



Antidiskriminierungsstelle
des Bundes

Jahresbericht 2021

Gleiche Rechte, gleiche Chancen

Jahresbericht der
Antidiskriminierungsstelle
des Bundes

18



35



36



Inhaltsverzeichnis

- 7 Vorwort
- 8 Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes

11 Entwicklungen

- 12 Wie stärkt Deutschland den Diskriminierungsschutz?
 - 18 Interview: Lisa Paus
- 20 Einsatz gegen Antiziganismus
 - 24 Interview: Silas Kropf
- 26 Zivilgesellschaftliche Beratung bei Diskriminierung
 - 30 Interview: Sotiria Midelia

33 Ereignisse

- 34 Veranstaltungen und Termine
- 36 #BewegDeinDenken
- 38 In Netz und Medien

41 Erfahrungen

- 43 Beratungsanfragen – Zahlen und Fakten
- 48 Aktuelles aus der Beratung
 - 48 Ungleichbehandlung aufgrund des Impfstatus
 - 51 Geschlechtsidentität und der Personenstand „divers“
 - 54 Assistenzhunde
- 56 Beispiele Guter Praxis gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz
- 58 Veröffentlichungen und Studien



Sehr geehrte Interessierte,



zum ersten Mal lesen Sie einen neuen Namen in einem Jahresbericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes: Ich freue mich sehr, mich Ihnen als erste Unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung vorstellen zu dürfen. Dieses Amt wurde mit einer Änderung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes im Frühjahr 2022 geschaffen. Die Leitung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes ist damit in ihrer Unabhängigkeit gestärkt. Und sie erhält neue Kompetenzen, indem sie verbindlich in alle relevanten Vorhaben der Bundesregierung, die ihre Aufgaben berühren, einbezogen wird.

Eine wichtige Voraussetzung, denn ich habe in den kommenden fünf Jahren meiner Amtszeit viel vor: Ich möchte eine Anwältin für alle von Diskriminierung betroffenen Menschen sein und den Abbau jeder Form von Ungleichbehandlungen aufgrund des Alters, von Behinderungen, wegen des Geschlechts, aus rassistischen Gründen, wegen der Religion und Weltanschauung oder der sexuellen Identität vorantreiben. Das Beratungsaufkommen bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes bleibt auf sehr hohem Stand – das zeigt dieser Jahresbericht erneut. Die gute und aktive Unterstützung der Betroffenen ist mir ein besonderes Anliegen, weshalb ich die Antidiskriminierungsstelle stärken, aber auch die vielen zivilgesellschaftlichen Beratungsstellen aktiv einbinden und fördern möchte.

Ich möchte die Gelegenheit nutzen, mich herzlich bei Bernhard Franke zu bedanken, der die Antidiskriminierungsstelle vier Jahre kommissarisch geleitet hat und nun in den Ruhestand tritt. Auf seine Arbeit blickt auch dieser Jahresbericht zurück.

Mit besten Grüßen

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'F. Ataman'.

Ihre Ferda Ataman

Unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung

Forschung

Die Antidiskriminierungsstelle vergibt Forschungsaufträge und fördert wissenschaftliche Arbeiten zur 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.

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.

Seit Juli 2022 ist Ferda Ataman Leiterin der Stelle und Unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung. Zuvor hatte Bernhard Franke die Antidiskriminierungsstelle seit 2018 kommissarisch geleitet. ●

Beratung

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



**Was waren 2021 die Meilensteine im
Bereich des Diskriminierungsschutzes?
Welche Menschen haben etwas bewegt?
Was muss politisch noch getan werden?**



Wie stärkt Deutschland den Diskriminierungsschutz?

Jubiläen sind immer auch Anlass, kritische Bilanz zu ziehen. Der 15. Geburtstag des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) im Sommer 2021 war eine solche Gelegenheit, sich genau anzusehen, was mit dem Gesetz erreicht wurde, wo Defizite bestehen und wie diese behoben werden könnten. Und möglicherweise hat 2021 tatsächlich dazu beigetragen, dass die Weichen für die nächsten 15 Jahre neu gestellt werden.

Der zum Jahresende 2021 geschlossene Koalitionsvertrag hat erstmals seit 2006 größere Änderungen am AGG in Aussicht gestellt. Einige davon wurden zwischenzeitlich bereits umgesetzt: So wird die Leitung der Antidiskriminierungsstelle zukünftig vom Deutschen Bundestag gewählt und vom Bundespräsidenten ernannt. Sie erhält außerdem den Rang einer Unabhängigen Bundesbeauftragten für Antidiskriminierung. Ihre Amtszeit wird auf fünf Jahre festgelegt und damit von der Dauer der Legislaturperiode entkoppelt. Und sie erhält feste Beteiligungs-

rechte bei allen gesetzgeberischen Vorhaben und politischen Maßnahmen des Bundes, die ihre Zuständigkeit, also die Verhinderung von Diskriminierung, berühren.

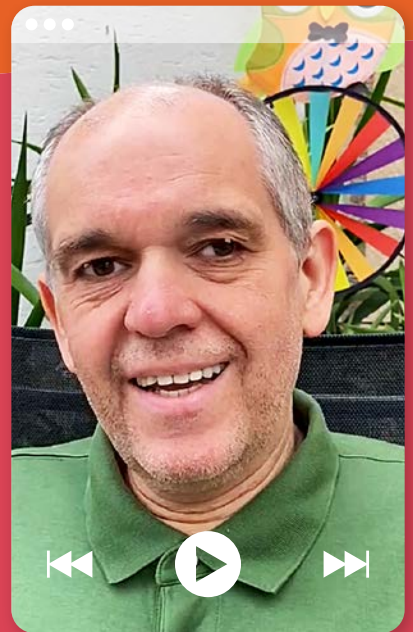
Diese Änderungen sind aus Sicht der Antidiskriminierungsstelle zu begrüßen, weil sie ein demokratisch legitimes Verfahren zur Besetzung der Leitung ermöglichen. Sie stärken die Unabhängigkeit der Antidiskriminierungsstelle und definieren ihre Rolle und Aufgabe innerhalb der Bundesverwaltung eindeutiger.



JAHRE
Allgemeines
Gleichbehandlungsgesetz

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz braucht eine entscheidende Weiterentwicklung: die Verpflichtung privater Anbieter von Dienstleistungen und Produkten zur Barrierefreiheit – und zwar konsequent.

Otmar Miles-Paul,
ISL – Interessenvertretung Selbstbestimmt Leben e. V.



Mindestens ebenso entscheidend für die Wirksamkeit des Diskriminierungsschutzes in Deutschland sind nach Auffassung der Antidiskriminierungsstelle aber die Fragen danach, wie die im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz verankerten Benachteiligungsverbote auch tatsächlich durchgesetzt werden können, wie also Betroffene zu ihrem Recht kommen und bestehende Lücken in der Anwendbarkeit des Gesetzes geschlossen werden.

„Das AGG schützt. Aber leider noch nicht ausreichend“, brachte es der kommissarische Leiter der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Bernhard Franke, zum 15. Jahrestag des Gesetzes auf den Punkt. Defizite in der Rechtsdurchsetzung haben im Laufe der Jahre viele Expert*innen, europäische und

internationale Institutionen und zivilgesellschaftliche Organisationen konstatiert. Dies hängt auch mit dem Umstand zusammen, dass die Antidiskriminierungsstelle des Bundes nur eine rechtliche Erstberatung anbieten kann, aber – anders als es in vielen europäischen Nachbarstaaten der Fall ist – weder Entscheidungs- noch Klagerechte und nicht einmal verpflichtende Schlichtungsbefugnisse hat. Deutschland individualisiert die Verantwortung der Rechtsdurchsetzung damit weitestgehend, was den gesellschaftlichen Folgewirkungen von Diskriminierung jedoch nicht gerecht wird. So mahnte zum AGG-Geburtstag die Direktorin des Deutschen Instituts für Menschenrechte, Prof. Dr. Beate Rudolf, dass „der Kampf gegen Diskriminierung nicht allein den Betroffenen überlassen“ bleiben dürfe.

Ein Bericht der Europäischen Kommission zur Anwendung der beiden ältesten Antidiskriminierungsrichtlinien der EU, der „Antirassismusrichtlinie“ 2000/43/EG und der „Beschäftigungsrichtlinie“ 2000/78/EG, nahm im vergangenen Jahr auch die Gleichbehandlungsstellen der einzelnen Mitgliedstaaten in den Blick. Er stellte fest, dass viele von ihnen durch schwache Kompetenzen „nach wie vor daran gehindert werden, ihre Aufgaben wirksam wahrzunehmen. In der Praxis führt dies zu unterschiedlichen Schutzniveaus vor Diskriminierung in der EU“. Die Kommission bereitet derzeit einen neuen Richtlinienvorschlag vor, der bindende Mindeststandards für Zuständigkeiten, Kompetenzen und Unabhängigkeit der Antidiskriminierungsstellen setzen und die Rechtsdurchsetzung so stärken würde.

Konkrete Vorschläge der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, um den im europäischen Vergleich schwachen Diskriminierungsschutz in Deutschland zu verbessern, liegen auf dem Tisch. Dazu gehört ein Verbandsklagerecht sowie ein Klagerecht der Antidiskriminierungsstelle in grundlegenden Fällen, aber etwa auch die Verlängerung der extrem kurzen Fristen zur Geltendmachung von Ansprüchen nach dem AGG von zwei auf sechs Monate. Eine solche Verlängerung hatte die letzte Bundesregierung 2020 bereits beschlossen, aber vor der Bundestagswahl nicht mehr umgesetzt. Sie käme vielen Betroffenen zugute, die oft aufwühlende, teils traumatisierende Vorfälle zunächst verarbeiten müssen, dadurch aber nicht selten entscheidende Fristen zur Sicherung ihrer Ansprüche versäumen.



”

Durch das Verbandsklagerecht müssten Betroffene von Diskriminierung nicht mehr alleine vor Gericht ziehen. Sie würden damit gestärkt und ermutigt, ihr Recht zu erstreiten.

Dr. Beate von Miquel, Deutscher Frauenrat

“

”

Immer mehr Menschen kennen ihre Rechte und wehren sich gegen Benachteiligungen, immer mehr Arbeitgeber schützen ihre Beschäftigten aktiv vor Diskriminierung und auch das gesellschaftliche Bewusstsein für Gleichbehandlung hat seit dem Inkrafttreten des Gesetzes spürbar zugenommen.

Bernhard Franke, kommissarischer Leiter
der Antidiskriminierungsstelle des Bundes
von 2018 bis 2022

“



Dass der Modernisierungsbedarf beim AGG über die Fristen und Klagerechte aber weit hinausgeht, hat der Vierte Gemeinsame Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages herausgearbeitet, der im Oktober 2021 dem Parlament übergeben wurde.

Drei gemeinsame Empfehlungen zur Verbesserung des Diskriminierungsschutzes haben die Antidiskriminierungsstelle des Bundes, der Beauftragte der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen, Jürgen Dusel, und die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration, damals Annette Widmann-Mauz, darin ausgesprochen: Staatliche und zivil-

gesellschaftliche Beratungsangebote sollten massiv gestärkt werden. Datenerhebungen zur Diskriminierung sollten vorangebracht werden. Und es sollten alternative Streitbeilegungsverfahren, vor allem Schlichtungen ausgebaut werden.

„Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) werden wir evaluieren, Schutzlücken schließen, den Rechtsschutz verbessern und den Anwendungsbereich ausweiten“, heißt es bündig im Koalitionsvertrag von SPD, Grünen und FDP. Wie diese Ankündigung nun tatsächlich umgesetzt wird, muss in den kommenden Monaten noch deutlich werden. Klar ist: Eine umfassende AGG-Reform bleibt aus antidiskriminierungspolitischer Perspektive die weitaus wichtigste Aufgabe für die Legislaturperiode.



”

Mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz haben Menschen, die sich für Vielfalt einsetzen und insbesondere Menschen, die Diskriminierung erleben müssen, Rückendeckung bekommen.

Eren Ünsal, Senatsverwaltung für Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung Berlin

“

Vierter Gemeinsamer Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten

Unter dem Titel „Diskriminierung in Deutschland – Erfahrungen, Risiken und Fallkonstellationen“ wertet der Bericht Beratungsanfragen zu Diskriminierung und Eingaben an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes, den Behindertenbeauftragten und die Integrationsbeauftragte der Bundesregierung für den Zeitraum 1. Januar 2017 bis 31. Dezember 2020 aus. Zudem werden Informationen zum Beratungsaufkommen bei staatlichen und zivilgesellschaftlichen Antidiskriminierungsberatungsstellen bundesweit berücksichtigt. Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes und die beiden Beauftragten geben drei gemeinsame Empfehlungen:

1. Beratungsstrukturen stärken und Landesantidiskriminierungsstellen einrichten

Die lokale und regionale Erreichbarkeit von Antidiskriminierungsberatung ist der erste Schritt zur Rechtsdurchsetzung. Staatliche und nichtstaatliche Antidiskriminierungsstellen auf Landes- sowie kommunaler Ebene sollten darum ausgebaut und als integraler Bestandteil der Demokratieförderung und wichtiger Beitrag zur Bekämpfung von Rassismus und Rechtsextremismus anerkannt werden. Dafür wird eine langfristige institutionelle Finanzierung durch Bund, Länder und Kommunen sowie eine dauerhafte gesetzliche Verankerung empfohlen (siehe auch Seite 28).

Alle Länder ohne Landesantidiskriminierungsstellen sollten entsprechende Stellen einrichten.

2. Diskriminierung besser sichtbar machen durch Datenerhebung

Um wirksame Maßnahmen zum Schutz vor Diskriminierung zu ergreifen, ist eine gute Datenlage Voraussetzung. Die ist in Deutschland jedoch unzureichend. Empfohlen wird die wiederkehrende Einschaltung eines Fragenmoduls zu Diskriminierungserfahrungen in einer bevölkerungsrepräsentativen Wiederholungsbefragung wie dem Sozio-oekonomischen Panel (SOEP). Dem Bundesgesetzgeber wird empfohlen zu prüfen, ob perspektivisch auch im Mikrozensus nach allen AGG-Merkmalen gefragt werden kann, um zum Beispiel Angaben zur Repräsentation von Bevölkerungsgruppen in verschiedenen Teilbereichen machen zu können. Und in der Bundesverwaltung sollte es ein Gleichstellungsmonitoring auf Grundlage von zentralen Beschäftigtenbefragungen geben.

3. Alternative Streitbeilegungsverfahren ausbauen

Der Zugang zum Recht sollte wesentlich erleichtert werden, auch außergerichtlich. Es sollte daher geprüft werden, ob in Abschnitt 3 des AGG eine einseitige Pflicht für Antragsgegner*innen zur Teilnahme an Schlichtungsverfahren aufgenommen werden kann. Anbieter*innen von Waren und Dienstleistungen sollten dazu verpflichtet werden, über das Diskriminierungsverbot im Allgemeinen und insbesondere über die Möglichkeit von Beschwerde- und Schlichtungsverfahren in Diskriminierungsfällen zu informieren (mehr dazu auch in der von der ADS 2021 vorgelegten rechtssoziologischen Studie „Möglichkeiten der Rechtsdurchsetzung des Diskriminierungsschutzes bei der Begründung, Durchführung und Beendigung zivilrechtlicher Schuldverhältnisse“). ●

”
Positive Maßnahmen zum Abbau von Benachteiligungen sollte das AGG ausdrücklich fördern.

Kristin Bergmann, Kirchenamt der Evangelischen Kirche in Deutschland

“



Lisa Paus

„Vielfalt macht eine Gesellschaft freier und stärker“

Seit ihrer Schaffung im Jahr 2006 ist die Antidiskriminierungsstelle des Bundes verwaltungsorganisatorisch und haushaltsrechtlich ein Teil des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, arbeitet aber fachlich unabhängig und nicht weisungsgebunden. Familienministerin ist seit April 2022 Lisa Paus (Bündnis 90/Die Grünen). Ihr Haus ist an zentralen Projekten der Bundesregierung für Gleichstellung und Diskriminierungsschutz beteiligt. Dazu gehören das Gesetz zur geschlechtlichen Selbstbestimmung, der Nationale Aktionsplan für Akzeptanz und Schutz sexueller und geschlechtlicher Vielfalt und auch die vorgesehene Reform des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes.

Seit kurzem wird die Leitung der Antidiskriminierungsstelle vom Bundestag gewählt. Warum dieser Schritt?

Tag für Tag sind in unserem Land zahlreiche Menschen massiven, teils immer wiederkehrenden Diskriminierungen ausgesetzt. Ihnen allen bietet die Antidiskriminierungsstelle des Bundes eine zentrale Anlaufstelle: Sie berät Betroffene, verschafft dem Thema Diskriminierung Gehör und untermauert die Diskurse durch wissenschaftliche Untersuchungen. Die ADS spielt also eine entscheidende Rolle für unsere offene Gesellschaft und bei der Bekämpfung von Diskriminierung. Die neuen Regelungen stärken die ADS und ihre wichtige Arbeit. Indem der Deutsche Bundestag die Leitung der ADS wählt und damit direkt legitimiert, unterstreicht der Gesetzgeber, welch hohe Bedeutung er dieser Arbeit beimisst.

Was wollen Sie darüber hinaus für einen besseren Schutz vor Diskriminierung erreichen?

Alle Ampelparteien haben sich fest vorgenommen, den Diskriminierungsschutz in Deutschland deutlich voranzubringen. Das neue Verfahren zur Besetzung der ADS-Leitung war nur der erste Schritt. Im Koalitionsvertrag haben wir vereinbart, darüber hinaus auch die Kompetenzen der ADS zu stärken. Zudem wollen wir Schutzlücken im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz schließen, den Rechtsschutz verbessern und den Anwendungsbereich ausweiten: Denn im Grunde ist

hier seit Einführung des AGG nichts mehr passiert, und das, obwohl die Erkenntnisse zu den Nachbesserungsbedarfen seit der Evaluierung des AGG bereits seit 2016 vorliegen. Hierauf hatten die Grünen – an der Seite der Fachöffentlichkeit – immer wieder hingewiesen. Ich freue mich, dass wir hier jetzt endlich vorankommen!

Der Koalitionsvertrag sieht vor, das diskriminierende Transsexuellengesetz zu ersetzen. Welche gleichstellungspolitische Bedeutung hat dieses Projekt für Sie?

Seit meiner Jugend begehre ich auf, wenn Frauen bevormundet, benachteiligt oder diskriminiert werden. Erst recht als Frauenministerin verstehe ich mich als Feministin – und will das Recht auf Selbstbestimmung der geschlechtlichen Identität stärken. Denn bei Feminismus geht es wie bei Queerpolitik um Selbstbestimmung und gleiche Rechte. Um den Geschlechtseintrag im Pass zu ändern, verlangt das Transsexuellenrecht bis heute eine verpflichtende Begutachtung. Das ist und bleibt diskriminierend. Vielfalt macht eine Gesellschaft freier und stärker. Frauenrechte und Rechte auf Selbstbestimmung der geschlechtlichen Identität stärken einander wechselseitig gegen überkommene, einengende Rollenmuster und Geschlechterstereotype. Unseriös und unsachlich wird zum Teil behauptet, dass Transrechte Frauenrechte gefährden. Ich sage: Verfassungsrechte sind universell. Frauenrechte und queere Rechte gehören für mich zusammen. ●

Einsatz gegen Antiziganismus

Ralf O. fährt häufig mit seiner Familie campen. Im Sommer 2021 entscheidet sich die Familie für einen idyllischen Waldcampingplatz am Rande eines Mittelgebirges. Gerade will er gemeinsam mit seinen Kindern den Wohnwagen aufbauen, als der Platzwart erscheint und mitteilt: Die Stellfläche ist sofort zu räumen, das Gelände umgehend zu verlassen. Auf die Frage nach den Gründen heißt es: Es gelte für alle Sinti*zze und Rom*nja ein Platzverbot, dazu gebe es schon seit Jahren einen Vereinsbeschluss.

Ein Beschluss, wie ihn der Betreiberverein gefasst hatte, verstößt massiv gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz. „Jeder Betreiber eines Campingplatzes sollte wissen, dass er rechtswidrig handelt, wenn er Kundinnen und Kunden wegen ihrer Herkunft ausschließt – und er mit erheblichen rechtlichen Konsequenzen rechnen muss“, sagte Bernhard Franke, kommissarischer Leiter der Antidiskriminierungsstelle, zu dem Fall. Der Verein entschuldigte sich schließlich bei der betroffenen Familie und sagte zu, die diskriminierende Regelung zu ändern. Weniger einsichtig äußerte sich der Vorsitzende eines Campingverbandes, der sich in den Medien mit den Worten zitieren ließ: „Wenn man Probleme hatte mit einer ähnlichen Gruppe, dann würde ich sagen: lieber nicht aufnehmen.“

Der Fall aus Hessen, der im Sommer 2021 durch die Presse ging, ist ein in vielerlei Hinsicht typischer Fall von antiziganistischer Alltagsdiskriminierung, nicht zuletzt wegen des oft gering ausgeprägten Unrechtsbewusstseins. In

anderen Fällen, in denen Sinti*zze und Rom*nja Diskriminierung erlebt haben, wandten sie sich im vergangenen Jahr direkt an die Beratung der Antidiskriminierungsstelle. Dabei ging es zum Beispiel um eine Mietwohnung, die allein mit dem Hinweis auf den unter Sinti*zze verbreiteten Nachnamen der Interessentin verweigert wurde. Um eine Richterin, die im Gerichtssaal das Z-Wort verwendete. Oder um Arztpraxen, in denen für geflüchtete Rom*nja einfach keine Behandlungstermine zu bekommen waren.

Eine Studie im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle hat bereits 2014 gezeigt, dass keiner Minderheit mit so großer Ablehnung begegnet wird wie Sinti*zze und Rom*nja. Zugleich ist das Bewusstsein für die Verfolgungsschichte der Minderheit, die im nationalsozialistischen Völkermord gipfelte, bis heute kaum ausgeprägt. Und Zahlen der Europäischen Grundrechteagentur FRA belegen, wie tief verwurzelt antiziganistische Vorurteile nach wie vor in weiten Teilen Europas sind: In westeuropäischen Ländern hat jeder

IHRA-Definition Antiziganismus

2021 hat die Antidiskriminierungsstelle des Bundes auf Anregung ihres Beiratsmitglieds Romani Rose, dem Vorsitzenden des Zentralrats Deutscher Sinti und Roma, die Arbeitsdefinition „Antiziganismus“ der International Holocaust Remembrance Alliance (IHRA) für die eigene Arbeit übernommen. Die Definition soll dabei helfen, die Vielschichtigkeit des Phänomens Antiziganismus zu beschreiben und für seine Auswirkungen zu sensibilisieren. Auch die Bundesregierung wendet die Definition an. Sie findet sich unter: www.holocaustremembrance.com

zweite Angehörige der Minderheit innerhalb von zwölf Monaten Diskriminierung erlebt.

Insgesamt gilt aber auch für das Jahr 2021, dass die Zahl der Beratungsanfragen, die bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und anderen öffentlichen Anlaufstellen einging, gering war im Vergleich zu den Angaben in repräsentativen Erhebungen und auch gegenüber den Fallzahlen bei den Beratungsangeboten von Selbstorganisationen der Minderheit. Waren es bei der Antidiskriminierungsstelle im ganzen Jahr 2021 nur 11 Fälle, berichtet DOSTA, die mit Landesmitteln geförderte Dokumentationsstelle Antiziganismus des transkulturellen Jugendverbands Amaro Foro, im gleichen Zeitraum von 137 gemeldeten Diskriminierungsfällen allein in Berlin.

Das Phänomen eines massiven „Underreporting“ mit vordergründig niedrigen Fallzahlen zeigt sich so ähnlich auch bei den staatlichen Gleichbehand-

lungsstellen vieler anderer europäischer Länder. Über Generationen tradierte negative Erfahrungen mit öffentlichen Institutionen können die Zurückhaltung gegenüber staatlichen Antidiskriminierungsstellen zum Teil erklären. Sie mag aber auch mit einem durchaus gerechtfertigten Bewusstsein für die oft nur eingeschränkten Unterstützungsmöglichkeiten der Stellen zu tun haben. In jedem Fall gibt es starke Indizien dafür, dass bei antiziganistischer Diskriminierung ein im Vergleich zu anderen nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz geschützten Merkmalen besonders großes Dunkelfeld existiert.

Ein unabhängiges Monitoring, das antiziganistische Vorfälle nach einheitlichen Standards bundesweit dokumentiert und auswertet, könnte helfen, dieses Dunkelfeld zu erhellen. So empfiehlt es etwa der Beratende Ausschuss des Europarats für das Abkommen zum Schutz der nationalen Minderheiten. Eine Delegation des

Ausschusses hat 2021 Deutschland besucht und in einem Staatenbericht eindeutige Empfehlungen für einen Ausbau der Strukturen zum Schutz vor Diskriminierung (insbesondere) der Sinti*zze und Rom*nja gegeben.

Nachdem bereits der Koalitionsausschuss gegen Rechtsextremismus und Rassismus den Start eines solchen Monitorings für Übergriffe und Diskriminierungen angekündigt hatte, fand das Projekt auch Aufnahme in den Koalitionsvertrag der neuen Ampelregierung (siehe Kasten). Die Melde- und Informationsstelle Antiziganismus MIA wird inzwischen mit Förderung des Bundesinnenministeriums und koordiniert vom Zentralrat Deutscher Sinti und Roma aufgebaut. Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes soll sie nach derzeitigem Planungsstand durch antidiskriminierungsrechtliche Qualifizierung und als Rechtsfachstelle in Fällen mit Bezug

zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz unterstützen.

Auch an weiteren Punkten ist zu konstatieren, dass der institutionelle Rahmen für die Bekämpfung von Antiziganismus mit dem Jahr 2021 wesentlich klarere Konturen angenommen hat. Drei Wegmarken sind dafür zu nennen:

1. Der Abschlussbericht der Unabhängigen Kommission Antiziganismus

Die elfköpfige Fachkommission legte ihren mehr als 600 Seiten umfassenden Abschlussbericht im Juni 2021 vor. Zentrale Empfehlungen sind die Anerkennung und umfassende Aufarbeitung der Verfolgung der Minderheit, deren Folgen bis in die Gegenwart nachwirken, die aktive Förderung tatsächlicher Teilhabe der Sinti*zze und Rom*nja in allen sie betreffenden Politikfeldern und die Einbindung der vielfältigen Selbstorganisationen in

Kernempfehlungen der Unabhängigen Kommission Antiziganismus

1. Berufung einer*eines Beauftragten gegen Antiziganismus und Einsetzung eines unabhängigen Beratungskreises
2. Schaffung einer ständigen Bund-Länder-Kommission
3. Umfassende Anerkennung des nationalsozialistischen Genozids an Sinti*zze und Rom*nja
4. Kommission zur Aufarbeitung des an Sinti*zze und Rom*nja begangenen Unrechts in der Bundesrepublik Deutschland
5. Anerkennung von geflüchteten Rom*nja als besonders schutzwürdige Gruppe
6. Umsetzung und Verstetigung von Partizipationsstrukturen

alle relevanten Entscheidungsgremien (siehe Kasten zu den sechs Kernforderungen). Die Kommission fordert aber etwa auch eine Reform des AGG, „die den Sachverhalt der institutionellen Diskriminierung umfassend berücksichtigt und ein Verbandsklagerecht einführt“.

2. Die Schaffung des Amts einer*eines Antiziganismusbeauftragten

Zum 1. Mai 2022 hat der Rechtsanwalt Dr. Mehmet Daimagüler, der als Nebenklagevertreter im NSU-Prozess bekannt wurde, sein Amt als erster Beauftragter der Bundesregierung gegen Antiziganismus und für das Leben der Sinti*zze und Rom*nja in Deutschland angetreten. Die Schaffung eines solchen Amtes, auch sie eine Empfehlung der Unabhängigen Kommission, war im Koalitionsvertrag Ende 2021 vereinbart worden. Mit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes wird der Beauftragte unter anderem beim nächsten Gemeinsamen Bericht an den Bundestag zu Diskriminierung zusammenarbeiten.

3. Die nationale Umsetzung des EU-Strategierahmens für die Inklusion der Rom*nja

Die Europäische Union hat im Oktober 2020 einen Strategischen Rahmen zur Gleichstellung, Inklusion und Teilhabe der Rom*nja bis 2030 beschlossen. Der neue Strategierahmen rückt den Kampf gegen Antiziganismus, den Abbau von Exklusionsmechanismen

und die volle gesellschaftliche Teilhabe von Rom*nja als Querschnittsaufgaben in den Fokus. Seine Umsetzung soll in allen Mitgliedstaaten durch jeweilige nationale Strategien ausgestaltet werden. Die deutsche Umsetzungsstrategie „Antiziganismus bekämpfen, Teilhabe sichern!“ entstand im Laufe des Jahres 2021 unter Federführung des Bundesministeriums des Innern und für Heimat und wurde im Februar 2022 durch die Bundesregierung beschlossen. Auch die Antidiskriminierungsstelle hat sich in die Entwicklung der Strategie eingebracht und plant, ihre Umsetzung durch Forschungsarbeiten und einen Dialogprozess zur Erfassung von Gleichstellungsdaten zu unterstützen.

Der Weg hin zu nachhaltigen Fortschritten in der Bekämpfung von Antiziganismus ist noch weit. Aber 2021 könnten sich die institutionellen Voraussetzungen verbessert haben, damit dieses Ziel bis zum Ende des Jahrzehnts zumindest erreichbar wird.

Entscheidend ist es, antiziganistische Diskriminierung klar zu benennen, breit zu erfassen und wirksam zu bekämpfen. Damit auch Letzteres gelingt, müssen die Möglichkeiten der Rechtsdurchsetzung verbessert werden. Auf Analyse und Monitoring sollte deswegen – wie von der Unabhängigen Kommission und dem Beratenden Ausschuss empfohlen – eine ehrgeizige Reform des Antidiskriminierungsrechts folgen. ●

Wie wirkt sich Antiziganismus im Leben der Sinti*zze und Rom*nja aus?

Die Frage, wo sich Antiziganismus nicht auswirkt, wäre wesentlich einfacher zu beantworten. In allen Bereichen spielt er eine Rolle: In der Arbeitswelt, dem Wohnungsmarkt, der Bildungslandschaft, aber auch im Umgang mit Behörden, Einrichtungen der sozialen Arbeit, Medien oder in der Gesundheitsvorsorge. Überall dort lassen sich antiziganistische Strukturen und Praktiken erkennen. Wie Menschen davon individuell betroffen sind, hängt von unterschiedlichen Faktoren ab: ob sie als Angehörige der Community gelesen werden, weil sie optischen Klischeebildern entsprechen, bestimmte Nachnamen oder eine spezielle Wohnadresse haben. Das kann mit Nachteilen bei der Gewährung von Sozialleistungen einhergehen, wo Untersuchungen zeigen, dass zum Beispiel besondere Anforderungen an Nachweispflichten gestellt werden. Auf dem privaten Wohnungsmarkt finden Menschen, die der Community zugeordnet werden, in der Regel nur sehr, sehr schwer Wohnraum. Ähnlich verhält es sich auf dem Arbeitsmarkt.

Was empfiehlt der Bericht der Antiziganismus-Kommission zur Bekämpfung von Diskriminierung?

Es gibt nicht die eine Maßnahme, die geeignet ist, alle Probleme auf einen Schlag zu lösen. Ganz im Gegenteil. Wir müssen schauen, wie wir Unterstützungsangebote schaffen können. Dazu gehören Antidiskriminierungsbüros, die bei den Selbstorganisationen

angesiedelt sind und Monitoring betreiben. Die müssen dauerhaft finanziell gefördert sein. Eine AGG-Reform könnte eine besondere Rolle spielen, damit ein effektiver Diskriminierungsschutz aufgebaut und verfestigt wird. Und gleichzeitig muss es auf institutioneller Ebene Maßnahmen geben, die dort Diskriminierungen reduzieren. Dazu gehört, eine rassismuskritische Bildungsarbeit bei den verantwortlichen Stellen zu implementieren – für Mitarbeitende, aber auch für Führungskräfte. Und auf der anderen Seite Partizipationsstrukturen zu stärken. Also Möglichkeiten zu schaffen, dass die Community in Gremien vertreten ist, die auf die genannten Bereiche Einfluss nehmen kann und dort auch ihre Position vertreten kann.

Wie reagiert die Politik auf den Bericht?

Wir sehen, dass die neue Bundesregierung sich die Ergebnisse des Berichts, insbesondere die Schaffung der Stelle des Antiziganismusbeauftragten, gleich in den Koalitionsvertrag geschrieben und mit Mehmet Daimagüler dieses Amt auch besetzt hat. Wie wird das Ganze jetzt mit Leben erfüllt? Ich beobachte, dass viele Selbstorganisationen immer stärker versuchen, sich diesen Bericht zu eigen zu machen, indem auf kommunaler oder Landesebene mit politischen Vertreter*innen die Inhalte diskutiert und Forderungen an die Umsetzung gestellt werden. Aber die Bekämpfung von Antiziganismus ist noch immer nicht prioritär in der deutschen Politik. ●

A portrait of a young man with short brown hair, wearing round glasses, a beige coat, a green patterned scarf, and a maroon sweater. He is standing outdoors in front of a dark metal fence and trees. A red rectangular box is positioned over his chest, containing his name.

Silas Kropf

„Die Bekämpfung von Antiziganismus ist noch immer nicht prioritär“

Mit den Worten „Perspektivwechsel. Nachholende Gerechtigkeit. Partizipation.“ ist der Abschlussbericht der Unabhängigen Kommission Antiziganismus überschrieben. Aus Sicht von Silas Kropf beschreibt das die zentralen Anliegen sehr gut: den spezifischen Charakter eines tief verwurzelten, strukturellen Antiziganismus anzuerkennen, die Verfolgungsgeschichte auch nach 1945 erstmals aufzuarbeiten und echte Teilhabe der Sinti*zzze und Rom*nja und ihrer Selbstorganisationen zu ermöglichen. Als einer von drei Angehörigen der Minderheit wurde der deutsche Sinto Kropf in die von der Bundesregierung eingesetzte Kommission berufen. Der 27-Jährige ist in seiner Heimatstadt Hanau und bundesweit in der Jugend- und Bildungsarbeit tätig.

Zivilgesellschaftliche Beratung bei Diskriminierung

Einer jungen muslimischen Frau aus Hamburg wird das Training in einem Fitnessstudio untersagt, weil sie ein Kopftuch trägt. Dies sei angeblich ein „Sicherheitsrisiko“. Sie wendet sich ratsuchend an die Beratungsstelle amira. Nach dem Gespräch entscheidet die junge Frau sich, vor Gericht zu gehen.

Die Beratungsstelle begleitet sie im gesamten Prozess, unterstützt durch einen Anwalt, mit dem sie zusammenarbeitet. Auch die Kosten können mithilfe der Beratungsstelle getragen werden. Das Hamburger Amtsgericht St. Georg verurteilt das beklagte Fitnessstudio schließlich zu einer Entschädigung in Höhe von 1.000 Euro. Sie habe ein Zeichen setzen wollen auch für die vielen anderen, die Diskriminierung erleben, sagt die Klägerin anschließend. Und sie ist überzeugt: Sich zu wehren, lohnt sich.

„Ein vielfältiges Beratungs- und Unterstützungsangebot ist das, was Menschen brauchen, wenn sie Diskriminierung erlebt haben: Angebote, die niedrigschwellig sind, aber qualifiziert. Angebote, die auf die Bedürfnisse der Menschen zugeschnitten sind“, sagt Bernhard Franke, kommissarischer Leiter der Antidiskriminierungsstelle des Bundes von 2018 bis 2022. Denn Antidiskriminierungsberatungen können Hilfesuchenden vielfältige

psychosoziale, fachliche und rechtliche Handlungsstrategien an die Hand geben – auch dann, wenn ein juristisches Vorgehen gegen eine Benachteiligung nicht gewünscht oder ratsam ist.

Anders als staatliche Beratungsstellen werden zivilgesellschaftliche Antidiskriminierungsberatungen in der Regel von Trägern der Sozialen Arbeit oder Nichtregierungsorganisationen getragen. Ihre Unabhängigkeit und vor allem die lokale und identitätsbezogene Nähe zu Hilfesuchenden zeichnen diese Stellen aus.

Eine deutschlandweite Abfrage der Antidiskriminierungsstelle des Bundes unter staatlichen und zivilgesellschaftlichen Beratungsstellen aus dem Jahr 2020 hat gezeigt, dass die Mehrheit der Anlaufstellen Schwerpunktthemen in ihrer Arbeit haben. Das gilt insbesondere mit Blick auf die Merkmalsbereiche, zu denen Beratung angeboten wird. Ethnische Herkunft beziehungsweise Rassismus sind demnach die

„ Ein vielfältiges Beratungs- und Unterstützungsangebot ist das, was Menschen brauchen, wenn sie Diskriminierung erlebt haben: Angebote, die niedrigschwellig sind, aber qualifiziert. Angebote, die auf die Bedürfnisse der Menschen zugeschnitten sind. “

Bernhard Franke, kommissarischer Leiter der Antidiskriminierungsstelle des Bundes von 2018 bis 2022

häufigsten Schwerpunkte, daneben auch Religion, Behinderung oder Geschlecht. Die befragten Stellen bieten häufig aber auch Beratung zu mehr als einem einzelnen Diskriminierungsgrund an, mitunter auch zu allen im AGG geschützten Merkmalen.

Derzeit besteht in Deutschland noch keine flächendeckende beziehungsweise ausreichend ausgestattete Struktur von Antidiskriminierungsberatungsstellen, an die sich Betroffene von Diskriminierung vor Ort wenden können. Zwar sind in den vergangenen Jahren bundesweit Beratungsstellen hinzugekommen, dennoch gibt es weiterhin regionale Lücken und ein Versorgungsgefälle zwischen städtischen und ländlichen Räumen. Darüber hinaus gibt es zu wenige Stellen, die gleichzeitig zu allen AGG-Merkmalen beraten. Aus Sicht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes sind daher strukturelle Verbesserungen dringend erforderlich – zumal die Berater*innen

der zivilgesellschaftlichen Anlaufstellen eine stetig steigende Zahl von Beratungsanfragen zu bewältigen haben, wie die Abfrage der Antidiskriminierungsstelle zeigt.

So verzeichnen viele Stellen eine Zunahme der eingehenden Anfragen, wobei der Anstieg bei manchen Beratungen moderat, bei anderen erheblich ausfällt. In wenigen Fällen wird beschrieben, dass Anfragen nicht mehr zeitnah beantwortet werden konnten oder Ratsuchende an andere Stellen verwiesen werden mussten, weil die personellen Ressourcen ausgeschöpft waren. Neben dieser unbefriedigenden Situation im Bereich der Beratung können die Anlaufstellen aber auch andere Aufgaben weniger gut erfüllen. Das gilt beispielsweise für die Erhebung und Analyse aktueller Diskriminierungsdynamiken oder für den gesellschaftspolitischen Einsatz für Gleichbehandlung.

Auf Bundesebene haben die Regierungsfractionen den Handlungsbedarf erkannt und sich in ihrem Koalitionsvertrag dazu verpflichtet, gemeinsam mit den Bundesländern „das Netzwerk zivilgesellschaftlicher Beratungsstellen gegen Diskriminierung flächendeckend aus[zu]bauen und nachhaltig [zu] finanzieren“. Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes begrüßt dieses Vorhaben. Sie hat bereits in mehreren Berichten an den Bundestag empfohlen, diese Finanzierung langfristig institutionell anzulegen und darüber hinaus auch für die Qualifizierung der allgemeinen Anlauf- und Beratungsstellen in Erst- und Verweisberatung Sorge zu tragen (ausführlich zu den Empfehlungen des Vierten Berichts an den Bundestag auf Seite 16).

Die Antidiskriminierungsstelle hat zwei Studien beauftragt, die sich mit den Herausforderungen und Bedarfen flächendeckender Antidiskriminierungsberatung in Deutschland sowie der Entwicklung von inhaltlichen und methodischen Mindeststandards bei der Erfassung von Beratungsdaten befassen. Sie beabsichtigt, die Ergebnisse im Herbst 2022 zu veröffentlichen und damit die Empfehlungen zur Stärkung flächendeckender Antidiskriminierungsberatung zu konkretisieren. ●



Der Umfang des Beratungsangebotes ist stark vom Bundesland abhängig. In einem der Länder (Berlin) ist eine Vollzeitstelle in der Antidiskriminierungsberatung aktuell für bis zu 300.000 Einwohner*innen zuständig, in anderen dagegen für mehr als 1,8 Millionen Einwohner*innen.



Sotiria Midelia

„Es gibt gravierende Leerstellen in der Beratungslandschaft“

Das Antidiskriminierungsbüro (ADB) Sachsen ist 2004 mit Blick auf das damals anstehende Gesetzgebungsverfahren für das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz gegründet worden. Die mittlerweile 19 Mitarbeiter*innen unterstützen Menschen, die von Diskriminierung betroffen sind dabei, ihr Recht auf Gleichbehandlung einzufordern sowie Multiplikator*innen und Fachkräfte in der Antidiskriminierungsarbeit zu informieren und weiterzubilden. Sotiria Midelia ist seit 2008 für den Verein tätig. Sie ist Teil der Geschäftsführung des ADB Sachsen und Projektleiterin der sachsenweiten Antidiskriminierungsberatung.

Was ist aus Ihrer Sicht der wichtigste Beitrag, den zivilgesellschaftliche Beratung für Gleichbehandlung leistet?

Wir verstehen zivilgesellschaftliche Antidiskriminierungsberatung als zentrale Ergänzung zum gesetzlichen Diskriminierungsschutz: Als Beratungsstellen stehen wir parteilich an der Seite der Ratsuchenden. Wir sind die ersten Anlaufstellen, bei denen von Diskriminierung Betroffene im ersten Schritt Gehör finden und für sich klären können, ob sie das Erlebte nur mitteilen oder auch etwas gegen die Diskriminierung tun wollen. Wenn wir dann das Mandat der Ratsuchenden bekommen, können wir klären, welche Interventionen gewünscht und welche Schritte dafür nötig sind.

Wie sieht der Arbeitsalltag des ADB Sachsen aus? Welche Rolle spielt die Zusammenarbeit mit betroffenen Communitys in ihrer Arbeit?

Neben der Einzelfallberatung von Betroffenen werden wir auch bei struktureller Benachteiligung tätig, also dann, wenn wir beobachten, dass sich Diskriminierungen an bestimmten Orten oder in bestimmten Gesellschaftsbereichen besonders häufen. Ich nehme mal das Beispiel Wohnungsmarkt: Das ADB Sachsen hatte dazu eine Praxisstudie veröffentlicht, in der sehr deutlich wurde, dass die Diskriminierung von Menschen aufgrund ihrer ethnischen Herkunft auf dem Wohnungsmarkt in Sachsen – ortsunabhängig und unabhängig von der Lage auf dem Wohnungsmarkt – so häufig auftritt, dass wir nicht von Einzelfällen sprechen können.

Wir arbeiten deshalb zusammen mit Kommunen, Wohnungsanbieter*innen, Stadträt*innen seit vielen Jahren daran, strukturelle Veränderungen zu erzielen.

Die Zusammenarbeit mit betroffenen Communitys ist bei dieser Arbeit sehr wichtig, denn Interessens- und Selbstvertretungen genießen ein hohes Vertrauen in den jeweiligen Communitys und kennen die Erfahrungen, Probleme und Wünsche der Menschen bis ins Detail. Gleichzeitig ermöglichen uns diese Partnerorganisationen, unser Beratungsangebot bekannter zu machen, sodass sich mehr Betroffene direkt an das ADB Sachsen wenden können, wenn sie Diskriminierung erlebt haben.

Was erhoffen Sie sich von den Plänen der Bundesregierung, zivilgesellschaftliche Beratungsstrukturen zu stärken?

Die Stärkung der Antidiskriminierungsberatung durch den Bund ist überfällig, denn es gibt große Diskrepanzen, was das Beratungsangebot angeht. Für den Freistaat Sachsen kann ich beispielsweise sagen, dass das Land bereits heute mit einer Projektförderung Beratungsstellen finanziert und hier im Vergleich zu anderen Bundesländern auch Vorbild ist. Dennoch beschränkt sich die Unterstützung im Kern auf die großen Städte. Wir als Berater*innen sind dabei bereits voll ausgelastet und können den ländlichen Raum – wo weitaus mehr Menschen leben – nur punktuell erreichen. Wir erhoffen uns deshalb, dass die Pläne der Bundesregierung dazu beitragen, solche Lücken zu schließen. ●



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

nisse



Veranstaltungen und Termine



#Afrozensus

Mit dem #Afrozensus hat die Antidiskriminierungsstelle die erste umfassende Studie gefördert, die sich mit den Lebensrealitäten, Perspektiven und Diskriminierungserfahrungen von Schwarzen, afrikanischen und afrodiasporischen Menschen in Deutschland befasst.

Bei einer Fachtagung im Dezember stellte das Forschungsteam die von dem Bildungs- und Empowerment-Projekt Each One Teach One (EOTO) gemeinsam mit Citizens For Europe konzipierte und durchgeführte Studie vor, an der knapp 6.000 Menschen afrikanischer Abstammung in Deutschland teilgenommen haben.





„Wir möchten mit dem Schulwettbewerb Vorbilder zeigen.

Denn wir alle wissen: Diskriminierung kann es an jeder Schule geben. Deshalb zeichnet fair@school Projekte aus, die jene unterstützen und stärken, die Ausgrenzung erfahren.

Bernhard Franke, kommissarischer Leiter der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2018–2022), bei der Preisverleihung im Jugendwettbewerb fair@school

“

Vielfalt im Film

Vielfalt im Film sichtbar zu machen und Diskriminierung zu bekämpfen, ist eine Frage von Gerechtigkeit. Die Filmbranche setzt sich mittlerweile offener mit diesen Herausforderungen auseinander. Bei einer Talkrunde diskutierte die Antidiskriminierungsstelle mit Vertreter*innen aus allen Bereichen von Film und Fernsehen darüber, welche Probleme in der Branche fortbestehen, was für mehr Vielfalt getan werden muss und auf welchen Fortschritten aufgebaut werden kann.



Es diskutierten von links nach rechts: Dennesch Zoudé, Dr. Jan Ole Püschel und Jonas Karpa; ebenfalls an der Diskussion beteiligt: Joshua Kwesi Aikins, Helge Albers, Oliver Berben, Uwe Janson, Annabelle Mandeng (Moderation) und Patricia Schlesinger.

„Unsere Gesellschaft wird immer vielfältiger, deshalb brauchen wir zuverlässige und stabile Institutionen, um Gleichstellung und Gleichheit vor dem Gesetz sicherzustellen.“

Barbara John, Vorsitzende des Beirats der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, zum 15-jährigen Jubiläum des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes

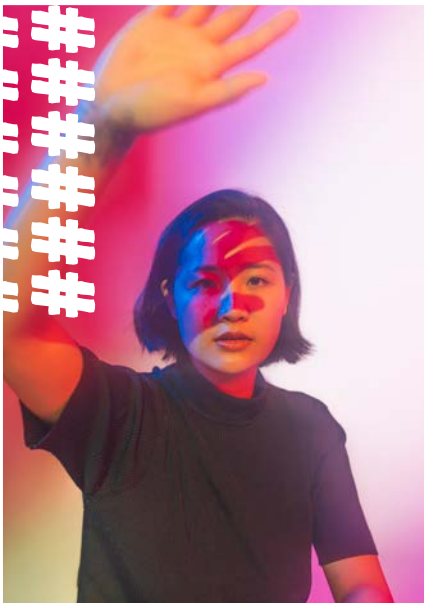


#BewegDeinDenken

Diskriminierung fängt in den Köpfen an. Und genau dort muss sich für eine fairere, offenerere und diskriminierungsfreie Gesellschaft als Erstes etwas verändern. Mit der Social-Media-Kampagne #BewegDeinDenken versucht die Antidiskriminierungsstelle besonders ein junges Publikum zu sensibilisieren. Dabei haben diejenigen das Wort, um die es geht: In kurzen Clips bei Instagram formulieren Menschen mit Diskriminierungserfahrungen selbstbewusst ihre Wünsche und Erwartungen an die Gesellschaft und sagen, was sich aus ihrer Sicht für echte Gleichbehandlung ändern müsste. Nachdem in einer ersten Staffel Altersdiskriminierung, antimuslimischer Rassismus und die Diskriminierung

von Menschen mit Behinderungen im Mittelpunkt standen, sprachen 2021 junge Frauen über ihren Umgang mit Sexismus und Sinti*zzze und Rom*nja über die nötigen Schritte gegen Antiziganismus. Afrodeutsche erklärten, was sie im Kampf gegen Anti-Schwarzen-Rassismus erwarten und jüdische Menschen benannten ihre Alltagserfahrungen mit Antisemitismus. Eine Forderung teilen sie alle: dass sich das Denken bewegen muss. ●

**„Wer dazulernen will,
muss sein Denken
bewegen und aus der
Komfortzone
rauskommen.“**





In Netz und Medien



← Thread

OBR - Opferberatung Rheinland
@obr_rheinland

Die Sonderauswertung der Daten der @ADS_Bund durch das @DezimInstitut zeigt deutlich, dass solidarisches Handeln und professionelle Unterstützungsstrukturen enorm wichtig Faktoren sind, damit sich Betroffene nach #Rassismus/erfahrungen diese anzeigen u. selbststärkend handeln.

DeZIM-Institut @DezimInstitut · 6. Dez. 2021

Heute veröffentlicht: "Reaktionsmöglichkeiten bei Rassismus. Die Bedeutung von Kontextfaktoren für Handlungsstrategien bei rassistischer Diskriminierung. DeZIM Project Report #04/21 von Dorothea Rausch, Nader Hotait & Steffen Beigang.

[Diesen Thread anzeigen](#)

DPR #04 | 21

Reaktionsmöglichkeiten bei Rassismus

Die Bedeutung von Kontextfaktoren für Handlungsstrategien bei rassistischer Diskriminierung



2:35 nachm. · 9. Dez. 2021 · Twitter Web App



← Thread

Deutscher Behindertenrat
@dbr_info

Bernhard Franke, kommissarischer Leiter der @ADS_Bund, hat in seinem Impulsvortrag vom Stand der Diskriminierung von Menschen mit Behinderungen in Deutschland berichtet. Das Recht auf Teilhabe werde durch fehlende Barrierefreiheit teilweise massiv eingeschränkt. #DBR3Dezember

11:09 vorm. · 3. Dez. 2021 · Twitter Web App



tagesspiegel.de

Jahresbericht der Antidiskriminierungsstelle

"Rassismus spaltet die Gesellschaft, nicht die, die ihn ansprechen"

Fast doppelt so viele Fälle wie 2019 – die Antidiskriminierungsstelle des Bundes hatte im Coronajahr noch mehr zu tun. Ihr scheidender Leiter mahnt. [VON ANDREA DERNBACH](#)

11.05.2021, 17:00 Uhr



beck-aktuell
HEUTE IM RECHT

Suche
Heute im Recht | Magazin | Gesetzesvorhaben

Antidiskriminierungsstelle mahnt Reformen des AGG an

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes hat zum 15. Geburtstag des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes die bislang erreichten Fortschritte gewürdigt, zugleich aber weitere Reformen für einen besseren Diskriminierungsschutz angemahnt. "Mit dem AGG haben wir ein wichtiges Etappenziel auf dem Weg zu einer fairen und gleichberechtigten Gesellschaft erreicht", sagte der kommissarische Leiter Bernhard Franke am 17.08.2021 in Berlin.

Redaktion beck-aktuell, 17. Aug 2021.

← Tweet



Wo wird in Deutschland durch [#Algorithmen](#) diskriminiert? Lassen Sie es uns wissen!

Im Rahmen unseres Projekts AutoCheck – gefördert von der [@ADS_Bund](#) – suchen wir deutsche Fallbeispiele für die [#Diskriminierung](#) durch automatisierte Entscheidungssysteme.



← Tweet



Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes erweitert ihr Beratungsangebot: mehr Telefonberatung, ein neuer Online-Wegweiser und eine überarbeitete Homepage sollen bei Anfragen zu Diskriminierungen schneller weiterhelfen. [@ADS_Bund](#) [antidiskriminierungsstelle.de](#) [#Inklusion](#) [#Behinderung](#)



9:32 vorm. · 30. Sep. 2021 · Twitter Web App



← Tweet



[#Diskriminierung](#): Die [@ADS_Bund](#) hat letztes Jahr fast 80 Prozent mehr Fälle gezählt. Viele Anfragen kamen von Menschen mit Behinderung, die keine Maske tragen können und trotz Attests nicht in Geschäfte gelassen wurden. Außerdem gab es mehr Fälle von Anti-Asiatischem [#Rassismus](#)

1:15 nachm. · 11. Mai 2021 · TweetDeck



rnd.de

Antidiskriminierungsbeauftragter: Entscheidung zu Triage ist ein wichtiger Fingerzeig



Die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts zur Triage stößt auch in der Antidiskriminierungsstelle des Bundes auf Zufriedenheit. Es handele sich um einen wichtigen Fingerzeig, sagt deren kommissarischer Leiter, Bernhard Franke. Schließlich handele es sich um einen massiven Grundrechtseingriff.

29.12.2021, 00:00 Uhr



← Tweet



Anlässlich des [#CSD](#) formulieren Christine Lambrecht [@BMJV_Bund](#) gemeinsam mit Bernhard Franke [@ADS_Bund](#) vor dem [@BMFSFJ](#) ihre Ziele zum Schutz für LSBTIQ* vor Diskriminierung & Gewalt. Die Ministerin hielt ebenso eine Rede beim [#Festakt](#) der BMH, [#stream: mh-stiftung.de](#)



3:00 nachm. · 28. Juni 2021 · TweetDeck





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

ungen



5.617

Beratungsanfragen, die sich auf ein vom Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz geschütztes Merkmal beziehen, hat das Beratungsreferat der Antidiskriminierungsstelle des Bundes im Jahr 2021 erhalten.

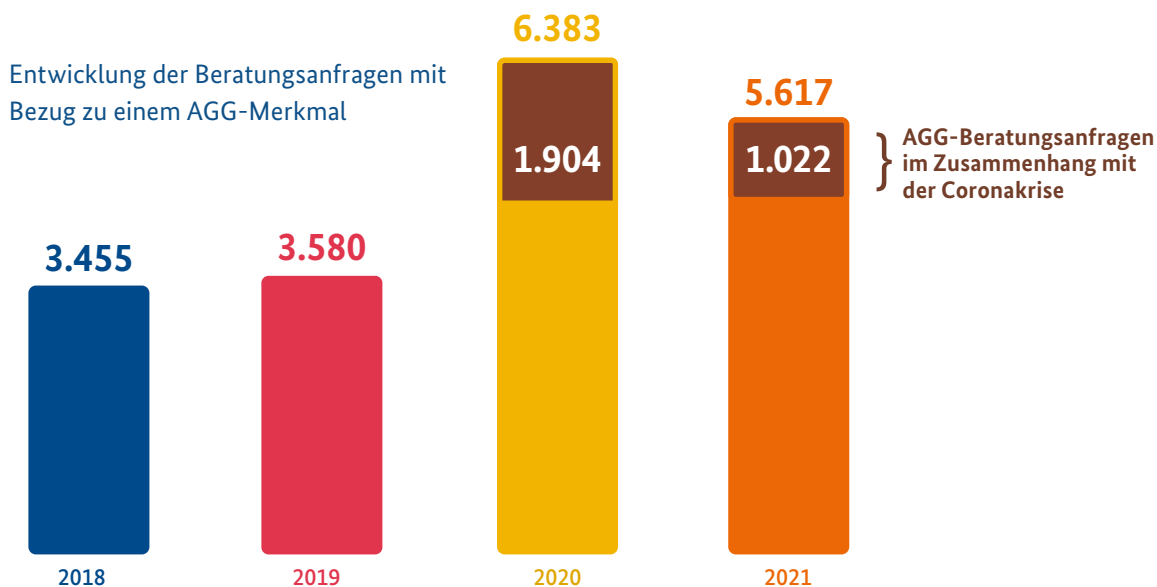
Beratungsanfragen – Zahlen und Fakten

Im Jahr 2021 gab es 5.617 Anfragen an die Beratung der Antidiskriminierungsstelle, die sich auf mindestens ein im AGG geschütztes Diskriminierungsmerkmal bezogen. Die Zahl der Beratungsanfragen bleibt damit auch nach dem stark durch Sonderentwicklungen geprägten Vorjahr insgesamt auf hohem Niveau. 2020 hatte es einen außerordentlichen Anstieg der Beratungsanfragen von 78 Prozent im Vergleich zu 2019 gegeben, der wesentlich mit der Coronakrise zusammenhing: Fast ein Drittel der damals 6.383 AGG-Beratungsanfragen stand im Zusammenhang mit der Pandemie

(1.904). Im Berichtszeitraum 2021 traf dies mit 1.022 von 5.617 Fälle noch auf knapp ein Fünftel zu.

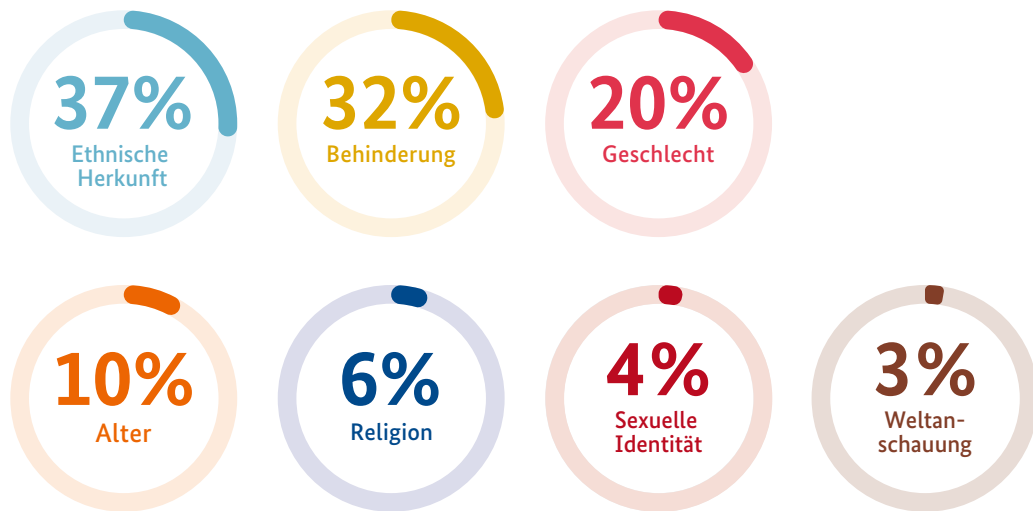
Mit Blick auf die Anfragen im Berichtszeitraum sind zwei Entwicklungen bemerkenswert:

Die Zahlen belegen zum einen, dass der Anstieg der AGG-Beratungsanfragen ohne direkten Corona-Bezug im Jahr 2020 keine Ausnahme darstellte und die Zahl der gemeldeten Diskriminierungserfahrungen auch 2021 auf bemerkenswert hohem Niveau blieb.



Verteilung der Beratungsanfragen auf die AGG-Merkmale (2021)

Mehrfachnennungen bei mehrdimensionaler Diskriminierung enthalten

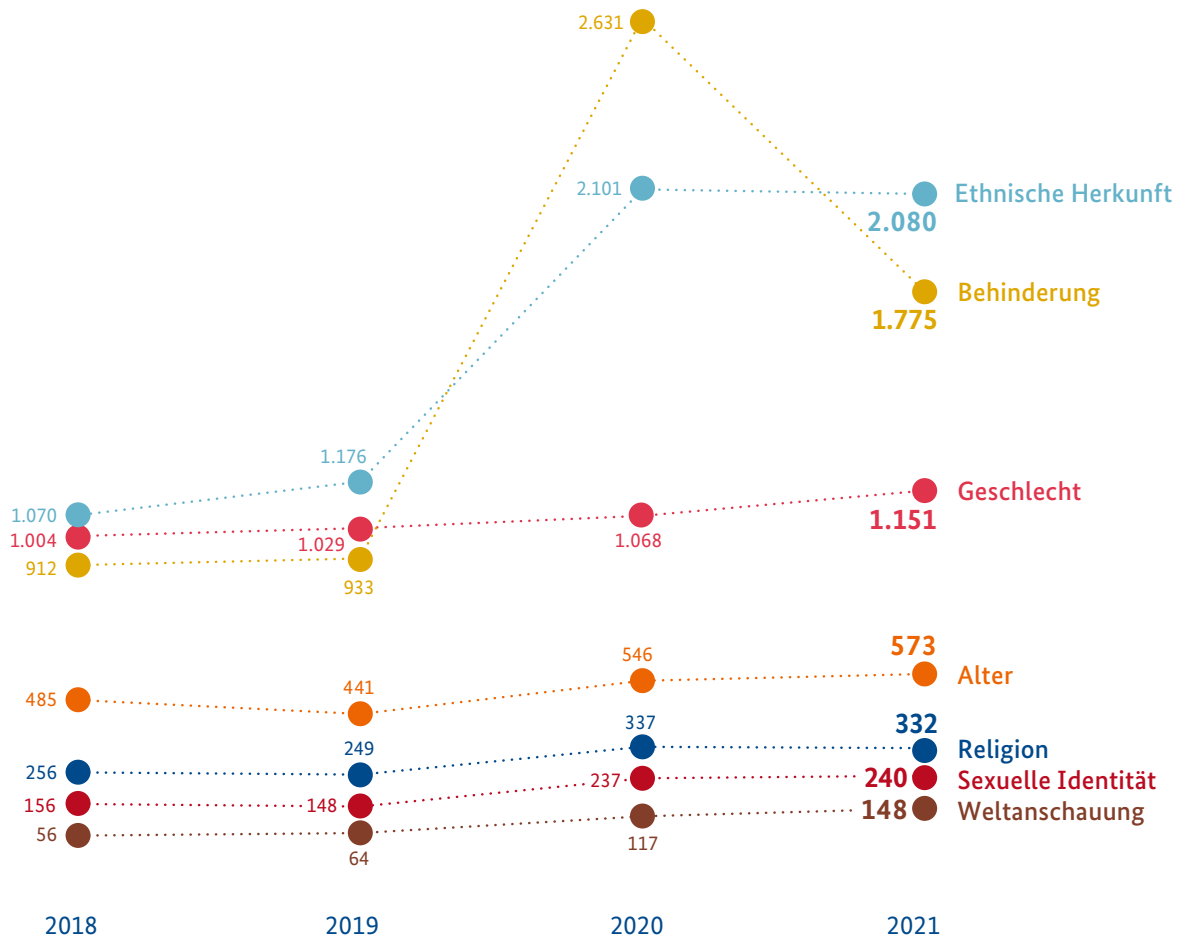


Mit 2.080 Anfragen gab es nahezu genauso viele Meldungen zu rassistischer Diskriminierung wie im Vorjahr 2020. An zweiter Stelle folgt mit 1.775 Anfragen das Merkmal Behinderung und chronische Krankheiten, das im Vorjahr – stark bedingt durch Anfragen zum Mund-Nasen-Schutz – noch am häufigsten gemeldet worden war. Im Zusammenhang mit Geschlecht (1.151) und Alter (573) gab es im Berichtszeitraum einen leichten Anstieg von rund acht beziehungsweise fünf Prozent. Mit 332 Anfragen im Merkmalsbereich Religion und 240 Anfragen zu sexueller Identität liegen diese auf dem gleichen Niveau wie im Vorjahr, während mit 148 Anfragen zur Weltanschauung ein Anstieg im Vergleich zum Vorjahr (117) zu verzeichnen ist.

Als zweite Entwicklung ist 2021 der Anteil von AGG-Beratungsfällen im Zusammenhang mit der Coronakrise absolut und relativ zurückgegangen: Während hier 2020 vor allem Fragen zum Mund-Nasen-Schutz im Vordergrund standen, die aufgrund ihres Bezugs zum Merkmal Behinderung als AGG-Fälle zu zählen sind, kamen im Berichtszeitraum vor allem Anfragen im Zusammenhang mit Impf- und Testungsregelungen hinzu, die keinen Bezug zu einem im AGG geschützten Diskriminierungsgrund aufweisen. Allerdings bleibt die Bewertung der AGG-Anfragen mit Corona-Bezug schwierig, da es immer vom Einzelfall abhängt, ob im rechtlichen Sinne eine Diskriminierung vorliegt (zum Impfstatus im Zusammenhang mit Diskriminierung ausführlich auf Seite 48).

Entwicklung der Beratungsanfragen nach AGG-Merkmalen

Mehrfachnennungen bei mehrdimensionaler Diskriminierung enthalten



Die Diskriminierungserfahrungen im Berichtszeitraum wurden vornehmlich im Arbeitsleben (28 Prozent) und beim Zugang zu beziehungsweise bei der Inanspruchnahme von privaten Gütern und Dienstleistungen gemeldet

(33 Prozent). Dabei hat sich das Verhältnis im Vergleich zu 2020 etwas ausgeglichen (damals betrafen 23 Prozent das Arbeitsleben und 40 Prozent den Bereich Güter und Dienstleistungen).



”

Für die amtsärztliche Untersuchung im Zuge seiner Verbeamtung lässt sich Urs K. von seinem Hausarzt eine Patientenquittung ausgeben und muss feststellen, dass der Allgemeinmediziner seine Asexualität als Persönlichkeitsstörung diagnostiziert und eingetragen hat. Herr K. wendet sich an die Beratung der Antidiskriminierungsstelle, denn er befürchtet, dass die Diagnose seine Verbeamtung in Gefahr bringt.

Da Urs K. weder wegen seiner Asexualität den Arzt aufgesucht hatte, noch deshalb in Behandlung war, möchte er,

dass der Arzt den Eintrag löscht. Er empfindet die Diagnose als diskriminierend und möchte von dem Berater der Antidiskriminierungsstelle wissen, was er unternehmen kann.

Der Berater bestätigt Herrn K., dass es sich tatsächlich um einen problematischen Vorgang handelt, denn weder handelt es sich nach internationalen Diagnosestandards bei Asexualität um eine Persönlichkeitsstörung, noch ist es üblich, in Bezug auf die sexuelle Identität überhaupt eine Diagnose zu vergeben. Der Berater erklärt jedoch weiter, dass medizinische Behandlungen zwar aus Sicht der Antidiskriminierungsstelle in den Schutzbereich des AGG fallen, dies rechtlich aber nicht abschließend geklärt ist. Die Antidiskriminierungsstelle könnte deshalb allenfalls eine Stellungnahme bei dem behandelnden Arzt anfordern.

Für Urs K. ist es allerdings wichtig, den Sachverhalt zügig zu klären, weshalb der Berater ihm empfiehlt, sich an die Unabhängige Patientenberatung sowie die zuständige Ärztekammer zu wenden.

“

In mehr als einem Drittel der Fälle (37 Prozent) hat sich die Diskriminierung in einem Lebensbereich abgespielt, der nicht oder nur teilweise vom AGG geschützt ist. Der größte Anteil dieser Anfragen betrifft Benachteiligungserfahrungen im Bereich des staatlichen Handelns, also beispielsweise durch Ämter und Behörden, durch die Polizei oder die Justiz. Der Bildungsbereich, soziale Medien oder der öffentliche Raum sind weitere Lebensbereiche, in denen regelmäßig Benachteiligungen, diskriminierende Beleidigungen bis hin zu Gewalt erlebt werden.

Jedes Jahr erreichen das Beratungsteam der Antidiskriminierungsstelle auch zahlreiche Anfragen, die keinen unmittelbaren Bezug zu einem AGG-Merkmal aufweisen, sondern sich etwa auf den Familienstand oder den sozialen Status beziehen. Es ist für die Antidiskriminierungsarbeit relevant, sich mit diesen Anfragen zu befassen, denn sie zeigen, dass im Zusammenhang mit bestimmten Merkmalen Benachteiligungserfahrungen gemacht werden, die in ihren Auswirkungen vergleichbar mit denen der AGG-Merkmale sind. Wegen Benachteiligungen aufgrund des sozialen Status wandten sich im Berichtszeitraum beispielsweise 153 Personen an die

Antidiskriminierungsstelle. Ob für ein solches Merkmal ein rechtlicher Schutz erforderlich ist, wie es in anderen EU-Staaten der Fall ist, muss Gegenstand der politischen Debatte sein.

Mehr als 2.000 Anfragen, in denen Bezug auf ein nicht geschütztes Merkmal genommen wurde, hat das

**2021 erhielt das
Beratungsteam mehr als
2.000 Fälle, in denen
Bezug auf ein nicht
geschütztes Merkmal
genommen wurde.**

Beratungsteam der Antidiskriminierungsstelle im Jahr 2021 erhalten. Rechnet man diese zu den Fällen mit AGG-Merkmalbezug hinzu, erhöht sich die Gesamtzahl der Anfragen auf 7.750 – und

ist damit auf ähnlichem Niveau wie im Vorjahr (2020: 7.932 Anfragen). Zur Bewältigung dieses hohen Beratungsaufkommens hat die Antidiskriminierungsstelle im Oktober 2021 ein Servicebüro eingerichtet, das Hilfesuchende noch besser unterstützen kann.

Unter der neuen, kostenlosen **Rufnummer 0800 546 546 5** stellt das Servicebüro von Montag bis Donnerstag jeweils von 9 bis 15 Uhr die telefonische Beratung sicher. Ergänzt wird das Servicebüro durch den neuen digitalen Beratungswegweiser sowie die aktualisierte Beratungslandkarte auf der Webseite der Antidiskriminierungsstelle. ●

Aktuelles aus der Beratung

Ungleichbehandlung aufgrund des Impfstatus

Kaum ein Thema hat die Menschen in Deutschland im Jahr 2021 mehr beschäftigt als die Frage, unter welchen Bedingungen die Teilhabe am öffentlichen Leben während der COVID-19-Pandemie wieder möglich gemacht werden kann. Impfungen und Tests spielten dabei eine entscheidende Rolle.

Im Laufe des Jahres verabschiedeten Bund und Länder zahlreiche Verordnungen und Gesetze, die in verschiedenen Lebensbereichen konkret festlegten, welcher Impfstatus und welche Form der Testung für den Zugang zur beispielsweise Restaurants, Sportanlagen oder zum Arbeitsplatz erforderlich waren (sogenannte 2G- und 3G-Regelungen).

In Teilen der Öffentlichkeit wurde kontrovers darüber diskutiert, ob diese Regelungen und die damit einhergehenden Ausschlüsse Diskriminierungen darstellten.

Über 900 Mal wandten sich Menschen im Berichtsjahr an die Beratung der Antidiskriminierungsstelle, weil sie sich durch 2G- und 3G-Regelungen diskriminiert gefühlt haben. Insbesondere war hier der zivilrechtliche Bereich betroffen, weil Menschen der Zugang zu Geschäften, Sportanlagen oder zum Theater verwehrt blieb; aber auch das Arbeitsleben.

Der Impfstatus als solcher ist jedoch keine nach dem AGG geschützte Eigenschaft.

Im Zusammenhang mit 2G- und 3G-Regelungen greift der Diskriminierungsschutz des AGG nur dann, wenn eine Impfung aus zwingenden medizinischen Gründen nicht möglich ist und dies im Zusammenhang mit einem der sechs AGG-Merkmale steht; konkret in Bezug auf Kinder (Merkmal: Alter), für die es noch keinen zugelassenen Impfstoff gibt, in Bezug auf Menschen

mit Vorerkrankungen (Behinderung und chronische Krankheiten), für die eine Impfung aufgrund entweder vorhandener oder fehlender Daten zu den Auswirkungen einer Impfung zu risikoreich ist und – aus denselben Gründen – in Bezug auf eine Schwan-

gerschaft (Geschlecht). Grundsätzlich kann es allerdings auch hier Ausnahmen geben, wenn diese aus sachlichen Gründen gerechtfertigt sind und beispielsweise der Schutz von Beschäftigten oder anderen Kund*innen vorrangig ist.

”

Kerim A. wendet sich an die Beratung der Antidiskriminierungsstelle. Eine Woche zuvor ist er an der Kasse des örtlichen Schwimmbads aufgrund der dort geltenden „2G-Regelungen“ abgewiesen worden. Er selbst ist zwar geimpft, sein 9-jähriger Sohn Hamza ist allerdings weder geimpft, noch genesen, weshalb beiden der Einlass verwehrt wurde.

Kerim A. teilte der Dame an der Kasse mit, dass es zum aktuellen Zeitpunkt noch keinen zugelassenen Impfstoff für unter 12-Jährige gebe und sich die Regelung des Schwimmbads deshalb ungerecht auf ihn und seinen Sohn auswirke. Die Angestellte reagierte zwar verständnisvoll, ließ Vater und Sohn aber dennoch nicht ins Schwimmbad. Auch nach späterer telefonischer Kontaktaufnahme mit der Verwaltung der Anlage änderte sich nichts.

Die Beraterin der Antidiskriminierungsstelle bestätigt Herrn A.s Eindruck und erklärt, dass es sich in diesem Fall um eine mittelbare Benachteiligung aufgrund des Alters handeln könnte, da es für den Sohn keine Möglichkeit gibt, die Vorgaben des Schwimmbads zu erfüllen. Kerim A. beschließt, sich mit den neuen Informationen erneut an den Schwimmbadbetreiber zu wenden.

“



Eindeutig kein Diskriminierungsschutz nach dem AGG besteht hingegen, wenn sich Menschen aus persönlichen Gründen gegen die Impfung entscheiden. In der Tat begründen viele Menschen diese Entscheidung zwar mit politischen oder ideologischen Überzeugungen, was allenfalls dem AGG-Merkmal Weltanschauung zugeordnet werden könnte. Der Schutz der Weltan-

schauung durch das AGG beschränkt sich allerdings ausdrücklich auf das Arbeitsleben. Überdies hat die Rechtsprechung klargestellt, dass sich dieser Schutzgrund ausschließlich auf ganzheitliche Einstellungen erstreckt, die das gesamte Weltbild einer Person prägen – Ansichten oder Überzeugungen zu einzelnen gesellschaftlichen Themen gehören nicht dazu. ●

„Nachdem sich Valeria D. bereits erfolglos an eine lokale Beratungsstelle gewandt hat, ruft sie beim Servicebüro der Antidiskriminierungsstelle an. Sie schildert, dass sie sich durch ihren Arbeitgeber diskriminiert fühlt, da dieser nur ungeimpfte Beschäftigte zum Tragen einer Maske am Arbeitsplatz verpflichtet.

Frau D.s Arbeitgeber begründet das damit, dass in dem Betrieb 92 Prozent der Beschäftigten einen vollständigen Impfschutz nachgewiesen haben und

diese deshalb deutlich besser vor einer Ansteckung mit COVID-19 geschützt sind und darüber hinaus eine geringere Gefahr für die übrigen Kolleg*innen darstellen. Der Berater der Antidiskriminierungsstelle erklärt Valeria D., dass es sich in diesem Fall nicht um eine Diskriminierung im Sinne des AGG handelt: Der Bezug zu einem AGG-Merkmal fehlt, da sich Frau D. aus persönlichen Überzeugungen gegen eine Impfung entschieden hat.“



Geschlechtsidentität und der Personenstand „divers“

In 160 Fällen haben sich trans*- und inter*-geschlechtliche Menschen im Jahr 2021 an die Beratung der Antidiskriminierungsstelle gewandt. Dabei erleben trans* und inter* Personen Diskriminierung in allen Lebensbereichen: Regelmäßig berichten die Ratsuchenden davon, dass Kolleg*innen, Vorgesetzte oder Behördenvertreter*innen sich weigern, sie mit der korrekten Anrede anzusprechen. Aber auch sexuelle und verbale Belästigungen kommen in der Öffentlichkeit und am Arbeitsplatz regelmäßig vor.

Eine Vielzahl der Anfragen bezog sich allerdings auf Herausforderungen und Diskriminierungserfahrungen im Zusammenhang mit dem Personenstandsrecht. Trans* und inter* Personen sehen sich hier nach wie vor vielen administrativen Hürden ausgesetzt.

Nach der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts zur sogenannten „Dritten Option“ (Beschluss vom 10. Oktober 2017, Az. 1 BvR 2019/16) und den daran im Anschluss Ende 2018 vollzogenen Änderungen des Personenstandsrechts (§ 22 Abs. 3 PStG und § 45b PStG), das neben der Möglichkeit,

keinen Geschlechtseintrag vorzunehmen nun auch einen positiven Geschlechtseintrag „divers“ vorsieht, können inter* Personen seitdem niedrigschwellig die Anpassung ihres Personenstandseintrags beantragen. Auch trans* Personen nutzten – mit unterschiedlichem Erfolg – die gesetzliche Neuregelung, um ihren Personenstand gemäß ihrer Geschlechtsidentität anzupassen.

Der Bundesgerichtshof hat in einem Beschluss vom April 2020 jedoch entschieden, dass sich Personen unter Berufung auf § 45b PStG nur dann als „divers“ in das Personenstandsregister eintragen lassen können, wenn sie ärztlich attestierte „Varianten der Geschlechtsentwicklung“ vorweisen und damit nicht eindeutig dem männlichen oder weiblichen Geschlecht zugeordnet werden können. Eine „lediglich empfundene Intersexualität“ oder andere Formen „selbst empfundener geschlechtlicher Identität“, also zum Beispiel Trans*-Geschlechtlichkeit, seien für eine Änderung im Personenstandsregister nicht ausreichend (BGH, 22. April 2020 – XII ZB 383/19).

Gegen den Beschluss wurde eine Verfassungsbeschwerde eingereicht, deren Entscheidung noch aussteht. Auch weiterhin können Menschen mit einer nicht-binären Geschlechtsidentität über das Transsexuellengesetz (TSG) die Zugehörigkeit zum Geschlechtseintrag „divers“ gerichtlich (nach Vorlage von zwei Sachverständigen-gutachten) feststellen lassen. Dieses umständliche und für viele Betroffene belastende Verfahren wird seit langem als entwürdigend und menschenrechtlich fragwürdig kritisiert.

Neben Beschwerden über im Einzelfall schwer nachvollziehbare Begründungen dieser Regelungen beklagen die meisten Betroffenen aber auch die Umsetzung im täglichen Leben. An die Beratung der Antidiskriminierungsstelle wandten sich beispielsweise inter*-geschlechtliche Menschen, denen die Eintragung „divers“ durch

**Trans* und
inter* Personen
stoßen immer wieder
auf Hürden**

ein Bürgeramt unnötig erschwert wurde, trans*-geschlechtliche Personen, deren Arbeitgeber*innen den gewählten Geschlechtseintrag am Arbeitsplatz nicht akzeptieren, sowie Menschen, die bei Formularen oder Vertragsabschlüssen nicht den Personenstand „divers“ auswählen konnten.

Die Antidiskriminierungsstelle fordert seit langem die Einführung eines Selbstbestimmungsgesetzes, das Betroffenen die niedrigschwellige Anpassung ihres Personenstandseintrages ermöglicht und die Anwendung des Antidiskriminierungsrechts stärken würde. Sie begrüßt deshalb sehr, dass sich die Koalitionsfraktionen der neuen Bundesregierung in ihrem Koalitionsvertrag die Abschaffung des TSG zum Ziel gesetzt haben und angekündigt haben, Eckpunkte für ein Selbstbestimmungsgesetz noch 2022 vorzulegen. ●

160

Beratungsanfragen hat die Antidiskriminierungsstelle des Bundes im Jahr 2021 erhalten, in denen es um Diskriminierung von trans* und inter* Personen ging.

Assistenzhunde

In 35 Fällen wandten sich im Jahr 2021 Menschen mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen an die Antidiskriminierungsstelle, weil Assistenzhunden der Zugang zu Geschäften des Einzelhandels, zu öffentlichen Einrichtungen, Kultur- und Freizeitstätten oder auch zu Arztpraxen oder Krankenhäusern verweigert wurde. Das trifft Blindenführhunde genauso wie Hunde, die emotionale Assistenz leisten oder aber bei bevorstehenden epileptischen Anfällen warnen.

In der Praxis kommt es immer wieder zu benachteiligenden Situationen, bei denen unter Verweis auf Hausregeln oder amtliche Vorschriften zum Hygieneschutz ein allgemeines Hundeverbot auch auf Assistenztiere ausgeweitet wird. Das hat zur Folge, dass die betroffenen Menschen bestimmte Angebote und Leistungen nicht in Anspruch nehmen können. Dabei kann ein pauschales Verbot für Assistenzhunde eine nach § 19 Abs. 1 AGG verbotene Diskriminierung sein, sofern keine sachliche Rechtfertigung vorliegt. Weder in Supermärkten noch in Friseursalons oder Arztpraxen ist das Verbot eines Assistenzhundes erforderlich, um eine angemessene Hygiene zu gewährleisten.

Das Bundesverfassungsgericht entschied im Jahr 2020 im Fall einer sehbehinderten Beschwerdeführerin, dass Zugangsverbote für Assistenzhunde diskriminierend sind. Die starre Anwendung des Hundeverbots stelle eine mittelbare Diskriminierung nach dem AGG dar. Das Gericht erbat in dem Verfahren auch eine Stellungnahme der Antidiskriminierungsstelle des Bundes.

Eine neue gesetzliche Regelung stärkt seit dem 1. Juli 2021 die Rechte der Betroffenen zusätzlich. Der § 12e des neu gefassten Behindertengleichstellungsgesetzes (BGG) verpflichtet nun die Eigentümer*innen bzw. Besitzer*innen von Anlagen oder Einrichtungen, die typischerweise für den allgemeinen Publikumsverkehr öffentlich zugänglich sind, wie Einzelhandelsgeschäfte, Gastwirtschaften, Arztpraxen, Friseursalons oder Freizeiteinrichtungen, Menschen mit Behinderung den Zutritt nicht zu verweigern, weil sie einen Assistenzhund bei sich führen. Diese Duldungspflicht für Assistenzhunde wird nur dann eingeschränkt, wenn sie eine unverhältnismäßige oder unbillige Belastung darstellt.

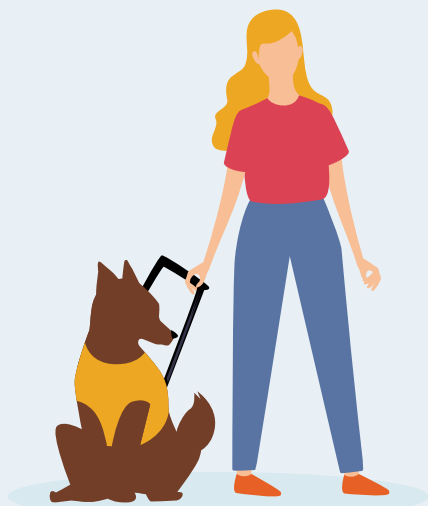
Durch diese Regelung haben Betroffene nun die Möglichkeit, sich an die beim Bundesbehindertenbeauftragten eingerichtete BGG-Schlichtungsstelle

zu wenden, um ein kostenloses außergerichtliches Schlichtungsverfahren zu erwirken. ●

”

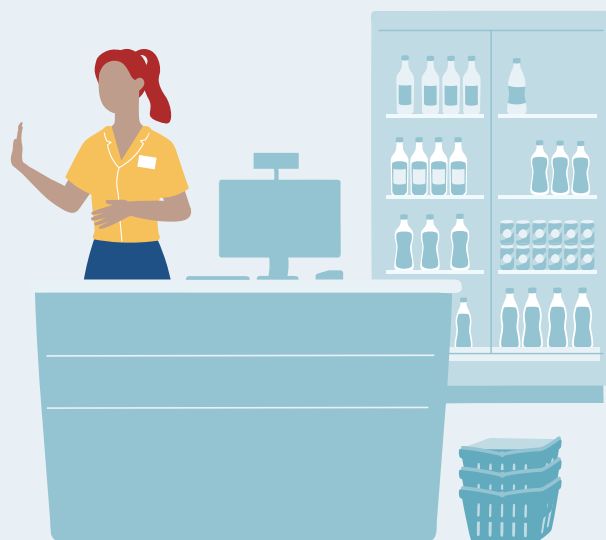
Zofia M. wendet sich an die Antidiskriminierungsstelle, weil ihr der Zutritt zu einem Supermarkt verwehrt wurde. Frau M. hat einen Assistenzhund, von dem sie jederzeit begleitet wird. Der Hund hilft ihr dabei, sich während ihrer plötzlich auftretenden Panikattacken, die sie wegen einer posttraumatischen Belastungsstörung erlebt, wieder zu beruhigen.

Dem Mitarbeiter des Supermarkts und später auch dem Leiter der Filiale erklärt Zofia M. diesen Zusammenhang und verwies auch darauf, dass ihr Hund eigens durch ein Geschirr mit der Aufschrift „Assistenzhund“ gekennzeichnet ist. Der Supermarktleiter will jedoch keine Ausnahme machen und rechtfertigt sich mit Hygienevorschriften: Hunde müssen draußen bleiben.



Die Beraterin der Antidiskriminierungsstelle nimmt nach Rücksprache mit Frau M. Kontakt zu dem Supermarkt auf, informiert den Filialleiter darüber, dass es sich bei dem Umgang mit Zofia M. nach geltender Rechtslage um eine Diskriminierung handelt, und erbittet eine Stellungnahme. Der Leiter des Supermarkts erklärt, dass er falsch informiert war und zwischenzeitlich alle Beschäftigten informiert hat, sodass Zofia M. und alle anderen Menschen mit Assistenzhunden künftig nicht mehr befürchten müssen, der Filiale verwiesen zu werden.

“



Beispiele Guter Praxis gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz verpflichtet Arbeitgeber*innen, ihre Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu schützen. 2020 hat die Antidiskriminierungsstelle die Informationskampagne #betriebsklimaschutz gestartet, um Rechte und Pflichten im Betrieb bekannter zu machen und Arbeitgeber*innen beim Schutz ihrer Beschäftigten zu unterstützen. Im Jahr 2021 folgte eine zweite Phase der Kampagne: In einer Sammlung Guter Praxis stellen Arbeitgeber*innen auf der Webseite der Antidiskriminierungsstelle beispielgebende Maßnahmen vor, die ein geschütztes Arbeitsumfeld sicherstellen wollen.

Vertreten sind dabei vielfältige Maßnahmen für Prävention und Intervention. So wurde zum Beispiel bei der Volkswagen AG schon 1996 die Betriebsvereinbarung „Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz“ geschlossen und seither wiederholt angepasst und ergänzt. Die Zentrale Polizeidirektion Niedersachsen verbindet verpflichtende Fort-

bildungen für Führungskräfte mit einem niedrigschwelligen psychosozialen Beratungsangebot. Der Caritas-Verband für die Region Eifel hat die Stelle einer Präventionsbeauftragten für sexualisierte Gewalt geschaffen. Und die Deutsche Telekom nimmt im Bedrohungsmanagement und bei den Präventionsaktivitäten explizit auch den Schutz der Mitarbeiter*innen vor sexueller Belästigung durch Kund*innen in den Blick.

„In unserem Portal zeigen wir konkret auf, wie andere Unternehmen die Maßnahmen für ihr Betriebsumfeld nutzbar machen können“, sagte der kommissarische Leiter der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Bernhard Franke, zum Start der neuen Informationsressource. „Damit wollen wir Arbeitgeber*innen helfen, den Umgang mit sexueller Belästigung zu reflektieren – und bei Bedarf neue Maßnahmen ins Gespräch bringen. Außerdem wollen wir zeigen, dass der Einsatz gegen sexuelle Belästigung zu einem besseren Arbeitsumfeld beitragen kann.“

betriebsklimaschutz

Die 25 vorgestellten Praxisbeispiele stammen aus der Privatwirtschaft, dem öffentlichen Dienst und von gemeinnützigen Organisationen. Leitlinien, Verhaltenskodizes und Betriebsvereinbarungen gehören ebenso dazu wie Fortbildungen, Aufklärungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen, Arbeitsschutzmaßnahmen und Gefährdungsbeurteilungen und natürlich die Beratung und Unterstützung von betroffenen Beschäftigten.

Zusammengestellt wurden die Projekte nach fachlichen Qualitätskriterien. Ein Expert*innenteam der Zoom – Sozialforschung und Beratung GmbH hat sie im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes aus insgesamt 120 identifizierten Maßnahmen ausgewählt und ihre Qualität und Wirkung analysiert. Dafür wurden jeweils eine Reihe von Interviews mit den Verantwortlichen geführt, zum Beispiel mit Führungskräften, Beauftragten, Betriebs- oder Personalratsmitgliedern, Justiziar*innen oder Ombudspersonen. Die Expert*innengruppe stellt in der Sammlung Guter Praxis Schritt für Schritt dar, wie die Umsetzung im

jeweiligen Betrieb gelang. Außerdem gibt es konkrete Hinweise für die Übertragbarkeit jeder Einzelmaßnahme auf andere Betriebe.

Für einführende Informationen zum Thema ist auch weiterhin der kostenlose Leitfaden der Antidiskriminierungsstelle des Bundes „Was tun bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz?“ erhältlich. Als eine der am meisten nachgefragten Publikationen der Stelle klärt der Leitfaden kompakt über alle Rechte und Pflichten auf, die sich aus dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz ergeben, und gibt viele Tipps zur praktischen Umsetzung.

Die Sammlung Guter Praxis finden Sie online unter **www.betriebsklimaschutz.de**. Auch Methodik und Auswahlkriterien werden dort erklärt. ●



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.



Plakat „Was tun bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz?“

Die aktualisierte Neuauflage des Plakats für Betriebe und Institutionen informiert Beschäftigte über die wichtigsten gesetzlichen Fakten zum Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Das Plakat kann – auch als Variante mit einer Freifläche, auf der Sie eigene regionale oder betriebliche Unterstützungsangebote eintragen können – bestellt und heruntergeladen werden.

Standpunktepapier – Anwendbarkeit des AGG auf Kita-Verträge

Das Standpunktetpapier befasst sich mit privatrechtlichen Betreuungsverträgen: Aus Sicht der Expert*innen der Antidiskriminierungsstelle handelt es sich bei diesen Betreuungsverträgen um mit sogenannten Massengeschäften vergleichbare Verträge, die damit in den Schutzbereich des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes fallen. Somit können, wenn Eltern oder Kinder ungerechtfertigt wegen eines der im AGG genannten Merkmale benachteiligt werden, Ansprüche auf Unterlassen, Beseitigung, Schadensersatz und Entschädigung geltend gemacht werden.



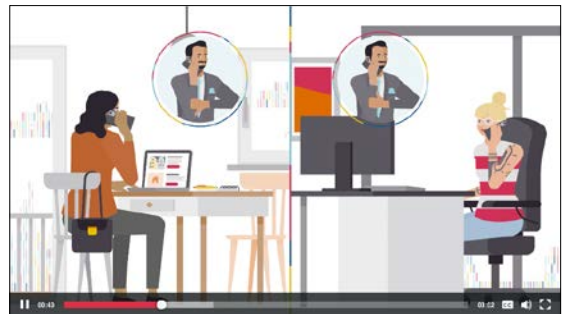


Studie: Diskriminierung beim Zugang zu privaten Gütern und Dienstleistungen

Ob auf dem Wohnungsmarkt, im Nahverkehr, im Einzelhandel oder beim Zugang zu Krediten: Überall kann es zu Diskriminierungen kommen. Die Studie, die von den Autor*innen Steffen Beigang, Friederike Boll, Vera Egenberger, Lisa Hahn, Andreas Leidinger, Dr. Alexander Tischbirek und Defne Tuner im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle erstellt wurde, zeigt, auf welchem Weg Betroffene ihr Recht am besten durchsetzen können und was flankierende Maßnahmen wie Sensibilisierung erreichen können.

Erklärfilm „Diskriminierung bei der Wohnungssuche“

Diskriminierung bei der Wohnungssuche ist grundsätzlich verboten. Dennoch berichtete beispielsweise jede*r dritte Wohnungssuchende mit Migrationshintergrund in einer repräsentativen Umfrage der Antidiskriminierungsstelle von rassistischer Diskriminierung. Ein neuer Film erklärt, wie die Rechtslage ist, wie Betroffene vorgehen können und was die Antidiskriminierungsstelle des Bundes tun kann.



Studie: Diskriminierungsrisiken im Gesundheitswesen

Wie zeigt sich Diskriminierung im Gesundheitswesen? Wer ist davon betroffen? Und welche Ausschlussmechanismen treten in welchen Versorgungssituationen auf? Diesen Fragen gehen Susanne Bartig, Dorina Kalkum, Ha Mi Le, Aleksandra Lewicki in ihrer von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes beauftragten Studie nach, in der sie den sozialwissenschaftlichen Forschungsstand über die im Gesundheitssektor belegten Diskriminierungserfahrungen und -risiken aufarbeiten.

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 und Gestaltung: www.zweiband.de

Druck: MKL Druck GmbH & Co. KG

Stand: Juni 2022

Bildnachweis: © Antidiskriminierungsstelle des Bundes außer;

Seite 4: © Bundesregierung/Steffen Kugler; © Mehran Djojan; © Eventfotografen/Hasenau

Seite 5: © Eventfotografen/Ahner

Seite 7: © Sarah Eick

Seite 8: © zweiband.media/Daniel Bauer

Seite 13: © Miles-Paul

Seite 14: © Deutscher Frauenrat

Seite 16: © Senatsverwaltung für Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung Berlin

Seite 17: © Kirchenamt der Evangelischen Kirche in Deutschland

Seite 18: © Bundesregierung/Steffen Kugler

Seite 25: © KAPIX Fotografie/Alex Kraus,

Seite 30: © ADB Sachsen

Seite 34–35: © Eventfotografen/Ahner; © Filmkartell; © Eventfotografen/Hasenau

Seite 36–37: © Mehran Djojan

