierungen wegen des Geschlechts verboten seien. Die Hausaufgaben müssten in Deutschland gemacht werden, so Lehmann.

Er kam dann auf die Dienstbekleidung bei der Bundeswehr und Unisex-Toiletten zu sprechen. Seiner Einschätzung nach könnten geschlechtsneutrale Regeln „ein Gewinn für alle Geschlechter“ sein. Das „Modell der erweiterten Differenzierung“ sei in seinen Augen weniger realistisch als das „Unisex-Modell“.

Von der aktuellen Bundesregierung erwarte er „nicht mehr so viel“, sagte er, der der Opposition angehört. Was von der zukünftigen Regierung zu erwarten sei, hänge von deren Zusammensetzung ab. Der Bundestag habe viel vor sich. Die Studie bewertete Lehmann als „wertvoll“ und „hilfreich“.

Prof. Dr. Christiane Brors,
Carl von Ossietzky Universität Oldenburg, Professur für Bürgerliches Recht und Arbeitsrecht

Es handle sich um eine wissenschaftlich sehr fundierte Studie, sagte Christiane Brors. Prinzipiell wandle sich der Geschlechterbegriff. Das bedeute in ihren Augen „mehr Freiheit“. Sie zeigte sich optimistisch, dass es in vielen Bereichen – auch im Arbeitsalltag – gelingen werde, die binäre Geschlechterordnung zu überwinden. Wichtig sei, auch da, wo die Anpassung an eine nicht-binäre Ordnung nicht problematisch erscheine, Gesetzestexte anzupassen, um die in den Köpfen existierenden binären Rollenmodelle zu verändern.

Arbeitgeber*innen hätten ihrer Einschätzung nach zum Beispiel kein Interesse daran, dass sich Personen einem Geschlecht zuordnen. Sondern daran, dass sie sich einem Unternehmen zuordnen. Deshalb halte sie Wahlfreiheit in Bekleidungsfragen für sinnvoll.

Was Anpassungen im Sanitärbereich betreffe, sei es wichtig, über Scham zu sprechen. Schamgefühle seien unterschiedlich. Man müsse miteinander reden und die Argumente der Interessenverbände zum Ausgangspunkt nehmen, sagte sie.

Die schwierigste Kategorie sei die der positiven Diskriminierungsmaßnahmen, sagte sie, stimmte also den Studienautoren zu. Sie nehme die Angst wahr, dass Maßnahmen der Frauenförderung zurückgeschraubt würden, wenn man in diesem Bereich „etwas Neues“ mache. „Das muss nicht so sein“, sagte Brors. Wolle man aber aus der binären Geschlechterbetrachtung ausbrechen, müsse das „nicht zu Rückschritten im Bereich der Frauenförderung führen“ – sofern ein Punkt beachtet werde: Es müssten „authentische Interessenvertretungen aus den Gruppen in der Gleichstellung tätig werden“, also Personen aus der betroffenen Gruppe, um Fördermaßnahmen durchsetzen. „Die Neuerungen dürften auf keinen Fall instrumentalisiert werden“, um den Diskriminierungsschutz zurückzufahren, sagte sie, verbunden mit dem Hinweis, dass es auch eine Gegenbewegung gebe.

Ein Aufbrechen der binären Betrachtungsweise beim Geschlechterverhältnis sei „eine große Chance“, schloss Christiane Brors. Sie könne zu mehr Freiheit und Gleichheit für alle Personen führen.



Die Studie „**Jenseits von männlich und weiblich – Menschen mit Varianten der Geschlechtsentwicklung im Arbeitsrecht und öffentlichen Dienstrecht des Bundes**“ ist auf den Internetseiten der Antidiskriminierungsstelle downloadbar.

Panel II

Vorstellung der Studie „Inter* im Office?! Die Arbeitssituation von inter* Personen in Deutschland unter differenzieller Perspektive zu (endo*) LSBT*Q+ Personen“

Prof. Dr. Dominic Frohn und Michael Wiens,
IDA | Institut für Diversity- & Antidiskriminierungsforschung

Die Studie war zum Zeitpunkt der Veranstaltung noch nicht erschienen. Deshalb wurde sie im Gegensatz zu den anderen vorgestellten Studien anschließend nicht kommentiert. Es wurden erste Ergebnisse exklusiv vorab vorgestellt.

Generell sei die Arbeitssituation von LSBT*I*Q+ Personen „nahezu unerforscht“, sagte Prof. Dr. Dominic Frohn. Gerade zur Situation von inter* Personen gibt es nach wie vor keine aussagekräftigen Erhebungen. Nach der Einführung der Option „divers“ beim Geschlechtseintrag sei eine systematische Betrachtung der Situation aber notwendig.



Mit einem Mixed-Method-Design, auch unter Einbindung eines inter* Beirats, sei 1,5 Jahre lang qualitativ und quantitativ geforscht worden. Für das quantitative Projekt wurde auf Basis der qualitativen Erkenntnisse (die schon veröffentlicht sind: <https://www.diversity->

www.diversity-institut.info/downloads/IDA_Ergebnisbericht_Qual-Teilprojekt_Inter_200115.pdf) ein Online-Fragebogen verwendet. Bei Online-Befragungen gebe es generell einen leichten Bildungsbias. Der Bildungsstand sei unter den Teilnehmenden also höher als in der Gesamtgesellschaft. In diesem Fall – mehr als 86 Prozent hätten mindestens eine Fachhochschule besucht – sei der Bias aber „ausgesprochen hoch“, sagte Dominic Frohn. Dafür könne man unterschiedliche Gründe finden.



Seine Hypothese sei, es gebe eine Diskriminierungsflucht: „Menschen investieren in Bildung, um potenziell pathogene, diskriminierende Kontexte verlassen zu können.“ Dies sei aber nicht als wissenschaftliches Ergebnis, sondern als Ex-post-Hypothese zu betrachten, betonte er.

In der Studie galt es, die Arbeitssituation von inter* Personen zu betrachten sowie Gemeinsamkeiten und Unterschiede zu (endo*) LSBT*Q+ Personen herauszuarbeiten. Die Studie unterscheidet zwischen inter* Personen und (endo*) Personen. Der Begriff war nicht allen Teilnehmenden geläufig. Er wurde von Michael Wiens als „nicht inter“ übersetzt, das heißt: „Die Körperlichkeit kann einer geschlechterbinären medizinischen Norm von ‚männlich‘ beziehungsweise ‚weiblich‘ zugeordnet werden“. Die Stichprobe der inter* Beschäftigten umfasst 32 befragte Personen. Die der (endo*) LSBT*Q+ Beschäftigten umfasst 1.223 Personen, sodass die Datenbasis aus insgesamt 1.255 Personen besteht.

Zu den Ergebnissen der Studie

Die Gruppe der vollzeiterwerbstätigen inter* und trans* Personen ist mit 62,5 beziehungsweise 67,5 Prozent erheblich kleiner als die vollzeiterwerbstätigen Personen aus der LSB+ Gruppe (80,3 Prozent). Auch wenn man teilzeiterwerbstätige Personen hinzunehme, zeige sich ein Unterschied im Zugang zu Arbeit. „Das tangiert damit natürlich unmittelbar existenzielle Fragestellungen“, so die Autoren.

Die Studienergebnisse zeigen auch, dass es **im Selbstverständnis von Intergeschlechtlichkeit große Unterschiede** gibt. Für ungefähr die Hälfte der inter* Befragten sei Intergeschlechtlichkeit in erster Linie ein angeborenes, biologisches Merkmal. Für die andere Hälfte sei sie (auch) ein großer Teil der Identität. Es gebe eine „sehr große Variabilität im Selbstverständnis von Intergeschlechtlichkeit“.

„Die Verschlossenheit der inter Personen gegenüber Führungskräften ist noch mal stärker als gegenüber den Kollegen*innen.“*

Deutliche Unterschiede zeigen sich in der Forschung bei Fragen nach der Akzeptanz der geschlechterbinären Normierung. (Etwa: „Ich verwende bestimmte Verhaltensweisen und/oder Kleidung und/oder Stimme, um entsprechend geschlechterbinären und/oder cisgeschlechtlichen Normierungen gelesen zu werden.“) Demnach gaben deutlich weniger inter* und (endo*) nicht-binäre Personen an, sich an geschlechterbinären Normierungen zu orientieren, als (endo*) binäre trans* Personen. Die **Akzeptanz geschlechterbinärer Normierung** sei eine neue relevante Differenzlinie, so die Autoren der Studie, die unmittelbare Auswirkungen auf die Offenheit sowie Diskriminierungserfahrungen habe.



inter* Personen pflegen zu Fragen der Geschlechtlichkeit, Geschlechtsidentität und sexueller Identität einen anderen **Umgang gegenüber Kollegen*innen** als trans* und LSB+ Personen, so ein weiteres Studienergebnis. Es gebe im Vergleich „einen großen Anteil an verschlossenen inter* Personen“, die „über ihre Geschlechtlichkeit, Geschlechtsidentität mit den Kollegen*innen nicht offen sprechen“, so die Autoren. Im **Umgang mit Führungskräften** sei dies noch deutlicher. 50 Prozent der befragten inter* Personen gaben an, mit keiner Führungskraft über die Geschlechtlichkeit und Geschlechtsidentität zu sprechen. Der Anteil ist unter trans* beziehungsweise LSB+ Beschäftigten mit etwa 28 und 21 Prozent der befragten Personen erheblich niedriger. „Die Verschlossenheit der inter* Personen gegenüber Führungskräften ist noch mal stärker als gegenüber den Kollegen*innen.“

Ein weiteres Studienergebnis betrifft das **wahrgenommene Klima** bezüglich intergeschlechtlicher, (endo*) trans* und/oder nicht-binärer beziehungsweise (endo* cis*) LSB+ Beschäftigter innerhalb des Teams oder der Organisation: inter* Personen nehmen dieses Klima seltener als „gut“ wahr als trans* Personen und sehr viel seltener als LSB+ Befragte.

Lediglich ein Drittel der inter* und (endo*) nicht-binären Personen nehme die Unternehmenskultur als unterstützend wahr. Bei (endo*) binären trans* Personen seien es fast 60 Prozent, bei (endo* cis*) LS Personen dafür etwa 75 Prozent.

Direkt arbeitsplatzrelevante Diskriminierung (wie Kündigungen, Versetzungen und Ähnliches) erlebt hat der Studie zufolge etwa ein Drittel der inter* Personen. Bei den trans* Personen sind es fast 40 Prozent. Bei LSB+ Personen sind es etwa 17,5 Prozent. Insgesamt also „hohe Zahlen“, so die Autoren.

Es wurden auch weitere ausgewählte Diskriminierungserfahrungen abgefragt. Dazu gehören unangenehme sexuelle Anspielungen, die offene Bekundung von Irritation und Überforderung, Ignorieren der Person oder übergriffige Fragen, so Dominic Frohn. Jeweils ungefähr ein Drittel der inter* Beschäftigten habe diese Erfahrungen gemacht. Die Autoren erklärten auf Nachfrage, sie gingen davon aus, dass die Zielgruppe der Befragten die Intention des Gegenübers lesen könne.

Nicht jede Irritation werde diskriminierend gelesen. Eine Irritation, die negativ konnotiert ist, könne aber als diskriminierend erlebt werden.

Es gebe aber auch **gruppenspezifische Diskriminierungserfahrungen**. Inter* spezifisch sei beispielsweise die Weigerung der Organisation, inter* Personen durch eine gendergerechte Sprache einzubeziehen. Mehr als die Hälfte der Befragten habe mindestens eine Form der inter* spezifischen Diskriminierung erlebt.

In welchem Umfang wurden Diskriminierungserfahrungen angegeben? In der gesamten Stichprobe können relativ viele Personen als mäßig oder hoch diskriminiert gelten. Weniger Personen erleben Diskriminierung in einem sehr oder äußerst hohen Umfang. Bei trans* und inter*

Begrifflichkeiten und Analyseebenen

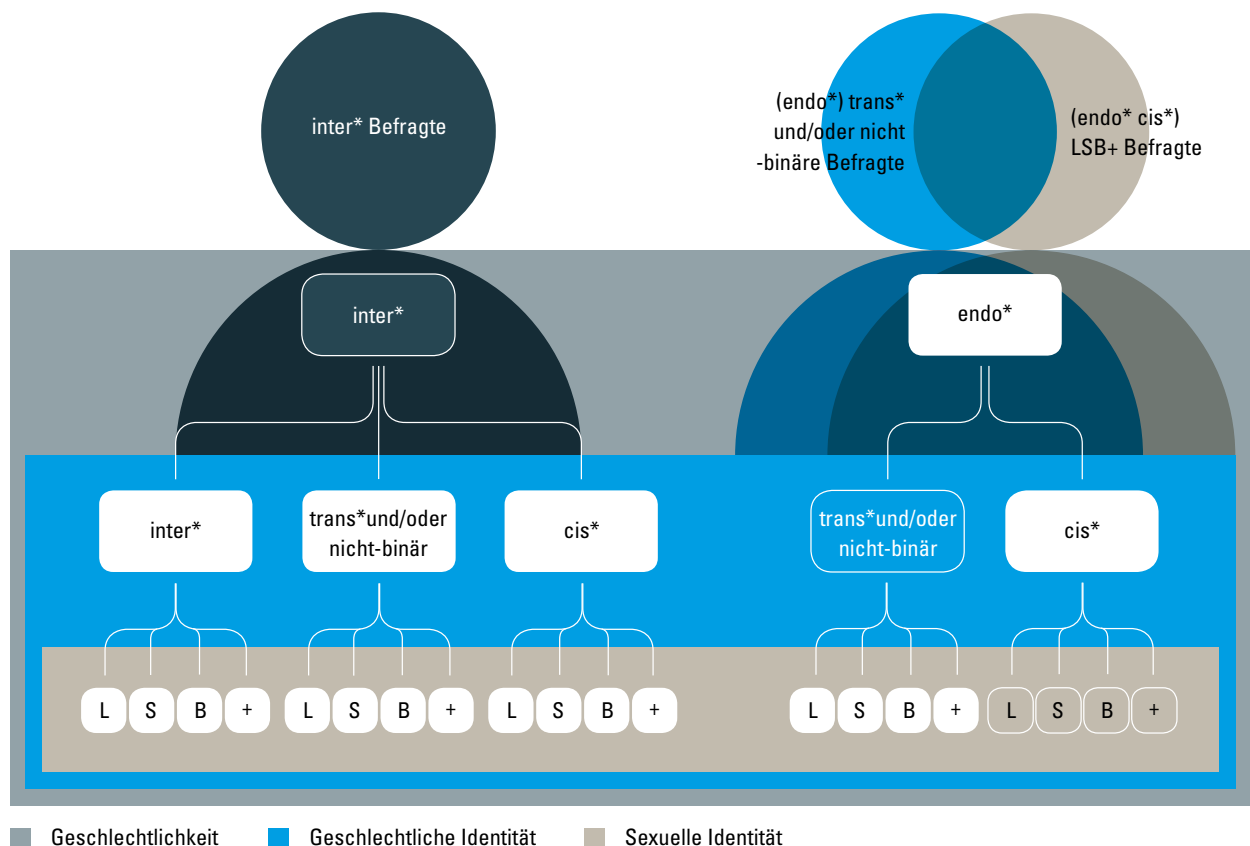


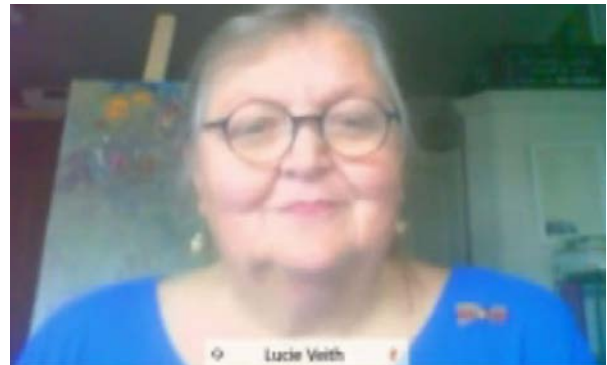
Abbildung: „Analyseebenen von Geschlechtlichkeit, Geschlechtsidentität sowie sexueller Identität“ aus der Studie „Inter* im Office?!“ des IDA | Instituts für Diversity- & Antidiskriminierungsforschung; Seite 8

Personen sei das anders, unter ihnen seien auch relativ viele Personen, die von sehr hoher oder äußerst hoher Diskriminierung betroffen sind. Etwa zehn Prozent der intergeschlechtlichen Personen seien im Bereich der äußerst hohen Diskriminierung zu verorten. Von ihnen haben alle angegeben, sie würden als abweichend von geschlechterbinären Normierungen gelesen werden, so Michael Wiens.

Dies ergebe einen relevanten Hinweis für künftige Forschung, so Dominic Frohn. Besonders zu prüfen sei, ob Personen in einem geschlechterbinären System gelesen würden oder nicht beziehungsweise ob Personen geschlechterbinäre Normierungen auf sich anwendeten. Das könnte eine bedeutsame Dimension für die Antidiskriminierungsforschung der Zukunft sein.

In der anschließenden Fragerunde meldete sich Lucie Veith mit dem Kommentar, „ganz erschrocken über die Zahlen“ zu sein. Dies fasste zahlreiche weitere Kommentare zusammen, die im Chat geschrieben worden waren.

Aus dem Chat kamen zudem Fragen zum Design und zur Studienanlage, etwa wie mit Gruppenüberschneidungen umgegangen wurde.



Schlüssige Grenzen der Kategorienbildung zu ziehen, sei kompliziert, so die Antwort. Man habe sich jeweils auf spezifische Aspekte bezogen, um differenzielle Erkenntnisse zu generieren (siehe Abbildung Begrifflichkeiten und Analyseebenen).

Eine andere Frage lautete, ob es sinnvoll sei, lesbische und schwule Personen in einer Kategorie zusammenzufassen. Lesbische Frauen würden in einer patriarchalen Gesellschaft noch einmal andere Erfahrungen machen als schwule Männer. In der Tat, so die Autoren, sei eine Zusammenfassung nicht in allen Studien sinnvoll. Für diese Studie – bei diesem Fokus – habe man es jedoch als sinnvoll erachtet, beide zusammenzufassen.



Die vollständige Studie „**Inter* im Office?! Die Arbeitssituation von inter* Personen in Deutschland unter differenzieller Perspektive zu (endo*) LSBT*Q+ Personen**“ kann auf den Internetseiten der Antidiskriminierungsstelle des Bundes unter https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/arbeitsituation_inter_Personen sowie des IDA | Instituts für Diversity- & Antidiskriminierungsforschung unter https://www.diversity-institut.info/downloads/IDA_Studie_Inter_2021_03_02.pdf heruntergeladen werden.

Panel III

Vorstellung der Studie „Geschlechterdiversität in Beschäftigung und Beruf. Bedarfe und Umsetzungsmöglichkeiten von Antidiskriminierung für Arbeitgeber_innen“

Dr. Tamás Jules Fütty, Europa-Universität Flensburg und Christian-Albrechts-Universität Kiel

M.A. Marek Sancho Höhne, Europa-Universität Viadrina

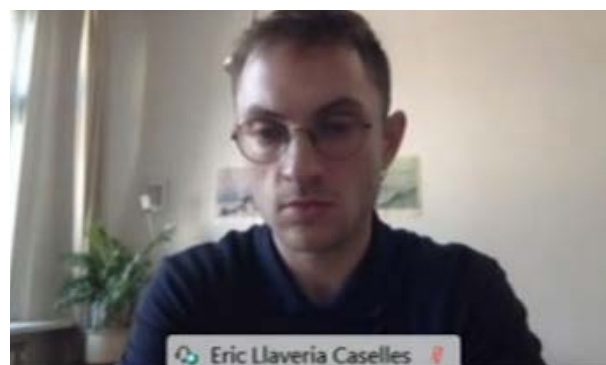
M.A. Eric Llaveria Caselles

Die Studie geht der Frage nach, inwiefern Benachteiligungen und Diskriminierungsrisiken im Arbeitsleben von geschlechterdiversen Menschen existieren, konkret von inter*, trans* und abinären Personen. Arbeitgeber*innen und Funktionsträger*innen sollten für diese Diskriminierungsrisiken sensibilisiert werden, so ein Ziel. Aus den Ergebnissen leite sich zudem ab, wo es **Handlungsbedarfe** für Arbeitgeber*innen gibt, um den diskriminierungsfreien Umgang mit geschlechtlicher Vielfalt am Arbeitsplatz zu gewährleisten. Die Autor*innen trugen auch Best-Practice-Beispiele zusammen. Es handelt sich, wie Moderatorin Caroline Ausserer sagte, um eine ausführliche Studie. Entsprechend wurde nur ein Ausschnitt vorgestellt.

Besonders hervorgehoben und gelobt wurde im Lauf der Diskussion, die sich der Präsentation der Studie anschloss, die Praxisorientierung.

Die Präsentation ausgewählter Ergebnisse

Als Arbeitsbegriff dient in der Studie die Bezeichnung „geschlechterdiverse Menschen“, um Diskriminierungen von inter*, trans* und (anderen) abinären Menschen im Bereich Beruf qualitativ zu analysieren: „Unter ‚geschlechterdiverse Menschen‘ verstehen wir eine Bandbreite von Identifikationen und Positionierungen, die nicht der normativen Zweigeschlechterordnung entsprechen. Wir bezeichnen damit jene, die keine cis-dyadischen Menschen sind“, so die Definition für den Begriffsgebrauch in der Studie.



Die Autor*innen gingen zunächst auf die aktuelle Forschungslage ein und ergänzten die Ausführungen von Dominic Frohn und Michael Wiens. Die Arbeitslosigkeit bei geschlechterdiversen Menschen werde auf etwas über 50 Prozent geschätzt. Zudem seien trans* und abinäre Personen „überdurchschnittlich armutsgefährdet“. Die Diskriminierungserfahrung von geschlechterdiversen Personen am Arbeitsplatz sei hoch.

Zur De-facto-Umsetzung von Antidiskriminierung von geschlechterdiversen Menschen im Bereich Arbeit wurden von den Autor*innen drei ineinandergreifende Dimensionen benannt: die Anerkennung (von Geschlechterdiversität und die Lebensrealitäten von geschlechterdiversen Menschen), die Inklusion (von geschlechterdiversen Bewerber*innen und Arbeitnehmer*innen) und Förderung von (Chancengleichheit aller Geschlechter im Bereich Arbeit). **Sechs Handlungsfelder** ließen sich im Arbeitsumfeld für die Umsetzung von Antidiskriminierung unterscheiden:

- Betriebskultur
- Personalgewinnung
- geschlechtsbezogene Daten
- Sprache und Kommunikation
- Sanitäreinrichtungen und Umkleiden
- Körper, Kleidung, Gesundheit

In der Studie werden diese Handlungsfelder anhand von 26 Bausteinen vertieft.

Beispielhaft stellte das Forschungsteam in der Präsentation einige ausgewählte Bausteine vor. Etwa den **Baustein „Geschlechterdiversitätsinklusive Ausschreibungen“**. Gezeigt wurde ein Beispiel, wie eine solche Ausschreibung aussehen könnte.

Ein anderer Baustein, der vorgestellt wurde, betrifft Einstellungsverfahren und Bewerbungsgespräche. Auch hier gaben die Autor*innen praktische Hinweise. So gelte es beispielsweise, das Auswahlteam zu sensibilisieren und gegebenenfalls fortzubilden. In Bewerbungsgesprächen dürften keine grenzüberschreitenden Fragen gestellt werden, das Auswahlteam müsse professionell agieren. „Hier gilt die Maxime: Es sollen geschlechterdiversen Bewerber*innen keine Fragen gestellt werden, die cis-dyadischen Bewerber*innen auch nicht gestellt werden“, so Eric Llaveria Caselles.

„trans und abinäre
Personen sind
überdurchschnittlich
armutsgefährdet.“*

Verwiesen wurde in der Studie auf Maßnahmen, die niedrigschwellig anwendbar seien. Gezeigt wurde als weiterer Baustein das **Beispiel einer E-Mail-Signatur**, mit der nach außen die Sichtbarkeit des Themas erhöht und nach innen sensibilisiert werden könne:

„Im Unternehmen X setzen wir uns für geschlechtliche Vielfalt ein. Wir achten grundsätzlich darauf, geschlechtsneutrale Sprache zu verwenden. Teilen Sie mir/uns aber gerne mit, mit welchem Pronomen und gegebenenfalls welcher Anrede Sie angesprochen werden möchten.“

Adressieren Sie mich bitte mit geschlechtsneutralen Anreden, zum Beispiel Guten Tag, Vor- und Nachname / Sehr geehrt Vor- und Nachname.“*

Handlungsfeld Personalgewinnung

Baustein „Geschlechterdiversitätsinklusive Ausschreibungen“

Beispiel inklusive Stellenausschreibung

Mitarbeiter_in für ... (w/d/x/m)

unbefristet

besetzbar in Vollzeit oder Teilzeit. Bei Vollbeschäftigung beträgt die Wochenarbeitszeit 39 Stunden.

Ihr Arbeitsgebiet umfasst:

Sie bringen mit:

Neben der Erfüllung der formalen Anforderungen werden auch vergleichbare Qualifikationen anerkannt.

Wir bieten Ihnen:

- eine interessante, abwechslungsreiche und anspruchsvolle Tätigkeit,
- Karriereförderung und berufliche Weiterentwicklung durch vielfältige Angebote der Fort- und Weiterbildung, insbesondere auch für strukturell benachteiligte Mitarbeitende,
- eine attraktive Bezahlung,
- Work-Life-Balance: Vereinbarkeit von Familie, Privatleben und Beruf durch flexible Arbeitszeitgestaltung und die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung im Rahmen der dienstlichen Notwendigkeiten,
- ein diversitätssensibles betriebliches Gesundheitsmanagement sowie inklusive Angebote der Gesundheitsförderung (zum Beispiel vielfältige sportliche Aktivitäten),
- ein kollegiales, diskriminierungs- und diversitätssensibles Arbeitsklima in einem offenen Betrieb.

Auszug aus der Studie „Geschlechterdiversität in Beschäftigung und Beruf“ der Antidiskriminierungsstelle des Bundes; Seite 62

Ein anderer exemplarischer Baustein betraf die Umsetzung von geschlechtsneutralen Toiletten. Im täglichen Leben würden seit vielen Jahren Unisex-Toiletten benutzt. Dennoch sei das Thema emotional sehr stark aufgeladen. Vorgestellt

wurden Möglichkeiten, wie „auch ohne große Baumaßnahmen“ einzelne Toiletten umgewidmet werden können. Dr. Tamás Jules Fütty wies darauf hin, dass in der Studie Beispiele für funktionale Piktogramme gegeben würden.

Handlungsfeld Sanitäranlagen

Baustein „Umsetzung von geschlechtsneutralen Toiletten“



Auszug aus der Studie „Geschlechterdiversität in Beschäftigung und Beruf“ der Antidiskriminierungsstelle des Bundes; Seite 103

Abschließend fasste Marek Sancho Höhne Grundlinien zusammen, die in der Studie deutlich geworden sind „und die für alle Handlungsfelder gelten“. Es brauche:

- Sensibilisierungsmaßnahmen
- Rückhalt durch die Leitung

- betriebsinterne Bereitstellung von Ressourcen sowie staatliche Unterstützung
- Kooperationen innerhalb des Unternehmens und mit thematisch relevanten Netzwerken
- klare Zuständigkeiten und transparente Vorgehensweisen
- Richtlinien, um Handlungssicherheit zu gewährleisten
- geschlechterdiversitätsinklusive und -bewusste Betriebskultur



Die Präsentation sei lediglich ein Einblick in die Studie. Die Studie „Geschlechterdiversität in Beschäftigung und Beruf. Bedarfe und Umsetzungsmöglichkeiten von Antidiskriminierung für Arbeitgeber_innen“ steht auf den Seiten der Antidiskriminierungsstelle des Bundes zum [Download](#) zur Verfügung. Verfügbar ist dort auch ein Fact-sheet auf Deutsch und Englisch, in der die sechs Handlungsfelder und einige Bausteine benannt und erklärt werden.

Kommentierungen und Diskussion

Dr. Pascal Belling,
Leiter des Referats „Politikfeld gleichgeschlechtliche Lebensweisen und geschlechtliche Vielfalt (LSBTIQ+)“ im Ministerium für Kinder, Familie, Flüchtlinge und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen:

Pascal Belling gab eine Einschätzung aus der Perspektive vor allem der Landesverwaltung. Er hinterfragte, wo Chancen, wo Herausforderungen für die Umsetzung lägen und welche Schritte in der Implementierung zielführend und zeitnah realisierbar seien.

*„eine herkulische Aufgabe
 sehr überzeugend
 gemeistert“*

Er sprach dem Forschungsteam seine Anerkennung aus. Es habe „eine herkulische Aufgabe sehr überzeugend gemeistert“. Die Praxisstudie gebe den Rezipient*innen eine „wissenschaftliche Toolbox an die Hand“, mit der etwas in Gang gesetzt werden könne, „wenn es dazu einen Willen gibt“. Da die Studie umfangreich sei, könne er nur einen Studienbereich kommentieren: Er bezog sich im Folgenden auf die **geschlechterdiversitätsinklusive Betriebskultur**. Dieses Feld wähle er aus, weil es sich dabei um „die Urentscheidung“ handle: „Wenn ich mich als Arbeitgeber*in nicht bewusst für die geschlechterdiversitätsinklusive Betriebskultur entschieden habe, dann werden alle anderen Aktivitäten wie etwa im Bereich von geschlechterinklusive Sprache oder im Bereich der „WCs für alle“ wirkungslos bleiben“, so Belling.

Wer müsse die **Implementierung einer solchen Betriebskultur** in die Hand nehmen? Es habe ihn stutzig gemacht, dass das Forschungsteam zwar zuerst auf die Leitungs- und Führungskräfte verweise. Dem stimme er zu. Aber schon bei der zweiten Zuständigen, nämlich der Gleichstellungsbeauftragten, würden sich Fragen auf-

drängen, so Belling. Er gehe davon aus, dass sich manche Gleichstellungsbeauftragte vor dem Hintergrund der gesetzlichen Vorgabe dafür nicht zuständig fühlen würde, sagte er.

Grundsätzlich mehr Chancen sehe er für den dritten Vorschlag des Teams – eine für Diversität, Inklusion und Antidiskriminierung beauftragte Person. Auch hier könne man vor Ort jedoch auf Widerstände treffen. Mancherorts werde die Beauftragung einer weiteren Person kritisch gesehen. Er selbst halte diesen Vorschlag des Teams jedoch dann für überzeugend, so Belling, wenn die finanziellen, personellen und infrastrukturellen Ressourcen zu dessen Umsetzung gegeben seien.

Marek Sancho Höhne reagierte später auf den Einwand: Die Frage der Verantwortung zu klären, sei nicht Ziel der Studie gewesen. Es gebe eine Handlungsnotwendigkeit. Es brauche die Gleichstellung aller Geschlechter, man könne sich nicht darauf zurückziehen, dass es aktuell in vielen Gleichstellungsgrundsätzen um die Gleichstellung von Frauen und Männern gehe.

Belling gab zudem zu bedenken, dass der Aspekt des Diversity-Managements einen stärkeren Stellenwert in der Studie hätte erhalten können, seien doch avisierte Maßnahmen sowohl für große, mittelständische und kleine Unternehmen und Betriebe relevant.

Allgemein merkte Pascal Belling an, es handle sich bei der vorliegenden Studie um eine beeindruckende sozialwissenschaftliche Arbeit, „verdichtete Grundlagenforschung“, die es – auch sprachlich – in sich habe. Er wünsche sich, dass die Studie übersetzt und „herunterdekliniert“ werde in einzelne praxistaugliche Einheiten – Flyer, Handouts, Onepager. Denn die Studie sei „schwere Kost“. Das bitte er nicht als Kritik am Forschungsteam zu verstehen. Es stehe nun die Übersetzung in die Praxis aus.

Beispielhaft nannte er dabei das Wort „geschlechterdiversitätsinklusiv“. Er halte es nicht für wahrscheinlich, dass dieses Kompositum den Weg in den Mainstream finden werde, so Pascal Belling. „Dort aber wollen wir hin“, sagte er.

Tamás Jules Fütty sagte, das Forschungsteam hänge nicht an dem Begriff geschlechterdiversitätsinklusiv, jedoch sei der Begriff „geschlechterinklusiv“ in der Regel nicht inklusiv, sondern binär geprägt. Auch Eric Llaveria Caselles reagierte auf die Kritik und sagte, alle seien eingeladen, sich an der Suche nach geeigneten Begrifflichkeiten zu beteiligen.

Tabea Benz,
Rechtsanwältin, Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), Referentin der Abteilung „Arbeitsrecht“:

Tabea Benz gab eine Einschätzung aus der Perspektive der privaten Arbeitgeber*innen. Auch ihnen sei Vielfalt und ein diskriminierungsfreies Umfeld wichtig, sagte sie. Das sei jedoch eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, so Benz, und nicht durch die Einführung neuer Vorschriften zu erreichen. „Zwangmaßnahmen helfen gerade nicht, innere Haltungen zu verändern.“ Im Hinblick auf das bereits bestehende gesetzliche Schutzniveau stünden vielmehr Aufklärung und Sensibilisierung an erster Stelle. Die BDA verstehe die vorliegende Studie als Handlungsempfehlung für Unternehmen, die Präventivmaßnahmen speziell zur Verhinderung von Geschlechterdiskriminierung in ihren Betrieben implementieren wollen. Maßnahmen seien jedoch immer fall-spezifisch zu treffen. „Abstrakt-generelle Formulierungen sind eben nicht dazu geeignet, den jeweiligen Einzelfall angemessen zu erfassen“, gab sie zu bedenken. Zusätzliche Kosten könnten sich in Zeiten der Pandemie zudem gefährlich für Unternehmen auswirken und dürften zu keiner Zeit aus dem Blick genommen werden.

Sie ging im Folgenden beispielhaft auf Handlungsempfehlungen der Studie ein. In Unternehmen würden viele **Fortbildungen** zum Antidiskriminierungsschutz durchgeführt, sagte sie. Dabei komme es auf „die fachliche Expertise und Kompetenz der fortbildenden Person“ an. Auf die Zugehörigkeit zu einer vulnerablen Gruppe könne es entgegen den Ausführungen der Studie nicht ankommen. Die Studie stelle zu Recht klar, dass es für einzelne Unternehmen aus Kapazitätsgrenzen nicht möglich sei, entsprechende Weiterbildungen selbst anzubieten.

*„Zwangmaßnahmen
helfen gerade nicht, innere
Haltungen zu verändern.“*

Marek Sancho Höhne antwortete darauf, es sei notwendig, gezielt „auch“ die Expertise geschlechterdiverser Personen zu nutzen, auch wenn andere Personen qualifiziert seien. Deren Perspektive müsse aber einbezogen werden, da bislang – wie in so vielen Bereichen der Antidiskriminierung – diese Expertise bislang unterrepräsentiert ist, und um zu vermeiden, dass Antidiskriminierungskonzepte und -praxen entwickelt werden, die an den Bedarfen der negativ betroffenen Menschen vorbeigehen.

Zum Handlungsfeld **Personalgewinnung** sagte Tabea Benz, Unternehmen würden qualifizierte Personen unabhängig von deren Geschlecht auswählen. Sie würden im Auswahlprozess bereits heute standardisierte Kriterien anwenden. Es sei verwunderlich, dass die Studie selbst Begriffe wie „verständnisvoll“, „zuverlässig“ oder „kommunikationsfähig“ als weiblich kommentiere, Begriffe wie „durchsetzungstark“ oder „Entscheider“ aber als männlich bezeichne, da dies schon an sich als diskriminierend verstanden werden könne.

Unternehmen würden sich zufriedene Beschäftigte wünschen und deshalb **Sanitäranlagen** freiwillig geschlechtsneutral gestalten, „sofern dies von der Belegschaft gewünscht ist“. Eine Verpflichtung gebe es nicht und sollte es nicht geben, so Tabea Benz. Auch in Bezug auf **Bekleidungs Vorschriften** würden Unternehmen die Diskriminierungsrisiken bestimmter beschäftigter Personen berücksichtigen. Eine Bekleidungs Auswahl durch die beschäftigten Personen unterstütze man.

Die vorgeschlagene Ausweitung der **Quotenregelung** für geschlechterdiverse Personen halte man für keinen guten Weg. Einen Anspruch auf Repräsentanz geschlechterdiverser Beschäftigter lehne die BDA mangels Bestimmtheit ab, so Tabea Benz.

Ihr letzter Kritikpunkt betraf den **Datenschutz**. Arbeitnehmer*innen hätten schon heute ein Recht auf Berichtigung, wenn es zur Änderung des amtlichen Personenstandes beziehungsweise des Vornamens komme. Klar sein müsse, „dass das sogenannte richtige Datum nur der amtlich anerkannte Personenstand beziehungsweise Vorname sein kann“, sagte Tabea Benz.

Die Studie zeige anhand guter und ausführlicher Beispiele, wie der Diskriminierungsschutz ausgestaltet werden könne. Sie sei jedoch ihrer Ansicht nach zu eng gefasst. Oberstes Ziel müsse sein, einen umfassenden Minderheitenschutz zu gewährleisten – durch die Inklusion aller. Auch andere vulnerable Gruppen seien schützenswert.

Im Chat wurde während der Präsentation der Studie großes Interesse an einzelnen Handreichungen aus der Studie bekundet. Es gab zudem zahlreiche Sachfragen und Nachfragen nach weiteren Best-Practice-Beispielen. Es gebe diese Beispiele von Unternehmen, die Namen, Anreden und Pronomen bereits zu ändern bereit seien, die Unisex-Toiletten einführen oder die Kleidungsnormen überdenken würden, antwortete Dr. Fütty später. Die Unterstützung von Inter- und Transorganisationen sei dabei ganz zentral.

In der Diskussion wurde von einer Person darauf hingewiesen, dass es mehr brauche als individuelle Anstrengungen.

Auf Tabea Benz' Kommentierung gab es ebenfalls Reaktionen. So wurde etwa darauf verwiesen, dass die Zahlen zu Diskriminierung in einem Spannungsverhältnis zu ihrer Aussage stünden, Diskriminierungsschutz würde in den Unternehmen auf freiwilliger Basis geleistet. Regele „der Markt“ die Antidiskriminierung?, hieß es im Chat.

Es gebe eine Handlungsnotwendigkeit, sagte Marek Sancho Höhne. Diskriminierungsschutz könne nicht nur auf Freiwilligkeit basieren, das zeige die vorliegende Forschung.

„Diskriminierungsschutz kann nicht nur auf Freiwilligkeit basieren.“

Zum Thema personenbezogene Daten sagte Marek Sancho Höhne: „Wir sprechen uns ganz deutlich dafür aus, dass Namen, dass die Anrede geändert werden kann vor einer amtlichen Änderung.“

Prof. Dominic Frohn sagte, es gebe zwar Trainings für Führungskräfte, aber freiwillige Trainings würden sich nur an die richten, die sich ohnehin bereits mit einem Thema beschäftigen würden. Es gelte, sie strukturell besser zu verankern.

Prof. Frohn sagte zudem, er wolle der Kontrastierung zwischen Wirtschaftlichkeit und der Implementierung von Antidiskriminierungsmaßnahmen widersprechen, die Tabea Benz vorgenommen habe. Diese Kontrastierung widerspreche der zuvor vorgestellten wissenschaftlichen Forschung und sei aus seiner Sicht „nicht belegbar“. Zu bedenken sei, dass beispielsweise auch aus einer wenig unterstützenden Unternehmenskultur resultierende Fluktuationskosten enorme Belastungen für Betriebe erzeugten, sagte er.

Tabea Benz nahm Stellung zu den Fragen und Kommentierungen. Es gehe nicht darum, das bestehende gesetzliche Schutzniveau aufzubrechen; das vorliegende Niveau reiche aus – es müsse insofern auf die Umsetzung bestehender Maßnahmen unternehmensintern geachtet werden. Die Studie nannte sie „hilfreich“, zumal auch kostengünstige Maßnahmen implementiert werden könnten. Ein Unternehmen solle allerdings den Ermessensspielraum selbst behalten.

„Wir sprechen uns klar aus für gesetzliche Klarstellungen“, erwiderte Dr. Fütty. Die materiell-substanziellen Diskriminierungen seien da.

Dr. Pascal Belling appellierte, es wäre hilfreich, „modulare Handreichungen zu erstellen in verkraftbaren Größen“, sodass man sagen könne: Ich kann zwar nicht alles in meinem Betrieb angehen, aber etwas würde ich schon gerne machen. Er bat die Antidiskriminierungsstelle des Bundes um Unterstützung.

Es brauche noch eine Handreichung in kleinere Bausteine, stimmte Marek Sancho Höhne zu. Diese seien jedoch bereits in der Studie angelegt. „Wir haben wissenschaftlich fundierte Handlungs-

empfehlungen gemacht“ und damit einen „Grundstein“ gelegt, sagte Marek Sancho Höhne. Nun müssten sie noch heruntergebrochen werden.

Der kommissarische Leiter der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Bernhard Franke, sagte, die Anregung von Pascal Belling, die vorgestellte Praxisstudie als Steinbruch zu benutzen, nehme man gerne mit. Dies sei verbunden mit einem Kooperationsangebot an die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, so Franke. Die BDA habe Zugang zu den Betrieben.



Moderatorin Caroline Ausserer gab allen Teilnehmenden abschließend eine Frage mit:



„Was können wir alle dazu beitragen, diese Revolution zu realisieren, die das Bundesverfassungsgericht 2017 eingefordert hat?“

Impressum

Diese Publikation ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes; sie wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt.

Herausgeberin:

Antidiskriminierungsstelle des Bundes

11018 Berlin

www.antidiskriminierungsstelle.de

Kontakt:

Tel.: +49 30 18555-1855

Fax: +49 30 18555-41865

Allgemeine Anfragen: Mo. bis Fr., 9–12 Uhr und 13–15 Uhr

E-Mail: poststelle@ads.bund.de

Juristische Erstberatung:

E-Mail: beratung@ads.bund.de

Satz und Layout: www.zweiband.de

Stand: Februar 2021