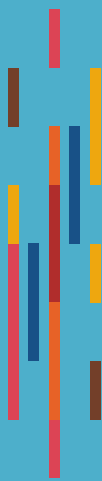




Antidiskriminierungsstelle
des Bundes



Jahresbericht 2020

Gleiche Rechte, gleiche Chancen

**Jahresbericht der
Antidiskriminierungsstelle
des Bundes**

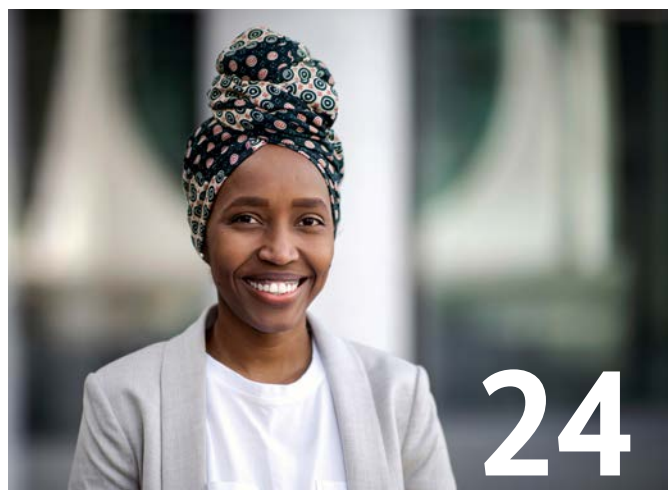


Inhaltsverzeichnis

- 7 Vorwort
- 8 Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes

11 Entwicklungen

- 12 Diskriminierung in der Corona-Krise
 - 18 Interview: Ottmar Miles-Paul
- 20 Rassistische Diskriminierung
 - 24 Interview: Muna Aikins
- 26 Entwicklungen im Diskriminierungsschutz
 - 30 Interview: Christine Burmann



33 Ereignisse

- 34 Veranstaltungen und Termine
- 36 „Diskriminierung ist verboten“ – das AGG schützt
- 38 In Netz und Medien

40 Erfahrungen

- 43 Beratungsanfragen – Zahlen und Fakten
- 48 Aktuelles aus der Beratung
 - 48 Keine Maske, kein Zutritt?
 - 51 Diskriminierung von Schwangeren im Arbeitsleben
- 53 Dritte Option
- 56 Veröffentlichungen und Studien

Sehr geehrte Interessierte,

2020 war ein Jahr, das unser aller Leben tiefgreifend verändert hat. Und es war ein Jahr voller Herausforderungen auch für die Gleichbehandlungs- und Antidiskriminierungsarbeit.

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes hat einen so drastischen Anstieg der Beratungsanfragen – um fast 80 Prozent – noch nicht erlebt. Er hat uns an Kapazitätsgrenzen geführt. Vielen anderen staatlichen und zivilgesellschaftlichen Antidiskriminierungsstellen ging es ähnlich. Wir haben gesehen, wie groß der Bedarf für qualifizierte Beratung ist und wie wichtig dabei auch digitale Angebote sind. Deutlich wurde: Eine große Zahl von Menschen hat Diskriminierung im Zusammenhang mit der Pandemie erlebt. Dieser Jahresbericht zeichnet das nach, zeigt aber auch, dass es längst nicht nur das Coronavirus war, das Diskriminierung zum drängenden Thema gemacht hat. Erinnerung sei nur an den rassistischen Terroranschlag von Hanau, an die Black-Lives-Matter-Proteste, an die breite gesellschaftliche Debatte über Rassismus in Deutschland.

Liebe Leser*innen, seit mehr als drei Jahren habe ich die Antidiskriminierungsstelle kommissarisch geleitet, über die Pensionsgrenze hinaus. Ich werde dies sehr gern bis zur Bundestagswahl weiter tun. Danach, so sieht es das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz vor, muss eine neue Leitung benannt werden. Mein Appell ist es, rechtzeitig die Voraussetzungen dafür zu schaffen, dass sich mehrjährige Vakanz in dieser Position nicht wiederholen können. Dafür ist, das hat uns nicht erst das Jahr 2020 gezeigt, der Schutz vor Diskriminierung eine zu wichtige Aufgabe.

Mit freundlichen Grüßen

Bernhard Franke

Bernhard Franke

Kommissarischer Leiter der Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes ist durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) als nationale Gleichbehandlungsstelle der Bundesrepublik Deutschland bestimmt.

Ihre Aufgabe ist der Schutz vor Benachteiligungen aufgrund des Alters, einer Behinderung, der ethnischen Herkunft oder aus rassistischen Gründen, wegen des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung und der sexuellen Identität. Das AGG schützt vor allem im Berufsleben und bei Geschäften des täglichen Lebens, wie zum Beispiel beim Einkaufen oder bei der Wohnungssuche.

Die Antidiskriminierungsstelle berät von Diskriminierung betroffene Menschen, betreibt Öffentlichkeitsarbeit, erforscht Diskriminierung und gibt Empfehlungen zu deren Vermeidung. Sie ist fachlich unabhängig und beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend angesiedelt.

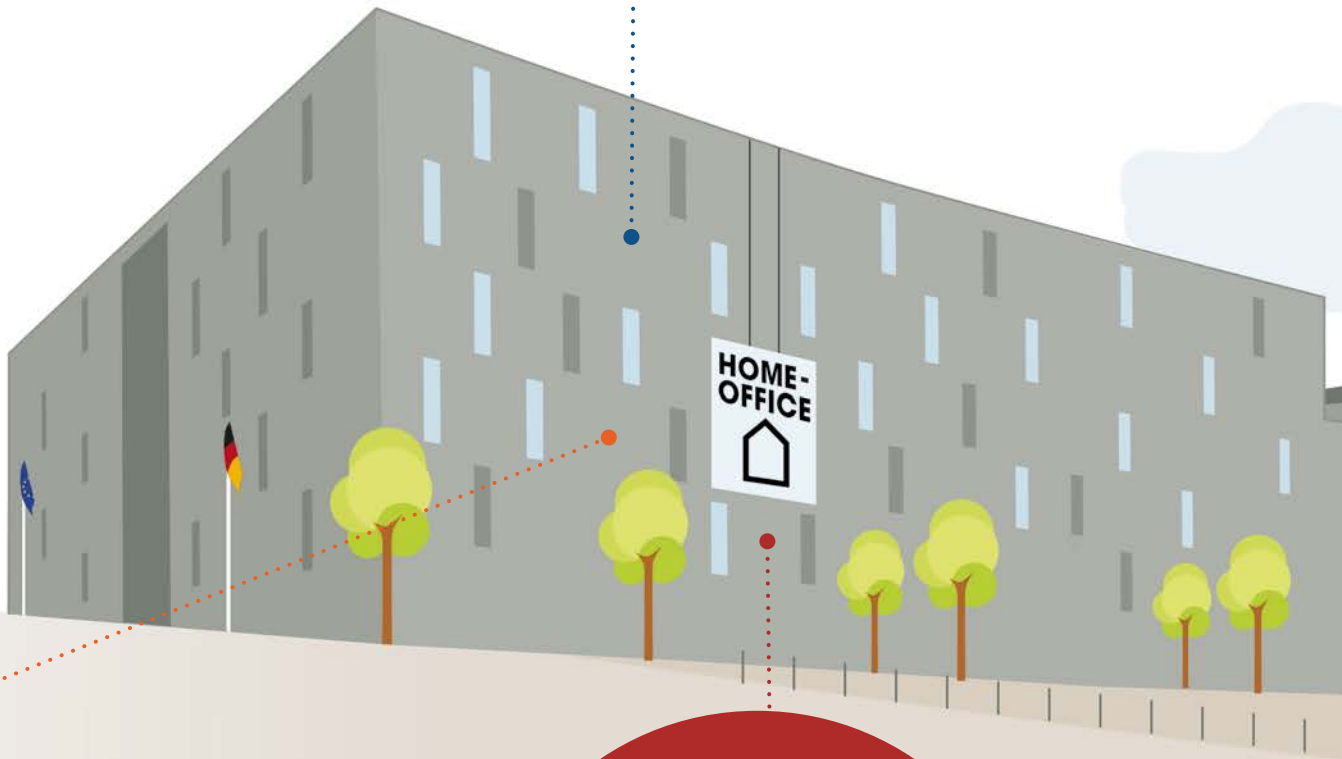
Kommissarischer Leiter der Antidiskriminierungsstelle des Bundes ist seit Mai 2018 Bernhard Franke. ●

Beratung

Menschen mit Diskriminierungserfahrung erhalten eine kostenlose rechtliche Erstberatung durch die Antidiskriminierungsstelle. Die Stelle kann auch gütliche Einigungen erzielen oder an andere Beratungsstellen weitervermitteln.

Forschung

Die Antidiskriminierungsstelle vergibt Forschungsaufträge und fördert wissenschaftliche Arbeiten zu Diskriminierung. Sie wertet laufend statistische Daten aus und analysiert relevante Rechtsfragen.



Öffentlichkeitsarbeit

Mit Kampagnen, Veranstaltungen und Veröffentlichungen stärkt die Antidiskriminierungsstelle das öffentliche Bewusstsein für Ungleichbehandlungen, klärt Betroffene über ihre Rechte auf und informiert über das Diskriminierungsverbot.

Entwick



**Was waren 2020 die Meilensteine im
Bereich des Diskriminierungsschutzes?
Welche Menschen haben etwas bewegt?
Was muss politisch noch getan werden?**



Diskriminierung in der Corona-Krise

Die Corona-Pandemie stellt die in vielen Jahrzehnten erreichten Errungenschaften der Gleichbehandlungs- und Antidiskriminierungspolitik vor neue und große Herausforderungen. Das Virus selbst schere sich zwar nicht darum, wer wir sind, wo wir leben, woran wir glauben oder um irgendeine andere Unterscheidung, stellte UN-Generalsekretär António Guterres in einer Rede im Mai 2020 fest, „dennoch hat die Pandemie eine Flut von Hass, Fremdenfeindlichkeit und Angstmacherei ausgelöst“.

COVID-19 hat auch die Arbeit der Antidiskriminierungsstelle beeinflusst wie kaum ein einzelnes Ereignis zuvor. Das zeigte sich im Laufe des Jahres 2020 insbesondere im drastischen Anstieg der Beratungsanfragen. Diskriminierungsrisiken wurden bereits sehr früh deutlich erkennbar. Die Antidiskriminierungsstelle veröffentlichte dazu im Mai 2020 ein Hintergrundpapier über „Diskriminierungserfahrungen im Zusammenhang mit der Corona-Krise“. Der Beginn der Pandemie war beispielsweise von rassistischen Übergriffen gegen als asiatisch wahrgenommene Menschen geprägt, Menschen mit Behinderungen wiederum wurden in der politischen Kommunikation und bei der Umsetzung von Schutzmaßnahmen oft nicht berücksichtigt.

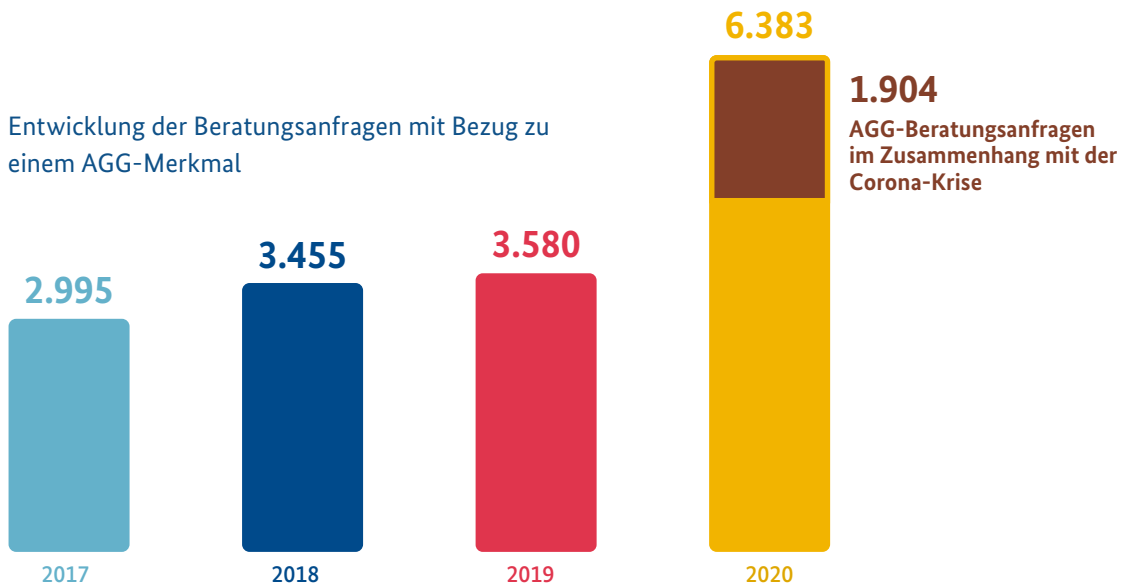
Die Gesamtzahl der Beratungsanfragen hat sich im Vergleich zum Vorjahr nahezu verdoppelt. Insgesamt 1.904 Mal haben sich im Jahr 2020 Menschen an die Beratung der Antidiskriminierungsstelle gewandt, weil sie sich im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie aufgrund ihrer ethnischen Herkunft, ihres Geschlechts, ihrer Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, ihres Alters oder ihrer sexuellen Identität diskriminiert gefühlt haben (ausführlich zu den Beratungszahlen auf Seite 43).

» Franziska S. geht mit ihren zwei Kindern in den Baumarkt. Die Kinder, sieben und neun Jahre alt, können aufgrund der Schutzverordnungen nicht in die Schule. Am Eingang des Baumarkts wird die Mutter darauf hingewiesen, dass sie nur ohne ihre Kinder in das Geschäft dürfe, da es sich bei ihnen um ‚besondere Pandemie-Treiber‘ handle. «

» **Ivan Z.** ist gehörlos und muss für ein Operationsvorgespräch in das behandelnde Krankenhaus. Der Gebärdensprachdolmetscher, der vorab zum Termin angemeldet war, darf aufgrund Corona-bedingter Schutzmaßnahmen den Patienten nicht begleiten. Das Gespräch mit dem behandelnden Arzt findet stattdessen mit Zettel und Stift statt, was es dem gehörlosen Mann kaum ermöglicht, wichtige Fragen zur OP und notwendigen häuslichen Vorsorgemaßnahmen zu stellen. Der Patient hat zudem keine Möglichkeit, sich die Kommunikation durch Lippenlesen zu erleichtern, da das Krankenhauspersonal auch auf das Tragen von Mundschutzmasken besteht. «

» **Meike H.** erwartet ein Paket. Als der Paketzusteller mit der Lieferung vor ihrer Haustür steht, weigert er sich jedoch plötzlich, ihr das Paket auszuhändigen. Als die deutsch-asiatische Frau auf die Aushändigung besteht, schubst der Zusteller sie mit den Worten ‚Sching Schong‘ von sich weg und nimmt das Paket wieder mit. «

Entwicklung der Beratungsanfragen mit Bezug zu einem AGG-Merkmal



Die Tendenzen aus der Beratung der Antidiskriminierungsstelle zeigten sich dabei auch bei anderen Anlaufstellen für von Diskriminierung Betroffene. Ein Jahr nach Beginn der COVID-19-Pandemie lud die Antidiskriminierungsstelle zivilgesellschaftliche Organisationen und staatliche Stellen zu einem Austausch darüber ein, wie genau sich die Pandemie auf die Gleichbehandlung und Diskriminierung bestimmter gesellschaftlicher Gruppen ausgewirkt hat und welche Strategien notwendig sind, um diesen neuen Herausforderungen zu begegnen. Zum einen berichteten alle teilnehmenden Beratungsstellen von einem dramatischen Anstieg der Beratungsanfragen bis hin zur Grenze ihrer Belastbarkeit. Zum anderen rückten diese Anfragen und das Fachgespräch noch deutlicher bereits vor der Pandemie vorhandene gesellschaftliche Ungleichheiten in den Blickpunkt. Deutlich wurde, mit welchen Diskriminierungsrisiken die verschiedenen Gruppen konfrontiert sind und welcher Antworten es bedarf, um die kurz- und langfristigen Folgen der Pandemie für die Gleichbehandlung zu bewältigen.

Was die unterschiedlichen Gruppen eint, ist die große Sorge, dass Gleichbehandlung und Antidiskriminierung in der öffentlichen und politischen Wahrnehmung während der Pandemie, aber auch in der Zeit danach zu Themen zweiter Klasse degradiert werden.

Um gezielt gegenzusteuern, ergibt sich an einigen Stellen Handlungsbedarf für einen nachhaltigen Diskriminierungsschutz während und nach der Krise:

- Bei der Erarbeitung von Krisenmanagement- und Schutzkonzepten, Impf- und Teststrategien sowie der Bereitstellung von Finanz- und Fördermitteln müssen alle vulnerablen gesellschaftlichen Gruppen konsequent mitgedacht und idealerweise partizipativ in die Entscheidungsprozesse einbezogen werden. Damit die Umsetzung solcher Maßnahmen funktioniert, ist es zudem notwendig, Beschäftigte insbesondere in den Bereichen Bildung, Gesundheit sowie in Verwaltungen für die Lebensrealität vulnerabler Gruppen zu sensibilisieren.
- Der Ausbau und die Stärkung von Beratungs- und Vereinsstrukturen sind zentral, um Betroffene zu unterstützen und sicherzustellen, dass Diskriminierung erkannt und entgegengewirkt werden kann. Besonders wichtig ist der Ausbau flächendeckender, unabhängiger Antidiskriminierungsberatung, auch mit digitalen Angeboten.
- Die Erhebung und Zusammenführung von Gleichstellungs- beziehungsweise Diskriminierungsdaten sind entscheidend, um Benachteiligungen als Folge der Pandemie zu analysieren und in der Zukunft Lösungsstrategien zu erarbeiten.
- Um die gesellschaftliche Teilhabe der verschiedenen vulnerablen Gruppen in Krisenzeiten zu gewährleisten, ist die barrierefreie Vermittlung von Informationen unabdingbar.

Diskriminierungsrisiken und Benachteiligungen im Zusammenhang mit ...



... Alter

Ältere Menschen erlebten die öffentliche Debatte immer wieder als diskriminierend. Es wurden stereotype Altersbilder reproduziert, die ältere Menschen auf eine hilfsbedürftige vulnerable Gruppe reduzieren, statt beispielsweise auch deren Leistungen – vor allem im Rahmen ehrenamtlicher Tätigkeiten – zu würdigen. Immer wieder schien auch die Vorstellung auf, das Leben älterer Menschen sei weniger oder nur bis zu gewissen gesellschaftlichen Kosten schützenswert. Mittel- und langfristig wurden vor allem fehlende Strategien für die gesellschaftliche Teilhabe von Menschen in Alten- und Pflegeeinrichtungen kritisiert.

Auch für jüngere Menschen birgt die Pandemie langfristige Diskriminierungsrisiken, vor allem wenn sie aus einem sozial schwachen Umfeld kommen. Neben dem erschwerten Zugang zur schulischen Bildung entfielen für Kinder und Jugendliche diverse Freizeitangebote, die für viele einen wichtigen Bestandteil der Persönlichkeitsentwicklung darstellen. Aufgrund fehlender Sprach- und Integrationskurse, ausgesetzter Familienzusammenführungen und des Wegfalls vieler ehrenamtlicher Unterstützungsangebote werden vor allem bei migrantisches Kindern langfristige negative Folgen der Pandemie befürchtet.

... Behinderung und chronischen Krankheiten



Viele Menschen mit Behinderung sahen sich bereits unmittelbar zu Beginn der Pandemie benachteiligt, da wichtige Informationen zum Umgang mit dem COVID-19-Virus nicht barrierefrei zugänglich waren, was insbesondere für Menschen mit vermindertem Hörvermögen oder kognitiven Einschränkungen zu erheblichen Nachteilen und Gefährdungen führen kann. Dieses Problem der fehlenden Barrierefreiheit in der Kommunikation scheint bis heute nicht nachhaltig behoben. Schutzkonzepte mit Blick auf Einkaufen oder den Pflege- und Heimbereich führten immer wieder zu Konflikten, da Menschen mit Behinderungen bei den Maßnahmen oft nicht mitgedacht wurden (ausführlicher dazu im Interview auf Seite 18).

Vor allem bei chronisch kranken Menschen hat die Pandemie dazu geführt, dass neue Erkrankungen wegen des großen Fokus auf COVID-19 nicht diagnostiziert wurden oder sich Patient*innen aus Angst vor Ansteckungen mit dem Coronavirus erst gar nicht in die Arztpraxis trauten. Ausgelöst durch Lockdowns und Einschränkungen im Luftverkehr kam es auch zu Versorgungsproblemen bei bestimmten Medikamenten (die zum Beispiel in Deutschland lebende ausländische Patient*innen aus ihren Heimatländern beziehen).



... Geschlecht

Die Pandemie hat vor allem für Frauen zu erhöhten psychischen und gesundheitlichen Belastungen geführt. Einerseits sind Frauen häufig in sogenannten systemrelevanten Berufen etwa im Gesundheitsbereich und Einzelhandel beschäftigt, die während der Pandemie mit zusätzlicher Arbeitsbelastung sowie einem größeren Infektionsrisiko einhergehen. Andererseits sind Frauen mehrheitlich diejenigen, die den erhöhten Betreuungsaufwand für Kinder auffangen, wodurch langfristig Nachteile im Berufsleben befürchtet werden.

Unmittelbar waren darüber hinaus trans* und inter* Personen in besonderer Weise betroffen: zum Beispiel durch Verzögerungen bei Gesundheitsleistungen (zum Beispiel Hormontherapien oder geschlechtsangleichenden Operationen) oder in der Verwaltung (Personenstandsänderungen). Aber auch Beratungs- und Begegnungsorte waren nicht oder nur bedingt zugänglich, wodurch psychische Belastungen und langfristige Folgen für die gesellschaftliche Teilhabe befürchtet werden.



... Rassismus/Antiziganismus

Rassistische Erfahrungen im Alltag wurden im Zusammenhang mit der Pandemie insbesondere von als asiatisch wahrgenommenen Menschen sowie Sinti*zze und Rom*nja gemacht. Dabei reichten die Diskriminierungserfahrungen beider Gruppen von als schikanie-

rend empfundenen Kontrollen seitens der Polizei und der Ordnungsämter über erschwerte Zugänge zu (medizinischen) Dienstleistungen bis hin zu Jobverlusten und offenen Anfeindungen. Vor allem Sinti*zze und Rom*nja wurden in ihrem unmittelbaren Wohnumfeld im Umgang mit Infektionsschutzmaßnahmen stigmatisiert.

Als langfristige Folgen der COVID-19-Krise sind gerade für Menschen mit Migrationshintergrund weitere Benachteiligungen zu befürchten, da durch die Pandemie Bildungsungleichheiten verschärft werden und der Zugang zu Integrationsleistungen (Sprachkursen, Beratungs- und Freizeitangeboten) fehlt oder deutlich erschwert ist.

... Religion/Antisemitismus



Die COVID-19-Krise hat insbesondere in den Protesten der sogenannten „Querdenker“ neuen und alten antisemitischen Verschwörungsmotiven Auftrieb gegeben. Vor allem in den sozialen Medien werden Behauptungen über die Ursprünge des Virus oder die Ziele der Impfkampagne aufgestellt, die teils an jahrhundertalte antisemitische Ritualmordlegenden anknüpfen. Auch den Holocaust verharmlosende Vergleiche etwa von Mund-Nasen-Schutzmasken mit „Judensternen“ werden vielfach geäußert. Mittel- und langfristig ist zu befürchten, dass die Pandemie als Katalysator für verstärkte antisemitische Diskriminierung bis hin zu Gewalt wirken könnte.



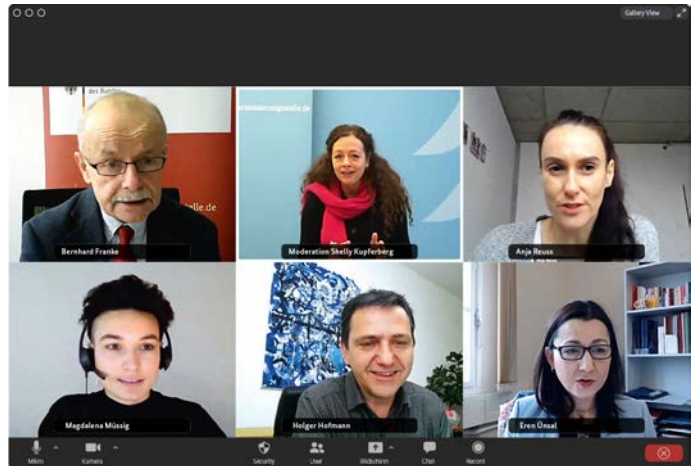
... Sexueller Identität

Die Lebenssituation homo- und bisexueller Menschen in der Pandemie war insbesondere in Lockdown-Phasen davon geprägt, dass sich die Regelungen für Kontaktbeschränkungen häufig ausschließlich an konventionellen Familienbildern orientierten. Gerade für queere Menschen sind aber alternative Familienmodelle zentral, weshalb

die Regelungen sie benachteiligten. Besonders betroffen waren und sind queere Menschen auch vom Wegfall diverser Begegnungsorte wie Vereinen oder Clubs, die eine wichtige Infrastruktur darstellen, in der Aufklärungsarbeit geleistet, Kontakte geknüpft und Beratung angeboten wird.

Fachgespräch „Diskriminierung in Zusammenhang mit der Corona-Krise“

Beteiligt an dem Austausch am 28. Januar 2021 waren Mitarbeiter*innen der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration, des Deutschen Kinderhilfswerks, der Berliner Aids-Hilfe, der BAGSO (Bundesarbeitsgemeinschaft der Seniorenorganisationen), des Deutschen Frauenrats, der ISL (Interessenvertretung Selbstbestimmt Leben in



Deutschland), der Bundesstiftung Magnus Hirschfeld, des Zentralrats Deutscher Sinti und Roma, des Netzwerks für Asiatisch-Deutsche Perspektiven, der OFEK – Beratungsstelle bei antisemitischer Gewalt und Diskriminierung –, des Leben- und Schwulenverbands in Deutschland, des Bundesverbands Trans*, des Antidiskriminierungsverbands Deutschland sowie die Leiterin der Berliner Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung – und die Leiterin der österreichischen Gleichbehandlungsanwaltschaft. ●



Ottmar Miles-Paul

„Menschen mit Behinderung müssen mitgedacht werden“

Die COVID-19-Pandemie stellte Menschen mit Behinderungen als in dieser Krise besonders vulnerable Gruppe vor große Herausforderungen. Ottmar Miles-Paul hat die Interessenvertretung Selbstbestimmt Leben in Deutschland e.V. – ISL mit aufgebaut, engagiert sich seit über 30 Jahren in der Behindertenbewegung und vertritt den Deutschen Behindertenrat im Beirat der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Trotz des jahrzehntelangen Kampfes für Inklusion werden die Belange von Menschen mit Behinderung in der Pandemie nicht selbstverständlich berücksichtigt.

Was haben Menschen mit Behinderungen für Erfahrungen gemacht?

Menschen mit Behinderung haben in der Pandemie immer wieder erlebt, dass sie dafür kämpfen mussten, mitgedacht zu werden. In vielen Bereichen wurden wir in Sachen Inklusion zum Teil um Jahre, Jahrzehnte zurückgeworfen. Wenn in der Pandemie überhaupt an Menschen mit Behinderung gedacht wurde, dann hauptsächlich als Bewohner*innen von Einrichtungen. Menschen, die ambulante Unterstützung brauchen, wurden hingegen oft vergessen.

Woran liegt es, dass Menschen mit Behinderung oft nicht oder zu spät berücksichtigt werden?

Wir haben in Deutschland einerseits, glaube ich, keine Kultur, wie man in Notfällen mit benachteiligten Gruppen und speziell mit behinderten Menschen umgeht und wie man sie von Anfang an mitdenkt. Andererseits hat das natürlich auch mit dem alten Denken über das Thema Behinderung zu tun: Man glaubt immer noch, die meisten leben in Einrichtungen und dass das so gut sei. Deshalb war der Kampf um Inklusion in der Vergangenheit immer ein harter, was sich leider auch in der Pandemie bestätigt hat.

Wie müsste eine inklusive (Krisen-)Politik aussehen?

Zum einen müssen die gesetzlichen und praktischen Weichen ganz klar auf Inklusion gestellt werden und nicht in dem alten System verharren, in dem Menschen in Einrichtungen am Rande der Gesellschaft leben. Zum anderen müssen wir auf die UN-Behindertenrechtskonvention schauen. Dort wird klar gefordert, dass behinderte Menschen in Notfällen und Krisen besonders berücksichtigt werden müssen. Hierfür müssen entsprechende Pläne erstellt werden, die von der Kommunikation bis zur Versorgung in den Krankenhäusern alles umfassen.

Dabei ist es wichtig, dass behinderte Menschen viel partizipativer in die Prozesse eingebunden werden – das wird immer wieder vergessen. In der Corona-Pandemie hat sich der Nutzen dieser Partizipation klar gezeigt. Anfangs wurden Menschen mit Behinderung nämlich gar nicht beteiligt. Als das dann irgendwann doch passierte – ohne großen Aufwand bei Telefon- oder Videokonferenzen –, konnte einiges an Fehlern in kurzer Zeit geradegerückt werden. Das war kein Hexenwerk. ●

Rassistische Diskriminierung

„Es reicht nicht aus, ‚kein Rassist‘ zu sein. Wir müssen Antirassisten sein!“, sagte Bundespräsident Frank-Walter Steinmeier bei einer Veranstaltung im Schloss Bellevue im Juni 2020. Und weiter: „Rassismus erfordert Gegenposition, Gegenrede, Handeln, Kritik und – vielleicht am schwierigsten – Selbstkritik, Selbstüberprüfung.“

Neben der Corona-Krise hat kein anderes Thema das Jahr so geprägt wie die öffentliche Auseinandersetzung mit der Frage, wie in Deutschland mit Rassismus umgegangen wird. Diese Selbstüberprüfung war durch die Ereignisse getrieben: Das Jahr begann mit dem rassistisch motivierten Mordanschlag in Hanau, bei dem ein Attentäter neun junge Menschen ermordete und anschließend seine Mutter und sich selbst tötete. Gerade in der Anfangsphase der Pandemie richteten sich rassistische Beleidigungen und Übergriffe gegen Menschen mit einem zugeschriebenen ostasiatischen oder südostasiatischen Hintergrund (mehr auf Seite 12).

Besonders die Situation Schwarzer Menschen in Deutschland ist 2020 im Zuge der Black-Lives-Matter-Bewegung in den Fokus der Debatte gerückt. Wohl noch nie wurde in der Öffentlichkeit so vielschichtig und differenziert über die Lebenserfahrungen afrodeutscher Menschen gesprochen.

Auch in der Beratungstätigkeit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes spiegelte sich die Präsenz des Themas

Rassismus. Im Jahr 2020 gingen insgesamt 2.101 Anfragen zu Diskriminierung aus rassistischen Gründen oder aufgrund der ethnischen Herkunft ein. Das entspricht einem Anstieg im Vergleich zum Vorjahr um fast 79 Prozent, ein größerer Zuwachs als in den vier Vorjahren zusammen.

Dabei geht es in aller Regel nicht um die schlimmsten, gewaltförmigen Erscheinungsformen von rassistischem Hass, sondern um Beispiele eines teils beiläufigen, teils offensiv-aggressiven Alltagsrassismus. Dem Mandat der Antidiskriminierungsstelle entsprechend handelt es sich zumeist um Vorfälle im Arbeitsleben und beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen.

» Ayana T. arbeitet in einem internationalen Konzern und hat Wurzeln in einem afrikanischen Land. Immer wieder wird sie ‚scherzhaft‘ mit rassistischen Namen betitelt. Mehrfach bittet sie darum, das zu unterlassen. Als Kolleg*innen auch noch demonstrativ Schaumküsse verteilen, die sie ihr gegenüber laut als ‚N***küsse‘ bezeichnen, weiß sie sich nicht anders zu helfen und kündigt. «

» **Amir und Sarah** möchten heiraten. Als sie sich bei einem namhaften Hochzeitsveranstalter melden, um einen Saal für die Hochzeit zu buchen, erhalten sie tagelang keine Reaktion – und dann eine knappe Absage. Misstrauisch geworden, buchen sie den Raum noch einmal – diesmal nicht unter dem türkischen Namen des Bräutigams, sondern unter dem deutschen Namen der Braut. Kurze Zeit später meldet der Veranstalter den Raum als verfügbar. «

» **Min-Seo Y.** ist Kundin in einem Supermarkt. Als sie die Kassiererin auf einen falsch ausgezeichneten Preis einer Ware aufmerksam macht, wird die Beschäftigte ungehalten und ruft mit lauter Stimme, sie solle ‚zurück nach China‘. «

» **Daniel F.** ist deutscher Sinto und hat im Internet eine Ferienwohnung angemietet. Als er mit seiner Familie ankommt und der Vermieter ihm den Schlüssel übergibt, wird er gefragt, warum er ‚so schwarz‘ sei. Am nächsten Tag warnt der Vermieter F.s Partnerin, sie solle die Badewannenstöpsel nicht klauen. «

Die Bereitschaft von Menschen, sich mit derartigen Vorfällen an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes zu wenden, steigt seit Jahren unvermindert stark an. Dies unterstreicht, auch wenn die Zahlen nicht repräsentativ sind, zum einen, wie präsent Diskriminierung im Leben der Betroffenen ist. Zum anderen lässt es

auf ein gestiegenes Bewusstsein für die geltenden Diskriminierungsverbote schließen – und darauf, dass Betroffene rassistische Benachteiligungen nicht länger einfach hinnehmen.

Unter den Eindrücken der terroristischen Anschläge von Halle und Hanau hat sich auch die Bundesregierung verstärkt mit dem Thema Rassismus befasst. Im Frühjahr 2020 wurde ein Kabinettsausschuss gegen Rassismus und Rechtsextremismus eingerichtet. Die nach mehreren Sitzungen im November beschlossenen 89 Einzelmaßnahmen enthalten wichtige Vorhaben, um Rassismus und Rechtsextremismus entgegenzutreten. Besonders zu betonen sind dabei die geplante verstärkte Unterstützung der Opfer von Hasskriminalität und die Förderung zivilgesellschaftlicher Initiativen. Die angekündigte Verlängerung der bislang viel zu kurzen Zweimonatsfrist, die das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz vorsieht, um Ansprüche geltend machen zu können, ist ein weiterer wichtiger Schritt. Sie entspricht einer langjährigen Empfehlung der Antidiskriminierungsstelle.

Leider fehlt es in den Beschlüssen, anders als in den Anhörungen des Kabinettsausschusses von Expert*innenseite durchaus empfohlen, an Plänen zu einer konzeptionellen Stärkung des rechtlichen Diskriminierungsschutzes im Arbeitsleben und in Alltagsgeschäften insgesamt, zum Beispiel durch die Einführung eines

Verbandsklagerechts und/oder eines Klagerechts der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Auch eine Stärkung der Beratungsstellen gegen Diskriminierung blieb aus. Vertreter*innen der Zivilgesellschaft kritisierten zudem, dass die Antidiskriminierungsstelle des Bundes im Maßnahmenplan nicht einmal erwähnt wird, obwohl sie die Stelle des Bundes ist, die für das Thema „Rassistische Diskriminierung“ zuständig ist.

Aus Sicht der Antidiskriminierungsstelle sollten Prävention und Förderung von Gleichbehandlung zukünftig mit einer erheblich verbesserten Rechtsdurchsetzung im Diskriminierungsschutz flankiert werden, wenn Deutschland gelingen soll, was der Bundespräsident so formuliert hat: „Antirassismus muss gelernt, geübt, vor allem aber gelebt werden.“ Für die volle gesellschaftliche Teilhabe von Menschen, die Rassismus erleben, ist ein starker Schutz vor Diskriminierung tatsächlich unverzichtbar. ●

Ein Beschluss des Kabinettsausschusses mit besonderer Tragweite betrifft das Diskriminierungsverbot in Artikel 3 des Grundgesetzes.

Der dort seit 1949 verwendete Begriff der „Rasse“ soll durch eine Neuformulierung ersetzt werden. Die Bundesregierung hat sich auf einen Entwurf verständigt, der das Verbot von Diskriminierung „aus rassistischen Gründen“ vorschlägt.

Die Antidiskriminierungsstelle hat sich, im Einklang mit dem Deutschen Institut für Menschenrechte und vielen Selbstorganisationen, seit Langem für eine Neuformulierung des Schutzes vor rassistischer Diskriminierung eingesetzt, um zu verdeutlichen, dass die Existenz menschlicher „Rassen“ abzulehnen ist. Sie erkennt zugleich die Bedenken an, die es aus verfassungsrechtlicher Perspektive und auch unter von Rassismus betroffenen Menschen gegen eine Streichung

des „Rasse“-Begriffs gibt. Auf einer gemeinsam mit der Integrationsbeauftragten der Bundesregierung, Annette Widmann-Mauz, ausgerichtetem Diskussionsveranstaltung im September 2020 gab die Antidiskriminierungsstelle den rechtlichen Argumenten beider Seiten Raum.

Klar ist aus Sicht der Antidiskriminierungsstelle, dass eine Neuformulierung im Grundgesetz keinesfalls zu einer Absenkung des Diskriminierungsschutzes führen darf. Gerade vor diesem Hintergrund ist es zu begrüßen, dass die Bundesregierung auch Richter*innenfortbildungen zum Thema Rassismus ausbauen will. Die sprachliche Anpassung im Grundgesetz sollte übrigens



Auf dem Podium zum „Rasse“-Begriff im Grundgesetz diskutierten (oben von links nach rechts) • Moderatorin Karen Taylor • Dr. Michael Griesbeck vom Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat • Elisabeth Kaneza von der Kaneza Foundation for Dialogue and Empowerment • Dr. Hendrik Cremer vom Deutschen Institut für Menschenrechte und • Dr. Cengiz Barskanmaz vom Max-Planck-Institut für ethnologische Forschung.



Der kommissarische Leiter der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Bernhard Franke, und die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration, Annette Widmann-Mauz, eröffneten die gemeinsame Veranstaltung.

auch im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz nachvollzogen werden, das bislang Benachteiligungen aufgrund der „Rasse oder ethnischen Herkunft“ verbietet.

Die Streichung des „Rasse“-Begriffs ist ein wichtiges Symbol und stellt auf verfassungsrechtlicher Ebene klar, dass die Einteilung von Menschen in „Rassen“ keine Berechtigung oder wissenschaftliche Grundlage hat. Dieser Schritt muss aber ebenfalls den Beginn eines strukturellen Wandels markieren. ●



Welche Herausforderungen gab es beim #Afrozensus?

Es war unser Hauptziel, aber gleichzeitig auch die größte Herausforderung, die Schwarzen Communities in ihrer Vielfalt abzubilden und zu erreichen. Es war wichtig, das Vertrauen der Menschen zu gewinnen. Wir mussten sicherstellen, dass es ein aus den Communities kommendes Projekt ist und kein Forschungsprojekt, bei dem Schwarze Menschen als Objekte betrachtet werden, sondern aus ihrer eigenen Perspektive, als Subjekte. Das haben wir gemeinsam mit Partnerorganisationen aus den Schwarzen Communities erreicht, auch schon beim Erstellen des Fragebogens. Das war uns sehr wichtig.

Ist das aus Ihrer Sicht gelungen?

Uns ist natürlich Corona dazwischengekommen, dadurch sind viele Präsenzveranstaltungen ausgefallen, bei denen wir das Projekt in den Communities vorstellen wollten. Trotzdem haben wir mehr Teilnehmende erreicht als erwartet – circa 6.000. Das ist sehr wertvoll, denn dadurch können wir etwas über Diskriminierungserfahrungen sagen, quantitativ, aber auch qualitativ. Wir haben insbesondere Bildung und Gesundheit als zwei Diskriminierungsbereiche vertieft, um dort Handlungsbedarfe aufzuzeigen und deutlich zu

machen, wie die strukturelle Verankerung von Anti-Schwarzem Rassismus proaktiv angegangen werden muss. Im Bereich Bildung haben wir mit Lehrer*innen, mit Schüler*innen, mit Eltern beziehungsweise Bezugspersonen und mit Sozialpädagog*innen gesprochen. Es ist für uns nämlich sehr wichtig, neben den quantitativen Befunden auch etwas über Mechanismen und Muster im Zusammenhang mit Diskriminierung sagen zu können.

Welchen Wert werden die Ergebnisse für die Antidiskriminierungspolitik haben?

Die Daten richten sich zum einen an Schwarze Menschen, an Schwarze Selbstorganisationen, denn es ist uns wichtig, diese Empowerment-Arbeit als Säule der Antidiskriminierung zu stärken. Zum anderen ist es so, dass der #Afrozensus wichtige Impulse für zukünftige Forschungsprojekte, aber auch für die Politik und in dem Zusammenhang auch für die Antidiskriminierungsinfrastruktur geben wird. Wir haben zum Beispiel erhoben, inwieweit Schwarze Menschen in Deutschland Institutionen vertrauen, gerade auch im Kontext von Diskriminierungserfahrungen, und wie mit Diskriminierungserfahrungen umgegangen worden ist. Insofern hoffen wir, dass der #Afrozensus die Handlungsbedarfe in diesen Bereichen verdeutlicht. Für unsere Communities ist er in jedem Fall ein sehr wichtiges Projekt. ●



Muna Aikins

„Das Engagement Schwarzer Menschen sichtbar machen“

Der #Afrozensus erhebt durch eine Onlinebefragung, Interviews und Fokusgruppen erstmalig umfassend Daten zu den Lebensrealitäten Schwarzer, afrikanischer und afrodiasporischer Menschen in Deutschland. Dabei sei ein intersektionales Verständnis besonders wichtig, für das ein Team mit intersektionalen Perspektiven stehe, sagt Projektleiterin Muna AnNisa Aikins vom Verein Each One Teach One, der die Erhebung gemeinsam mit der Organisation Citizens For Europe durchführt. Beim #Afrozensus gehe es auch um zivilgesellschaftliches Engagement und darum, „sichtbar zu machen, welchen Beitrag hier in Deutschland lebende Schwarze Menschen leisten“. Ergebnisse der von der Antidiskriminierungsstelle geförderten Erhebung sollen im Laufe des Jahres 2021 vorliegen.

Entwicklungen im Diskriminierungsschutz

Gibt es Rassismus und Diskriminierung auch in Bundes- oder in Landesbehörden?

Die Äußerungen der SPD-Vorsitzenden Saskia Esken, in deutschen Sicherheitsbehörden gebe es teilweise „Korpsgeist“ und „latenten“ Rassismus, entfachte teils heftigen Widerspruch und eine Debatte über strukturellen Rassismus und Gegenstrategien. Diese trifft einen im Bereich des Diskriminierungsschutzes wichtigen Kern: Benachteiligungen, die vom Staat und seinen Behörden ausgehen, werden nicht vom Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz erfasst – das gilt im Bereich der staatlichen Bildung genauso wie bei Behördengängen oder polizeilichen Maßnahmen.

Fast immer handelt es sich um staatliches Handeln, für das es, trotz des Diskriminierungsverbots in Artikel 3 Absatz 3 des Grundgesetzes, noch keinen dem AGG in den Rechtsfolgen vergleichbaren Diskriminierungsschutz gibt. Für Betroffene ist es deshalb schwer, gegen Diskriminierungen vorzugehen – erst recht, wenn diese gar nicht erst erfasst werden und es keine Ansprechpersonen gibt.

Genau diese fehlenden Strukturen monierte die Europäische Kommission gegen Rassismus und Intoleranz (ECRI) des Europarats in ihrem 2020 veröffentlichten Staatenbericht zu Deutschland. Zu den prioritären Empfehlungen des mit Expert*innen aus allen Mitgliedstaaten besetzten Gremiums gehörte die Beauftragung einer Studie zu verbotenen Racial Profiling bei der Polizei, für dessen „ausgeprägtes“ Vorkommen nach Erkenntnis der

Kommission „starke Indizien“ vorliegen. Auch sollten alle 16 Länder eigene, unabhängige Antidiskriminierungsstellen einrichten, um Opfer von Diskriminierung zu unterstützen. Im Dezember 2020 wurde vom Bundesinnenministerium eine Studie zum Thema „Motivation, Einstellung und Gewalt im Alltag von Polizeivollzugsbeamten“ beauftragt.

Aus Sicht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes ist es unumgänglich, dass eine solche Studie ausdrücklich nicht nur Einstellungen, sondern auch potenziell diskriminierende Auswirkungen gängiger polizeilicher Praxis umfasst. Die Antidiskriminierungsstelle selbst hat im Jahr 2020 erneut in 113 Fällen Beschwerden über Diskriminierung aus rassistischen Gründen oder wegen der ethnischen Herkunft durch Polizeibeamt*innen oder andere Ordnungskräfte erhalten. Eine gründ-

liche und unabhängige Analyse der Hintergründe solcher Vorfälle und ihnen möglicherweise zugrunde liegender Faktoren ist notwendig. Sie könnte auch für die Polizei selbst Klarheit schaffen und Sicherheitsbehörden und Betroffenen eine gemeinsame Diskussionsgrundlage geben. Zur Aufklärung individueller Beschwerden spricht sich die Antidiskriminierungsstelle zudem für die Schaffung unabhängiger Polizeibeauftragter im Bund und in allen Ländern aus.

Einige Länder tun dies bereits mit Erfolg. So gibt es in Rheinland-Pfalz, in Schleswig-Holstein und in Baden-Württemberg unabhängige Polizeibeauftragte, und auch Berlin kündigte im Zuge der Umsetzung eines eigenen Landesantidiskriminierungsgesetzes die Schaffung einer solchen Stelle an.

Berlin war 2020 das erste Bundesland, das ein solches Antidiskriminierungsgesetz verabschiedet hat. Es verbietet Diskriminierung im Rahmen öffentlich-rechtlichen Handelns aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Herkunft, einer rassistischen und antisemitischen Zuschreibung, der Religion und Weltanschauung, einer Behinderung, einer chronischen Erkrankung, des Lebensalters, der Sprache, der sexuellen und geschlechtlichen Identität sowie des sozialen Status und geht damit über die im AGG geschützten Merkmale hinaus. Es schafft Beschwerdemöglichkeiten für Betroffene und etabliert eine

Ombudsstelle, die auch umfassende Untersuchungsrechte hat, wie sie der Antidiskriminierungsstelle des Bundes fehlen. Nach Auffassung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes ist es notwendig, dass alle Bundesländer einen eigenen institutionellen und rechtlichen Rahmen zur Diskriminierungsbekämpfung schaffen. Dazu gehören eigene Antidiskriminierungsstellen, die es bislang erst in acht Ländern (Baden-Württemberg, Berlin, Brandenburg, Hessen, Rheinland-Pfalz, Sachsen, Schleswig-Holstein und Thüringen) mit sehr unterschiedlicher Ausstattung

und Einbindung in die Verwaltungsstruktur gibt. Bremen hat 2020 die Einrichtung einer Antidiskriminierungsstelle angekündigt, wie bereits länger auch Mecklenburg-Vorpommern. Zudem existiert in Sachsen-Anhalt eine nicht staatliche, vom Land geförderte Antidiskriminierungsstelle.

Wo manche Länder noch zögern, schreiten inzwischen einige Kommunen voran und richten eigene Antidiskriminierungsstellen ein. Hier kann das Prinzip der kommunalen Selbstverwaltung seine besonderen Stärken ausspielen (siehe Interview auf Seite 30). Inzwischen haben 15 Kommunen, die meisten von ihnen Großstädte, eine solche Stelle geschaffen – zuletzt haben das 2020 Braunschweig und Wuppertal angekündigt. Auf Anregung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes haben die Stellen sich inzwischen in

*Wo manche
Länder zögern,
schreiten
inzwischen
Kommunen
voran.*

einem aktiven Netzwerk zusammengeschlossen. Einige andere Städte fördern zivilgesellschaftliche Anlaufstellen. Durch ihre Verankerung „vor Ort“ sind kommunale Antidiskriminierungsstellen oft besonders gut in der Lage, konkrete Probleme zu lösen und auch über das AGG hinaus pragmatische Hilfe anzubieten, etwa wenn Bürger*innen Schwierigkeiten mit den eigenen, städtischen Ämtern und Behörden haben.

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes begrüßt das Engagement der Städte und den weiteren Ausbau des Netzes und zivilgesellschaftlicher Stellen. Besonders wünschenswert wäre es, derartige Einrichtungen zunehmend auch im ländlichen Raum zu schaffen, denn – das erweist sich auch in der Beratung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes – Diskriminierung ist keinesfalls ein rein urbanes Phänomen. Eine von der Antidiskriminierungsstelle beauftragte Studie untersucht derzeit, wie die staatlichen und zivilgesellschaftlichen Antidiskriminierungsstellen im Einzelnen aufgestellt sind und welche Potenziale sich daraus ergeben. Erste Ergebnisse werden 2021 erwartet.

Was eingangs für die Länder gesagt wurde, gilt selbstverständlich auch für den Bund. Etwa ein Fünftel der Beschwerden bei der Antidiskriminierungsstelle bezog sich 2020 auf Diskriminierungen durch staatliche Akteure. Um die Rechtsstellung der von Diskriminierung Betroffenen zu stärken und

die Beschwerdewege zu vereinfachen, sollte daher auch das staatliche Handeln auf Bundesebene in den Geltungsbereich des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes aufgenommen werden. Diese Empfehlung, die die Antidiskriminierungsstelle im August 2020 auch dem Kabinettsausschuss zur Bekämpfung von Rassismus und Rechtsextremismus gemacht hat, bleibt gültig.

Der 15. Geburtstag des AGG, das im August 2006 in Kraft trat, wäre eine gute Gelegenheit für eine umfassende Reform und Erweiterung des deutschen Antidiskriminierungsrechts – das wäre auch im Einklang mit Forderungen aus der Europäischen Union. In den letzten zwei Jahrzehnten haben die Gleichbehandlungsstellen einen „positiven Wandel auf der gesellschaftlichen, institutionellen und individuellen Ebene vorangetrieben“, sagte EU-Gleichbehandlungskommissarin Helena Dalli bei einer digitalen Festveranstaltung zum 20. Jahrestag der Antirassismusrichtlinie im Juni 2020. Ereignisse wie die Black-Lives-Matter-Proteste hätten aber gezeigt, wie groß die Herausforderungen seien: „Unser Hauptziel ist daher, die angemessene Anwendung der Rassismusbekämpfungsrichtlinie zu verstärken und sicherzustellen, dass die Gleichbehandlungsstellen gut ausgestattet sind, um ihre Aufgaben unabhängig, effektiv und effizient erfüllen zu können.“ Bis Ende 2022 will die Kommission neue Gesetze zur Stärkung der Antidiskriminierungsstellen prüfen. ●



■ Landesantidiskriminierungsstellen

● Kommunale Antidiskriminierungsstellen

Überblick über zivilgesellschaftliche Beratungsstellen unter www.antidiskriminierungsstelle.de





Christine Burmann

„Kommunale Stellen sind ein wichtiges Signal“

Als eine der ersten deutschen Kommunen hat Nürnberg bereits 2011 eine Antidiskriminierungsstelle eingerichtet. In Auseinandersetzung mit ihrer Geschichte hat sich die einstige „Stadt der Reichsparteitage“ bereits vor Jahrzehnten als „Stadt des Friedens und der Menschenrechte“ dem aktiven Menschenrechtsschutz verschrieben. Dafür steht etwa der renommierte Internationale Nürnberger Menschenrechtspreis. Weil auch das Diskriminierungsverbot ein tragendes Prinzip der Menschenrechte ist, war es nur konsequent, die Antidiskriminierung fest in der Verwaltung zu verankern, sagt Christine Burmann. Seit 2020 ist sie die städtische Beauftragte für Diskriminierungsfragen.

Was hat eine Stadt davon, wenn sie eine eigene Antidiskriminierungsstelle einrichtet?

Menschen erleben Diskriminierung dort, wo sie leben. Und deswegen braucht man vor Ort auch eine Anlaufstelle für alle Bürger*innen. Nürnberg möchte wissen: Wo gibt es Problemlagen, wo gibt es Diskriminierungen in unserer Stadt? Gibt es Bevölkerungsgruppen, die in besonderer Art und Weise betroffen sind? Und wie können wir das bearbeiten? Das heißt, eine kommunale Antidiskriminierungsstelle ist eine Lernchance für Kommunen, um sich weiterzuentwickeln, Strukturen zu verändern und die Diversität in der Stadtgesellschaft kennenzulernen und sie mitzugestalten. Es ist außerdem ein wichtiges Signal, dass eine Kommune, eine Stadtverwaltung – auch ein Oberbürgermeister oder eine Oberbürgermeisterin – aktiv sagen: Diskriminierung und Rassismus haben bei uns keine Chance und wir treten aktiv dagegen ein.

Und wie sieht das im Alltag aus?

Bürger*innen melden sich bei uns, wir beraten sie am Telefon, persönlich oder per E-Mail, auch über das AGG hinaus. Darunter sind auch viele, die Konflikte mit der Kommune, also mit unseren eigenen Ämtern, haben. Ich prüfe die Vorgänge und habe das Mandat, Stellungnahmen einzuholen und Empfehlungen abzugeben oder auch Mediationen einzuleiten. Aus diesen Beratungen leiten wir auch Arbeitsaufträge ab: Wenn wir Erkenntnisse haben, dass es strukturelle oder institutionelle Diskriminierungen gibt,

die in unserem Einflussbereich liegen, machen wir uns Gedanken, wie wir diese Strukturen ändern. Wir haben zum Beispiel eine Antidiskriminierungsklausel für das Gewerbe eingeführt. Das heißt, wenn es in einem Fitnessstudio oder im Einzelhandel Diskriminierungsvorfälle gibt, kann die Stadt Nürnberg die Konzession entziehen. Ein anderes Beispiel: Wir haben mit Wohnungsbaugesellschaften und Bauträgern eine Selbstverpflichtung aufgelegt, damit Diskriminierungen verhindert werden. Zum Dritten sind wir auch in der Prävention tätig. Wir haben etwa verpflichtende Schulungen für unsere Auszubildenden zum Thema „Diskriminierung und Menschenrechte“.

Immer mehr Kommunen richten Antidiskriminierungsstellen ein. Wie beobachten Sie diese Entwicklung?

Es ist begrüßenswert, wenn möglichst viele Städte solche Anlaufstellen schaffen, damit die Menschen vor Ort Möglichkeiten der Unterstützung haben. Manche Dinge sind aber Landesaufgabe, wie zum Beispiel der Bereich Bildung oder die Polizei. Also macht es auch auf Länderebene Sinn, Antidiskriminierungsstellen zu haben. Im Bereich Bildung oder auch bei der Polizei gibt es in manchen Ländern Ansprechpersonen für Antidiskriminierung an Schulen oder bei der Polizei. So etwas ist aber flächendeckend notwendig, auch bei uns in Bayern. Damit könnten Synergien erschaffen werden und die Problemlagen, die eine Landesebene betreffen, dann auch zentral gelöst werden. ●

Erreig



Welche Themen prägten das Jahr
der Antidiskriminierungsstelle des Bundes?
Wo hat sie sich eingemischt?

nisse



Veranstaltungen und Termine



Die Europäische Menschenrechtskonvention ist ein Grundpfeiler für den Schutz vor Diskriminierung in Europa. Ohne Artikel 14 der Konvention, ohne die Arbeit des Europarates und die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte wären viele Fortschritte nicht erreicht worden.

Bernhard Franke, kommissarischer Leiter der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, am 4. November zum 70-jährigen Jahrestag der Europäischen Menschenrechtskonvention

#BewegDeinDenken

Was muss sich bewegen, um Diskriminierung abzubauen – in den Köpfen, in den Institutionen, in der Gesellschaft? In der neuen Videoreihe #BewegDeinDenken sprechen Menschen auf Instagram darüber, wo sie Ungleichbehandlungen erleben und was sich deswegen ändern muss.



Gleichbehandlung stützen

Der Beirat der Antidiskriminierungsstelle des Bundes berät und unterstützt die Arbeit der Stelle insbesondere bei der Vorbereitung von Berichten und Empfehlungen an den Deutschen Bundestag. Dem Beirat gehören insgesamt 32 Mitglieder und stellvertretende Mitglieder an, die gesellschaftliche Gruppen

und Organisationen repräsentieren, die sich für benachteiligte Gruppen einsetzen. Am 14. Januar 2020 konstituierte sich der Beirat der 19. Legislaturperiode und wählte Prof. Barbara John, Vorstandsvorsitzende des PARITÄTISCHEN Berlin, einstimmig zu seiner Vorsitzenden.



„ **Für wirklich gleiche Rechte von lesbischen, schwulen, bisexuellen, trans*- und inter*-geschlechtlichen Personen gibt es weiterhin viel zu tun: von der Neuordnung des Abstammungsrechts über ein auf Selbstbestimmung bauendes Geschlechtsidentitätsgesetz bis zur Aufnahme des Schutzes von LSBTI* in Artikel 3 des Grundgesetzes.**

Bernhard Franke, kommissarischer Leiter der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, zum Christopher Street Day im Juni 2020

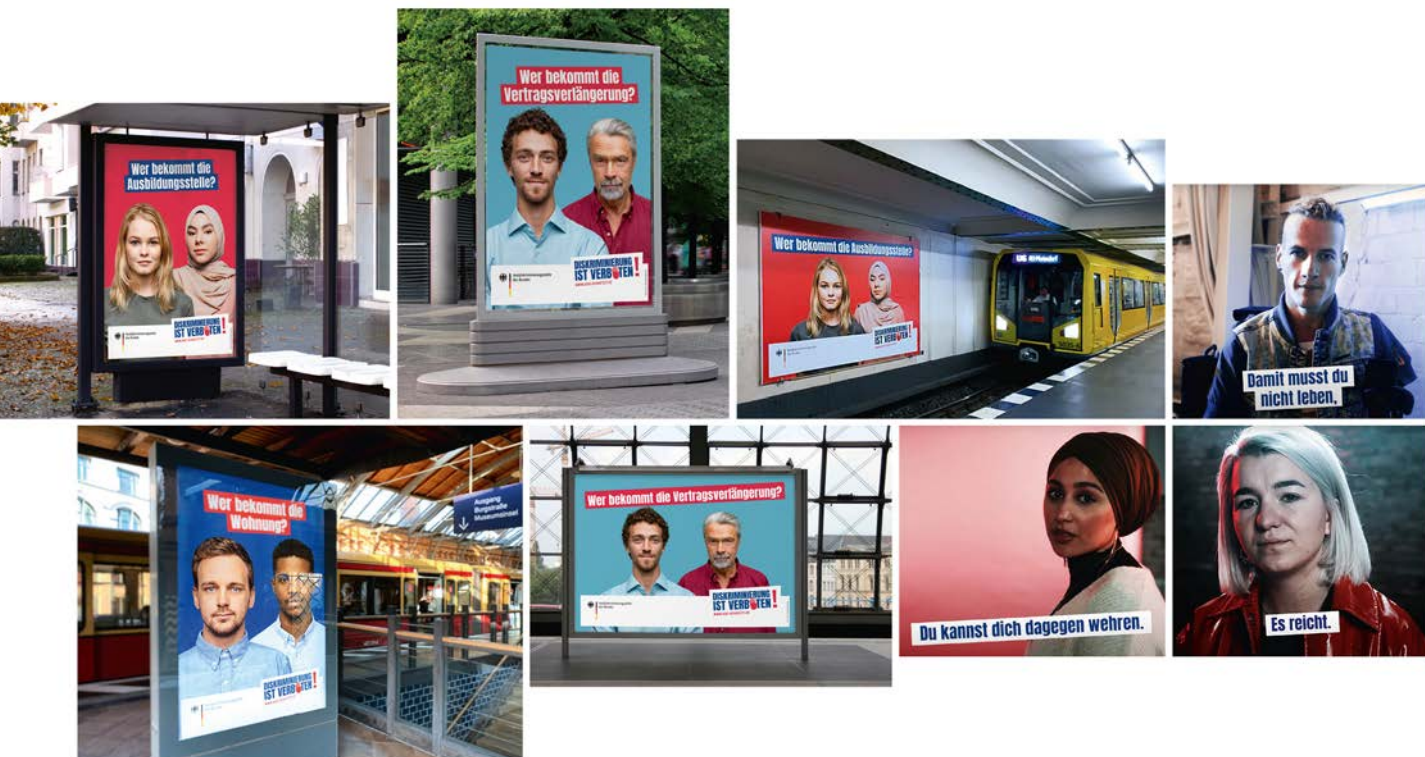
“



„Diskriminierung ist verboten“ – das AGG schützt

Ob im Beruf, auf der Suche nach einer Wohnung oder beim Einkaufen – Diskriminierung ist verboten. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz schützt vor Benachteiligung aus rassistischen Gründen oder wegen der ethnischen Herkunft, wegen des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, aufgrund einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität. Aber noch immer ist das im Arbeits- und Zivilrecht geltende Diskriminierungsverbot nicht allen Menschen bewusst.

Bundesweit hat die Antidiskriminierungsstelle im Herbst 2020 mit Plakaten und digitalen Anzeigen an Bahnhöfen, in Fußgängerzonen, in Einkaufszentren und auf Social Media das AGG noch bekannter gemacht. Arbeitgeber, Vermieter sowie Anbieter von Gütern und Dienstleistungen sollten so für das gesetzliche Benachteiligungsverbot sensibilisiert werden, aber auch die Botschaft unterstrichen werden: Gleichbehandlung und ein wirksames Antidiskriminierungsrecht sind zentral für eine starke und offene Gesellschaft. ●



Wer bekommt die Wohnung?



Antidiskriminierungsstelle
des Bundes

**DISKRIMINIERUNG
IST VERBOTEN!**

WWW.AGG-SCHUETZT.DE

Stock-Fotos. Mit Models gestellt.

In Netz und Medien

twitter.de



ZDF heute @ZDFheute · 2. Sep. 2020

Laut einer Studie erfahren 30 Prozent der #LGBTQI #Diskriminierung am Arbeitsplatz. Unter #trans -Menschen sind es sogar mehr als 40 Prozent. Die #Antidiskriminierungsstelle sieht Arbeitgeber in der Pflicht.



Diskriminierung: LGBTQI werden im Job oft gemobbt
30 Prozent der Homosexuellen werden in Deutschland im Arbeitsleben diskriminiert. Unter den Transmenschen sind es sogar mehr als 40 Prozent.
zdf.de

65 47 155

twitter.de



Deutscher Behindertenrat @dbr_info · 3. Dez. 2020

Bernhard Franke, kommissarischer Leiter der #Antidiskriminierungsstelle des Bundes, ist live zum #DBRWelttag2020 dazu geschaltet.



1 3

Thread



Deutschlandfunk @DLF · 9. Juni 2020

Diskriminierung findet sehr häufig in drei großen Alltagsbereichen statt: bei der Arbeitsplatzsuche, der Wohnungssuche und in der Gastronomie wie etwa vor Diskotheken, sagte Bernhard Franke, Leiter Antidiskriminierungsstelle des Bundes, im Dlf.

11 26 48



Deutschlandfunk @DLF · 9. Juni 2020

Es brauche Ombudsstellen, an die sich betroffene wegen Racial Profiling wenden können, forderte Bernhard Franke, Leiter Antidiskriminierungsstelle des Bundes, im Dlf.

2 3 15



Deutschlandfunk @DLF · 9. Juni 2020

„Insgesamt ist der Ton rauer geworden und Dinge, die vor einigen Jahren noch unsagbar waren, werden jetzt gesagt. Sei es im Netz, sei es in der politischen Debatte“ Dieses Klima führe dazu, dass es im Alltag häufiger zu Diskriminierung komme, sagte Bernhard Franke im Dlf.

1 2 8

spiegel.de

Kritik an Seehofer

"Der Bundesinnenminister vergibt damit eine wichtige Chance"

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes kritisiert Innenminister Seehofer, weil er eine Studie über rassistisch motivierte Kontrollen der Polizei abgesagt hat. Die Begründung des Ministeriums sei "wenig stichhaltig".

06.07.2020, 11.30 Uhr



Rassistische Diskriminierung in Deutschland alltäglich

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes sieht Rassismus auch hierzulande als alltägliches Problem. Dabei gehe es um mehr als nur Einzelfälle.

6. Juni 2020, 5:06 Uhr / Aktualisiert am 6. Juni 2020, 7:42 Uhr / 233 Kommentare /



"Deutschland tut nicht genug gegen Rassismus", stellt die Antidiskriminierungsstelle des Bundes fest. Es melden sich immer mehr Menschen, die sich wegen ihrer ethnischen Herkunft benachteiligt fühlen. [spiegel.de/panorama/gesel...](https://www.spiegel.de/panorama/gesel...)



7:26 vorm. · 9. Juni 2020 · dvr.it

28 Retweets 6 Zitierte Tweets 112 „Gefällt mir“-Angaben

Jahresbericht 2019 der Antidiskriminierungsstelle dokumentiert Anstieg von Rassismus

09.06.2020 15:11

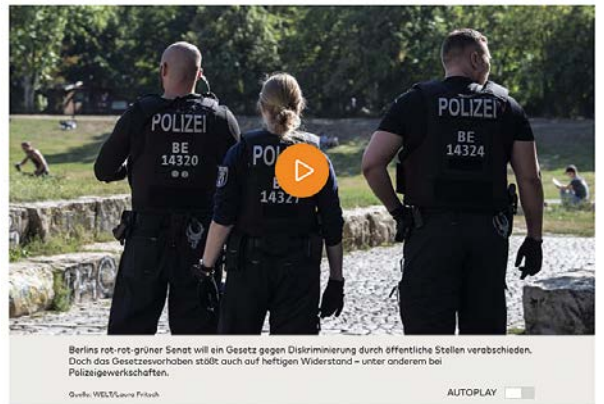


Justus Kliss, ARD Berlin

„Es wäre weltfremd anzunehmen, die Polizei wäre frei davon“

Veröffentlicht am 09.06.2020 | Lesedauer: 4 Minuten

Von Luisa Hofmeier
Redakteurin Innenpolitik



Berlins rot-rot-grüner Senat will ein Gesetz gegen Diskriminierung durch öffentliche Stellen verabschieden. Doch das Gesetzesvorhaben stößt auch auf heftigen Widerstand – unter anderem bei Polizeigewerkschaften.

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes erreichen auch Beschwerden über „Racial Profiling“ durch Polizisten. Behördenchef Bernhard Franke fordert eine systematische Erfassung solcher Kontrollen, die rein auf äußerlichen Merkmalen beruhen. Und er geht noch weiter.

queer.de @queer_de · 12. Nov. 2020

Chef der deutschen Antidiskriminierungsstelle: "Intergeschlechtliche und geschlechtsdiverse Menschen berichten vielfach von Diskriminierungen. Ihre Bedürfnisse und Vorschläge müssen gehört werden"



Antidiskriminierungsstelle: Inter-Diskriminierung weit verbreitet
In drei Studien zeigt die Antidiskriminierungsstelle des Bundes auf, wo Inter-Menschen im Arbeitsleben diskriminiert werden und was dagegen getan ...

8 22





**Wer wandte sich an die Beratung
der Antidiskriminierungsstelle?
Aus welchen Gründen? Und welche
Unterstützung brauchen Betroffene?**

ungen



6.383

Beratungsanfragen, die sich auf ein vom Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz geschütztes Merkmal beziehen, hat das Beratungsreferat der Antidiskriminierungsstelle des Bundes im Jahr 2020 erhalten.

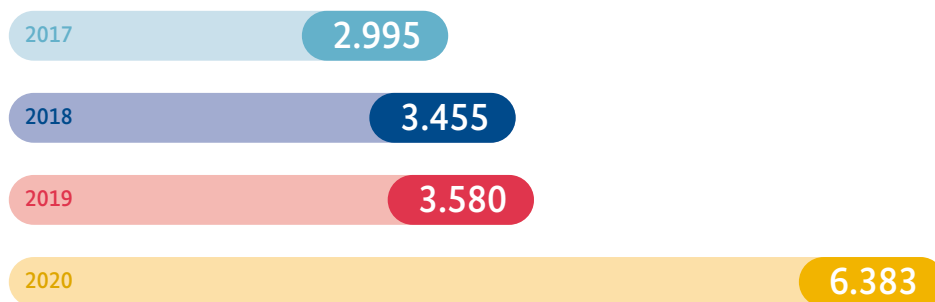
Beratungsanfragen – Zahlen und Fakten

Im Jahr 2020 verzeichnete die Antidiskriminierungsstelle den bisher deutlichsten Anstieg an Anfragen bei ihrer Beratung, den es seit 2007 gegeben hat: Mit 6.383 Ersuchen, die sich auf mindestens ein im AGG geschütztes Diskriminierungsmerkmal bezogen, ist die Zahl der Beratungswünsche im Vergleich zum Vorjahr um 78 Prozent gestiegen. Diskriminierungserfahrungen wurden vornehmlich im Arbeitsleben (23 Prozent) und beim Zugang zu beziehungsweise bei der Inanspruchnahme von Gütern und Dienstleistungen gemeldet (40 Prozent), dabei hat sich das Verhältnis im Vergleich zum Vorjahr in etwa umgekehrt (2019: 36 Prozent das Arbeitsleben betreffend und 26 Prozent den Bereich „Güter und Dienstleistungen“). In mehr als einem Drittel der Fälle (37 Prozent) hat sich die Diskriminierung in einem Lebens-

bereich abgespielt, der nicht oder nur teilweise vom AGG geschützt ist. Dazu gehört zum Beispiel der größte Teil des Bildungsbereichs, das gesamte Feld des staatlichen Handelns, aber auch etwa Beschimpfungen im öffentlichen Raum oder Hassrede in sozialen Medien. Es erreichten die Berater*innen der Antidiskriminierungsstelle darüber hinaus mehr als 1.500 weitere Anfragen, die sich beispielsweise auf Diskriminierung aufgrund von Merkmalen bezogen, die nicht vom Schutz des AGG erfasst sind, wie etwa den sozialen Status oder den Familienstand.

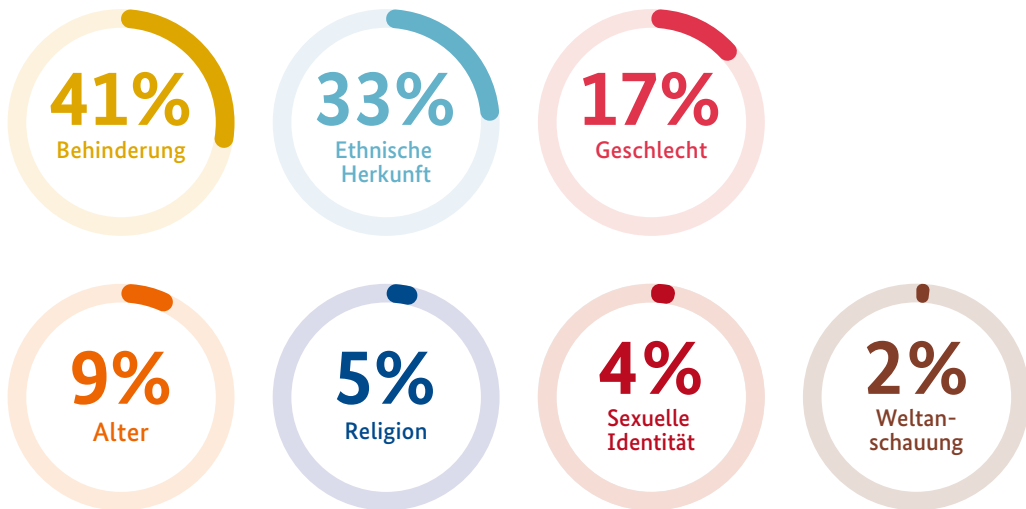
Der außergewöhnliche Anstieg der Beratungsfälle hängt zu einem wesentlichen Teil (aber nicht ausschließlich) mit der Corona-Krise zusammen: 1.904 (rund 30 Prozent) der Beratungsfälle

Entwicklung der Beratungsanfragen mit Bezug zu einem AGG-Merkmal



Verteilung der Beratungsanfragen auf die AGG-Merkmale (2020)

Mehrfachnennungen bei mehrdimensionaler Diskriminierung enthalten



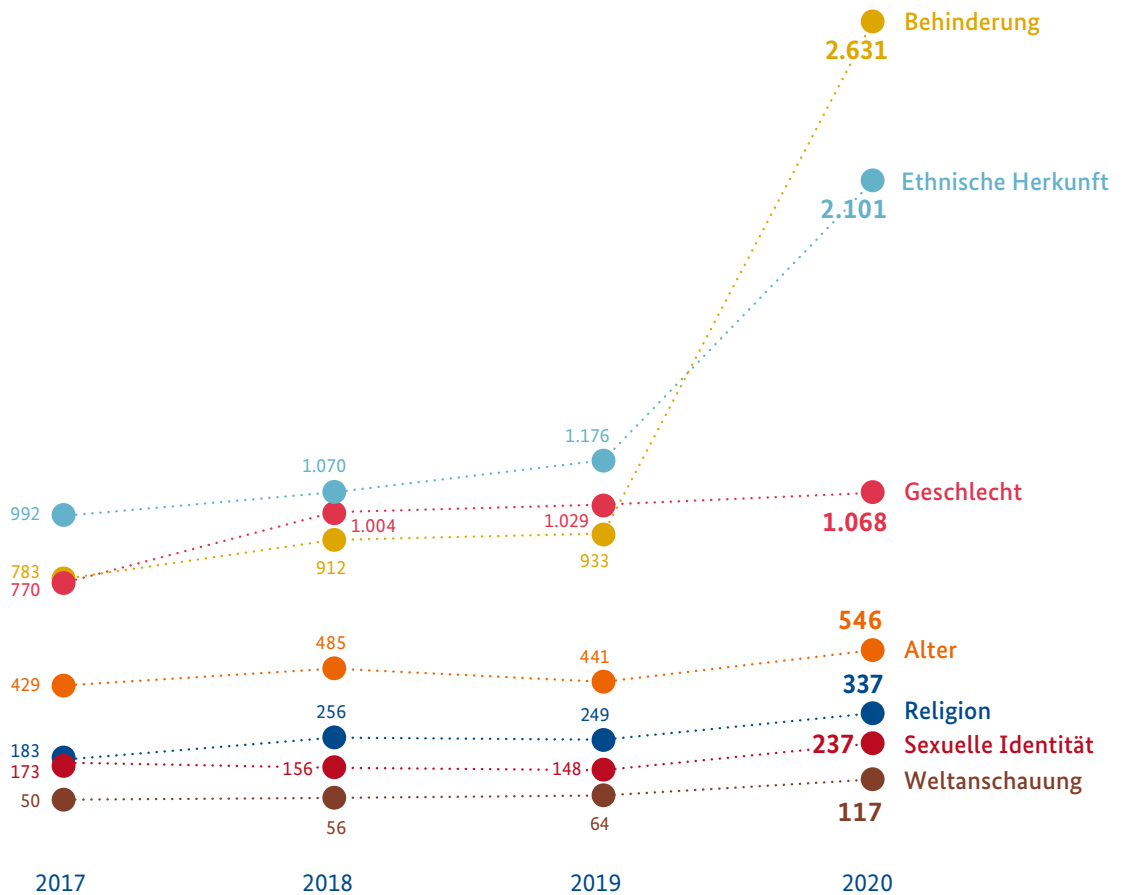
hatten einen Zusammenhang mit der Pandemie. Dabei ging es beispielsweise um Dienstleistungen, die mit Verweis auf die asiatische Herkunft einer Person verweigert wurden, oder Beschäftigte, denen trotz chronischen Krankheiten oder höherem Alter die Arbeit im Homeoffice verboten wurde. Mit 1.496 bezog sich der Großteil dieser Anfragen jedoch auf Benachteiligungen im Zusammenhang mit der sogenannten Maskenpflicht. Überwiegend handelte es sich um Fälle, bei denen Menschen eine Dienstleistung beziehungsweise der Zugang zu einem Geschäft ohne das Tragen eines Mund-Nasen-Schutzes verweigert wurde, oftmals obwohl eine ärztliche Befreiung von der Maskenpflicht vorlag. Auch in anderen Lebens-

bereichen wie am Arbeitsplatz, in Schulen und Kitas stellte die Maskenpflicht Menschen vor Schwierigkeiten, die aus gesundheitlichen Gründen keinen Mundschutz tragen können. Inwiefern hier eine Diskriminierung im rechtlichen Sinne vorliegt, hängt vom jeweiligen Einzelfall ab.

Die Bewertung dieser Fälle wird zusätzlich dadurch erschwert, dass Personen und Gruppierungen im Laufe der Pandemie damit begonnen haben, sich der Maskenpflicht mittels ärztlicher Atteste zu entziehen auch ohne tatsächlich vorliegende medizinische Gründe. Es gibt dabei auch Hinweise auf gefälschte Atteste; teilweise wurde auch gezielt dazu aufgerufen, sich wegen der Pflicht zum Tragen des

Entwicklung der Beratungsanfragen nach AGG-Merkmalen

Mehrfachnennungen bei mehrdimensionaler Diskriminierung enthalten



Mund-Nasen-Schutzes bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes zu beschweren. Wie groß der Anteil solcher fragwürdigen Anfragen war, lässt sich nicht genau beziffern, da schon aus Kapazitätsgründen keine abschließende Klärung im Einzelfall möglich war. Die Antidiskriminierungsstelle geht allerdings davon aus, dass für die meisten Personen, die sich

an ihre Beratung gewandt haben, eine reale Betroffenheit bestand. Für diejenigen Menschen, die tatsächlich aus gesundheitlichen Gründen keine Masken tragen können, ist die Verweigerung des Zugangs zu beispielsweise Supermärkten eine erhebliche Beeinträchtigung (ausführlich dazu auf Seite 48).

Betrachtet man die übrigen Beratungsfälle, zeigt sich deutlich, dass die Pandemie nicht der einzige Faktor war, der 2020 zum deutlichen Zuwachs bei den Anfragen beigetragen hat. Auch die Beratungsanliegen ohne inhaltlichen Bezug zur Pandemie sind um 25 Prozent gegenüber dem Vorjahr angestiegen.

41 Prozent der Beratungsersuchen an die Antidiskriminierungsstelle im Jahr 2020 bezogen sich auf das Merkmal „Behinderung und chronische Krankheiten“. In absoluten Zahlen entspricht dies 2.631 Fällen. Damit hat sich deren Zahl im Vergleich zum Vorjahr fast verdreifacht. Dies ist in erster Linie auf die vielen Anfragen

” Nachdem ihr Bewerbungsgespräch für die Anstellung in leitender Position bei einer Hotelkette gut gelaufen ist, wird Nele S. vom zuständigen Abteilungsleiter angerufen, der ihr nahelegt, sie solle vor seiner Entscheidung eine Nacht in einem Hotelzimmer mit ihm verbringen.

Die Beschwerdestelle des Unternehmens teilt Frau S. auf ihre Beschwerde fälschlicherweise mit, es gäbe keine rechtlichen Möglichkeiten, dagegen vorzuge-

hen, da Nele S. keine Beschäftigte des Unternehmens sei. Deshalb bittet Frau S. die Antidiskriminierungsstelle des Bundes, eine Stellungnahme bei dem Unternehmen einzuholen. Die Unternehmensführung antwortet, behauptet allerdings, die Darstellungen von Frau S. seien verzerrt. Frau S. entscheidet sich dazu, sich zunächst an eine psychosoziale Beratungsstelle für Frauen zu wenden, um ihr weiteres Vorgehen auszuloten. “



zum Mund-Nasen-Schutz zurückzuführen, die diesem Merkmal zugeordnet wurden. Auch die Zahl der Anfragen im Zusammenhang mit rassistischer Diskriminierung hat in 2020 noch mal deutlich zugenommen. Mit 2.101 Fällen machen diese ein Drittel (33 Prozent) aller Anfragen aus. Am dritthäufigsten haben sich mit 17 Prozent Menschen an die Antidis-

kriminierungsstelle gewandt, weil sie sich aufgrund ihres Geschlechts diskriminiert sahen. Beratungsanfragen, in denen es um Diskriminierung wegen des Lebensalters (9 Prozent), wegen der Religion oder Weltanschauung (5 beziehungsweise 2 Prozent) oder der sexuellen Identität (4 Prozent) gingen, folgen anteilmäßig dahinter. ●

”

Zainab D. wendet sich an die Antidiskriminierungsstelle, weil sie den Eindruck hat, bei der Bewerbung als Lehrkraft an einem Nachhilfeeinstitut benachteiligt worden zu sein. Im Bewerbungsgespräch war sie gefragt worden, ob sie bereit wäre, ihr Kopftuch für den Posten abzulegen. Als Frau D. das verneinte, wurde das Gespräch beendet. Das Tragen eines religiösen Kopftuchs werde in dem Nachhilfeeinstitut abgelehnt.

Die Beraterin erklärt Zainab D., dass es sich bei dem Verhalten des Arbeitgebers nach dem AGG durchaus um eine verbotene Diskriminierung handeln könnte. Die Ablehnung ihrer Bewerbung wäre nur dann zulässig, wenn es in dem Unternehmen eine Neutralitätsregelung gäbe, das sich gleichermaßen auf alle Religionen, Weltanschauungen und politischen Überzeugungen bezieht. Zainab D. beabsichtigt, mit einem Anwalt Ansprüche auf Entschädigung und Schadensersatz gegenüber der Schule geltend zu machen.

“



Aktuelles aus der Beratung

Keine Maske, kein Zutritt?

Der Schutz der Gesundheit und die Solidarität im täglichen Miteinander haben in Zeiten der Pandemie eine hohe Bedeutung. Das Tragen einer Maske sowie die Einhaltung der Abstandsregeln sind wichtige Beispiele dafür, wie Menschen durch individuelles Verhalten zur Eindämmung der Pandemie beitragen können. Vor allem für besonders vulnerable Gruppen dieser Pandemie wie Menschen mit Behinderungen oder alte Menschen ist es im Alltag von großer Bedeutung, dass so viele wie möglich einen Mund-Nasen-Schutz verwenden. In den Corona-Schutzverordnungen wurde deshalb schon früh in der COVID-19-Pandemie das Tragen eines Mund-Nasen-Schutzes insbesondere in geschlossenen Räumen, an Arbeitsplätzen und in Geschäften verpflichtend eingeführt.

In Umsetzung dieser Vorgaben wurde Menschen ohne Maske immer wieder der Zutritt zu Geschäften, Gebäuden oder öffentlichen Verkehrsmitteln verweigert. Insgesamt 1.496 Mal erreichten die Beratung der Antidiskriminierungsstelle im Jahr 2020 Anfragen von Personen, die sich diskriminiert gefühlt haben, weil ihnen aufgrund eines fehlenden

Mund-Nasen-Schutzes eine Dienstleistung verweigert wurde.

Die Ausschlussregelungen bezwecken die Eindämmung der Pandemie insgesamt und den Infektionsschutz vor Ort. Allerdings wurde in den Corona-Schutzverordnungen im Grundsatz bereits mitgedacht, dass die Maskenpflicht – würde sie pauschal durchgesetzt – Menschen ausschließt, die aus gesundheitlichen Gründen keine Maske tragen können. Daher wurden Ausnahmen geregelt. In vielen der Corona-Schutzverordnungen bleiben diese jedoch unklar. So geht aus den Vorschriften nicht immer hervor, wie festgestellt wird, ob ein Ausnahmefall vorliegt, ob beispielsweise die Betroffenen ein Attest vorlegen müssen. Selten wird zudem geregelt, welche Pflichten und Befugnisse Anbieter*innen einer Dienstleistung wie beispielsweise die Geschäftsinhaber*innen haben.

Für eine Einschätzung aus antidiskriminierungsrechtlicher Sicht ist neben den Verordnungen das AGG relevant. Keine Diskriminierung nach dem AGG liegt vor, wenn Menschen ausgeschlossen werden, die aus persönlicher Überzeugung gegen das Aufsetzen

einer Maske sind. Die Pandemie zu leugnen ist keine Weltanschauung im Sinne des AGG. Genauso verhält es sich, wenn wegen einer vorübergehenden Erkrankung kein Zutritt gewährt wird. Das AGG schützt ausschließlich, wenn Personen wegen einer Behinderung benachteiligt werden.

Nicht jede Erkrankung oder jeder ärztliche Befund ist aber eine Behinderung im Sinne des AGG (vergleiche zum Beispiel Urteil des AG Bremen vom 26. März 2021 Aktenzeichen: 9 C 493/20). Sofern aufgrund einer tatsächlichen Behinderung kein Mund-Nasen-Schutz getragen werden kann, kann die Maskenpflicht zu einer mittelbaren Benachteiligung von Menschen mit einer Behinderung führen, die allerdings nach dem AGG nur dann unzulässig ist, wenn es keine sachlichen Rechtfertigungsgründe gibt. Ob eine Rechtfertigung möglich ist, lässt sich nicht pauschal bestimmen, sondern ergibt sich aus einer Verhältnismäßigkeitsprüfung unter Berücksichtigung der jeweiligen Umstände des Einzelfalls. Bisher gibt es keine veröffentlichten Urteile zu der Thematik, sodass sich derzeit schwer einschätzen lässt, ob und unter welchen Voraussetzungen die Gerichte in Fällen, in denen das AGG Anwendung findet, von einer rechtlich verbotenen Diskriminierung ausgehen würden.

Die Antidiskriminierungsstelle gab den Ratsuchenden allerdings bereits jetzt beispielhaft Aspekte an die Hand, die aus ihrer Sicht bei der Bewertung des

Einzelfalls einbezogen werden müssen. So sollten etwa zur Beantwortung der Frage, ob eine Verweigerung des Zutritts zu einem Geschäft gerechtfertigt ist, folgende Aspekte in Betracht gezogen werden: Sind Personen anwesend, für die eine Corona-Infektion besonders gefährlich wäre? Kann der notwendige Abstand zwischen Kund*innen eingehalten werden? Wie lange würde der Aufenthalt der Person ohne Mund-Nasen-Schutz dauern? Kann gelüftet werden?

Ähnliches gilt für den Arbeitsplatz, denn viele Arbeitgeber haben bereits vor Geltung der Corona-Arbeitsschutzverordnung und der landesrechtlichen branchenbezogenen Regelungen eine Maskenpflicht in ihrem Betrieb eingeführt. Dies ist zulässig, da Arbeitgeber gegenüber ihren Beschäftigten eine

Fürsorgepflicht und ein Weisungsrecht haben. Doch auch hier kann die ausnahmslose Durchsetzung der Pflicht, einen Mund-Nasen-Schutz zu tragen, gegenüber Menschen mit behinderungsbedingtem Atemwegserkrankungen oder anderen relevanten Behinderungen eine mittelbar benachteiligende Wirkung haben. Auch im Arbeitsbereich entscheidet deshalb der Einzelfall, abhängig von der Notwendigkeit der Maskenpflicht mit Blick auf die Gegebenheiten des Arbeitsplatzes. Arbeitgeber sind nach dem AGG verpflichtet, hier nach Lösungen zu suchen und sogenannte angemessene Vorkehrungen zu treffen, damit die Ausübung des Berufes ungeachtet einer Behinderung möglich ist.

Die Pandemie zu leugnen ist keine Weltanschauung im Sinne des AGG

”

Samir K. möchte mit seiner Mutter ein Kaufhaus besuchen. Da er an einer schweren Form einer Hautkrankheit leidet, kann er keinen Mund-Nasen-Schutz tragen. Die Erkrankung führt dazu, dass die Herrn K.s Haut Temperaturschwankungen nicht ausgleichen kann, was lebensgefährlich sein kann, wenn er zu stark schwitzt. Das Kaufhaus verweigert ihm trotz ärztlichem Attest den Zutritt.

Samir K. wendet sich daraufhin an die Beratung der Antidiskriminierungsstelle, die Kontakt mit dem Kaufhaus aufnimmt und vor dem Hintergrund der Behinderung des Petenten sowie der Größe des Kaufhauses darauf hinwirkt, dass Herr K. der Einlass künftig ermöglicht wird. Das Kaufhaus folgt der Einschätzung der Beraterin und nimmt in der Folge Kontakt mit Herrn K. auf.

“



Viele Arbeitgebende lösen solche Probleme, indem sie – sofern die jeweilige Tätigkeit das erlaubt – Homeoffice ermöglichen oder alternative Schutzvorkehrungen vornehmen. Auch im Dienstleistungsbereich bieten einige Geschäfte ihren Kund*innen inzwischen an, Waren online zu bestellen und sie an der Tür des jeweiligen Geschäfts abzuholen, ohne den Laden betreten zu müssen. Aus Sicht der Antidiskriminierungsstelle können derartige Angebote eine sinnvolle Lösung sein, um den Anforderungen des Diskriminierungs-

schutzes auf der einen und denen des Infektionsschutzes auf der anderen Seite gerecht zu werden.

Leider kommt es auch immer wieder zu Konflikten mit Blick auf die Maskenpflicht, nicht zuletzt ausgelöst durch Menschen, die sich ohne Gesprächsbereitschaft dem Tragen von Masken verweigern und Personal etwa im Einzelhandel oder Nahverkehr aggressiv gegenüber treten. Dies erschwert die Umsetzung pragmatischer Lösungen – zum Nachteil aller Betroffenen. ●

Diskriminierung von Schwangeren im Arbeitsleben

Familienplanung und Kinderbetreuung werden vor allem für Frauen immer wieder zur Hürde im Berufsleben. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz verbietet zwar jede Form der Benachteiligung aufgrund des Geschlechts am Arbeitsplatz. Immer wieder berichten Betroffene jedoch darüber, dass einzelne Arbeitgeber*innen die gesetzlichen Regelungen zum Thema Schwangerschaft nicht kennen oder teilweise sogar bewusst missachten. Das Diskriminierungsverbot ist eindeutig: „... eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts liegt [...] auch im Fall einer ungünstigeren Behandlung einer Frau wegen Schwangerschaft oder Mutterschutz vor“ (§ 3 Absatz 1 Satz 2 AGG). Eine Schwangerschaft darf also weder bei der Einstellung noch bei einer Beförderung, den Arbeitsbedingungen oder der Kündigung eine Rolle spielen. Insbesondere in Bewerbungsverfahren oder bei Vertragsverlängerungen sind Fragen nach einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft nicht erlaubt.

Im Berichtszeitraum haben sich 79 Mal Frauen an die Beratung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes gewandt und berichtet, dass sie aufgrund einer Schwangerschaft nicht eingestellt, ihr Arbeitsvertrag nicht verlängert oder ihnen gekündigt wurde oder sie anderweitig schlechtergestellt wurden. Vielen dieser Vorfälle liegt von Arbeitgeberseite das – falsche – Verständnis zugrunde, dass es zulässig sei, die

Schwangerschaft von Bewerberinnen oder Beschäftigten als Nachteil zu werten. Das ist insbesondere der Fall, wenn eine Frau zum Beispiel beim Bewerbungsgespräch nicht angegeben hat, schwanger zu sein, und dies erst nach der Einstellung oder Beförderung mitteilt. Einige Arbeitgeber scheinen dies als Vertrauensbruch zu deuten und versuchen auf dieser Grundlage, Vertragsabschlüsse zu revidieren oder die Betroffenen zu sanktionieren.

Dieser Annahme fehlt jedoch jegliche rechtliche Grundlage. Nicht nur besteht das Diskriminierungsverbot von Schwangeren im Arbeitsleben uneingeschränkt (und insbesondere unabhängig von der individuellen Kosten-Nutzen-Einschätzung des Arbeitgebers). Betroffenen Personen steht es zudem ausdrücklich zu, nicht die Wahrheit zu sagen, sollten sie nach Kinderplänen oder gar einer bestehenden Schwangerschaft gefragt werden. Nach der Rechtsprechung sind solche Fragen ein Indiz für eine Benachteiligung nach dem AGG. Betroffene können Ansprüche auf Schadensersatz und Entschädigung geltend machen, wenn es im Zuge solcher Fragen zu einer Benachteiligung kommt und die schwangere Bewerberin beispielsweise abgelehnt wird.

Leider ist es für Beschäftigte nicht immer einfach zu verstehen, welche Vorgänge rechtens sind und welche nicht. Einer Befragung der Antidiskriminierungsstelle aus dem Jahr 2018

zufolge gaben beispielsweise 39 Prozent der Befragten an, dass ihrer Einschätzung nach Fragen nach der Schwangerschaft in einem Bewerbungsgespräch zulässig seien. Wer den Eindruck hat, aufgrund einer Schwangerschaft benachteiligt worden zu sein, sollte sich deshalb in jedem Fall Unterstützung bei der Antidiskriminierungsstelle oder einer anderen Beratungsstelle suchen.

Diskriminierung wegen der Schwangerschaft ist trotz eindeutiger Rechtslage nach wie vor kein seltenes Phänomen im Arbeitsleben. Aus Sicht der Antidiskriminierungsstelle ist es notwendig, die Gründe dafür zu untersuchen. Insbesondere sollten Arbeitgeber und Beschäftigte besser über die Rechtslage informiert und stärkere Sanktionsmechanismen geprüft werden. ●

“

Seit mehreren Monaten übernimmt Doreen O. stellvertretend die Führung ihres Teams in einem Beratungsunternehmen. In dieser Zeit wird ihr von Vorgesetzten mehrfach in Aussicht gestellt, dass sie künftig Teil des unternehmensinternen Programms zur Förderung und Ausbildung von Führungskräften sein wird.

Sie wendet sich an die Beratung der Antidiskriminierungsstelle, als ihr überraschend mitgeteilt wird, dass sie für das Programm nicht mehr infrage komme, weil sie ihre

Vorgesetzte über ihre Schwangerschaft informiert habe. Die Beraterin der Antidiskriminierungsstelle bietet an, eine Stellungnahme einzuholen, und weist Doreen O. darauf hin, dass sie unter Umständen Ansprüche auf Schadensersatz und Entschädigung habe. Aus Angst vor langfristigen Konsequenzen im Unternehmen und weil sie angesichts ihrer Schwangerschaft eine zu hohe körperliche Belastung durch ein mögliches gerichtliches Verfahren befürchtet, entscheidet sich Frau O. jedoch dagegen, weitere Schritte einzuleiten.

“



Dritte Option

2018 novellierte der Deutsche Bundestag das Personenstandsrecht und setzte damit die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts zur „dritten Option“ um. Seither ist neben „weiblich“ und „männlich“ auch der Geschlechtseintrag „divers“ möglich; der Eintrag kann auch frei bleiben. Diskriminierungsrisiken und rechtliche Unsicherheiten bleiben jedoch bestehen. Auch mehrere Jahre nach Inkrafttreten des neuen Rechts wenden sich Menschen an die Antidiskriminierungsstelle, die über nicht geschlechterdiverse Vordrucke und Formulare berichten, auf denen sie ihr rechtlich korrektes Geschlecht nicht eintragen können. Zudem schildern Betroffene immer wieder, dass sie im Schriftverkehr von Ämtern und Behörden nicht geschlechtergerecht angesprochen werden.

Dabei handelt es sich hier um einen wesentlichen Bestandteil des allgemeinen Persönlichkeitsrechts. So entschied zuletzt das Landgericht Frankfurt (mit Urteil vom 3. Dezember 2020 Aktenzeichen: 2-13 O 131/20) für den Bereich von im Internet angebotenen Dienstleistungen als Massengeschäft, dass Kund*innen mit nicht binäre Geschlechtsidentität in ihrem Persönlichkeitsrecht verletzt werden, wenn sie bei Registrierung als Kund*in zwischen der Anrede „Herr“ und „Frau“

wählen müssen und die Ansprache der Kund*innen von dieser Auswahl abhängig gemacht wird, ohne dass eine spätere Abänderung der registrierten Daten möglich ist und ohne dass verpflichtende Angaben zum Geschlecht für den Vertragsschluss gerechtfertigt sind.

Auch im Arbeitsleben gibt es häufig Unsicherheiten, wenngleich viele Unternehmen sich bereits aktiv um einen diskriminierungsfreien Umgang mit geschlechtlicher Vielfalt bemühen. Dennoch kommt es zu Vorfällen wie folgendem: Eine Person bewarb sich auf eine für diverse Menschen ausgeschriebene Stelle und legte im Bewerbungsgespräch die eigene Geschlechtsidentität offen. Kurz nach der Einstellung änderte die jetzt beschäftigte Person eigenmächtig die E-Mail-Signatur und passte diese ihrer tatsächlichen Geschlechtsidentität an. Dies führte zu einem Eklat, da im Außenkontakt mit Kund*innen eine Offenlegung der Geschlechtsidentität nicht gewünscht war. Zusätzlich gab es Beschwerden von Mitarbeitenden, die sich im Umgang mit dem*der neuen Kolleg*in verunsichert fühlten. Trotz guter Leistungen wurde der ratsuchenden Person mitgeteilt, dass das Arbeitsverhältnis mit Ablauf der Probezeit enden werde.



Um in diesem unmittelbar vom Schutz des AGG erfassten Lebensbereich zu mehr rechtlicher Klarheit und zu einer Verbesserung der Situation intergeschlechtliche, aber auch trans* Beschäftigter beizutragen, hatte die Antidiskriminierungsstelle des Bundes zwei einander ergänzende Studien in Auftrag gegeben, die im November 2020 bei einer digitalen Fachtagung vorgestellt wurden.

Das Rechtsgutachten „Jenseits von männlich und weiblich – Menschen mit Varianten der Geschlechtsentwicklung im Arbeitsrecht und öffentlichen Dienstrecht des Bundes“ der Juraprofessoren Anatol Dutta (Ludwig-Maximilians-Universität München) und Matteo Fornasier (Ruhr-Universität Bochum) arbeitet dabei detailliert heraus, dass der Diskriminierungsschutz für Menschen mit dem Geschlechtseintrag „divers“ uneingeschränkt gilt, es aber gesetzgeberischen Handlungsbedarf für all jene Rechtsvorschriften gibt, die im Arbeits- und Dienstrecht an eine binäre Geschlechterordnung anknüpfen. Dies gilt vor allem dann, wenn differenziert wird, ohne damit aber das typischerweise benachteiligte Geschlecht besserstellen zu wollen, also etwa in der Arbeitsstättenverordnung zu Sanitärräumen und in dienstrechtlichen Bekleidungs Vorschriften. Komplexer ist die Sachlage bei jenen Vorschriften, die ausdrück-

lich der Frauenförderung dienen sollen. Eine Klarstellung des Gesetzgebers, wie Menschen mit dem Geschlechtseintrag „divers“ in diesen Situationen angemessen berücksichtigt werden können, wäre hilfreich.

Ergänzt wurde diese rechtliche Expertise durch die Praxisstudie „Geschlechterdiversität in Beschäftigung und Beruf – Bedarfe und Umsetzungsmöglichkeiten von Antidiskriminierung für Arbeitgeber“, die von einem Team bestehend aus Dr. Tamás Jules Fütty, Marek Sancho Höhne und Eric Llaveria Caselles erarbeitet wurde. Auf der Grundlage von Interviews mit Unternehmen und Verwaltungen, Betriebsrät*innen und Betroffenenorganisationen werden konkrete Handlungsempfehlungen entwickelt.

Diese beziehen sich umfassend auf die wichtigsten Bereiche des Arbeitslebens (Betriebskultur, Personalgewinnung, Umgang mit geschlechtsbezogenen Daten, Sprache und Kommunikation, Sanitäranlagen sowie

Körper, Kleidung und Gesundheit). Angeraten werden von den Forscher*innen weitreichende Sensibilisierungsmaßnahmen. Auf Grundlage der Studie wird die Antidiskriminierungsstelle im Laufe des Jahres 2021 einen Leitfaden entwickeln, der die Handlungsempfehlungen praxisorientiert für die Verwendung im betrieblichen Alltag aufbereitet.

Die Situation vieler trans* und inter* Personen hat sich nicht grundlegend verbessert



Die Situation vieler trans* und inter* Personen hat sich auch im Berichtszeitraum nicht grundlegend verbessert. Ergebnissen einer von der Antidiskriminierungsstelle geförderten Untersuchung des Kölner Instituts für Diversity- & Antidiskriminierungsforschung (IDA) zufolge erlebte die Mehrzahl der Befragten Diskriminierung am Arbeitsplatz. Sie beschreiben ein ihnen gegenüber abweisendes Klima in Teams und Organisationen und bemängeln insbesondere fehlende Unterstützung bei Diskriminierungen. Hinzu kämen ein Mangel an passenden Sanitärräumen sowie Weigerungen, sie in Schreiben und Formularen durch gendergerechte Sprache einzubeziehen.

Auch gilt nach wie vor das vom Bundesverfassungsgericht bereits in weiten Teilen als verfassungswidrig verworfene Transsexuellengesetz (TSG) fort, zu dessen Bestimmungen auch die von Betroffenen als demütigend und kostspielig empfundene Begutachtungspflicht vor der Änderung des Geschlechtseintrags gehört. Aus Sicht der Antidiskriminierungsstelle ist ein Gesetz zur geschlechtlichen Selbstbestimmung als TSG-Nachfolgeregelung überfällig, das die Änderung des Geschlechtseintrags durch einfache Selbsterklärung beim Standesamt möglich macht. Eine solche Regelung könnte dann auch intergeschlechtlichen und nicht binären Menschen zugutekommen. ●

Veröffentlichungen und Studien

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes veröffentlicht jedes Jahr zahlreiche Materialien rund um das Thema Diskriminierung, darunter Informationsbroschüren, FAQs, wissenschaftliche Studien und Videos. Alle Veröffentlichungen stehen im Internet unter www.antidiskriminierungsstelle.de zur Verfügung.



Publikationsreihe „Standpunkte“

In der neuen Reihe „Standpunkte“ nehmen sich die Expert*innen der Antidiskriminierungsstelle aktueller Rechtsfragen an. Die erste Ausgabe widmet sich der Frage, inwiefern das AGG auch bei medizinischen Behandlungsverträgen, also bei Arztbesuchen und Krankenhausaufenthalten, anwendbar ist.

Poster und Postkartensätze der Kampagne #agg-schuetzt

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz schützt alle Menschen in Deutschland vor Benachteiligung – egal ob bei der Arbeitssuche, auf der Suche nach einer Wohnung oder beim Einkaufen. Mit der Kampagne #agg-schuetzt macht die Antidiskriminierungsstelle den rechtlichen Diskriminierungsschutz noch bekannter und sensibilisiert die Öffentlichkeit. Die Motive der Kampagne können als Poster und Postkartensätze bestellt werden.





Gerechtigkeit bei der Jobsuche – Flyer in Leichter Sprache

Welche Rechte habe ich bei der Jobsuche? Was hilft bei Diskriminierung? Das Heft „Gerechtigkeit bei der Jobsuche“ erklärt Menschen, die zum Beispiel in einem Bewerbungsgespräch diskriminiert wurden, in Leichter Sprache, wie sie dagegen vorgehen können und wo sie Unterstützung finden.

Rechtsgutachten „Rechtsfreie Räume? Die Umsetzung der EU-Antirassismusrichtlinie im Wohnungsbereich“

Rassistische Diskriminierungen auf dem Wohnungsmarkt sind ein verbreitetes Problem, dennoch ist der rechtliche Diskriminierungsschutz durch einige Ausnahmeregelungen gekennzeichnet, die den Umgang mit diesen Benachteiligungen erschweren. Das Rechtsgutachten, das die Antidiskriminierungsstelle bei dem Bonner Rechtswissenschaftler Prof. Dr. Gregor Thüsing in Auftrag gegeben hat, belegt, dass damit die EU-Antirassismusrichtlinie in Deutschland nur unzureichend umgesetzt wird.



Broschüre für Diskriminierungsschutz an Hochschulen

Die Broschüre „Bausteine für einen systematischen Diskriminierungsschutz an Hochschulen“ schlägt Interessierten sechs Module für die Umsetzung eines effektiven Diskriminierungsschutzes vor, mit denen Hochschulen ihre Studierenden vor Benachteiligungen schützen können. Denn rassistische Beleidigungen, sexuelle Belästigung oder Mobbing aufgrund der sexuellen Identität machen auch vor Hochschulen nicht halt.

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(0) 30 18555-1855

Fax: +49(0) 30 18555-41865

Juristische Erstberatung: www.antidiskriminierungsstelle.de/beratung

E-Mail: beratung@ads.bund.de

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

E-Mail: poststelle@ads.bund.de

Konzeption & Gestaltung: www.zweiband.de

Druck: MKL Druck GmbH & Co. KG

Stand: April 2021

Bildnachweis: © Antidiskriminierungsstelle des Bundes außer;

Seite 4: © Photothek/Zahn; © Mehran Djojan; © Photothek/Schmitz

Seite 18: © Ottmar Miles-Paul

Seite 23: © Photothek/Zahn

Seite 25: © Photothek/Schmitz

Seite 30: © Christine Dierenbach

Seite 34: © Photothek/Zahn; © Mehran Djojan

