Deutscher Bundestag **Drucksache 20/12800**

20. Wahlperiode 10.09.2024

Unterrichtung

durch Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Fünfter Gemeinsamer Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages

Diskriminierung in Deutschland – Erkenntnisse und Empfehlungen

Zugeleitet mit Schreiben der Antidiskriminierungsstelle des Bundes gemäß § 27 Absatz 4 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes.

Diskriminierung in Deutschland

Erkenntnisse und Empfehlungen

Fünfter Gemeinsamer Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages

Eine Zusammenfassung des Berichts ist abrufbar unter:
https://www.antidiskriminierungsstelle.de/fuenfter-bericht-kurz

Vorwort

Sehr geehrte Leserinnen und Leser,
sehr geehrte Interessierte!

Wer erlebt in Deutschland Diskriminierung? Wie viele Menschen lassen sich beraten und was berichten sie? Aber vor allem: Was muss geschehen, um Menschen besser vor Diskriminierung zu schützen?

Um diese Fragen geht es im vorliegenden Bericht, den die Antidiskriminierungsstelle des Bundes gemeinsam mit sieben Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages dem Deutschen Bundestag vorlegt. Mit der Datensammlung und den Empfehlungen aus unterschiedlichen Perspektiven ist dieser Bericht die zentrale, aktuelle Analyse zum Thema Diskriminierung in Deutschland. Seit 2006 erhält der Deutsche Bundestag alle vier Jahre einen Bericht dazu, selten aber gab es wohl einen passenderen Zeitpunkt dafür.

Dass rechtsextreme, menschenverachtende und migrationsfeindliche Einstellungen mehr Zustimmung erhalten, hat eine unmittelbare Auswirkung auf den Alltag vieler Menschen. Viele von ihnen machen sich Sorgen um ihre Zukunft und um unser Land. Und die Zahl der Beratungsanfragen wegen Diskriminierungen nimmt stetig zu, überall in Deutschland.

Das zeigt einerseits, dass Benachteiligungen nicht mehr hingenommen werden – Menschen fordern immer öfter ihr Recht auf Gleichbehandlung ein und wehren sich. Andererseits zeigen die Beratungsfälle auch: Die Art und Weise der Diskriminierung ist direkter, offener und härter geworden. Wir müssen außerdem davon ausgehen, dass die Dunkelziffer hoch ist und viele Fälle nicht gemeldet werden. Viele Hilfesuchende machen zudem die Erfahrung, dass das deutsche Antidiskriminierungsrecht ihnen nicht hilft. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz muss dringend reformiert werden, die Schutzlücken müssen geschlossen werden.

Diskriminierungen und Herabwürdigungen schaden nicht nur Einzelnen, sie schaden auch der deutschen Wirtschaft und dem gesellschaftlichen Zusammenhalt. Wenn sich Menschen in diesen Tagen fragen, wie die Demokratie und die Grundrechte gefestigt werden können, dann ist eine Antwort darauf: denjenigen den Rücken zu stärken, die Diskriminierung erleben. Wenn die Wirtschaft etwas gegen den Personalmangel unternehmen will, dann ist eine Antwort darauf: ein besserer Schutz vor Diskriminierung am Arbeitsplatz.

Dafür brauchen wir ein reformiertes Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz. Das setzt ein wichtiges Zeichen, nämlich: Gleiche Rechte und Chancen sind in Deutschland ein Grundwert – und wir nehmen das ernst.

Ihre
Ferda Ataman

Unabhängige Bundesbeauftragte
für Antidiskriminierung

Inhaltsverzeichnis

Verzeichnisse 12

Vorbemerkung 20

1 Einleitung 22

1.1 Zielsetzung des Berichts 23
1.2 Definition und Verständnis von Diskriminierung 26
1.3 Aufbau des Berichts 31

2 Synopse und gemeinsame Empfehlungen 32

2.1 Übergreifende Erkenntnisse 33
2.2 Handlungsempfehlungen 35

3 Beitrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes 47

3.1 Einleitung 48
3.2 Zentrale Entwicklungen im Überblick 50
3.2.1 Entwicklungen in der Antidiskriminierungspolitik 52
3.2.2 Entwicklung der Beratungsanfragen an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes 58
3.2.3 Ausgewählte Entwicklungen in Forschung und Datenerhebung 67
3.2.4 Handlungsansätze 71
3.3 Arbeitsleben 73
3.3.1 Rechtlicher Diskriminierungsschutz 75
3.3.2 Überblick über Beratungsanfragen 76
3.3.3 Zugang zu Beschäftigung 82
3.3.4 Bestehende Beschäftigungsverhältnisse 87
3.3.5 Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses 94
3.3.6 Rechtsprechung 96
3.3.7 Handlungsansätze 103
3.4 Private Dienstleistungen und Zugang zu Gütern 105
3.4.1 Rechtlicher Diskriminierungsschutz 106
3.4.2 Überblick über Beratungsanfragen 107
3.4.3 Geldleistungen und Banken 110
3.4.4 Personenbeförderung 114
3.4.5 Einzelhandel und Onlinehandel 119
3.4.6 Abschluss von privaten Versicherungen 120
3.4.7 Fitnesseinrichtungen 122
3.4.8 Clubs, Gastronomie und Hotels 123
3.4.9 Private Kultur- und Freizeiteinrichtungen 125
3.4.10 Rechtsprechung 129
3.4.11 Handlungsansätze 131

3.5 Wohnungsmarkt 134
3.5.1 Rechtlicher Diskriminierungsschutz 135
3.5.2 Überblick über Beratungsanfragen 137
3.5.3 Zugang zu Wohnraum 140
3.5.4 Bestehende Mietverhältnisse 143
3.5.5 Rolle von Vermieter*innen und Wohnungswirtschaft 144
3.5.6 Erwerb von Immobilien 145
3.5.7 Rechtsprechung 146
3.5.8 Handlungsansätze 146
3.6 Gesundheit und Pflege 148
3.6.1 Rechtlicher Diskriminierungsschutz 149
3.6.2 Überblick über Beratungsanfragen 151
3.6.3 Zugang zum Gesundheitssystem 152
3.6.4 Medizinische Behandlungen 155
3.6.5 Rechtsprechung 158
3.6.6 Handlungsansätze 161
3.7 Ämter und Behörden 163
3.7.1 Rechtlicher Diskriminierungsschutz 164
3.7.2 Überblick über Beratungsanfragen 165
3.7.3 Diskriminierungen durch Behördenpersonal 173
3.7.4 Rechtsprechung 174
3.7.5 Handlungsansätze 177
3.8 Justiz und Polizei 179
3.8.1 Rechtlicher Diskriminierungsschutz und Überblick über Beratungsanfragen 181
3.8.2 Justiz 182
3.8.3 Polizei und Ordnungsbehörden 188
3.8.4 Rechtsprechung 191
3.8.5 Handlungsansätze 192
3.9 Bildungsbereich 194
3.9.1 Rechtlicher Diskriminierungsschutz 196
3.9.2 Überblick über Beratungsanfragen 198
3.9.3 Kindertageseinrichtungen 199
3.9.4 Schulen 203
3.9.5 Hochschulen 209
3.9.6 Private Bildungseinrichtungen 213
3.9.7 Rechtsprechung 214
3.9.8 Handlungsansätze 216
3.10 Öffentlichkeit und Freizeit, Medien und Internet 218
3.10.1 Rechtlicher Diskriminierungsschutz 219
3.10.2 Öffentlichkeit und Freizeit 220
3.10.3 Medien und Internet 227
3.10.4 Rechtsprechung 232
3.10.5 Handlungsansätze 233
3.11 Entwicklung der Antidiskriminierungsberatung in Deutschland 235
3.11.1 Strukturelle Entwicklungen beim Ausbau der Antidiskriminierungsberatung 236
3.11.2 Antidiskriminierungsberatung in Deutschland: Zahlen und Erkenntnisse aus der Beratungstätigkeit 241
3.11.3 Handlungsansätze 294

4 Beitrag der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration, zugleich Beauftragte der Bundesregierung für Antirassismus 296

4.1 Einleitung 297
4.2 Migrations-, integrations- und diskriminierungspolitische Erfolge in der 20. Legislaturperiode 299
4.2.1 Antirassismus 299
4.2.2 Bundespolizeigesetz 301
4.2.3 Reform Staatsangehörigkeitsrecht 301
4.2.4 Familienzusammenführung zu Drittstaatsangehörigen und deutschen Staatsangehörigen 302
4.2.5 Gesetz zur Einführung eines Chancen-Aufenthaltsrechts 303
4.2.6 Tätigkeit der Gleichbehandlungsstelle EU-Arbeitnehmer 303
4.2.7 Diversitätsstrategie und Bundespartizipationsgesetz (BPartG) 304
4.2.8 Integrationskurse 304
4.3 Auswertung Beratungsanfragen 305
4.4 Arbeitsleben 305
4.4.1 Auswertung Beratungsanfragen Arbeitsleben 305
4.4.2 Arbeitsleben allgemein 306
4.4.3 Spezifisches im Kontext der Arbeit der EU-Gleichbehandlungsstelle 306
4.5 Private Dienstleistungen und Zugang zu Gütern 309
4.5.1 Auswertung Beratungsanfragen private Dienstleistungen und Zugang zu Gütern 309
4.5.2 Allgemeines und Fallbeispiel 309
4.6 Ämter und Behörden 311
4.6.1 Auswertung Beratungsanfragen Ämter und Behörden 311
4.6.2 Allgemeines und Fallbeispiel 311
4.7 Bildung 312
4.7.1 Auswertung Beratungsanfragen Bildung 312
4.7.2 Allgemeines und Fallbeispiele 313

5 Beitrag des Beauftragten der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen 315

5.1 Das Amt des Beauftragten der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen 316
5.1.1 Die Schlichtungsstelle nach dem Behindertengleichstellungsgesetz (BGG) 316
5.2 Beratungsanfragen an den Beauftragten der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen sowie an die Schlichtungsstelle BGG 318
5.2.1 Beratungsanfragen im Bereich Ämter und Behörden 321
5.2.2 Beratungsanfragen im Bereich Gesundheit und Pflege 324
5.2.3 Beratungsanfragen im Bereich Arbeitsleben 326
5.2.4 Beratungsanfragen im Bereich Öffentlichkeit und Freizeit 329
5.2.5 Beratungsanfragen im Bereich private Güter und Dienstleistungen 333
5.2.6 Beratungsanfragen im Bereich Bildung 334
5.2.7 Beratungsanfragen im Bereich Medien und Internet 337

6 Beitrag der Beauftragten der Bundesregierung für Aussiedlerfragen und nationale Minderheiten 339

6.1 Einleitung 340
6.1.1 Aufgaben 340
6.1.2 Arbeitsweise und Schwerpunkte 340
6.2 Erkenntnisse 342
6.2.1 Aussiedler*innen und Spätaussiedler*innen 342
6.2.2 Anerkannte nationale Minderheiten in Deutschland 346

7 Beitrag der Wehrbeauftragten des Deutschen Bundestages 350

7.1 Zuständigkeit 351
7.2 Schutzvorschriften 353
7.3 Erkenntnisse 354

8 Beitrag des Beauftragten der Bundesregierung für jüdisches Leben in Deutschland und den Kampf gegen Antisemitismus 359

8.1 Amt, Aufgaben, Nationale Strategie und Strukturen 360
8.1.1 Amt 360
8.1.2 Aufgaben 360
8.1.3 Nationale Strategie (NASAS) 360
8.1.4 Strukturen 362
8.2 Begriffsklärungen 362
8.2.1 Gebrauch des Begriffs „Diskriminierung“ zur Beschreibung der Situation von Jüdinnen und Juden in Deutschland 362
8.2.2 Formen von Antisemitismus, Judenhass, Judenfeindlichkeit 364
8.3 Antisemitische Diskriminierung und Bedrohung jüdischen Lebens in Deutschland 365
8.3.1 Fallbeispiele von Diskriminierungsfällen im Sinne des AGG 365
8.3.2 Antisemitische Straftaten im Berichtszeitraum 365
8.3.3 Antisemitische Vorfälle im Berichtszeitraum 366
8.3.4 Situation seit dem Angriff der Terrororganisation Hamas am 7. Oktober 2023 368
8.4 Forschungsstand und Handlungsbedarf 369
8.5 Fazit 370

9 Beitrag des Beauftragten der Bundesregierung gegen Antiziganismus und für das Leben der Sinti und Roma in Deutschland 371

9.1 Zuständigkeit 372
9.2 Arbeitsweise und Schwerpunkte 372
9.3 Erkenntnisse über Diskriminierungen nach Lebensbereichen 374
9.4 Maßnahmen gegen Antiziganismus 381

10 Beitrag des Beauftragten der Bundesregierung für die Akzeptanz sexueller und geschlechtlicher Vielfalt 383

10.1 Aufgaben des Queer-Beauftragten 384
10.2 Ausgangslage und Situation 384
10.2.1 Diskriminierungs- und Gewalterfahrungen von LSBTIQ* 385
10.2.2 Einstellungen in der Bevölkerung zu LSBTIQ* / sexueller und geschlechtlicher Vielfalt 388
10.3 Maßnahmen der Bundesregierung und Themen des Queer-Beauftragten 391
10.3.1 Aktionsplan „Queer leben“ 391
10.3.2 Abschaffung des Transsexuellengesetzes (TSG): Selbstbestimmung beim Geschlechtseintrag 392
10.3.3 Bekämpfung von LSBTIQ*-feindlicher Hasskriminalität 392
10.3.4 Reform des Abstammungs- und Kindschaftsrechts 393
10.3.5 Rechtliche Anerkennung von Verantwortungsgemeinschaften 394
10.3.6 Queere Geflüchtete 394
10.3.7 Diskriminierung bei der Blutspende 395
10.3.8 Gesundheitsversorgung für transgeschlechtliche, intergeschlechtliche und nicht binäre Menschen gesetzlich absichern 396
10.4 Fazit und Empfehlungen des Queer-Beauftragten 397

Literatur- und Quellenverzeichnis 400

Anlagen 421

Verzeichnisse

Abbildungen

Abbildung 1:	Entwicklung der Beratungsanfragen im Berichtszeitraum	59
Abbildung 2:	Verteilung der Beratungsanfragen auf Lebensbereiche	64
Abbildung 3:	Häufigkeit rassistischer Diskriminierungserfahrungen von Schwarzen und afrodiasporischen Menschen in den letzten fünf Jahren	74
Abbildung 4:	Verteilung der Beratungsanfragen auf Phasen der Beschäftigung	77
Abbildung 5:	Verteilung der Beratungsanfragen auf AGG-Merkmale im Arbeitsleben	78
Abbildung 6:	Negative Erfahrung im Arbeitsleben innerhalb der letzten sechs Jahre im Zusammenhang mit Schwangerschaft, Elternzeit oder Rückkehr aus der Elternzeit	79
Abbildung 7:	Verteilung der Beratungsanfragen zum Zugang zur Beschäftigung auf AGG-Merkmale	83
Abbildung 8:	Verteilung der Beratungsanfragen zum bestehenden Beschäftigungsverhältnis auf AGG-Merkmale	88
Abbildung 9:	Verteilung der Beratungsanfragen zur Beendigung der Beschäftigung auf AGG-Merkmale	95
Abbildung 10:	Verteilung der Beratungsanfragen auf Teilbereiche von Gütern und Dienstleistungen	108
Abbildung 11:	Verteilung der Beratungsanfragen auf AGG-Merkmale im Bereich Güter und Dienstleistungen	109
Abbildung 12:	Verteilung der Beratungsanfragen auf AGG-Merkmale auf dem Wohnungsmarkt	138
Abbildung 13:	Verteilung der Beratungsanfragen auf AGG-Merkmale im Bereich Gesundheit und Pflege	151
Abbildung 14:	Verteilung der Beratungsanfragen auf AGG-Merkmale im Bereich Ämter und Behörden	166
Abbildung 15:	Verteilung der Beratungsanfragen zu Diskriminierung durch Behördenpersonal auf AGG-Merkmale	174
Abbildung 16:	Verteilung der Beratungsanfragen auf AGG-Merkmale im Bereich Justiz	183
Abbildung 17:	Verteilung der Beratungsanfragen auf AGG-Merkmale im Bereich Polizei und Ordnungsbehörden	188
Abbildung 18:	Wahrnehmung, ob die Polizei bei der letzten Kontrolle respektvoll oder nicht war (Deutschland)	189
Abbildung 19:	Verteilung der Beratungsanfragen auf die unterschiedlichen Bildungsbereiche (n=1.336)	199
Abbildung 20:	Kitanutzung und Bedarf nach Bildung der Mutter – Kinder unter drei Jahre (in Prozent)	200
Abbildung 21:	Verteilung der Beratungsanfragen auf AGG-Merkmale im Bereich frühkindliche Bildung	201
Abbildung 22:	Verteilung der Beratungsanfragen auf AGG-Merkmale im Bereich allgemeinbildende Schulen	205

Abbildung 23:	Selbst erlebte und beobachtete Diskriminierung an Hochschulen nach Diskriminierungsmerkmalen	209
Abbildung 24:	Verteilung der Beratungsanfragen auf AGG-Merkmale im Bereich Hochschulen	210
Abbildung 25:	Verteilung der Beratungsanfragen auf AGG-Merkmale im Bereich Öffentlichkeit und Freizeit	221
Abbildung 26:	Umfrage unter Menschen afrikanischer Herkunft | Vorkommen rassistischer Belästigung in den letzten fünf Jahren, nach Ländern	223
Abbildung 27:	Verteilung der Beratungsanfragen auf AGG-Merkmale im Bereich Medien und Internet	228
Abbildung 28:	Bevölkerungsrepräsentative Umfrage zu Ageismus | Zustimmung zu negativ formulierten Altersbildern	231
Abbildung 30:	Verteilung der Beratungsfälle auf Lebensbereiche (n=3.595 Fälle)	248
Abbildung 31:	Anteil der Beratungsstellen, die im Jahr 2022 Beratungsfälle zu dem jeweiligen Diskriminierungsmerkmal erhalten haben (Mehrfachnennungen möglich, n =46 Beratungsstellen)	249
Abbildung 32:	Häufigkeit der in den Beratungsanfragen relevanten Diskriminierungsmerkmale	250
Abbildung 33:	Entwicklung der finanziellen Situation, des gesetzlichen Diskriminierungsschutzes und der politischen Rahmenbedingungen aus Sicht der Beratungsstellen (n=49 Beratungsstellen)	255
Abbildung 34:	Anteil der Beratungsstellen, die im Lebensbereich Arbeit „häufig“ oder „sehr häufig“ Anfragen zum jeweiligen Diskriminierungsmerkmal erhalten – im Vergleich zu gesamt (n=37 Beratungsstellen)	261
Abbildung 35:	Anteil der Beratungsstellen, die im Lebensbereich Güter und Dienstleistungen „häufig“ oder „sehr häufig“ Anfragen zum jeweiligen Diskriminierungsmerkmal erhalten – im Vergleich zu gesamt (n=28 Beratungsstellen)	263
Abbildung 36:	Anteil der Beratungsstellen, die im Lebensbereich Wohnen „häufig“ oder „sehr häufig“ Anfragen zum jeweiligen Diskriminierungsmerkmal erhalten – im Vergleich zu gesamt (n=31 Beratungsstellen)	268
Abbildung 37:	Anteil der Beratungsstellen, die im Lebensbereich Gesundheit und Pflege „häufig“ oder „sehr häufig“ Anfragen zum jeweiligen Diskriminierungsmerkmal erhalten – im Vergleich zu gesamt (n=24 Beratungsstellen)	273
Abbildung 38:	Anteil der Beratungsstellen, die im Lebensbereich Ämter und Behörden „häufig“ oder „sehr häufig“ Anfragen zum jeweiligen Diskriminierungsmerkmal erhalten – im Vergleich zu gesamt (n=29 Beratungsstellen)	279
Abbildung 39:	Anteil der Beratungsstellen, die im Lebensbereich Polizei und Justiz „häufig“ oder „sehr häufig“ Anfragen zum jeweiligen Diskriminierungsmerkmal erhalten – im Vergleich zu gesamt (n=26 Beratungsstellen)	284
Abbildung 40:	Anteil der Beratungsstellen, die im Lebensbereich Bildung „häufig“ oder „sehr häufig“ Anfragen zum jeweiligen Diskriminierungsmerkmal erhalten – im Vergleich zu gesamt (n=43 Beratungsstellen)	289
Abbildung 41:	Anteil der Beratungsstellen, die im Lebensbereich Öffentlichkeit und Freizeit „häufig“ oder „sehr häufig“ Anfragen zum jeweiligen Diskriminierungsmerkmal erhalten – im Vergleich zu gesamt (n=27 Beratungsstellen)	292
Abbildung 42:	Anzahl Beratungsanfragen bei dem Beauftragten in den Jahren 2021–2023	319
Abbildung 43:	Anteil der Beratungsanfragen in den Jahren 2021–2023 anhand ausgewählter Lebensbereiche	320

Tabellen

Tabelle 1:	Häufigkeit der in den Beratungsanfragen genannten AGG-Merkmale nach Jahren (in Prozent)	62
Tabelle 2:	Rücklaufquote nach Typen von Beratungsstellen	245
Tabelle 3:	Anteil der Beratungsstellen, die „häufig“ oder „sehr häufig“ Anfragen zum jeweiligen Diskriminierungsmerkmal erhalten – nach Lebensbereichen (in Prozent)	252
Tabelle 4:	Verteilung der Beratungsfälle innerhalb des Lebensbereichs Arbeit (n=33 Beratungsstellen)	257
Tabelle 5:	Verteilung der Beratungsfälle innerhalb des Lebensbereichs Güter und Dienstleistungen (n=27 Beratungsstellen)	262
Tabelle 6:	Verteilung der Beratungsfälle innerhalb des Lebensbereichs Wohnen (n=31 Beratungsstellen)	267
Tabelle 7:	Verteilung der Beratungsfälle innerhalb des Lebensbereichs Gesundheit und Pflege (n=22)	272
Tabelle 8:	Verteilung der Beratungsfälle innerhalb des Lebensbereichs Ämter und Behörden (n=29)	278
Tabelle 9:	Verteilung der Beratungsfälle innerhalb des Lebensbereichs Polizei und Justiz (n=25)	281
Tabelle 10:	Verteilung der Beratungsfälle innerhalb des Lebensbereichs Bildung (n=40 Beratungsstellen)	285
Tabelle 11:	Verteilung der Beratungsfälle innerhalb des Lebensbereichs Öffentlichkeit und Freizeit (n=24)	290
Tabelle 12:	Hasskriminalitat gegen LSBTIQ*	387

Abkürzungen

ADM	Algorithmische Entscheidungssysteme (im Englischen: algorithmic decision making)
a. D.	außer Dienst
advd	Antidiskriminierungsverband Deutschland
AEUV	Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union
a. F.	alte Fassung
AG	Amtsgericht
AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
AHundV	Assistenzhundeverordnung
AntiRaB	Beauftragte der Bundesregierung für Antirassismus
AO	Abgabenordnung
AufenthG	Aufenthaltsgesetz
Az.	Aktenzeichen
AZR	Registerzeichen beim Bundesarbeitsgericht für Revisionsverfahren
BaFin	Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht
BAföG	Bundesausbildungsförderungsgesetz
BAG	Bundesarbeitsgericht
BAMF	Bundesamt für Migration und Flüchtlinge
BayObLG	Bayerisches Oberstes Landesgericht
BFH	Bundesfinanzhof
BFSG	Barrierefreiheitsstärkungsgesetz
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BGG	Behindertengleichstellungsgesetz
BGH	Bundesgerichtshof
BGHZ	Bundesgerichtshof in Zivilsachen
BITV	Barrierefreie-Informationstechnik-Verordnung
BiZ	Berufsinformationszentrum
BKA	Bundeskriminalamt
BLK	Bund-Länder-Kommission
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung
BMFSFJ	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
BMI	Bundesministerium des Innern und für Heimat
BMWSB	Bundesministerium für Wohnen, Stadtentwicklung und Bauwesen
BPartG	Bundespartizipationsgesetz
BPolG	Bundespolizeigesetz
BPolG-E	Gesetzesentwurf zur Neustrukturierung des Bundespolizeigesetzes
BRK	Behindertenrechtskonvention
BSG	Bundessozialgericht
BT-Drs.	Bundestagsdrucksache
BTHG	Bundesteilhabegesetz

Buchst.	Buchstabe
BUrlG	Bundesurlaubsgesetz
BuT	Bildungs- und Teilhabe
BVerfG	Bundesverfassungsgericht
BvR	Registerzeichen BVerfG: Verfassungsbeschwerden (nach Artikel 93 Absatz 1 Nr. 4a, 4b GG)
CADS	Community Advisors – Digital Streetwork für EU-Beschäftigte in Deutschland
CERD	Ausschuss gegen rassistische Diskriminierung (im Englischen: Committee on the Elimination of Racial Discrimination)
CRPD	Ausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen (im Englischen: Committee on the Rights of Persons with Disabilities)
CSD	Christopher Street Day
Destatis	Statistisches Bundesamt
DeZIM	Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung
Dr.	Doktor*in
DRK	Deutsches Rotes Kreuz e. V.
EAA	Europäischen Rechtsakt zur Barrierefreiheit (im Englischen: European Accessibility Act)
ebd.	ebenda, auch ebendort
EGMR	Europäischer Gerichtshof für Menschenrechte
EMRK	Europäische Menschenrechtskonvention
ETRL	Entgelttransparenzrichtlinie
EU	Europäische Union
EU-AN	EU-Arbeitnehmer*innen
EU-GS	Gleichbehandlungsstelle EU-Arbeitnehmer
EUTB	Ergänzende unabhängige Teilhabeberatung
EuGH	Europäischer Gerichtshof
e. V.	eingetragener Verein
et al.	steht für „et alii“ und bedeutet „und andere“
FES	Friedrich-Ebert-Stiftung
ff.	„folgend“ beziehungsweise „auf den nächsten Seiten“
FgR	Forum gegen Rassismus
FRA	Europäische Agentur für Grundrechte (im Englischen: Agency for Fundamental Rights)
GG	Grundgesetz
GMF	Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit
GRCh	Charta der Grundrechte der Europäischen Union
GVG	Gerichtsverfassungsgesetz
HmbSG	Hamburgisches Schulgesetz
Hrsg.	Herausgeber
HIV	Humanes Immundefizienz-Virus
HK	Handelskammer
IDZ	Institut für Demokratie und Zivilgesellschaft
IMAG	Interministerielle Arbeitsgruppe zum Thema Antidiskriminierung
IMK	Innenministerkonferenz
IntB	Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration

ISL	Interessenvertretung Selbstbestimmt Leben
i. V. m.	in Verbindung mit
Kfz	Kraftfahrzeug
KG	Kammergericht
KI	Künstliche Intelligenz
KiBS	DJI-Kinderbetreuungsstudie
KMK	Kultusministerkonferenz
KoaV	Koalitionsvertrag
LADG	Berliner Landesantidiskriminierungsgesetz
LAG	Landesarbeitsgericht
LG	Landgericht
LSBTIQ*	lesbisch, schwul, bisexuell, trans, inter und queer
LSG	Landessozialgericht
MBO	Musterbauordnung
MdB	Mitglied des Deutschen Bundestages
MIA	Melde- und Informationsstelle Antiziganismus
MilPersGleiFoG	Gleichstellungsfortentwicklungsgesetz militärisches Personal
MüKoBGB	Münchener Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch
NaDiRa	Nationaler Diskriminierungs- und Rassismusmonitor
NASAS	Nationale Strategie gegen Antisemitismus und für jüdisches Leben
NetzDG	Netzwerkdurchsetzungsgesetz
NotZ (Brfg)	Registerzeichen beim Bundesgerichtshof für Berufungsverfahren und Verfahren auf Zulassung der Berufung gegen Entscheidungen der Oberlandesgerichte in Notarsachen
Nr.	Nummer
NS	Nationalsozialismus
OECD	Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
ÖPNV	Öffentlicher Personennahverkehr
OLG	Oberlandesgericht
OVG	Oberverwaltungsgericht
PStG	Personenstandsgesetz
RIAS	Recherche- und Informationsstelle Antisemitismus
Rn.	Randnummer
S.	Seite
SBGG	Gesetz über die Selbstbestimmung in Bezug auf den Geschlechtseintrag
SchulG M-V	Schulgesetz für das Land Mecklenburg-Vorpommern
SG	Soldatengesetz
SGB I	Sozialgesetzbuch 1. Buch – Allgemeiner Teil
SGB III	Sozialgesetzbuch 3. Buch – Arbeitsförderung
SGB IV	Sozialgesetzbuch 4. Buch – Gemeinsame Vorschriften für die Sozialversicherung
SGB V	Sozialgesetzbuch 5. Buch – Gesetzliche Krankenversicherung
SGB VIII	Sozialgesetzbuch 8. Buch – Kinder- und Jugendhilfe
SGB IX	Sozialgesetzbuch 9. Buch – Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen
SGleiG	Gesetz zur Gleichstellung von Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr
SOEP	Sozio-oekonomisches Panel

SoldGG	Gesetz über die Gleichbehandlung der Soldatinnen und Soldaten
StAG	Staatsangehörigkeitsgesetz
StGB	Strafgesetzbuch
StRR	StrafRechtsReport
SVR	Sachverständigenrat für Integration und Migration
TGEU	Transgender Europe
ThürSchulG	Thüringer Schulgesetz
TSG	Transsexuellengesetz
UAG	Unterarbeitsgruppe
UBAD	Unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung
UdK	Universität der Künste
UKA	Unabhängige Kommission Antiziganismus
UN	Vereinte Nationen (im Englischen: United Nations)
UPD	Unabhängige Patientenberatung Deutschland
WBeauftrG	Gesetz über den Wehrbeauftragten des Deutschen Bundestages
WBO	Wehrbeschwerdeordnung
WDO	Wehrdisziplinarordnung
WfbM	Werkstatt für behinderte Menschen
WHO	Weltgesundheitsorganisation (im Englischen: World Health Organization)
WinRa	Wissensnetzwerk Rassismusforschung
ZABA	Zentrale Anlaufstelle für barrierefreie Angebote
ZMI	Zentrale Meldestelle für strafbare Inhalte im Internet
ZMV	Zugänglichmachungsverordnung

Vorbemerkung

Gesetzliche Grundlage für den hier vorgelegten Bericht für die 20. Legislaturperiode ist § 27 Absatz 4 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG).

Danach legen die Antidiskriminierungsstelle des Bundes und die in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages gemeinsam dem Deutschen Bundestag regelmäßig Berichte über Benachteiligungen aus den in § 1 AGG genannten Diskriminierungsgründen vor und geben Empfehlungen zur Beseitigung und Vermeidung dieser Benachteiligungen ab.

Die in § 1 AGG genannten Gründe sind die „Rasse“ oder die ethnische Herkunft, das Geschlecht, die Religion oder Weltanschauung, eine Behinderung, das Alter und die sexuelle Identität.

Bei der Vorlage des Berichts wird die Antidiskriminierungsstelle des Bundes vertreten durch ihre Leitung und Unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung, Ferda Ataman.

Bei den in ihrem Zuständigkeitsbereich mit Diskriminierung befassten Beauftragten handelt es sich um:

- die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration, zugleich Beauftragte der Bundesregierung für Antirassismus, Staatsministerin Reem Alabali-Radovan, MdB,
- die Beauftragte der Bundesregierung für Aussiedlerfragen und nationale Minderheiten, Natalie Pawlik, MdB,
- den Beauftragten der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen, Jürgen Dusel,
- die Wehrbeauftragte des Deutschen Bundestages, Dr. Eva Högl,
- den Beauftragten der Bundesregierung für jüdisches Leben in Deutschland und den Kampf gegen Antisemitismus, Dr. Felix Klein,
- den Beauftragten der Bundesregierung gegen Antiziganismus und für das Leben der Sinti und Roma in Deutschland, Dr. Mehmet Daimagüler, sowie
- den Beauftragten der Bundesregierung für die Akzeptanz sexueller und geschlechtlicher Vielfalt (Queer-Beauftragter), Sven Lehmann, MdB.

Neben den inhaltlichen Berichten gemäß § 27 Absatz 4 AGG informiert die Antidiskriminierungsstelle des Bundes in regelmäßigen Abständen sowohl über ihre Arbeit als auch – anonymisiert – über Diskriminierungsfälle, insbesondere in ihren Jahresberichten, durch Rechtsprechungsübersichten und in ihrem Newsletter. Diese Veröffentlichungen sowie zahlreiche wissenschaftliche Studien zu Diskriminierung sind auch auf der Internetseite der Antidiskriminierungsstelle zu finden (www.antidiskriminierungsstelle.de).

In Abstimmung mit dem Beirat der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und den oben genannten Beauftragten beschäftigt sich der hier vorgelegte Bericht „Diskriminierung in Deutschland – Erkenntnisse und Empfehlungen“ mit Diskriminierung in unterschiedlichen Lebensbereichen. Er stellt die aktuelle Lage in Deutschland umfassend dar, zeichnet wichtige politische und rechtliche Entwicklungen nach und geht auf die Situation der Antidiskriminierungsberatung im Berichtszeitraum ein.

Dies geschieht unter anderem auf Grundlage der Beratungsanfragen und Eingaben zu Diskriminierung an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes sowie an die anderen beteiligten Beauftragten der Bundesregierung sowie des Deutschen Bundestages in ihren jeweiligen (gesetzlichen) Zuständigkeitsbereichen im Zeitraum von 1. Januar 2021 bis 31. Dezember 2023. Darüber hinaus wurden Beratungsanfragen an Landesantidiskriminierungsstellen, an kommunale sowie an unabhängige zivilgesellschaftliche Beratungsstellen abgefragt und für den Bericht ausgewertet. Anhand von Fallbeispielen, die einzelne Diskriminierungskonstellationen illustrieren und tiefer gehend analysieren, zeigt der Bericht auf, wo Hürden, aber auch Möglichkeiten in der Bearbeitung von Diskriminierungserfahrungen liegen.

Eingeflossen in den Bericht sind zudem aktuelle Forschungsergebnisse sowie die relevante nationale und europäische Rechtsprechung zu Diskriminierung. Basierend auf diesen Materialien präsentieren die Unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung und die beteiligten Beauftragten gemeinsame Empfehlungen.

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes und die in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages haben bei der Konzeption und Erstellung des Berichts zusammengearbeitet. Die Vorbemerkung, die Einleitung in den Gesamtbericht (Kapitel 1) sowie die Synopse und die gemeinsamen Empfehlungen (Kapitel 2) werden gemeinsam verantwortet. Für den Inhalt der von ihnen vorgelegten eigenständigen Beiträge (Kapitel 3 bis 10) sind die Antidiskriminierungsstelle des Bundes und die Beauftragten jeweils eigenverantwortlich.

1 Einleitung

1.1 Zielsetzung des Berichts

Im Jahr 2024 feiert das Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland seinen 75. Geburtstag. Es trat im Jahr 1949 unter dem unmittelbaren Eindruck der Verbrechen des nationalsozialistischen Regimes in Kraft, das ganze Bevölkerungsgruppen systematisch diskriminiert, entrechtet, verfolgt und ermordet hat. Obwohl die Debatten um das Diskriminierungsverbot in Artikel 3 Absatz 3 des Grundgesetzes im Parlamentarischen Rat nicht frei waren von Versatzstücken von NS-Ideologie und anderen diskriminierenden Denkmustern, stellt die Aufnahme dieses Artikels in das Grundgesetz eine bis heute wichtige normative Grundlage für den Kampf gegen Diskriminierung dar. Demnach ist es grundsätzlich verboten, Menschen aufgrund der Zuordnung zu vermeintlich eindeutig definierten Gruppen zu benachteiligen.[1] Dem Diskriminierungsverbot kommt im Gefüge der Grundrechte eine wesentliche Bedeutung zu, denn es ist zentral für die Gewährleistung des Grundsatzes der Menschenwürde und der gleichen Rechte aller Menschen.

Ein weiterer wichtiger Meilenstein bei der Verbesserung des gesetzlichen Schutzes vor Diskriminierung in Deutschland war das Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) im Jahr 2006. Das AGG setzt vier Gleichbehandlungsrichtlinien der Europäischen Union (EU) in nationales Recht um. Während die Gleichheitsrechte des Grundgesetzes in erster Linie den Staat binden, normiert das AGG vor allem den Schutz vor Diskriminierung in privaten Rechtsbeziehungen. Es gilt im Erwerbsleben und in Teilen des Zivilrechtsverkehrs und bietet somit Schutz vor Benachteiligungen im Arbeitsleben, bei Alltagsgeschäften (zum Beispiel beim Einkaufen, beim Friseurbesuch oder bei Bankgeschäften) und auf dem Wohnungsmarkt. Konkret zielt es darauf ab, „Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen“ (§ 1 AGG).

Trotz dieser gesetzlichen Diskriminierungsverbote und eines in den letzten Jahrzehnten zweifellos gestiegenen Bewusstseins für die Problematik, ist Diskriminierung weiterhin für viele Menschen schmerzhafte Realität in ihrem Alltag. Das wissen auch große Teile der Bevölkerung. In der jüngsten Eurobarometer-Befragung zum Thema Diskriminierung gab rund die Hälfte der Befragten in Deutschland an, dass Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft (53 Prozent) oder aufgrund von Transgeschlechtlichkeit (48 Prozent) hierzulande sehr oder ziemlich verbreitet ist. Jeweils rund vier von zehn Befragten nehmen Benachteiligungen aufgrund der sexuellen Orientierung, aufgrund von Intergeschlechtlichkeit, wegen der Religion oder einer Behinderung als verbreitet wahr. Und immerhin jede*r Dritte ist sich bewusst, dass Menschen auch aufgrund des Lebensalters oder des Geschlechts Diskriminierung erleben (Europäische Kommission 2023a).

1 Allerdings haben nicht alle Gruppen explizite Erwähnung gefunden. Erst 1994 wurde das Merkmal der Behinderung dort aufgenommen. Das Merkmal der sexuellen Orientierung beziehungsweise Identität fehlt bis heute.

Diskriminierung hat oftmals schwerwiegende Folgen – sowohl für die Betroffenen als auch für die Gesellschaft insgesamt. Auf individueller Ebene erschwert Diskriminierung den Zugang zu wichtigen Ressourcen wie Bildung, Arbeit oder Wohnraum. Wissenschaftlich gut belegt ist auch der Zusammenhang zwischen Diskriminierungserfahrungen einerseits und einer geringeren Lebenszufriedenheit beziehungsweise einem geringeren gesundheitlichen Wohlbefinden andererseits (vergleiche Scholaske 2022; Mohr et al. 2022; Kappel & Küpper 2017; Schunck et al. 2015). Wenn Menschen aufgrund von Diskriminierung daran gehindert werden, ihr Potenzial voll auszuschöpfen, hat dies aber auch negative Folgen für die Gesellschaft insgesamt. Darauf weisen die Ergebnisse internationaler Forschungsprojekte hin, die sich mit den volkswirtschaftlichen Auswirkungen von Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts und der ethnischen Herkunft beschäftigen (für einen Überblick siehe Bonin & Brussig 2021: S. 22 ff.). Dies macht deutlich: Ein wirksamer Schutz vor Diskriminierung ist wichtig, um Chancengleichheit und gesellschaftliche Teilhabe zu fördern und die gleiche Würde aller Menschen zu garantieren. Antidiskriminierung leistet somit einen Beitrag zur Stärkung der Demokratie und des gesellschaftlichen Zusammenhalts.

Antidiskriminierung leistet einen Beitrag zur Stärkung der Demokratie und des gesellschaftlichen Zusammenhalts.

Der vorliegende Bericht erscheint zu einer Zeit, in der das Recht auf Gleichbehandlung zunehmend unter Druck gerät. Die Ergebnisse der aktuellen Eurobarometer-Erhebung legen nahe, dass Menschen in ihrem Alltag zunehmend mit Diskriminierung konfrontiert sind. So ist der Anteil der Befragten in Deutschland, die in den zwölf Monaten vor der Erhebung Diskriminierung erlebt haben, von 16 Prozent im Jahr 2019 auf 25 Prozent im Jahr 2023 angestiegen (Europäische Kommission 2023a: S. 108). Besorgniserregend ist auch die Zunahme von Hasskriminalität (Bundesministerium des Innern und für Heimat 2024). Darunter werden Straftaten gefasst, die durch gruppenbezogene Vorurteile motiviert sind. Auch der Ton in politischen Debatten und in sozialen Medien ist spürbar rauer geworden. Das kann dazu führen, dass sich die Verursacher*innen von Diskriminierung durch die Verschärfung des Diskurses und die zunehmende Diffamierung bestimmter Gruppen in ihrem Handeln ermutigt fühlen. Und schließlich wurde das Sicherheitsempfinden vieler Menschen, die von Diskriminierung betroffen sind, nachhaltig beschädigt – zum einen durch den Terrorangriff der Hamas gegen Israel am 7. Oktober 2023 und seine Folgen in Deutschland und zum anderen durch die Enthüllung einer Zusammenkunft von Rechtsextremisten im Januar 2024, auf der menschenfeindliche Vertreibungspläne besprochen wurden.

Gerade in herausfordernden Zeiten ist es wichtig, den Schutz vor Diskriminierung zu stärken und wirksame Maßnahmen zu ergreifen, die Benachteiligungen verhindern und beseitigen. Gerade jetzt gilt es, sich mit von Diskriminierung betroffenen Menschen und gesellschaftlichen Gruppen solidarisch zu zeigen. Dieser Appell richtet sich an die Verantwortlichen im Staat, in der Politik, in der Wirtschaft und Zivilgesellschaft, aber auch an jede*n Einzelne*n im Alltag.

Der vorliegende Bericht schafft dazu eine Wissensgrundlage und benennt konkrete Handlungsoptionen. Im Sinne des gesetzlichen Auftrags nach § 27 Absatz 4 AGG handelt es sich um einen umfassenden Bericht zu Diskriminierung in Deutschland aufgrund der in § 1 AGG geschützten

Merkmale. Der Bericht zeigt wichtige Entwicklungen im Bereich der Antidiskriminierungspolitik und des Antidiskriminierungsrechts auf und gibt einen Überblick über strukturelle Entwicklungen beim Ausbau der Antidiskriminierungsberatung in Deutschland. Auf Grundlage von Beratungsanfragen und Beschwerdedaten sowie auf Basis aktueller Forschungsergebnisse beschreibt er Diskriminierungserfahrungen und -risiken in unterschiedlichen Lebensbereichen. Darauf aufbauend formuliert der Bericht Empfehlungen zur Verhinderung und Beseitigung von Diskriminierung, die sich an unterschiedliche Akteure richten. Der Bericht beleuchtet dabei die Entwicklungen im Zeitraum 1. Januar 2021 bis 31. Dezember 2023.

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes und die in ihrem Zuständigkeitsbereich mit Diskriminierung befassten Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages haben bei der Konzeption und Erstellung des Berichts zusammengearbeitet und gemeinsame Empfehlungen entwickelt. Seit dem Vierten Gemeinsamen Bericht zu Diskriminierung in Deutschland, der im Jahr 2021 vorgelegt wurde, sind mit der Schaffung des Amtes der Beauftragten der Bundesregierung für Antirassismus, des Beauftragten der Bundesregierung gegen Antiziganismus und für das Leben der Sinti und Roma in Deutschland sowie des Beauftragten der Bundesregierung für die Akzeptanz sexueller und geschlechtlicher Vielfalt neue Beauftragte hinzugekommen. Diese Neuerungen in der 20. Legislaturperiode zeigen, dass Antidiskriminierung und Antirassismus einen höheren Stellenwert erhalten haben. Die am Bericht beteiligten Stellen und Beauftragten haben jeweils unterschiedliche Zuständigkeiten und Mandate. Diese Unterschiede spiegeln sich auch in den eigenständigen Berichtsteilen wider. So ist es beispielsweise gesetzliche Aufgabe der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Betroffene von Diskriminierung über ihre Rechte nach dem AGG zu informieren und zu beraten (§ 27 Absatz 2 AGG). Dementsprechend basiert die Beratungsstatistik der Antidiskriminierungsstelle in aller Regel auf Anfragen, bei denen die Ratsuchenden zu einem konkreten Vorfall Unterstützung suchten und bei denen es einen klaren Diskriminierungsbezug gibt. Die Anfragen und Eingaben von Bürger*innen an die anderen beteiligten Beauftragten fallen dagegen deutlich diverser aus und betreffen nur teilweise die Meldung eines konkreten Vorfalls von Diskriminierung.

Trotz Unterschieden gibt es auch viele Gemeinsamkeiten und Schnittstellen in der Arbeit der beteiligten Stellen und Beauftragten. Sie alle setzen sich im Rahmen ihrer jeweiligen Zuständigkeiten für den Kampf gegen die unterschiedlichen Phänomenbereiche gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit – beispielsweise gegen die verschiedenen Formen von Rassismus wie Anti-Schwarzer und antimuslimischer Rassismus, gegen Antisemitismus oder Antiziganismus, LSBTIQ*- oder Behindertenfeindlichkeit, Sexismus oder Ageismus – ein. Alle Beteiligten treiben Maßnahmen und Vorhaben voran, die die damit verbundene Diskriminierung verhindern oder beseitigen sollen. Dabei muss auch bedacht werden, dass Diskriminierung häufig nicht nur an ein einzelnes Merkmal anknüpft. Menschen können in unterschiedlichen Situationen aufgrund unterschiedlicher Merkmale Diskriminierung erfahren (Mehrfachdiskriminierung). Ebenso können in einem konkreten Fall mehrere Diskriminierungsmerkmale derart spezifisch zusammenwirken, dass sie nicht getrennt voneinander zu betrachten sind (intersektionale Diskriminierung). Die enge Zusammenarbeit der Beauftragten mit ihren jeweils unterschiedlichen Zuständigkeiten – bei der Erstellung des Berichts, aber auch darüber hinaus – bietet damit auch die Chance, diese Formen von mehrdimensionaler oder intersektionaler Diskriminierung zu adressieren.

1.2 Definition und Verständnis von Diskriminierung

Sollen Diskriminierungserfahrungen und -risiken beschrieben und analysiert werden, stellt sich zunächst die Frage, was unter Diskriminierung verstanden wird. Ein wichtiger Bezugspunkt ist dabei natürlich, was in rechtlicher Hinsicht als unzulässige Ungleichbehandlung gilt.[2] Dies kann aber nicht die einzige Perspektive sein. Das wird schon dadurch deutlich, dass es Ergebnis gesellschaftlicher und politischer Aushandlungsprozesse war und ist, welche Benachteiligung rechtlich als Diskriminierung anerkannt wird. Der Blick in die Geschichte zeigt, dass viele Arten von Diskriminierung lange als akzeptabel galten, bevor sie als Diskriminierungstatbestand eingestuft wurden (Scherr et al. 2017). Um bestehende Schutzlücken identifizieren zu können, muss der Blick also geweitet werden.

Der vorliegende Bericht orientiert sich zum einen am Benachteiligungsbegriff nach dem AGG[3] sowie gegebenenfalls weiteren Gesetzen, die Grundlage der Arbeit der beteiligten Beauftragten sind. Zum anderen wird aber auch berücksichtigt, was Betroffene als Diskriminierung wahrnehmen und als solche einstufen. Außerdem fließen Ergebnisse beispielsweise aus der sozialwissenschaftlichen und psychologischen Diskriminierungsforschung ein, die teilweise ebenfalls von einem weiteren Begriffsverständnis ausgeht.

Nicht alles, was Menschen in ihrem Alltag als Ungerechtigkeit empfinden, ist nach dem Gesetz eine Diskriminierung. Nach dem AGG liegt eine Diskriminierung vor, wenn

1. jemand in einer vergleichbaren Situation **schlechter behandelt** wird als andere Menschen,
2. die Schlechterbehandlung an ein **im AGG geschütztes Merkmal** anknüpft und
3. **kein sachlicher Rechtfertigungsgrund** für die Ungleichbehandlung vorliegt.

Damit wird bereits deutlich, dass das AGG auch Ausnahmeregelungen und Möglichkeiten kennt, Ungleichbehandlungen zu rechtfertigen. Nicht jede Ungleichbehandlung, die an ein geschütztes Diskriminierungsmerkmal anknüpft, ist daher unzulässig. Im arbeits- und im zivilrechtlichen Teil des AGG sind unterschiedliche Rechtfertigungsgründe enthalten, die zum Teil zu einer deutlichen Einschränkung des gesetzlichen Diskriminierungsschutzes führen.

2 Der Schutz vor Diskriminierung in Deutschland ist in unterschiedlichen Rechtsnormen und auf verschiedenen rechtlichen Ebenen geregelt (für einen Überblick siehe Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2014: S. 10 ff.). Neben dem bereits erwähnten Diskriminierungsverbot im Grundgesetz und den Bestimmungen des AGG gibt es im Bundesrecht noch weitere Rechtsnormen, die vor Diskriminierung schützen sollen (zum Beispiel § 33c Sozialgesetzbuch [SGB] I und § 19a SGB IV oder § 7 Absatz 1 des Gesetzes zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen [BGG]). Auch im Landesrecht finden sich teilweise Regelungen zum Schutz vor Diskriminierung in Gesetzen, die in den Zuständigkeitsbereich der Länder fallen (zum Beispiel im Bildungsbereich). Als erstes Bundesland hat Berlin seit 2020 ein eigenes Landesantidiskriminierungsgesetz, das einen speziellen Rechtsschutz gegen Diskriminierung durch öffentlich-rechtliches Handeln normiert. Zudem gibt es auch im internationalen Völkerrecht (zum Beispiel UN-Antirassismuskonvention, UN-Frauenrechtskonvention, UN-Behindertenrechtskonvention oder Artikel 4 des Rahmenübereinkommens des Europarates zum Schutz nationaler Minderheiten) sowie im Europarecht Rechtsnormen, die auf die Ausgestaltung des nationalen Antidiskriminierungsrechts einwirken oder selbst zusätzliche Rechtsschutzmöglichkeiten eröffnen. Insbesondere das Sekundärrecht der Europäischen Union, und hier vor allem die EU-Gleichbehandlungsrichtlinien, hat in der Vergangenheit den Rechtsschutz vor Diskriminierung in Deutschland maßgeblich vorangetrieben.

3 Während die europäischen Rechtsquellen von Diskriminierung sprechen, verwendet das AGG den Begriff der Benachteiligung. In der Evaluation des AGG aus dem Jahr 2016 schlagen die Autor*innen vor, den Begriff der Benachteiligung durch den Begriff der Diskriminierung im Gesetzestext zu ersetzen, um einerseits den Vorgaben der EU-Gleichbehandlungsrichtlinien zu entsprechen und andererseits durch präzise Begriffsbestimmungen die Rechtssicherheit zu stärken und das gesellschaftliche Bewusstsein für Diskriminierung zu fördern (Berghahn et al. 2016). Im vorliegenden Bericht werden die beiden Begriffe synonym verwendet.

Diskriminierungsformen

Das AGG kennt unterschiedliche Diskriminierungsformen, die in § 3 AGG beschrieben werden. Dabei kommt es nicht darauf an, ob die Benachteiligung vorsätzlich geschieht und durch eine abwertende Haltung oder böswillige Absicht motiviert ist. Entscheidend für die Diskriminierung ist der nachteilige Effekt, der den Betroffenen durch die Ungleichbehandlung entsteht.

Folgende Diskriminierungsformen werden unterschieden.

- **Unmittelbare Benachteiligung:**
  Eine unmittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn die Ungleichbehandlung direkt an einem der in § 1 AGG genannten Merkmale ansetzt. Beispiele hierfür sind Stellenausschreibungen mit diskriminierenden Altersgrenzen, die Kündigung einer Frau wegen Schwangerschaft (Geschlecht) oder die Verweigerung der Mitgliedschaft im Fitnessstudio wegen der ethnischen Herkunft.

- **Mittelbare Benachteiligung:**
  Mittelbare Benachteiligungen resultieren aus scheinbar neutralen Kriterien, Praktiken oder Regelungen, die für alle gleichermaßen gelten, sich aber auf bestimmte Gruppen stärker benachteiligend auswirken als auf andere. Wenn Teilzeitbeschäftigte einen geringeren Stundenlohn bekommen als Vollzeitbeschäftigte, kann dies ein Indiz für eine mittelbare Benachteiligung von Frauen wegen des Geschlechts sein, da Frauen überproportional oft in Teilzeit arbeiten.

- **Belästigung:**
  Belästigungen sind unerwünschte Verhaltensweisen, die eine Person wegen eines im AGG geschützten Merkmals einschüchtern, beleidigen oder erniedrigen und ein feindliches Umfeld schaffen oder zu schaffen bezwecken. Belästigungen können Teil von Mobbing sein, wenn dieses an ein AGG-Merkmal anknüpft. Mobbing definiert sich dadurch, dass die würdeverletzenden Handlungen über einen längeren Zeitraum andauern, zielgerichtet und systematisch stattfinden und auf eine Persönlichkeitsverletzung der gemobbten Person abzielen.

- **Sexuelle Belästigung:**
  Eine spezifische Form der Belästigung ist die sexuelle Belästigung, die durch ein unerwünschtes sexuell bestimmtes Verhalten verursacht wird. Diese Verhaltensweisen reichen von unangemessenen sexuellen Anspielungen über das Verbreiten pornografischen Materials bis hin zu sexualisierten körperlichen Übergriffen. Die sexuelle Belästigung verletzt die Würde der betroffenen Person. Entscheidend ist dabei nicht, ob die Würdeverletzung beabsichtigt ist.

- **Anweisung zur Benachteiligung:**
  Schließlich gilt auch die Anweisung zur Benachteiligung als Diskriminierung, wenn beispielsweise die Geschäftsführung einer Drogeriekette ihre Personalverantwortlichen anweist, Bewerbungen von Frauen, die aus religiösen Gründen ein Kopftuch tragen, von vornherein abzulehnen.

Diskriminierungen können aber auch auf subtile Art und damit unterhalb der gesetzlich festgelegten Schwelle stattfinden. Ein Beispiel dafür sind sogenannte **Mikroaggressionen**. Diese lassen sich als latente Abwertungen beschreiben, die auf verbaler Ebene, aber auch durch Körpersprache erfolgen und die sich auf die (vermeintliche) Gruppenzugehörigkeit der davon betroffenen Person beziehen. Es kann sich dabei sowohl um intentionale als auch unbewusste Verhaltensweisen handeln (DeZIM 2023: S. 78).

Darüber hinaus können bei der Untersuchung von Diskriminierung auch verschiedene **Analyseebenen** betrachtet werden. Oft wird von einem Verständnis von Diskriminierung ausgegangen, das ausschließlich die individuelle beziehungsweise interpersonelle Ebene fokussiert, also Diskriminierung als Folge des Handelns und Denkens von Individuen beschreibt. Davon zu unterscheiden sind die institutionelle und die strukturelle Ebene von Diskriminierung, die im AGG nur im Ansatz durch den Tatbestand der mittelbaren Diskriminierung erfasst wird. Mit institutioneller Diskriminierung sind „Praktiken der Herabsetzung, Benachteiligung und Ausgrenzung von sozialen Gruppen [...] auf der Ebene von Organisationen“ gemeint (Gomolla 2017: S. 134). Ausgangspunkt der Benachteiligung sind also nicht Vorurteile oder Einstellungen der handelnden Individuen, sondern die Anwendung von Normen, Regeln und Arbeitsroutinen von öffentlichen und privaten Institutionen. Strukturelle Diskriminierung beschreibt etablierte Ungleichheiten, die durch die Gesellschaftsstruktur als Ganzes (zum Beispiel Rechtsvorstellungen, politische Strukturen und ökonomische Verhältnisse) herbeigeführt und aufrechterhalten werden. Diese unterschiedlichen Ebenen werden im vorliegenden Bericht ebenfalls berücksichtigt, da sie bei der Entwicklung von Antidiskriminierungsmaßnahmen unterschiedlich adressiert werden müssen.

Diskriminierungsmerkmale

Eine Diskriminierung nach dem AGG liegt vor, wenn sie an die in § 1 AGG genannten Schutzgründe anknüpft. Dabei handelt es sich um wesentliche und meist unveränderbare Identitätsmerkmale von Menschen, die nicht willkürlich festgelegt wurden, sondern mit historisch gewachsenen Machtstrukturen wie Rassismus oder Sexismus verbunden sind. Ob diese Merkmale tatsächlich vorliegen oder der Person nur zugeschrieben werden, ist für das Vorliegen einer Diskriminierung unerheblich. Wesentlich ist also nicht, ob sich die betroffene Person einer bestimmten Gruppe oder Kategorie zugehörig fühlt, sondern ob sie ihr zugeordnet wird.

Das AGG regelt den Schutz vor Diskriminierung

- **aus rassistischen oder antisemitischen Gründen oder wegen der ethnischen Herkunft:** Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft betrifft die (zugeschriebene) Zugehörigkeit zu einer Bevölkerungsgruppe anhand von Sprache, Abstammung und Tradition. Rassismus erfasst darüber hinaus aber auch Diskriminierungen, die aufgrund von rassistischen Motiven oder Zuschreibungen erfolgen, also insbesondere anhand der Hautfarbe, kulturalisierenden Zuschreibungen oder des äußeren Erscheinungsbilds. Das AGG schützt nicht unmittelbar vor Diskriminierung aufgrund der Staatsangehörigkeit. Werden daran negative Folgen geknüpft, kann es sich aber um eine verbotene mittelbare Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft handeln. Der Schutz vor rassistischer Diskriminierung ist im AGG im Vergleich zu den anderen geschützten Kategorien am umfassendsten ausgestaltet. Er erstreckt sich auf alle Verträge, die den Zugang zu Gütern und Dienstleistungen regeln, während dies bei den anderen Merkmalen nur bei Verträgen der Fall ist, die sogenannte Massengeschäfte darstellen.

- **wegen des Geschlechts:**
  Der Begriff Geschlecht ist umfassend zu verstehen und bestimmt sich maßgeblich auch über die Geschlechtsidentität.[4] Die Geschlechtsidentität ist die eigene Zuordnung zu einem oder keinem bestimmten Geschlecht. Das Personenstandsregister sieht unterschiedliche Möglichkeiten der Eintragung vor, nämlich neben „weiblich“ und „männlich“ auch „divers“ und „ohne Angabe“. Zudem fallen auch sexuelle Belästigungen unter die Diskriminierungskategorie Geschlecht.

- **wegen der Religion oder Weltanschauung:**
  Religion meint die Religionszugehörigkeit sowie gesellschaftliche Zuschreibungen, die mit einer bestimmten Religion verbunden werden. Typisch sind Benachteiligungen aufgrund des Tragens von religiösen Symbolen sowie Benachteiligungen bei der Ausübung des Glaubens. Weltanschauungen sind Überzeugungen, die die persönliche Identität sowie das eigene Selbstverständnis grundlegend prägen und sich auf alle Lebensbereiche einer Person auswirken. Es geht um Anschauungen, die entweder gar nicht oder zumindest nicht beliebig abänderbar sind, etwa der Humanismus. Der Begriff der Weltanschauung erfasst nicht politische Anschauungen, Hobbys oder persönliche Neigungen. Der Schutz vor Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung gilt nur im Arbeitsleben, nicht aber im Zivilrechtsverkehr

- **wegen einer Behinderung:**
  Entsprechend der Begriffsbestimmung der UN-Behindertenrechtskonvention sind damit langfristige (mindestens sechs Monate andauernde) körperliche, seelische, kognitive oder andere gesundheitliche Einschränkungen gemeint, die im Wechselspiel mit gesellschaftlichen und anderen Barrieren die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben beeinträchtigen. Auch chronische Krankheiten können darunterfallen.

- **aufgrund des Alters:**
  Der Altersbegriff im AGG erfasst nicht nur das biologische Alter, sondern auch die tatsächliche oder vermeintliche Zuordnung zu einer bestimmten Altersgruppe sowie Zuschreibungen, die mit einem bestimmten Alter verbunden werden.

- **wegen der sexuellen Identität:**
  Der Begriff bezieht sich auf lesbische, schwule, bisexuelle, heterosexuelle, aber auch asexuelle oder pansexuelle Personen. Er wird häufig synonym mit dem Begriff sexuelle Orientierung verwendet. Tatsächlich macht der Begriff sexuelle Identität im Gegensatz zum Begriff sexuelle Orientierung aber deutlich, dass es sich bei der Sexualität um einen Bestandteil des Selbstverständnisses einer Person handelt, der nicht nur durch die sexuelle Beziehung zu einer anderen Person bestimmt ist.

Es wenden sich aber auch immer wieder Menschen an Antidiskriminierungsberatungsstellen, die aufgrund eines Merkmals Diskriminierung erfahren haben, das im AGG nicht als schützenswert definiert ist. Beispiele dafür sind Diskriminierungserfahrungen aufgrund des sozialen Status, des Gesundheitszustands oder der Fürsorgeverantwortung als Eltern oder pflegende Angehörige. Auch ein Blick über den nationalen Tellerrand zeigt, dass der Diskriminierungsschutz nicht auf die sechs im AGG genannten Merkmale beschränkt sein muss. In einigen anderen europäischen

4 In den medizinischen und psychosozialen Wissenschaften besteht zudem weitgehend Einigkeit darüber, dass sich das Geschlecht nicht allein nach genetisch-anatomisch-chromosomalen Merkmalen bestimmen oder gar herstellen lässt, sondern von sozialen und psychischen Faktoren mitbestimmt wird.

Ländern bieten die nationalen Antidiskriminierungsgesetze auch Schutz vor Benachteiligungen aufgrund weiterer Merkmale (für einen Überblick siehe European network of legal experts in gender equality and non-discrimination 2022). Und auch in der Europäischen Grundrechtecharta, also im Primärrecht der Europäischen Union, wird im Diskriminierungsverbot des Artikels 21 beispielsweise die „soziale Herkunft“ als schützenswertes Merkmal genannt, aufgrund dessen niemand benachteiligt werden darf.

Mehrdimensionale und intersektionale Diskriminierung

Mitunter knüpft eine Diskriminierung nicht nur an ein einzelnes Merkmal an, sondern an mehrere. Darauf reagiert das AGG, indem es auch vor mehrdimensionaler Diskriminierung schützt (§ 4 AGG). Darin wird anerkannt, dass mehrere der in § 1 AGG geschützten Merkmale Ausgangspunkte für eine Benachteiligung sein können und jeder einzelne Diskriminierungsgrund einer gesonderten Rechtfertigung bedarf. Die Begrifflichkeiten werden zwar im AGG nicht näher definiert, auch nicht im Hinblick auf die Rechtsfolgen. Es kann aber grundsätzlich zwischen Mehrfachdiskriminierung und intersektionaler Diskriminierung unterschieden werden (vergleiche Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2017b).

- **Mehrfachdiskriminierung** liegt vor, wenn eine Person in einer bestimmten Situation aufgrund mehrerer Kategorien mehrfach benachteiligt wird. Wenn beispielsweise in einer Stellenausschreibung „ein Verkäufer“ gesucht wird, der „nicht älter als 45 Jahre“ sein darf, kann das eine ältere Frau in zweifacher Weise benachteiligen. Beide Arten der Diskriminierung sind hierbei getrennt voneinander benenn- und analysierbar. Die Diskriminierung betrifft zum einen alle nichtmännlichen Menschen aufgrund ihres Geschlechts, unabhängig vom Lebensalter, zum anderen alle älteren Menschen, unabhängig von ihrem Geschlecht.

- **Intersektionale Diskriminierung** liegt dagegen vor, wenn mehrere Merkmale in einer Situation spezifisch zusammenwirken und nicht mehr getrennt voneinander betrachtet werden können. Wird beispielsweise eine muslimische Frau in einem Bewerbungsverfahren mit Verweis auf ihr Kopftuch abgelehnt, dann wirken hier die Diskriminierungskategorien Geschlecht und Religion untrennbar zusammen. Genau dieselbe Diskriminierungserfahrung würde weder ein männlicher muslimischer Bewerber noch eine nichtmuslimische Frau machen.

Lebensbereiche

Das AGG schützt insbesondere vor Diskriminierung im **Berufsleben** sowie beim **Zugang zu Waren und Dienstleistungen**. Der Diskriminierungsschutz im Erwerbsleben ist sehr umfassend geregelt und erstreckt sich auf alle Phasen, also von der Bewerbung über Arbeitsbedingungen in bestehenden Beschäftigungsverhältnissen bis hin zu deren Beendigung. Im Zivilrechtsverkehr geht es um den Schutz vor Diskriminierung bei alltäglichen Geschäften oder Vertragsbeziehungen, etwa beim Einkaufen im Supermarkt oder beim Shoppen, beim Friseur- oder Restaurantbesuch, bei der Mitgliedschaft im Fitnessstudio oder beim Abschluss einer Versicherung. Erfasst werden zudem Diskriminierungen im Bereich **Wohnen**, also bei der Wohnungssuche, in bestehenden Mietverhältnissen sowie bei der Kündigung der Wohnung.

Diskriminierung macht aber nicht an den Grenzen des AGG halt. In ihrem Alltag erleben Menschen auch Benachteiligungen in Lebensbereichen, in denen das AGG keinen Diskriminierungsschutz bietet – sei es in Ämtern und Behörden, im Kontakt mit der Polizei oder Justiz, im Bereich der öffentlichen Bildung, im Freizeitbereich, in der Öffentlichkeit oder in den Medien und im Internet. Ziel des vorliegenden Berichts ist es unter anderem, Lücken im Diskriminierungsschutz in Deutschland zu identifizieren und aufzuzeigen, wie diese Schutzlücken geschlossen werden können. Aus diesem Grund geht der Bericht an den relevanten Stellen auch auf Diskriminierungserfahrungen außerhalb des Schutzumfangs des AGG ein.

Im Alltag der Menschen macht Diskriminierung nicht an den Grenzen des AGG halt.

Die Ausführungen des Berichts zeigen, dass bei der Entwicklung von Maßnahmen zur Verhinderung und Beseitigung von Diskriminierung nicht nur die enge Definition nach dem AGG als Maßstab angelegt werden sollte. Dies wird den Erfahrungen der von Diskriminierung betroffenen Menschen nicht gerecht. Als Grundlage für die Professionalisierung des Handelns im Bereich Antidiskriminierung sollte sich die Bundesregierung vielmehr auf eine einheitliche Definition von Diskriminierung verständigen, die Diskriminierung auch außerhalb der Grenzen des AGG in den Blick nimmt und diese somit bearbeitbar macht.

1.3 Aufbau des Berichts

Der Bericht gliedert sich wie folgt: In Kapitel 2 werden im Sinne einer Synopse zunächst die übergreifenden Erkenntnisse aus den Berichtsteilen zusammengefasst und Handlungsbedarfe skizziert, um den Schutz und den Umgang mit Diskriminierung in Deutschland zu verbessern. Anschließend werden die gemeinsamen Empfehlungen zur Verhinderung und Beseitigung von Diskriminierung vorgestellt, die die Antidiskriminierungsstelle des Bundes und die beteiligten Beauftragten auf Basis dieser Erkenntnisse entwickelt haben.

Darauf folgen die eigenständigen Berichtsteile der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Kapitel 3), der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration sowie Beauftragten der Bundesregierung für Antirassismus (Kapitel 4) und des Beauftragten der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen (Kapitel 5). Daran schließen sich die Beiträge der Beauftragten der Bundesregierung für Aussiedlerfragen und nationale Minderheiten (Kapitel 6), der Wehrbeauftragten des Deutschen Bundestages (Kapitel 7), des Beauftragten der Bundesregierung für jüdisches Leben in Deutschland und den Kampf gegen Antisemitismus (Kapitel 8) und des Beauftragten der Bundesregierung gegen Antiziganismus und für das Leben der Sinti und Roma in Deutschland (Kapitel 9) an. Der Bericht schließt ab mit dem eigenständigen Beitrag des Beauftragten der Bundesregierung für die Akzeptanz sexueller und geschlechtlicher Vielfalt (Kapitel 10).

2 Synopse und gemeinsame Empfehlungen

Der vorliegende Bericht gibt einen Überblick über Diskriminierung in Deutschland und konzentriert sich dabei auf Entwicklungen und Erfahrungen in den Jahren 2021 bis 2023. In ihren eigenständigen Berichtsteilen beschreiben die Unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung und die beteiligten Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages, wie sich die aktuelle Lage in ihren jeweiligen Zuständigkeitsbereichen darstellt. Trotz der unterschiedlichen Schwerpunkte zeigt sich, dass einige übergreifende Trends und Erkenntnisse die Arbeit aller am Bericht beteiligten Stellen und Beauftragten in den zurückliegenden Jahren geprägt haben.

2.1 Übergreifende Erkenntnisse

Die Entwicklungen im Themenfeld (Anti-)Diskriminierung waren im Berichtszeitraum **ambivalent**. Positiv zu vermerken ist, dass in den zurückliegenden Jahren wichtige Impulse zum **Ausbau der Beratungs- und Unterstützungsangebote für Betroffene von Diskriminierung** gesetzt wurden. Beispiele dafür sind der Start des Förderprogramms „respekt*land – Antidiskriminierungsberatung für ganz Deutschland“ der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, das von der Antirassismusbeauftragten der Bundesregierung geförderte Modellprojekt zur community-basierten Beratung gegen Rassismus und die dezentral organisierten Beratungsangebote der Ergänzenden unabhängigen Teilhabeberatung (EUTB) für Menschen mit (drohenden) Behinderungen. Zudem wurde eine bundesweite Melde- und Informationsstelle Antiziganismus (MIA) eingerichtet, deren Aufgabe die Erfassung, Dokumentation und Auswertung antiziganistischer Vorfälle in Deutschland ist.

Die Bundesregierung hat in der 20. Legislaturperiode das Amt der Antirassismusbeauftragten, des Beauftragten für die Akzeptanz sexueller und geschlechtlicher Vielfalt sowie des Beauftragten gegen Antiziganismus und für das Leben der Sinti und Roma in Deutschland neu eingerichtet. Wesentliche Aufgabe der Beauftragten ist, die Maßnahmen der Bundesregierung im jeweiligen Themenbereich zu koordinieren. Zudem fungieren sie als Ansprechpersonen für die Communitys. Darüber hinaus wurde die Position der Leitung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes im Berichtszeitraum gestärkt. Sie wird nun als Unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung vom Deutschen Bundestag gewählt, wodurch die politische Unabhängigkeit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes ausgebaut wird. Die **Schaffung der neuen Ämter** macht deutlich, dass die Bundesregierung der Bekämpfung von Diskriminierung und gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit grundsätzlich große Bedeutung beimisst.

Allerdings ist das zentrale antidiskriminierungspolitische Versprechen der aktuellen Bundesregierung nach wie vor nicht eingelöst. In ihrem Koalitionsvertrag hatte sie eine langjährige Forderung aus der Zivilgesellschaft und der Antidiskriminierungsarbeit aufgegriffen und in Aussicht gestellt, das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) zu novellieren. Auch der vorliegende Bericht zeigt auf, dass das Gesetz an wichtigen Stellen Schutzlücken aufweist und Betroffene von Diskriminierung mit großen Herausforderungen konfrontiert sind, wenn sie ihre Rechte durchsetzen wollen. Die deshalb dringend notwendige **Reform des AGG lässt jedoch weiterhin auf sich warten**.

Als durchaus ambivalent lässt sich auch der **öffentliche Diskurs** zum Thema (Anti-)Diskriminierung in Deutschland in den zurückliegenden Jahren bewerten. Einerseits werden Erscheinungsformen und Folgen von Rassismus wie Anti-Schwarzer und antimuslimischer Rassismus, von Antisemitismus oder Antiziganismus, LSBTIQ*- oder Behindertenfeindlichkeit, Sexismus oder Ageismus zunehmend öffentlich thematisiert und verhandelt. Es gibt mehr gesellschaftliches

Bewusstsein dafür, dass diese Phänomene in unserer Gesellschaft wirkmächtig sind und sich negativ auf die Betroffenen auswirken. Dass sich der Diskurs weiterentwickelt hat, ist nicht zuletzt den vielen (oftmals ehrenamtlich) Engagierten aus den unterschiedlichen Communitys zu verdanken, die sich gegen Diskriminierung und gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit einsetzen, ihre Erfahrungen teilen und selbstbewusst ihre Rechte einfordern.

Andererseits gibt es auf gesellschaftlicher und politischer Ebene auch **Gegenbewegungen**, die in Frage stellen oder offen bekämpfen, was in den vergangenen Jahren und Jahrzehnten hinsichtlich Gleichbehandlung und Akzeptanz von Vielfalt erreicht wurde. An vielen Stellen lässt sich eine Verrohung des gesellschaftlichen Diskurses feststellen, insbesondere der Hass im Netz ist mittlerweile alltäglich. Immer mehr Menschen wenden sich an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes und andere Beratungs- und Meldestellen, weil sie in ihrem Alltag Diskriminierung erleben. Auch die Zahl der Straftaten im Bereich der Hasskriminalität sind im Berichtszeitraum deutlich gestiegen. Nicht zuletzt waren die vergangenen Jahre geprägt von einem Erstarken rechtspopulistischer, rechtsextremer und antifeministischer Kräfte in Deutschland und Europa. Damit geht einher, dass extrem rechte und menschenfeindliche Positionen zunehmend Eingang in öffentliche Debatten finden.

Umso wichtiger ist es, dass seit Anfang des Jahres 2024 Millionen Menschen für die **Verteidigung der Demokratie, der Menschenrechte und des Rechtsstaats** demonstrieren. Die Demonstrierenden wenden sich auch gegen rechtsextremistische Vertreibungspläne, die Menschen mit Migrationsgeschichte direkt und unzählige andere indirekt betreffen und bei vielen existenzielle Ängste und Sorgen um ihre Zukunft in Deutschland auslösen. Dass sich auch viele Organisationen, darunter Arbeitgeber, Gewerkschaften, Kirchen und Verbände, klar für Vielfalt und gegen Diskriminierung ausgesprochen haben, ist ebenfalls ein wichtiges und notwendiges Zeichen.

Eine weitere übergreifende Erkenntnis des vorliegenden Berichts ist die Tatsache, dass die **internationalen Krisen der vergangenen Jahre Auswirkungen auf Diskriminierung in Deutschland** haben. So nahm während der **Coronapandemie** unter anderem antiasiatischer Rassismus in Deutschland zu und insbesondere antisemitische Verschwörungserzählungen wurden wiederbelebt. In der Pandemie war zudem die gesellschaftliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen, aber auch anderer Gruppen, wie etwa älterer Menschen, stark eingeschränkt.

Auch der **völkerrechtswidrige Angriffskrieg Russlands auf die Ukraine** wirkt sich auf von Diskriminierung betroffene Bevölkerungsgruppen in Deutschland aus. So sehen sich insbesondere aus der Ukraine geflüchtete Rom*nja in Deutschland mit Misstrauen und Diskriminierung konfrontiert und gegenüber anderen Geflüchteten schlechter behandelt. Zudem berichten Personen, die aus den Nachfolgestaaten der ehemaligen Sowjetunion stammen oder denen eine Herkunft aus diesen Staaten zugeschrieben wird, dass ihnen zunehmend Vorurteile begegnen.

Besonders drastisch wirkten sich der **Terrorangriff der Hamas auf Israel vom 7. Oktober 2023 und der Krieg in Israel und Gaza** aus. Die Ereignisse führten auch in Deutschland zu einem immensen Anstieg antisemitischer und antimuslimischer Vorfälle. Berichtet wurde beispielsweise von Beleidigungen und Angriffen auf Einzelpersonen und Familien im öffentlichen Raum, Angriffen auf Synagogen und Moscheen oder Bedrohungen in der Nachbarschaft. Die Zahl der entsprechenden Anfragen hat die zivilgesellschaftlichen Beratungsstellen, die schwerpunktmäßig zu antisemitischer und antimuslimischer Diskriminierung arbeiten, an den Rand der Belastungsgrenze (und darüber hinaus) gebracht. In den betroffenen Communitys haben die Vorfälle zu einem starken Gefühl der Unsicherheit geführt.

Insgesamt zeigt sich, dass Menschen in Deutschland für (internationale) Krisen und Problemlagen verantwortlich gemacht oder in Mithaftung genommen werden, nur weil sie bestimmten Gruppen zugeordnet werden. Gerade in Krisenzeiten gewinnen Ideologien der Ungleichwertigkeit an Anziehungskraft.

Der vorliegende, gemeinsame Bericht der Beauftragten mit ihren unterschiedlichen Zuständigkeiten bietet die besondere Chance, **Diskriminierung bestimmter Bevölkerungsgruppen nicht isoliert voneinander zu betrachten**. Dass abwertende Einstellungen gegenüber unterschiedlichen sozialen Gruppen oftmals in Kombination auftreten, ist ein gesicherter Befund der Sozialpsychologie. Zudem bedrohen die beschriebenen Entwicklungen nicht nur Menschen, die von Diskriminierung betroffen sind, sondern die Gesellschaft insgesamt. Dies zu betonen ist wichtig. Allzu oft wird in der öffentlichen Debatte versucht, diskriminierungsvulnerable Gruppen gegeneinander auszuspielen – zum Beispiel in ihrem Wunsch nach Anerkennung und nach einer Verbesserung des Diskriminierungsschutzes. Es ist gemeinsames Ziel der Beauftragten, dem entgegenzuwirken und die gesellschaftliche Solidarität zu stärken.

2.2 Handlungsempfehlungen

Ausgehend von diesen Erkenntnissen haben die Unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung als Leitung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und die am Bericht beteiligten Beauftragten der Bundesregierung sechs Themenbereiche identifiziert, in denen besonderer Handlungsbedarf besteht. Für jeden dieser Bereiche haben die Beauftragten gemeinsame Empfehlungen entwickelt, die Diskriminierung verhindern und beseitigen sollen. Die Wehrbeauftragte des Deutschen Bundestages hat sich den gemeinsamen Empfehlungen angesichts ihres Mandates als Hilfsorgan des Deutschen Bundestages bei der Ausübung der parlamentarischen Kontrolle der Streitkräfte nicht angeschlossen.

Die gemeinsamen Empfehlungen im Überblick:

1. allgemeines Gleichbehandlungsgesetz reformieren und rechtlichen Schutz vor Diskriminierung verbessern
2. Antidiskriminierungspolitik aufwerten und stärker institutionalisieren
3. Antidiskriminierungsberatung quantitativ und qualitativ ausbauen und langfristig absichern
4. Barrieren abbauen und Zugang zu Gesundheitsversorgung gewährleisten
5. Diskriminierungsschutz im digitalen Raum verbessern
6. Diskriminierung in öffentlichen Einrichtungen vorbeugen und professionell bearbeiten

Die Empfehlungen erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit, sondern adressieren überwiegend Problemlagen, die im Berichtszeitraum in der Arbeit aller Beteiligten relevant waren. Damit geht einher, dass ein Fokus auf Empfehlungen liegt, die auf die Bekämpfung von Diskriminierung aufgrund aller in § 1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) geschützten Merkmale ausgerichtet sind.

1. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz reformieren und rechtlichen Schutz vor Diskriminierung verbessern

Ausgangslage

Menschen erleben Diskriminierung nicht nur in den Anwendungsbereichen des AGG, das machen die Beratungsanfragen und Eingaben an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes und die Beauftragten sowie die Ergebnisse wissenschaftlicher Studien deutlich. Insbesondere Beratungsanfragen zu Diskriminierung durch staatliches Handeln, also in Ämtern und Behörden, in öffentlichen Bildungseinrichtungen oder im Kontakt mit Polizei und Justiz, haben im Vergleich zum letzten Berichtszeitraum deutlich zugenommen. Auch auf dem Wohnungsmarkt müssen die Menschen in Deutschland dringend besser vor Diskriminierung geschützt werden. Hier schränken die vielen Ausnahmen vom Benachteiligungsverbot im AGG den Diskriminierungsschutz unzulässig ein.

Darüber hinaus zeigen sich beim persönlichen Anwendungsbereich des AGG Schutzlücken. So melden sich immer wieder Personen bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes oder anderen Beratungsstellen, die anhand von Merkmalen oder Zuschreibungen Diskriminierung erfahren, die im AGG nicht geschützt sind. Etwa erleben Menschen Diskriminierung anhand des sozialen Status, der Staatsangehörigkeit oder der familiären Fürsorgeverantwortung.

Viele der im Bericht beschriebenen Fallbeispiele aus der Beratung machen deutlich, dass Betroffene, die rechtlich gegen Diskriminierung vorgehen wollen, mit zu hohen Hürden und Risiken konfrontiert sind. So müssen die Betroffenen Indizien dafür vorlegen, dass die Benachteiligung, die sie erlebt haben, auf einem geschützten Merkmal beruht. Oft scheitert das daran, dass Verantwortliche ihr Handeln nicht begründen, also zum Beispiel nicht erklären, warum sie eine*n Bewerber*in abgelehnt haben. Erschwerend kommt hinzu, dass nach dem AGG die Betroffenen ihre Rechte nur individuell einfordern können. Instrumente zur kollektiven Rechtsdurchsetzung sind nicht vorgesehen.

Die Regierungsparteien haben im Koalitionsvertrag für die 20. Legislaturperiode vereinbart, das AGG zu evaluieren, Schutzlücken zu schließen, den Rechtsschutz zu verbessern und den Anwendungsbereich auszuweiten. Die Kompetenzen der Antidiskriminierungsstelle des Bundes sollen gestärkt werden.[5] Bis zum Redaktionsschluss des vorliegenden Berichts hatte das bei der Reform des AGG federführende Bundesministerium der Justiz weder Eckpunkte noch einen Gesetzentwurf für die angekündigte Novellierung vorgelegt. Die Zeit drängt, den rechtlichen Diskriminierungsschutz durch eine AGG-Reform noch in dieser Legislatur spürbar zu verbessern. Dies haben die Vereinten Nationen Deutschland auch wiederholt in Staatenberichtsverfahren zu Menschenrechtsübereinkommen empfohlen.[6]

5 Vergleiche Koalitionsvertrag 2021–2025 zwischen der Sozialdemokratischen Partei Deutschlands (SPD), Bündnis 90 / Die Grünen und den Freien Demokraten (FDP), S. 96: https://www.spd.de/fileadmin/Dokumente/Koalitionsvertrag/Koalitionsvertrag_2021-2025.pdf.

6 Entsprechende Empfehlungen finden sich in den Abschließenden Bemerkungen des VN-Ausschusses gegen Frauendiskriminierung (CEDAW) vom 31. Mai 2023, des VN-Ausschusses für die Rechte von Menschen mit Behinderungen (CRPD) vom 3. Oktober 2023 und des VN-Ausschusses gegen rassistische Diskriminierung (CERD) vom 8. Dezember 2023.

Aktuell hat die Antidiskriminierungsstelle des Bundes auch im Vergleich zu nationalen Gleichbehandlungsstellen in anderen Mitgliedsstaaten der Europäischen Union (EU) nur wenige Möglichkeiten, Betroffene von Diskriminierung zu unterstützen. Allerdings haben sich der Rat der EU und das Europäische Parlament auf Richtlinien über Standards für Gleichbehandlungsstellen geeinigt, die im Mai 2024 vom Rat förmlich angenommen wurden. Die Richtlinien legen EU-weite Mindeststandards für die Kompetenzen der Gleichbehandlungsstellen fest. Die Stellen sollen beispielsweise die Möglichkeit erhalten, in Diskriminierungsfällen zu ermitteln und Schlichtungen durchzuführen. Auch aufgrund dieser Richtlinien muss das AGG angepasst werden.

Empfehlungen

- Die Beauftragten fordern die Bundesregierung auf, ihrem Auftrag aus dem Koalitionsvertrag nachzukommen und **die Reform des AGG umzusetzen**.

- Derzeit sind Bürger*innen besser vor Diskriminierung durch private Akteure als vor Benachteiligung durch staatliche Stellen geschützt. Das wird der Vorbildfunktion des Staates nicht gerecht. Dem Bundesgesetzgeber wird daher empfohlen, den Anwendungsbereich des AGG auf **staatliches Handeln des Bundes** auszuweiten. Das betrifft beispielsweise das Handeln der Bundesverwaltung, der Bundespolizei, der Deutschen Rentenversicherung Bund oder der Bundesagentur für Arbeit.

- Im föderalen System fällt staatliches Handeln häufig in den Kompetenzbereich der Länder. In Berlin ist im Jahr 2020 das erste Landesantidiskriminierungsgesetz in Kraft getreten, das einen speziellen Rechtsschutz gegen Diskriminierung durch die öffentliche Verwaltung und öffentliche Stellen des Landes Berlin normiert. Um Lücken im Diskriminierungsschutz im Bereich des staatlichen Handelns zu schließen, wird den Gesetzgebern der Länder empfohlen, diesem Beispiel zu folgen und ebenfalls **Landesantidiskriminierungsgesetze zu verabschieden**.

- Das AGG schützt nicht unmittelbar vor Benachteiligungen, die an die **Staatsangehörigkeit** anknüpfen. Dadurch entstehen Schutzlücken in Bezug auf rassistisch, antisemitisch oder antiziganistisch motivierte Benachteiligungen. Beispielsweise können Fluggesellschaften in Deutschland israelischen Staatsbürger*innen die Beförderung verweigern. Ein Diskriminierungsschutz nach dem AGG geht hier ins Leere. Es verbietet Diskriminierung aus rassistischen/antisemitischen Gründen, sodass der Fluggesellschaft antisemitische Motive nachgewiesen werden müssten. Staatsangehörigkeit sollte daher in den Merkmalskatalog des § 1 AGG aufgenommen werden, um unter anderem israelbezogene antisemitische Diskriminierungen wirksamer bekämpfen zu können.

- Nach § 9 AGG dürfen konfessionelle Arbeitgeber Bewerber*innen und Beschäftigte aufgrund der Religionszugehörigkeit unterschiedlich behandeln, wenn das dem Selbstbestimmungsrecht der Arbeitgeber entspricht. Zudem dürfen kirchliche Arbeitgeber ihren Beschäftigten Vorgaben zur privaten Lebensführung machen. Dem Bundesgesetzgeber wird empfohlen, diese **Ausnahmeregelung für Religionsgemeinschaften** in ihrer jetzigen Form im AGG zu streichen. Eine Unterscheidung nach Religionszugehörigkeit ist nach den europarechtlichen Vorgaben nur zulässig, wenn es sich um eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte Anforderung an einen Beruf handelt. Ein offenes Leben, das der eigenen sexuellen Orientierung oder der geschlechtlichen Identität entspricht, darf nicht als Loyalitätsverstoß oder Kündigungsgrund herangezogen werden.

- Dem Bundesgesetzgeber wird ferner empfohlen, die **Beschränkung auf Massengeschäfte in § 19 Absatz 1 AGG zu streichen**, um ein einheitliches Schutzniveau für alle Diskriminierungsmerkmale zu schaffen. Außerdem sollten ein gesetzliches Verbot diskriminierender Wohnungsanzeigen eingeführt und die Ausnahmetatbestände in § 19 Absatz 3 AGG (Schaffung und Erhaltung sozial stabiler Bewohnerstrukturen) und § 19 Absatz 5 Satz 1 und 2 AGG (besonderes Nähe- oder Vertrauensverhältnis) gestrichen werden. Zudem ist die Begrenzung auf die Vermietung von mehr als 50 Wohnungen (§ 19 Absatz 5 Satz 3 AGG) willkürlich und schränkt den Diskriminierungsschutz wegen des Geschlechts, der Religion, einer Behinderung, des Alters und der sexuellen Identität unverhältnismäßig ein. Sie sollte daher ebenfalls gestrichen werden.

- Um die Hürden für Betroffene zu senken, sich rechtlich gegen Diskriminierung zu wehren, sollte der Bundesgesetzgeber im Zuge der AGG-Reform die folgenden Änderungen vornehmen:
  - Die **Frist zur Geltendmachung von Ansprüchen** in Fällen von Diskriminierung und sexueller Belästigung beträgt derzeit zwei Monate. Das ist extrem kurz und führt häufig dazu, dass Betroffene keine Möglichkeit mehr haben zu handeln. Die Frist sollte auf zwölf Monate verlängert werden.
  - Gerichtsverfahren sind oftmals langwierig und mit unüberschaubaren Kosten und Risiken für die einzelne Person verbunden. Um Betroffene von Diskriminierung bei der Durchsetzung ihrer Rechte zu unterstützen, sollte ein **Verbandsklagerecht** sowie die Möglichkeit der **Prozessstandschaft für Antidiskriminierungsverbände** geschaffen werden. Verbandsklagerecht bedeutet, dass ein Verband die Verletzung von Rechten der Allgemeinheit geltend machen oder in einem Fall von allgemeiner Bedeutung klagen darf, etwa wenn es eine Vielzahl gleichgelagerter Fälle gibt. Prozessstandschaft bedeutet, dass beispielsweise ein Antidiskriminierungsverband im eigenen Namen ein fremdes Recht einklagen kann – die betroffene Person tritt den Prozess dann an den Verband ab.
  - Um für mehr Rechtssicherheit und Rechtsklarheit im Antidiskriminierungsrecht zu sorgen, sollte der Bundesgesetzgeber prüfen, der Unabhängigen Bundesbeauftragten für Antidiskriminierung ein **altruistisches Klagerecht** für offene Rechtsfragen einzuräumen.
  - Häufig möchten die Beteiligten eine außergerichtliche Einigung herbeiführen. Daher sollte bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes eine **Schlichtungsstelle** eingerichtet werden. Wenn die von Diskriminierung betroffene Person ein Schlichtungsverfahren beantragt, sollte die Teilnahme an der Schlichtung für die Gegenseite verpflichtend sein, sofern konkrete Anhaltspunkte für eine Diskriminierung vorliegen.

2. Antidiskriminierungspolitik aufwerten und stärker institutionalisieren

Ausgangslage

Das Diskriminierungsverbot ist ein Strukturprinzip aller Menschenrechte. Das bedeutet, dass der „Gleichheitsgrundsatz [...] in den einschlägigen Menschenrechtsdokumenten nicht nur einen Artikel neben anderen [bildet]. Vielmehr tragen **alle Rechte** – ob Religionsfreiheit, Meinungsfreiheit, Justizgrundrechte, das Recht auf Bildung oder das Recht auf Zugang zum Arbeitsmarkt – als **Menschenrechte** immer zugleich den Anspruch, dass sie einem jeden Menschen nach Maßgabe der **Gleichberechtigung**, das heißt diskriminierungsfrei, zukommen sollen“ (Bielefeldt & Follmar-Otto 2005: S. 5; Hervorhebungen wie im Original). Der Schutz vor Diskriminierung ist also eine wesentliche Voraussetzung dafür, die gleiche Würde aller Menschen zu garantieren und gesellschaftliche Teilhabe zu fördern. Antidiskriminierung leistet einen Beitrag zur Stärkung der Demokratie und des gesellschaftlichen Zusammenhalts.

Dieser herausgehobenen Bedeutung wird die Antidiskriminierungspolitik in Deutschland bisher nicht gerecht. Sie wird nach wie vor hauptsächlich reaktiv tätig. Das zeigt sich unter anderem darin, dass wesentliche Verbesserungen im Antidiskriminierungsrecht oftmals nicht auf politische Akteur*innen in Deutschland zurückzuführen sind, sondern maßgeblich durch das europäische Sekundärrecht vorangetrieben wurden. Antidiskriminierungspolitik wird noch zu selten als Möglichkeit verstanden, das Leben vieler Bürger*innen spürbar zu verbessern und – auch vor dem Hintergrund des akuten Fachkräftemangels in Deutschland – zu einer erfolgreichen Wirtschaftspolitik beizutragen.

Hinzu kommt die Herausforderung, dass die Zuständigkeiten für Antidiskriminierungspolitik auf verschiedene Institutionen und unterschiedliche staatliche Ebenen verteilt sind. Das geht sowohl auf gewachsene Strukturen als auch auf das föderale System der Bundesrepublik Deutschland zurück. Um die Anstrengungen in diesem Bereich auszubauen und zu koordinieren, muss die Antidiskriminierungspolitik in Deutschland aufgewertet und stärker institutionalisiert werden.

Empfehlungen

- Bei Antidiskriminierungspolitik handelt es sich um eine Querschnittsaufgabe, die in ganz unterschiedlichen Lebensbereichen relevant ist und daher auch die Zuständigkeitsbereiche verschiedener Bundesressorts betrifft. Zur Koordinierung und Intensivierung der Anstrengungen wird empfohlen, dass die Bundesregierung eine **Interministerielle Arbeitsgruppe zum Thema Antidiskriminierung** (IMAG) einrichtet.

- Auch den Ländern kommt beim Einsatz gegen Diskriminierung und für Gleichbehandlung eine zentrale Rolle zu. Zur Koordinierung ihrer Antidiskriminierungspolitiken sollte daher auf Initiative der Länder eine **Fachministerkonferenz Antidiskriminierung** geschaffen werden, in der diejenigen Minister*innen vertreten sind, in deren Häusern aktuell die Zuständigkeit für Antidiskriminierung angesiedelt ist. Bereits bestehende Fachministerkonferenzen (zum Beispiel die Gleichstellungsministerkonferenz oder die Integrationsministerkonferenz) können die Koordinierung nicht leisten, da sie nicht alle geschützten Merkmale gleichermaßen in den Blick nehmen und die Zuständigkeit für Antidiskriminierung in den Ländern jeweils auf unterschiedliche Ressorts verteilt ist.

- Für eine stärkere und proaktivere Antidiskriminierungspolitik in Deutschland wird der Bundesregierung empfohlen, einen **Nationalen Aktionsplan Antidiskriminierung** zu entwickeln und umzusetzen. Dabei geht es nicht darum, bereits bestehende Maßnahmen gegen Diskriminierung zu sammeln. Vielmehr sollen zusätzliche Vorhaben und Instrumente entwickelt werden. Wichtig ist, dass ein solcher Aktionsplan konkrete und messbare Ziele definiert und ausreichend Mittel für die Umsetzung der Maßnahmen vorsieht. Die Expertise zivilgesellschaftlicher Organisationen, der Sozialpartner und der Wissenschaft müssen bei der Entwicklung, Umsetzung und beim Monitoring des Aktionsplans angemessen berücksichtigt werden.

3. Antidiskriminierungsberatung quantitativ und qualitativ ausbauen und langfristig absichern

Ausgangslage

Die Zahl der Beratungsanfragen an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes ist im Berichtszeitraum weiter angestiegen. Allein im Jahr 2023 wandten sich rund 11.000 Ratsuchende an die Stelle – mehr als in jedem anderen Jahr seit ihrem Bestehen. Auch viele andere staatliche und zivilgesellschaftliche Antidiskriminierungsberatungsstellen, die für den vorliegenden Bericht befragt wurden, verzeichnen ein hohes Beratungsaufkommen. Die große Mehrheit der Stellen bewertete die zur Verfügung stehenden finanziellen Mittel als nicht ausreichend, um ihrem Beratungsauftrag angemessen nachkommen zu können.

Auch eine Studie im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes aus dem Jahr 2022 zeigt: Es gibt zu wenig Beratungsangebote. Mit weniger als 100 Vollzeitstellen in ganz Deutschland ist durchschnittlich ein*e Berater*in für fast eine Million Menschen zuständig. Darüber hinaus ist das Beratungsangebot ungleich verteilt. Zwischen den Bundesländern sowie zwischen ländlichen und städtischen Gebieten gibt es mitunter deutliche Unterschiede (Bartel & Kalpaka 2022). Ziel muss es sein, dass alle Menschen in Deutschland im Bedarfsfall niedrigschwellig Zugang zu Antidiskriminierungsberatung haben.

Die Regierungsparteien haben im Koalitionsvertrag angekündigt, gemeinsam mit den Ländern das Netzwerk zivilgesellschaftlicher Beratungsstellen gegen Diskriminierung flächendeckend ausbauen und nachhaltig finanzieren zu wollen.[7] Mit dem Förderprogramm „respekt*land – Antidiskriminierungsberatung für ganz Deutschland“ konnte die Unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung im Jahr 2023 das erste bundesweite Förderprogramm für Antidiskriminierung starten. Derzeit fördert sie deutschlandweit 36 Modellprojekte, die Lücken im Beratungsangebot schließen. Damit setzt sie gemeinsam mit den Ländern einen wichtigen Impuls für den Ausbau des zivilgesellschaftlichen Beratungsnetzes. Das von der Antirassismusbeauftragten der Bundesregierung geförderte Modellprojekt zur communitybasierten Beratung gegen Rassismus schließt eine weitere Lücke in der Beratungslandschaft. Bundesweit bauen Migrant*innen- und Community-Organisationen an 32 Standorten Anlauf- und Beratungsstellen gegen Rassismus auf. Damit konnten in der aktuellen Legislaturperiode wichtige Weichen gestellt werden. Nun gilt es, die geschaffenen Strukturen dauerhaft zu etablieren, bedarfsgerecht auszubauen und zu qualifizieren sowie den Beratungsstellen Planungssicherheit zu geben.

Empfehlungen

- Das Angebot an Antidiskriminierungsberatung muss weiter quantitativ und qualitativ ausgebaut werden. Voraussetzung für die Qualitätssicherung ist der **Auf- und Ausbau beratungsstellenübergreifender Fachstrukturen** bei externen Trägern gefördert durch den Bund. Aufgabe dieser Fachstrukturen ist es, die Antidiskriminierungsberatung qualitativ abzusichern und fachlich weiterzuentwickeln, Berater*innen zu qualifizieren sowie Beratungsstellen fachlich zu unterstützen und zu vernetzen. Antidiskriminierungsberatung muss sich zudem stets an den **Bedarfen von Selbstorganisationen und den betroffenen Communitys** orientieren, um den Zugang zu Beratungsangeboten und eine effektive Bekämpfung von Diskriminierung zu gewährleisten. Zusammenarbeit und Vernetzung sind demnach von entscheidender Bedeutung.

7 Vergleiche Koalitionsvertrag 2021–2025 zwischen der Sozialdemokratischen Partei Deutschlands (SPD), Bündnis 90 / Die Grünen und den Freien Demokraten (FDP), S. 96: https://www.spd.de/fileadmin/Dokumente/Koalitionsvertrag/Koalitionsvertrag_2021-2025.pdf.

- Ein flächendeckendes und in qualitativer Hinsicht vergleichbares Antidiskriminierungsberatungsangebot erfordert die Zusammenarbeit und das langfristige Engagement des Bundes, der Länder und der Kommunen. Ihnen wird empfohlen, **einen Koordinierungskreis** zu schaffen, in dem die verschiedenen Ebenen vertreten sind, sowie **eine Bund-Länder-Vereinbarung** zum Thema Antidiskriminierungsberatung zu verabschieden. In dieser kann geklärt und ausgearbeitet werden, wer dafür zuständig ist, die Antidiskriminierungsberatung zu fördern und zu steuern, und wie die Zusammenarbeit gestaltet werden soll.

- Um eine nachhaltige Finanzierung sicherzustellen, sollte die **Förderung des Beratungsangebots gesetzlich verankert** werden. Der Bundesgesetzgeber sollte daher prüfen, ob im AGG oder in einem anderen Gesetz eine entsprechende Rechtsnorm zur Förderung von Antidiskriminierungsberatung auf Bundes- beziehungsweise Landesebene verankert werden könnte.

- Neben der qualifizierten Antidiskriminierungsberatung kommt auch dem **zivilgesellschaftlichen Monitoring** von Diskriminierungen und anderen Übergriffen eine wichtige Bedeutung zu. Solche Meldestellen sammeln und dokumentieren Vorfälle, die beispielsweise aus antisemitischen, antimuslimischen oder antiziganistischen Gründen erfolgen. Die Daten werden ausgewertet und leisten dadurch einen wichtigen Beitrag, das Dunkelfeld solcher Vorfälle und Straftaten aufzuhellen. Dem Bund wird empfohlen, für alle Diskriminierungsdimensionen gleichermaßen bundesweite Meldestrukturen aufzubauen und nachhaltig zu fördern.

4. Barrieren abbauen und Zugang zu Gesundheitsversorgung gewährleisten

Ausgangslage

Mangelnde Barrierefreiheit ist ein Querschnittsthema: Menschen mit Behinderungen und ältere Menschen erfahren in allen Lebensbereichen Diskriminierung. Aber auch andere Personengruppen stoßen im Alltag auf kommunikative oder physische Barrieren. Das betrifft zum Beispiel Menschen, die über keine oder nur geringe Deutschkenntnisse verfügen, aber bei wichtigen Behördenterminen keine Dolmetschung erhalten, oder transgeschlechtliche, intergeschlechtliche und nicht binäre Personen, die erleben, dass ihre besonderen Bedarfe bei der Ausgestaltung von Arbeitsplätzen oder im Gesundheitswesen nicht berücksichtigt werden.

Der vorliegende Bericht zeigt, dass neben den Bereichen Arbeit, Verkehr und Wohnen insbesondere im Gesundheitssektor Barrieren abgebaut werden müssen. Rund die Hälfte der Ratsuchenden, die sich wegen Diskriminierung im Gesundheitsbereich an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes wandten, waren aufgrund von Behinderungen benachteiligt worden. Häufig ging es in den Beschwerden um mangelnde Barrierefreiheit.

Unser Gesundheitssystem ist an vielen Stellen nicht hinreichend auf Menschen mit Beeinträchtigungen eingestellt. Damit auch diese Personengruppe den in Artikel 25 der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) garantierten Zugang zu allen benötigten gesundheitlichen Leistungen erhält, muss unser Gesundheitssystem inklusiver werden. Das betrifft sowohl die Barrierefreiheit als auch den gesamten Behandlungspfad: Prävention, medizinische Versorgung, Rehabilitation und Pflege.

Die meisten Einrichtungen des Gesundheitswesens sind nicht barrierefrei. Das reicht von ärztlichen Praxen über Krankenhäuser bis zu Rehabilitationskliniken und ist eine Tatsache, mit deren Folgen Menschen mit Behinderungen täglich umgehen müssen. Die erste Barriere ist in vielen Fällen schon die Internetseite, die nicht barrierefrei zugänglich ist. Hinzu kommen die baulichen Barrieren. Viele Einrichtungen sind schlecht oder gar nicht erreichbar, weil es zum Beispiel keinen Fahrstuhl, keine taktilen Leitsysteme für Menschen mit Sehbehinderungen oder keine Informationen in Leichter Sprache gibt. Diese Barrieren bestehen, obwohl es eine ganze Reihe von gesetzlichen Vorgaben gibt – nicht nur in der UN-BRK, sondern auch im Behindertengleichstellungsgesetz (BGG), im Sozialgesetzbuch (SGB) V und im SGB I.

Empfehlungen

- Die Regierung wird aufgefordert, ihre Absichtserklärung aus dem Koalitionsvertrag, alle Bereiche des öffentlichen und privaten Lebens barrierefrei gestalten zu wollen, umzusetzen.[8] Wo Barrierefreiheit nicht möglich ist, müssen Arbeitgeber*innen und private Anbietende von Gütern und Dienstleistungen **angemessene Vorkehrungen** treffen. Damit sind alle im Einzelfall erforderlichen Anpassungen gemeint, die ein Mensch individuell zur gleichberechtigten Teilhabe benötigt, ohne dass sie Arbeitgeber*innen oder Anbietende unverhältnismäßig belasten. Der Bundesgesetzgeber sollte in § 3 AGG eine Regelung aufnehmen, nach der es eine Benachteiligung im Sinne des AGG darstellt, wenn solche Vorkehrungen verweigert werden. Dadurch könnte die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen und auch anderer Personengruppen gestärkt werden.

- Um Barrieren im Gesundheitswesen abzubauen, sprechen die Beauftragten die folgenden Empfehlungen aus:
  - Private Anbieter*innen von Produkten und Dienstleistungen, die für die Allgemeinheit bestimmt sind, sollten **zur Einhaltung von gesetzlich festgelegten Barrierefreiheit-Standards verpflichtet** werden. Diese Verpflichtung muss sich auf die Definition von Barrierefreiheit und angemessene Vorkehrungen des BGG beziehen und ohne Ausnahme für alle Einrichtungen des Gesundheitswesens gelten, also auch für bestehende Einrichtungen. Dazu zählen beispielsweise (zahn)ärztliche Praxen, Krankenhäuser und Rehabilitationseinrichtungen. Bei Nichterfüllung muss es Schadensersatzansprüche geben.
  - Dem Bundesgesetzgeber wird darüber hinaus empfohlen, zu prüfen, ob die Verpflichtung zur Barrierefreiheit **zusätzlich in den gesundheitsbezogenen Gesetzen verankert werden muss**, um Unklarheiten zu beseitigen und Übergangsfristen zu definieren. Die Verpflichtungen zur Barrierefreiheit müssen prominent und klar erkennbar auf den Internetseiten der Akteure und ihrer Verbände veröffentlicht werden.
  - Ebenso sollte die Selbstverwaltung im Gesundheitswesen gesetzlich verpflichtet werden, auf Grundlage des BGG **Mindeststandards für die erforderliche Barrierefreiheit und die angemessenen Vorkehrungen** unter Beteiligung von Selbstvertretungsorganisationen von Menschen mit Behinderungen zu erarbeiten.

8 Vergleiche Koalitionsvertrag 2021–2025 zwischen der Sozialdemokratischen Partei Deutschlands (SPD), Bündnis 90 / Die Grünen und den Freien Demokraten (FDP), S. 61: https://www.spd.de/fileadmin/Dokumente/Koalitionsvertrag/Koalitionsvertrag_2021-2025.pdf.

5. Diskriminierungsschutz im digitalen Raum verbessern

Ausgangslage

Im Zuge des digitalen Wandels werden im Arbeitsleben und im Geschäftsverkehr zunehmend automatisierte Entscheidungssysteme (ADM) eingesetzt, die auf Algorithmen basieren. ADM-Systeme werden beispielsweise genutzt, um Bewerber*innen auszuwählen, Versicherungen zu tarifieren und Kredite zu vergeben. Die Systeme versprechen objektive Entscheidungen. Die Qualität der Entscheidungen hängt aber wesentlich von den in das System eingespeisten Daten ab, die fehlerhaft oder nicht diskriminierungsfrei sein können. ADM-Systeme haben somit ein hohes Diskriminierungspotenzial. Gleichzeitig bleiben Benachteiligungen oft im Verborgenen, da Informationen darüber fehlen, wie die Systeme funktionieren und auf welcher Datengrundlage ihre Ergebnisse beruhen.

Herausforderungen gibt es auch im Umgang mit digitaler Gewalt. Nach Daten des Statistischen Bundesamtes haben in den ersten drei Monaten des Jahres 2023 hochgerechnet rund 15,8 Millionen Internetnutzer*innen Hassrede im Netz wahrgenommen (Destatis 2023a). Das zeigt, wie viele Menschen davon negativ betroffen sind. In den vergangenen Jahren gab es einige Verbesserungen: Seit Februar 2024 gilt europaweit der Digital Services Act, der alle Anbieter*innen digitaler Dienste verpflichtet, gegen rechtswidrige Inhalte vorzugehen. Die Aufsicht über die Plattformen soll durch das Digitale-Dienste-Gesetz neu geregelt werden. Der Gesetzentwurf wurde Ende 2023 vom Bundeskabinett beschlossen. Das bisher geltende Netzwerkdurchsetzungsgesetz wird damit weitgehend außer Kraft gesetzt. Im Jahr 2022 wurde beim Bundeskriminalamt die Zentrale Meldestelle für strafbare Inhalte im Internet (ZMI) geschaffen, die dafür sorgen soll, dass die Verursacher*innen wirksamer verfolgt werden. Dennoch ist es weiterhin mit hohen Hürden verbunden, die Rechte von Betroffenen digitaler Gewalt durchzusetzen und im digitalen Raum verübte Straftaten zu ahnden.

Die Digitalisierung hält in allen Lebensbereichen Einzug. Einerseits ermöglichen es digitale Lösungen, existierende Barrieren zu überwinden. Damit eröffnen sie neue Teilhabechancen. Andererseits entstehen aber auch neue Hürden, denn digitale Teilhabe ist nicht für alle Menschen gleichermaßen möglich. Digitale Exklusion betrifft besonders oft Menschen mit Behinderungen. Sie betrifft aber auch ältere Menschen und Menschen, die nicht über die finanziellen Mittel verfügen, um am digitalen Leben teilzunehmen. Bereits der Zugang zum Internet und zu den Endgeräten ist für diese Personengruppen teilweise schwierig. Hinzu kommt, dass viele digitale Angebote schwer verständlich sowie bedienbar und dadurch kaum nutzbar sind. Menschen, denen digitale Kompetenzen fehlen, profitieren nicht von den Vorteilen von Digitalisierung und neuen Technologien. Eine menschenzentrierte Digitalisierung muss deshalb so gestaltet sein, dass niemand aufgrund von Barrieren ausgeschlossen wird.

Empfehlungen

- Um den Schutz vor Diskriminierung durch automatisierte Entscheidungssysteme zu verbessern, sollten die folgenden Maßnahmen ergriffen werden:
  - Dem Bundesgesetzgeber wird empfohlen, den **Anwendungsbereich des AGG auf ADM-Systeme auszuweiten**. Diskriminierendes Handeln durch automatisierte Entscheidungssysteme sollte als Benachteiligungstatbestand in § 3 AGG aufgenommen werden.
  - Ob die Daten, die von ADM-Systemen genutzt werden, fehlerfrei und geeignet sind, ist für die Adressat*innen der Systeme meist nicht nachvollziehbar. Um Menschen, die durch die Verwendung von ADM-Systemen diskriminiert werden, wirksam unterstützen zu können, sollten der Antidiskriminierungsstelle des Bundes **Auskunftsrechte gegenüber Verwen-**

der*innen von ADM-Systemen eingeräumt werden. Darüber hinaus sollte auch die Einführung von **Auskunftsrechten für Betroffene von Diskriminierung, Betriebs- und Personalräte sowie Gewerkschaften** geprüft werden.

- Versicherungen, die typischerweise ADM-Systeme zur Risikokalkulation verwenden, sollten verpflichtet werden, diese Kalkulation gegenüber den Kund*innen offenzulegen. Versicherungsnehmer*innen sollten ein entsprechendes **Auskunftsrecht gegenüber den Versicherungen** haben.
- In der Verordnung der EU zur Festlegung harmonisierter Vorschriften für Künstliche Intelligenz (KI-Verordnung) ist Antidiskriminierung als ausdrückliches Ziel benannt. Um die Umsetzung der KI-Verordnung in Deutschland zu unterstützen, wird dem Bund die Einrichtung eines **interdisziplinären Kompetenzzentrums „Antidiskriminierung und Künstliche Intelligenz“** empfohlen. Das Kompetenzzentrum soll Fachwissen an der Schnittstelle zwischen Technik und Antidiskriminierung für nationale Stellen, Marktüberwachung, Entwickler*innen, Arbeitgeber*innen und Dienstleister*innen zur Verfügung stellen.

- Zur **Bekämpfung von Hass im Netz** werden die folgenden Empfehlungen ausgesprochen:
  - Um die individuelle Rechtsdurchsetzung zu stärken und Probleme bei der Strafverfolgung zu adressieren, plant die Bundesregierung ein neues **Gesetz gegen digitale Gewalt**. Dadurch sollen Lücken bei den Auskunftsrechten geschlossen und soll es Betroffenen ermöglicht werden, vor Gericht Account-Sperren zu erwirken. Die Bundesregierung wird aufgefordert, zügig einen Gesetzentwurf vorzulegen und dabei die Expertise von zivilgesellschaftlichen Organisationen, die sich gegen Hass im Netz einsetzen oder Betroffenengruppen vertreten, angemessen zu berücksichtigen.
  - Die Zentrale Meldestelle für strafbare Inhalte im Internet arbeitet mit einigen Meldestellen in den Bundesländern zusammen, die Beschwerden über Hasspostings an sie weiterleiten. Den Ländern wird empfohlen, das **Netz an Beschwerdestellen weiter auszubauen und bekannter zu machen**. Zudem sind Fortbildungsangebote zu spezifischen Diskriminierungsformen und ihren Beweggründen erforderlich, damit die Mitarbeitenden von Beschwerdestellen diese im digitalen Raum zuverlässig erkennen und benennen können.
  - Neben den notwendigen gesetzlichen Regelungen bedarf es darüber hinaus mehr Zivilcourage im Netz. Aktive Nutzer*innen, die sich gegen Hass und Manipulation zur Wehr setzen, benötigen Unterstützung. Deshalb ist es wichtig, dass **zivilgesellschaftliche Organisationen**, die sich für die Durchsetzung von Menschenrechten im Netz und die Förderung von Medienkompetenz einsetzen, **stärker und dauerhaft gefördert** werden.

- Um **die digitale Teilhabe** zu fördern, sprechen die Beauftragten die folgenden Empfehlungen aus:
  - Die bestehenden Regelungen zur digitalen Barrierefreiheit müssen konsequenter umgesetzt werden. Bei der Überarbeitung des Behindertengleichstellungsgesetzes (BGG) und der Verordnung zur Schaffung barrierefreier Informationstechnik nach dem BGG (BITV 2.0) sowie des Barrierefreiheitsstärkungsgesetzes (BFSG) sollte der Bundesgesetzgeber die **Verpflichtungen für Anbieter*innen erweitern**. Dazu zählt, dass mehr Informationen in Leichter Sprache und Gebärdensprache zur Verfügung gestellt werden. Websites und Apps sollten so gestaltet werden, dass die Nutzung leicht fällt, beispielsweise durch mehr grafische Übersichtlichkeit, eine einfache Navigation, die klare Trennung von Inhalt und Werbung sowie die Vermeidung von „Dark Patterns“ und Reizüberflutung.

- Der **Zugang zum Internet und zu Endgeräten** muss für alle Menschen möglich und bezahlbar sein. Dies gilt insbesondere für Menschen mit Behinderungen, für ältere Menschen und sozial benachteiligte Menschen – auch in Einrichtungen. Der Zugang für alle ist eine grundlegende Voraussetzung für eine moderne und inklusive Gesellschaft und sollte deswegen im Rahmen der öffentlichen Daseinsvorsorge gewährleistet werden.
- Trotz zunehmender Digitalisierung sollte es weiterhin möglich sein, auch andere Informations- und Kommunikationswege zu nutzen. Leistungen der Daseinsvorsorge und des täglichen Bedarfs müssen auch **analog in Anspruch genommen werden können**. Ein **Anspruch auf analoge Daseinsvorsorge** sollte gesetzlich in den Verwaltungsverfahrensgesetzen von Bund und Ländern verankert werden. Kommunale Unternehmen oder staatlich geförderte Unternehmen, die Leistungen der Daseinsvorsorge anbieten, etwa die Deutsche Bahn, sollten gesetzlich verpflichtet werden, neben digitalen auch analoge Nutzungsmöglichkeiten für ihre Kund*innen bereitzustellen. Beratungen bei Behörden und öffentlichen Einrichtungen sollten weiterhin persönlich möglich sein. Das sichert die Teilhabe digitalferner Bevölkerungsgruppen.
- Vertreter*innen strukturell benachteiligter Bevölkerungsgruppen, wie zum Beispiel ältere Menschen, Menschen mit Behinderungen, mit Rassismuserfahrungen oder Frauen, sollten von den Anbieter*innen stärker **in die Entwicklung von digitalen Angeboten einbezogen** werden. Die Angebote zur Vermittlung von digitalen Kompetenzen sollten sowohl durch die öffentliche Hand als auch durch private Anbieter*innen ausgebaut werden. Dabei sollten partizipative und inklusive Angebote wie Peer-Beratung besonders gefördert werden.

6. Diskriminierung in öffentlichen Einrichtungen vorbeugen und professionell bearbeiten

Ausgangslage

Rund ein Viertel der Beratungsanfragen an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes betrifft Diskriminierung durch staatliches Handeln. Dabei geht es um Diskriminierung durch Ämter und Behörden, in öffentlichen Bildungseinrichtungen oder im Kontakt mit Polizei und Justiz. Auch der Jahresbericht der Melde- und Informationsstelle Antiziganismus (MIA) weist in diesem Bereich besonders hohe Fallzahlen auf. Etwa die Hälfte aller dort für 2022 erfassten Diskriminierungsfälle fanden in staatlichen Institutionen statt. Damit sind Sinti und Roma in besonderem Maß von Diskriminierung durch staatliche Stellen betroffen.

Manche Beschwerden betreffen das individuelle Verhalten von Mitarbeitenden, die als Vertreter*innen staatlicher Behörden öffentliche Dienstleistungen erbringen. Sie sind zum Beispiel bei der verwaltungsrechtlichen Ermessensausübung an den Gleichbehandlungsgrundsatz gebunden. Darüber hinaus ist behördliches Handeln oftmals von Regeln und Handlungsroutinen geprägt, die Diskriminierungsrisiken beinhalten können. So berichten viele Ratsuchende von institutioneller Diskriminierung (siehe Kapitel 3.7), die ihnen im Behördenkontakt begegnet. Staatliche Stellen stehen daher weiter vor der Aufgabe, Strukturen zu schaffen, die Diskriminierung und damit zusammenhängende Ausgrenzung verhindern können.

Ein weiterer Aspekt ist, dass das Personal in staatlichen Stellen die gesellschaftliche Diversität häufig noch nicht angemessen widerspiegelt, soweit Daten zur Beurteilung der Repräsentation überhaupt vorliegen (Ette et al. 2020).

Empfehlungen

- Das durchgängige Leitprinzip bei allen Maßnahmen staatlicher Stellen sollte sein, Diskriminierung aufgrund aller geschützten Merkmale zu verhindern und zu beseitigen sowie Vielfalt zu fördern und wertzuschätzen. Daher wird dem Bundesgesetzgeber empfohlen, ein entsprechendes **Fördergebot für öffentliche Stellen des Bundes** gesetzlich zu verankern. Dabei geht es um die diskriminierungssensible und diversitätsorientierte Personalgewinnung, Aus- und Weiterbildung sowie Personal- und Organisationsentwicklung. Ebenfalls sind damit Maßnahmen gemeint, die (institutionelle) Diskriminierung im Kontakt mit Bürger*innen zu verhindern helfen.

- Ein professioneller Umgang mit Diskriminierung scheitert mitunter daran, dass entsprechende Vorfälle von den Verantwortlichen erst gar nicht als Diskriminierung erkannt werden. Oft herrscht auch Unsicherheit darüber, wie mit solchen Fällen umgegangen werden soll. Die Beschäftigten sollten daher noch stärker sensibilisiert und dazu befähigt werden, Diskriminierung zu erkennen. Das Thema **Antidiskriminierung sollte verpflichtend in die Aus-, Weiter- und Fortbildung aufgenommen** werden. Das gilt unter anderem für Beschäftigte im Bildungsbereich, bei der Polizei und Justiz und auch in sehr spezifischen, aber (lebens)wichtigen Bereichen wie dem Katastrophenschutz.

- Um Diskriminierung effektiv entgegenzuwirken, braucht es insbesondere in bürgernahen Bereichen **unabhängige, nicht weisungsgebundene Beschwerde- oder Ombudsstellen**. An diese können sich Betroffene von Diskriminierung wenden, um ihre Rechte durchzusetzen. Beschwerde- und Ombudsstellen müssen Akten einsehen und eigenständig Auskünfte einholen können, um behördliche Handlungsabläufe überprüfen und gegebenenfalls intervenieren zu können. In einigen Bereichen lassen sich hier positive Entwicklungen feststellen. So begrüßen die Beauftragten die Einrichtung des Amtes eines Polizeibeauftragten des Bundes beim Deutschen Bundestag, der mögliches Fehlverhalten der Polizeibehörden des Bundes sowie mögliche strukturelle Missstände untersuchen soll. Auch in einigen Bundesländern existieren bereits **unabhängige Landespolizeibeauftragte**. Es wird empfohlen, vergleichbare Stellen auch in den übrigen Ländern einzurichten. Sowohl bei vorhandenen als auch künftigen Polizeibeauftragten ist sicherzustellen, dass diese ausreichende rechtliche Möglichkeiten haben, um ihre Tätigkeit bestimmungsgemäß ausüben zu können. Zum Beispiel benötigen sie ein gesichertes Recht auf Einsichtnahme in Ermittlungsakten.

- Besonders bedeutend ist, **Diskriminierung an Schulen zu bekämpfen**. Hier gilt es an erster Stelle, den Diskriminierungsschutz von Schüler*innen und Eltern zu verbessern. Insbesondere sollten in allen Bundesländern **Landesantidiskriminierungsgesetze** (siehe oben) eingeführt werden, die öffentliche Schulen umfassen, und in die **Schulgesetze** Diskriminierungsverbote und Prävention von Diskriminierung aufgenommen werden. Schule muss ein inklusiver Raum sein, in dem Schüler*innen, Lehrkräfte und Eltern mit Diskriminierungsfällen oder gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit nicht allein gelassen werden. Dazu sind **Ansprechpersonen in den Schulen** notwendig, die die Schulleitung und Lehrkräfte beim Umgang mit solchen Vorfällen kompetent beraten können und als erste Anlaufstelle für Betroffene zur Verfügung stehen. Darüber hinaus braucht es auch mehr unabhängige zivilgesellschaftliche Beratungsstellen, an die sich Schüler*innen, Eltern und Lehrkräfte bei Diskriminierung in der Schule wenden können.

3 Beitrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes

3.1 Einleitung

Ziel des Beitrags der Antidiskriminierungsstelle des Bundes ist es, einen Überblick über Diskriminierungserfahrungen und Diskriminierungsrisiken in Deutschland zu geben und wichtige Entwicklungen der vergangenen Jahre beim Umgang mit Diskriminierung aufzuzeigen.

Grundlagen des Beitrags

Grundlage dafür ist in erster Linie die **Auswertung der Anfragen zu Diskriminierung**, die im Zeitraum zwischen dem 1. Januar 2021 und dem 31. Dezember 2023 an die Beratung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes gestellt wurden. Gemäß ihrem gesetzlichen Auftrag nach § 27 Absatz 2 AGG berät und unterstützt die Antidiskriminierungsstelle des Bundes auf unabhängige Weise Personen, die Diskriminierung erlebt haben. Diese Anfragen werden dokumentiert. Die prozessbegleitende Dokumentation ist zum einen notwendig, damit in einem laufenden Beratungsfall alle notwendigen Informationen verfügbar sind. Zum anderen können Beratungsdaten genutzt werden, um Diskriminierungserfahrungen und die Arbeit von Beratungsstellen sichtbar zu machen. Und sie können als Datenquelle für qualitative Forschung verstanden werden, mit denen typische Diskriminierungskonstellationen und der Umgang von Beratungsstellen mit diesen Fällen untersucht werden kann (Aalders et al. 2022: S. 11 ff.).

Neben der Antidiskriminierungsstelle des Bundes bieten weitere Stellen spezialisierte Beratung und Unterstützung bei Diskriminierung an. Um auch deren Beratungsaufkommen im Bericht berücksichtigen und dadurch ein umfassendes Bild der aktuellen Lage zu Diskriminierung zeichnen zu können, wurde im Herbst 2023 eine bundesweite **Abfrage unter staatlichen und zivilgesellschaftlichen Stellen** durchgeführt, die Einzelfallberatung bei Diskriminierung anbieten. Die Erhebung enthielt unter anderem Fragen zum Fallaufkommen insgesamt sowie zur Verteilung der Anfragen auf Lebensbereiche und Diskriminierungsmerkmale. Zudem wurde nach dem Beratungsauftrag, dem Wirkungsbereich sowie nach den personellen und finanziellen Ressourcen der Beratungsstellen gefragt.

Im Folgenden werden an geeigneten Stellen **Fallbeispiele aus der Beratungstätigkeit** der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der Beratungsstellen, die sich an der Abfrage für den Bericht beteiligt haben, in anonymisierter Form beschrieben. Ziel dieser Beschreibungen ist es, einzelne Diskriminierungskonstellationen zu illustrieren. Zudem wird das Vorgehen der Berater*innen in diesen Fällen exemplarisch aufgezeigt und dadurch werden erfolgreiche Ansätze, aber auch Probleme und Hindernisse bei der Bearbeitung der Anfragen benannt.

Bei der Beschreibung und Analyse von Beratungsdaten gilt es, die damit **verbundenen Einschränkungen** zu berücksichtigen und transparent zu machen. Zum einen nehmen bei weitem nicht alle Menschen, die Diskriminierungserfahrungen machen, Kontakt zu einer Antidiskriminierungsberatungsstelle auf. Beratungsdaten können demnach nur die „Spitze des Eisbergs“ sichtbar machen. Die Gründe, warum Diskriminierungen nicht gemeldet werden oder Betroffene keine Beratung einholen, sind sehr unterschiedlich. In Umfragen unter Betroffenen wird von den Befragten immer wieder genannt, dass es ohnehin nichts bringen würde, etwas gegen die Diskriminierung zu unternehmen. Für viele ist es auch belastend, sich weiter mit der Diskriminierung auseinandersetzen zu müssen, und manche haben Angst, dass es negative Konsequenzen zur Folge haben könnte, wenn sie etwas gegen eine Diskriminierungserfahrung unternehmen (Richter et al. 2021: S. 20). Es ist zu vermuten, dass die Gründe für dieses „Underreporting“ strukturell bedingt sind,

auf manche soziale Gruppen also stärker zutreffen als auf andere (Aalders et al. 2022: S. 13). Zum anderen geben die in Beratungsanfragen geschilderten Vorfälle zunächst einmal die subjektive Sicht der Betroffenen wider. Es kann also, anders als bei Gerichtsurteilen zu Diskriminierung, nicht immer abschließend beurteilt werden, ob es sich um eine im juristischen Sinne unzulässige Benachteiligung handelt. Aus diesen Einschränkungen folgt, dass Daten zu Beratungsanfragen **nicht verallgemeinert werden können**. Auf ihrer Grundlage lässt sich also beispielsweise keine Aussage darüber treffen, wie viele Menschen in der Bevölkerung insgesamt oder in bestimmten Bevölkerungsgruppen von Diskriminierung betroffen sind.

Umso wichtiger ist die Ergänzung der Datengrundlage des Berichts durch **Ergebnisse wissenschaftlicher Untersuchungen** zu Diskriminierung. An geeigneten Stellen wird daher auch auf die Ergebnisse von Forschungsprojekten hingewiesen, die im Berichtszeitraum veröffentlicht wurden und zu einer Verbesserung der Wissensbasis zu den Ursachen, Erscheinungsformen oder Auswirkungen von Diskriminierung beigetragen haben. Dabei handelt es sich sowohl um Studien, die im Auftrag oder mit einer Förderung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes entstanden sind, als auch um Ergebnisse externer Forschungsprojekte. Wo es die Datenlage zulässt, werden zudem Ergebnisse der amtlichen Statistik mit Bezug zum Thema Diskriminierung herangezogen.

Und schließlich wurde für den vorliegenden Bericht auch die relevante **Rechtsprechung im Bereich des Antidiskriminierungsrechts** aufbereitet. Dafür wurden die Urteile des Europäischen Gerichtshofs (EuGH), die die Auslegung und Anwendung des europäischen Rechts zum Diskriminierungsschutz betreffen, sowie ausgewählte Entscheidungen deutscher Gerichte im Berichtsraum ausgewertet.

Aufbau des Beitrags

Der Beitrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes beginnt mit einem Überblick über zentrale **Entwicklungen im Bereich der Antidiskriminierungspolitik** seit Anfang 2021 (Kapitel 3.2.1), gefolgt von einer überblicksartigen Darstellung der Beratungsanfragen, die im Berichtszeitraum bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes eingegangen sind (Kapitel 3.2.2), sowie ausgewählten Entwicklungen in Forschung und Datenerhebung zu Diskriminierung (Kapitel 3.2.3).

Anschließend wird Diskriminierung in **acht ausgewählten Lebensbereichen** vertiefend in den Blick genommen (Kapitel 3.3 bis 3.10). Dabei wird jeweils zunächst der bestehende rechtliche Diskriminierungsschutz im Lebensbereich skizziert. Anschließend werden auf Basis von Beratungsanfragen und Ergebnissen wissenschaftlicher Untersuchungen Diskriminierungserfahrungen und -risiken beschrieben. Die Kapitel enthalten zudem die für den jeweiligen Kontext relevante europäische und nationale Rechtsprechung sowie spezifische Handlungsansätze zur Verhinderung und Beseitigung von Diskriminierung in den einzelnen Lebensbereichen.

Daran schließt sich eine Beschreibung der zentralen **Entwicklungen im Bereich der Antidiskriminierungsberatung** in Deutschland an. Dieses Kapitel umfasst sowohl die Darstellung struktureller Veränderungen in der Beratungslandschaft in den zurückliegenden Jahren (Kapitel 3.11.1) als auch die Ergebnisse der Abfrage unter anderen staatlichen und zivilgesellschaftlichen Antidiskriminierungsberatungsstellen (Kapitel 3.11.2).

3.2 Zentrale Entwicklungen im Überblick

Zusammenfassung: Entwicklungen in der Antidiskriminierungspolitik

Rechtslage in Deutschland bleibt hinter EU-weiten Standards zurück

Die politische Unabhängigkeit der Antidiskriminierungsstelle wurde durch die erstmalige Wahl einer Unabhängigen Bundesbeauftragten für Antidiskriminierung gestärkt. Die von der Koalitionsregierung angekündigte Reform des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) lässt jedoch nach wie vor auf sich warten. Im europäischen Vergleich zählt das AGG damit weiterhin zu den schwächsten Antidiskriminierungsgesetzen.

EU-Richtlinien und KI-Verordnung wirken sich auf Antidiskriminierungsarbeit aus

Mit der Work-Life-Balance-Richtlinie der EU erhielt die Antidiskriminierungsstelle des Bundes einen neuen Beratungsauftrag: Wer aufgrund der Betreuung von Kindern oder der Pflege von Angehörigen im Job benachteiligt wird, kann sich seit Dezember 2022 an das Beratungsteam der Antidiskriminierungsstelle wenden. Weiteren Einfluss könnte die EU-Entgelttransparenzrichtlinie haben, die eine Beteiligung der Antidiskriminierungsstelle an Gerichts- und Verwaltungsverfahren vorsieht, wenn es um Entgeltverstöße geht. Die Richtlinie befindet sich noch in der Umsetzung in nationales Recht. Mindestens ebenso wichtig dürfte die Umsetzung der EU-Standard-Richtlinien werden, die Mindeststandards für Bereiche wie das Mandat, die Ressourcen und Aufgaben der nationalen Gleichbehandlungsstellen in der EU festlegen, zu denen auch die Antidiskriminierungsstelle gehört. Mit der KI-Verordnung soll außerdem der Einsatz von Künstlicher Intelligenz (KI) geregelt werden. Allerdings müsste hier wie auch im nationalen Recht, im AGG, ein umfassendes Diskriminierungsverbot durch KI klar geregelt werden.

Zusammenfassung: Ausgewählte Entwicklungen in Forschung und Datenerhebung

Rassismusforschung in Deutschland wird ausgebaut

Im Berichtszeitraum 2021–2023 wurden insbesondere in der Forschung zu Rassismus und rassistischer Diskriminierung neue Strukturen aufgebaut. Das ist nicht zuletzt auf Maßnahmen zurückzuführen, die im Jahr 2020 vom Kabinettausschuss zur Bekämpfung von Rechtsextremismus und Rassismus beschlossen wurden. Beispiele sind der Aufbau des Nationalen Diskriminierungs- und Rassismusmonitors am Deutschen Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung und des Wissensnetzwerks Rassismusforschung. Für andere Merkmalsbereiche oder merkmalsübergreifende Forschung zu Diskriminierung lassen sich solche Entwicklungen hingegen nicht feststellen.

Wichtige Repräsentativbefragung erhebt umfassende Daten zu Diskriminierungserfahrungen

Im Jahr 2022 enthielt die Haupterhebung des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) erstmals ein Fragenmodul, mit dem Diskriminierungserfahrungen aufgrund aller im AGG geschützten Merkmale und in allen relevanten Lebensbereichen erhoben werden können. Das SOEP ist eine große und bereits seit 1984 laufende, repräsentative Wiederholungsbefragung von Privathaushalten in Deutschland. Die Ergebnisse könnten die Diskriminierungsberichterstattung zum Schutzbereich des AGG um eine wichtige Datenquelle ergänzen.

Zusammenfassung: Entwicklung der Beratungsanfragen

Beratungsanfragen an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes deutlich angestiegen

Im Berichtszeitraum 2021–2023 haben sich insgesamt 20.618 Personen wegen Diskriminierung aufgrund eines im AGG geschützten Merkmals bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes gemeldet. Allein 2023 erreichten sie 8.303 Beratungsanfragen mit AGG-Merkmalsbezug und damit mehr als in jedem anderen Jahr seit Bestehen der Stelle. Insbesondere Anfragen von Personen, die Diskriminierung aus rassistischen oder antisemitischen Gründen oder wegen der ethnischen Herkunft erlebt haben, sind noch einmal mehr geworden und machen mittlerweile rund vier von zehn Beratungsersuchen aus. Die Zunahme der Beratungsanfragen reiht sich ein in andere besorgniserregende Entwicklungen der letzten Jahre, zum Beispiel steigende Fallzahlen im Bereich Hasskriminalität. Dies zeigt, wie notwendig Solidarität mit von Diskriminierung betroffenen Menschen und ein besserer Schutz vor Benachteiligung sind.

Fast die Hälfte der Ratsuchenden schildert Diskriminierung in Lebensbereichen, in denen sie das AGG nicht schützt

Das AGG bietet vor allem Schutz vor Diskriminierung im Arbeitsleben, beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen sowie auf dem Wohnungsmarkt. Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes erhält aber auch viele Anfragen zu Diskriminierung in anderen Bereichen. Solche Anfragen machen mittlerweile knapp die Hälfte der Beratungsersuchen aus. Insbesondere der Anteil der Anfragen zu Diskriminierung durch staatliches Handeln, also durch Ämter und Behörden, im Kontakt mit Polizei und Justiz oder im staatlichen Bildungswesen, ist im aktuellen Berichtszeitraum weiter angestiegen. Um den Diskriminierungsschutz in Deutschland zu verbessern, sollte der Anwendungsbereich des AGG daher auf staatliches Handeln ausgeweitet werden, wie es in zahlreichen europäischen Ländern bereits üblich ist.

Außergerichtliche Streitbeilegung ist oft nicht erfolgreich

Viele Ratsuchende wollen keine Klage gegen Diskriminierung einreichen, sondern sind an einer Einigung mit der Gegenseite interessiert. In solchen Fällen kann die Antidiskriminierungsstelle des Bundes bisher auf eine gütliche Einigung hinwirken und die Partei, von der die Diskriminierung ausgeht, um eine Stellungnahme bitten. Da aber eine Teilnahme am Verfahren für die Gegenseite nicht verpflichtend ist, führt dies nur in wenigen Fällen zum Erfolg. Deshalb sollte bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes eine Schlichtungsstelle eingerichtet und ein Schlichtungsverfahren eingeführt werden, an dem die Gegenseite verbindlich teilnehmen muss.

3.2.1 Entwicklungen in der Antidiskriminierungspolitik

Im Berichtszeitraum, also seit dem Jahr 2021, sind einige Fortschritte zu verzeichnen. Insgesamt aber bleibt die Rechtslage für Menschen, die in Deutschland Diskriminierung erleben, deutlich hinter den Standards der meisten EU-Mitgliedsstaaten zurück. Im Detail:

Die Ampelkoalition hat sich für die Legislaturperiode 2021–2025 im Koalitionsvertrag gesellschaftspolitisch eine Reihe von Vorhaben vorgenommen. Für die Antidiskriminierungspolitik zum Beispiel, dass die Position der Leitung der Antidiskriminierungsstelle erstmals gestärkt wird. Mit Ferda Ataman wurde zum ersten Mal eine **Unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung** vom Deutschen Bundestag gewählt, mit einer Amtszeit von fünf Jahren. Dies stärkt die politische Unabhängigkeit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, wie sie von den europäischen Richtlinien vorgeschrieben ist.

Insgesamt wurde die Landschaft der **Bundesbeauftragten**, die die Interessen spezifischer Zielgruppen vertreten, im Berichtszeitraum ausgebaut und ausdifferenziert. Neu geschaffen wurde das Amt eines Queer-Beauftragten, eines Beauftragten gegen Antiziganismus und für das Leben der Sinti und Roma sowie einer Antirassismusbeauftragten. Um sich besser mit den Beauftragten im Kontext Diskriminierungsschutz zu vernetzen, hat die Unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung im Jahr 2023 ein regelmäßiges Austauschformat ins Leben gerufen. Eine ressortübergreifende Gesamtstrategie für Antidiskriminierung auf Bundesebene steht jedoch noch aus.

Die im Koalitionsvertrag versprochene, grundlegende AGG-Reform steht weiterhin aus.

Neu ist auch: Die Unabhängige Bundesbeauftragte hat erstmals **festgelegte Beteiligungsrechte**. Alle Bundesministerien, sonstigen Bundesbehörden und öffentlichen Stellen im Bereich des Bundes sind verpflichtet, sie bei der Erfüllung der Aufgaben zu unterstützen, insbesondere die erforderlichen Auskünfte zu erteilen. Plant die Bundesregierung Gesetze oder Maßnahmen, die mit Diskriminierung zu tun haben, muss sie die Unabhängige Bundesbeauftragte einbeziehen, die umgekehrt auch selbst Stellungnahmen abgeben kann.

Für das neue Amt und die neuen Rechte bedurfte es einer Änderung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG). Eine inhaltliche **Reform**, die die regierende Koalition erstmals versprochen hat, gibt es bisher nicht.

Im Wortlaut heißt es im Koalitionsvertrag:

> *„Wir stellen die Unabhängigkeit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes sicher, statten sie angemessen mit Personal und Budget aus und stärken ihre Kompetenzen. Ihre Leitung wird vom Bundestag gewählt. Mit den Ländern werden wir das Netzwerk zivilgesellschaftlicher Beratungsstellen gegen Diskriminierung flächendeckend ausbauen und nachhaltig finanzieren. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) werden wir evaluieren, Schutzlücken schließen, den Rechtsschutz verbessern und den Anwendungsbereich ausweiten.“*

Eine unabhängige Evaluation des AGG hatte die Antidiskriminierungsstelle des Bundes bereits zehn Jahre nach Inkrafttreten des Gesetzes vorgelegt (Berghahn et al. 2016). Diese kommt zu dem Schluss, dass der Diskriminierungsschutz in Deutschland lückenhaft und reformbedürftig ist. Im europäischen Vergleich zählt das AGG sogar zu den schwächsten Gleichbehandlungsgesetzen.

2023 hat die Unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung ein **Grundlagenpapier zur AGG-Reform** vorgelegt und viele der in der Evaluation formulierten Forderungen bekräftigt (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2023a).

Eine der wesentlichen Reformforderungen der Unabhängigen Bundesbeauftragten betrifft die **Erweiterung der Diskriminierungsmerkmale**. Sie fordert, in § 1 AGG auch „sozialer Status“ und „familiäre Fürsorgeverantwortung“ als Merkmale aufzunehmen, die vor Diskriminierung geschützt sein sollen. Zudem soll die veraltete Formulierung „aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft“ ersetzt werden durch „aufgrund rassistischer und antisemitischer Zuschreibungen“ sowie dem klärenden Zusatz „aufgrund von Staatsangehörigkeit“. Letzteres stärkt auch den Schutz vor israelbezogener antisemitischer Diskriminierung.

Daneben soll der **Anwendungsbereich** auf staatliches Handeln des Bundes ausgeweitet werden (§ 2 AGG). Wie der Bericht (Kapitel 3.2.2) zeigt, nehmen die Anfragen in diesem Bereich zu und machen allein bei der Beratung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes mittlerweile ein Viertel aller Gesuche aus. Doch bisher regelt das AGG nur Diskriminierungen im Arbeitsleben und bei sogenannten Massengeschäften in der Privatwirtschaft. Dienstleistungen durch staatliche Stellen wie zum Beispiel Jobcenter sind dagegen vom Diskriminierungsschutz des AGG ausgenommen. Das ist Betroffenen schwer vermittelbar und antidiskriminierungspolitisch kaum nachzuvollziehen.

Eine Besonderheit im deutschen Antidiskriminierungsrecht ist es außerdem, dass Menschen, die Diskriminierung erleben und rechtlich dagegen vorgehen wollen, allein vor Gericht ziehen und alle Risiken tragen müssen. Deswegen sollen die **Klagemöglichkeiten** deutlich vereinfacht werden. Hier könnte etwa ein **Verbandsklagerecht** helfen, von Diskriminierung betroffene Menschen zu entlasten, wie es bereits ähnlich beim Verbraucherschutz oder im Behindertengleichstellungsgesetz existiert. Ein sogenanntes altruistisches Klagerecht für die Antidiskriminierungsstelle des Bundes könnte darüber hinaus helfen, um in Fällen von grundsätzlicher Bedeutung Rechtssicherheit zu erlangen. In anderen EU-Ländern ist das bereits üblich.

Außerdem plädiert die Unabhängige Bundesbeauftragte für eine deutliche **Verlängerung der Fristen**, in denen Menschen Ansprüche wegen Diskriminierungen geltend machen können, auf künftig zwölf Monate statt bisher nur zwei.

Ein Thema, das im Berichtszeitraum immer relevanter geworden ist und die Antidiskriminierungspolitik auch in den kommenden Jahren sehr beschäftigen dürfte, sind **Diskriminierungsrisiken durch Künstliche Intelligenz** (KI).

Die Unabhängige Bundesbeauftragte hat ein im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes erstelltes Rechtsgutachten vorgelegt (Spiecker genannt Döhmann & Towfigh 2023). Es verdeutlicht, dass automatisierte Systeme oder KI immer häufiger Entscheidungen übernehmen, die sich auf das Leben der Menschen auswirken. Dabei werden Wahrscheinlichkeitsaussagen auf der Grundlage von pauschalen Gruppenmerkmalen getroffen. Die Gefahr besteht, dass so Vorurteile reproduziert werden und letztlich diskriminiert wird.

Weiter stellt das Gutachten fest: Die Qualität digitaler Entscheidungen hängt wesentlich von den Daten ab, die in das System eingespeist werden. Ob diese fehlerfrei sind oder für ihren Zweck überhaupt geeignet waren, ist in der Regel weder für die Verwender*innen noch für die Adressat*innen der Systeme nachvollziehbar. Damit sind die Möglichkeiten, Diskriminierungen durch KI zu erkennen, stark begrenzt. Die Unabhängige Bundesbeauftragte schlägt daher vor, den Schutz vor KI-basierter Diskriminierung im AGG zu verankern. Dazu braucht es auch Auskunfts- und Offenlegungspflichten von Betreiber*innen von KI-Systemen, um einen Einblick in die genutzten Daten und in die Funktionsweise des Systems zu ermöglichen. Überdies könnte eine Schlichtungsstelle bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes sowie die Regelung eines verpflichtenden Schlichtungsverfahrens im AGG Betroffenen deutlich weiterhelfen.

Dies sind nur einige Beispiele, die die Notwendigkeit einer AGG-Reform begründen. Zum Redaktionsschluss des Berichts gab es von Seiten des Bundesjustizministeriums jedoch noch keinen Zeitplan für die Reform.

Um den Diskriminierungsschutz, der durch europäische Richtlinien vorgegeben ist, in der föderalen Bundesrepublik konsequent umzusetzen, braucht es **Landesantidiskriminierungsgesetze** in den Bundesländern. Sie ermöglichen es, den Diskriminierungsschutz auch bei Länderzuständigkeiten zu regeln, wie etwa (Hoch-)Schulen, Behörden oder Polizei. Seit 2020 gibt es ein Landesantidiskriminierungsgesetz in Berlin. In Baden-Württemberg hat das Kabinett ein Gleichbehandlungsgesetz auf den Weg gebracht, das insbesondere Diskriminierung durch Behörden und öffentliche Stellen in den Blick nimmt. Weitere Länder planen oder prüfen entsprechende Gesetze: Brandenburg, Bremen, Hamburg, Hessen, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Sachsen und Thüringen.

Mit eigenen Landesantidiskriminierungsgesetzen können die Bundesländer einige Schutzlücken schließen.

Bundesländer können darüber hinaus auch eigene **Landesantidiskriminierungsstellen** einrichten. Diese können ihr Land in Fragen von merkmalsübergreifender und intersektionaler Teilhabepolitik strategisch aufstellen, den Diskriminierungsschutz in der Landesverwaltung voranbringen und Projekte gegen Diskriminierung und für Vielfalt fördern, zivilgesellschaftliche Antidiskriminierungsberatung stärken oder gegebenenfalls eigene Beratung anbieten. Solche Stellen beziehungsweise Fachreferate gibt es bereits in Baden-Württemberg, Berlin, Brandenburg, Rheinland-Pfalz, Hessen, Sachsen, Schleswig-Holstein und Thüringen. Geplant sind sie in Bremen, Mecklenburg-Vorpommern und Nordrhein-Westfalen.

Eine strategische Abstimmung auf Bund-Länder-Ebene gibt es gleichwohl noch nicht, auch ist das Thema Antidiskriminierung bisher auf unterschiedliche Landesressorts verteilt. Aus Sicht der Unabhängigen Bundesbeauftragten wäre es neben einer engeren Abstimmung geboten, in allen Ländern Landesantidiskriminierungsstellen einzurichten, um dem Thema vor Ort mehr Nachdruck zu verleihen. Diskriminierungsschutz passiert vor Ort, genau wie Integration. Deshalb braucht es neben den Ländern auch die Kommunen. Die Zahl der kommunalen Antidiskriminierungsstellen auf Ebene der Städte ist im Berichtszeitraum auf über 30 angewachsen (mehr dazu in Kapitel 3.11.1).

Wer Diskriminierung erlebt, braucht Unterstützung und Hilfe. Doch bislang gibt es zu wenige qualifizierte Beratungsstellen vor Ort, und die meist nur in großen Städten. So kommt im Bundesdurchschnitt derzeit auf über 900.000 Einwohner*innen gerade einmal eine Vollzeitberatungsstelle (Bartel & Kalpaka 2022). In manchen Regionen finden Menschen schlichtweg niemanden.

Um bundesweit mehr und bessere Beratung für Menschen zugänglich zu machen, wie es auch der Koalitionsvertrag vorsieht, hat die Antidiskriminierungsstelle des Bundes im Jahr 2023 das Förderprogramm **respekt*land – Antidiskriminierungsberatung für ganz Deutschland** ins Leben gerufen. Dabei handelt es sich um das erste explizite Förderprogramm zu Antidiskriminierung in der Bundesrepublik Deutschland. In Abstimmung mit den Ländern hat die Antidiskriminierungsstelle des Bundes dafür aus über 100 Anträgen 35 Förderprojekte ausgewählt. Darunter sind unter anderem Projekte, die in bisher stark unterversorgten Bundesländern erstmals Antidiskriminierungsberatung aufbauen wollen oder in Bereichen arbeiten, zu denen noch besonders wenig beraten wird, etwa der Schule oder des Gesundheitswesens.

Neben der angekündigten AGG-Reform berührten im Berichtszeitraum **weitere Gesetzesvorhaben und -umsetzungen** das Thema Diskriminierung. Das **Selbstbestimmungsgesetz (SBGG)** wurde im April 2024 vom Deutschen Bundestag verabschiedet. Das Gesetz soll es trans, inter und nicht binären Personen leichter machen, ihren Geschlechtseintrag zu ändern. Aus Sicht der Unabhängigen Bundesbeauftragten ist dies ein sehr wichtiger Schritt, um das Recht jeder Person auf Achtung und respektvolle Behandlung in Bezug auf die Geschlechtsidentität zu verwirklichen.[9]

Auch eine Neuauflage des **Bundespolizeigesetzes** (BPolG) wurde zwar vom Bundeskabinett beschlossen, jedoch nicht abschließend im Parlament beraten. In ihrer Stellungnahme hat die Unabhängige Bundesbeauftragte Nachbesserungen gefordert. Das Grundgesetz verpflichtet staatliche Stellen, ihre Aufgaben so auszuüben, dass sie niemanden diskriminieren. Der BPolG-Entwurf wird diesem Anspruch jedoch teilweise nicht gerecht und kann mit einigen Regeln rassistische Diskriminierung sogar stärker begünstigen als bisher.[10]

Im Januar 2024 beschlossen wurde die Reform des **Staatsangehörigkeitsgesetzes (StAG)**. Hiermit sollen Einbürgerungen vereinfacht und doppelte Staatsbürgerschaften grundsätzlich ermöglicht werden. Zwar begrüßte die Unabhängige Bundesbeauftragte auch dieses Vorhaben ausdrücklich, sah jedoch einige Punkte kritisch. So könnten viele Alleinerziehende, Menschen mit Behinderung, chronischen Krankheiten und ältere Menschen durch das neue Gesetz benachteiligt und dauerhaft von Einbürgerungen ausgeschlossen werden.[11]

Weiterhin in der parlamentarischen Beratung befindet sich das **Demokratiefördergesetz**. Mit dem Gesetz soll erstmals festgelegt werden, dass der Bund den gesetzlichen Auftrag hat, Demokratieprojekte zu stärken und nachhaltig zu fördern. Das Bundeskabinett hatte den Gesetzentwurf im Dezember 2022 verabschiedet, zuletzt hatte der Koalitionspartner FDP jedoch Bedenken angemeldet. Die Unabhängige Bundesbeauftragte bezeichnet das Demokratiefördergesetz als zentrales Instrument zur Stärkung der Demokratie und Prävention von Extremismus und Islamismus.

Im Koalitionsvertrag der Ampel wurde vereinbart, ein **Partizipationsgesetz** für mehr Repräsentanz und Teilhabe vorzulegen. Es soll dem Leitbild „Einheit in Vielfalt“ folgen und die Teilhabe in

9 Siehe „Stellungnahme der Unabhängigen Bundesbeauftragten für Antidiskriminierung zum Entwurf eines Gesetzes über die Selbstbestimmung in Bezug auf den Geschlechtseintrag zur Änderung weiterer Vorschriften“: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/Sonstiges/20230823_stellungnahme_ubad_sbgg.pdf?__blob=publicationFile&v=3.

10 Siehe „Stellungnahme der Unabhängigen Bundesbeauftragten für Antidiskriminierung zum Entwurf eines Gesetzes zur Neustrukturierung des Bundespolizeigesetzes (BPolG) und Änderung anderer Gesetze“: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/Sonstiges/20231218_stellungnahme_ubad_bpolg.pdf?__blob=publicationFile&v=4.

11 Siehe „Stellungnahme der Unabhängigen Bundesbeauftragten für Antidiskriminierung zum Entwurf eines Gesetzes zur Modernisierung des Staatsangehörigkeitsrechts“: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/Sonstiges/20230823_stellungnahme_ubad_stag.pdf?__blob=publicationFile&v=5.

der Einwanderungsgesellschaft stärken, etwa durch Einführung eines Partizipationsrates. Mit Blick auf die Bundesverwaltung hat eine Studie aus dem Jahr 2020 ein erhebliches Repräsentationsdefizit ergeben. So wiesen im Jahr 2019 27,6 Prozent der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter einen Migrationshintergrund auf, unter den Beschäftigten im öffentlichen Dienst des Bundes waren es hingegen nur 11,8 Prozent (Ette et al. 2022). Aus Sicht der Unabhängigen Bundesbeauftragten sind Repräsentationsdefizite problematisch. Sie sind ein wesentliches Indiz für bestehende Benachteiligungen und Ausgrenzungen. Durch ein Partizipationsgesetz kann dies behoben und neue Fachkräfte für die Bundesverwaltung können gewonnen werden. Bisher wurden allerdings keine Eckpunkte für das Gesetzesvorhaben vorgelegt.

Für die Bundesverwaltung und Unternehmen mit Bundesbeteiligung soll zudem eine ganzheitliche **Diversity-Strategie** mit konkreten Fördermaßnahmen, Zielvorgaben und Maßnahmen für einen Kulturwandel erarbeitet werden. Die Arbeiten daran wurden 2022 im Ressortkreis aufgenommen und vier thematische Unterarbeitsgruppen (diversitätsbewusste Organisationsentwicklung, Personalgewinnung, Personalentwicklung/Schulung sowie Antidiskriminierung) eingerichtet. Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes hat sich in alle Unterarbeitsgruppen aktiv eingebracht.

Auf Ebene der **Europäischen Union** gab es unterdessen wichtige Entwicklungen gegen Diskriminierung, die sich auf die Lage in Deutschland auswirken:

Im Rahmen der **Work-Life-Balance-Richtlinie** der EU hat Deutschland das sogenannte „Vereinbarkeitsrichtlinienumsetzungsgesetz“ erlassen, das im Jahr 2022 in Kraft getreten ist. Damit hat die Antidiskriminierungsstelle des Bundes einen neuen Beratungsauftrag erhalten. Eltern mit kleinen Kindern und Menschen, die ihre Familienangehörigen pflegen und deswegen im Job benachteiligt werden, können sich ab sofort vom juristischen Team der Antidiskriminierungsstelle des Bundes beraten lassen. Konkret geht es um Benachteiligungen wegen der Beantragung oder Inanspruchnahme einer Elternzeit, Pflegezeit oder Familienpflegezeit.

Allerdings geht der Rechtsschutz von Eltern und pflegenden Angehörigen im Rahmen des sogenannten „Maßregelungsverbots“ aus der Sicht der Antidiskriminierungsstelle nicht weit genug. So haben Eltern oder Pflegende nur dann eine Handhabe gegen Arbeitgeber*innen, wenn sie benachteiligt wurden, weil sie einzelne Rechte bereits in Anspruch genommen haben – beispielsweise, wenn sie Elternzeit eingereicht haben. Für Diskriminierungen bei der Jobsuche, im Bewerbungsverfahren und bei Einstellungen gilt das Maßregelungsverbot aber nicht. Auch können Betroffene ihre Arbeitgeber*innen nur unter hohen Beweisanforderungen auf Schadensersatz verklagen. Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes vertritt daher die Ansicht, dass im Rahmen einer AGG-Reform das Merkmal „familiäre Fürsorgeverantwortung“ in § 1 AGG mit aufgenommen werden müsste.

Deutliche Auswirkungen auf die Arbeit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und für eine weitere Gleichstellung der Geschlechter dürfte die **EU-Entgelttransparenzrichtlinie** (ETRL) haben. Ziel der Richtlinie ist es, gleiches Entgelt für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit sicherzustellen. Die Richtlinie wurde bereits auf EU-Ebene verabschiedet und gilt für Arbeitgeber*innen im öffentlichen und im privaten Sektor. Die Mitgliedstaaten haben eine Umsetzungsfrist bis Anfang Juni 2026. Die Richtlinie sieht Maßnahmen für mehr Lohntransparenz vor, beispielsweise Berichterstattungspflichten für Unternehmen, Auskunftsansprüche gegenüber Arbeitgeber*innen und verpflichtende Angaben zum Entgelt für Arbeitsuchende. Betroffene von Lohndiskriminierung sollen einen besseren Zugang zur Justiz bekommen.

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes wird durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend an der Umsetzung der Richtlinie in nationales Recht beteiligt. Insbesondere Artikel 15 ETRL räumt der Antidiskriminierungsstelle die Möglichkeit ein, sich an Gerichts- und Verwaltungsverfahren zu beteiligen, wenn es um mutmaßliche Verstöße beim Entgelt geht. Dazu werden derzeit verschiedene Umsetzungsvarianten diskutiert. Die Richtlinie regelt außerdem Auskunftsrechte für Arbeitnehmer*innen, die auch von Gleichbehandlungsstellen übernommen werden können. Auch in die Entgeltbewertung von Unternehmen, die ohne Rechtfertigungsgrund ein geschlechtsspezifisches Lohngefälle von 5 Prozent und mehr aufweisen, könnten Gleichbehandlungsstellen mit einbezogen werden.

Ein besserer Schutz vor Diskriminierung muss auch durch die **KI-Verordnung** gesichert werden, die den Rahmen für den Einsatz von KI in Europa setzen soll. Sie wurde im Februar 2024 von den EU-Mitgliedsstaaten im Ausschuss der Ständigen Vertreter einstimmig gebilligt. Die Unabhängige Bundesbeauftragte begrüßte, dass mit der Verordnung Anwendungen mit unannehmbaren Risiken verboten und solche mit hohem Risiko umfassend reguliert werden sollen. Sie mahnte allerdings an, dass ein umfassendes Diskriminierungsverbot über alle Risikostufen hinweg gesichert sein muss. Außerdem sollten die Gleichbehandlungsstellen auf nationaler Ebene als Anlaufstelle für Beschwerden dienen und eine Kooperation mit den für Aufsicht und Regulierung zuständigen Behörden vorgegeben werden. Auch im Falle von durch KI verursachter Diskriminierung sind außerdem Möglichkeiten der kollektiven Rechtsdurchsetzung, ein altruistisches Klagerecht der Gleichstellungsstellen und Verbandsklagemöglichkeiten wichtig.

Ein weiteres sehr wichtiges Vorhaben ist die Umsetzung der **EU-Standard-Richtlinien**. Denn EU-Staaten sind bisher zwar verpflichtet, nationale Gleichbehandlungsstellen (sogenannte equality bodies) einzurichten. Wie diese ausgestaltet sind, ist bisher jedoch sehr unterschiedlich geregelt. Daher hat die Europäische Kommission im Dezember 2022 Rechtsvorschriften für verbindliche Standards für das Mandat, die Unabhängigkeit, die Ressourcen, die Aufgaben und die Befugnisse der Gleichbehandlungsstellen vorgeschlagen. Im Jahr 2023 einigte der Rat der EU sich auf einen Kompromissvorschlag; Ende 2023 erzielten der Rat und das Europäische Parlament eine politische Einigung zu den Richtlinien. Beide Richtlinien wurden am 7. Mai 2024 verabschiedet und müssen nun innerhalb der nächsten 24 Monate in nationales Recht umgesetzt werden.

Deutschland könnte sehr von der Umsetzung der Richtlinien profitieren, denn anders als viele andere Stellen besitzt die deutsche Gleichbehandlungsstelle, die Antidiskriminierungsstelle des Bundes, keine Klagerechte (in eigenem Namen oder für Dritte), keine anderen Unterstützungsmöglichkeiten vor Gericht, keine Untersuchungsrechte wie ein Recht auf Akteneinsicht und keine Entscheidungsbefugnisse.

Zusammenfassend kann gesagt werden: Eine signifikante Stärkung der Antidiskriminierungspolitik und eine Verbesserung der Situation von Betroffenen steht bisher aus. Insbesondere eine grundlegende Reform des AGG ist noch nicht umgesetzt. Spürbare Schritte dahingehend, das Politikfeld nachhaltig in Bund, Ländern und Kommunen zu verankern und mit Ressourcen zu hinterlegen, gab es nur in Ansätzen. Wenn aktuell darüber debattiert wird, wie angesichts von stärker werdendem Rechtsextremismus, Antisemitismus, antimuslimischem Rassismus und vielen weiteren Formen der Menschenfeindlichkeit die Demokratie gestärkt werden muss, dann gehört der Schutz vor Diskriminierung jedoch eindeutig dazu.

3.2.2 Entwicklung der Beratungsanfragen an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes unterstützt und berät auf unabhängige Weise Personen, die sich wegen einer Benachteiligung aufgrund eines im AGG genannten Merkmals an sie wenden (vergleiche § 1 AGG und § 27 Absatz 2 AGG). Zur Dokumentation des Beratungsprozesses werden dabei zentrale Aspekte der Anfragen erfasst. Diese Daten wurden für den vorliegenden Bericht ausgewertet. Das folgende Kapitel gibt einen Überblick darüber, wie sich die Beratungsanfragen im Berichtszeitraum 2021–2023 entwickelt haben, wie häufig die geschilderten Fälle an bestimmte Diskriminierungsmerkmale anknüpfen und wie sie sich auf verschiedene Lebensbereiche verteilen.

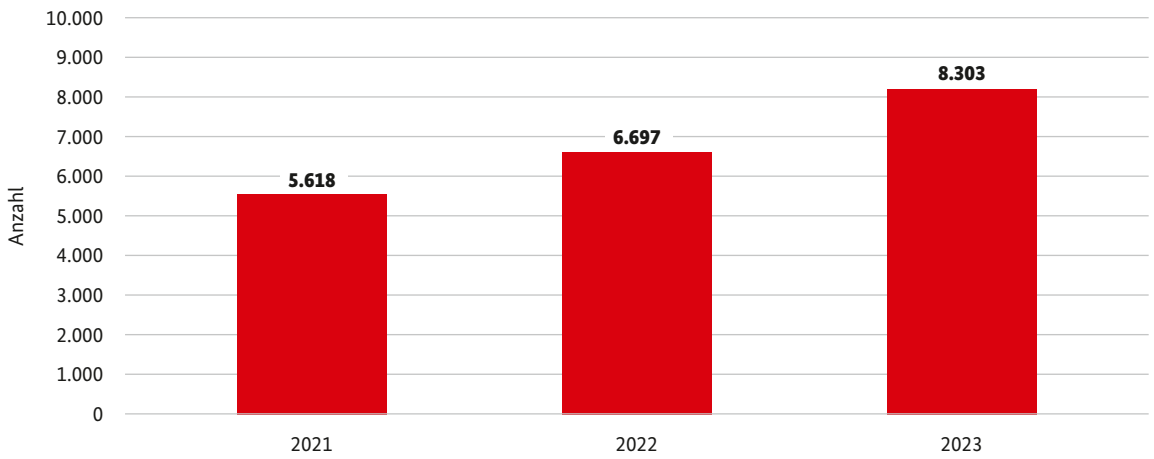
Beratungsanfragen mit AGG-Merkmalsbezug im Berichtszeitraum

Im Berichtszeitraum vom 1. Januar 2021 bis zum 31. Dezember 2023 erreichten die Antidiskriminierungsstelle des Bundes 20.618 Beratungsanfragen, bei denen die Ratsuchenden eine Diskriminierung aufgrund eines oder mehrerer der im AGG genannten Merkmale vermuteten. Die Anfragen bezogen sich also auf die Merkmale ethnische Herkunft oder rassistische oder antisemitische Diskriminierung, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexuelle Identität. In fast allen Fällen (96 Prozent) ging es den Ratsuchenden um Beratung zu einem konkreten Vorfall. Daneben gab es auch vereinzelt Anfragen, bei denen es nicht um Beratung im Einzelfall ging, sondern um eine allgemeine Auskunft zu einer diskriminierungsrechtlichen Fragestellung.

Immer mehr Menschen wenden sich wegen Diskriminierungserfahrungen an die Antidiskriminierungsstelle.

Damit ist die Zahl der Beratungsanfragen mit AGG-Merkmalsbezug im Vergleich zum vorangegangen Berichtszeitraum (Anfang 2017 bis Ende 2020) erneut deutlich gestiegen. Während damals im Jahresdurchschnitt rund 4.100 Beratungsanfragen mit Bezug zu einem AGG-Merkmal eingingen, waren es im aktuellen Berichtszeitraum durchschnittlich rund 6.900 Anfragen pro Jahr. Dieser Trend lässt sich auch für die einzelnen Jahre des aktuellen Berichtszeitraums beobachten (Abbildung 1: Entwicklung der Beratungsanfragen im Berichtszeitraum). Waren es im Jahr 2021 noch 5.618 Anfragen, in denen es um Diskriminierung aufgrund eines im AGG geschützten Merkmals ging, stieg deren Zahl im Jahr 2022 auf 6.697 (plus 19 Prozent im Vergleich zum Vorjahr) und im Jahr 2023 auf 8.303 Anfragen (plus 19 Prozent). Werden auch diejenigen Anfragen berücksichtigt, in denen es nicht um Diskriminierung aufgrund eines im AGG geschützten Merkmals ging, hat die Antidiskriminierungsstelle des Bundes im Jahr 2023 10.772 Beratungsersuchen bearbeitet. Das sind mehr Beratungsanfragen als in jedem anderen Jahr seit Bestehen der Stelle.

Abbildung 1: Entwicklung der Beratungsanfragen im Berichtszeitraum



Basis: Beratungsanfragen mit AGG-Merkmalsbezug im Zeitraum von 01.01.2021 bis 31.12.2023

Wichtig ist, dass aus einem Anstieg der Beratungsanfragen nicht ohne Weiteres geschlossen werden darf, dass Diskriminierung häufiger vorkommt als früher. Ein Anstieg der Anfragen könnte beispielsweise auch einer gestiegenen Sensibilität für das Thema oder einer gestiegenen Bekanntheit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und ihres Beratungsangebots geschuldet sein. Hinzu kommt, dass im Berichtszeitraum auch das Amt der Unabhängigen Bundesbeauftragten für Antidiskriminierung geschaffen wurde, womit Beteiligungsrechte bei Gesetzesvorhaben des Bundes und eine stärkere öffentliche Sichtbarkeit verbunden sind (siehe Kapitel 3.2.1).

Allerdings reiht sich die Zunahme der Beratungsanfragen in andere besorgniserregende Entwicklungen ein. So sind im Berichtszeitraum auch die **Fallzahlen zu Hasskriminalität**, die das Bundesinnenministerium und das Bundeskriminalamt veröffentlichen, deutlich angestiegen. Dabei handelt es sich um Straftaten, die durch gruppenbezogene Vorurteile motiviert sind. Zuletzt hat die Zahl solcher Straftaten von 11.520 im Jahr 2022 auf 17.007 im Jahr 2023 zugenommen. Dies entspricht einem Anstieg um knapp 48 Prozent. Eine starke Zunahme lässt sich bei fast allen in der Statistik erfassten Themenfeldern feststellen, insbesondere aber bei islamfeindlich (1.464 Delikte, plus 140 Prozent) und antisemitisch (5.164 Delikte, plus 96 Prozent) motivierten Straftaten. Aber auch Straftaten, die gegen geschlechtliche Minderheiten (plus 105 Prozent), gegen Frauen (plus 56 Prozent) oder die sexuelle Orientierung der Betroffenen (plus 49 Prozent) gerichtet waren, haben im Vergleich zum Vorjahr deutlich zugenommen (Bundesministerium des Innern und für Heimat 2024: S. 11).

Zudem gibt es Hinweise aus der sozialpsychologischen Forschung, dass sich **menschenfeindliche Einstellungen in der Bevölkerung in Deutschland** in den letzten Jahren stärker verbreitet haben. Die FES-Mitte-Studie 2022/23 berichtet beispielsweise von einem erneuten Anstieg antisemitischer Einstellungen. Abwertende Einstellungen gegenüber trans* und homosexuellen Menschen und sexistische Einstellungen haben ebenfalls deutlich zugenommen (Mokros & Zick 2023: S. 164 f.). Außerdem finden auch Aussagen wieder mehr Zustimmung, die auf antimuslimischen Rassismus oder Antiziganismus hindeuten (ebd.: S. 162). Zwar führen abwertende Einstellungen nicht automatisch zu diskriminierendem Verhalten, sie können aber den Ausgangspunkt für Ausgrenzung, Diskriminierung und Gewalt bilden oder zu deren Rechtfertigung herangezogen werden (Küpper et al. 2017: S. 10).

Im Jahr 2020, dem letzten Jahr des vorhergehenden Berichtszeitraums, war die Beratungstätigkeit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes stark geprägt von **Anfragen, die im Zusammenhang mit der Coronapandemie** standen. Derartige Anfragen waren auch im aktuellen Berichtszeitraum noch Thema, wobei die Tendenz deutlich rückläufig war. Wiesen im Jahr 2021 rund 917 Beratungsanfragen einen Bezug zur Coronapandemie auf, waren es 2022 nur noch 361 Fälle. Im Jahr 2023 spielten Beratungsanfragen mit Bezug zur Coronapandemie mit einer Fallzahl von 45 keine nennenswerte Rolle mehr. Auch thematisch lassen sich bei den Anfragen mit Bezug zur Coronapandemie Veränderungen feststellen. Zu Beginn der Pandemie gab es überwiegend Anfragen, in denen die Ratsuchenden eine Diskriminierung im Zusammenhang mit den Vorgaben zum Tragen eines Mund-Nasen-Schutzes beanstandeten (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2021a: S. 27). In den Jahren 2021 und insbesondere 2022 ging es dann häufig auch um Fälle, in denen sich die Beschwerdeführer*innen aufgrund der Impf- und Testungsregelungen diskriminiert sahen.

Unterstützungsmöglichkeiten der Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Wendet sich eine Person an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes, weil sie sich diskriminiert sieht, informiert das Beratungsteam sie über mögliche Ansprüche nach dem AGG. Zudem zeigt es Möglichkeiten auf, wie die ratsuchende Person im Rahmen der gesetzlichen Regelungen gegen Diskriminierung vorgehen kann. In manchen Fällen verweisen die Berater*innen auch auf wohnortnahe oder thematisch spezialisierte Antidiskriminierungsberatungsstellen sowie auf andere geeignete Anlaufstellen und Beratungsstrukturen. Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes ist bei ihrer Beratungstätigkeit zu Neutralität verpflichtet und kann nicht die anwaltliche Begleitung ersetzen.

Sind die Betroffenen damit einverstanden, kann die Antidiskriminierungsstelle des Bundes in geeigneten Fällen auch versuchen, eine **gütliche Konfliktbeilegung** zwischen den Parteien herbeizuführen. In diesen Fällen bittet die Antidiskriminierungsstelle die Person oder Organisation, gegen die sich der Diskriminierungsvorwurf richtet, um eine Stellungnahme. Ziel ist es, den Sachverhalt genauer nachvollziehen zu können und in Absprache mit der ratsuchenden Person eine gütliche Einigung vorzuschlagen.

Erfolgversprechend sind gütliche Einigungen insbesondere in Fällen, in denen es eine gute Indizienlage gibt und in denen davon ausgegangen werden kann, dass die Gegenseite ein Interesse daran hat, den Konflikt außergerichtlich beizulegen. Das kann zum Beispiel der Fall sein, wenn die mit dem Diskriminierungsvorwurf konfrontierte Seite bei einem Rechtsstreit schlechte Erfolgsaussichten hätte oder sie einen Imageschaden befürchten muss. Mitunter kann auch bereits der Hinweis auf die geltende Rechtslage positive Auswirkungen auf das Verhalten der Gegenseite haben.

Das Instrument der gütlichen Einigung stößt schnell an seine Grenzen, da die beschuldigte Seite nicht verpflichtet ist, sich am Verfahren zu beteiligen.

In den Jahren 2021 bis 2023 hat die Antidiskriminierungsstelle des Bundes in 317 Fällen, und damit nur bei einem kleinen Teil der eingegangenen Anfragen, Stellungnahmen eingeholt. In zahlreichen weiteren Beratungsfällen hat das Team zwar angeboten, eine gütliche Konfliktbeilegung herbeizuführen und eine Stellungnahme einzuholen. Dies wünschten die Ratsuchenden jedoch entweder explizit nicht oder sie meldeten sich nicht auf das Angebot zurück. In gut einem Viertel der Fälle, in denen eine Stellungnahme eingeholt wurde, konnte eine gütliche Einigung erreicht werden.

Dies zeigt, dass die gütliche Einigung vergleichsweise selten genutzt wird und nur in bestimmten Fällen zum Erfolg führt. Das liegt in erster Linie daran, dass die Gegenseite nicht verpflichtet ist, am Verfahren teilzunehmen. Besteht kein Interesse oder kein Einigungsdruck, stößt das Instrument an seine Grenzen. Dann beantwortet die Gegenseite das Stellungnahmeersuchen gar nicht oder lehnt es ab, dass die Antwort an die betroffene Person weitergeleitet werden darf – was eine Voraussetzung dafür ist, dass eine gütliche Einigung erreicht werden kann.

Deshalb wäre es sinnvoll, bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes eine **Schlichtungsstelle** einzurichten, wie dies in anderen Bereichen längst üblich ist – ein Beispiel sind die Schlichtungsstellen der Bundesnetzagentur. Wenn die betroffene Person es wünscht und konkrete Anhaltspunkte für eine Diskriminierung vorliegen, sollte die Teilnahme an der Schlichtung für die Gegenseite verbindlich sein. Ein solches Verfahren hätte viele Vorteile: Es erspart den Beteiligten oftmals den Weg vor Gericht, es endet mit einem konkreten Ergebnis (dem Schlichtungsspruch) und stärkt letztlich das Vertrauen in den Rechtsstaat (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2023a: S. 12).

Ende 2022 wurde der Beratungsauftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes erweitert. Um die **sogenannte „Caregiver-Richtlinie" der Europäischen Union** (EU 2019/1158) umzusetzen, passte der Gesetzgeber das AGG an (§ 27 Absatz 1 AGG). Seitdem können sich auch beschäftigte Eltern und pflegende Angehörige an die Beratung wenden, wenn sie der Ansicht sind, aufgrund der Inanspruchnahme von Elternzeit, Pflegezeit oder Familienpflegezeit oder des Rechts auf Fernbleiben von der Arbeit im akuten Pflegefall nach dem Pflegezeitgesetz (§ 2) benachteiligt worden zu sein. Gleiches gilt, wenn Beschäftigte aus dringenden familiären Gründen, etwa wegen eines Unfalls, von der Arbeit fernbleiben. Wenn fürsorgeverantwortliche Beschäftigte diese Rechte zulässigerweise in Anspruch nehmen, darf der Arbeitgeber sie deshalb nicht benachteiligen, denn hier gilt das sogenannte Maßregelungsverbot (§ 612a BGB). Betroffene können sich gegen Benachteiligungen wehren und vom Arbeitgeber Unterlassung verlangen. Im Einzelfall kann auch ein Anspruch auf Schadensersatz vorliegen (siehe Kapitel 3.3.2). Bisher haben sich 134 Ratsuchende an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes gewandt, weil sie sich bei der Inanspruchnahme ihrer Rechte als Fürsorgeverantwortliche diskriminiert sahen.

Um auf die in den letzten Jahren stark gestiegene Zahl der Beratungsersuchen an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes zu reagieren und sicherzustellen, dass die Beratung weiterhin erreichbar ist, hat die Antidiskriminierungsstelle im September 2021 ihr Beratungsangebot ausgeweitet. Insbesondere wurde ein **Servicebüro beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFzA)** eingerichtet. Ergänzt wird das Angebot auch durch einen neuen, digitalen **Diskriminierungs-Check auf der Website der Antidiskriminierungsstelle des Bundes**. Damit können Ratsuchende in einem ersten Schritt mit wenigen Klicks ihren Fall selbst prüfen und bekommen erste Hilfestellungen.

Beratungsanfragen nach Diskriminierungsmerkmalen

Mit Abstand am häufigsten wandten sich im Berichtszeitraum Ratsuchende an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes, weil sie sich **wegen der ethnischen Herkunft, aus rassistischen oder antisemitischen Gründen diskriminiert** sahen: In 41 Prozent der Beratungsanfragen wurde dieses Merkmal genannt (Tabelle 1: Häufigkeit der in den Beratungsanfragen genannten AGG-Merkmale nach Jahren (in Prozent)). Das ist ein deutlicher Anstieg im Vergleich zum vorhergehenden Berichtszeitraum 2017–2020, als entsprechende Anfragen rund ein Drittel aller Beratungsanfragen (33 Prozent) ausmachten. Bei aller Vorsicht, die bei der Interpretation von Beratungsdaten geboten ist, kann dies als Hinweis verstanden werden, dass sich die Situation für rassismusvulnerable Gruppen in Deutschland in den letzten Jahren deutlich verschärft hat.

An zweiter Stelle folgen Anfragen, in denen von einer **Diskriminierung wegen einer Behinderung** berichtet wurde (27 Prozent). Bei diesen Anfragen lässt sich im Berichtszeitraum eine rückläufige Tendenz feststellen, die damit zusammenhängt, dass die Coronapandemie abflaute und diesbezügliche Anfragen und Beschwerden etwa zu Masken- oder Impfregelungen zurückgingen. Die Zahl der Anfragen zum Merkmal Behinderung ist nun wieder ungefähr auf dem Niveau von vor der Pandemie im Jahr 2019.

Anfragen zu **Diskriminierung aufgrund des Geschlechts** machen mit 22 Prozent rund ein Fünftel des Beratungsaufkommens der Antidiskriminierungsstelle des Bundes aus. Darunter werden Fälle gefasst, in denen sich Ratsuchende aufgrund ihres weiblichen oder männlichen Geschlechts oder aufgrund einer trans, inter, nicht binären oder agender Geschlechtsidentität benachteiligt sehen.

Der deutliche Anstieg von Anfragen wegen rassistischer oder antisemitischer Diskriminierung deutet darauf hin, dass sich die Situation in diesen Bereichen verschärft hat.

In 12 Prozent der Beratungsanfragen ging es um **Diskriminierung aufgrund des Lebensalters**, worunter sowohl das junge als auch das hohe Lebensalter gefasst wird. Die Zahl dieser Anfragen ist von 2022 auf 2023 von 10 auf 14 Prozent gestiegen. Dieser Anstieg könnte zumindest teilweise damit zusammenhängen, dass sich die Unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung verstärkt dem Thema Altersdiskriminierung widmet. Etwa veröffentlichte die Antidiskriminierungsstelle des Bundes im Dezember 2022 die Studie „Ageismus – Altersbilder und Altersdiskriminierung in Deutschland“ (Kessler & Warner 2022), die ein großes Medienecho hervorrief.

Beratungsanfragen zu Benachteiligungen aufgrund der Religion oder Weltanschauung sowie aufgrund der sexuellen Identität machten 7 beziehungsweise 4 Prozent der Beratungsanfragen aus.

Tabelle 1: Häufigkeit der in den Beratungsanfragen genannten AGG-Merkmale nach Jahren (in Prozent)

Diskriminierungsmerkmal	2021	2022	2023	Gesamt 2021–2023
Ethnische Herkunft / rassistische Gründe	37	44	41	41
Geschlecht/Geschlechtsidentität	21	21	24	22
Religion oder Weltanschauung	8	6	7	7
Behinderung	32	27	25	27
Alter	10	10	14	12
Sexuelle Identität	4	4	4	4

Mehrfachnennungen möglich;
Basis: 20.618 Beratungsanfragen mit AGG-Merkmalsbezug im Zeitraum von 01.01.2021 bis 31.12.2023

Diskriminierung knüpft häufig nicht nur an ein einzelnes Merkmal an – vielmehr können **Merkmale beziehungsweise entsprechende Zuschreibungen additiv oder intersektional** zusammenwirken (siehe Kapitel 1.2). Beratungsanfragen, in denen mehr als ein geschütztes Merkmal genannt wurde, machten im Berichtszeitraum rund 10 Prozent der Fälle aus.

Mehrfachnennungen kommen besonders häufig bei Beratungsanfragen zu Diskriminierung aufgrund der Religion vor. In fast der Hälfte dieser Fälle wurden zusätzlich auch das Merkmal ethnische Herkunft beziehungsweise rassistische Gründe genannt (49 Prozent). In einem Viertel der Fälle wurde neben der Religion auch eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts vermutet (23 Prozent). Dabei handelt es sich häufig um Fälle, bei denen muslimische Frauen, die aus religiösen Gründen ein Kopftuch tragen, von Diskriminierung beispielsweise bei der Arbeitsplatzsuche, beim Besuch eines Fitnessstudios oder bei der Wohnungssuche berichten.

Auch bei Beratungsanfragen zur sexuellen Identität sind Fälle mehrdimensionaler Diskriminierung besonders häufig. In 27 Prozent der Fälle wurde gleichzeitig das Geschlecht beziehungsweise die Geschlechtsidentität als Merkmal genannt, in immerhin einem Fünftel der Fälle (20 Prozent) wurden neben der sexuellen Identität auch die ethnische Herkunft beziehungsweise rassistische Gründe angegeben.

Wie bereits erwähnt (siehe Kapitel 3.1) kann auf Basis von Beratungsstatistiken keine Aussage darüber getroffen werden, wie häufig Diskriminierungserfahrungen in der Bevölkerung insgesamt oder aufgrund bestimmter Merkmale gemacht werden. Das liegt daran, dass sich bei weitem nicht alle Betroffenen von Diskriminierung an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes oder eine andere Antidiskriminierungsberatungsstelle wenden.

Ein wenig Licht in das Dunkelfeld können **bevölkerungsrepräsentative Befragungen** bringen, in denen nach Diskriminierungserfahrungen gefragt wird. Deshalb wurde in der **SOEP-Innovationsstichprobe 2020** mithilfe einer Förderung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes ein Fragenmodul zur Erhebung von subjektiven Diskriminierungserfahrungen getestet. Von den 3.785 Befragten gaben knapp 13 Prozent an, in den letzten zwölf Monaten Diskriminierung erfahren zu haben (Richter et al. 2021: S. 11). Dies macht deutlich, dass Statistiken zu Beratungsanfragen nur einen kleinen Ausschnitt sichtbar machen können.

Betrachtet man nur die im AGG geschützten Merkmale, berichteten die Umfrageteilnehmer*innen am häufigsten von Diskriminierungserfahrungen aufgrund des Geschlechts beziehungsweise der Geschlechtsidentität (27,8 Prozent). Fast ein Viertel der Befragten (23,2 Prozent) gab überdies Diskriminierungserfahrungen aufgrund der Einstufung als zu jung oder zu alt an. Damit spielt Diskriminierung aufgrund des Lebensalters in repräsentativen Erhebungen eine deutlich größere Rolle, als dies die Beratungsstatistik der Antidiskriminierungsstelle des Bundes nahelegen würde. In etwa genauso viele Befragte (21,4 Prozent) gaben an, aufgrund der ethnischen Herkunft oder aus rassistischen Gründen diskriminiert worden zu sein. Von Diskriminierung aufgrund einer chronischen Erkrankung oder Behinderung berichteten knapp 10 beziehungsweise rund 7 Prozent der Befragten. Genauso viele Befragte vermuteten eine Diskriminierung aufgrund der Religion oder Weltanschauung, 3 Prozent machten Diskriminierungserfahrungen aufgrund der sexuellen Orientierung (ebd.: S. 13 f.).

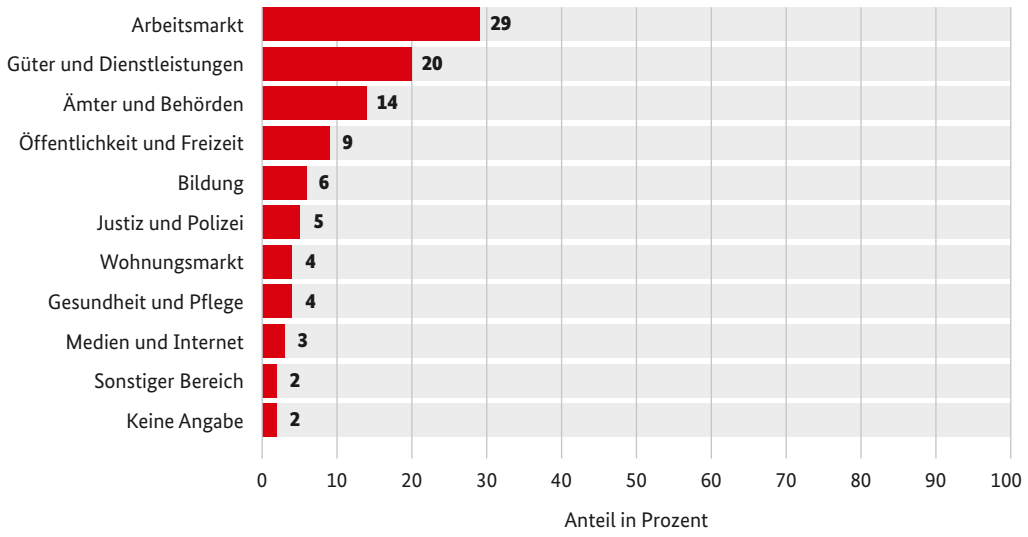
Auch diese auf Basis einer bevölkerungsrepräsentativen Befragung ermittelte Häufigkeitsverteilung darf jedoch nicht so interpretiert werden, dass manche Diskriminierungsmerkmale relevanter seien als andere. So sind zum Beispiel die vergleichsweise geringen Werte bei Diskriminierung aufgrund der Religion oder der sexuellen Orientierung auch der Tatsache geschuldet, dass vor allem Angehörige zahlenmäßig kleiner Bevölkerungsgruppen diese Diskriminierungserfahrungen machen, konkret Menschen mit nicht christlichem Glauben beziehungsweise queere Menschen.

Beratungsanfragen nach Lebensbereichen

Anfragen zum **Arbeitsleben** bilden nach wie vor einen Schwerpunkt in der Beratungstätigkeit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Im aktuellen Berichtszeitraum betrafen 29 Prozent der Anfragen, die sich auf ein im AGG geschütztes Merkmal bezogen, Beruf und Beschäftigung (Abbildung 2: Verteilung der Beratungsanfragen auf Lebensbereiche). Dies dürfte auch daran liegen, dass der Diskriminierungsschutz hier am differenziertesten ausgestaltet ist (§§ 6 bis 18 AGG). Dementsprechend hat die Antidiskriminierungsstelle auch mehr Möglichkeiten als bei Diskriminierung in anderen Lebensbereichen, Betroffene zu unterstützen und zu beraten.

Der zweite wichtige Anwendungsbereich des AGG ist der Schutz vor Diskriminierung beim **Zugang zu privaten Dienstleistungen und Gütern**. Ein Fünftel (20 Prozent) der Anfragen im Berichtszeitraum 2021–2023 bezog sich auf diesen Lebensbereich. Auch hier macht sich das Abflauen der Coronapandemie bemerkbar. Im ersten Jahr der Pandemie, 2020, ging es bei fast einem Drittel (31 Prozent) aller Anfragen um den Zugang zu Gütern und Dienstleistungen. Vor allem erreichten die Antidiskriminierungsstelle viele Beschwerden zur sogenannten Maskenpflicht im Einzelhandel (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2021a: S. 29 ff.). Mittlerweile haben die Anfragen in diesem Lebensbereich wieder das Niveau vor der Coronapandemie erreicht.

Abbildung 2: Verteilung der Beratungsanfragen auf Lebensbereiche



Basis: 20.618 Beratungsanfragen mit AGG-Merkmalsbezug im Zeitraum von 01. Januar 2021 bis 31. Dezember 2023; fehlende Werte zu 100 Prozent sind rundungsbedingt.

Ähnlich häufig wie in früheren Jahren wenden sich Menschen wegen Diskriminierung auf dem **Wohnungsmarkt** an die Antidiskriminierungsstelle (4 Prozent). Etwas häufiger als im letzten Berichtszeitraum sind mittlerweile Anfragen zu Diskriminierung im Bereich **Gesundheit und Pflege** (Anstieg von 2 auf 4 Prozent). Auch in diesen beiden Bereichen schützt das AGG teilweise vor Benachteiligung – mit einigen wichtigen Einschränkungen insbesondere im Bereich Gesundheit und Pflege.[12]

Bei der Einordnung der Anteile sollte berücksichtigt werden, dass Menschen in ihrem Alltag mit den hier betrachteten Lebensbereichen unterschiedlich häufig in Kontakt kommen. So halten sich viele Menschen regelmäßig an ihrem Arbeitsplatz auf, gehen oft einkaufen oder nehmen Dienstleistungen in Anspruch. Dagegen sind die meisten Menschen deutlich seltener etwa auf Wohnungssuche, im Krankenhaus oder in einer Pflegeeinrichtung. Diese unterschiedlichen Kontakthäufigkeiten dürften sich auch in der Zahl der Beratungsanfragen zu Diskriminierung in den einzelnen Lebensbereichen widerspiegeln.

Das Beratungsteam der Antidiskriminierungsstelle des Bundes erreichen auch viele Anfragen zu Diskriminierung in Lebensbereichen, die nicht vom sachlichen Anwendungsbereich des AGG umfasst sind. Dazu gehören insbesondere Anfragen zu **Diskriminierung durch staatliches Handeln**. Von 2021 bis 2023 machten Beratungsanfragen zu Diskriminierung durch **Ämter und Behörden** 14 Prozent aus. Dabei geht es sowohl um Beratungsanfragen, die sich auf öffentliche Gesundheits- und Sozialleistungen beziehen (etwa die gesetzliche Kranken- oder Rentenversicherung), als auch um Anfragen zu anderen Verwaltungsbereichen (etwa Jugend- oder Finanzämter, Ausländerbehörden). Auch bei den Anfragen zum **Bildungsbereich** (6 Prozent) handelt es sich ganz überwiegend um Fälle, die staatliche Bildungseinrichtungen betreffen und damit außerhalb des Anwendungsbereichs des AGG liegen. Weitere 5 Prozent der Anfragen konnten dem Bereich **Justiz und Polizei** zugeordnet werden. Zusammengenommen machen Anfragen zu Diskriminierung durch staatliches Handeln also mittlerweile ein Viertel aller Anfragen (25 Prozent) aus, was einem Zuwachs um rund 4 Prozentpunkte im Vergleich zum Berichtszeitraum 2017–2020 entspricht (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2021a: S. 30).

Ein Viertel der Ratsuchenden schildert Diskriminierung durch staatliches Handeln.

Schließlich erreichten die Antidiskriminierungsstelle des Bundes auch in nennenswertem Umfang Beratungsanfragen, in denen die **Öffentlichkeit beziehungsweise der Freizeitbereich** (9 Prozent) oder **Medien und Internet** (3 Prozent) als Orte der vermuteten Diskriminierung genannt wurden. Auch wenn der Diskriminierungsschutz des AGG hier nicht greift, fließen die gemeldeten Fälle dennoch in die Beratungsstatistik ein und werden unter anderem im vorliegenden Bericht an den Deutschen Bundestag dargestellt. Dadurch sollen diese Diskriminierungserfahrungen sichtbar gemacht und es soll Beitrag dazu geleistet werden, den Diskriminierungsschutz auch in diesen Lebensbereichen langfristig zu verbessern.

Auch hier lohnt ein Blick auf die Häufigkeiten, mit denen Lebensbereiche im Rahmen der **bevölkerungsrepräsentativen Befragung der SOEP-Innovationsstichprobe 2020** als Orte der Diskriminierungserfahrungen genannt wurden. Es zeigen sich einige Parallelen, aber auch Unterschiede

12 Einen eindeutigen Schutz bietet das AGG im Bereich Gesundheit und Pflege nur vor Diskriminierung wegen der ethnischen Herkunft beziehungsweise aus rassistischen Gründen. Im Übrigen ist es strittig, ob das AGG Anwendung auf medizinische Behandlungsverträge findet. Hier geht es im Wesentlichen um die Frage, ob es sich dabei um Verträge handelt, die im Sinne des § 19 Absatz 1 Nummer 1 AGG mit massengeschäftsähnlichen Verträgen vergleichbar sind. Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes ist der Auffassung, dass diese Voraussetzung erfüllt ist (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2020a).

im Vergleich zu den Beratungsanfragen an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes. So bestätigen die Ergebnisse aus der SOEP-Innovationsstichprobe, dass viele Menschen bei der Arbeit Benachteiligungen erleben. Rund 44 Prozent der Befragten, die in den letzten zwölf Monaten Diskriminierung erfahren haben, berichten von Benachteiligungen am Arbeitsplatz, zudem knapp ein Fünftel (18,9 Prozent) von Benachteiligungen bei der Suche nach einem Arbeits- oder Ausbildungsplatz (Richter et al. 2021: S. 18). Auch von Diskriminierungserfahrungen beim Zugang zu privaten Dienstleistungen oder Gütern berichten die Befragten vergleichsweise häufig. 26 Prozent der Betroffenen schildern, in Geschäften diskriminiert worden zu sein, jede*r Zehnte (10,7 Prozent) beim Friseur, in Bars oder Restaurants und knapp 7 Prozent beim Zugang zu Finanzdienstleistungen. Deutlich häufiger, als es in den Beratungsanfragen an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes sichtbar wird, geben Betroffene in der bevölkerungsrepräsentativen Befragung an, auf der Straße und damit im öffentlichen Raum diskriminiert worden zu sein (43,2 Prozent).

Anfragen zu nicht geschützten Merkmalen

Die bisher dargestellten Beratungsdaten bezogen sich nur auf Anfragen, in denen mindestens ein im AGG geschütztes Merkmal als Grund für die vermutete Diskriminierung genannt wird. Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes erhält jedoch auch viele Beratungsanfragen, in denen die geschilderten Sachverhalte keines der geschützten Merkmale betreffen. In diesen Fällen werden entweder Merkmale genannt, die nicht geschützt sind, oder es liegt keine (eindeutige) Angabe zum Diskriminierungsgrund vor. Im aktuellen Berichtszeitraum betraf das 6.729 Beratungsanfragen. Der Anteil entsprechender Fälle an allen Anfragen, die bei der Antidiskriminierungsstelle eingehen, hat im aktuellen Berichtszeitraum nochmals deutlich zugenommen, von 19 Prozent im letzten auf 25 Prozent im aktuellen Berichtszeitraum.

Wird ein konkretes, nicht im AGG geschütztes Merkmal in den Beratungsanfragen genannt, so handelt es sich dabei häufig um den **Gesundheitszustand**. Bei diesen Anfragen geht es oft um Benachteiligungen aufgrund von Krankheiten oder Krankheitszuständen, die nicht als chronische Krankheit und damit als Behinderung im Sinne des AGG eingeordnet werden können, etwa weil sie nicht dauerhaft sind oder nicht zu Teilhabeeinschränkungen führen. Vergleichsweise häufig wird auch von **herkunftsbezogener Diskriminierung** berichtet. Ratsuchende schildern etwa, wegen der Staatsangehörigkeit, dem Aufenthaltsstatus oder der Herkunft aus einem bestimmten Bundesland benachteiligt worden zu sein. Deutlich seltener, aber immer noch in nennenswertem Umfang wird von Diskriminierung aufgrund des **sozialen Status, des Familienstands** beziehungsweise **der Fürsorgeverantwortung als Eltern oder pflegende Angehörige** berichtet.

Die Anfragen an die Antidiskriminierungsstelle unterstreichen: Menschen sehen sich auch aufgrund ihres Gesundheitszustands, ihrer Herkunft, ihres sozialen Status oder ihrer Fürsorgeverantwortung benachteiligt.

Dabei muss berücksichtigt werden, dass diese nicht geschützten Merkmale in einzelnen Lebensbereichen eine deutlich überdurchschnittliche Rolle spielen. So vermuten zum Beispiel Ratsuchende, die von Benachteiligungen im Arbeitsleben berichten, überdurchschnittlich häufig, dass ihre Fürsorgeverantwortung der Grund ist. Bei Anfragen zu Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt spielt dagegen der soziale Status eine überdurchschnittlich wichtige Rolle. Und von herkunftsbezogener Diskriminierung wird beispielsweise im Bereich Ämter und Behörden deutlich häufiger als in anderen Lebensbereichen berichtet. Welche Fälle sich dahinter verbergen, darauf wird in den nachfolgenden Kapiteln genauer eingegangen.

3.2.3 Ausgewählte Entwicklungen in Forschung und Datenerhebung

Forschungsergebnisse und Daten der amtlichen Statistik liefern eine wichtige Grundlage, um empirisch fundierte Maßnahmen gegen Diskriminierung zu entwickeln und ihre Wirkung zu messen. In diesem Kapitel werden einige ausgewählte, **grundlegende Entwicklungen in der Forschung und Datenerhebung zu Diskriminierung** im Berichtszeitraum 2021–2023 skizziert. Der Überblick erhebt nicht den Anspruch, alle einschlägigen Forschungs- und Datenerhebungsaktivitäten wiederzugeben. Auf weitere Forschungsvorhaben wird in den Folgekapiteln an geeigneten Stellen eingegangen.

Die Forschung zu Rassismus und Antisemitismus wurde ausgebaut; ähnliche Entwicklungen in der merkmalsübergreifenden Diskriminierungsforschung gibt es nicht.

In den zurückliegenden Jahren wurden insbesondere in der Forschung zu Rassismus und rassistischer Diskriminierung Impulse gesetzt und neue Strukturen geschaffen. Das ist nicht zuletzt auf Maßnahmen zurückzuführen, die der **Kabinettausschuss zur Bekämpfung von Rechtsextremismus und Rassismus** im Jahr 2020 beschlossen hatte. Eines ihrer Ziele ist, die empirischen Grundlagen zur Erforschung von Rassismus und Rechtsextremismus zu verbessern. Der Kabinettausschuss war unter anderem als Reaktion auf die rassistischen und antisemitischen Anschläge von Hanau und Halle sowie den Mord an dem Kasseler Regierungspräsidenten Walter Lübcke ins Leben gerufen worden.

Beispielsweise hat der Kabinettausschuss beschlossen, den **Nationalen Diskriminierungs- und Rassismusmonitor (NaDiRa)** dauerhaft zu fördern. Dabei handelt es sich um ein Projekt am Deutschen Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM), das mit unterschiedlichen Methoden und Datenquellen die Ursachen, die Verbreitung und die Auswirkungen von Rassismus und Diskriminierung in Deutschland untersuchen soll. Aus den Ergebnissen sollen Handlungsempfehlungen zur Bekämpfung von Rassismus entwickelt werden. Die Auftaktstudie, die im Jahr 2022 unter dem Titel „Rassistische Realitäten“ veröffentlicht wurde, untersucht auf Basis einer repräsentativen Telefonumfrage, wie sich verschiedene gesellschaftliche Gruppen mit Rassismus auseinandersetzen (DeZIM 2022). Der erste Monitoringbericht des NaDiRa, der sich schwerpunktmäßig mit Rassismus im Gesundheitswesen befasst, ist im Jahr 2023 erschienen (DeZIM 2023).

Ebenfalls auf die Beschlüsse des Kabinettausschusses zurückzuführen ist, dass das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) die **Förderrichtlinie „Aktuelle und historische Dynamiken von Rechtsextremismus und Rassismus“** veröffentlicht hat. In ihrem Rahmen werden seit 2021 verschiedene Forschungsvorhaben an Universitäten und Forschungseinrichtungen gefördert. Zudem ist ein **Wissensnetzwerk Rassismusforschung (WinRa)** ins Leben gerufen worden, das die Vorhaben begleiten und vernetzen sowie die Ergebnisse der Öffentlichkeit vermitteln soll.

Darüber hinaus hat die Bundesregierung für den Zeitraum bis 2025 **Mittel für die Antisemitismusforschung** in Deutschland zur Verfügung gestellt (Förderrichtlinie „Aktuelle Dynamiken und Herausforderungen des Antisemitismus“). Gefördert werden zehn Forschungsverbünde mit dem Ziel, Antisemitismus besser verstehen und dadurch effektiver bekämpfen zu können.

Durch diese und weitere Maßnahmen können sicher nicht alle Forschungslücken im Bereich der Rassismus- und Antisemitismusforschung geschlossen werden. Es handelt sich aber um wichtige und notwendige Schritte, um die Forschung zu diesen Phänomenbereichen weiter auf- und auszubauen. Vergleichbare Entwicklungen in der Forschung zu anderen Merkmalsbereichen und insbesondere in der merkmalsübergreifenden Forschung zu Diskriminierung lassen sich für den Berichtszeitraum hingegen nicht feststellen.

Auch in der amtlichen Statistik gab es in den zurückliegenden Jahren Entwicklungen, die Bezüge zum Thema Antidiskriminierung haben. Seit dem Jahr 2023 veröffentlicht das Statistische Bundesamt neben Daten zu Menschen mit sogenanntem „Migrationshintergrund“ auch Daten zu **„Eingewanderten und ihren (direkten) Nachkommen“**.

Für eine Diskriminierungsberichterstattung, die dem Schutzanspruch des AGG entspricht, muss die Datenlage weiter verbessert werden.

In der Vergangenheit hatte es viel Kritik daran gegeben, das Konzept des „Migrationshintergrunds“ zu verwenden – sowohl in der Forschung zu Integration, Migration und Rassismus als auch zur Beschreibung der Bevölkerungsstruktur. Die Kritik bezieht sich auf methodische und normative Fragen (Will 2018). Daher hat die „Fachkommission der Bundesregierung zu den Rahmenbedingungen der Integrationsfähigkeit“ im Jahr 2021 vorgeschlagen, von nun an einen neuen Begriff sowie eine andere Definition zu verwenden. Einen „Migrationshintergrund“ haben Menschen per Definition, wenn sie selbst oder eines ihrer Elternteile die deutsche Staatsangehörigkeit nicht durch Geburt besitzen. Im Unterschied dazu verweist das neue Konzept auf Wanderungserfahrung. Alle Personen, die selbst oder deren beide Elternteile seit dem Jahr 1950 nach Deutschland eingewandert sind, zählen damit zur Kategorie der „Eingewanderten und ihren direkten Nachkommen“.[13]

Zwar ist das Konzept einfacher und international anschlussfähiger. Allerdings kann es genauso wenig wie der „Migrationshintergrund“ sichtbar machen, wer in Deutschland **Diskriminierung und Ausgrenzung aufgrund der ethnischen Herkunft oder aus rassistischen Gründen** erfährt. Die Vielfalt in der Bevölkerung kann mit dem neuen Konzept ebenfalls nur näherungsweise erfasst werden. Für die genannten Zwecke müssten andere Daten erhoben werden, mithin die Frage nach Selbstzuordnungen oder selbstwahrgenommenen Fremdzuschreibungen zu rassismusvulnerablen Gruppen.

Bereits seit einigen Jahren wird in Erhebungen der amtlichen Statistik das **Geschlecht (nach dem Geburtenregister)** mit vier Antwortkategorien erfasst: „weiblich“, „männlich“, „ohne Angabe“ und „divers“. Damit vollzieht die Statistik die rechtlichen Entwicklungen im Personenstandsgesetz nach: Beim Eintrag „divers“ handelt es sich um den dritten positiven Geschlechtseintrag, der nach dem Urteil des Bundesverfassungsgerichts aus dem Jahr 2017 (Beschluss vom 10. Oktober 2017, Az 1 BvR 2019/16) für intergeschlechtliche Personen aufgenommen wurde. Die Möglichkeit, den Geschlechtseintrag im Geburtenregister offen zu lassen („ohne Angabe“), bestand bereits zuvor.[14]

13 Für weitere Informationen siehe hier: https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Migration-Integration/Methoden/Erlauterungen/einwanderungsgeschichte-hintergrundpapier.html.

14 Für weitere Informationen siehe hier: https://www.statistikportal.de/de/methoden/drittes-geschlecht.

Das Geschlecht wird in allen Erhebungen der amtlichen Statistik anhand der vier Kategorien erfasst, also auch im jährlichen Mikrozensus oder im Zensus 2022. Andere Informationen zum Geschlecht, beispielsweise zur **geschlechtlichen Identität**, werden aber **weiterhin nicht erhoben**. Da die geschlechtliche Identität vom „juristischen" Geschlecht abweichen kann, sind auf Basis der erhobenen Daten nur stark eingeschränkt Aussagen zur geschlechtlichen Vielfalt möglich. Dafür wäre es notwendig, die Selbstidentifikation der Befragten in Bezug auf ihr Geschlecht zu erheben.

Mit der Frage, wie die Datenlage zu Diskriminierungen verbessert werden kann, befassten sich im Berichtszeitraum auch zwei Arbeitsgruppen, an denen die Antidiskriminierungsstelle des Bundes beteiligt ist. Bereits seit dem Jahr 2018 beschäftigt sich die **Subgroup on Equality Data** mit der Erhebung und Nutzung von Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsdaten. Dabei handelt es sich um eine Arbeitsgruppe, die aus Vertreter*innen aus den EU-Mitgliedstaaten, der Europäischen Kommission sowie weiterer Organisationen auf EU-Ebene besteht.

In den vergangenen drei Jahren hat sich die Arbeitsgruppe schwerpunktmäßig damit auseinandergesetzt, wie **Daten zu rassifizierenden Zuschreibungen und ethnischer Herkunft sowie zu sexueller und geschlechtlicher Vielfalt** erhoben werden können. Ergebnis sind zwei Handreichungen mit Empfehlungen für EU-Mitgliedstaaten, die neben der Erhebung auch auf die Nutzung solcher Gleichstellungsdaten eingehen (Europäische Kommission 2021; Europäische Kommission 2023b).

Zudem hat sich auf Initiative von Dr. Linda Supik und Dr. Anne-Kathrin Will im Jahr 2022 das **Netzwerk „Antidiskriminierungsdaten"** gegründet. Das Netzwerk besteht aus Wissenschaftler*innen und Vertreter*innen von zivilgesellschaftlichen Gruppen. Es sucht Lösungen dafür, dass Daten zur Erforschung von strukturellem Rassismus und Diskriminierung in Deutschland fehlen. Ziel ist es, in einem partizipativen Prozess Vorschläge zu erarbeiten, wie in Bevölkerungsbefragungen nach der Selbstidentifikation sowie selbstwahrgenommenen Fremdzuschreibungen zu rassifizierten Bevölkerungsgruppen gefragt werden kann.[15]

Schließlich hat die Antidiskriminierungsstelle des Bundes selbst Impulse in der Diskriminierungsforschung gesetzt, indem sie **Forschungsvorhaben gefördert oder beauftragt** hat. Mithilfe einer Zuwendung wurde beispielsweise in der Innovationsstichprobe des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) im Jahr 2020 ein **Fragenmodul zur Erhebung von Diskriminierungserfahrungen** getestet. Mit ihm wurden Diskriminierungserfahrungen aufgrund aller im AGG geschützten Merkmale und in einer Vielzahl von Lebensbereichen abgefragt. Zudem wurde erhoben, ob die Befragten das AGG kennen und wie sie auf etwaige Diskriminierungserfahrungen reagiert haben (Richter et al. 2021).

Eine reduzierte Version des Fragenmoduls wurde im Jahr 2022 in der Haupterhebung des SOEP berücksichtigt. Das SOEP ist eine bereits seit 1984 laufende, repräsentative Wiederholungsbefragung von Privathaushalten in Deutschland, an der jährlich etwa 30.000 Personen teilnehmen. Die Ergebnisse waren bis Redaktionsschluss noch nicht veröffentlicht. Sie haben aber das Potenzial, die Grundlagen für eine **Diskriminierungsberichterstattung, die dem Schutzumfang des AGG entspricht**, um eine wichtige Datenquelle zu ergänzen. Um Entwicklungen im Zeitverlauf untersuchen zu können, sollte das Fragenmodul von nun an in regelmäßigen Abständen (zum Beispiel alle vier Jahre) in das SOEP integriert werden.

15 Für weitere Informationen siehe hier: https://www.euroethno.hu-berlin.de/de/forschung-1/projekte/netzwerk-antidiskriminierungsdaten-1

Darüber hinaus hat die Antidiskriminierungsstelle des Bundes die Entwicklung des **„Afrozensus 2020“** gefördert. Dabei handelt es sich um die bislang umfassendste Erhebung der Lebensrealitäten und Diskriminierungserfahrungen von Schwarzen, afrikanischen und afrodiasporischen Menschen in Deutschland. Das communitybasierte Projekt wurde von Each One Teach One e. V. in Zusammenarbeit mit Citizens for Europe umgesetzt. An der Onlineumfrage haben sich fast 6.000 Personen aus der Zielgruppe beteiligt. Die Ergebnisse der Studie veröffentlichte das Forschungsteam in einem umfassenden Bericht (Aikins et al. 2021). Dieser wurde auf einer Veranstaltung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes im November 2021 vorgestellt und diskutiert.

In den Jahren 2023–2024 fördert die Antidiskriminierungsstelle des Bundes Forschungsprojekte in den folgenden Bereichen:

- Vorhaben, die **innovative Methoden zur Erforschung von Diskriminierung** weiterentwickeln und somit einen Beitrag dazu leisten, die Datenlage zur Prävalenz von Diskriminierung aufgrund der im AGG geschützten Merkmale zu verbessern;
- Projekte, die helfen, Forschungslücken im Hinblick auf die **Diskriminierung von Sinti*zze und Rom*nja** zu schließen sowie den Wissensstand und die Datenlage zum Thema zu verbessern;
- Vorhaben, die **antislawischen Rassismus in Deutschland** und die Diskriminierung von Menschen (zugeschriebener) osteuropäischer Herkunft untersuchen.

Insgesamt wurden für die Projekte Zuwendungen in Höhe von rund 1.252.000 Euro bewilligt.[16] Die Ergebnisse der Studien sollen im Jahr 2024 vorliegen.

Im Rahmen ihrer Auftragsforschung hat die Antidiskriminierungsstelle des Bundes im Berichtszeitraum Schwerpunkte in den folgenden Bereichen gesetzt:

Im Zuge der Coronapandemie hat die **Forschung zu Diskriminierung im Gesundheitswesen** an Fahrt aufgenommen. Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes hat dazu eine Studie in Auftrag gegeben, die den Forschungsstand zu Diskriminierung im Gesundheitssektor analysiert und aufbereitet. Die Ergebnisse wurden bereits im Jahr 2021 veröffentlicht (Bartig et al. 2021). Im Anschluss daran beauftragte die Antidiskriminierungsstelle des Bundes eine Studie, die Anlauf- und Beschwerdemöglichkeiten bei Diskriminierungserfahrungen im Gesundheitswesen untersucht (an der Heiden 2024).

Weitere Akzente wurden bei der **Forschung zu Altersdiskriminierung** gesetzt – mit einer bevölkerungsrepräsentativen Umfrage zu ageistischen Einstellungen (Kessler & Warner 2022) und durch ein Rechtsgutachten zu Diskriminierung anhand des jungen Alters (Janda & Wagner 2021). Zudem hat sich die Antidiskriminierungsstelle des Bundes in einer sozialwissenschaftlichen Studie (Mohr et al. 2022) und einem Rechtsgutachten (Thüsing & Bleckmann 2022) mit der **Diskriminierung von fürsorgenden Erwerbstätigen im Arbeitsleben** befasst. Und schließlich beauftragte sie Forschungsprojekte, die **Beispiele guter Praxis** zur Prävention und Intervention bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (Nägele et al. 2021) sowie zur Bekämpfung von Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt (Nägele et al. 2022) identifizierten und veröffentlichten.[17]

16 Für weitere Informationen zu den geförderten Projekten siehe hier: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ueber-uns/zuwendungen/foerderprojekte/foerderprojekte.html.

17 Für eine vollständige Übersicht aller laufenden und abgeschlossenen Forschungsprojekte der Antidiskriminierungsstelle des Bundes siehe hier: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Factsheets/alle-forschungsprojekte-uebersicht.pdf?__blob=publicationFile&v=41.

In den nachfolgenden Kapiteln, die Diskriminierung in unterschiedlichen Lebensbereichen beleuchten, wird an geeigneten Stellen auf Ergebnisse aus diesen und weiteren Forschungsprojekten eingegangen.

3.2.4 Handlungsansätze

Zentrale Vorhaben der aktuellen Bundesregierung im Bereich Antidiskriminierungspolitik sind nach wie vor nicht umgesetzt. Dazu zählt insbesondere eine spürbare Verbesserung des rechtlichen Diskriminierungsschutzes in Deutschland. Auch die Auswertung der **Beratungsanfragen** an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes bestätigt: Der Schutz des AGG ist lückenhaft und es gibt Probleme bei der Rechtsdurchsetzung.

Die Bundesregierung ist daher aufgefordert, noch in dieser Legislaturperiode eine **grundlegende Reform des AGG** auf den Weg zu bringen. Dieser wichtigen Forderung haben sich auch die am Bericht beteiligten Beauftragten der Bundesregierung angeschlossen, weshalb hier auf die gemeinsamen Empfehlungen in Kapitel 2 verwiesen wird. Die Beauftragten empfehlen dem Bundesgesetzgeber unter anderem, den Anwendungsbereich des AGG auf Diskriminierung durch staatliches Handeln auszuweiten und den Merkmalskatalog des AGG um Staatsangehörigkeit als Schutzgrund zu erweitern (§ 1 AGG). Die Unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung empfiehlt zudem, auch den sozialen Status und familiäre Fürsorgeverantwortung als neue Schutzgründe ins AGG aufzunehmen. Auch sollte aus Sicht der Unabhängigen Beauftragten für Antidiskriminierung und der beteiligten Beauftragten der Bundesregierung die Frist zur Geltendmachung von Ansprüchen in Diskriminierungsfällen von zwei auf zwölf Monate verlängert werden. Um Betroffene von Diskriminierung bei der Durchsetzung ihrer Rechte zu unterstützen, sollte ein Verbandsklagerecht sowie für Antidiskriminierungsverbände die Möglichkeit der Prozessstandschaft geschaffen werden. Zudem sollte bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes eine Schlichtungsstelle eingerichtet und ein Schlichtungsverfahren eingeführt werden, an dem die Gegenseite verbindlich teilnehmen muss. Dadurch wäre es zukünftig leichter, außergerichtliche Einigungen in Diskriminierungsfällen herbeizuführen. Ebenso sollte die Unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung ein altruistisches Klagerecht erhalten. Dieses dient nicht der Durchsetzung individueller Interessen einzelner Personen, sondern wird in Fällen genutzt, in denen es keine Kläger*innen gibt. Ein altruistisches Klagerecht schafft Rechtssicherheit und Rechtsklarheit im Antidiskriminierungsrecht.

In den zurückliegenden Jahren gab es einige wichtige Impulse in der **Forschung und Datenerhebung** zu Diskriminierung und gesellschaftlicher Vielfalt. Das gilt insbesondere für Forschung zu Rassismus und rassistischer Diskriminierung. Dennoch ist die Datenlage nach wie vor nicht ausreichend, um eine kontinuierliche Diskriminierungsberichterstattung zu ermöglichen, die dem Schutzbereich des AGG entspricht. Für einen Teil der Diskriminierungs- und Vielfaltsdimensionen ist die Datenlage weiterhin stark lückenhaft. Das erschwert es, beispielsweise Aussagen darüber zu treffen, wie verbreitet Ungleichheiten und Diskriminierungen entlang bestimmter Merkmale sind.

Um belastbare Daten verfügbar zu machen und die Diskriminierungsforschung auszubauen, müssen die notwendigen Mittel bereitgestellt werden. Die Bundesregierung – konkret das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) – sollte daher **spezifische Förderrichtlinien für Forschung zu Diskriminierung** veröffentlichen, die es ermöglichen, Forschungsvorhaben zu unterschiedlichen Themengebieten zu fördern. Ausbaufähig ist insbesondere die Forschung zur Wirkung von Maßnahmen gegen Diskriminierung, die Forschung zur Untersuchung von institutioneller Diskriminierung sowie Forschungsvorhaben, die sich nicht nur auf Diskriminierung anhand eines geschützten Merkmals fokussieren, sondern Benachteiligungen aus einer merkmalsübergreifenden Perspektive in den Blick nehmen.

Für eine verbesserte Informationslage ist es wichtig, dass in großen Wiederholungsbefragungen, die die Grundlage für die sozialwissenschaftliche Dauerbeobachtung der Gesellschaft bilden, **alle geschützten Merkmale statistisch erfasst werden**. Trotz einiger Fortschritte in den zurückliegenden Jahren ist dies vielfach noch nicht der Fall. Dadurch können oftmals keine Angaben zur Größe der potenziell von Diskriminierung betroffenen Bevölkerungsgruppen und deren sozioökonomischer Lage gemacht werden. Die Erfassung sollte durch eine Selbstidentifikation der Befragten erfolgen. Zusätzlich kann (wo sinnvoll) nach selbstwahrgenommenen Fremdzuschreibungen gefragt werden. An der Entwicklung entsprechender Fragen und Antwortkategorien müssen Vertreter*innen der jeweiligen Communitys beteiligt werden. Zudem müssen weitere, von der Zivilgesellschaft formulierte Grundsätze zur Erhebung von Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten beachtet werden.

3.3 Arbeitsleben

Zusammenfassung

Die meisten Ratsuchenden melden Diskriminierungen im Arbeitsleben

Die meisten Beratungsanfragen erreichten die Antidiskriminierungsstelle des Bundes zu Diskriminierungen im Arbeitsleben. Dies deckt sich mit empirischen Studien, nach denen Diskriminierungen ebenfalls am häufigsten im Arbeitsleben vorkommen. Das Arbeitsleben ist für die gesellschaftliche Teilhabe zentral. Menschen verbringen sehr viel Zeit mit ihrer Erwerbstätigkeit und es bestehen starke Machtgefälle etwa zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitenden. Auch daran liegt es, dass Betroffene Diskriminierungen hier stärker wahrnehmen und eher bereit sind, sich zur Wehr zu setzen.

Für viele ist der Arbeitsplatz kein sicherer Ort

Viele Diskriminierungen im Arbeitsleben beruhen auf Stereotypen und Vorurteilen, mit denen die Betroffenen konfrontiert werden. Ratsuchende werden dabei belästigt, beleidigt, gemobbt oder ausgeschlossen. Der Arbeitsplatz ist somit für viele Menschen kein sicherer Ort. Stattdessen erleben sie auch hier die Ausgrenzungen, mit denen sie in ihrem Leben immer wieder konfrontiert sind. Nichtsdestotrotz ist der Arbeitsplatz kein Ort wie jeder andere. Vielmehr treffen unter der Obhut der Arbeitgeber*innen dieselben Menschen immer wieder aufeinander. Entsprechend groß ist die Verantwortung der Arbeitgeber*innen, ihre Belegschaft vor Diskriminierung zu schützen. Dienstvereinbarungen zur Diskriminierungsprävention und zum Diskriminierungsschutz sowie betriebsinterne Beschwerdestellen, an die sich Betroffene von Diskriminierung wenden können, sind hierbei wichtige Maßnahmen, die verstärkt eingesetzt werden sollten.

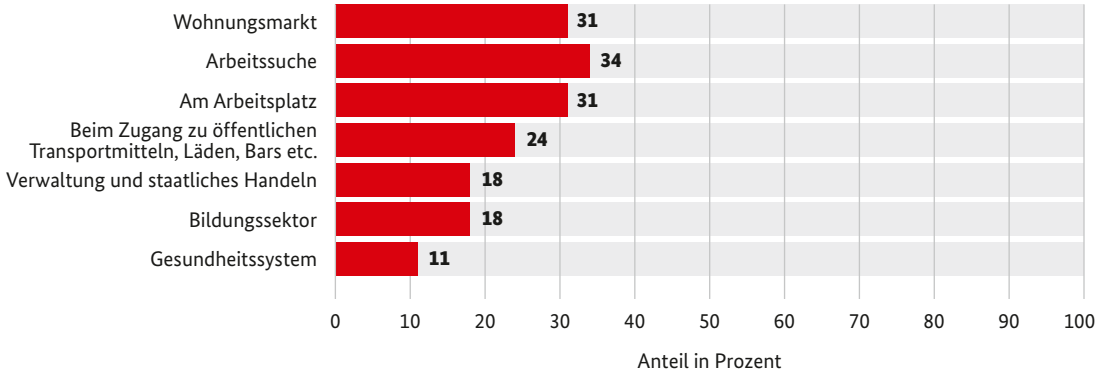
Auch Eltern droht Diskriminierung

Ein besonders hohes Diskriminierungsrisiko ist mit Elternschaft verbunden – und zwar sowohl bei der Jobsuche, im Kontext der Beschäftigung als auch in Bezug auf die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses. Ratsuchende Eltern berichten immer wieder davon, dass sie Bewerbungsabsagen erhalten, weil sie kleine Kinder haben, alleinerziehend sind oder nach einer längeren Elternzeit in den Beruf zurückkehren. Im Arbeitsalltag erfahren sie Nachteile bis dahin, dass ihnen mit Kündigungen gedroht wird oder sie tatsächlich gekündigt werden. Bisher können solche Diskriminierungen im deutschen Antidiskriminierungsrecht nur unzureichend bearbeitet werden. Aus diesem Grund sollte der Schutzkatalog des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) auf weitere Diskriminierungsmerkmale, unter anderem die familiäre Fürsorgeverantwortung, erweitert werden.

Diskriminierungen im Arbeitsleben haben oft materielle Nachteile für die Betroffenen. Wenn sie einen Job aus diskriminierenden Gründen nicht bekommen, weniger Gehalt oder Urlaub als andere Beschäftigte erhalten, dann wirkt sich das darauf aus, welche Lebenschancen sie verwirklichen und ob sie Wohlstand erreichen können. Zudem verschärfen Diskriminierungen im Arbeitsleben soziale Ungleichheiten, da sie häufig Menschen betreffen, die auch an anderen Orten ausgegrenzt werden – etwa, weil sie ein Kopftuch tragen oder eine Behinderung haben.

Dass im Arbeitsleben **besonders hohe Diskriminierungsrisiken** bestehen, arbeiten viele empirischen Studien heraus. In der Untersuchung „Diskriminierungserfahrungen in Deutschland“ (Beigang et al. 2017) hat fast jede zweite Person, die schon einmal Diskriminierung erlebt hat, diese (auch) im Arbeitsleben erfahren. Damit war der Arbeitsmarkt der Lebensbereich, der am häufigsten als Ort von Diskriminierungen beschrieben wurde. In der im Jahr 2023 veröffentlichten Studie „Diskriminierung erlebt?!“ (Kronenbitter et al. 2023) gibt ein Drittel der Befragten an, Diskriminierung im Arbeitsleben erlebt zu haben. Die Studie „Being Black in the EU“ (FRA 2023) der Europäischen Grundrechteagentur unterscheidet zwischen dem Zugang zur Arbeit und dem Arbeitsplatz. Ihre Befunde zeigen, dass der Zugang zur Arbeit in allen EU-Mitgliedsstaaten der Bereich mit dem höchsten Anteil von Diskriminierungserfahrungen ist. 34 Prozent der Schwarzen und afrodiasporischen Befragten haben hier in den letzten fünf Jahren Diskriminierung erlebt. Dicht darauf folgt der Arbeitsplatz mit 31 Prozent (Abbildung 3: Häufigkeit rassistischer Diskriminierungserfahrungen von Schwarzen und afrodiasporischen Menschen in den letzten fünf Jahren).

Abbildung 3: Häufigkeit rassistischer Diskriminierungserfahrungen von Schwarzen und afrodiasporischen Menschen in den letzten fünf Jahren



Mehrfachnennung möglich; Quelle: eigene Darstellung nach FRA 2023

Rassistische und antisemitische Übergriffe am Arbeitsplatz gefährden den Wirtschaftsstandort Deutschland, insbesondere im Kontext des **Fachkräftemangels**. In einer Umfrage von McKinsey (2023) berichten 24 Prozent der Befragten mit Migrationshintergrund in Deutschland, weniger befördert zu werden, 25 Prozent, ein geringeres Gehalt zu erhalten und 50 Prozent, mehr Diskriminierung am Arbeitsplatz zu erleben als Personen ohne Migrationshintergrund. Gleichzeitig setzen nur 60 Prozent der Unternehmen bereits Maßnahmen für mehr kulturelle Vielfalt um. Auch das Jahresgutachten 2022 des Sachverständigenrates für Integration und Migration (SVR 2022) hat für die Fachkräfte im Gesundheitsbereich aufgezeigt, wie wichtig gute Arbeits-

bedingungen sind. Dazu zählt selbstverständlich auch der Schutz vor Diskriminierung. Einer Studie im Auftrag der Bundesagentur für Arbeit (Boockmann et al. 2022) aus dem Jahr 2022 zufolge beklagen zwei von drei hochqualifizierten Fachkräften aus Drittstaaten rassistische Diskriminierung und haben Deutschland unter anderem deshalb wieder verlassen.

3.3.1 Rechtlicher Diskriminierungsschutz

Der Schutz vor Diskriminierung in den Bereichen Beschäftigung und Beruf ist im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) geregelt (§§ 6 bis 18 AGG). Demnach dürfen Beschäftigte nicht wegen eines im AGG genannten Grundes benachteiligt werden, also wegen der ethnischen Herkunft oder aus rassistischen Gründen, wegen des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität (§§ 1 und 7 Absatz 1 AGG). Die Rechte nach dem AGG gelten für alle Beschäftigten, also sowohl für Angestellte in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst als auch für Beamt*innen und Richter*innen. Der Diskriminierungsschutz erstreckt sich dagegen nicht ausdrücklich auch auf Freiwilligendienstleistende, da § 24 Nr. 3 AGG nur Zivildienstleistende nennt und das bisher nicht aktualisiert wurde. Außerdem sind bestimmte freie Mitarbeitende beziehungsweise Freischaffende nicht vom Beschäftigtenbegriff abgedeckt oder als arbeitnehmerähnliche Personen gemäß § 6 AGG geschützt.

Der Schutz des AGG erstreckt sich bei abhängigen Beschäftigungsverhältnissen auf **alle Phasen der Erwerbstätigkeit**: von den Zugangsbedingungen (etwa Stellenausschreibung, Bewerbungsunterlagen, Auswahlverfahren) über die Beschäftigungs- und Beförderungsbedingungen (etwa Beurteilungen, Bezahlung, Arbeitszeitregelungen) bis hin zur Beendigung von Beschäftigungsverhältnissen (etwa Auslaufen von Verträgen, Kündigungen). Selbstständige schützt das AGG nur beim Zugang zu Arbeit und beim beruflichen Aufstieg vor Diskriminierung.

Seit Dezember 2022 kann die Antidiskriminierungsstelle des Bundes auch Eltern und pflegende Angehörige beraten, die im Job benachteiligt werden.

Das Gesetz definiert auch einige Pflichten der **Arbeitgeber*innen**, um die Beschäftigten vor Diskriminierung zu schützen. Dazu zählt beispielsweise die Pflicht, die Beschäftigten über das AGG und das Diskriminierungsverbot zu informieren. Wenn Beschäftigte gegen das Diskriminierungsverbot verstoßen oder es zu Diskriminierung durch Dritte wie Kund*innen oder Patient*innen kommt, müssen die Arbeitgeber*innen geeignete Gegenmaßnahmen ergreifen (§ 12 AGG). Zudem müssen Beschwerdestellen in allen Betrieben, Unternehmen oder Dienststellen eingerichtet werden, an die sich die Beschäftigten wenden können, wenn sie sich diskriminiert sehen.

Allerdings kennt das AGG auch im Bereich Beruf und Beschäftigung **Ausnahmen vom Diskriminierungsverbot**. So kann eine unterschiedliche Behandlung entlang eines geschützten Merkmals dann zulässig sein, wenn dieses Merkmal „wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt“ (§ 8 Absatz 1 AGG). Eine besonders umstrittene und in ihrer Wirkung weitreichende Ausnahmeregelung stellen die sogenannten Loyalitätsobliegenheiten dar (§ 9 AGG). Demnach können Religionsgemeinschaften unter bestimmten Voraussetzungen die Konfession von Bewerber*innen zu einem Einstellungskriterium machen und von ihren Beschäftigten ein „loyales und aufrichtiges Verhalten“ im Sinne ihres Selbstverständnisses verlangen.

Durch das sogenannte **Vereinbarkeitsrichtlinienumsetzungsgesetz** können Eltern mit kleinen Kindern und Personen, die Angehörigen pflegen, sich seit Dezember 2022 von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes beraten lassen, wenn sie im Job benachteiligt werden. Dieses Beratungsangebot richtet sich an Menschen, die wegen der Beantragung oder Inanspruchnahme einer Elternzeit, Pflegezeit oder Familienpflegezeit benachteiligt worden sind. Ebenfalls beraten werden Personen, die wegen eines akuten Pflegefalles oder aus dringenden familiären Gründen ihr Recht in Anspruch genommen haben, von der Arbeit fernzubleiben und anschließend Benachteiligung erlebt haben. Rechtlich können sie sich auf das sogenannte **Maßregelungsverbot** stützen (§ 612a BGB). Nicht davon umfasst sind Fälle, in denen Betroffene ihre Rechte gar nicht erst in Anspruch genommen haben, etwa, weil sie aufgrund diskriminierender Aussagen davor zurückschrecken, Elternzeit zu beantragen. Ebenfalls nicht unter das Maßregelungsverbot fällt es, wenn die Diskriminierung bereits im Bewerbungsverfahren stattfand.

Neben dem AGG, das einen Anwendungsschwerpunkt im Arbeitsrecht hat, sind im Arbeitsleben beispielsweise Regelungen aus dem Kündigungsschutzrecht, dem Gleichstellungsrecht oder aus dem Sozialrecht einschlägig.

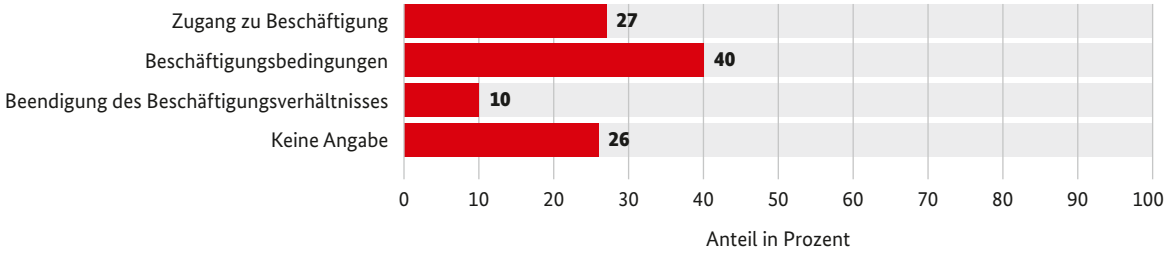
3.3.2 Überblick über Beratungsanfragen

Der Arbeitsmarkt ist der Lebensbereich, aus dem der Antidiskriminierungsstelle des Bundes die **meisten Diskriminierungserfahrungen** berichtet werden. Zwischen 2021 und 2023 sind insgesamt 6.034 Beratungsanfragen eingegangen, die den Zugang zur Arbeit, Beschäftigung, Beförderungen oder die Beendigung des Arbeitsverhältnisses betreffen und einen Bezug zu den im AGG geschützten Merkmalen aufweisen.

Dabei wirken sich Diskriminierungen auf dem Arbeitsmarkt massiv auf die betroffene Person aus. Eine Erwerbstätigkeit aufnehmen zu können, gerecht bezahlt zu werden, am Arbeitsplatz nicht belästigt zu werden, den vereinbarten Urlaub nehmen zu können, im Job aufzusteigen und ihn zu behalten – das alles beeinflusst nicht nur den materiellen Wohlstand und den sozialen Status, sondern auch das Wohlbefinden und die gesellschaftliche Einbindung. Zugleich ist der Arbeitsmarkt auch ein Bereich, in dem das Antidiskriminierungsrecht vergleichsweise umfassend ausgestaltet ist.

Im Arbeitsleben gibt es verschiedene **Phasen**, die mit unterschiedlichen Diskriminierungsrisiken einhergehen (Abbildung 4: Verteilung der Beratungsanfragen auf Phasen der Beschäftigung). Bei vier von zehn Anfragen geht es um Diskriminierungen in der Beschäftigung, wenn die Betroffenen bereits eine Stelle haben. Ratsuchende schildern beispielsweise, dass sie weniger Gehalt oder Urlaub als vergleichbare Beschäftigte erhalten. Am häufigsten geht es darum, dass die Ratsuchenden im Arbeitskontext ausgegrenzt und angefeindet wurden. Ebenfalls berichten Ratsuchende häufig über sexualisierte Belästigungen – sowohl verbale als auch physische. Auch beim Zugang zur Beschäftigung erfahren Ratsuchende Diskriminierung. Etwa erhalten die Betroffenen Stellen, für die sie sich beworben haben, aus diskriminierenden Gründen nicht – teils trotz bereits erfolgter Zusage. Im Vergleich gibt es deutlich weniger Anfragen zu Diskriminierung bei der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses.

Abbildung 4: Verteilung der Beratungsanfragen auf Phasen der Beschäftigung



Mehrfachnennungen möglich;
Basis: 6.034 Beratungsanfragen im Bereich Arbeitsleben im Zeitraum vom 01.01.2021 bis 31.12.2023

Diskriminierungen im Arbeitsleben treten anhand sämtlicher **Diskriminierungsmerkmale des AGG** und auch darüber hinaus auf (Abbildung 5: Verteilung der Beratungsanfragen auf AGG-Merkmale im Arbeitsleben). So wurde jedes AGG-Merkmal in über 200 Beratungsfällen genannt. Jeweils weit über 1.000 Beratungsanfragen thematisieren Diskriminierung entlang der ethnischen Herkunft oder aus rassistischen Gründen, aufgrund des Geschlechts und wegen Behinderungen.

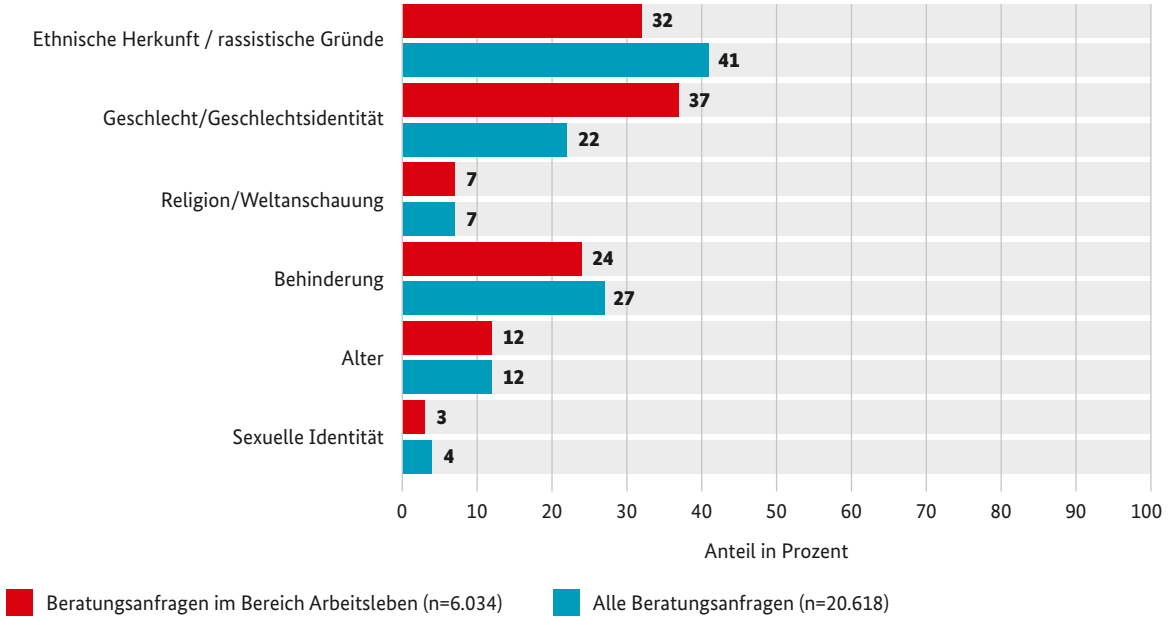
Anders als in den meisten anderen Lebensbereichen werden herkunftsbezogene und rassistische oder antisemitische Diskriminierungen hier allerdings nicht am häufigsten, sondern am zweithäufigsten gemeldet. Die meisten Ratsuchenden berichteten von Diskriminierungen entlang des Geschlechts. Beide Merkmale machen jeweils circa ein Drittel der Beratungsfälle mit AGG-Bezug im Arbeitsleben aus.

Fast jede zweite der gemeldeten Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts findet im Arbeitsleben statt.

An dritter Stelle folgen Diskriminierungen anhand von Behinderungen. Fast ein Viertel der Fälle bezieht sich auf dieses Diskriminierungsmerkmal. 12 Prozent der Diskriminierungsfälle im Arbeitsleben erfolgen anhand des Alters und weitere 7 Prozent entlang von Religion beziehungsweise Weltanschauung. 3 Prozent der Ratsuchenden, die sich wegen Vorfällen im Arbeitsleben an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes wenden, berichten von Diskriminierung entlang der sexuellen Identität.

Damit verteilen sich die AGG-Merkmale ähnlich wie im Berichtszeitraum 2017–2020. Lediglich der Anteil der Anfragen zu Diskriminierung im Arbeitsleben aufgrund der ethnischen Herkunft, aus rassistischen und antisemitischen Gründen ist relativ stark von 25 auf 32 Prozent gestiegen.

Abbildung 5: Verteilung der Beratungsanfragen auf AGG-Merkmale im Arbeitsleben



Mehrfachnennungen möglich;
Basis: Beratungsanfragen im Zeitraum von 01.01.2021 bis 31.12.2023

Mit Ausnahme von Diskriminierungen entlang von Behinderungen ist das Arbeitsleben bei allen Diskriminierungsmerkmalen der am häufigsten genannte Lebensbereich. In der Regel betreffen ihn zwischen 20 und 33 Prozent der Anfragen. Am höchsten ist der Anteil bei Diskriminierungen anhand des Geschlechts. Fast jede zweite bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes gemeldete **Diskriminierung entlang des Geschlechts** findet im Arbeitsleben statt. Am geringsten ist der Anteil bei Anfragen zu Diskriminierungen entlang der ethnischen Herkunft beziehungsweise aus rassistischen Gründen. Doch auch hier beträgt er immer noch 22 Prozent.

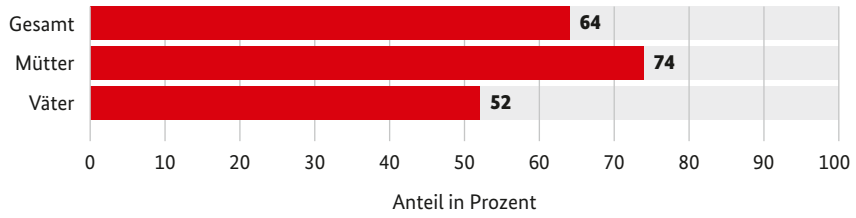
Bisher schützt das AGG Eltern nur teilweise und pflegende Angehörige fast gar nicht vor Diskriminierung im Arbeitsleben.

In allen Phasen der Erwerbstätigkeit gehen mit **Schwangerschaft und Elternzeit** ein hohes Risiko einher, benachteiligt zu werden. Sind Frauen davon betroffen, so handelt es sich um eine unmittelbare Benachteiligung entlang des Geschlechts (§ 3 Absatz 1 Satz 2 AGG). Bereits bei Vorstellungsgesprächen wird nach geplanten Schwangerschaften gefragt. Eine Ratsuchende sollte auch noch beantworten, wie lange sie bereits mit ihrem Partner zusammen sei. In einem anderen Fall erfolgte eine Absage mit dem expliziten Hinweis, dass die Person schwanger werden könne und man deshalb von einer Einstellung absehe. Einige Ratsuchende berichten, dass Zusagen für Stellen zurückgezogen wurden, als sie vor Vertragsunterzeichnung ihre zukünftigen Arbeitgeber*innen über eine Schwangerschaft unterrichtet haben. Auch von Benachteiligungen während der Schwangerschaft wird immer wieder berichtet. So werden Schwangere in einigen Betrieben etwa von generellen Gehaltserhöhungen ausgeschlossen oder verabredete Schulungen werden gestrichen. Dies führt dazu, dass ihre gleichberechtigte Teilhabe nicht mehr möglich ist.

Ebenfalls aktuell nicht vollständig vom Diskriminierungsschutz erfasst ist es, wenn Menschen benachteiligt werden, wenn sie **aus der Elternzeit zurückkehren**, oder schlicht deswegen, weil sie **jüngere Kinder** haben. Auch solche Fälle erreichen die Antidiskriminierungsstelle des Bundes häufig (siehe Fallbeispiel „Eltern sind im Arbeitsleben unzureichend vor Diskriminierung geschützt“). So berichten Ratsuchende immer wieder davon, dass sie nach der Elternzeit keine neue Arbeitsstelle finden oder bei ihrem bisherigen Arbeitgeber eine schlechtere Stelle als zuvor übernehmen sollen, teilweise auch mit schlechterer Bezahlung. Insbesondere Eltern in Führungspositionen berichten immer wieder davon, dass sie diese nach der Elternzeit verloren haben. Die Schikanen können noch weitergehen: Ratsuchenden wurde mit der Kündigung gedroht, tatsächlich gekündigt oder ihre Verträge wurden nicht verlängert.

Wie hoch das Risiko für Eltern ist, im Arbeitsleben benachteiligt zu werden, zeigt auch die von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes beauftragte **Studie „Diskriminierungserfahrungen von fürsorgenden Erwerbstätigen im Kontext von Schwangerschaft, Elternzeit und Pflege von Angehörigen“** (Mohr et al. 2023). Die Autor*innen befragten 2.500 Eltern und 504 Personen, die Angehörige pflegen, online und führten Interviews mit Expert*innen und Fokusgruppen. 41 Prozent der Eltern und 27 Prozent der Pflegepersonen gaben an, am Arbeitsplatz diskriminiert worden zu sein, weil sie Kinder betreuen oder Angehörige pflegen. Während der Schwangerschaft haben 56 Prozent der befragten Eltern mindestens eine diskriminierende Situation erlebt. Väter berichten häufiger als Mütter, bei der Elternzeit-Anmeldung diskriminierende Erfahrungen gemacht zu haben. Beim Wiedereinstieg nach der Elternzeit berichten sechs von zehn Befragten (62 Prozent) von mindestens einer negativen Erfahrung, hier wiederum häufiger Mütter (69 Prozent) als Väter (48 Prozent). Beispielsweise werden flexible Arbeitszeiten nicht oder nicht in gewünschtem Umfang gestattet. Auch bei Homeoffice-Regelungen sowie bei der Genehmigung von Urlaub während der Kita-Schließzeiten und Schulferien erlebten viele Eltern zu wenig Entgegenkommen. Insgesamt berichten 64 Prozent der befragten Eltern, dass sie in den letzten sechs Jahren im Arbeitsleben mindestens eine negative Erfahrung gemacht haben, die mit Schwangerschaft, Elternzeit oder der Rückkehr aus der Elternzeit zusammenhing. Bei Müttern ist der Anteil mit 74 Prozent deutlich höher als bei Vätern mit 52 Prozent (Abbildung 6: Negative Erfahrung im Arbeitsleben innerhalb der letzten sechs Jahre im Zusammenhang mit Schwangerschaft, Elternzeit oder Rückkehr aus der Elternzeit).

Abbildung 6: Negative Erfahrung im Arbeitsleben innerhalb der letzten sechs Jahre im Zusammenhang mit Schwangerschaft, Elternzeit oder Rückkehr aus der Elternzeit



Quelle: Daten der Studie „Diskriminierungserfahrungen von fürsorgenden Erwerbstätigen im Kontext von Schwangerschaft, Elternzeit und Pflege von Angehörigen“ (Mohr et al. 2023), eigene Darstellung

Die Forschungsergebnisse sind umso dramatischer, da Eltern und Menschen, die Angehörige pflegen, rechtlich nicht ausreichend vor Diskriminierung geschützt sind. Die Schutzlücken arbeitet das **Rechtsgutachten „Diskriminierungsschutz von Fürsorgeleistenden – Caregiver Discrimination“** (Thüsing und Bleckmann 2021) heraus. Bisher kann eine Benachteiligung in Zusammenhang mit Elternschaft nur teilweise und im Zusammenhang mit der Pflege von Angehörigen fast gar nicht als Diskriminierung nach dem AGG erfasst werden. Die einzige Möglichkeit ist, diese Diskriminierungen als mittelbare Diskriminierungen wegen des Geschlechts zu erfassen. Das Rechtsgutachten befürwortet es daher, die im AGG geschützten Diskriminierungsmerkmale um die familiäre Fürsorgeverantwortung zu erweitern, die sowohl Elternschaft als auch Pflege von Angehörigen umfasst.

Eltern sind im Arbeitsleben unzureichend vor Diskriminierung geschützt

Fallbeispiel aus der Beratung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Eine **ratsuchende Mutter** wandte sich an die Beratung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Vor ihrer Elternzeit hatte sie seit vielen Jahren ohne Beanstandungen als Bezirksleiterin einer großen Einzelhandelskette in Vollzeit und auf Grundlage einer Vertrauensarbeitszeit gearbeitet. Vertrauensarbeitszeit bedeutete in ihrem Fall, dass sie sich die Arbeitszeiten komplett selbst einteilen konnte. Sie hatte ein gutes Verhältnis zu ihrer Chefin.

Als die Ratsuchende ihrer Chefin auf Grundlage ihrer Vertrauensarbeitszeitvereinbarung nach der Elternzeit mitteilte, sie müsste jetzt immer nachmittags ihren Sohn abholen, war ihre Chefin damit nicht einverstanden.

Als Mitarbeiterin im Außendienst leistete die Ratsuchende darüber hinaus oft unbezahlte Überstunden. Als sie ihre Chefin darauf hinwies, dass sie regelmäßig bis zu vier Überstunden mache, bekam sie die Anweisung, zweimal wöchentlich bis 20 Uhr zu arbeiten.

Die Berater*innen der Antidiskriminierungsstelle des Bundes teilten der Ratsuchenden mit, dass Fürsorgeverantwortung kein vom AGG geschütztes Merkmal darstellt. Deshalb liegt in ihrem Fall keine unmittelbare Benachteiligung nach dem AGG vor. Das Verhalten der Chefin könnte aber eine mittelbare Benachteiligung darstellen (§ 3 Absatz 2 AGG). Das ist der Fall, wenn der Grund für das benachteiligende Verhalten zwar nicht das weibliche Geschlecht der Mutter ist, Frauen von dem Verhalten aber faktisch besonders betroffen sind. Wird eine Mutter benachteiligt, weil sie Fürsorgeverantwortung für ihr Kind trägt, bedeutet das: Statistisch gesehen leisten weiterhin überwiegend Frauen Sorgearbeit. Wenn Arbeitgeber*innen also Mitarbeitende benachteiligen, weil sie Fürsorgeverantwortung tragen, trifft dies statistisch überwiegend Frauen.

Für Mütter ist es allerdings schwierig, sich rechtlich gegen solche Ungleichbehandlungen zu wehren. Vor Gericht sind mittelbare Ungleichbehandlungen aufgrund des Geschlechts leicht zu rechtfertigen. Die Arbeitgeber*innen müssen nur einen sachlichen Grund angeben, der ein legitimes Ziel verfolgt und die Arbeitnehmerin nicht unverhältnismäßig belastet. Betriebliche Gründe sind ausreichend und so läuft der Schutz nach dem AGG oft leer.

Die ratsuchende Mutter kann sich aber auf das allgemeine Maßregelungsverbot des Bürgerlichen Gesetzbuches berufen (§ 612 a BGB). Dieses verbietet es Arbeitgeber*innen, Beschäftigte zu benachteiligen, weil sie ihre Rechte in zulässiger Weise wahrnehmen. Dass

die Benachteiligung gerade aufgrund einer Rechtswahrnehmung erfolgte, müssen Arbeitnehmer*innen dem Anschein nach darlegen und beweisen. Hier müsste also die Mutter beweisen, dass die Anweisung der Chefin, bis 20 Uhr zu arbeiten, gerade deshalb erfolgte, weil sie diese auf die unbezahlten Überstunden hinwies. Da es sich um ein mündliches Gespräch der beiden handelte, kann der Beweis vor Gericht schwierig sein, wenn die Chefin die Aussage der Ratsuchenden bestreitet – und davon ist auszugehen.

In diesem Fall wies die Antidiskriminierungsstelle des Bundes die ratsuchende Mutter darauf hin, dass die Weisung, bis 20 Uhr zu arbeiten, gegen das Maßregelungsverbot verstößt und damit rechtswidrig ist. Sie bot der Ratsuchenden an, bei der Arbeitgeberin eine Stellungnahme zu erbitten und empfahl ihr, sich an die Gleichstellungsbeauftragte und den Betriebsrat des Unternehmens zu wenden.

Gar nicht geschützt nach dem AGG sind hingegen Väter, wie das folgende Fallbeispiel zeigt. Ein **ratsuchender Vater** wandte sich an die Antidiskriminierungsstelle, weil ihm seine Vorsitzenden mit der Kündigung drohten. Zuvor hatte er angekündigt, demnächst Elternzeit nehmen zu wollen.

In so einem Fall ist das AGG nicht anwendbar, weil familiäre Fürsorgeverantwortung kein geschütztes Merkmal darstellt. Der Ratsuchende hat auch keine mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts erlebt, weil Männer statistisch gesehen nicht die Gruppe sind, die überwiegend Elternzeit nimmt.

Darüber hinaus hilft auch das allgemeine Maßregelungsverbot in diesem Fall nicht weiter. Denn es greift erst dann, wenn der Ratsuchende ein ihm zustehendes Recht bereits wahrgenommen hat, beispielsweise die Inanspruchnahme von Elternzeit. Dies hat der Vater aber erst noch vor.

Die Berater*innen der Antidiskriminierungsstelle des Bundes informierten den Vater über die Rechtslage. Sollte er aufgrund der Elternzeit eine Kündigung erhalten, nachdem er aus der Elternzeit wiederkommt, und dagegen rechtlich vorgehen wollen, müsste er beweisen, dass die Kündigung aufgrund seiner Elternzeit erfolgte.

Seit 2022 berät die Antidiskriminierungsstelle des Bundes neben dem im AGG normierten Maßregelungsverbot auch zum allgemeinen Maßregelungsverbot. Die neue Zuständigkeit beruht auf der europäischen Fürsorge-Richtlinie, die mit einer kleinen Reform des AGG im Jahr 2022 ins deutsche Recht umgesetzt wurde. Nun können sich nicht nur Mütter an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes wenden, sondern alle Sorgeleistende, also auch Väter oder Angehörige pflegebedürftiger Erwachsener.

Allerdings zeigen die Beispiele, dass das allgemeine Maßregelungsverbot die Betroffenen weniger umfassend schützt als das AGG. Im Unterschied zum AGG, das eine Beweiserleichterung vorsieht, scheitern Betroffene beim allgemeinen Maßregelungsverbot daran, nachzuweisen, dass die Benachteiligung aufgrund der Inanspruchnahme des Rechts erfolgte. Bei Kündigungen ist es beispielsweise selten möglich, zu beweisen, dass sie aufgrund von Elternzeit erfolgten. Denn die Kündigungen werden aufgrund des Kündigungsschutzes vor und während der Elternzeit in der Regel danach ausgesprochen. Allein wegen des mitunter langem Zeitabstandes ist es schwer, die Kausalität zu beweisen. Darüber hinaus greift das Maßregelungsverbot im Bewerbungsverfahren generell nicht, sodass Bewerber*innen mit familiärer Fürsorgeverantwortung keinen Diskriminierungsschutz genießen.

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes fordert, diese Schutzlücken zu schließen und „familiäre Fürsorgeverantwortung“ in den Merkmalskatalog des AGG aufzunehmen (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2023a).

Im Berichtszeitraum wandten sich auch Menschen an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes, weil sie sich während der Coronapandemie im Arbeitsleben aufgrund ihres **Impfstatus** benachteiligt sahen. Insbesondere erfuhren Betroffene, dass potenzielle Arbeitgeber*innen sie nicht einstellen würden, weil sie nicht gegen das Coronavirus geimpft waren. Auch in bestehenden Beschäftigungsverhältnissen sahen sich Ratsuchende ohne Corona-Schutzimpfung im Job benachteiligt. Ratsuchende schilderten beispielsweise, dass für sie andere Pausenregelungen gelten oder sie andere Nachteile erfahren. Allerdings ist der Impfstatus kein im AGG geschütztes Diskriminierungsmerkmal, insbesondere dann nicht, wenn eine Person freiwillig und ohne medizinischen Grund auf eine Impfung verzichtet. Schließlich haben Arbeitgeber*innen in einer Pandemie eine Fürsorgepflicht gegenüber besonders vulnerablen Arbeitnehmer*innen, etwa älteren Menschen, Menschen mit Behinderungen oder chronischen Krankheiten. In den meisten Fällen stellt es daher keine Diskriminierung nach dem AGG dar, Arbeitnehmer*innen zu benachteiligen, die nicht über eine Corona-Schutzimpfung verfügen.

3.3.3 Zugang zu Beschäftigung

Der Zugang zur Beschäftigung umfasst sowohl den Einstieg in den Arbeitsmarkt – etwa nach Studium, Ausbildung, Migration, Elternzeit, Arbeitslosigkeit oder anderen Unterbrechungen – als auch den Wechsel einer Beschäftigung. Bewerber*innen haben unterschiedliche Ausgangsbedingungen, suchen beispielsweise aus einer bestehenden Beschäftigung heraus eine neue Stelle oder sind derzeit nicht erwerbstätig. Das geht mit unterschiedlichen Herausforderungen einher. Dabei kann ein neuer Arbeitsplatz in allen Situationen ein dringliches Anliegen sein, auch dann, wenn die suchende Person aktuell erwerbstätig ist. Beispielsweise kann fortdauerndes Mobbing dazu führen, dass sie so schnell wie möglich den Job wechseln muss.

Ein grundsätzliches Problem, das beim Zugang zu Erwerbstätigkeit besonders deutlich wird, ist, dass das Recht **Diskriminierung als eine abgeschlossene Situation** versteht. Um Diskriminierung rechtlich und auf Grundlage des AGG bearbeiten zu können, muss es eine konkrete Diskriminierungssituation und bestimmbare Verursachende geben. Das wird jedoch den Erfahrungen von vielen Betroffenen nicht gerecht. Sie bewerben sich immer wieder an vielen unterschiedlichen Stellen. Dabei können sie häufig nicht nachweisen oder Indizien dafür vorlegen, dass eine einzelne Absage diskriminierend war. Vielmehr merken sie, dass sie es deutlich schwerer haben als andere Menschen mit gleicher Qualifikation, eine Arbeitsstelle zu finden. Diese strukturelle Ebene von Diskriminierung ist rechtlich nicht bearbeitbar.

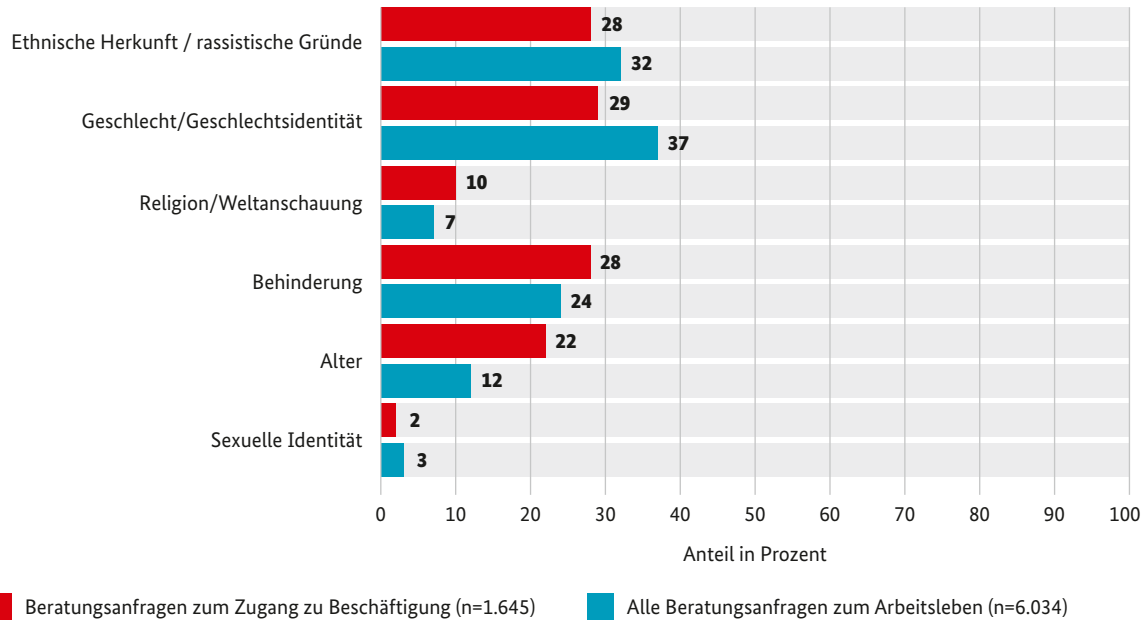
Diskriminierungen können in allen Phasen des Bewerbungsprozesses auftreten. Bereits **Stellenausschreibungen** können auf Diskriminierungsrisiken hindeuten oder später als Indizien für Diskriminierung herangezogen werden, wenn sie ausschließend formuliert sind. Nach der Bewerbung kann es bei den **Einladungen zu Vorstellungsgesprächen** zu Diskriminierungen kommen. Hier ist es für die Betroffenen schwierig, dass die Einladungspraxis der Arbeitgeber*innen für sie oft nicht nachvollziehbar ist, sie keine Informationen über andere Bewerber*innen haben und meist noch nicht in Kontakt zu Personalentscheider*innen standen. Diskriminierende Nichteinladungen können die Betroffenen daher kaum erkennen.

Diskriminierung kann sich anschließend im **Vorstellungsgespräch** manifestieren. Bestimmte Äußerungen oder Fragen können einen Diskriminierungsverdacht begründen, wenn sie als diskriminierend wahrgenommen werden oder Vorurteile erkennen lassen. Nach dem Vorstellungsgespräch erfolgt dann das **Jobangebot** an eine*n oder mehrere Bewerber*innen. Hier können Indizien aus dem bisherigen Prozess und auch die Absage selbst auf Benachteiligungen hindeuten, beispielsweise, wenn die Absage widersprüchlich ist oder damit begründet wird, man habe sich für eine andere Person entschieden, die Stelle aber weiter ausgeschrieben bleibt oder kurz darauf neu ausgeschrieben wird.

Selbst in der Phase zwischen der Angebotsunterbreitung und der eigentlichen **Unterschrift unter dem Arbeitsvertrag** kann es noch zu Benachteiligungen kommen. Zwar ist dann die Entscheidung für oder gegen den*die Bewerber*in bereits gefallen, aber mitunter treten noch weitere Informationen zutage, die die Arbeitgeberseite zu einer diskriminierenden Entscheidung veranlassen.

Bei den meisten Beratungsanfragen zum Zugang zur Erwerbstätigkeit geht es, wie im gesamten Arbeitsleben, um Diskriminierungen entlang des Geschlechts und aus rassistischen oder antisemitischen Gründen (Abbildung 7: Verteilung der Beratungsanfragen zum Zugang zur Beschäftigung auf AGG-Merkmale). Allerdings sehen sich in diesem Teilbereich praktisch genauso viele Ratsuchende und damit mehr als durchschnittlich im Arbeitsleben aufgrund von Behinderungen diskriminiert. Ebenfalls bemerkenswert ist, dass der Anteil der Ratsuchenden, die von Diskriminierung entlang des Alters beim Zugang zum Arbeitsleben berichten, deutlich höher ist als der Anteil der Anfragen zu Altersdiskriminierung im Arbeitsleben insgesamt. Im Berichtszeitraum 2017–2020 lag der Anteil von Altersdiskriminierungen beim Zugang zum Arbeitsleben noch bei 14 Prozent (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2021a), nun ist er auf 22 Prozent angestiegen.

Abbildung 7: Verteilung der Beratungsanfragen zum Zugang zur Beschäftigung auf AGG-Merkmale



Mehrfachnennungen möglich;
Basis: Beratungsanfragen im Zeitraum von 01.01.2021 bis 31.12.2023

Die bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes gemeldeten Fälle von **Altersdiskriminierung** beziehen sich vorrangig auf das vermeintlich zu hohe Alter von Bewerber*innen. Besonders häufig beschweren sich Ratsuchende über Formulierungen in Stellenanzeigen, die etwa das „junge Team“ betonen oder sogar ausdrücklich junge Bewerber*innen ansprechen. Teilweise werden ältere Bewerber*innen noch zum Vorstellungsgespräch eingeladen und erst danach auf Basis ihres Alters aussortiert. Allerdings sind explizit diskriminierende Absagen selten. Das führt dazu, dass es vor Gericht schwer nachweisbar ist, dass eine Person aufgrund ihres Alters abgelehnt wurde.

Hingegen berichten einige Ratsuchende, dass sie Absagen ausdrücklich aufgrund von **Behinderungen und chronischen Krankheiten** erhalten haben. Etwa weisen Arbeitgeber*innen darauf hin, dass sie die betroffene Person wegen ihres Stotterns oder einer Krebsbehandlung nicht einstellen könnten. Andere Arbeitgeber*innen wollen etwa gehörlosen Bewerber*innen keine Stelle geben, weil es ihnen zu aufwendig erscheint, eine barrierearme Kommunikationsstruktur aufzubauen. In einzelnen Fällen können Ungleichbehandlungen entlang von Behinderungen und chronischen Krankheiten im Arbeitsleben durchaus sachlich gerechtfertigt sein. Aber in den meisten Fällen, die der Antidiskriminierungsstelle des Bundes vorliegen, ist unklar, welche Rechtfertigung für die Ungleichbehandlung vorliegen soll. Vielmehr treten in den Absagen Vorurteile und verfestigte Bilder der Arbeitgeber*innen zutage – mit der Folge, dass sie Menschen mit chronischen Krankheiten und Behinderungen im Bewerbungsverfahren nicht weiter berücksichtigen Von ähnlichen Fällen wurde auch in der Abfrage des Beratungsaufkommens bei anderen staatlichen und zivilgesellschaftlichen Beratungsstellen berichtet (Kapitel 3.11.2.3).

Bei Bewerbungen bei öffentlichen Arbeitgeber*innen können Menschen mit Schwerbehinderung Diskriminierungen, die früh im Bewerbungsprozess ansetzen, gut identifizieren: Bei grundsätzlicher fachlicher Eignung müssen sie in der Regel zu Vorstellungsgesprächen eingeladen werden. Im Falle von Nicht-Einladungen besteht der Verdacht von Diskriminierung. Die Beteiligung von Schwerbehindertenvertretungen sollte solche Diskriminierungen eigentlich vermeiden. Aber Betroffene berichten immer wieder davon, dass diese nicht erfolgt.

Dass Menschen mit Behinderungen bei der Jobsuche diskriminiert werden, ist auch in Zeiten des Fachkräftemangels bedenklich. Das Potenzial von Menschen wird verschenkt (IWD 2021). Ein zentrales politisches Mittel, dem entgegenzuwirken, ist die Ausgleichsabgabe, die Unternehmen ab 20 Beschäftigten zahlen müssen, wenn sie nicht eine Mindestzahl von Menschen mit Schwerbehinderung beschäftigen. Ab 20 Beschäftigten handelt es sich um mindestens eine Person, ab 40 Beschäftigten müssen es mindestens zwei sein. Dass Unternehmen gezielt unter dem Schwellenwert von 40 Beschäftigten bleiben, zeigt die hier bestehende Anreizstruktur deutlich auf (Hiesinger 2023).

Menschen mit Behinderungen oder chronischen Krankheiten erhalten oft diskriminierende Absagen, die die Vorurteile der Arbeitgeber*innen reflektieren.

Ein anderer diskriminierungsrelevanter Bereich ist die **Verbeamtung**. Von dieser können Menschen mit Vorerkrankungen oder bestehenden chronischen Erkrankungen wie Adipositas ausgeschlossen werden. Bei einer Ratsuchenden bezweifelte die Amtsärztin, dass sie für eine Lebenszeitverbeamtung geeignet sei, weil sie entlang ihres „Body-Mass-Index“ (BMI) als leicht übergewichtig eingestuft wurde. Das Gesundheitsamt konfrontierte einen anderen Ratsuchenden mit Bedenken bezüglich der Verbeamtung als Lehrer, weil er Epilepsie hat, aber medikamentös eingestellt ist und daher seit

Jahren keine Anfälle mehr hatte. In seinem Fall bestätigten sogar zwei Gutachten, dass keine Gefahr bestehe. Solche Fälle bewegen sich zwar zumeist innerhalb des rechtlichen Rahmens. Allerdings führen sie dazu, dass Menschen aus bestimmten marginalisierten Bevölkerungsgruppen keinen gleichberechtigten Zugang zum Staatsdienst haben. Zudem kann es Ungleichbehandlungen in anderen Kontexten wie der freien Wirtschaft legitimieren, wenn sie beim Zugang zum Berufsbeamtentum rechtmäßig sind.

Beim Zugang zu Beschäftigung kommt es darüber hinaus zu vielfältigen Diskriminierungen aufgrund des **Geschlechts**. Gemeldet werden unter anderem Stellenausschreibungen, in denen das generische Maskulinum benutzt oder nur die männliche und weibliche Form genannt wird. In beiden Fällen ergeben sich Ausschlüsse, insbesondere für nicht binäre, agender und inter Menschen. Solche Stellenausschreibungen stellen zwar noch keine Diskriminierung dar, können aber bei einer Ablehnung als Indizien herangezogen werden.

Vor besonderen Herausforderungen bei der Jobsuche stehen Menschen, denen zugeschrieben wird, dass sie schwanger werden könnten. So berichteten Ratsuchende, dass Zusagen wieder zurückgezogen werden, wenn Arbeitgeber*innen erfahren, dass sie schwanger sind.

Ähnliche Erlebnisse machen auch ratsuchende trans Menschen. Bereits erfolgte Zusagen werden zurückgezogen, sobald sie Dokumente einreichen, aus denen die Arbeitgeber*innen erkennen können, dass sie trans sind. Das zeigt deutlich, wie wichtig es ist, Menschen durch ein Selbstbestimmungsgesetz niedrigschwellig zu ermöglichen, ihren Geschlechtseintrag zu ändern, und ein Offenbarungsverbot einzuführen, das sie vor einem Zwangsouting schützt.

Diskriminierungen entlang des Geschlechts basieren oft auf **Vorurteilen**. So berichten Frauen davon, dass ihnen Schwäche und fehlende Einsatzbereitschaft unterstellt wird. In einem Fall wurde eine Ratsuchende im Bewerbungsgespräch danach gefragt, wie sie denn die Aufgabe mit zwei Kindern schaffen wolle, welches Alter die Kinder hätten und wie sie die Sorgearbeit mit ihrem Partner aufteilen werde. Geschlechtsbezogene Vorurteile können mit der Annahme einhergehen, dass die einzustellende Person nicht die volle Leistung erbringt, und dazu führen, dass Arbeitgeber*innen von der Einstellung von Frauen absehen. Solche Fälle kommen in der Beratung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes immer wieder vor. Auch hier ist es für die Betroffenen schwierig, nachzuweisen, dass Vorurteile entscheidungsrelevant für ihre Nichteinstellung waren.

Frauen, die Kopftuch tragen, hören in Vorstellungsgesprächen immer wieder, dass sie nur eine Chance auf die Stelle haben, wenn sie das Kopftuch ablegen.

Geschlechtsbedingte Benachteiligungen, die intersektional mit Diskriminierungen aufgrund der Religion und der zugeschriebenen Herkunft beziehungsweise Rassismus verbunden sind, erleben Frauen, die **Kopftuch** tragen. So berichten Betroffene immer wieder davon, dass sie in Vorstellungsgesprächen gefragt werden, ob sie das Kopftuch ablegen würden oder ihnen gesagt wird, dass sie nur eine Chance auf die Stelle haben, wenn sie auf das Kopftuch verzichten. Verschiedene Studien zeigen, dass kopftuchtragende Frauen im Vergleich zu weißen Frauen oder muslimischen Frauen, die kein Kopftuch tragen, deutlich häufiger Diskriminierung bei der Beschäftigungssuche erfahren (Weichselbauer 2020).

Darüber hinaus wenden sich Ratsuchende an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes, weil sie sich in Einstellungsverfahren bei **kirchlichen Arbeitgeber*innen** entlang ihrer Religion oder Weltanschauung diskriminiert sehen. So berichtet eine ratsuchende Person davon, dass sie eine Absage für eine Stelle als Seminarreferent*in bei einem kirchlichen Träger bekommen hat und ihr über Umwege telefonisch mitgeteilt wurde, dass es an ihrer Nichtzugehörigkeit zur entsprechenden Religionsgemeinschaft lag. Aufgrund einer Ausnahme im AGG dürfen kirchliche Arbeitgeber*innen die „richtige" Religionszugehörigkeit zu einem notwendigen Kriterium bei der Personalauswahl machen. Dies führt dazu, dass etwa konfessionslose, jüdische oder muslimische Personen immer wieder nicht eingestellt werden – unabhängig von ihren Qualifikationen und mitunter auch bei Positionen, die nicht als verkündungsnah anzusehen sind. Gerade im sozialen Bereich, in dem kirchliche Organisationen maßgebliche Verantwortung übernehmen, ist die Religionszugehörigkeit daher mitentscheidend dafür, wie viele potenzielle Arbeitgeber*innen eine Person hat.

Rassistische Ausschlüsse beim Zugang zur Erwerbstätigkeit führen dazu, dass Menschen, die nicht als weiß gelesen werden, größere Schwierigkeiten haben, einen passenden Job zu finden. Sie müssen sich daher häufiger bewerben als weiße Arbeitssuchende. Dieser Effekt ist in vielen Korrespondenzstudien nachgewiesen. Bei diesen Studien schicken Wissenschaftler*innen Bewerbungen an Unternehmen, die sich nur darin unterscheiden, dass sie entweder von einer rassifizierten oder nicht rassifizierten Person zu stammen scheinen. Anschließend werten sie die Antwortraten aus. Eine aktuelle Studie zeigt deutlich, dass rassistische Ausgrenzungen im Bewerbungsverfahren existieren, die von der Herkunft der Betroffenen unabhängig sind (Polavieja et al. 2023). Bei den Fällen, die Betroffene der Antidiskriminierungsstelle des Bundes schildern, spielen teilweise aber auch direkt mit der Herkunft zusammenhängende Aspekte eine zentrale Rolle.

So fordern Arbeitgeber*innen häufig, dass Bewerber*innen **Deutsch als Mutter- oder Erstsprache** sprechen. Eine ratsuchende Person hatte sich beispielsweise als Lehrkraft für besondere Aufgaben für Deutsch als Fremdsprache beworben. Die Person verfügte über ein C2-Zertifikat des Goethe-Instituts, wurde aber abgelehnt, weil sie kein*e Muttersprachler*in sei. Solche Absagen können in mehrerlei Hinsicht problematisch sein. Erstens setzen sie nicht an den tatsächlichen gegenwärtigen Sprachkenntnissen einer Person an, sondern an der Reihenfolge, in der die Person Sprachen erlernt hat. Zweitens werden muttersprachliche Kenntnisse mitunter auch dann gefordert, wenn sie für die zu verrichtende Arbeit gar nicht notwendig sind. In solchen Fällen werden Menschen, die im Ausland geboren oder aufgewachsen sind, vom Zugang zu der jeweiligen Stelle ausgeschlossen. Dabei stehen oft gar nicht die Sprachkenntnisse im Mittelpunkt, sondern werden als Mittel genutzt, um Menschen aus rassistischen Gründen auszuschließen. Beispielsweise berichtete eine ratsuchende Person, die sich als Architekt beworben hatte, dass zu Beginn des Vorstellungsgespräches gesagt wurde: „Jetzt werden wir sehen, ob er uns verstehen kann." Nicht immer sind die Aussagen so deutlich. In einem Beratungsfall hat ein*e Rekruter*in einer Bewerberin im öffentlichen Dienst attestiert, dass sie akzentfrei deutsch spreche. Auch so eine Bemerkung kann im Falle einer Ablehnung ein Indiz für Diskriminierung sein.

Eine andere Art von herkunftsbezogener Diskriminierung betrifft vereinzelt **russischstämmige Arbeitssuchende**. Ratsuchende berichten immer wieder davon, wegen des russischen Angriffskrieges gegen die Ukraine in eine Kollektivhaftung genommen und in Bewerbungsverfahren nicht berücksichtigt zu werden.

Herkunftsbezogene Diskriminierungen können zudem an **Sicherheitsbestimmungen und -überprüfungen** für Menschen ansetzen, die in sicherheitsrelevanten Berufen arbeiten wollen. Ratsuchende berichten davon, dass ihre Bewerbung abgelehnt wurde, weil sie eine biografische Verbindung zu einem Land haben, das als besonders sicherheitsrelevant gilt. Diese Länder sind auf der Staatenliste im Sinne von § 13 Absatz 1 Nummer 17 Sicherheitsüberprüfungsgesetz des Bundesministeriums des Inneren und für Heimat aufgeführt.

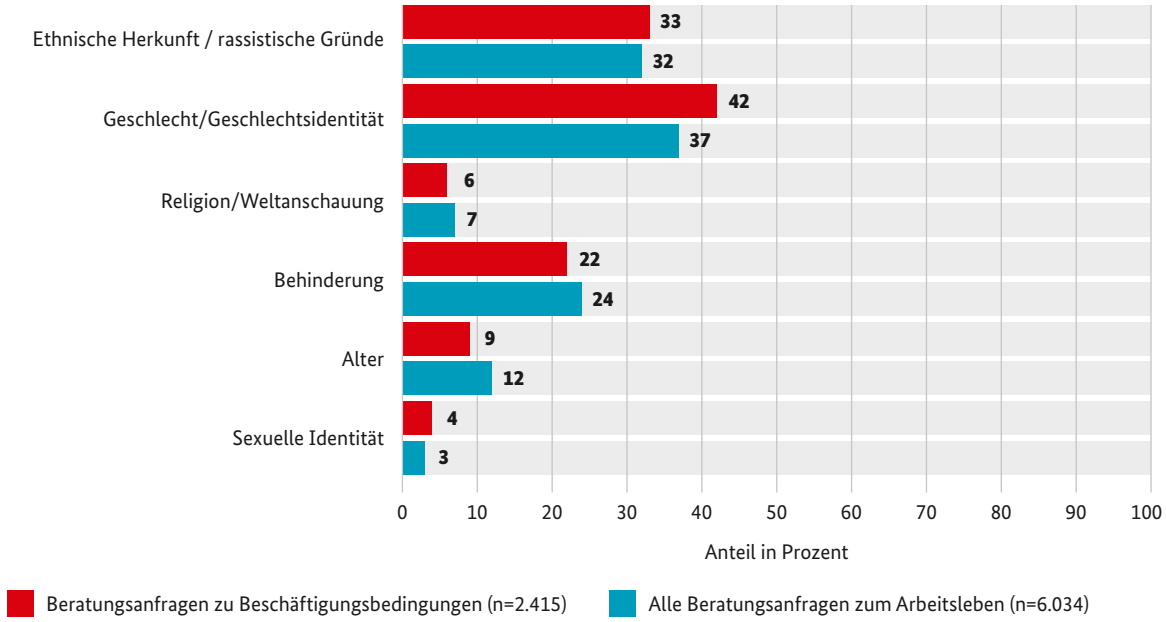
Weitere Anfragen zu ethnischer Herkunft, Antisemitismus und Rassismus betreffen die **Erfassung von Hautfarbe oder Herkunft in Bewerbungsportalen**. So berichtet eine ratsuchende Person von einer Bewerbungsmaske, die Pflichtangaben zur Hautfarbe enthält, wobei auch mit „ich verweigere die Auskunft“ geantwortet werden kann. Für die Betroffenen ist häufig unklar, warum Informationen über ihre Hautfarbe oder ihre Herkunft erhoben werden. Entsprechende Daten über Bewerber*innen können Arbeitgeber*innen dabei helfen, Diversitätsziele zu erreichen. Aber insbesondere dann, wenn sie Bewerber*innen den Sinn und Zweck der Abfrage nicht erläutern, liegt der Verdacht nahe, dass sehr sensible Daten missbräuchlich und diskriminierend genutzt werden könnten.

3.3.4 Bestehende Beschäftigungsverhältnisse

Die meisten Diskriminierungserfahrungen im Arbeitsleben machen Betroffene in bestehenden Beschäftigungsverhältnissen. Dabei können ganz unterschiedliche Formen von Diskriminierung vorkommen. Erstens erleben Menschen **materielle Benachteiligungen**: Sie werden bei Gehaltssteigerungen übergangen, bekommen weniger Gehalt, weniger Urlaub oder weniger Aufstiegsmöglichkeiten als ihre Kolleg*innen. Zweitens kommt es im Arbeitskontext immer wieder zu **sozialen Herabwürdigungen**: Betroffene müssen in einem Umfeld arbeiten, das durch Belästigungen und Mobbing geprägt ist. **Sexualisierte Belästigung** ist eine besondere Form von Diskriminierung, die bis hin zu körperlichen Übergriffen gehen kann. In vielen Fällen greifen die Formen auch ineinander. So kann der Ausschluss von Führungspositionen mit Herabwürdigungen und Belästigungen einhergehen.

Bei den Anfragen zu Benachteiligungen in bestehenden Beschäftigungsverhältnissen sind die gleichen **Diskriminierungsmerkmale** besonders relevant wie in den Anfragen zum Arbeitsleben insgesamt (Abbildung 8: Verteilung der Beratungsanfragen zum bestehenden Beschäftigungsverhältnis auf AGG-Merkmale). Am häufigsten geht es um Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts (42 Prozent). Bei diesen Fällen geht es um diskriminierende Gehaltsunterschiede, sexistische Arbeitsumfelder und sexualisierte Belästigung. Am zweithäufigsten schildern Ratsuchende Diskriminierungen entlang der ethnischen Herkunft beziehungsweise aus rassistischen oder antisemitischen Gründen (33 Prozent). Die gemeldeten Fälle betreffen vor allem rassistische Belästigungen. Beratungsanfragen wegen Diskriminierung entlang einer Behinderung oder chronischen Krankheit machen 22 Prozent aus. Hier schildern Ratsuchende häufig Diskriminierungen, die mit materiellen Benachteiligungen einhergehen. Im bestehenden Beschäftigungsverhältnis sind Diskriminierungen entlang des Alters (9 Prozent), der Religion oder Weltanschauung (6 Prozent) oder der sexuellen Identität (4 Prozent) deutlich seltener.

Abbildung 8: Verteilung der Beratungsanfragen zum bestehenden Beschäftigungsverhältnis auf AGG-Merkmale



Mehrfachnennungen möglich;
Basis: Beratungsanfragen im Zeitraum von 01.01.2021 bis 31.12.2023

Im bestehenden Beschäftigungsverhältnis erleben mehrheitlich Frauen Diskriminierungen entlang des **Geschlechts**. Die Anfragen, die die Antidiskriminierungsstelle des Bundes hier erhält, beziehen sich auf ganz unterschiedliche Sachverhalte.

Materiell benachteiligt werden Frauen, wenn sie weniger verdienen als Männer, die vergleichbare Tätigkeiten ausüben. Mitunter können die Betroffenen **Einkommensunterschiede** mithilfe des Entgelttransparenzgesetzes nachweisen. Wie es danach weitergeht und wie sie eine Anpassung ihres Gehaltes erwirken können, ist ihnen aber oft unklar. Manche Betroffene wenden sich dann an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Etwa hat eine Ratsuchende herausgefunden, dass sie schlechter bezahlt wird als ihre männlichen Kollegen. Die Arbeitgeberseite begründete dies jedoch mit unterschiedlicher Berufserfahrung und Betriebszugehörigkeit. Allerdings wurde die Ratsuchende drei Jahre bezüglich einer Beförderung hingehalten und hat de facto die Aufgaben ihrer Gehaltsstufe bereits länger gemacht. In solchen Fällen sollten Betroffene gegebenenfalls Ansprüche nach dem AGG erheben und die Gehaltsdifferenz vor dem Arbeitsgericht einklagen.

Ratsuchende Frauen schildern Diskriminierung von schlechterer Bezahlung bis hin zu sexualisierter Belästigung. Mit Schwangerschaft und Elternzeit gehen weitere Diskriminierungsrisiken einher.

Der **Gender-Pay-Gap** wird von den Betroffenen also tatsächlich wahrgenommen. Wie eine Untersuchung des DIW (Schäper et al. 2023) zeigt, steigt er ab einem Alter von 30 Jahren deutlich an. Dabei ist der Gender-Pay-Gap laut der Analyse eng mit einem Gender-Care-Gap verknüpft, der beschreibt, dass familiäre Fürsorgeverantwortung zwischen den Geschlechtern ungleich verteilt ist.

Gehalt und **Care-Tätigkeiten**, also die Sorge für Kinder und pflegebedürftige Erwachsene, hängen eng miteinander zusammen. Das wird auch bei den Beratungsfällen rund um das Thema Elternschaft deutlich sichtbar. Bereits dann, wenn sie eine **Schwangerschaft** verkünden, erleben die Betroffenen immer wieder Nachteile. Ratsuchende berichten beispielsweise davon, dass ihnen Schulungen, die ihnen vorher zugesagt wurden, nun doch verwehrt werden. Manche Betroffene werden von Gehaltserhöhungen ausgeschlossen, die sie oder alle Mitarbeiter*innen ihres Unternehmens oder ihrer Arbeitseinheit eigentlich hätten erhalten sollten. Wenn sie aus der **Elternzeit** zurückkehren, erwarten die Betroffenen teilweise weitere Schikanen. Diese umfassen sowohl soziale Herabwürdigungen als auch materielle Benachteiligungen. Ratsuchende schildern etwa, dass sie in Führungspositionen nicht wieder einsteigen können, die sie vor der Elternzeit innehatten. Manche Ratsuchende wurden auf andere Stellen versetzt und erhielten ab dann auch ein geringeres Gehalt. Teilweise wurde ihnen offen mit Kündigungen gedroht. Einer Mitarbeiterin eines Kleinbetriebes ist genau das passiert: Wenn sie nicht hinnehme, dass sie ihre Führungsposition verloren hat und fortan ein geringeres Gehalt erhält, werde sie entlassen.

Häufig berichten insbesondere Frauen von **sexualisierten Belästigungen** am Arbeitsplatz. Diese können sexistische Sprüche umfassen, ungewollte Annäherungsversuche oder auch unerwünschte Berührungen. Die Verursachenden können sowohl andere Mitarbeitende als auch Dritte, zum Beispiel Kund*innen, sein. In vielen Fällen sind es jedoch die Vorgesetzten. Sexualisierte Belästigungen sorgen dafür, dass die Betroffenen in ihrem Arbeitsumfeld nicht mehr sicher sind und weitere Übergriffe befürchten müssen. Dies gilt insbesondere, wenn Betroffene sexualisierte Belästigung melden, diese daraufhin aber nicht gestoppt wird. Teilweise erfahren die Betroffenen dann sogar noch weitere Benachteiligungen, die auf ihre Beschwerde zurückzuführen sind. Letzteres verstößt gegen das Maßregelungsverbot und wird der Antidiskriminierungsstelle des Bundes immer wieder berichtet.

Die im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes durchgeführte **Studie „Beispiele Guter Praxis zur Prävention und Intervention von sexueller Belästigung im Arbeitsleben“** (Nägele et al. 2021) untersucht Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung im Arbeitsleben im gesamten Bundesgebiet. Eine Bedarfsabfrage unter Unternehmen, Verbänden und Multiplikator*innen zeigt, dass immer noch zu viele Unternehmen keine ausreichenden Strategien zum Umgang mit sexualisierter Belästigung haben. Insbesondere kleinere und mittlere Betriebe sind hier kaum aktiv. Grundsätzlich handelt es sich um ein Tabuthema. Auch, dass sexuelle Belästigung unter den Anwendungsbereich des AGG fällt, ist wenigen bewusst (§ 3 AGG). Zur Frage, wie gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz vorgegangen werden kann, hat die Antidiskriminierungsstelle des Bundes zudem einen Leitfaden publiziert (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2016a).

Weitere Diskriminierungen am Arbeitsplatz entlang des Geschlechts betreffen **trans Personen**, die auf der Arbeit mit ihrem falschen, alten Namen (Deadname) und/oder dem falschen Geschlecht angesprochen werden. Ratsuchende schildern kein einmaliges Versehen, sondern ein immer wiederkehrendes Handeln, das als Mobbing eingestuft werden muss. Vereinzelt berichten sie auch von transfeindlichen Beleidigungen.

Immer wieder berichten Ratsuchende mit einer **Behinderung oder chronischen Krankheit,** dass sie im bestehenden Beschäftigungsverhältnis materiell benachteiligt werden (siehe Fallbeispiel „Keine Entfristung wegen Behinderungen"). So werden in Unternehmen mitunter Leistungsprämien ausgelobt, die sich an den Anwesenheitstagen der Mitarbeitenden orientieren. Etwa berichtet eine ratsuchende Person, dass sich ihr jährliches Leistungsentgelt nach Anwesenheits- und Abwesenheitszeiten berechne. Solche Systeme berücksichtigen nicht, dass Menschen mit Behinderungen, chronisch kranke Menschen oder Frauen aufgrund von Regelschmerzen, aus gesundheitlichen Gründen, wegen Barrieren bei der Anreise oder wegen Fürsorgepflichten häufig öfter fehlen als andere Beschäftigte. Leistungsprämien, die die Anwesenheit honorieren, können also mittelbar entlang einer Behinderung oder chronischen Krankheit diskriminieren.

Menschen mit Behinderungen und chronischen Krankheiten erfahren auch andere Nachteile. Mehreren Ratsuchenden, die im Homeoffice oder mobil arbeiten wollten, wurde dies anders als anderen Mitarbeitenden verwehrt. Auch beim Urlaubsanspruch wurden Ratsuchende entlang einer Behinderung oder aufgrund von Krankheit benachteiligt. Denn Menschen, die über einen Behinderungsgrad von mindestens 50 verfügen, erhalten eine Woche Zusatzurlaub. Aber bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes meldeten sich immer wieder betroffene Personen, denen dieser Zusatzurlaub verwehrt wurde. Teilweise begründete die Arbeitgeberseite das damit, dass die ratsuchende Person bereits mehrere Tage wegen Krankheit abwesend war. Mitunter führte sie auch schlechte Arbeitsleistungen als Begründung an. Beides kann jedoch nicht rechtfertigen, Mitarbeitenden den gesetzlich geregelten Zusatzurlaub zu verweigern.

Keine Entfristung wegen Behinderungen

Fallbeispiel aus der Beratung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Ein Ratsuchender arbeitete seit vielen Jahren auf Grundlage verschiedener befristeter Verträge. Obwohl der Ratsuchende tadellose Beurteilungen erhielt, wurden bislang nur seine Kolleg*innen entfristet. Auch mithilfe der Schwerbehindertenvertretung konnte er keine Entfristung erwirken.

Die Schwerbehindertenvertretung wandte sich an die Beratung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, weil sie in der verweigerten Entfristung eine Diskriminierung aufgrund von Behinderungen sah. Die Berater*innen boten dem Ratsuchenden daraufhin an, mit seinem Einverständnis eine Stellungnahme beim Arbeitgeber einzuholen, um eine außergerichtliche Einigung zu erwirken.

Im Fall des Ratsuchenden wies der Arbeitgeber eine Diskriminierung zurück. Die außergerichtliche Einigung scheiterte. Dem Ratsuchenden blieb in diesem Fall nur, gerichtlich gegen die Benachteiligung vorzugehen. Dem alleinigen Prozessrisiko sah er sich aber nicht gewachsen und so blieb er entmutigt zurück.

Eine Benachteiligung von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsplatz verstößt gegen das arbeitsrechtliche Diskriminierungsverbot (§ 7 AGG). Aufgrund ihrer Behinderung dürfen Beschäftigte nicht schlechter behandelt werden. Es ist daher unzulässig, einen Arbeitsvertrag nicht zu verlängern, weil der*die Beschäftigte eine Behinderung hat.

Wie dieser Fall zeigt, ist aber ein solcher Kausalzusammenhang in der Praxis meist schwer nachzuweisen. Arbeitgeber*innen legen nur selten die Gründe dafür offen, warum sie Beschäftigte nicht in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernehmen. Die betroffene Person muss sogenannte Indizien, also Tatsachen, vorlegen können, die vermuten lassen, dass eine vorliegende Behinderung die Ursache der schlechteren Behandlung war (§ 22 AGG). Ist dieser Nachweis möglich, müssen Arbeitgeber*innen wiederum beweisen, dass keine Diskriminierung vorliegt. Nach Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts reicht es aus, wenn die Kausalität zwischen Merkmal und Benachteiligung überwiegend wahrscheinlich ist (BAG, Urteil vom 17. Dezember 2009 – NZW 2010, 383). Was dies im Einzelfall bedeutet, ist aufgrund einer geringen Zahl von Gerichtsentscheidungen zum AGG jedoch unklar. Deshalb ist das finanzielle und emotionale Prozessrisiko für die Betroffenen allein oft zu hoch.

Hilfreich wäre es für Arbeitnehmer*innen und Arbeitgeber*innen, wenn die Antidiskriminierungsstelle des Bundes über die Kompetenz verfügte, ein für Arbeitgeber*innen verpflichtendes Schlichtungsverfahren einzuleiten. Dieses würde mit einem verbindlichen Schlichtungsspruch für beide Parteien enden.

Im vorliegenden Fall hätte die Antidiskriminierungsstelle des Bundes in einem Schlichtungsspruch feststellen können, dass eine Benachteiligung nach Indizienlage überwiegend wahrscheinlich ist. Entsprechend der Beweislage hätte sie als Schlichtungslösung vorschlagen können, dass der Ratsuchende entfristet wird. Selbst wenn der Schlichtungsspruch von der Gegenseite nicht angenommen worden wäre, wäre es für den Betroffenen ein befriedigenderer Ausgang: Es wäre offiziell anerkannt worden, dass er eine Benachteiligung erlebt hat. Zudem hätte der Schlichtungsspruch die Wahrscheinlichkeit erhöht, dass man sich zumindest anderweitig einigt.

Auch aus **antisemitischen oder rassistischen Gründen oder entlang der ethnischen Herkunft** werden Menschen im laufenden Beschäftigungsverhältnis benachteiligt. Ratsuchende berichten, dass sie weniger Gehalt erhalten als andere Mitarbeitende oder ihnen Urlaub verwehrt wird. Deutlich häufiger als bei Anfragen zu Diskriminierungen entlang des Geschlechts geht es auch um Belästigung und vor allem soziale Herabwürdigungen. Die genauen Formen variieren (siehe Fallbeispiel „Rassistische Belästigung und deren Folgen“). Immer wieder berichten Betroffene von explizit rassistischer Sprache im Arbeitskontext. Etwa verwenden Kolleg*innen ihnen gegenüber diskriminierende Begriffe wie das N-Wort oder das Z-Wort. Auch schildern viele Ratsuchende, dass sie in Situationen auf ihre Hautfarbe angesprochen werden, in denen diese keinerlei Relevanz hat. Etwa beschwerte sich ein*e Mitarbeiter*in einer Gesundheits- und Pflegeeinrichtung, dass ihr von der Stationsleiterin eine auszubildende Person anvertraut wurde und sie das damit begründete, dass Mitarbeiter*in und Auszubildende*r beide die gleiche Hautfarbe hätten. Eine Ratsuchende berichtet davon, dass sie von Patient*innen rassistisch beleidigt wird und diese sich von ihr nicht pflegen lassen wollen. Die zuständige Abteilungsleitung sagte dazu nur, dass die betroffene Person die sich rassistisch äußernden Personen einfach meiden solle. Eine andere Ratsuchende wurde wie ein Affe behandelt und bekam Bananen angeboten. Solche rassistischen Äußerungen können, wenn sie wiederholt auftreten, Mobbing oder Belästigung darstellen.

Äußern sich Kolleg*innen oder Vorgesetzte wiederholt rassistisch, kann das Mobbing oder Belästigung darstellen.

Auch gesellschaftliche rassistische und antisemitische Diskurse werden im Arbeitskontext fortgeführt und reproduziert. So wurde manchen Ratsuchenden unterstellt, zu einem „Clan“ zu gehören, was an rassistische politische und mediale Diskurse über scheinbar familienbedingte Kriminalität anknüpft.

Rassistische Belästigung und deren Folgen

Fallbeispiel aus der Beratung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Ein Ratsuchender wandte sich an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes und berichtete von jahrelangem Mobbing, Vertragsverletzungen und antisemitischen Äußerungen seitens seines Arbeitgebers. Durch die anhaltenden Demütigungen erkrankte er so stark, dass er mittlerweile schwerbehindert ist. Zwar traute sich der Ratsuchende, sich bei seinem Arbeitgeber über die Belästigungen zu beschweren. Daraufhin erhielt er aber Kündigungsdrohungen.

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes wies den Ratsuchenden auf das sogenannte Maßregelungsverbot hin: Arbeitgeber*innen dürfen Beschäftigte, die Rechte nach dem AGG wahrnehmen, nicht aufgrund dieser Inanspruchnahme von Rechten benachteiligen (§ 16 AGG). Das Maßregelungsverbot gilt auch gegenüber Menschen, die sich über einen (vermeintlichen) AGG-Verstoß beschweren. Auch die Kündigung wegen einer AGG-Beschwerde ist danach verboten.

Das Risiko einer (diskriminierenden) Kündigung kann Menschen aber nichtsdestotrotz davon abhalten, gegen erlebte Diskriminierung am Arbeitsplatz vorzugehen. Dies trifft Menschen, deren Aufenthaltsstatus von ihrer Arbeitsstelle abhängig ist, besonders stark. Der erlebte Rassismus kann unmittelbar zu einer existenziellen Bedrohung werden.

So meldete sich beispielsweise eine Ratsuchende, die angab, laufend E-Mails der Personalverantwortlichen ihres Arbeitgebers erhalten zu haben. In diesen verwies die Personalverantwortliche auf die „Wertlosigkeit“ ihres im Ausland erworbenen Studienabschlusses und drohte mit Kündigung wegen ihres angeblich unklaren Aufenthaltsstatus. Tatsächlich war der Aufenthaltsstatus der Ratsuchenden klar; dieser wiederum war aber an die Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses geknüpft. Und so drohte die Ratsuchende an der Unsicherheit ihrer Situation zu verzweifeln. Denn sich gegen die ungerechtfertigten und mutmaßlich von rassistischen Motiven getragenen Kündigungsdrohungen zu wehren, traute sie sich nicht. Schließlich musste sie befürchten, tatsächlich eine Kündigung zu erhalten und dadurch ihren Aufenthaltsstatus zu verlieren.

Zwar war in diesem Fall unklar, ob es bei den E-Mails und Äußerungen tatsächlich um die ethnische Herkunft der Betroffenen ging (§ 22 AGG). Das Beschwerderecht im AGG knüpft aber an eine gefühlte Benachteiligung wegen eines im AGG genannten Grundes an (§§ 13 und 1 AGG). Der dann einsetzende Prüfprozess kann Klärung bringen. Die Angst, dass die Beschwerde zu Benachteiligungen oder weiteren Belästigungen führt, ist aber gerade dann verständlich, wenn es der Arbeitgeber selbst ist, der die Betroffene belästigt.

Das Beschwerderecht, das daran anknüpfende Maßregelungsverbot und die Pflicht der Arbeitgeber*innen, eine innerbetriebliche Beschwerdestelle einzurichten und Beschwerden zu prüfen, sind allzu häufig noch nicht bekannt oder werden nicht konsequent umgesetzt.

Fälle, in denen Beschäftigte aufgrund ihrer Abhängigkeit von der sie diskriminierenden Person oder Einheit besonders verletzlich sind, zeigen: Es bedarf dringend klarer Vorgaben und Strukturen, um Opfer von Diskriminierung zu befähigen, sich hiergegen nachhaltig zu wehren.

Ein weiterer Anlass für rassistische Diskriminierungen im Arbeitsleben sind Gespräche unter den Mitarbeitenden in **nicht deutscher Sprache**. Ratsuchende berichten immer wieder davon, dass ihnen nicht erlaubt wird, mit anderen Kolleg*innen in ihrer Erstsprache zu kommunizieren. In diesen Fällen geht es nicht darum, Personen in Meetings oder Arbeitsprozessen auszuschließen, weil sie die entsprechende Sprache nicht beherrschen. Vielmehr handelt es sich um Fälle, in denen die Mitarbeitenden in der Pause miteinander sprechen oder bilateral Informationen austauschen. Die Vielfalt der Mitarbeitenden mit ihren unterschiedlichen, auch sprachlichen Kompetenzen wird in solchen Fällen nicht wertgeschätzt, sondern als Bedrohung empfunden.

Ratsuchende, die sich wegen Diskriminierungen entlang der **Religion** oder der **sexuellen Identität** im Arbeitskontext melden, schildern vielfach ebenfalls Belästigungen und Mobbing. Bei den Fällen, die sich auf die Religion beziehen, wird oft das Kopftuch zum Ausgangspunkt der Belästigung. Ein Betroffener von Mobbing entlang der sexuellen Identität berichtet von sexualisierenden Bemerkungen und dem Kommentar, dass in seiner Abteilung nur zweieinhalb Männer arbeiten würden. Weil er nicht heterosexuell ist, wird dem Ratsuchenden also sein Geschlecht abgesprochen.

Auffällig ist weiterhin, dass die **Mitgliedschaft in einem Betriebsrat** und Belästigung anhand anderer Merkmale, zum Beispiel aus rassistischen Gründen, häufig miteinander einhergehen. Dabei ist vorstellbar, dass die Ratsuchenden vor allem aufgrund ihrer Betriebsratszugehörigkeit angegriffen werden, die Verursacher*innen aber bestehende gesellschaftliche Machtstrukturen wie Rassismus instrumentalisieren, um größtmögliche Verletzungen und Ausschlüsse zu produzieren.

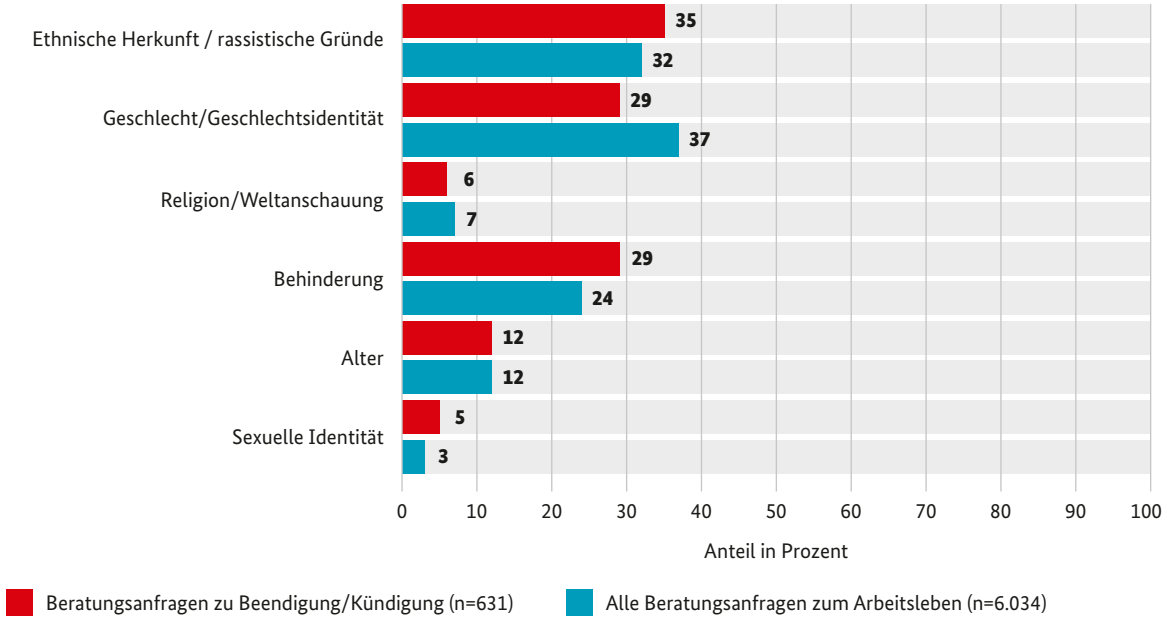
3.3.5 Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses

Auch bei der Beendigung von Arbeitsverhältnissen kommt es immer wieder zu diskriminierenden Situationen. Diskriminierend kann sowohl sein, mit Kündigung oder der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu drohen, als auch, dies in die Tat umzusetzen. Eine Kündigung bedeutet nicht nur, Arbeit und Einkommen zu verlieren, sondern auch, aus einem gewohnten sozialen Umfeld herausgerissen zu werden. Gerade für Personen, die es ohnehin schwer haben, eine Erwerbstätigkeit zu finden, ist das oft sehr belastend (Kapitel 3.3.3). Eine Kündigung kann starke Emotionen wie Wut und Selbstzweifel hervorrufen. Es folgt die Arbeitslosigkeit mit deutlichen Einkommenseinbußen, häufig verminderten sozialen Kontakten und der Suche nach einer neuen Stelle, bei der die Betroffenen erneut Gefahr laufen, diskriminiert zu werden.

Der Antidiskriminierungsstelle des Bundes werden vor allem diskriminierende Kündigungen aufgrund der ethnischen Herkunft oder aus rassistischen Gründen, aufgrund des Geschlechts und aufgrund von Behinderungen gemeldet.

Diskriminierende Kündigungen können grundsätzlich anhand aller **Diskriminierungsmerkmale** erfolgen (Abbildung 9: Verteilung der Beratungsanfragen zur Beendigung der Beschäftigung auf AGG-Merkmale). Bei den meisten Beratungsanfragen an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes geht es um Kündigungen aus rassistischen Gründen oder wegen der ethnischen Herkunft (35 Prozent). Am zweithäufigsten sind Anfragen zu Kündigungen aufgrund des Geschlechts sowie aufgrund einer Behinderung (jeweils 29 Prozent). Diskriminierende Kündigungen aufgrund des Alters (12 Prozent), der Religion oder Weltanschauung (6 Prozent) und der sexuellen Identität (5 Prozent) werden deutlich seltener an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes herangetragen.

Abbildung 9: Verteilung der Beratungsanfragen zur Beendigung der Beschäftigung auf AGG-Merkmale



Mehrfachnennungen möglich;
Basis: Beratungsanfragen im Zeitraum von 01.01.2021 bis 31.12.2023

Die Art und Weise, wie Arbeitgeber*innen von den Ratsuchenden als diskriminierend empfundene Kündigungen begründen, ist unterschiedlich. Häufig spielen **Stereotype** eine große Rolle. Darüber hinaus gibt es bei einzelnen Diskriminierungsmerkmalen Besonderheiten. Etwa verweisen Arbeitgeber*innen bei Kündigungen entlang des **Lebensalters** immer wieder auf Altersgrenzen für die Erwerbstätigkeit, die den Betroffenen an dieser Stelle als willkürlich erscheinen. Etwa berichtete eine ratsuchende Person, dass vier anderen Mitarbeitenden die Arbeit auch über das Renteneintrittsalter hinaus ermöglicht wurde, ihr aber nicht – und zwar mit Verweis auf eine notwendige Verjüngung.

Diskriminierende Beendigungen des Beschäftigungsverhältnisses entlang des **Geschlechts** betreffen erneut vorwiegend Personen, die nach einer Schwangerschaft in die Erwerbstätigkeit zurückkehren. So wurde einer Ratsuchenden gesagt, dass über ihre Weiterbeschäftigung erst nach Rückkehr aus der Elternzeit entschieden werden könne. In einem anderen Fall wurde einer Mitarbeiterin, die Ende Dezember in Mutterschutz geht, zunächst die Jahressonderzahlung verweigert. Als sie sich dagegen erfolgreich anwaltlich wehrte, versuchte der Vorgesetzte anschließend, sie zu kündigen oder zur Kündigung zu drängen.

Bei Diskriminierung entlang einer **Behinderung oder chronischen Krankheit** sind es dagegen Krankheitstage, die mitunter als Begründung für eine Kündigung angeführt werden. Viele Betroffene berichten, dass sie in der Probezeit mit solchen Argumenten gekündigt wurden.

3.3.6 Rechtsprechung

Rechtsprechung des EuGH
Das AGG setzt die EU-Gleichbehandlungsrichtlinien in deutsches Recht um. Menschen, die gegen Diskriminierung vorgehen wollen, müssen zunächst vor deutsche Gerichte ziehen. Diese prüfen benachteiligendes Verhalten am Maßstab des AGG. Auf die EU-Gleichbehandlungsrichtlinien können sich Einzelpersonen grundsätzlich nicht direkt berufen. Aber wenn ein deutsches Gericht unsicher ist, ob eine Vorschrift zum Beispiel im AGG mit europäischen Vorgaben vereinbar ist, ruft es den Gerichtshof der Europäischen Union (EuGH) an. Nur dieser beurteilt, ob das nationale Recht die Richtlinien korrekt umsetzt. Innerhalb des Berichtszeitraums hat der Europäische Gerichtshof sechs relevante Urteile zum Arbeitsleben gesprochen, die im Folgenden vorgestellt werden.

Der EuGH hat im Berichtszeitraum mehrere Fälle zum **Diskriminierungsschutz von Menschen mit Behinderungen** entscheiden. Dabei ging es um persönliche Assistenz, um angemessene Vorkehrungen zur Inklusion von Menschen mit Behinderungen und um Benachteiligungen innerhalb einer Merkmalsgruppe.

Mit seinem Urteil vom 7. Dezember 2023 (C-518/22) entschied der Gerichtshof, dass sich Menschen mit Behinderungen selbst aussuchen dürfen, wen sie als **persönliche Assistenz** einstellen möchten.

Geklagt hatte eine im Jahr 1968 geborene Frau, die sich auf ein Stellenangebot einer 28-jährigen Studentin beworben hatte und eine Absage erhielt. Zu ihrer Unterstützung benötige die Studentin im ganzen Alltag persönliche „Assistentinnen weiblichen Geschlechts“, die laut Anzeige vom Juli 2018 „am besten zwischen 18 und 30 Jahre alt“ sein sollten. Die Stellenanzeige wurde durch die Firma AP Assistenzprofis geschaltet, die Assistenz- und Beratungsdienstleistungen nach Sozialgesetzbuch (SGB) IX leistet, damit Menschen mit Behinderungen ihren Alltag eigenständig und selbstbestimmt bewältigen können.

Der EuGH begründete das Urteil damit, dass eine persönliche Assistenz eine höchstpersönliche Alltagsbegleitung darstelle, von der assistenznehmenden Person dauerhaft abhängig sind. Demnach sei es gerechtfertigt, dass Menschen mit Behinderungen eine Assistenz bestimmten Alters, hier die gleiche Altersgruppe, wünschen. Überprüft hat der EuGH § 8 Absatz 1 SGB IX in Verbindung mit § 33 SGB I. Demnach soll auf die Wünsche einer leistungsberechtigten Person eingegangen werden, wenn über Leistungen der persönlichen Assistenz entschieden und diese ausgeführt werden. Schließlich dienen die Vorschriften dazu, die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen zu fördern. Im Sinne des Selbstbestimmungsrechts ist eine sogenannte Ungleichbehandlung von Menschen, die sich auf eine Assistenzstelle bewerben, in solchen Fällen gerechtfertigt.

In Bezug auf die Gewährung **angemessener Vorkehrungen** hat der EuGH in seiner Entscheidung vom 10. Februar 2022 (C-485/20) geurteilt, dass Kündigungen von Menschen mit einer Schwerbehinderung auch in der Probezeit nur unter bestimmten Voraussetzungen möglich sind.

Eine belgische Eisenbahngesellschaft hatte einem Mitarbeiter, der als Gleisarbeiter beschäftigt war, während der Probezeit gekündigt. Der Mitarbeiter hatte nach Beginn des Beschäftigungsverhältnisses einen Herzschrittmacher bekommen, der sensibel auf die elektromagnetischen Felder in Gleisanlagen reagieren kann. Eine weitere Beschäftigung als Gleisarbeiter war gesundheitlich nicht vertretbar. Er wurde daraufhin im Lager beschäftigt und anschließend in der Probezeit gekündigt.

Laut Urteil sollen die nach Artikel 5 der Richtlinie 2000/78/EG verpflichtenden „angemessenen Vorkehrungen für Menschen mit Behinderung“ folgendermaßen ausgelegt werden: Beschäftigte, die aufgrund einer Behinderung die wesentlichen Funktionen ihrer bisherigen Stelle nicht mehr erfüllen können, sind auf einer anderen freien Stelle einzusetzen, für die sie die notwendige Kompetenz, Fähigkeit und Verfügbarkeit aufweisen. Dies gelte auch für die Probezeit.

Durch solch eine Maßnahme darf die Arbeitgeberseite aber nicht unverhältnismäßig belastet werden. Es kommt hierbei auf den finanziellen Aufwand sowie die Größe, die finanziellen Ressourcen sowie den Gesamtumsatz, andere zur Verfügung stehende öffentliche Mittel oder andere Unterstützungsmöglichkeiten des Betriebs an.

In seinem Urteil vom 15. Juli 2021 (C-795/19) kritisierte der EuGH die Verwendung eines **absoluten Grenzwertes für das Hörvermögen** von Beschäftigten ohne individuelle Beurteilung der Frage, ob sie die wesentlichen Aufgaben des Berufs trotz Hörschwäche erfüllen können. Hintergrund war die Entlassung eines estnischen Strafvollzugsbeamten, weil er nach einer Beschäftigungszeit von 15 Jahren die rechtlichen Vorgaben für das notwendige Hörvermögen nicht mehr erfüllte.

Kündigungen von Menschen mit Schwerbehinderungen sind auch in der Probezeit nur unter besonderen Voraussetzungen möglich.

Nach Auffassung des EuGHs könne ein bestimmtes Hörvermögen zwar eine wesentliche und entscheidende berufliche Voraussetzung sein, um die Einsatzbereitschaft und das ordnungsgemäße Funktionieren der Haftanstalten zu sichern. Aber nach der nationalen Regelung ist es absolut unmöglich, einen Strafvollzugsbeamten weiter zu beschäftigen, dessen Hörvermögen nicht die in dieser Regelung festgelegte Mindestschwelle erreicht. Insbesondere gestattet die nationale Regelung es nicht, zu prüfen, ob dieser Beamte trotzdem in der Lage ist, seine Aufgaben zu erfüllen – gegebenenfalls nachdem angemessene Vorkehrungen im Sinne von Artikel 5 der Richtlinie 2000/78/EG getroffen wurden. So eine nationale Regelung ist nicht vereinbar mit der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf.

Nach dem Urteil des EuGH vom 26. Januar 2021 (C 16/19) kann eine Diskriminierung auch dann vorliegen, wenn es **innerhalb einer Beschäftigtengruppe mit gleichem geschütztem Merkmal** zu Benachteiligungen kommt.

Geklagt hatte eine Frau, die in Polen in einem Krankenhaus angestellt war und dem Arbeitgeber eine Bescheinigung über die Anerkennung ihrer Behinderung vorgelegt hatte. Daraufhin entschied der Arbeitgeber, dass Arbeitnehmer*innen, die so eine Bescheinigung ab einem festgesetzten Stichtag vorlegen würden, einen monatlichen Gehaltszuschlag erhalten. Dadurch sollten bestimmte Abgaben des Krankenhauses eingespart werden. Die Klägerin und weitere Angestellte, die die Bescheinigungen vor dem Stichtag eingereicht hatten, bekamen keinen Zuschlag. Dem Arbeitgeber war bei der Einführung der neuen Stichtagsregelung bekannt, dass die Betroffenen, die bereits eine Bescheinigung vorgelegt hatten, bei den Zuschlägen nicht mehr berücksichtigt werden würden.

Der EuGH urteilte daraufhin, dass eine Ungleichbehandlung innerhalb einer Gruppe eine Diskriminierung darstellen kann. Der Gerichtshof bejahte eine unmittelbare Diskriminierung im Sinne von Artikel 2 der Richtlinie 2000/78/EG. Denn hier wurde eine klar zu identifizierende Gruppe von Arbeitnehmer*innen benachteiligt, die sich aus allen Beschäftigten mit Behinderungen zusammensetzt. Ziel und Zweck der Richtlinie sei es, in Beschäftigung und Beruf jede Form der Diskriminierung wegen einer Behinderung zu bekämpfen. Der durch die Richtlinie verliehene Schutz wäre jedoch verkürzt, wenn davon ausgegangen werden müsste, dass er in einem Fall nicht gilt, in dem eine Diskriminierung innerhalb einer Gruppe von Personen vorliegt, die das gleiche Diskriminierungsmerkmal teilen.

Mit Urteil vom 28. November 2023 (C-148/22) entschied der EuGH, dass öffentliche Arbeitgeber ihren Beschäftigten das **Tragen sichtbarer Zeichen religiöser oder weltanschaulicher Überzeugungen** verbieten dürfen. Voraussetzung dafür ist, dass der öffentliche Arbeitgeber dadurch ein einheitliches und vollständiges neutrales Arbeitsumfeld schafft und dabei verhältnismäßig vorgeht. Die Gerichte der Mitgliedstaaten müssen dabei überprüfen, ob die jeweils getroffenen Maßnahmen und die zugrunde liegenden Ziele mit der Religionsfreiheit im Einklang stehen und verhältnismäßig sind. Mit der Entscheidung weitet der EuGH seine Linie zu Neutralitätsregeln privater Unternehmen nun auch auf öffentliche Arbeitgeber aus. Wichtig ist, dass Neutralitätsregeln allgemeingültig sein und unterschiedslos angewandt werden müssen. Dadurch ist es für Arbeitgeber*innen weiterhin mit hohen Hürden verbunden, religiöse und weltanschauliche Zeichen in zulässiger Weise zu verbieten.

Bereits im Jahr 2021 entschied der EuGH, dass private Unternehmen im Rahmen ihrer unternehmerischen Freiheit das Tragen sichtbarer religiöser Zeichen am Arbeitsplatz verbieten dürfen. Die Voraussetzung dafür ist, dass das Bedürfnis nach betrieblicher Neutralität nachgewiesen werden kann und es eine allgemeingültige betriebliche Neutralitätspolitik gibt (EuGH-Urteil vom 15. Juli 2021, C-341/19 [Drogerie Müller] sowie C-804/18 [WABE], EuGH Urteil vom 13. Oktober 2022, C-344/20 [Praktikantin bei einem privaten Arbeitgeber in Belgien]).

Beim EuGH war darüber hinaus ein Fall anhängig, bei dem es um die Frage ging, ob ein **Kirchenaustritt vor Beschäftigungsbeginn** eine Kündigung durch eine Religionsgemeinschaft rechtfertigen kann, wenn sie von den für sie arbeitenden Personen im Übrigen nicht verlangt, dieser Religionsgemeinschaft zum Zeitpunkt der Einstellung anzugehören. Im konkreten Fall kündigte ein katholisches Krankenhaus einer Hebamme, da sie nach Zeichnung des Arbeitsvertrages angegeben hatte, dass sie aus der katholischen Kirche ausgetreten ist. Das Krankenhaus beschäftigt konfessionslose Hebammen, die auch bereits zum Zeitpunkt der Einstellung nicht katholisch waren.

Rechtlich zu klären ist, ob eine solche nach nationalen Recht vorgesehene Rechtfertigungsmöglichkeit mit Unionsrecht vereinbar ist, insbesondere mit der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (RL 2000/78/EG) im Licht von Artikel 21 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union. Sollte dies der Fall sein, bat das Bundesarbeitsgericht den EuGH um Klärung, welche Anforderungen an die Rechtfertigung einer solchen Ungleichbehandlung wegen der Religion zu stellen sind (Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 21. Juli 2022 – 2 AZR 130/21 [A]). Die der Caritas angeschlossene Beklagte hatte vor dem EuGH anerkannt, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis nicht durch die Kündigung beendet wurde. Eine Entscheidung in der Sache findet somit nicht statt, sodass die vom Bundesarbeitsgericht genannten Rechtsfragen weiterhin ungeklärt sind.

Bei Abschluss oder Verlängerung eines Arbeitsvertrags darf die sexuelle Identität einer Person keine Rolle spielen.

In einem Urteil vom 12. Januar 2023 (C-356/21) hat der EuGH entschieden, dass der **Abschluss beziehungsweise die Verlängerung eines Dienstvertrags** nicht wegen der sexuellen Identität abgelehnt werden darf. Ein langjähriger freier Mitarbeiter eines polnischen öffentlichen Fernsehsenders veröffentlichte ein Video, das für Toleranz gegenüber gleichgeschlechtlichen Paaren warb. Daraufhin beendete der Fernsehsender den laufenden Vertrag und schloss auch keinen neuen Vertrag mehr mit ihm.

Der EuGH argumentierte, dass der Anwendungsbereich der EU-Antidiskriminierungsrichtlinie 2000/78 weit zu verstehen sei und den Zugang zu jeder beruflichen Tätigkeit erfasse – unabhängig von deren Art und Merkmalen. Zweck der Richtline sei, „alle auf Diskriminierungsgründe gestützten Hindernisse für den Zugang zu Mitteln zur Sicherung des Lebensunterhalts und die Fähigkeit, durch Arbeit, egal auf welcher Rechtsgrundlage, einen gesellschaftlichen Beitrag zu leisten, zu beseitigen“. Eine Diskriminierung wegen der sexuellen Identität kann demnach nicht damit gerechtfertigt werden, dass freie Wahl des Vertragspartners bestehe.

Ausgewählte Entscheidungen deutscher Gerichte

Auch auf nationaler Ebene wurde innerhalb des Berichtszeitraums eine Reihe von Urteilen zum Arbeitsrecht gefällt, die Fragen der Diskriminierung und Gleichstellung betreffen. Einige von ihnen werden im Folgenden vorgestellt.

Die Urteile, die zu Diskriminierung entlang des Geschlechts gesprochen wurden, betreffen ungleiche Bezahlung und Kündigungsschutzklagen von Tätern sexueller Belästigung.

Gehaltsverhandlungen sind nach dem Bundesarbeitsgericht keine Rechtfertigung für eine **ungleiche Bezahlung von Männern und Frauen** (Urteil vom 16. Februar 2023 – 8 AZR 450/21). Eine Frau hat demnach Anspruch auf gleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit, wenn der Arbeitgeber männlichen Kollegen aufgrund des Geschlechts ein höheres Entgelt zahlt. Daran ändert es nichts, wenn der männliche Kollege ein höheres Entgelt fordert und der Arbeitgeber dieser Forderung nachgibt.

Im Jahr 2021 hat das Bundesarbeitsgericht zudem entschieden, dass Gehaltsunterschiede zwischen Männern und Frauen ein **Indiz für eine geschlechtsbedingte Lohndiskriminierung** sein können (BAG, Urteil vom 21. Januar 2021 – 8 AZR 488/19).

Rechtsprechung zur **sexuellen Belästigung** gab es im Berichtszeitraum nicht zu Schadensersatz- und Entschädigungsklagen der Betroffenen, sondern zu **Kündigungsschutzklagen der Täter**. Die Rechtsprechung dazu ist weiterhin stark vom Einzelfall abhängig. Allerdings ist eine Tendenz zugunsten der belästigten Personen und eines von sexualisierter Belästigung freien Arbeitsplatzes erkennbar.

Das Landesarbeitsgericht Köln (Urteil vom 6. Dezember 2021 – 2 Sa 10/21) befand die außerordentliche Kündigung einer Führungskraft wegen verbaler sexueller Belästigung als rechtmäßig. Die Führungskraft hatte im Beisein von mehreren Personen über eine Kollegin abwertende sexualisierte Kommentare gemacht. Eine Abmahnung war entbehrlich. Als Führungsperson musste er sich selbst über das AGG informieren und es unterlassen, zu diskriminieren und ein frauenfeindliches, herabwürdigendes und sexistisches Arbeitsklima zu schaffen.

Nur, weil ein Mann angeblich „besser verhandelt“ hat, darf der Arbeitgeber Frauen nicht schlechter bezahlen als ihn.

Das Landesarbeitsgericht Niedersachsen (Urteil vom 20. Juni 2022 – 12 Sa 434/21) entschied, dass eine außerordentliche Kündigung auch als Verdachtskündigung wegen sexueller Belästigung rechtmäßig war. Der Gekündigte hatte Frauen mehrfach sexualisiert berührt und seine übergeordnete Stellung im Betrieb gezielt ausgenutzt. Im Rahmen der Interessenabwägung wog dies schwerer als die 16-jährige Betriebszugehörigkeit und der Umstand, dass das Arbeitsverhältnis ansonsten unbelastet war.

Zudem entschied das Arbeitsgericht Berlin (ArbG Berlin, Urteil vom 6. September 2023 – 22 Ca 1097/2), dass eine fristlose Kündigung eines Angestellten einer Bundesbehörde rechtmäßig ist, nachdem er einer Kollegin an die Brust fasste. Eine Abmahnung war wegen der Schwere der Pflichtverletzung entbehrlich.

Auch zu Diskriminierungen entlang einer **Behinderung** fällten deutsche Gerichte verschiedene Urteile. Das Bundesarbeitsgericht stärkte etwa die Rechte schwerbehinderter Beschäftigter.

In einem Urteil (BAG, Urteil vom 14. Juni 2023 – 8 AZR 136/22) wich das Bundesarbeitsgericht von der bisherigen Rechtsprechung ab und entschied, dass schwerbehinderte Bewerber*innen vor Gericht schlicht bestreiten dürfen, dass der Arbeitgeber den **Betriebsrat über ihre Bewerbung informiert** hat. Wenn gegen die Informationspflicht gemäß § 164 Absatz 1 Satz 4 SGB IX verstoßen wird, kann dies ein Indiz für eine Diskriminierung sein. Betroffene mussten diesen Pflichtverstoß nach bisheriger Rechtsprechung jedoch beweisen. Nunmehr genügt zur Darlegung von Indizien nach § 22 AGG die bloße Vermutung, dass Arbeitgeber*innen den Betriebsrat oder die Schwerbehindertenvertretung über die Bewerbung nicht unterrichtet haben.

Nach § 168 SGB IX bedarf die **Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines schwerbehinderten Menschen** durch den Arbeitgeber der vorherigen Zustimmung des Integrationsamts. Das Bundesarbeitsgericht entschied (Urteil vom 2. Juni 2022 – 8 AZR 191/21), dass diese Regelung zu den Vorschriften gehört, die Verfahrenspflichten zugunsten schwerbehinderter Menschen enthalten. Holt der Arbeitgeber die Zustimmung des Integrationsamts nicht ein, bevor er eine Kündigung ausspricht, kann dieser Umstand die Vermutung im Sinne von § 22 AGG begründen, dass die benachteiligende Kündigung wegen der Schwerbehinderung erfolgte.

Bei sexualisierter Belästigung kann der Täter außerordentlich und ohne vorherige Abmahnung gekündigt werden.

Erfüllen schwerbehinderte Menschen nach ihren Bewerbungsunterlagen zweifelsfrei eine im Anforderungsprofil eindeutig bezeichnete fachliche **Eignungsanforderung** nicht, etwa die Absolvierung eines zulässig geforderten Ausbildungsabschlusses mit einer bestimmten Mindestnote, reicht dies nach dem Bundesarbeitsgericht (Urteil vom 29. April 2021 – 8 AZR 279/20) allein nicht aus, um den Arbeitgeber von der Einladungspflicht zum Vorstellungsgespräch zu befreien.

Das Verwaltungsgericht Berlin (Urteil vom 23. September 2022 – 5 K 322.18) entschied, dass ein **positiver HIV-Status eine Behinderung im Sinne des AGG** darstellt. Die Einstellung einer*eines Bewerber*in als Feuerwehrperson wegen einer HIV-Infektion abzulehnen, stellt demnach eine unmittelbare Benachteiligung dar, die nicht gemäß § 8 Absatz 1 AGG gerechtfertigt ist. Ein positiver HIV-Status steht einer Einstellung in den Vorbereitungsdienst der Berliner Feuerwehr nicht grundsätzlich und in jedem Fall entgegen.

Auch zu Diskriminierungen entlang des **Alters** ergingen im Berichtszeitraum mehrere Urteile.

So hat das Bundesarbeitsgericht (BAG, Urteil vom 31. März 2022 – 8 AZR 238/21) bestätigt, dass die **Nichteinstellung eines Bewerbers, der bereits die Regelaltersgrenze überschritten hat**, nach § 10 Satz 1, 2 AGG gerechtfertigt sein kann. Im Fall der Nichteinstellung wegen Erreichens der Regelaltersgrenze ist zwar kein Regelbeispiel nach § 10 Satz 3 AGG einschlägig. Wenn mit der Nichteinstellung aber unter anderem eine zuverlässige Personalplanung, eine ausgewogene Altersstruktur von jüngeren und älteren Beschäftigten oder eine bessere Beschäftigungsverteilung zwischen den Generationen bezweckt wird, stellt dies ein legitimes Ziel nach § 10 Satz 1 AGG dar. Eine solche Nichteinstellung ist vergleichbar mit dem – in der Regel zulässigen – Ende des Arbeitsverhältnisses bei Erreichen der Regelaltersgrenze. Ob eine Nichteinstellung auch objektiv und angemessen ist, ist demgegenüber stets im Einzelfall zu prüfen. Das Bundesarbeitsgericht stellte dies hier nicht abschließend fest, da der Kläger im zugrunde liegenden Fall rechtsmissbräuchlich gehandelt hat, weshalb die Klage abgewiesen wurde.

Werden potenzielle Bewerber*innen in einer Stellenausschreibung mit der **Duz-Form** angesprochen, ist das gemäß dem Landesarbeitsgericht Köln (LAG Köln, Urteil vom 10. September 2021 – 10 Sa 1264/20) kein hinreichendes Indiz für eine Altersdiskriminierung. Stattdessen lässt sich die Ansprache plausibel auf die von der Beklagtenseite gewählte Unternehmenssprache zurückführen.

In einem anderen Verfahren war die für das streitgegenständliche Bewerbungsverfahren zuständige Mitarbeiterin für die „Rekrutierung von Juniorpositionen" zuständig und kümmerte sich „schwerpunktmäßig um die **Rekrutierung junger Talente** für den direkten Einstieg ins Berufsleben". Das Landesarbeitsgericht Hessen (Urteil vom 16. April 2021 – 3 Sa 129/20) erkannte dies im Rahmen einer Gesamtbetrachtung als ein Indiz im Sinne des § 22 AGG für die Benachteiligung des Bewerbers wegen seines Alters im Bewerbungsverfahren an.

Weitere Gerichtsentscheidungen beschäftigten sich mit Diskriminierung entlang der **Religion**. Das Landesarbeitsgericht Niedersachsen (Urteil vom 12. Januar 2022 – 8 Sa 599/19) befasste sich mit der Besetzung einer Stelle bei einer Dachorganisation der evangelischen Kirche als juristischer Leiter eines Referats für „Grund- und Menschenrechte, Europarecht". Das Gericht urteilte, dass für diese Stelle die **Zugehörigkeit zur evangelischen Kirche** eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellen kann. Die*der Bewerber*in muss Aufgaben in zentralisierter Funktion wahrnehmen, die in alle unterstellten Gliedkirchen hineinwirken. Unter anderem daraus ergab sich, dass die Leitungsposition außerordentlich wichtig für die nach außen getragene und gelebte Haltung der beklagten Dachorganisation war. Die Ablehnung des konfessionslosen Klägers – auch wenn dieser sich als gläubiger Christ bezeichnet – war deshalb nach § 9 Absatz 1 Alternative 2 AGG gerechtfertigt.

Das Hessische Landesarbeitsgericht (Urteil vom 15. November 2021 – 7 Sa 1341/19) befasst sich mit dem Fall einer Bewerberin für eine Stelle als Erzieherin, die während der Dienstzeit ein **religiöses Symbol** ablegen und nicht tragen sollte. Das Gericht erkannte in einer solchen Anforderung zumindest eine mittelbare Diskriminierung gemäß § 3 Absatz 2 AGG wegen der Religion, wenn danach eine Stellenbesetzung unterbleibt. Geschützt ist nicht nur das Recht, religiöse Überzeugung zu haben, sondern auch das Recht, sie zu äußern. Dazu gehört auch, eine entsprechende Bekleidung oder sonstige Zeichen zu tragen. Die Neutralitätsanordnung des Arbeitgebers, die als Verbot jeder Bekundung irgendeiner Religion oder Weltanschauung formuliert ist, schließt nicht generell eine Ungleichbehandlung aus. Es müssen konkrete Umstände dargelegt werden, die diese mittelbare Ungleichbehandlung wegen der Religion rechtfertigen könnten (§ 3 Absatz 2 AGG). Dabei hat der Arbeitgeber auch zu belegen, dass zum Zeitpunkt der Einführung der fraglichen internen Regel eine hinreichend konkrete Gefahr bestand und gegenwärtig besteht, dass die gewünschte Neutralität beeinträchtigt werden könnte. So eine Gefahr könnten beispielsweise konkrete Unruhe innerhalb des Unternehmens oder die konkrete Gefahr von Ertragseinbußen sein.

In Bezug auf eine **rassistische Beleidigung** hat der Bayerische Verwaltungsgerichtshof (Beschluss vom 19. August 2021 – 6 CS 21.1910) beschlossen, dass die Entlassung eines Polizeibeamten aus dem Beamtenverhältnis auf Widerruf innerhalb der Lehrgruppe rechtmäßig war. Der Beamte hatte monatelang mehrfach Kolleg*innen mit Migrationsgeschichte beleidigt.

3.3.7 Handlungsansätze

Der Diskriminierungsschutz des AGG weist im Arbeitsleben einige Schutzlücken auf. Diese beginnen bereits bei den Diskriminierungsmerkmalen, die nach dem AGG geschützt sind. Wie in den Beratungsfällen der Antidiskriminierungsstelle des Bundes deutlich wird, ist mit der familiären Fürsorgeverantwortung ein wesentlicher Diskriminierungsgrund nicht vom AGG abgedeckt. Um gegen Benachteiligungen etwa von Eltern oder pflegenden Angehörigen vorzugehen, muss vielfach ein Umweg gewählt und mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts geltend gemacht werden. Die Daten belegen deutlich, dass Menschen auch wegen weiterer Merkmale benachteiligt werden, die im AGG nicht enthalten sind, etwa wegen der Staatsbürgerschaft. Aus diesem Grund ist ein zentraler Schritt, den **Merkmalskatalog des AGG zu erweitern**, um den Diskriminierungsschutz im Arbeitsleben zu verbessern.

Eine weitere Schutzlücke besteht im Bereich des kirchlichen Arbeitsrechts. Das AGG erlaubt berufliche Anforderungen für eine Stelle, die gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz verstoßen, sofern sie wesentlich und entscheidend sind (§ 8 AGG). Die **Ausnahmeregelungen für Religionsgemeinschaften** in ihrer aktuellen Form **sind zu streichen** (§ 9 AGG) und an die strengeren europarechtlichen Vorgaben anzupassen. Wie sich in den Beratungsanfragen zeigt, stellen sie in der gegenwärtigen Form ein Einfallstor für ungerechtfertigte Ausschlüsse bei zentralen Arbeitgeber*innen im Bereich der Wohlfahrtspflege dar.

Der Schutzbereich des AGG sollte auf weitere Merkmale und alle Formen von Beschäftigung ausgeweitet werden.

Eine andere Schutzlücke ist, dass das AGG nur vor Diskriminierung in bestimmten Beschäftigungsverhältnissen schützt. Das Gesetz schützt „Beschäftigte“. Aber Freiberufler*innen erbringen im Rahmen von Werk- und Dienstverträgen oftmals wie Beschäftigte ihre Arbeitsleistung im Betrieb. Gleiches gilt für Beschäftigte, die für ihren Arbeitgeber in einem Fremdbetrieb eingesetzt werden, auch wenn sie nicht fest in den Betrieb eingegliedert sind und keinem Weisungsrecht unterliegen. Auch Freiwilligendienstleistende, die zum Beispiel ein Freiwilliges Soziales Jahr und einen Bundesfreiwilligendienst absolvieren, sind Teil der betrieblichen Gemeinschaft. All diese Personen sind nicht in gleicher Weise vom Diskriminierungsschutz des AGG erfasst, obwohl ein vergleichbares Schutzbedürfnis besteht. **Der arbeitsrechtliche Anwendungsbereich sollte entsprechend erweitert werden** (§ 6 Absatz 1 AGG).

Ebenso besteht eine zu schließende Schutzlücke darin, dass nach dem AGG **Mindest- und Höchstanforderungen für das Alter** von Beschäftigten festgelegt werden können (§ 10 Absatz 1 Satz 2 Nr. 2 und 3 AGG). Hierdurch wird das Stereotyp gesetzlich reproduziert, dass für bestimmte Tätigkeiten ein Mindest- oder ein Maximalalter notwendig sei. Sachgerecht und ausreichend wäre es, stattdessen andere, nicht diskriminierende Kriterien zu berücksichtigen, etwa Berufserfahrung, Dienstjahre oder gesundheitliche Eignung für die Tätigkeit.

Darüber hinaus müssen auch die Durchsetzungsrechte der von Diskriminierung betroffenen Menschen gestärkt werden. Auch hier braucht es verschiedene Maßnahmen. Zunächst sollten die **bestehenden Unterstützungsstrukturen gestärkt** werden, die Arbeitgeber*innen mit den Beschwerdestellen einrichten müssen (§ 13 AGG). Hierfür sollten Mindeststandards für das betriebliche Beschwerdeverfahren sowie konkrete Befugnisse der Beschwerdestellen festgelegt werden. Zudem sollte das Fehlen von Beschwerdestellen als Indiz für eine Benachteiligung normiert werden, sodass es Ansprüche auf Schadensersatz/Entschädigung nach sich ziehen kann. Gerade für kleinere Betriebe kann es sich anbieten, eine ausgelagerte externe Beschwerdestelle damit zu beauftragen, die AGG-Beschwerdestelle umzusetzen. So eine externe Beschwerdestelle könnten mehrere Unternehmen nutzen. Wesentlich ist dafür aber, dass die Niedrigschwelligkeit gewahrt bleibt und schlussendlich die Arbeitgeber*innen verbindlich über eine Beschwerde entscheiden.

Die bereits seit Langem geforderte **Verlängerung der Fristen** zur Geltendmachung von Ansprüchen nach dem AGG von zwei auf zwölf Monate würde die Situation von Menschen, die im Arbeitsleben diskriminiert wurden, deutlich verbessern. Dies gilt insbesondere für Betroffene von sexueller Belästigung. Die Erfahrung zeigt, dass sie oft erst mit einiger Verzögerung den Mut fassen können, dagegen vorzugehen.

Schlussendlich geht es nicht nur darum, Schutzlücken zu schließen und Durchsetzungsrechte zu stärken, sondern auch darum, die Sanktionierung zu schärfen. Dazu sollte die **Beschränkung des Entschädigungsanspruchs** auf drei Monatsgehälter **aufgehoben werden** (§ 15 Absatz 2 AGG). Das könnte abschreckend wirken und den Druck auf Arbeitgeber*innen erhöhen, Diskriminierungen zu verhindern.

Darüber hinaus kann der Diskriminierungsschutz nicht nur mit rechtlichen Mitteln verbessert werden. Viele Möglichkeiten liegen unterhalb der rechtlichen Normen – begonnen damit, die Vielfalt innerhalb von Unternehmen zu erhöhen. Hierfür können **positive Maßnahmen** ein wichtiges Element sein. Dazu gehört etwa, marginalisierte Communitys in Stellenausschreibungen gezielt anzusprechen und vielfältige Verbreitungswege für Stellenausschreibungen zu nutzen. Auch anonymisierte Bewerbungsverfahren können ein wichtiger Schritt sein. Sämtliche Maßnahmen dienen dazu, Personen anzusprechen, die ein Arbeitgeber sonst womöglich nicht erreicht hätte. Damit lässt sich zugleich dem Fachkräftemangel begegnen.

Doch so wichtig es ist, eine vielfältige Belegschaft anzustreben, umso wichtiger ist es auch, diese Vielfalt produktiv zu gestalten und ein **offenes und diskriminierungssensibles Arbeitsumfeld** zu schaffen. Nichts wäre fataler, als Mitarbeiter*innen aus marginalisierten Communitys einzustellen und sie dann schnell wieder zu verlieren, weil sie im Unternehmen Diskriminierungen, Mikroaggressionen und Anfeindungen erleben. Neben vielen kleineren Maßnahmen zur Sensibilisierung der Mitarbeitenden, etwa Anti-Bias-Trainings, kann dabei helfen, Dienstvereinbarungen zur Diskriminierungsprävention und zum Diskriminierungsschutz zu verabschieden und gegenüber den Mitarbeitenden zu kommunizieren. Generell sollten innerhalb des Betriebes auch Schulungen zum AGG durchgeführt werden, um für Gleichbehandlung zu sensibilisieren und den Umgang mit Benachteiligungen zu professionalisieren.

3.4 Private Dienstleistungen und Zugang zu Gütern

Zusammenfassung

Diskriminierung schränkt den Zugang zu Waren und Dienstleistungen ein

Zugang zu Waren und Dienstleistungen ist elementar für die gesellschaftliche Teilhabe. Allerdings haben ihn nicht alle Menschen gleichermaßen. Jede fünfte Beratungsanfrage an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes, bei der es um Diskriminierung aufgrund eines im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) geschützten Merkmals geht, betrifft den Lebensbereich private Dienstleistungen und den Zugang zu Gütern. Diskriminierung gehört also auch hier für viele Menschen zum Alltag. Besonders viele Beschwerden thematisieren Diskriminierungen im Einzel- und Onlinehandel, in Verkehr und Personenbeförderung sowie bei Bankgeschäften.

Mangelnde Barrierefreiheit schließt Menschen mit Behinderungen aus

Ein großer Teil der Ratsuchenden schildert Diskriminierung aufgrund von Behinderungen oder chronischen Erkrankungen. Weiterhin beklagen viele Betroffene fehlende Barrierefreiheit bei der Nutzung von Dienstleistungen oder Kulturangeboten. Dem sollte mit angemessenen Vorkehrungen begegnet werden, die Menschen mit Behinderungen einen barrierefreien Zugang und damit eine gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben ermöglichen.

Besonders Migrant*innen und ihre Nachkommen schildern Rassismus im Dienstleistungsbereich

Auch die Zahl der Beratungsanfragen wegen Diskriminierungen aus rassistischen oder antisemitischen Gründen bleibt hoch. Viele Ratsuchende, insbesondere Schwarze Menschen und People of Color, berichten von rassistischen Beleidigungen und sogenanntem Racial Profiling, zum Beispiel wenn ein*e Ladendetektiv*in im Supermarkt nur deswegen die Tasche einer Person kontrolliert, weil diese Schwarz ist. Häufig kommt es zudem zu intersektionalen Diskriminierungen, etwa wenn junge Männer keinen Einlass in Clubs erhalten, weil ihnen zugeschrieben wird, nicht aus Deutschland zu stammen oder muslimisch zu sein.

Immer mehr Beschwerden wegen Altersdiskriminierung

Viele Menschen höheren Lebensalters sehen sich bei Alltagsgeschäften diskriminiert. Entsprechende Anfragen haben im Berichtszeitraum zugenommen und sind im Bereich privater Güter und Dienstleistungen überproportional vertreten. Dies betrifft unter anderem Benachteiligungen bei der Kreditvergabe oder bei Versicherungsverträgen sowie Barrieren bei der Nutzung von Dienstleistungen, die ausschließlich online beantragt werden können.

Für Betroffene bleibt es schwierig, ihre Rechte durchzusetzen

Für Menschen, die Diskriminierung erlebt haben und dagegen vorgehen wollen, ist es oft schwierig, die erforderlichen Beweise vorzubringen und ihr Recht durchzusetzen. Zudem zögern viele, das finanzielle und emotionale Prozessrisiko einzugehen. Daher bedarf es konkreter Verbesserungen bei der Rechtsdurchsetzung wie etwa Auskunftsansprüche gegenüber Vertragspartner*innen oder über die Risikokalkulation bei Vertragsabschlüssen bei Versicherungen und Finanzdienstleistungen.

Im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) gilt ein Diskriminierungsverbot bei vielen alltäglichen Geschäften, Verträgen und Dienstleistungen. Das Verbot umfasst Bereiche wie Einkaufen, Mitgliedschaften im Fitnessstudio, Kino- oder Friseurbesuche, beim Abschluss einer Versicherung, bei der Eröffnung eines Bankkontos oder beim Restaurant-, Kneipen- oder Clubbesuch. Solche Rechtsgeschäfte werden regelmäßig von den allermeisten Menschen abgeschlossen. Für viele gehören Benachteiligungen in diesem Lebensbereich zum Alltag. Ein diskriminierungsfreier Zugang zu Waren und Dienstleistungen ist somit von grundlegender Bedeutung für die gesellschaftliche Teilhabe aller. Das trifft umso mehr zu, wenn – beispielsweise im ländlichen Raum – nicht einfach auf andere Anbieter*innen ausgewichen werden kann.

Als besonders relevant können hierbei Diskriminierungen aufgrund von Behinderung oder chronischer Erkrankung sowie Altersdiskriminierungen hervorgehoben werden. Sie sind im Vergleich zu den anderen Lebensbereichen überproportional im Bereich privater Dienstleistungen und Zugang zu Gütern vorhanden. Das betrifft zum Beispiel Diskriminierungen aufgrund des Lebensalters bei der Kreditvergabe, wenn Menschen mit höherem Lebensalter schlechtere Konditionen angeboten bekommen, oder sie sich durch digitale Barrieren bei Onlinegeschäften diskriminiert sehen. Die zunehmende Digitalisierung von Bankdienstleistungen geht ebenso mit neuen Barrieren und Einschränkungen für Menschen mit Behinderungen beziehungsweise chronischer Erkrankung einher. Besonders betroffen ist hier der Bereich des Onlinehandels. Onlineshops sind überwiegend noch nicht barrierefrei, obwohl dies für die gesellschaftliche Teilhabe von Menschen mit Behinderung von großer Bedeutung ist (vergleiche Aktion Mensch e. V. und Google Germany GmbH 2023).

3.4.1 Rechtlicher Diskriminierungsschutz

Der Schutz des AGG umfasst neben dem Benachteiligungsschutz im Arbeitsleben auch bestimmte Bereiche des allgemeinen Zivilverkehrs, wie den Zugang zu privaten Dienstleistungen und Gütern. Es statuiert mit § 19 AGG ein allgemeines **Verbot der Benachteiligung im Zivilrechtsverkehr**. Eine Benachteiligung aus rassistischen Gründen oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität ist nach § 19 Absatz 1 AGG im Zivilrechtsverkehr unzulässig. Nicht umfasst sind hingegen Benachteiligungen wegen der Weltanschauung.

Das zivilrechtliche Diskriminierungsverbot erstreckt sich auf die Begründung, Erfüllung und Beendigung zivilrechtlicher Schuldverhältnisse. So darf beispielsweise jemand, der Lebensmittel im Supermarkt kaufen möchte, nicht diskriminiert werden. § 19 Absatz 1 Nr. 1 AGG verbietet Diskriminierung bei zwei Vertragsbereichen: bei **sogenannten Massengeschäften**, die typischerweise in einer Vielzahl von Fällen unabhängig von der Person zu vergleichbaren Bedingungen abgeschlossen werden, und für vergleichbare Geschäfte, bei denen dies aufgrund des Schuldverhältnisses ebenfalls der Fall ist. Dies sind etwa Restaurant-, Konzert- und Kinobesuche, Einkäufe im Supermarkt, Pauschalreisen, die Nutzung des öffentlichen Personennahverkehrs oder die Mitgliedschaft in einem Fitnessclub. § 19 Absatz 1 Nummer 2 AGG erfasst privatrechtliche Versicherungsverhältnisse, wie zum Beispiel Reise- oder Kfz-Versicherungen.

§ 19 Absatz 2 AGG i. V. m. § 2 Absatz 1 Nummer 5–8 AGG erstreckt den **Schutzbereich für rassistische Diskriminierungen** darüber hinaus auf Zivilrechtsverhältnisse im Sozialschutz inklusive der sozialen Sicherheit und Gesundheitsdienste, auf soziale Vergünstigungen, auf Bildung und den Zugang zu und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich des Wohnraums – und zwar ohne dass es sich dabei um soge-

nannte Massengeschäfte handeln muss. Im Bereich Bildung bezieht sich der Schutzbereich des AGG auf Diskriminierungsfälle in privaten Bildungseinrichtungen. Das betrifft zum Beispiel Sprachkurse oder Fahrschulverträge. Entsprechende Diskriminierungsrisiken und Fallkonstellationen werden näher in Kapitel 3.9 dargestellt. Aufgrund der rechtlichen Besonderheiten im Bereich des Wohnens und der besonderen Häufigkeit entsprechender Beratungsanfragen wird dieser Bereich in Kapitel 3.5 gesondert behandelt.

Gänzlich ausgenommen sind nach § 19 Absatz 4 AGG familien- und erbrechtliche Schuldverhältnisse, wie zum Beispiel Scheidung oder Testamentsangelegenheiten. § 19 Absatz 5 AGG nimmt darüber hinaus jene Schuldverhältnisse aus, bei denen ein **besonderes Nähe- oder Vertrauensverhältnis** der Parteien oder ihrer Angehörigen begründet wird.

Eine nach § 19 Absatz 1 AGG unzulässige Ungleichbehandlung kann gegebenenfalls durch Vorliegen eines sachlichen Grundes gemäß § 20 Absatz 1 AGG gerechtfertigt und zulässig sein. Das gilt gleichwohl nur für Benachteiligungen aufgrund der Religion, einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Identität oder des Geschlechts. Eine unterschiedliche Behandlung aus rassistischen Gründen oder wegen der ethnischen Herkunft ist gesetzlich verboten. Weitere Grenzen, sachliche Gründe zur Rechtfertigung anzubringen, finden sich in § 20 Absatz 2 AGG. Darüber hinaus ist zu beachten, dass das Vorliegen eines sachlichen Grundes stets im Einzelfall zu prüfen ist. Sachliche Gründe können beispielsweise wirtschaftliche Erwägungen sein, die zu einer Ungleichbehandlung führen, aber auch die angestrebte Vermeidung von Gefahren für bestimmte Personengruppen.

Bei Verstößen gegen das zivilrechtliche Benachteiligungsverbot ergeben sich gemäß § 21 AGG neben (vorbeugenden) Unterlassungsansprüchen sowie Ansprüchen auf Beseitigung der Beeinträchtigung auch Schadensersatz- beziehungsweise Entschädigungsansprüche von Benachteiligten.

Die Beratungsfälle aus dem Lebensbereich private Dienstleistungen und Zugang zu Gütern lassen sich den Teilbereichen Beherbergung, Diskotheken, Einzelhandel und Onlinehandel, Fitnesszentren, Gastronomie, Gelddienstleistungen oder Banken, Kultur- und Unterhaltungseinrichtungen, Telekommunikation sowie Handyverträge, Verkehr oder Personenbeförderung, Versicherungswesen sowie anderen Dienstleistungen zuordnen.

3.4.2 Überblick über Beratungsanfragen

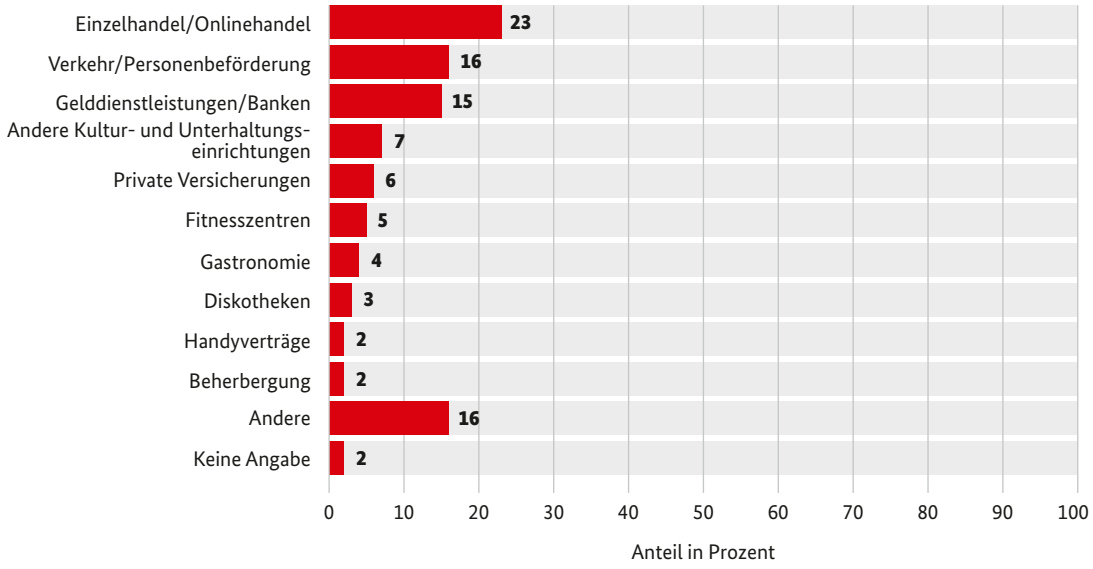
Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes hat im Berichtszeitraum im Bereich private Dienstleistungen und Zugang zu Gütern insgesamt 4.149 Diskriminierungsbeschwerden aufgrund eines im AGG geschützten Merkmals verzeichnet.[18] Insgesamt betraf damit jede fünfte Anfrage mit Bezug zu einem AGG-Merkmal den Lebensbereich private Dienstleistungen und Zugang zu Gütern. Damit ist der Anteil gegenüber dem vergangenen Berichtszeitraum rückläufig (2017–2020: 24 Prozent). In dieser Zeit hatten besonders viele Beschwerden Bezug zu Benachteiligungen während der Coronapandemie.

18 Im vergangenen ((vierjährigen) Berichtszeitraum (2017–2020) wurden insgesamt 3.896 Anfragen verzeichnet.

Im aktuellen Berichtszeitraum betrafen 1.821 Anfragen nicht durch das AGG geschützte Merkmale. Anfragen, die nicht einem AGG-Merkmal zugeordnet werden können, betrafen insbesondere als herkunftsbezogene Diskriminierung wahrgenommene Benachteiligungen aufgrund der Staatsangehörigkeit, zum Beispiel, wenn Bank- oder Postdienstleistungen wie die Kontoeröffnung oder auch die Teilnahme am sogenannten POSTIDENT-Verfahren bei bestimmten Staatsangehörigkeiten verweigert wurden. Darüber hinaus fühlten sich Ratsuchende unabhängig vom Vorliegen chronischer Erkrankungen oder Behinderungen etwa durch ihren Impfstatus während der Coronapandemie diskriminiert, weil für viele Dienstleistungen und Veranstaltungen ein Impfnachweis erforderlich wurde.

Wie im vergangenen Berichtszeitraum betrafen die meisten Diskriminierungsbeschwerden im Lebensbereich Anfragen zum Einzel- beziehungsweise Onlinehandel. Allerdings fällt der Anteil im Vergleich zum Vorbericht geringer aus. Fast jede vierte Anfrage (23 Prozent) betraf diesen Teilbereich (2017–2020: 34 Prozent).[19] Mit 16 Prozent am zweithäufigsten vertreten waren erneut Anfragen zum Teilbereich Verkehr beziehungsweise der Personenbeförderung. An dritter Stelle mit 15 Prozent folgten Anfragen zu Gelddienstleistungen beziehungsweise Banken. Die Anteile der Anfragen zu diesen beiden Teilbereichen sind gegenüber dem vergangenen Berichtszeitraum angestiegen (2017–2020: jeweils 11 Prozent). Zu geringeren Anteilen betrafen die Beratungsanfragen Diskriminierungsbeschwerden in Bezug auf Kultur- und Unterhaltungseinrichtungen, wie zum Beispiel Kinos (7 Prozent), private Versicherungen (6 Prozent), Fitnesszentren (5 Prozent), Gastronomie (4 Prozent) und Diskotheken (3 Prozent). Den Zugang zu Handyverträgen und Beherbergung betrafen jeweils 2 Prozent der Anfragen (vergleiche Abbildung 10: Verteilung der Beratungsanfragen auf Teilbereiche von Gütern und Dienstleistungen).

Abbildung 10: Verteilung der Beratungsanfragen auf Teilbereiche von Gütern und Dienstleistungen

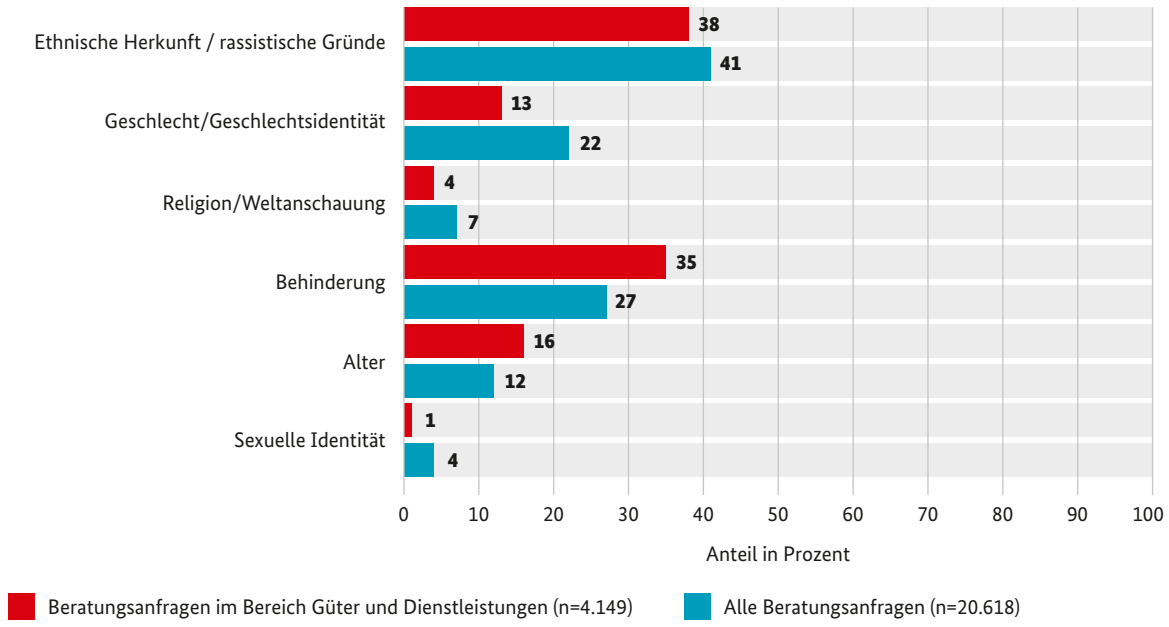


Basis: 4.149 Beratungsanfragen im Bereich Güter und Dienstleistungen im Zeitraum von 01.01.2021 bis 31.12.2023

19 Beratungsanfragen im Berichtszeitraum 2017–2020 waren sehr stark von den Eingaben im Zusammenhang mit der Coronapandemie beeinflusst (vergleiche Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2021a: S. 85).

Im Lebensbereich privater Dienstleistungen und Zugang zu Gütern betreffen die allermeisten Diskriminierungsbeschwerden die Merkmale ethnische Herkunft beziehungsweise rassistische Gründe (38 Prozent) sowie Behinderung beziehungsweise chronische Erkrankung (35 Prozent). Damit machen die Anfragen zu beiden AGG-Merkmalen fast drei Viertel aller Beschwerden zum Lebensbereich aus (Abbildung 11: Verteilung der Beratungsanfragen auf AGG-Merkmale im Bereich Güter und Dienstleistungen). Anfragen zum Merkmal Behinderung beziehungsweise chronische Erkrankungen kommen im Vergleich zum Gesamtaufkommen in diesem Lebensbereich überdurchschnittlich häufig vor, auch wenn sich der Anteil im Vergleich zum vergangenen Berichtszeitraum etwas reduziert hat. Anfragen zum Merkmal ethnische Herkunft beziehungsweise rassistische Diskriminierung sind im Vergleich zu den anderen Lebensbereichen etwas unterproportional vertreten. Über alle Lebensbereiche hinweg betrafen 27 Prozent der Anfragen mit Bezug zu einem AGG-Merkmal eine Behinderung beziehungsweise chronische Erkrankung, 41 Prozent hingegen das Merkmal ethnische Herkunft beziehungsweise rassistische Diskriminierung. Mit einem Anteil von 16 Prozent sind Diskriminierungsbeschwerden aufgrund des Lebensalters im Vergleich zum vergangenen Berichtszeitraum angestiegen und ebenfalls überdurchschnittlich im Bereich von privaten Dienstleistungen und Zugang zu Gütern vertreten. Weitere Anfragen betrafen zu nennenswerten Anteilen das Geschlecht beziehungsweise die Geschlechtsidentität (13 Prozent). Anfragen zu den Merkmalen Religion beziehungsweise Weltanschauung (4 Prozent) sowie sexuelle Identität (1 Prozent) sind allgemein in allen Lebensbereichen geringer und im Lebensbereich privater Dienstleistungen und Zugang zu Gütern kaum zu verzeichnen.

Abbildung 11: Verteilung der Beratungsanfragen auf AGG-Merkmale im Bereich Güter und Dienstleistungen



Mehrfachnennungen möglich;
Basis: Beratungsanfragen im Zeitraum von 01.01.2021 bis 31.12.2023

3.4.3 Geldleistungen und Banken

Insgesamt erreichten die Antidiskriminierungsstelle im Berichtszeitraum 612 Beratungsanfragen im Zusammenhang mit einem im AGG geschützten Merkmal beim Zugang zu Geldleistungen und Banken. Dabei schilderten die Ratsuchenden in über der Hälfte aller Fälle, Diskriminierungserfahrungen aufgrund der **ethnischen Herkunft beziehungsweise rassistischer Diskriminierung** (55 Prozent) gemacht zu haben. Beispiele für Diskriminierung beim Zugang zu Finanzdienstleistungen sind etwa die Verweigerung der Kontoeröffnung für Geflüchtete durch Geldinstitute oder Ablehnungen aufgrund unzureichender Deutschkenntnisse, selbst wenn ein*e Sprachmittler*in anwesend ist. Darüber hinaus werden zusätzliche Anforderungen an eine Bankdienstleistung, wie die Beantragung einer Kreditkarte oder eines Wertpapierdepots, zum Beispiel im Hinblick auf die Anerkennung von Identitätsnachweisen bei Geburt im Ausland, als Diskriminierung wahrgenommen. Häufig betrafen die Beschwerden auch mittelbar das Merkmal ethnische Herkunft beziehungsweise rassistische Diskriminierung, sofern den Ratsuchenden Bankdienstleistungen aufgrund ihrer Staatsangehörigkeit verwehrt wurden, beispielsweise aufgrund geltender internationaler Sanktionen für bestimmte Staatsangehörige. Dies betraf im Berichtszeitraum insbesondere russische Staatsangehörige. Wie im vergangenen Berichtzeitraum berichten ausländische Staatsangehörige weiterhin regelmäßig von **Problemen bei der Nutzung des sogenannten POSTIDENT-Verfahrens**, das gegebenenfalls für eine Kontoeröffnung genutzt werden muss. Beispielsweise wurde die Kontoeröffnung einem Ehepaar verwehrt, weil das Verfahren nicht mit japanischen Ausweispapieren ermöglicht wurde. Weiterhin erreichen die Antidiskriminierungsstelle des Bundes Diskriminierungsbeschwerden in Bezug auf Bankgeschäfte von deutschen Staatsangehörigen, die (lediglich) in den USA geboren wurden und damit beide Staatsangehörigkeiten besitzen, aber ansonsten keine Verbindungen zu den USA haben (sogenannte Zufallsamerikaner*innen). Aufgrund US-amerikanischer Regelungen unterliegen die Banken besonderen Informations- und Meldebestimmungen, wodurch ein erheblicher Prüfaufwand entstehe. In der Folge haben die Betroffenen häufig Schwierigkeiten, Bankdienstleistungen in Anspruch zu nehmen.

Mehr als jede fünfte Diskriminierungsbeschwerde im Teilbereich Geldleistungen und Banken betraf das Merkmal **Behinderung beziehungsweise chronische Erkrankung** (21 Prozent). Die Beratungsfälle betrafen unter anderem die Verfügbarkeit von barrierefreien beziehungsweise barrierearmen Dokumenten. Eine ratsuchende Person bat eine Bank um Informationen in leichter Sprache, damit die Person fristgerecht einer Vertragsänderung zustimmen konnte. Da die Bank die Dokumente nur teilweise zur Verfügung stellte, konnte die Person den Vertrag nicht unterzeichnen. Viele Beschwerden machten deutlich, dass die zunehmende **Digitalisierung der Bankdienstleistungen** neue Barrieren und Einschränkungen der Teilhabe für Menschen mit Behinderungen beziehungsweise chronischer Erkrankung zur Folge haben können. So schilderte eine blinde Person, dass Überweisungen bei ihrer Bank nur noch mittels QR-Code möglich seien. Viele Ratsuchende berichten zudem, dass Authentisierungsprozesse häufig nur noch über Video-Ident-Verfahren möglich sind. Das betraf beispielsweise die Registrierung für eine Depoteröffnung, die ausschließlich mittels Onlinegespräch mit Bankangestellten ermöglicht wurde. Es bestand keine Möglichkeit, schriftlich zu kommunizieren. Darin sah die Ratsuchende eine Benachteiligung aufgrund ihrer Behinderung beziehungsweise chronischen Erkrankung.

Der Aspekt der Digitalisierung führt auch zum Aufbau digitaler Barrieren und damit der Vernachlässigung der **Teilhabe älterer Menschen**. Ebenfalls mehr als jede fünfte Anfrage im Teilbereich Geldleistungen und Banken betraf das Diskriminierungsmerkmal Lebensalter (21 Prozent). Beispielsweise nutzen ältere Menschen aufgrund geringer Onlineaffinität eher teurere klassische Kontomodelle. Ratsuchende berichten von Benachteiligungen, da manche Banken generell nur noch Onlinebanking anböten beziehungsweise gewisse Funktionen nur im Onlinebanking zur Verfügung stehen. In einem Fall fühlte sich ein Ratsuchender benachteiligt, weil die Bank bessere Konditionen für Bankkonten anbietet, wenn diese ausschließlich digital mit dem Smartphone genutzt werden. Auch der Abbau präsenter Beratungsstrukturen und die Zunahme digitaler Beratungsmöglichkeiten sind hierbei von Relevanz (Beigang et al. 2021: S. 41).

Die Teilhabe von älteren und behinderten Menschen bei digitalen Bankgeschäften ist oft erschwert.

Immer wieder werden Menschen auch entlang ihres **Lebensalters** beim Zugang zu Kreditleistungen diskriminiert. Beispielsweise schildern jüngere Menschen, dass von ihnen hohe Kreditzinsen verlangt werden. Dies wird damit begründet, dass diese über weniger Sicherheiten verfügen und häufiger nicht rechtzeitig ihre Kreditverpflichtungen bedienen würden. Damit unterliegen sie im Vergleich zu älteren Menschen schlechteren Bedingungen hinsichtlich des Erhalts eines Kredites (Beigang et al. 2021: S. 41). Von Diskriminierungen sind jedoch insbesondere auch lebensältere Menschen betroffen. Menschen mit einem Lebensalter von über 60 Jahren werden vielfach von bestimmten Dienstleistungen ausgeschlossen, unabhängig von der Bonität. Begründet wird dies oftmals ebenso mit einem altersbedingten Zahlungsausfallrisiko durch vermindertes Einkommen oder einem erhöhten Sterberisiko (Damar-Blanken et al. 2023: S. 21). Auch Stereotype, wie etwa eine angenommene niedrigere mentale Agilität mit zunehmendem Alter spielen eine Rolle (Damar-Blanken et al. 2023: S. 103). Diese Benachteiligung äußert sich in der Kürzung oder gar der Kündigung von Dispositionskrediten sowie der Verweigerung von Kreditkartenausstellungen. Die Verwaltung eigener finanzieller Angelegenheiten wird also an das Alter geknüpft. Es ist rechtlich umstritten, ob das AGG in solchen Fällen Anwendung findet und es sich bei den Bankgeschäften um sogenannte Massengeschäfte handelt. Hierzu steht eine abschließende gerichtliche Klärung aus. In der Gesetzesbegründung zum AGG heißt es, dass Kreditgeschäfte meist auf einer individuellen Risikoprüfung beruhen würden und daher regelmäßig keine Massengeschäfte seien (BT-Drs.16/1780: S. 42).

Keine Kreditkarte für Pensionäre – eine Form von Altersdiskriminierung

Fallbeispiel aus der Beratung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Der 89-jährige pensionierte vorsitzende Richter am Bundesarbeitsgericht und Rechtsanwalt a. D. beantragte eine Kreditkarte mit einem Verfügungsrahmen in Höhe von 2.500 Euro über das Internetportal einer Bank. Diese lehnte den Antrag ab. In der Begründung hieß es, dass die Prognose der Rückzahlung eines über eine Kreditkarte gewährten Kredits im Hinblick auf das Alter des Ratsuchenden ungünstig sei. Er erhob Klage beim zuständigen Amtsgericht und forderte eine Entschädigung in Höhe von 3.000 Euro gemäß § 21 Absatz 2 Satz 3 AGG. Vor dem Termin der mündlichen Verhandlung wandte er sich an die juristischen Berater*innen der Antidiskriminierungsstelle des Bundes mit der Bitte um eine Stellungnahme zu den Rechtsfragen des Falls. Ob ein Kreditkartenvertrag mit laufendem Kreditrahmen ein sogenanntes Massengeschäft darstellt und das Diskriminierungsverbot Anwendung findet, ist juristisch nicht abschließend geklärt. Hintergrund ist, dass die Gesetzesbegründung zum AGG darauf abzielt, dass Kreditverträge meist auf einer individuellen Risikoprüfung beruhten und deshalb regelmäßig nicht unter den Begriff des Massengeschäfts fallen würden (BT-Drs. 16/1780: S. 42). Gegen eine pauschale Verneinung des Massengeschäfts bei Kreditverträgen sprach sich bereits 2021 das Amtsgericht München aus, da dies dem Sinn und Zweck des AGG widerspreche (AG München, Urteil vom 13. April 2016 – 171 C/ 28560/15, Rn. 23 – juris). Auch in der juristischen Literatur vertreten einige Autor*innen die Meinung, dass eine pauschale Ablehnung eines Konsumentenkredits rechtswidrig sei (Thüsing in Münchener Kommentar zum BGB, 9. Auflage 2021, § 19 AGG, Rn. 24; Franke/Schlichtmann in Däubler/Beck, HK zum AGG, 5. Auflage 2021, § 19 Rn. 37).

Im vorliegenden Fall teilte die Antidiskriminierungsstelle des Bundes die Rechtsauffassung, dass es sich bei einem standardisierten Onlineantrag auf einen geringfügigen Konsumentenkredit um ein Massengeschäft handle.
Das Amtsgericht Kassel (Urteil vom 7. September 2023 – 435 C 777/23) bestätigt diese Einschätzung im konkreten Fall. Banken und vergleichbare Unternehmen würden mit jeder Person einen Kreditvertrag abschließen, der über eine hinreichende wirtschaftliche Insolvenz verfüge (ebd.: S. 3).

Weiterhin stellte sich die rechtliche Frage, ob eine solche Ungleichbehandlung nach § 20 Absatz 1 Satz 1 AGG gerechtfertigt sein kann. Das Gericht führte hierzu aus, dass es nicht als gerechtfertigt sehe, eine gesamte Altersgruppe pauschal von der Vergabe von Krediten auszuschließen. Dabei könne sich die Bank auch nicht auf ihre unternehmerische Freiheit berufen. Ein solches Argument trüge nach der Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs nämlich nur, wenn die Zielgruppe eines unternehmerischen Angebots auf die Unterscheidung nach Lebensalter der potenziellen Vertragspartner*innen zielt. Das ist aber bei Kreditkarten nicht der Fall, weil Kreditkarten im Geschäftsverkehr unabhängig vom Alter eingesetzt und gefordert werden (ebd.: S. 6).

Die Erfahrung der Berater*innen zeigt, dass Ratsuchende sich kaum trauen, das finanzielle und emotionale Prozessrisiko einzugehen.
Das Ausmaß des Problems wird auch in den Ergebnissen einer von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes geförderten Studie des Instituts für Finanzfragen deutlich. 55 von 100 befragten Banken bestätigten darin zum Beispiel die Existenz von Altersgrenzen bei der Vergabe von Konsumkrediten (Damar-Blanken

et al. 2023). Das AGG biete aber bisher keinen umfassenden Schutz vor altersbedingten Benachteiligungen bei Verbraucherkrediten (ebd.).

Die Unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung fordert daher gesetzliche Änderungen des AGG, um den Diskriminierungsschutz bei Kreditverträgen zu stärken. Verbraucher*innen müssen die Gelegenheit haben, dass ihre Kreditwürdigkeit individuell geprüft wird. Die Unabhängige Bundesbeauftragte plädiert dafür, den Begriff der „Massengeschäfte“ im AGG gänzlich zu streichen. Außerdem sollten Banken in Zukunft Ablehnungen von Krediten transparenter begründen müssen.

Die Entscheidung über die Gewährung von Finanzdienstleistungen ist in diesen Fällen zumeist keine individuelle Entscheidung der Bank, sondern basiert auf einem **Scoring- oder Bewertungssystem**. Fraglich ist, inwieweit Diskriminierungsmerkmale der Kund*innen in ein solches Bewertungssystem einfließen. Die erfassten Merkmale können hierbei direkt diskriminierend wirken, oder indirekt, indem sie mit Diskriminierungsmerkmalen korrelieren. In einem Beratungsfall berichtete ein Ratsuchender beispielsweise, dass seine Finanzierung zum Kauf eines Mobiltelefons aufgrund einer SCHUFA-Auskunft abgelehnt wurde. Durch eigene Tests habe er herausgefunden, dass die Ablehnung auf seine rumänische Staatsangehörigkeit zurückging, denn wenn er „deutsch“ als Staatsangehörigkeit angebe, würde der Handykauf mit ansonsten exakt gleichen Angaben bestätigt.

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat 2023 im Fall einer Bankkundin aus Deutschland entschieden, dass der Rückgriff auf ein Scoringverfahren erhöhten datenschutzrechtlichen Anforderungen unterliegt und das Erstellen eines Scorings zur Bonitätsprüfung eine unzulässige automatisierte Entscheidung im Einzelfall darstellt, wenn wie im vorliegenden Fall die Bewertung maßgeblich darüber bestimmt, dass ein Kreditvertrag nicht zustande kommt (vergleiche Urteile des Gerichtshofs in der Rechtssache C-634/21|SCHUFA Holding / Scoring und in den verbundenen Rechtssachen C-26/22 und C-64/22|SCHUFA Holding / Restschuldbefreiung). Solche automatisierten Entscheidungen sind grundsätzlich verboten und nur unter strengen Ausnahmen möglich, weil sie mit Diskriminierungsrisiken einhergehen. Wie der EuGH in seinem Urteil ausführt, löst eine **automatisierte Entscheidungsfindung** Informationspflichten aus. Betroffene Personen haben ein Auskunftsrecht gegenüber den für die Verarbeitung Verantwortlichen. Sie haben ein Recht auf aussagekräftige Informationen über die involvierte Logik sowie die Tragweite und die angestrebten Auswirkungen einer derartigen Datenverarbeitung.

Nur vergleichsweise wenige Beratungsanfragen beim Zugang zu Geldleistungen und Banken wurden aufgrund des **Geschlechts beziehungsweise der Geschlechtsidentität** an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes gerichtet (6 Prozent). Hier waren ebenfalls Kreditentscheidungen betroffen. So berichtete eine Ratsuchende, dass sie sich von ihrer Bank aufgrund ihres Geschlechts diskriminiert sieht, da sie im direkten Vergleich zu ihrem Ehemann einen schlechteren Kreditzins angeboten bekommen habe. Darüber hinaus berichten Gründerinnen, dass sie aufgrund ihres Geschlechts schwieriger Kredite von Banken erhalten würden. Wie auch im vergangenen Berichtszeitraum wird von Ratsuchenden darauf hingewiesen, dass Kontaktformulare von Banken weiterhin nur geschlechtsbinäre Anredeformen zuließen und damit nicht binäre Menschen diskriminiert werden.

3.4.4 Personenbeförderung

Obwohl uneingeschränkte Mobilität einen wesentlichen Aspekt selbstbestimmten Lebens bildet, findet hier häufig Diskriminierung statt. Insgesamt erreichten die Antidiskriminierungsstelle im Berichtszeitraum 675 entsprechende Beratungsanfragen im Zusammenhang mit einem im AGG geschützten Merkmal. Fast die Hälfte aller Diskriminierungsbeschwerden, die den Teilbereich Verkehr und Personenbeförderung betreffen, werden von **Menschen mit Behinderungen beziehungsweise chronischer Erkrankung** an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes herangetragen (44 Prozent). Die Beschwerden betreffen dabei unterschiedliche Verkehrsmittel wie Flug-, Bahn- oder Schifffsreisen sowie den ÖPNV und Taxifahrten. Im Vordergrund stehen dabei Diskriminierungen aufgrund mangelnder Barrierefreiheit. Obwohl sich Deutschland mit Unterzeichnung der UN-Behindertenrechtskonvention dazu verpflichtet hat, wird vielen Menschen mit Behinderungen ein gleichberechtigter Zugang zu Transportmitteln verwehrt (vergleiche Ipsos Public Affairs 2022: S. 19 ff.). So berichten Ratsuchende beispielsweise, dass sie sich durch **Flughafenpersonal** benachteiligt fühlten, weil keine Hilfeleistung zum Transport eines Rollstuhls gewährt wurde oder aufgrund von Einschränkungen gebuchte Comfort-Sitze nicht zur Verfügung standen. In einem Fall wurde eine Person aufgrund der beabsichtigten Mitnahme eines Rollstuhls nicht befördert. Auch bei **Bahnreisen** erleben Ratsuchende weiterhin Benachteiligungen aufgrund ihrer Behinderung beziehungsweise chronischer Erkrankung.

Menschen mit Behinderung sind bei der Nutzung des ÖPNV mit zahlreichen Barrieren konfrontiert.

Ein Beispiel hierfür ist die Schilderung einer ratsuchenden Person, die zur Planung ihrer Reise Kontakt mit dem Mobilitätsservice der Bahn aufgenommen hatte. Die geplante Fahrt wurde danach mehrfach verschoben, um seitens der Bahn die Barrierefreiheit zu gewährleisten. Es wurde versichert, dass jemand vor Ort sein würde, um den Hublift zum Zug zu betätigen. Gleichwohl war am Reisetag weder beim Ein- noch beim Ausstieg Bahnpersonal zur Unterstützung vor Ort, sodass die ratsuchende Person auf die Hilfe von Mitreisenden angewiesen war. Weiterhin berichten Menschen mit Behinderungen, dass sie bei **Busfahrten** keine Einstiegshilfen für einen Rollstuhl nutzen könnten, teilweise wurde auch die Mitnahme verweigert. Während der Coronapandemie fühlten sich Menschen mit Behinderungen diskriminiert, die trotz ärztlicher Befreiung von der damaligen Maskenpflicht nicht mit dem Bus befördert wurden. Diskriminierungsbeschwerden betrafen darüber hinaus auch **Taxifahrten**. So schilderte ein Ratsuchender mit Schwerbehinderung einen Konflikt mit einem Taxifahrer, weil ihn dieser nicht vorne sitzen lassen wollte. Er habe einen Schlaganfall gehabt und hätte deshalb eine Lähmung, sodass er nur vorne sitzen könne. Der Taxifahrer habe den Ratsuchenden beschimpft und bedroht und sei anschließend – trotz grundsätzlicher Beförderungspflicht – ohne den Ratsuchenden weggefahren. In einem weiteren Fall sah sich eine ratsuchende Person mit Hörbehinderung diskriminiert, weil sie von einer **Schiffs- und Fahrradtour** eines Reiseunternehmens ausgeschlossen wurde. Der Kundenservice des Unternehmens hat den Ausschluss mit dessen Sorgfaltspflicht begründet.

Für eine reibungslose Teilnahme am öffentlichen Leben benötigen Menschen mit Mobilitätseinschränkungen gut ausgebaute öffentliche Verkehrsmittel, Rad- und Fußwege sowie eine Alternative zum privaten Auto. Diese Gruppen sind nicht nur auf eine barrierefreie Umgebung angewiesen, sondern auch von reisebedingten Mobilitätseinschränkungen betroffen. Dies betrifft auch Fahrgäste mit Gepäck, Kinderwagen, Schwangere, ältere Menschen und Kleinkinder. Eine barrierefreie Umgebung ist für wirkliche gesellschaftliche Teilhabe unerlässlich (Kettner et al. 2023, S. 7). Ein weiteres Hindernis für die selbstbestimmte Mobilität ist der eingeschränkte Zugang zu Informationen. Schon bevor die Reise beginnt, können **digitale Navigations- und Fahrplanauskunfts-Apps** für Menschen mit Behinderungen unzugänglich oder schwer zu bedienen sein. Insbesondere sehbehinderte und Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen sehen sich mit zahlreichen Hürden konfrontiert. Das betrifft zum Beispiel schwer lesbare oder unverständliche Pläne und Aushänge, schlecht erkennbare Schriftzüge oder Symbole aufgrund mangelnder Kontraste, komplizierte Fahrkartenautomaten oder fehlende Piktogramme zur Orientierung (Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2022).

Mit rund 37 Prozent aller Anfragen zum Teilbereich Verkehr und Personenbeförderung stellen Diskriminierungsbeschwerden aufgrund der **ethnischen Herkunft beziehungsweise aus rassistischen Gründen** einen weiteren Schwerpunkt dar. Hervorzuheben sind hierbei unter anderem Fälle sogenannten Racial Profilings, etwa bei Ticketkontrollen am Flughafen oder in der Bahn (siehe dazu auch Kapitel 3.8). So berichtete eine ratsuchende Schwarze Person davon, dass sie aufgrund ihrer Herkunft und Staatsangehörigkeit von Mitarbeiter*innen einer Fluggesellschaft diskriminiert worden sei. Sie wurde, anders als andere Passagiere, um einen Identifikationsnachweis gebeten. Sie hatte ihren Ausweis vergessen und konnte lediglich ihren elektronischen Aufenthaltstitel vorzeigen, der allerdings nicht als Identifikationsdokument akzeptiert wurde. Eine andere Person berichtete von einer diskriminierenden Ticketkontrolle durch eine Mitarbeiterin der Bahn, die ausschließlich von einer Person of Color (Kollege der Person) einen Lichtbildausweis verlangte und sehr aggressiv reagiert hätte. In einem weiteren Fall fühlten sich Ratsuchende von zwei Fahrkartenkontrolleuren wegen ihrer **ethnischen Herkunft und Religion** diskriminiert. In einem Bus mit wenigen Fahrgästen wurden nur die beiden Personen kontrolliert, die ein Kopftuch trugen. Immer wieder berichten Ratsuchende von rassistischen Beleidigungen durch Fahrpersonal. So wurde eine Mutter, die mit ihrem Kind mit dem Linienbus fuhr, vom Fahrer wegen ihrer ukrainischen Herkunft beleidigt, als sie bat, den Bus anzuhalten. Der Fahrer hatte zuvor nicht gehalten, obwohl der Halteknopf gedrückt wurde.

Dass bei Personenbeförderungen die Religionszugehörigkeit immer wieder auch Anküpfungspunkt für Diskriminierung und Belästigungen von Fahrgästen ist, zeigt das nachfolgende Fallbeispiel auf.

Judenhass am Flughafen

Fallbeispiel aus der Beratung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Ein Ratsuchender hatte einen Flug mit einem Zwischenstopp in Deutschland gebucht. Aufgrund von Flugstornierungen wurde er auf einen anderen Flughafen in Deutschland umgebucht. Die Situation am Flughafen war unübersichtlich. Er befand sich in der Lounge der von ihm gebuchten Fluggesellschaft und versuchte Informationen über das weitere Vorgehen herauszufinden. Als er sich bei dem Bodenpersonal über die Situation beschwerte, wurde er mit einer schweren antisemitischen Beleidigung konfrontiert.

Die Berater*innen teilen dem Ratsuchenden mit, dass es hierbei um eine vom AGG erfasste Belästigung handeln könnte. Denn eine Belästigung im Sinne des § 3 Absatz 3 AGG liegt vor, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem in § 1 genannten Grund in Zusammenhang stehen, bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird. Regelmäßig reicht ein einmaliger Vorfall zwar nicht aus, um ein solches Umfeld zu schaffen. Handelt es sich jedoch um einen besonders schweren Fall, der zum Beispiel die strafrechtliche Schwelle der Beleidigung im Sinne des § 185 StGB überschreitet, ist der Tatbestand im Sinne des AGG erfüllt. Ob dies der Fall ist, stellt das Gericht durch eine umfassende Würdigung aller Faktoren fest.

Die Berater*innen wiesen den Ratsuchenden darauf hin und informierten ihn auch darüber, dass er seine Ansprüche innerhalb von zwei Monaten gegenüber der Fluggesellschaft geltend machen muss. Er könne auch eine kostenlose Schlichtungsstelle für öffentlichen Personennahverkehr kontaktieren oder sich an eine*n Anwält*in wenden.

Ebenfalls relevant für den Bereich Verkehr und Personenbeförderung waren im Berichtszeitraum Diskriminierungsbeschwerden aufgrund des **Lebensalters**. Der Anteil fiel mit 19 Prozent gleichwohl deutlich geringer aus im Vergleich zu den zuvor genannten Merkmalen. Ganz überwiegend betreffen die diesbezüglich an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes gerichteten Anfragen Beschwerden von älteren Menschen, die sich durch die Umstellung auf **digitale Leistungen** diskriminiert fühlen. Das betrifft in erster Linie die digitale Ausstellung von Tickets, aber auch zum Beispiel mangelnde Fahrpläne im Papierformat. Auch ältere Fahrgäste werden hierbei auf die Nutzung bestehender Fahrplan-Apps verwiesen. Sie haben aber oft Schwierigkeiten bei der Nutzung dieser Apps (vergleiche Aktion Mensch 2022). Fahrplanauskünfte seien dort oft unübersichtlich und schwer zu verstehen. So beschreibt ein Ratsuchender, dass er wegen seines Alters kein Smartphone besitze und es als diskriminierend erachte, dass es keine ausgedruckten Fahrpläne mehr gibt und auch das Deutschlandticket nur digital erhältlich ist. Die Beschränkung des Erwerbs des Deutschlandtickets als digitales Abo führte zu einer Vielzahl von Diskriminierungsbeschwerden von Menschen mit höherem Lebensalter. Ratsuchende fühlen sich von der Deutschen Bahn wegen ihres Alters diskriminiert, da man nur mit Smartphone und Internetzugang das sogenannte 49-Euro-Ticket erwerben kann und sie kein entsprechend internetfähiges Endgerät besäßen.

Die Einführung eines rein digitalen, papierlosen 49-Euro-Tickets, wie zwischen Bund und Ländern vereinbart, birgt letztlich die Gefahr, viele Menschen auszuschließen. Dieses Problem betrifft nicht nur diejenigen, die kein Smartphone besitzen oder nicht in der Lage sind, damit einzukaufen. Auch eine komplizierte Onlinebestellung ist für viele Menschen eine zu hohe Hürde und widerspricht dem Anspruch des ÖPNV, als Verkehrsmittel für alle zur Verfügung zu stehen. Es sollte daher möglich sein, Fahrkarten auch an Schaltern oder Automaten ohne Einschränkung kaufen zu können.

Ältere Menschen erleben darüber hinaus sogar Reiseausschlüsse, die mit dem Lebensalter und damit einhergehenden Einschränkungen begründet werden, wie das nachfolgende Fallbeispiel illustriert.

Altersgrenze für eine Fernreise mit einem Reiseunternehmen aufgrund erforderlicher körperlicher Fitness für Aktivitäten

Fallbeispiel aus der Beratung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Eine über 70-jährige Ratsuchende berichtete den Berater*innen der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, dass ihr die Teilnahme an einer Rundreise durch den Amazonas aufgrund ihres Alters verwehrt wurde. Es handle sich um eine anspruchsvolle Reise. Geschlafen werde im Zelt und es gebe ein straffes Programm mit Wanderungen im Urwald. Die Erfahrung habe gezeigt, dass Älteren dies zu anstrengend sei. Die Ratsuchende sei aber willkommen, eine andere Reise zu buchen. Das Reiseunternehmen verwehrte gleichwohl der Ratsuchenden die Teilnahme an der Reise aufgrund ihres Alters. Damit kann sich die Ratsuchende auf das zivilrechtliche Benachteiligungsverbot berufen (§ 19 Absatz 1 Nummer 1 AGG).

Zwar liegt hier unbestritten eine Ungleichbehandlung aufgrund des Alters vor. Der Reiseanbieter darf sich aber gegebenenfalls auf das legitime Ziel berufen, Gefahren abzuwehren oder Schäden zu vermeiden (§ 20 Absatz 1 Nummer 1 AGG). Dabei wird ihm ein gewisser Handlungsspielraum zugestanden, um seine eigenen Verkehrssicherungspflichten wahrzunehmen. Allerdings darf nach überwiegender Meinung das Vorgehen des Dienstleisters grundsätzlich die Rechte der Ratsuchenden nicht unverhältnismäßig einschränken (vergleiche MüKoBGB/Thüsing, 9. Auflage 2021, AGG § 20 Rn. 31–36.). Das bedeutet, dass der legitime Zweck, Gefahren abzuwehren, nicht durch ein milderes Mittel erreicht werden darf, das gleich geeignet ist. Das Gericht muss alle Umstände des Einzelfalls abwägen. Im Rahmen der wertenden Feststellung sind sowohl die sich aus dem Charakter des Schuldverhältnisses ergebenden Umstände als auch diejenigen, die aus der Sphäre der am Geschäft Beteiligten stammen, zu berücksichtigen.

In einem ähnlich gelagerten Fall, als es um den Ausschluss von Kindern zu einem Hotel ging, hatte der Bundesgerichtshof entschieden, dass sich der Hotelunternehmer auf sein wirtschaftliches Interesse berufen kann, sich mit einem bestimmen Angebot am Markt zu positionieren, während den Kund*innen im konkreten Fall ein eigenes Interesse fehlte, die Leistungen des Hotels in Anspruch zu nehmen (BGH, Urteil vom 27. Mai 2020 – VIII ZR 401/18 – BGHZ 226, 145-16). Hierzu reiche es nicht aus, dass die Kund*innen das Hotel kannten und gern noch einmal hierherfahren wollten („bekannt und bewährt“). Auch wären sie nicht auf die Leistungen angewiesen, weil sie auch andernorts Hotelangebote wahrnehmen könnten.

Im Fallbeispiel ist nicht erkennbar, dass der Reiseanbieter ein konkretes unternehmerisches Konzept hat, das sich ausschließlich auf junge Teilnehmende bezieht. Ein solches müsste von außen erkennbar sein. Vielmehr scheint es im vorliegenden Fall um die körperliche Fitness zu gehen, um die Reise ohne Gesundheitsrisiken und Haftungsfälle durchführen zu können. Dies lässt auch Zweifel an der Verhältnismäßigkeit des Ausschlusses aufkommen. Denn die Reiseanbieter könnten auch ein medizinisches Attest verlangen, das das individuelle Gesundheitsrisiko der Ratsuchenden belegt und ein milderes Mittel darstellen würde.

Über die Rechtslage informierten die Berater*innen und wiesen auf die Frist von zwei Monaten hin, innerhalb deren die Betroffene ihre Rechte gegenüber dem Reiseunternehmen geltend machen müsste. Sie machten deutlich, dass hier ein klares Prozessrisiko bestünde, und empfahlen der Ratsuchenden, sich an eine*n Fachanwält*in zu wenden.

3.4.5 Einzelhandel und Onlinehandel

Insgesamt entfielen im Berichtszeitraum 967 Anfragen mit AGG-Merkmalsbezug – und damit fast jede vierte Beschwerde im Bereich Güter und private Dienstleistungen – auf den Bereich Einzel- beziehungsweise Onlinehandel. Hiervon wiederum betraf der Großteil das Merkmal **Behinderung beziehungsweise chronische Erkrankung** (55 Prozent) sowie **rassistische Diskriminierungen** (31 Prozent).

Wie im vergangenen Berichtszeitraum standen viele Beschwerden zum Einzelhandel im **Zusammenhang mit der Coronapandemie**. Auch wenn insgesamt angesichts des im Berichtszeitraums zurückgehenden Pandemiegeschehens ein deutlich geringeres Aufkommen zu verzeichnen war, hatten immer noch fast die Hälfte aller Beschwerden einen Bezug zur Pandemie (400 Fälle), wovon der ganz überwiegende Anteil Situationen betraf, in denen sich Ratsuchende aufgrund einer **Behinderung beziehungsweise chronischen Erkrankung** diskriminiert sahen (95 Prozent, 379 Fälle). Ratsuchende beschrieben insbesondere Diskriminierungserfahrungen, da ihnen trotz eines Attests zur Befreiung vom Tragen eines Mund-Nasen-Schutzes der Eintritt in ein Geschäft verwehrt wurde.[20]

Darüber hinaus kam es zu Diskriminierungsbeschwerden, weil sich Ratsuchende von Mitarbeiter*innen eines Supermarktes wegen der Behinderung beziehungsweise chronischer Erkrankung benachteiligt fühlten. Dies betraf zum Beispiel eine Person, die aufgrund einer Behinderung längere Zeit zum Einpacken benötigte und daraufhin unfreundlich aufgefordert wurde, sich zu beeilen. Hierauf reagierte der Kundenservice mit einer Entschuldigung. Eine weitere Beschwerde bezog sich auf einen Autokauf. Eine ratsuchende Person fühlte sich von einem Autohersteller aufgrund einer Schwerbehinderung diskriminiert, da schwerbehinderte Menschen keinen Rabatt auf E-Fahrzeuge erhielten. Der Konzern begründete die unterschiedliche Behandlung allgemein mit vertriebstechnischen Gründen.

Insgesamt 567 Anfragen zum Teilbereich Einzelhandel beziehungsweise Onlinehandel hatten keinen Bezug zur Pandemie. Am häufigsten handelte es sich hierbei um Diskriminierungsbeschwerden aufgrund **ethnischer Herkunft beziehungsweise rassistischer Diskriminierung** (296 Fälle), die über ein Viertel aller Anfragen zu diesem Teilbereich ausmachen, gefolgt von Anfragen zum Merkmal **Behinderung beziehungsweise chronischer Erkrankung** (151 Fälle).

Wie auch im vergangenen Berichtszeitraum berichteten Ratsuchende, die sich aufgrund ihrer ethnischen Herkunft diskriminiert fühlten, zum Beispiel von als rassistisch wahrgenommenen Kontrollen in Geschäften. Dabei kommt es auch zum Zusammenwirken oder „Überlappen“ von unterschiedlichen Diskriminierungsmerkmalen, die sich wechselseitig beeinflussen und nicht mehr voneinander trennen lassen (sogenannte **intersektionale Diskriminierung**). Das betrifft in den genannten Fällen insbesondere Frauen, die ein Kopftuch tragen. Neben der rassistischen Diskriminierung treten die Merkmale Religion und Geschlecht hinzu. In einem konkreten Fall wurde beispielsweise eine kopftuchtragende Frau nicht in den Supermarkt reingelassen, während andere Personen dort einkaufen konnten. Auch kommt es in derartigen Fällen oft zu verbalen Beleidigungen, die pauschale Vorurteile zum Ausdruck bringen, zum Beispiel dass Frauen mit Kopftuch häufig Diebstahl begingen. Insgesamt berichteten viele People of Color und Schwarze Menschen, dass sie rassistische Diskriminierung im Einzelhandel erfahren, indem sie nicht bedient werden, vor Eintritt zu Taschenkontrollen aufgefordert werden oder verbal beleidigt werden.

20 Zur Einordnung entsprechender Fälle vergleiche Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2021: S. 85.

Benachteiligungen im Einzelhandel schilderten darüber hinaus auch Ratsuchende, die sich aufgrund ihres **Lebensalters** diskriminiert fühlen. Immer mehr Geschäfte und Supermärkte nutzen digitale Angebote und machen bestimmte Reduzierungen von der Nutzung einer Kunden-App über ein Smartphone abhängig. Menschen mit hohem Lebensalter, die kein Smartphone nutzen, beklagen, dass sie entsprechende Angebote nicht nutzen können und in den genannten Fällen gezwungen sind, höhere Preise zu bezahlen.

Von intersektionaler Diskriminierung – also dem Zusammenwirken mehrerer Diskriminierungsmerkmale – berichten im Einzelhandel besonders Frauen mit Kopftuch.

Wie auch in der Vergangenheit berichten Ratsuchende von Diskriminierungen aufgrund des **Geschlechts**, insbesondere wegen sogenanntem **„Gender-Pricing“**, also Preisdifferenzierungen nach Geschlecht, die als Benachteiligung wahrgenommen werden. Hierzu wurde bereits ausführlich im Vierten Gemeinsamen Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2021a: S. 89) berichtet (vergleiche auch an der Heiden & Wersig 2017). Weiterhin werden hierbei insbesondere Preisunterschiede für Haarschnitte nach Geschlecht benannt, die zu höheren Preisen für weiblich gelesene Personen führen. Ein weiteres Beispiel sind Preisunterschiede in Reinigungen, die als Benachteiligung empfunden werden, wenn für Herrenhemden und Damenblusen unterschiedliche Preise verlangt werden.

3.4.6 Abschluss von privaten Versicherungen

Zum Teilbereich private Versicherungen wurden im Berichtszeitraum insgesamt 232 Anfragen an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes verzeichnet. Entsprechende Anfragen machen damit einen eher geringen Anteil an allen Diskriminierungsbeschwerden zum Lebensbereich private Dienstleistungen und Zugang zu Gütern aus. Ähnlich wie im vergangenen Berichtszeitraum betreffen die Diskriminierungsbeschwerden in dem Teilbereich vor allem Diskriminierungserfahrungen aufgrund des **Lebensalters** (60 Prozent) sowie einer **Behinderung beziehungsweise einer chronischen Erkrankung** (26 Prozent).

Nach wie vor sehen sich viele Ratsuchende von ihrer Kfz-Versicherung aufgrund des hohen **Lebensalters** diskriminiert, weil ihnen ein Alterszuschlag berechnet wird. Die Ratsuchenden waren in der Regel über 70 Jahre alt. Sie fühlten sich durch altersbedingte Beitragserhöhungen, obwohl sie stets unfallfrei waren, diskriminiert. Ältere Menschen haben unter anderem auch deshalb ein geringeres Unfallrisiko, weil sie durchschnittlich weniger Kilometer fahren. Dies betraf zugleich Diskriminierungsbeschwerden bei der Anmietung von Fahrzeugen. Auch hier wurden deutlich höhere Preise für Personen mit hohem Lebensalter verlangt, was ebenfalls mit den Kalkulationen für die Kfz-Versicherung verbunden wurde. In einem Fall sah sich eine ratsuchende Person aufgrund des Lebensalters (knapp über 70 Jahre alt) von einem Autoverleih diskriminiert, weil ab 65 Jahren eine erhöhte Leihgebühr sowie eine Extrareinigung des Autos gezahlt werden müsse. Ähnliche Fälle wurden in Bezug auf Reiserücktrittsversicherungen von Ratsuchenden geschildert, deren Prämien für Personen im Rentenalter deutlich höher ausfielen als für jüngere Menschen.

Zwar kann eine Ungleichbehandlung nach § 20 Absatz 1 AGG grundsätzlich gerechtfertigt sein, wenn hierfür ein sachlicher Grund vorliegt. Bei einer altersbedingten Tariferhöhung müssen Versicherungsunternehmen allerdings zwingend die Vorgaben aus § 20 Absatz 2 Satz 2 AGG beachten, wonach eine unterschiedliche Behandlung aufgrund des Alters nur zulässig ist, wenn diese auf anerkannten Prinzipien risikoadäquater Kalkulation beruhe, etwa eine versicherungsmathematisch ermittelte Risikobewertung unter Heranziehung statistischer Erhebungen.

Kritik an den versicherungsmathematischen Risikobewertungen begründete sich allgemein darin, dass die Berechnungsmethoden nicht immer transparent und nachvollziehbar seien. Auch eine Prüfung der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin 2021) kam zu dem Ergebnis, dass Kfz-Versicherungsunternehmen als gängige Praxis Tarife unter anderem nach dem Alter der Versicherungsnehmer*innen beziehungsweise in einigen Fällen auch nach dem Alter der Nutzer*innen staffeln. Aus Sicht der BaFin wenden die Versicherungsunternehmen zulässige, in der Versicherungsmathematik anerkannte Verfahren an. Die Tarifgestaltung wird vor dem Hintergrund der bestehenden rechtlichen Regelungen im AGG daher von der BaFin aktuell nicht beanstandet (ebd.).

Die Berechnung von Versicherungsbeiträgen ist für Kundin*innen häufig intransparent und nicht nachvollziehbar. Das wird oft als diskriminierend empfunden.

Weiterhin kommt es zu häufigen Diskriminierungsbeschwerden, die an das Merkmal **Behinderung beziehungsweise chronische Erkrankung** anknüpfen. Betroffen sind insbesondere private Zusatzversicherungen, zum Beispiel zur Krankenhaus- oder Zahnbehandlung, Verträge zur privaten Krankenversicherung, Auslandskrankenversicherungen oder auch Hinterbliebenen- sowie Unfall- oder Berufsunfähigkeitsversicherungen. Die Beschwerden umfassten dabei wie in der Vergangenheit unter anderem den Ausschluss vom Versicherungsvertrag oder die Bedingung eines Beitragszuschlags aufgrund chronischer Erkrankungen wie Diabetes oder Epilepsie. Leistungsausschlüsse und Ablehnungen betrafen auch Risikobewertungen aufgrund entsprechender Vorerkrankungen, auch wenn diese nicht mehr fortbestanden. In einem Fall schilderte eine ratsuchende Person, dass sie sich wegen einer Behinderung von einer privaten Versicherung diskriminiert sieht, weil diese für die Beratung keine Kosten für die Gebärdensprachdolmetschung übernimmt.

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes kann in Fällen der Verweigerung von Versicherungen oder Beitragszuschlägen bei privaten Versicherungen wegen des Alters oder Behinderungen beziehungsweise chronischer Erkrankungen neben einer rechtlichen Ersteinschätzung in der Regel auch an die zuständigen Schlichtungsstellen wie den Ombudsmann für private Kranken- und Pflegeversicherungen oder den Versicherungsombudsmann verweisen. Diese Stellen können gegebenenfalls im Einzelfall zwischen ratsuchender Person und Versicherungsunternehmen vermitteln. Mögliche alternative Wege der Rechtsdurchsetzung hat die Antidiskriminierungsstelle des Bundes im Vierten Gemeinsamen Bericht (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2021a: S. 103 ff.; Beigang et al. 2021) ausführlich beschrieben.

Auf deutlich geringerem Niveau, aber häufiger als in der Vergangenheit kam es zu Diskriminierungsbeschwerden aufgrund der **ethnischen Herkunft beziehungsweise rassistischer Diskriminierung**. So schilderte in einem konkreten Fall eine privatversicherte ratsuchende Person, dass eine logopädische Behandlung bei ihrem Kind verwehrt wurde, obwohl eine Sprachentwicklungsstörung vom Kinderarzt diagnostiziert wurde. Die private Krankenversicherung verweigerte die Kostenübernahme, da die Sprachentwicklungsstörung nicht medizinisch begründet sei. Vielmehr sah die Versicherung die Mehrsprachigkeit des Kindes als ursächlich für die logopädische Behandlung an. Es handelte sich um eine Familie mit Einwanderungsgeschichte, deren Kind aufgrund unterschiedlicher Muttersprachen der Eltern dreisprachig aufwächst.

3.4.7 Fitnesseinrichtungen

Insgesamt 193 Anfragen an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes betrafen Beschwerden im Kontext von Diskriminierungserfahrungen in **Fitnesseinrichtungen**. Überwiegend handelt es dabei um Beschwerden, die an die Merkmale **Geschlecht oder Geschlechtsidentität** und **ethnische Herkunft beziehungsweise rassistische Diskriminierung** anknüpfen. Darüber hinaus gab es weiterhin Diskriminierungsbeschwerden aufgrund der **Religion oder Weltanschauung**. So schildern weibliche Ratsuchende weiterhin Diskriminierungserfahrungen aufgrund von Bekleidungsvorschriften, nach denen Frauen mit Kopftuch das Probetraining beziehungsweise die Mitgliedschaft in einem Fitnessstudio pauschal verwehrt wurde. Sofern kein sachlich gerechtfertigter Grund für einen Ausschluss aufgrund des Tragens eines Kopftuchs begründet werden kann, kann es sich hierbei um eine unmittelbare Diskriminierung handeln. Hierbei kommt es wiederum zu einem Zusammenwirken von unterschiedlichen Diskriminierungsmerkmalen, die sich wechselseitig beeinflussen und nicht voneinander zu trennen sind (sogenannte **intersektionale Diskriminierung**).

Die häufigsten Anfragen zum Teilbereich betreffen das Merkmal **Geschlecht beziehungsweise Geschlechtsidentität** (46 Prozent). Derartige Diskriminierungsbeschwerden betreffen wiederum hauptsächlich geltende Bekleidungsvorschriften in Fitnesszentren, die nach Geschlecht unterscheiden. Die Beschwerden gehen dabei ganz überwiegend von Männern aus, die sich anhand ihres Geschlechts benachteiligt sehen, weil ihnen beispielsweise das Tragen von schulterfreien, ärmellosen Oberteilen (Tanktops) nicht gestattet wird. Frauen wiederum unterlägen diesen Beschränkungen nicht. Darüber hinaus gab es einzelne Diskriminierungsbeschwerden von Männern, da ihnen nur eine flächenmäßig beschränkte Nutzung des Fitnessstudios erlaubt wurde, wo hingegen Frauen das gesamte Fitnesscenter nutzen durften. In solchen Fällen verweist die Antidiskriminierungsstelle des Bundes darauf, dass eine solche Behandlung regelmäßig sachlich gerechtfertigt sein dürfte, sofern ein entsprechend sachlicher Grund für die unterschiedliche Behandlung vorliegt (§ 20 Absatz 1 AGG).

Weiterhin berichten viele Ratsuchende von Diskriminierungserfahrungen in Fitnesszentren aufgrund der **ethnischen Herkunft beziehungsweise von rassistischer Diskriminierung** (37 Prozent). Betroffene meldeten dabei häufig, dass ihnen die Mitgliedschaft aufgrund ihrer ethnischen Herkunft verwehrt wurde. So berichtete eine Person zum Beispiel, dass sie sich in einem Fitnessstudio anmelden wollte und dort abgewiesen wurde, weil angeblich kein Platz mehr frei war. Die Person gab an, noch nicht lange in Deutschland zu sein und noch nicht so gut Deutsch sprechen zu können. In einem anderen Fall erhielt eine Person mit Einwanderungsgeschichte, die sich im

Fitnessstudio anmelden wollte, die Antwort, dass man sie auf eine Warteliste gesetzt habe, weil es momentan zu viele Anmeldungen gebe. Im Anschluss wurden jedoch noch weitere Personen ohne Migrationshintergrund aufgenommen, und vom Servicetelefon des Fitnessstudios erfuhr die Person, dass es keine Wartliste gebe. Auch andere Betroffene berichten, dass sie zum Beispiel durch Nachfragen über Bekannte im Nachhinein erfahren haben, dass die vorgeschobenen Gründe nicht zutreffend sind. Weitere Schilderungen betrafen pauschale Ablehnungen von People of Color, Schwarzen Menschen, Menschen mit Einwanderungsgeschichte oder Ausländer*innen. So wurde nach Auskunft eines Ratsuchenden eine Ablehnung damit begründet, das Fitnessstudio sei nur für Europäer*innen zugänglich. Immer wieder kam es auch zu Ablehnungen, die mit mangelnden Deutschkenntnissen begründet wurden. Hier setzen sich aus der Vergangenheit bekannte Muster für Ablehnungen und Ausschlüsse von Menschen aufgrund der zugeschriebenen ethnischen Herkunft fort. In Einzelfällen gelang es Betroffenen auch, eine Diskriminierung und sich daraus ergebene Entschädigungsansprüche gerichtlich geltend zu machen (siehe Kapitel 3.4.10).

Wie bereits im vergangenen Berichtszeitraum schilderten einige Ratsuchende, dass eine Mitgliedschaft im Fitnessstudio aufgrund ihres **Aufenthaltsstatus** abgelehnt wurde. Dies betraf zum Beispiel Personen, die eine Duldung besitzen, und Personen mit befristetem Aufenthaltsstatus. Auch wenn sich hieraus keine unmittelbare Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft ableitet, kommt in den genannten Fällen eine **mittelbare Diskriminierung** in Betracht. Betroffen von derartigen Ausschlüssen sind allein Personen nicht deutscher Herkunft. Eine entsprechende Anknüpfung an einen befristeten Aufenthaltsstatus betrifft zudem den überwiegenden Teil der Ausländer*innen in Deutschland, da das Aufenthaltsrecht für die Einreise und den Aufenthalt in Deutschland grundsätzlich vorsieht, die erteilte und in der Regel verlängerbare Aufenthaltserlaubnis unter Berücksichtigung des beabsichtigten Aufenthaltszwecks zu befristen (§ 7 Absatz 2 AufenthG).

3.4.8 Clubs, Gastronomie und Hotels

Im Berichtszeitraum wurden 142 Diskriminierungsfälle aus dem Bereich Zugang zu **Clubs und Diskotheken**, 154 beim Zugang beziehungsweise bei Aufenthalten im Bereich der **Gastronomie** sowie 83 im Kontext von **Hotels beziehungsweise Beherbergungen** bei der Antisdiskriminierungsstelle des Bundes verzeichnet. Anders als noch im letzten Berichtszeitraum übersteigen damit Diskriminierungsbeschwerden im Bereich Gastronomie den Anteil der Anfragen in Bezug auf Clubs und Diskotheken.

Vor allem junge Männer berichten von rassistischer Diskriminierung beim Einlass in Clubs und Diskotheken.

Der Besuch eines Clubs oder einer Diskothek ist im Sinne des § 2 Absatz 1 Nummer 5 bis 8 AGG ein zivilrechtliches Schuldverhältnis, bei dem es beim Einlass keine Rolle spielen darf, welche Person hineinmöchte. Im Rahmen des Hausrechts und der wirtschaftlichen Freiheit dürfen Betreiber*innen zwar vorgeben, welche Kleiderordnung erwünscht ist, welche Verhaltensregeln angebracht sind oder ob eine bestimmte Kundengruppe angesprochen werden soll. Die Einschränkungen müssen aber nach § 20 AGG sachlich gerechtfertigt und verhältnismäßig sein. So ist es zum Beispiel unzulässig, wenn die Motivation allein im Ausschluss von Personen wegen ihres Alters, der ethnischen

Herkunft, des Geschlechts, der Religion, der sexuellen Identität oder einer Behinderung liegt. Die Beratungsdaten der Antidiskriminierungsstelle des Bundes zeigen hier ein deutliches Bild. Wenn es um den Zugang zu Clubs und Diskotheken geht, beschreiben die Ratsuchenden in fast neun von zehn Fällen (88 Prozent) Diskriminierungserfahrungen aufgrund der **ethnischen Herkunft beziehungsweise aus rassistischen Gründen**. Die Ratsuchenden gaben an, dass ihnen aufgrund der ihnen zugeschriebenen Herkunft, der Hautfarbe oder Staatsangehörigkeit der Einlass verweigert wurde. So wurde auch Personen der Einlass verweigert, weil sie keinen in Deutschland ausgestellten Personalausweis vorzeigen konnten. Darüber hinaus kam es in einigen Fällen nach Darstellung der Ratsuchenden zu rassistischen Beleidigungen. Von rassistischer Diskriminierung betroffen sind in den genannten Fällen ganz überwiegend junge Männer, denen eine nichtdeutsche Herkunft zugeschrieben wird. Sie sind in solchen Konstellationen damit ebenso von **mehrdimensionaler beziehungsweise intersektionaler Diskriminierung** betroffen.

In nennenswertem, aber deutlich geringerem Ausmaß erreichten auch Diskriminierungsbeschwerden aufgrund des **Geschlechts** beim Zugang zu Clubs die Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Die Beschwerden gingen auch hier überwiegend von Männern aus, die sich wegen des Geschlechts diskriminiert fühlten, weil zum Beispiel Clubs mit Freigetränken für Frauen warben. In diesen Fällen kann es sich gleichwohl um eine sachlich gerechtfertigte Ungleichbehandlung handeln (§ 20 Absatz 1 Nummer 3 AGG), etwa um ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis im Club zu erreichen.

Mit ähnlich hohem Aufkommen wurden im Berichtszeitraum Diskriminierungsbeschwerden im Bereich **Gastronomie** verzeichnet. Deutlich weniger Anfragen bezogen sich auf den Teilbereich **Hotels und Beherbergung**. Sehr häufig betrafen Beschwerden in diesen beiden Teilbereichen das Merkmal **ethnische Herkunft beziehungsweise rassistische Diskriminierung**. Ratsuchende schilderten dabei unter anderem rassistische Beleidigungen durch das Servicepersonal und die Verweigerung der Bedienung aufgrund der zugeschriebenen Herkunft. So berichtete eine ratsuchende Person davon, dass sie einen Tisch für zehn Personen in einem Restaurant reserviert hätte. Zunächst wurde ein Tisch zugeteilt. Als der Rest der Gäste eintraf, Familienangehörige aus der Minderheit der **Sinti*zze und Rom*nja**, wurde plötzlich mitgeteilt, dass nun kein Tisch im Restaurant mehr frei wäre und sie nicht bedient werden können. In einem weiteren Fall fühlte sich eine ratsuchende Person, die in einem Lokal mit einem Kollegen auf Arabisch telefoniert hatte, diskriminiert. Der Kellner teilte mit, dass sie nicht telefonieren dürfe, da dies andere Gäste störe. Nach Schilderung der ratsuchenden Person ging es dabei nicht um die Lautstärke des Telefonats, sondern um die gesprochene Sprache. Anderen Gästen wäre das Telefonieren nicht untersagt worden. Weiterhin kam es im Berichtszeitraum vermehrt zu Diskriminierungsbeschwerden aufgrund der **Staatsangehörigkeit**. Die Anfragen standen dabei häufig im Zusammenhang mit dem Angriff Russlands auf die Ukraine. Ratsuchende schilderten, dass sie keinen Zugang zu Restaurants erhielten oder dort nicht bedient wurden, weil sie russische Staatsangehörige waren.

Ebenfalls häufig hatten die Anfragen zu den Teilbereichen Gastronomie sowie Hotels und Beherbergungen eine Diskriminierungsbeschwerde aufgrund **der Behinderung oder einer chronischen Erkrankung** zum Inhalt. Dabei hatten Anfragen, die im Zusammenhang mit Schutzmaßnahmen im Zuge der **Coronapandiemie** standen, einen nennenswerten Anteil. Ratsuchende fühlten sich aufgrund ihrer Behinderung beziehungsweise chronischen Erkrankung diskriminiert, da sie trotz ärztlichem Attest zur Befreiung von der damaligen Maskenpflicht teilweise von Restaurants oder Hotels ausgeschlossen wurden. Weitere Beschwerden betrafen die Verweigerung der Mitnahme eines **Assistenzhundes beziehungsweise Blindenführhundes** in Restaurants, Imbissen, Cafés, Bäckereien oder Hotels. Bei der Verweigerung des Zutritts mit einem Assistenzhund kann eine Benachteiligung von Menschen mit Behinderungen gemäß § 7 Absatz 1 AGG vorliegen. Seit 1. Juli 2021 gilt zudem die Regelung des § 12e Behindertengleichstellungsgesetzes (BGG), wonach alle Betreiber*innen einer typischerweise für den allgemeinen Publikumsverkehr öffentlich zugänglichen Anlage oder Einrichtung verpflichtet sind, Menschen mit Behinderungen, die auf einen Assistenzhund angewiesen sind, den Zutritt deshalb nicht zu verwehren. Hierunter fallen unter anderem Arztpraxen, Freizeiteinrichtungen, Friseursalons sowie Einrichtungen des Einzelhandels und der Gastronomie. Danach gilt eine Einschränkung der Duldungspflicht nur dann, wenn der Zutritt mit Assistenzhund eine unverhältnismäßige Belastung für die Betreiber*innen darstellen würde. Für den Fall, dass Betreiber*innen dieser Verpflichtung nicht nachkommen, besteht für Betroffene die Möglichkeit, sich an die auf der Grundlage des § 16 BGG eingerichteten Schlichtungsstelle beim Beauftragten der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen zu wenden und ein kostenloses außergerichtliches Schlichtungsverfahren in die Wege zu leiten.

Wie in der Vergangenheit auch, wenngleich insgesamt in geringem Ausmaß, gab es erneut Diskriminierungsbeschwerden aufgrund des **Lebensalters**, da Familien mit **jüngeren Kindern** (unter zwölf Jahren) der Besuch von Restaurants verwehrt wurde oder sie sich vom Servicepersonal diskriminierend behandelt fühlten. Einige Restaurantbetreibenden warben konkret damit, dass sie keine Kinder bewirten würden.

3.4.9 Private Kultur- und Freizeiteinrichtungen

Insgesamt 286 Beratungsanfragen betrafen im Berichtszeitraum den Bereich privater Kultur- und Freizeiteinrichtungen. Die meisten Anfragen betrafen dabei die Merkmale **Behinderung beziehungsweise chronische Erkrankung** (43 Prozent), **ethnische Herkunft beziehungsweise rassistische Diskriminierung** (26 Prozent) sowie **Geschlecht** (20 Prozent). Vergleichsweise weniger Diskriminierungsbeschwerden im Teilbereich betrafen die Merkmale **Lebensalter** (13 Prozent) und **Religion und Weltanschauung** (7 Prozent). Zum Merkmal **sexuelle Identität** gingen nur vereinzelte Anfragen im Berichtszeitraum ein.

Wie im vergangenen Berichtszeitraum haben sich besonders viele Ratsuchende mit **Behinderung** wegen einer Diskriminierungserfahrung im Bereich Kultur- und Freizeiteinrichtungen an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes gewandt. Derartige Anfragen betrafen wie bereits in der Vergangenheit häufig die **fehlende Barrierefreiheit** bei der Nutzung von Kulturangeboten wie Kinos, Theater, Freizeitparks oder Sportveranstaltungen. So fühlte sich eine ratsuchende Person von einem Veranstalter einer Hundeshow wegen ihrer Behinderung diskriminiert, da ihr zunächst mitgeteilt wurde, sie könne die Veranstaltung mit ihrem **Blindenführhund** nicht besuchen. Hierfür hätte eine Anmeldung fünf Tage im Vorfeld erfolgen müssen. Auch wenn das Problem des Ticketerwerbs schließlich gelöst werden konnte, gab es erneute Schwierigkeiten beim Einlass vor Ort durch den Sicherheitsdienst. Neben dem barrierefreien Zugang umfassten die Beschwerden auch die Bedingungen für die Inanspruchnahme der Angebote. So bezog sich eine Anfrage zum Beispiel darauf, dass es Tickets für Rollstuhlfahrende bei einem Stadionbesuch nur für besonders teure Plätze gab und sie keine Überdachung enthielten. Zudem mangelte es an ausreichenden barrierefreien Sanitäranlagen. In vielen Fällen war bereits die Ticketreservierung mit einer Benachteiligung für die Ratsuchenden verbunden. So berichten Ratsuchende zum Beispiel, dass sie nicht ohne Weiteres Konzerttickets für Rollstuhlfahrende online buchen könnten. Stattdessen wurde auf eine gesonderte Telefonhotline verwiesen. Entsprechende Tickets konnten dann im Ergebnis auch nicht digital ausgestellt werden, sondern mussten trotz Einschränkungen persönlich abgeholt werden. In dem konkreten Fall zeigte das Unternehmen für die Belange der ratsuchenden Person kein Verständnis und verwies darauf, dass auch andere Personen die Tickets abholen müssten. Darüber hinaus schilderten Ratsuchende, die aufgrund einer Behinderung auf eine Begleitperson angewiesen sind, Diskriminierungserfahrungen, weil eine gemeinsame Buchung und Teilnahme erschwert wird oder auch mit zusätzlichen Kosten verbunden ist.

Insgesamt betrafen die eingegangenen Beschwerden eine Reihe unterschiedlicher Kultur- und Freizeiteinrichtungen, wie etwa Museen, Kinos oder auch Skihallen. So berichteten Ratsuchende zum Beispiel von **rassistischen Beleidigungen** von People of Color und Schwarzen Menschen durch Service- oder Sicherheitspersonal. Häufungen sind hingegen bei Diskriminierungsbeschwerden aufgrund der (zugeschriebenen) **ethnischen Herkunft** im Bereich Schwimmbäder zu verzeichnen. Hierbei kam es nach den Schilderungen der Ratsuchenden auch zu sogenanntem **Racial Profiling**. So schilderten Ratsuchende Einlasskontrollen aufgrund äußerer Erscheinungsmerkmale und zugeschriebener Herkunft. Racial Profiling beschreibt eine Personenkontrolle, die (auch) an eine (vermeintliche) Herkunft oder äußere Erscheinungsmerkmale anknpüft. Eine entsprechende Kontrolle ist rechtswidrig. Dennoch kommt es häufig vor. Regelmäßig wenden sich Ratsuchende, insbesondere People of Color und Schwarze Menschen an die Beratung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, weil sie sich durch Kontrollen rassistisch diskriminiert fühlen. Racial Profiling geschieht an vielen Orten und in unterschiedlicher Weise: eine Ausweiskontrolle in der Bahn, eine Taschenkontrolle durch den*die Privatdetektiv*in im Drogeriemarkt, die Abweisung an der Diskotür oder wie im folgenden Fallbeispiel am Kinoeingang – während weiße Personen nicht kontrolliert oder abgewiesen wurden. Die Tatsache, dass während der Coronapandemie Einlasskontrollen an fast jedem Innenraum stattfanden, verstärkte das Problem zusätzlich.

Racial Profiling beim Kinobesuch

Fallbeispiel aus der Beratung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Der Ratsuchende wollte mit seinen Freund*innen ins Kino gehen. Dies war zu dem Zeitpunkt mit einem 2G-Nachweis möglich. Als die Gruppe ihre Testnachweise am Eingang vorzeigte, warf ihnen das Sicherheitspersonal vor, die Nachweise gefälscht zu haben. Nach einer Diskussion durfte der Ratsuchende mit seinen Freund*innen den Kinosaal betreten. Doch als der Film anfing, forderte das Sicherheitspersonal sie auf, den Saal zu verlassen. Vor dem Saal warteten zwei Polizist*innen, die den Vorwurf des Betruges äußerten. Frustriert wandte sich der Ratsuchende an die Beratung.

Das Beispiel verdeutlicht, wie Alltagsrassismus funktioniert. People of Color und Schwarze Menschen erleben immer wieder, wie ihnen zugeschrieben wird, nicht dazuzugehören. Ihnen wird aufgrund ihrer zugeschriebenen Herkunft unterstellt, kriminell zu sein oder sich anderweitig nicht an die Regeln zu halten. Dabei werden Betroffene in der Öffentlichkeit als Täter*innen dargestellt, obwohl sie Opfer von willkürlichem Handeln werden. Für die diskriminierte Person ist ein wiederholtes Racial Profiling nicht selten traumatisch und lässt rassistische Vorerfahrungen innerlich wiederaufleben. Dass eine Kontrolle zusammen mit vielen anderen Kontrollen zu einem großen Schmerz und Erniedrigung führt, muss von den Kontrollierenden bedacht werden. Die Arbeit der Beratung ist es auch, über Rassismus aufzuklären, zu sensibilisieren und die außergütliche Einigung zwischen Diskriminierten und Diskriminierenden zu vermitteln.

§ 19 Absatz1 Nummer 1 AGG verbietet jede Benachteiligung aus rassistischen Gründen und aufgrund der ethnischen Herkunft im Privatrecht. Wenn es keinen anderen Anlass für eine Kontrolle gibt, kann dies ein Indiz für eine Diskriminierung darstellen. Die Beratung informierte den Ratsuchenden über die Rechtslage und gab Informationen dazu, welche Maßnahmen in der Zukunft sinnvoll sein können, wenn er das Gefühl habe, Racial Profiling ausgesetzt zu sein. Auf Wunsch des Ratsuchenden ersuchte die Beratung das Kino um eine Stellungnahme. Das Kino erklärte, dass der Grund für die Kontrolle ein fehlender sonst üblicher Stempel auf dem Testzertifikat gewesen sei, und die Adresse des Testzentrums nicht mit der angegebenen Adresse übereinstimmte, was auch die hinzugerufenen Polizist*innen so sahen. Das Kino bot als Wiedergutmachung Kino- und Verzehrgutscheine an. Eine Entschuldigung hingegen blieb aus.

Der Fall zeigt die Bedeutung der außergerichtlichen Streitbeilegung. Wenn der Sachverhalt nicht abschließend geklärt werden kann, würde ein Gericht die Klage abweisen. Die Beratung kann dennoch über die Wirkungsweise rassistischer Handlungen aufklären und der diskriminierten Person Gehör verschaffen.

In einem weiteren Fall betraf die Beschwerde ein Schwimmbad in Brandenburg, das in seiner Hausordnung geregelt habe, dass im Schwimmbad nur Deutsch gesprochen werden dürfe. Dies wurde von der ratsuchenden Person, die bereits mehrfach mit ausländischen Studierenden das Schwimmbad nutzte, als diskriminierend empfunden. Ein Einwand des Ratsuchenden beim Betreiber blieb ohne Rückmeldung.

Auch bei Diskriminierungsbeschwerden in Bezug auf Schwimmbäder kommt es häufig zu Schilderungen **intersektionaler Diskriminierungen**, wie das nachfolgende Fallbeispiel einer Verweigerung der Teilnahme am Babyschwimmkurs mit Burkini verdeutlicht. Auch hier kommt es zu einem Zusammenspiel unterschiedlicher Diskriminierungsmerkmale (ethnische Herkunft, Religion und Geschlecht), die nicht voneinander zu trennen sind und sich daher verstärkend auf die von Diskriminierung betroffenen Menschen auswirken.

Kein Babyschwimmen für Kinder mit Müttern im Burkini

Fallbeispiel aus der Beratung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Die Ratsuchende hatte ihr Baby beim Babyschwimmkurs eines privaten Schwimmbads angemeldet. Bei der ersten Kursstunde trug die Mutter aus religiösen Gründen einen Burkini. Er war aus gängigem Badebekleidungsmaterial. Als sie nach der Kursstunde das Becken verließ, sprach sie der Kursleiter an: Das Tragen eines Burkinis sei aus hygienischen Gründen nicht gestattet. Die Wasserqualität verschlechtere sich hierdurch, weshalb er vor ein paar Jahren den Wasserfilter habe auswechseln lassen müssen. Außerdem würden die Frauen unter ihrem Burkini Unterwäsche tragen. Die Ratsuchende entgegnete ihm, dass es unfair sei, allen Frauen im Burkini pauschal zu unterstellen, gegen die Badeordnung zu verstoßen, indem sie Unterwäsche trügen. Männern in Badeshorts würde man dies nicht unterstellen. Das sei diskriminierend und schließe ihr Kind von einem wichtigen Gesundheitsangebot aus. Obwohl der Kursleiter kein Gegenargument hatte, blieb die Ratsuchende mit ihren Argumenten erfolglos.

Enttäuscht wandte sie sich an die Beratung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Diese klärte sie über die Rechtslage auf: Die Vorgehensweise des Schwimmbads verstößt nicht nur gegen die kommunal geltende Badeordnung, die Burkinis als mögliche Badekleidung explizit aufzählt. Ein solches Vorgehen verstößt auch gegen das Diskriminierungsverbot in § 19 Absatz 1 Nummer 1 AGG. Die Beratung wies die Ratsuchende auf die zweimonatige Frist zur Geltendmachung ihrer etwaigen Ansprüche hin. Die Beratung stellte der Ratsuchenden entsprechende Formulierungshilfen zur Verfügung. Im konkreten Fall kam es nicht zu einem Gerichtsverfahren. Der Ratsuchenden ging es nicht um Entschädigung, sondern darum, dass ihr Baby an dem Schwimmkurs teilnehmen konnte. Die Beratung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes bot daraufhin an, in einer außergerichtlichen Einigung zu vermitteln, und holte eine Stellungnahme des Schwimmbads ein. In seiner Stellungnahme stellte das Schwimmbad den geschilderten Sachverhalt in Abrede, versicherte aber, dass Burkinis aus gängigem Badeanzugmaterial kein Hygienerisiko darstellten. Eine Entschuldigung wurde nicht ausgesprochen. Auch wenn sich die Ratsuchende über die Gegendarstellung ärgert, ist sie froh, dass ihr Kind wieder an dem Babyschwimmen teilnehmen konnte.

In dem dargestellten Fallbeispiel wäre es vermutlich bereits hilfreich gewesen, wenn der Betroffenen konkrete Beschwerdemöglichkeiten bei Diskriminierungserfahrungen vor Ort offen gestanden hätten. Dadurch wäre eine niederschwellige Rechtsdurchsetzung wie auch das frühzeitige Einschreiten und Abhilfe durch den Schwimmbadbetreiber ermöglicht worden.

Immer wieder erreichen die Antidiskriminierungsstelle des Bundes zum Teilbereich private Kultur- und Freizeiteinrichtungen auch Diskriminierungsbeschwerden aufgrund des **Geschlechts beziehungsweise der Geschlechtsidentität**. Zu nennen sind auch in diesem Bereich weiterhin häufige Anfragen, die sich auf unterschiedliche Preisgestaltungen oder Rabatte für Frauen oder Männer bei der Nutzung von unterschiedlichen Freizeitangeboten und Veranstaltungen beziehen (zu Gender-Pricing vergleiche Kapitel 3.4.5). Darüber hinaus berichten insbesondere trans Personen von Diskriminierungserfahrungen, Angriffen und Beleidigungen im Zusammenhang mit dem Besuch von Kulturangeboten. So schildert zum Beispiel ein trans Mann, dass er bei einem Konzert von einer Sicherheitskraft transfeindlich verbal angegriffen, aggressiv behandelt und gedemütigt wurde, als er versucht hat, die Herrentoilette zu benutzen. Eine ratsuchende trans Frau berichtete davon, dass sie an einem Marathon teilgenommen habe und keine personalisierte Urkunde erhielt. Ihre Startnummer wurde ohne Namensnennung bei der Männerergebnisliste aufgeführt. Sie sieht sich aufgrund ihrer Geschlechtsidentität vom Veranstalter diskriminiert. Da ihr Name nicht aufgeführt wird, kann sie das Ergebnis nicht als zukünftige Referenz verwenden.

3.4.10 Rechtsprechung

Ausgewählte Entscheidungen deutscher Gerichte

Diskriminierungen wegen des **Geschlechts beziehungsweise der Geschlechtsidentiät** waren im Berichtszeitraum auch Gegenstand der Rechtsprechung. Dies betraf zum Beispiel zwei Entscheidungen zur **Anrede bei nicht binärer Geschlechtsidentiät**. So entschied das Oberlandesgericht Frankfurt am Main (Urteil vom 21. Juni 2022 – 9 U 92/20) über die Anrede beim Online-Fahrkartenkauf und sprach Unterlassung und Entschädigung zu. Geklagt hatte eine nicht binäre Person, die sich durch das größte deutsche Bahnunternehmen wegen ihres Geschlechts beziehungsweise ihrer Geschlechtsidentität benachteiligt sah. Dabei ging es zum einen darum, dass allgemein beim Online-Fahrkartenerwerb zwingend eine binäre Anrede erforderlich war, zum anderen um direkt an die klagende Person gerichtete Schreiben (zum Beispiel BahnCard), die mit „Herr“ adressiert waren. Das OLG Frankfurt am Main entschied, dass dies eine Benachteiligung wegen des Geschlechts und der Geschlechtsidentität darstelle. Daraus resultiere ein Unterlassungsanspruch der klagenden Person. Hinsichtlich der allgemeinen Eingabemaske zum Online-Fahrkartenerwerb sei der Beklagten allerdings eine Umsetzungsfrist von „gut sechs Monaten“ zuzugestehen. Bei der direkten Kommunikation mit der klagenden Person gewährte das Gericht keine Umsetzungsfrist. Neben dem Unterlassungsanspruch sprach das Gericht eine Entschädigung in Höhe von 1.000 Euro zu. Der mit der Benachteiligung einhergehende Eingriff in das Persönlichkeitsrecht der klagenden Person sei so gravierend, dass er nur mit einer Geldentschädigung ausgeglichen werden könne. Auch das OLG Karlsruhe (Urteil vom 14. Dezember 2021 – 24 U 19/21) entschied bezüglich nicht binärer Geschlechtsidentität und der Anrede beim „Onlineshopping“ zugunsten der nicht binären Person. Eine Person nicht binärer Geschlechtsidentität, die beim „Onlineshopping“ nur zwischen den Anreden „Frau“ oder „Herr“ auswählen kann, wird unter Verstoß gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz wegen des Geschlechts benachteiligt und in ihrem allgemeinen Persönlichkeitsrecht verletzt.

Darüber hinaus wies der Bundesgerichtshof (BGH) im Jahr 2021 eine **Alterdiskriminierungsklage** ab. Der BGH (Urteil vom 5. Mai2021 – VII ZR 78/20) gab einem Anwalt mit seiner Altersdiskriminierungsklage **gegen einen Partyveranstalter** nicht recht. Der Anwalt erhielt wegen seines Alters keinen Zugang zu einem Open-Air-Event. Laut BGH gibt es keinen Schadensersatzanspruch wegen Altersdiskriminierung bei der Zutrittsverweigerung zu einem Musik-Open-Air. Es habe sich bei dem Event nicht um ein „Massengeschäft" gehandelt. Nur dann ist das AGG anwendbar. Bei Schuldverhältnissen wie öffentlichen Partyveranstaltungen kann die Zusammensetzung des Besucherkreises deren Charakter prägen. Daher kann ein anerkennenswertes Interesse des Unternehmers bestehen, hierauf Einfluss zu nehmen. Soweit Unternehmer*innen im Hinblick hierauf ihr Angebot nur an eine bestimmte, nach persönlichen Merkmalen definierte Zielgruppe richten und in Umsetzung dessen nur Personen als Vertragspartner akzeptieren, die die persönlichen Merkmale dieser Zielgruppe erfüllen, kommt den persönlichen Eigenschaften der Vertragspartner nicht nur nachrangige Bedeutung im Sinne des § 19 Absatz 1 Nummer 1 Fall 2 AGG zu.

Eine weitere viel beachtete Entscheidung betraf die Verweigerung einer Mitgliedschaft in einem Fitnessstudio aufgrund einer **antiziganistischen Diskriminierung** wegen Zugehörigkeit zur Minderheit der Sinti*zze und Rom*nja. Das AG Neumünster (Urteil vom 18. November 2022 – 39 C 305/22) sprach einer Person wegen Benachteiligung aufgrund der ethnischen Herkunft 1.000 Euro Entschädigung gegen ein **Fitnessstudio** zu. Mangels einer anderen auch nur ansatzweise einleuchtenden Begründung der Beklagten stand es aufgrund aller vorbeschriebenen Indizien zur Überzeugung des Gerichts fest, dass das Studio die Aufnahme der Klägerin in ihr Fitnessstudio allein deswegen abgelehnt hat, weil es sich bei ihr um eine Sinteza handelt. Um die Genugtuungsfunktion und den ebenfalls mit dem Entschädigungsanspruch verfolgten Präventionszweck hinsichtlich weiterer Benachteiligungen zu erfüllen, muss die Zahlung nach dem AGG für beide Seiten spürbar sein.

Darüber hinaus befassten sich Gerichte mit Diskriminierungsbeschwerden wegen **Behinderung oder chronischen Erkrankung** im Bezug auf während der **Coronapandemie geltende Schutzmaßnahmen und Ausnahmemöglichkeiten** davon. Das Landgericht (LG) Hildesheim beschloss (Beschluss vom 3. März 2022 – 1 S 43/21), dass keine behinderungsbedingte Benachteiligung nach dem AGG einschlägig war, weil dem Kläger in einer Tankstelle der Kauf einer Waschmarke verweigert wurde, weil er keinen Mund-Nasen-Schutz trug. Zwar sei dies eine weniger günstige Behandlung. Allerdings hatte der Kläger keinerlei Nachweise für das Vorliegen einer Behinderung erbracht. Selbst wenn man zugunsten des Klägers eine behinderungsbedingte Benachteiligung annähme, wäre das Verhalten der beklagten Tankstelle aber gemäß § 20 AGG gerechtfertigt. Die Durchsetzung der geltenden Corona-Landesverordnung sei ein legitimes Ziel. Das Tragen eines Mund-Nasen-Schutzes sei auch geeignet, Infektionen mit dem Coronavirus wirksam vorzubeugen. Wegen der Ansteckungsgefahr für die Beschäftigten sei auch Verhältnismäßigkeit im engeren Sinne gegeben. Auch das LG Kiel (Urteil vom 24. Juni 2021 – 13 O 196/20) erkannte in der Pflicht zum Tragen eines Mund-Nasen-Schutzes keine Benachteiligung. Die Pflicht, zum Eintritt in ein Kaufhaus ein Attest zur Befreiung vom Tragen eines Mund-Nasen-Schutzes vorzulegen, stellt keine unmittelbare oder mittelbare Benachteiligung nach § 3 AGG dar. Denn eine Verletzung des Benachteiligungsverbots ist jedenfalls dann nicht gegeben, wenn für eine unterschiedliche Behandlung ein sachlicher Grund vorliegt (§ 20 Absatz 1 AGG). Ein sachlicher Grund liegt nach § 20 Absatz 1 Satz 2 Nummer 1 AGG insbesondere dann vor, wenn die unterschiedliche Behandlung der Vermeidung von Gefahren diene. Der Umstand, dass die Beklagte den Zutritt ohne

Mund-Nasen-Schutz von der Vorlage eines medizinischen Attests und Überprüfung der zutreffenden Personalien abhängig macht, dient ohne Zweifel der Gefahrenvermeidung. Das Tragen eines Mund-Nasen-Schutzes dient der Verhinderung von Übertragungen von SARS-CoV-2 in den Geschäftsräumen der Beklagten.

Rechtsprechung des EuGH

Weiterhin befasste sich der EuGH mit der **Zulässigkeit des SCHUFA-Scorings, Diskriminierungsrisiken bei automatisierten Entscheidungen und Anforderungen an den Datenschutz**. Der EuGH hat mit seinen Urteilen vom 7. Dezember 2023 – C-634/21; C-26/22; C-64/22 festgestellt, dass das SCHUFA-Scoring als eine von der DSGVO grundsätzlich verbotene „automatisierte Entscheidung im Einzelfall“ anzusehen ist, sofern die Kunden der SCHUFA, wie beispielsweise Banken, ihm eine maßgebliche Rolle im Rahmen der Kreditgewährung beimessen. Damit steht fest, dass nicht nur Rückgriffe von Unternehmen auf die Bonitätsbewertung der SCHUFA erhöhten datenschutzrechtlichen Anforderungen unterliegen, sondern die Erstellung des „Scorings“ selbst eine automatisierte Entscheidung darstellt. Eine solche Rechtsauslegung ist aus Sicht des EuGH notwendig, um rechtliche Schutzlücken zu schließen. Automatisierte Entscheidungen sind grundsätzlich verboten und nur unter strengen Ausnahmen möglich. Hintergrund ist, dass solche automatisierten Entscheidungen Diskriminierungsrisiken beinhalten. Der EuGH nimmt ausdrücklich Bezug auf die Erwägungsgründe in der Datenschutzgrundverordnung. Dort wird die Gefahr einer diskriminierenden Wirkung solcher automatisierten Entscheidungen explizit erwähnt. Und zwar im Hinblick auf die ethnische Herkunft, rassistische Gründe, politische Meinung, Religion oder der Weltanschauung, Gewerkschaftszugehörigkeit, genetische Anlagen oder Gesundheitszustand sowie sexuelle Orientierung. Wie der EuGH in seinem Urteil ausführt, löst eine automatisierte Entscheidungsfindung Informationspflichten aus. Betroffene Personen haben ein Auskunftsrecht gegenüber dem für die Verarbeitung Verantwortlichen. Sie haben ein Recht auf aussagekräftige Informationen über die involvierte Logik sowie die Tragweite und die angestrebten Auswirkungen einer derartigen Datenverarbeitung. Der EuGH ließ in seiner Entscheidung anklingen, dass er Bedenken habe, ob die Ausnahmeregelungen im Bundesdatenschutzgesetz, die der SCHUFA aktuell die Erstellung solcher Scores erlauben, mit der Datenschutzgrundverordnung vereinbar sind. Sollte dies nicht der Fall sein, handele die SCHUFA, so der EuGH, ohne Rechtsgrundlage. Dies im Einzelnen zu klären, sei nun Aufgabe des nationalen Gerichts.

3.4.11 Handlungsansätze

Das weiter hohe Aufkommen von Diskriminierungsbeschwerden im Bereich private Dienstleistungen und Zugang zu Gütern verdeutlicht, dass Benachteiligungen bei täglichen Geschäften, Verträgen und Dienstleistungen für viele Menschen zum Alltag gehören.

Es wird dafür plädiert, den **Anwendungsbereich des AGG auf alle zivilrechtlichen Rechtsgeschäfte auszuweiten**. Das würde einen gleichrangigen Diskriminierungsschutz für alle Diskriminierungsmerkmale schaffen. Dazu ist es erforderlich, den Begriff der „Massengeschäfte“ im AGG zu streichen. Bei zivilrechtlichen Verträgen schützt das AGG bislang nur umfassend vor rassistischer Diskriminierung, andere Merkmale sind nicht vergleichbar geschützt. Die Unterschiede beim Diskriminierungsschutz sind aber sachlich nicht zu rechtfertigen.

Darüber hinaus sollte der **Schutz vor sexueller Belästigung auch auf alle zivilrechtlichen Vertragsverhältnisse erstreckt** werden. Denn bislang besteht der Schutz nur im Arbeitsrecht. Die Beratungsfälle der Antidiskriminierungsstelle des Bundes zeigen, dass sexuelle Belästigungen auch bei den unterschiedlichsten Alltagsgeschäften und Dienstleistungen vorkommen, zum Beispiel in der Fahrschule, im Fotostudio, beim Einkauf oder beim Besuch von Schwimmbädern oder Saunen.

Das AGG schützt bei zivilrechtlichen Verträgen umfassend nur vor Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft.

Um die Rechtsdurchsetzung zu verbessern, sollte ein **Auskunftsanspruch gegenüber Vertragspartner*innen** für die Betroffenen geschaffen werden, wenn diese einen Verstoß gegen das AGG geltend machen. Dies betrifft zum Beispiel Ausschlüsse bei Versicherungsverträgen. Hier ist der effektive Rechtsschutz für die Betroffenen oftmals dadurch verwehrt, dass sie nicht erfahren, auf welchen versicherungsmathematischen Grundlagen die Kalkulation beruht. Dies wird insbesondere bei Benachteiligungen entlang des Alters oder von Behinderungen relevant. In das AGG sollte deshalb eine Verpflichtung aufgenommen werden, Auskunft über die Risikokalkulation zu geben, wenn der Vertragsschluss deswegen verweigert wird oder sie zu höheren Prämien führt (§ 20 Absatz 2 AGG).

Ebenso gibt es keinen erkennbaren Grund, warum die Religionszugehörigkeit oder die sexuelle Identität dazu führen soll, dass sich das versicherte Risiko erhöht. Auch hier ist eine **Anpassung des AGG** angezeigt (§ 20 Absatz 2 Satz 2 AGG).

Besonders betroffen von Diskriminierungen im Bereich privater Dienstleistungen und Zugang zu Gütern sind Menschen mit Behinderungen oder chronischer Erkrankung, ältere Menschen und Menschen mit Zuwanderungsgeschichte. Sie alle sind mitunter auf Maßnahmen angewiesen, um Barrieren zu überwinden und gleichberechtigt am Leben teilzuhaben. Damit Angehörige dieser Gruppen gleichberechtigt alle Rechte wahrnehmen können, bedarf es der im Einzelfall erforderlichen, **angemessenen Vorkehrungen**, sofern diese die Vertragspartner*innen nicht unverhältnismäßig belasten. Ein entsprechender gesetzlicher Anspruch sollte nach Auffassung der Unabhängigen Bundesbeauftragten für Antidiskriminierung im AGG verankert werden. Auch sollte in das AGG aufgenommen werden, dass die Verweigerung angemessener Vorkehrungen eine Benachteiligung im Sinne des AGG ist und dass der Verstoß gegen eine Barrierefreiheitsverpflichtung als Indiz dafür gewertet wird, dass eine Benachteiligung vorliegt (§ 3 AGG).

Ein weiterer besonders relevanter Bereich beim Aufkommen von Diskriminierungsbeschwerden betrifft die Vergabe von Krediten und Bankdienstleistungen, die auf automatisierte Entscheidungsverfahren (Scoring- oder Bewertungssysteme) beruhen, wodurch sich häufig Menschen mit hohem Lebensalter diskriminiert sehen. Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes fordert schon seit längerem eine **Stärkung des Diskriminierungsschutzes bei automatisierten Entscheidungssystemen**. Dazu sollte unter anderem der Anwendungsbereich des AGG auf ADM-Systeme ausgeweitet werden.

Im Fall von Diskriminierungsbeschwerden bedarf es konkreter Auskunftsrechte, beispielsweise für die Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Im Hinblick auf die Scoring-Verfahren bei der Kreditvergabe ergibt sich aus Sicht der Unabhängigen Bundesbeauftragten für Antidiskriminierung auch aus den Entscheidungen des EuGH (Urteile vom 7. Dezember 2023 – C-634/21; C-26/22; C-64/22) ein rechtlicher Handlungsbedarf im Hinblick auf die **konkreten Informationspflichten und das Auskunftsrecht der Betroffenen**.

Allgemein wäre es wünschenswert, wenn von Diskriminierung Betroffene im Zivilrechtsverkehr bei Alltagsgeschäften, beim Abschluss von Verträgen oder der Inanspruchnahme von Dienstleistungen obligatorisch **Hinweise auf Beschwerdemöglichkeiten** erhalten. Die Einrichtung von Beschwerdestellen, an die sich Betroffene niederschwellig zur individuellen Rechtsdurchsetzung wenden können, kann zugleich eine wichtige präventive Funktion erfüllen. Diese können Unternehmen ermöglichen, frühzeitig von diskriminierungsrelevanten Vorfällen und benachteiligenden Strukturen zu erfahren und entsprechende Maßnahmen zu ergreifen.

3.5 Wohnungsmarkt

Zusammenfassung

Wohnungsmarkt weiterhin Hochrisikobereich für rassistische Diskriminierung

Benachteiligungen aus rassistischen Gründen sind mit großem Abstand der häufigste Beschwerdegrund, wenn es um Wohnungssuche und Mieten geht. Der Anteil dieser Beschwerden ist im Bereich Mieten und Wohnen deutlich höher als im Durchschnitt aller Beratungsanfragen. Betroffen sind nicht nur Migrant*innen oder Geflüchtete aus ärmeren oder bildungsfernen Verhältnissen, sondern auch mittelschichtszugehörige, gut qualifizierte und einkommensstarke Menschen mit Migrationsgeschichte.

Ausnahmen unterhöhlen den rechtlichen Diskriminierungsschutz

Vielen Ratsuchenden kann die Antidiskriminierungsstelle des Bundes nicht weiterhelfen. Denn die Regelungen im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) zum Wohnungsmarkt lassen zahlreiche Ausnahmen vom Benachteiligungsverbot zu (§ 19 AGG). Die Ausnahmen schränken den Diskriminierungsschutz unzulässig ein und bewirken eine große Rechtsunsicherheit bei Ratsuchenden, aber auch bei Vermietenden. Zudem ist das Diskriminierungsverbot im Bereich Mieten und Wohnen auf so genannte Massengeschäfte oder massengeschäftsähnliche Geschäfte beschränkt. Für private Kleinvermieter*innen und Wohnraumanbietende mit weniger als 50 Wohnungen gilt es daher nicht. Angesichts der Menge und Schwere vieler Diskriminierungserfahrungen ist das kaum vermittelbar.

Viele Wohnungssuchende schützt das AGG nicht

Häufig wenden sich Menschen mit Kindern und Personen, die staatliche Transferleistungen wie Bürgergeld beziehen, an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes, weil sie bei der Wohnungssuche benachteiligt werden. Allerdings schützt das AGG nicht vor Diskriminierung wegen des sozialen Status oder der familiären Fürsorgeverantwortung. Das heißt, dass Menschen nicht dagegen vorgehen können, wenn sie wegen ihrer finanziellen oder familiären Situation als Mieter*innen unerwünscht sind. Hier zeigt sich deutlich, dass die im AGG definierten Schutzgründe erweitert werden müssen.

Ein systematisches Diversitätsmanagement fehlt

Gerade im unteren Mietpreissegment bestehen unter anderem durch den abnehmenden Sozialwohnungsbestand und die Fluchtzuwanderung der letzten Jahre Versorgungsengpässe. Dadurch wächst der Druck auf institutionelle Wohnungsanbietende, ihre Belegungsstrategien und Vergabepraktiken zu erklären. Um Chancengerechtigkeit für alle Bedarfsgruppen auf dem Wohnungsmarkt herzustellen, sind neue Unternehmensleitbilder, Kompetenzbildung sowie transparente Vergabekriterien und -verfahren erforderlich. Allerdings ist ein systematisches Diversitätsmanagement bislang bei den wenigsten Wohnungsanbietenden zu erkennen.

Im Berichtszeitraum nahm das öffentliche Interesse an den Themen Wohnen und Zugang zu Wohnraum deutlich zu. Über sie wurde jedoch kaum aus einer Antidiskriminierungsperspektive diskutiert. Die wohnungspolitischen Diskurse konzentrierten sich vor allem auf ausreichend bezahlbaren Wohnraum, die Vergesellschaftung von privatem Wohnraum, die Unterbringung von Geflüchteten, klimagerechtes energetisches Bauen und Sanieren und die Wohngeldreform. Aufgrund des großen Handlungsbedarfs besteht das Bundesministerium für Wohnen, Stadtentwicklung und Bauwesen (BMWSB) seit der 20. Legislaturperiode nach mehr als 20 Jahren wieder als eigenständiges Ministerium.

3.5.1 Rechtlicher Diskriminierungsschutz

Jeder Mensch hat das **Recht auf angemessenen Wohnraum**. Artikel 11 des Internationalen Paktes über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte (UN-Sozialpakt) verbrieft das Menschenrecht auf Wohnen, das Bestandteil des Rechts auf einen angemessenen Lebensstandard ist. Der UN-Sozialpakt konkretisiert anhand von sieben Kriterien, wann der Wohnraum angemessen ist.[21] Unter anderem muss es einen diskriminierungsfreien Zugang zu ihm geben.

Auf nationaler Ebene regelt in Deutschland das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) den Diskriminierungsschutz beim Zugang zu Wohnraum. Das Gesetz schützt vor Benachteiligungen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit öffentlich verfügbaren Gütern und Dienstleistungen. Zu diesen Gütern zählt auch Wohnraum. Vergleichbar mit dem sachlichen Anwendungsbereich des AGG im Arbeitsleben gilt das Diskriminierungsverbot für alle mit dem Zugang zu Wohnraum verbundenen Schritte. Es umfasst Vermietungs- und Verkaufsangebote, gilt bei der Auswahl der Mieter*innen beziehungsweise Käufer*innen und greift innerhalb eines bestehenden Vermietungsverhältnisses bis zu seiner Beendigung. Das heißt, die im AGG formulierten Diskriminierungsverbote begrenzen die Vertragsfreiheit von Vermieter*innen oder Verkäufer*innen von Wohnraum. Bei der Vermietung und beim Verkauf von Wohnraum darf niemand aufgrund eines der im AGG genannten Merkmale benachteiligt werden.

Jeder Mensch hat das Recht auf angemessenen Wohnraum. Der Zugang zu ihm muss diskriminierungsfrei sein.

Das Benachteiligungsverbot gilt allerdings nicht für alle Diskriminierungsmerkmale gleichermaßen. Nur bei sogenannten **Massengeschäften beziehungsweise massengeschäftsähnlichen Verträgen**[22] ist es verboten, Menschen wegen des Geschlechts, der Religion, einer Behinderung, dem Alter oder der sexuellen Identität beim Zugang zu Wohnraum zu benachteiligen. Ein massengeschäftsähnlicher Vertrag liegt in der Regel vor, wenn Privatvermieter*innen oder Wohnungsunternehmen mehr als 50 Wohnungen vermieten (§ 19 Absatz 5 AGG). Hingegen ist Diskriminierung wegen der ethnischen Herkunft beziehungsweise aus rassistischen Gründen immer verboten, unabhängig davon, wie viele Wohnungen ein*e Anbieter*in vermietet.

21 Vergleiche https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/themen/wirtschaftliche-soziale-und-kulturelle-rechte/recht-auf-wohnen.

22 Als Massengeschäft gelten Geschäfte, die typischerweise ohne Ansehen der Person in einer Vielzahl von Fällen zu vergleichbaren Bedingungen zustande kommen. Dies gilt auch für vergleichbare Geschäfte, bei denen dies nach der Art des Schuldverhältnisses ebenfalls der Fall ist, zum Beispiel Restaurantbesuche, Konzert- und Kinobesuche, Supermarkteinkäufe, Pauschalreisen, die Benutzung des öffentlichen Nahverkehrs oder auch Fitnessstudio-Mitgliedschaften. Bei massengeschäftsähnlichen Verträgen spielt das Ansehen der Person zwar eine Rolle. Das hat jedoch eine nachrangige Bedeutung. Dies wird zum Beispiel vielfach der Fall sein, wenn ein großes Unternehmen eine Vielzahl von Wohnungen anbietet, vergleiche BT-Drucksache 16/1780: S. 42.

Das AGG sieht weitere Ausnahmen vom Diskriminierungsverbot für den Wohnungsmarkt vor. Etwa gilt das Benachteiligungsverbot nicht, wenn durch die Vermietung ein **besonderes Nähe- und Vertrauensverhältnis** entsteht. Dies ist beispielsweise dann der Fall, wenn Vermieter*innen und Mietpartei(en) auf engem Raum zusammenleben sollen oder wenn sie eine Wohnung auf dem gleichen Grundstück nutzen (§ 19 Absatz 5 Satz 1 AGG). Zudem ist es nach dem AGG zulässig, bei der Vermietung von Wohnraum auf **sozial stabile Bewohnerstrukturen, ausgewogene Siedlungsstrukturen sowie ausgeglichene wirtschaftliche, soziale und kulturelle Verhältnisse** zu achten (§ 19 Absatz 3 AGG).

Der Antirassismus-Ausschuss der Vereinten Nationen mahnte im Jahr 2023 erneut an, dass er die Ausnahmeregelungen sowohl zum besonderen Näheverhältnis als auch zur ausgewogenen Bewohnerstruktur als Verstoß gegen das Internationale Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von rassistischer Diskriminierung betrachtet.[23] Zudem zeigt eine Studie, dass eine Auswahl von Mieter*innen, die mit dem Erhalt einer ausgewogenen Bewohnerstruktur begründet wird, meist zuungunsten benachteiligter Bevölkerungsgruppen erfolgt (Hanhörster et al. 2020: S. 99). Zwischenzeitlich stellte auch die Rechtsprechung klar: Eine Ungleichbehandlung, um ausgewogene Bewohnerstrukturen zu erreichen, ist nur dann möglich, wenn es sich um positive Maßnahmen im Sinne des AGG zugunsten von Personen handelt, die aus rassistischen Gründen, wegen der ethnischen Herkunft und wegen des Geschlechts diskriminiert werden (vergleiche AG Hamburg-Barmbek, Urteil vom 3. Februar 2017 – 811b C 273/15 sowie § 5 AGG).

Für Betroffene ist es schwer, im Bereich Wohnen ihre Rechte durchzusetzen.

Wenn erwiesen ist, dass eine Person bei der Wohnungssuche diskriminiert wurde, also ein Verstoß gegen das AGG vorliegt, erhält sie trotzdem kein Zugangsrecht zur umstrittenen Wohnung. Sanktionen gegen die Vermieter*innen sieht das AGG ebenfalls nicht vor. Stattdessen haben Betroffene das Recht auf Beseitigung beziehungsweise Unterlassung der Diskriminierung sowie auf Schadensersatz beziehungsweise Entschädigung. Dass dies die einzigen Ergebnisse einer juristischen Auseinandersetzung sind, erschwert die rechtspraktische Durchsetzung des Diskriminierungsverbotes.

Die Durchsetzung der Rechtsansprüche erschwert ebenfalls, dass Diskriminierung insgesamt schwer nachzuweisen ist. Dies gilt insbesondere auf einem angespannten Wohnungsmarkt, an dem die Nachfrage deutlich über dem Angebot liegt. Vor Gericht werden sogenannte **Testingverfahren**[24] mittlerweile als Indizien für eine Benachteiligung anerkannt. Das AGG regelt, dass die weitere Beweislast auf die beschuldigte Partei übergeht, wenn die betroffene Partei Indizien vorlegt, die eine Diskriminierung vermuten lassen (§ 22 AGG). Dann müssen die Wohnungsunternehmen oder Vermieter*innen nachweisen, dass es sich nicht um Diskriminierung handelt.

23 „The Committee reiterates its previous recommendations and reminds the State party that discrimination under the Convention encompasses both direct and indirect discrimination, meaning purposive or intentional discrimination and discrimination unintentionally created, as an effect of an action. In this regard, the Committee urges the State party to ensure that all the provisions of General Equal Treatment Act are in accordance with the State party's obligations under the Convention", vergleiche CERD 2023, S. 5 f.

24 In Testings bewerben sich zwei Personen, die sich nur hinsichtlich eines diskriminierungsrelevanten Merkmals (etwa Nachname, Akzent oder sichtbare Religionszugehörigkeit) unterscheiden, zeitnah auf dieselbe Wohnung. Ist nur die Bewerbung einer Person ohne Diskriminierungsmerkmal erfolgreich, kann dies aufgrund der sonst gleichen Bedingungen ein Indiz für Diskriminierung sein.

Das AGG gilt nicht bei Diskriminierung innerhalb der Nachbarschaft. Denn in der Regel besteht kein zivilrechtliches Vertragsverhältnis zwischen den Nachbar*innen. Beschädigen Nachbar*innen beispielsweise Eigentum wie im Treppenhaus abgestellte Kinderwägen, greift das Bürgerliche Gesetzbuch (BGB). Betroffene können dann Unterlassung und Schadensersatz fordern. Zudem haben Vermieter*innen eine Fürsorgepflicht zur Wahrung des Hausfriedens als gesetzliche Nebenpflicht (§ 535 BGB). Bei Beleidigungen, Verleumdungen, Sachbeschädigungen oder Körperverletzungen greift das Strafgesetzbuch (StGB).

3.5.2 Überblick über Beratungsanfragen

Der Wohnungsmarkt ist rechtssystematisch im zivilrechtlichen Benachteiligungsverbot beim Zugang zu und bei der Versorgung mit öffentlich verfügbaren Gütern und Dienstleistungen erfasst. Allerdings dokumentiert die Antidiskriminierungsstelle des Bundes die Beratungsanfragen zum Wohnungsmarkt gesondert, weil sie eine herausgehobene Stellung in diesem Schutzbereich haben und spezifische Ausnahmeregelungen gelten (siehe oben, § 19 Absatz 3 und Absatz 5 AGG).

Die zahlreichen Beratungsanfragen zur Wohnungssuche zeigen, wie relevant Diskriminierung in diesem Bereich ist.

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes verzeichnete im Berichtszeitraum (2021–2023) insgesamt **1.168 Diskriminierungsbeschwerden im Bereich Mieten und Wohnen**, was 4 Prozent aller Beratungsanfragen ausmacht. Von den Gesamtanliegen im Bereich bezogen sich 907 auf ein **AGG-Merkmal**. Immerhin 403 bezogen sich ausschließlich oder im Zusammenspiel mit AGG-Merkmalen auf **nicht durch das AGG geschützte Merkmale** wie Familienstand, Familiengröße oder sozialer Status. Damit ist das Anfrageaufkommen im Feld Wohnen im Vergleich zum vergangenen, damals noch vierjährigen Berichtszeitraum erneut gestiegen (2017–2020: 976 Beratungsanfragen, davon 852 Anliegen mit AGG-Bezug).

Dass so viele Beratungsanfragen allein zum Wohnungsmarkt eingehen, zeigt, wie relevant Diskriminierung in diesem Lebensbereich ist. Betrachtet man die Zahl der Anfragen, muss auch berücksichtigt werden, dass der Lebensbereich durch relativ langanhaltende Vertragsverhältnisse gekennzeichnet ist. Das heißt, dass Menschen in der Regel seltener eine Wohnung suchen als Ämter und Behörden besuchen oder einkaufen gehen, was andere diskriminierungsrelevante Alltagssituationen sind.

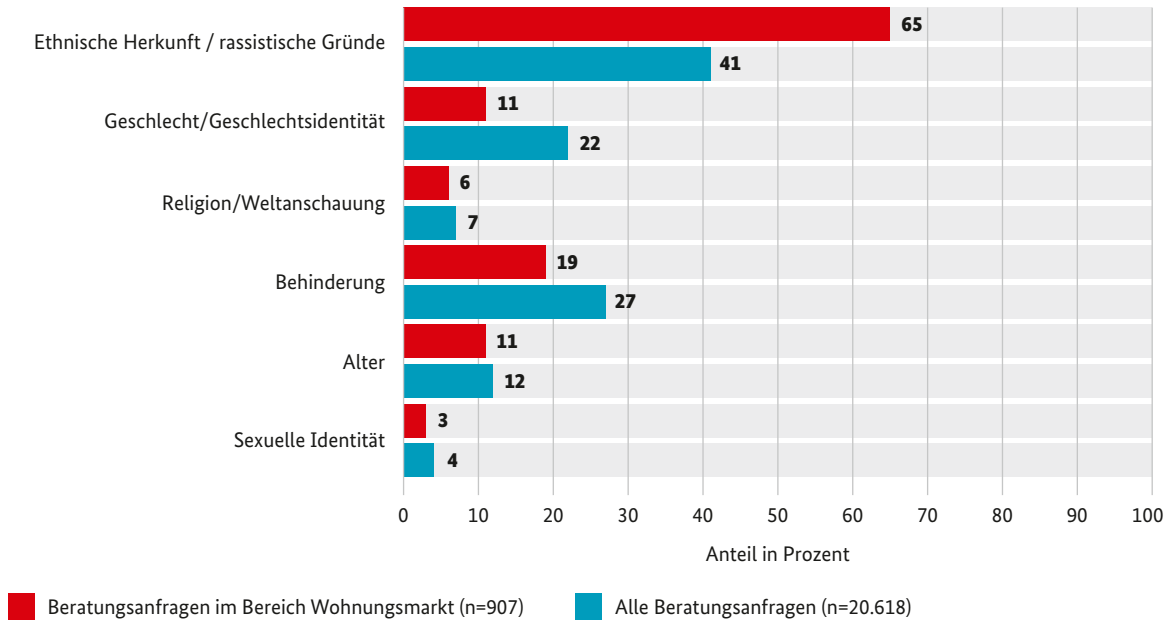
Im Bereich Mieten und Wohnen gingen bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes mehrheitlich Anfragen ein, die Mietverhältnisse betrafen. Im Zeitraum Anfang 2021 bis Ende 2023 waren das 849 Anfragen (94 Prozent der Anfragen mit AGG-Merkmalsbezug). Bei einem wesentlich geringeren Anteil der Beratungsanliegen (6 Prozent) ging es um andere Themen wie Immobilienkauf, Wohnungseigentümergemeinschaften oder Genossenschaften.

Verteilung der Beratungsanfragen auf AGG-Merkmale

Wie bereits in den vorangegangenen Berichtszeiträumen sticht hervor, dass **Beschwerden wegen rassistischer oder antisemitischer Diskriminierung oder wegen Benachteiligungen aufgrund der ethnischen Herkunft** auf dem Wohnungsmarkt überproportional häufig sind (Abbildung 12). Der Anteil der Anfragen wegen rassistischer Benachteiligung an allen Anfragen ist im Berichtszeitraum auf 41 Prozent gestiegen. Bei Diskriminierungen am Wohnungsmarkt beläuft er sich auf noch einmal deutlich höhere 65 Prozent. Auch von den anderen staatlichen und zivilgesellschaftlichen Antidiskriminierungsberatungsstellen, die an der Abfrage für den vorliegenden Bericht teilgenommen haben, berichten überdurchschnittlich viele davon, dass sie häufig oder sehr häufig Beschwerden wegen Diskriminierung aufgrund der Merkmalsgründe Rassismus, Antisemitismus oder **ethnische Herkunft** auf dem Wohnungsmarkt erhalten (Kapitel 3.11.2.3).

Dies unterstreicht, dass der Wohnungsmarkt weiterhin ein besonderer Risikobereich für Benachteiligungen wegen der ethnischen Herkunft ist.

Abbildung 12: Verteilung der Beratungsanfragen auf AGG-Merkmale auf dem Wohnungsmarkt



Mehrfachnennungen möglich;
Basis: Beratungsanfragen im Zeitraum von 01.01.2021 bis 31.12.2023

Die Anfragen wegen Diskriminierung aufgrund der übrigen durch das AGG geschützten Merkmale bewegen sich im Wesentlichen auf dem Niveau des vorangegangenen Berichtszeitraums. Benachteiligungserfahrungen, die an eine **Behinderung** anknüpfen, sind mit 19 Prozent der Anfragen am zweithäufigsten – wenngleich dieser Anteil deutlich geringer ist als der Anteil der Anfragen zum Merkmalsfeld Behinderung an allen Anfragen (27 Prozent).

Auch Diskriminierungen wegen des **Geschlechts beziehungsweise der Geschlechtsidentität** werden im Bereich Mieten und Wohnen deutlich weniger gemeldet (11 Prozent) als über alle Beratungsanfragen an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes hinweg (22 Prozent). Die Anteile der Anfragen wegen Benachteiligung am Wohnungsmarkt wegen der Religion, des Alters oder wegen der sexuellen Identität entsprechen ungefähr den Anteilen der jeweiligen Merkmale an allen Beratungsanfragen.

Bei Benachteiligungen auf dem Wohnungsmarkt spielen oft mehrere Merkmale zusammen. Etwa haben junge, alleinstehende Männer mit Fluchtgeschichte ein hohes Risiko, abgelehnt zu werden.

In der Gesamtschau der Anfragen an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes wird deutlich, dass es häufig **mehrere Merkmale** sind, die bei Benachteiligungen auf dem Wohnungsmarkt zusammenspielen. So berichten Anfragende, dass sie wegen ihrer Herkunft und (zugeschriebenen) Religionszugehörigkeit oder als junge, alleinstehende Männer mit Einwanderungs- oder Fluchtgeschichte abgelehnt wurden.

Anfragen zu nicht geschützten Merkmalen

Auch Ratsuchende, die Benachteiligungen wegen **nicht durch das AGG geschützter Merkmale** erfahren, wenden sich an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Im Bereich Mieten und Wohnen treten diese Anfragen besonders häufig auf. Über ein Drittel (35 Prozent) der insgesamt 1.168 Beratungsanfragen beziehen sich ausschließlich auf Diskriminierungsgründe außerhalb des Schutzbereiches des AGG oder sind Fälle von Mehrfachdiskriminierung beziehungsweise intersektionaler Diskriminierung, bei denen eine Kombination eines nach dem AGG geschützten Merkmals mit einem Merkmal außerhalb des Schutzbereiches des AGG vorliegt.

Besonders häufig wird dabei von Benachteiligungen wegen des **sozialen Status** berichtet. Bei 41 Prozent der Anfragen, die sich auf im AGG nicht geschützte Merkmale beziehen, geht es um den sozialen oder sozioökonomischen Status. Beispielsweise erfahren Wohnungssuchende wegen eines niedrigen Einkommens oder dem Bezug von Arbeitslosengeld II offene Ablehnung und Benachteiligung, obwohl die Mieten in vielen Fällen vom Jobcenter übernommen werden könnten. Aber auch die Familiensituation war häufig Anknüpfungspunkt für Diskriminierung beim Zugang zu Wohnraum. Davon betroffen waren insbesondere Eltern mit einem oder mehreren Kindern sowie Alleinerziehende. Die hohe Relevanz des Merkmalsfeldes sozialer Status für den Bereich Wohnen zeichnet sich auch bei den anderen staatlichen und zivilgesellschaftlichen Antidiskriminierungsberatungsstellen ab (Kapitel 3.11.2.3).

Eltern mit mehreren Kindern und Bezieher*innen von Transferleistungen berichten häufig davon, bei der Wohnungssuche benachteiligt zu werden – und sind vom AGG nicht geschützt.

Mitunter verstärken Gründe, die nicht dem Diskriminierungsschutz durch das AGG unterliegen, das Risiko, auf dem Wohnungsmarkt benachteiligt zu werden. So wirkt sich der familiäre Status negativ aus, wenn alleinerziehende Mütter oder Familien mit Einwanderungs- oder Fluchtgeschichte, denen Vermieter*innen wegen Vorurteilen unterstellen, dass sie noch weitere Kinder bekommen werden, als Mieter*innen abgelehnt werden.

3.5.3 Zugang zu Wohnraum

Schwerpunkt der Beratungsanfragen zum Wohnungsmarkt bleibt auch im aktuellen Berichtszeitraum der **Zugang zu einer Mietwohnung**. Grundsätzlich kann es sich um eine nach dem AGG verbotene Benachteiligung handeln, wenn Vermieter*innen Absagegründe nennen, die sich auf ein im Gesetz geschütztes Merkmal beziehen. Nicht in den Schutzbereich des AGG fallen die zahlreichen der Antidiskriminierungsstelle des Bundes gemeldeten Ausschlüsse aufgrund des Bezugs staatlicher Transferleistungen. Denn das AGG enthält kein Verbot, Menschen aufgrund des sozialen Status zu benachteiligen.

Viele als migrantisch gelesene Personen erhalten unzählige, scheinbar neutrale Absagen. Diskriminierende Motive nachzuweisen, ist oft schwierig.

Wenn Wohnungssuchenden ein Besichtigungstermin oder ein Mietvertrag verweigert wird, kann bereits ein diskriminierend formuliertes **Inserat** ein Indiz dafür sein, dass ein Zusammenhang zwischen der Absage und einem im AGG geschützten Merkmal besteht. In Inseraten formulierte Ausschlussgründe beziehen sich oft direkt auf die ethnische Herkunft, zum Beispiel durch Formulierungen wie „nicht an Ukrainer“ oder „nur mit deutschem Pass und deutscher Sprache“. Nicht wenige Inserate betreffen auch das Geschlecht, das Alter, einen Sozialleistungsbezug oder die familiäre Situation, etwa mit Formulierungen wie „nur an Einzelpersonen und an weibliche Personen“, „nur an Interessierte zwischen 18 und 35 Jahren“ oder „Die Hausgemeinschaft besteht vorwiegend aus älteren Personen im Rentenalter. Daher können wir diese Wohnung keinen jüngeren Interessenten anbieten“. Vermietende formulieren mitunter offen in Inseraten oder Absagen, dass Mieter*innen, die Leistungen nach dem SGB beziehen, nicht erwünscht sind. Einige alleinerziehende Mütter oder Väter beklagen, Absagen erhalten zu haben, weil die Wohnung für sie vermeintlich zu klein sei oder Wohnungen „besonders an Paare“ vermietet werden.

Benachteiligungen mit Bezug auf das **Geschlecht beziehungsweise die Geschlechtsidentität** äußern sich häufig darin, dass entweder nur Männer oder nur Frauen als Mieter*innen gewünscht sind. Ein Beispiel dafür ist eine Wohnungsanzeige, in der „eine Frau mit oder ohne Kind oder gegebenenfalls auch zwei nette, saubere Damen“ gesucht werden. Auch sexuelle Belästigung durch die vermietende Seite ist Gegenstand von Anfragen. Darüber hinaus berichten nonbinäre oder trans Personen davon, dass sie nicht mit dem gewünschten Namen und der richtigen Anrede adressiert werden.

Insbesondere **Menschen mit Zuwanderungsgeschichte oder solche, die als nicht deutsch wahrgenommen werden**, berichten, dass sie trotz langer, teilweise mehrjähriger Wohnungssuche keinen Erfolg haben. Das betrifft auch Menschen, die ein solides Einkommen, einen deutschen Pass und einen festen Aufenthaltstitel haben. Einer repräsentativen Umfrage der Antidiskriminierungsstelle des Bundes aus dem Jahr 2020 zufolge erfuhren rund 15 Prozent aller Befragten, die in den vergangenen zehn Jahren auf Wohnungssuche waren, Diskriminierung aus rassistischen Gründen, wegen der Zugehörigkeit zu einer ethnischen Gruppe oder wegen ihrer Herkunft. Besonders betroffen sind Menschen mit Migrationshintergrund. Jede*r dritte Wohnungssuchende mit Migrationshintergrund (35 Prozent) berichtete der Umfrage zufolge von rassistischer Diskriminierung (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2020b).

Für als migrantisch gelesene Personen verdichten sich unzählige, zunächst neutrale Absagen zu dem Empfinden, abgelehnt zu werden – wegen ihrer Herkunft, ihres als nicht deutsch wahrgenommenen Namens oder Aussehens oder auch ihrer sichtbaren beziehungsweise zugeschriebenen muslimischen Religionszugehörigkeit. Allerdings ist es für sie schwer nachzuweisen, dass die Absagen auf diskriminierenden Motiven beruhen.

Nichtsdestotrotz finden Ratsuchende immer wieder Zufallsindizien für Diskriminierung, etwa Notizen in Ablehnungsschreiben. Auch offene, mündliche oder schriftliche diskriminierende Absagen kommen vor. Beispiele dafür sind, dass eine Person nicht in die „gewünschte und angestrebte Mieterstruktur“ passe oder eine kopftuchtragende Bewerberin „mit ihren religiösen Ansichten nicht ins Hausbild passen“ würde. Aufsehen erregte im Jahr 2022 der Fall der Bremer BREBAU GmbH, die in diskriminierender Weise Daten von Wohnungssuchenden erhoben hatte. Mit Kürzeln wie „E40“ für People of Color oder „KT“ für Kopftuch verstieß das Unternehmen gegen Datenschutz- und Antidiskriminierungsgrundsätze (Sillah 2023).

Manche Ratsuchende können belegen, dass ihre Behinderung der Grund für eine Absage war.

Einige Ratsuchende können belegen, dass ihre **Behinderung** der Ablehnungsgrund bei der Wohnungssuche ist. So wurde Ratsuchenden etwa der Assistenzhund verboten, ihre Gehörlosigkeit zum Problem erklärt oder vermutete oder tatsächliche Bedarfe bei der Nutzung oder dem Umbau der Wohnung zum Absagegrund gemacht. Zum Teil ganz offen und mitunter äußerst abwertend formulieren Vermieter*innen auch ihre Zurückweisung von **gleichgeschlechtlichen Paaren** als Mieter*innen.

In anderen Fällen können Wohnungssuchende jedoch nur vermuten, dass der tatsächliche Ablehnungsgrund ihre Behinderung, ihre Herkunft oder ihre Lebensweise ist. Mitunter wird aus dem Bewerbungsverlauf insgesamt deutlich, dass die Ablehnungsgründe nur vorgeschoben sind, beispielsweise, wenn einem Mietinteressenten mit Assistenzhund die Hundehaltung verboten wird, andere Mieter*innen aber Haustiere hatten.

Das **Instrument des reaktiven Testings** scheint unter Wohnungssuchenden zunehmend bekannter zu werden. Nicht wenige Ratsuchende realisierten vor ihrer Beratungsanfrage eigenständig kleinere Testingversuche. Sie baten Freund*innen und Bekannte, zeitnah Anfragen mit identischen Bewerbungsprofilen, aber beispielsweise typisch deutschem Namen zu stellen – und darauf folgten dann positive Antworten. In zwei wichtigen Urteilen haben deutsche Gerichte Testings als Beweismittel in Diskriminierungsfällen anerkannt (AG Charlottenburg, Urteil vom 14. Januar 2020 – 203 C 31/19 und AG Hamburg-Barmbek, Urteil vom 3. Februar 2017 – 811b C 273/15). Auch das Landgericht Essen akzeptierte in einem Urteil im Jahr 2022 (Beschluss vom 18. Mai 2022 – 10 S 6/22) ein Testingverfahren als Nachweis für eine Diskriminierung (vergleiche Kapitel 3.5.7).

Im Berichtszeitraum waren nicht nur Neuanmietungen Gegenstand der Anfragen, sondern auch **Untermietsverhältnisse, die Nachmietersuche oder die Vermietung von WG-Zimmern**. Ratsuchende berichteten, dass vorgeschlagene Nach- oder Untermieter*innen von Vermieter*innen aus rassistischen Gründen abgelehnt werden. Das folgende Fallbeispiel zeigt, wie kompliziert die rechtliche Einordnung dieser Fälle ist.

Ein Wohnungsanbieter vermietet WG-Zimmer nur an 18- bis 35-jährige Studierende

Fallbeispiel aus der Beratung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Nach der Trennung von seiner Partnerin suchte ein 41-jähriger Ratsuchender dringend eine neue Wohnung in Berlin. Zur beruflichen Neuorientierung hatte er ein Studium aufgenommen. Als er sich an eine Anbieterin möblierter Wohnungen beziehungsweise WG-Zimmer wandte, die Wohnungen ohne Besichtigungen im Internet anbot, bekam er eine Absage: Das Angebot richte sich allein an Studierende unter 35 Jahre. Er fühlte sich aufgrund seines Alters diskriminiert und fragte bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes nach, ob dies auch rechtlich so zu sehen sei.

Die Berater*innen mussten ihm mitteilen, dass ein rechtliches Vorgehen in seinem Fall nicht erfolgsversprechend wäre. Grund dafür ist der lückenhafte Diskriminierungsschutz beim Zugang zu Wohnraum.

Geht man davon aus, dass die Internetplattform selbst die Wohnungen anbietet, fällt das Angebot zwar grundsätzlich unter das Diskriminierungsverbot (§ 19 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 AGG), allerdings nur dann, wenn es sich bei der Vermietung der Wohnungen um ein sogenanntes Massengeschäft handelt. Hiervon ist in der Regel auszugehen, wenn der Vermieter mehr als 50 Wohnungen vermietet (§ 19 Absatz 5 AGG). In Ausnahmefällen kann auch bei einer Vermietung von weniger als 50 Wohnungen ein Massengeschäft angenommen werden, wenn aufgrund der Vergabepraxis davon auszugehen ist, dass die Wahl des Vertragspartners keine oder zumindest eine nachrangige Rolle spielt. Im konkreten Fall ist davon auszugehen, dass es sich unabhängig von der Anzahl der vermieteten Wohnungen um ein Massengeschäft handelt, weil die WG-Zimmer direkt online ohne Besichtigung gebucht werden können.

Allerdings können Altersgrenzen gerechtfertigt sein, wenn Anbieter plausibel darlegen können, die unternehmerische Freiheit nutzen zu wollen, um ein spezifisches Angebot für eine bestimmte Konsumentengruppe zu schaffen (vergleiche § 20 AGG). Mit dieser Argumentation hat der Bundesgerichtshof (BGH) im Fall eines Wellness-Hotels entschieden, das es sein Angebot ausschließlich an Personen, die das 16. Lebensjahr vollendet haben, richten darf (BGH, Urteil vom 27. Mai 2020 – VIII ZR 401/18 –, BGHZ 226, 145-16.).

Inwieweit das Urteil auf Vermietungen am Wohnungsmarkt anwendbar ist, ist rechtlich nicht geklärt. Die Berater*innen teilten dem Ratsuchenden daher mit, dass sich die Internetplattform im Fall eines Rechtsstreits möglicherweise erfolgreich auf § 20 AGG berufen kann, und wiesen auf das entsprechende Prozess- und Kostenrisiko vor Gericht hin.

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes sieht das „Wellness-Hotel-Urteil“ kritisch. Es eröffnet eine Auslegungsmöglichkeit des AGG dahingehend, dass Unternehmen zielgruppenspezifische Angebote machen dürfen, die Kund*innen anhand diskriminierungsrelevanter Merkmale ausschließen.

Ähnlich kritisch ordnet die Antidiskriminierungsstelle des Bundes ein BGH-Urteil ein, das ein Musikfestival nicht als Massengeschäft ansah, da der Vertragsschluss nicht ohne Ansehen der Personen zustande käme. Somit lehnte der BGH schon die Anwendbarkeit des zivilrechtlichen Diskriminierungsverbots (§ 19 Absatz 2 Nummer 1 AGG) ab. Der BGH hatte hier argumentiert, dass die Beschränkung auf ein Angebot für bestimmte Altersgruppen von der Vertragsfreiheit gedeckt sei. Diese

müsse hier weit ausgelegt werden, da sich gerade bei Musik- und Tanzveranstaltungen ein bestimmtes, nach Alter und Aufmachung homogenes Publikum einfinde, das unter sich bleiben wolle. Dies sei ein maßgebliches Kriterium für den Erfolg einer Veranstaltung. Deshalb müsse der Veranstalter sich hiernach richten dürfen (BGH, Urteil vom 5. Mai 2021 – VII ZR 78/20, Rn. 11 – juris). Folgt man dieser Argumentation, würde das diskriminierende Praxen legitimieren, wenn diese nur wirtschaftspolitisch relevant genug wären.

Aus Sicht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes sollte aufgrund dieser höchstrichterlichen Rechtsprechungstendenz im AGG klarer geregelt werden, dass Ungleichbehandlungen in Bezug auf das Alter nur in engen Grenzen in Betracht kommen.

3.5.4 Bestehende Mietverhältnisse

Nicht nur beim Zugang, auch **während des Mietverhältnisses** werden Benachteiligungen beklagt. So berichten Ratsuchende, dass die spezifischen Zwangslagen von ukrainischen oder anderen Geflüchteten ausgenutzt werden, um überhöhte Kautionen oder Mieten zu verlangen. Zudem vermuten Ratsuchende diskriminierende Gründe, wenn Mietmängel nicht beseitigt werden, ihre Mietbedingungen schlechter als die der Nachbar*innen sind, sie bei der Nutzung von Mietnebenräumen schlechter behandelt oder bei der Rückzahlung von Mietkautionen benachteiligt werden. Ratsuchende trans Personen berichten, dass die vermietende Seite keine Änderung des Namens im Mietvertrag, am Briefkasten oder Klingelschild vornehmen will.

Viele ratsuchende Mieter*innen sehen sich im Diskriminierungsfall nicht angemessen von ihren Vermieter*innen behandelt.

Generell ist das Fallaufkommen auch dadurch geprägt, dass sich viele ratsuchende Mieter*innen schlecht von ihren Vermieter*innen behandelt sehen. Vermieter*innen würden die Nebenkosten nicht richtig und fristgemäß abrechnen, Mängel würden nicht beseitigt, die Miete unrechtmäßig erhöht, Mieter*innen abwertend behandelt oder Mieter*innen würden durch Schikanen oder wegen Eigenbedarf aus den Wohnungen gedrängt.

In nicht wenigen dieser Anfragen ist ein konflikthaftes oder gar pflichtverletzendes Verhalten der Eigentümer*innen beziehungsweise Vermieter*innen zu beobachten – aber nicht in allen Fällen knüpft dieses an ein durch das AGG geschütztes Merkmal an. **Problematisches Vermietungsverhalten** ist nicht in jedem Fall auch Diskriminierung im Sinne des AGG. Liegt keine Diskriminierung im Sinne des Gesetzes vor oder höhlen die oben beschriebenen Ausnahmeregelungen (§ 19 AGG) den Diskriminierungsschutz aus, kann die Antidiskriminierungsstelle des Bundes die Ratsuchenden nur an Rechtsanwält*innen oder Mieterschutzvereine verweisen.

Wenden sich Menschen mit Behinderungen oder chronischer Krankheit wegen einer Benachteiligung am Wohnungsmarkt an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes, handelt es sich in den meisten Fällen um **fehlende Barrierefreiheit**. Oft verweigern es Vermieter*innen, einzelne Vorkehrungen zu treffen oder diesen zuzustimmen, die die Barrieren im Wohnalltag abbauen können, etwa Umbauten oder Nachrüsten von Hilfsmitteln. Das Rechtsgutachten „Angemessene Vorkehrungen als Diskriminierungsdimension im Recht. Menschenrechtliche Forderungen an das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz“ empfiehlt, dass „angemessene Vorkehrungen“ als ein

Grundbegriff des allgemeinen Gleichbehandlungsrechts in das AGG aufgenommen werden soll. So würde es jedem nach dem AGG geschützten Menschen einen Rechtsanspruch auf angemessene Vorkehrungen zuerkennen (Eichenhofer 2018).

Darüber hinaus sehen es Ratsuchende mit Behinderungen als diskriminierend an, dass es generell zu wenig barrierefreien Wohnraum am Markt gibt. Auch Verwaltungsverfahren im Zusammenhang mit Wohnungssuche, Schwerbehinderung und dem Bezug von Leistungen der Grundsicherung werden als zu bürokratisch, langwierig und willkürlich empfunden.

Mitunter verweigern es Vermieter*innen, eine Wohnung barrierearm umzugestalten.

In einigen Fällen knüpfen Benachteiligungserfahrungen an eine **psychische Krankheit** der Ratsuchenden an. Vermieter*innen lehnen zuweilen Wohnungssuchende direkt ab, wenn deren Erkrankung bekannt wird. Auch Belästigungen und Schikanen durch die Nachbarschaft bringen Ratsuchende mit ihren psychischen Erkrankungen in Verbindung.

Das Problemfeld **„Diskriminierung durch Nachbar*innen“** bleibt auch im aktuellen Berichtszeitraum virulent. Ratsuchende beschrieben Nachbarschaftskonflikte beispielsweise als rassistisch aufgeladen, teils handelte es sich um gezieltes Mobbing durch Nachbar*innen. Einzelne Mieter*innen in Mehrfamilienhäusern schikanieren die betroffenen Personen, überziehen Nachbar*innen mit Beschwerden zum Beispiel wegen Lärmbelästigung, reichen viele Beschwerden beim Wohnungsunternehmen ein oder verständigen häufig die Polizei oder das Jugendamt. Da bei Diskriminierung in Nachbarschaftskonflikten in der Regel eine vertragliche Beziehung zwischen betroffener Person und Verursacher*in fehlt, greift das AGG in diesen Fällen nicht. Deshalb wird auf diese Problemkonstellationen in Kapitel 3.10.2 (Öffentlichkeit und Freizeit) genauer eingegangen.

3.5.5 Rolle von Vermieter*innen und Wohnungswirtschaft

Während sich die Marktsituation für Arbeitssuchende im Berichtzeitraum verbessert hat, ist die Lage auf dem Wohnungsmarkt zunehmend angespannt. Arbeits- und Mietverträge ähneln einander darin, dass sie in der Regel ein **dauerhaftes Vertragsverhältnis** begründen. Allerdings sind Arbeitnehmer*innen und Mieter*innen nicht gleichermaßen vor Diskriminierung geschützt. Während das AGG Arbeitgeber*innen Pflichten zum Schutz der Beschäftigten auferlegt (§ 12 AGG), unterliegen Wohnraumanbietende lediglich einem Diskriminierungsverbot. Das heißt, dass sie nicht zu proaktiven Maßnahmen verpflichtet sind, um Diskriminierung am Wohnungsmarkt vorzubeugen oder zu verhindern.

Angemessener Wohnraum ist ein Menschenrecht, aber Mieter*innen sind stark von Markt und Vermieter*innen abhängig.

Dabei ist eine sichere, bezahlbare und der spezifischen Lebenssituation angemessene Wohnung für alle Menschen elementar. Sie schafft die Grundlage für sozialräumliche Integration und Teilhabegerechtigkeit, für die Partizipation aller am Gemeinwesen und für die Daseinsvorsorge. Wohnungssuchende und Mieter*innen sind jedoch stark von den aktuellen Bedingungen am Wohnungsmarkt abhängig, etwa vom verfügbaren Wohnraum, den formellen und informellen Vergabepraktiken der Vermietenden und von Miethöhen.

Dementsprechend kommt privaten und öffentlichen Wohnraumanbietenden eine besondere Verantwortung zu, **Wohnraum diskriminierungssensibel zu vergeben und zu bewirtschaften**. Die Studie „Was tun gegen Diskriminierung bei Vergabe, Vermietung und Verwaltung von Wohnraum? Beispiele Guter Praxis“ im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes kommt zu dem Schluss, dass „die Wohnungswirtschaft insgesamt noch nicht ausreichend aktiv ihrer Verantwortung für eine diskriminierungssensible Vergabe und Verwaltung von Wohnungen gerecht wird“ (Nägele et al. 2022: S. 6; vergleiche auch: Hanhörster et al. 2020: S. 100 ff.).

Gleichzeitig zeigt die Studie auf, mit welchen Maßnahmen Wohnungswirtschaft und Vermieter*innen Benachteiligungen vorbeugen und sie vermeiden können. Zu den Handlungsmöglichkeiten zählen Schulungen zu Diskriminierungsfragen, die Entwicklung fairer und transparenter Verfahren zur Vermarktung und Vermietung von Wohnraum, kompensatorische Nachteilsausgleiche für Gruppen, deren Zugang zu Wohnraum erschwert ist, sowie Beschwerdeverfahren im Diskriminierungsfall.

Gerade benachteiligte Bedarfsgruppen wie Geflüchtete, Obdachlose und einkommensschwache Personen hoffen bei der Wohnungssuche auf die öffentliche Hand. Die **öffentlichen Wohnungsunternehmen** sind klar am Gemeinwohl orientiert. Dementsprechend wird von ihnen stärker als von privaten Unternehmen erwartet, die Bevölkerung vor Ort mit angemessenem und bezahlbarem Wohnraum zu versorgen und Gruppen mit spezifischen Bedarfslagen den Zugang zu einer Wohnung zu ermöglichen.

Kommunale oder landeseigene Wohnungsunternehmen verwalten allerdings nur knapp 12 Prozent der Wohnungen in Deutschland. Zwei Drittel aller Mietwohnungen werden von **privaten Kleinvermietern** vermietet (Bundesministerium für Wohnen, Stadtentwicklung und Bauwesen 2022). Angesichts der Ausnahmeregelung im AGG, nach der das Benachteiligungsverbot nur für Vermieter*innen mit mehr als 50 Wohnungen gilt (§ 19 Absatz 5 AGG), ist es umso wichtiger, dass sich private Kleinvermieter*innen über Diskriminierungsrisiken und Präventionsmöglichkeiten informieren.

3.5.6 Erwerb von Immobilien

Deutlich seltener als zu Mietwohnungen erreichen die Antidiskriminierungsstelle des Bundes Beratungsanfragen zum Thema Wohneigentum. In einigen Fällen melden an einem Immobilienkauf Interessierte, dass ihnen der Kauf oder die Besichtigung einer Wohnimmobilie oder eines Grundstückes wegen der zugeschriebenen ethnischen Herkunft verweigert wurde.

Einige Fälle betreffen **Wohnungseigentümergemeinschaften**. Ratsuchende Eigentümer*innen berichten, dass sie wegen ihrer Behinderung bei der Eigentümerversammlung benachteiligt wurden. So durfte die Begleitperson eines blinden Eigentümers der Versammlung nicht beiwohnen. Eine andere Versammlung wurde trotz Bitte nicht verschoben, obwohl ein gehörloser Eigentümer für den Termin keine*n Gebärdensprachdolmetscher*in organisieren konnte. Andere Ratsuchende berichteten von abwertenden rassistischen Äußerungen bei der Eigentümerversammlung.

3.5.7 Rechtsprechung

Im Berichtszeitraum sind kaum Urteile auf Grundlage des AGG im Zusammenhang mit Wohnungsmarktdiskriminierung ergangen. Dies verdeutlicht einmal mehr, wie schwierig die Rechtsdurchsetzung in diesem Feld ist. Ein wichtiges Urteil unterstrich jedoch die Relevanz von Testingverfahren. Dabei ging es einerseits erneut um die Akzeptanz von Testings zum Nachweis von Diskriminierung bei der Vermietung von Wohnraum. Andererseits beschäftigt sich das Urteil mit der sogenannten Passivlegitimation, also welchen Akteuren die Benachteiligungen am Wohnungsmarkt zugerechnet werden kann.

Das Landgericht Essen hat mit Beschluss vom 18. Mai 2022 (10 S 6/22) entschieden, dass auch die **Hausverwaltung, der Makler oder der Vermittler** für eine Diskriminierung bei der Wohnungsvergabe nach dem AGG in Anspruch genommen werden kann. Maßgeblich sei, wem die Benachteiligung zuzurechnen ist. Insbesondere sei zu berücksichtigen, dass das AGG die Adressaten der Diskriminierungsverbote nicht konkret benennt (vergleiche § 19 Absätze 1, 2, § 21 Absatz 2 AGG). Die weite Fassung des § 19 Absatz 1, Absatz 2 AGG erlaube es gerade, die handelnden Personen einzubeziehen, nicht nur die Organe juristischer Personen und die gesetzlichen und rechtsgeschäftlichen Vertreter von Gesellschaften und sonstigen Verbänden. Diese Personen würden persönlich für Diskriminierungen haften, wie dies auch dem Recht der unerlaubten Handlungen entspricht. Daher könne auch ein Makler oder sonstiger Vermittler in Anspruch genommen werden, der mit oder ohne Auftrag oder Vollmacht gehandelt hat, der Vermieter daneben nur dann, wenn er sich dessen Handeln zurechnen lassen muss.

Testings werden vor Gericht als Beweise akzeptiert und sind damit ein wirkungsvolles Instrument gegen Diskriminierung.

Das Landgericht akzeptierte in dem Urteil ein **Testingverfahren** als Nachweis für ein Indiz der Diskriminierung (§ 22 AGG). So hatte in dem der Entscheidung zu Grunde liegenden Fall eine Person mit nicht deutschem Namen auf eine Wohnungsanfrage keine Reaktion erhalten. Daraufhin fragte die Person erneut mit deutsch klingenden Namen an und erhielt eine Antwort von der Wohnungsverwaltung. Das Urteil zeigt, dass ein Testingverfahren ein sehr wirkungsvolles Instrument gegen Diskriminierung ist und die durch das Indiz vermutete Diskriminierung schwer zu widerlegen ist.

3.5.8 Handlungsansätze

Die große Zahl der Diskriminierungsbeschwerden zum Wohnungsmarkt verdeutlicht, wie wichtig es ist, den Diskriminierungsschutz in diesem Lebensbereich zu verbessern.

Auf dem Wohnungsmarkt werden Menschen häufig aus rassistischen Gründen benachteiligt. Ein ausdrückliches **Verbot von diskriminierenden Wohnungsanzeigen** gibt es im AGG nicht und sollte eingeführt werden (zum Beispiel in § 19 AGG). Die Regelung im AGG zu neutralen Stellenausschreibungen könnte hierfür ein Vorbild sein, enthält allerdings nur eine Verpflichtung des Arbeitgebers und keinen Anspruch der Betroffenen (§ 11 AGG). Deshalb sollte sie nicht einfach übernommen werden.

Im AGG enthaltene **Ausnahmen vom Diskriminierungsschutz auf dem Wohnungsmarkt sollten gestrichen werden**, konkret die Ausnahmen zur Schaffung und Erhaltung sozial stabiler Bewohnerstrukturen und zum besonderen Nähe- oder Vertrauensverhältnis (§ 19 Absatz 3 AGG und § 19 Absatz 5 Satz 1 AGG). Zudem sollte die Grenze von 50 Wohnungen gestrichen werden, damit Fälle von Benachteiligung beim Zugang zu Wohnungen rechtlich geahndet werden können (§ 19 Absatz 5 Satz 3 AGG).

Auch am Wohnungsmarkt schützt das AGG lediglich umfassend vor Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft und „Rasse". Andere Diskriminierungsmerkmale sind nicht vollumfänglich geschützt, wie etwa Religion. Das heißt, das AGG schützt am Wohnungsmarkt in einzelnen Fällen besser vor Rassismus als vor Antisemitismus. Es wird dafür plädiert, den Diskriminierungsschutz in diesem Anwendungsbereich **für alle Merkmale gleich stark zu regeln**.

Die Ausnahmetatbestände in § 19 AGG sollten gestrichen werden.

Des Weiteren bedarf es **Rechtssicherheit** darüber, ob und unter welchen Voraussetzungen Benachteiligungen durch Dritte, die nicht Vertragspartner sind, beispielsweise Makler*innen oder Hausverwalter*innen, vom zivilrechtlichen Diskriminierungsverbot erfasst sind. Gleiches gilt für Benachteiligungen wegen eines Diskriminierungsmerkmals von Dritten, die nicht selbst Vertragspartner sind, wie die Nichtvermietung an Eltern mit Kindern. Diskriminiert wird hier wegen des Alters der Kinder, die selbst nicht Vertragspartner sind. Daher ist nach derzeitiger Rechtslage unklar, ob eine verbotene Altersdiskriminierung im Sinne des AGG vorliegt.

Überdurchschnittlich viele Anfragen zu Diskriminierung beim Zugang zu Wohnraum stehen im Zusammenhang mit Merkmalen, die nicht vom AGG geschützt sind, vor allem die soziale Herkunft, der Einkommensstatus oder die Familiensituation. Eine **Ausweitung der im AGG genannten Schutzgründe** sollte deshalb geprüft werden. Eine der zentralen Forderungen der Unabhängigen Bundesbeauftragten für Antidiskriminierung für die Umsetzung der im Koalitionsvertrag vereinbarten Reform des AGG ist die Ausweitung des Merkmalskataloges unter anderem um die Merkmale „sozialer Status" und „familiäre Fürsorgeverantwortung".

Um verbotenen Benachteiligungen auf dem Wohnungsmarkt vorzubeugen, sollten Präventionsmaßnahmen innerhalb der Wohnungswirtschaft bekannter gemacht werden. Die wichtigsten Zielgruppen sind privatwirtschaftlich-gewerbliche Wohnungsunternehmen und private Kleinanbieter*innen von Mietwohnungen, denn sie besitzen zusammen rund 80 Prozent der Mietwohnungen in Deutschland. Diesen Anbietergruppen wird empfohlen, sich hinsichtlich Diskriminierungsfragen zu schulen und zu sensibilisieren. Darüber hinaus sollten sie **einheitliche und transparente Auswahlverfahren** erproben und implementieren. Zudem sollten sie Kompetenzen und Anlaufstrukturen zur diskriminierungssensiblen Intervention in Einzelfällen aufbauen.

3.6 Gesundheit und Pflege

Zusammenfassung

Besonders hohes Diskriminierungsrisiko für Menschen mit Behinderungen und chronischen Krankheiten

Bei jeder zweiten Beratungsanfrage zum Gesundheitswesen geht es um Diskriminierungen entlang Behinderungen oder chronischen Krankheiten. Dies liegt zum einen daran, dass Personen mit Behinderungen oder chronischen Krankheiten durchschnittlich häufiger auf Gesundheitsleistungen zugreifen müssen. Zum anderen haben sie mitunter besondere Bedarfe, die vom Gesundheitssystem nicht immer gedeckt werden. Dies betrifft beispielsweise die Barrierefreiheit von Kliniken und Praxen, die sich nicht nur auf Rollstuhlgerechtigkeit beschränkt. Vielmehr umfasst Barrierefreiheit auch, dass Kommunikationskanäle für gehörlose Menschen eingerichtet werden oder, dass ein Assistenzhund zur Behandlung mitgebracht werden kann. Hier besteht an vielen Stellen im Gesundheitswesen Nachbesserungsbedarf.

(Sprach-)Barrieren verhindern Zugang zum Gesundheitssystem

Viele Ratsuchende werden bereits beim Zugang zu ärztlichen Einrichtungen diskriminiert. Ein großes Problem ist hier fehlende Barrierefreiheit. Auch Menschen mit Zuwanderungsgeschichte wird manchmal der Zugang zu medizinischen Einrichtungen verwehrt, wenn sie kein Deutsch sprechen können. Solche Ausschlüsse verhindern eine gleichberechtigte Versorgung und können lebensbedrohlich sein. Um die Rechte von Menschen zu stärken, die im Gesundheitswesen Diskriminierung erfahren, sollte gesetzlich klargestellt werden, dass das AGG auch in diesem Bereich anwendbar ist, da es sich beim medizinischen Behandlungsvertrag um ein Massengeschäft handelt.

Beleidigungen und Diskriminierungen in der Behandlung

Auch in der Behandlung kommt es vor, dass Patient*innen mit beleidigenden, stereotypisierenden und diskriminierenden Äußerungen konfrontiert sind. Gerade Menschen mit HIV-Infektionen erleben häufig Diskriminierungen. Ratsuchende Senior*innen berichten immer wieder, dass ihnen bestimmte Behandlungsformen aufgrund ihres Alters verwehrt werden. Diversitätsorientierte Weiterbildungen können dazu beitragen, stigmatisierende Umgangsweisen zu vermeiden. Darüber hinaus sollten Beratungs- und Beschwerdemöglichkeiten ausgebaut werden, um Betroffenen zu ermöglichen, sich gegen Diskriminierungen zu wehren.

Das Gesundheitswesen soll Menschen schützen. In vielen Fällen sind Menschen, die medizinische Einrichtungen besuchen, in einer besonders verletzlichen Position. Sie haben Furcht davor, krank zu werden oder bereits krank zu sein, sind durch Krankheiten erschöpft und eingeschränkt. Erleben Menschen in so einer Situation auch noch Diskriminierung, schwächt sie das zusätzlich. Insbesondere besteht die Gefahr, dass sie künftig eine bestimmte Praxis oder das ganze Gesundheitssystem meiden. Diskriminierung im Bereich Gesundheit führt also nicht nur dazu, dass Menschen in einem akuten Fall nicht angemessen behandelt werden, Diskriminierung kann auch die psychische und physische Gesundheit langfristig gefährden.

Ein von der der Antidiskriminierungsstelle des Bundes beauftragter **Überblick über den Forschungsstand** zeigt deutlich die unterschiedlichen Diskriminierungsrisiken im Gesundheitswesen auf (Bartig et al. 2021). Diese bestehen sowohl beim Zugang zu als auch bei der Inanspruchnahme von gesundheitlicher Versorgung, etwa in der Diagnostik, Behandlung oder Rehabilitation. Im Gesundheitswesen kann es vorkommen, dass sich das medizinische Personal diskriminierend verhält. Aber auch institutionelle Praktiken oder Abläufe können dazu führen, dass Patientengruppen ungleich behandelt werden. Das zeigt sich auch in den Beratungsanfragen an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes.

Durch die globale Coronapandemie rückte das Gesundheitssystem in den Fokus der öffentlichen und wissenschaftlichen Aufmerksamkeit, nachdem es auch in der Diskriminierungsforschung lange Zeit nur am Rande betrachtet wurde. Dadurch hat die **Forschung zu Diskriminierung und Ungleichbehandlung im Gesundheitssystem** im Berichtszeitraum deutlich zugenommen.

Das Jahresgutachten 2022 des Sachverständigenrates für Integration und Migration betrachtet die gesundheitliche Lage von Personen mit Migrationshintergrund und kommt zu uneindeutigen Ergebnissen (SVR 2022). Dem Gutachten zufolge beeinflusst weniger der Migrationsstatus als vielmehr der sozioökonomische Status den Gesundheitszustand. Schlechte Arbeitsbedingungen, geringe Bildung und Armut gehen mit einem schlechten Gesundheitszustand einher. Dies wirkt sich mittelbar auch auf Personen mit Migrationshintergrund aus, da sie stärker von nachteiligen sozioökonomischen Faktoren betroffen sind. Auch der Nationale Diskriminierungs- und Rassismusmonitor zeigt, dass es verschiedene Diskriminierungen und Benachteiligungen im Gesundheitssystem gibt (DeZIM 2023).

3.6.1 Rechtlicher Diskriminierungsschutz

Das Gesundheitswesen ist lebenswichtig, denn es befasst sich mit dem physischen und psychischen Wohlbefinden, manchmal sogar mit dem Überleben von Menschen. Diskriminierungen in diesem Lebensbereich sind deshalb sehr gefährlich. Insbesondere Personen, die bereits Behinderungen oder chronische Erkrankungen haben, sind häufiger in Kontakt mit medizinischem und pflegendem Personal als Menschen ohne Vorerkrankungen. Dadurch, dass unterschiedliche Gruppen unterschiedlich häufig mit dem Gesundheitswesen in Berührung kommen, unterscheidet sich auch ihr Risiko, dort Diskriminierung zu erleben.

Für den Diskriminierungsschutz von Patient*innen ist zentral, ob Behandlungs- und Pflegeverträge als Massengeschäfte anzusehen sind.

Eindeutig in den Anwendungsbereich des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) fällt, wenn Personal aus Ärzteschaft, nichtärztlichen Heilberufen, Gesundheitsfachberufen oder Pflege ihre Patient*innen aus **rassistischen und antisemitischen Gründen und wegen deren ethnischer Herkunft** benachteiligen (§ 19 Absatz 2 AGG). Strittig ist, ob ärztliche Behandlungsverträge als Massengeschäfte gemäß AGG anzusehen sind (§ 19 Absatz 1 AGG). Als **Massengeschäft** gelten Geschäfte, die typischerweise ohne Ansehen der Person in einer Vielzahl von Fällen zu vergleichbaren Bedingungen zustande kommen. Dies gilt auch für vergleichbare Geschäfte, bei denen dies nach der Art des Schuldverhältnisses ebenfalls der Fall ist, zum Beispiel Restaurantbesuche, Konzert- und Kinobesuche, Supermarkteinkäufe, Pauschalreisen, die Benutzung des öffentlichen Nahverkehrs oder auch Fitnessstudio-Mitgliedschaften. Bei Massengeschäften, auf die das AGG vollständig anwendbar ist, hat das Ansehen der Person des Vertragspartners nur eine nachrangige Bedeutung, wenn der Vertrag abgeschlossen wird. Bei der rechtlichen Beurteilung von Diskriminierungsfällen im Gesundheitswesen kommt es unter anderem darauf an, ob dies bei Behandlungs- und Pflegeverträgen typischerweise der Fall ist.

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes ist der Auffassung, dass der Behandlungsvertrag als massengeschäftsähnlicher Vertrag einzuordnen ist (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2020a). Gleiches gilt für den Pflegevertrag. Daraus folgt, dass Patient*innen und Pflegebedürftige auch bei Benachteiligungen wegen des Geschlechts, der Religion, des Alters, einer Behinderung oder der sexuellen Orientierung Ansprüche nach dem AGG geltend machen können, sofern die unterschiedliche Behandlung nicht gerechtfertigt ist.

Verstöße gegen das Diskriminierungsverbot können **Schadensersatz- und Entschädigungsansprüche** nach sich ziehen. Vereinbarungen, die diskriminierend sind, sind ungültig, und die betroffene Person kann verlangen, dass die Diskriminierung beendet wird. Ärzt*innen sind außerdem durch ihre Berufsordnung dazu verpflichtet, alle Patient*innen gleich zu behandeln. Die Einhaltung dieser Pflicht wird von den Landesärztekammern überwacht.

Nicht nur Patient*innen, sondern auch **Beschäftigte im Gesundheits- und Pflegesektor** können von Diskriminierung betroffen sein. Das AGG schützt sie in allen Phasen des Beschäftigungsverhältnisses, etwa bei Einstellung und Beförderung.

Artikel 25 der **UN-Behindertenrechtskonvention** verpflichtet die Vertragsstaaten, für alle Menschen eine kostenlose oder bezahlbare Gesundheitsversorgung in gleicher Breite, Qualität und Standard bereitzustellen. Darüber hinaus müssen sie spezielle Gesundheitsleistungen für Menschen mit Behinderungen anbieten, wenn erforderlich. In Deutschland wird dies im Fünften Buch Sozialgesetzbuch (SGB V) umgesetzt, zum Beispiel durch sozialpädiatrische Zentren für Kinder oder durch medizinische Behandlungszentren für Erwachsene (§§ 119 ff. SGB V).

Internationale Abkommen und unterschiedliche Gesetze verpflichten das Gesundheitswesen zu Barrierefreiheit.

Regelungen zur **Barrierefreiheit** finden sich in unterschiedlichen Gesetzen und Vereinbarungen. Etwa müssen neue Praxisräume so gestaltet werden, dass sie barrierefrei sind und den Vorgaben der UN-Behindertenrechtskonvention sowie dem UN-Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen entsprechen. Die Musterbauordnung enthält eine Regelung zum barrierefreien Bauen (§ 50 MBO). Das SGB V verpflichtet die Kassenärztlichen

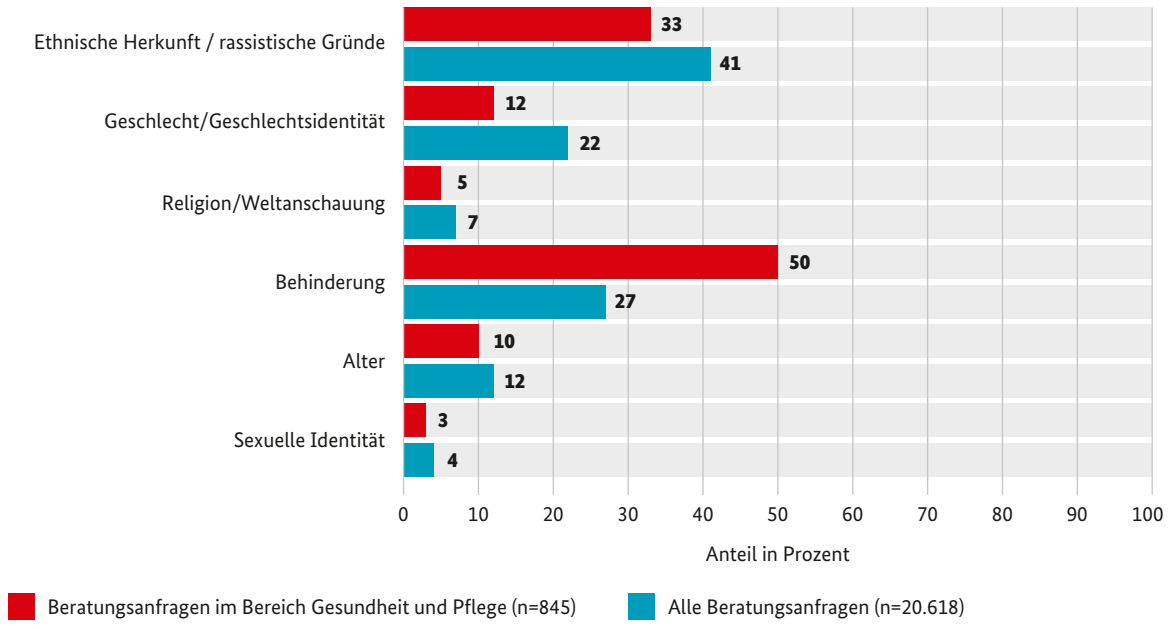
Vereinigungen dazu, im Internet über die Barrierefreiheit von Arztpraxen in ihrem Einzugsbereich zu informieren (§ 75 Absatz 1a SGB V). Das Erste Buch Sozialgesetzbuch enthält eine allgemeine Vorschrift zur Berücksichtigung der Bedarfe von Menschen mit Behinderungen und regelt unter anderem den barrierefreien Zugang zu Leistungen (§ 2a SGB I und § 17 SGB I).

3.6.2 Überblick über Beratungsanfragen

Insgesamt wurden der Antidiskriminierungsstelle des Bundes im Berichtszeitraum 845 Fälle von Diskriminierung im Bereich Gesundheit und Pflege gemeldet, was 4 Prozent aller Beratungsanfragen entspricht. Auffällig ist, dass es bei der Hälfte dieser Fälle um Benachteiligungen wegen Behinderungen und chronischen Krankheiten ging (Abbildung 13). Die meisten Ratsuchenden berichten, dass ihr Zugang zu medizinischen und pflegenden Dienstleistungen eingeschränkt wurde. Damit sind die Diskriminierungsmerkmale Behinderungen und chronische Krankheiten bei den Anfragen zum Gesundheitswesen deutlich überrepräsentiert.

Am zweithäufigsten enthielten die Anfragen Schilderungen von Diskriminierung entlang der ethnischen Herkunft beziehungsweise aus rassistischen oder antisemitischen Gründen. Mit 33 Prozent wird von Diskriminierung aus diesen Gründen aber im Vergleich zu anderen Lebensbereichen deutlich seltener berichtet. Gleiches gilt für Diskriminierung entlang des Geschlechts: Hiermit stehen 12 Prozent aller Anfragen in Verbindung. Auf Diskriminierung aufgrund des Alters beziehen sich 10 Prozent der Anfragen. Der Anteil von Diskriminierungen entlang von Religion und Weltanschauung liegt bei 5 Prozent, der von Diskriminierung entlang der sexuellen Identität bei 3 Prozent.

Abbildung 13: Verteilung der Beratungsanfragen auf AGG-Merkmale im Bereich Gesundheit und Pflege



Mehrfachnennungen möglich;
Basis: Beratungsanfragen im Zeitraum von 01.01.2021 bis 31.12.2023

3.6.3 Zugang zum Gesundheitssystem

Wenn Menschen darauf verzichten, Vorsorgeuntersuchungen wahrzunehmen oder sich bei Beschwerden untersuchen zu lassen, riskieren sie schwere gesundheitliche Folgen. Der Nationale Diskriminierungs- und Rassismusmonitor zeigt auf, dass viele Personen, die von Rassismus negativ betroffen sind, den Arztbesuch aus Angst vor Diskriminierung scheuen (DeZIM 2023). Die Beratungsanfragen an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes unterstreichen, dass es beim Zugang zu gesundheitlichen und pflegerischen Dienstleistungen zu Benachteiligungen entlang verschiedener Diskriminierungsmerkmale kommt.

Besonders viele unterschiedliche Fallkonstellationen finden sich dabei rund um das Diskriminierungsmerkmal **Behinderungen und chronische Krankheiten**. Fehlende Barrierefreiheit in medizinischen Einrichtungen spielt eine besonders große Rolle. Ratsuchende Menschen mit Behinderungen erleben, dass ihre Bedarfe ausgerechnet an Orten, die sie gerade aufgrund ihrer besonderen gesundheitlichen Bedürfnisse aufsuchen müssen, keine Berücksichtigung finden.

Wenn Diskriminierungserfahrungen dazu führen, dass Menschen den Arztbesuch meiden, kann das lebensgefährlich werden.

Aus vielen Beratungsanfragen geht hervor, dass **Menschen mit Hörbehinderungen** immer wieder der Zugang zu medizinischen Einrichtungen verwehrt wird, da diese nicht über einen Gebärdendolmetschungsdienst verfügen und nicht bereit sind, entsprechende Unterstützung anzubieten. Dadurch werden Betroffene systematisch ausgegrenzt. Ähnliche Probleme treten auf, wenn Arztpraxen, Krankenhäuser, Rehabilitationseinrichtungen und andere Einrichtungen für **Rollstuhlfahrer*innen** nicht zugänglich sind. Ein weiteres häufig beschriebenes Problem besteht darin, dass **Assistenzhunde** medizinische Einrichtungen nicht betreten dürfen (vergleiche Kapitel 3.4.8). Häufig sind Hunde grundsätzlich verboten, ohne dass berücksichtigt wird, dass für Assistenzhunde besondere Regelungen gelten. Hier konnte die Antidiskriminierungsstelle des Bundes manchen Ratsuchenden weiterhelfen, indem sie die betroffenen Einrichtungen über die Rechtslage informierte.

Für einige Ratsuchende stellte die in der Coronapandemie übliche **Verpflichtung zum Tragen eines Mund-Nasen-Schutzes** ein Problem dar. Manche Menschen können aus physischen und psychischen Gründen keinen Mund-Nasen-Schutz tragen, was den betroffenen Ratsuchenden auch in ärztlichen Attesten bestätigt wurde.

Diese Beratungsanfragen sind deutlich abzugrenzen von anderen Anfragen von Personen, die schlicht keinen Mund-Nasen-Schutz tragen wollten und deshalb von medizinischen Leistungen oder vom Betreten medizinischer Einrichtungen ausgeschlossen wurden. In diesen Fällen lag keine medizinische Indikation vor. Vielmehr handelt es sich um Fälle, bei denen die ratsuchenden Personen keine Rücksicht auf die Bedarfe besonders vulnerabler Gruppen nehmen wollten.

Weitere Ratsuchende wandten sich an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes, da ihnen aus medizinischen Gründen von einer **Impfung gegen das Coronavirus** abgeraten wurde und sie in der Folge vom Zugang zu bestimmten Gesundheitsdienstleistungen ausgeschlossen wurden. Auch hier muss sorgfältig unterschieden werden. Menschen, die sich aus medizinischen Gründen nicht impfen lassen konnten, haben teilweise tatsächlich Diskriminierung erfahren. Bei Personen, die sich benachteiligt sahen, weil sie aus anderen persönlichen oder politischen Gründen die Impfung ablehnten, liegt jedoch keine nach dem AGG verbotene Diskriminierung vor.

Die zweitgrößte Gruppe der Ratsuchenden berichtete, aufgrund der **ethnischen Herkunft beziehungsweise aus rassistischen oder antisemitischen Gründen** vom Zugang zu medizinischen Leistungen ausgeschlossen worden zu sein. Ratsuchende erlebten, dass ihnen die Behandlung verweigert wurde (vergleiche Fallbeispiel „Kein Arzttermin wegen ‚falschen' Namens"). Diesen Befund bestätigt auch ein Experiment des Nationalen Diskriminierungs- und Rassismusmonitors. Personen mit einem nicht als deutsch wahrgenommenen Namen hatten bei einigen Ärzt*innen größere Schwierigkeiten, Termine zu bekommen, als Personen mit einem als deutsch wahrgenommenen Namen (DeZIM 2023).

Menschen mit Behinderungen erleben, dass ihre Bedarfe ausgerechnet an Orten der medizinischen Versorgung keine Berücksichtigung finden.

Neben offener Ausgrenzung illustrieren die Beratungsanfragen auch subtilere Ausschlussmechanismen. So verweigern einige medizinische Einrichtungen Patient*innen den Zugang, wenn diese **kein Deutsch sprechen**. Beispielsweise wollte eine ratsuchende Hebamme für eine Patientin, die kein Deutsch spricht, einen Kinderarzttermin vereinbaren. Von der medizinischen Fachangestellten wurde sie am Telefon darauf verwiesen, dass nur die Patientin selber den Termin ausmachen könne. Als sie auf deren fehlende Deutschkenntnisse verwies, entgegnete die Mitarbeiterin, dass dann ohnehin kein Termin möglich sei, da die Praxis nur Deutsch sprechende Patient*innen aufnehme.

Fehlende Deutschkenntnisse erzeugen zwar besondere Herausforderungen in der medizinischen Behandlung, dennoch gilt es hier, alternative Kommunikationswege zu finden. Einrichtungen des Gesundheitswesens sollten alle erforderlichen Maßnahmen ergreifen, um die Kommunikation mit ihren Patient*innen zu gewährleisten.

Kein Arzttermin wegen „falschen“ Namens

Fallbeispiel aus der Beratung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Ein Ratsuchender rief bei einer Praxis für Allgemeinmedizin an, um zu erfahren, wann die Akutsprechstunde stattfindet. Die Sprechstundenhilfe bot ihm einen kurzfristigen Termin an. Als sie nach dem Patientennamen fragte und der Ratsuchende seinen arabisch klingenden Namen nannte, unterbrach plötzlich die Leitung. Als er noch einmal anrief, legte die Sprechstundenhilfe sofort auf, als sie die Stimme des Ratsuchenden hörte.

Geschockt und verstört blieb der Ratsuchende mit seinen akuten Schmerzen zurück. Er meldete sich bei der Beratung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und wollte wissen, was er tun könnte.

Wird einem Ratsuchenden aufgrund eines nicht als „deutsch“ wahrgenommenen Namens eine medizinische Behandlung verwehrt, verstößt das gegen das zivilrechtliche Diskriminierungsverbot (§ 19 Absatz 1 AGG). Die Herausforderung in solchen Fällen ist meist, hinreichende Indizien darzulegen, die eine Diskriminierung vor Gericht überwiegend wahrscheinlich erscheinen lassen.

In solchen Fällen können sogenannte Testings durchgeführt werden. Bei Testingverfahren wird oft eine Vergleichsperson eingesetzt, bei der das vermutete Diskriminierungsmerkmal nicht vorliegt. So kann überprüft werden, ob die mutmaßlich diskriminierende Seite auch die Vergleichsperson benachteiligt. Im Fall des Ratsuchenden könnte eine Person mit einem „deutsch“ gelesenen Namen wie Müller oder Schmidt in der Praxis anrufen und nach einem Termin fragen.

Die Berater*innen wiesen den Ratsuchenden auf diese Möglichkeit hin, erwähnten aber auch, dass der zeitliche Abstand nach Rechtsprechung der Gerichte so gering wie möglich sein sollte. Bestenfalls erfolgt das Testing direkt nach dem ersten Anruf.

Gerichte haben Testings bereits als Indizien anerkannt (vergleiche zum Beispiel das Urteil des LG Essen 10 S 6/22 vom 18. Mai 2022 zu Diskriminierungen aufgrund der ethnischen Herkunft beim Zugang zu Wohnraum). Allerdings haben andere Gerichte Testings wegen mangelnder Vergleichbarkeit auch schon abgelehnt. Doch gerade für Beratungsstellen können Testings eine wichtige Möglichkeit sein, Indizien für eine Diskriminierung zu sammeln, und sollten auch im Gesundheitswesen stärker genutzt werden.

Vereinzelt wandten sich auch **russischstämmige Menschen** an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Der russische Angriffskrieg auf die Ukraine und die damit verbundenen Diskurse haben dazu geführt, dass Vorbehalte gegenüber Russland auf russischstämmige Menschen in Deutschland übertragen werden – auch dann, wenn diese keinerlei Verbindung zum Krieg und zum russischen Regime haben. So berichteten Ratsuchende beispielsweise, dass ihnen eine medizinische Behandlung verweigert wurde.

Auch im Zusammenhang mit dem **Lebensalter** gibt es diskriminierende Einschränkungen beim Zugang zu Gesundheitsdienstleistungen. Insbesondere ältere Menschen berichten, dass sie sich für bestimmte Dienstleistungen, zum Beispiel Coronatests, digital anmelden müssen. Allerdings ist

der Anteil älterer Menschen, die kein Internet nutzen, höher als bei jüngeren Menschen, und sie sind mit digitalen Angeboten durchschnittlich auch weniger vertraut. Dass damit Schwierigkeiten einhergehen, zeigt sich auch im Lebensbereich Güter und Dienstleistungen. Wenn es nur einen Zugangsweg gibt, schließt das bestimmte Menschen aus. Daher ist es wichtig, Angebote so zu konzipieren, dass sie für alle Menschen nutzbar sind – und das besonders in so zentralen Bereichen wie der Gesundheitsversorgung.

Ein weiterer Aspekt, der den Zugang zum Gesundheits- und Pflegewesen betrifft, ist die Unterscheidung zwischen **privaten und gesetzlichen Krankenkassen**. Patient*innen der gesetzlichen Krankenkassen wenden sich immer wieder an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes, weil sie es als benachteiligend empfinden, dass privat Versicherte eher als sie oder teilweise überhaupt Termine bekommen. Das zweigeteilte Krankenversicherungssystem in Deutschland empfinden viele Ratsuchende als ungerecht. In diesen Fällen handelt es sich jedoch nicht um Diskriminierung nach dem AGG.

3.6.4 Medizinische Behandlungen

Aus den Beratungsanfragen an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes lässt sich ablesen, wie Ratsuchende selbst die Qualität ihrer Behandlung einschätzen. Die subjektiv wahrgenommene Behandlungsqualität prägen dabei sowohl **eher soziale als auch eher medizinische Faktoren**. Die sozialen Faktoren umfassen das Miteinander, etwa die Freundlichkeit den Patient*innen gegenüber, aber auch diskriminierende Sprache und Vorurteile, mit denen sie konfrontiert werden. Zu den medizinischen Faktoren zählt etwa die Frage, ob die Beschwerden der Patient*innen richtig diagnostiziert und sie bestmöglich medizinisch versorgt wurden. Die Beratungsanfragen zeigen, dass Diskriminierung beide Faktoren beeinträchtigen kann.

Menschen mit HIV-Infektionen berichten, dass sie stigmatisiert, nicht oder nur widerwillig behandelt werden.

Der Nationale Diskriminierungs- und Rassismusmonitor zeigt ebenfalls auf, wie soziale Aspekte Hand in Hand gehen können mit einer schlechteren medizinischen Versorgung. Auch intersektionale Diskriminierung spielt eine Rolle. Besonders auffällig ist, dass Schwarze Frauen von Hypersexualisierung in der Gesundheitsversorgung berichten, während muslimische Frauen schildern, dass ihnen ihre Sexualität ganz abgesprochen wird. Diese Zuschreibungen können sich darauf auswirken, welche Untersuchungen den Patientinnen angeboten werden und welche nicht. Insgesamt zeigt sich, wie stark das Gesundheitssystem auf männliche, weiße Körper ausgerichtet ist. Etwa 61 Prozent der nicht rassifizierten Frauen, 68 Prozent der muslimischen Frauen und 67 Prozent der Schwarzen Frauen berichten von ungerechter und schlechter Behandlung im Gesundheitswesen (DeZIM 2023).

Gerade auf die **sozialen Aspekte der Behandlungsqualität** beziehen sich viele Anfragen an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Die Fälle zeigen auf, dass auch medizinisches und pflegendes Personal Stereotype und Vorurteile haben kann, die in der Behandlung zu Tage treten können. Beispielsweise berichten Ratsuchende immer wieder von **rassistischen Bemerkungen**. Sie schildern beispielsweise, dass sich medizinisches Personal abwertend über ihre vermeintlichen Herkunftsländer äußert oder ihnen sagt, dass sie dorthin zurückkehren sollen. Über den Behandlungsverlauf werden die Betroffenen teilweise lückenhaft oder gar nicht informiert.

Auch Patient*innen, die eine **HIV-Infektion** haben, berichten, dass sie im Gesundheitswesen stigmatisiert werden. Ratsuchende erhalten teilweise keine oder nur in Randzeiten Termine (vergleiche folgendes Fallbeispiel), erfahren eine schlechtere Behandlung oder erleben, dass auf ihren medizinischen Akten groß als Warnhinweis „HIV“ notiert ist. Dadurch wird ihre Krankengeschichte stark auf das Thema HIV reduziert – unabhängig vom Status ihrer Infektion und ihrem gegenwärtigen Anliegen. Was zunächst als Schutzmaßnahme für das Personal erscheinen mag, ist auf den zweiten Blick doppelt problematisch. Erstens handelt es sich um eine Stigmatisierung, die Menschen daran hindert, offen mit ihrer Infektion umzugehen. Zweitens sorgt sie für eine falsche Sicherheit. Da es Patient*innen gibt, die nicht wissen, dass sie eine HIV-Infektion haben, oder diese bewusst verschweigen, muss medizinisches Personal grundsätzlich immer so handeln, dass eine Übertragung ausgeschlossen ist.

Insgesamt machen viele mit HIV infizierte Menschen negative Erfahrungen im Gesundheitssystem. Laut der Studie „Positive Stimmen 2.0“ (Dieckmann et al. 2021) betraf das 56 Prozent der Befragten in den letzten zwölf Monaten. Genauer berichten 28 Prozent davon, dass ihre Patientenakte extra markiert, 26 Prozent, dass Körperkontakt vermieden und 16 Prozent, dass die zahnärztliche Versorgung verweigert wurde. Auch eine zivilgesellschaftliche Antidiskriminierungsberatungsstelle berichtet von einem Fall, in dem eine HIV-positive Person zu einem HIV-Test genötigt wurde (vergleiche Kapitel 3.11.2.3).

Wegen behandelter HIV-Infektion von mehreren Zahnärzt*innen abgelehnt

Fallbeispiel aus der Beratung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Ein Ratsuchender hatte akut starke Zahnschmerzen und suchte eine Zahnarztpraxis in seinem Wohnort. Mehrfach wurde ihm gesagt, dass Menschen mit HIV-Infektion aus hygienischen Gründen nicht behandelt werden könnten. Eine andere Praxis bot ihm erst einen Termin Tage später an. Menschen, wie ihn könne man nur Mittwochnachmittags behandeln, weil Behandlungszimmer und Umgebung besonders vor- und nachbereitet werden müssten.

Der Ratsuchende war zu dem Zeitpunkt gar nicht ansteckend. Seit Jahrzehnten befand er sich in Behandlung und nahm Medikamente ein, die die Infektion unter das ansteckungsnötige Niveau drückten. Dies konnte er auch nachweisen.

Rechtlich geklärt ist, dass die bloße HIV-Infektion ohne dass die Krankheit ausgebrochen sein muss, unter den Begriff der chronischen Krankheit fallen kann und dann dem AGG-Merkmal Behinderung zuzuordnen ist. Das ist jedenfalls dann der Fall, wenn ein darauf zurückzuführendes soziales Vermeidungsverhalten und die damit einhergehende Stigmatisierung andauern (vergleiche Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 19. Dezember 2013 – 6 AZR 190/12). Jüngst hat das Bundesverfassungsgericht bestätigt, dass unter den grundgesetzlichen Behinderungsbegriff auch chronisch Kranke fallen, die entsprechend längerfristig und entsprechend gewichtig beeinträchtigt sind (Artikel 3 Absatz 3 Satz 2 GG und Bundesverfassungsgerichtsbeschluss vom 16. Dezember 2021 – 1 BvR 1541/20, Rn. 90).

Ob sich der Ratsuchende auf das AGG berufen kann, ist dennoch unklar, da bisher nicht eindeutig geklärt ist, ob es sich beim Behandlungsvertrag um ein sogenanntes Massengeschäft handelt (siehe Kapitel 3.6.1).

Geht man davon aus, dass es sich um ein Massengeschäft handelt, ist das zivilrechtliche Diskriminierungsverbot einschlägig (§ 19 Absatz 1 Nummer 1 AGG). Das AGG erlaubt zwar eine unterschiedliche Behandlung, um Gefahren zu vermeiden (§ 20 Absatz 1 Nummer 1 AGG). Dies rechtfertigt aber nicht, Patient*innen mit einer Infektionserkrankung pauschal abzulehnen, um das Personal vor einer Ansteckung zu schützen. Vielmehr ist zu berücksichtigen, ob tatsächlich eine Ansteckungsgefahr besteht. Hierbei ist zu beachten, dass Zahnärzt*innen bei der Hygiene so vorgehen müssen, als ob alle Patient*innen potenziell infektiös sind. Denn viele Patient*innen wissen nicht von ihren Infektionskrankheiten oder teilen diese aufgrund negativer Erfahrungen nicht mit (Bundeszahnärztekammer, Deutsche Aidshilfe 2016). Werden also die üblichen Sicherheitsmaßnahmen getroffen, ist nicht mit einer Ansteckung zu rechnen, sodass eine Ablehnung infektiöser Patient*innen dann nicht zu rechtfertigen ist.

Die Berater*innen teilten dem Ratsuchenden daher mit, dass grundsätzlich davon auszugehen ist, dass in seinem Fall eine Benachteiligung aufgrund von Behinderungen nach dem AGG vorliegt. Dennoch besteht ein Prozessrisiko wegen der ungeklärten Rechtsfrage, ob ein medizinischer Behandlungsvertrag ein Massengeschäft darstellt.

Das Beispiel zeigt auch: Es gibt immer noch große Unsicherheiten beim Umgang mit Patient*innen mit HIV-Infektion. Und es besteht ein hoher Bedarf, Gesundheitspersonal dafür zu sensibilisieren, dass es Diskriminierung darstellen kann, Menschen mit Infektionskrankheiten abzulehnen.

In einigen Fällen wenden sich auch dicke Menschen an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes, weil medizinisches oder pflegendes Personal sie herabgewürdigt oder sich über sie lustig gemacht hat. Auch trans Menschen berichten in der Beratung von abwertenden und beleidigenden Kommentaren. Diese gehen teilweise so weit, dass die Existenz von trans Personen geleugnet und es als „Spinnerei“ bezeichnet wird, trans zu sein. Darüber hinaus berichten trans und nicht binäre Personen, dass sie im Gesundheitswesen immer wieder mit dem falschen Geschlecht angesprochen werden.

Generell ist es für Betroffene schwer festzustellen, ob eine Behandlung schlecht war und ob das mit einem Diskriminierungsmerkmal zu tun haben könnte. Um die Behandlungsqualität einzuschätzen, ist umfangreiches medizinisches Fachwissen notwendig. Denn es gibt oft vielfältige Therapiemöglichkeiten, deren jeweilige Vor- und Nachteile von vielen unterschiedlichen Faktoren abhängen können. Entlang des **Lebensalters** finden sich immer wieder Fälle, in denen älteren Patient*innen direkt gesagt wird, dass eine bestimmte Therapie für sie nicht infrage komme. Solche Entscheidungen können durchaus medizinisch berechtigt sein, zumeist ist der Hintergrund aber eher der gesundheitliche Zustand, für den das Alter als Indikator verwendet wird.

Andere Ratsuchende schildern, dass sie aufgrund ihres hohen **Körpergewichts** benachteiligt wurden, weil medizinische Geräte nicht auf einen dicken Körper ausgelegt sind, weshalb bestimmte Behandlungen nicht oder nur in anderen Einrichtungen durchgeführt werden können.

Vereinzelt werden der Antidiskriminierungsstelle des Bundes auch **sexualisierte Übergriffe** im Gesundheitswesen gemeldet. Dazu zählen Fälle, in denen das medizinische Personal die Patient*innen an intimen Stellen berührt, ohne dass dies mit ihnen abgesprochen ist oder ohne dass eine medizinische Notwendigkeit vorliegt. Teilweise werden notwendige Berührungen im Rahmen von Untersuchungen unangemessen ausgedehnt.

Für Betroffene von Diskriminierung ist schwer herauszufinden, an welche der zahlreichen potenziellen Anlaufstellen im Gesundheitssystem sie sich wenden sollten.

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes hat mit der **Studie „Diagnose Diskriminierung“** (an der Heiden 2024) einen Überblick über die verschiedenen Beratungs- und Beschwerdemöglichkeiten innerhalb des Gesundheitswesens erstellt. Sie zeigt, dass eine Vielzahl von Beratungs- und Beschwerdestellen existiert: Patientenfürsprecher*innen, Beschwerdestellen in Krankenhäusern, die verschiedenen Kammern und weitere Akteur*innen. Wer für ihren konkreten Fall ansprechbar ist, ist für Betroffene von Diskriminierung jedoch sehr unübersichtlich. Außerdem informieren die meisten Stellen nicht aktiv darüber, inwieweit sie zu Diskriminierungen beraten. Auch fehlt es häufig an einem fundierten und machtkritischen Diskriminierungsverständnis. Bei der Bearbeitung von Diskriminierungsbeschwerden steht zumeist im Vordergrund, die individuelle Situation der betroffenen Person zu verbessern, wodurch es nicht zu einer systematischen und strukturellen Antidiskriminierungsarbeit kommt.

Einen wichtigen Schritt zur Verbesserung des Beratungsangebotes stellt das Projekt **„Beratung zu Diskriminierung im Gesundheitswesen“** der Deutschen Aidshilfe dar. Hierbei soll die Antidiskriminierungsberatung durch ein E-Learning-Angebot qualitativ verbessert werden. Das Projekt wird im Rahmen des Programms respekt*land der Antidiskriminierungsstelle des Bundes gefördert.

3.6.5 Rechtsprechung

Im Berichtszeitraume sind vier zentrale Urteile zu Diskriminierungen im Gesundheitswesen ergangen.

Das **Landgericht Wuppertal** (1. LG Wuppertal, Urteil vom 29. Dezember 2022 – 4 O 373/21) befasste sich mit der Frage, ob eine **private Krankenversicherung die Kosten einer Kinderwunschbehandlung für einen trans Mann** übernehmen muss. In dem zu entscheidenden Sachverhalt ging es um einen trans Mann mit dem Personenstand „männlich“, der nach einer erfolgreichen Testosteronbehandlung weder funktionsfähige weibliche noch männliche Fortpflanzungsorgane hat. Der Kläger beantragte bei seiner privaten Krankenversicherung die Kostenübernahme einer Kinderwunschbehandlung.

Die Krankenversicherung lehnte dies ab, da nach den Versicherungsbedingungen nur Kinderwunschbehandlungen übernommen werden müssten, wenn eine Schwangerschaft auf natürlichem Weg wegen einer „organisch bedingte Sterilität“ nicht möglich sei. Eine solche liege bei einer trans Person allerdings nicht vor.

Das Landgericht Wuppertal folgte dieser Einschätzung nicht. Bei trans Personen bestehe eine „auf körperliche Ursachen beruhende Unfähigkeit, auf natürlichem Wege ein Kind zu zeugen“. Zudem bestimme sich die körperliche Fortpflanzungsfähigkeit nicht nur nach der Funktionstauglichkeit der physischen Geschlechtsmerkmale. Sie hänge auch von der psychischen Konstitution eines Menschen und seiner nachhaltig selbst empfundenen Geschlechtlichkeit ab.

Die natürliche Zeugungsfähigkeit sei deshalb auch dann nicht gegeben, wenn es beispielsweise einem trans Mann weder möglich ist, den Zeugungsakt durchzuführen noch ein Kind auszutragen. Die Krankenversicherung musste daher bis zu sechs Inseminationszyklen bezahlen und dem Kläger 2.000 Euro Entschädigung gemäß § 21 Absatz 2 Satz 3 AGG zahlen. Die Krankenversicherung habe bei ihrer Entscheidung in einer für den Kläger nachteiligen Weise an sein Geschlecht angeknüpft (LG Wuppertal, Urteil vom 29. Dezember 2022, 4 O 373/21).

Das **Bundessozialgericht** (BSG) hat in einem Urteil am 19. Oktober 2023 (B 1 KR 16/22), entschieden, dass eine gesetzliche Krankenkasse eine **geschlechtsangleichende Operation** für eine nicht binäre Person nicht zahlen muss. Dieses Urteil ist aus antidiskriminierungsrechtlicher Sicht problematisch. Das Gericht entschied, dass geschlechtsangleichende Operationen für nicht binäre Personen derzeit keine Kassenleistung sind. Das Sozialgericht hatte sich zuvor für eine Kostenübernahme ausgesprochen, das Landessozialgericht (LSG) dagegen. Zu begrüßen ist zwar, dass laut dem BSG geschlechtsangleichende Operationen nicht ausschließlich zur Angleichung an das weibliche oder männliche Geschlecht erfolgen müssen. Dies hatte das LSG entschieden. Für medizinische Ansprüche ist es damit nicht mehr entscheidend, ob eine Person binär oder nicht binär ist. Ein Anspruch auf Kostenübernahme bestehe aber generell erst, wenn der Gemeinsame Bundesausschuss als höchstes Gremium der Selbstverwaltung im Gesundheitswesen eine entsprechende Empfehlung abgegeben habe. Damit könnten Krankenkassen in der Konsequenz derzeit auch die Kostenübernahme für Behandlungen von binären trans Personen verweigern.

Das **Bundessozialgericht** (Urteil vom 19. März 2020 – B 1 KR 89/18 B) hatte über einen Fall zu entscheiden, bei dem ein Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse verlangte, ihr die Inanspruchnahme von Leistungen durch ein **Nachweisdokument ohne Lichtbild** zu ermöglichen. Dafür berief sie sich auf religiöse Gründe im Sinne von Artikel 4 des Grundgesetzes. Die Klägerin wollte außerdem klären, ob sie ihre Glaubensüberzeugungen gegenüber der Krankenkasse darlegen müsse.

Das Bundessozialgericht entschied, dass sich Versicherte nicht unter Hinweis auf das Grundgesetz der Verpflichtung entziehen können, eine elektronische Gesundheitskarte mit Lichtbild vorzulegen, wenn sie Leistungen in Anspruch nehmen. Die Prüfung der Glaubensüberzeugung sei daher in dem zu entscheidenden Sachverhalt nicht relevant. Krankenkassen dürften jedoch prüfen und entscheiden, ob Versicherte tatsächlich „eine als religiös anzusehende Motivation“ haben. Denn nicht jedes Verhalten einer Person müsse als Ausdruck der Glaubensfreiheit angesehen werden, nur weil die Person es selbst so bezeichnet.

Das Lichtbilderfordernis, gegen das sich die Klägerin wendet, sei durch das überwiegende Allgemeininteresse daran gerechtfertigt, die finanzielle Stabilität der gesetzlichen Krankenversicherung zu sichern. Denn das Lichtbild diene dazu, zu überprüfen, ob die Krankenversicherungskarte aktuell sei und wirklich der Person gehöre, die diese mitführt. So werde Missbrauch verhindert (BT-Drucksache 15/1525: S. 143).

Das **Bundesverfassungsgericht** hat Ende 2021 entschieden (BVerfG, Beschluss vom 16. Dezember 2021 – 1 BvR 1541/20), dass die **sogenannte Triage** durch den Gesetzgeber geregelt werden muss und Menschen mit Behinderungen dabei nicht benachteiligt werden dürfen. Besteht das Risiko, dass Menschen bei der Zuteilung knapper, überlebenswichtiger intensivmedizinischer Ressourcen wegen einer Behinderung benachteiligt werden, verdichtet sich der Schutzauftrag aus dem grundgesetzlichen Benachteiligungsverbot zu einer konkreten Schutzpflicht (Artikel 3 Absatz 3 Satz 2 GG). Der Gesetzgeber hat dementsprechend gesetzlich zu gewährleisten, dass Menschen mit Behinderungen im Rahmen der intensivmedizinischen Ressourcenverteilung wirksam vor Benachteiligungen geschützt werden (BVerfG, Beschluss vom 16. Dezember 2021 – 1 BvR 1541/20 – Rn. 126 ff.).

Der Gesetzgeber muss verhindern, dass Menschen mit Behinderungen bei der Zuteilung überlebenswichtiger intensivmedizinischer Ressourcen benachteiligt werden.

Zur Umsetzung dieser Vorgaben hat das Bundesministerium für Gesundheit ein Gesetz zur Änderung des Infektionsschutzgesetzes beschlossen. Dieses regelt ausdrücklich, dass niemand wegen einer Behinderung, der Gebrechlichkeit, des Alters, der ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, des Geschlechts oder der sexuellen Orientierung benachteiligt werden darf, wenn es keine ausreichende materielle und/oder personelle intensivmedizinische Versorgung gibt. Die ärztliche Entscheidung darf nur aufgrund der aktuellen und kurzfristigen Überlebenswahrscheinlichkeit erfolgen. Eine langfristig möglicherweise kürzere Lebenserwartung aufgrund einer Behinderung, des Alters, der Gebrechlichkeit und der Lebensqualität ist ausdrücklich kein zulässiges Kriterium.

Die Unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung sieht in der Gesetzesänderung einen wichtigen Schritt, um Menschen mit Behinderungen im Fall einer Triage besser zu schützen. Die Gesetzesänderung kann aber nicht vollständig der Gefahr vorbeugen, dass Menschen mit Behinderungen in der Praxis (unbewusst) benachteiligt werden, und räumt die vorhandenen Diskriminierungsrisiken nicht effektiv aus. Daran ist das Gesetzesvorhaben aber nach Maßgabe des Bundesverfassungsgerichts zu bewerten (BVerfG, Beschluss vom 16. Dezember 2021 – 1 BvR 1541/20, Rn. 126). Daher sind zusätzliche begleitende Verfahrensmaßnahmen und spezifische Vorgaben für die Aus- und Weiterbildung des intensivmedizinischen Personals erforderlich (vergleiche BVerfG, Beschluss vom 16. Dezember 2021 – 1 BvR 1541/20, Rn. 113 und 128).

Gegen die Änderung des Infektionsschutzgesetzes haben zudem 14 Ärzt*innen des Marburger Bunds Verfassungsbeschwerde erhoben. Das Kriterium der aktuellen und kurzfristigen Überlebenswahrscheinlichkeit müsse für alle Patient*innen gelten, die die knappe Behandlungsressource brauchen. Zudem verletze aus der Sicht der Beschwerdeführer*innen das Gesetz sie in ihrem Grundrecht der Berufsfreiheit (Artikel 12 Absatz 1 GG).

3.6.6 Handlungsansätze

Das Gesundheitssystem muss – wie jeder gesellschaftliche Teilbereich – durchgehend diversitätsorientiert ausgerichtet werden. Dabei müssen sowohl der **Zugang zu Dienstleistungen des Gesundheitswesens als auch die medizinische Versorgung selbst diskriminierungsfrei gestaltet** werden.

Um Patient*innen wirksam vor Diskriminierung im Bereich Gesundheit und Pflege zu schützen, bedarf es einer **gesetzlichen Klarstellung**, dass der medizinische Behandlungsvertrag gemäß Bürgerlichem Gesetzbuch (§ 630a BGB) in den Anwendungsbereich des AGG fällt (§ 19 Absatz 1 AGG). Aus den Diskriminierungserfahrungen, die der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und anderen staatlichen und zivilgesellschaftlichen Antidiskriminierungsberatungsstellen (vergleiche Kapitel 3.11.2.3) gemeldet werden, wird deutlich, dass das Gesundheitswesen ähnliche Diskriminierungsrisiken birgt wie der Bereich Güter und Dienstleistungen. Beispielsweise wird Menschen in beiden Bereichen der Zugang verwehrt, weil Barrierefreiheit nicht gegeben ist, Assistenzhunde nicht mitgenommen werden dürfen oder sie entlang der ethnischen Herkunft beziehungsweise aus rassistischen oder antisemitischen Gründen ausgeschlossen werden.

Bestehende Schutzlücken im Gesundheitsbereich schließen könnte die **5. Antidiskriminierungsrichtlinie** der EU (Vorschlag KOM [2008] 426 vom 2. Juli 2008). Sie bezieht sich auf die Lebensbereiche Gesundheitswesen, Sozialschutz, allgemeine Bildung sowie den Zugang zu Gütern und Dienstleistungen einschließlich Wohnraum. Der Entwurf der Richtlinie liegt seit dem Jahr 2008 vor. Ihre Verabschiedung und Umsetzung ließe erhebliche Verbesserungen für Menschen mit Behinderungen erwarten, da sie Barrierefreiheits-Verpflichtungen auch im Gesundheitsbereich umfasst. Die Bundesregierung sollte ihren Vorbehalt aufgeben und sich dafür einsetzen, dass die Richtlinie verabschiedet wird.

Private Anbieter*innen von Gesundheitsdienstleistungen müssen zur **Einhaltung von gesetzlich festgelegten Barrierefreiheit-Standards verpflichtet** werden. Bei Nichterfüllung muss es Schadensersatzansprüche geben.

Doch Barrierefreiheit muss dabei weitergedacht werden. Hierbei müssen auch **Angebote für Patient*innen barrierefrei zugänglich** sein. Das bedeutet, dass nicht allein mit digitalen Lösungen gearbeitet werden kann, da viele Menschen das Internet nicht nutzen und daher von den Vorteilen digitaler Angebote ausgeschlossen sind. Folglich sollte stets auch eine analoge Alternative angeboten werden.

Eine verbindliche Regelung zur Kostenübernahme für **medizinisch notwendige Fachdolmetscher*innen** in den entsprechenden Rechtsnormen ist notwendig (zum Beispiel SGB I oder SGB V). Das würde strukturell und langfristig dazu beitragen, Sprachbarrieren und Diskriminierungsrisiken im Behandlungsverhältnis abzubauen.

Zudem sollten **in das SGB I die AGG-Merkmale Geschlecht, Religion, Alter und sexuelle Identität aufgenommen werden**, um auch vor Diskriminierung bei der Inanspruchnahme sozialer Rechte wegen dieser Merkmale zu schützen. Bisher sind im SGB I nur Benachteiligungen wegen einer Behinderung und wegen der ethnischen Herkunft erfasst (§ 33c SGB I).

Ebenfalls sollten **Beschwerde- und Gütestellen bei Landesärztekammern** eingerichtet werden, die für Ansprüche nach dem AGG im Zusammenhang mit einem Behandlungsvertrag zuständig sind. Dies würde in der Selbstverwaltung der Ärzteschaft eine ergänzende Anlaufstelle für Patient*innen schaffen. Erste Strukturen gibt es hierfür in einzelnen Landesärztekammern. Diese müssen aber weiter ausgebaut und bekannt gemacht werden.

Zudem sollten bestehende **Beschwerde- und Beratungsangebote** innerhalb des Gesundheitswesens **aktiv und sichtbar darüber informieren**, ob und wie sie zu Diskriminierung arbeiten. Hierfür kommen etwa verpflichtende Aushänge oder verpflichtend auszugebende Informationsmaterialien in Betracht. Außerdem sollte auch das Verständnis von Diskriminierung und den dahinterstehenden Machtverhältnissen bei allen Beratungsstellen ausgebaut werden. Notwendig ist ein machtkritisches Verständnis von Diskriminierung. Auch die Vernetzung zwischen Beratungs- und Beschwerdeangeboten ist zentral, um immer wieder auftretende Beschwerden abseits des Einzelfalles strukturell bearbeiten zu können.

Die Beratungs- und Beschwerdeangebote für Menschen, die im Gesundheitswesen Diskriminierung erleben, müssen verbessert werden.

Auch (verpflichtende) **Sensibilisierung und Schulung** von medizinischem Personal kann dazu beitragen, Diskriminierung in der stationären und ambulanten Gesundheits- und Pflegeversorgung abzubauen. Zu empfehlen ist, Themen wie Diskriminierung(schutz) in Bezug auf alle im AGG geschützten Merkmale in die Aus-, Fort und Weiterbildung von Gesundheitspersonal aufzunehmen. Auch rund um das Thema HIV besteht ein großer Nachholbedarf.

Daneben sollten medizinische Einrichtungen wie Krankenhäuser **Richtlinien zum Diskriminierungsschutz** verabschieden oder **Dienstvereinbarungen** hierzu abschließen. Diese sollten regeln, welche Ansprechstrukturen bei Diskriminierungsfällen existieren und welche Maßnahmen getroffen werden, um Diskriminierung vorzubeugen, Betroffene von Diskriminierung zu schützen und Verursacher*innen zur Verantwortung zu ziehen.

3.7 Ämter und Behörden

Zusammenfassung

Immer mehr Ratsuchende schildern Diskriminierung durch staatliches Handeln

Die Zahl der Diskriminierungsbeschwerden über das Verwaltungshandeln öffentlicher Stellen ist im Berichtszeitraum weiter angestiegen. Insgesamt adressiert jede vierte Anfrage an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes Benachteiligungen durch staatliches Handeln in den Bereichen Bildung, Ämter und Behörden sowie Polizei und Justiz. Die Ratsuchenden schildern sehr unterschiedliche Fälle, unter anderem ablehnende Verwaltungsentscheidungen, leistungsrechtliche Ausschlüsse oder Abweisungen durch Behörden. In vier von fünf Fällen geht es um Diskriminierung aus rassistischen Gründen oder aufgrund von Behinderungen oder chronischen Krankheiten.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) schützt die Ratsuchenden in all diesen Fällen bisher nicht. Daher sollte der Anwendungsbereich des AGG auf den Bereich des staatlichen Handelns ausgeweitet werden. Der Diskriminierungsschutz sollte bei Behördengängen ebenso gewährleistet sein, wie das beim Zugang zu privaten Dienstleistungen der Fall ist.

Behördenmitarbeitende agieren nicht immer diskriminierungssensibel

Mitarbeitende von Behörden erbringen als Vertretungen staatlicher Stellen öffentliche Dienstleistungen. Sie haben eine besondere Verantwortung dafür, gegenüber allen Bürger*innen diskriminierungssensibel zu agieren. Zudem sind sie zum Beispiel im Rahmen der verwaltungsrechtlichen Ermessensausübung an den Gleichbehandlungsgrundsatz gebunden. Dennoch betrifft eine Vielzahl der gemeldeten Fälle Diskriminierungen durch Behördenpersonal.

Beschäftigte in Behörden sollten deshalb stärker sensibilisiert und befähigt werden, Diskriminierungen als solche zu identifizieren. Darüber hinaus sollte ihre Kompetenz gestärkt werden, mit gesellschaftlicher Vielfalt umzugehen, sie wertzuschätzen und einzubeziehen.

Auch Routinepraktiken können zu Diskriminierung führen

Behördliches Handeln ist oft von Routinen geprägt, die Diskriminierungsrisiken bergen. So berichten viele Ratsuchende von institutionellen Benachteiligungen, zum Beispiel, wenn Stereotype in den behördlichen Praktiken und Entscheidungsabläufen reproduziert werden. Etwa schildern ratsuchende Sinti*zze und Rom*nja, dass sie von Behörden benachteiligt werden.

Staatliche Stellen stehen daher weiter vor der Aufgabe, Strukturen zu schaffen, die Diskriminierung und damit zusammenhängende Ausgrenzungsmechanismen verhindern können. Sie sollten verstärkt einen ganzheitlichen organisationalen Antidiskriminierungsansatz verfolgen. Darüber hinaus bedarf es hinreichender Sanktionsmaßnahmen. Neben den innerbehördlichen AGG-Beschwerdestellen sollten auch Anlaufstellen für Bürger*innen eingerichtet werden, die im Kontakt mit staatlichen Stellen Diskriminierung erfahren haben.

Die öffentliche Verwaltung ist als ausführende staatliche Gewalt unter anderem für die Ausführung von Gesetzen und die Erbringung von Verwaltungsleistungen verantwortlich. Ämtern und Behörden sowie allen staatlichen Stellen, die einseitig gegenüber Bürger*innen handeln können, kommt dabei eine besondere Verantwortung im Hinblick auf eine diskriminierungssensible Ausübung ihrer hoheitlichen Aufgaben und Befugnisse zu. Alle staatlichen Behörden sind an die verfassungsrechtlichen Diskriminierungsverbote (zum Beispiel Artikel 3 Absatz 3 GG) und an den allgemeinen Gleichheitssatz aus Artikel 3 Absatz 1 GG gebunden. Von öffentlichen Stellen wird deshalb ein vorbildliches und diskriminierungssensibles Handeln erwartet. Im Umkehrschluss kann von Diskriminierungen durch den Staat – sei es durch behördliches Handeln auf individueller Ebene oder auf gesetzlicher Grundlage – eine Signalwirkung ausgehen und von anderen Akteur*innen möglicherweise als Legitimation für das eigene diskriminierende Verhalten genutzt werden.

Diskriminierungen durch Ämter und Behörden werden von den Ratsuchenden sowohl als individuelle Diskriminierung (also zum Beispiel von Mitarbeiter*innen in Ämtern und Behörden) als auch institutionelle Diskriminierung beschrieben. Das bedeutet, dass bereits die Rechtsanwendung und die Regeln von Institutionen Ausgangspunkt von Diskriminierungserfahrungen sind. Institutionelle Diskriminierung ist meist schwieriger zu erkennen als die individuelle Form. Institutionelle Diskriminierung erfordert deshalb auch andere Ansätze zur Sensibilisierung und Vermeidung.

3.7.1 Rechtlicher Diskriminierungsschutz

Das staatliche Handeln von Behörden und Hoheitsträger*innen gegenüber Bürger*innen fällt nicht in den Anwendungsbereich des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG), auch wenn dieser Bereich nicht weniger diskriminierungsrelevant ist. Ämter und Behörden sind in ihrem Handeln gleichwohl an die verfassungsrechtlichen Diskriminierungsverbote (vergleiche oben) gebunden. Für das Sozialrecht gelten zudem bereichsspezifische Benachteiligungsverbote (unter anderem § 33c SGB I, § 19a SGB IV). Die Schutzwirkung der verfassungsrechtlichen Diskriminierungsverbote und auch der bereichsspezifischen Benachteiligungsverbote bleibt allerdings hinter dem AGG zurück. So erfasst § 33c SGB I zum Beispiel das Merkmal Geschlecht nicht. Für den Fall der Diskriminierung durch Hoheitsträger*innen fehlen wirksame Rechtsansprüche auf Beseitigung und Unterlassung sowie Entschädigung und Schadensersatz. Anders als im AGG fehlen zudem Vorschriften zur Beweislast.

Im Fall von Diskriminierungen durch Ämter und Behörden können Bürger*innen in der Regel nur auf eine Dienstaufsichtsbeschwerde oder ein langwieriges Gerichtsverfahren vor den Verwaltungsgerichten verwiesen werden. Zudem setzt ein Schadensersatzanspruch ein schuldhaftes Handeln der Amtsperson voraus.

Das AGG ist nur auf staatliche Institutionen anwendbar, wenn sie in ihrer Funktion als Arbeitgeber*innen handeln (vergleiche § 6 ff. AGG). Es ist damit auf den Schutz der Beschäftigten im öffentlichen Dienst vor Benachteiligungen beschränkt (siehe Kapitel 3.3).

Bislang gilt allein im Land Berlin seit 2020 ein Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG), das den Schutz vor Diskriminierung durch öffentliche Stellen umfasst. Es schützt vor Diskriminierung durch öffentliche Verwaltung und alle öffentlichen Stellen des Landes Berlin wie zum Beispiel Bezirksverwaltungen, Schulen oder Polizei (siehe auch Kapitel 3.8). Das Landesgesetz ermöglicht damit die Geltendmachung von Schadens- und Entschädigungsansprüchen im Fall von Diskrimi-

nierung durch staatliche Stellen und bietet für die Personen, die Diskriminierung erfahren haben, darüber hinaus auch die Möglichkeit der Beschwerde bei einer Ombudsstelle.[25]

Bei Diskriminierungsbeschwerden von Menschen mit Behinderungen durch öffentliche Stellen des Bundes kann auf die Schlichtungsstelle nach dem Behindertengleichstellungsgesetz (BGG) beim Beauftragten der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen verwiesen werden. Die Schlichtungsstelle wurde eingerichtet, um Menschen mit Behinderungen bei Konflikten mit öffentlichen Stellen des Bundes eine einfach zugängliche und kostenfreie Möglichkeit der Konfliktbeilegung zu ermöglichen. Das betrifft unter anderem die Barrierefreiheit vor Ort oder behördliche Formulare und Vordrucke. Es betrifft ebenfalls die Berücksichtigung angemessener Vorkehrungen, mit denen im Einzelfall Benachteiligungen wegen einer Behinderung vermieden werden müssen, soweit diese Maßnahmen die Behörde nicht übermäßig belasten (siehe Beitrag des Beauftragten der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen: Kapitel 5).

3.7.2 Überblick über Beratungsanfragen

Der Bereich Ämter und Behörden, wie er im vorliegenden Bericht definiert wird, umfasst Diskriminierungsbeschwerden in sehr unterschiedlichen Verwaltungsbereichen. Zum einen stehen die Anfragen im Zusammenhang mit der **Daseinsversorgung und der Leistungsverwaltung**. Insbesondere betrifft dies Anfragen zur Gesundheitsversorgung, zu den gesetzlichen Sozialversicherungen sowie Sozialleistungen. Betroffen sind dabei insbesondere Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung, der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung, das Bürgergeld (zuvor: Arbeitslosengeld 2) oder auch Leistungen der Arbeitsförderung nach dem SGB III. Als diskriminierend wahrgenommen werden Leistungsausschlüsse beziehungsweise Ablehnungen von Sozialleistungen sowie Ungleichbehandlungen im Bereich von einmaligen Entlastungsmaßnahmen, wie Zuschüssen zur Energieversorgung. Darüber hinaus betreffen die Anfragen auch Benachteiligungen bei der Bemessung der Beiträge zur gesetzlichen Sozialversicherung (zum Beispiel Altersgrenzen bei Krankenkassenbeiträgen für Studierende). Darüber hinaus ist die **Eingriffs- und Ordnungsverwaltung** zu nennen. Es handelt sich hierbei um Beschwerden, die insbesondere das Verwaltungshandeln von Ausländerbehörden, Standes- oder Finanzämtern betreffen. Auch Bürgerämter, Einwohnermeldeämter oder Jugendämter sind Gegenstand von Diskriminierungsbeschwerden. Nicht enthalten sind hingegen Anfragen zu Diskriminierung in den Bereichen Justiz und Polizei. Diese werden in einem separaten Kapitel behandelt (siehe Kapitel 3.8).

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes hat im Berichtszeitraum einen Anstieg von Diskriminierungsbeschwerden im Bereich Ämter und Behörden verzeichnet. Insgesamt gingen im Zeitraum von Anfang 2021 bis Ende 2023 **2.922 Anfragen** ein, in denen eine Diskriminierung aufgrund eines im AGG geschützten Merkmals geschildert wurde. Damit liegt das Aufkommen deutlich über dem des vergangenen (vierjährigen) Berichtszeitraums (2017–2022: 1.843 Anfragen). 2.104 Anfragen betrafen nicht durch das AGG geschützte Merkmale. Hierzu gehörten zum Beispiel als herkunftsbezogene Diskriminierung wahrgenommene Benachteiligungen aufgrund der Staatsangehörigkeit, weil je nach Staatsangehörigkeit unterschiedliche aufenthaltsrechtliche Voraussetzungen gelten können oder etwa Genehmigungen zum Betrieb von Flugmodellen oder unbemannten Luftfahrzeugsystemen aufgrund geltender Sanktionsregelungen für bestimmte Staatsangehörigkeiten ausgeschlossen werden. Darüber hinaus schilderten Ratsuchende, dass ihre

25 Für weitere Informationen siehe https://www.berlin.de/sen/lads/recht/ladg/fragen-und-antworten/.

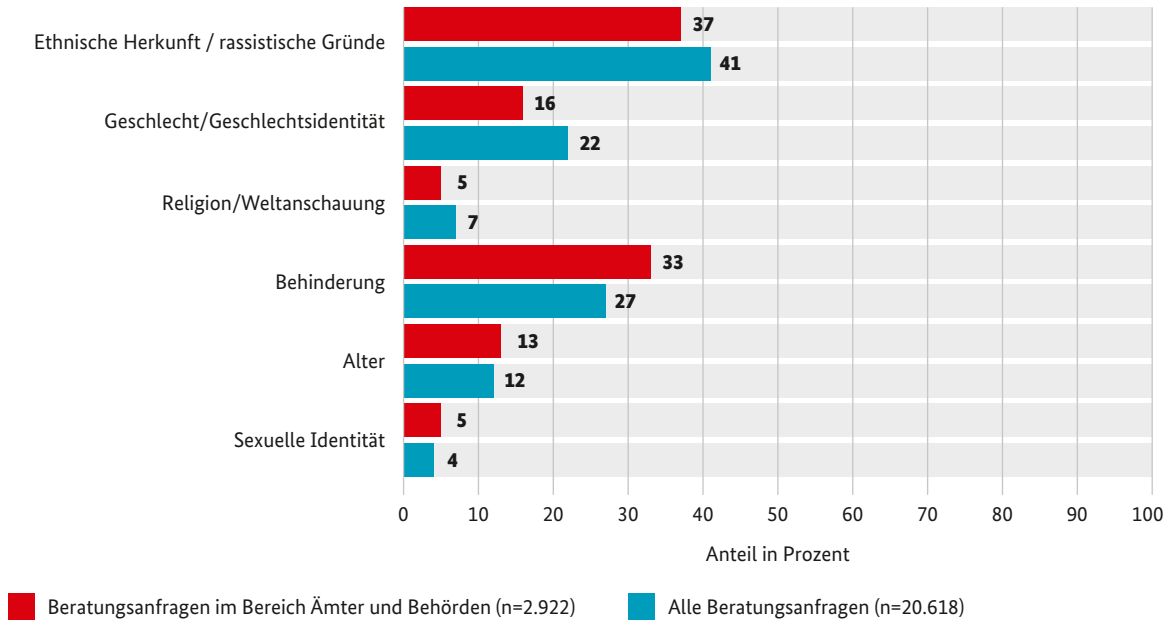
im Ausland erworbenen Abschlüsse nicht anerkannt werden. Oder, dass sie für die Beantragung von personenstandsrechtlichen Urkunden besondere Nachweise erbringen müssen, auch wenn sie deutsche Staatsangehörige sind.

Insgesamt zeigt sich, dass die Diskriminierungsbeschwerden und damit die Relevanz von Diskriminierung durch staatliches Handeln für die Antidiskriminierungsstelle des Bundes weiter zugenommen haben. An dieser Stelle kann die Beratung durch die Antidiskriminierungsstelle nur eingeschränkt erfolgen, da für derartige Diskriminierungen das AGG bisher keine Anwendung findet.

14 Prozent aller Beratungsanfragen der Antidiskriminierungsstelle des Bundes mit Bezug zu einem AGG-Merkmal betreffen Diskriminierungen durch Ämter und Behörden. Die Ratsuchenden beschreiben dabei häufig Benachteiligungen aufgrund gesetzlicher Vorschriften beziehungsweise behördlicher Entscheidungen und Verfahren, die als diskriminierend empfunden werden.

Verteilung der Beratungsanfragen auf AGG-Merkmale
Im Lebensbereich Ämter und Behörden betreffen die allermeisten Diskriminierungsbeschwerden die Merkmale **ethnische/rassistische oder antisemitische Diskriminierung** (37 Prozent) sowie **Behinderung beziehungsweise chronische Erkrankung** (33 Prozent). Weitere Anfragen und Diskriminierungsbeschwerden finden sich zu nennenswerten Anteilen auch mit Bezug zu den Merkmalen **Geschlecht beziehungsweise Geschlechtsidentität** (16 Prozent) und **Lebensalter** (13 Prozent). Anfragen zu den Merkmalen **sexuelle Identität** (5 Prozent) und **Religion beziehungsweise Weltanschauung** (5 Prozent) sind insgesamt geringer vertreten, was sich auch im Lebensbereich Ämter und Behörden widerspiegelt (Abbildung 14: Verteilung der Beratungsanfragen auf AGG-Merkmale im Bereich Ämter und Behörden).

Abbildung 14: Verteilung der Beratungsanfragen auf AGG-Merkmale im Bereich Ämter und Behörden



Mehrfachnennungen möglich;
Basis: Beratungsanfragen im Zeitraum von 01.01.2021 bis 31.12.2023

Häufig handelt es sich dabei um Diskriminierungsbeschwerden, in denen **migrationsrechtliche Entscheidungen und das Handeln von Ausländerbehörden** als Diskriminierungen aufgrund der ethnischen Herkunft beziehungsweise rassistischen Zuschreibung wahrgenommen werden. Die Fälle erfassen eine Vielzahl von migrationsrechtlichen Entscheidungen, wie Ablehnungen, verweigerte Entfristungen oder Verlängerungen von Aufenthaltstiteln, die Ablehnung von Familienzusammenführungen, die Verweigerung von Dokumenten und Bescheinigungen oder die Anerkennung von Urkunden. Gerade Ratsuchende ohne deutsche Staatsangehörigkeit können aufgrund ihres Aufenthaltsstatus Diskriminierungsrisiken in Behörden ausgesetzt sein. Ratsuchende schilderten zum Beispiel, dass andere Behörden und Stellen in der Verwaltung damit drohten, Hinweise und Angaben zur Person an die Ausländerbehörde weiterzuleiten. Andere Ratsuchende sehen sich unter anderem bei **Leistungsversagungen und Abweisungen** durch Jobcenter und Arbeitsagenturen aufgrund ihrer ethnischen Herkunft beziehungsweise aus rassistischen Gründen diskriminiert, wie unter anderem das nachfolgende Fallbeispiel verdeutlicht.

Viele Ratsuchende berichten davon, dass Ämter bei der Bearbeitung ihrer Anliegen erhöhte Anforderungen an sie stellten oder sich die Bearbeitung verzögert hat und dass sie dahinter rassistische Gründe vermuten.

Weitere Diskriminierungsbeschwerden aufgrund der **ethnischen Herkunft beziehungsweise aus rassistischen Gründen** wurden unter anderem im Zusammenhang mit **Bürger-, Standes- oder Jugendämtern** an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes herangetragen. Viele Ratsuchende berichten von erhöhten Anforderungen oder Verzögerungen in der Bearbeitung ihrer Anliegen aufgrund der ethnischen Herkunft beziehungsweise aus rassistischen Gründen. So wurde zum Beispiel eine ratsuchende deutsche Person mit brasilianischer Familie aufgrund der ihr zugeschriebenen Herkunft einer umfassenden Befragung bezüglich einer angeblichen Mitgliedschaft in einer terroristischen Vereinigung unterzogen, bevor ihr Anliegen bearbeitet wurde. In einem weiteren Fall wurde dargelegt, dass baurechtliche Anträge aufgrund des „ausländisch“ klingenden Namens des Antragstellenden erst verzögert und nachrangig bearbeitet wurden.

Weitere Fälle betreffen die fehlende oder sehr langwierige Anerkennung von ausländischen Personenstandsurkunden. Ein deutscher Ratsuchender beschreibt, dass seine in der Mongolei ausgestellte Geburtsurkunde trotz beglaubigter Übersetzung von einem Standesamt nicht akzeptiert wurde. Diskriminierung kann aber ebenso Ausschluss und Verweigerung von Verwaltungshandeln zur Folge haben. Eine Ratsuchende berichtete, dass bei ihrer Adoption ihr Name geändert wurde, weil dieser „zu fremdartig“ sei. Der Antrag, ihren ursprünglichen Namen als Teil ihres Namens aufzunehmen, wurde von den Behörden abgelehnt. Sie sieht sich daher aufgrund ihrer Herkunft diskriminiert.

Eine weitere Diskriminierungsbeschwerde richtete sich gegen eine Adoptionsentscheidung, die den ratsuchenden Personen mit Hinweis auf ihre Zugehörigkeit zur Minderheit der Rom*nja vom Vormund des Kindes verwehrt wurde. Sinti*zze und Rom*nja beschreiben immer wieder Diskriminierungen durch **behördliche Handlungsroutinen**, die sie aufgrund der ethnischen Herkunft beziehungsweise aus rassistischen Gründen benachteiligen. So schilderten ratsuchende Sinti*zze, die obdachlos geworden sind, dass ihnen von der zuständigen Kommune eine Unterkunft lediglich in einem Eisenbahnwaggon zugewiesen wurde. Andere Familien würden hingegen in geeigneten Unterkünften, wie Ferienwohnungen oder Pensionen, untergebracht.

Dass Sinti*zze und Rom*nja Rassismuserfahrungen insbesondere in Behörden erleben, zeigt sich auch in den Fällen der zivilgesellschaftlichen Melde- und Informationsstelle zum bundesweiten Monitoring von Antiziganismus (Melde- und Informationsstelle Antiziganismus 2023) sowie in aktuellen Studien zu Rassismuserfahrungen von Sinti*zze und Rom*nja in Deutschland (Randjelović et al. 2020) und dem Bericht der Unabhängigen Kommission Antiziganismus (Unabhängige Kommission Antiziganismus 2021: S. 188 ff.), der zahlreiche Handlungsempfehlungen zum Abbau institutioneller und struktureller Diskriminierung enthält.

Jede dritte Anfrage zu Ämtern und Behörden betrifft das Merkmal **Behinderung beziehungsweise chronische Erkrankung**. Insbesondere seien an dieser Stelle **Gesundheits- und Sozialversicherungsleistungen genannt**. Die Ratsuchenden fühlten sich unter anderem benachteiligt, weil beantragte Leistungen der gesetzlichen Kranken- oder Pflegeversicherung abgelehnt wurden. Das betraf zum Beispiel Fälle der Begutachtung des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung, Beantragung von Pflegegeld und Leistungen bei psychischer Erkrankung.

Ein pflegebedürftiges gehörloses Ehepaar hatte von Benachteiligungen berichtet, da ihnen keine Gebärdensprachdolmetschung gewährt wurde. Eine weitere ratsuchende Person benötigte aufgrund ihrer Behinderung eine Assistenz, um ihren Schulabschluss nachholen zu können, die ihr verwehrt wurde. Auch Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung waren Gegenstand vieler Anfragen an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Rentenversicherungsträger treffen für die Betroffenen weitreichende Bewertungen, ob und gegebenenfalls in welchem Umfang Personen trotz Erwerbsminderung noch arbeiten oder einen Arbeitsplatz finden können. Ratsuchende wurden auch dadurch benachteiligt, dass **Rentenversicherungsträger** bei ihnen aufgrund von Behinderung eine Erwerbsunfähigkeit festgestellt haben und ihnen damit die weitere Teilhabe am Arbeitsmarkt verwehrten. So wurden in einem Fall Maßnahmen zur Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt abgelehnt. Die ratsuchende Person fühlte sich dadurch benachteiligt, dass ihre Fähigkeiten durch die Arbeitsverwaltung nicht adäquat anerkannt wurden. In einem weiteren Fall richtete sich eine Beschwerde an den Träger der Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung. Die betroffene Person fühlte sich aufgrund der Behinderung diskriminiert, da sie im Ergebnis der Vermögensprüfung zur Bestreitung ihres Lebensunterhaltes zunächst ihr Fahrzeug veräußern sollte, obwohl sie mit einer Gehbehinderung auf ein Auto angewiesen sei.

Ratsuchende berichteten zudem häufig von Diskriminierungserfahrungen in Bezug auf das **Fahrerlaubniswesen**. Wie bereits im letzten Berichtszeitraum fühlen sich Ratsuchende insbesondere dadurch benachteiligt, dass ihre Fahreignung von der Fahrerlaubnisbehörde wegen ihrer Behinderung angezweifelt wird und in der Folge die Kosten für erforderliche ärztliche Gutachten von den Ratsuchenden selbst getragen werden müssen. Darüber hinaus betreffen Diskriminierungsbeschwerden den Entzug der Fahrerlaubnis aufgrund einer Behinderung. Ebenfalls als

diskriminierend werden Fälle beschrieben, in denen Ratsuchende für die Erteilung einer Fahrerlaubnis immer wieder zusätzliche Unterlagen vorlegen müssen.

Neben den erhöhten Anforderungen in Verwaltungsverfahren fühlen sich Ratsuchende auch durch eine fehlende **Barrierefreiheit in Behörden** diskriminiert. Das betrifft auch die fehlende digitale Barrierefreiheit, wenn zum Beispiel Formulare oder der Zugang zu Behördendienstleistungen nicht screenreaderoptimiert oder in Leichter Sprache vorliegen. So berichtet eine ratsuchende Person, dass die Formulare zur Beantragung von Eingliederungshilfe nicht barrierefrei seien. Dies korrespondiert mit den Ergebnissen der Evaluierung des novellierten Behindertengleichstellungsgesetzes (BGG), die im Juni 2022 im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales vorgelegt wurde. Dabei wird besonderer Handlungsbedarf für eine verbesserte barrierefreie Kommunikation der Behörden attestiert. Konkrete Hilfen, wie lautsprachbegleitende Gebärden sowie Schriftdolmetschung, würden kaum eingesetzt beziehungsweise sind oft nicht verfügbar (BT-Drs. 20/4440, S. 46). Staatliche Institutionen sind durch das BGG, die Kommunikationshilfeverordnung, die Verordnung über barrierefreie Dokumente in der Bundesverwaltung oder in der Barrierefreie-Informationstechnik-Verordnung (BITV) verpflichtet, ihre digitalen Angebote so zu gestalten, dass sie von allen Menschen genutzt werden können. Blinde und sehbehinderte Menschen können etwa verlangen, dass Bescheide, Verträge und Vordrucke als barrierefreie Dokumente zugänglich gemacht werden (§ 10 Absatz 1 BGG). Digitale Angebote sind besonders bedeutsam, da sie einen leichten Zugang zu Verwaltungsdienstleistungen bieten können. Barrierefreiheit digitaler Angebote adressiert überwiegend Seh- und Hörbehinderungen, Bewegungseinschränkungen und kognitive Beeinträchtigungen. Dementsprechend sind zentrale Anliegen etwa die zugängliche Darstellung von Inhalten, gerade für Bildschirmlesegeräte, vielfältige Eingabemöglichkeiten und die Verständlichkeit von Sprache (Thapa 2022). Die Kurzstudie kommt zu dem Ergebnis, dass trotz lange bestehender Vorschriften Verwaltung digitale Barrierefreiheit bisher nur lückenhaft umsetzt. Literatur und Expertengespräche zeigten zudem, dass die Umsetzung digitaler Barrierefreiheit oft niedrig priorisiert wird (ebd.).

Beim Kontakt mit Behörden gibt es häufig kommunikative Barrieren – wenn zum Beispiel Informationen nicht in Leichter Sprache vorliegen oder Formulare nicht barrierefrei sind.

Wie bereits in der Vergangenheit berichten **trans Personen, aber auch inter Personen**, von Diskriminierung durch Krankenkassen und andere Sozialversicherungsträger aufgrund des Geschlechts, wenn im Schriftverkehr beziehungsweise auf ausgestellten Dokumenten trotz Ergänzungsausweis keine Namens- und Geschlechtsänderung berücksichtigt wird. Betroffen waren auch hier Fälle von digitalen Verwaltungsdienstleistungen. Eine ratsuchende trans Person richtete sich mit einer Diskriminierungsbeschwerde bezüglich des Verwaltungsportals BundID an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Das Portal bietet ein zentrales Konto zur Identifizierung für alle Online-Anträge (zum Beispiel mit einem Onlineausweis). Für die ratsuchende Person war es jedoch nicht möglich, sich mit dem selbstgewählten Namen anzumelden, da automatisch Daten aus dem Identifikationsdokument übernommen wurden. Die erzwungene Nutzung des inzwischen abgelegten Namens (Deadname) ist für die Betroffenen diskriminierend. Da es keine Möglichkeit gab, einen abweichenden Namen einzugeben, konnte die Person das Portal nicht nutzen und war damit beim Zugang zu Online-Verwaltungsdiensten – hier die Beantragung der Energiepauschale für Studierende – benachteiligt.

Immer wieder betreffen die Diskriminierungsbeschwerden die **falsche Anrede im Schriftverkehr oder die fehlende Anpassung von Formularen**. Ein weiterer Fall betraf eine begehrte Namensänderung einer trans Person im Studierendenausweis. Im geschilderten Fall wurde zwar das Geschlecht der ratsuchenden Person entsprechend dem Identitätsnamen im Studierendenausweis geändert, allerdings nicht die auf dem Ausweis abgedruckte bisherige Kennziffer, die auf das Geschlecht hinweist. In einem ähnlichen Fall im Land Berlin kam es auf Grundlage des LADG zu einer Verbandsklage gegen die Humboldt-Universität zu Berlin, da diese trans, inter und nicht binären Studierenden auf den Studierendenausweisen und allen weiteren studentischen Unterlagen nicht erlaubte, den ihrem Geschlecht entsprechenden Namen zu führen. Die Klage führte dazu, dass die Universität – noch vor der Gerichtsentscheidung – seit Januar 2023 ermöglicht, dass trans, inter und nicht binäre Studierende ihren richtigen Namen führen können (Gesellschaft für Freiheitsrechte e. V. 2022).

Diskriminierungsbeschwerden in Bezug auf das Merkmal **sexuelle Identität** sind im Lebensbereich Ämter und Behörden in Relation zur Gesamtverteilung aller Beratungsanfragen der Antidiskriminierungsstelle des Bundes leicht überdurchschnittlich vertreten. Sie wurden unter anderem von gleichgeschlechtlichen Paaren beschrieben, die Benachteiligungen durch besonders langwierige, mehrjährige Überprüfungsverfahren zur Feststellung der Adoptionseignung beim Jugendamt erfahren haben. Beispielsweise galt ein Paar auch nach mehr als zwei Jahren Verwaltungsverfahren nicht als qualifiziert. Andere Paare wären nach circa sechs Monaten erfolgreich gewesen. Das Abstammungsrecht ist – anders als das Adoptionsrecht – nach Einführung der gleichgeschlechtlichen Ehe im Oktober 2017 nicht geändert worden. Es sieht bisher keine gemeinsame Elternschaft gleichgeschlechtlicher Paare vor. Immer wieder beklagen diese eine Diskriminierung, weil nach derzeit geltender Rechtslage für gleichgeschlechtliche Eheleute und eingetragene Lebenspartner*innen zur Erlangung gemeinsamer rechtlicher Elternschaft stets eine (Stiefkind-)Adoption erforderlich ist. Eine Modernisierung des Familienrechts wurde mit dem Koalitionsvertrag für die 20. Legislaturperiode des Deutschen Bundestages vereinbart.[26] Im Hinblick auf das Abstammungsrecht haben die Regierungsparteien unter anderem vereinbart, dass ein Kind, das in die Ehe zweier Frauen geboren wird, automatisch zwei rechtliche Mütter haben soll, sofern nichts anderes vereinbart ist. Darüber hinaus sollen Vereinbarungen zur rechtlichen Elternschaft (sowie zur elterlichen Sorge, zum Umgangsrecht und zum Unterhalt) ermöglicht werden. Außerhalb der Ehe soll die Elternschaftsanerkennung unabhängig vom Geschlecht der anerkennenden Person oder von einem Scheidungsverfahren möglich sein. Im Januar 2024 hat das Bundesministerium der Justiz Eckpunkte für eine Reform des Abstammungsrechts vorgelegt (siehe auch Kapitel 3.7.4).

Für trans und inter Personen ist es diskriminierend, wenn im Schriftverkehr, bei Formularen oder auf ausgestellten Dokumenten die Namens- oder Geschlechtsänderung nicht berücksichtigt wird.

26 Vergleiche Koalitionsvertrag 2021–2025 zwischen der Sozialdemokratischen Partei Deutschlands (SPD), Bündnis 90 / Die Grünen und den Freien Demokraten (FDP), S. 101: https://www.spd.de/fileadmin/Dokumente/Koalitionsvertrag/Koalitionsvertrag_2021-2025.pdf.

Weitere Beschwerden wegen einer Diskriminierung aufgrund der sexuellen Identität betreffen die Finanzverwaltung. Es sah sich zum Beispiel ein verheirateter Ratsuchender diskriminiert, weil das Finanzamt die Eheschließungsurkunde mit seiner Ehefrau verlangt, er jedoch mit einem Mann verheiratet ist. Ein weiterer Fall betrifft die Ablehnung der Geltendmachung von Kosten für eine Kinderwunschbehandlung als steuerliche Belastung bei einem homosexuellen Ratsuchenden. Die gemeinsame Behandlung mit einer Freundin wurde als illegale und strafbare Leihmutterschaft betrachtet. Darüber hinaus betreffen Beschwerden immer wieder Benachteiligungen im Zusammenhang mit der Eheschließung von gleichgeschlechtlichen Paaren, beispielsweise wenn bei der Beurkundung nur die Auswahl zwischen Ehemann und Ehefrau angeboten wird und gleichgeschlechtliche Eintragungen verwehrt werden.

Auch Anfragen mit Bezug zum Merkmal **Lebensalter** sind weiterhin im Vergleich zum Gesamtaufkommen überdurchschnittlich im Bereich Ämter und Behörden vertreten. Betroffene schildern, dass sie sich aufgrund des Lebensalters diskriminiert fühlen, da bestimmte Vorsorgeuntersuchungen seltener oder gar nicht erbracht würden. Weitere Beschwerden betreffen bestimmte Altersgrenzen, die als diskriminierend empfunden werden. Dies betrifft sowohl Diskrimierungen wegen niedrigen Lebensalters, zum Beispiel das festgelegte Mindestalter für Begleitpersonen (30 Jahre) für das begleitende Autofahren, als auch Benachteiligungen, die aufgrund eines hohen Lebensalters wahrgenommen werden, zum Beispiel Ablehnungen der Übernahme von Kinderwunschbehandlungen bei Überschreitung des 40. Lebensjahres.

Darüber hinaus wurde bei Diskriminierungsbeschwerden zum Lebensalter die **Digitalisierung von behördlichen Leistungen** thematisiert. Menschen mit hohem Lebensalter empfinden es als diskriminierend, dass viele staatliche Unterstützungsangebote, wie digitale Impfnachweise oder die Kontaktaufnahme mit der Krankenversicherung, häufig nur noch digital beziehungsweise über ein Smartphone zugänglich seien. Ratsuchende Senior*innen fühlten sich durch die zunehmende Umstellung auf digitale Kommunikation zwischen Bürger*innen und Verwaltung diskriminiert. Ein weiteres Beispiel hierfür ist die Aufforderung zur digitalen Abgabe von Grundsteuererklärungen an das Finanzamt. Auch wenn eine schriftliche Einreichung grundsätzlich ermöglicht wurde, fühlten sich Ratsuchende durch die erhöhten Anforderungen und priorisierten digitalen Erklärungen diskriminiert. Dies wird auch durch das nachfolgende Fallbeispiel verdeutlicht.

Amt und Alter

Fallbeispiel aus der Beratung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Eine Vielzahl von Menschen wandte sich an die Berater*innen der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, weil sie sich durch die Digitalisierung von staatlichen Angeboten und Dienstleistungen ausgeschlossen fühlen. Viele von ihnen haben nach eigener Beschreibung aufgrund ihres Alters keinen Zugang zum Internet und können zum Beispiel Bürgeramtstermine nicht online buchen. Der gesellschaftliche Wandel stellt die öffentliche Verwaltung vor die Herausforderung, ältere Menschen nicht abzuhängen. Die Unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung vertritt die Auffassung, dass der Staat im Rahmen der Daseinsvorsorge verpflichtet sein sollte, analoge Dienste weiterhin anzubieten. Leider kann auch in diesen Fällen das Beratungsteam nur eingeschränkt helfen. Denn in Fällen, in denen die öffentliche kommunale Verwaltung tätig wird, bietet das AGG keine rechtliche Handhabe. Erforderlich wäre hier ein Landesantidiskriminierungsgesetz, dass vor Diskriminierung durch staatliches Handeln schützt. Wohnt die Person in Berlin, schützt das LADG und die Berater*innen können an die Kolleg*innen der Ombudsstelle verweisen.

In allen anderen Bundesländern bleibt den Berater*innen nur, rechtlich darüber zu informieren, dass es derzeit keinen allgemeinen individuellen Rechtsanspruch auf Barrierefreiheit aufgrund des Alters gibt. Regelungen im Bundesgesetz zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen und den entsprechenden Landesgesetzen verpflichten staatliche Stellen nur dazu, barrierefreie Informationstechnik für Barrieren aufgrund von Behinderungen sicherzustellen. Hat eine Person aufgrund des Alters keinen Zugang zu digitalen Angeboten, weil sie mit der Technik allgemein nicht zurechtkommt, begründet dies keinen Anspruch. Das kann oft frustrierend sein und wird einer inklusiven und insgesamt alternden Gesellschaft nicht gerecht.

Diese Regelungslücke findet sich auch auf menschenrechtlicher Ebene wieder. Während es für Menschen mit Behinderungen eine umfassende UN-Konvention gibt, ist das Recht für ältere Menschen nicht explizit normiert. Die Unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung setzt sich hier gemeinsam mit der Unabhängigen Expertin für die Rechte älterer Menschen für ein internationales Abkommen ein. Ein solcher Menschenrechtsvertrag würde parallel zur UN-Behindertenrechtskonvention auch auf nationaler Ebene helfen, zu argumentieren, dass ein älterer Mensch Recht auf Zugang zu digitalen Dienstleistungen des Staates in Form von Unterstützung oder analogen Angeboten hat.

Die Diskriminierungsbeschwerden verdeutlichen auch, dass diskriminierende Denk- und Handlungsweisen institutionell geprägt sind und nicht in der persönlichen Einstellung verankert sein müssen. **Institutionelle Diskriminierung** findet konkret dann statt, wenn die Gründe für Benachteiligung, Ausgrenzung oder Herabsetzung sozialer Gruppen bereits in der Organisationsstruktur, den formalen Regularien oder Gesetzen von Institutionen aus dem öffentlichen oder

privaten Bereich zu finden sind.[27] Bei institutionellen Diskriminierungen gehen die diskriminierenden Handlungen in der Regel von Individuen aus. Im Gegensatz zur individuellen Diskriminierung ist sie aber nicht auf einzelne Personen zurückzuführen, sondern die diskriminierend agierenden Personen müssen im Kontext ihrer von den institutionellen Rahmenbedingungen vorgegebenen Rolle betrachtet werden. Der Ausgangspunkt der Diskriminierung liegt also nicht in persönlichen Eigenschaften, Vorurteilen oder negativen Absichten des handelnden Individuums, sondern im institutionellen Kontext der Organisation.

3.7.3 Diskriminierungen durch Behördenpersonal

Die Beratungsanfragen der Antidiskriminierungsstelle des Bundes im Bereich Ämter und Behörden sind davon gekennzeichnet, dass Ratsuchende häufig auch von individuellen Diskriminierungen und Benachteiligungen in Form von Beleidigungen und unfreundlicher Behandlung durch die Behördenmitarbeiter*innen berichten. Derartige Diskriminierungsbeschwerden fokussieren stark auf zwei Diskriminierungsmerkmale. Sie betreffen in fast der Hälfte aller Anfragen Fälle von **ethnischer/rassistischer oder antisemitischer Diskriminierung**, rund ein Drittel bezieht sich auf das Merkmal **Behinderung beziehungsweise chronische Erkrankung**. Entsprechende Beschwerden zu beiden Merkmalen sind im Vergleich zur Gesamtverteilung auch überproportional im Lebensbereich Ämter und Behörden vertreten. Dass Diskriminierung und die (institutionelle) Reproduktion etwa von rassistischen Wissensbeständen in deutschen Behörden keine Ausnahme darstellen, wird auch durch aktuelle Forschungsergebnisse unterstrichen, zum Beispiel im Bereich der Arbeits- und Sozialverwaltung oder auch der Polizei (Graevskaia et al. 2022; Ratzmann 2022). Dabei ist es wichtig anzuerkennen, dass aufgrund gesellschaftlicher und institutioneller Strukturen diskriminierende Ungleichheiten unabhängig von der Intention oder der Verantwortlichkeit einzelner Individuen wirken. Neben Stigmatisierungen führt Diskriminierung durch staatliche Behörden zu konkreten Ausschlüssen für Betroffene, zum Beispiel von sozialstaatlichen Leistungen (Graevskaia et al. 2022).

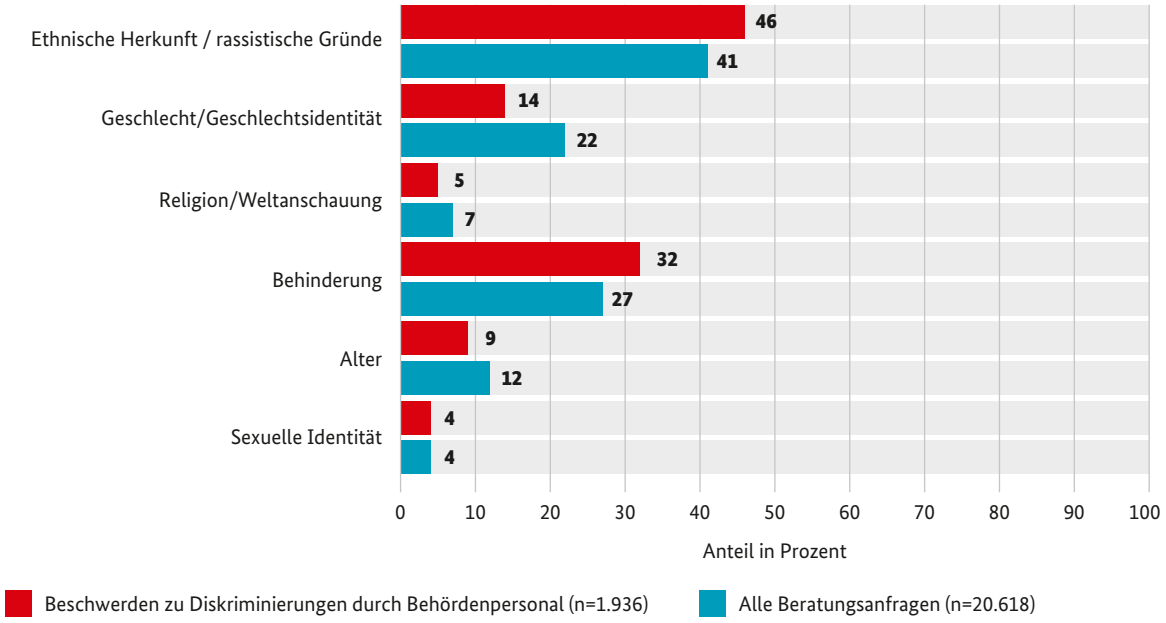
In vergleichsweise geringerem Ausmaß betreffen Diskriminierungsbeschwerden auch das Merkmal **Religion**. Immer wieder fühlen sich Betroffene benachteiligt, weil von ihnen zur Passausstellung verlangt wird, ihr Kopftuch für die Erstellung des biometrischen Passfotos abzunehmen beziehungsweise Nachweise für ihre Religionsausübung zu erbringen. Dass muslimische Menschen häufig Diskriminierungserfahrungen in Ämtern und Behörden machen, zeigt sich auch in den Ergebnissen des Berichts des Nationalen Diskriminierungs- und Rassismusmonitors (NaDiRa 2023). Danach berichten rund die Hälfte der muslimischen Männer (51 Prozent) von häufigeren Diskriminierungs- und Rassismuserfahrungen bei Ämtern und Behörden. Unter den muslimischen Frauen geben 46 Prozent an, dass sie Diskriminierung in Ämtern und Behörden nicht selten erlebt haben (Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung 2023: S. 12).

Häufungen bei Diskriminierung durch Behördenpersonal ergeben sich insbesondere in Bezug auf die Stellen der **Arbeitsverwaltung, das heißt Jobcenter und Arbeitsagenturen** (Brussig et al. 2019). Darüber hinaus berichteten die Ratsuchenden bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes von Diskriminierungen durch Beschäftigte der **Jugendämter, Ausländerbehörden oder auch von Standes- und Finanzämtern**.

27 Vergleiche ausführlicher dazu Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2017a: S. 373 ff.).

Dass Diskriminierung und die (institutionelle) Reproduktion etwa von rassistischen Wissensbeständen in deutschen Behörden keine Ausnahme darstellen, wird auch durch aktuelle Forschungsergebnisse unterstrichen, zum Beispiel im Bereich der Arbeits- und Sozialverwaltung oder auch der Polizei (Graevskaia et al. 2022; Ratzmann 2022). Dabei ist es wichtig anzuerkennen, dass aufgrund gesellschaftlicher und institutioneller Strukturen diskriminierende Ungleichheiten unabhängig von der Intention oder der Verantwortlichkeit einzelner Individuen wirken.[28] Neben Stigmatisierungen führt Diskriminierung durch staatliche Behörden zu konkreten Ausschlüssen für Betroffene, zum Beispiel von sozialstaatlichen Leistungen (Graevskaia et al. 2022).

Abbildung 15: Verteilung der Beratungsanfragen zu Diskriminierung durch Behördenpersonal auf AGG-Merkmale



Mehrfachnennungen möglich; Basis: Beratungsanfragen im Zeitraum von 01.01.2021 bis 31.12.2023

3.7.4 Rechtsprechung

Diskriminierungen wegen der **sexuellen Identität beziehungsweise des Geschlechts** waren im Berichtszeitraum auch Gegenstand von Rechtsprechung. Dies betraf zum Beispiel mehrere Entscheidungen zur **gleichberechtigten Elternschaft von queeren Personen und zum Recht eines Kindes auf seine Eltern**. Ausgangspunkt war die Ablehnungen von Standesämtern, die Ehefrau der leiblichen Mutter qua Ehe als zweiten Elternteil in die Geburtsurkunde des Kindes einzutragen, wie es bei männlichen Ehepartnern der Fall ist. Ebenfalls davon betroffen sind Familien, in denen der zweite Elternteil keinen Geschlechtseintrag oder den Geschlechtseintrag „divers“ hat.

28 Ausschlussprozesse entstehen über individuelle Fälle von diskriminierendem Verhalten hinaus auch durch etabliertes, systematisches Verwaltungshandeln. Vergleiche ebd.

Hiergegen haben etliche Familien geklagt. Sie wollten beim Familiengericht erreichen, dass der zweite Elternteil rechtlich als Elternteil anerkannt wird. In erster Instanz lehnten die Familiengerichte die Klage ab, da gemäß § 1592 Nr. 1 BGB nur der „Mann“, der zum Zeitpunkt der Geburt mit der Mutter verheiratet ist, automatisch Elternteil werde. In zweiter Instanz erzielten die Familien Teilerfolge vor Gericht. Das Kammergericht Berlin (KG Berlin, Vorlagebeschluss vom 24. März 2021 – 3 UF 1222/20), das Oberlandesgericht Celle (OLG Celle, Vorlagebeschluss vom 24. März 2021 – 21 UF 146/20) und weitere Gerichte (AG Brandenburg an der Havel, Beschluss vom 27. September 2021 – 41 F 132/21 und AG München, Beschluss vom 11. November 2021 – 542 F 6701/21) setzten die Verfahren aus und legten sie dem Bundesverfassungsgericht zur Entscheidung vor, weil sie die Vorschrift und die damit einhergehende Verwaltungspraxis von Standesämtern für nicht mit dem Grundgesetz vereinbar hielten. Es verstoße gegen das allgemeine Gleichbehandlungsgebot, Artikel 3 Absatz 1 GG, weil es Ehepartner*innen aufgrund ihrer sexuellen Orientierung benachteilige. Denn während bei heterosexuellen Ehepaaren der männliche Ehepartner qua Gesetz rechtlicher Elternteil wird, ist dies nicht männlichen Ehepartner*innen nur durch ein langwieriges Adoptionsverfahren möglich. Auch die Kinder selbst würden in ihrem Recht auf elterliche Pflege und Erziehung verletzt und gegenüber Kindern aus heterosexuellen Ehen benachteiligt (Artikel 3 Absatz 1 i. V. m. Artikel 6 Absatz 2 S. 1 und Artikel 2 Absatz 1 GG). In den zugrunde liegenden Fällen entstand das Kind im Wege reproduktionsmedizinischer Maßnahmen (Samen- beziehungsweise Embryonenspende), sodass rechtlich ausgeschlossen ist, dass eine andere, mit dem Kind genetisch verwandte Person rechtlich zweiter Elternteil wird.

In einem etwas anders gelagerten Fall klagte ein lesbisches Paar, bei dem die gebärende Ehepartnerin mithilfe einer privaten Samenspende eines langjährigen Freundes schwanger geworden war. Sie hatten beim zuständigen Familiengericht beantragt, das Eltern-Kind-Verhältnis zwischen der Ehepartnerin und dem in der gemeinsamen Ehe geborenen Kind festzustellen. Der Antrag wurde abgelehnt und die Beschwerde darüber vom Kammergericht Berlin (KG Berlin, Beschluss vom 28. Juli 2022 – 3 UF 30/21) zurückgewiesen. Zur Begründung führte das Kammergericht aus, dass ein Verstoß gegen das allgemeine Gleichbehandlungsgebot nach Artikel 3 Absatz 1 GG nur dann vorläge, wenn es sich um eine ärztlich unterstützte Samenspende oder eine Embryonenspende handle. Denn nur in diesen Fällen sei rechtlich ausgeschlossen, dass eine andere, mit dem Kind genetisch verwandte Person rechtlich zweiter Elternteil wird. Daher setzte das Kammergericht das Verfahren auch nicht aus und legte das Verfahren nicht dem Bundesverfassungsgericht vor. Hiergegen reichte die Familie im September 2022 eine Verfassungsbeschwerde beim Bundesverfassungsgericht ein. Eine Entscheidung steht noch aus.[29]

Außerdem hatte der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte einen Deutschland betreffenden Fall zu **trans Elternschaft** zu entscheiden (EGMR, Urteil vom 4. April 2023 – 53568/18 und 54741/18, O.H. und G.H./Deutschland). Der Beschwerdeführer hat als trans Mann ein Kind geboren und wurde sodann – entsprechend der allgemeinen Praxis – als „Mutter“ und mit seinem Deadnamen (Name vor der Transition) in die Geburtsurkunde des Kindes eingetragen. Diese Rechtslage führt nicht nur dazu, dass ein trans Vater bei Vorlage der Geburtsurkunde als trans „geoutet“ wird. Es bedeutet auch praktische Schwierigkeiten, weil eine Person in der Geburtsurkunde des Kindes eingetragen ist, die personenstandsrechtlich nicht existiert und als die sich

29 Weitere Informationen unter https://freiheitsrechte.org/themen/gleichbehandlung/elternschaft.

der Vater auch nicht mehr ausweisen kann. Der Bundesgerichtshof sah hierdurch gleichwohl keine Grundrechte verletzt (BGH, Beschluss vom 6. September 2017 – XII ZB 660/14). Der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte entschied, dass das Recht auf Privatleben des Beschwerdeführers nach Artikel 8 EMRK nicht verletzt sei und eine Regelung im Ermessensspielraum der Mitgliedstaaten liege. Er betonte gleichwohl, dass eine anderweitige Regelung möglich sei.

Der Gesetzgeber plant nun, sich diesen Fragen im Rahmen einer Reform des Abstammungsrechts anzunehmen. Im Januar 2024 hat das Bundesministerium der Justiz Eckpunkte für eine Reform vorgestellt, die die bestehende Benachteiligung von queeren Paaren und ihren Kindern beseitigen soll (Bundesministerium der Justiz 2024). Eine Reform solle sicherstellen, dass die rechtliche Zuordnung zu einem zweiten Elternteil diskriminierungsfrei erfolgt und Kinder keine Nachteile erleiden, weil ihre Eltern lesbisch, trans oder queer sind. Auch sollten Eltern entsprechend ihrem Geschlecht und mit amtlichem Namen in Geburtsurkunden eingetragen werden, um ihrer geschlechtlichen Selbstbestimmung Rechnung zu tragen und sie vor Zwangsouting zu schützen. Die Unabhängige Bundesbeauftragte wird die Umsetzung des Vorhabens beobachten.

Eine weitere viel beachtete Entscheidung betraf ein Verbot für Frauen, sich auf einem öffentlichen Wasserspielplatz mit freiem Oberkörper aufzuhalten. Eine Frau besuchte mit ihrem Kind einen vom Land Berlin betriebenen Wasserspielplatz mit Liegewiese. Der im Auftrag des Landes Berlin tätige Sicherheitsdienst forderte sie auf, sich „obenrum“ zu bekleiden. Auch die herbeigerufene Polizei forderte sie auf, einen BH anzuziehen oder das Gelände zu verlassen. Das Landgericht Berlin (LG Berlin, Urteil vom 14. September 2022 – 26 O 80/22) wies die Klage nach einer Entschädigung aufgrund des LADG mit der Begründung ab, dass das Zeigen eines nackten weiblichen Oberkörpers andere Besucher aus moralischen, religiösen oder sonstigen Gründen belästigen oder sie unwohl fühlen lassen könne. Im Berufungsverfahren vor dem Kammergericht Berlin (KG Berlin – 9 U 94/22) hat das Land Berlin einen Entschädigungsanspruch teilweise anerkannt und somit eine streitige Entscheidung in der Sache abgewandt. Das Kammergericht gab dennoch in der mündlichen Verhandlung zu erkennen, dass die Klägerin als Frau schlechter behandelt wurde als die männlichen Besucher. Rechtlich offengelassen hatte das Gericht die Frage, ob diese Schlechterbehandlung gerechtfertigt gewesen sei. Zu klären ist die Höhe der Entschädigung. Auch hier gab das Gericht bereits zu erkennen, dass es die von der Klägerin geforderte Summe von der 10.000 Euro als zu hoch erachtet. Angemessen sei eher eine Entschädigungssumme im dreistelligen Bereich. Auf Intervention der LADG-Ombudsstelle hin hat das Land Berlin eine Nutzungsordnung für die „Plansche“ erlassen, die eine oberkörperfreie Bekleidung für alle Personen ausdrücklich erlaubt, unabhängig von ihrem Geschlecht.

Darüber hinaus befassten sich Gerichte mit einer Diskriminierungsbeschwerde eines Notars, der dagegen vorgeht, **aufgrund seines Lebensalters** von der Ausübung seines Amtes ausgeschlossen zu werden. Die Bundesnotarordnung sieht vor, dass das Amt des Notars mit dem Ablauf des Monats erlischt, in dem der*die Amtsinhaber*in 70 Jahre alt wird. Der nunmehr fast 70-jährige Anwaltsnotar wandte sich an das zuständige Gericht und beantragte, festzustellen, dass die Regelung gegen das europarechtliche Diskriminierungsverbot wegen des Alters verstoße (Artikel 21 GRCh, Artikel 1, Artikel 2 Absatz 2 Buchstabe a der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf). Mit Urteil vom 21. August 2023 stellte der Bundesgerichtshof fest, dass die Altersgrenze nicht gegen das europarechtliche Diskriminierungsverbot verstoße (BGH, Urteil vom 21. August 2023 – NotZ (Brfg) 4/22). Der Bundesgerichtshof hielt die Altersgrenze für gerechtfertigt, um den Generationenwechsel zu erleichtern und den Berufsstand der Notare zu verjüngen. Die von dem Anwaltsnotar erhobene einstweilige Anordnung (vorläufiger Rechts-

schutz) wurde vom Bundesverfassungsgericht zurückgewiesen (BVerfG, Ablehnung einstweilige Anordnung vom 18. Oktober 2023 – 1 BvR 1796/23). Gleichzeitig hatte er Verfassungsbeschwerde in der Hauptsache erhoben und rügte die Verletzung seiner Berufsfreiheit (Artikel 12 Absatz 1 GG, Artikel 15 GRCh). Die Altersgrenze sei im Anwaltsnotariat weder erforderlich noch angemessen, um das Ziel einer geordneten Altersstruktur zu erreichen, da dort inzwischen ein erheblicher, demografisch bedingter Mangel herrsche. Wie über die Hauptsache entschieden wird, bleibt abzuwarten.

3.7.5 Handlungsansätze

Das gestiegene Aufkommen der Diskriminierungsbeschwerden im Bereich Ämter und Behörden verdeutlicht, dass das Verwaltungshandeln von Arbeitsagenturen, Jobcentern, Familienkassen, gesetzlicher Renten- oder Krankenversicherung nicht weniger diskriminierungsrelevant ist als der Rechtsverkehr zwischen Privaten. Anders als im Arbeits- und in Teilen des Zivilrechts aber schützt das AGG bisher nicht vor diskriminierendem Handeln durch staatliche Stellen. Der rechtliche Schutz von Bürger*innen vor Diskriminierung durch die Verwaltung und Sicherheitsbehörden bleibt damit hinter dem Rechtsschutz vor Diskriminierung durch Private zurück. Das wird der Vorbildfunktion des Staates nicht gerecht. Die **Ausweitung des Anwendungsbereichs des AGG um ein Diskriminierungsverbot in Bezug auf staatliches Handeln** ist daher eine bereits langjährige Forderung, die bisher noch nicht umgesetzt wurde. Aus Sicht der Unabhängigen Bundesbeauftragten für Antidiskriminierung stellt dies eine der zentralen Forderungen für die Umsetzung der im Koalitionsvertrag vereinbarten Reform des AGG dar.

Die Lücken im Diskriminierungsschutz in Bezug auf das staatliche Handeln bestehen darüber hinaus insbesondere auch im Bereich der Kompetenzen der Länder, die überwiegend für den Verwaltungsvollzug zuständig sind. Das Land Berlin ist das einzige Bundesland, in dem ein **Landesantidiskriminierungsgesetz** gilt und sich Bürger*innen im Hinblick auf den Schutz vor Diskriminierung durch öffentliche Stellen mit einer Beschwerde an eine Ombudsstelle wenden können (Kapitel 3.2.1). Um wirksamen Diskriminierungsschutz im staatlichen Handeln der Länder gewährleisten zu können, sollten aus Sicht der Unabhängigen Bundesbeauftragten für Antidiskriminierung alle Bundesländer Landesantidiskriminierungsgesetze verabschieden.

Im Bereich des Verwaltungshandelns bestehen über den allgemeinen Rechtsschutz und der Möglichkeit einer Dienstaufsichtsbeschwerde bisher keine verbindlichen Beschwerdemechanismen, wenn sich Bürger*innen durch Behördenhandeln und Beschäftigte diskriminiert sehen. Es wird deshalb empfohlen, insbesondere in bürgernahen Bereichen wie beispielsweise Jobcenter und Arbeitsagenturen, Ausländerbehörden, Standesämtern, **nicht weisungsgebundene Beschwerdestellen beziehungsweise Ombudsstellen** einzurichten, an die sich Bürger*innen niedrigschwellig zur individuellen Rechtsdurchsetzung wenden können. Die Einrichtung entsprechender Beschwerdestellen kann zugleich eine präventive Funktion erfüllen, da diese den Behörden ermöglichen, frühzeitig von diskriminierungsrelevanten Vorfällen und benachteiligenden Strukturen zu erfahren und entsprechende Maßnahmen zu ergreifen. Um effektiv im Fall von Diskriminierungsbeschwerden tätig werden zu können, sollten die Stellen über hinreichende Kompetenzen verfügen, wie etwa die Möglichkeit zur Einholung von Gutachten und das Recht auf Akteneinsicht. Sie sollten mit Unterstützung der öffentlichen Stellen auf die Abhilfe im Einzelfall hinwirken, konkrete Maßnahmen empfehlen sowie gegebenenfalls Sanktionen verhängen können.

Ämter und Behörden stehen darüber hinaus zunehmend vor der Herausforderung, ihre Angebote und Leistungen digital zur Verfügung zu stellen. Bei der Digitalisierung von Verwaltungsdienstleistungen muss die erforderliche **(digitale) Barrierefreiheit** von Beginn an berücksichtigt werden, damit Menschen mit Behinderungen den gleichen Zugang erhalten. Die Verwaltungen sollten daher die digitale Barrierefreiheit verbessern, zu deren Umsetzung sie verpflichtet sind. Neben der Sicherstellung der Barrierefreiheit setzt sich die Unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung dafür ein, dass Bürger*innen Verwaltungsleistungen weiterhin ebenso ohne digitale Zugänge in Anspruch nehmen können. Dies betrifft zum Beispiel ältere Ratsuchende und Menschen, die nicht digital mit der Verwaltung in Kontakt treten können. Bürger*innen sollten deshalb weiterhin das Recht haben, Verwaltungsverfahren auch nicht digital zu erledigen.

Um Verwaltungsverfahren und die Kommunikation zwischen Verwaltung und Bürger*innen diskriminierungssensibel im Hinblick auf die geschlechtliche Vielfalt auszugestalten, sollten Behörden in den von ihnen erstellten und verwendeten Formularen generell **geschlechtsneutrale Angaben beziehungsweise Angaben für alle Geschlechter** ermöglichen.

Staatliche Organisation stehen somit weiterhin vor der Herausforderung, ihr Handeln stärker als in der Vergangenheit an der Vielfalt der Gesellschaft auszurichten. Denn Diskriminierungen entstehen nicht allein auf individueller Ebene. Auch interne Regeln, Gewohnheiten und Abläufe einer Institution bergen Diskriminierungsrisiken. Immer mehr Verwaltungen und staatliche Institutionen setzen verstärkt auf Diversity-Strategien und Maßnahmen, um Vielfalt zu fördern. Die Beratungsanfragen an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes lassen darauf schließen, dass die bestehenden Maßnahmen noch nicht ausreichend sind, um Diskriminierungen wirksam entgegenzuwirken. Erforderlich erscheint eine Ausweitung und insbesondere eine stärkere **Verzahnung von Diversity- und Antidiskriminierungsmaßnahmen**. Dabei ist es grundlegend, den Handlungsbedarf und bestehende Diskriminierungsrisiken, einschließlich institutioneller Diskriminierung, anzuerkennen. Ziel muss es darüber hinaus sein, Strukturen zu schaffen, die Diskriminierung und damit zusammenhängende Ausgrenzungsmechanismen vorbeugen und verhindern können. Neben Schulungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen, die das individuelle Verhalten der Beschäftigten adressieren, sollte verstärkt ein ganzheitlicher Antidiskriminierungsansatz verfolgt werden, wie dem Konzept des Diversity-Managments zugrunde liegt.

Für die Bundesverwaltung und bundeseigene Unternehmen arbeitet die Bundesregierung seit 2022 an einer ganzheitlichen Diversity-Strategie. Noch ist offen, ob und mit welcher Verbindlichkeit konkrete Fördermaßnahmen, Zielvorgaben und Maßnahmen für einen Kulturwandel vereinbart werden. Die Unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung begrüßt, dass erstmals eine diversitätsorientierte Organisationsentwicklung und die Umsetzung der Arbeitgeberpflichten nach dem AGG als Themen in der Strategie aufgegriffen werden sollen (§§ 12 und 13 AGG). Um den **ganzheitlichen Ansatz als Leitprinzip für alle öffentlichen Maßnahmen** verbindlich auszugestalten, sollte das AGG um ein Gebot zur Förderung der Wertschätzung von Vielfalt und zur Verhinderung und Beseitigung jeder Form von Diskriminierung erweitert werden.

3.8 Justiz und Polizei

Zusammenfassung

Weiterhin viele Anfragen wegen Diskriminierung durch Justiz und Polizei

Die meisten Menschen kommen mit Polizei und Justiz viel seltener in Kontakt, als sie beispielsweise einkaufen oder zur Arbeit gehen. Dennoch erreichen die Antidiskriminierungsstelle des Bundes weiterhin verhältnismäßig viele Anfragen, bei denen es um Benachteiligungen durch Sicherheitsbehörden und Rechtswesen geht.

Allerdings ist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) auf staatliches Handeln nicht anwendbar, sodass es für Betroffene schwierig ist, sich gegen Diskriminierung zu wehren. Um diese Schutzlücke auf Bundesebene zu schließen, sollte der Anwendungsbereich des AGG entsprechend ausgeweitet werden. Darüber hinaus sollten die Bundesländer Landesantidiskriminierungsgesetze verabschieden, die den Diskriminierungsschutz gegenüber Polizei und Justiz auf Landesebene regeln.

Menschen mit Behinderungen sind in der Justiz mit Barrieren konfrontiert

Im Bereich Justiz thematisierte der größte Anteil der Anfragen rassistische Diskriminierung. Außerdem fällt auf, dass es bei mehr als einem Drittel der Anfragen um Diskriminierung von Menschen mit Behinderungen geht. Die Ratsuchenden berichten vor allem von fehlender Barrierefreiheit und von fehlenden angemessenen Vorkehrungen, zum Beispiel, weil Verfahrensabläufe nicht an ihre Bedürfnisse angepasst wurden.

Um Menschen in der Justiz besser vor Diskriminierung zu schützen, sollten Gerichtsombudsstellen eingerichtet werden. Diese können zwar nicht einzelne gerichtliche Entscheidungen abändern und greifen insofern nicht in die richterliche Unabhängigkeit ein. Sie können aber diskriminierende Praktiken und Verhaltensweisen in Frage stellen.

Viele Beschwerden wegen rassistischer Diskriminierung durch die Polizei

Eine deutliche Mehrheit der Ratsuchenden, die sich wegen Problemen mit der Polizei an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes wenden, schildert Diskriminierung wegen rassistischer Zuschreibungen oder der ethnischen Herkunft. Bei etwa einem Drittel dieser Anfragen geht es um Racial Profiling, also um rechtswidrige Personenkontrollen, bei denen äußere Erscheinungsmerkmale oder sonstige rassistische Zuschreibungen zumindest mitentscheidend waren. Ein Großteil der Anfragen betrifft die Bundespolizei.

Anlässlich des Vorschlags der Bundesregierung zur Änderung des Bundespolizeigesetzes hat sich die Unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung für ein ausdrückliches gesetzliches Verbot von Racial Profiling ausgesprochen. Stattdessen hat der ins parlamentarische Gesetzgebungsverfahren eingebrachte Gesetzesentwurf das Potenzial, den rechtlichen Schutz vor Diskriminierung sogar zu verschlechtern.

Im Bund sowie in allen Bundesländern braucht es unabhängige Polizeibeauftragte, an die sich Menschen wenden können, die im Kontakt mit der Polizei Diskriminierung erlebt haben. Die Polizeibeauftragten beziehungsweise Beschwerdestellen in acht Bundesländern sowie der neu beim Bundestag eingerichtete Polizeibeauftragte des Bundes können dabei als Vorbild dienen.

Tödliche Polizeieinsätze und Polizeigewalt haben die Öffentlichkeit in den Jahren 2021 bis 2023 immer wieder beschäftigt. Die Bürgerrechtszeitschrift CILIP zählt im Berichtszeitraum 27 Menschen, die von Polizist*innen erschossen wurden.[30] Bei mehr als der Hälfte der Todesopfer lagen Hinweise auf psychische Ausnahmesituationen vor, laut CILIP in 16 Fällen. So erschossen Polizist*innen in Mannheim am 23. Dezember 2023 Ertekin Özkan. Nach Aussagen seiner Tochter war er bei der Polizei als psychisch krank bekannt, sei jedoch nicht aggressiv gegen andere gewesen. Nachdem er die Polizei zunächst selbst herbeirief, bedrohte er die drei eintreffenden Polizist*innen auf offener Straße mit einem Messer. Die Polizist*innen verhinderten nach Aussage der Tochter, dass Angehörige ihn beruhigen durften, und gaben vier Schüsse auf ihn ab. Anschließend legten sie dem Verletzten zunächst Handschellen an und begannen erst dann mit Reanimationsmaßnahmen. Er verstarb im Krankenhaus.

Soweit Polizist*innen exzessiv Gewalt ausüben, ist das strafbar. Diskriminierung setzt demgegenüber deutlich niedriger an. Mit dem Zusammenhang von Polizeigewalt und Diskriminierung durch die Polizei befasste sich im Berichtszeitraum auch die Wissenschaft. Nachdem Selbstorganisationen schon lange auf rassistische Polizeigewalt hingewiesen hatten, erhob eine im Jahr 2022 veröffentlichte Studie erstmals Daten zu exzessiver Polizeigewalt aus Betroffenenperspektive. Die Befunde zeigen, dass Menschen mit Migrationshintergrund und People of Color besonders betroffen sind (Grau & Klaus 2022). Im Berichtszeitraum befassten sich zudem einige weitere Forschungsarbeiten mit Rassismus und Diskriminierung durch die Polizei (Cobbinah & Danielzik 2023; Lembke 2023).

Menschen mit psychischen Krankheiten sowie People of Color und Schwarze Menschen sind besonders von exzessiver Polizeigewalt betroffen.

Demgegenüber wurde Diskriminierung in der und durch die Justiz im Berichtszeitraum nur vereinzelt in Wissenschaft oder Öffentlichkeit thematisiert. Mehrere Veröffentlichungen befassten sich allerdings mit der Strafjustiz. Untersucht wurden sowohl der Umgang mit rassistischen und anderen menschenverachtenden Straftaten als auch die Hürden, mit denen von Rassismus und Diskriminierung betroffene Menschen in Gerichtsverfahren konfrontiert sind (Haverkamp & Lukas 2023). Das Deutsche Institut für Menschenrechte zeigte in zwei Studien, dass Betroffenen in der Strafjustiz immer wieder respektlos begegnet wird sowie eine Täter-Opfer-Umkehr stattfindet. Die Autor*innen empfehlen daher unter anderem Fortbildungen und die Einrichtung von Beschwerdestellen (Cobbinah & Danielzik 2023). Als weiteren Baustein für mehr Rassismus- und Diskriminierungssensibilität in der Justiz benennt Lembke (2023) auch eine größere personelle Diversität.

30 Siehe dazu das Archiv der Zeitschrift zu Bürgerrechten & Polizei CILIP, https://polizeischuesse.cilip.de/?p=1#chronik.

3.8.1 Rechtlicher Diskriminierungsschutz und Überblick über Beratungsanfragen

Im Lebensbereich Polizei und Justiz erfasst die Antidiskriminierungsstelle neben Anfragen zu Polizei, Zoll und Ordnungsbehörden auch Anfragen zu Staatsanwaltschaft, Gerichtsverfahren und Strafvollzug. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ist auf diese Bereiche nicht anwendbar.

Als einziges Bundesland hat Berlin bereits im Jahr 2020 ein **Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG)** verabschiedet. Ähnlich wie das AGG ermöglicht es Betroffenen von Diskriminierung, auf Entschädigung und Schadensersatz zu klagen. Auch können qualifizierte Verbände gegen strukturelle Diskriminierung klagen. Das LADG ist auf staatliche Stellen des Landes Berlin und Unternehmen in staatlicher Trägerschaft anwendbar und gilt also auch für Justiz und Polizei. Es gilt jedoch nicht für Richter*innen, soweit sie Recht sprechen. Das Landesgesetz ermöglicht es Menschen außerdem, sich mit einer Diskriminierungsbeschwerde an die LADG-Ombudsstelle zu wenden, die rechtlich beraten, intervenieren und eine Streitschlichtung durchführen kann.[31]

In den anderen Bundesländern, die kein LADG haben, sind die Möglichkeiten für betroffene Menschen eingeschränkter, rechtlich gegen Diskriminierung durch Polizei und Justiz vorzugehen. Gleichwohl sind alle öffentlichen Stellen der Bundesländer und des Bundes an die **verfassungsrechtlichen Diskriminierungsverbote** gebunden (Artikel 3 Absätze 3 und 1 GG und Landesverfassungen). Wer Diskriminierung erlebt, kann dies als rechtswidriges Verwaltungshandeln durch Widerspruch und/oder Klage abwehren oder im Nachhinein die Rechtswidrigkeit gerichtlich feststellen lassen (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2017b: S. 178–182). Denkbar sind zudem Amts- beziehungsweise Staatshaftungsklagen, die bei Amtspflichtverletzungen einen Schadensersatz ermöglichen. Diese Ansprüche haben jedoch strenge Voraussetzungen und sind in der Praxis schwer durchsetzbar (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2017b: S. 182–185). Wenn es sich bei den Diskriminierungen um Straftaten handelt, etwa Beleidigungen, Nötigungen oder Körperverletzungen im Amt, können Betroffene Strafanzeige stellen und so ein Ermittlungsverfahren anstoßen.

Rechtlich gegen Diskriminierung durch Polizei und Justiz vorzugehen, ist für Betroffene in fast allen Bundesländern sehr schwer.

Die Diskriminierungsverbote werden zudem durch spezifische **völkerrechtliche Menschenrechtsabkommen** weiter konkretisiert. Nach Ausschöpfen des Rechtswegs ermöglichen diese eine Individualbeschwerde zu Vertragsorganen, sofern Deutschland die jeweiligen Zusatzprotokolle verabschiedet hat. Beispielsweise können Menschen, die eine Diskriminierung wegen Behinderungen erfahren haben, sich nach erfolgloser Beschwerde vor dem Bundesverfassungsgericht mit einer sogenannten Individualbeschwerde an den UN-Fachausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen wenden.

31 Für weitere Informationen siehe https://www.berlin.de/sen/lads/recht/ladg/fragen-und-antworten/.

Menschen, die von Diskriminierung durch die Justiz oder Polizei betroffen sind, können eine Strafanzeige oder Dienstaufsichtsbeschwerde einreichen. Zivilgesellschaftliche Beratungsstellen beschreiben dieses Vorgehen jedoch zumeist als aussichtslos und mit der Gefahr von Gegenanzeigen verbunden (vergleiche Kapitel 3.11.2.3). Teilweise stehen für sie auch spezielle Beschwerdestellen zur Verfügung. **Unabhängige (Polizei-)Beschwerdestellen** können Beschwerden über Gewalt, Diskriminierung oder sonstiges Fehlverhalten der Polizei unabhängig untersuchen. Der UN-Menschenrechtsrat hat immer wieder angemahnt, dass Deutschland solche Stellen einrichten soll (CERD 2023). Die Bundesregierung hat sich auf die Ernennung eines ersten unabhängigen Polizeibeauftragten für die Polizeien des Bundes geeinigt, der beim Deutschen Bundestag eingerichtet und mit Akteneinsichts- und Zutrittsrechten ausgestattet wurde (vergleiche Polizeibeauftragtengesetz [PolBeauftrG] vom 28. Februar 2024).

In Baden-Württemberg, Berlin, Brandenburg, Bremen, Hessen, Mecklenburg-Vorpommern, Rheinland-Pfalz, Schleswig-Holstein und Thüringen sind bereits Beschwerdestellen eingeführt worden, die für die jeweiligen Landespolizeien zuständig sind und weitestgehend unabhängig und weisungsfrei arbeiten (Töpfer et al. 2023). Allerdings kommt eine Studie des Deutschen Instituts für Menschenrechte zu dem Schluss, dass die Beschwerdestellen die menschenrechtlichen Vorgaben nur unzulänglich erfüllen. Das Institut weist insbesondere darauf hin, dass eine ausreichende finanzielle Ausstattung sowie die Unabhängigkeit von Innenministerien und Polizei zu gewährleisten sein sollten (ebd.).

Insgesamt machten Anfragen zu Polizei und Justiz im Berichtszeitraum 5 Prozent aller Beratungsanfragen an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes aus. Angesichts der Tatsache, dass das AGG in diesem Lebensbereich nicht anwendbar ist und Menschen in der Regel seltener Kontakt zu Polizei und Justiz haben als zu Lebensbereichen wie Arbeit und Dienstleistungen, ist dieser Anteil vergleichsweise hoch. Im Vergleich zum letzten Berichtszeitraum ist er zudem leicht gestiegen (2017–2020 betrug er 4 Prozent).

Im Berichtszeitraum gingen bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes 1.433 Anfragen zu Justiz und Polizei ein, von denen sich 1.060 auf ein im AGG geschütztes Merkmal bezogen. Die Anfragen verteilten sich fast hälftig auf Polizei und Ordnungsämter (50 Prozent) und Justiz (44 Prozent). In den verbleibenden Fällen war eine genauere Zuordnung aufgrund der gemachten Angaben nicht möglich, zum Beispiel weil Diskriminierung durch mehrere Stellen geschildert wurde (6 Prozent).

3.8.2 Justiz

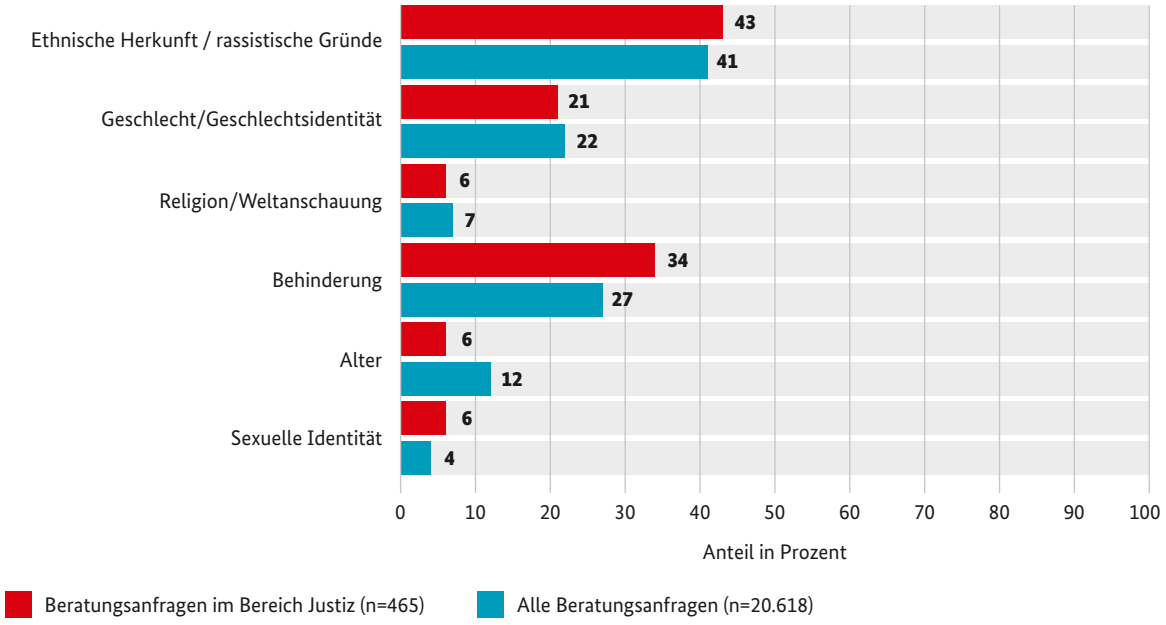
Im Berichtszeitraum gingen im Bereich Justiz 465 Anfragen bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes ein, die sich auf im AGG geschützte Merkmale bezogen. Diese Anfragen umfassen Beschwerden im Zusammenhang mit Gerichtsverfahren, Strafverfahren (soweit sich die Beschwerden auf die Staatsanwaltschaft oder das Gericht und nicht auf die Polizei beziehen), Zwangsvollstreckung und gesetzlicher Betreuung.

Im Bereich Justiz ging es bei den Anfragen, die einen Bezug zu AGG-Merkmalen hatten, vor allem um rassistische Diskriminierung, Diskriminierung wegen einer Behinderung und Diskriminierung wegen des Geschlechts (Abbildung 16: Verteilung der Beratungsanfragen auf AGG-Merkmale im Bereich Justiz). Den größten Anteil machten mit 43 Prozent Anfragen zu rassistischer Diskriminierung aus. Das ist ein deutlicher Anstieg im Vergleich zum letzten Berichtszeitraum, in dem es bei 31 Prozent der Anfragen um rassistische Diskriminierung ging.

Bei 34 Prozent der Anfragen, die einen Bezug zu AGG-Merkmalen hatten, ging es um Diskriminierungen aufgrund von Behinderungen. Das entspricht in etwa dem Anteil im letzten Berichtszeitraum (damals 35 Prozent). Damit ist der Anteil der Anfragen wegen Diskriminierungen aufgrund von Behinderungen im Bereich Justiz etwas höher als im Durchschnitt (27 Prozent). Die weiterhin hohe Zahl von Anfragen ist insofern bemerkenswert, als dass im letzten Berichtszeitraum etliche Anfragen mit der Covid-19-Pandemie zusammenhingen, die im aktuellen Berichtszeitraum kaum noch eine Rolle spielte.

Weitere 21 Prozent der Anfragen mit AGG-Bezug bezogen sich auf Diskriminierung wegen des Geschlechts. 6 Prozent der Anfragen betrafen Diskriminierung wegen der sexuellen Identität. Schließlich ging es bei 6 Prozent der Anfragen mit AGG-Bezug um Diskriminierung wegen des Lebensalters.

Abbildung 16: Verteilung der Beratungsanfragen auf AGG-Merkmale im Bereich Justiz



Mehrfachnennungen möglich;
Basis: Beratungsanfragen im Zeitraum von 01.01.2021 bis 31.12.2023

Fast die Hälfte der Anfragen mit AGG-Bezug im Bereich Justiz bezog sich auf Diskriminierung in **Gerichtsverfahren** (47 Prozent). Den größten Anteil machte auch hier rassistische Diskriminierung aus. Betroffene beschreiben, dass ihnen voreingenommen begegnet wurde, sie abgewertet und nicht ernst genommen wurden. Das deckt sich mit Forschungsergebnissen des Deutschen Instituts für Menschenrechte, nach denen Betroffene immer wieder von respektlosem Umgang durch die Justiz berichten (Cobbinah & Danielzik 2023). Beispielsweise schilderte eine Person gegenüber der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, dass eine Richterin sich im Verfahren abwertend über Romn*ja geäußert habe. Ein anderer Ratsuchender mit Migrationshintergrund berichtet, die Richterin habe ihm vorgeworfen, Betrüger und Heiratsschwindler zu sein. Eine weitere Ratsuchende schildert, schlichtweg „nicht für voll genommen“ worden zu sein.

Menschen mit Behinderungen werden in der Justiz immer wieder ausgegrenzt, weil bauliche Barrieren bestehen oder die bestehenden Verfahren und Abläufe nicht flexibel an ihre Bedürfnisse angepasst werden.

Einen weiteren großen Anteil machten Anfragen zu Diskriminierung wegen Behinderungen aus. In vielen dieser Anfragen ging es um fehlende Barrierefreiheit in den Gerichtsälen und darum, dass Gerichte bei der Verfahrensgestaltung keine Rücksicht auf behinderungsspezifische Bedürfnisse genommen hatten. Mehrere Personen schilderten zum Beispiel fehlende Dolmetscher*innen für eine gehörlose Person. Im Berichtszeitraum gingen zudem einzelne Anfragen von Menschen ein, die während der Covid-19-Pandemie nicht in Gerichtsverhandlungen eingelassen wurden, weil sie keine Mund-Nase-Bedeckung trugen.

Anfragen, bei denen es um Diskriminierung wegen des Geschlechts ging, machten einen vergleichsweise kleinen Anteil der Anfragen zu Gerichtsverfahren aus. Unter den Ratsuchenden waren nicht nur cis Frauen, sondern auch trans Menschen. Ein Beispiel dafür schildert das folgende Fallbeispiel.

Richterin weigert sich, trans Frau richtig anzusprechen

Fallbeispiel aus der Beratung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes erreichten immer wieder Anfragen von Personen, die mit falschem Namen und Geschlecht angesprochen werden. Das erlebte auch eine ratsuchende trans Frau in der mündlichen Verhandlung eines Gerichts. Die Richterin weigerte sich trotz mehrfacher Aufforderung, die gewünschte Ansprache zu verwenden. Auch im Urteil wurde das falsche Pronomen verwendet. Die Richterin verwies darauf, dass der Vorname und der Geschlechtseintrag offiziell noch nicht geändert worden waren, da sich die Ratsuchende noch im Verfahren nach dem Transsexuellengesetz befand.

Daraufhin stellte die Rechtsanwältin der Ratsuchenden einen Antrag auf Berichtigung des Urteils (Rubrumsberichtigung), dem das Gericht nicht entsprach. Die Anwältin führte aus, dass das durch das Grundgesetz geschützte Allgemeine Persönlichkeitsrecht aus Artikel 1 Absatz 1 in Verbindung mit Artikel 2

Absatz 1 GG auch das Recht beinhalte, entsprechend dem eigenen Geschlecht angesprochen zu werden. Auch sei die Ratsuchende klar identifizierbar, wenn ihr richtiger Namen verwendet würde. Denn sie trete im Rechtsverkehr bereits seit längerem mit ihrem richtigen Namen auf, sodass die Nutzung des abgelegten Namens (Deadname) sogar Verwirrung stiften könne.

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes nahm daraufhin auf Wunsch der Ratsuchenden Kontakt mit dem Präsidenten des Gerichts auf. An den Argumenten der Rechtsanwältin anknüpfend verwies sie auf den starken verfassungsrechtlichen Schutz des Allgemeinen Persönlichkeitsrechts sowie auf das Verbot der Geschlechtsdiskriminierung und die hierzu in der Verfassungsgerichtsentscheidung zur Dritten Option aufgestellten Grundsätze (BVerfG, Beschluss vom 10. Oktober 2017 – 1 BvR 2019/16, Rn. 1–69). Außerdem wies sie darauf hin, dass das Verfahren nach dem Transsexuellengesetz voraussetzt, dass die beantragende Person seit mindestens drei Jahren in der neuen Geschlechterrolle lebt. Wenn sich gesellschaftliche Akteur*innen wie Gerichte dem versperren, machen sie es der Person unmöglich, sich in der neuen Geschlechterrolle zu erproben.

In seinem Antwortschreiben verwies der Präsident des Gerichts auf die richterliche Unabhängigkeit, die es ihm nicht erlaube, in ein Verfahren einzugreifen. Da das Verfahren abgeschlossen sei, stünde der Ratsuchenden allein der ordentliche Rechtsweg zu Verfügung.

Fälle wie diese zeigen, wie entscheidend ein Selbstbestimmungsgesetz für trans Menschen ist. Wenn der amtliche Vorname und der Geschlechtseintrag nicht mit der Geschlechtsidentität und dem gelebten Geschlecht einer Person in Einklang stehen, birgt das vielfältige Diskriminierungsrisiken. Betroffene Menschen müssen häufig unangenehme Fragen beantworten, sich zwangsweise outen oder werden falsch angesprochen, wenn sie ihren Studierendenausweis oder ihren Personalausweis vorlegen, zum Beispiel, um sich auf dem Amt auszuweisen oder bei der Post ein Paket abzuholen.

Im Berichtszeitraum verabschiedete der Bundestag ein neues Selbstbestimmungsgesetz, das es für trans, inter, nicht binäre und agender Menschen erleichtert, ihren Geschlechtseintrag und Vornamen zu ändern. Das Gesetz sieht vor, dass für eine solche Änderung eine Selbsterklärung und ein Antrag beim Standesamt ausreichen. Es ersetzt das bisherige Transsexuellengesetz, nach dem eine dreijährige Wartefrist, ein langwieriges und kostspieliges Gerichtsverfahren sowie zwei psychologische Fremdbegutachtungen notwendig waren.

Die Unabhängige Bundesbeauftragte begrüßt die Erleichterungen durch das Gesetz. Gleichwohl besteht aber an einzelnen Regelungen Nachbesserungsbedarf (UBAD 2023a). Ein gutes Selbstbestimmungsgesetz hat das Potenzial, vielfältige Diskriminierungen von inter, trans, nicht binären und agender Menschen zu verhindern.

38 Prozent der Anfragen im Bereich Justiz bezogen sich auf **familien- und erbrechtliche Angelegenheiten**, es ging also um Diskriminierungen im Zusammenhang mit Scheidungen, Sorgerecht, Umgang sowie Kindesunterhalt. Die meisten dieser Anfragen bezogen sich auf rassistische Diskriminierung. Betroffene schilderten, dass die Verfahrensbeteiligten und insbesondere die Richter*innen ihnen gegenüber voreingenommen waren und sich ihnen gegenüber abwertend verhielten.

Weitere Anfragen zu familien- und erbrechtlichen Angelegenheiten thematisierten Diskriminierungen wegen des Geschlechts, etwa zur Hälfte auch wegen des männlichen Geschlechts. Viele der anfragenden Väter wünschten umfangreichere Sorge- oder Umgangsrechte und berichteten, die Mütter seien in diesen Fragen von Gericht oder Jugendamt bevorzugt worden. Zwei der Männer, die sich an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes wandten, erwähnten jedoch amtlich begleiteten Umgang mit den Kindern beziehungsweise Frauenhäuser. Das könnte auf Gewaltausübung ihrerseits hindeuten. Häusliche und partnerschaftliche Gewalt ist ein weit verbreitetes Phänomen. Auch im Berichtszeitraum war Gegenstand rechtspolitischer Debatten, inwiefern Entscheidungen zu Sorge- und Umgangsrecht den Gewaltschutz unterlaufen. Eine Studie des Deutschen Instituts für Menschenrechte hat zentrale Schutzlücken herausgearbeitet, die Betroffene häuslicher Gewalt in Umgangs- und Sorgerechtsverfahren gefährden können (Franke 2023).

Außerdem gingen vereinzelt Anfragen bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes ein, die sich auf Diskriminierung wegen der sexuellen Identität bezogen. Mehrere Anfragen standen im Zusammenhang mit Adoptionen (siehe dazu auch Kapitel 3.7). Nach aktueller Rechtslage kann bei Geburt eines Kindes nur ein Mann der zweite rechtliche Elternteil eines Kindes werden, nämlich als Ehemann der Mutter oder durch eine Vaterschaftsanerkennung. Wird ein Kind in eine Ehe oder Beziehung zwischen der Geburtsmutter und einer Frau, einer Person mit Geschlechtseintrag divers oder einer Person ohne Geschlechtseintrag geboren, muss die Ehepartner*in das gemeinsame Kind adoptieren. In einem besonders gravierenden Fall verweigerte eine Richterin die Adoption des gemeinsamen Kindes trotz Zustimmung aller Beteiligten, weil sich die Geburtsmutter zwischenzeitlich von der zweiten Mutter getrennt hatte.

Nicht wenige der Anfragen im Bereich Familien- und Erbrecht betrafen Diskriminierung von Menschen mit Behinderungen. Viele Eltern mit zugeschriebenen oder tatsächlichen Behinderungen berichteten, dass Beteiligte ihnen gegenüber in Verfahren voreingenommen waren, in denen über Sorgerecht und Umgang entschieden wurde. Beispielsweise schilderten Ratsuchende, dass eine tatsächliche oder angebliche psychische Krankheit in Verfahren thematisiert wurde, bei denen es um ihre Rechte als Eltern ging.

Weitere Anfragen bezogen sich auf das **Betreuungsrecht** (5 Prozent der Anfragen im Teilbereich Justiz) und betrafen teilweise Benachteiligungen sowohl aufgrund des Alters als auch aufgrund von psychischen Erkrankungen, also aufgrund von Behinderungen. Nach dem Betreuungsrecht kann volljährigen Menschen, die in bestimmten Lebensbereichen Unterstützungsbedarf haben, gerichtlich ein*e Betreuer*in bestellt werden, der*die sie dann rechtlich vertreten kann. Die Ratsuchenden schilderten Bevormundung und lehnten die Betreuung entweder grundsätzlich ab oder legten dar, dass Betreuer*innen nicht ihrem Willen entsprechend handelten.

Eher vereinzelte Anfragen bezogen sich auf Diskriminierung im **Strafvollzug**. Bei mehreren Anfragen ging es um Diskriminierungen im **Maßregelvollzug** und die schwierigen Bedingungen dort. Menschen können im Maßregelvollzug untergebracht werden, wenn sie bei Begehung einer Straftat schuldunfähig oder vermindert schuldfähig waren, beispielsweise wegen einer psychischen Krankheit. Die Nationale Stelle zur Verhütung von Folter hat sich in ihrem Jahresbericht 2022 zum zweiten Mal infolge intensiv mit dem Maßregelvollzug in Deutschland befasst. Dabei kritisierte sie eine deutliche Überbelegung und deren Folgen für die Behandlung der betroffenen Personen (Nationale Stelle zur Verhütung von Folter 2023).

Im Berichtszeitraum 2017–2020 hatte die Antidiskriminierungsstelle des Bundes Anfragen von trans, nicht binären und agender Menschen erhalten, die in Gefängnissen mit Männern zusammen untergebracht worden waren. Das Bundesland Berlin hat im Jahr 2021 die Regelung für den Strafvollzug geändert (§ 11 Strafvollzugsgesetz). Seitdem werden Gefangene in Berlin zwar weiterhin grundsätzlich entsprechend ihrem amtlichen Geschlechtseintrag nach Frauen und Männern getrennt. Die Neuregelung ermöglicht aber Einzelfalllösungen für Menschen, die angeben, eine vom amtlichen Eintrag abweichende Geschlechtsidentität zu haben. Dann richtet sich die Zuordnung nach der Auskunft beziehungsweise dem Wunsch der betroffenen Person.

Insgesamt zeigt der Blick auf die Anfragen an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes, dass in der Justiz unterschiedliche Arten von Diskriminierungen auftreten. Zwei Phänomene sind besonders auffällig: Erstens erleben Menschen, dass Richter*innen und andere Verfahrensbeteiligte sie rassistisch und anders diskriminierend abwerten und stigmatisieren. Zweitens erfahren Menschen mit psychischen Krankheiten und Behinderungen immer wieder Ausgrenzungen, weil Barrieren bestehen und keine angemessenen Vorkehrungen getroffen werden, die ihren Bedürfnissen gerecht werden.

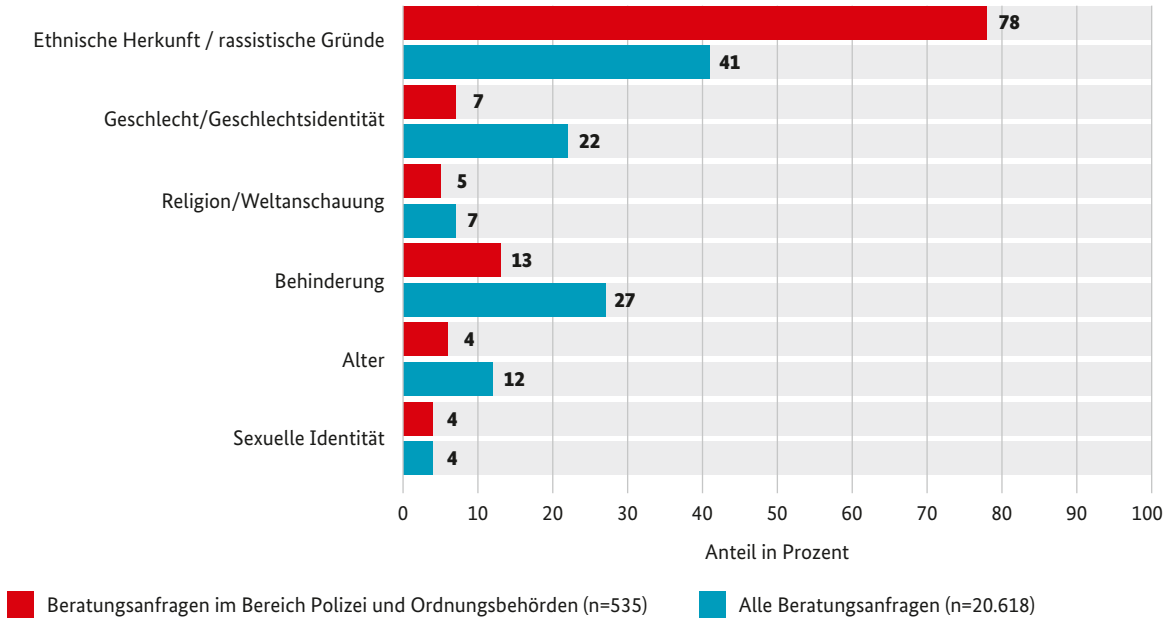
Da das AGG nicht auf staatliches Handeln anwendbar ist und die Zuständigkeiten für den Bereich Justiz in weiten Teilen in Länderkompetenz liegt, ist die Rolle der Antidiskriminierungsstelle des Bundes in diesem Themenbereich jedoch begrenzt. Um einen umfassenden Überblick über Diskriminierungsrisiken in der Justiz zu erhalten, hat die Antidiskriminierungsstelle im Jahr 2023 die Studie „Diskriminierungsrisiken und Diskriminierungsschutz im Bereich Justiz – Wissensstand und Forschungsbedarfe für die Antidiskriminierungsforschung“[32] in Auftrag gegeben.

32 Siehe hier für die Projektbeschreibung: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/forschungsprojekte/DE/Expertise_Diskr_im_Bereich_Justiz_laufend.html.

3.8.3 Polizei und Ordnungsbehörden

Im Berichtszeitraum sind bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes 653 Anfragen zu Diskriminierungen durch Ordnungsbehörden, Polizei und Gefahrenabwehr eingegangen, von denen 535 Anfragen sich auf im AGG geschützte Merkmale bezogen. Die große Mehrheit der Ratsuchenden, 415 Personen, wandte sich dabei wegen rassistischer Diskriminierung an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Das entspricht 78 Prozent der Beschwerden über die Polizei mit AGG-Bezug und ist deutlich mehr als der Anteil der Anfragen zu rassistischer Diskriminierung an allen Beratungsanfragen, der im Berichtszeitraum 41 Prozent betrug (Abbildung 17).

Abbildung 17: Verteilung der Beratungsanfragen auf AGG-Merkmale im Bereich Polizei und Ordnungsbehörden



Mehrfachnennungen möglich;
Basis: Beratungsanfragen im Zeitraum von 01.01.2021 bis 31.12.2023

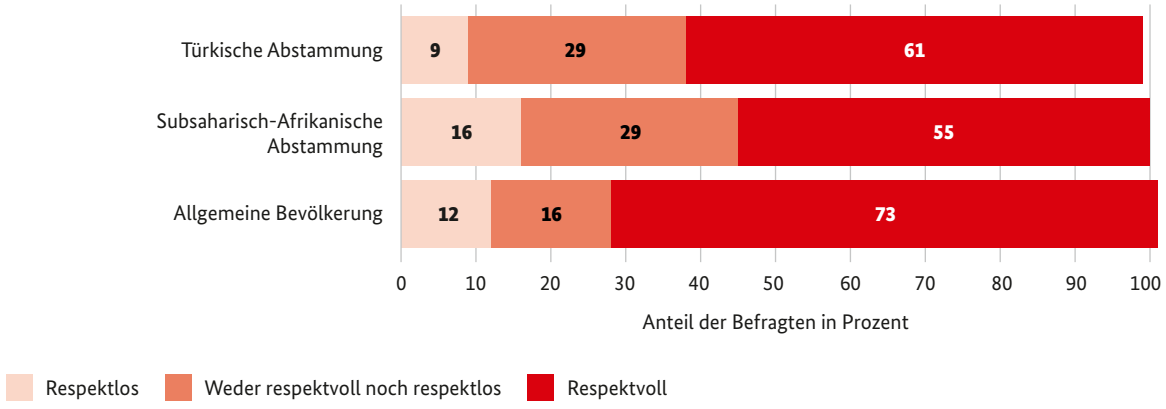
Ein nennenswerter Anteil der Ratsuchenden, die sich wegen rassistischer Diskriminierung an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes wandten, schilderten **Racial Profiling** (42 Prozent). Dabei handelt es sich um Maßnahmen von Sicherheits- oder Ordnungsbehörden, bei denen die Hautfarbe oder andere rassistische Zuschreibungen zumindest mitentscheidend sind. Der Anteil der Anfragen zu Racial Profiling an allen Beschwerden über die Polizei ist im Vergleich zum Berichtszeitraum 2017–2020 damit gestiegen (damals 35 Prozent).

Berichte über rassistische Diskriminierung und Racial Profiling dominieren die Beratungsanfragen zur Polizei.

Eine aktuelle Studie der Europäischen Agentur für Grundrechte zu Polizeikontrollen weist ebenfalls auf rassistische Kontrollen in Deutschland hin. So gaben zwar 73 Prozent aller Befragten an, die

Polizei bei vergangenen Kontrollen als respektvoll erlebt zu haben, jedoch nur 55 Prozent der befragten Menschen afrikanischer Herkunft und 61 Prozent der befragten Menschen türkischer Herkunft (FRA 2021, siehe Abbildung 18: Wahrnehmung, ob die Polizei bei der letzten Kontrolle respektvoll oder nicht war (Deutschland)). Eine neuere Umfrage unter Schwarzen Menschen und Menschen afrikanischer Herkunft ergab, dass 57 Prozent der Befragten aus Deutschland Racial Profiling als Grund für ihre letzte Polizeikontrolle wahrnahmen. Im Durchschnitt der insgesamt 13 EU-Länder waren es mit 48 Prozent weniger (FRA 2023). Diverse Menschenrechtsausschüsse, darunter der Antirassismus-Ausschuss der Vereinten Nationen, haben bereits ihre Sorge über Racial Profiling in Deutschland zum Ausdruck gebracht (CERD 2023).

Abbildung 18: Wahrnehmung, ob die Polizei bei der letzten Kontrolle respektvoll oder nicht war (Deutschland)



Eigene Übersetzung, Quelle: FRA 2021: S. 18 unter Verweis auf Fundamental Rights Survey und EU-MIDIS II; gewichtete Ergebnisse. Rest zu 100 Prozent: keine Angabe. Werte von über 100 Prozent kommen durch Rundungen zustande. Angaben zur Berechnungsgrundlage siehe im Original.

Racial Profiling kann grundsätzlich bei allen Maßnahmen von Sicherheits- und Ordnungsbehörden vorkommen. Die Anfragen an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes betrafen jedoch vor allem polizeiliche **Identitätsfeststellungen und Durchsuchungen**. Obwohl die Bundespolizei im Vergleich zu den Länderpolizeien zahlenmäßig klein ist, bezogen sich über die Hälfte der Anfragen auf sie. Etwa ein Drittel der Anfragen zu Racial Profiling betraf Kontrollen der Bundespolizei bei Zugfahrten oder an Bahnhöfe. Ein weiteres Drittel betraf Flughäfen, dort weit überwiegend die Bundespolizei, teilweise aber auch Zoll oder Sicherheitspersonal. Betroffene schilderten immer wieder, dass die Beamt*innen Personen anhand der Hautfarbe kontrollierten.

Die Bundespolizei ist in Zügen, Bahnhöfen und am Flughafen unter bestimmten Voraussetzungen berechtigt, verdachtsunabhängig Personen zu befragen und zu kontrollieren, um unerlaubte Einreisen in das Bundesgebiet zu bekämpfen (§ 23 Absatz 2 Satz 1 BPolG-E beziehungsweise § 22 Absatz 1a BPolG a. F.; § 26 Absatz 1 Nr. 3 beziehungsweise § 23 Absatz 1 Nr. 2 BPolG a. F.). Anders als es die allgemeine Regel im Polizeirecht ist, darf die Polizei in diesen Fällen also handeln, ohne dass eine Person sich durch individuelles Handeln verdächtig gemacht hat. **Verdachtsunabhängige Kontrollmöglichkeiten** gelten als besonderes Einfallstor für rassistische Diskriminierung, weil bewusste oder unbewusste Vorurteile sich stärker auswirken können (Tischbirek 2022). Der

UN-Menschenrechtsausschuss und auch Verfassungs- und Menschenrechtler*innen kritisieren die Rechtsgrundlage im Bundespolizeigesetz besonders deutlich: Da sie verdachtsunabhängige Kontrollen ermöglicht, um Verstöße gegen das Aufenthaltsrecht festzustellen, sei eine rassistische Diskriminierung vorprogrammiert (Cremer 2012).

Die Bundesregierung hat im Jahr 2023 einen Gesetzentwurf für eine Neustrukturierung des Bundespolizeigesetzes in den Bundestag eingebracht. Der Entwurf enthält einen neuen Zusatz, nach dem es unzulässig ist, eine Person „ohne sachlichen, durch den Zweck der Maßnahme gerechtfertigten Grund“ aufgrund eines in Artikel 3 Absatz 3 des Grundgesetzes gelisteten Merkmals, beispielsweise „Rasse“, zu kontrollieren. Dieser Zusatz ist mit den verfassungsrechtlichen Anforderungen nicht vereinbar. Eine Benachteiligung in Anknüpfung an Hautfarbe oder andere rassistische Zuschreibungen ist nicht mit einem sachlichen Grund zu rechtfertigen, sondern allenfalls wegen eines Grundes von Verfassungsrang und bei Beachtung einer strengen Verhältnismäßigkeit (vergleiche unter anderem Baer & Markard 2024: Rn. 475). Die Unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung hat dies in einer Stellungnahme kritisch angemerkt. Zusätzlich hat sie gefordert, auch bei verdachtsabhängigen Kontrollen ein ausdrückliches Verbot von Racial Profiling einzuführen (UBAD 2023b). Dies empfahl auch der UN-Antirassismus-Ausschuss im Dezember 2023 (CERD 2023).

Nicht alle Anfragen zu rassistischer und antisemitischer Diskriminierung bei der Polizei fallen unter Racial Profiling. Vielfach berichteten Ratsuchende, dass Polizist*innen sich ihnen gegenüber abwertend geäußert oder anders rassistisch verhalten haben. Eine jüdische Ratsuchende fühlte sich von einem Polizeikommissar antisemitisch diskriminiert, der Mitglied in einer vom Verfassungsschutz als gesichert rechtsextremistisch eingestuften Partei sei und ihre Nachbarschaftsanzeige unterschlagen und verzerrt habe.

Darüber hinaus bezogen sich 13 Prozent der Anfragen an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes zur Polizei auf Diskriminierung wegen **Behinderungen**. Dahinter verbergen sich sehr unterschiedliche Fallkonstellationen. Beispielsweise schilderte eine Person mit Hörbehinderungen, dass sie nach einem Autounfall von der Polizei vor Ort befragt wurde, ohne dass Dolmetscher*innen anwesend waren. Eine andere gehörlose Person berichtete, dass keine Dolmetschung bei der Aufnahme einer Strafanzeige ermöglicht worden sei. Immer wieder berichteten Menschen mit Behinderungen zudem über Schwierigkeiten im Zusammenhang mit Parkraum, etwa weil sie trotz Behindertenparkausweisen Strafzettel bekommen hatten oder keinen Parkausweis für Parkplätze in Wohnungsnähe genehmigt bekämen.

Schließlich machten Anfragen zu Diskriminierungen wegen des **Geschlechts, der Geschlechtsidentität und der sexuellen Identität** einen vergleichsweise geringen Anteil an den Beschwerden über Ordnungs- und Sicherheitsbehörden aus. 7 Prozent der Anfragen bezogen sich auf **Geschlecht und Geschlechtsidentität**. Mehrere Frauen berichten, dass sie wegen ihres muslimischen Kopftuchs mehrdimensional wegen des Geschlechts sowie wegen der Religion beziehungsweise rassistischer Zuschreibungen diskriminiert wurden. So schilderte eine Ratsuchende, dass eine Praktikantin in der Kita, in der sie arbeitet, zunächst von Nachbar*innen wegen des Kopftuchs rassistisch beleidigt wurde und sich sodann auch die herbeigerufene Polizei abwertend und rassistisch äußerte.

Weitere 4 Prozent der Anfragen mit AGG-Bezug bezogen sich auf **sexuelle Identität**. Ein Ratsuchender schilderte, dass er und sein Partner am Bahnsteig Opfer eines gewalttätigen, homophoben Übergriffs von Bundespolizist*innen wurden.

Bei den Beratungsanfragen an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes zur Polizei sind Beschwerden über rassistische Diskriminierung besonders virulent. Ein großer Teil der Ratsuchenden schilderte Racial Profiling durch Polizeibeamt*innen. Die Antidiskriminierungsstelle kann diese Ratsuchenden nur begrenzt unterstützen, da das AGG auf staatliches Handeln nicht anwendbar ist und vielfach die Bundesländer für Polizei und Ordnungsbehörden zuständig sind.

3.8.4 Rechtsprechung

Das Thema **Barrierefreiheit in Gerichtsverfahren** hat im Berichtszeitraum auch die Gerichte beschäftigt. In einem mietrechtlichen Klageverfahren vor dem Münchener Amtsgericht (AG) hat die beklagte Person aufgrund ihrer Sehbehinderung einen Antrag auf barrierefreien Zugang von Schriftsätzen gestellt. Nachdem das zuständige AG den Antrag ablehnte, reichte die beklagte Person eine Beschwerde ein. Das Landgericht (LG) München entschied daraufhin, dass die beklagte Person einen Anspruch auf Schriftsätze als Audiodatei habe, unabhängig davon, dass sie anwaltlich vertreten werde (Beschluss vom 12. September 2023 – Az. 14 T 9699/23). Das LG hob hervor, dass ein barrierefreier Zugang zu Gerichten eine zentrale Bedingung für die gesellschaftliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen darstelle. Das aktuelle Verfahrensrecht stärke nämlich insbesondere das Recht betroffener Personen, sich mit entsprechenden Dokumenten selbst auseinanderzusetzen, ohne dabei auf die Unterstützung einer rechtlichen Vertretung angewiesen zu sein (vergleiche § 191a des Gerichtsverfassungsgesetzes in Verbindung mit § 4 der Zugänglichmachungsverordnung in der jetzigen Fassung).

Zahlreiche Gerichtsentscheidungen unterstreichen: Racial Profiling verstößt gegen Diskriminierungsverbote und der Staat muss die Vorwürfe von Betroffenen unabhängig untersuchen.

Rassistische Diskriminierung hat Gerichte in keinem anderen Zusammenhang so häufig beschäftigt wie bei Klagen gegen **Racial Profiling**. Nach zentralen Leitentscheidungen von Oberverwaltungsgerichten (insbesondere für verdachtsunabhängige Kontrollen OVG Koblenz, Urteil vom 21. April 2016 – 7 A 11108/14.OVG sowie für verdachtsabhängige Kontrollen OVG Münster, Urteil vom 7. August 2018 – 5 A 294/16) ergingen auch im Berichtszeitraum weitere relevante Urteile. Im Jahr 2023 hat der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR) über einen Fall von Racial Profiling in Deutschland entschieden und Deutschland wegen eines Verstoßes gegen das Diskriminierungsverbot in Verbindung mit dem Recht auf Privatsphäre verurteilt (Artikel 14 und 8 EMRK; EGMR, Urteil vom 18. Oktober 2022 – 215/19 [Basu/Deutschland]). Der Gerichtshof stellte fest, dass es gegen das Diskriminierungsverbot verstieß, dass das Oberverwaltungsgericht Bautzen es für nicht notwendig erachtet hatte, nachträglich zu überprüfen, ob die Kontrolle des Klägers im Zug im Jahr 2015 rechtmäßig war. Der Gerichtshof hat damit klargemacht, dass der Staat dazu verpflichtet ist, Racial-Profiling-Vorwürfen nachzugehen und sie unabhängig zu untersuchen. Die zwischenzeitliche Entwicklung in der deutschen Rechtsprechung hat er somit nachgezeichnet und die Verfahrensrechte von betroffenen Menschen gestärkt.

Außerdem hat im Berichtszeitraum ein Urteil des Verwaltungsgerichts Dresden besondere Aufmerksamkeit auf sich gezogen. Das Gericht stellte erneut einen Verstoß gegen das Verbot rassistischer Diskriminierung durch die Bundespolizei fest (Urteil vom 18. Januar 2022 – Az. 6 K 438/19). Die Bundespolizei hatte einen Schwarzen Mann am Chemnitzer Hauptbahnhof aufgefordert, sich auszuweisen und diesen gewaltvoll zu Boden gebracht und fixiert, nachdem er nach dem Grund für die Maßnahme gefragt hatte. Auf die Hautfarbe oder (zugeschriebene) ethnische Zugehörigkeit zurückzugreifen, um durch Kontrollen unerlaubte Einreisen in das Bundesgebiet zu verhindern, sei – so das Verwaltungsgericht – angesichts der besonderen Bedeutung des Diskriminierungsverbots und der geringen Effektivität verdachtsunabhängiger Migrationskontrollen unverhältnismäßig. Weil die Polizei keine diskriminierungsfreien Kontrollschemata oder -muster vorgetragen habe, die die Kontrolle erklären könnten, müsse davon ausgegangen werden, dass die Hautfarbe des Klägers für die Kontrolle entscheidend gewesen sei.

3.8.5 Handlungsansätze

Um Menschen besser vor Diskriminierung durch Polizei und Justiz zu schützen, muss der gesetzliche Diskriminierungsschutz nachgeschärft werden. Auf Bundesebene sollte der **Anwendungsbereich des AGG auf staatliches Handeln ausgeweitet** werden, um Menschen, die durch den Zoll, die Bundespolizei oder andere Mitarbeiter*innen von Bundesbehörden diskriminiert werden, besseren Rechtsschutz zu ermöglichen.

Auf Landesebene sollte die Lücke im Bereich staatlichen Handelns durch **Landesantidiskriminierungsgesetze** nach dem Vorbild des Berliner Gesetzes geschlossen werden (siehe auch Kapitel 3.7 und 3.9).

Insgesamt bedarf es in der Justiz und bei der Polizei deutlicher **Verbesserungen bei der Barrierefreiheit und beim Angebot angemessener Vorkehrungen** – von Anpassungen in Ermittlungsverfahren, wenn Opfer oder andere Zeug*innen intellektuelle Beeinträchtigungen oder andere Behinderungen haben, bis hin zu Rampen für Rollstuhlfahrende und Gebärdensprachendolmetschung.

Auffällig und bedrückend ist die Anzahl von Menschen in psychischen Ausnahmesituationen, die bei Polizeieinsätzen ums Leben kommen. Hier braucht es bei Bundes- und Landespolizei **verpflichtende und regelmäßige Schulungen sowie psychologisch geschulte Fachkräfte**, die entsprechenden Einsätzen beiwohnen.

Unbedingt bedarf es zudem eines **ausdrücklichen gesetzlichen Verbots von Racial Profiling**. Von verdachtsunabhängigen Kontrollen, die der Verfolgung aufenthaltsrechtlicher Straftaten wie der unerlaubten Einreise dienen, sollte abgesehen und entsprechende Rechtsgrundlagen gestrichen werden. Auch bei verdachtsabhängigen Kontrollen sollte es verboten werden, an rassistische Zuschreibungen anzuknüpfen – auch im Rahmen eines Motivbündels. Dazu müssen das Bundespolizeigesetz sowie die Polizeigesetze der Länder reformiert werden.

Außerdem sollten in allen Bundesländern **unabhängige Polizeibeauftragte** eingerichtet werden, an die sich Betroffene wenden können, die durch die Polizei diskriminiert wurden. Wichtig ist, dass diese Beauftragten ausreichende Untersuchungsbefugnisse bekommen, mit den erforderlichen Ressourcen ausgestattet werden und großzügige Fristen für Beschwerden vorgesehen sind. Auch empfiehlt sich eine verbindliche Zusammenarbeit mit zivilgesellschaftlichen Organisationen und Opferberatungsstellen. Der Polizeibeauftragte des Bundes beim Bundestag sollte neben der Polizei auch für den Zoll zuständig sein.

Sinnvoll wäre zudem die Einrichtung von **Gerichtsombudsstellen**, an die sich Menschen wenden können, die Diskriminierung durch Richter*innen, Rechtspfleger*innen und Justizbeamt*innen erfahren. Solche Ombudsstellen können helfen, diskriminierende Praktiken und Verhaltensweisen in Frage zu stellen und aufzuarbeiten, ohne die im Einzelfall getroffene gerichtliche Entscheidung und damit auch die gerichtliche Unabhängigkeit in Frage zu stellen.

Im Strafvollzug kann die Berliner Neuregelung hinsichtlich der geschlechtlich getrennten Unterbringung als Vorbild für andere Bundesländer dienen, um bei trans, inter, nicht binären und agender Menschen **pragmatische Einzelfalllösungen** zu ermöglichen.

Um Diskriminierungsrisiken unter anderem im Bereich Justiz und Polizei abzubauen, sollte das **Selbstbestimmungsgesetz** an entscheidenden Stellen nachgebessert werden. Unter anderem sollten auch Ausländer*innen nach dem Gesetz ihren Personenstand ändern können. Um sich bei Reisen ins Ausland vor Diskriminierung und Gewalt zu schützen, sollte es nicht nur inter, sondern auch anderen trans, nicht binären oder agender Personen ermöglicht werden, einen Reisepass mit einem vom amtlichen Register abweichenden Geschlechtseintrag ausgestellt zu bekommen. Schließlich sollte das Offenbarungsverbot strenger ausgestaltet werden, das verbietet, dass jemand vorsätzlich offenbart, dass eine Person trans, inter, nicht binär oder agender ist.

3.9 Bildungsbereich

Zusammenfassung

Kaum Schutz vor Diskriminierung im Bildungsbereich

Obwohl das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) hier nur lückenhaft anwendbar ist, wenden sich viele Menschen wegen Diskriminierungserfahrungen im Bildungsbereich an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Ratsuchende schildern Benachteiligungen beim Zugang zu Kita oder Schule, bei der Leistungsbewertung in Schule und Hochschule sowie Mobbing, Beleidigungen und sexuelle Belästigung. Um Kitakinder, Schüler*innen, Eltern und Studierende besser vor Diskriminierung zu schützen, sollten die Bundesländer Landesantidiskriminierungsgesetze verabschieden, die den Bildungsbereich umfassen. Wichtig ist, dass diese Gesetze die Einrichtung von Beschwerde- beziehungsweise Ombudsstellen vorsehen. Bildungseinrichtungen, die in den Anwendungsbereich des AGG fallen, müssen Beschwerdestellen gemäß § 13 AGG einrichten und bekannt machen.

Kindern mit Behinderungen und mit Migrationsgeschichte drohen Benachteiligungen

Die Versorgungslücke im Bereich der frühkindlichen Bildung führt zu sozialer Ungleichheit. Insbesondere Kindern mit Behinderungen und Kindern mit Zuwanderungsgeschichte werden Betreuungsplätze versagt oder sie werden während der Betreuung benachteiligt – obwohl gerade sie besonders von frühkindlicher Bildung profitieren könnten. Daher sollten Verpflichtungen zu angemessenen Vorkehrungen geprüft werden, die sowohl für Kinder mit Behinderungen gelten als auch für Kinder mit Migrationsgeschichte. Außerdem sollten externe Beschwerdemöglichkeiten für Eltern etabliert werden, zum Beispiel durch kommunale Fachstellen für Diskriminierung in Kitas.

Diskriminierung an Schulen geht auch von Lehrer*innen aus

Diskriminierung an Schulen machte einen Schwerpunkt der Beratungsanfragen im Bildungsbereich aus. Bei rund der Hälfte dieser Anfragen ging es um rassistische Diskriminierung, bei einem Drittel um Diskriminierung von Schüler*innen mit Behinderungen. Auffällig ist, wie häufig Ratsuchende schildern, dass das Lehrpersonal selbst diskriminierendes Verhalten zeigt oder nicht auf Beleidigungen oder Mobbing durch Schüler*innen reagiert. Um diesen Diskriminierungen etwas entgegenzusetzen, müssen spezialisierte Beratungsstellen ausgebaut werden, die Schüler*innen und Eltern professionell unterstützen können. An den Schulen braucht es qualifizierte diskriminierungssensible Ansprechpersonen, die erst- und verweisberaten können. Ebenso sind nachhaltige Qualifizierungsangebote zu Antidiskriminierung für Lehrkräfte und Sozialarbeiter*innen geboten, die auch eine diskriminierungskritische Schulentwicklung in den Blick nehmen sollten.

Schüler*innen und Studierende erleben, dass ihre Geschlechtsidentität nicht anerkannt wird

Zahlreiche trans, inter und nicht binäre Schüler*innen und Studierende wandten sich an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes, weil sie im Bildungssystem nicht mit ihrem richtigen Namen angesprochen werden. Zum Umgang mit vielfältigen Geschlechtsidentitäten sollten die zuständigen Bildungsministerien und Schulbehörden rechtlich verbindliche Vorgaben in Form von Verwaltungsvorschriften herausgeben.

In den letzten Jahren führte insbesondere die weite Verbreitung antisemitischer und rassistischer Diskriminierung an Schulen und Hochschulen dazu, dass sich diese verstärkt mit dem Thema beschäftigten (vergleiche unter anderem Chernivsky et al. 2020; Bonenfeld & Dickhäuser 2018; Mayer et al. 2022). Gerade im Bildungsbereich überschatteten der Terrorangriff der Hamas auf israelische Zivilist*innen vom 7. Oktober 2023 sowie der nachfolgende Gazakrieg den Berichtszeitraum. Im Zusammenhang des neu aufgeflammten Nahostkriegs nahmen antisemitische Vorfälle zu, auch an Hochschulen. Etwa kam es im Rahmen von Protesten teilweise zu eindeutig antisemitischen Äußerungen. Gleichzeitig verzeichneten Antidiskriminierungsberatungen auch eine Zunahme von antimuslimischem Rassismus und entsprechenden Vorfällen. Allgemeinbildende Schulen und Hochschulen wurden in diesem Kontext teilweise zu Arenen einer zunehmenden Lagerbildung (zum Meinungsklima an Hochschulen Hinz et al. 2024).

Der Besuch von Kita, Schule sowie Berufsschule und Hochschule macht für junge Menschen einen ganz wesentlichen Teil ihres Lebens aus und Bildung begleitet sie von frühestem Alter bis in die Jugend und oft sogar das junge Erwachsenenalter. Der Lebensbereich Bildung ist dabei ein Ort der Begegnung. In diesem Kontext erleben Kinder und Jugendliche ein Miteinander außerhalb des Familiären und müssen dabei einen gleichberechtigten und fairen Umgang miteinander genauso erlernen wie Wissen zu Antidiskriminierung. Kindertageseinrichtungen und Schulen sind aber auch häufig der erste Ort, an dem Kinder Diskriminierungserfahrungen machen, sei es durch gleichaltrige Kinder oder Schüler*innen, durch diskriminierende Strukturen oder durch Betreuer*innen oder Lehrpersonal.

Die individuelle Bildung wirkt sich auf Beruf, Karriere, Einkommen und damit Gesundheit und Lebensdauer aus. Diskriminierung und strukturelle Benachteiligung in Kita, Schule und Hochschule kann Teilhabe verhindern und Bildungschancen verschlechtern. So verweist auch die aktuelle PISA-Studie auf den in Deutschland besonders stark ausgeprägten Zusammenhang zwischen Kompetenzen von Jugendlichen und ihrem sozioökonomischen Status (OECD 2023).

Weil Bildung in der Zuständigkeit der Bundesländer liegt, hat die Antidiskriminierungsstelle des Bundes nur eingeschränkte Möglichkeiten, sich gegen Diskriminierung in diesem Lebensbereich einzubringen. Im Rahmen des Programms „**respekt*land** – Antidiskriminierungsberatung für ganz Deutschland“ fördert sie jedoch 36 Projekte deutschlandweit. Drei der geförderten Projekte zielen speziell auf den Bildungsbereich ab und schließen dabei wichtige Lücken in der Antidiskriminierungsberatung. Die **Fachstelle Kinderwelten** an der Internationalen Akademie Berlin für innovative Pädagogik, Psychologie und Ökonomie gGmbH stellt Kinder in den Fokus von Antidiskriminierungsberatung, die vor allem im Kontext von Bildungseinrichtungen wie Kita und Schule Diskriminierungen erleben. Der Projektträger LIFE – Bildung Umwelt Chancengleichheit e. V. baut eine **bundesweite Fachstelle für Diskriminierungsschutz an Schulen** auf. Und schließlich stellt die Arbeitsgemeinschaft Migrantinnen, Migranten und Flüchtlinge in Niedersachsen (amfn e. V.) modellhaft **Menschen mit Rassismuserfahrungen im Bildungssystem** ein qualifiziertes, ganzheitliches Beratungsangebot zur Verfügung.

3.9.1 Rechtlicher Diskriminierungsschutz

Diskriminierung in der Bildung ist verboten, wenngleich der gesetzliche Schutz derzeit unzureichend ist. Für die Frage, welche Gesetze Anwendung finden, ist einerseits relevant, ob die Bildungseinrichtung in privater Trägerschaft ist und – wenn sie in öffentlicher Trägerschaft ist – ob zumindest das Rechtsverhältnis zwischen Lernenden und Einrichtungen privatrechtlich per Vertrag oder öffentlich-rechtlich ausgestaltet ist.

Was private Bildungseinrichtungen, wie Privatschulen, private Hochschulen oder auch private Berufsbildungsinstitute, angeht, so gilt der Schutz des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) vor rassistischer Diskriminierung oder wegen der ethnischen Herkunft umfassend in allen Einrichtungen (§ 19 Absatz 2 AGG). Im Bereich privater Bildungseinrichtungen gilt außerdem das AGG, soweit die privatrechtlichen Verträge als Massengeschäfte anzusehen sind (§ 19 Absatz 1 Nummer 1 AGG) (siehe zur Definition von Massengeschäften auch Kapitel 3.4.1). Das ist der Fall, wenn die Entscheidung über das Zustandekommen des Vertrages standardisiert und in einer Vielzahl von Fällen ohne Ansehung der individuellen Person erfolgt. Davon ist zum Beispiel bei Fahrschulen, privaten Hochschulen oder privaten Berufsausbildungsschulen in aller Regel auszugehen. Die Frage, ob es sich um ein Massengeschäft handelt, birgt aber Rechtsunsicherheiten. Gerichte müssen jeweils im Einzelfall juristisch auslegen, ob es sich bei dem Vertrag überhaupt um ein solches Geschäft handelt.

Der rechtliche Diskriminierungsschutz im Bildungsbereich ist ein Flickenteppich: Er hat Löcher und ist für alle Beteiligten schwer verständlich.

Dort, wo der Zugang zu Bildungseinrichtungen öffentlich-rechtlich ist und das Benutzungsverhältnis nicht privatrechtlich ausgestaltet ist, gilt das AGG nur für Beschäftigte. Dazu zählen etwa 89 Prozent der Grund- und weiterführenden Schulen und Hochschulen, die nämlich in öffentlicher Trägerschaft sind (Grosarth-Maticek 2020: S. 4) und in aller Regel das Rechtsverhältnis zu Schüler*innen und Studierende nicht privatrechtlich (per Vertrag) ausgestalten. Schüler*innen, Eltern und Studierende können sich bei Diskriminierungen also nicht auf das AGG berufen. Stattdessen bindet das verfassungsrechtliche Diskriminierungsverbot alle staatlichen Bildungsträger direkt und unmittelbar und verbietet ihnen Diskriminierung wegen aller in Artikel 3 Absatz 3 Grundgesetz beziehungsweise in den Landesverfassungen benannter Merkmale. Das verfassungsrechtliche Diskriminierungsverbot hat zudem auch eine sogenannte objektive Dimension und verpflichtet staatliche Bildungseinrichtungen dazu, Diskriminierungen unter Schüler*innen oder Studierenden vorzubeugen oder schützend einzuschreiten. Etwaige Verstöße können vor Verwaltungsgerichte gebracht werden.

Hinsichtlich rassistischer Diskriminierung sind die Bundesländer im Bildungsbereich europarechtlich verpflichtet, die EU-Vorgaben in einem Landesgesetz umzusetzen und dabei unter anderem dem AGG vergleichbare Schadensersatzansprüche auszugestalten. Als einziges Bundesland hat Berlin diese Vorgaben durch das Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG) umgesetzt. In allen anderen Bundesländern besteht hier ein europarechtswidriges Umsetzungsdefizit (Artikel 3 Absatz 1 lit. b Antirassismus-Richtlinie 2000/43/EG, vergleiche Tischbirek 2023: 21 ff.).

Bei **Kitas** ist rechtlich nicht abschließend geklärt, ob beziehungsweise inwieweit das AGG anwendbar ist. Kitas können in kommunaler Trägerschaft als öffentliche Einrichtung geführt werden. Dann ist zumindest die Entscheidung darüber, ob ein Kind einen Platz in einer Kindertageseinrichtung bekommt oder behält, immer öffentlich-rechtlich (Bayerischer Verwaltungsgerichtshof, Beschluss vom 10. Oktober 2012 – 12CE 12.2170). Das bietet einen starken Diskriminierungsschutz. Kinder haben in diesen Fällen einen Anspruch auf eine diskriminierungsfreie Entscheidung, die ihre Eltern gegebenenfalls vor den Verwaltungsgerichten einklagen und dabei einen Kitaplatz zugewiesen bekommen können. Gleichwohl sollte auch dieser Diskriminierungsschutz durch ein LADG flankiert und verfahrensrechtlich ausgestaltet werden.

Je nach Kitagesetz können sich öffentliche Kindertagesstätten entscheiden, die genauen Modalitäten des Benutzungsverhältnisses privatrechtlich durch einen Vertrag auszugestalten statt durch eine Satzung und das Erheben von Gebühren oder Beiträgen. Bei privaten Kindertagesstätten und bei öffentlichen Kindertagesstätten, die einen privatrechtlichen Vertrag mit den Eltern des Kindes abgeschlossen haben, ist bezogen auf diese Kitaverträge überzeugenderweise von der Anwendbarkeit des AGG auszugehen. Diese Frage ist in der Rechtsprechung noch nicht geklärt und hängt insbesondere davon ab, ob die Kitaverträge rechtlich als „Massengeschäft“ (§ 19 Absatz 1 Nummer 1 AGG) eingeordnet werden. Bei rassistischer Diskriminierung kommt es aufgrund der europarechtlichen Vorgaben nicht auf diese Frage an. Das AGG schützt im Zusammenhang mit Kitaverträgen vor dieser Form der Diskriminierung auf jeden Fall (§ 19 Absatz 2 AGG). Kinder können also, vertreten durch ihre Eltern, im Falle von Diskriminierung zumindest auf Beendigung einer Diskriminierung oder nachfolgend auf Schadensersatz oder Entschädigung klagen. Bei privaten Kindertagesstätten ist jedoch rechtlich umstritten, ob ein Kitaplatz eingeklagt werden kann, wenn die Ablehnung diskriminierend war. Die meisten Kitagesetze der Bundesländer regeln kein gesondertes Diskriminierungsverbot. Ein positives Gegenbeispiel ist das ausdrückliche Diskriminierungsverbot beim Zugang zur Kita in Nordrhein-Westfalen (§ 7 Kinderbildungsgesetz NRW). Manche Kitagesetze enthalten ein Verbot der Diskriminierung beim Zugang speziell für Kinder mit Behinderungen (beispielsweise § 6 Absatz 1 Gesetz zur Förderung von Kindern in Tageseinrichtungen und Kindertagespflege Berlin).

Für öffentliche **Schulen und Hochschulen** gilt das bereits für die öffentliche Bildung Gesagte. Das verfassungsrechtliche Diskriminierungsverbot bindet Schulen und Hochschulen unmittelbar, sodass Kinder – vertreten durch ihre Eltern – gegen Diskriminierung auch vor den Verwaltungsgerichten klagen können. Im **Bereich der Schulen** werden in den meisten Schulgesetzen der Erziehungs- und Bildungsauftrag und das Recht auf Bildung als Grundpfeiler des Schulwesens erwähnt. Im Hamburgischen Schulgesetz wird das Recht auf Bildung näher erläutert, indem hierzu auch ein Schulwesen frei von rassistischer Diskriminierung gezählt wird (§ 1 Satz 3 HmbSG). In einzelnen Schulgesetzen sind die Gleichstellung der Geschlechter und Toleranz gegenüber „anderen“ Menschen erwähnt, jedoch ohne konkreten Regelungsinhalt (zum Beispiel § 2 SchulG M-V, § 2 HmbSG, § 2 ThürSchulG).

Im Berliner Schulgesetz hingegen findet sich eine Regelung, wonach Schüler*innen das Recht auf diskriminierungsfreie schulische Bildung haben (§ 2 Absatz 1 Berliner SchulG). Die Möglichkeit einer Rechtsdurchsetzung bei Diskriminierung, Regelungen für unabhängige Beschwerdestellen und Unterstützungsangebote für Schüler*innen enthält das Berliner Schulgesetz indes nicht.

Im **Bereich der Hochschulen** regeln die allermeisten Landes-Hochschulgesetze, dass ein diskriminierungsfreies Umfeld für Mitglieder – also auch Studierende – der Hochschule geschaffen werden soll (beispielsweise § 3 Absatz 8 Saarländisches Hochschulgesetz; § 3 Absatz 4 Hamburgisches Hochschulgesetz). In manchen Bundesländern ist auch die Förderung von Chancengleichheit und Diversität normiert (§ 2 Absatz 4 Gesetz über die Hochschulen in Baden-Württemberg). In einigen Bundesländern sind Ansprechpersonen für Antidiskriminierung im Hochschulbereich vorgesehen (§ 4a Absatz 2 Gesetz über die Hochschulen in Baden-Württemberg; § 59a Gesetz über die Hochschulen im Land Berlin). Nur wenige Hochschulen verfügen derzeit über einschlägige Antidiskriminierungsberatungsstellen und oftmals sind ratsuchenden Studierenden oder Studienbewerber*innen solche Anlaufstellen nicht bekannt (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2020c). Begrüßenswert ist, dass eine zunehmende Anzahl von Hochschulen den Diskriminierungsschutz in verbindlichen Richtlinien ausgestaltet hat.

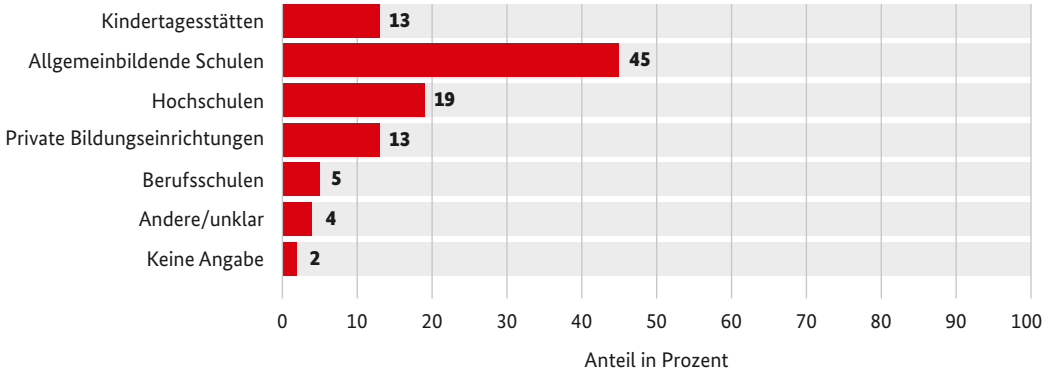
Richtlinien, die ein Beschwerdeverfahren konkret regeln, geben allen Beteiligten Sicherheit, wie bei Fällen von Diskriminierung vorgegangen werden kann, und erweisen sich in der Praxis als besonders hilfreich (ebd.: S. 26 ff.). In Berlin gewährt das LADG rechtlichen Schutz gegen Diskriminierungen im öffentlichen Bildungsbereich (Kita, Schulen, Hochschulen). Flankiert und verstärkt wird der Schutz vor Diskriminierung im Bereich der Hochschulen durch das Berliner Hochschulgesetz.

Insgesamt stellt sich der Diskriminierungsschutz im Bereich Bildung als föderaler Flickenteppich, schwer verständlich und in weiten Teilen unzureichend dar.

3.9.2 Überblick über Beratungsanfragen

Im Berichtszeitraum gingen im Lebensbereich Bildung 1.647 Anfragen bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes ein, von denen sich 1.336 auf eine Diskriminierung wegen eines der im AGG benannten Merkmale bezog. Das sind 6 Prozent der gesamten Anfragen mit AGG-Bezug. Damit liegt der Lebensbereich Bildung konstant an vierter Stelle der Lebensbereiche. Angesichts der Tatsache, dass das AGG in der öffentlich-rechtlich ausgestalteten Bildung nicht beziehungsweise nur eingeschränkt anwendbar ist (siehe dazu Kapitel 3.9.1), ist das eine hohe Anzahl von Anfragen. Diese bedingt sich zumindest teilweise dadurch, dass Kinder und Jugendliche durch die Schulpflicht viel Kontakt mit den Bildungseinrichtungen haben. Die **allgemeinbildende Schule** machte mit 45 Prozent den relativ größten Teil der Anfragen aus. Dieser Anteil ist gegenüber dem letzten Berichtszeitraum in etwa konstant geblieben. An zweiter Stelle stehen **Hochschulen** mit 19 Prozent der Anfragen. An dritter Stelle stehen Anfragen bezogen auf **private Bildungseinrichtungen**, unter die sehr unterschiedliche Bildungseinrichtungen fallen, zum Beispiel private Hochschulen, aber auch Fahr- oder Sprachschulen (13 Prozent). Anfragen zu Diskriminierungen im Bereich der **frühkindlichen Bildung in Kindertageseinrichtungen** lagen mit ebenfalls 13 Prozent gleichauf. Demgegenüber machten schließlich Anfragen aus dem Bereich der **Berufsschulen** nur 5 Prozent der Anfragen aus.

Abbildung 19: Verteilung der Beratungsanfragen auf die unterschiedlichen Bildungsbereiche (n=1.336)



Mehrfachnennung möglich; Basis: Beratungsanfragen im Zeitraum von 01.01.2021 bis 31.12.2023

Im gesamten Bildungsbereich machte rassistische Diskriminierung beziehungsweise Diskriminierung wegen der ethnischen Herkunft mit 51 Prozent einen deutlichen Schwerpunkt aus. An zweiter Stelle standen Anfragen zu Diskriminierung wegen Behinderungen, die 28 Prozent der Anfragen ausmachten. An dritter Stelle sind Anfragen zu Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu nennen (17 Prozent). Vergleichsweise kleinere Anteile machen Anfragen zu Diskriminierungen aufgrund der Religion beziehungsweise der Weltanschauung (10 Prozent) und zu Diskriminierung aufgrund des Alters (4 Prozent) oder der sexuellen Identität (3 Prozent) aus.

3.9.3 Kindertageseinrichtungen

Für Kinder sind Kindertageseinrichtungen häufig die erste Begegnungsstätte mit Menschen außerhalb des familiären Kreises. Sie spielen daher eine wichtige Rolle für die frühkindliche Prägung. Die Betreuung von Kindern in Kindertageseinrichtungen ermöglicht den Eltern Berufstätigkeit und ist für deren Erwerbsbiografien deshalb von großer Bedeutung. Gesetzlich gibt es in Deutschland ab dem ersten Lebensjahr einen Anspruch auf frühkindliche Förderung beziehungsweise ab dem dritten Lebensjahr auf Förderung in einer Tageseinrichtung (§ 24 Absatz 2, Absatz 3 SGB VIII). Tatsächlich besteht jedoch eine konstante Versorgungslücke in der Kinderbetreuung, und repräsentative Daten belegen, dass der Zugang zu Betreuungsplätzen von **großer und wachsender sozialer Ungleichheit** geprägt ist.

Erfahrungen im Bereich Bildung prägen Kinder und junge Menschen stark. Das macht Vielfalt und Antidiskriminierung gerade in diesem Lebensbereich so wichtig.

Eine aktuelle Analyse der Daten der Kinderbetreuungsstudie (KiBS) des Deutschen Jugendinstituts (DJI) für die Jahre 2013 bis 2020 zeigt, dass gerade die Kinder, die besonders von frühkindlicher Bildung profitieren könnten, häufig keinen Zugang zu Betreuungsplätzen haben (Schmitz et al. 2023). Kitabedarfe von **Familien mit niedrigerer Bildung, von Kindern aus armutsgefährdeten Familien und von Kindern, die zu Hause kein Deutsch sprechen**, werden deutlich seltener gedeckt. So gaben im Jahr 2020 28 Prozent der Mütter ohne Abitur an, dass sie einen benötigten Kitaplatz bekommen haben, während ganze 15 Prozent angaben, dass sie keinen Kitaplatz für ihr Kind gefunden haben. Demgegenüber gaben 43 Prozent der Mütter mit Abitur an, einen benötigten Kitaplatz gefunden und „nur“ 10 Prozent gaben an, keinen Kitaplatz gefunden zu haben (siehe Abbildung 20: Kitanutzung und Bedarf nach Bildung der Mutter – Kinder unter drei Jahre (in Prozent)). Kinder aus armutsgefährdeten Familien sind in Kitas deutlich unterrepräsentiert. Für sie beträgt die Kitanutzungsquote nur 23 Prozent, während sie bei nicht armutsgefährdeten Kindern 46 Prozent ausmacht und damit doppelt so hoch ist. Schließlich besteht bei Kindern, die zu Hause kein Deutsch sprechen, am häufigsten ein ungedeckter Betreuungsbedarf. Obwohl die Familien einen gleichen oder sogar teilweise höheren Betreuungsbedarf angaben, sind nur 24 Prozent der Kinder in Kinderbetreuung, während es zum Vergleich 38 Prozent der Kinder sind, die zu Hause deutsch sprechen.

Abbildung 20: Kitanutzung und Bedarf nach Bildung der Mutter – Kinder unter drei Jahre (in Prozent)

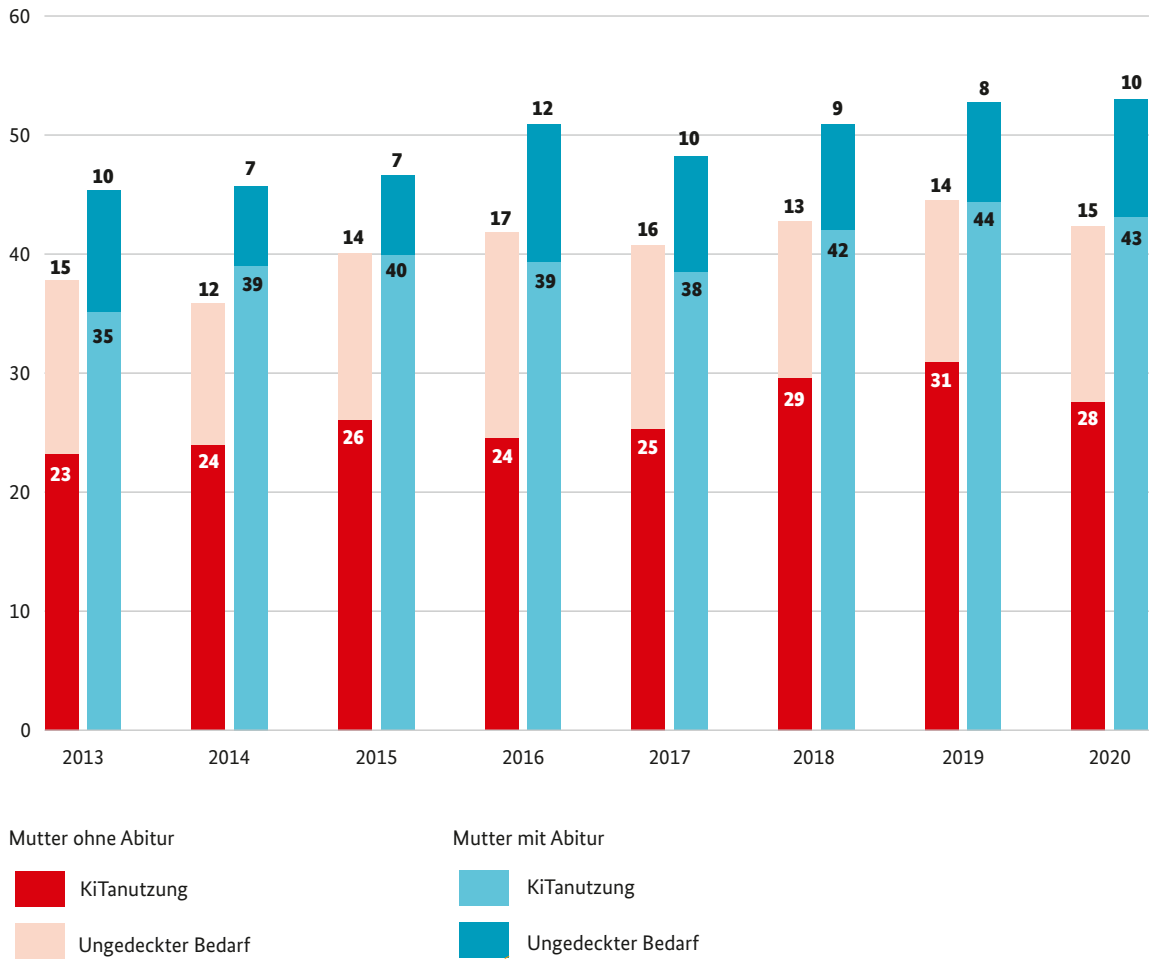
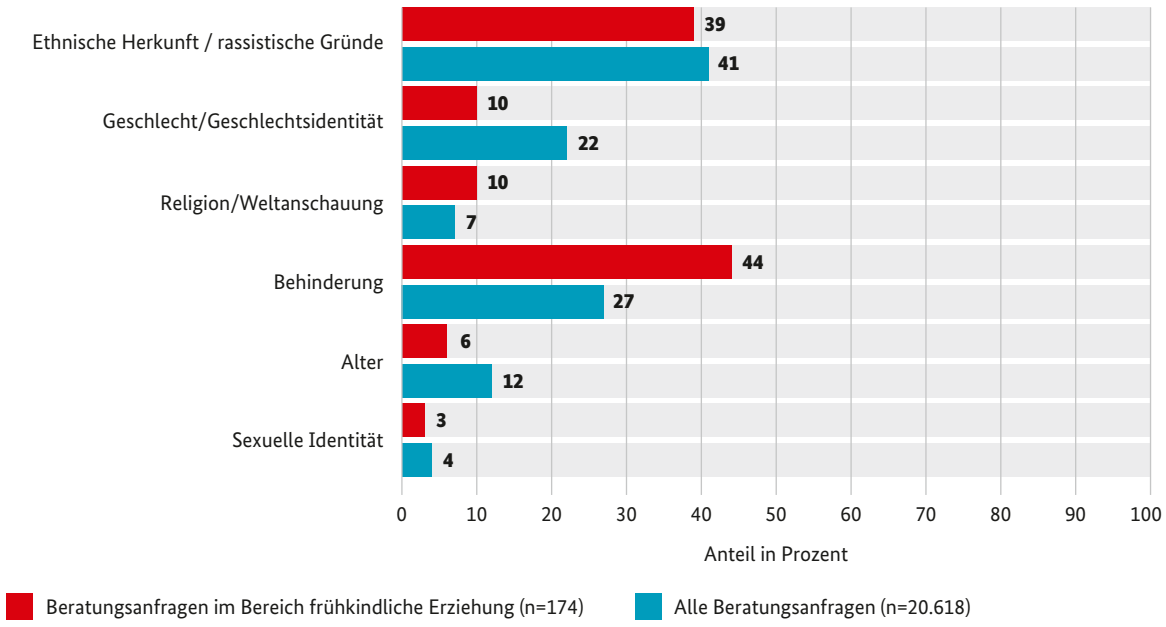


*Abbildung nach Schmitz et al. 2023: S. 4. Berechnungen der Autor*innen aufgrund DJI-Kinderbetreuungsstudie, gewichtet, N=95.577*

Vor diesem Hintergrund überrascht es wenig, dass sich viele der Anfragen zu Diskriminierungen im Zusammenhang mit Kindertageseinrichtungen bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes auf **die Vergabe von Plätzen** bezogen. Dabei legen die Beratungsanfragen nahe, dass die geschilderte unzureichende Versorgung mit Plätzen in Kindertageseinrichtung dazu beiträgt, dass diskriminierende Entscheidungskriterien bei der Vergabe zum Tragen kommen. Neben der Vergabe spielten aber auch **Diskriminierungserfahrungen im Rahmen der Betreuung** in Kindertageseinrichtungen eine Rolle, wobei das diskriminierende Verhalten sowohl von anderen Kindern und Eltern als auch von Mitarbeitenden der Einrichtungen ausging.

In Kindertageseinrichtungen machten Anfragen zu Diskriminierung wegen Behinderungen 44 Prozent der Anfragen mit AGG-Merkmalsbezug aus und lagen damit – als einzigem Teilbereich – an erster Stelle. Dieser Prozentsatz ist deutlich höher als im Durchschnitt der Anfragen bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, bei denen Diskriminierung wegen Behinderungen 27 Prozent ausmachen (siehe Abbildung 21: Verteilung der Beratungsanfragen auf AGG-Merkmale im Bereich frühkindliche Bildung). Fast genauso viele Anfragen, nämlich 39 Prozent, betrafen rassistische Diskriminierung. Dieser Anteil lag damit jedoch leicht niedriger als in den anderen Teilbereichen der Bildung und im Gesamtdurchschnitt (dort 41 Prozent). Diskriminierung aufgrund der Religion beziehungsweise (der nicht im AGG-geschützten) Weltanschauung und Diskriminierung aufgrund des Geschlechts machten jeweils immerhin 10 Prozent der Anfragen aus. Zudem bezogen sich 6 Prozent der Anfragen auf Diskriminierungen wegen des Alters und 3 Prozent auf die sexuelle Identität.

Abbildung 21: Verteilung der Beratungsanfragen auf AGG-Merkmale im Bereich frühkindliche Bildung



Mehrfachnennungen möglich; Basis: Beratungsanfragen im Zeitraum von 01.01.2021 bis 31.12.2023

Kinder mit Behinderungen haben nach Artikel 24 UN-Behindertenrechtskonvention ein Recht auf inklusive Bildung, gleichberechtigt mit anderen Kindern. Bei Kindern mit Behinderungen ist es von großer Bedeutung, besondere Betreuungs- und Förderbedarfe möglichst frühzeitig zu erkennen, um pädagogische und therapeutische Maßnahmen zu ergreifen, welche auf Unterstützung und auf die gesamtgesellschaftliche Inklusion abzielen. Dazu zählen Leistungen der Frühförderung und Bildungsangebote für Kinder mit Behinderungen, die in inklusiven Kindertageseinrichtungen angeboten werden (Maetzel/Heimer/Braukmann und andere 2021: 129 ff.).

Die Beratungsanfragen bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes deuten jedoch auf gravierende Schwierigkeiten im **Zugang zu Betreuungsplätzen für Kinder mit Behinderungen** hin: Wie bereits einleitend dargestellt, betrafen besonders viele der Anfragen die Diskriminierung von Kindern mit Behinderungen. Ratsuchende berichten dabei immer wieder, dass Kindertagesstätten sich weigern, Kinder mit Behinderungen aufzunehmen. Die Einrichtungen seien – zum Beispiel aufgrund des Betreuungsschlüssels – nicht in der Lage, den besonderen Bedürfnissen von Kindern mit Behinderungen gerecht zu werden und verweigerten angemessene Vorkehrungen. Mehrere Ratsuchende berichten, dass sie erst einen Platz in der Einrichtung angeboten bekommen hätten, die Zusage aber nach dem Hinweis darauf, dass bei dem Kind ein Verdacht auf Autismus oder ADHS vorlag, zurückgezogen worden sei. Eine Einrichtung verweigerte die Aufnahme eines Kindes mit Diabetes. In mehreren Fällen berichten Eltern, dass eine in der Einrichtung beschäftigte Integrationskraft gekündigt habe, deshalb die Inklusionsplätze wegfielen und der Kitavertrag gekündigt worden sei. Häufig werden Assistenzkräfte als Begleitpersonen für die Kinder zur Voraussetzung für eine Betreuung gemacht. Teilweise entstehen sodann Konflikte zwischen Kindergartenpersonal und Begleitperson. Etliche Ratsuchende schilderten auch die **Verweigerung angemessener Vorkehrungen** oder sonstige Diskriminierungserfahrungen im Kitaalltag. Mehrere Ratsuchende schilderten, dass Kinder mit Behinderungen nicht auf Ausflüge mitkommen dürfen. Häufig schilderten Eltern, dass Kindern mit Behinderungen eine Betreuung nur in kleinerer Stundenzahl angeboten würde.

Mehrere Anfragen bezogen sich schließlich auch auf **Diskriminierung wegen Behinderungen eines Elternteils**. In einem Fall schilderte der ratsuchende Vater, er arbeite aufgrund von Behinderungen nur in Teilzeit im öffentlichen Dienst, das Kind werde wegen der Teilzeittätigkeit des Elternteils mit einer geringeren Punktezahl für die Betreuung berücksichtigt. Es habe deshalb keine Betreuung angeboten bekommen.

Einige wenige Anfragen standen zudem im Zusammenhang mit der Covid-19-Pandemie und bezogen sich auf Fälle, in denen Eltern ohne Mund-Nasen-Schutz nicht erlaubt wurde, die Räumlichkeiten der Kita zu betreten, um ihr Kind abzuholen.

Gerade Kinder mit Zuwanderungsgeschichte können entscheidend von frühzeitiger Förderung in der frühkindlichen Bildung profitieren. So ist die Kindertageseinrichtung für Kinder mit einer anderen Familiensprache häufig die erste Gelegenheit, Deutsch zu erlernen, und kann auch sonst anregende Förder- und Lernimpulse setzen (Lokhande 2023). Diskriminierung kann dem entgegenstehen. 39 Prozent der Anfragen bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes zu Diskriminierung in Kindertageseinrichtungen bezogen sich auf **rassistische Diskriminierungen**. Das betraf sowohl Anfragen zu Diskriminierungen beim Zugang zu Kitaplätzen als auch Diskriminierungserfahrungen im Betreuungsverhältnis. Viele Eltern berichten von auffällig vielen Absagen

auf Bewerbungen um einen Kitaplatz, die sie auf den (vermeintlich) ausländischen Nachnamen zurückführten. Außerdem schildern viele Eltern, dass sie von Mitarbeiter*innen der Kitas abwertend behandelt wurden und sie oder ihr Kind nachteilige Behandlungen erführen. Viele Ratsuchende berichten wiederum im Rahmen der Betreuung in Kitas von rassistischem Mobbing ihrer Kinder durch andere Kinder und von einer fehlenden Unterstützung durch Mitarbeiter*innen. Eine chinesische Frau berichtet zum Beispiel, dass Kinder beim Anblick von ihr und ihrem Kind ein Kinderlied gesungen haben, das asiatisch gelesene Menschen stereotyp darstellt und verächtlich macht. Ein Vater berichtet, als er sich kritisch zur Betreuung seines Sohnes geäußert habe, habe die Leitung des Kindergartens ihn gefragt, warum er denn überhaupt hier lebe, wenn er nicht zufrieden sei. Ein Ratsuchender berichtet, seinem Sohn sei im Kindergarten erklärt worden, dass er langsamer als andere Kinder renne, weil er Schwarz sei. Diese Beispiele decken sich mit aktuellen Forschungsergebnissen aus Kurzstudien aus dem Jahr 2022 (Bostancı et al. 2022). Die Forschenden konnten anhand semistrukturierter Interviews mit Eltern und Expert*innen aufzeigen, dass Familien in Kitas durch diskriminierende Annahmen, Materialien und Routinen, Rassismus erfahren.

10 Prozent der Anfragen bezogen sich auf **Diskriminierungen wegen der Religion**, die sich teilweise als intersektionale, nämlich zugleich rassistische Diskriminierungen darstellten. Das ist höher als der Gesamtdurchschnitt von 7 Prozent aller Beratungsanfragen an die Antidiskriminierungsstelle in Bezug auf Religion beziehungsweise Weltanschauung (siehe Abbildung 21: Verteilung der Beratungsanfragen auf AGG-Merkmale im Bereich frühkindliche Bildung). Mehrere Ratsuchende schildern Schwierigkeiten bei dem Wunsch, dass ihre Kinder kein Schweinefleisch essen. Eine Ratsuchende berichtet, dass ihr daraufhin erklärt worden sei, es handele sich um „Traditionsessen“ und das Kind solle sich anpassen. Das habe sich für sie missachtend und erniedrigend angefühlt.

Weitere 10 Prozent der Anfragen bezogen sich auf **Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts**. Auch in früheren Berichtszeiträumen zeigte sich, dass es weniger Beratungsanfragen zu Geschlechtsdiskriminierung im Kleinkindalter gab. Soweit Geschlechtsdiskriminierung auch in der frühkindlichen Bildung eine Rolle spielen mag, sei es durch das Erlernen stereotyper Geschlechterrollen beim Spielen oder in Bilderbüchern (vergleiche Burghardt & Klenk 2016), schlägt sich dies zumindest nicht in einen Beratungsbedarf nieder. Im Vordergrund der Anfragen bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes stand stattdessen das Geschlecht der Eltern. Mehrere Ratsuchende schilderten etwa, als Alleinerziehende diskriminiert zu werden. Einer alleinerziehenden Mutter wurde gesagt, es sei ein Wunder, dass das Kind so gut geraten sei, auch wenn es ohne Vater aufwachse. Auch die Anfragen zu Diskriminierungen wegen der **sexuellen Identität** bezogen sich auf die Eltern.

3.9.4 Schulen

Die allgemeinbildende (Pflicht-)Schule nimmt einen ganz erheblichen Teil der Lebenszeit junger Menschen in Anspruch und Erfahrungen, die Kinder und Jugendliche in ihrer Schulzeit machen, prägen sie oft stark. Die Tatsache, dass 45 Prozent der Beratungsanfragen bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes im Bereich Bildung auf die allgemeinbildende Schule fallen, deutet darauf hin, dass Diskriminierungserfahrungen dort große Relevanz haben. Der Einsatz gegen Diskriminierung und für Diversität und Vielfalt gerade an Schulen ist deshalb von immenser Bedeutung.

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes kann – als Bundesstelle – nur in geringem Maße auf die in Landeszuständigkeit liegende Bildung einwirken und Schüler*innen nur eingeschränkt beraten. Aufgrund der besonderen Bedeutung von Antidiskriminierung in diesem Lebensbereich fördert sie jedoch durch den jährlich stattfindenden Schulwettbewerb „fair@school – Schulen gegen Diskriminierung“ Vielfalt, Diversität, Gerechtigkeit und Antidiskriminierung im Bildungsbereich. Mit dem Wettbewerb, den sie gemeinsam mit dem Schulbuchverlag Cornelsen durchführt, werden kreative und vorbildhafte Projekte ausgezeichnet, die sich für Antirassismus, Diversität und Gerechtigkeit an Schulen einsetzen.[33] Außerdem hat die Antidiskriminierungsstelle des Bundes eine Sammlung von Beispielen Guter Praxis gegen Diskriminierung in allgemein- und berufsbildenden Schulen in Auftrag gegeben. Die Sammlung bereitet sowohl präventive als auch interventive Maßnahmen in allgemein- und berufsbildenden Schulen anwendungsorientiert auf. Die beispielhaften Ansätze sollen alle Akteur*innen im Umfeld von Schule ermutigen, Diskriminierung ernst zu nehmen und zu bearbeiten, beispielsweise durch Schul-Arbeitsgruppen oder Projektschultage, Empowermentansätze, Beratungs- und Beschwerdeangebote, Fortbildungen des pädagogischen Personals oder auch durch Ansätze diskriminierungskritischer Schulentwicklung.[34]

Die Anfragen bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes bezogen sich im Bereich Schule zu 51 Prozent und damit in einem deutlichen Schwerpunkt auf rassistische Diskriminierung beziehungsweise Diskriminierung wegen der ethnischen Herkunft. Im Vergleich lag rassistische Diskriminierung im Durchschnitt der Anfragen mit AGG-Bezug bei 41 Prozent. Knapp ein Drittel der Anfragen zu Diskriminierungen an Schulen bezog sich auf Diskriminierung wegen Behinderungen (30 Prozent). An dritter Stelle bezogen sich 16 Prozent der Anfragen auf Diskriminierung wegen des Geschlechts, was unter dem Durchschnitt von 22 Prozent liegt. Immerhin 11 Prozent der Anfragen bezogen sich auf Diskriminierungen wegen der Religion beziehungsweise der Weltanschauung. Das ist etwas mehr als im Durchschnitt aller Anfragen (7 Prozent). Anfragen zu Diskriminierung wegen der sexuellen Identität machten nur 3 Prozent, solche wegen des Alters nur 2 Prozent aus.

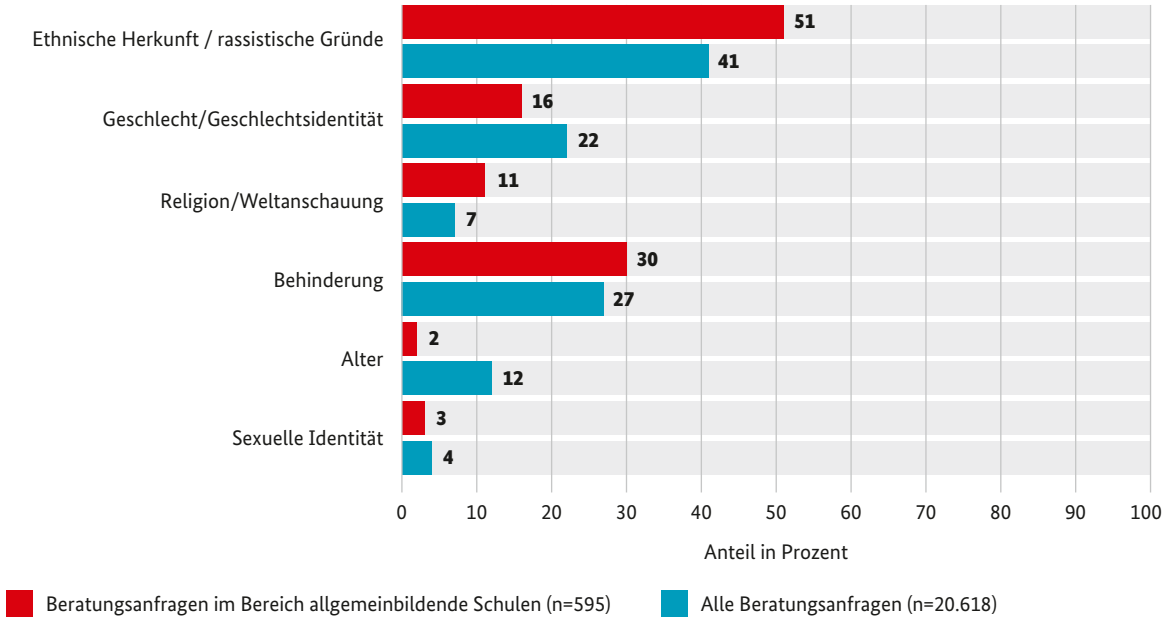
Schüler*innen erleben vielfältig Diskriminierung – durch Mitschüler*innen, aber auch durch Lehrkräfte.

Wie eingangs dargestellt, lag im Bereich der Schulen ein deutlicher Schwerpunkt der Anfragen bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes auf **rassistischer Diskriminierung** (51 Prozent). Die Anfragen kamen dabei aus dem Bereich der Grund- wie auch der weiterführenden Schulen. Die dominanten Themen, die sich durch die meisten Anfragen an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes zogen, waren **rassistisches Mobbing und Beleidigungen sowie abwertendes Verhalten**. Ratsuchende Elternteile schilderten dabei teilweise ein für ihre Kinder feindseliges Umfeld. Kinder berichteten vielfach von rassistischen Beleidigungen und Mobbing durch Mitschüler*innen, zum Beispiel berichteten Kinder, von Mitschüler*innen mit dem N-Wort bezeichnet worden zu sein. Ein Elternteil berichtete von einer WhatsApp-Gruppe von jugendlichen Schüler*innen, in der rassistisches und homophobes Gedankengut ausgetauscht wurde. Vielfach fanden sie in den Lehrer*innen keine Verbündete im Umgang mit diesen Situationen.

33 Online unter https://www.fair-at-school.de/.

34 Vergleiche Steckbrief zum Forschungsprojekt: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/forschungsprojekte/DE/Sammlung_GutePraxis_Bsp_Schule_lfd_Projekt.html.

Abbildung 22: Verteilung der Beratungsanfragen auf AGG-Merkmale im Bereich allgemeinbildende Schulen



Mehrfachnennungen möglich; Basis: Beratungsanfragen im Zeitraum von 01.01.2021 bis 31.12.2023

Ein erheblicher Anteil der Anfragen drehte sich jedoch um rassistisches Verhalten von Lehrkräften selbst. Eine aktuelle Metastudie, die 68 Studien aus unterschiedlichen Ländern ausgewertet hat, hat rassistische Diskriminierung durch Lehrkräfte und vor allem die komplexen Folgen für von rassistischer Diskriminierung betroffene Kinder aufzeigen können. Schüler*innen, die sich diskriminiert fühlen, sind weniger motiviert und fühlen sich weniger wohl, erbringen schlechtere Leistungen und leiden mit höherer Wahrscheinlichkeit an psychologischen Symptomen wie etwa einem geringen Selbstwertgefühl (Civitillo et al. 2023). Die Anfragen bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes können Schlaglichter auf solch diskriminierendes Verhalten werfen. Mehrere Ratsuchende berichteten, dass Lehrkräfte Schüler*innen mit einschlägigen rassistischen Schimpfwörtern beleidigt hatten. Eine Grundschullehrerin bekräftigte gegenüber einem Kind, sie könne sich über dessen Hautfarbe lustig machen. Eine Lehrerin wies ein Kind mit Migrationshintergrund darauf hin, wenn ihm etwas nicht passe, könnte es ja das Land verlassen. Eine wiederum andere Lehrkraft bezeichnete die in „Braids“ geflochtenen Afrohaare eines Kindes als „Provokation“. Immer wieder wandten sich Betroffene an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes, weil sie Voreingenommenheit von Lehrkräften bei **der Benotung oder der Gymnasialempfehlung** befürchteten.

In einem Fall schilderte die ratsuchende Person, dass sich nach einem Lehrerwechsel nur die Benotung von Kindern mit Migrationsgeschichte verschlechtert habe. Einer Grundschülerin wiederum wurde trotz guter Noten keine Gymnasialempfehlung erteilt. Dass Diskriminierungserfahrung durch schlechtere Bewertung im schulischen Bereich relevant ist und insbesondere entlang der Merkmale rassistischer Zuschreibung und sozioökonomischen Status verläuft, hatte bereits eine Studie der Antidiskriminierungsstelle aus dem Jahr 2017 gezeigt (Beigang et al. 2017: S. 148). Bereits in vergangenen Berichtszeiträumen waren der Antidiskriminierungsstelle des Bundes zudem von Ratsuchenden Fälle geschildert worden, in denen Kindern fälschlich ein Förderbedarf unterstellt worden war, insbesondere aufgrund fehlender Deutschkenntnisse. Auch

in diesem Berichtszeitraum wandte sich eine Ratsuchende mit einem Fall an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes, in dem ein Kind wegen **mangelnder Sprachkenntnisse** in einer Förderschule statt in der allgemeinen Schule beschult werden sollte. Schulen sind rechtlich verpflichtet, etwaige Förderbedarfe regelmäßig und genau zu prüfen. Das Landgericht Köln hat 2018 einem jungen Mann in einem Fall Schadensersatz zugesprochen, weil dieser – wohl wegen mangelnder Deutschkenntnisse[35] – auf einer sonderpädagogischen Schule beschult wurde, obwohl ein derartiger Förderbedarf weder bestand noch adäquat überprüft worden war (Landgericht Köln, Urteil vom 17. Juli 2018 – 5 O 182/16). Gerade Schüler*innen, die der Minderheit der Sinti*zze und Rom*nja angehören, schildern immer wieder Diskriminierung durch fälschliche Einordnung auf sonderpädagogische Schulen oder in „Willkommensklassen“ (Bericht der Unabhängigen Kommission Antiziganismus 2021: S. 185 ff.).

Immer wieder wandten sich Eltern wegen diskriminierender **Schulmaterialien** an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Mehrfach wurden Materialien verwendet, die das N-Wort enthielten, ohne es zu kommentieren oder zu kontextualisieren – einmal sogar in einer Abiturprüfung. Auch beinhalteten Schulbücher stereotype Beschreibungen von nicht weißen Menschen. Zum Beispiel bebilderte Grundschullektüre den Laut „ch“ mit einer stereotypen Darstellung eines asiatischen Kindes. In anderen Schulmaterialien wurden Schwarze Menschen abwertend und stereotyp beschrieben. Ein Elternteil schilderte die Erfahrung des eigenen afrodeutschen Kindes, das in der „Afrikawoche“ der Schule mit rassistischen Stereotypen konfrontiert wurde. Studien belegen, dass auch stereotypisierende und antiziganistische Darstellungen von Sinti*zze und Rom*nja in Schulbüchern und Lehrmaterial immer wieder vorkommen (Bericht der Unabhängigen Kommission Antiziganismus 2021: S. 239–242).

Schließlich standen etliche Anfragen im Zusammenhang mit dem russischen Angriffskrieg auf die Ukraine. Viele Kinder schilderten, dass ihnen antirussische, rassistische Ressentiments entgegengebracht wurden. Ein Lehrer äußerte beispielsweise im Unterricht den russlandstämmigen Kindern gegenüber, diese sollten sich für den Angriff schämen.

Etliche Anfragen bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes stellten sich als mehrdimensionale Diskriminierungen dar. Nur wenige Anfragen zu Diskriminierung jüdischer Schüler*innen gingen bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes ein. Es ist dennoch davon auszugehen, dass **Antisemitismus und antisemitische Diskriminierung** an Schulen ein relevantes Problem darstellen. So hat eine aktuelle Studie auf der Grundlage qualitativer Interviews mit zehn jungen Erwachsenen, fünf Elternteilen und zwei jüdischen Lehrer*innen aufgezeigt, dass Antisemitismus und antisemitische Diskriminierung insbesondere durch verbale Grenzüberschreitungen, Witze, Zuschreibungen und Beschuldigungen zum Schulalltag gehören und Betroffene dies als stigmatisierend und gewaltvoll erleben (Chernivsky et al. 2020).

Etliche Ratsuchende wandten sich an die Antidiskriminierungsstelle, weil das **muslimische Kopftuch** von Schülerinnen Anknüpfungspunkt für Diskriminierungen war. Dies stellt sich als mehrdimensionale Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der Religion und teilweise auch aufgrund rassistischer Zuschreibungen dar. Eine Schülerin durfte kein Kopftuch im Sportunterricht tragen, einer anderen wurde das Kopftuch gänzlich verboten.

35 https://www.der-paritaetische.de/alle-meldungen/sonder-foerderschulbesuch-aufgrund-mangelnder-deutscher-sprachkenntnisse-und-das-recht-auf-bildung/.

Die Anlaufstelle für Diskriminierungsschutz an Schulen (ADAS) in Berlin hat zwischen 2019 und 2021 zudem eine quantitative Studie zu **Erfahrungen muslimischer Schüler*innen** an Berliner Schulen im Umgang mit religiöser Vielfalt beauftragt (Yegane et al. 2021). Dabei zeigte sich, dass Diskriminierungserfahrungen auch zum Alltag muslimischer Schüler*innen gehört. Der größere Teil der negativen Reaktionen, zum Beispiel in Form von stereotypen und abfälligen Bemerkungen, ging von Lehrkräften und teilweise Schulleitungen aus und adressierte vor allem muslimische Mädchen und junge Frauen mit Bezug auf das Tragen eines Kopftuchs.

Auch das Sprechen anderer **Sprachen** wurde an Schulen verschiedentlich sanktioniert, was – je nach Einzelfall – ebenfalls eine mehrdimensionale Diskriminierung wegen rassistischer Zuschreibungen darstellen kann. Teilweise erklärten Schulen in ihren Schulordnungen Deutsch zur „Schulsprache“ und versuchten zu verhindern, dass Kinder außerhalb des Unterrichtsgesprächs in ihrer Erstsprache miteinander sprachen. Eine Lehrkraft sanktionierte, dass ein Schüler zwar Deutsch sprach, aber zur Bekräftigung das arabische Wort „wallah“ verwendete.

Mit 30 Prozent bezogen sich zudem sehr viele der Anfragen auf **Diskriminierung aufgrund von Behinderungen**. Auch hier schilderten die Ratsuchenden Mobbing durch Mitschüler*innen oder abwertendes Verhalten von Lehrkräften. So wurde Kindern mit Behinderungen rückgemeldet, dass sie „anstrengend“ seien oder ihr behinderungsbedingtes Verhalten wurde als „störend“ bezeichnet. Ein Kind wurde vom Lehrer bloßgestellt, weil es wegen einer Morbus-Crohn-Diagnose häufig zur Toilette musste. Ein Lehrer sagte einer Schülerin mit Borderline-Diagnose, die Narben an ihrem Arm sähen aus „wie aus einem Horrorfilm“, und bat sie, die Arme zu bedecken.

Der Großteil der Anfragen drehte sich jedoch um die **Versagung von angemessenen Vorkehrungen**, und dabei insbesondere um fehlende Flexibilität sowie personelle Ausstattung der Schulen, um den behinderungsbedingten Bedürfnissen von Schüler*innen mit Behinderungen entgegenzukommen. Mehreren Kindern wurde es untersagt, einen Assistenzhund mit in die Schule zu nehmen. Ein wiederkehrendes Thema waren zudem Klassenfahrten. So durfte ein Kind mit psychischen Krankheiten kein eigenes Handy auf eine Klassenfahrt mitnehmen. Etlichen Kindern mit Krankheiten wurde die Teilnahme an Klassenfahrten versagt, zum Beispiel weil sie wegen Depressionen einer Begleitperson bedürfen.

Mehrere Anfragen bezogen sich auf Schwierigkeiten, einen Platz auf einer gewünschten Schule zu bekommen, sei es eine Waldorf-Grundschule, eine Förderschule oder eine allgemeine Schule. Weitere Anfragen thematisierten diskriminierende **Leistungsbewertung**. Etliche Ratsuchende schilderten Schwierigkeiten dabei, adäquate Nachteilsausgleiche bei der Bewertung von Schulleistungen zu bekommen. Ein Kind mit Legasthenie erhielt trotz guter Noten keine Gymnasialempfehlung. Schließlich beklagte sich eine Ratsuchende darüber, dass an der Förderschule kein Abschluss erworben werden könne, der den Zugang zum ersten Arbeitsmarkt sichert.

Schließlich spiegelte sich auch im Berichtszeitraum in den Anfragen bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes die **Covid-19-Pandemie** wider. Etliche Ratsuchende beschwerten sich über Diskriminierung, weil Kinder oder ihre Eltern Ausnahmen von der Pflicht zur Mund-Nase-Bedeckung erreichen wollten.

Außerdem bezogen sich 16 Prozent der Anfragen auf **Diskriminierungen wegen des Geschlechts**. Ein Schwerpunkt der Anfragen drehte sich um Diskriminierungserfahrungen von **trans, inter, nicht binären und agender Schüler*innen**. Einige Anfragen schilderten Mobbing und abfällige Bezeichnungen. Immer wieder weigerten sich die Lehrer*innen, sie mit dem richtigen Namen anzusprechen. In zahlreichen Anfragen ging es um die Ausstellung von Zeugnissen, entweder vor einer amtlichen Änderung des Geschlechtseintrags, teilweise aber auch nach einer amtlichen Änderung des Geschlechtseintrags, weil die Zeugnisse dann nur erkennbar als Zweitschrift und nicht im Original ausgestellt wurden. In den meisten Fällen wandten sich Ratsuchende an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes, weil die Schule dies verweigerte. Aber es wandte sich auch ein Schulleiter an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes, der dem entsprechen wollte und Argumentationshilfe suchte. Weitere Fälle drehten sich um Schülerausweise und Fahrgelderstattung, die nur im amtlichen Namen ausgestellt wurden und damit ein Zwangsouting für trans Jugendliche bedeuteten. Außerdem drehten sich mehrere Anfragen um die Nutzung von Toiletten oder die Zimmerverteilung auf Klassenfahrten in Klassen mit trans Schüler*innen, die verweigert wurde.

Außerdem bezogen sich Anfragen auf die Diskriminierung von **Schülerinnen** bei der Bekleidung. Mehrere Schulen straften bauchfreie Kleidung ab, teilweise mit der Begründung, dies würde die männlichen Schüler ablenken. Mehrere Ratsuchende beklagten zudem Geschlechterrollen in Schulbüchern und Lehrangeboten. Am „Boys' Day" seien kaufmännische Berufe vorgestellt worden, am Tag für die Mädchen demgegenüber keine naturwissenschaftlichen und technischen Berufe. Eine ratsuchende Person beschwerte sich über ein Fußballangebot ausschließlich für Jungen. Schließlich thematisierten mehrere Anfragen auch sexuelle Belästigung im schulischen Umfeld.

Mit nur 3 Prozent bezog sich ein kleinerer Anteil der Anfragen auf **Diskriminierung wegen der sexuellen Identität**. Die Anfragen drehten sich um abwertende Äußerungen, in einem Fall sogar um Bedrohung und Gewalt. Eine ratsuchende Person schilderte Äußerungen im Unterricht, dass schwule und lesbische Menschen vergast werden sollten. In einem anderen Fall machte ein Religionslehrer abwertende Äußerungen über queere Menschen. In einem weiteren Fall äußerte sich eine Lehrerin abwertend, als eine Schülerin sich als bisexuell outete.

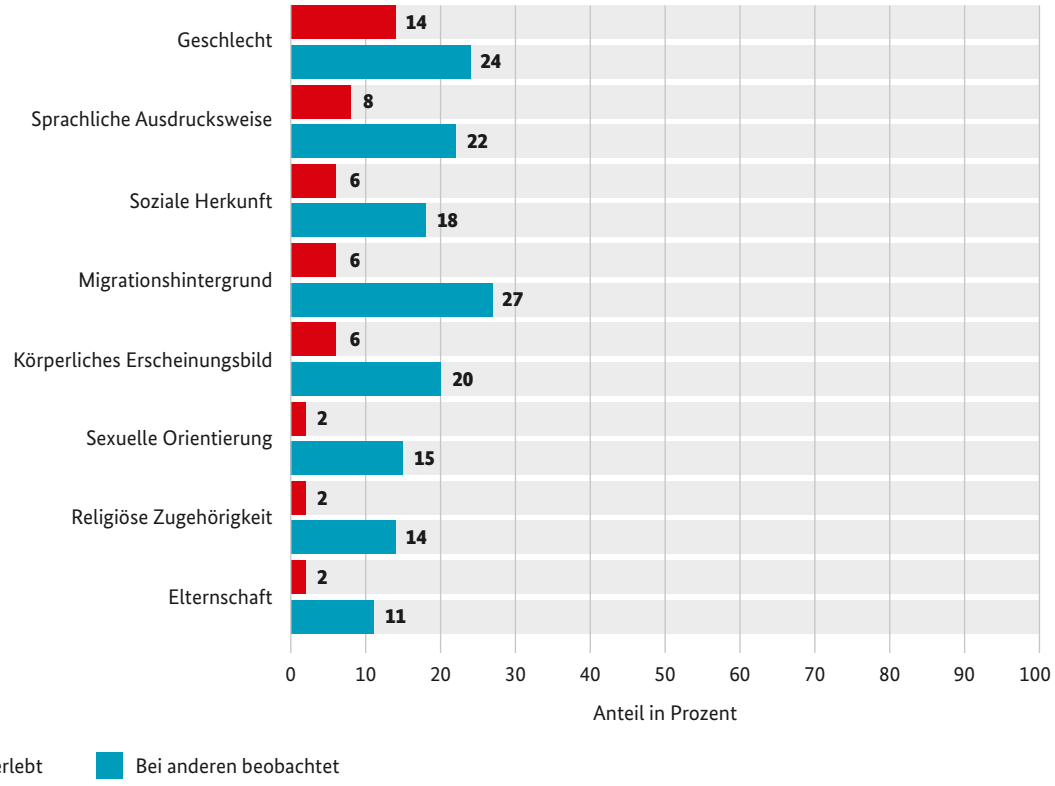
Es zeigt sich damit an allgemeinbildenden Schulen ein Bild von sehr diversen Diskriminierungserfahrungen. Auffällig ist die Rolle, die Lehrkräfte einnahmen, indem sie sich abwertend rassistisch, queer- und behindertenfeindlich äußerten. Im besonders großen Bereich rassistischer Diskriminierung berichteten etliche Ratsuchende von schlechterer Leistungsbewertung. Schüler*innen mit Behinderungen waren demgegenüber besonders von fehlenden angemessenen Vorkehrungen betroffen, die sich teilweise – zum Beispiel bei fehlenden Nachteilsausgleichen – auch auf die Leistungsbewertung durchschlugen. Schließlich war die Diskriminierung von trans, inter, nicht binären und agender Schüler*innen ein dominantes Thema in den Anfragen, insbesondere bei der geschlechtsadäquaten Anrede und Bezeichnung sowie beim Zugang zu Toiletten.

3.9.5 Hochschulen

Auch an Hochschulen berichten Ratsuchende von Diskriminierung. Eine Studierendenbefragung in Deutschland aus dem Jahr 2022 ergab, dass etwa ein Viertel der Studierenden im Rahmen des Studiums schon einmal Diskriminierungen erlebt hat (26 Prozent) und fast die Hälfte Diskriminierung beobachtet hat (46 Prozent) (Mayer et al. 2022) (Abbildung 23: Selbst erlebte und beobachtete Diskriminierung an Hochschulen nach Diskriminierungsmerkmalen). Das spiegelte sich zumindest in Teilen auch in entsprechenden Anfragen bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes wider. Im Hochschulbereich gingen im Berichtszeitraum 255 Anfragen mit einem AGG-Merkmalsbezug ein. Die meisten Fälle betrafen den Hochschulzugang für Studierende. Sehr häufig schilderten Ratsuchende zudem abwertende oder sonst diskriminierende Äußerungen vom Lehrpersonal, Mitarbeitenden und von anderen Studierenden.

Diskriminierung spielt im Hochschulkontext eine bedeutende Rolle – und noch immer wissen viele Betroffene nicht, wo sie Unterstützung finden können.

Abbildung 23: Selbst erlebte und beobachtete Diskriminierung an Hochschulen nach Diskriminierungsmerkmalen

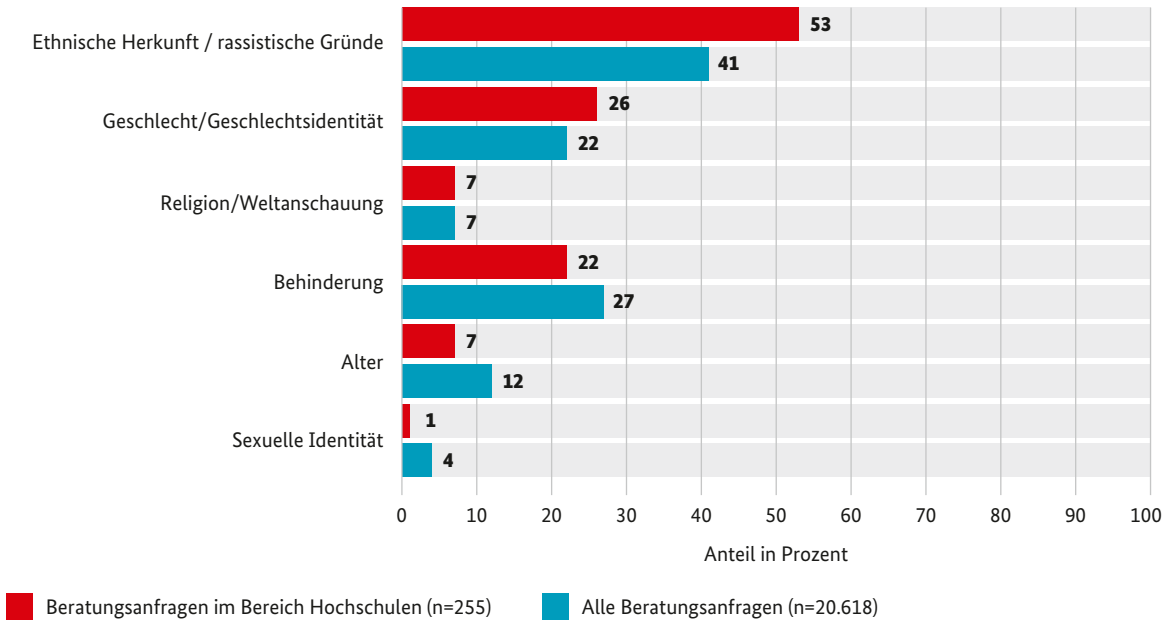


Quelle: Mayer et al. 2022: S. 4. Anteile in Prozent auf Basis gewichteter Daten; N=18.109

Anfragen zu rassistischer Diskriminierung machten im Teilbereich „Hochschulen“ mit 53 Prozent den größten Anteil aus (Abbildung 24: Verteilung der Beratungsanfragen auf AGG-Merkmale im Bereich Hochschulen). Das ist deutlich höher als der Durchschnitt von 41 Prozent unter allen Anfragen bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Immerhin 26 Prozent der Anfragen bezogen sich auf Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts und der Geschlechtsidentität. Das deckt sich in etwa mit den Ergebnissen repräsentativer Befragungen, nach denen sowohl Diskriminierung aufgrund eines Migrationshintergrunds (27 Prozent) als auch Diskriminierung wegen des Geschlechts (14 Prozent) unter den unterschiedlichen Diskriminierungserfahrungen an Hochschulen besonders weit vorne sind (ebd.).

Eine Diskriminierung aufgrund von Behinderungen gaben 22 Prozent der Ratsuchenden an, das ist etwas weniger als der Durchschnitt von 27 Prozent unter den Gesamtanfragen. Jeweils 7 Prozent der Beratungsanfragen betrafen die Merkmale Alter und Religion beziehungsweise Weltanschauung.

Abbildung 24: Verteilung der Beratungsanfragen auf AGG-Merkmale im Bereich Hochschulen



Mehrfachnennungen möglich; Basis: Beratungsanfragen im Zeitraum von 01.01.2021 bis 31.12.2023

Viele der Ratsuchenden, die sich wegen **rassistischer Diskriminierung** an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes wandten, schilderten, dass ihre Leistungen nicht adäquat bewertet worden seien. Ebenfalls schilderten viele der Ratsuchenden, beim Hochschulzugang benachteiligt worden zu sein. Und schließlich suchten etliche Personen Rat, weil sie abwertende und diskriminierende Äußerungen und Verhalten durch Lehrpersonal, Hochschulmitarbeitende oder andere Studierende erfahren hatten. Beispielsweise berichtete eine Ratsuchende, dass ein Dozent während seiner Vorlesung rassistische Stereotype über bestimmte Gruppen reproduziert und diese damit abgewertet habe. Die Ratsuchende, selbst Angehörige einer der betroffenen Gruppen, brach daraufhin die Lehrveranstaltung ab. Ein weiterer Ratsuchender wandte sich an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes, weil ein Professor an der Hochschule sich auf die „Rasse-Lehre“ bezog und dabei ganze Gruppen rassistisch beleidigte. Rassistische Diskriminierung an Hochschulen geht auch von

Mitstudierenden aus. So berichtete eine Gruppe von über 400 Studierenden von rassistischen Bemerkungen eines Mitstudierenden in einem WhatsApp-Chat.

Im Zusammenhang des **russischen Angriffskrieges auf die Ukraine** wandten sich vermehrt Studierende russischer Staatsangehörigkeit an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Mehrere Ratsuchende berichteten, wegen ihrer russischen Staatsangehörigkeit von der Vergabe der Studienplätze ausgeschlossen worden zu sein. Eine Hochschule berief sich dabei auf den Kabinettsbeschluss der Bayerischen Staatsregierung vom 2. März 2022, der unter anderem Hochschulen aufforderte, Kooperationen mit russischen Einrichtungen zu beenden.[36]

Zu den Anfragen wegen **Diskriminierung aufgrund des Geschlechts** zählen unter anderem Anfragen von Ratsuchenden wegen **sexueller Belästigungen**, die sie als Studierende oder Promovierende erlebt hatten. Eine aktuelle Bestandsaufnahme zeigt, dass bei sexualisierter Diskriminierung die Zuständigkeit von Ansprechpersonen häufig unklar und nicht bekannt seien und die Zuständigkeit für betroffene cis oder trans Männer sowie nicht binäre, agender oder inter Personen unklar ist (Schüz et al. 2019). Da entsprechende Beratungsmöglichkeiten an den Hochschulen nicht bekannt sind, wandten sich betroffene Personen möglicherweise an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes.

Eine Studentin berichtete, dass sie sich aufgrund sexueller Belästigung durch den Dekan der Hochschule genötigt sah, die Hochschule zu verlassen (vergleiche auch das Fallbeispiel Beratungsstelle an einer Hochschule in Kapitel 3.11.2.3, S. 272). Eine andere ratsuchende Studentin berichtete von sexueller Belästigung durch einen Kommilitonen, der ihr ungefragt Nacktbilder von sich über einen Messengerdienst geschickt hatte. Auch wandten sich Frauen an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes, weil sie **wegen Schwangerschaft oder Kindererziehung** an der Hochschule diskriminiert wurden. Einer ratsuchenden Mutter eines Kleinkindes drohte die Hochschule mit der Exmatrikulation, nachdem sie mehrere Urlaubssemester Elternzeit und ein Krankheitssemester genommen hatte.

Auch wandten sich mehrere **trans, inter, nicht binäre oder agender Studierende** an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes, die entweder sexuell belästigt, gemobbt und beleidigt wurden oder deren Geschlecht die Hochschulen nicht anerkannten. Eine ratsuchende Person berichtete, dass sie an der Hochschule transfeindlich beschimpft werde und sich dadurch nicht sicher fühle. Des Weiteren wandte sich eine ratsuchende Person an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes, weil die Hochschule den geänderten Personenstand nicht anerkannte und die Anpassung des Abschlusszeugnisses ablehnte. Eine weitere ratsuchende Person, die einen Eintrag „divers“ im Personenstandsregister hat, berichtete, dass ihre Hochschule technische Schwierigkeiten vorschob und ihr nur die Wahl zwischen männlicher und weiblicher Anrede gebe. Der starke grundrechtliche Schutz der geschlechtlichen Identität als Teil des allgemeinen Persönlichkeitsrechts wie auch das Diskriminierungsverbot sprechen dafür, Studierende im universitären Bereich auch vor amtlicher Personenstandsänderung im gewählten Namen und richtigen Geschlecht anzureden. Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes hat bereits 2016 eine rechtliche Stellungnahme veröffentlicht, dass auch vor der amtlichen Personenstandsänderung die Verwendung eines gewählten Namens in Anrede und auf dem Zeugnis keinen rechtlichen Bedenken begegnet (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2016b).

36 https://www.bayern.de/bericht-aus-der-kabinettssitzung-vom-2-maerz-2022/

Ähnlich wie im letzten Bericht betrafen Anfragen von **Studierenden mit Behinderungen** häufig Diskriminierungserfahrungen durch fehlende Barrierefreiheit oder die Verweigerung von angemessenen Vorkehrungen. Etliche Ratsuchende schilderten, dass seitens der Hochschulen kein angemessener Nachteilsausgleich bei Prüfungen gewährt wurde. In einigen Fällen mussten Ratsuchende deshalb ihre Studiengänge abbrechen. Zudem wandte sich ein Ratsuchender an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes und berichtete, dass ihm ein spezieller Stuhl verweigert würde, den er aufgrund seiner körperlichen Behinderung benötige, um an Lehrveranstaltungen teilzunehmen. Eine blinde Ratsuchende sah sich beispielsweise von der Hochschule diskriminiert, weil die Materialien nicht in für sie zugänglichen Formaten zur Verfügung gestellt würden und sie daher nicht angemessen am Seminar teilnehmen könne.

Unter den Ratsuchenden mit Behinderungen, die sich an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes wandten, waren auch solche mit **psychischen Beeinträchtigungen oder chronischen Krankheiten**. Ein Ratsuchender fühlte sich von seiner Hochschule aufgrund seiner HIV-Erkrankung diskriminiert. Nach dem schriftlichen Staatsexamen für Zahnmedizin musste er eine arbeitsmedizinische Eignungsbescheinigung vorlegen und seine Erkrankung offenlegen. Das hatte zur Folge, dass er von allen Lehrveranstaltungen ausgeschlossen wurde.[37] Ein weiterer Ratsuchender berichtete, dass ihm trotz Vorlage eines Attests über eine psychische Erkrankung keine Fristverlängerung für eine Prüfung gewährt wurde.

Etliche Anfragen von Studierenden bezogen sich zudem auf **Diskriminierungserfahrungen wegen des Alters**. Beispielsweise können Studierende nur bis zum 45. Lebensjahr Leistungen nach dem Bundesausbildungsförderungsgesetz (BAföG) beziehen. Teilweise ist schon die Aufnahme eines Studiums nur bis zu einem bestimmten Alter möglich, zum Beispiel bei Hochschulen für Schauspiel und Tanz. Die Altersgrenzen werden auch bei der Vergabe von Stipendien herangezogen. Ratsuchende schilderten zudem Altersbeschränkungen bei der Vergabe von Wohnheimplätzen. Mehrere Ratsuchende berichteten, dass sie aufgrund ihres Alters höhere Semesterbeiträge zahlen müssen (siehe dazu auch die Entscheidung des OVG Lüneburg in der Rechtsprechungsübersicht). Auch fühlten sich Ratsuchende dadurch diskriminiert, dass bei der studentischen Krankenversicherung eine Altersgrenze von 30 Jahren gilt. Das zwingt ältere Studierende dazu, eine teurere Krankenversicherung abzuschließen (§ 5 Absatz 1 Nr. 9 SGB V).

Schließlich wandten sich auch Studierende an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes, die Diskriminierung aus religiösen Gründen berichteten. Mehrere Anfragen betrafen Diskriminierungen wegen des **muslimischen Kopftuchs**, was sich in der Regel als mehrdimensionale Diskriminierung auch wegen Geschlechts sowie teilweise wegen rassistischer Zuschreibungen darstellt. Eine kopftuchtragende Ratsuchende berichtete beispielsweise, dass sie in der mündlichen Prüfung im zweiten Semester gefragt wurde, ob sie Deutsch verstehen könne. Eine jüdische Studierende wandte sich an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes, weil nur christliche, nicht aber jüdische Feiertage an der Hochschule berücksichtigt würden (siehe folgendes Fallbeispiel).

37 Siehe auch https://www.queer.de/detail.php?article_id=44333.

Keine Rücksicht auf jüdische Feiertage

Fallbeispiel aus der Beratung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Die Ratsuchende wandte sich an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Sie fühlte sich durch ihre Hochschule aufgrund ihrer jüdischen Religion diskriminiert, weil bei der Terminierung von Prüfungen nur christliche Feiertage berücksichtigt werden. Die Berliner Hochschule teilte ihr mit, sie könne auf jüdische Feiertage aufgrund von organisatorischen Zwängen keine Rücksicht nehmen.

Das AGG ist hier nicht einschlägig, weil dies auf staatliche Universitäten als öffentlich-rechtliche Körperschaften keine Anwendung findet. § 5b Berliner Hochschulgesetz verpflichtet jedoch Berliner Hochschulen, Diskriminierungen aufgrund der Religion zu verhindern beziehungsweise zu beseitigen, sowie unter anderem zur Umsetzung von Maßnahmen zum Abbau von individuellen und strukturellen Barrieren. Bei der Festlegung der Veranstaltungs- und Prüfungsorganisation müssen Hochschulen damit auch die Religionsfreiheit der Studierenden aus Artikel 4 Absatz 2 GG berücksichtigen und sich durch angemessene Vorkehrungen bemühen, die Interessen der Hochschule und von Studierenden in Einklang zu bringen. Im Einzelfall kann damit einer jüdischen Studentin, die plausibel vorträgt, sich durch eine Prüfung am Freitag in einem Gewissenskonflikt zu befinden, ein Anspruch auf Umlegung der Prüfung zustehen (Oberverwaltungsgericht für das Land Nordrhein-Westfalen, Beschluss vom 7. August 1984 – 5 B 1257/84). In jedem Fall muss sich die Hochschule mit dem Vorbringen der Studierenden auseinandersetzen und sich bemühen, eine praktikable Lösung zu finden.

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes informierte die Ratsuchende über die Rechtslage und ermutigte sie, sich bei der*dem Beauftragten für Diversität und Antidiskriminierung der Hochschule zu melden. Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes verwies die Ratsuchende außerdem an die LADG-Ombudsstelle des Landes Berlin, die auf Grundlage des LADG arbeitet und auch für staatliches Handeln zuständig ist. Die Ombudsstelle kann Stellungnahmen einholen und hat ein Akteneinsichtsrecht. Öffentliche Stellen Berlins sind gesetzlich verpflichtet, die Ombudsstelle zu unterstützen und alle Auskünfte zu erteilen. Berlin ist bislang das einzige Bundesland mit einem Antidiskriminierungsgesetz.

3.9.6 Private Bildungseinrichtungen

Neben dem deutlich größeren Bereich der staatlichen Bildung gibt es auch unterschiedliche private Bildungseinrichtungen. Hierzu zählen beispielsweise Fahrschulen, Musik- und Tanzschulen sowie Volkshochschulen. Im Berichtzeitraum hatte die Antidiskriminierungsstelle des Bundes im Bereich privater Bildungseinrichtungen 169 Anfragen wegen Diskriminierungen mit AGG-Bezug zu verzeichnen. Dies entspricht einer leichten Steigerung zum vorhergehenden Berichtszeitraum. Etwa die Hälfte der Anfragen bezog sich auf rassistische Diskriminierung (52 Prozent). Etwa ein Viertel der Anfragen betrafen Diskriminierungen aufgrund von Behinderungen (26 Prozent) und fast ein Fünftel Diskriminierung aufgrund Geschlechts (18 Prozent). Zudem gingen auch Anfragen zu Diskriminierungen aufgrund der Religion beziehungsweise Weltanschauung (8 Prozent), aufgrund des Alters (3 Prozent) und aufgrund der sexuellen Identität ein (1 Prozent).

Auch bei privaten Bildungseinrichtungen schilderten Ratsuchende dabei Diskriminierungen sowohl durch Lehrpersonal, Verwaltungsmitarbeitende als auch durch Mitlernende. So berichten etwa mehrere Ratsuchende, dass sie in Integrations- beziehungsweise Deutschkursen seitens des Lehrpersonals rassistisch diskriminiert wurden. Auch beschwerten sich Ratsuchende darüber, dass Geflüchtete mit ukrainischer Staatsangehörigkeit schneller in Deutschkursen aufgenommen würden als beispielsweise Personen mit syrischer Staatsangehörigkeit und gleicher Bleibeperspektive. Zudem berichtete ein Ratsuchender, dass er in der Fahrschule von seiner Fahrlehrerin rassistisch diskriminiert wurde.

Die Diskriminierungsrisiken für **Menschen mit Behinderungen**, die aus dem Bereichen Kindertagesstätten, Schulen und Hochschulen bekannt sind, fanden sich auch im Bereich privater Bildungseinrichtungen wieder. Immer wieder konnten Ratsuchende etwa in Fahrschulen oder Musikschulen an bestimmten Kursen nicht teilnehmen, weil diese nicht barrierefrei waren.

Viele Ratsuchende wandten sich wegen **Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts** an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Beispielsweise schilderte eine Ratsuchende, dass der Fahrlehrer sexistische „Frauenwitze“ gemacht und etwa suggeriert habe, dass Frauen schlechter Auto fahren können als Männer. Eine ratsuchende Person fühlte sich von einem Fortbildungsanbieter aufgrund des Geschlechts diskriminiert. Sie konnte sich nicht zu einem Seminar anmelden, da im Pflichtfeld zur Anrede nur zwei binäre Auswahlmöglichkeiten zur Verfügung standen und dies auch auf Nachfrage nicht geändert wurde.

Diskriminierungen wegen des Alters spielten eine etwas geringere Rolle in den Anfragen zu privaten Bildungseinrichtungen (8 Prozent statt 10 Prozent im Durchschnitt des Bildungsbereichs). Eine Ratsuchende wandte sich aber beispielsweise an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes, weil ihr seitens der Sprachschule mitgeteilt wurde, dass sie „zu alt“ für den Kurs sei. Auch gingen Beschwerden mit Bezug zum AGG-Merkmal Religion ein, die sich wiederum teilweise als mehrdimensionale Diskriminierung wegen rassistischer Zuschreibungen darstellten. So wurde kopftuchtragenden Frauen der Zugang zu Kursen verwehrt.

3.9.7 Rechtsprechung

Mit Altersdiskriminierung im Bereich der Hochschulbildung befassten sich auch die Gerichte. Das niedersächsische Hochschulgesetz sieht vor, dass Studierende, die das 60. Lebensjahr vollendet haben, eine Studiengebühr zahlen müssen. Das OVG Lüneburg (Beschluss vom 21. Juli 2021 – 2 LA 286/20) sah jedoch keinen Gleichheitsverstoß darin, dass Senioren-Studiengebühren erhoben werden, auch nicht im Rahmen eines Promotionsstudiums. Es sei Aufgabe der Hochschulen, auf eine berufliche Tätigkeit vorzubereiten – ein Zweck, der bei Seniorenstudierenden in der Regel nicht mehr erreicht wird. Hier stehe in der Regel die Erweiterung der Allgemeinbildung im Vordergrund und es handle sich um eine nicht existenznotwendige Freizeitbeschäftigung. Dieser Unterschied im Gegensatz zu jungen Menschen, die durch ein (Promotions-)Studium einen ersten berufsqualifizierenden Abschluss erreichen wollten, rechtfertige die Ungleichbehandlung aufgrund des Alters.

Interessant ist eine Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte (EGMR) zu **Diskriminierung wegen des Gewichts und der Größe** (Europäischer Gerichtshof für Menschenrechte, Urteil vom 8. November 2022 – 64480/19). Die Beschwerdeführerin war aufgrund (zu geringer) Größe und Gewicht vom Studium der Militärmedizin ausgeschlossen worden. Die geltenden Mindestanforderungen für Größe und Gewicht wurden damit begründet, dass alle Militärangehörigen – ob als Ärztin oder Feldwebel – eine gewisse körperliche Stärke vorweisen müssen. Über eine (mittelbare) Geschlechtsdiskriminierung entschied der EGMR nicht, weil diese von der Beschwerdeführerin nicht vorgetragen worden war. Der EGMR entschied jedoch, dass eine Diskriminierung wegen Größe und Gewicht – als „sonstiger Status" nach Artikel 14 der Europäischen Menschenrechtskonvention – vorlag. Zwar könne nach Größe und Gewicht unterschieden werden, dies bedürfe aber einer „relevanten und ausreichenden" Begründung. Die nationalen Behörden und Gerichte hätten nicht ausgeführt, inwieweit Größe und Gewicht mit Stärke verbunden sei und welche militärischen Pflichten als Militärärztin körperliche Stärke nötig machten.

Nicht jede Benachteiligung älterer Studierender stellt rechtlich eine Diskriminierung dar. Gesetzliche Änderungen könnten und sollten das Recht auf Bildung jedoch stärken – gerade im Alter.

Besondere Beachtung fand ein Urteil des Bundesverfassungsgerichts zur **Leistungsbewertung bei Schüler*innen mit Legasthenie** (BVerfG, Urteil vom 22. November 2023 – 1 BvR 2577/15). Drei Schüler*innen wandten sich dagegen, dass auf Bayerischen Schulabschlusszeugnissen die Nichtbewertung von Rechtschreibleistungen bei Legastheniker*innen angemerkt wurde. Das BVerfG stellte in seinem Urteil fest, dass auch Legasthenie eine Behinderung darstellen kann, wenn sie zu Teilhabeeinschränkungen von Gewicht führt. Der Hinweis stelle zwar eine behinderungsbezogene Benachteiligung dar, die jedoch dadurch gerechtfertigt oder sogar geboten sei, um die Leistungsfähigkeit und den chancengleichen Zugang aller Abiturienten zu Ausbildung und Beruf sicherzustellen.

Der Streit um Befreiungen von der Pflicht zur **Mund-Nase-Bedeckung**, um den sich auch zahlreiche Anfragen bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes drehten, befasste ebenfalls Gerichte. Das OLG Stuttgart hatte über einen Fall zu entscheiden, in dem sich eine Lehrerin erfolgreich im Wege einer einstweiligen Verfügung gegen falsche Äußerungen einer Schülerin wehrte. Eine Schülerin, die per Attest nachweisen konnte, aus gesundheitlichen Gründen keine Maske tragen zu können, konnte auf Anweisung ihrer Lehrerin zwar am Unterricht teilnehmen, musste aber in einem angrenzenden Nebenraum bei in den Hauptklassenraum hinein geöffneter Tür Platz nehmen. Daraufhin hatte die Schülerin, die nebenberuflich als Influencerin arbeitet, über ihre Social-Media-Kanäle und in einem Zeitungsinterview Äußerungen über die betreffende Lehrerin gemacht und das Geschehen derart beschrieben, dass es so verstanden werden musste, als habe die Lehrerin sie vom Unterricht ausgeschlossen und dadurch diskriminiert. Die Lehrerin erhielt insofern recht, als dass der Schülerin gerichtlich untersagt wurde, Äußerungen zu machen, die vermuten ließen, dass die Lehrerin sie durch Entfernung („Bannung") aus dem Unterricht diskriminiert habe. Dabei handele es sich um eine unwahre Tatsachenbehauptung.

3.9.8 Handlungsansätze

Diskriminierung im Bildungsbereich ist vielfältig und komplex und betrifft insbesondere Kinder, Jugendliche und junge Menschen in einem prägenden Lebensabschnitt. Aber auch Eltern beziehungsweise Erziehungsberechtigte sind von Diskriminierungen betroffen. Es ist kaum nachvollziehbar und hängt teilweise von Zufällen ab, ob rechtlicher Schutz vor Diskriminierung im Bereich Bildung greift oder nicht. Der rechtliche Diskriminierungsschutz sollte deshalb merkmalsübergreifend durch **Landesantidiskriminierungsgesetze** nachgebessert werden, die sich am Beispiel des Berliner Gesetzes orientieren.

Ebenfalls hat sich die Einrichtung einer staatlichen **Ombuds- oder Beschwerdestelle**, die Akten öffentlicher Kitas, Schulen und Hochschulen einsehen, Fälle schlichten und Beanstandungen aussprechen kann, als ein ausgesprochen sinnvolles Instrument erwiesen. Entsprechende Beschwerdestellen sollten in allen Bundesländern eingerichtet werden.

Ebenso sollten **Schul- und Hochschulgesetze** ein explizites Verbot von Diskriminierung enthalten und Präventionspflichten im Bereich Diskriminierung normieren.

Insgesamt bedarf es mehr unabhängiger, merkmalsübergreifender **zivilgesellschaftlicher oder kommunaler Antidiskriminierungsberatung**, an die sich Schüler*innen und Eltern bei Diskriminierung in Kita und Schule wenden können. Auch im Hochschulbereich ist dies für Studierende wichtig, insbesondere dann, wenn an der eigenen Hochschule keine qualifizierte Antidiskriminierungsberatung besteht. Im Rahmen des Programms „respekt*land – Antidiskriminierungsberatung für ganz Deutschland“ (siehe Kapitel 3.11.1) fördert die Antidiskriminierungsstelle des Bundes drei Projekte, die speziell auf die Beratung bei Diskriminierung im Bildungsbereich beziehungsweise die Entwicklung von fachlichen Standards zur Beratung in diesem Bereich abzielen. Die Bundesländer sollten langfristig die Finanzierung dieser und vergleichbarer Antidiskriminierungsberatung übernehmen.

Im Bereich von Kindertagesstätten sollten **Verpflichtungen zu angemessenen Vorkehrungen** geprüft werden, die sowohl für Kinder mit Behinderungen gelten als auch für Kinder mit Zuwanderungsgeschichte. Außerdem sollten Beschwerdemöglichkeiten für Eltern außerhalb der jeweiligen Einrichtungen etabliert werden, etwa bei einer kommunalen Fachstelle für Diskriminierung in Kitas.

An Schulen erscheint zudem die **Einrichtung von qualifizierten Ansprechpersonen für Antidiskriminierung** sinnvoll, an die sich Schüler*innen und Eltern vertraulich wenden können, um eine Erst- und Verweisberatung zu erhalten. Diese Ansprechperson für Antidiskriminierung könnte auch mit Präventionsmaßnahmen in die Schule hineinwirken.

Generell sollten in der grundständigen Ausbildung beziehungsweise im Hochschulstudium von Lehrkräften, Erzieher*innen und Sozialarbeiter*innen, die an Schulen oder Kitas tätig werden, Lehrinhalte zur Prävention und zum Schutz vor Diskriminierung sowie zu den entsprechenden rechtlichen Grundlagen verpflichtend aufgenommen werden. Des Weiteren sind **nachhaltige Qualifizierungsangebote** für in Bildungseinrichtungen tätige Erzieher*innen, Lehrer*innen und Sozialarbeiter*innen notwendig, die mit einer diskriminierungskritischen Schulentwicklung verbunden sind.

Sinnvoll erscheinen des Weiteren **verpflichtende Diskriminierungsschutzkonzepte** an Schulen mit Fokus auf Prävention von Diskriminierung, vergleichbar etwa mit den teilweise vorhandenen Kinderschutzkonzepten an Schulen. Vorhandene Schutzkonzepte sollten um die Bereiche Diskriminierung und Mobbing erweitert werden. Eine Verpflichtung zu solchen Antidiskriminierungs- und Schutzkonzepten sollte in den Schulgesetzen verankert werden.

Im Bereich der **Hochschulbildung** sollten alle Hochschulen Antidiskriminierungsberatungsstellen einrichten und sich dafür einsetzen, dass diese auch bekannt sind. Alle Ansprechpersonen und Beratungsstellen an Hochschulen sollten für Diskriminierung sensibilisiert sein und wissen, an welche spezialisierte Beratungsstelle sie im Fall von Diskriminierung verweisen können. Notwendig sind zudem verbindliche hochschulinterne Richtlinien zum Diskriminierungsschutz, zur Prävention von Diskriminierung und zur AGG-Beschwerdestelle. Richtlinien, die das Beschwerdeverfahren konkret regeln, geben allen Beteiligten Sicherheit, wie bei Fällen von Diskriminierung zu verfahren ist.

Übergreifend für alle Bildungsbereiche – frühkindliche Bildung, Schule und Hochschule – sind **Bildungsmaterialien diskriminierungssensibel zu gestalten**. Dabei sind auch eine ausreichende Wissensvermittlung und Repräsentation von diskriminierungsbetroffenen Gruppen zu gewährleisten. Die Institutionen, die auf Landesebene für die Prüfung und die Freigabe zuständig sind, sind entsprechend zu sensibilisieren und professionalisieren beziehungsweise sie sollten entsprechende Prüfkriterien unter Einbeziehung von zivilgesellschaftlichen Interessenvertretungen entwickeln.

Ebenso sind in der gesamten Bildungskette **Angebote zum Empowerment** von diskriminierungsbetroffenen Kindern, Schüler*innen und Studierenden sicherzustellen. Es sollte die Möglichkeit geben, in Safe Spaces Diskriminierungserfahrungen ansprechen zu können.

Viele Anfragen im Bereich von Schulen und Hochschulen betrafen den **Umgang mit trans, inter, nicht binären und agender Menschen**, insbesondere in der korrekten Anrede, der Gestaltung von Zeugnissen und der Einrichtung von geschlechtergerechten Toiletten. Hier sollten die zuständigen Ministerien verbindliche rechtliche Vorgaben für Hochschulen und Schulen herausgeben, die eine Anrede mit dem richtigen Namen, den diskriminierungsfreien Zugang zu Toiletten und Umkleiden, die geschlechtsneutrale Gestaltung von Zeugnissen, diskriminierungsfreie Neuausstellung von Zeugnissen sowie Bauvorgaben zu (gegebenenfalls ergänzenden) geschlechtsunspezifischen Toiletten beinhalten.

3.10 Öffentlichkeit und Freizeit, Medien und Internet

Zusammenfassung

Der öffentliche Raum ist für viele Menschen nicht sicher

Bei den Beratungsanfragen wegen Diskriminierung im öffentlichen Raum und im sozialen Umfeld, insbesondere in der Nachbarschaft, geht es überdurchschnittlich oft um rassistisch und antisemitisch motivierte Vorfälle. Aber auch von homo- oder transfeindlicher Diskriminierung berichten Ratsuchende häufig. Die Vorfälle reichen von Beschimpfungen und Beleidigungen über Schmierereien auf Hauswänden bis hin zu Gewaltdrohungen und körperlicher Gewalt. Betroffen sind insbesondere Personen, die aufgrund äußerer Merkmale oder Zuschreibungen als „fremd“ oder „anders“ markiert werden, zum Beispiel People of Color, Schwarze Menschen, muslimische Frauen mit Kopftuch oder LSBTIQ*-Personen.

Immer mehr Anfragen wegen Diskriminierung in der Nachbarschaft

Die Anfragen zu Diskriminierung im privaten und sozialen Umfeld, insbesondere in Nachbarschaftskonflikten, haben deutlich zugenommen. Ratsuchende berichten davon meistens, weil sie sich aus rassistischen Gründen oder wegen der (vermeintlichen) Herkunft aus einem anderen Land diskriminiert sahen. Für Präventions- und Interventionsmaßnahmen sind in erster Linie Hausverwaltungen und Vermieter*innen verantwortlich. Dabei ist vor allem wichtig, dass Diskriminierung in Nachbarschaften ernst genommen wird und die Betroffenen die notwendige Unterstützung erfahren.

Kein Schutz vor Diskriminierung in Verein und im Ehrenamt

Bei den Beratungsanfragen wegen Diskriminierung im Vereinswesen geht es überproportional oft um Benachteiligungen aufgrund des Lebensalters, des Geschlechts oder einer Behinderung. Betroffene berichten von Altershöchstgrenzen beim Zugang zu ehrenamtlichen Tätigkeiten, von geschlechtsspezifischen Regelungen in Vereinssatzungen oder von mangelnder Barrierefreiheit bei Vereinsaktivitäten. Ihnen ist kaum zu vermitteln, weshalb der Diskriminierungsschutz im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) im Arbeitsleben, nicht aber bei ehrenamtlichen Tätigkeiten und beim Engagement in Vereinen gilt. Der Anwendungsbereich des Gesetzes sollte entsprechend ausgeweitet werden.

Millionen Menschen sind mit Hass im Netz konfrontiert

Laut Statistischem Bundesamt haben in den ersten drei Monaten des Jahres 2023 rund 16 Millionen Internetnutzer*innen Hassrede im Internet wahrgenommen. Darunter werden Onlinebeiträge gefasst, die feindselig oder erniedrigend gegenüber sozialen Gruppen oder einzelnen Personen sind. In einer gemeinsamen Erklärung im September 2023 zeigten sich die mit Diskriminierung befassten Beauftragten des Bundes, darunter auch die Unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung, über die vermehrten Anfeindungen einzelner Gruppen in politischen Debatten sowie die deutlich gestiegene Hasskriminalität in Deutschland besorgt.

Trotz einiger rechtlicher Verbesserungen und der Schaffung der Zentralen Meldestelle für strafbare Inhalte im Internet (ZMI) beim Bundeskriminalamt sind die Rechtsdurchsetzung für Betroffene und die Ahndung der Täter*innen weiterhin mit hohen Hürden verbunden. Um deutlich zu machen, dass das Internet kein rechtsfreier Raum ist, sind dringend bessere gesetzliche Möglichkeiten nötig, um gegen die Verursacher*innen vorgehen zu können.

In diesem Kapitel geht es um Diskriminierung in den Bereichen Öffentlichkeit und Freizeit sowie Medien und Internet. Die Bereiche haben gemein, dass das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) hier keinen Schutz vor Diskriminierung bietet. Und es geht hier auch nicht um Sachverhalte, die die Rechtsbeziehungen zwischen den Bürger*innen und dem Staat betreffen. Sie werden deshalb in diesem abschließenden Kapitel gemeinsam behandelt.

Von dieser Gemeinsamkeit abgesehen, handelt es sich aber um sehr unterschiedliche Kontexte. Im öffentlichen Raum, beispielsweise auf der Straße oder in Parkanlagen, geht es häufig um Situationen, bei denen der betroffenen Person der*die Verursacher*in der Diskriminierung nicht weiter bekannt ist und bei denen es sich um flüchtige Begegnungen handelt. Auch Diskriminierung in (Online-)Medien ist oftmals durch Anonymität geprägt. Im Freizeitbereich, also im Vereinswesen oder Ehrenamt, im Privatleben oder in Nachbarschaftsverhältnissen, handelt es sich dagegen in der Regel um Diskriminierung im unmittelbaren sozialen Umfeld der betroffenen Person.

Auch wenn das AGG hier keinen Schutz bietet, müssen Diskriminierungen in diesen Lebensbereichen ernst genommen werden – auch dann, wenn es sich um Vorfälle unterhalb der Strafbarkeitsgrenze handelt. Der öffentliche Raum, das Internet, die Nachbarschaft oder der Freizeitbereich sind (virtuelle) Orte, an denen die meisten Menschen viel Zeit verbringen. Und es sind Orte, an denen gesellschaftliche Konflikte verhandelt und ausgetragen werden. Wenn Menschen hier regelmäßig Anfeindungen und Diskriminierungen ausgesetzt sind, kann sich das negativ auf ihr allgemeines Sicherheitsempfinden auswirken.

3.10.1 Rechtlicher Diskriminierungsschutz

Das AGG schützt vor Benachteiligungen insbesondere im Erwerbsleben und bei bestimmten privaten Rechtsgeschäften – also immer dann, wenn es um vertragliche Beziehungen zwischen mindestens zwei Vertragsparteien geht. Diese Beziehungen gibt es in den hier behandelten Lebensbereichen nicht.

Bei Diskriminierungen im öffentlichen Raum besteht meist nur die Möglichkeit, die Tat **strafrechtlich überprüfen** zu lassen. Voraussetzung ist, dass die diskriminierende Handlung als Straftat, zum Beispiel als Beleidigung, Volksverhetzung oder Körperverletzung zu werten ist. Einen Strafantrag bei der Polizei oder der Staatsanwaltschaft zu stellen, dürfte aber nur bei besonders schwerwiegenden diskriminierenden Äußerungen oder Handlungen erfolgversprechend sein. Hinzu kommt, dass die Taten oft schwer nachweisbar sind beziehungsweise die Identität der Täter*innen nicht bekannt ist.

In manchen Fällen, wie zum Beispiel Nachbarschaftsstreitigkeiten, kommt gegebenen falls die Durchführung eines **außergerichtlichen Schlichtungsverfahrens** in Frage. Auch manche Vereine haben **Schiedsstellen** eingerichtet, an die sich Betroffene im Diskriminierungsfall wenden können. Bei diskriminierenden Inhalten auf der Plattform eines sozialen Netzwerkes gibt es nach dem **Netzwerkdurchsetzungsgesetz** die Möglichkeit, den Fall bei der Internetplattform zu melden und sich zu beschweren. Für andere Medien – wie Printmedien, Fernsehen und Radio – sind weitere Beschwerdestellen eingerichtet worden.

Der Beratungsauftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes ist auf die Anwendungsbereiche des AGG begrenzt. Dadurch sind die Unterstützungsmöglichkeiten für das Beratungsteam in den hier beleuchteten Fällen stark eingeschränkt. Die Berater*innen können meist nur auf alternative Klage- oder Beschwerdemöglichkeiten hinweisen. Auch bei den anderen staatlichen und zivilgesellschaftlichen Antidiskriminierungsberatungsstellen, die an der Abfrage für den vorliegenden Bericht teilgenommen haben, liegt der Schwerpunkt der Beratungstätigkeit nicht auf diesen Lebensbereichen (vergleiche Kapitel 3.11.2.3).

3.10.2 Öffentlichkeit und Freizeit

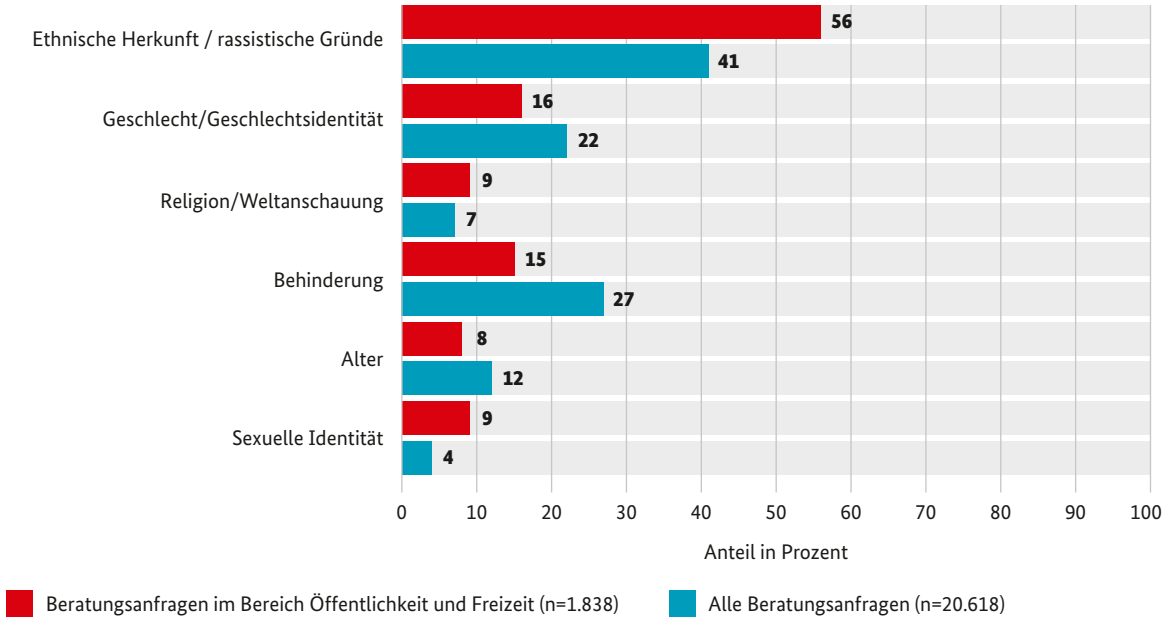
Von Anfang 2021 bis Ende 2023 erreichten das Beratungsteam der Antidiskriminierungsstelle des Bundes insgesamt 1.838 Anfragen, in denen eine Diskriminierung aufgrund im AGG geschützter Merkmale vermutet wurde und die sich in der Öffentlichkeit oder im Freizeitbereich abspielten. Dies entspricht einem Anteil von 9 Prozent aller Beratungsanfragen an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Im Vergleich zur vorhergehenden Berichtsperiode (Anfang 2017 bis Ende 2020) lässt sich damit ein Anstieg der Anfragen feststellen. Damals machten Fälle in diesen Bereichen 5 Prozent aller Beratungsanfragen aus.

Jeweils vier von zehn Anfragen in diesem Lebensbereich bezogen sich entweder auf Diskriminierung im **öffentlichen Raum**, zum Beispiel auf der Straße oder anderen öffentlichen Plätzen, oder im **privaten und sozialen Umfeld**, wozu auch die Nachbarschaft zählt. Damit lässt sich bei Anfragen zum privaten und sozialen Umfeld ein deutlicher Anstieg der Meldungen feststellen. Im Vergleich zum letzten Berichtszeitraum haben sich die Anfragen dazu in absoluten Zahlen fast verdreifacht. Beratungsanfragen zu Diskriminierung im **Freizeitbereich**, also im Vereinswesen, bei ehrenamtlichen Tätigkeiten oder Parteien, machten die restlichen 20 Prozent der Anfragen aus.

Mehr als die Hälfte (56 Prozent) der Beratungsanfragen im Bereich Öffentlichkeit und Freizeit betrafen Diskriminierung wegen der ethnischen Herkunft, aus rassistischen oder antisemitischen Gründen. Damit kommen Anfragen zu diesen Diskriminierungsmerkmalen im Vergleich zu allen Beratungsanfragen an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes überdurchschnittlich häufig vor (Abbildung 25: Verteilung der Beratungsanfragen auf AGG-Merkmale im Bereich Öffentlichkeit und Freizeit). Ebenfalls überproportional vertreten sind Beschwerden wegen Diskriminierung aufgrund der sexuellen Identität (9 Prozent) sowie der Religion oder Weltanschauung (9 Prozent). Beratungsersuchen wegen Diskriminierung aufgrund des Geschlechts oder einer Behinderung machen 16 beziehungsweise 15 Prozent der Anfragen aus und kommen damit seltener als in anderen Lebensbereichen vor. In 8 Prozent der Anfragen im Bereich Öffentlichkeit und Freizeit geht es um Altersdiskriminierung.

Allerdings stellen sich sowohl die Merkmalsverteilungen als auch die gemeldeten Diskriminierungsformen in den drei Teilbereichen von Öffentlichkeit und Freizeit unterschiedlich dar.

Abbildung 25: Verteilung der Beratungsanfragen auf AGG-Merkmale im Bereich Öffentlichkeit und Freizeit



Mehrfachnennungen möglich;
Basis: Beratungsanfragen im Zeitraum von 01.01.2021 bis 31.12.2023

Öffentlicher Raum

Bei den hier gemeldeten Diskriminierungserfahrungen handelt es sich um Vorfälle, die sich beispielsweise auf der Straße, auf Bahnhöfen, in öffentlichen Verkehrsmitteln oder auch in Gast- sowie anderen Begegnungsstätten abspielten. In der überwiegenden Mehrzahl der Fälle (62 Prozent) vermuteten die Betroffenen, dass die **Diskriminierung aus rassistischen Gründen oder wegen der ethnischen Herkunft** erfolgte. Besonders häufig wird dabei von Beleidigungen oder Beschimpfungen berichtet, seltener auch von körperlichen Übergriffen oder entsprechenden Drohungen. Zudem wurden vereinzelt auch rassistische Schmierereien auf Hauswänden oder anderen öffentlichen Plätzen gemeldet. Häufig sind es Schwarze Menschen oder People of Color, die von solchen Erfahrungen berichten. In diesen Fällen geht es beispielsweise darum, dass die ratsuchenden Personen Beschimpfungen unter Verwendung rassistischer und gewaltvoller Begriffe ausgesetzt waren. Auch asiatisch gelesene Menschen berichteten von rassistischen Beleidigungen im öffentlichen Raum. Dabei handelte es sich unter anderem um Vorfälle, in denen den Betroffenen eine Mitschuld am Ausbruch der Coronapandemie gegeben wurde und sie deshalb beleidigt oder belästigt wurden. Zudem berichteten viele Ratsuchende davon, dass ihnen aufgrund der ihnen zugeschriebenen Herkunft die Zugehörigkeit zu Deutschland abgesprochen wurde und sie im öffentlichen Raum mit der Aufforderung konfrontiert wurden, in ihr vermeintliches Heimatland zurückzukehren. Für Beispiele für die Diskriminierung von Sinti*zze und Rom*nja im öffentlichen Raum wird an dieser Stelle auf den eigenständigen Beitrag des Beauftragten gegen Antiziganismus verwiesen (siehe Kapitel 9.3).

Gegen Ende des aktuellen Berichtszeitraums kam es bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes infolge der Terrorangriffe der Hamas vom 7. Oktober 2023 und dem neu entfachten Krieg in Israel und Gaza zu einem Anstieg der **Beratungsanfragen wegen antisemitischer und auch antimuslimischer Diskriminierung** in Deutschland. Viele dieser Meldungen betrafen den öffentlichen Raum. Die Zunahme solcher Anfragen an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes fiel jedoch deutlich kleiner aus als der drastische Anstieg bei spezialisierten Beratungsstellen wie beispielsweise „OFEK – Beratungsstelle bei antisemitischer Gewalt und Diskriminierung". In den ersten sechs Monaten nach den Terrorangriffen haben sich bundesweit 1.333 Personen an die Beratungsstelle gewandt. Viele Anfragen bezogen sich auf antisemitische Vorfälle in der Nachbarschaft, in öffentlichen Verkehrsmitteln oder bei Demonstrationen im öffentlichen Raum (OFEK e. V. 2024; OFEK e. V. 2023). Gleichzeitig zum akuten Anstieg antisemitischer Vorfälle meldete „CLAIM – Allianz gegen Islam- und Muslimfeindlichkeit" eine starke Zunahme antimuslimischer Anfeindungen und Diskriminierungen in Deutschland. Für den Zeitraum vom 7. Oktober bis 31. Dezember 2023 wurden nach Auskunft von CLAIM 677 verbale und physische Angriffe sowie Diskriminierungen dokumentiert. Viele davon spielten sich ebenfalls im öffentlichen Raum ab. Insbesondere kopftuchtragende Frauen sind in der Öffentlichkeit häufig antimuslimischem Rassismus in Form von verbaler und/oder physischer Gewalt ausgesetzt. Darauf wird auch im ersten Bericht des Unabhängigen Expertenkreises Muslimfeindlichkeit hingewiesen, der 2023 erschienen ist (Bundesministerium des Innern und für Heimat 2023a: S. 110 f.). Diese Beobachtung wird bestätigt durch eine Vielzahl entsprechender Beschwerden bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes.

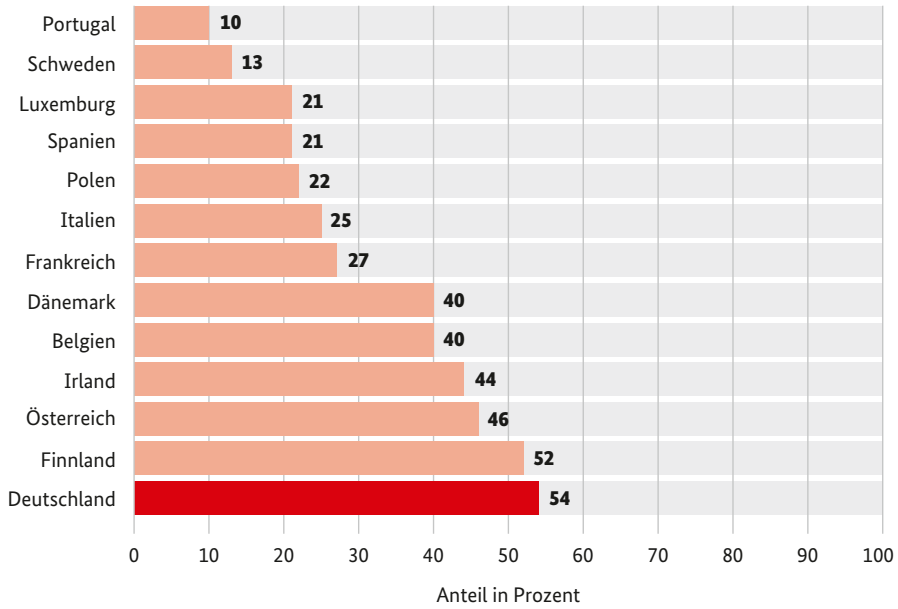
Daneben wenden sich immer wieder Personen an die Beratung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, weil sie im öffentlichen Raum **sexistisch, homo- oder transfeindlich angefeindet** wurden. Betroffene berichten beispielsweise davon, dass ihnen entsprechende Schimpfworte an den Kopf geworfen wurden oder in seltenen Fällen auch körperliche Gewalt angedroht wurde. In einem typischen Beispiel schilderte die betroffene Person einen Vorfall, bei dem sie und ihr*e Partner*in auf offener Straße beleidigt und bespuckt wurden, weil sie eine Tasche mit Regenbogen-Aufdruck trugen. Es werden auch Fälle gemeldet, in denen die Ratsuchenden sexualisierte Belästigung in Verkehrsmitteln, auf der Straße oder anderen öffentlichen Plätzen erlebt haben. Menschen mit Behinderungen machen nicht nur Erfahrungen mit ableistischen Kommentaren, sie melden mitunter auch **fehlende Barrierefreiheit im öffentlichen Raum** – wenn beispielsweise Gehwege durch Schranken für Rollstuhlnutzer*innen gesperrt sind, Menschen mit Mobilitätseinschränkungen durch zu kurze Ampelschaltungen oder nicht ausreichend abgesenkte Bordsteine in ihrer Bewegungsfreiheit eingeschränkt werden oder es an Behindertenparkplätzen fehlt.

Insbesondere kopftuchtragende Frauen sind in der Öffentlichkeit häufig antimuslimischem Rassismus ausgesetzt.

Diese Schilderungen von Betroffenen werden durch die Ergebnisse wissenschaftlicher Untersuchungen untermauert. In einer 2023 veröffentlichten **Befragung der EU-Grundrechteagentur unter Menschen afrikanischer Herkunft** gaben mehr als die Hälfte (54 Prozent) der Befragten in Deutschland an, in den letzten fünf Jahren vor der Erhebung Belästigungen erlebt zu haben, die sie als rassistisch wahrgenommen haben (FRA 2023: S. 58 ff.). Das ist der höchste Wert unter den 13 Ländern, die in die Befragung einbezogen wurden und ein Anstieg um 6 Prozentpunkte im Vergleich zur letzten Erhebung 2018

(Abbildung 26: Umfrage unter Menschen afrikanischer Herkunft | Vorkommen rassistischer Belästigung in den letzten fünf Jahren, nach Ländern). Bei solchen Belästigungen geht es unter anderem um nonverbale Formen wie abwertende Blicke oder Gesten, beleidigende oder bedrohliche Kommentare und in seltenen Fällen auch um die Androhung von Gewalt. Die Befragten berichteten davon, dass sich die meisten dieser Vorfälle auf öffentlichen Plätzen, zum Beispiel auf der Straße oder einem Parkplatz ereigneten. 9 Prozent der Befragten in Deutschland berichteten im selben Zeitraum zudem von rassistisch motivierten Gewalterfahrungen (ebd.: S. 66).

Abbildung 26: Umfrage unter Menschen afrikanischer Herkunft | Vorkommen rassistischer Belästigung in den letzten fünf Jahren, nach Ländern



Quelle: EU Survey of Immigrants and Descendants of Immigrants 2022 der FRA (FRA 2023), eigene Darstellung
Basis: 6.752 Befragte (Menschen afrikanischer Herkunft in 13 Ländern)

Privates und soziales Umfeld

In diesem Teilbereich werden Beratungsanfragen erfasst, die sich auf Diskriminierung beispielsweise im familiären Umfeld, im Freundes- oder Bekanntenkreis beziehen. Am häufigsten geht es in diesem Teilbereich mit rund zwei Dritteln der Fälle aber um Anfragen, in denen die Ratsuchenden sich **durch Nachbar*innen diskriminiert** sehen. Diese Anfragen werden nicht zum Lebensbereich Wohnungsmarkt gezählt, auf den in Kapitel 3.5 näher eingegangen wird. Da bei Diskriminierung in Nachbarschaftskonflikten in der Regel eine vertragliche Beziehung zwischen betroffener Person und Verursacher*in fehlt, greift das AGG in diesen Fällen nicht.

In mehr als sieben von zehn dieser Fälle fühlen sich die Ratsuchenden von ihren Nachbar*innen aus **rassistischen Gründen** oder wegen der ihnen zugeschriebenen Herkunft aus einem anderen Land diskriminiert. Dabei geht es häufig um Beleidigungen, Beschimpfungen oder verbale Drohungen, in manchen Fällen aber auch um Sachbeschädigungen (zum Beispiel wenn Autos zerkratzt werden) und vereinzelt um physische Auseinandersetzungen. Bei Beratungsanfragen, in

denen sich Menschen **aufgrund einer Behinderung benachteiligt** sahen, werden ebenfalls häufig verbale Anfeindungen gemeldet. Zudem schildern Betroffene Probleme mit Nachbar*innen, die sich wegen vermeintlicher Lärmbelästigung im Zusammenhang mit einer Behinderung beschweren. Einige Ratsuchende vermuteten, dass sie aus der Wohnung gemobbt werden sollten. Mehrere Ratsuchende berichteten von **homo- oder transfeindlichen Beschimpfungen** aus ihrer Nachbarschaft oder von anonymen Zetteln mit homosexuellenfeindlichen Sprüchen in den Briefkästen. Solche Vorkommnisse können bei den Betroffenen zu großen Unsicherheiten führen, weil sie den Nahbereich der Menschen betreffen und die Wohnung nicht mehr als sicherer Rückzugsort wahrgenommen wird.

In einem Fall berichtet ein Ratsuchender, dass sich ein Nachbar fortlaufend beim Vermieter über ihn und seine Familie beschwerte, unter anderem wegen Lärmbelästigung. Der Betroffene vermutet, dass die Beschwerden mit seiner ethnischen Herkunft zu tun haben. Der Ratsuchende versuchte, die Situation in zwei Schreiben an den Vermieter richtigzustellen, allerdings ohne Erfolg. Die Familie bekam stattdessen zwei Abmahnungen mit der Ansage: Sie müssten ausziehen, wenn der Nachbar sich noch einmal beschwere. Dieses Beispiel steht exemplarisch für zahlreiche vergleichbare Versuche der Betroffenen, sich gegen die Diskriminierung zu wehren. Wagen es Betroffene, sich bei der*dem Vermieter*in zu beschweren, erfahren sie in vielen Fällen keine Unterstützung durch die Vermieter*innen oder diese ergreifen sogar Partei für die Verursacher*innen der Diskriminierung.

Bei Diskriminierung in Nachbarschaftskonflikten wird die eigene Wohnung häufig nicht mehr als sicherer Rückzugsort wahrgenommen.

Die Berliner Fachstelle gegen Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt „Fair mieten – Fair wohnen“ hat im Jahr 2022 einen **Bericht zu Diskriminierung in Nachbarschaften** veröffentlicht. Dieser kommt auf Basis einer Literatur- und Datenanalyse sowie Interviews mit Expert*innen zu dem Ergebnis, dass vor allem Menschen mit Migrationsgeschichte, Schwarze Menschen, Familien mit Kindern, Alleinerziehende, Menschen mit intellektuellen Beeinträchtigungen und LSBTIQ*-Personen ein hohes Risiko haben, Diskriminierung im Wohnumfeld zu erleben. Im Bericht wird zudem davor gewarnt, solche Diskriminierungen als reine Nachbarschaftskonflikte kleinzureden, statt sie als Persönlichkeits- oder Würdeverletzungen anzuerkennen (Berliner Fachstelle gegen Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt 2022).

Wie bereits erwähnt, ist das AGG bei Diskriminierungen durch die Nachbarschaft nicht einschlägig. Geht eine diskriminierende Handlung mit der Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts einher, kommt jedoch ein **Unterlassungsanspruch aus § 1004 BGB und § 906 BGB in Betracht**. Bevor solche Ansprüche gerichtlich geltend gemacht werden können, ist es in der Regel erforderlich, ein außergerichtliches Schlichtungsverfahren durchzuführen. Wenn die ratsuchende Person und der*die Verursacher*in der Diskriminierung denselben Vermieter haben, rät die Beratung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes dazu, diesen gegebenenfalls über das diskriminierende Verhalten zu informieren. Es besteht die Möglichkeit, dass der*die Vermieter*in aufgrund des Mietvertrages verpflichtet ist, tätig zu werden. Denn das Verhalten der Mietpartei, von dem die Diskriminierung ausgeht, kann einen Wohnungsmangel darstellen. Schließlich besteht auch in diesen Fällen die Möglichkeit, die Tat strafrechtlich überprüfen zu lassen und gegebenenfalls Strafantrag zu stellen.

Vereinswesen und Ehrenamt

Deutliche Unterschiede im Vergleich zu den anderen Teilbereichen lassen sich im Vereinswesen und Ehrenamt feststellen. Hier gibt es überdurchschnittlich viele Anfragen, die sich auf das Merkmal Alter beziehen. Insgesamt machen sie in diesem Teilbereich 27 Prozent der dokumentierten Fälle aus. Auch Anfragen zu Diskriminierung aufgrund des Geschlechts (25 Prozent) und wegen einer Behinderung (20 Prozent) kommen im Vergleich zu allen Anfragen im Lebensbereich Öffentlichkeit und Freizeit überproportional häufig vor.

Unter den Beratungsanfragen zum **Merkmal Lebensalter** gibt es viele Ratsuchende, die sich über die Altershöchstgrenze von 70 Jahren beim Amt als Schöff*in beschweren. Diese Altersgrenze ist gesetzlich im Gerichtsverfassungsgesetz (GVG) verankert. Das AGG findet jedoch auf die Tätigkeit als Schöffen keine Anwendung, da es sich dabei um eine ehrenamtliche Tätigkeit handelt, die nicht unter den Beschäftigtenbegriff des AGG fällt. Altersgrenzen sind aus antidiskriminierungsrechtlicher Sicht auch nicht per se unzulässig. Vielmehr können Mindest- und Höchstaltersgrenzen im Einzelfall gerechtfertigt und damit zulässig sein. Zur Begründung wird im Hinblick auf die Schöff*innentätigkeit auf die körperliche und geistige Belastbarkeit verwiesen, die mit zunehmenden Alter abnehme. Außerdem solle dadurch eine angemessene Repräsentation aller Altersgruppen sichergestellt werden (Wissenschaftliche Dienste des Deutschen Bundestags 2015). Inwiefern es sich dabei, auch vor dem Hintergrund des demografischen Wandels, noch um eine sachliche Rechtfertigung handelt, ist umstritten. In der Vergangenheit gab es einige Inititiativen, die sich für die kritische Prüfung oder die Anhebung der Höchstaltersgrenze für ehrenamtliche Richter*innen im GVG ausgesprochen haben. Diese hatten bisher jedoch keinen Erfolg. Weitere Beispiele für Beratungsersuchen, bei denen älteren Menschen der Zugang zu ehrenamtlichen Tätigkeiten verwehrt wurde, betrafen die ehrenamtliche Arbeit in einem Krankenhaus, die Tätigkeit in der Telefonseelsorge, Altersgrenzen bei der ehrenamtlichen Tätigkeit als Sportrichter*innen oder beim kirchlichen Ehrenamt.

Der Schutz vor Diskriminierung im Vereinswesen ist besonders lückenhaft.

Die Beratungsanfragen, die Diskriminierung im **Vereinswesen** betreffen, sind sehr unterschiedlich gelagert. Auch hier melden sich ältere, zum Teil aber auch jüngere Menschen, weil sie Satzungen von Sportvereinen als diskriminierend empfinden, Senior*innen höhere Startgebühren für die Teilnahme an Wettbewerben zahlen sollen oder die Aufnahme in einen Verein aufgrund des Alters von vornherein verwehrt wird. So meldete sich beispielsweise ein Ratsuchender bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, weil ihm mit Hinweis auf sein Alter der Zugang zu einem Chor verweigert wurde. In dessen Satzung war eine Höchstaltersgrenze von 70 Jahren enthalten.

Mit Bezug zum **Diskriminierungsmerkmal Geschlecht** erreichen die Beratung mitunter Fälle, bei denen unterschiedliche, geschlechtsspezifische Regelungen als diskriminierend empfunden werden – wenn sich zum Beispiel Angebote von Vereinen nur an bestimmte Geschlechter richteten. In einem dieser Fälle ging es um einen Schützenverein, in dem nur Männer Vollmitglied werden und an bestimmten Angeboten des Vereinslebens teilnehmen konnten. Oder die Ratsuchenden beschwerten sich darüber, dass es unterschiedliche Kleiderordnungen je nach Geschlecht gebe. Zudem wandten sich mitunter auch **Menschen mit Behinderungen oder chronischen Krankheiten** an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes, weil ihnen die Aufnahme in einen Sportverein verwehrt wurde oder es Probleme mit der Barrierefreiheit von Vereinsaktivitäten beziehungsweise -veranstaltungen gab.

Eine gewisse Häufung (rund 30 Fälle) lässt sich im aktuellen Berichtszeitraum bei Anfragen feststellen, in denen die Ratsuchenden sich an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes wandten, weil sie sich durch die Vorstände oder die Satzungen von **Kleingartenvereinen** diskriminiert sahen. Darunter waren zum einen Fälle, in denen eine rassistische Diskriminierung vermutet wurde. So meldeten mehrere Personen, dass Kleingärten nur an Personen mit deutscher Staatsangehörigkeit vergeben oder deutsche Sprachkenntnisse vorausgesetzt würden, dass die Vorstände der Vereine grundsätzlich keine Personen mit Zuwanderungsgeschichte aufnehmen oder Familien aufgrund muslimischer Religionszugehörigkeit abgelehnt würden. Vereinzelt meldeten sich auch Menschen mit Behinderungen sowie ältere Menschen, da ihnen aufgrund ihrer Behinderung oder ihres Alters vom Vorstand nicht zugetraut wurde, sich angemessen um den Garten kümmern zu können.

Verweigerung der Mitgliedschaft und der Pacht eines Grundstücks in einem Kleingartenverein

Fallbeispiel aus der Beratung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Der Ratsuchende ist Antidiskriminierungsberater bei einer zivilgesellschaftlichen Beratungsstelle. Er sah sich wiederholt mit Diskriminierungsfällen in Kleingartenvereinen konfrontiert und fragte nach rechtlichen Interventionsmöglichkeiten in solchen Fällen. Beispielsweise wurde einer Person of Color die Pacht eines Kleingartens verweigert mit der Aussage, Gärten würden nur an deutsche Staatsangehörige vergeben.

Die Jurist*innen der Antidiskriminierungsstelle des Bundes mussten dem Antidiskriminierungsberater mitteilen, dass das AGG auf die Mitgliedschaft in Kleingartenvereinen leider in den meisten Fällen nicht anwendbar ist (§ 18 AGG). Das wäre nur der Fall, wenn es sich bei dem Kleingartenverein um eine Vereinigung handelt, die eine überragende Machtstellung im wirtschaftlichen oder sozialen Bereich innehat und wenn ein grundlegendes Interesse am Erwerb der Mitgliedschaft besteht. Wann von einer solchen überragenden Machtstellung auszugehen ist, hängt von den Umständen des Einzelfalls ab. Da es dazu kaum Rechtsprechung gibt, bestehen dafür keine klaren Kriterien. So ist noch nicht abschließend rechtlich geklärt, ob die Gegebenheiten vor Ort bei der Bewertung der sozialen Machtstellung eine Rolle spielen. Gleiches gilt für die Bewertung des grundlegenden Interesses am Erwerb der Mitgliedschaft. Hier gibt es bisher nur das Urteil des Landgerichts Memmingen (Urteil vom 28. Juli 2021 – 13 S 1372/20), wonach ein grundlegendes Interesse angenommen wird, wenn ein wirtschaftliches oder existenziell notwendiges Bedürfnis an der Mitgliedschaft besteht oder wenn die Person auf die Mitgliedschaft zur sozialen Verwirklichung und Entfaltung der eigenen Persönlichkeit angewiesen ist. Hier zeigt sich die Problematik der unbestimmten Rechtsbegriffe im AGG, die zu rechtlicher Unsicherheit führen und letztlich den Diskriminierungsschutz schwächen. Deshalb könnte die Einführung eines Verbandsklagerechts und eines altruistischen Klagerechts dazu beitragen, Rechtssicherheit bei solch grundsätzlichen ungeklärten Rechtsfragen zu schaffen, ohne die Verantwortung dafür den Betroffenen aufzubürden.

Neben dem AGG gibt es allerdings noch weitere Handlungsmöglichkeiten. So bat im konkreten Fall die örtliche Beratungsstelle das zuständige Landesministerium für Finanzen um Auskunft, ob ein Verein, der Nichtdeutsche ausschließt, noch als gemeinnützig angesehen werden kann. Voraussetzung für die Gemeinnützigkeit ist nämlich gemäß § 52 Absatz 1 Abgabenordnung (AO), dass die Tätigkeit des Vereins darauf gerichtet ist, die Allgemeinheit zu fördern. Nicht der Allgemeinheit dienlich

sind hingegen Handlungsweisen, die der objektiven Werteordnung des Grundgesetzes widersprechen (vergleiche BFH, Urteil vom 31. Mai 2005 – I R 105/04). Ein Verein, der Grundrechte missachtet und gegen das Gebot der Gleichbehandlung gemäß Artikel 3 GG verstößt, stellt seine Gemeinnützigkeit in Frage. Das Landesministerium bestätigte folgerichtig, dass es nicht mit den Grundsätzen der Gemeinnützigkeit vereinbar ist, wenn Kleingartenvereine die Mitgliedschaft allein deshalb verweigern, weil die Person nicht die deutsche Staatsangehörigkeit besitzt. Für die konkrete Überprüfung im Einzelfall ist das Finanzamt zuständig. Die Betroffenen haben von einer Überprüfung Abstand genommen, da sie lediglich daran interessiert waren, einen Pachtvertrag zu erhalten. Die Aberkennung der Gemeinnützigkeit des Vereins hätte hier nicht weitergeholfen.

Der Fall zeigt, dass es verschiedene Handlungsstrategien gibt, um gegen Diskriminierung durch Vereine vorzugehen, auch wenn die Rechtslage weiterhin schwierig und unklar bleibt.

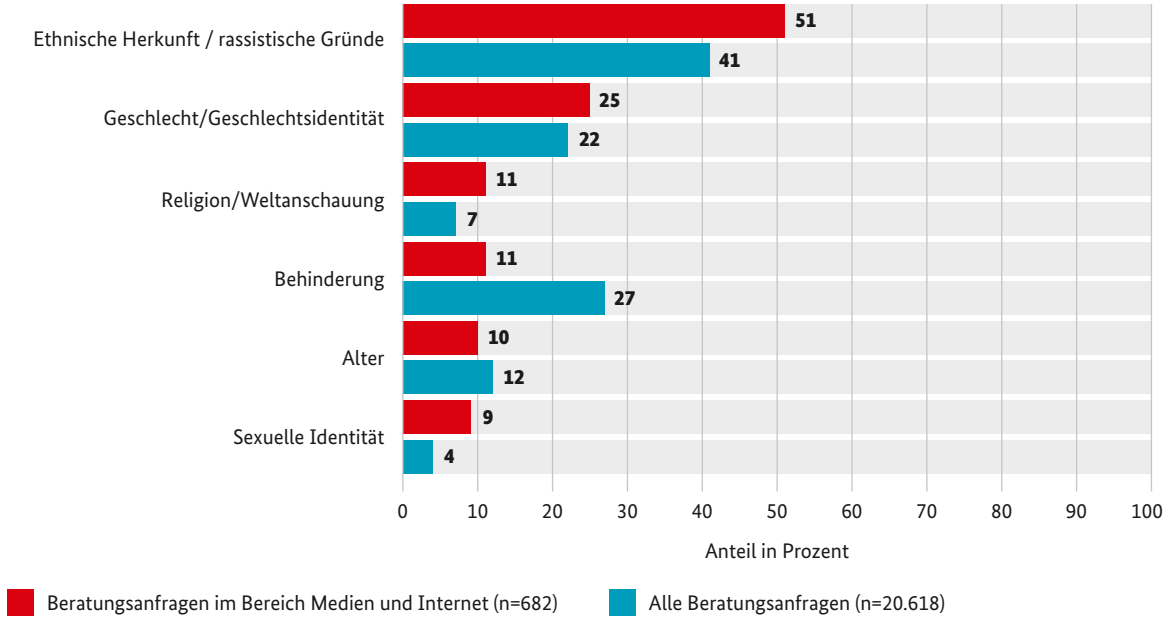
Der Schutz vor Diskriminierung im Vereinswesen ist leider noch besonders lückenhaft. Aus dem AGG ergibt sich ein Diskriminierungsschutz nur für die Mitgliedschaft oder Mitwirkung in einer Tarifvertragspartei oder einer Vereinigung, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören oder die eine überragende Machtstellung im wirtschaftlichen oder sozialen Bereich innehaben, wenn ein grundlegendes Interesse am Erwerb der Mitgliedschaft besteht (§ 18 AGG). Manche Vereine haben in ihre Satzungen Rechtsschutzverfahren für den Diskriminierungsfall aufgenommen; einige haben zudem Schiedsstellen eingerichtet, an die sich Betroffene wenden können. Vereine sind dazu aber nicht verpflichtet. Sie können ihre Rechtsverhältnisse weitgehend autonom regeln.

3.10.3 Medien und Internet

Die Beratung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes erreichten im aktuellen Berichtszeitraum 682 Anfragen, in denen sich die Ratsuchenden durch Medien oder Onlineinhalte aufgrund eines im AGG geschützten Merkmals diskriminiert sahen. Damit macht dieser Lebensbereich weiterhin nur einen kleinen Teil des Fallaufkommens der Antidiskriminierungsstelle aus (3 Prozent). In gut vier von zehn Anfragen (45 Prozent) beanstandeten die Anfragenden **diskriminierende Onlineinhalte**, beispielsweise in sozialen Medien, in Kommentarforen, Blogs oder Chats in Messengerdiensten. Bei 43 Prozent der Anfragen beschwerten sich die Ratsuchenden über als diskriminierend empfundene **journalistische Berichterstattung** in den Medien (Rundfunk, Fernsehen, Printmedien). In rund 12 Prozent der Fälle wurden diskriminierende Inhalte in der **Werbung** gemeldet.

Auch bei Anfragen zum Lebensbereich Medien und Internet dominieren mit 51 Prozent Meldungen, in denen eine Diskriminierung wegen der ethnischen Herkunft beziehungsweise aus rassistischen oder antisemitischen Gründen vermutet wurde (Abbildung 27: Verteilung der Beratungsanfragen auf AGG-Merkmale im Bereich Medien und Internet). Das sind deutlich mehr als unter allen Beratungsersuchen an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (41 Prozent). Ebenfalls überdurchschnittlich häufig kommen hier Beschwerden über Diskriminierung aufgrund des Geschlechts (25 Prozent), der Religion oder Weltanschauung (11 Prozent) sowie der sexuellen Identität (9 Prozent) vor. Mitunter, im Vergleich zu anderen Lebensbereichen aber eher selten, erhält die Antidiskriminierungsstelle des Bundes Meldungen von Diskriminierung im Zusammenhang mit den Merkmalen Behinderung (11 Prozent) und Alter (10 Prozent).

Abbildung 27: Verteilung der Beratungsanfragen auf AGG-Merkmale im Bereich Medien und Internet



Mehrfachnennungen möglich; Basis: Beratungsanfragen im Zeitraum von 01.01.2021 bis 31.12.2023

Internet und soziale Medien

Wie weit Hassrede im Netz und sozialen Medien verbreitet ist, zeigen Daten einer Erhebung des Statistischen Bundesamtes. Demnach haben in den ersten drei Monaten des Jahres 2023 mehr als vier von zehn Internetnutzer*innen in Deutschland nach eigener Einschätzung Inhalte im Zusammenhang mit Hassrede wahrgenommen. Das entspricht rund 15,8 Millionen Internetnutzer*innen im Alter von 16 bis 74 Jahren (Destatis 2023a). Unter dem Begriff Hassrede werden dabei Beiträge gefasst, die feindselig oder erniedrigend gegenüber sozialen Gruppen oder einzelnen Personen sind. Viele Befragte haben unter anderem Inhalte wahrgenommen, die sie als rassistisch werteten (58 Prozent). Rund die Hälfte berichtete zudem von Angriffen, die gegen die sexuelle Orientierung (54 Prozent) oder die Religion beziehungsweise Weltanschauung (47 Prozent) von Personen gerichtet waren. Zudem wurde Hassrede wahrgenommen, die das Geschlecht von Personen adressierte (38 Prozent) oder gegen Menschen mit Behinderungen gerichtet war (23 Prozent). Bei der entsprechenden Frage waren Mehrfachnennungen möglich (ebd.).

Auch der Beratung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes wurden im Berichtszeitraum eine **Vielzahl unterschiedlicher Onlineinhalte** gemeldet, die als abwertend oder diskriminierend empfunden wurden. Es ging dabei um Inhalte auf Websites, in sozialen Netzwerken, Internetforen, Chat-Gruppen oder auf Videoplattformen. Die Gesamtzahl von 310 solcher Anfragen mit AGG-Merkmalsbezug mag im Vergleich zu den oben berichteten Zahlen des Statistischen Bundesamtes marginal erscheinen, dürfte aber in erster Linie der Tatsache geschuldet sein, dass die Antidiskriminierungsstelle für diese Art von Beschwerden nicht zuständig ist. Für solche Fälle gibt es andere, spezialisierte Beratungs- und Meldestellen.

Auch bei den Beratungsanfragen der Antidiskriminierungsstelle des Bundes dominieren Beschwerden über Onlineinhalte, die als **rassistisch, antisemitisch oder antiziganistisch** eingeschätzt wurden. Sie machen 55 Prozent der Anfragen in diesem Bereich aus. In weiteren 12 Prozent der Fälle wurde eine Diskriminierung wegen der **Religion** vermutet, beispielsweise weil die Beiträge antimuslimische Äußerungen enthielten (siehe folgendes Fallbeispiel). Gemeldet werden sowohl Beiträge, in denen sich die Ratsuchenden persönlich angegriffen sehen, als auch Inhalte, die als Abwertung oder Diskriminierung von bestimmten Bevölkerungsgruppen wahrgenommen werden.

Die Hürden, gegen diskriminierende Inhalte im Netz vorzugehen, sind nach wie vor sehr hoch.

Darüber hinaus wurden auch Onlinebeiträge gemeldet, weil diese **sexistische, trans- oder homofeindliche** Kommentare, Beleidigungen oder Drohungen enthielten. Die Beschwerden betrafen beispielsweise Internetseiten, auf denen sich die Betreiber*innen wiederholt abwertend gegenüber Mitgliedern der LSBTIQ*-Community äußerten. Einige trans und non binäre Personen meldeten sich zudem bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, weil es auf einer Internetplattform keine Möglichkeit gab, den Namen und Personenstand zu ändern, oder weil eine Onlinebefragung keine Möglichkeit vorsah, den Personenstand „divers“ anzugeben.

Fallbeispiele aus der Beratung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes

1. Antimuslimische Beschimpfungen auf Internetplattform für Nachbarschaftshilfe

Während der Coronapandemie hatte eine ratsuchende Person eine Anzeige auf einer Nachbarschaftsplattform im Internet geschaltet, in der sie anbot, ältere Menschen bei Erledigungen zu unterstützen. Sie erhielt eine rassistisch beleidigende Antwort.

Der Berater informierte den Ratsuchenden darüber, dass das AGG mangels Vertrages nicht anwendbar ist und deshalb die Unterstützungsmöglichkeiten limitiert seien. Im Fall von diskriminierenden Inhalten im Netz gebe es aber die Möglichkeit, diese dem Anbieter der Plattform zu melden. Außerdem gebe es Stellen, die auf Hassrede im Internet spezialisiert seien. Diese nähmen Beschwerden über illegale und schädigende Inhalte entgegen und setzten sich in Zusammenarbeit mit Internet-Service-Providern und Strafverfolgungsbehörden für deren Beseitigung ein.

2. Frauenfeindliche Inhalte, sexuelle Belästigungen und Stalking im Internet

Verstärkt zeigten sich im Internet frauenfeindliche Inhalte, sexuelle (Online-)Belästigungen und (Online-)Stalking. Oft fanden sexuelle Belästigungen auf Internetplattformen oder in sozialen Netzwerken statt.

In einem Fall bot eine ratsuchende Person auf einer Onlineplattform ein Körperpflegeprodukt zum Verschenken an. Sie bekam darauf einen harschen sexistischen Kommentar, der auf ihren Intimbereich anspielte. Auch hier nahm das Beratungsteam den Fall in die Statistik auf, konnte aber mangels Vertrags der ratsuchenden Person nur indirekt weiterhelfen. Die Beratung verwies auf die Internet-Beschwerdestelle oder auf Projekte, die sich auf sexuelle Belästigung im Netz spezialisiert haben. Schließlich wurde auf das Netzwerkdurchsetzungsgesetz hingewiesen, das in bestimmten Fällen ein Bußgeld vorsieht (siehe dazu Ausführungen unten).

Vereinzelt wurden der Antidiskriminierungsstelle des Bundes auch Fälle von Onlinestalking gemeldet. Eine Ratsuchende hatte auf einer Onlinedating-Plattform eine Person kennengelernt, die sie nun online verfolgte. In solchen schweren Fällen informierte das Beratungsteam über die Möglichkeiten des Gewaltschutzgesetzes, strafrechtliche Tatbestände und Anzeigemöglichkeiten bei der Polizei sowie über sofortige Unterstützungsmöglichkeiten, wie zum Beispiel das Hilfetelefon „Gewalt gegen Frauen“, das rund um die Uhr in mehreren Sprachen erreichbar ist.

Grundsätzlich sind die Hürden für Betroffene, gegen diskriminierende Inhalte vorzugehen, recht hoch. Wenn es sich um eine Veröffentlichung auf der Plattform eines sozialen Netzwerks handelt, besteht die Möglichkeit, den Fall gemäß des **Netzwerkdurchsetzungsgesetzes (NetzDG)** bei der Plattform zu melden. Anbieter sozialer Netzwerke sind verpflichtet, unverzüglich zu prüfen, ob der in der Beschwerde gemeldete Inhalt rechtswidrig und zu entfernen oder der Zugang zu sperren ist. Rechtswidrig sind strafrechtlich relevante Inhalte wie Beleidigungen. Gibt es unterschiedliche Auffassungen zwischen Nutzer*innen und dem Anbieter eines sozialen Netzwerks, ob ein gemeldeter Inhalt gelöscht werden muss oder nicht, sind die Anbieter seit dem 1. Oktober 2021 verpflichtet, ihre Entscheidungen über die Löschung oder Beibehaltung eines Inhalts auf Antrag der betroffenen Nutzer*innen zu überprüfen (sogenanntes Gegenvorstellungsverfahren). Verstößt die Plattform gegen das Netzwerkdurchsetzungsgesetz, kann unter bestimmten Voraussetzungen ein Bußgeld gegen diese verhängt werden. Zudem rät die Antidiskriminierungsstelle des Bundes Betroffenen dazu, diskriminierende Onlineinhalte auch an die **Internet-Beschwerdestelle** (www.internet-beschwerdestelle.de) zu melden. Die Stelle arbeitet mit Strafverfolgungsbehörden und Internet-Service-Providern weltweit zusammen, damit derartige Inhalte aus dem Netz verschwinden und Täter*innen überführt werden.

Diskriminierung in und durch die Medien

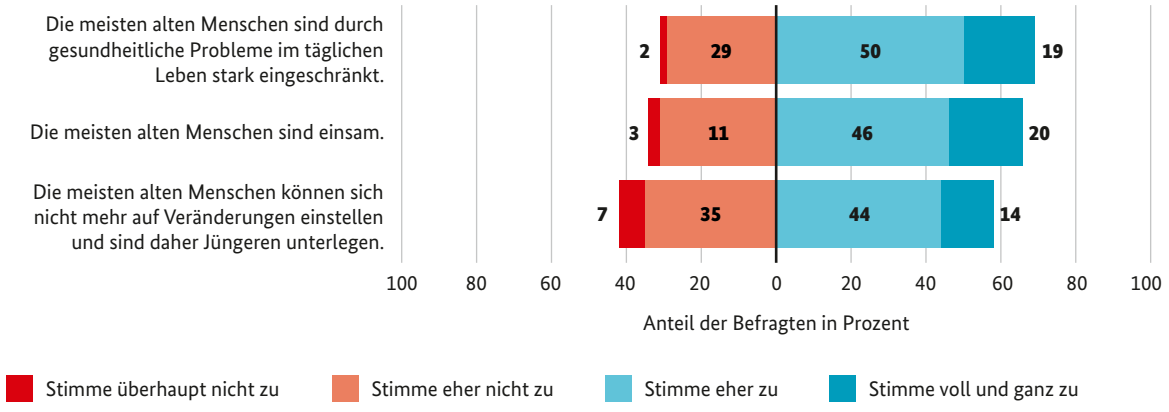
An dieser Stelle geht es um Beratungsanfragen und Beschwerden, die diskriminierende Äußerungen oder Darstellungen in der journalistischen Berichterstattung, in Unterhaltungsmedien wie Filmen, Serien und Büchern sowie in der Werbung betrafen. Zudem gab es einige Fälle, in denen nicht die Inhalte als diskriminierend bemängelt wurden, sondern der barrierefreie Zugang zu Informationen und Unterhaltungsangeboten nicht gewährleistet war. In 372 dieser Anfragen bezogen sich die Anfragenden auf ein im AGG geschütztes Merkmal.

Vergleichsweise viele Beschwerden in diesen Bereichen betrafen das **Merkmal Lebensalter**. So wurde beispielsweise bemängelt, dass in den Nachrichten ältere Menschen oft einseitig als inaktiv und hilfsbedürftig dargestellt würden. In einem Fall meldete sich eine Person beim Beratungsteam der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, weil sie die Berichterstattung über ältere Politiker*innen wie den US-amerikanischen Präsidenten Joe Biden als ageistisch wahrnahm. Zudem zeigten sich manche Ratsuchende besorgt über Medienbeiträge, in denen ihrer Einschätzung nach älteren Menschen die Schuld an Problemlagen wie der Klimakrise und mangelndem Wohnraum gegeben werde.

Viele Beschwerden beziehen sich auf Ageismus in den Medien – darüber wird in Deutschland bisher wenig gesprochen.

Diese Beschwerden adressieren ein Phänomen, über das in Deutschland bisher wenig gesprochen wird: Ageismus. Das meint Stereotype (wie wir denken), Vorurteile (wie wir fühlen) und Diskriminierung (wie wir handeln) aufgrund des Alters (WHO 2021). Um eine breite Debatte über die Folgen von (negativen) Altersbildern anzustoßen, hat die Unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung Ende 2022 Ergebnisse einer Studie vorgestellt, die eine fundierte Datengrundlage zu Vorstellungen, Einstellungen und Bewertungen in Bezug auf alte Menschen und die Lebensphase Alter liefern sollte. Tatsächlich kommt die Studie von Prof. Dr. Eva-Marie Kessler und Lisa Marie Warner auf Basis einer bevölkerungsrepräsentativen Befragung zu dem Ergebnis, dass negative Altersstereotype in Deutschland weit verbreitet sind (Abbildung 28: Bevölkerungsrepräsentative Umfrage zu Ageismus | Zustimmung zu negativ formulierten Altersbildern). Jeweils eine Mehrheit der Befragten stimmt (eher) zu, dass die meisten alten Menschen durch gesundheitliche Probleme im Alltag stark eingeschränkt seien (69 Prozent), einsam seien (66 Prozent) und sich nicht mehr auf Veränderungen einstellen könnten und daher Jüngeren unterlegen seien (58 Prozent) (Kessler & Warner 2022: S. 59). Stereotype über ältere Menschen können sich negativ auf die gesellschaftliche Teilhabe auswirken und unter bestimmten Bedingungen Altersdiskriminierung begünstigen oder zu deren Rechtfertigung herangezogen werden. Den Medien kommt bei der Vermittlung differenzierter und realistischer Altersbilder eine wichtige Rolle zu.

Abbildung 28: Bevölkerungsrepräsentative Umfrage zu Ageismus | Zustimmung zu negativ formulierten Altersbildern



Quelle: Studie „Age ismus – Altersbilder und Altersdiskriminierung in Deutschland“ (Kessler & Warner 2022)
Basis: 2.000 Personen ab 16 Jahren in Privathaushalten in Deutschland

Weitere Beschwerden in diesem Teilbereich betrafen Inhalte in Kinderbüchern, die als **rassistisch oder sexistisch** wahrgenommen wurden. Auch stereotype und klischeebeladene Darstellungen in Spiefilmen, Serien und Zeitungsartikeln, beispielsweise von türkeistämmigen oder muslimischen Personen, die häufig mit Kriminalität in Zusammenhang gebracht würden, waren Gegenstand von Beschwerden. Auch zur Sportberichterstattung gab es einige Meldungen, zum Beispiel bezüglich einer als **antiasiatisch empfundenen Äußerung** eines TV-Moderators im Rahmen eines Fußballspiels bei der Weltmeisterschaft der Männer 2022.

Mit Bezug zum Diskriminierungsmerkmal Geschlecht beschwerten sich einige Ratsuchende über **Sexismus in der Werbung**. Dabei ging es zum Beispiel um das Bild einer unbekleideten Frau auf einem LKW und um andere sexualisierte Darstellungen von Frauen auf Werbeplakaten oder um Werbeslogans, die ältere Frauen verächtlich machten. Da auch hier kein Vertragsverhältnis zwischen den ratsuchenden Personen und dem Unternehmen der Werbung besteht, ist das AGG in der Regel nicht anwendbar. Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes kann daher lediglich durch allgemeine Informationen unterstützen.

Mitunter melden sich zudem Menschen mit Behinderungen bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, weil sie **fehlende Barrierefreiheit beim Medienkonsum** beanstandeten. So sahen sich mehrere Ratsuchende aufgrund ihrer Hörbehinderung benachteiligt, weil bei politischen Ansprachen im Fernsehen, Nachrichtensendungen und Debatten zur Bundestagswahl oder anderen Formaten im öffentlich-rechtlichen Fernsehen keine Gebärdensprachdolmetschung oder Untertitel angeboten wurden. Daneben gab es Beschwerden über ableistische Sprache oder Darstellungen in den Medien, beispielsweise wenn Bezeichnungen für psychische Erkrankungen als Schimpfworte verwendet wurden.

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes hat keine Befugnis, diskriminierende Medieninhalte zu überprüfen. Das Beratungsteam kann in solchen Fällen nur allgemeine Hinweise zu Beschwerdemögllichkeiten geben. So können sich Personen, die sich durch Inhalte in Printmedien diskriminiert sehen, an den Presserat wenden. Gegen diskriminierende Inhalte im Fernsehen und im Radio kann eine Programmbeschwerde bei den Landesmedienanstalten eingereicht werden. Wenn sich Personen benachteiligt sehen, weil das Medienangebot nicht barrierefrei ist, ist die zentrale Anlaufstelle für barrierefreie Angebote (ZABA) die zuständige Stelle.

3.10.4 Rechtsprechung

Für den Berichtszeitraum gibt es folgende Gerichtsurteile, die einen Bezug zu Diskriminierung im öffentlichen Raum oder im Internet haben.

In einem Urteil des Bundesgerichtshofs ging es um ein **antisemitisches Relief an der Außenfassade der Wittenberger Stadtkirche** und die Frage, ob dieses entfernt werden muss. Das Sandsteinrelief befindet sich dort etwa seit dem Jahr 1290. Es zeigt eine Sau, an deren Zitzen zwei Menschen saugen. Ein anderer Mensch hebt den Schwanz der Sau und blickt ihr in den After. Alle drei Menschen sind aufgrund ihrer Hüte als Juden zu identifizieren. Im Jahr 1570 wurde unter dem Relief eine antijudaistische Schrift ergänzt. 1988 wurde ein Aufsteller angebracht, der den historischen Kontext der Judenverfolgung erläutert. Der Bundesgerichtshof entschied dazu (BGH, Urteil

vom 14. Juni 2022 – VI ZR 172/20), dass die „Wittenberger Sau“ nicht entfernt werden muss. Das Sandsteinrelief schmäht eindeutig den jüdischen Glauben sowie Jüdinnen und Juden. Durch das Anbringen der Informationstafel sei der schmähende Inhalt der Figur aber zu einem „Mahnmal“ gegen die Judenverfolgung umgewandelt worden und habe dadurch seinen rechtsverletzenden Charakter verloren. Die Figur könne heute nicht ohne die Informationstafel isoliert betrachtet werden. Ein Gremium von Expert*innen hat im Anschluss an das Urteil dem Gemeindekirchenrat empfohlen, das Relief zu entfernen und an anderer Stelle mit einer kritischen Kontextualisierung zugänglich zu machen. Dieser Empfehlung folgte der Kirchenrat nicht. Unter anderem der Beauftragte der Bundesregierung für jüdisches Leben in Deutschland und den Kampf gegen Antisemitismus hat den Umgang der Kirchengemeinde mit der Angelegenheit kritisiert.[38]

Zwei weitere Urteile behandelten die Frage, ob es sich bei den Handlungen der Angeklagten um **Fälle von Volksverhetzung** handelte.

Im ersten Fall veröffentlichte ein Mann im Jahr 2020 auf seinem öffentlichen **Facebook-Profil ein bearbeitetes Bild**, auf dem oben das Eingangstor eines Konzentrationslagers mit dem Schriftzug „Arbeit macht frei“ und unten das gleiche Bild mit dem bearbeiteten Schriftzug „Impfen macht frei“ und zwei uniformierten Personen mit Spritzen in der Hand zu sehen waren. Das hochgeladene Bild kommentierte er mit „Alles schon mal da gewesen.“ Das Bayerische Oberste Landesgericht (BayObLG) bestätigte die Urteile der Vorinstanzen wegen Volksverhetzung. Der Mann habe dadurch den Holocaust bagatellisiert und die Situation der Impfunwilligen mit der der Opfer im NS-Deutschland verglichen. Er hatte mit dem Bild suggeriert, dass Gegner der Coronamaßnahmen das gleiche Schicksal wie das der Opfer des Holocaust erwartet (BayObLG, Beschluss vom 20. März 2023 – 206 StRR 1/23).

Im zweiten Urteil ging es um vier Personen, die an einer Kundgebung einer rechtsextremen Partei teilnahmen. Aus dem Demonstrationszug heraus riefen sie **die antisemitische Parole** „Wer Deutschland liebt, ist Antisemit.“ Der Bundesgerichtshof bestätigte die vorinstanzliche Verurteilung wegen Volksverhetzung. Das Skandieren dieser Parole impliziere, „dass ein Deutschland liebender Mensch“ zwangsläufig gegen in Deutschland lebende Jüdinnen und Juden sei. Die Parole habe den Zweck zum Hass gegen Menschen jüdischen Glaubens aufzurufen (BGH, Beschluss vom 17. Oktober 2023 – 3 StRR 176/23).

3.10.5 Handlungsansätze

Die in diesem Kapitel beschriebenen Beratungsanfragen an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes zeigen deutlich, dass Diskriminierung im Rahmen von Nachbarschaftskonflikten ein großes Problem darstellt. **Handlungsansätze zur Prävention von und zum Umgang mit Diskriminierungsfällen** richten sich in erster Linie an die Vermieter*innen und Hausverwaltungen. Wichtig ist, dass sich diese bei konkreten Vorfällen klar gegen Diskriminierung positionieren und die betroffenen Personen unterstützen. Zudem sollten sie die bestehenden (rechtlichen) Möglichkeiten nutzen, um Diskriminierung zu ahnden. Präventiv könnte zum Beispiel in der Hausordnung deutlich gemacht werden, dass Diskriminierung nicht geduldet wird, und auf einen respektvollen Umgang hingewirkt werden.

38 Vergleiche Mitteldeutsche Zeitung vom 2. August 2023: https://www.mz.de/lokal/wittenberg/wittenberg-judensau-debatte-antisemitismusbeauftragter-gegen-deutsch-israelisches-jugendwerk-3663171.

Diskriminierungen im Vereinswesen und im Ehrenamt sind für Betroffene oftmals besonders bitter. Müssen sie hier doch feststellen, dass sie gerade dann nicht vor Diskriminierung geschützt sind, wenn sie sich freiwillig und unentgeltlich für die Gesellschaft engagieren. Deshalb sollte der gesetzliche Schutz vor Diskriminierung durch eine **Ausweitung des sachlichen Anwendungsbereiches** des AGG auf Benachteiligungen im Vereinswesen verbessert werden. Zudem sollte das AGG dahingehend ergänzt werden, dass auch Ehrenamtliche unter den Begriff der Beschäftigten im Sinne des Gesetzes fallen (in § 6 Absatz 1 AGG). Damit wäre sichergestellt, dass niemand im Vereinswesen und im Ehrenamt aufgrund der geschützten Merkmale diskriminiert werden darf, soweit keine sachliche Rechtfertigung für eine Ungleichbehandlung vorliegt.

Schließlich besteht bereits die Möglichkeit, Vereinen, deren Regelungen oder Praktiken diskriminierend sind und damit der Werteordnung des Grundgesetzes widersprechen, die **Gemeinnützigkeit abzuerkennen**. Diese Möglichkeit sollte von den jeweils zuständigen Finanzämtern im Bedarfsfall auch konsequent angewendet werden.

Hassrede im Internet und in den sozialen Medien stellt mittlerweile ein weit verbreitetes Problem dar, das für die Betroffenen mit starken negativen Auswirkungen verbunden sein kann. Die Beauftragten haben im Rahmen des vorliegenden Berichts gemeinsame Empfehlungen formuliert, wie Hass in sozialen Medien bekämpft werden kann (siehe Kapitel 2.2). So sollte das im Koalitionsvertrag angekündigte **Gesetz gegen digitale Gewalt** zügig umgesetzt werden, das Lücken bei den Auskunftsrechten schließen und die Möglichkeit der Sperrung von Accounts erleichtern soll.

Darüber hinaus bedarf es der **Unterstützung aktiver Nutzer*innen**, die sich gegen Hass und Manipulation zur Wehr setzen. Zivilgesellschaftliche Organisationen, die sich für die Durchsetzung von Menschenrechten im Internet und die Förderung von Medienkompetenz einsetzen, sollten daher stärker und dauerhaft gefördert werden.

Und schließlich sollte das **Netz an Beschwerdestellen in den Ländern**, die mit der Zentralen Meldestelle für strafbare Inhalte im Internet (ZMI) zusammenarbeiten und Beschwerden über Hasspostings an sie weiterleiten, ausgebaut werden.

3.11 Entwicklung der Antidiskriminierungsberatung in Deutschland

Zusammenfassung

Immer noch große Versorgungslücken bei Beratungsangeboten

Obwohl die Zahl der Beratungsangebote für Betroffene von Diskriminierung steigt, gibt es immer noch zu wenig Beratungsstellen. Mit weniger als 100 Vollzeitstellen in ganz Deutschland ist durchschnittlich ein*e Berater*in für fast eine Million Menschen zuständig. Darüber hinaus ist das Beratungsangebot ungleich verteilt. Bisher sind es vor allem die Bundesländer, die Beratungsstrukturen finanzieren und steuern. Die einzelnen Länder setzen sich zwar vermehrt, aber immer noch unterschiedlich stark dafür ein, dass Antidiskriminierungsberatung in ihrem Land verankert wird.

Erstes bundesweites Förderprogramm gegen Diskriminierung initiiert

Seit 2023 gibt es mit „respekt*land – Antidiskriminierungsberatung für ganz Deutschland“ erstmals ein Förderprogramm explizit zu Antidiskriminierung. In Abstimmung mit den Bundesländern fördert die Antidiskriminierungsstelle des Bundes deutschlandweit Projekte für mehr und bessere Beratung, insbesondere in bisher unterversorgten Regionen und in Bereichen wie der Schule oder dem Gesundheitswesen, in denen es bisher an Beratung fehlt.

Antidiskriminierung als Fachberatungsansatz stärken

Im Jahr 2022 haben zwei Studien im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes wesentlich dazu beigetragen, die fachlich-konzeptionellen Grundlagen von Antidiskriminierungsberatung zu stärken. Erstmals entwickeln sie zum einen bundesweite Mindeststandards zur Dokumentation von Antidiskriminierungsberatung und zum anderen ein empirisch belegtes, kennzahlenbasiertes Gesamtkonzept dafür, wie eine flächendeckende Beratungsstruktur aufgebaut werden kann.

Viele Beratungsstellen sind unterfinanziert

An der Abfrage zu ihrem Beratungsaufkommen, die für den vorliegenden Bericht durchgeführt wurde, haben sich 49 Antidiskriminierungsberatungsstellen bundesweit beteiligt. Die Stichprobe spiegelt die große Vielfalt der Stellen wider, die Einzelfallberatung bei Diskriminierung anbieten. Gemein haben jedoch viele, dass sie mit knappen Ressourcen wirtschaften müssen. Zwei Drittel der teilnehmenden Stellen gaben an, dass die Mittel, die ihnen im Jahr 2022 zur Verfügung standen, nicht ausreichend waren, um ihren Beratungsauftrag angemessen erfüllen zu können.

Beratungsanfragen zu Diskriminierung in Bildung und Arbeit sind am häufigsten

Die befragten Beratungsstellen erreichen besonders viele Anfragen zu Diskriminierung in den Lebensbereichen Bildung und Arbeitsleben. Dies zeigt, wie bedeutend diese beiden Lebensbereiche bei Diskriminierungserfahrungen sind. Zumindest im Bildungsbereich dürfte der hohe Anteil der Anfragen aber auch der Zusammensetzung der Stichprobe geschuldet sein, da jede fünfte Stelle schwerpunktmäßig zu ihm arbeitet. Interessant ist auch, dass es in einer nicht unerheblichen Zahl der von den Beratungsstellen dokumentierten Fälle um Diskriminierung aufgrund des sozialen Status ging, wovor das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) bisher keinen Schutz bietet.

3.11.1 Strukturelle Entwicklungen beim Ausbau der Antidiskriminierungsberatung

Überall in Deutschland sollte es spezialisierte Beratungsstellen geben, die Menschen unterstützen, wenn sie Diskriminierung erleben. Das fordert die Antidiskriminierungsstelle des Bundes seit ihrem Bestehen. Es bedarf flächendeckend staatlicher und nichtstaatlicher Antidiskriminierungsstellen auf Landes- sowie kommunaler Ebene (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2021a: S. 263 f.). Im Berichtszeitraum sind in diesem Bereich einige wichtige Entwicklungen zu verzeichnen.

Hervorzuheben ist, dass der **Koalitionsvertrag der 20. Legislaturperiode den Ausbau der Antidiskriminierungsberatungsstrukturen** erstmals zu einem bundespolitischen Ziel erklärt:

> *„Mit den Ländern werden wir das Netzwerk zivilgesellschaftlicher Beratungsstellen gegen Diskriminierung flächendeckend ausbauen und nachhaltig finanzieren. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) werden wir evaluieren, Schutzlücken schließen, den Rechtsschutz verbessern und den Anwendungsbereich ausweiten“ (S. 120 Zeile 4056 ff.).*

Das ist ein wichtiger politischer Fortschritt im Handlungsfeld Antidiskriminierung und Beratung.

Darüber hinaus sind im Berichtzeitraum zwei grundlegende Beiträge zur fachlichen Weiterentwicklung von Antidiskriminierungsberatung erschienen.

Zum einen konzipiert die im Jahr 2022 erschienene **Studie „Mindeststandards zur Dokumentation von Antidiskriminierungsberatung“** (Aalders et al. 2022) erstmals, wie Beratungsstellen ihre Fälle standardisiert und eingebettet in eine übergreifende Systematik dokumentieren können. Bei der Entwicklung der Mindeststandards wurden bereits bestehende Dokumentationssysteme berücksichtigt. Da die Standards universell einsetzbar sein sollen, können Beratungs-, Dokumentations- und Beschwerdestellen den Detaillierungsgrad individuell abstufen. Die Mindeststandards können Antidiskriminierungsberatungsstellen dabei unterstützen, ihre Dokumentation aufzubauen und weiterzuentwickeln. Außerdem schaffen sie eine Grundlage dafür, Daten aus der Beratung verschiedener Stellen zusammenzuführen.

Deutschland braucht deutlich mehr staatliche und nichtstaatliche Antidiskriminierungsstellen, die Betroffene unterstützen und stärken.

Zum anderen liegt seit Oktober 2022 mit der **Studie „Gut beraten. Auf dem Weg zu einer flächendeckenden Antidiskriminierungsberatung in Deutschland. Aktueller Stand und konzeptionelle Eckpunkte“** der erste forschungsbasierte und umfassende Überblick über die Antidiskriminierungsberatungsstrukturen in Deutschland vor (Bartel & Kalpaka 2022).[39] In ihm geht es unter anderem um eine Typologie der Beratungslandschaft, um die Arbeitsgrundlagen sowie räumliche Verteilung der Stellen oder deren Ressourcen. Auf dieser Grundlage erarbeiten die Autor*innen erstmals eine empirisch belegte, kennzahlenbasierte Gesamtkonzeption dafür, wie eine flächendeckende Beratungsstruktur aufgebaut werden kann. Damit liegt nun eine zukunftsorientierte, aber auch realistische Vision vor, was „flächende-

39 Die Studie wurde als Maßnahme zur Umsetzung des Nationalen Aktionsplans Integration (NAP-I) im Themenforum „Antidiskriminierung und Maßnahmen gegen Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit“ realisiert.

ckend“ für die Antidiskriminierungsberatungslandschaft bedeuten kann, um dem in Artikel 72 Absatz 2 des Grundgesetzes formulierten Anspruch an eine bundesweite Gleichwertigkeit der Lebensverhältnisse zu genügen.

Aktuelle Struktur der Antidiskriminierungsberatung

Den zivilgesellschaftlichen Antidiskriminierungsberatungsstellen kommt sowohl bei der Unterstützung Ratsuchender als auch beim Ausbau der Beratungsstrukturen eine besondere Rolle zu. Ihre Hauptaufgabe ist es, Diskriminierungsfälle systematisch und kontinuierlich zu bearbeiten. Sie sind niedrigschwellig zugängig und regional verankert, unterstützen Ratsuchende vertraulich und parteilich dabei, Erfahrungen einzuordnen, diese zu verarbeiten und ihr Recht auf Gleichbehandlung einzufordern. Zudem bauen sie verlässliche Verweisberatungsstrukturen auf und stoßen übergeordnete Entwicklungen in Kommunen und Bundesländern an, um den Diskriminierungsschutz zu verbessern.

Wie bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes steigen die Beratungsanfragen bei den zivilgesellschaftlich organisierten Stellen seit Jahren stetig. Denn öffentliche Debatten etwa über #metoo, die rassistischen Morde in Hanau oder die Coronakrise sensibilisieren für Diskriminierungsthemen und ermutigen Betroffene, sich zu wehren. Allerdings führt der Anstieg der Anfragen auch dazu, dass Beratungsstellen einzelne Ratsuchende nicht mehr oder erst nach langen Wartezeiten aufnehmen können.

Zivilgesellschaftliche Beratungsstellen leisten einen bedeutenden Beitrag, indem sie Menschen unterstützen, Netzwerke aufbauen und für einen besseren Diskriminierungsschutz eintreten.

Die Zahl der Beratungsangebote für Betroffene von Diskriminierung ist in den letzten zehn Jahren zwar stark gestiegen (vergleiche Bartel und Kalpaka 2022: S. 96). Diese grundsätzlich positive Entwicklung darf jedoch nicht darüber hinwegtäuschen, dass sich die Unterstützungsangebote regional und auch im Vergleich der Bundesländer erheblich unterscheiden. Bartel und Kalpaka (2022) untersuchen und beschreiben den Status quo der zivilgesellschaftlichen Beratungslandschaft detailliert. Dabei arbeiten sie heraus, dass immer noch eine große Unterversorgung besteht: Etwas mehr als **100 Antidiskriminierungsberatungsstellen** (Stand 2021) bundesweit sind zu wenig. Auch sind die Beratungsstellen mit bundesweit weniger als 100 Vollzeitpersonalstellen zu schlecht ausgestattet. Rein rechnerisch ist damit **ein*e Vollzeitberater*in für mehr als 900.000 Einwohner*innen** zuständig (ebd.: S. 149 ff.).

Die existierenden **Beratungsangebote sind zudem sehr ungleich verteilt**. Erstens konzentrieren sie sich in urbanen Ballungsräumen, während in der Fläche nur wenige Unterstützungsangebote zu finden sind. Zweitens unterscheidet sich die Versorgungslage zwischen den Bundesländern deutlich. Die Stellen verteilen sich auf 15 der 16 Bundesländer, wobei die Anzahl pro Bundesland erheblich variiert: In Nordrhein-Westfalen gab es Ende 2022 über 40 Stellen[40], in Mecklenburg-Vorpommern keine einzige. Meist handelt es sich um eher kleine Beratungsstellen mit wenig Ressourcen, die nicht mal eine Vollzeitstelle für die Beratung haben. 40 Prozent der Beratungsstellen arbeiten mit 20 Personalstunden pro Woche oder weniger. Das Budget der einzelnen Beratungsstellen liegt mehrheitlich unter 100.000 Euro (ebd.: S. 149 ff.).

40 Vergleiche https://www.ada.nrw/de/.

Während es an Ressourcen und finanzieller Stabilität fehlt, basiert die Arbeit der Beratungsstellen mehrheitlich bereits auf fachlichen Standards und ausgearbeiteten, praxiserprobten Konzepten. Die Berater*innen verfügen in der Regel über sozial-, rechts- und geisteswissenschaftliche Qualifikationen und mehrheitlich über bereichsspezifische Zusatzqualifizierungen.

Auf **kommunaler Ebene** leisten auch staatliche, kommunal verankerte Antidiskriminierungsstellen als Teil des Verwaltungshandelns einen wichtigen Beitrag gegen Diskriminierung, der nah an der Lebenswirklichkeit und dem Alltag von Menschen wirkt. Kommunale Antidiskriminierungsstellen wirken einerseits als Beratungs- und Beschwerdestellen in die Verwaltungsstrukturen hinein. Andererseits sind sie wie externe Beratungsstellen für Bürger*innen tätig (ebd.: S. 93).

Im Berichtszeitraum ist die Zahl dieser staatlichen kommunalen Antidiskriminierungsstellen gestiegen, jedoch fast ausschließlich in Großstädten mit mehr als 100.000 Einwohner*innen. Gleichzeitig verfügt nur ein Bruchteil der bundesweit 400 Kreise und kreisfreien Städte über kommunale Antidiskriminierungsstellen (ebd.: S. 86). Der Studienbericht zum Projekt „Entwicklung von Standards von kommunalen Antidiskriminierungsstellen“[41] geht Ende 2023 von 27 Stellen aus (Reichwald et al. 2024: S. 14).[42] Darüber hinaus zeigen die Analysen des Projekts, dass sich die kommunalen Stellen mittlerweile fest in der bundesweiten Landschaft der Antidiskriminierungsstellen etabliert haben. Ihre wesentliche Stärke ist, dass sie innerhalb der Verwaltung angesiedelt sind und somit aus der Kommune heraus auf deren Strukturen, Routinen und Prozesse einwirken können. Sie haben so die Möglichkeit, langfristige Antidiskriminierungsstrategien zu entwickeln und nachhaltige strukturelle Veränderungsprozesse voranzutreiben.

Rein rechnerisch ist aktuell ein*e Vollzeit-Antidiskriminierungsberater*in für mehr als 900.000 Einwohner*innen zuständig.

Im föderalen System der Bundesrepublik sind auch die **Länder** für Diskriminierungsschutz und Antidiskriminierungsberatung verantwortlich und zuständig. Sie setzen sich bisher unterschiedlich stark dafür ein, dass Antidiskriminierungsberatung in ihrem Land verankert wird. Nach Befunden von Bartel und Kalpaka (2022: S. 79 ff.) befasst sich die Hälfte der Bundesländer systematisch mit dem Thema Antidiskriminierung und Antidiskriminierungsberatung. Bis Ende 2023 hatten acht Bundesländer **Landesantidiskriminierungsstellen** eingerichtet: Berlin, Baden-Württemberg, Brandenburg, Hessen, Rheinland-Pfalz, Sachsen, Schleswig-Holstein und Thüringen.[43] Alle Landesantidiskriminierungsstellen nutzen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) als Arbeitsgrundlage. Sie sind die zentralen Anlauf- und Fachstellen für das Thema Antidiskriminierung auf Landesebene und zumeist in die Verwaltungsstrukturen eingebunden. Die Stellen haben verschiedene Mandate und inhaltliche Schwerpunkte und sind mit sehr unterschiedlichen Ressourcen ausgestattet (ebd.).

Zwölf Bundesländer **finanzieren und steuern nichtstaatliche Beratungsangebote**. Zum Teil sind hierfür die Landesantidiskriminierungsstellen zuständig, zum Teil themennahe Fachressorts mit ihren entsprechenden Förderrichtlinien.

41 Das Projekt wurde im Zeitraum März 2023 bis Januar 2024 von der Europäischen Städtekoalition gegen Rassismus in Zusammenarbeit mit dem Netzwerk kommunaler Antidiskriminierungsstellen in Deutschland realisiert und ist Teil des Förderprogramms respekt*land.

42 Bartel und Kalpaka (2022) identifizieren im Jahr 2021 nur 17 Stellen. Sie legen dabei allerdings einen engen Definitionsmaßstab an (ebd.: S. 86).

43 In Bremen ist aktuell eine weitere in Gründung, in Nordrhein-Westfalen ist die Einrichtung einer Landesantidiskriminierungsstelle im aktuellen Koalitionsvertrag vereinbart, Mecklenburg-Vorpommern plant ebenfalls die Einrichtung einer Stelle.

Auf **Bundesebene** ist Antidiskriminierung seit dem Jahr 2006 durch die Antidiskriminierungsstelle des Bundes als nationale Gleichbehandlungsstelle und seit Juli 2022 durch das Amt der Unabhängigen Bundesbeauftragten für Antidiskriminierung verankert. Antidiskriminierungsberatung ist Teil des gesetzlichen Auftrags der Antidiskriminierungsstelle des Bundes.[44]

Das AGG verpflichtet die Stelle darüber hinaus dazu, mit Nichtregierungsorganisationen und anderen Einrichtungen zusammenzuarbeiten (§ 29 AGG). Beispielsweise vermittelt die Antidiskriminierungsstelle des Bundes Ratsuchende häufig an andere Beratungsstellen (§ 27 Absatz 2 Ziffer 2 AGG), da sie als Bundesstelle keine Betroffenenberatung vor Ort übernimmt. Damit die Antidiskriminierungsstelle des Bundes ihren gesetzlichen Beratungsauftrag erfüllen kann, ist es daher unabdingbar, auch die zivilgesellschaftlich getragene Beratungsinfrastruktur flächendeckend auszubauen.

respekt*land: Erstes bundesweites Förderprogramm der Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Um die Beratung vor Ort zu stärken, stellte der Bund Ende 2022 erstmals Mittel in relevanter Größenordnung zur Verfügung. Mit diesen sollten wirksame Impulse zum **Auf- und Ausbau von Antidiskriminierungsberatung in der Fläche** der Bundesrepublik gesetzt werden. Der Haushaltsausschuss forderte die Bundesregierung auf, das Vorhaben gemeinsam mit der Leitung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes im Jahr 2023 zu beginnen. Dafür stellte der Haushaltsausschuss in Kapitel 1715 Titel 684 01 („Maßnahmen zur Verhinderung und Bekämpfung von Diskriminierung“) für das Jahr 2023 fünf Millionen Euro zur Verfügung.

Im Programm „respekt*land“ fördert die Antidiskriminierungsstelle des Bundes 36 Modellprojekte, die die Antidiskriminierungsberatung deutschlandweit auf- und ausbauen.

Auf dieser Grundlage startete die Antidiskriminierungsstelle des Bundes Anfang 2023 unter dem Titel **„respekt*land – Antidiskriminierungsberatung für ganz Deutschland“** das erste deutschlandweite Bundesprogramm zum Auf- und Ausbau der Antidiskriminierungsberatung.

Auf den Ende 2022 veröffentlichten Förderaufruf folgten insgesamt 103 Anträge aus allen Bundesländern mit einem Gesamtvolumen von 15 Millionen Euro. Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes wählte in Abstimmung mit den Ländern insgesamt 35 Förderprojekte aus fast allen Bundesländern aus. Darunter sind auch neun bundesweit wirkende Projekte. Das Fördervolumen dieser Projekte betrug im Jahr 2023 circa 4,8 Millionen Euro. Um den Auftrag des Koalitionsvertrages wirksam umzusetzen, wurde eine dreijährige Laufzeit der Modellprojekte anvisiert. Die zweite Umsetzungsphase läuft aktuell bis einschließlich 2025 mit nunmehr 36 Projekten.

44 Die Beratung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes informiert Ratsuchende über ihre Rechte und wie sie diese geltend machen können. Zudem unterstützt sie in geeigneten Fällen bei der gütlichen Einigung. Vergleiche https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/wir-beraten-sie/jetzt-kontakt-aufnehmen/jetzt-kontakt-aufnehmen-node.html.

Die programmatischen Ziele des Förderprogramms:

- Lücken in der Antidiskriminierungsberatung sollen in stark unterversorgten Gebieten geschlossen werden.
- Perspektivisch soll ein flächendeckendes Beratungsangebot geschaffen werden.
- Der Beratungsaufbau und -ausbau soll zusammen mit den Bundesländern vorangebracht werden.
- Antidiskriminierungsberatung soll für alle Merkmalsgruppen nach dem AGG aufgebaut werden, also für Betroffene von Diskriminierung aufgrund des Alters, aufgrund von Behinderungen, aufgrund des Geschlechts, aufgrund von Rassismus und Antisemitismus, aufgrund der Religion und Weltanschauung und aufgrund der sexuellen Identität.
- Die Qualitätsentwicklung und fachliche Qualifizierung von Beratungsangeboten soll gestärkt werden.

In der ersten Förderperiode im Jahr 2023 konnten in bisher stark unterversorgten Bundesländern Träger gewonnen werden, die Antidiskriminierungsberatung erstmals modellhaft aufbauen wollen, vor allem in Mecklenburg-Vorpommern und Bayern. Andere Projekte erproben, wie Antidiskriminierungsberatung aus dem reinen Ehrenamt in eine hauptamtliche Struktur weiterentwickelt werden kann, zum Beispiel in Rheinland-Pfalz und Schleswig-Holstein. Erfahrenere, aber unzureichend finanzierte Träger erproben im Bundesprogramm, wie Beratungsangebote auch auf ländliche Regionen ausgeweitet werden können, etwa in Thüringen, Sachsen und Hessen. Auch erschließen einige, bisher auf Rassismus begrenzte Beratungsstellen neue Zielgruppen, beispielsweise in Hamburg und Brandenburg. Schließlich erweitern Beratungsstellen ihr Angebot in modellhafter Weise, indem sie Diskriminierungsfälle in bisher wenig beleuchteten Bereichen wie Polizei, Schule und Gesundheitsweisen in den Blick nehmen. Auch Träger, die bisher keine Antidiskriminierungsberatung angeboten hatten, bereichern das Feld, etwa die Deutsche Aidshilfe, die Interessenvertretung Selbstbestimmt Leben (ISL) oder die Deutsche Gehörlose Jugend.[45] Einige der Träger verfolgen den Ansatz, bundesweite Fachstellen der Antidiskriminierungsberatung aufzubauen. Sie vertiefen ein Handlungsfeld, wie zum Beispiel Bildung oder ein Merkmalsfeld, zum Beispiel Diskriminierung wegen einer Behinderung. Ihre Aufgaben sind die fachliche Weiterentwicklung und Qualitätssicherung der Stellen, die Qualifizierung der Berater*innen und die Vernetzung und fachliche Unterstützung der Beratungsstellen bundesweit.

Zusammenarbeit mit den Bundesländern

Der gesetzliche Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Maßnahmen zur Bekämpfung von Diskriminierung zu ergreifen (§ 27 Absatz 3 AGG), kann nur dann wirksam umgesetzt werden, wenn auch in den Bundesländern Strukturen geschaffen werden, um Diskriminierung zu bekämpfen und zu verhindern. Hierfür liefert die modellhafte Förderung im Bundesprogramm respekt*land wesentliche Anregungen.

Gerade in Bundesländern, in denen Beratungs- und Infrastruktur im Handlungsfeld Antidiskriminierung zunächst aufgebaut werden muss, zeigt das Förderprogramm bereits Ende 2023 Wirkung. Durch respekt*land wurden Abstimmungsprozesse zwischen zivilgesellschaftlichen Akteur*innen und den Landesverwaltungen initiiert, unterstützt und inhaltlich ausgerichtet. Dies trägt dazu bei, eine diskriminierungskritische Infrastruktur auf Landesebene zu etablieren.

45 Vergleiche https://www.respektland.de/respektland/DE/startseite/startseite-node.html.

Der nachhaltige Auf- und Ausbau von Antidiskriminierungsberatung liegt in der gemeinsamen Verantwortung von Bund und Ländern. Dazu ist ein kontinuierlicher, auf ein konkretes Ziel ausgerichteter Dialog zwischen der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und Vertreter*innen der Bundesländer notwendig. Mit dem Förderprogramm respekt*land konnten hierfür eine Basis und ein Rahmen geschaffen werden, der einen mehrjährigen Prozess ermöglicht.

Entsprechend der Zielsetzung des Koalitionsvertrages kooperiert die Antidiskriminierungsstelle des Bundes seit dem Jahr 2022 stärker mit den Bundesländern. Hierzu hat sie ein **Netzwerk der Landesantidiskriminierungsstellen** beziehungsweise der für das Themenfeld zuständigen Landesministerien initiiert. Herausfordernd sind dabei die sehr unterschiedlichen Ausgangslagen in den Bundesländern. Manche Länder haben eine eigene, explizite Förderstrategie, andere hingegen kaum Finanzierungs- oder Steuerungsabsichten. Aufgrund unterschiedlichster förderpolitischer und ressortzuständiger Voraussetzungen in den einzelnen Bundesländern steht der Verständigungsprozess für eine gemeinsame Absichtserklärung oder Vereinbarung zwischen Bund und Ländern zur langfristigen Finanzierung und Koordinierung der Antidiskriminierungsberatung noch am Anfang.

Im Rahmen der bisherigen Bund-Länder-Dialoge tauschen sich alle Länder regelmäßig aus – auch zur Etablierung einer flächendeckenden Antidiskriminierungsberatung. Hier soll zukünftig auch besprochen werden, wie erfolgreiche Projekte fortgesetzt werden können. Ebenfalls ist zu klären, wie Bund und Länder die Projekte gemeinsam steuern und professionalisieren sowie perspektivisch auch bei ihrer Finanzverwaltung zusammenarbeiten können.

Handlungsansätze, wie aus Sicht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes die Antidiskriminierungsberatung in Deutschland weiterentwickelt werden sollte, finden sich in Kapitel 3.11.3.

3.11.2 Antidiskriminierungsberatung in Deutschland: Zahlen und Erkenntnisse aus der Beratungstätigkeit

Dieses Kapitel stellt die zentralen Ergebnisse einer bundesweiten Erhebung dar, in deren Zuge Antidiskriminierungsberatungsstellen zu ihrer Beratungstätigkeit und ihrem Beratungsaufkommen im Kalenderjahr 2022 befragt wurden. Die Befunde ermöglichen es, ein umfassendes Bild der qualifizierten Antidiskriminierungsberatung in Deutschland zu zeichnen. Sie ergänzen die Auswertung der Beratungsanfragen an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes in den Kapiteln 3.2 bis 3.10. Inhaltlich und konzeptionell schließt die Erhebung an Befragungen der Antidiskriminierungsstelle des Bundes an, die im Rahmen der Erarbeitung des Dritten und Vierten Berichts an den Deutschen Bundestag durchgeführt wurden (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2017a, 2021a).

Werden Erkenntnisse aus Beratungsdaten abgeleitet, muss berücksichtigt werden, dass sie das Ergebnis verschiedener systematischer Selektionen sind. Menschen müssen eine Situation als Diskriminierung einordnen. Sie müssen die Entscheidung treffen, etwas gegen die erlebte Diskriminierung zu unternehmen. Sie müssen aktiv eine Beratung suchen. Sie müssen eine Antidiskriminierungsberatungsstelle finden, ihr Vertrauen schenken und sie kontaktieren. Erst dann wird ihr Fall erfasst und fließt in die vorliegende Erhebung ein. Deren Ergebnisse lassen daher nur Rückschlüsse auf die Situation von Menschen zu, die sich an Antidiskriminierungsberatungsstellen wenden – und nicht auf die aller Menschen, die Diskriminierung erfahren.

Die dem Bericht zugrunde liegende Studie wurde von Juni 2023 bis Februar 2024 vom Institut für Demokratie und Zivilgesellschaft (IDZ) im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes durchgeführt. Dieses Kapitel beruht in wesentlichen Teilen auf dem Abschlussbericht, der vom Projektteam am IDZ, Daniel Bartel, Lucie Gebel und Carla Riese, erstellt wurde.[46]

3.11.2.1 Methodik und Umsetzung der Erhebung

Zielgruppe und Auswahl der Antidiskriminierungsberatungsstellen
Zielgruppe der Erhebung waren staatliche und nichtstaatliche Antidiskriminierungsberatungsstellen, die Einzelfallberatung im Diskriminierungsfall anbieten und dokumentieren. Ausgewählt wurden Stellen, deren Verständnis von Diskriminierung sich bezüglich der Diskriminierungsformen und -merkmale auf das AGG bezieht. Das Beratungsangebot der zu befragenden Stellen sollte zudem die drei folgenden Formen von Einzelfallberatung in unterschiedlichem Umfang und Intensität umfassen (vergleiche Bartel & Kalpaka 2022: S. 32 f.):

- Beratung im Sinne eines sachkundigen Informierens über Rechte und Handlungsmöglichkeiten, einer ersten inhaltlichen Orientierung und eines Weiterverweisens;
- Beratung im Sinne einer psychosozialen Unterstützung, die die Verarbeitung der Diskriminierungserfahrung und Stärkung der Handlungsfähigkeit der betroffenen Person ins Zentrum stellt;
- Antidiskriminierungsberatung im engeren fachlichen Sinne, die zusätzlich zu den beiden zuvor genannten Unterstützungsformen die Begleitung und mandatierte Umsetzung konkreter Interventionen und Auseinandersetzungsprozesse (inklusive der aktiven Begleitung rechtlicher Schritte) beinhaltet.

Die für die Erhebung zu befragenden Stellen wurden entlang der etablierten Strukturen der Antidiskriminierungslandschaft ausgewählt. Berücksichtigt wurden staatliche Antidiskriminierungsberatungsstellen, differenziert nach ihrer Ansiedelung auf der Landes- beziehungsweise kommunalen Ebene, Antidiskriminierungsberatungsstellen in zivilgesellschaftlicher Trägerschaft (ebd.: S. 56 ff.) und zusätzlich Antidiskriminierungsberatungsstellen an Hochschulen.

An der Erhebung beteiligten sich staatliche und zivilgesellschaftliche Beratungsstellen sowie Antidiskriminierungsberatungen an Hochschulen.

An die staatlichen und zivilgesellschaftlichen Beratungsstellen können sich grundsätzlich alle Menschen wenden, auch wenn manche Beratungsstellen aus fachlichen Gründen ihre Zielgruppen und die von ihnen bearbeiteten Anliegen einschränken. Hingegen ist das Beratungsangebot der Stellen an Hochschulen auf Mitarbeitende und Studierende begrenzt. Diese Beratungsstellen wurden in die Erhebung aufgenommen, weil sie sich explizit als Antidiskriminierungsberatungsstellen verstehen und positionieren.[47] Zudem stellen Antidiskriminierungsberatungsstellen an Hochschulen aufgrund ihrer Anzahl, bundesweiten

46 Der Abschlussbericht wurde für den vorliegenden Bericht leicht gekürzt und redaktionell angepasst. Der Abschlussbericht selbst ist nicht zur Veröffentlichung bestimmt.

47 Sie sind keine innerbetrieblichen Beschwerdestellen nach § 13 AGG. Sie haben einen Beratungsauftrag und ihr Mandat geht in der Regel über Diskriminierungen im Arbeitsbereich hinaus.

Verteilung und Größe ihrer Zielgruppe eine relevante Unterstützungsstruktur dar, die es in vergleichbarer Form weder in anderen Sektoren des Bildungsbereiches noch in anderen Lebensbereichen gibt.

Für die Erhebung wurden insgesamt 187 Antidiskriminierungsberatungsstellen angefragt. Die Liste der Beratungsstellen hatte die Antidiskriminierungsstelle des Bundes zur Verfügung gestellt, Expert*innen für die Beratungsstrukturen ergänzten sie.

Inhalt und Ablauf der Erhebung
Die Befragung umfasste die folgenden drei Themenbereiche:

1. allgemeine Informationen zur Beratungsstelle (Mandat, räumlicher Wirkungsbereich, Personalkapazitäten und Ressourcen);
2. quantitative Angaben zu Beratungsaufkommen und Beratungstätigkeit (Anzahl der Beratungsfälle, Verteilung der Beratungsfälle auf Diskriminierungsmerkmale, Lebensbereiche, Diskriminierungsformen, Interventionsformen, AGG-Bezug);
3. qualitative Beschreibungen der Beratungstätigkeit (typische Fallkonstellationen, ausführliche Fallbeispiele).

Abgefragt wurde nur das Beratungsaufkommen im Kalenderjahr 2022. Damit bildet die Erhebung ein spezifisches Jahr innerhalb des Berichtszeitraums 2021–2023 ab. Die zeitliche Begrenzung hat inhaltliche und forschungspragmatische Gründe: Ein Jahr bietet eine ausreichend breite Datenbasis, um grundsätzliche Aussagen zum Beratungsaufkommen und zu zentralen Beratungsinhalten treffen zu können. Eine Ausweitung auf die drei Berichtsjahre wäre mit einem erheblichen Mehraufwand für die Beratungsstellen verbunden gewesen. Zugleich wären die konkreten Jahre nur begrenzt miteinander vergleichbar. Insbesondere im Laufe des Jahres 2021 gab es einen erheblichen Zuwachs an Beratungsstellen in Nordrhein-Westfalen. Und in diesem Jahr war die Tätigkeit von Beratungsstellen noch deutlich von der Coronapandemie geprägt. Zusätzlich musste die Erhebung aus zeitlichen Gründen bereits in der zweiten Jahreshälfte 2023 stattfinden. Zu diesem Zeitpunkt lagen noch keine finalen Daten für das Jahr 2023 vor.

Das Kategoriensystem zur Erfassung der Diskriminierungsmerkmale, Lebensbereiche, Diskriminierungs- und Interventionsformen folgt mit wenigen Anpassungen den im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes entwickelten Mindeststandards zur Dokumentation von Antidiskriminierungsberatung (Aalders et al. 2022). Die Mindeststandards sind das Ergebnis eines Konsultationsprozesses mit Akteur*innen aus dem Feld und wurden unter Rückgriff auf bereits bestehende Dokumentationssysteme entwickelt. Sie bieten ein dreifach gestuftes Kategoriensystem für jeden Bereich, sodass die dokumentierenden Stellen – abhängig von ihren Erkenntnisinteressen und Ressourcen – Beratungsfälle unterschiedlich detailliert erfassen können und die Daten unterschiedlicher Stellen dennoch grundsätzlich miteinander kompatibel sind.

Für die Erhebung wurde für die Diskriminierungsmerkmale und Lebensbereiche die oberste Dokumentationsebene sowie die erste Vertiefungsebene genutzt. Bei den Lebensbereichen ist eine solche Oberkategorie beispielsweise „Arbeit“, bestehend aus den Unterkategorien „Anbahnung eines Beschäftigungsverhältnisses“, „Beschäftigungsverhältnis“, „Arbeitsalltag“ und „Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses“. Für alle anderen erhobenen Aspekte (Diskriminierungsform, Interventionsform, AGG-Relevanz) erfolgte die Abfrage ausschließlich auf der obersten Dokumentationsebene.

Die Befragung wurde im Zeitraum vom 4. Oktober bis 31. November 2023 durchgeführt. Die Teilnehmenden konnten auf zwei Arten mitmachen. Die erste Option war eine Onlineerhebung über die Erhebungsplattform LamaPoll. Die zweite Option war eine softwaregestützte Erweiterung der Onlineerhebung in Form eines Skripts, das die für die Erhebung relevanten Daten in aggregierter Form aus dem Dokumentationssystem der Beratungsstelle automatisiert ausliest. Für diese Option mussten die Dokumentationsdaten der Beratungsstelle auf Einzelfallebene digital vorliegen. Zusätzlich fand bei der zweiten Option eine reduzierte Onlineerhebung der relevanten Basisdaten und der qualitativen Informationen zur Beratungstätigkeit via LamaPoll statt.

Die skriptbasierte Weiterentwicklung der Erhebungsmethodik reagiert auf die fortschreitende Digitalisierung der Dokumentationssysteme. Sie zielt einerseits darauf ab, die Qualität der erhobenen Daten zu verbessern und so eine größere Auswertungstiefe zu erreichen. Andererseits bedeutet sie eine Arbeitserleichterung und Zeitersparnis für die teilnehmenden Beratungsstellen. Bei der softwaregestützten Erhebung kooperierte das Projektteam mit dem Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd) und dem DRK Landesverband Westfalen-Lippe.[48]

Ziel der Zusammenarbeit war es, bereits bestehende landes- und bundesweite Kooperationsstrukturen im Bereich der Dokumentation von Antidiskriminierungsberatungsfällen zu nutzen und Dokumentationsdaten verschiedener Stellen möglichst gebündelt zu erfassen. Die entwickelte Software und die Erfahrungen, die bei ihrer Anwendung gemacht wurden, bilden eine wertvolle Grundlage für zukünftige Erhebungen und Auswertung von Dokumentationsdaten.

Im Juni 2023 fand eine Kurzbefragung statt, um die Erhebung vorzubereiten und die Beratungsstellen über diese zu informieren. Das Projektteam unterstützte die Stellen auch mit einer Reihe von Materialien und Veranstaltungen bei der Umsetzung der Erhebung. Zusätzlich initiierte es einen mehrstufigen Konsultationsprozesses, um zwölf Beratungsstellen, die verschiedene Perspektiven und Arbeitsweisen repräsentieren, an der Gestaltung der Inhalte und Erhebungsmethoden zu beteiligen.[49]

48 Der advd hat als Bundesverband nichtstaatlicher Antidiskriminierungsberatungsstellen ein weitverbreitetes Dokumentationssystem und eine zugehörige Dokumentationssoftware entwickelt und befindet sich in einem Prozess, die Beratungstätigkeit der im Verband organisierten Beratungsstellen bundeszentral auszuwerten und aufzubereiten. Der DRK-Landesverband ist im Rahmen eines Modellprojektes für die Koordination des Themas Dokumentation und die landesweite Auswertung der Beratungsarbeit der 42 landesfinanzierten Servicestellen für Antidiskriminierungsarbeit in NRW zuständig.

49 Wir bedanken uns herzlich bei den folgenden Stellen für ihre Teilnahme an der Konsultation: Anlaufstelle für Diskriminierungsschutz an Schulen | Antidiskriminierungsbüro Sachsen | Antidiskriminierungsstelle der Stadt Hannover | Antidiskriminierungsverband Deutschland | Antidiskriminierungsstelle für Studierende der Universität Marburg | Amt für Multikulturelle Angelegenheiten Frankfurt am Main | DRK Landesverband Westfalen-Lippe | EmpowerMensch | Landesantidiskriminierungsstelle Baden-Württemberg | Menschenrechtsbüro der Stadt Nürnberg | Fair mieten – Fair wohnen | OFEK e. V. – Beratungsstelle bei antisemitischer Gewalt und Diskriminierung.

Anzahl der teilnehmenden Beratungsstellen und Rücklaufquote
An der Befragung haben **49 Beratungsstellen** teilgenommen. Das entspricht einer **Rücklaufquote von 26 Prozent**. Tabelle 2 stellt die Verteilung und Rücklaufquoten für die verschiedenen Typen von Antidiskriminierungsberatungsstellen dar. Eine Übersicht der Stellen, die sich an der Befragung beteiligt und die Arbeit am vorliegenden Bericht dadurch dankenswerterweise unterstützt haben, findet sich in Anlage 1.

Tabelle 2: Rücklaufquote nach Typen von Beratungsstellen

Antidiskriminierungsberatungsstellen nach Typen	Angefragt	Teilnahme	Rücklaufquote
Landesantidiskriminierungsstelle	5	2	40 %
Kommunale Antidiskriminierungsstelle	24	9	38 %
Nichtstaatliche Antidiskriminierungsstelle	121	31	26 %
Antidiskriminierungsstelle an Hochschule	37	7	19 %
Gesamt	**187**	**49**	**26 %**

Die Teilnahmequote blieb damit hinter den Erwartungen zurück. Auf Nachfrage verwiesen manche Beratungsstellen, die nicht teilgenommen haben, auf ihre begrenzten personellen Kapazitäten und das hohe Beratungsaufkommen. Andere Beratungsstellen berichteten, dass ihre Beraterstellen aktuell nicht besetzt seien und sie deshalb keine Dokumentationszahlen zuarbeiten könnten.

Die Ergebnisse zeigen damit einen Ausschnitt aus der Beratungstätigkeit bundesdeutscher Antidiskriminierungsberatungsstellen im Jahr 2022. Dabei ist es gelungen, ein breites Spektrum an unterschiedlichen Beratungsstellen-Typen für die Teilnahme zu gewinnen, sodass die Ergebnisse einen guten Einblick in die Arbeit der Stellen geben.

Zusammensetzung der Stichprobe
Der größte Teil der befragten Stellen sind nichtstaatliche Antidiskriminierungsberatungsstellen (63 Prozent). Diese Stellen befinden sich in Trägerschaft von zivilgesellschaftlichen Organisationen und Wohlfahrtsverbänden. Sie werden durch öffentliche Mittel gefördert und sind in ihrer Arbeit fachlich unabhängig. Die zweitgrößte Gruppe sind staatliche Antidiskriminierungsstellen, die Teil der Landesverwaltung (zwei Stellen) oder der kommunalen Verwaltung (neun Stellen) sind. Gemeinsam machen sie 22 Prozent der Stichprobe aus. Die dritte Gruppe, Antidiskriminierungsberatungsstellen an Hochschulen, hat einen Anteil von 14 Prozent.

Die Ergebnisse zeigen einen Ausschnitt aus der Beratungstätigkeit deutscher Antidiskriminierungsberatungsstellen im Jahr 2022.

Bezüglich der räumlichen Reichweite ihres Beratungsangebotes teilen sich die Beratungsstellen in zwei etwa gleich große Gruppen. Die eine Hälfte der Beratungsstellen arbeitet regional, das heißt in einer Stadt beziehungsweise in einem oder mehreren Landkreisen. Die andere Hälfte bietet bundeslandweit Beratung an. Zwei Stellen sind bundesweit tätig.

Circa 60 Prozent der Beratungsstellen arbeiten zielgruppen- und merkmalsübergreifend. Das bedeutet, dass ihr Beratungsangebot mehrere Diskriminierungsmerkmale umfasst und zugleich allen Personengruppen offensteht. Die anderen 40 Prozent der Beratungsstellen arbeiten entweder merkmalsspezifisch, beispielsweise gezielt zu den Themen Behinderung, Lebensalter oder Rassismus, oder adressieren spezifische Zielgruppen, etwa Studierende und Mitarbeitende einer Hochschule, Kinder oder Menschen, die von Rassismus betroffen sind.

Die meisten Beratungsstellen haben nichtsdestotrotz ein horizontales Grundverständnis, beraten also zu allen geschützten Diskriminierungsdimensionen. Das spiegelt sich auch in den Antworten auf die Frage wider, zu welchen Diskriminierungsmerkmalen sie grundsätzlich beraten. Die Diskriminierungskategorie Rassismus, (ethnische) Herkunft und Antisemitismus ist im Beratungsangebot nahezu aller Beratungsstellen repräsentiert (94 Prozent). Alle anderen im AGG benannten Diskriminierungsmerkmale werden von 75 bis 85 Prozent der Beratungsstellen genannt. 34 der 49 teilnehmenden Beratungsstellen bieten damit Beratung zu allen im AGG geschützten Merkmalen an. Zwei von drei Stellen geben überdies an, auch zum Diskriminierungsmerkmal sozialer Status zu beraten. Jede dritte Stelle benennt weitere, über den Geltungsbereich des AGG hinausgehende Diskriminierungsmerkmale wie Familienstand, Gewicht oder familiäre Fürsorgeverantwortung für Kinder oder pflegebedürftige Angehörige.

Knapp drei von vier Beratungsstellen beraten zu allen in der Erhebung erfassten Lebensbereichen. Die verbleibenden 29 Prozent bearbeiten einen bis zwei spezifische Lebensbereiche, verteilt auf Bildung (neun Stellen), Arbeit (acht Stellen), Wohnen (zwei Stellen) sowie Ämter und Behörden (eine Stelle). Somit decken die meisten teilnehmenden Stellen grundsätzlich alle Lebensbereiche ab, wobei ein Schwerpunkt der Stichprobe auf den Bereichen Bildung und Arbeit liegt.

3.11.2.2 Übergreifende Ergebnisse

Im Gegensatz zu den früheren Abfragen für die Berichte an den Deutschen Bundestag wurden die Beratungsstellen in der aktuellen Erhebung überwiegend nach konkreten Fallzahlen gefragt, zum Beispiel nach der Anzahl der Beratungsanfragen insgesamt oder in einem bestimmten Lebensbereich.

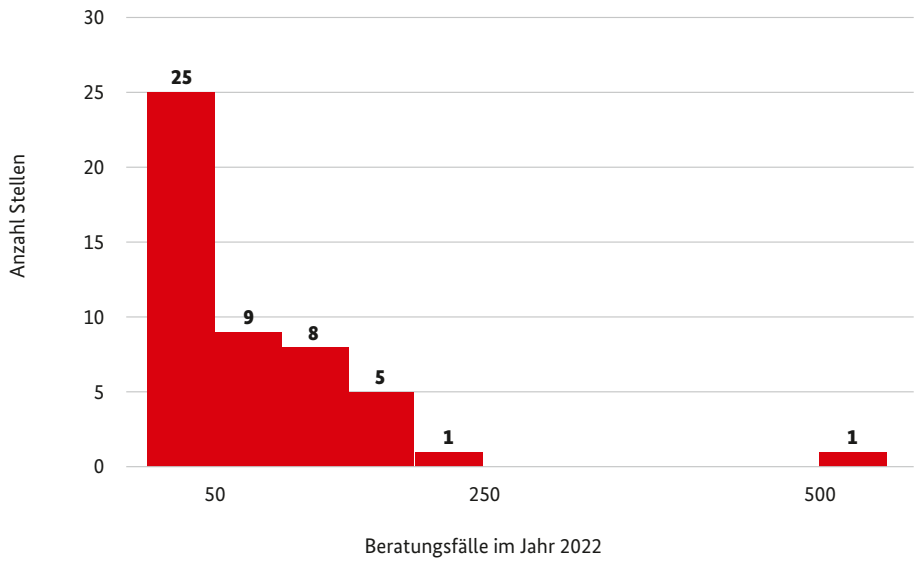
Diese Umstellung sorgt dafür, dass die Daten der Beratungsstellen besser miteinander vergleichbar sind und eine vertiefte Auswertung möglich ist. Zugleich setzt sie jedoch voraus, dass die Beratungsstellen ihre Beratungsanfragen auch angemessen quantifizieren können. Dafür ist es zum einen notwendig, dass die Daten systematisch erhoben werden. Zum anderen muss es den Beratungsstellen möglich sei, die Daten mit einem vertretbaren Zeitaufwand auszuwerten.

In der Annahme, dass dies nicht allen Beratungsstellen durchgängig möglich ist, waren deshalb grundsätzlich auch Schätzungen zulässig. Die Mehrzahl der teilnehmenden Beratungsstellen hat aber nach eigener Auskunft ausschließlich oder überwiegend Angaben auf Basis konkreter Dokumentationsdaten gemacht (64 Prozent). Ein Drittel der Beratungsstellen gab teils konkrete Daten, teils Schätzungen an (32 Prozent). Nur zwei Stellen haben die angegebenen Beratungszahlen überwiegend oder ausschließlich geschätzt.

Die Ergebnisse der Abfrage werden im Folgenden dargestellt.

Beratungsumfang und personelle Ressourcen
Die 49 teilnehmenden Beratungsstellen haben im Kalenderjahr 2022 insgesamt 3.963 Beratungsanfragen bearbeitet. Durchschnittlich sind das circa 80 Anfragen pro Beratungsstelle. Die tatsächlich bearbeitete Zahl der Anfragen variiert stark von Beratungsstelle zu Beratungsstelle und schwankt zwischen sieben und zu 502 Fällen. Mehr als die Hälfte der Stellen hat bis zu 50 Anfragen bearbeitet. Ein Fünftel der Stellen verzeichnete deutlich mehr Fälle, nämlich zwischen 50 und 100 Beratungsfälle. Schließlich haben 13 Beratungsstellen über 100 Beratungsanfragen erhalten (Abbildung 29). Die Unterschiede hängen unter anderem mit dem Mandat und der Personalausstattung, der Reichweite, Vorgehensweisen sowie der Bekanntheit der jeweiligen Beratungsstelle zusammen.

Abbildung 29: Anzahl von Beratungsfällen im Jahr 2022 (n=49 Beratungsstellen)



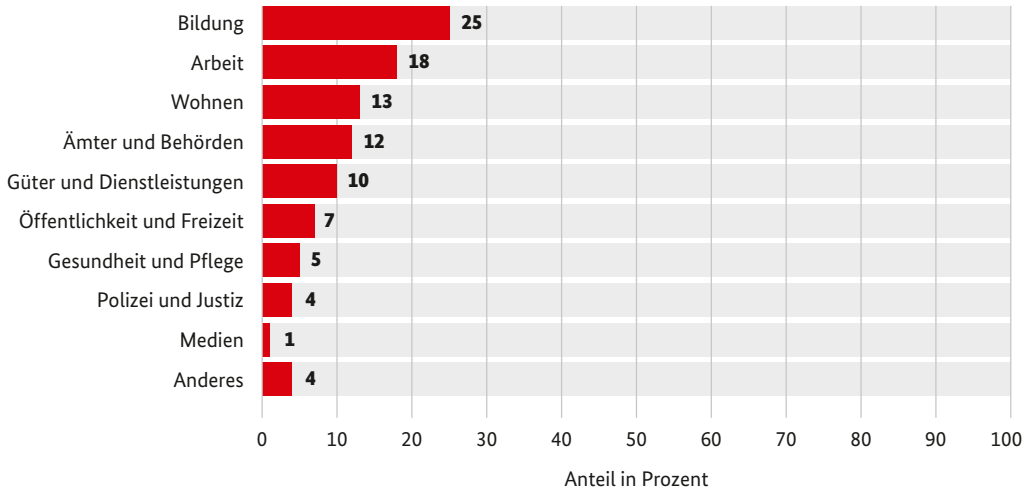
Lesebeispiel: 25 der 49 Stellen, die die Frage beantwortet haben, haben im Jahr 2022 bis zu 50 Beratungsfälle erhalten.

Den Beratungsstellen standen für ihre **Arbeit durchschnittlich zwei Berater*innen** mit einem gemeinsamen Stundenumfang von durchschnittlich circa 40 Wochenstunden zur Verfügung. 99 Prozent der Beratungsarbeit wurde von hauptamtlichen Mitarbeitenden geleistet.

Lebensbereiche
Das Beratungsaufkommen in einzelnen Lebensbereichen wird in Kapitel 3.11.2.3 ausführlich dargestellt, sodass hier nur eine kurze Übersicht erfolgt (Abbildung 30). Mit 25 Prozent bezogen sich die meisten Anfragen, die die befragten Beratungsstellen im Jahr 2022 erreicht haben, auf den Lebensbereich Bildung. An zweiter Stelle folgen Anfragen zum Bereich Arbeit (18 Prozent). Dies weist zum einen darauf hin, welche Rolle Diskriminierungserfahrungen in diesen Lebensbereichen spielen. Zum anderen dürften die Ergebnisse auch der Tatsache geschuldet sein, dass ein Teil der befragten Beratungsstellen schwerpunktmäßig zu diesen Lebensbereichen arbeitet, etwa die Antidiskriminierungsberatungsstellen an Hochschulen.

Vergleichsweise viele Beratungsanfragen betrafen zudem Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt (13 Prozent), in Ämtern und Behörden (12 Prozent) sowie Zugang zu Gütern und Dienstleistungen (10 Prozent). Die Anteile der Anfragen zu Diskriminierungserfahrungen in allen anderen Lebensbereichen lagen im einstelligen Prozentbereich.

Abbildung 30: Verteilung der Beratungsfälle auf Lebensbereiche (n=3.595 Fälle)



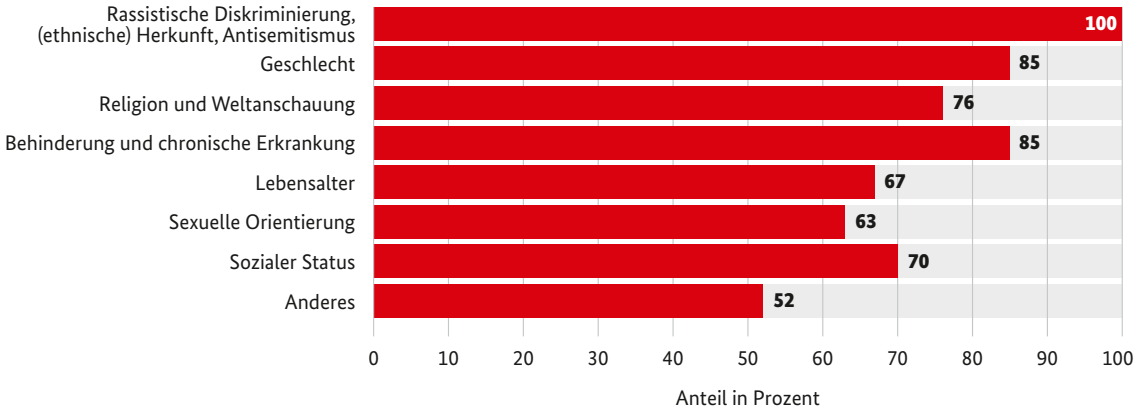
Die Fallzahl (n=3.595) entspricht der Anzahl der Anfragen, die konkreten Lebensbereichen zugeordnet wurden. Der Wert weicht von der Zahl der Gesamtfälle (3.963) ab, weil nicht alle Beratungsstellen alle Fälle einem Lebensbereich zugeordnet haben.

Diskriminierungsmerkmale

Der Großteil der befragten Beratungsstellen arbeitet entsprechend ihrem Mandat zu allen Diskriminierungsmerkmalen (siehe Kapitel 3.11.2.1).

Abbildung 31 gibt einen Überblick über den Anteil der Beratungsstellen, die im Jahr 2022 Beratungsfälle zu den jeweiligen Diskriminierungsmerkmalen erhalten haben. Einerseits bestätigt sich, dass eine deutliche Mehrheit der Beratungsstellen tatsächlich zu jedem der in der Abfrage berücksichtigten Diskriminierungsmerkmale beraten hat. Andererseits wird ersichtlich, dass es zum Teil deutliche Unterschiede zwischen den Merkmalen gibt. So haben alle Beratungsstellen, die die entsprechende Frage beantwortet haben, Fälle im Bereich Rassismus, zugeschriebene (ethnische) Herkunft und Antisemitismus bearbeitet. Demgegenüber erreichten nur rund zwei von drei Beratungsstellen Anfragen zu den Diskriminierungskategorien Lebensalter und sexuelle Orientierung.

Abbildung 31: Anteil der Beratungsstellen, die im Jahr 2022 Beratungsfälle zu dem jeweiligen Diskriminierungsmerkmal erhalten haben (Mehrfachnennungen möglich, n =46 Beratungsstellen)



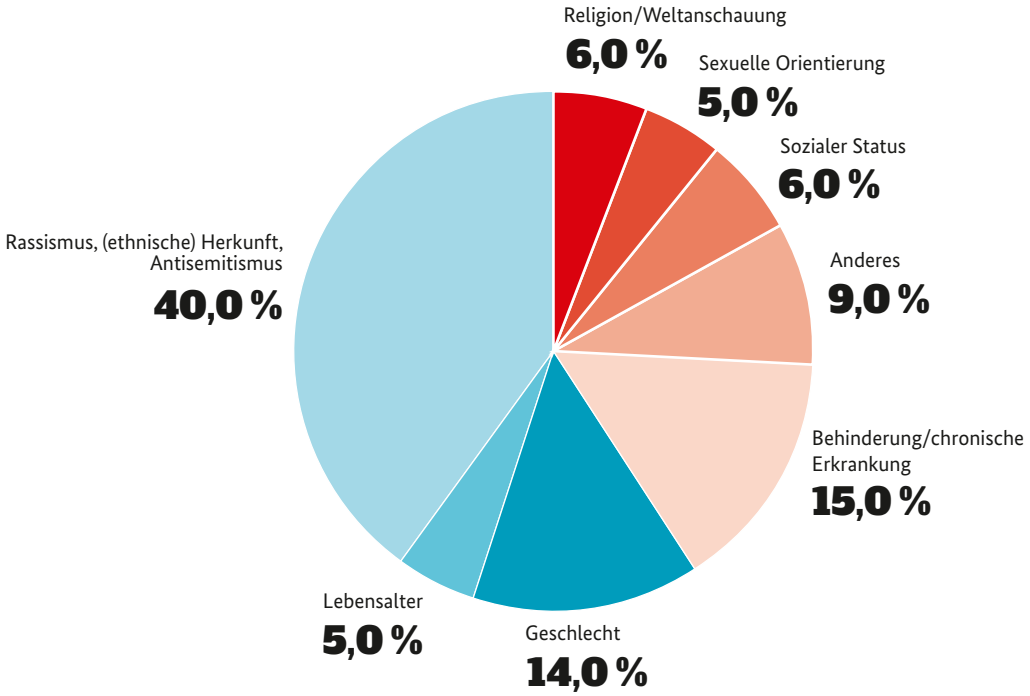
Dieses Ergebnis sagt noch nichts darüber aus, wie häufig die verschiedenen Diskriminierungsmerkmale in den Beratungsanfragen vorkommen. Im Fallaufkommen einer Beratungsstelle gibt es thematische Schwerpunkte, die sich aus den spezifischen Expertisen der Stelle, ihrer Sichtbarkeit für und Vernetzung mit spezifischen Communitys und auch aus der Zusammensetzung der Beratungslandschaft vor Ort ergeben.

Unabhängig von ihren Arbeitsschwerpunkten erreichen alle befragten Stellen Fälle rassistischer Diskriminierung.

Die Beratungsstellen wurden daher gebeten anzugeben, wie häufig die einzelnen Diskriminierungsmerkmale in ihrer Beratungsarbeit im Jahr 2022 vorkamen (Abbildung 32). Hier ist zu beachten, dass die Basis nicht die Anzahl der Beratungsanfragen, sondern die Summe der genannten Merkmale ist. Dies folgt daraus, dass bei ein und derselben Beratungsanfrage mehrere Merkmale eine Rolle spielen können. Mit 40 Prozent wurde die Kategorie Rassismus, (ethnische) Herkunft und Antisemitismus am häufigsten angegeben. Anfragen im Zusammenhang mit Rassismus und Antisemitismus bilden also mit einigem Abstand und, wie in den folgenden Kapiteln dargestellt werden wird, lebensbereichsübergreifend einen Schwerpunkt in der Arbeit der befragten Beratungsstellen.

Behinderung und chronische Erkrankung sowie Geschlecht sind mit 15 beziehungsweise 14 Prozent weitere überdurchschnittlich häufig dokumentierte Diskriminierungsmerkmale. Alle anderen Kategorien liegen bei circa 5 Prozent.

Abbildung 32: Häufigkeit der in den Beratungsanfragen relevanten Diskriminierungsmerkmale



Die sechs im AGG genannten Diskriminierungsmerkmale sind Oberkategorien für unterschiedliche Gruppenzugehörigkeiten beziehungsweise -zuschreibungen. Deshalb wurden die Beratungsstellen gebeten, die für ihre Beratungsfälle dokumentierten Diskriminierungsmerkmale mittels spezifischer Unterkategorien weiter zu differenzieren.

Das Diskriminierungsmerkmal **Geschlecht** umfasst sowohl Diskriminierungen innerhalb der binären Unterscheidung zwischen Männern und Frauen (Sexismus) als auch Diskriminierungen aufgrund dieser dichotomen Vorstellung von Geschlecht (Cis-Sexismus). Bei 72 Prozent der Angaben zur Oberkategorie Geschlecht ging es um Sexismus, wobei vier von fünf Angaben die Unterkategorie Frausein betreffen. Insgesamt 21 Prozent der Angaben betreffen Diskriminierung im Zusammenhang mit trans Sein (13 Prozent), inter Sein (1 Prozent) sowie diversen (3 Prozent) und nicht binären Geschlechtsidentitäten (4 Prozent).

Beim Diskriminierungsmerkmal **sexuelle Identität** geht es mit 37 und 32 Prozent häufig um die Unterkategorien lesbisch und schwul, die gemeinsam gut zwei von drei Angaben in diesem Bereich ausmachen. Die restlichen Nennungen entfallen auf die Unterkategorien bisexuell (10 Prozent), asexuell (2 Prozent) sowie andere Identitäten (20 Prozent).

Beratungsanfragen zu Diskriminierungen im Zusammenhang mit dem **Lebensalter** sind etwas häufiger mit einem höherem (49 Prozent) als mit einem jüngeren Alter (41 Prozent) verbunden.

Innerhalb des Diskriminierungsmerkmals **Behinderungen und chronische Erkrankungen** entfallen auf die Unterkategorie Behinderung 66 Prozent der Angaben und auf die Unterkategorie chronische Erkrankung 28 Prozent. Hierzu merkten einige Beratungsstellen kritisch an, dass es stark von der jeweils zugrunde gelegten Definition abhängt, wie die Unterkategorien voneinander unterschieden werden. Beispielsweise kann eine symptomfreie HIV-Erkrankung grundsätzlich beiden Kategorien zugeordnet werden.[50]

Mehr als vier von fünf Angaben zum Diskriminierungsmerkmal **Religion und Weltanschauung** beziehen sich auf den Islam (83 Prozent). Weitere 10 Prozent beziehen sich auf die Kategorie Judentum. Allerdings ist es äußert schwierig, diese beiden Unterkategorien und auch das übergeordnete Diskriminierungsmerkmal Religion oder Weltanschauung vom Diskriminierungsmerkmal Rassismus, zugeschriebene (ethnische) Herkunft und Antisemitismus abzugrenzen. So wird Diskriminierung aufgrund des Tragens eines Kopftuches je nach Perspektive entweder als rassistische Diskriminierung (Unterkategorie antimuslimischer Rassismus) oder als Diskriminierung aufgrund der Religion (Unterkategorie Islam) oder auch als beides dokumentiert.

Bei der Kategorie **Rassismus, (ethnische) Herkunft und Antisemitismus** beziehen sich 22 Prozent der Angaben auf Diskriminierungen anhand einer (zugeschriebenen) ethnischen Herkunft. Andere Kategorien wie Sprache, Fluchterfahrung, Aufenthaltsstatus und Staatsangehörigkeit waren jeweils in zwischen 5 bis 9 Prozent der Angaben relevant. Weitere 44 Prozent aller Angaben beziehen sich auf Kategorien, die verschiedene Formen des Rassismus repräsentieren. Der Schwerpunkt liegt dabei auf antimuslimischem Rassismus (20 Prozent) und Anti-Schwarzem Rassismus (19 Prozent). Zwischen 1 und 3 Prozent der Angaben betreffen antislawischen Rassismus, Antiziganismus sowie Antisemitismus. Wie oben ausgeführt ist es schwierig, antimuslimischen Rassismus und Antisemitismus von Formen der Diskriminierung aufgrund der Religion abzugrenzen.

Die Unterkategorie Einkommen betrifft den größten Teil der Nennungen zum Diskriminierungsmerkmal **sozialer Status** (39 Prozent), gefolgt von Bildungshintergrund (29 Prozent) und Wohnsituation (22 Prozent).

Diskriminierungsmerkmale nach Lebensbereichen

Die Beratungsstellen wurden gebeten, einzuschätzen, wie häufig die verschiedenen Diskriminierungsmerkmale in den Lebensbereichen, zu denen sie arbeiten, relevant sind. Hier wurde nicht nach konkreten Fallzahlen gefragt, da aktuell (noch) nicht davon ausgegangen werden kann, dass alle Beratungsstellen diese Informationen quantifizieren können. Deshalb arbeitete die Erhebung mit einer vierstufigen Häufigkeitsskala, bei der die Antwortoptionen mit Prozentangaben konkretisiert wurden: „nie/selten“ sollte angegeben werden, wenn bis zu 5 Prozent der Fälle im jeweiligen Lebensbereich ein bestimmtes Merkmal betreffen, „manchmal“ bei weniger als 20 Prozent der Fälle, „häufig“ bei weniger als 50 Prozent der Fälle und „sehr häufig“ bei mindestens 50 Prozent der Fälle im Lebensbereich.

50 Vergleiche Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 19. Dezember 2013 (6 AZR 190/12).

In Tabelle 3 sind die Ergebnisse dargestellt.[51] Hier zeigt sich erneut, dass rassistische Diskriminierung in der Beratungstätigkeit vieler teilnehmender Stellen einen Schwerpunkt bildet. Für alle abgefragten Lebensbereiche gibt jeweils mehr als die Hälfte der antwortenden Beratungsstellen an, häufig oder sehr häufig Beratungsanfragen zu Diskriminierung aufgrund von Rassismus, (ethnischer) Herkunft oder Antisemitismus zu erhalten. Besonders häufig kommen entsprechende Anfragen in den Lebensbereichen Wohnen, Bildung sowie Polizei und Justiz vor.

Die Ergebnisse zeigen insgesamt, dass je nach Diskriminierungsmerkmal unterschiedliche Lebensbereiche einen Schwerpunkt bilden. Während Anfragen zu geschlechtsbezogener Diskriminierung im Arbeitsleben besonders bedeutsam sind, haben Diskriminierungen, die das Lebensalter betreffen, im Bereich Güter und Dienstleistungen eine besondere Relevanz. Die Merkmale Behinderung und chronische Erkrankung kommen wiederum bei Anfragen zum Bereich Gesundheit und Pflege bei überdurchschnittlich vielen Beratungsstellen häufig vor. Die Zusammenhänge zwischen den Diskriminierungsmerkmalen und den Lebensbereichen werden in den folgenden Kapiteln zu einzelnen Lebensbereichen noch einmal ausführlicher dargestellt.

Tabelle 3: Anteil der Beratungsstellen, die „häufig“ oder „sehr häufig“ Anfragen zum jeweiligen Diskriminierungsmerkmal erhalten – nach Lebensbereichen (in Prozent)

	Arbeit	Güter und Dienstleistungen	Wohnen	Gesundheit und Pflege	Ämter und Behörden	Polizei und Justiz	Bildung	Öffentlichkeit und Freizeit
Rassismus, (ethnische) Herkunft, Antisemitismus	70	71	87	58	76	81	86	52
Geschlecht	49	11	10	21	10	12	36	33
Religion und Weltanschauung	22	18	26	4	17	23	26	19
Behinderung, chronische Erkrankung	35	36	23	54	31	19	36	22
Lebensalter	8	14	3	0	3	0	7	4
Sexuelle Identität	14	0	0	13	3	0	5	11
Sozialer Status	0	11	26	4	14	8	9	4
N	**37**	**28**	**31**	**24**	**29**	**26**	**43**	**27**

Lesebeispiel: Knapp die Hälfte aller Beratungsstellen gab an, dass Anfragen im Bereich Arbeit „häufig“ oder „sehr häufig“ mit dem Diskriminierungsmerkmal Geschlecht verbunden sind (49 Prozent). Für den Lebensbereich Wohnen ist es hingegen nur jede zehnte Beratungsstelle (10 Prozent). Die farblich unterlegten Zellen markieren die Lebensbereiche, in denen Anfragen zum jeweiligen Diskriminierungsmerkmal einen Schwerpunkt bilden. Für Geschlecht sind das die Lebensbereiche Arbeit, Bildung sowie Öffentlichkeit und Freizeit.

51 Die Ergebnisse für den Lebensbereich Medien sind aufgrund der geringen Anzahl von Beratungsstellen, die hier Angaben gemacht haben (n=10), nicht belastbar und werden nicht dargestellt.

Diskriminierungsformen
Die teilnehmenden Beratungsstellen sollten zudem angeben, wie häufig in ihren Beratungsanfragen aus dem Jahr 2022 bestimmte Diskriminierungsformen eine Rolle gespielt haben. Bei knapp einem Drittel aller betrachteten Angaben (n=3.683) ging es darum, dass den Ratsuchenden eine **Teilhabe verwehrt** oder sie davon ausgeschlossen wurden (31 Prozent). Beispielsweise wurden Ratsuchende aus diskriminierenden Gründen nicht eingestellt oder gekündigt, oder ihnen wurde ein Vertragsabschluss verweigert oder ein Zutritt verwehrt, etwa zu Geschäften oder Gaststätten.

In vergleichsweise vielen Beratungsfällen ging es weiterhin um eine **Ungleichbehandlung oder schlechtere Leistungsbewertung** (23 Prozent der Nennungen). Darunter fallen zum Beispiel diskriminierende Lohnstrukturen oder Fälle im Arbeits- oder Bildungsbereich, in denen Leistungen oder Abschlüsse schlechter bewertet oder nicht anerkannt wurden.

Um **Belästigungen und sexualisierte Belästigungen** ging es bei 8 beziehungsweise 5 Prozent der Nennungen. Andere Diskriminierungsformen wie Viktimisierungen (wenn eine Diskriminierung geschieht, weil sich eine Person über eine Benachteiligung beschwert), Anweisungen zur Diskriminierung und auch Straftatbestände (beispielsweise Beleidigungen oder Bedrohungen) machen gemeinsam 7 Prozent der Angaben aus.

Ein weiteres Viertel der Nennungen betrifft **Grenzüberschreitungen, Alltagsdiskriminierungen, Mikroaggressionen**[52] und Formen des Othering, die als diskriminierend erlebt werden, aber nicht zu den nach dem AGG verbotenen Formen von Diskriminierung gehören (24 Prozent).

Interventionsformen und AGG-Relevanz
Die Beratungsstellen wurden auch nach den Interventionen gefragt, die sie in den Beratungsfällen im Jahr 2022 genutzt haben. 75 Prozent aller angegebenen Interventionen (n=2.586) waren **nichtrechtliche Interventionen**. Damit sind Interventionen gemeint, die zwar über eine Beratung zum Verständnis der Situation, der Stärkung der Person und der Information über grundsätzliche Handlungsmöglichkeiten hinausgehen, aber nicht vordergründig einen rechtlichen Bezugsrahmen nutzen. Beispiele sind Beschwerdebriefe, Klärungsgespräche, Weitervermittlungen oder eine fallbezogene Öffentlichkeitsarbeit. Auch wenn es sich nicht um rechtliche Interventionen im engeren Sinne handelt, kann dabei die Würdigung der Rechtslage dennoch eine Rolle spielen.

Fast jede dritte ratsuchende Person beklagt, dass ihr eine Teilhabe verwehrt wurde – etwa durch diskriminierende Kündigungen oder Zutrittsverbote zu Geschäften oder Gaststätten.

52 Für eine Definition von „Mikroaggressionen“ siehe Kapitel 1.2 des vorliegenden Berichts.

Bei weiteren 16 Prozent handelte es sich um **rechtlich-außergerichtliche Interventionen**. Das umfasst alle Interventionen, die einen explizit rechtlichen Rahmen haben, aber nicht direkt mit einem Klageverfahren verbunden sind, zum Beispiel eine Rechtsberatung, eine Abmahnung, ein Schlichtungsverfahren oder die Anmeldung rechtlicher Ansprüche.

Gerichtliche Interventionen, das heißt Interventionen, die explizit Klageverfahren sind oder an ein Klageverfahren anknüpfen, machen einen Anteil von nur 2 Prozent aus, zum Beispiel Klagebegleitung oder die Beistandschaft (nach § 23 AGG).

50 Prozent der insgesamt 3.340 Beratungsfälle aus 2022, für die eine rechtliche Einschätzung der Beratungsstellen vorliegt, sind AGG-relevant. Das bedeutet, dass das AGG im betroffenen Lebensbereich und auf die Diskriminierungsform anwendbar ist und das Diskriminierungsmerkmal im AGG geschützt ist. Dass ein Fall als AGG-relevant kategorisiert wurde, ist unabhängig davon, ob das AGG tatsächlich in irgendeiner Form genutzt wurde oder ob eine konkrete Klage nach vertiefter Prüfung ausreichend Aussicht auf Erfolg hätte.

Bewertung der finanziellen, gesetzlichen und politischen Rahmenbedingungen

Die Beratungsstellen wurden schließlich gebeten, ihre finanzielle Situation sowie die Entwicklung des gesetzlichen Diskriminierungsschutzes und der grundsätzlichen politischen Rahmenbedingungen seit dem Erscheinen des letzten Berichts an den Deutschen Bundestag im Jahr 2021 zu bewerten.

Zwei Drittel der befragten Stellen gaben an, dass die **finanziellen Mittel**, die ihnen 2022 zur Verfügung standen, nicht ausreichend waren, um ihren Beratungsauftrag angemessen erfüllen zu können (67 Prozent). Vier Stellen sahen sich sogar gezwungen, aufgrund fehlender Kapazitäten zeitweise die Annahme neuer Anfragen zu stoppen. Dies macht deutlich, dass auch diese Stellen mit einem hohem Beratungsaufkommen konfrontiert waren, das die zur Verfügung stehenden Ressourcen zumindest teilweise überstieg.

Beratungsstellen wenden überwiegend nichtrechtliche und außergerichtliche Interventionen an.

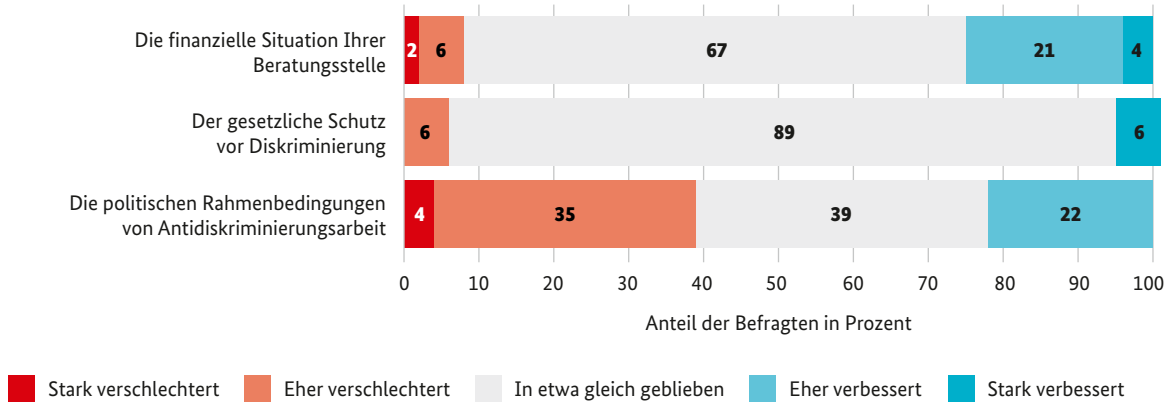
Zugleich beschreiben die meisten Beratungsstellen die Entwicklung ihrer **finanziellen Situation** seit 2021 als weitgehend unverändert (67 Prozent). Bei 8 Prozent der Stellen hat sich die finanzielle Situation seitdem eher oder sehr verschlechtert. Ein Viertel der Stellen stellt aber auch eher Verbesserungen (21 Prozent) oder starke Verbesserungen (4 Prozent) fest (Abbildung 33).

Beim **gesetzlichen Diskriminierungsschutz** erkennen die Stellen keine wesentlichen Veränderungen. Neun von zehn Stellen charakterisieren die Situation als weitgehend gleichgeblieben (89 Prozent). Dies überrascht nicht, lässt die im Koalitionsvertrag der Regierungsfraktionen angekündigte AGG-Reform doch weiterhin auf sich warten. Wenn befragte Stellen dennoch Veränderungen beim gesetzlichen Diskriminierungsschutz sehen, könnte dies mit Veränderungen auf Landesebene zusammenhängen.

Zwei von drei Beratungsstellen verfügen nicht über genug Mittel, um ihrem Beratungsauftrag vollständig gerecht zu werden.

Kontroverser sehen die Beratungsstellen die Entwicklung der **politischen Rahmenbedingungen** für Antidiskriminierungsarbeit in Deutschland. Fast vier von zehn Stellen kommen hier zu der Einschätzung, dass sich die Situation in den vergangenen Jahren nicht geändert oder sogar verschlechtert hat (39 Prozent). Gut eine von fünf Stellen sieht hingegen eher eine Verbesserung (22 Prozent). Diese Frage ist im Vergleich deutlich offener für Interpretationen und ihre Beantwortung auch davon abhängig, welche konkreten fach- und allgemeinpolitischen Entwicklungen auf kommunaler, Landes-, Bundes- oder europäischer Ebene die Beratungsstellen in die Bewertung einbezogen haben.

Abbildung 33: Entwicklung der finanziellen Situation, des gesetzlichen Diskriminierungsschutzes und der politischen Rahmenbedingungen aus Sicht der Beratungsstellen (n=49 Beratungsstellen)



Werte von über 100 Prozent kommen durch Rundungen zustande.

3.11.2.3 Vertiefung der Lebensbereiche

In den folgenden Abschnitten werden die Beratungsanfragen zu einzelnen Lebensbereichen differenziert dargestellt. Es wird zum einen berichtet, wie sich die Beratungsanfragen im jeweiligen Lebensbereich auf Unterkategorien verteilen. Zum anderen fließen die qualitativen Ausführungen der Beratungsstellen zu typischen Fallkonstellationen und konkrete Fallbeispiele aus ihrer Beratungsarbeit in die Darstellung ein.

Außerdem behandelt der Abschnitt, welche Diskriminierungsmerkmale in der Beratungsarbeit der Stellen zu bestimmten Lebensbereichen besonders relevant waren. Dazu wurde der Anteil der Beratungsstellen in der Stichprobe berechnet, die zu einem bestimmten Diskriminierungsmerkmal „häufig“ (mindestens 20 Prozent der Fälle in diesem Lebensbereich) oder „sehr häufig“ (mindestens 50 Prozent der Fälle in diesem Lebensbereich) Beratungsanfragen erhalten.

Um zu bewerten, ob in einem bestimmten Lebensbereich überdurchschnittlich viele Beratungsstellen (sehr) häufig zu einem bestimmten Merkmal beraten, wird in den entsprechenden Abbildungen zudem angegeben, wie viele Beratungsstellen im Durchschnitt aller Lebensbereiche (sehr) häufig Anfragen zu einem spezifischen Merkmal erhalten (siehe zum Beispiel Abbildung 34). Dieser Referenzwert dient nur als grober Indikator zur Einordnung der Ergebnisse in den einzelnen Lebensbereichen. Insbesondere können auf seiner Grundlage keine allgemeinen Aussagen darüber getroffen werden, wie häufig Diskriminierung aufgrund eines bestimmten Merkmals über alle Lebensbereiche hinweg vorkommt.

Arbeitsleben
Bei Diskriminierungen im Arbeitsleben geht es öfter als in allen anderen Lebensbereichen um Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts.

38 der 49 befragten Antidiskriminierungsberatungsstellen haben im Jahr 2022 Anfragen zu Diskriminierung im Lebensbereich Arbeit und berufliche Ausbildung erhalten (78 Prozent). Dass nicht alle Beratungsstellen Anfragen zu Diskriminierung im Arbeitsleben erhalten haben, dürfte daran liegen, dass manche Stellen schwerpunktmäßig zu anderen Lebensbereichen arbeiten (zum Beispiel Bildung oder Wohnen). Die 38 Beratungsstellen haben insgesamt 664 Fälle mit Bezug zum Arbeitsleben bearbeitet. Das entspricht einem Anteil von 18 Prozent aller Beratungsfälle, die von den teilnehmenden Stellen einem der abgefragten Lebensbereiche zugeordnet wurden. Damit ist das Arbeitsleben nach dem Bildungswesen der Lebensbereich mit dem zweithöchsten Anteil an Beratungsfällen in der Erhebung.

Diskriminierungen im Bereich Arbeit können verschiedene Phasen und Aspekte eines Arbeitsverhältnisses betreffen. In Tabelle 4 ist die Verteilung der Beratungsfälle auf vier zentrale Teilbereiche dargestellt (vergleiche Aalders et al. 2022: S. 47 f.).

Tabelle 4: Verteilung der Beratungsfälle innerhalb des Lebensbereichs Arbeit (n=33 Beratungsstellen)

Teilbereich	Anzahl Beratungsfälle	Anteil in Prozent
Arbeitsalltag	254	50
Durchführung des Beschäftigungsverhältnisses	120	23
Anbahnung/Zugang zum Beschäftigungsverhältnis	85	17
Beendigung des Arbeitsverhältnisses	42	8
Anderes	12	2
Gesamt	**513**	

Fünf Beratungsstellen haben lediglich die Anzahl ihrer Fälle im Lebensbereich Arbeit und berufliche Ausbildung insgesamt angegeben, ohne diese Zahl nach Teilbereichen zu differenzieren. Diese Stellen werden in dieser Darstellung nicht berücksichtigt.

Diskriminierungen können bei der Anbahnung beziehungsweise beim **Zugang zu einem Beschäftigungsverhältnis** auftreten, also bei der Stellenanzeige, im Bewerbungsprozess und bei der Auswahl von Kandidat*innen (vergleiche Kapitel 3.3.3). 2022 betraf etwa jeder fünfte Beratungsfall im Bereich Arbeit diese Phase (17 Prozent). Ratsuchende berichten beispielsweise von diskriminierend formulierten Anforderungsprofilen in Stellenanzeigen oder davon, dass relevante Faktoren wie eine Behinderung bei der Ausgestaltung von Arbeitsplätzen nicht berücksichtigt wurden. Häufig geht es auch darum, dass Personalverantwortliche ohne sachlichen Grund auf diskriminierungsrelevante Zugehörigkeiten und Zuschreibungen abstellen, wenn sie die Qualifikation und Passung von Bewerber*innen bewerten (siehe folgendes Fallbeispiel).

Diskriminierung bei der Arbeitssuche wegen einer Behinderung

Fallbeispiel Antidiskriminierungsbüro Sachsen e. V. (ADB)

Die ratsuchende Person bewarb sich auf eine Stelle im Einzelhandel. Als sie im Bewerbungsgespräch von der Filialleitung unerwartet auf ihre Behinderung angesprochen wurde, äußerte sie, welche Anforderungen an die Arbeitsstelle für sie damit einhergehen. Das Bewerbungsgespräch verlief positiv und ihr wurde mündlich eine Beschäftigung in Aussicht gestellt.

Einige Tage nach dem Bewerbungsgespräch erhielt die Person von der Filialleitung überraschend eine telefonische Absage. Die Filialleitung begründete diese damit, dass der*die Vorgesetzte im Hinblick auf die Behinderung Vorbehalte geäußert habe. Diese*r kenne Menschen „wie sie“ und wisse, dass sie aufgrund ihrer Behinderung zum Beispiel keinen Augenkontakt halten könne. Daher traue der*die Vorgesetzte der betroffenen Person keine Beschäftigung im Einzelhandel zu.

Die diskriminierende Bewerbungsabsage sowie die abwertenden und bevormundenden Zuschreibungen hinsichtlich ihrer Behinderung haben die ratsuchende Person erschüttert und in ihrer Würde verletzt. Nach dieser Erfahrung wünschte sie sich vor allem, dass das verantwortliche Unternehmen die Diskriminierung anerkennt, Verantwortung für diese übernimmt und sich entschuldigt.

Gemeinsam mit dem ADB Sachsen formulierte die ratsuchende Person eine Diskriminierungsbeschwerde, in der sie Ansprüche auf Schadensersatz und Entschädigung nach dem AGG geltend machte. In dem Schreiben forderte sie zudem eine Entschuldigung sowie arbeitsrechtliche Maßnahmen gegenüber der Filialleitung und der*dem Vorgesetzten (nach § 12 AGG).

In seiner Antwort wies das Unternehmen die Vorwürfe zurück, unter anderem mit der Begründung, dass die des Fehlverhaltens beschuldigte Person aus der Filialleitung selbst mit Menschen mit Behinderungen befreundet sei und deswegen gar nicht diskriminieren könne.

Nach dieser Antwort wurde die rechtliche Einschätzung einer Fachanwältin für Arbeitsrecht eingeholt. Da die Aussagen über die Behinderung nur mündlich getätigt wurden, schätzte die Anwältin die Erfolgsaussichten einer Klage nach dem AGG aufgrund der Beweislage als gering ein. Daher reichte die ratsuchende Person keine Klage ein.

Die Reaktion auf die Beschwerde und die eingeschränkten Möglichkeiten, juristisch Druck auf das Unternehmen auszuüben, haben die ratsuchende Person frustriert und enttäuscht. Sie hat sich dennoch dadurch gestärkt und unterstützt gefühlt, dass die Berater*innen ihr Glauben schenkten und das verantwortliche Unternehmen zumindest mit dem Verhalten seiner Mitarbeiter*innen konfrontiert wurde.

Der Fall macht deutlich, dass Betroffene mit hohen Hürden konfrontiert sind, wenn sie sich rechtlich gegen Diskriminierung wehren möchten. Ein zentrales Problem ist dabei, beweiskräftige Indizien nachzuweisen. Wünschenswert ist daher, dass die Beweislasterleichterung des AGG erweitert wird (§ 22 AGG). So sollte die Beweislast im Arbeitsrecht durch einen Auskunftsanspruch ergänzt werden, um abgelehnten Bewerber*innen aus ihrer Beweisnot zu helfen.

Eine weitere typische Diskriminierung in Auswahlprozessen ist, dass Frauen aufgrund einer (potenziellen) Schwangerschaft oder Elternschaft benachteiligt werden. Diese Fallkonstellation kommt auch in der Beratung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes sehr häufig vor (vergleiche Kapitel 3.3.3). Außerdem wandten sich Menschen an die Beratungsstellen, denen im Auswahlverfahren Fragen zu möglichen Behinderungen gestellt wurden oder deren Bewerbung, nachdem sie eine Behinderung offengelegt haben, mit dem Hinweis abgelehnt wurde, dass es zu aufwändig sei, den Arbeitsplatz an ihre Bedarfe anzupassen.

Als typisch beschreiben die Stellen auch Diskriminierungen aufgrund rassistischer Zuschreibungen, die sich unter anderem an dem Namen, Geburtsort, der Hautfarbe oder dem Kopftuch der Bewerber*innen festmachten. Solche diskriminierenden Zuschreibungen wirken sich oftmals stark auf die Entscheidung für oder gegen eine*n Bewerber*in aus und erfolgen zum Teil offen und direkt. Häufig sind sie aber auch nur schwer zu fassen. Bei Ratsuchenden entsteht dann durch Blicke, die Logik einzelner Fragen oder wegen Andeutungen der Eindruck, dass sie ungleich behandelt werden. Grundsätzlich ist es für Betroffene schwer, sich im Bewerbungsprozess zu diesen Zuschreibungen und diskriminierenden Annahmen zu verhalten, sie zu adressieren und in ihrer Wirkung zu begrenzen.

Bei einem weiteren Fünftel der Beratungsfälle geht es um Diskriminierungen während der **Durchführung eines Beschäftigungsverhältnisses** (23 Prozent). Benachteiligungen treten hier bei der Gestaltung und Umsetzung der vertraglichen Rahmenbedingungen auf, etwa bei der Höhe des Gehalts, bei Urlaubs-, Überstunden- und Dienstausfallregelungen, beim Angebot und beim Umfang von Weiterbildungen und stellenbezogenen Qualifizierungsmaßnahmen sowie in der Beförderungspraxis (vergleiche Kapitel 3.3.4). Laut einer Beratungsstelle war ein typischer Fall etwa, dass ausländischen Studierenden, die für Zeitarbeitsfirmen arbeiten, systematisch Teile ihres Lohns vorenthalten oder ihre Arbeitsaufträge ohne Auszahlung der vertraglich vereinbarten Vergütung vorzeitig beendet wurden. Ebenfalls wenden sich Ratsuchende an Beratungsstellen, weil sich Arbeitgeber*innen weigern, ihre Arbeitsdokumente anzupassen, nachdem sie ihren Geschlechtseintrag und Personenstand offiziell geändert haben. Eine weitere, mehrfach von den Beratungsstellen als typisch beschriebene Form der Diskriminierung: Menschen mit chronischen Erkrankungen und/oder einer Behinderung sowie Menschen mit Fürsorgeverantwortung sind mit negativen Kommentaren bezüglich ihrer Leistungsfähigkeit und möglicher Ausfallzeiten konfrontiert, wenn es um ihre beruflichen Weiterentwicklungsmöglichkeiten geht.

Der mit deutlichem Abstand am häufigsten genannte Teilbereich innerhalb des Arbeitslebens war 2022 für die befragten Beratungsstellen der **Arbeitsalltag**. Jeder zweite Diskriminierungsfall, der an sie herangetragen wurde, betraf die alltägliche Interaktion mit Kolleg*innen, Vorgesetzten und Kund*innen (50 Prozent). Hier ging es vielfach um merkmalsbezogene Grenzüberschreitungen, Beleidigungen und (sexuelle) Belästigungen und die damit verbundene, beabsichtigte und/oder faktische Schaffung eines würdeverletzenden oder feindseligen Umfeldes (vergleiche Kapitel 3.3.4).

Als typische Fallkonstellationen beschreiben die Beratungsstellen insbesondere Beleidigungen und Belästigungen durch Kolleg*innen und direkte Vorgesetzte. Besonders relevant sind dabei Formen sexualisierter und rassistischer Belästigungen. Insbesondere bei Fällen rassistischer Belästigungen und Grenzüberschreitungen beobachten die Beratungsstellen, dass sich viele Arbeitgeber*innen wenn überhaupt, dann nur zögerlich und inhaltlich mangelhaft positionieren und Verantwortung übernehmen. So erleben Betroffene, die sich beschweren oder Unterstützung suchen, dass ihr Anliegen systematisch und oftmals von verschiedenen Akteur*innen in Frage gestellt oder bagatellisiert wird. Ebenso kommt es zu Formen der Täter-Opfer-Umkehr: Betroffene, die eine Diskriminierung thematisieren, werden zum Problem gemacht und sanktioniert. Typischerweise wenden sich Ratsuchende dann an eine Beratungsstelle, wenn Belästigungen bereits über eine längere Zeit andauerten und sich verschärften.

Angesichts dieser Befunde kommt dem Aufbau und der angemessenen Ausstattung innerbetrieblicher Beschwerde- und Konfliktbearbeitungsstrukturen eine hohe Bedeutung zu. Ebenso wichtig ist, dass präventive Maßnahmen kontinuierlich umgesetzt werden, die auf eine wertschätzende und vielfaltsorientierte Arbeitskultur abzielen.

Eine weitere als typisch beschriebene Form der Diskriminierung im Arbeitsalltag ist, dass die Kompetenzen und Qualifikationen von Menschen merkmalsbezogen und systematisch unterschätzt, nicht beachtet oder in Frage gestellt werden. Entsprechend können Betroffene ihr Potenzial nicht ausschöpfen, sich nicht in vollem Maße einbringen und beweisen. Die zum Teil subtilen Formen der Benachteiligungen können sich mittelfristig auch auf das Beschäftigungsverhältnis auswirken, beispielsweise auf Leistungsbewertungen im Zusammenhang mit Bonuszahlungen, Beförderungen oder Qualifizierungsmaßnahmen.

Vergleichsweise selten haben Beratungsstellen im Jahr 2022 Diskriminierungsfälle im Zusammenhang mit der **Beendigung eines Arbeitsverhältnisses** bearbeitet. 8 Prozent der Fälle im Lebensbereich Arbeit betrafen diesen Teilbereich (vergleiche Kapitel 3.3.5). Bei den Fällen ging es regelmäßig um diskriminierende Gründe für die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses. Die befragten Beratungsstellen benannten zwei Konstellationen als typisch. Erstens wird Betroffenen gekündigt oder es werden ihre Arbeitsverträge nicht verlängert, nachdem sie schwanger wurden, weil sie Sorgearbeit leisteten (insbesondere Alleinerziehende) oder nachdem sie eine Behinderung offenlegten. Zweitens wird Betroffenen gekündigt, nachdem sie sich über Diskriminierung im Arbeitsalltag beschwert hatten. Abbildung 34 stellt dar, wie häufig die im Jahr 2022 an die Antidiskriminierungsberatungsstellen herangetragenen Diskriminierungsfälle im Arbeitsleben an die verschiedenen Diskriminierungsmerkmale anknüpften. Sieben von zehn Beratungsstellen gaben an, dass ihre Beratungsfälle häufig oder sehr häufig im Zusammenhang mit **rassistischen Zuschreibungen, der (ethnischen) Herkunft und Antisemitismus** standen (70 Prozent).

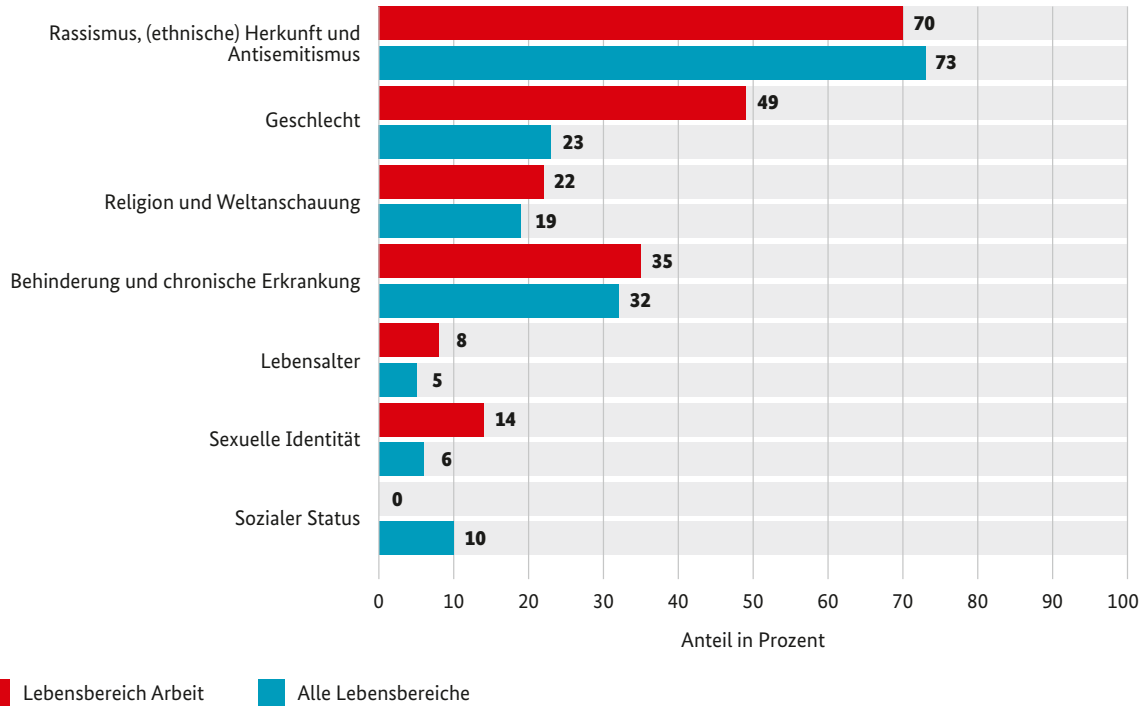
Den zweitgrößten Anteil hat das Diskriminierungsmerkmal **Geschlecht**, das 49 Prozent der Beratungsstellen als in Anfragen zum Arbeitsleben häufig oder sehr häufig vorkommend beschrieben. In keinem anderen Lebensbereich war der Anteil von Beratungsstellen, die häufig oder sehr häufig Fälle mit diesem Merkmal bearbeitet haben, vergleichbar hoch. Die vertiefenden Daten für das Diskriminierungsmerkmal Geschlecht und die Auswertung der typischen Fallbeschreibungen zeigen, dass es bei den Fällen vor allem um die Benachteiligung von Frauen geht.

Auch in den Beratungsanfragen an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes sind geschlechtsbezogene Diskriminierungen im Arbeitsleben im Vergleich mit den anderen Lebensbereichen sehr relevant.

Anfragen zu Diskriminierungen im Zusammenhang mit einer **Behinderung oder chronischen Erkrankung** kamen bei 35 Prozent der Stellen häufig oder sehr häufig vor. Die Kategorien **Religion und Weltanschauung**, in der es bei einer vertieften Betrachtung der Daten insbesondere um Diskriminierung von Muslim*innen geht, und sexuelle Identität sind für knapp jede fünfte beziehungsweise sechste Beratungsstelle in ihrer Arbeit häufig oder sehr häufig ein relevantes Thema.

Diskriminierungen aufgrund des **Lebensalters** sind nur von einem kleinen Teil der Beratungsstellen als mindestens häufig beschrieben worden (8 Prozent). Sie kommen im Arbeitsleben auch im Vergleich zu anderen Lebensbereichen nicht überdurchschnittlich häufig vor. In den Beratungsanfragen an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes sind Anfragen zu Altersdiskriminierung beim Zugang zu Beschäftigung hingegen überdurchschnittlich häufig (vergleiche Kapitel 3.3.3).

Abbildung 34: Anteil der Beratungsstellen, die im Lebensbereich Arbeit „häufig“ oder „sehr häufig“ Anfragen zum jeweiligen Diskriminierungsmerkmal erhalten – im Vergleich zu gesamt (n=37 Beratungsstellen)



Lesebeispiel: 35 Prozent der Beratungsstellen, die Beratungsfälle zum Arbeitsleben erhalten und Angaben zur Häufigkeit von Diskriminierungsmerkmalen gemacht haben (N=37), erhalten häufig oder sehr häufig Anfragen zu Diskriminierung im Zusammenhang mit dem Merkmal Behinderung und chronische Erkrankung im Arbeitsleben. Dieser Wert liegt etwas über den 32 Prozent, die Beratungsstellen für das Merkmal über alle Lebensbereiche im Mittel angegeben haben.

Güter und Dienstleistungen

Im Bereich Güter und Dienstleistungen waren im Jahr 2022 insgesamt 30 der 49 befragten Antidiskriminierungsberatungsstellen aktiv. Gemeinsam haben sie 372 Anfragen zu Diskriminierung in diesem Lebensbereich bearbeitet (10 Prozent aller Beratungsfälle).

Obwohl der Bereich Güter und Dienstleistungen neben dem Arbeitsleben der zweite zentrale Schutzbereich des AGG ist, haben fast 40 Prozent der befragten Beratungsstellen 2022 keine Diskriminierungsfälle in diesem Bereich bearbeitet. Das hängt unter anderem mit der Zusammensetzung der Stichprobe zusammen. Zwölf Stellen oder 25 Prozent der Stichprobe schließen den Lebensbereich bereits durch ihre inhaltliche Ausrichtung aus. Dazu gehören die sieben Beratungsstellen an Hochschulen sowie fünf auf andere Lebensbereiche wie Bildung, Arbeit oder Wohnen spezialisierte zivilgesellschaftliche Stellen.

In dieser Erhebung ist der Bereich Güter und Dienstleistungen so definiert, dass er alle Aspekte des täglichen Lebens umfasst, die durch Kauf- und/oder Dienstleistungsverträge geregelt werden. Nicht berücksichtigt ist der Bereich Wohnen, der aufgrund seiner Relevanz als eigenständiger Lebensbereich behandelt wird. Tabelle 5 stellt die Verteilung der Beratungsfälle innerhalb des Lebensbereichs dar (vergleiche Aalders et al 2022: S. 47 f.). Einen Überblick über die Beratungsanfragen an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes im Lebensbereich Güter und Dienstleistungen gibt Kapitel 3.4.2.

Tabelle 5: Verteilung der Beratungsfälle innerhalb des Lebensbereichs Güter und Dienstleistungen (n=27 Beratungsstellen)

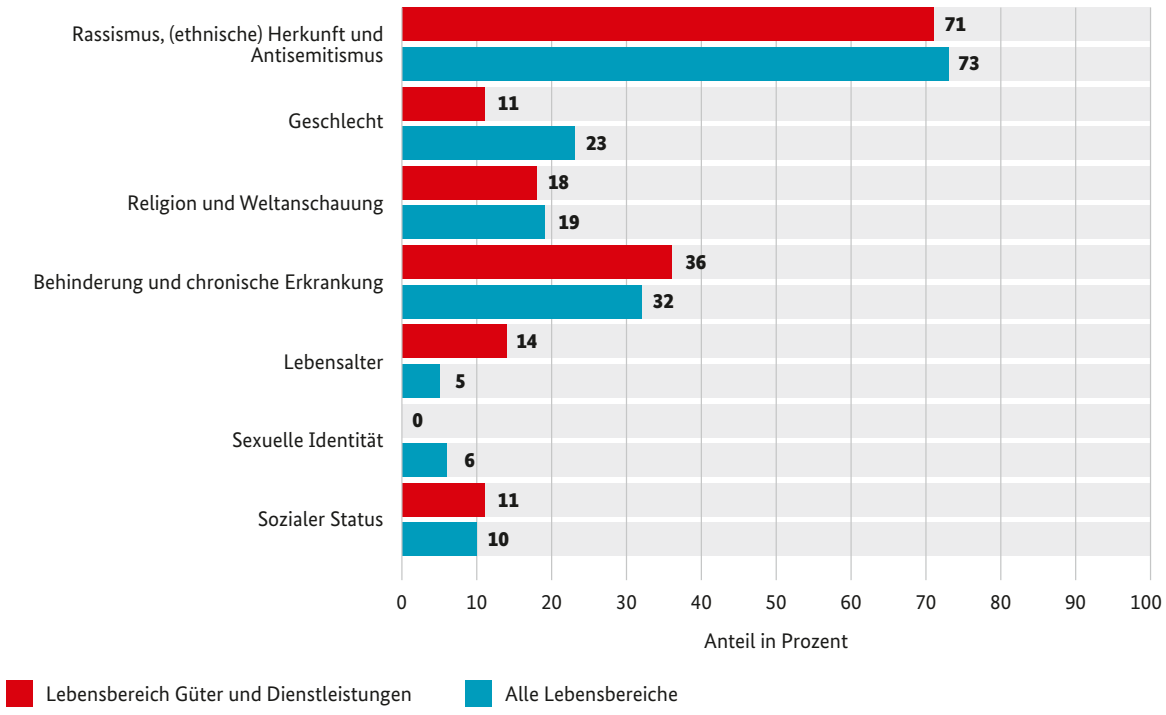
Teilbereich	Anzahl Beratungsfälle	Anteil in Prozent
ÖPNV	104	30
Geschäft	84	24
Finanzdienstleister	26	8
Fitnessstudio	29	8
Gastronomie	25	7
Nachtleben	19	5
Kultureinrichtung	14	4
Post	6	2
Hotel	2	1
Anderes	37	11
Gesamt	**346**	

Drei Beratungsstellen haben lediglich die Anzahl ihrer Fälle im Lebensbereich Güter und Dienstleistungen insgesamt angegeben, ohne diese nach Unterbereichen zu differenzieren. Diese Stellen werden in dieser Darstellung nicht berücksichtigt.

Die meisten Anfragen verzeichneten die Beratungsstellen im Jahr 2022 zu Diskriminierung im Öffentlichen Personennahverkehr (ÖPNV) (30 Prozent) und in Geschäften (24 Prozent). Mit jeweils 7 beziehungsweise 8 Prozent der Beratungsfälle sind Gastronomie, Fitnessstudios und Finanzdienstleister noch vergleichsweise häufig in den Beratungsanfragen dokumentierte Bereiche. Die restlichen Anfragen verteilen sich auf Kultureinrichtungen, Nachtleben (Clubs, Bars), Hotels und Post (zwischen 1 bis 5 Prozent).

Von den befragten Beratungsstellen berichten 71 Prozent, dass sie häufig bis sehr häufig Ratsuchende zu den Diskriminierungsmerkmalen **Rassismus, Antisemitismus und (ethnische) Herkunft** beraten (Abbildung 35). Typische Fälle in nahezu allen Teilbereichen sind rassistische Beleidigungen durch Angestellte oder andere Kund*innen. Außerdem wenden sich Ratsuchende wegen Formen von Racial Profiling und rassistisch motivierten Kontrollen im ÖPNV und in Diskotheken an die Beratungsstellen. Dabei knüpfen Diskriminierungen typischerweise mittelbar oder unmittelbar an den Aufenthaltsstatus der Betroffenen an.

Abbildung 35: Anteil der Beratungsstellen, die im Lebensbereich Güter und Dienstleistungen „häufig“ oder „sehr häufig“ Anfragen zum jeweiligen Diskriminierungsmerkmal erhalten – im Vergleich zu gesamt (n=28 Beratungsstellen)



Lesebeispiel: 36 Prozent der Beratungsstellen, die Beratungsfälle zu Diskriminierung im Bereich Güter und Dienstleistungen erhalten und Angaben zur Häufigkeit von Diskriminierungsmerkmalen gemacht haben (N=28), erhalten häufig oder sehr häufig Anfragen zu Diskriminierung im Zusammenhang mit dem Merkmal Behinderung und chronische Erkrankung. Dieser Wert liegt leicht oberhalb der 32 Prozent, die Beratungsstellen für das Merkmal über alle Lebensbereiche im Mittel angegeben haben.

Ein weiterer relevanter Anteil der Beratungsfälle bezieht sich auf das Diskriminierungsmerkmal **Behinderung und chronische Erkrankung**. 36 Prozent der befragten Beratungsstellen geben an, dass sie häufig bis sehr häufig im Bereich Güter und Dienstleistungen zu diesem Diskriminierungsmerkmal arbeiten. Im Vergleich zu anderen Lebensbereichen spielt das Merkmal hier also eine überdurchschnittliche Rolle. Typische Fälle bewegen sich im Bereich Barrierefreiheit und angemessene Vorkehrungen vor allem für Rollstuhlfahrer*innen in Geschäften, dem ÖPNV und der Gastronomie. Entweder existieren Zugänge nicht oder Angestellte, die die existierenden Zugänge bereitstellen sollten, agieren unfreundlich und beleidigend. In anderen Fällen geht es darum, dass die Ratsuchenden ihren Assistenzhund nicht in Einzelhandelsgeschäfte und Restaurants mitnehmen dürfen. Bei einigen Beratungsstellen gingen auch Beschwerden über Maskenpflichtregelungen ein.

18 Prozent der Beratungsstellen berichten davon, dass sie im Bereich Güter und Dienstleistungen häufig bis sehr häufig zum Merkmal **Religion und Weltanschauung** beraten.

Außerdem erreichen 14 Prozent der Beratungsstellen häufig bis sehr häufig Fälle von **Altersdiskriminierung**, was im Vergleich mit den anderen Lebensbereichen der höchste Wert ist. Hier berichtet eine Beratungsstelle vor allem von Problemen mit Versicherungen, die sich etwa durch altersabhängige Prämien äußern (siehe Fallbeispiel des Büros gegen Altersdiskriminierung). Auch die Digitalisierung von Bankdienstleistungen kann mit Altersdiskriminierung einhergehen. Eine Beratungsstelle berichtet davon, dass es ältere Menschen benachteiligen kann, wenn Filialen schließen, Kontoauszüge nicht mehr ausgedruckt werden können und Bankkund*innen gezwungen sind, ein elektronisches Postfach zu nutzen.

Altersbedingte Prämienerhöhung bei zwei Privatversicherungen

Fallbeispiel Büro gegen Altersdiskriminierung

Ein Versicherungsnehmer wandte sich an das Büro gegen Altersdiskriminierung, weil die Prämien von zwei Versicherungsverträgen nach seinem 66. Geburtstag fast verdoppelt wurden. Er fühlte sich wegen seines Alters ungerecht behandelt und beklagte, dass es widersprüchlich sei, dass er auf der einen Seite aus Altersgründen höhere Versicherungsprämien bezahlen soll, aber auf der anderen Seite noch keinen Anspruch auf Rente hätte.

Das Büro gegen Altersdiskriminierung erläuterte ihm die gesetzliche Situation, wie sie im AGG festgelegt ist (§§ 19 und 20). Das AGG regelt, dass „eine Benachteiligung aus Gründen [...] des Alters [...] bei der Begründung, Durchführung und Beendigung zivilrechtlicher Schuldverhältnisse, die [...] eine privatrechtliche Versicherung zum Gegenstand haben, unzulässig ist“ (§ 19 Absatz 1). Dies wird in § 20 jedoch entscheidend eingeschränkt: „Eine unterschiedliche Behandlung wegen [...] des Alters [...] ist im Falle des § 19 Absatz 1 Nr. 2 nur zulässig, wenn diese auf anerkannten Prinzipien risikoadäquater Kalkulation beruht, insbesondere auf einer versicherungsmathematisch ermittelten Risikobewertung unter Heranziehung statistischer Erhebungen“ (§ 20 Absatz 2).

Problematisch an dieser Formulierung ist, dass sich die Kalkulation der Prämien jeder unabhängigen Überprüfung entzieht, weil Versicherungen sie bislang nicht offenlegen müssen.

Das Büro gegen Altersdiskriminierung schlug dem Beschwerdeführer vor, einen Brief an die Bundestagsabgeordneten seines Wahlkreises und an den Vorstand des Versicherungsanbieters zu schicken, in dem er seinen Fall schilderte und um Aufklärung bat. Außerdem empfahl ihm das Büro, sich andere Versicherungen anzuschauen und Angebote zu vergleichen.

Der Beschwerdeführer schrieb einen Brief an die Vorständin der Versicherung, um sich über die Prämienerhöhungen zu beschweren. Außerdem informierte er sich über seine Versicherungen und stellte fest, dass die Altersgrenze von 66 Jahren bereits existierte, als er die beiden Verträge abgeschlossen hatte. Er bemerkte, dass nach seinem 76. Geburtstag eine weitere Prämienerhöhung bevorstehen würde – und stellte fest, dass es günstigere Angebote auf dem Markt gibt. Schlussendlich konnte er seine Verträge bei der Versicherung in der knappen Frist kündigen und preiswertere Policen abschließen.

Aus Sicht des Büros gegen Altersdiskriminierung zeigt das Beispiel, dass Altersdiskriminierung nicht von der gesamten Versicherungsbranche praktiziert wird. Die Ausnahmeregelung in § 20 AGG räumt den Versicherungsunternehmen allerdings einen zu großen Spielraum ein.

11 Prozent der teilnehmenden Beratungsstellen erhalten (sehr) häufig auch Anfragen zu Diskriminierung aufgrund des **sozialen Status**. Damit kommt diesem bisher nicht im AGG geschützten Merkmal einige Relevanz im Bereich Güter und Dienstleistungen zu.

Ebenfalls 11 Prozent der Beratungsstellen geben zudem an, häufig oder sehr häufig Anfragen zu **geschlechtsbezogener Diskriminierung** zu bearbeiten (vergleiche folgendes Fallbeispiel). Dies ist im Vergleich zu anderen Lebensbereichen ein geringer Wert.

Zutritt zur Therme verweigert

Fallbeispiel Landesstelle für Chancengleichheit und Antidiskriminierung beim Ministerium für Soziales, Gesundheit, Integration und Verbraucherschutz Brandenburg

Einer Gruppe von drei Männern wurde der Zutritt zu einer Therme verweigert, mit der Begründung, dass sich bereits zu viele Männer dort aufhielten. Das Einlasspersonal der Therme war angewiesen, an stark frequentierten Tagen darauf zu achten, dass ein „ausgewogenes Geschlechterverhältnis“ bestehe. Die von der Therme angestrebten Zutrittsbeschränkungen beziehen sich dabei vornehmlich auf Männergruppen, weniger auf einzelne männliche Besucher. Nachdem die Gruppe abgewiesen wurde, wurde einem aus einer Frau und einem Mann bestehenden Paar der Zutritt gewährt. Als die Gruppe darauf hinwies, dass es sich bei zwei der Männer ebenfalls um ein Paar handele, äußerte sich ein zur Klärung herbeigerufener Mitarbeiter abwertend über deren sexuelle Orientierung und verweigerte den Zutritt nun auch aufgrund dieses Merkmals.

Die betroffenen Männer gaben den Vorfall der Landesstelle für Chancengleichheit und Antidiskriminierung zur Kenntnis. Die Landesstelle nahm eine rechtliche Einschätzung vor: Eine Differenzierung anhand des Diskriminierungsmerkmals „männliches Geschlecht“ könnte eventuell zulässig sein, nicht aber anhand des Diskriminierungsmerkmals „sexuelle Orientierung“.

Parallel dazu hatten die Beschwerdeführer Klage beim Landgericht Potsdam auf Schadensersatz nach dem AGG eingereicht (Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und der sexuellen Orientierung). Das Landgericht Potsdam (LG Potsdam, Urteil vom 18. Oktober 2023 – 6 O 14/23) hat nach zwei Verhandlungstagen und Zeugenvernehmungen zugunsten der Kläger entschieden und Entschädigung wegen Verletzung der Persönlichkeitsrechte gewährt. Dabei berücksichtigte das Gericht, dass bei der Zurückweisung der Kläger nicht nur in unzulässiger Weise auf deren sexuelle Orientierung abgestellt wurde, sondern die Zurückweisung auch in herabsetzender Form erfolgte.

Laut der Urteilsbegründung könne das Sicherheitskonzept der Therme zwar unter bestimmten Umständen Männern den Zutritt verweigern, wenn die Gefahr besteht, dass andere Gäste belästigt werden. Allerdings erachtete das Gericht das konkrete Sicherheitskonzept der Therme als nicht angemessen. Es enthalte keine klaren Voraussetzungen, die vorliegen müssen, damit männliche Badegäste in zulässiger Weise abgewiesen werden können, „sondern nur vage Vorgaben zur Feststellung eines angemessenen Verhältnisses der Geschlechter“. Es fehle an konkreten und überprüfbaren Kriterien für Mitarbeitende. Damit sei das Sicherheitskonzept anfällig für Fehl- und missbräuchliche Entscheidungen. Erforderlich sei, dass sich die Mitarbeitenden vor Ort bei der Umsetzung des Sicherheitskonzepts „ausschließlich von der konkret gegebenen Gefahrenlage leiten lassen“. Andere, unzulässige Gründe dürfen die Zurückweisung von Männern nicht beeinflussen.

Das Gericht stellte ausdrücklich fest, dass es keinen Rechtfertigungsgrund für eine Zurückweisung aufgrund der sexuellen Orientierung gegeben habe.

Während des Gerichtsverfahrens wurde deutlich, wie sehr die Diskriminierungserfahrung die Kläger getroffen hat. Es ist wichtig, dass Betroffene den Klageweg beschreiten, nicht nur für deren eigenes Gerechtigkeitsempfinden, sondern auch, damit es Gerichtsentscheidungen gibt, an denen sich diskriminierte Personengruppen und Beratungsstellen orientieren können.

Wohnen
36 der 49 teilnehmenden Beratungsstellen gaben an, im Jahr 2022 Fälle im Lebensbereich Wohnen bearbeitet zu haben (74 Prozent). Insgesamt haben die Beratungsstellen in dem Jahr 471 Fälle bearbeitet. Das entspricht einem Anteil von 13 Prozent aller Beratungsfälle, die die befragten Stellen einem der abgefragten Lebensbereiche zuordnen konnten.

Bei der Erhebung wurden unter Bezug auf Aalders et al. (2022: S. 47 f.) zwei Teilbereiche unterschieden: die Wohnungssuche und das bestehende Wohnverhältnis. Der größere Anteil der Beratungsfälle im Bereich Wohnen entfällt mit 55 Prozent auf Diskriminierungen in **bestehenden Wohnverhältnissen** (Tabelle 6). In diesem Bereich sind insbesondere Nachbarschaftskonflikte typisch, in deren Zuge es zu Diskriminierungen kommt. Oftmals erleben Ratsuchende, dass ihre tatsächliche oder vermeintliche Zugehörigkeit zu einer spezifischen Gruppe Anlass für Anfeindungen und Beschwerden bei der Hausverwaltung ist. Beispielsweise wird den Betroffenen vorgeworfen, gegen die Hausordnung zu verstoßen, etwa durch (wiederholte) Ruhestörungen. Zum Teil erkennen Hausverwaltungen und Vermieter*innen den diskriminierenden Charakter der Beschwerden nicht und unterstützen die Betroffenen nicht. Die diesen Beschwerden zugrunde liegenden Diskriminierungsmuster spiegeln sich auch in den Beratungsanfragen an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes wider (Kapitel 3.5.4 und 3.10).

Tabelle 6: Verteilung der Beratungsfälle innerhalb des Lebensbereichs Wohnen (n=31 Beratungsstellen)

Teilbereich	Anzahl Beratungsfälle	Anteil in Prozent
Bestehendes Wohnverhältnis	248	55
Wohnungssuche	179	40
Anderes	26	6
Gesamt	**453**	

Fünf Beratungsstellen haben lediglich die Anzahl ihrer Fälle im Lebensbereich Wohnen insgesamt angegeben, ohne diese nach Unterbereichen zu differenzieren. Diese Stellen werden in dieser Darstellung nicht berücksichtigt.

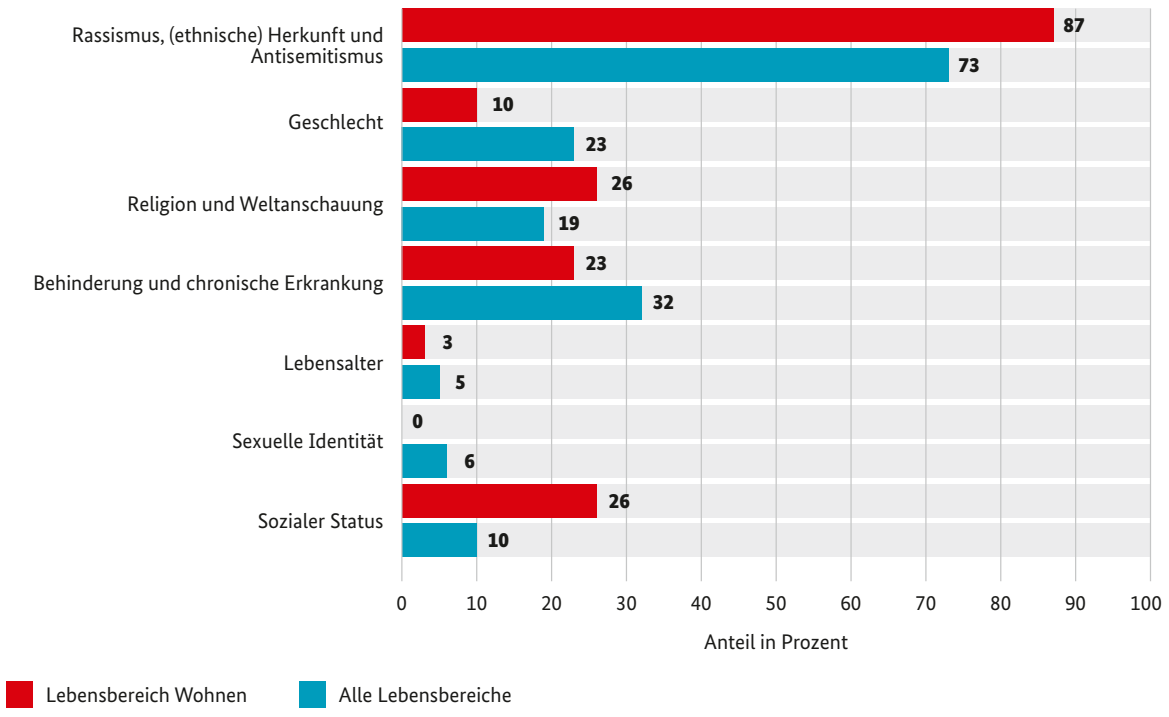
Weitere 40 Prozent der Beratungsfälle lassen sich der **Wohnungssuche** zuordnen. Diskriminierungen bei der Wohnungssuche umfassen alle Formen der Benachteiligung durch Vermieter*innen, Hausverwaltungen, Makler*innen oder Beschäftigte von Wohnungsgesellschaften bei der Auswahl von Mieter*innen und beim Abschluss von Mietverträgen.

87 Prozent und damit fast neun von zehn befragten Beratungsstellen geben an, dass die Diskriminierungsmerkmale **Rassismus, Antisemitismus und (ethnische) Herkunft** in ihrer Beratungsarbeit im Bereich Wohnen häufig bis sehr häufig relevant sind (Abbildung 36). Zwar beraten die meisten Stellen auch in den anderen Lebensbereichen häufig oder sehr häufig zu rassistischer Diskriminierung. Im Bereich Wohnen fällt der Anteil aber noch mal deutlich höher aus.

Im Bereich Wohnen spielen Rassismusfälle bei neun von zehn Beratungsstellen eine besonders große Rolle.

Dies spiegelt sich auch in den charakteristischen Fallkonstellationen wider, in denen es oftmals explizit und gehäufter als in anderen Lebensbereichen um rassistische Diskriminierung geht. Die Beratungsstellen schildern etwa Fälle, in denen Wohnungsbewerber*innen aufgrund der (zugeschriebenen) Herkunft oder aufgrund ihres als nicht Deutsch gelesenen Namens abgelehnt werden. Zum Teil erfolgt dies explizit, zum Teil berichten Betroffene, dass sie trotz großer Bemühungen praktisch nicht zu Wohnungsbesichtigungen eingeladen werden. Manche konnten durch ein Testing nachweisen, dass eine (fiktive) Person mit einem deutsch gelesenen Namen die Einladung zur Besichtigung erhielt, die ihnen versagt blieb (vergleiche Fallbeispiel Planerladen). Auch bei den Beratungsanfragen an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes ist das Merkmal Rassismus, Antisemitismus und (ethnische) Herkunft deutlich häufiger Anknüpfungspunkt für Beschwerden im Bereich Wohnen als in anderen Lebensbereichen (vergleiche Kapitel 3.5.2)

Abbildung 36: Anteil der Beratungsstellen, die im Lebensbereich Wohnen „häufig“ oder „sehr häufig“ Anfragen zum jeweiligen Diskriminierungsmerkmal erhalten – im Vergleich zu gesamt (n=31 Beratungsstellen)



Lesebeispiel: 23 Prozent der Beratungsstellen, die Beratungsfälle zum Wohnen erhalten und Angaben zur Häufigkeit von Diskriminierungsmerkmalen gemacht haben (N=31), erhalten häufig oder sehr häufig Anfragen zu Diskriminierung im Zusammenhang mit dem Merkmal Behinderung und chronische Erkrankung. Dieser Wert liegt unter den 32 Prozent, die Beratungsstellen für das Merkmal über alle Lebensbereiche im Mittel angegeben haben.

Diskriminierung bei der Wohnungssuche

Fallbeispiel Planerladen gGmbH

Ein Mann war seit längerer Zeit für sich und seine Eltern auf Wohnungssuche und hatte dabei schon mehrfach diskriminierende Erfahrungen machen müssen. Bei einer aktuellen Anfrage vermutete er hinter dem Verhalten der Hausverwaltung Diskriminierung. Nachdem er mit einer Mitarbeiterin telefoniert hatte, erhielt er auf seine Anfrage per Mail keine Einladung zu einem Besichtigungstermin. Um seinen Verdacht zu überprüfen, bat er eine Bekannte mit „deutsch“ klingendem Namen, ebenfalls nach einer Besichtigung zu fragen.[53] Die Bekannte erhielt umgehend eine Einladung zur Besichtigung.

Mit diesem Ergebnis wandte sich der Mann an die Beratungsstelle der Planerladen gGmbH, um Unterstützung bei einem Vorgehen gegen die Hausverwaltung zu erhalten. Die Beratungsstelle führte zunächst ein weiteres Testing mit einer männlich und weiß gelesenen Testperson durch, um eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts auszuschließen. Auch diese Vergleichsperson erhielt eine Einladung zu einem Besichtigungstermin, während auf eine zweite Mail des Ratsuchenden erneut keine Antwort folgte. Mit diesem Indiz für eine Diskriminierung aufgrund der (vermeintlichen) ethnischen Herkunft konfrontierte die Beratungsstelle die Hausverwaltung in einem Beschwerdeschreiben und bat um Stellungnahme.

Der folgende Schriftwechsel führte zu keiner befriedigenden Klärung und widerlegte – mangels nachvollziehbarer Argumente – auch nicht den Diskriminierungsverdacht. Daher leiteten der Betroffene und die Beratungsstelle ein Schlichtungsverfahren mit einer externen Schiedsperson nach dem Justizgesetz NRW (JustG NRW) ein, was die Voraussetzung für eine spätere Klage nach dem AGG ist. In diesem Verfahren konnte ebenfalls keine Einigung erzielt werden. Deshalb reichte der Betroffene mit rechtsanwaltlicher Unterstützung Klage beim Amtsgericht ein. Das Amtsgericht sprach ihm eine Entschädigung in Höhe von 1.500 Euro zu (Amtsgericht Essen, Urteil vom 10. Dezember 2021 – 20 C 165/21).

Von der ersten Kontaktaufnahme mit der Beratungsstelle bis zum Urteil sind 15 Monate vergangen. Die beklagte Hausverwaltung legte Berufung ein, zog diese aber später zurück.

Wichtig an der Gerichtsentscheidung ist: In enger Auslegung des AGG muss eine Klage gegen die (potenziellen) Vertragspartner*innen erhoben werden. Bei der Anmietung einer Wohnung sind dies in der Regel die Wohnungseigentümer*innen – und nicht die von ihnen beauftragten Hausverwaltungen. Entgegen der bisherigen Rechtsprechung hat das Gericht im vorliegenden Fall eine sogenannte Passivlegitimation der Hausverwaltung anerkannt. Dadurch konnte diese direkt für die Diskriminierung verantwortlich gemacht werden.

Somit kann das Urteil auch bei der Argumentation bei anderen, ähnlich gelagerten Fällen hilfreich sein. Wenn sich die Diskriminierung in einem sehr frühen Stadium des Anmietungsprozesses ereignet, in dem der*die Eigentümer*in des Objektes noch gar nicht aktiv eingebunden ist, liegt die Verantwortung bei der Hausverwaltung, die die Vermittlung vornimmt, etwa durch das Inserat, als Adressatin der Anfragen und durch die Durchführung von Besichtigungen.

53 Zu dieser Methode des Nachweises von Diskriminierung hat der Planerladen eine Publikation veröffentlicht, abrufbar unter www.planerladen.de/uploads/media/Testing-Methoden-Papier_2008.pdf.

Typisch sind laut einer Beratungsstelle auch Kündigungen, die auf sprachlichen Verständigungsproblemen verbunden mit rassistischen Vorurteilen und Zuschreibungen beruhen. Mehrere Beratungsstellen berichten zudem von rassistisch gerahmten Nachbarschaftskonflikten sowie rassistischen Beleidigungen durch Dienstleistende wie Hausmeister*innen. Besonders stark von Diskriminierungen betroffen sind Menschen mit einem Status als Geflüchtete, bei denen allgemeine und flüchtlingsspezifische rassistische Zuschreibungen mit zum Teil komplexen rechtlichen Rahmenbedingungen, einer prekären Bleibeperspektive und einem vulnerablen sozialen Status zusammenfallen.

26 Prozent der Beratungsstellen geben an, dass Diskriminierungsfälle im Bereich Wohnen häufig oder sehr häufig mit dem **sozialen Status** zusammenhängen. Für das Diskriminierungsmerkmal ist das der im Vergleich aller Lebensbereiche höchste Wert. Aus den Beschreibungen typischer Fallkonstellationen ergeben sich nur wenige Hinweise darauf, in welcher Form der soziale Status in Wohnverhältnissen oder bei der Wohnungssuche relevant ist. Eine Rolle spielen können die Anzahl der Kinder, die in einem Haushalt leben, sowie der Erwerbstätigkeitsstatus oder der Bezug von Transferleistungen. Dass der soziale Status und damit insbesondere die Einkommens-, Arbeits- und Wohnsituation im Bereich Wohnen relevant ist, ergibt sich bereits aus der Strukturierung des Wohnungsmarktes und den bekannten Praxen der Wohnungsvergabe. Eine systematische Erfassung und Analyse aus einer diskriminierungsrechtlichen und beraterischen Perspektive steht allerdings aus.

Auch die Diskriminierungsmerkmale Religion und Weltanschauung sowie Behinderung und chronische Erkrankung sind bei vielen befragten Beratungsstellen häufig Thema (26 beziehungsweise 23 Prozent). Diskriminierungen entlang der **Religion und Weltanschauung** betreffen meist eine muslimische Religionszugehörigkeit und antimuslimische Zuschreibungen. Damit lassen sie sich nicht trennscharf von rassistischer Diskriminierung abgrenzen. Bei Diskriminierungen im Zusammenhang mit einer **Behinderung oder chronischen Erkrankung** geht es typischerweise um bauliche Barrierefreiheit. Das umfasst beispielsweise Auseinandersetzungen mit Vermieter*innen über die Finanzierung, Bewilligung, Umsetzung oder Wiederherstellung barrierefreier Zugänge und Einrichtungen (vergleiche Fallbeispiel Fair mieten – Fair wohnen), aber auch Nachbarschaftskonflikte über diese Themen.

Vermieter verwehrt Einbau einer Rollstuhlrampe

Fallbeispiel Fair mieten – Fair wohnen. Berliner Fachstelle gegen Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt

Ein Mieter beantragte den Einbau einer Rampe an der Haustür. Der Grund dafür war, dass sein Ehepartner einen Rollstuhl nutzt. Der Einbau sollte für das Wohnungsunternehmen kostenneutral erfolgen. Der Vermieter lehnte das ab.

Nachdem eine einvernehmliche Klärung gescheitert war, reichte der Mieter Klage auf Zustimmung zum Einbau einer Rampe ein. Denn nach dem Bürgerlichen Gesetzbuch kann ein Mieter verlangen, dass der Vermieter ihm bauliche Veränderungen erlaubt, damit Menschen mit Behinderungen die Mietsache nutzen können (§ 554 BGB).

Das Wohnungsunternehmen machte ein Gegenangebot und schlug den Einbau eines Lifts anstelle einer Rampe vor. Es stufte die beiden Lösungsmöglichkeiten – Rampe und Lift – als gleichwertig ein und vertrat die Auffassung, dass es als Eigentümer die Entscheidungshoheit habe. Das war für den Ratsuchenden nicht annehmbar und auch die Rechtsprechung sah das in zwei Instanzen anders. Die Gerichte verurteilten das Wohnungsunternehmen dazu, dem Einbau einer Rampe zuzustimmen, weil diese in der Nutzung mehr Vorteile hat (LG Berlin, Urteil vom 11. November 2022 – AZ 66 S 75/22). Nach einem langwierigen Klärungsprozess ist die Rampe mittlerweile eingebaut worden.

Da aber der Einbau der Rampe lange Zeit nicht ermöglicht wurde, nachdem der Mieter die zivilrechtliche Klage nach BGB gewonnen hatte, reichte er eine weitere Klage auf Entschädigung nach dem AGG ein (§ 21). Er argumentierte, dass hier eine Unterlassung von angemessenen Vorkehrungen vorliegt und dies eine Benachteiligung darstellt.

Diese Klage ist in der ersten Instanz abgewiesen worden. Da es sich aus Sicht des Gerichts nicht um eine Dauerdiskriminierung durch das Wohnungsunternehmen handele, sei die Klage nicht rechtzeitig innerhalb der Frist von zwei Monaten eingereicht worden. Darüber hinaus sei die Zustimmung nicht aufgrund der Behinderung des Klägers verweigert worden, sondern aus anderen Erwägungen. Es sei auch nicht ersichtlich gewesen, dass einem anderen Mieter in einer vergleichbaren Situation die Zustimmung erteilt wurde oder erteilt werden würde. Insofern sei der Tatbestand der Diskriminierung im Sinne des AGG nicht gegeben. Derzeit wird die AGG-Klage in der zweiten Instanz weitergeführt.

Der Ratsuchende hat zudem Unterstützungsstrukturen des Landes Berlin eingeschaltet. Sowohl der Petitionsausschuss des Abgeordnetenhauses als auch die Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Wohnen übernahmen jedoch die Position des Wohnungsunternehmens. Lediglich die Ombudsstelle der Landesantidiskriminierungsstelle Berlin hat sich in ihrer Handlungsempfehlung dafür ausgesprochen, dass dem Antrag des Ratsuchenden – soweit rechtlich möglich – entsprochen wird.

Die Fachstelle gegen Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt hat den Ratsuchenden bei der Öffentlichkeitsarbeit sowie bei der Klageerhebung nach AGG unterstützt und begleitet ihn nun auch bei der Berufung.

Das Ziel, einen behindertengerechten Zugang zum Haus zu schaffen, konnte erreicht werden, allerdings unter Zuhilfenahme des Mietrechts und nicht mithilfe des AGG. Zu wünschen bleibt, dass die Wohnungswirtschaft ihre Ermessensspielräume im Sinne strukturell benachteiligter Gruppen nutzt. Im vorliegenden Fall ist dies nicht geschehen.

10 Prozent der Beratungsstellen berichten davon, dass es in den Beratungsfällen im Bereich Wohnen (sehr) häufig um Diskriminierung aufgrund des **Geschlechts** geht. Die typischen Fallkonstellationen lassen vermuten, dass das Geschlecht oftmals im Zusammenspiel mit anderen Diskriminierungsmerkmalen relevant ist. Eine Beratungsstelle berichtet beispielsweise, dass typischerweise migrantisch (und muslimisch) gelesene Frauen von Nachbarschaftskonflikten betroffen sind.

Gesundheitswesen und Pflege

Etwa die Hälfte der befragten Beratungsstellen hat im Jahr 2022 Anfragen zu Diskriminierung im Gesundheitswesen und der Pflege bearbeitet (26 Stellen). Insgesamt berieten sie in 182 Fällen. Das entspricht 5 Prozent aller Beratungsfälle, die die befragten Beratungsstellen einem der abgefragten Lebensbereiche zuordneten. Damit gehört der Gesundheits- und Pflegesektor zu den Lebensbereichen mit einem eher geringen Beratungsaufkommen.

Beratungsanfragen zum Gesundheitswesen wurden in Anlehnung an Aalders et al. (2022: S. 47 ff.) in fünf wesentliche Bereiche unterteilt: Krankenhäuser, Arztpraxen, psychosoziale Einrichtungen, Pflegeeinrichtungen und Krankenversicherung (Tabelle 7).

Zwei Drittel aller Fälle beziehen sich auf Benachteiligungen in **Einrichtungen der medizinischen Versorgung**. 44 Prozent betreffen Arztpraxen, weitere 25 Prozent Krankenhäuser. Typische Fallkonstellationen sind unter anderem, dass Ratsuchende bei der Terminvergabe benachteiligt werden oder mit diskriminierenden Aussagen von Pflege- und Arztpersonal konfrontiert sind. Psychosoziale Einrichtungen machen 11 Prozent aus. Der Teilbereich Pflege kam in der Beratungsarbeit der Stellen nur in zwei Fällen vor.

Tabelle 7: Verteilung der Beratungsfälle innerhalb des Lebensbereichs Gesundheit und Pflege (n=22)

Teilbereich	Anzahl Beratungsfälle	Anteil in Prozent
Arztpraxis	79	44
Krankenhaus	42	24
Versicherung	19	11
Psychosoziale Einrichtung	20	11
Pflege	2	1
Anderes	17	9
Gesamt	**179**	

Vier Beratungsstellen haben lediglich die Anzahl ihrer Fälle im Lebensbereich Gesundheit und Pflege insgesamt angegeben, ohne diese nach Unterbereichen zu differenzieren. Diese Stellen werden in dieser Darstellung nicht berücksichtigt.

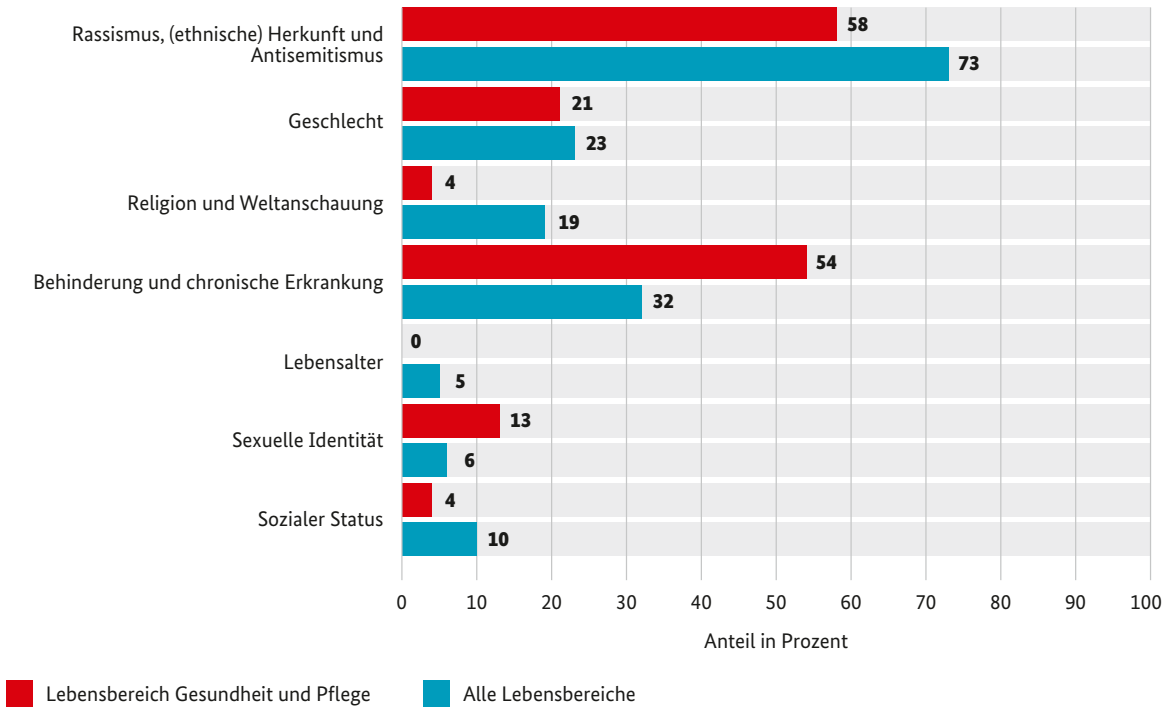
58 Prozent der Beratungsstellen berichten davon, häufig oder sehr häufig zu Diskriminierung in Verbindung mit **rassistischen Zuschreibungen, der (ethnischen) Herkunft und Antisemitismus** zu beraten (Abbildung 37). Das ist zwar der höchste Anteil in diesem Lebensbereich, liegt aber deutlich unter den Werten für rassistische und antisemitische Diskriminierungen in anderen

Lebensbereichen. Die beschriebenen typischen Fallkonstellationen umfassen auch hier abwertende und beleidigende Äußerungen und Verhaltensweisen gegenüber den Betroffenen sowie Diskriminierungen bezogen auf den Zugang zu oder die Qualität von Leistungen.

Das zweite Diskriminierungsmerkmal, das für mehr als die Hälfte der Beratungsstellen (sehr) häufig relevant war, ist **Behinderung und chronische Erkrankung** (54 Prozent). Das ist für dieses Merkmal der mit Abstand höchste Wert im Vergleich aller Lebensbereiche. Das zeigt: Für die Beratungsstellen ist das Gesundheitswesen ein Bereich, in dem Diskriminierungen aufgrund von Behinderungen oder chronischen Erkrankungen eine große Rolle spielen. Dies findet sich auch in den Beratungsanfragen an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes wieder (vergleiche Kapitel 3.6.2).

Im Gesundheitswesen spielen Diskriminierungen aufgrund von Behinderungen und chronischen Erkrankungen eine große Rolle.

Abbildung 37: Anteil der Beratungsstellen, die im Lebensbereich Gesundheit und Pflege „häufig“ oder „sehr häufig“ Anfragen zum jeweiligen Diskriminierungsmerkmal erhalten – im Vergleich zu gesamt (n=24 Beratungsstellen)



Lesebeispiel: 54 Prozent der Beratungsstellen, die Beratungsfälle zum Lebensbereich Gesundheit und Pflege erhalten und Angaben zur Häufigkeit von Diskriminierungsmerkmalen gemacht haben (N=24), erhalten häufig oder sehr häufig Anfragen zu Diskriminierung im Zusammenhang mit dem Merkmal Behinderung und chronische Erkrankung. Dieser Wert liegt weit oberhalb der 32 Prozent, die Beratungsstellen für das Merkmal über alle Lebensbereiche im Mittel angegeben haben.

Typischerweise wenden sich Menschen an Beratungsstellen, weil Arztpraxen baulich und kommunikativ nicht barrierefrei sind oder sich Ärzt*innen ihnen gegenüber abwertend äußern und herabwürdigend verhalten. Eine Beratungsstelle berichtet zudem von Problemen mit Krankenkassen, wenn es um Kostenübernahmen für Menschen mit Behinderungen geht. Weiterhin haben

manche Beratungsstellen während der Coronapandemie Beschwerden über Maskenpflichten oder Impfungs- und Testungsregelungen erreicht. Auch Diskriminierungen im Zusammenhang mit einer HIV-Erkrankung kommen vor und äußern sich in herabwürdigenden Kommentaren, diskriminierender Sprache, Datenschutzverletzungen, Behandlungsverweigerungen und auch Körperverletzung durch Blutabnahme ohne Einwilligung (vergleiche Fallbeispiel einer AIDS-Hilfe).

Diskriminierender Umgang mit HIV-positiven Personen in Krankenhaus

Fallbeispiel einer AIDS-Hilfe

Eine HIV-positive Person hat auf Anraten ihrer Ärztin die Beratungsstelle der AIDS-Hilfe aufgesucht.

Die Person wurde wegen Beschwerden in ein Krankenhaus aufgenommen. Im Vorfeld der Behandlung sollte sie eine Einwilligung zu einem HIV-Test unterschreiben. Die Person verweigerte die Einwilligung und machte keine Angaben zu ihrem positiven HIV-Status. Nach mehrjähriger Behandlung ist das HI-Virus bei ihr nicht mehr nachweisbar und sie kann niemanden damit anstecken.

Die Person schilderte, dass Krankenhausmitarbeitende mehrfach versuchten, sie zur schriftlichen Einwilligung zum HIV-Test zu nötigen. Schließlich führte das Personal ohne Einwilligung einen HIV-Test durch und offenbarte dies nach der Operation.

Bei dem Fall geht es um Diskriminierung im Bereich der Nötigung (zur Einwilligung zu einem HIV-Test), Körperverletzung (wegen fehlender informierter Einwilligung zum HIV-Test) und Datenschutzverletzung durch die Offenlegung des Testergebnisses (Mitpatientin im selben Zimmer).

Einige Zeit später erfuhr die Beratungsstelle der AIDS-Hilfe von zwei weiteren, ähnlichen Fällen im gleichen Krankenhaus. Zu einem der weiteren Fälle konnte ein Mitarbeiter der AIDS-Hilfe mit dem Beschwerdemanagement und dem Personalmanager des Krankenhauses ein klärendes Gespräch führen. Erst durch das Gespräch erfuhr das Management vom Verhalten seiner Mitarbeitenden.

Das Beschwerdemanagement befasste sich daraufhin eigenständig mit der Haltung der Krankenhaus-Mitarbeiter*innen zu HIV und mit ihrem Umgang mit HIV-positiven Personen. Später teilte das Beschwerdemanagement der AIDS-Hilfe mit, dass es den Schilderungen des Beraters glaube und das Personal zum Thema HIV geschult werde.

Geschlechtsbezogene Diskriminierungen geben 21 Prozent der Beratungsstellen als im Gesundheitswesen (sehr) häufig an. Die Stellen berichten davon, dass trans Personen mit dem falschen Geschlecht angesprochen werden und in Gesundheitseinrichtungen wie Kliniken oder psychotherapeutischen Institutionen mit transfeindlicher Sprache konfrontiert sind (vergleiche folgendes Fallbeispiel). Eine Stelle berichtet, dass einer ratsuchenden Person aufgrund von deren Geschlechtsidentität eine medizinische Behandlung verweigert wurde. Eine andere Stelle bearbeitete einen Fall, bei dem eine geschlechtsangleichende Operation abgelehnt wurde.

Klinikpersonal spricht trans Person wiederholt mit dem falschen Geschlecht an

Fallbeispiel Landesstelle für Chancengleichheit und Antidiskriminierung beim Ministerium für Soziales, Gesundheit, Integration und Verbraucherschutz Brandenburg

Die Beschwerdeführerin wandte sich an die Landesstelle, da sie als Patientin einer Klinik trotz erfolgter Personenstandsänderung in mindestens zwei Fällen fälschlicherweise mit „Herr“ angesprochen worden sei.

In dem einen Fall erfolgte eine sofortige Entschuldigung und die Angelegenheit war für die Beschwerdeführerin geklärt. Im zweiten Fall sprach die behandelnde Oberärztin die Frau mit dem falschen Geschlecht an. Die Oberärztin spielte die Situation herunter und nahm die Verletzung der Beschwerdeführerin nicht ernst. Die Beschwerdeführerin wandte sich daraufhin an die Geschäftsführung der Klinik. Sie forderte ein Gespräch mit den Verantwortlichen, um Handlungsstrategien für zukünftige, ähnliche Situationen zu entwickeln. Die Geschäftsführung teilte der Beschwerdeführerin mit, ihr Schreiben werde an das Beschwerdemanagement weiterleitet, das dem Anliegen nachgehen und sich bei ihr melden würde. Zu dem gewünschten Gespräch kam es innerhalb der erbetenen Frist jedoch nicht. Da seitens der Beschwerdeführerin kein Vertrauensverhältnis gegenüber der Klinik mehr bestand, brach sie den Aufenthalt ab.

Unmittelbar nach Abbruch des Klinikaufenthalts wandte sich die Beschwerdeführerin an die Landesstelle für Chancengleichheit und Antidiskriminierung, um den Fall behördlich aktenkundig zu machen. Sie bat die Landesstelle, gegenüber der Klinik wegen Verstoßes gegen das AGG tätig zu werden. Die Landesstelle nahm im weiteren Verfahren Kontakt mit dem für die Krankenhausaufsicht zuständigen Referat sowie mit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes auf, um verschiedene Rechtsfragen zu klären. Die Krankenhausaufsicht konnte in dem Fall nicht tätig werden, da er nicht unter die krankenhausrechtlichen Vorschriften fällt.

Ob medizinische Behandlungsverträge in den Geltungsbereich des AGG fallen, ist umstritten. Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes vertritt die Auffassung, dass es sich in der Regel um Massengeschäfte handelt. Allerdings ist die Frage bislang weder in den Gesetzeskommentierungen noch in der Rechtsprechung abschließend beantwortet.

Die Beschwerdeführerin wurde über die Rechtslage informiert. Die Landesstelle für Chancengleichheit und Antidiskriminierung bot ihr an, sich an die Klinik zu wenden. Mit einem intervenierenden Schreiben könne auf eine Sensibilisierung der Mitarbeitenden und der Geschäftsführung hingewirkt werden, damit in Zukunft Patient*innen respektvoller behandelt werden. Auf dieses Angebot kam die Beschwerdeführerin nicht zurück.

An diesem Fall wird deutlich: Eine rechtliche Anerkennung, dass medizinische Behandlungsverträge in den Anwendungsbereich des AGG fallen, wäre hilfreich (vergleiche Kapitel 3.6.6). Und Einrichtungen des Gesundheitswesens sollten ihr Personal hinsichtlich eines professionellen und respektvollen Umgangs mit trans Personen schulen.

Ämter und Behörden

Anfragen zu Diskriminierung im Kontakt mit Ämtern und Behörden haben 35 der 49 Beratungsstellen bearbeitet (71 Prozent). Im Kalenderjahr 2022 berichteten sie von insgesamt 436 Fällen. Dies entspricht einem Anteil von 12 Prozent aller Beratungsfälle.

Typischerweise wenden sich Menschen an die Beratungsstellen, weil sich Mitarbeiter*innen im direkten Kontakt unangemessen und geringschätzend verhalten haben, was sich unter anderem in Mikroaggressionen[54], Respektlosigkeit und diskriminierenden Äußerungen ausdrückt. Ebenfalls berichten Ratsuchende, dass sie bei der Bewertung von Sachverhalten doppelte Standards wahrnehmen, Antragsverfahren inkonsistent und intransparent verlaufen und es bei langwierigen Bearbeitungsprozessen keine zwischenzeitlichen Rückmeldungen gibt (vergleiche Fallbeispiel Entknoten). Die damit verbundenen Wartezeiten führen wiederum dazu, dass Zugänge und die Teilhabe der Betroffenen deutlich eingeschränkt werden, wenn es sich zum Beispiel um die Bewilligung von Sprachkursen oder die Erteilung einer Arbeitserlaubnis handelt. Außerdem berichten die Beratungsstellen, dass sich Ratsuchende bei ihnen melden, weil im direkten Behördenkontakt kommunikative Barrieren bestehen, etwa, weil es keine Dolmetscherdienste gibt. Fehlende kommunikative Barrierefreiheit ist auch bezüglich konkreter Unterlagen ein Grund für Beratungsanfragen.

Die meisten Diskriminierungsbeschwerden betreffen Ausländerbehörden.

54 Für eine Definition von „Mikroaggressionen“ siehe Kapitel 1.2 des vorliegenden Berichts.

Sachbearbeiterin lehnt Antrag auf Umschulung unbegründet ab

Fallbeispiel Entknoten – Beratungsstelle gegen Alltagsrassismus und Diskriminierung

Die ratsuchende Person berichtete den Berater*innen von Entknoten, dass sie von einer Sachbearbeiterin beim Jobcenter diskriminiert wurde.

Die Person hat in ihrem Herkunftsland studiert und verfügt über eine dreimonatige Berufserfahrung. Sie hatte ein Masterstudium in demselben Bereich begonnen, musste dieses aber aufgrund der Flucht unterbrechen.

In Deutschland nahm die Person an allen Sprach- und Integrationsangeboten teil. Da sie nicht über ausreichend Berufserfahrungen verfügte, wollte sie sich umschulen lassen. Mit diesem Plan war die zuständige Sachbearbeiterin einverstanden und hat gemeinsam mit der Person Angebote für die geplante Ausbildung gesucht.

Als die ratsuchende Person eine passende Ausbildung gefunden hatte, teilte die Sachbearbeiterin ihr mit, dass die Bewilligung des Antrags auf Finanzierung der Ausbildung von zwei Bedingungen abhänge. Erstens müsse die Person einen berufspsychologischen Test bestehen und zweitens müsse sie eine Einstellungszusage vorweisen. Obwohl beide Voraussetzungen erfüllt waren, lehnte die Sachbearbeiterin den Antrag zunächst mündlich, später auch schriftlich ab. Daraufhin zog der Arbeitgeber, der die ratsuchende Person ausbilden wollte, seine Einstellungszusage zurück. Dadurch verzögerte sich die Ausbildung der Person, die von dem Vorgang sehr enttäuscht war. Sie erlebte die Ablehnung des Antrags als rassistische Diskriminierung.

Noch bevor die Person sich Unterstützung bei einer Beratungsstelle suchte, legte sie Widerspruch gegen den Ablehnungsbescheid beim Jobcenter ein. Anschließend schilderte sie den Fall der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, informierte sich bei Entknoten über mögliche Interventionsschritte und schrieb schließlich mit der Unterstützung der Beratungsstelle einen Beschwerdebrief an das Jobcenter. In diesem beschrieb sie, welche Benachteiligungen sie erfahren hatte, welche Konsequenzen die Ablehnung hatte und welche Forderungen daraus erwachsen.

Letztendlich hat die ratsuchende Person eine Genehmigung ihres Antrags erhalten und sie konnte ihre Ausbildung beginnen.

Die Dokumentationsdaten wurden nach Vorfällen in verschiedenen Ämtern und Behörden differenziert erhoben (vergleiche Aalders et al. 2022: S. 47 ff.). Die Verteilung der Beratungsfälle innerhalb des Lebensbereiches kann Tabelle 8 entnommen werden.

Der größte Anteil der Beratungsfälle entfällt mit 109 Anfragen auf den Bereich Anderes (28 Prozent). Damit wird deutlich, dass die öffentliche Verwaltung stark ausdifferenziert ist und sich nur begrenzt über spezifische Behörden abbilden lässt. Neben den explizit benannten Ämtern wurden unter anderem auch für Sozialämter, Grundbuchämter oder Führerscheinstellen Diskriminierungsfälle dokumentiert.

Mit circa einem Fünftel entfällt der größte Teil der Anfragen zu den benannten Ämtern auf die **Ausländerbehörde**. Spezifisch diese Behörden scheinen aus Sicht der Beratungsstellen systematisch zwischen verschiedenen Gruppen von Antragstellenden zu unterscheiden. So ist ein Eindruck, dass ukrainische Antragstellende vergleichsweise besser behandelt und ihre Anliegen schneller bearbeitet werden. Weitere Ämter, auf die ein hoher Anteil der Anfragen entfällt, sind das **Jobcenter** (14 Prozent), das **Jugendamt** (13 Prozent) sowie das **Ordnungs**- und das **Bürgeramt** (9 und 8 Prozent).

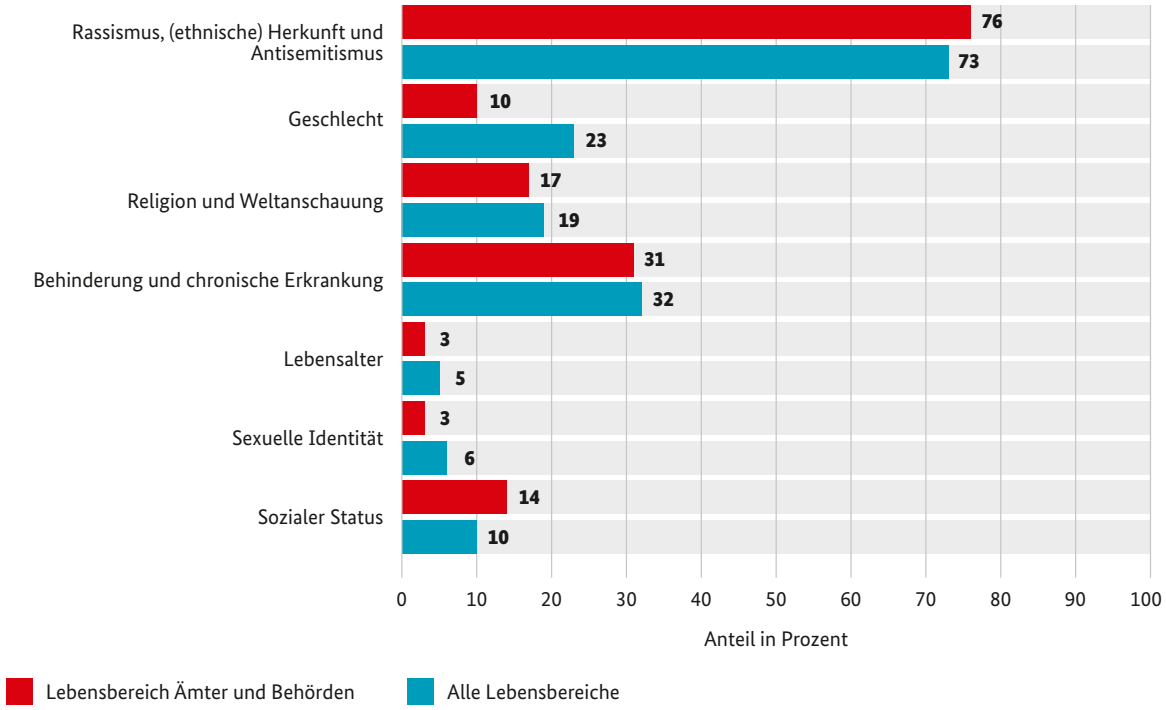
Tabelle 8: Verteilung der Beratungsfälle innerhalb des Lebensbereichs Ämter und Behörden (n=29)

Teilbereich	Anzahl Beratungsfälle	Anteil in Prozent
Ausländerbehörde	86	22
Jobcenter	54	14
Jugendamt	51	13
Ordnungsamt	36	9
Bürgeramt	30	8
Standesamt	16	4
Gewerbeamt	6	2
Finanzamt	5	1
Anderes	109	28
Gesamt	**393**	

Sechs Beratungsstellen haben lediglich die Anzahl ihrer Fälle im Lebensbereich Ämter und Behörden insgesamt angegeben, ohne diese nach Teilbereichen zu differenzieren. Diese Stellen werden in dieser Darstellung nicht berücksichtigt.

Wie in den anderen Lebensbereichen spielen Anfragen **zu rassistischer und antisemitischer Diskriminierung und Diskriminierung anhand der (zugeschriebenen) ethnischen Herkunft** eine große Rolle (Abbildung 38). So geben 76 Prozent der Beratungsstellen an, dass sich Fälle im Bereich Ämter und Behörden (sehr) häufig auf diese Merkmale beziehen (vergleiche Fallbeispiel der Stabstelle Gleichstellung und Antidiskriminierung der Stadt Wuppertal). Einen zweiten Schwerpunkt bildet das Merkmal **Behinderung und chronische Erkrankung** (31 Prozent). Hier entsprechen die Werte in etwa dem Durchschnitt über alle Lebensbereiche. Auch die Antidiskriminierungsstelle des Bundes verzeichnete zu Ämtern und Behörden insbesondere Anfragen, bei denen es um Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft, rassistische oder antisemitische Diskriminierung sowie um Diskriminierung entlang Behinderungen oder chronischen Krankheiten ging (siehe Kapitel 3.7.2).

Abbildung 38: Anteil der Beratungsstellen, die im Lebensbereich Ämter und Behörden „häufig“ oder „sehr häufig“ Anfragen zum jeweiligen Diskriminierungsmerkmal erhalten – im Vergleich zu gesamt (n=29 Beratungsstellen)



Lesebeispiel: 31 Prozent der Beratungsstellen, die Beratungsfälle im Bereich Ämter und Behörden erhalten und Angaben zur Häufigkeit von Diskriminierungsmerkmalen gemacht haben (N=29), erhalten häufig oder sehr häufig Anfragen zu Diskriminierung im Zusammenhang mit dem Merkmal Behinderung und chronische Erkrankung im Kontakt mit Ämtern und Behörden. Dieser Wert ist vergleichbar mit den 32 Prozent, die Beratungsstellen für das Merkmal über alle Lebensbereiche im Mittel angegeben haben.

Diskriminierungserfahrung in einer Behörde

Fallbeispiel der Stabstelle Gleichstellung und Antidiskriminierung der Stadt Wuppertal

Eine ratsuchende Person wandte sich per E-Mail an die Beratungsstelle und schilderte ihre Erlebnisse mit einem Bereich der Stadtverwaltung. Sie fühlte sich in ihrem Anliegen nicht ernst genommen und hatte den Eindruck, dass ihr Gegenüber ihr nicht glaubte. Infolgedessen kam es zu einer verbalen Auseinandersetzung zwischen ihr und der*dem Mitarbeitenden der Stadtverwaltung. Das verschärfte die Situation noch und führte zu keiner Lösung des Anliegens. Nach Einschätzung der ratsuchenden Person hatte das Misstrauen ihr gegenüber etwas mit ihrer internationalen Familiengeschichte zu tun.

Die ratsuchende Person wollte zum einen ihre Anliegen regeln und zum anderen erreichen, dass Beschäftigte der Stadtverwaltung freundlich und respektvoll mit Bürger*innen umgehen. Für ihr Anliegen fand die ratsuchende Person ohne Hilfe der Beratungsstelle eine Lösung: Die Mitarbeitenden eines dezentralen Bürgerbüros übernahmen die Bearbeitung. Dort wurde der ratsuchenden Person ohne Misstrauen begegnet und das Anliegen wurde bearbeitet.

Die Beratungsstelle befasste sich mit dem zweiten Ziel der betroffenen Person. Nach Rücksprache mit der Bereichsleitung kam es zu einem Gespräch zwischen der ratsuchenden Person und einer Abteilungsleitung und zu einer Entschuldigung. Zusätzlich wurde das Thema in die Schulungen der Leistungseinheit aufgenommen, gerade auch vor dem Hintergrund, dass die Leitsätze der Kommune einen respektvollen Umgang untereinander und gegenüber Bürger*innen festschreiben.

Nach Abschluss aller Gespräche bat die Beratungsstelle die ratsuchende Person um ein Feedback. Sie teilte mit, dass sie alle Fragen klären konnte, den Eindruck hatte, dass ihre Hinweise ernst genommen wurden und es sie ermutigt hat, dass sie Gehör fand.

Der Anteil der Beratungsstellen, die häufig oder sehr häufig zum Merkmal Geschlecht beraten, lag deutlich unterhalb des Durchschnitts über alle Lebensbereiche. Zu geschlechtsbezogener Diskriminierung in Ämtern und Behörden schilderten die Beratungsstellen auch kaum typische Fallkonstellationen. Eine Stelle berichtete von Fällen, in denen Behördenschreiben (zum Beispiel von Grundbuchämtern) nur an die männlichen Partner adressiert waren, obwohl sie sich gleichermaßen an die Frau richteten.

Dagegen liegt der Anteil der Beratungsstellen, die intensiv zum Merkmal sozialer Status arbeiten, mit 14 Prozent über dem Anteil in anderen Lebensbereichen. Allerdings finden sich in der Beschreibung typischer Fallkonstellationen keine Hinweise, worum es in diesen Fällen geht.

Polizei und Justiz

31 der 49 befragten Antidiskriminierungsberatungsstellen (63 Prozent) berieten im Jahr 2022 zu Diskriminierung durch Polizei und Justiz. Die Beratungsstellen bearbeiteten insgesamt 158 Diskriminierungsfälle. Das entspricht einem Anteil von 4 Prozent aller Beratungsfälle, die die teilnehmenden Stellen in diesem Jahr erhalten und einem der abgefragten Lebensbereiche zugeordnet haben. Damit machen Anfragen und Beschwerden wegen Diskriminierung im Kontakt mit Polizei und Justiz nur einen kleinen Teil des Beratungsaufkommens aus.

Die Verteilung der Beratungsfälle auf Teilbereiche von Polizei und Justiz (vergleiche Aalders et al. 2022: S. 48 ff.) ist in Tabelle 9 dargestellt. Knapp zwei Drittel der angegebenen Fälle ordneten die Beratungsstellen der **Polizei** als Akteur zu (62 Prozent). Die mit Abstand am häufigsten genannte Fallkonstellation sind Maßnahmen von Sicherheits- oder Ordnungsbehörden, bei denen die Hautfarbe oder andere rassistische Zuschreibungen zumindest mitentscheidend sind (Racial Profiling). Konkret geht es häufig um anlasslose Kontrollen. Ein zweiter, zum Teil daran anschließender Bereich umfasst diskriminierende Verhaltensweisen von Polizist*innen. Betroffen waren sowohl anzeigende als auch angezeigte Personen, die unfreundlich, abweisend, abfällig und beleidigend behandelt wurden, was sich teilweise bis hin zu Bedrohungen und physischer Gewaltanwendung steigerte. Bei einer dritten häufigen Art von Beratungsfällen geht es um Polizist*innen, die das Anliegen von Betroffenen nicht ernst nehmen, ihre Wahrnehmungen und Motive infrage stellen und sich weigern, eine Anzeige aufzunehmen.

Tabelle 9: Verteilung der Beratungsfälle innerhalb des Lebensbereichs Polizei und Justiz (n=25)

Teilbereich	Anzahl Beratungsfälle	Anteil in Prozent
Polizei	80	62
Justiz	42	33
Anderes	7	5
Gesamt	**129**	

Sechs Beratungsstellen haben lediglich die Anzahl ihrer Fälle im Lebensbereich Polizei und Justiz insgesamt angegeben, ohne diese nach Teilbereichen zu differenzieren. Diese Stellen werden in dieser Darstellung nicht berücksichtigt.

Beratungsstellen berichten zudem, dass Betroffene oftmals nichts gegen Diskriminierung durch die Polizei unternehmen, da sie das als aussichtslos empfinden. Es fehlen wirksame Beschwerdemöglichkeiten und Sanktionsmechanismen innerhalb der polizeilichen Strukturen. Auch eine Studie des Deutschen Instituts für Menschenrechte kommt zu dem Schluss, dass die existierenden Beschwerdestellen menschenrechtliche Vorgaben unzureichend umsetzen (Töpfer et al 2023, vergleiche auch Kapitel 3.8.3). Hinzu kommt, dass Anzeigen gegen Polizist*innen nicht selten mit Gegenanzeigen beantwortet werden, was die Betroffenen und die begleitenden Beratungsstellen als bewusste Einschüchterungsstrategie verstehen.

Bei Beratungsanfragen zu Diskriminierung im Kontakt mit der Polizei geht es häufig um Racial Profiling.

Entscheidet sich eine betroffene Person für eine Anzeige, ist die Beweislage oft schwierig. Meist stehen nur die Aussagen der direkt Beteiligten und weniger Zeug*innen, die häufig Kolleg*innen der angezeigten Beamt*innen sind, zur Verfügung. Deshalb ist es für die Betroffenen mit erheblichen Risiken verbunden, auf rechtlichem Weg gegen die Diskriminierung vorzugehen. Das folgende Fallbeispiel zeigt, wie diese Aspekte zusammenspielen.

Grenzüberschreitendes Verhalten von Polizist*innen

Fallbeispiel Servicestelle gegen Diskriminierung, PLANB-Zentrum der Vielfalt

Die Betroffene, eine Frau aus Nordafrika, berichtete von einem diskriminierenden Vorfall in einem Einzelhandelsgeschäft. Sie hatte mehrere Kleidungsstücke gekauft und dann zu Hause festgestellt, dass eines davon zu groß war. Deshalb wollte sie es am nächsten Tag umtauschen. Bei dem neuerlichen Besuch im Laden trug sie eines der anderen neu erworbenen Kleidungsstücke. Den Kassenzettel hatte sie zu Hause gelassen. In der Folge wurde sie rassistisch beleidigt und des Diebstahls bezichtigt.

Ein Sicherheitsmitarbeiter und die Polizei wurden hinzugezogen. Diese behandelten die Frau grob. Sie musste das Kleidungsstück ausziehen und wurde von dem Sicherheitsmitarbeiter und später auch von einer Polizistin im Nebenraum des Geschäfts bei offener Tür durchsucht. Die Frau verstand die Anweisungen aufgrund mangelnder Sprachkenntnisse nicht. Es kam zu einer Reihe von Grenzüberschreitungen durch die Polizei.

Im Laufe des Einsatzes kamen weitere Polizeibeamt*innen dazu. Statt eine*n Dolmetscher*in hinzuzuziehen, versuchten sie, das Gespräch mit einer Handy-App zu übersetzen. Die Frau bekam das Kleidungsstück, das sie hatte ausziehen müssen, nicht zurück und musste den Markt unvollständig bekleidet verlassen. Außerdem wurde ihr ein Hausverbot erteilt.

Der Vorfall war sehr demütigend für die Betroffene. Sie verstand nicht, was die Menschen um sie herum sagten und was geschah. Nach einem längeren Beratungsprozess, in dem sie die Erfahrung verarbeiten konnte, entschied sie sich für eine Dienstaufsichtsbeschwerde gegen die beteiligten Polizist*innen.

Da es keine unabhängige Beschwerdeinstanz gibt, musste sie die Beschwerde direkt an die für den Vorfall verantwortliche Polizeidienststelle richten. Diese ging nicht auf den Vorwurf ein, dass die Beamt*innen sich falsch verhalten haben. Die Beamt*innen hätten rechtmäßig und nicht übermäßig brutal gehandelt. Es gab keinerlei Einsicht oder Entschuldigung für die für die Betroffene erniedrigenden Ereignisse.

Der Fall macht deutlich, mit welcher Übermacht Betroffene von Polizeigewalt konfrontiert sind. Anzeigen und Beschwerden gegen die Polizei laufen erfahrungsgemäß und, wie zahlreiche Studien zeigen, überproportional häufig ins Leere. Ein großer Kritikpunkt ist, dass es keine unabhängige Beschwerdestelle bei der Polizei gibt (dazu ausführlich unter 3.8).

Ein kleinerer Teil, etwa ein Drittel der Beratungsfälle, betrifft den Lebensbereich **Justiz** (33 Prozent). Dieser umfasst unter anderem die Staatsanwaltschaften, den Justizvollzug, die verschiedenen Gerichte und die Justizverwaltung. Beratungsstellen berichten, dass die Justiz kein diskriminierungssensibler Raum ist und auch hier diskriminierende Strukturen reproduziert werden. Ratsuchende erleben Respektlosigkeit und Rücksichtslosigkeit seitens des Justizpersonals. Auch fragwürdige Entscheidungen von Richter*innen, die diese aufgrund diskriminierender Zuschreibungen oder eines mangelnden Verständnisses von Machtverhältnissen treffen, sind laut Beratungsstellen typische Fälle (vergleiche folgendes Fallbeispiel). Das deckt sich mit den Beratungsanfragen, die zur Justiz bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes eingehen (vergleiche Kapitel 3.8.2).

Stereotypisierende Argumentation in Urteilsbegründung

Fallbeispiel DRK-Servicestelle Antidiskriminierungsarbeit Kreisverband Euskirchen e. V.

Ein Busfahrer verweigerte zwei jungen Schwarzen Frauen, die gemeinsam unterwegs waren, den Zutritt zum Bus. Laut Aussage der Frauen argumentierte er, dass der Bus voll sei und er sie aufgrund der Covid-19-Pandemie nicht mitnehmen könne. Allerdings stiegen zur gleichen Zeit mehrere weiße Personen ein.

Eine der Frauen fragte den Fahrer, ob seine Entscheidung darauf zurückzuführen sei, dass sie Schwarz sind, worauf er zustimmend reagierte. Ohne die beiden Frauen mitzunehmen, fuhr der Bus ab.

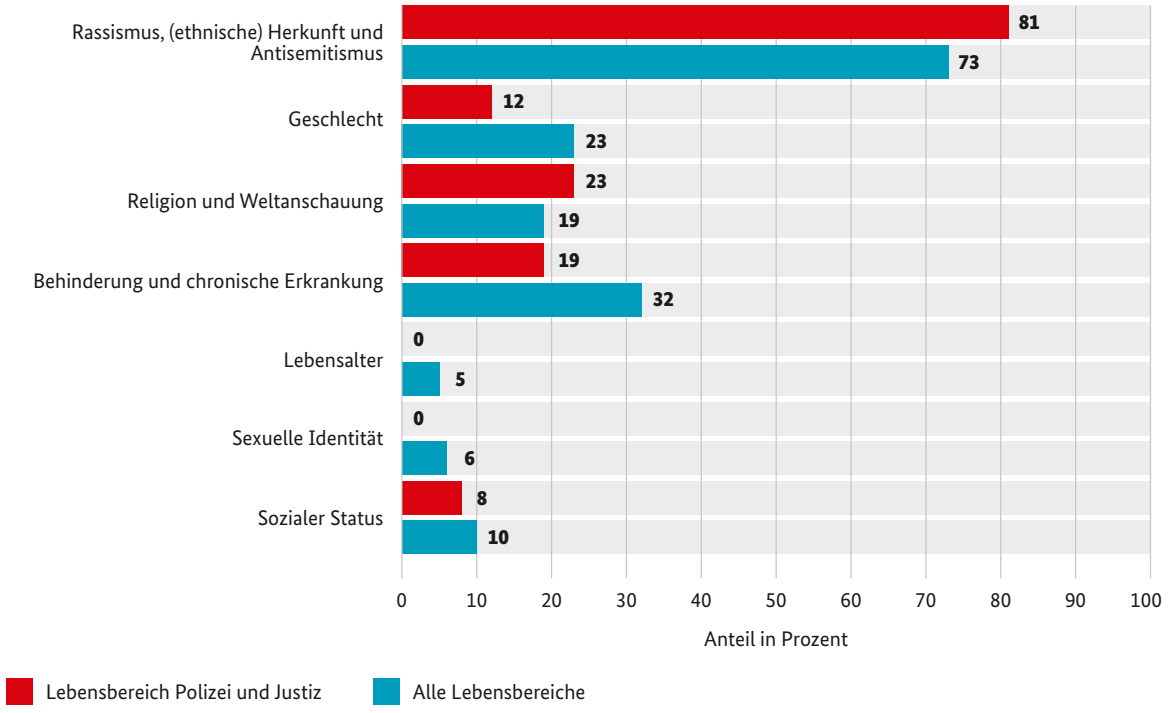
Mit Unterstützung der Beratungsstelle versuchten die Frauen zunächst, die diskriminierende Situation außergerichtlich aufzuarbeiten. Nachdem das nicht erfolgreich war, entschied sich eine der Frauen für den Klageweg. Vor Eröffnung des Verfahrens bot das Busunternehmen einen Vergleich an, der eine geringfügige Zahlung ohne Eingeständnis eines Fehlverhaltens oder Entschuldigung vorsah. Die Klägerin lehnte das Angebot nach anwaltlicher Rücksprache ab, weil sie eine Entschuldigung des Unternehmens beziehungsweise des Busfahrers erwirken wollte.

Die Klage wurde als unbegründet abgewiesen. Das Gericht folgte dabei der Argumentation des Beklagten, derzufolge sich der Busfahrer wegen der Pandemiebestimmungen weigerte, die Klägerin mitzunehmen. Dabei galten laut Aussage des Busunternehmens zu diesem Zeitpunkt gar keine pandemiebedingten Einschränkungen für die Mitnahme von Fahrgästen mehr. Dass der Busfahrer auf die Nachfrage zustimmend reagierte, ob die Frauen nicht mitfahren dürften, weil sie Schwarz sind, könne auch einen Versuch darstellen, die Diskussion zu beenden, um die Fahrt aufnehmen zu können. Im Ergebnis argumentierte das Gericht also, dass der Busfahrer sich aus unterschiedlichen Gründen geweigert haben könnte, die Klägerin mitzunehmen – dies müsse keinesfalls mit rassistischen Zuschreibungen im Zusammenhang stehen. Da der Fahrer selbst eine Migrationsgeschichte habe, sei eine rassistische Einstellung unwahrscheinlich.

Dieses Urteil und seine Begründung sind an verschiedenen Stellen problematisch. Es ist schwer nachvollziehbar, dass die Darstellung der Klägerin im Zusammenhang mit den Aussagen des Busunternehmens keine hinreichenden Indizien für eine Diskriminierung liefert. Liegen entsprechende Indizien vor, muss nach dem AGG eigentlich der Beklagtenseite die Beweislast auferlegt werden (§ 22 AGG). Besonders problematisch ist die Annahme des Gerichts, dass aufgrund der nichtdeutschen Herkunft des Fahrers unwahrscheinlich sei, dass er gegenüber Schwarzen Menschen rassistisch agieren kann. Hier zeigt sich ein deutlicher Fortbildungsbedarf beim juristischen Fachpersonal.

Abbildung 39 stellt dar, bei wie vielen Beratungsstellen bestimmte Merkmale in Beratungsfällen zu Diskriminierung durch Polizei und Justiz (sehr) häufig eine Rolle spielten. Vier von fünf Beratungsstellen gaben an, dass **rassistische Zuschreibungen, Diskriminierung entlang der (ethnischen) Herkunft und Antisemitismus** in ihren Beratungsanfragen häufig oder sehr häufig vorkommen (81 Prozent). Dieser Wert liegt über dem Durchschnitt anderer Lebensbereiche, was auch bei den Anfragen an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes der Fall ist (vergleiche Kapitel 3.8). Aus den Angaben der Beratungsstellen geht hervor, dass insbesondere Racial-Profiling-Fälle bei ihnen häufig vorkommen. In Fällen von Polizeigewalt spielen neben rassistischen Zuschreibungen typischerweise das (männliche) Geschlecht und mitunter auch psychische Erkrankungen eine wichtige Rolle.

Abbildung 39: Anteil der Beratungsstellen, die im Lebensbereich Polizei und Justiz „häufig“ oder „sehr häufig“ Anfragen zum jeweiligen Diskriminierungsmerkmal erhalten – im Vergleich zu gesamt (n=26 Beratungsstellen)



Lesebeispiel: 19 Prozent der Beratungsstellen, die Beratungsfälle zu Polizei und Justiz erhalten und Angaben zur Häufigkeit von Diskriminierungsmerkmalen gemacht haben (N=26), erhalten häufig oder sehr häufig Anfragen zu Diskriminierung im Zusammenhang mit dem Merkmal Behinderung und chronische Erkrankung. Dieser Wert liegt deutlich unter den 32 Prozent, die Beratungsstellen für das Merkmal über alle Lebensbereiche im Mittel angegeben haben.

23 Prozent der Beratungsstellen arbeiten (sehr) häufig zu Diskriminierung anhand der **Religion und Weltanschauung**, was ein relativ hoher Wert ist. Er steht im engen Zusammenhang mit Formen rassistischer Diskriminierung, weil es bei den meisten Fällen um muslimische Zugehörigkeiten und Zuschreibungen geht. Anfragen zu Diskriminierung aufgrund einer Behinderung oder chronischen Erkrankung werden von 19 Prozent der Beratungsstellen regelmäßig bearbeitet. Hier berichten Beratungsstellen beispielsweise von Situationen, in denen die Ratsuchenden sich wegen Diskriminierung an die Polizei wenden und dann auch von dieser aufgrund der Behinderung oder chronischen Erkrankung benachteiligt werden.

Bei Diskriminierungen aufgrund des **Geschlechts** geht es zum einen um Benachteiligungen als Mann oder Frau in Kombination etwa mit rassistischen Zuschreibungen. Zum anderen geht es um Diskriminierungen von trans, inter, und nicht binären Menschen, die beispielsweise vor Gericht mit einem falschen Namen, Pronomen oder Geschlecht adressiert werden.

Die verbleibenden Diskriminierungsmerkmale kommen in der Beratungsarbeit der befragten Stellen zum Lebensbereich Polizei und Justiz eher in Einzelfällen vor.

Bildung

90 Prozent der befragten Antidiskriminierungsberatungsstellen (44 von 49) haben im Jahr 2022 Ratsuchende zu Diskriminierungen im Bildungsbereich beraten und insgesamt 881 Diskriminierungsanfragen bearbeitet (25 Prozent aller Beratungsfälle). Damit ist Bildung sowohl bezogen auf die Anzahl der Beratungsstellen, die dazu arbeiten, als auch bezogen auf die Anzahl der Fälle der bedeutendste Lebensbereich.

Diese zentrale Stellung des Bildungsbereichs ist teilweise auf die Zusammensetzung der Stichprobe und die inhaltliche Ausrichtung der befragten Beratungsstellen zurückzuführen. Für jede fünfte Beratungsstelle ist das Bildungswesen ein Arbeitsschwerpunkt. Insbesondere sind sieben Beratungsstellen an Hochschulen angesiedelt und beraten ausschließlich deren Mitarbeitende und Studierende. Zwei andere, zivilgesellschaftliche Stellen sind explizit auf Schule spezialisiert. Eine weitere Beratungsstelle richtet sich an Kinder und berät damit verstärkt zu Bildungsthemen.

Bei den Beratungsstellen, die nicht schwerpunktmäßig zum Bildungswesen beraten, liegt der Anteil von bildungsbezogenen Beratungsfällen bei 13 Prozent. Bei den spezialisierten Stellen machen sie 66 Prozent der Anfragen aus. Die insgesamt 485 Beratungsfälle mit Bildungsbezug dieser zehn Stellen tragen überproportional zu der Gesamtzahl in diesem Lebensbereich bei (55 Prozent). Dies wird auch in der Verteilung der Fälle auf die verschiedenen Teilbereiche des Bildungssystems (vergleiche Aalders et al 2022: S. 48 f.) deutlich, die in Tabelle 10 dargestellt ist.

Tabelle 10: Verteilung der Beratungsfälle innerhalb des Lebensbereichs Bildung (n=40 Beratungsstellen)

Teilbereich	Anzahl Beratungsfälle	Anteil in Prozent
Schule	413	50
Hochschule	312	37
Kindertageseinrichtungen	63	8
Weiterbildung	14	2
Sonderpädagogischer Förderbedarf	6	1
Private Bildungseinrichtung	7	1
Anderes	16	2
Gesamt	**831**	

Vier Beratungsstellen haben lediglich die Anzahl ihrer Fälle im Lebensbereich Bildung insgesamt angegeben, ohne diese nach Teilbereichen zu differenzieren. Diese Stellen werden in dieser Darstellung nicht berücksichtigt.

Die Beratungsfälle der befragten Stellen konzentrieren sich auf die Bereiche **Schule** (50 Prozent) und **Hochschule** (37 Prozent), die zusammen rund neun von zehn Beratungsfälle zu Diskriminierung im Bildungssektor ausmachen. Auf **Kindertageseinrichtungen** entfallen weitere 8 Prozent der Anfragen. Die verbleibenden Teilbereiche, konkret sozialpädagogischer Förderbedarf, Weiterbildung, private Bildungseinrichtungen und andere, machen zusammen 5 Prozent der Gesamtzahl der Fälle aus.

Typische Diskriminierungen im Bildungsbereich sind Belästigungen, Beleidigungen und Würdeverletzungen durch andere Lernende und Lehrkräfte.

Im Bildungsbereich kommt es zu verschiedenen Formen von Diskriminierung. Den Beratungsstellen zufolge sind insbesondere Belästigungen, Beleidigungen und Würdeverletzungen in allen Teilbereichen typisch und finden meist in der direkten Interaktion mit anderen Lernenden und Lehrkräften statt. Konkret geht es um diskriminierende Sprache bis hin zu bewussten und gezielten Formen der Abwertung, Erniedrigung und des Mobbings. In diesem Zusammenhang weisen Beratungsstellen darauf hin, dass Erzieher*innen und Lehrpersonal häufig nicht angemessen reagieren. Wünschenswert wäre, dass die Vorfälle direkt und entschieden thematisiert, Grenzen gesetzt und Angebote gemacht werden, die Betroffene stärken und zugleich Lernprozesse und Veränderungen in der Gruppe bewirken. Tatsächlich geschieht so etwas oft nicht, wie das folgende Fallbeispiel verdeutlicht.

Mutter einer Schülerin greift Grundschülerin an

Fallbeispiel ADAS – Anlaufstelle für Diskriminierungsschutz an Schulen

Die Schüler*innen einer Grundschule standen zusammen mit Eltern auf dem Schulgelände. Ein Schulkind streckte einer Schülerin of Color die Zunge raus, während ihre Mutter danebenstand. Die betroffene Schülerin of Color beschwerte sich bei der Mutter über dieses Verhalten. Die Mutter antwortete ihr, dass sie die Beleidigung verdient hätte, und wurde handgreiflich, bis Mitschüler*innen eingriffen. Die betroffene Schülerin stand unter Schock, hatte Atemnot und starke Gliederschmerzen. Weinend meldete sie sich bei pädagogischem Personal der Schule. Diese*r relativierte die Erfahrung als „Spaß“ und unternahm nichts.

Nachdem die Beschwerde der Schülerin folgenlos blieb, wandten sich ihre Eltern an die Beratungsstelle. Gemeinsam mit den Berater*innen erarbeitete die Familie, wie die Schule intervenieren sollte, um die Schülerin zu schützen. Diese Interventionen erläuterte die Beratungsstelle der Schulleitung in einem Gespräch. Da die Tochter Angst vor der Mutter hatte, die sie angegriffen hatte, sie ihr an der Schule aber immer wieder begegnete, wollte die Familie erreichen, dass die gewalttätige Mutter Hausverbot erhielt. Darüber hinaus sollte die Schülerin schulpsychologisch unterstützt werden.

Nach dem Gespräch entschied die Schule, der Täterin ein kurzzeitiges Hausverbot zu erteilen. Darüber hinaus wurde der Gewaltvorfall an das Jugendamt gemeldet. Ein*e Schulpsycholog*in wurde als Vertrauensperson für die Tochter bestimmt, an die sie sich bei zukünftigen Vorkommnissen wenden kann.

An diesem Beispiel wird besonders deutlich, wie sehr es vom pädagogischen Personal abhängt, ob Diskriminierung bearbeitet und sanktioniert wird. Obwohl die Schülerin körperliche Gewalt erlitten hatte, was auch Zeug*innen bestätigten, intervenierte der*die Pädagog*in nicht. Erst das Gespräch der Beratungsstelle mit der Schulleitung führte dazu, dass der Gewaltvorfall als Diskriminierung anerkannt und die Täterin bestraft wurde.

So zeigt das Beispiel, dass außerschulische Anlaufstellen wichtige Pfeiler in der Antidiskriminierungsarbeit an Schulen sind. Gleichwohl hängt es meistens von der Kooperations- und Veränderungsbereitschaft der Schulleitung ab, ob Diskriminierungserfahrungen bearbeitet werden. Dabei sind Konsequenzen innerhalb des Schulsystems sehr viel schwerer zu erreichen als Sanktionen gegen Schulexterne. Zwar erhielt das gewalttätige Elternteil Hausverbot, aber das Schulpersonal, das bei dem Vorfall nicht eingriff, wurde für sein pädagogisches Versagen nicht zur Rechenschaft gezogen. Hier wäre wünschenswert gewesen, das Personal zur Teilnahme an einer Sensibilisierung zu verpflichten, in der es darin geschult wird, rassistische Diskriminierung zu erkennen.

Ein weiteres relevantes Thema sind unterschiedliche Leistungsbewertungen, die im Zusammenhang mit den Diskriminierungsmerkmalen des AGG stehen. Sie wirken sich auf den Bildungserfolg und den weiteren Bildungsweg der betroffenen Schüler*innen, Studierenden und Promovierenden aus. Drittens kommt es laut der Beratungsstellen im gesamten Bildungswesen oft zu Auseinandersetzungen über stereotype, diskriminierende und mitunter offen verletzende Lehrmaterialien, -inhalte und Lernprozesse. Ein vierter typischer Diskriminierungsfall steht mit Inklusion im Zusammenhang. Kinder mit Behinderungen haben ein Recht auf einen vergleichbaren Zugang und Teilhabe. Dafür müssen die nötigen Ressourcen, baulichen und institutionellen Rahmenbedingungen bereitgestellt und mitunter auch die eigene Haltung und Perspektive reflektiert werden. Beratungsstellen merken an, dass viele Lehrkräfte wenig Verständnis für besondere Bedarfe oder Nachteile aufbringen, die mit Behinderungen oder chronischer Erkrankung verbunden sein können. Zudem gäbe es mitunter wenig Bereitschaft, etwas am System zu ändern, um Inklusion zu ermöglichen. Der Fehler würde eher bei den Betroffenen gesucht.

Speziell bei Kindertageseinrichtungen und Hochschulen beobachten Beratungsstellen diskriminierende Zugangsbeschränkungen. Dabei geht es um diskriminierende Vergabeverfahren für Kita- oder Studienplätze. Ratsuchende, die sich wegen Diskriminierungen an Hochschulen an Beratungsstellen wenden, berichten zudem von sexualisierter Gewalt durch Dozierende und Mitstudierende (siehe folgendes Fallbeispiel einer Hochschule) und von Konflikten rund um Vereinbarkeit von Studium, Forschung und Familie.

Sexualisierte Belästigung durch Kommilitonen

Fallbeispiel einer Hochschule

Eine Studentin wandte sich an die Beratungsstelle einer Hochschule und berichtete, dass ein Kommilitone ihr gegenüber im privaten Kontext sexualisierte Gewalt ausgeübt hat. Der Vorfall stand nicht im Zusammenhang mit der Hochschule, hatte jedoch auch dort Auswirkungen, da beide Personen studierten und die Gefahr bestand, dass sie einander begegnen.

Aufgrund der schwerwiegenden gesundheitlichen Folgen der Tat musste die Betroffene zunächst ihr Studium unterbrechen. Sie wandte sich an die Beratungsstelle, weil sie ihr Studium trotz weiterhin bestehender gesundheitlicher Beeinträchtigung fortführen wollte. Weiterhin bat sie darum, Sanktionen gegen den Beschuldigten zu prüfen und Maßnahmen zu ergreifen, um sicherzustellen, dass sie ihm im Hochschulkontext nicht begegnen muss.

Die Beratungsstelle unterstützte die Betroffene mehrere Semester lang. Ihr wurde ein Nachteilsausgleich gewährt und es fand ein Gespräch mit der Hochschulleitung über Schutzmaßnahmen statt. Zudem wurden hochschulinterne Sanktionen gegen den Beschuldigten geprüft. Das Verfahren wurde jedoch mit Hinblick auf die ebenfalls laufenden strafrechtlichen Ermittlungen ausgesetzt.

Der Beschuldigte wurde über den Vorwurf informiert und darum gebeten, seine Anwesenheit an der Hochschule auf festgelegte Wochentage zu beschränken, damit die Betroffene an den übrigen Tagen an die Hochschule kommen konnte. Ausgewählte Lehrende wurden über die Regelung informiert und standen der Betroffenen als Ansprechpersonen zur Verfügung.

So wurde mehrere Semester lang verfahren. Der Beschuldigte hielt sich an die Vereinbarung. Die Betroffene konnte ihr Studium erfolgreich fortsetzen. Ein Gerichtsprozess hatte zwei Jahre nach Beginn der strafrechtlichen Ermittlungen noch nicht stattgefunden und die Hochschule hatte daher auch keine Sanktionen gegen den Beschuldigten verhängt.

Der Fall verdeutlicht die komplexe Gemengelage zwischen Hochschul- und privatem Kontext sowie zwischen strafrechtlichen und hochschulinternen Ermittlungs- und Sanktionsmöglichkeiten. Zudem zeigt der Fall auf, dass es notwendig und möglich sein kann, Schutzmaßnahmen für Betroffene zu ergreifen. Insbesondere, dass die strafrechtliche Aufklärung so lange dauert, stellt die Beteiligten dabei vor Herausforderungen.

Für den Bereich Schule beschreiben die Beratungsstellen insbesondere Diskriminierungserfahrungen von **trans Schüler*innen**. Bei den Beratungsfällen geht es typischerweise um Regelungen und Umgangsformen im Schulalltag wie die Nutzung der Toiletten und Umkleidekabinen und die Teilnahme am Sportunterricht. Häufig geht es auch um die Frage, welcher Name auf Zeugnissen und anderen Dokumenten verwendet wird (vergleiche dazu auch Kapitel 3.9.4 und 3.9.5). Eine Beratungsstelle weist darauf hin, dass trans, inter und nicht binäre Studierende auch oft in Schmierereien beleidigt werden.

Wie in den anderen Lebensbereichen sind Beratungsanfragen zu Diskriminierung aufgrund **rassistischer und antisemitischer Zuschreibungen sowie entlang der (ethnischen) Herkunft** auch im Bildungsbereich besonders relevant (Abbildung 40): Neun von zehn Beratungsstellen bearbeiteten 2022 häufig oder sehr häufig solche Fälle (86 Prozent). Typisch sind Fälle, in denen es

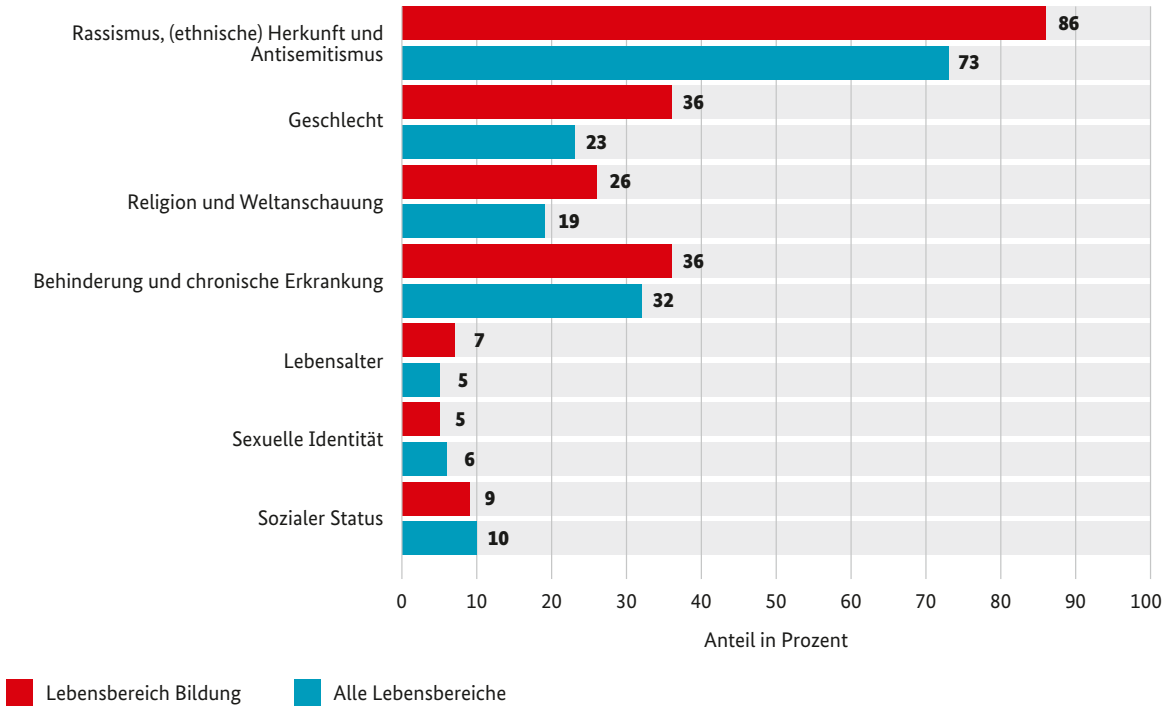
darum geht, dass Lehrkräfte oder Mitschüler*innen rassistische Sprache und Begriffe verwenden oder Lehrmaterialien genutzt werden, die rassistische Stereotype reproduzieren. Die Beratungsstellen beobachten, dass es den Verursacher*innen oft an Problembewusstsein fehlt und bei rassistischen Vorfällen häufig niemand einschreitet. So werden die Betroffenen alleingelassen.

Zu Diskriminierungen aufgrund des **Geschlechts** oder entlang von **Behinderungen und chronischen Krankheiten** beraten viele Stellen ebenfalls regelmäßig. Zu diesen Diskriminierungsmerkmalen erhalten jeweils 36 Prozent der Beratungsstellen (sehr) häufig Anfragen. Damit sind geschlechtsbezogene Diskriminierungen im Bildungssektor überdurchschnittlich häufig. Neben den bereits genannten Diskriminierungserfahrungen von trans, inter und nicht binären Schüler*innen wenden sich Ratsuchende auch regelmäßig wegen sexueller Belästigungen an eine Beratungsstelle. Die Vorfälle reichen von sexualisierten Witzen und Kommentaren von männlichen Dozenten oder unter Studierenden bis hin zu Formen sexualisierter Gewalt.

Auch für das Diskriminierungsmerkmal **Religion und Weltanschauung**, das für jede vierte Beratungsstelle häufig oder sehr häufig relevant ist, hat der Bildungsbereich verglichen mit den anderen Lebensbereichen eine erhöhte Bedeutung.

Die verbleibenden Diskriminierungsmerkmale kommen in der Beratungsarbeit der befragten Stellen eher selten vor.

Abbildung 40: Anteil der Beratungsstellen, die im Lebensbereich Bildung „häufig“ oder „sehr häufig“ Anfragen zum jeweiligen Diskriminierungsmerkmal erhalten – im Vergleich zu gesamt (n=43 Beratungsstellen)



Lesebeispiel: 36 Prozent der Beratungsstellen, die Beratungsfälle zu Bildung erhalten und Angaben zur Häufigkeit von Diskriminierungsmerkmalen gemacht haben (N=43), erhalten häufig oder sehr häufig Anfragen zu Diskriminierung im Zusammenhang mit dem Merkmal Behinderung und chronische Erkrankung. Dieser Wert liegt leicht über den 32 Prozent, die Beratungsstellen für das Merkmal über alle Lebensbereiche im Mittel angegeben haben.

Öffentlichkeit und Freizeit

Zu Diskriminierungen in der Öffentlichkeit und in der Freizeit haben die befragten Stellen mit 250 Anfragen im Jahr 2022 vergleichsweise wenige Fälle bearbeitet (7 Prozent). 31 der befragten 49 Beratungsstellen haben in diesem Bereich Fälle dokumentiert (63 Prozent).

Ein häufiges Problem bei Diskriminierungsfällen im öffentlichen Raum ist, dass die Täter*innen den Betroffenen unbekannt sind.

Der größte Anteil der Beratungsfälle entfällt mit 60 Prozent auf Diskriminierung im **öffentlichen Raum** (Tabelle 11). Im öffentlichen Raum zeigen sich diskriminierende Verhaltensweisen, die nicht auf die Ratsuchenden als konkrete Personen abzielen, aber ein herabsetzendes und verletzendes Umfeld schaffen. Eine Beratungsstelle berichtet beispielsweise von einer Anfrage, in der es um rassistisch und sexistisch stereotype Karnevalskostümierungen ging. Im öffentlichen Raum finden aber auch direkte Angriffe statt – von Herabsetzungen, Beleidigungen und Pöbeleien bis hin zu körperlicher und sexualisierter Gewalt. Die Täter*innen sind den Ratsuchenden oft unbekannt und sie können nicht identifiziert werden. Auf die damit verbundenen Probleme bei der Rechtsdurchsetzung wird in Kapitel 3.10.1 hingewiesen.

Tabelle 11: Verteilung der Beratungsfälle innerhalb des Lebensbereichs Öffentlichkeit und Freizeit (n=24)

Teilbereich	Anzahl Beratungsfälle	Anteil in Prozent
Öffentlicher Raum	123	60
Persönliches Umfeld	44	22
Verein	38	19
Religiöse Einrichtung	0	0
Anderes	0	0
Gesamt	**205**	

Sieben Beratungsstellen haben lediglich die Anzahl ihrer Fälle im Lebensbereich Öffentlichkeit und Freizeit insgesamt angegeben, ohne diese nach Unterbereichen zu differenzieren. Diese Stellen werden in dieser Darstellung nicht berücksichtigt.

Ein Fünftel der Beratungsfälle betrifft das **persönliche Umfeld**, also Fälle in der Familie und unter Freund*innen. Aus den Angaben zu typischen Fallkonstellationen ergeben sich nur wenige Hinweise darauf, in welcher Form Diskriminierung in diesem Unterbereich auftritt. Eine Beratungsstelle berichtet von Mobbing in einer Mehrgenerationsfamilie als einem typischen Fall.

Ebenfalls ein Fünftel der Anfragen betrifft Diskriminierung in **Vereinen, Ehrenamt und Parteien**. Ein Beispiel ist Diskriminierung aufgrund des hohen Alters in einem Sportverein, wo die ratsuchende Person vom Mannschaftssport ausgeschlossen wurde. Anderen Ratsuchenden wurde aus diskriminierenden Gründen die Pachtung eines Kleingartens verweigert (siehe folgendes Fallbeispiel). Ähnliche Anfragen zu Diskriminierungen in Vereinen gehen regelmäßig auch bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes ein (vergleiche Kapitel 3.10.2)

Rassistische Diskriminierung im Kleingartenverein

Fallbeispiel Amt für multikulturelle Angelegenheiten der Stadt Frankfurt am Main

Ein Mann mit Fluchtgeschichte meldete sich bei der städtischen Clearingstelle im Amt für multikulturelle Angelegenheiten. Er berichtete, dass ihm telefonisch zugesichert worden sei, einen Garten in einem Kleingartenverein übernehmen zu können, wofür auch ein Besichtigungstermin vor Ort vereinbart worden war.

Aufgrund einer Coronaerkrankung und der damals geltenden Quarantäneregeln konnte er den Termin nicht selbst wahrnehmen. Stattdessen besichtigten nahestehende Verwandte des Beschwerdeführers den Kleingarten.

Wenig später erhielt der Mann eine Absage. Der Kleingartenverein begründete die Ablehnung trotz vorheriger Zusicherung nicht. Der Beschwerdeführer vermutete, dass rassistische Zuschreibungen gegenüber seinen Verwandten der Auslöser für den plötzlichen Sinneswandel gewesen sein könnten. Seine Verwandten seien als Geflüchtete und muslimisch erkennbar gewesen.

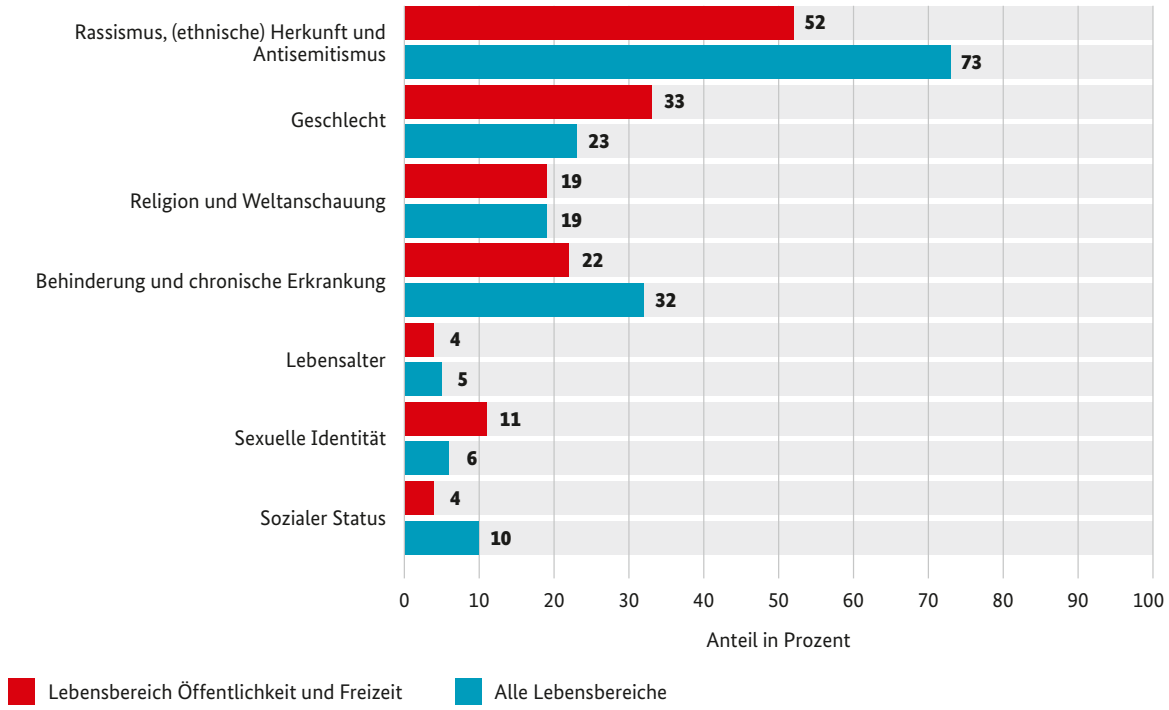
Leider konnte die Clearingstelle in diesem Falle nicht die umfassenden Möglichkeiten der städtischen Antidiskriminierungsrichtlinie nutzen, da es sich bei dem Kleingartenverein nicht um eine städtische Einrichtung handelt. Die Berater*innen rieten dem Ratsuchenden jedoch, sich an eine zivilgesellschaftliche Beratungsstelle zu wenden – auch um den Vorgang rechtlich prüfen zu lassen. Des Weiteren empfahl die Clearingstelle dem Betroffenen, sich beim städtischen Liegenschaftsamt um einen Kleingarten zu bewerben.

Auch im Bereich Öffentlichkeit und Freizeit bilden Anfragen zu Diskriminierung aufgrund **rassistischer und antisemitischer Zuschreibungen und entlang der (ethnischen) Herkunft** einen Schwerpunkt in der Beratungstätigkeit der befragten Stellen: 52 Prozent der Stellen bearbeiten (sehr) häufig entsprechende Fälle (Abbildung 41). Zugleich ist dies im Vergleich zu anderen Lebensbereichen ein sehr niedriger Wert. Ratsuchende wenden sich vor allem wegen rassistischen Beleidigungen, Bedrohungen und rechter Gewalt im öffentlichen Raum an Beratungsstellen. Eine Beratungsstelle berichtet, dass antiasiatischer Rassismus im Zusammenhang mit der Coronapandemie ein anderer typischer Beratungsanlass ist.

Diskriminierungen aufgrund des **Geschlechts** im öffentlichen Raum war für 33 Prozent der Beratungsstellen häufig oder sehr häufig relevant. Dies liegt deutlich über dem Durchschnitt in den anderen Lebensbereichen. Die Stellen berichten von Fällen sexualisierter Gewalt – von Beleidigungen bis hin zu körperlichen Übergriffen.

Das Diskriminierungsmerkmal **Behinderung und chronische Erkrankung** bezeichneten 22 Prozent der Beratungsstellen als häufig oder sehr häufig relevant. Ratsuchende beklagten insbesondere mangelnde Barrierefreiheit, die ihre Teilhabemöglichkeiten im Bereich Öffentlichkeit und Freizeit einschränkt.

Abbildung 41: Anteil der Beratungsstellen, die im Lebensbereich Öffentlichkeit und Freizeit „häufig“ oder „sehr häufig“ Anfragen zum jeweiligen Diskriminierungsmerkmal erhalten – im Vergleich zu gesamt (n=27 Beratungsstellen)



Lesebeispiel: 22 Prozent der Beratungsstellen, die Beratungsfälle zum Bereich Öffentlichkeit und Freizeit erhalten und Angaben zur Häufigkeit von Diskriminierungsmerkmalen gemacht haben (N=27), erhalten häufig oder sehr häufig Anfragen zu Diskriminierung im Zusammenhang mit dem Merkmal Behinderung und chronische Erkrankung. Dieser Wert liegt unterhalb der 32 Prozent, die Beratungsstellen für das Merkmal über alle Lebensbereiche im Mittel angegeben haben.

Medien und Internet

Der Bereich Medien ist der Lebensbereich, auf den die wenigsten Beratungsanfragen der Erhebung entfallen. 14 der 49 teilnehmenden Beratungsstellen haben im Jahr 2022 insgesamt 28 Diskriminierungsfälle bearbeitet. Das entspricht 1 Prozent aller Beratungsanfragen. Auch bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes machen Anfragen zu diskriminierenden Inhalten in Medien und Internet nur einen kleinen Anteil des Beratungsaufkommen aus (vergleiche Kapitel 3.10.3). Für entsprechende Beschwerden gibt es andere, spezialisierte Beratungsstellen.

Insgesamt 16 Fälle wiesen neun Beratungsstellen verschiedenen Unterkategorien zu. Eine detaillierte Beschreibung erscheint bei dieser geringen Fallzahl nicht sinnvoll. Da es sich bei den erfassten Fällen um Einzelfälle gehandelt hat, ist auch nicht möglich, typische Fälle darzustellen. Zudem können keine Aussagen darüber getroffen werden, zu welchen Diskriminierungsmerkmalen in diesem Lebensbereich besonders häufig beraten wird. Jedoch zeigt das folgende Fallbeispiel auf, wie Hochschulen mit Diskriminierung im digitalen Raum umgehen können.

Queerfeindliches Profilbild auf Hochschul-Lernplattform

Fallbeispiel Hochschule

Ein Studierender kontaktierte die Antidiskriminierungsstelle seiner Hochschule, da ihm auf einer Lernplattform ein queerfeindliches Profilbild aufgefallen war. Da sich queere Kommiliton*innen dadurch belästigt und diskriminiert fühlten, bat er darum, das Profilbild entfernen zu lassen.

Die Antidiskriminierungsstelle der Hochschule wandte sich an den zuständigen Fachbereich, mit dem sie das weitere Vorgehen abstimmte. Der Accountinhaber wurde daraufhin per E-Mail kontaktiert. Ihm wurden die Grundsätze der Hochschule dargelegt und erläutert, dass das Profilbild gegen diese verstieß. Er wurde aufgefordert, das Bild binnen einer Woche zu löschen. Andernfalls würde die Hochschule die Löschung selbst vornehmen. Daraufhin entfernte er das Profilbild kommentarlos.

Im konkreten Einzelfall gab es keine weiteren Konsequenzen, außer dass der Accountinhaber angewiesen wurde, auch künftig keine diskriminierenden Profilbilder hochzuladen. Der Fachbereich hat auf den Vorfall reagiert und eine Netiquette für den digitalen Raum erarbeitet, die vor Lehrveranstaltungen an alle Studierenden versendet wird.

3.11.2.4 Fazit

Die vorliegende Erhebung vermittelt einen Einblick in das Beratungsaufkommen und die Beratungstätigkeit der Antidiskriminierungsberatungsstellen im Jahr 2022. Sie zeigt, wie sich Diskriminierungsrealitäten aus der Perspektive der Beratungslandschaft darstellen. Und sie gibt zugleich Auskunft über den Umfang, die Ausrichtung sowie die Sichtbarkeit und Rezeption der Unterstützungsangebote.

Es lassen sich die folgenden zentralen Ergebnisse festhalten:

1. Eine Beratungsstelle bearbeitete im Jahr 2022 im Durchschnitt **80 Beratungsfälle**. Allerdings variieren die tatsächlichen Zahlen stark von Stelle zu Stelle. Den Beratungsstellen standen für ihre Arbeit durchschnittlich zwei Berater*innen mit einem gemeinsamen Stundenumfang von durchschnittlich circa **40 Wochenstunden** zur Verfügung.

2. Zwei Drittel der befragten Stellen (67 Prozent) gaben an, dass die **finanziellen Mittel**, die ihnen 2022 zur Verfügung standen, nicht ausreichend waren, um ihren Beratungsauftrag angemessen erfüllen zu können. Einige wenige Stellen sahen sich sogar gezwungen, die Annahme neuer Anfragen zeitweise zu stoppen.

3. In den Beratungsanfragen spiegelt sich teilweise wider, welche **Lebensbereiche** für den Alltag vieler Menschen besonders relevant sind: 80 Prozent der Anfragen beziehen sich auf Diskriminierungen im Bildungswesen, im Arbeitsleben, auf dem Wohnungsmarkt, bei Ämtern und Behörden sowie beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen. Dies bestätigt die zahlreichen Umfragen, die zeigen, dass Diskriminierungserfahrungen beispielsweise im Arbeitsleben oder im Bildungsbereich häufig vorkommen. Auch deshalb sind in der Stichprobe viele Beratungsstellen vertreten, die schwerpunktmäßig zu Diskriminierungen in diesen Kontexten beraten.

Im Bereich Medien und digitale Kommunikation sind die befragten Antidiskriminierungsberatungsstellen hingegen keine relevanten Akteure.

4. Besonders viele Ratsuchende wenden sich an Beratungsstellen, weil sie rassistische Diskriminierung erlebt haben. Geschlecht sowie Behinderungen und chronische Erkrankungen sind weitere, im Fallaufkommen besonders relevante Diskriminierungsmerkmale. Alle anderen im AGG benannten **Diskriminierungsmerkmale** sind in den Anfragen präsent, kommen aber weniger häufig vor. Hier ist wichtig zu beachten: Die Unterschiede hängen auch mit der fachlichen Ausrichtung der befragten Beratungsstellen zusammen. Darüber hinaus ist das nicht im AGG geschützte Diskriminierungsmerkmal sozialer Status in der Beratung der befragten Stellen ähnlich bedeutend wie die sexuelle Orientierung oder das Lebensalter.

5. Mehr als die Hälfte der Angaben zu den **Diskriminierungsformen** beziehen sich auf Diskriminierung im Sinne einer Zugangs- oder Teilhabeverweigerung oder einer Schlechter- beziehungsweise Ungleichbehandlung. Ein weiteres Viertel bezieht sich auf Grenzüberschreitungen, Mikroaggressionen[55] und Othering und damit auf Diskriminierungsformen, die unterhalb der Schwelle liegen, ab der ein Vorfall als Diskriminierung im Sinne des AGG verstanden wird. Belästigungen und sexuelle Belästigungen machen zusammen etwa 15 Prozent der Angaben aus.

6. Die befragten Beratungsstellen haben ihren **Arbeitsschwerpunkt** im Bereich nichtrechtlicher Interventionen (wie Beschwerdebriefe oder Vermittlungsgespräche), bieten regelmäßig aber auch rechtliche Unterstützung im außergerichtlichen Kontext an (beispielsweise Rechtsberatungen). Gerichtliche Interventionen sind die Ausnahme.

7. Das **AGG** ist eine wichtige Orientierungs- und Bezugsgröße – 50 Prozent der 2022 dokumentierten Anfragen waren AGG-relevant. Diskriminierung und Unterstützung gegen Diskriminierung betreffen aber ebenso häufig auch Lebensbereiche, Diskriminierungsmerkmale und Diskriminierungsformen, die (aktuell) nicht unter dem Schutz des AGG stehen.

3.11.3 Handlungsansätze

Diskriminierung verletzt Menschenrechte und die grundgesetzlich garantierten, demokratischen Grundrechte Nichtdiskriminierung, Gleichbehandlung und Chancengerechtigkeit. Es ist gut, wenn Menschen Benachteiligungen nicht hinnehmen und gegen Diskriminierung vorgehen wollen. Doch dafür brauchen sie in der Regel Hilfe und Beratung, beispielsweise durch Antidiskriminierungsberatungsstellen, am besten vor Ort.

Es gibt nach wie vor viel zu wenige Antidiskriminierungsberatungsstellen, die zudem oft nicht ausreichend und nachhaltig ausgestattet sind. Dabei sind Gleichbehandlung und Diskriminierungsschutz gesamtgesellschaftlich bedeutend – und Diskriminierung verursacht hohe Kosten auf individueller und gesellschaftlicher Ebene. Deshalb müssen die **Ressourcen für Antidiskriminierung** deutlich aufgestockt werden. Mittelfristig sollte es in allen Bundesländern gute und

55 Für eine Definition von „Mikroaggressionen“ siehe Kapitel 1.2 des vorliegenden Berichts.

gleichwertige Angebote für Antidiskriminierungsberatung geben. Ein wichtiges Ziel ist, Beratung in bisher unterversorgten Regionen aufzubauen. Außerdem sollen vorhandene Beratungsangebote abgesichert, ausgebaut und weiterentwickelt werden. Um eine nachhaltige Finanzierung sicherzustellen, sollte die **Förderung des Beratungsangebots** gesetzlich verankert werden.

Langfristig sollte Antidiskriminierungsberatung wohnortnah, flächendeckend, nachhaltig ausfinanziert und in allen Bundesländern garantiert sein. Das ist ohne die Bundesländer nicht umzusetzen. Ihnen wird daher der **Auf- und Ausbau von angemessenen Strukturen der Antidiskriminierungsberatung** empfohlen, die mit ausreichend Ressourcen ausgestattet werden müssen. Dabei sollte jedes Bundesland die jeweils vorhandenen Rahmenbedingungen berücksichtigen und bestehende Akteur*innen einbinden.

Die Bundesländer sind auch in ihren übergreifenden Antidiskriminierungsberatungsstrukturen noch sehr unterschiedlich aufgestellt. Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes empfiehlt dringend, dass alle Bundesländer eine **Landesantidiskriminierungsstelle** einrichten. Sie haben sich als zentrale Fachstellen für Antidiskriminierung auf Landesebene bewährt. Zudem kommt den Landesantidiskriminierungsstellen eine Schüsselrolle dabei zu, die Strukturen der Antidiskriminierungsberatung zu entwickeln. Sie können den Auf- und Ausbau des Beratungsangebotes in ihrem Bundesland passgenau koordinieren und steuern.

In der bundesdeutschen Gesamtschau erfordert ein flächendeckendes und in qualitativer Hinsicht vergleichbares Antidiskriminierungsberatungsangebot, dass Bund, Länder und Kommunen zusammenarbeiten und sich langfristig engagieren. Ihnen wird empfohlen, einen gemeinsamen **Koordinierungskreis zum Thema Entwicklung der Antidiskriminierungsarbeit und Antidiskriminierungsberatung** zu etablieren.

Antidiskriminierung muss als eigenes professionelles Feld in die Architektur angrenzender und bestehender Beratungsansätze eingeordnet werden. Um Antidiskriminierungsberatung auch weiterhin quantitativ und qualitativ auszubauen, wird dem Bund empfohlen, **beratungsstellenübergreifende Fachstrukturen bei unabhängigen Trägern** einzurichten und zu fördern. Spezialisierte bundesweit arbeitende Beratungs- und Fachstellen, die sich beispielsweise nur mit Diskriminierung am Wohnungsmarkt oder im Gesundheitswesen befassen, entwickeln eine große Expertise in ihrem Feld. Von diesem Wissen können andere Stellen lernen und profitieren.

An dieser Stelle wird auch auf die gemeinsamen Empfehlungen der Unabhängigen Bundesbeauftragten für Antidiskriminierung und der am vorliegenden Bericht beteiligten Beauftragten der Bundesregierung in Kapitel 2 hingewiesen.

4 Beitrag der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration, zugleich Beauftragte der Bundesregierung für Antirassismus

4.1 Einleitung

Viele Menschen in Deutschland erfahren **Diskriminierung** (Bertelsmann Stiftung 2023: S. 26). Sie begegnen diskriminierendem Verhalten in der Schule, auf dem Wohnungsmarkt, in der Bahn, am Arbeitsplatz und im Gesundheitssystem. Diese Aufzählung ist längst nicht abschließend, verdeutlicht aber bereits, dass in allen Lebens- und Arbeitsbereichen weiterhin Handlungsbedarf besteht.

Die Formen von unmittelbarer und mittelbarer Diskriminierung sind vielfältig (ausführlich dargelegt in Kapitel 1 – Einleitung) und in der **Wirkung auf die Betroffenen** unterschiedlich. Doch klar ist: Der Einfluss von Diskriminierung wird häufig unterschätzt. Diskriminierung wirkt nicht selten über den Moment hinaus und kann für die Betroffenen mittel- und langfristig negative Folgen haben (Beigang et al. 2017: S. 280–285). Die Ablehnung und die Abwertung, die Menschen in diskriminierenden Situationen erleben, können einen negativen Einfluss auf die Identitätsbildung und das Zugehörigkeitsgefühl nehmen. Aber auch die psychische und physische Gesundheit und die kognitiven Leistungen (Woodcock et al. 2012: S. 635–646) können negativ beeinflusst werden. Damit ist Diskriminierung nicht nur für die Betroffenen schädlich. Sie ist eine echte Gefahr für den Zusammenhalt in unserer Einwanderungsgesellschaft und verursacht persönliche und gesellschaftliche Kosten.

Die Anzahl der Personen, die von Diskriminierungserfahrungen berichten, ist erschreckend hoch. Rund 87 Prozent der im Rahmen des repräsentativen Nationalen Diskriminierungs- und Rassismusmonitors des DeZIM Befragten gaben an, Diskriminierung in unterschiedlichen Formen und unterschiedlicher Intensität erlebt zu haben. Dabei ist insbesondere die Anzahl der betroffenen Personen, die aus rassistischen Gründen beziehungsweise aufgrund der (ethnischen) Herkunft diskriminiert werden, alarmierend. Im Durchschnitt gaben über 90 Prozent der Befragten, die sich selber einer rassistisch markierten Gruppe (muslimische Personen, asiatische Personen und Schwarze Personen) zuordnen, an, Diskriminierung erlebt zu haben (DeZIM 2023: S. 60; S. 79).

Diese Ergebnisse sind beunruhigend, denn die große Zahl von Diskriminierungserfahrungen gefährdet den **Zusammenhalt der Einwanderungsgesellschaft**. Mittlerweile hat fast ein Drittel der in Deutschland lebenden Menschen eine Einwanderungsgeschichte (Destatis 2023b) – Tendenz steigend. Diese Zahlen machen deutlich, dass die Anstrengungen, Diskriminierungen und Benachteiligungen entgegenzutreten, nicht nachlassen dürfen, sondern heute wichtiger sind als noch zu Beginn der 20. Legislaturperiode. Antidiskriminierungspolitik kann Betroffene unterstützen und es wird zugleich die wirtschaftliche Prosperität und politische Stabilität unserer Demokratie gestärkt (Bertelsmann Stiftung 2023: S. 13).

Ein bedeutender Schritt für Betroffene ist, die **Stimme gegen Diskriminierung** zu erheben und diese sichtbar zu machen. Vertreter*innen aus von Diskriminierung betroffenen Communitys – Initiativen, Organisationen und Verbände – stellen mittlerweile eine hörbare Stimme dar. Sie nehmen durch Projekte, Stellungnahmen und Hintergrundgespräche einen immer größeren Einfluss auf die Communitys selbst und beraten kompetent, wenn es um politische Entscheidungen geht.

Die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration und zugleich Beauftragte der Bundesregierung für Antirassismus (Integrationsbeauftragte [IntB] / Antirassismusbeauftragte [AntiRaB] versteht sich als Stimme und Vertreterin von Menschen mit Einwanderungsgeschichte innerhalb der Bundesregierung und als Unterstützerin ihrer Belange. Sie wirkt stetig auf eine Verbesserung ihrer gesellschaftlichen und rechtlichen Situation hin.

Die Aufgaben der **Integrationsbeauftragten** sind in § 93 AufenthG ausführlich geregelt. In ihrem Zuständigkeitsbereich kann sie im Falle einer Diskriminierung

- über Ansprüche informieren,
- Möglichkeiten des rechtlichen Vorgehens im Rahmen gesetzlicher Regelungen zum Schutz vor Benachteiligungen aufzeigen,
- Beratungen durch andere Stellen vermitteln,
- Stellungnahmen von Bundesbehörden anfordern, sofern hinreichende Anhaltspunkte für Diskriminierungen durch öffentliche Stellen des Bundes vorliegen.

In der 20. Legislaturperiode wurde zudem das Amt der **Antirassismusbeauftragten** neu in Deutschland geschaffen. Im Februar 2022 wurde die amtierende Integrationsbeauftragte vom Bundeskabinett zugleich zur ersten Beauftragten der Bundesregierung für Antirassismus berufen. Dieses Amt führt sie in Personalunion mit ihrem Amt als Integrationsbeauftragte aus. Es ist im Bundeskanzleramt angesiedelt. Das zeigt, dass der Kampf gegen Rassismus einen hohen Stellenwert für die Bundesregierung hat.

Die Beauftragte ist unter anderem **Anlaufstelle für Menschen, die rassistische Diskriminierung sowie Diskriminierung aufgrund ihrer ethnischen Herkunft oder Religion erfahren** (haben), und bietet auch in diesen Fällen Unterstützung an.

Ferner ist die **Gleichbehandlungsstelle EU-Arbeitnehmer (EU-GS)** bei der Beauftragten angesiedelt. Hier werden speziell EU-Arbeitnehmer*innen in ihren Rechten und bei Diskriminierungserfahrungen gestärkt.

Häufig ist den von Diskriminierung betroffenen Personen nicht bewusst, dass sie einen Anspruch auf Gleichbehandlung haben und sie gegen Diskriminierung vorgehen können. Umso wichtiger sind eine ausreichende Aufmerksamkeit und Aufklärungsarbeit für dieses Thema. Information, Unterstützung und Beratungsangebote müssen an die Betroffenen herangetragen werden.

Auf der Internetseite der Integrationsbeauftragten ist ein Bürgerservice eingerichtet, unter dem sich Betroffene Beratung und Unterstützung einholen können. Auf den Social-Media-Kanälen der Beauftragten wird bei Fragen der User*innen auch auf diesen Service verwiesen. Darüber hinaus bietet die Internetseite der EU-GS EU-Arbeitnehmer*innen umfassende Informationen in elf EU-Sprachen für diese Zuwanderergruppe.

4.2 Migrations-, integrations- und diskriminierungspolitische Erfolge in der 20. Legislaturperiode

Die steigenden Zahlen von Diskriminierungsfällen und der Wunsch der Koalitionsparteien, Integrations- und Migrationspolitik fortschrittlich zu denken, hat zu zahlreichen Vorhaben und Aufträgen im Bereich Antidiskriminierung, Vielfalt, Migrations- und Integrationspolitik geführt. Unvorhersehbare Krisen, die die 20. Legislaturperiode stark geprägt haben und häufig schnelles Agieren und praktische Lösungen erforderten, kamen hinzu. Trotz und zum Teil gerade auch aufgrund der Krisen wurden im Laufe der Legislaturperiode bereits zahlreiche Neuerungen eingeführt, die auf die Verbesserung der Situation von Menschen mit Einwanderungsgeschichte zielen.

Diese (Gesetzes-)Vorhaben wurden von der Integrationsbeauftragten/Antirassismusbeauftragten eng begleitet, vorangetrieben oder selber initiiert. Folgende **Vorhaben und Projekte** waren bisher in der 20. Legislaturperiode von besonderer Relevanz.

4.2.1 Antirassismus

4.2.1.1 Amt der Antirassismusbeauftragten der Bundesregierung

Der Kampf gegen Rassismus ist der Bundesregierung ein besonders wichtiges Anliegen. Die Durchsetzung der Grundrechte von Menschen, die von Rassismus betroffen sind, ist staatlicher Auftrag. In dieser Legislatur wurde das **Amt der Antirassismusbeauftragten der Bundesregierung** neu eingerichtet. Das Amt der Antirassismusbeauftragten steht für einen Perspektivwechsel. In allen Maßnahmen sollen die Betroffenen von Rassismus und ihre Belange im Mittelpunkt stehen.

4.2.1.2 Lagebericht „Rassismus in Deutschland: Ausgangslage, Handlungsfelder, Maßnahmen“

Der Lagebericht „Rassismus in Deutschland: Ausgangslage, Handlungsfelder, Maßnahmen“ wurde vorgestellt. Der Bericht basiert auf einem umfassenden Verständnis von Rassismus. Es geht sowohl um Hass und Gewalt als auch um institutionellen und strukturellen Rassismus. Der Lagebericht enthält Daten und Fakten, eine Analyse der Erscheinungsformen und zeigt Leerstellen bei Prävention, Beratung oder in der Forschung auf. Zudem stellt er die Maßnahmen der Bundesregierung sowie der Antirassismusbeauftragten vor.

4.2.1.3 Expertenrat Antirassismus

Im Juni 2023 hat die Beauftragte der Bundesregierung für Antirassismus einen **Expertenrat Antirassismus** berufen. Das Gremium soll Vorschläge für eine wirksame und nachhaltige Antirassismuspolitik, insbesondere zur Bekämpfung von strukturellem und institutionellem Rassismus erarbeiten. Zentrale Aufgaben werden sein, 1. eine Arbeitsdefinition Rassismus für Verwaltungshandeln basierend auf internationalen Standards zu entwickeln, 2. Erfolgsindikatoren für die Messung des Abbaus von Rassismus und der Wirksamkeit politischer Strategien und Maßnahmen zu erarbeiten und 3. die Beauftragte bei ihrer Arbeit zu unterstützen.

4.2.1.4 Vorsitz und Weiterentwicklung des Forums gegen Rassismus (FgR)

Der Antirassismusbeauftragten wurde im Februar 2022 der **Vorsitz des Forums gegen Rassismus (FgR)** übertragen. Mit der Übernahme des Amtes wurde das Gremium inhaltlich neu ausgerichtet. Jedes Jahr findet eine zweitägige Konferenz statt, bei der anhand von thematischen Handlungsfeldern Wissenschaft, Zivilgesellschaft und staatliche Akteure zusammenkommen und für das jeweilige Handlungsfeld gemeinsam Handlungsempfehlungen und Vorschläge für Maßnahmen entwickeln.

4.2.1.5 Leuchtturmprojekte

Darüber hinaus wurden durch die Antirassismusbeauftragte folgende **Leuchtturmprojekte** etabliert.

„Communitybasierte Beratung“: Seit Januar 2023 fördert die Beauftragte bundesweit den Auf- und Ausbau von Anlauf- und Beratungsstellen für Menschen, die von Rassismus betroffen sind. Wer Rassismus erlebt, kann sich an mehr als 30 Anlauf- und Beratungsstellen bundesweit wenden und erfährt Unterstützung im Umgang mit dem Erlebten. Darüber hinaus wird durch Empowermentangebote die Selbstbestimmung von Menschen gestärkt. Im Projekt werden Betroffene zu Akteur*innen. Sie finden Gehör, lernen ihre Rechte kennen und werden unterstützt, selbst aktiv zu werden. Mit dem Monitoring werden auch Vorfälle unterhalb der Strafbarkeit dokumentiert und bringen somit Licht in das Dunkelfeld rassistischer Vorfälle.

„Selbstbestimmt vernetzen, erinnern und bilden“: Die Beauftragte unterstützt Betroffene, Angehörige und Überlebende rechtsextremer, rassistischer und antisemitischer Anschläge dabei, die selbstbestimmte Erinnerungsarbeit der Betroffenen nachhaltig zu etablieren, professionelle Strukturen zu schaffen und ihre Sichtbarkeit zu erhöhen. Ziele dieser Unterstützung sind:
1. Stärkung der Sichtbarkeit, 2. Capacity-Building, 3. Vernetzung, 4. Austausch und Empowerment, 5. Entwicklung von Bildungsangeboten. Dazu werden insgesamt elf Initiativen und ihre jeweilige Arbeit unterstützt.

(Anti-)Rassismus im organisierten Sport: Seit 2023 fördert die Beauftragte zwei Projekte im Bereich des organisierten Sports, die sich mit der Prävention und Bekämpfung von Rassismus im Amateur- und Jugendsport beschäftigen. Die Umsetzung erfolgt durch die Entwicklung passgenauer Bildungsangebote, die in den Vereinen vor Ort zum Einsatz kommen. Zudem werden diese durch einen Vereinswettbewerb dafür sensibilisiert, selbst im Themenfeld aktiv zu werden. Weiterhin wurden hauptberufliche Antirassismusbeauftragte in ausgewählten Sportverbänden eingerichtet und es wird ein unabhängiges Forschungsvorhaben durchgeführt, das die Formen von Rassismus im vereinsorganisierten Sport auf empirischer Grundlage untersucht.

Stärkung kommunaler Entscheidungsträger*innen: Rechtsextreme und rassistische Anfeindungen wie auch Angriffe gegen Amts- und Mandatsträger*innen, aber auch gegen Mitarbeitende in Kommunalverwaltungen haben in den vergangenen Jahren stark zugenommen. Daher fördert die Beauftragte das Projekt **„Kommunale Allianzen und Strategien gegen Rassismus und Hass – gemeinsam Entscheidungsträger*innen stärken“**, das bundesweit in zehn Modellkommunen und 65 Netzwerkkommunen umgesetzt wird. Bis Ende 2025 werden 1. Allianzen gegen Rassismus

und Hass aufgebaut, 2. antirassistische Strategiekonzepte entwickelt und 3. kommunale Entscheidungsträger*innen gestärkt. Nur wenn kommunale Entscheidungsträger*innen wissen, dass sie nicht allein sind, wo sie Unterstützung finden und was sie bei Anfeindungen tun können, werden sie sich auch weiterhin gegen Rassismus und Rechtsextremismus einsetzen.

4.2.2 Bundespolizeigesetz

Es ist ein wichtiges Signal, dass das im Grundgesetz verankerte Verbot rassistischer Diskriminierung in das neue Bundespolizeigesetz aufgenommen wurde. Das neue **Recht auf Ausstellung einer Kontrollquittung** schafft zudem mehr Transparenz. Die Wirkung der Kontrollquittungen sowie die Kontrollpraxis sollen wissenschaftlich durch eine unabhängige Forschungseinrichtung evaluiert werden und dabei auch die Perspektive der kontrollierten Menschen einbeziehen. Für die Aufnahme einer Evaluationsklausel im Gesetz hat sich die Beauftragte besonders eingesetzt.

4.2.3 Reform Staatsangehörigkeitsrecht

Teilhabe ist ein wichtiger Bestandteil im Antidiskriminierungsrecht, denn wenn Menschen an Wahlen und Entscheidungen partizipieren können und sichtbar werden, entsteht Vielfalt. Hierzu bedarf es eines modernen Staatsangehörigkeitsrechtes, denn noch immer ist eine nicht deutsche Staatsangehörigkeit ein häufiger Grund für Ungleichbehandlungen und Diskriminierungen, beispielsweise bei der Wohnungsvergabe, der Kontoeröffnung oder im Arbeitsleben (Unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung 2023c).

Ein modernes Staatsangehörigkeitsrecht ist somit essenziell für eine moderne Einwanderungsgesellschaft. Daher wurden im Februar 2024 wesentliche Neuerungen beschlossen, die im ersten Halbjahr 2024 in Kraft getreten sind. Menschen können dann nach **fünf Jahren Aufenthalt** in Deutschland den deutschen Pass erhalten, ohne ihre bisherige Staatsangehörigkeit dafür aufzugeben. Die Frist von fünf Jahren kann zudem auf bis zu drei Jahre verkürzt werden, wenn die deutsche Sprache (Niveau C1) beherrscht wird und besonders gute Integrationsleistungen erbracht werden – zum Beispiel besonders gute Leistungen in Schule, Studium und Beruf.

Mit den Regelungen zur **Akzeptanz von Mehrstaatigkeit** und den verkürzten Einbürgerungsfristen schließt sich Deutschland erfolgreichen Einwanderungsländern wie den USA und Kanada an. Zudem werden mit den Änderungen wichtige Voraussetzungen geschaffen, Arbeits- und Fachkräfte langfristig in Deutschland zu halten.

Mit einer **bundesweiten Einbürgerungskampagne** informiert die IntB umfassend über die Neuregelungen und die Einbürgerungsverfahren. Es geht auch darum, dass die rechtlichen Änderungen in der Praxis gut umgesetzt werden können. Das seitens der Integrationsbeauftragten entwickelte Austauschformat „Gemeinsam für ein modernes Einwanderungsland“, das die wesentlichen Akteure aus Bund, Ländern und Kommunen zusammengebracht und diese vernetzt hat, hat dazu einen Beitrag geleistet. Aus diesem Format hat sich auch das durch die IntB geförderte **Einbürgerungslotsenprojekt „Pass(t) genau!“** entwickelt. In diesem Modellprojekt werden Einbürgerungswillige bei der Antragstellung von Menschen unterstützt, die bereits selbst ein Einbürgerungsverfahren erfolgreich hinter sich gebracht haben. Dies kann auch die Einbürgerungsbehörden entlasten.

4.2.4 Familienzusammenführung zu Drittstaatsangehörigen und deutschen Staatsangehörigen

Das Recht auf Familienzusammenführung von Drittstaatsangehörigen ist weitgehend unionsrechtlich über die Richtlinie 2003/86/EG geregelt. Der geltende Koalitionsvertrag erkennt die Familienzusammenführung als wichtige Voraussetzung für eine gelingende Integration an (Zeilen 4718–4723) und stellt Verbesserungen der Verfahren einschließlich gesetzlicher Änderungen in Aussicht. Diese sind bisher nur teilweise auf den Weg gebracht worden. So werden im Geschäftsbereich des Auswärtigen Amtes die Digitalisierung und die Vereinfachung von Visaverfahren bearbeitet (vergleiche hierzu unter anderen die Vorgaben aus EUGH, Urteil vom 18. April 2023, C-1/23 X, Y, A und B gegen Belgien „Afrin“) und mit dem **Gesetz zur Einführung des Chancen-Aufenthaltsrechts** wurde drittstaatsangehörigen Fachkräften ermöglicht, dass deren Ehegatt*innen den erforderlichen Nachweis deutscher Sprachkenntnisse auf dem Niveau A1 GER erst nach der Einreise erbringen müssen.

Diese erfolgte gesetzliche Änderung sollte aus Sicht der Integrationsbeauftragten auf den Ehegatten- und Kindernachzug zu deutschen Staatsangehörigen sowie, vor dem Hintergrund des Koalitionsvertrags (Z. 4721–4723), auf alle anderen Drittstaatsangehörigen erstreckt werden. Die teilweise Privilegierung von bestimmten drittstaatsangehörigen Stammberechtigten im Bereich der Familienzusammenführung lässt sich kaum noch mit den in Artikel 3 Absatz 3 Grundgesetz erfolgten Wertungen sowie mit den Art. 8 und 12 EMRK i. V. m. mit dem Protokoll Nr. 12 zur EMRK vereinbaren. Dies umso mehr, als die allgemeine Erteilungsvoraussetzung der Sicherung des Lebensunterhalts auch für die Familienzusammenführung zu Drittstaatsangehörigen gilt, die nicht Fachkräfte sind und damit Überlastungen der Kommunen kaum zu befürchten sein dürften.

Darüber hinaus erfordern die zahlreichen ergangenen Urteile des EuGH zur Familienzusammenführung zu anerkannten Flüchtlingen nach der Genfer Flüchtlingskonvention, die seit der Grundsatzentscheidung des EuGH (Urteil vom 12. April 2018, C-550/16) ergangen sind, aus Sicht der Integrationsbeauftragten zeitnah einer Antwort des Gesetzgebers. Neben klarstellenden Änderungen, die die Arbeit der rechtsanwendenden Behörden im In- und Ausland erleichtern würden, sind insbesondere hinsichtlich nachziehender Eltern aufenthaltsrechtliche Regelungen zu treffen. Aus der Praxis der Behörden in den Ländern sowie der Flüchtlings- und Fachverbände werden in diesem Zusammenhang darüber hinaus auch Fragen zum Geschwister- beziehungsweise Kindernachzug formuliert.

Im Rahmen der Besprechung des Bundeskanzlers mit den Regierungschef*innen der Länder vom 6. November 2023 haben sich im Ergebnis die Länder durchgesetzt, die die mit dem Koalitionsvertrag angestrebte – unionsrechtlich zulässige – gesetzliche Angleichung der Familienzusammenführung zu subsidiär Geschützten mit der zu GFK-Flüchtlingen ablehnen (vergleiche MPK-Beschluss vom 6. November 2023, Ziff. 3).

Zum Stichtag 31. Dezember 2022 hielten sich im Bundesgebiet rund 286.000 Personen auf, denen subsidiärer Schutz zuerkannt worden ist. Davon waren rund 201.000 syrische Staatsangehörige (70,3 Prozent), rund 18.500 afghanische Staatsangehörige (6,5 Prozent), rund 13.000 eritreische Staatsangehörige (4,5 Prozent) und rund 7.000 somalische Staatsangehörige (2,4 Prozent). Rund 84 Prozent der im Bundesgebiet subsidiär geschützten Personen haben also Staatsangehörigkeiten von Herkunftsstaaten, in die seit Jahren – jedenfalls aus Europa – kaum oder zumeist gar nicht zurückgekehrt oder gar zurückgeführt werden kann (BT-Drs. 20/5870: S. 6 f.).

4.2.5 Gesetz zur Einführung eines Chancen-Aufenthaltsrechts

Mit dem Gesetz zur Einführung eines Chancen-Aufenthaltsrechts wurde ein wichtiger Beitrag zur Modernisierung des Migrationsrechts geleistet. Es eröffnet befristet jenen geduldeten Menschen **Perspektiven auf einen dauerhaften rechtmäßigen humanitären Aufenthalt**, die seit langer Zeit in Deutschland leben und die trotz geringer rechtlicher beziehungsweise tatsächlicher Teilhabechancen ein Teil der Gesellschaft geworden sind. Staatliche Stellen, Flüchtlingsverbände und -initiativen und auch die Wirtschaft können die betroffenen Menschen, die befristet für 18 Monate das Chancen-Aufenthaltsrecht erhalten, in ihren Bemühungen zur Erlangung eines dauerhaften humanitären Bleiberechts unterstützen. Das Amt der Beauftragten hat hierzu Gespräche mit Länderbeauftragten, Flüchtlingsverbänden, Wirtschaftsverbänden und Unternehmen geführt, um über die Neuregelungen zu informieren und eine praxistaugliche und großzügige Anwendung zu befördern.

Laut den Angaben im Ausländerzentralregister hielten sich zum Inkrafttreten des Gesetzes 248.182 geduldete Ausländer*innen auf dem Gebiet der Bundesrepublik Deutschland auf, davon 137.373 mit einer Mindestaufenthaltszeit von fünf Jahren. Zum Stichtag 31. Dezember 2023 wurden bereits insgesamt 55.547 Personen mit einem Aufenthaltstitel nach § 104c AufenthG im Ausländerzentralregister erfasst. Einige seit längerem geduldete Personen hatten den dauerhaften humanitären Aufenthalt bereits aufgrund der erfolgten Änderungen in den Bleiberechtsregelungen „ohne Umweg“ über das Chancen-Aufenthaltsrecht erhalten.

Darüber hinaus wurden mit dem Gesetz die Bleiberechtsregelungen in den §§ 25a und 25b AufenthG modifiziert, insbesondere mit dem Ziel, dauerhaft und stichtagsunabhängig bereits gut integrierten seit längerem geduldeten Personen, die beispielsweise bereits eine Beschäftigung haben, ein humanitäres Aufenthaltsrecht einzuräumen, ohne dass sie den „Umweg“ über das Chancen-Aufenthaltsrecht nehmen müssen. Für gut integrierte geduldete Jugendliche und junge Volljährige wurde gleichzeitig eine erhebliche gesetzliche Verschlechterung beschlossen. Gut integrierte Jugendliche und junge Volljährige müssen nun, bevor sie eine Aufenthaltserlaubnis nach § 25a AufenthG erhalten können, zwölf Monate lang geduldet sein (BT-Drs. [A]20[4]151)).

4.2.6 Tätigkeit der Gleichbehandlungsstelle EU-Arbeitnehmer

Die Gleichbehandlungsstelle EU-Arbeitnehmer (EU-GS) hat die Aufgabe, die Gleichbehandlung von Arbeitnehmer*innen aus der Europäischen Union und ihre Familienangehörigen zu fördern und den Fokus auf **Diskriminierung aufgrund der Staatsangehörigkeit und Einschränkungen des Freizügigkeitsrechts** zu richten. Dies ergibt sich aus der Richtlinie 2024/54/EU über Maßnahmen zur Erleichterung der Ausübung der Rechte, die Arbeitnehmern im Rahmen der Freizügigkeit zustehen. Im Bereich der Maßnahmen der EU-GS zu Information, Beratung und Empowerment der Zielgruppe ist Diskriminierung ein wichtiges Thema. So hat die EU-GS Informationsmaterial zu Arbeitsbedingungen und Gleichbehandlung (Partner: BEMA Berliner Beratungszentrum für Migration und Gute Arbeit) und Gesundheitsversorgung (Partner: BAGFW) herausgegeben. Eine Broschüre zu Familienleistungen ergänzt das Portfolio (Partner: BAGFW).

Das von der EU-GS geförderte Modellprojekt **„CADS – Community Advisors – Digital Streetwork für EU-Beschäftigte in Deutschland“** führt seit 2023 den in den vergangenen Jahren im Rahmen von „MB 4.0 – Gute Arbeit in Deutschland“ erprobten Ansatz der aufsuchenden Beratung und Information von EU-Arbeitnehmer*innen und -Arbeitsuchenden in den sozialen Medien fort und entwickelt ihn weiter. CADS berät und informiert (juristisch geprüft) in den Sprachen Bulgarisch,

Englisch, Französisch, Griechisch, Italienisch, Kroatisch, Polnisch, Rumänisch, Spanisch, Ungarisch und Deutsch. Dabei handelt es sich um Erst- und Verweisberatung bei Anliegen zum Themenkreis Arbeiten und Leben in Deutschland, insbesondere zu Fragen des Arbeits- und Sozialrechts. Für häusliche Betreuungskräfte in Privathaushalten (Live-ins) besteht im Projekt temporär ein Beratungsschwerpunkt. Im Rahmen von CADS werden auch Informationskampagnen für mobile Beschäftigte wie zum Beispiel Saisonarbeitskräfte in Zusammenarbeit mit anderen Ministerien umgesetzt. Die Bekämpfung von Diskriminierung der Zielgruppe im Arbeitsleben ist ausgewiesener Handlungsansatz im Projektkonzept.

Die EU-GS beauftragt regelmäßig Studien, um die Arbeits- und Lebenssituation von EU-Arbeitnehmer*innen in Deutschland besser zu verstehen und Herausforderungen bei der Gleichbehandlung zu identifizieren. Zuletzt wurden Kleinstudien zu den Arbeitsverträgen von polnischen Betreuungskräften in deutschen Privathaushalten und ausländischen Saisonarbeitskräften in Deutschland vergeben. Aktuell wurde eine Studie zur wissenschaftlichen Analyse der hohen Zu- und Abwanderungszahlen von EU-Arbeitskräften vergeben. Ziel dieser Studie ist es die Gründe für die Fluktuation zu verstehen, um entsprechend zielgruppengerechte Angebote für EU-Arbeitnehmer*innen zu schaffen.

4.2.7 Diversitätsstrategie und Bundespartizipationsgesetz (BPartG)

Der Koalitionsvertrag (KoaV) sieht eine **ganzheitliche Diversitätsstrategie für die Bundesverwaltung** vor. Die Inhalte der Strategie wurden von einer ressortübergreifenden Arbeitsgruppe unter der Koordinierung der Integrationsbeauftragten und des BMI erarbeitet. Eine breite zivilgesellschaftliche Beteiligung hat den Prozess begleitet, um die wichtigen Impulse aus der Zivilgesellschaft in die Strategie einfließen lassen zu können.

Ziel ist es, im Wege eines Kabinettsbeschlusses eine Selbstverpflichtung der Ressorts bis Ende 2024 zu erreichen. Die Maßnahmen sollen vor allem die Bereiche Organisationsentwicklung, Personalentwicklung (Schulungen), Personalgewinnung und Antidiskriminierung betreffen.

4.2.8 Integrationskurse

Integrationskurse sind das zentrale integrationspolitische Instrument des Bundes, um Teilhabe und Integration zu unterstützen. Der KoaV sieht vor, für alle Menschen, die nach Deutschland kommen, von Anfang an Integrationskurse anzubieten, was mit der Einführung des Chancen-Aufenthaltsrechts umgesetzt wurde. Dadurch können Asylbewerber*innen – unabhängig von ihrer Bleibeperspektive – schon während des laufenden Asylverfahrens direkt einen Integrationskurs teilnehmen.

4.3 Auswertung Beratungsanfragen

Im Berichtszeitraum 01. Januar 2021–31. Dezember 2023 wurden im Bürgerservice der Beauftragten insgesamt 7.461 Eingaben registriert und bearbeitet. Die Eingabenstatistik des Bürgerservice gliedert sich in zwei Teile: **Bürgerbriefe und Einzeleingaben**. Bürgerbriefe zeichnen sich durch allgemeine Themen beziehungsweise Fragestellungen aus, Einzeleingaben nehmen einen konkreten Einzelfall in den Blick. Zudem ist bei der Integrationsbeauftragten ein gesonderter Bürgerservice für EU-Bürger*innen eingerichtet, die an die EU-Gleichstellungsstelle angegliedert ist. Diese haben im genannten Berichtszeitraum insgesamt 1.611 Eingaben registriert.

Die an die Beauftragte gerichteten Zuschriften sind vielfältig und umfassen sowohl allgemeine Meinungsäußerungen zu integrations- und flüchtlingspolitischen Themen als auch konkrete Fragestellungen, die sich auf eine individuelle Lebenssituation beziehen. Sowohl die Inhalte als auch das jährliche Gesamtaufkommen der Eingaben werden von aktuellen integrations- beziehungsweise migrationspolitischen Geschehnissen beeinflusst. Die Schilderung der Einzeleingaben basieren auf subjektiven Erfahrungsberichten sowie Meinungsäußerungen von Petent*innen.

An die Beauftragte gerichtete Bürgerbriefe nehmen häufig Bezug auf Medienberichte und integrationspolitische Diskussionen, in denen mangelndes Bewusstsein oder eine mangelnde Sensibilität in Bezug auf rassistische Äußerungen beklagt wird.

Die Fallbeispiele aus dem nachfolgenden Berichtsteil stammen aus den Eingaben beim Bürgerservice der Integrations- und zugleich Antirassismusbeauftragten.

Die Auswahl der Fallbeispiele erfolgte nach unterschiedlichen Kriterien. Die Auswahl orientierte sich an häufig vorkommenden Fallkonstellationen, im Berichtszeitraum neu aufgetretenen Fallbeispielen und Problemlagen, an politisch/gesetzgeberisch besonders interessanten Fallbeispielen, an Fällen, die häufig auch an Beratungsstellen herangetragen werden, und solchen, zu denen es gute Lösungsansätze gibt oder umgekehrt besondere Herausforderungen bei der Bearbeitung bestehen.

4.4 Arbeitsleben

4.4.1 Auswertung Beratungsanfragen Arbeitsleben

Im Berichtszeitraum wurden insgesamt 433 Fälle an den Bürgerservice mit der Bitte um Unterstützung (Einzeleingaben) zum Thema Arbeitsleben gerichtet. Dabei hatten 15 Anfragen einen direkten Bezug zu den AGG-Merkmalen „Rasse“ oder „ethnische Herkunft“ gemäß § 1 AGG gemeldet und eine weitere Anfrage einen Bezug zu dem Merkmal „Alter“.

Der Bürgerservice erhält zudem zunehmend mehr Einzeleingaben mit Verständnis- und Verfahrensfragen im Kontext der Kommunikation mit Behörden. Die Unsicherheit der Anfragenden hinsichtlich der geforderten Vorgehensweise und dessen rechtlichen Rahmenbedingungen führen häufig zu mehrmaligen Anfragen mit weiterem Informationsbedarf.

4.4.2 Arbeitsleben allgemein

Der Schutz vor Diskriminierung in den Bereichen Beschäftigung und Beruf ist in den §§ 6 bis 18 AGG geregelt. Demnach dürfen Beschäftigte nicht wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes, also wegen der ethnischen Herkunft oder aus rassistischen Gründen, wegen des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität, benachteiligt werden (§ 7 Absatz 1 AGG). Die Rechte nach dem AGG gelten für alle Beschäftigten, also sowohl für Angestellte in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst als auch für Beamt*innen und Richter*innen. Soldat*innen können sich auf das Gesetz über die Gleichbehandlung der Soldatinnen und Soldaten (SoldGG) berufen.

Arbeit ist ein Grundpfeiler gesellschaftlicher Teilhabe. Es ist ein zentraler Auftrag der Integrationspolitik, allen Menschen, ob mit oder ohne Einwanderungsgeschichte, gleiche Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Es bedarf fortlaufender Anstrengungen bei allen Arbeitsmarktpartner*innen, um gute Rahmenbedingungen zu schaffen, alle vorhandenen Potenziale zu fördern und internationale Talente für Deutschland zu interessieren.

Anfragen im Themenfeld Arbeitsleben mit direktem Bezug zur einem in § 1 AGG genannten Merkmal sind trotz der hohen Bedeutung von Arbeit für fast alle Menschen im erwerbsfähigen Alter eher eine Ausnahme. Aber dennoch sind entsprechende Diskriminierungserfahrungen im Arbeitsleben für viele Menschen Realität, ob bei der Bewerbung um Ausbildungsplätze oder Jobs, im Arbeitsalltag oder bei Beförderungen. Dabei unterscheidet sich das Ausmaß nach Berufsbereich, Religionszugehörigkeit oder zugeschriebenem Herkunftsland und ausgeschriebener Position und ist zudem oftmals mit anderen Diskriminierungsmerkmalen wie Alter oder Geschlecht verschränkt (Wegschaider et al. 2018: S. 58 f.). Daneben erleben unterschiedliche Gruppen von Menschen mit Einwanderungsgeschichte wie etwa ausländische Fachkräfte, Saison- oder EU-Arbeitnehmer*innen, geflüchtete Menschen, Auszubildende und Frauen mit Einwanderungsgeschichte oder Menschen der zweiten und dritten Generation von Gastarbeitnehmer*innen in ihren jeweiligen Lebens- und Arbeitskonstellationen auch unterschiedliche Diskriminierungserfahrungen. Im Bereich der Ausbildung, zum Beispiel bei der Auswahl von sich bewerbenden Personen, finden vor allem Diskriminierungen anhand der Herkunft statt. Etwa aufgrund einer (zugeschriebenen) Herkunft aus Nahost und Nordafrika (MENA-Region) oder der Türkei (Beigang et al. 2017). Im Arbeitsleben besonders stark von Diskriminierung betroffen sind Musliminnen, die ein Kopftuch tragen (Weichselbaumer 2016).

4.4.3 Spezifisches im Kontext der Arbeit der EU-Gleichbehandlungsstelle

Durch die Ansiedlung des Bürgerservice und der EU-Gleichbehandlungsstelle erreichen die Integrationsbeauftragte vor allem Anfragen von EU-Arbeitnehmer*innen und Menschen im Inland. Der Bürgerservice der Integrationsbeauftragten/Antirassismusbeauftragten hat für den Berichtszeitraum nicht nur vermehrt Diskriminierungsfälle erfasst, sondern immer häufiger auch Fälle, in denen Staatsangehörige der Europäischen Union oder deutsche Staatsbürger*innen betroffen sind. Es wurden insgesamt 214 Einzeleingaben für den Berichtszeitraum registriert, die von EU-Bürger*innen mit Bezug zum Arbeitsleben an den Bürgerservice – hier im Besonderen – der EU-GS gemeldet wurden. Das entspricht rund 50 Prozent der gesamten Anfragen zum Bereich Arbeitsleben an den Bürgerservice der Integrationsbeauftragten.

Immer wieder handelt es sich bei den Anfragen um Fälle, in denen ausländische Arbeitnehmer*innen aufgrund ihrer ethnischen Herkunft und trotz Rechtes auf Gleichbehandlung diskriminiert werden. Dies erfolgt im Kontext des vorübergehenden Aufenthalts in Deutschland, aufgrund mangelnder Sprachkenntnisse oder aber fehlender Kenntnisse des deutschen Arbeitsrechts. Geschildert werden Fälle, in denen Betroffene durch die Arbeitgeber*innen schlechter behandelt und diskriminiert oder ausgebeutet werden. Die häufigsten Fälle beziehen sich auf Vorenthaltung des Lohnes, Überschreitung der Arbeitszeit, rechtlich unzulässige Arbeitsbedingungen, Verweigerung der Urlaubsansprüche.

Nichtauszahlung des vollen Lohns

Fallbeispiel aus dem Bürgerservice der EU-GS

In der Regel sind es Arbeitnehmer*innen aus Südosteuropa, die Diskriminierung in Bezug auf den Lohn erfahren: Lohn, der oftmals nicht voll ausgezahlt wird, wenn die*der Arbeitnehmer*in gekündigt hat oder auch gekündigt worden ist. Dieses ist in Fällen gegeben, in denen ein Arbeitsvertrag schriftlich besteht oder auch nicht. Die EU-GS klärt in diesen Fällen die*den Petent*in darüber auf, welche Rechte sie*er hat und wie sie*er ihr*sein Recht auf volle Lohnauszahlung durchsetzen kann.

Staatsangehörige der Europäischen Union haben nach Artikel 45 AEUV das Recht, in einem anderen Mitgliedstaat einer Beschäftigung nachzugehen. Während dieser Beschäftigung haben sie die gleichen Rechte und Pflichten wie auch inländische Beschäftigte. Seit den EU-Osterweiterungen in den Jahren 2004 und 2007 ist ein signifikanter jährlicher Zuwachs an EU-Staatsangehörigen in Deutschland festzustellen. Etwa 50 Prozent der in Deutschland gemeldeten ausländischen Bürger*innen haben EU-Staatsangehörigkeiten (AZR 2024). Hinzu kommen mobile Beschäftigte, die nur vorübergehend in Deutschland auf dem Arbeitsmarkt aktiv sind, wie Saisonarbeitskräfte und entsandte Beschäftigte oder aber Grenzgänger*innen, die in den Nachbarländern wohnen, aber in Deutschland arbeiten (Quellen: BIZ Landwirtschaft 2023; De Wispelaere et al. 2023). Die Hauptherkunftsländer der EU-Bürger*innen in Deutschland sind Polen, Rumänien, Bulgarien und Italien (Bundesverwaltungsamt 2024) Sozialversicherungspflichtig beschäftigte EU-Arbeitnehmer*innen (EU-AN) arbeiten überdurchschnittlich oft im Helfersegment des Arbeitsmarktes, der geringe Sprachkenntnisse und Vorqualifikationen voraussetzt (Fritsche et al. 2021; Bundesagentur für Arbeit 2023). Gleichzeitig sind sie in diesem Segment aber auch häufiger dem Risiko ausgesetzt, betriebsbedingt gekündigt zu werden oder aber in vorübergehenden und manuell intensiven Beschäftigungsverhältnissen zu arbeiten (Loschert et al. 2023). Da für viele EU-AN der primäre Aufenthaltsgrund die Beschäftigung ist und mit dem Verlust der Beschäftigung oft auch die finanziellen Mittel für die Sicherung des Aufenthalts in Deutschland erlöschen, fahren viele EU-AN vorübergehend oder dauerhaft in ihr Heimatland zurück (Berliner Beratungszentrum für Migration und Gute Arbeit [BEMA] 2021). Ein häufiges Problem in Beratungs- und Informationsstellen für EU-AN ist, dass im Falle einer Kündigung der Lohn widerrechtlich entweder anteilig oder vollständig einbehalten wird. Auswertungen deuten darauf hin, dass Arbeitgeber*innen davon ausgehen, dass die EU-AN entweder nicht wissen, dass der Lohnanspruch auch im Falle einer Kündigung bestehen bleibt, oder aber bereits im Ausland sind und von dort aus den Lohnanspruch nicht mehr geltend machen werden (ebd.).

Ratsuchende, die sich an den Bürgerservice der EU-GS wenden, werden in diesen Fällen über ihre Rechte informiert. Darüber hinaus, hat die EU-GS in enger Zusammenarbeit mit dem Berliner Beratungszentrum für Migration und gute Arbeit einen Praxisleitfaden erarbeitet, der in einfacher Sprache erklärt, wie EU-Arbeitnehmer*innen ihre Löhne geltend machen können. Dieser Praxisleitfaden steht auf der Website der EU-GS in elf Sprachen zur Verfügung. Auf der Website befindet sich zudem auch eine Beratungsstellensuche, wo Ratsuchende die nächste ihnen verfügbare Beratungsstelle mit zum Beispiel arbeitsrechtlichem Schwerpunkt suchen können.

Bezahlter Urlaubsanspruch insbesondere in Bezug auf Arbeitnehmer*innen aus Südosteuropa

Fallbeispiel aus dem Bürgerservice der EU-GS

Gemäß § 7 Absatz 4 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG), muss ein Anspruch auf Urlaub abgegolten werden, wenn der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden kann. Dieser Hinweis beziehungsweise die Aufforderung, den Resturlaub noch vor Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses in Anspruch zu nehmen, wird immer wieder gegenüber Arbeitnehmer*innen unterlassen. Die Fallkonstellationen werden gehäuft von Arbeitnehmer*innen aus Südosteuropa gemeldet.

Eine weitere Fallkonstellation, die sich insbesondere mit Blick auf Arbeitnehmer*innen aus Südosteuropa häuft, sind gewährte Urlaubsansprüche von regulärem Urlaub unter der Bedingung, dass kein Urlaubsgeld ausgezahlt wird. Diese Konditionen, unter denen regulärer Urlaub gewährt wird, widerspricht jedoch § 11 BUrlG. Dort wird nicht nur der Anspruch auf Urlaubsentgelt geregelt, sondern auch die Höhe und der Auszahlungszahlung. Die EU-GS klärt in diesen Fällen die*den Petent*in darüber auf, welche Rechte sie*er hat und wie sie*er ihr*sein Recht auf den vollen Urlaub beim Arbeitgeber einfordern kann, wie die gesetzlichen Regelungen sind.

In der 24-Stunden-Pflege, der Baubranche, der Landwirtschaft arbeiten sehr viele mobile Beschäftigte aus der EU, die entweder als entsandte Beschäftigte oder als Saisonarbeitskräfte sich nur vorübergehend in Deutschland aufhalten und ihren Lebensmittelpunkt in Deutschland behalten. 2021 waren etwa 275.000 Saisonarbeitskräfte vorübergehend in der Landwirtschaft und 430.000 nach Deutschland entsandte Beschäftigte. Trotz der vorübergehenden Beschäftigung und Aufenthaltsdauer haben die EU-Arbeitnehmer*innen Anspruch auf bezahlten Urlaub. In der Saisonarbeit ist der sogenannte Akkordlohn üblich – Saisonarbeitskräfte werden nicht pro Stunde vergütet, sondern pro geerntete Kiste. Wenn Saisonarbeitskräfte an einem Tag nicht arbeiten können, beispielsweise wegen mangelnder Ernte, und keine Akkordarbeit erbringen, werden sie an diesen Tagen nicht vergütet, obwohl sie ihre Arbeitskraft zur Verfügung stellen. Ähnlich verhält es sich auch in der 24-Stunden-Pflege und in der Baubranche, in denen entsandte Beschäftigte für kurze Beschäftigungszeiträume wie zum Beispiel drei Monate in Deutschland durchgehend arbeiten, um dann für einen bestimmten Zeitraum im Herkunftsland unbezahlten Urlaub zu nehmen und dann wieder als entsandte Beschäftigte auf den deutschen Arbeitsmarkt zurückkehren. Nach Bundesurlaubsgesetz, § 5 Teilurlaub hat jede*r Arbeitnehmer*in Anspruch auf Urlaub. Dementsprechend, haben sowohl Saisonarbeitskräfte als auch entsandte Beschäftigte das Recht auf bezahlten Urlaub.

Die EU-GS klärt die Ratsuchenden über den Bürgerservice über ihre Rechte auf. Darüber hinaus, hat die EU-GS in enger Zusammenarbeit mit dem Berliner Beratungszentrum für Migration und gute Arbeit einen Praxisleitfaden erarbeitet, der in einfacher Sprache erklärt, wie Arbeitnehmer*innen ihre Urlaubsansprüche geltend machen können. Dieser Praxisleitfaden steht auf der Website der EU-GS in elf Sprachen zu Verfügung. Auf der Website befindet sich zudem auch eine Beratungsstellensuche, wo Ratsuchende, die nächste ihnen verfügbare Beratungsstelle mit zum Beispiel arbeitsrechtlichem Schwerpunkt suchen können.

4.5 Private Dienstleistungen und Zugang zu Gütern

4.5.1 Auswertung Beratungsanfragen private Dienstleistungen und Zugang zu Gütern

Der Bürgerservice erfasst neben den insbesondere für den Bereich der Integrationsbeauftragten relevanten Bereichen (Flucht, Staatsangehörigkeit, Familienzusammenführung etc.) auch Diskriminierungsfälle. Im Berichtszeitraum wurden insgesamt 68 Fälle dem Bürgerservice mit der Bitte um Unterstützung (Einzeleingaben) zum Thema „Diskriminierung“ übermittelt. Dabei hatten sechs Anfragen im Bereich „private Dienstleistungen und Zugang zu Gütern“ einen möglichen Bezug zu den AGG-Merkmalen „Rasse“ oder „ethnischen Herkunft“ gemäß § 1 AGG.

4.5.2 Allgemeines und Fallbeispiel

Besonders in der Freizeitgestaltung besteht häufig ein alltäglicher und wiederkehrender Bedarf bei Menschen nach privaten Dienstleistungen, die ganz elementar für eine gesellschaftliche Teilhabe sind. Sei es der Einkauf im Supermarkt, der Abschluss einer Reiseversicherung oder der Zugang zu Mobilität. Die meisten Menschen schließen nahezu täglich – bewusst oder unbewusst – zivilrechtliche Rechtsgeschäfte ab. Wie elementar ein diskriminierungsfreier Zugang dazu ist, hat sich besonders während der Coronapandemie gezeigt, während der besonders viele Menschen ihre Freizeit im Freien zu gestalten versuchten.

In verschiedenen Studien wird sowohl von **verbaler auch von nonverbaler rassistischer Diskriminierung** von Personen und vor allem Geflüchteten[56] in deren Alltag und Öffentlichkeit berichtet. Jedoch handelt es sich nur bei einem Teil der Fälle um physische Gewalt. Allzu häufig erleben Personen beleidigende Äußerungen, verbale Abwertung sowie vergleichsweise schlechtere Leistungen (zum Beispiel längere Wartezeiten, Verweigerung einer Leistung beziehungsweise eines Rechtsgeschäftes). Generell zeigen sich im Bereich des Zugangs zu privaten Gütern und Dienstleistungen häufig diskriminierende Situationen.

Gemäß § 19 AGG gilt ein allgemeines Verbot der Benachteiligung im Zivilrechtsverkehr. Eine Benachteiligung aus Gründen der „Rasse“ oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität ist nach § 19 Absatz 1 AGG im Zivilrechtsverkehr grundsätzlich unzulässig. Dieses Benachteiligungsverbot erstreckt sich grundsätzlich auf die Begründung, Durchführung und Beendigung zivilrechtlicher Schuldver-

56 Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2017a), Diskriminierung in Deutschland. Dritter Gemeinsamer Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages, https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/BT_Bericht/gemeinsamer_bericht_dritter_2017.html.

hältnisse. Der Anwendungsbereich des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) erstreckt sich insbesondere auf sogenannte Massengeschäfte, die typischerweise ohne Ansehen der Person zu vergleichbaren Bedingungen in einer Vielzahl von Fällen zustande kommen und für vergleichbare Geschäfte, bei denen dies nach der Art des Schuldverhältnisses ebenfalls der Fall ist. Das sind beispielsweise Supermarkteinkäufe, Konzert- und Clubbesuche oder die Benutzung des öffentlichen Nahverkehrs.

Hinsichtlich der Merkmale „Rasse“ und „ethnische Herkunft“ ist eine Benachteiligung darüber hinaus gemäß § 19 Absatz 2 AGG auch bei der Begründung, Durchführung und Beendigung „sonstiger zivilrechtlicher Schuldverhältnisse“ im Sinne des § 2 Absatz 1 Nr. 5 bis 8 AGG unzulässig, also nicht nur im Rahmen von Massengeschäften.

Dennoch erleben Ausländer*innen und Menschen mit tatsächlicher oder zugeschriebener Einwanderungsgeschichte immer wieder Diskriminierungen aufgrund der „Rasse“ und/oder der ethnischen Herkunft.

Den Bürgerservice der Integrationsbeauftragten/Antirassismusbeauftragten erreichen immer wieder besonders schwerwiegende Fälle aus dem Einzelhandel. Die Betroffenen schildern sich wiederholende Muster die, aufgrund ihrer tatsächlichen oder zugeschriebenen Einwanderungsgeschichte, zu erheblichen Benachteiligungen führen.

Verweigerte Ausleihe von Fahrrädern und Elektrorollern

Fallbeispiel

Das AGG regelt in Umsetzung zweier EU-Richtlinien auch bestimmte Bereiche des allgemeinen Zivilrechtsverkehrs wie Zugang zu privaten Dienstleistungen und Gütern.

Geflüchtete Menschen und Menschen, mit tatsächlicher oder zugeschriebener Einwanderungsgeschichte erleben in Freizeit und Dienstleistungsbereich jedoch regelmäßig Benachteiligungen, die gemäß § 19 AGG nicht zulässig sind. Typische und nahezu schon alltägliche Fälle sind die Abweisungen bei Zutritten zu Abendveranstaltungen oder Nachtclubs. Dem Bürgerservice werden auch immer wieder Diskriminierungsfälle aufgrund der „Rasse“ oder ethnischen Herkunft gemeldet.

Hinsichtlich der Merkmale „Rasse“ und „ethnische Herkunft“ ist eine Benachteiligung darüber hinaus gemäß § 19 Absatz 2 AGG auch bei der Begründung, Durchführung und Beendigung „sonstiger zivilrechtlicher Schuldverhältnisse“ im Sinne des § 2 Absatz 1 Nr. 5 bis 8 AGG unzulässig, also nicht nur im Rahmen von Massengeschäften.

Dem Bürgerservice der Integrationsbeauftragten/Antirassismusbeauftragten werden immer wieder Fälle übermittelt, die einen klaren Verstoß gegen dieses Verbot darstellen, wie beispielsweise die Verweigerung eines Mitarbeiters in einem Fahrradverleih, geflüchteten Jugendlichen ein Fahrrad auszugeben, mit dem Hinweis, dass Geflüchtete nicht wüssten, wie mit Fahrrädern umzugehen sei.

Eine Verweigerung zum Verleih von Fahrrädern an eine Gruppe junger arabisch gelesener Jugendlicher, mit dem Hinweis, dass Fahrräder nur an Touristen verliehen werden dürften, widerspricht § 19 AGG in gleicher Weise.

Diese Beispiele zeigen exemplarisch, welch gegenteilige Wirkung Diskriminierung im Bereich Freizeit und Zugang zu Dienstleistungen haben können, wenn aufgrund der „Rasse“ oder „ethnischer Herkunft“ Benachteiligungen erlebt werden.

4.6 Ämter und Behörden

4.6.1 Auswertung Beratungsanfragen Ämter und Behörden

Der Bürgerservice erfasst, neben den insbesondere für den Bereich der Integrationsbeauftragten relevanten Bereichen (Flucht, Staatsangehörigkeit, Familienzusammenführung etc.) auch Diskriminierungsfälle. Im Berichtszeitraum wurden insgesamt 68 Fälle dem Bürgerservice mit der Bitte um Unterstützung (Einzeleingaben) zum Thema „Diskriminierung“ übermittelt. Dabei hatten 15 Anfragen im Bereich „Ämter und Behörden“ einen möglichen Bezug zu den AGG-Merkmalen „Rasse“ oder „ethnische Herkunft“ gemäß § 1 AGG.

4.6.2 Allgemeines und Fallbeispiel

Ämter und Behörden sind in ihrem Handeln an die verfassungsrechtlichen Diskriminierungsverbote in Artikel 3 Absatz 3 GG und an den allgemeinen Gleichheitssatz des Artikel 3 Absatz 1 GG gebunden. Weitergehende und spezielle Regelungen finden sich im Sozialgesetzbuch. Dennoch berichten Betroffene immer wieder von Benachteiligungen und erheblichen Diskriminierungserfahrungen, die das Vertrauen in den Staat und seine Behörden nachhaltig schwächen. Diese Form der Diskriminierung wird von den Betroffenen aufgrund des Machtgefälles und des Abhängigkeitsverhältnisses als besonders gravierend empfunden.

Den Bürgerservice der Integrationsbeauftragten erreichen häufig Einzeleingaben, die aus einem Kontakt mit den **Ausländerbehörden** entstehen. Die Themen sind vielfältig und haben nicht immer einen Diskriminierungscharakter, jedoch werden immer wieder Einzeleingaben eingereicht, die zumindest die Frage aufwerfen, ob aufgrund offensichtlich falscher Anwendung der rechtlichen Normen nicht von einer Diskriminierung auszugehen ist.

Fallbeispiel

Probleme bei der Anwendung der geltenden Regelungen entstehen mitunter vor Ort bereits bei der Frage, ob die Betroffenen im Besitz einer Duldung sind. Der Besitz einer Duldung ist regelmäßig eine gesetzliche Voraussetzung für die Erteilung der Aufenthaltserlaubnisse nach §§ 25a und 25b AufenthG. So lag der Beauftragten ein Einzelfall vor, der von einem ehrenamtlichen Unterstützer an das Amt herangetragen worden war. Die erfolgreichen Bemühungen des bisher geduldeten drittstaatsangehörigen Betroffenen, sich einen Nationalpass zu beschaffen und damit seine Identität zu klären, hatten im Ergebnis dazu geführt, dass ihm die Duldung entzogen worden war. Aus Sicht der zuständigen Ausländerbehörde war damit nunmehr das einzige Abschiebungshindernis, der „fehlende Pass“, entfallen. Damit war nach Auffassung der Ausländerbehörde nicht nur die rechtliche Voraussetzung für die im Übrigen wohl mögliche Erteilung eines Bleiberechts nach § 25b AufenthG „vom Tisch“, sondern der Betroffene verlor damit auch seine bisher erlaubte Beschäftigung, die seinen Lebensunterhalt wohl überwiegend gesichert hatte. Der Betroffene hatte zwei in Deutschland bleibeberechtigte kleine Kinder und übte mit der von ihm getrennt lebenden Frau gemeinsam die Sorge für die bei der Mutter lebenden Kinder aus. Gleichwohl gingen die Behörden und Gerichte des Bundeslandes davon aus, es sei rechtens, einwanderungspolitisch rechtfertigbar und für die Familie zumutbar, den Vater darauf zu verweisen auszureisen. Er sollte das Visumsverfahren zur Familienzusammenführung nachholen, statt eine Aufenthaltserlaubnis nach § 25b AufenthG zu erhalten, für die er alle Erteilungsvoraussetzungen erfüllte. Eine Klärung der aufenthaltsrechtlichen Situation der Familie und eine angemessene Berücksichtigung der in Deutschland gelebten familiären Lebensgemeinschaft sowie des Kindeswohls konnte schließlich nur durch eine anwaltliche Vertretung und eine Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts herbeigeführt werden. Das Bundesverfassungsgericht stellte hinsichtlich des Vorgehens der Behörden und der vorinstanzlichen Gerichte eine Verletzung von Artikel 6 Absatz 1 und 2 GG fest.

4.7 Bildung

4.7.1 Auswertung Beratungsanfragen Bildung

Der Bürgerservice erfasst neben den insbesondere für den Bereich der Integrationsbeauftragten relevanten Bereichen (Flucht, Staatsangehörigkeit, Familienzusammenführung etc.) auch Diskriminierungsfälle. Im Berichtszeitraum wurden insgesamt 68 Fälle dem Bürgerservice mit der Bitte um Unterstützung (Einzeleingaben) zum Thema „Diskriminierung“ übermittelt. Dabei hatten sechs Anfragen im Bereich „Bildung“ einen möglichen Bezug zu den AGG-Merkmalen „Rasse“ oder „ethnische Herkunft“ gemäß § 1 AGG.

4.7.2 Allgemeines und Fallbeispiele

Der Bildungsbereich ist häufig ein Ort, an dem Kinder und Jugendliche den gleichberechtigten und fairen, diskriminierungsfreien Umgang miteinander lernen. Es ist aber auch ein Ort, an dem Kinder und Jugendliche häufig das erste Mal Erfahrungen mit Diskriminierungen machen, sei es durch Lehrpersonal, Gleichaltrige oder aber auch diskriminierende Strukturen oder fehlende Barrierefreiheit. Insbesondere in der Schule, die verpflichtend über mehrere Jahre für alle Kinder und Jugendlichen ist, aber auch in Hochschule und Kita, gibt es häufig nur wenig Möglichkeiten, die Situationen zu umgehen. Die individuelle Bildung hat einen prägenden Einfluss auf spätere Karriere, Einkommen, Arbeitsplatzsicherheit und Rentenhöhe. Diskriminierungserfahrungen können einen Einfluss auf die Entwicklung die individuelle Bildung nehmen, sodass negative Erfahrungen das Potenzial haben, sich über viele Jahre im Leben der Diskriminierten auszuwirken. Somit kann Diskriminierung im Bildungsbereich bestehende Ungleichheiten verstärken und Bildungsgerechtigkeit verhindern. Hinzu kommt, dass es oft schwer ist, gegen Diskriminierungsfälle in Kindertagesstätten, Schulen sowie Hochschulen anzugehen, da die Bildungsinstitutionen auf hierarchischen Strukturen basieren und Betroffene meist nicht wissen, an wen sie sich im Falle einer Diskriminierung wenden beziehungsweise wie sie dagegen vorgehen können.

Der 2020 erstmals durchgeführte „Afrozensus“ (Aikins et al. 2021) macht Diskriminierungserfahrungen speziell von Schwarzen Menschen in Deutschland sichtbar. 25 Prozent der Befragten äußern, in den letzten zwei Jahren im Bereich Bildung oft oder sehr häufig diskriminiert worden zu sein. Ein weiteres Drittel (31 Prozent) gibt an, dass dies manchmal der Fall gewesen sei.

Rassistische Diskriminierung im Sportunterricht durch das Spiel „Wer hat Angst vor dem Schwarzen Mann?“

Fallbeispiel

In einem Fall berichtete eine Frau, dass in der Grundschule ihres Patenkindes regelmäßig „Wer hat Angst vorm Schwarzen Mann“ gespielt wird – und ihr Patenkind, als einzig Schwarzes Kind in der Klasse, regelmäßig von der Lehrkraft zu diesem „Schwarzen Mann“ erklärt wird und die anderen Kinder finden muss beziehungsweise diese vor ihm wegrennen müssen.

Rassistische Wortwahl findet sich immer wieder in der Alltagssprache und Kritik daran wird dabei unter anderen als übertriebene Sensibilität auf Seiten der Betroffenen abgetan. Durch solche Situationen können rassistische Stereotype schon im Kindesalter verinnerlicht werden. Einerseits, weil das Spiel suggerieren kann, dass mit dem Schwarzsein eine Gefahr einhergeht, die es zu meiden beziehungsweise vor der es wegzulaufen gilt. Auch der zweite Teil des Spiels mit dem Ausruf „Und wenn er kommt, dann laufen wir“, kann dazu beitragen, eine misstrauische Grundhaltung gegenüber insbesondere männlichen Schwarzen Personen zu verstärken. Andererseits kann durch das „Wir“ eine Abgrenzung aller weißen Teilnehmenden des Spiels gegenüber dem Schwarzen Mann erzeugt werden, der sich in der Minderheit befindet. Ein Prozess, der sich „Othering“ nennt und schon früh Personengruppen in ein „Wir“ und „Ihr“ einteilt.

Ähnliche Fälle finden sich in frühkindlichen Bildungsinstitutionen, zum Beispiel in der vermeintlich harmlosen Frage nach hautfarbenen Buntstiften, bei der implizit die weiße Hautfarbe als Norm gesetzt wird, während die anderen als abweichend und damit „anders“ markiert werden.

Nach dem terroristischen Angriff der Hamas auf Israel am 7. Oktober kam es bundesweit zu einem starken Anstieg antisemitischer und antimuslimischer Vorfälle, darunter Beleidigungen und Angriffe auf Einzelpersonen und Familien, Angriffe auf Synagogen und Moscheen sowie Schändungen von Einrichtungen wie auch Propagandadelikte.

Im gesellschaftlichen Diskurs wurde das notwendige Engagement gegen Antisemitismus und das notwendige Engagement gegen Rassismus allerdings häufig zueinander in Konkurrenz gesetzt – anstatt beide Formen der gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit gleichermaßen zu adressieren und keine Betroffenheiten zu hierarchisieren.

Rassistische Diskriminierung eines muslimischen Schülers als Folge des Nahostkonflikts und dessen Auswirkungen in Deutschland

Fallbeispiel

In einem gemeldeten Fall sah sich ein Schüler durch die Schulleitung an einer Privatschule diskriminiert. Die Schulleiterin forderte nach dem terroristischen Angriff der Hamas auf Israel am 7. Oktober muslimische Schüler dazu auf, sich zum Nahostkonflikt zu positionieren und die Taten zu verurteilen. Von einem solchen Klima des Generalverdachts gegenüber muslimisch gelesenen Kindern und Jugendlichen an Schulen berichteten vermehrt auch zivilgesellschaftliche Beratungsstellen. In einem weiteren Schritt forderte die Schulleitung den betreffenden muslimischen Schüler dazu auf, seinen Bart abzurasieren, da dieser andere, jüdische Mitschüler verängstigen würde. Als der betreffende Schüler der Forderung nicht nachkam, wurde er nach eigenen Angaben von der Schulleitung von der Schule suspendiert.

Besonders im pädagogischen Raum gilt es, diese vermeintliche Hierarchisierung aufzulösen und Schüler*innen in ihrer unterschiedlichen Betroffenheit ernst zu nehmen und Antisemitismus und antimuslimischen Rassismus entgegenzutreten. Dabei muss auch die Auseinandersetzung mit dem Nahostkonflikt (und dessen Auswirkungen in Deutschland) differenziert ausfallen und sowohl antisemitismuskritische als auch rassismuskritische Perspektiven miteinbeziehen, um nachhaltig und wirksam zu sein (zum Beispiel israelische und palästinensische Perspektiven einbinden). Das Engagement gegen Rassismus und das Engagement gegen Antisemitismus müssen dabei Hand in Hand gehen.

5 Beitrag des Beauftragten der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen

5.1 Das Amt des Beauftragten der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen

Der Beauftragte der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen wird jeweils für die Dauer einer Legislaturperiode bestellt: „Aufgabe der beauftragten Person ist es, darauf hinzuwirken, dass die Verantwortung des Bundes, für gleichwertige Lebensbedingungen für Menschen mit und ohne Behinderungen zu sorgen, in allen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens erfüllt wird“ (§ 18 Behindertengleichstellungsgesetz – BGG). Zur Wahrnehmung dieser Aufgabe soll der Beauftragte bei allen Gesetzes-, Verordnungs- und sonstigen wichtigen Vorhaben beteiligt werden, soweit Belange von Menschen mit Behinderungen berührt sind. Das Amt des Beauftragten ist somit ein **politisches Amt auf Bundesebene**.

Nicht nur die vom Staat gesetzten Rahmenbedingungen, sondern alle gesellschaftlichen Veränderungen können erhebliche Auswirkungen auf Menschen mit Behinderungen haben. Der Behindertenbeauftragte beobachtet diese Entwicklungen, analysiert sie, macht gegebenenfalls öffentlich auf sie aufmerksam und greift im Rahmen seiner Möglichkeiten ein. Innerhalb der Bundesregierung nimmt die beauftragte Person **Einfluss auf politische Entscheidungen und begleitet aktiv die Gesetzgebung**. Im Falle negativer Folgen des geltenden Rechts setzt der Beauftragte sich für Änderungen ein und wirkt bei neuen Vorhaben auf die Berücksichtigung der Belange von Menschen mit Behinderungen hin.

Der Behindertenbeauftragte **informiert über die Gesetzeslage, regt Rechtsänderungen an** und zeigt Möglichkeiten der Eingliederung von Menschen mit Behinderungen in Gesellschaft und Beruf auf. Er wirbt um Solidarität und zielt mit allen Initiativen im politischen, öffentlichen und kulturellen Bereich auf die Gestaltung einer inklusiven Gesellschaft. Der Beauftragte ist zentraler Ansprechpartner bei der Bundesregierung in allen Angelegenheiten, die Menschen mit Behinderungen berühren. Mit Unterstützung seines Arbeitsstabes hält er engen Kontakt mit Menschen mit Behinderungen, ihren Verbänden, Selbsthilfegruppen und Organisationen. Dadurch erhält er differenzierte Kenntnisse darüber, welche Probleme, Erwartungen und Ansprüche Menschen mit Behinderungen haben.

Der Beauftragte hat allerdings keine Möglichkeit, Behörden oder anderen Stellen Weisungen zu erteilen oder ein bestimmtes Handeln vorzuschreiben. Dies ist Rechtsanwält*innen oder entsprechenden Beratungsorganisationen vorbehalten. Sofern der Anwendungsbereich des BGG betroffen ist, können die anfragenden Menschen mit Behinderungen aber zur Klärung des Konflikts an die bei dem Beauftragten angesiedelte, unabhängige Schlichtungsstelle BGG verwiesen werden. Darüber hinaus ist er nicht für Angelegenheiten zuständig, die auf landesrechtlichen Regelungen oder Vorschriften der Städte und Landkreise basieren. Es empfiehlt sich deshalb in den Fällen, die nicht die Bundesebene betreffen, in erster Linie die örtlichen oder die Landesbehindertenbeauftragten anzusprechen, damit diese nach Problemlösungen in ihrem Wirkungsbereich suchen.

5.1.1 Die Schlichtungsstelle nach dem Behindertengleichstellungsgesetz (BGG)

Das Schlichtungsverfahren bei der Schlichtungsstelle nach § 16 BGG bietet Menschen mit Behinderungen bei Konflikten über Rechte aus dem BGG eine einfach zugängliche, barrierefreie und kostenfreie Möglichkeit der Konfliktbeilegung.

Die **Schlichtungsstelle BGG ist eine unabhängige Stelle**, die nach § 16 Behindertengleichstellungsgesetz (BGG) beim Beauftragten der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen angesiedelt ist. Sie ist derzeit mit drei unabhängigen Schlichter*innen und zwei Personen in der Geschäftsstelle besetzt. Die Schlichtungsstelle BGG bietet Menschen mit Behinderungen eine **kostenlose und niedrigschwellige Möglichkeit zur Rechtsdurchsetzung**. Wenn eine Bundesbehörde nicht barrierefrei ist – sei es vor Ort, in ihren Formularen und Vordrucken, in ihrem Internetauftritt oder im Hinblick auf ihre Sprache –, können Menschen mit Behinderungen einen Antrag auf Schlichtung stellen. Im Schlichtungsverfahren ist es dann Aufgabe der unabhängigen Schlichter*innen, für alle Beteiligten eine einvernehmliche Lösung des Problems zu finden. 2023 gelang das in mehr als der Hälfte der Fälle (rund 55 Prozent) in denen eine Rechtsverletzung nach dem BGG gegeben war. 80 Prozent aller 2023 beendeten Verfahren konnten in weniger als drei Monaten abgeschlossen werden.

Hauptanwendungsbereich sind Konflikte über Benachteiligungen wegen einer Behinderung oder die Verletzung von Barrierefreiheitsvorschriften durch Bundesbehörden. Im Jahr 2021 wurde im BGG eine wichtige Ausweitung vorgenommen: Private Eigentümer, Besitzer und Betreiber von Anlagen und Einrichtungen müssen den Zutritt mit einem Assistenzhund dulden. Bei Konflikten über die Duldungspflicht kann ein Schlichtungsverfahren durchgeführt werden. Ab Juni 2025 verpflichtet zudem das Barrierefreiheitsstärkungsgesetz (BFSG) Wirtschaftsakteure zur Barrierefreiheit bestimmter Produkte und Dienstleistungen. An Produkten betrifft dies zum Beispiel Computer, Geldautomaten, Check-in-Terminals, Mobiltelefone, Smart-TVs und E-Book-Lesegeräte. Dienstleistungen, die darunter fallen, sind beispielsweise Dienstleistungen im elektronischen Geschäftsverkehr mit Verbrauchern (zum Beispiel Onlineshops oder Online-Terminbuchungs- oder -Reservierungstools), Bankdienstleistungen für Verbraucher, Telekommunikationsdienste wie beispielsweise Messenger- oder Reiseinformations- und Buchungsdienste von Personenbeförderungsunternehmen. Das Schlichtungsverfahren bei der Schlichtungsstelle BGG wird mit Inkrafttreten des BFSG auf dieses ausgeweitet.

Verstöße gegen das Benachteiligungsverbot bilden seit Gründung der Schlichtungsstelle BGG 2016 den häufigsten Anlass (etwa 50 Prozent) für Anträge an die Schlichtungsstelle BGG. Häufig geht es dabei um die Bereitstellung angemessener Vorkehrungen (2023 etwa 20 Prozent der Anträge). Hierzu sind öffentliche Träger verpflichtet, um im Einzelfall Benachteiligungen wegen einer Behinderung zu vermeiden, soweit diese Maßnahmen die Behörde nicht übermäßig belasten. Hierzu zählen zum Beispiel, dass Rollstuhlfahrenden bei nicht schwellenfrei zugänglichen Gebäuden eine mobile Rampe angeboten werden, dass bei Fachveranstaltungen einer Behörde eine Gebärdensprach- und Schriftdolmetschung zur Verfügung gestellt wird oder dass nicht barrierefreie Inhalte einer Website auf anderem Wege zur Verfügung gestellt werden.

Zu den öffentlichen Stellen des Bundes, die zur Barrierefreiheit verpflichtet sind, gehören unter anderem die Bundesministerien und die ihnen nachgeordneten Behörden wie das Bundesverwaltungsamt oder das Eisenbahn-Bundesamt, aber auch bundesweit zuständige Sozialversicherungsträger wie die Deutsche Rentenversicherung Bund, die meisten Berufsgenossenschaften, die Bundesagentur für Arbeit und überregional tätige Krankenkassen.

Die oben bereits erwähnte Neuregelung einer Pflicht, den **Zutritt mit einem Assistenzhund** zu dulden, in § 12e Absatz 1 BGG, die Eigentümer, Besitzer und Betreiber von Anlagen und Einrichtungen trifft, egal ob es sich um Behörden oder Private handelt, umfasst ein Zutrittsrecht zu fast allen öffentlichen Orten, „die typischerweise für den allgemeinen Publikums- und Benutzerverkehr zugänglich sind". Zum Beispiel zu Cafés, Behörden, Krankenhäusern, Arztpraxen zum Bus oder zu Geschäften. Fehlende Kenntnis in der Privatwirtschaft und Fragen zu diesem neuen Recht haben im Berichtszeitraum zu einem raschen Anstieg der Antragszahlen bei der Schlichtungsstelle BGG geführt. Derzeit machen **Schlichtungsverfahren zum Zutrittsrecht** mehr als 20 Prozent der Anträge aus.

Der **Evaluationsbericht zur der Reform des BGG** hat 2022 bescheinigt, dass sich das Schlichtungsverfahren als niedrigschwelliges und kostenfreies Instrument zur Rechtsdurchsetzung bewährt hat.[57] Auf diese Weise lassen sich individuelle Lösungen finden, die nicht nur die juristischen Aspekte, sondern auch die besonderen Umstände und Erwartungen der Betroffenen berücksichtigen. In vielen Fällen kann im Schlichtungsverfahren eine für alle Beteiligten gute und pragmatische Lösung gefunden werden. Wenn das Schlichtungsverfahren nicht zum Erfolg geführt hat und der Schlichtungsantrag innerhalb der Rechtsbehelfsfrist gestellt worden ist, können danach Widerspruch oder Klage eingelegt werden. Neben dem wichtigen Einsatz zur Umsetzung der Rechte aus dem BGG werden im Zuge der Schlichtungsverfahren die Antragsgegner häufig erstmals über die Anforderungen des BGG informiert und sensibilisiert. Oft können dadurch auch Änderungen von Geschäftsprozessen, in allgemeinen Geschäftsbedingungen oder in Bezug auf Websites und Apps angestoßen werden, von denen neben den Antragstellenden auch weitere Betroffene profitieren können. Weitere Informationen zur Schlichtungsstelle BGG sowie die Möglichkeit der Kontaktaufnahme sind unter www.schlichtungsstelle-bgg.de zu finden.

5.2 Beratungsanfragen an den Beauftragten der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen sowie an die Schlichtungsstelle BGG

Trotz der vorwiegend politischen Aufgaben des Behindertenbeauftragten gingen bei ihm sowie der bei dem Beauftragten angesiedelten unabhängigen Schlichtungsstelle BGG eine Vielzahl von Einzeleingaben aus dem ganzen Bundesgebiet ein. Im aktuellen Berichtszeitraum haben sich rund **4.400 Bürger*innen mit Beschwerden, Hilfe- und Auskunftsersuchen** an den Beauftragten sowie Schlichtungsanträgen an die Schlichtungsstelle BGG gewandt. Hierin enthalten sind Eingaben, bei denen es nicht um einen konkreten Einzelfall ging, sondern um eine allgemeine Auskunft etwa zum Leistungsrecht, zu Vorschriften zur Barrierefreiheit oder auch zu Vergünstigungen bei Vorlage eines Schwerbehindertenausweises. Nur in einem geringen Anteil der Fälle (rund 3 Prozent) gaben die Petent*innen explizit an, sich aufgrund einer Behinderung diskriminiert zu fühlen. Auch wenn nicht ausdrücklich eine Diskriminierung gemeldet wird, lassen einige der geschilderten Fälle eine Diskriminierung aufgrund einer Behinderung durchaus vermuten. Allerdings lässt sich aufgrund der Komplexität der eingereichten Anfragen nicht beziffern, wie hoch der Anteil tatsächlicher Diskriminierungsfälle war.

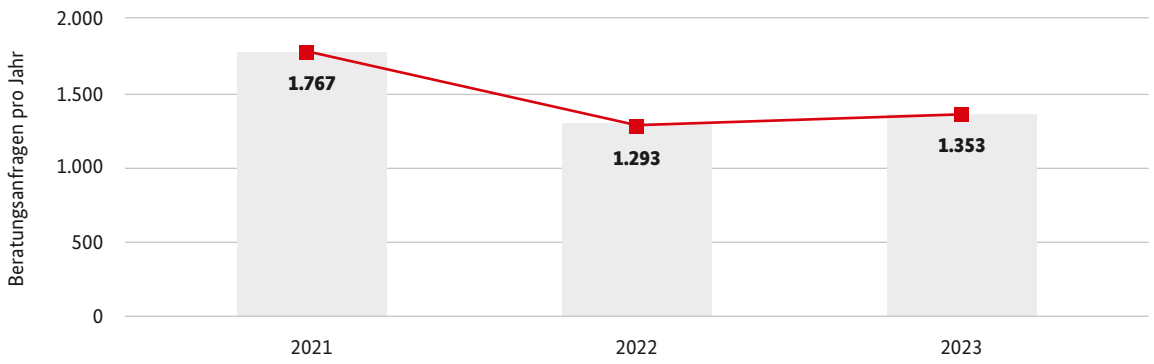
57 Forschungsbericht: Evaluation des Behindertengleichstellungsgesetzes – BMAS

In der **Schlichtungsstelle BGG** gingen im Berichtszeitraum etwa **650 Anträge auf Schlichtung** ein, wovon 267 Anträge auf Schlichtung aus dem Jahr 2023 stammen – eine Steigerung von mehr als 40 Prozent gegenüber den Vorjahren. In der Mehrzahl der zulässigen Schlichtungsanträge, in denen auch eine Rechtsverletzung ersichtlich war, konnte im Berichtszeitraum eine gütliche Einigung oder Erledigung des Konflikts auf sonstige Weise erreicht werden. Der Anteil der Fälle, in denen dies nicht möglich war, lag unter 20 Prozent.

Obwohl der Beauftragte aus den unter 1. bereits aufgeführten Gründen nicht in Einzelfällen tätig werden oder rechtlich beraten kann, ist der Arbeitsstab des Behindertenbeauftragten bemüht, allen Petent*innen weiterzuhelfen. Soweit der Anwendungsbereich des Behindertengleichstellungsgesetzes (BGG) eröffnet ist und die Petent*innen der Einschaltung der Schlichtungsstelle BGG ausdrücklich zustimmen, ist ein Schlichtungsverfahren ein gangbarer Weg. In anderen Fällen finden Verweisberatungen statt, zum Beispiel an die Behindertenbeauftragten der Länder oder Kommunen. Dies betrifft etwa Eingaben zum Thema Schulassistenz, da hier landesrechtliche Regelungen greifen. Auch erfolgen nach Einverständniserklärung der Betroffenen Abgaben an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes oder die zuständigen Bundesministerien.

Anhand der jährlichen Auswertung eingegangener Beratungsanfragen zeigt sich eine **leicht fallende Tendenz von Beratungsbegehren** der Bürger*innen beim Beauftragten (siehe Abbildung 42). Im Vergleich zu den vorherigen Berichtszeiträumen über die vergangenen zehn Jahre hinweg hat sich der Trend der weiterhin sinkenden Beratungsanfragen pro Jahr fortgesetzt. Vor allem konkrete Beratungsanliegen in Bezug auf individuelle Nachteilsausgleiche und Förderbegehren haben im vorliegenden Berichtszeitraum an Intensität verloren.

Abbildung 42: Anzahl Beratungsanfragen bei dem Beauftragten in den Jahren 2021–2023



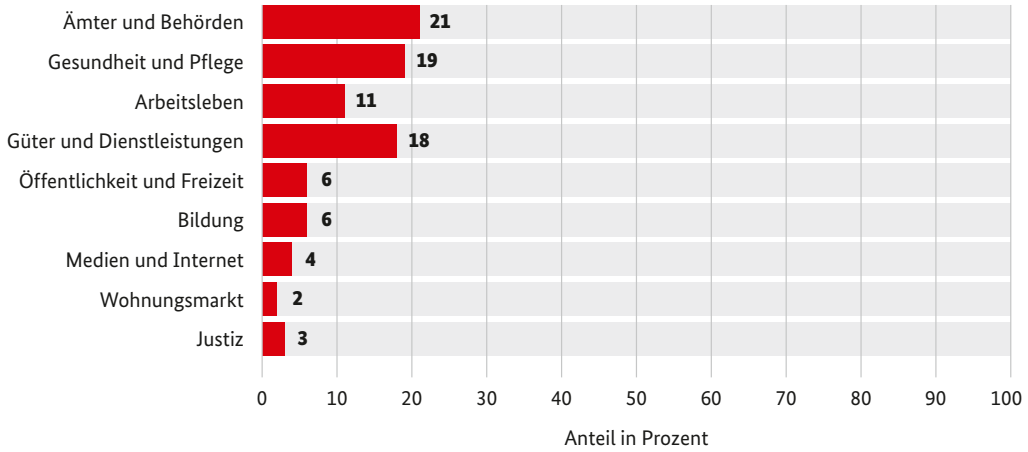
Zurückzuführen ist dies vor allem auf einen größeren Bekanntheitsgrad der dezentral organisierten und verbreiteten **Beratungsangebote der Ergänzenden und Unabhängigen Teilhabeberatung (EUTB)**. Mit dem Bundesteilhabegesetz (BTHG) wurde das Behindertenrecht seit 2017 in mehreren Reformstufen erneuert. Mit der Reform des Sozialgesetzbuch Neuntes Buch (SGB IX) wurde auch die gesetzliche Grundlage für ein neues Angebot der Beratung für Menschen mit (drohenden) Behinderungen geschaffen: Die EUTB wird auf Grundlage von § 32 SGB IX vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) gefördert. Die EUTB ist der Stärkung der Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen und von Behinderung bedrohten Menschen verpflichtet. Auch deren Angehörige können sich beraten lassen. So trägt die EUTB dazu bei, die Inklusion von Menschen mit Behinderungen weiter zu verbessern. Die kostenfreie Beratung orientiert sich an

den individuellen Bedürfnissen und Ressourcen jeder einzelnen Person, der Fokus liegt dabei auf den Anliegen der Betroffenen (www.teilhabeberatung.de).

Die gegenüber dem Behindertenbeauftragten der Bundesregierung geäußerten Anliegen, Anfragen und Beschwerden umfassen eine sehr große Themenvielfalt und betreffen alle dargelegten Lebensbereiche. Dabei handelt es sich um **Beratungsanliegen, Hilfegesuche, Auskunftsgesuche oder Informationsschreiben**. Insgesamt lassen sich rund 89 Prozent der eingegangenen Beratungsanfragen den in diesem Bericht näher ausgeführten Bereichen zuordnen. Die verbleibenden 11 Prozent aller eingegangenen Beratungsanfragen ließen sich keinem der aufgeführten Lebensbereiche zuordnen und thematisierten auch keine Diskriminierung.

Abbildung 43 zeigt die thematische Verteilung der bei dem Beauftragten rund 4.400 eingegangenen Beratungsanfragen, untergliedert nach den in diesem Bericht näher betrachteten Lebensbereichen.

Abbildung 43: Anteil der Beratungsanfragen in den Jahren 2021–2023 anhand ausgewählter Lebensbereiche



Die häufigsten Anliegen, etwa ein Fünftel, waren Anfragen und Beschwerden im Bereich **Ämter und Behörden** (vergleiche Abschnitt 5.2.1). Die Ratsuchenden kritisierten zum überwiegenden Teil unzureichende Leistungsgewährungen, lange Bearbeitungszeiten, fehlende Barrierefreiheit und Probleme im Rahmen des Schnittstellenmanagements. Der nächstgrößere Anteil aller eingegangenen Beratungsanfragen betraf den Bereich **Gesundheit** und Pflege mit rund 19 Prozent. Die Themenschwerpunkte im Bereich Gesundheit und Pflege liegen bei der Versorgung mit den benötigten Hilfsmitteln sowie der Barrierefreiheit im Gesundheitswesen. Weitere 18 Prozent entfielen auf den Themenbereich **Güter und Dienstleistungen** (ohne Wohnen), hierbei lag der Schwerpunkt der eingegangenen Anfragen auf dem Bereich der barrierefreien Zugänge. Die wenigsten Beratungsanfragen im Berichtszeitraum betrafen die Bereiche **Wohnungsmarkt** mit circa 2 Prozent und **Justiz und Polizei** mit circa 3 Prozent. Bezüglich dieser Bereiche wird aufgrund der sehr geringen Beschwerden und Beratungsanfragen obgleich der medial bekannten Brisanz dieser Themenfelder vermutet, dass sich Betroffene vorwiegend an andere Beratungs- und Beschwerdestellen wandten, um Beratung und Hilfeleistungen zu erfahren.

Bei der Betrachtung der angeführten Beratungsanfragen und der daraus resultierenden Verteilung auf die entsprechenden Themenbereiche ist allerdings zu beachten, dass nicht alle Anliegen und Beschwerden eine konkrete Diskriminierung thematisierten. Wie hoch der Anteil tatsächlicher Diskriminierungsfälle war, lässt sich aufgrund der Komplexität der Beratungsanfragen nicht exakt beziffern.

Bei der Schlichtungsstelle BGG haben sowohl die Schlichtungsanträge als auch die sonstigen Anfragen im Berichtszeitraum gegenüber den Jahren 2017–2020 deutlich zugenommen. Dies liegt auch daran, dass seit 2021 für sämtliche Websites und Apps öffentlicher Stellen des Bundes eine Erklärung zur Barrierefreiheit zu veröffentlichen ist. Diese weist auf die Möglichkeit der Durchführung eines Schlichtungsverfahrens nach § 16 BGG hin. Details zur Statistik im Berichtszeitraum können den Jahresberichten der Schlichtungsstelle BGG entnommen werden: https://www.schlichtungsstelle-bgg.de/Webs/SchliBGG/DE/AS/startseite/startseite-node.html.

5.2.1 Beratungsanfragen im Bereich Ämter und Behörden

Im Berichtszeitraum gingen bei dem Beauftragten der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen insgesamt rund **920 Beratungsanfragen** zum Lebensbereich Ämter und Behörden ein. Dies entspricht einem Anteil von rund einem Fünftel aller an den Beauftragten gerichteten Anfragen und Beschwerden und stellt damit den größten Anteil der eingegangenen Beratungsanfragen und Beschwerden dar. Die Anfragen, die sich auf eine konkrete Diskriminierung beziehen, haben einen sehr geringen Anteil und können nicht näher beziffert werden.

Die gegenüber dem Behindertenbeauftragten geäußerten Anliegen, Beratungsanfragen oder auch Beschwerden sind dabei thematisch breit gefächert. Die Ratsuchenden, die sich im Bereich Ämter und Behörden an den Behindertenbeauftragten wandten, kritisierten zum überwiegenden Teil **unzureichende Leistungsgewährungen**, **lange Bearbeitungszeiten und Probleme im Rahmen des Schnittstellenmanagements**. In diesen Fallkonstellationen konnte der Beauftragte aufgrund der rechtlichen Möglichkeiten seines politischen Amtes auf Bundesebene keine Abhilfe schaffen, sondern nur auf die Schlichtungsstelle BGG, andere zuständige Beschwerdestellen oder den Rechtsweg verweisen. In einigen Fällen ging es auch um die **mangelnde Barrierefreiheit in der Kommunikation mit Behörden auf kommunaler oder auch auf Bundesebene**. Bei Ämtern, Behörden und Sozialleistungsträgern, die der Landesebene oder der kommunalen Ebene angehören, konnte hingegen nur auf die jeweiligen Beschwerdestellen oder auch Aufsichtsbehörden verwiesen werden. Bei vielen Fällen stand die beschriebene Problematik auch nicht in Verbindung mit einer bestehenden Behinderung, sondern war auf Förderrichtlinien beziehungsweise Leistungsgrundsätze verschiedener Gesetze und Verordnungen bezogen. In etlichen Fällen wurde der Behindertenbeauftragte auch zu bestehenden Streitverfahren zwischen Bürger*innen und Ämtern hinzugezogen, indem der E-Mail-Verkehr zusätzlich über die Adresse des Beauftragten geleitet und kein konkretes Anliegen an ihn gerichtet wurde.

In den **Fällen, in denen die Schlichtungsstelle BGG in Bezug auf Behörden tätig werden konnte**, ging es neben dem Benachteiligungsverbot und dem Gebot zu angemessenen Vorkehrungen vorwiegend um die Barrierefreiheit im baulichen, im kommunikativen und im digitalen Bereich. **Barrierefreiheit** ist ein wichtiges Thema, das in allen Bereichen des täglichen Lebens eine große Rolle, vor allem für die betroffenen Menschen, spielt. Insbesondere im Bereich der Kommunikation zwischen Bürger*innen und Behörden ist eine barrierefreie Gestaltung oftmals nicht gegeben. Dies kann für Menschen mit unterschiedlichen Einschränkungen oder Behinderungen zu

großen Schwierigkeiten führen und ihre Teilhabe am gesellschaftlichen Leben erschweren. In diesem Zusammenhang ist es wichtig, dass Behörden Maßnahmen ergreifen, um ihre Kommunikation barrierefrei zu gestalten und allen Bürger*innen den Zugang zu Informationen und Dienstleistungen zu ermöglichen. Dazu gehören unter anderem die Bereitstellung von Informationen in Leichter Sprache, die Nutzung von barrierefreien Websites und die Bereitstellung von alternativen Kommunikationsmöglichkeiten für Menschen mit Hör- oder Sehbeeinträchtigungen. Viele Behörden oder staatliche Institutionen auf Bundesebene sind während und nach einem erfolgten Schlichtungsverfahren dankbar für sachdienliche Hinweise zur Verbesserung der Barrierefreiheit. In vielen Fällen konnte die Schlichtungsstelle BGG eine Lösung zur beidseitigen Zufriedenheit herstellen. Nachfolgend sind auszugsweise Fälle der Schlichtungsstelle BGG aufgeführt, um die thematische Breite der eingehenden Fälle zu verdeutlichen.

Barrierefreie Bürgerportale und Zugänglichmachung von Schriftverkehr im Verwaltungsverfahren

Mehrere Anträge bei der Schlichtungsstelle BGG rankten sich um vielfältige Barrieren digitaler Bürgerportale von Bundesbehörden. So wurden zum Beispiel mangelnde Navigationsmöglichkeiten für blinde Menschen und fehlende barrierefreie Dokumente, wie zum Beispiel Antragsformulare, beklagt. Hinzu kamen oft veraltete oder unvollständige Erklärungen zur Barrierefreiheit. Die Behörden beriefen sich zur Rechtfertigung oft auf laufende Umbauarbeiten an dem Portal und auf Engpässe bei ihrem technischen Dienstleister. So wandte sich zum Beispiel ein Antragsteller mit Sehbehinderung an die Schlichtungsstelle, weil in einer im Alltagsleben benötigten App einer Bundesbehörde die Erklärung zur Barrierefreiheit und der Feedbackmechanismus fehlten. Nachdem zunächst eine Abhilfe mit dem nächsten Update in Aussicht gestellt worden war, verzögerte sich dies immer wieder, da aus Sicht des Antragsgegners andere Nachbesserungen eine höhere Priorität hatten. Durch stetes Nachhaken der schlichtenden Person konnte am Ende aber letztlich eine Umsetzung erreicht werden.

In einem weiteren Verfahren war eine blinde Bürgerin bei der Online-Antragstellung auf Geldleistungen mit verschiedenen Barrieren konfrontiert. So waren beispielsweise die per Post zugesandten Zugangsdaten zum Kundenportal zunächst nicht barrierefrei. Auch mit ihrem Verlangen auf Zugänglichmachung von Schriftverkehr im Verwaltungsverfahren stieß sie auf wenig bürgerfreundliche Abläufe. Im Schlichtungsverfahren konnte unter anderem erreicht werden, dass die Bürgerin die an sie adressierten Behördenschreiben auf einem Datenträger (USB-Stick) erhielt. Zudem wurde seitens der Behörde ein zentraler Prozess zur barrierefreien Zugänglichkeit von Dokumenten in Gang gesetzt, der jedoch nach einem Jahr noch nicht abgeschlossen war. Insgesamt konnte in Schlichtungsverfahren rund um das Thema digitale Barrierefreiheit mehrfach erreicht werden, dass sich die Behörden auf einen Zeitplan mit konkreten Schritten und Terminen für die Beseitigung der Barrieren und eine Aktualisierung der Barrierefreiheitserklärung verpflichteten.

In einem weiteren Fall der Schlichtungsstelle BGG wollte eine blinde Studienabsolventin ihr BAföG-Darlehen zurückzahlen. Das Online-Tool der zuständigen Behörde war für blinde Menschen nicht barrierefrei. Obwohl sie in der Erwiderung auf den Zahlungsbescheid eine Kopie ihres Schwerbehindertenausweises mit

deutlichen Merkzeichen BL (Blind) und TBL (Taubblind) eingereicht hatte, erhielt sie keine Hilfe der Behörde. Die Sachbearbeitung war für sie telefonisch nicht erreichbar. Stattdessen landete die Akademikerin in einer Warteschleife am Telefon. Sie konnte auch keine Nachricht hinterlassen oder um einen Rückruf bitten. Da so ihre Probleme nicht fristgerecht geklärt werden konnten und es ihr nicht möglich war, sich barrierefreie Informationen für ihr weiteres Handeln zu besorgen, verstrichen Fristen, in denen sie eine zinsgünstige Einmalrückzahlung hätte nutzen können. Zusätzlich erschwert wurde die Antragstellung durch Briefe und Formulare, unter anderen zur Einkommensermittlung, die für die Antragstellerin nicht lesbar waren.

Im Schlichtungsverfahren wurde festgestellt, dass von Anfang an keine Barrierefreiheit im Verfahren gegeben war. Deshalb wurde die Antragstellerin mit ihrem Antrag so behandelt, als sei die Frist, die sie ohne ihr Verschulden versäumt hatte, noch nicht abgelaufen (Wiedereinsetzung in den vorherigen Stand). Das ursprüngliche Angebot einer zinsgünstigen Einmalrückzahlung wurde ihr erneut und barrierefrei unterbreitet – in Großschrift und mit Erläuterung für die blinde Antragstellerin. Das Angebot wurde von der Antragstellerin genutzt und sie hat das Darlehen zu günstigen Konditionen zurückgezahlt. Zusätzlich wurde durch das Schlichtungsverfahren in der Behörde deutlich, dass es keinen strukturierten Prozess und keine Sensibilität der zuständigen Sachbearbeitung gab, um die Wünsche und Rechte von Menschen mit Behinderungen im Bereich Barrierefreiheit zu verwirklichen. Eine Lösung wurde erst möglich, nachdem das Rechts- und Grundsatzreferat in das Schlichtungsverfahren einbezogen wurde. Dies hat jetzt einen strukturierten Prozess zur Umsetzung der Rechte auf barrierefreie Kommunikation angeregt.

Ein Schlichtungsverfahren hatte verschiedene digitale Barrieren des Internetauftritts einer obersten Bundesbehörde zum Gegenstand. Insbesondere wurden Probleme mit der Navigation und mit der Barrierefreiheit von PDF-Dateien geltend gemacht. Von der Schlichtungsstelle BGG wurde ein Internetdienstleister mit der Prüfung beauftragt. Anschließend wurden die wesentlichen Kritikpunkte des Antragstellers aufgegriffen und die bestehenden Barrieren beseitigt. Soweit die Zugänglichkeit von besonders aufwändigen, in der Vergangenheit erstellten Dokumenten gefordert worden war, einigten sich die Parteien darauf, dass im Einzelfall angemessene Vorkehrungen zur Verfügung gestellt werden.

Leichte Sprache bei Gremiensitzungen

Drei Antragsteller*innen mit Lernschwierigkeiten wandten sich an die Schlichtungsstelle BGG, weil sie als Mitglieder eines interdisziplinär besetzten Gremiums für ein durch die Bundesregierung beauftragtes Vorhaben keine für sie ausreichenden Bedingungen für eine gleichberechtigte Teilhabe an der Gremienarbeit vorfanden.

Angesichts der damals gegebenen Einschränkungen wegen der Covid-19-Pandemie schlug die schlichtende Person eine Onlinemediation vor, was Zustimmung fand. In mehreren Sitzungen mit Simultandolmetschung in Leichter Sprache konnte erreicht werden, dass die Teilnehmenden die gegenseitigen Bedarfe und Interessen besser verstanden. Als Ergebnis trafen sie eine Reihe von Vereinbarungen zur Barrierefreiheit und zu einem guten Umgang miteinander.

5.2.2 Beratungsanfragen im Bereich Gesundheit und Pflege

Im Berichtszeitraum gingen bei dem Beauftragten der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen insgesamt rund **830** Beratungsanfragen zum Themenfeld Gesundheit und Pflege ein. Dies entspricht einem Anteil von rund einem Fünftel aller an den Beauftragten gerichteten Anfragen und Beschwerden. Die Anfragen betreffen eine Vielzahl von Herausforderungen in allen Bereichen der gesundheitlichen Versorgung für Menschen mit Behinderungen. Diejenigen Anfragen und Beschwerden, die sich auf eine konkrete Diskriminierung beziehen, haben einen geringen Anteil und können nicht näher beziffert werden.

Während der **Covid-19-Pandemie** gingen beim Behindertenbeauftragten zahlreiche Anfragen und Eingaben ein. Das Themenspektrum reichte von der Versorgung mit FFP2-Masken über die Frage der Versorgung mit Schnelltests bis hin zur Schutzausrüstung im Allgemeinen und Desinfektionsmitteln. Der Beauftragte war in dieser Zeit in engem Austausch mit den Sozial- und Behindertenverbänden und den zuständigen Bundesministerien, vorwiegend dem Bundesministerium für Gesundheit. Ziel war es, regelmäßig darauf hinzuweisen, dass die Belange von Menschen mit Behinderungen bei allen erforderlichen Schutzmaßnahmen nicht vergessen werden dürfen. Viele Menschen, die vorwiegend vulnerablen Gruppen angehören, hatten es in dieser Zeit sehr schwer, am gesellschaftlichen Leben teilzuhaben und mit den sich ständig verändernden Anforderungen an das gesellschaftliche Miteinander mitzuhalten. Bei vielen Menschen mit Behinderungen gab es zudem Verunsicherungen, wie sie in der Impfpriorisierung berücksichtigt wurden. Besonders, wenn sie ein hohes gesundheitliches Risiko für einen schweren Verlauf hatten – zum Beispiel durch Beatmung und lebensnotwendig auf Assistenz und pflegerische Unterstützung in der eigenen Häuslichkeit angewiesen waren. Die Behindertenbeauftragten von Bund und Ländern forderten dazu die Nachbesserung der damals bestehenden Impfverordnung des Bundes, um mehr Sicherheit für die Menschen mit Behinderungen zu erreichen.

Unabhängig von der Covid-19-Pandemie ist unser Gesundheitssystem an vielen Stellen nicht hinreichend auf Menschen mit Beeinträchtigungen eingestellt. Damit auch diese Personengruppe den in Artikel 25 der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) **garantierten Zugang zu allen benötigten gesundheitlichen Leistungen** erhält, muss sich unser Gesundheitssystem weiter partizipativ in Richtung Inklusion verändern. Das betrifft sowohl die Barrierefreiheit als auch alle Sektoren des Behandlungspfads: Prävention, medizinische Versorgung, Rehabilitation und Pflege.

Alle Versicherten in Deutschland haben ein Recht auf freie Arztwahl. Für Menschen mit Behinderungen stößt dieser Grundsatz jedoch schnell an Grenzen, denn: Unser Gesundheitssystem ist nicht barrierefrei. Menschen mit Behinderungen stoßen oft auf Hindernisse, wenn es um den Zugang zu Arztpraxen, Krankenhäusern oder auch Rehaeinrichtungen und Pflegeheime geht. Viele Praxen und Einrichtungen der Gesundheitsfürsorge verfügen beispielsweise nicht über Informationen in Leichter Sprache, Blindenleitsysteme oder sind nicht für Menschen mit Mobilitätseinschränkungen zugänglich, was es für diese Menschen schwierig macht, die medizinische Versorgung oder Vorsorge zu erhalten, die ihnen zusteht.

Neben der Thematik der erforderlichen Zugänge zu den Einrichtungen des Gesundheitssystems gingen beim Beauftragten ebenso viele Anfragen und Beschwerden im Zusammenhang mit der **Gewährung und Nutzung von Hilfsmitteln** ein. Viele Menschen mit Behinderungen benötigen Hilfsmittel, um ihren Alltag eigenständig und selbstbestimmt bewältigen zu können. Dazu zählen beispielsweise Rollstühle, Treppenlifte, Blindenführhunde oder spezielle Kommunikationshilfen. Den Beauftragten erreichten in diesem Zusammenhang beispielsweise Beschwerden darüber, dass die bewilligten Hilfsmittel oft nicht barrierefrei oder nicht in ausreichendem Maße verfügbar sind. Diese Probleme sind mitunter mit langen Wartezeiten verbunden und führen zu Frustration bei den Betroffenen und einer Verminderung der gesellschaftlichen Teilhabe. Dabei wird häufig das Zusammenwirken von Ärzt*innen, Krankenkassen und dem Medizinischen Dienst der Krankenkassen kritisiert. Gleichermaßen sind es auch Lieferengpässe auf Seiten der Sanitätshäuser oder eine unangemessene Kommunikation mit anderen Dienstleistern von Hilfsmitteln, die zu Unzufriedenheit bei den Betroffenen führen. Die Beschwerden über Reparaturen von Hilfsmitteln haben zugenommen. In diesen Fallkonstellationen ging es um zeitlich angemessene Reparaturvorgänge, Ersatzbeschaffungen während der Zeit der Reparatur oder auch Streitigkeiten über die Höhe von Eigenanteilen der betroffenen Personen. Menschen mit Behinderungen sehen sich dabei häufig gezwungen, in der Rolle als Bittsteller ihre individuellen Bedarfe wiederholt dazulegen und beweisen zu müssen. In manchen Fällen sind langjährige Streitverfahren oder gerichtliche Auseinandersetzungen erforderlich, wozu nicht alle Menschen mit Behinderungen die Kraft aufwenden können. Eine Rechtsberatung in Einzelfällen kann von Seiten des Behindertenbeauftragten nicht erfolgen. Neben dem Verweis auf die zuständigen Ansprechstellen bei den Krankenkassen oder auch dem Spitzenverband der Gesetzlichen Krankenversicherer erfolgt oftmals ein Hinweis auf die Unabhängige Patientenberatung Deutschland (UPD). Die Berater*innen der UPD beantworten Fragen aus allen medizinischen sowie medizin- und sozialrechtlichen Bereichen wie zum Beispiel zu Patientenrechten, etwa bei Konflikten mit Ärzten oder Kostenträgern wie Krankenkassen, diese Beratung erfolgt kostenfrei. In manchen Fällen konnte die Schlichtungsstelle BGG eine Lösung zur beidseitigen Zufriedenheit herstellen. Nachfolgend sind auszugsweise Fälle der Schlichtungsstelle BGG aufgeführt um die Breite der eingehenden Beratungsanfragen zu verdeutlichen.

Zuweisung einer passenden Rehaeinrichtung

Einem Antragsteller mit Sehbehinderung und Depressionen wurde eine medizinische Rehabilitationsmaßnahme bewilligt. Als Klinik wurde eine Einrichtung mit geriatrischem Schwerpunkt (also in Bezug auf altersbedingte Leiden) zugewiesen. Der Antragsteller befürchtete, dass dort nicht gut auf seine individuellen Bedarfe eingegangen werden und auch nicht die erforderlichen Behandlungsmethoden angeboten werden könnten. Im Rahmen eines Schlichtungsverfahrens konnte erreicht werden, dass zeitnah die Rehabilitationsmaßnahme in einer für den Antragsteller indikationsgerechten Klinik stattfinden konnte.

Analoge Antragstellung
Ein stark gehbehinderter Mann erhielt von seiner Krankenkasse die Nachricht, dass er seine Anträge auf Leistungen künftig nicht mehr per Fax einreichen könne. Dieses entspreche unter anderem nicht mehr den Anforderungen an den Datenschutz. Stattdessen wurde er auf die neuen digitalen Möglichkeiten per App oder Onlineformular verwiesen. Der Antragsteller wollte aber bei seiner analogen Kommunikationsform bleiben. Auch die Antragstellung per Brief lehnte er ab, da ihm der Gang zum Briefkasten aufgrund seiner Behinderung schwerfalle. Im Schlichtungsverfahren hielt die Krankenkasse ihre datenschutzrechtlichen Bedenken zum Teil aufrecht, erklärte sich aber bereit, dem Antragsteller auch künftig eine Antragstellung per Fax zu ermöglichen.

Übernachtungskosten bei verspäteter Bearbeitung eines Antrags auf Fahrtkostenübernahme
Eine Antragstellerin mit körperlichen Beeinträchtigungen wandte sich in einem Konflikt mit ihrer Krankenkasse bezüglich der Übernahme von Übernachtungskosten an die Schlichtungsstelle BGG. Sie machte geltend, sich im Vorfeld bei der Krankenkasse rechtzeitig um die Bewilligung der Kostenübernahme einer Taxifahrt zum Krankenhaus für den Tag einer ganztägigen Behandlung bemüht, jedoch keine Antwort erhalten zu haben. Die Anreise mit öffentlichen Verkehrsmitteln sei zeitlich und behinderungsbedingt nicht möglich gewesen. Aufgrund der ausgebliebenen Reaktion ihrer Krankenkasse habe sie sich für die preisgünstigste verfügbare Lösung entschieden. Statt der teureren Taxifahrt sei sie am Vorabend der Behandlung mit dem Zug an den Ort des Krankenhauses gefahren und habe dort in einer Pension übernachtet. Die Krankenkasse habe schließlich die Übernahme der Übernachtungskosten mit der Begründung abgelehnt, dass eine solche rechtlich generell nicht vorgesehen sei. Im Rahmen des Schlichtungsverfahrens konnte eine Übernahme der Übernachtungskosten im Rahmen einer Einzelfallentscheidung erreicht werden.

5.2.3 Beratungsanfragen im Bereich Arbeitsleben

Im Berichtszeitraum gingen bei dem Beauftragten der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen insgesamt rund **500 Beratungsanfragen** zum Themenfeld Arbeitsleben ein. Dies entspricht einem Anteil von rund 11 Prozent aller an den Beauftragten gerichteten Anfragen und Beschwerden und zeigt damit eine Vielzahl von Herausforderungen in der Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen mit Behinderungen. Diejenigen Anfragen und Beschwerden, die sich auf eine konkrete Diskriminierung beziehen, haben einen geringen Anteil und können nicht näher beziffert werden.

Obwohl die UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) in Artikel 27 einen offenen, integrativen und für Menschen mit Behinderungen zugänglichen Arbeitsmarkt fordert, sind diese beruflichen Teilhabeangebote für Menschen mit Behinderungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt begrenzt und oftmals viel mit zusätzlichem Aufwand für die Betroffenen verbunden. Dabei sind Unternehmen heute mehr denn je gut beraten, alle Potenziale zu nutzen und mehr Menschen mit Beeinträchtigungen einzustellen. Denn während die Zahl sozialversicherungspflichtig Beschäftigter zumindest bis zum Pandemiebeginn 2020 Rekorde schrieb und viele Arbeitgeber*innen bereits händeringend Fachkräfte suchen, liegt der Anteil der beschäftigungspflichtigen Unternehmen, die keine einzige schwerbehinderte Person oder ihr gleichgestellte Arbeitskraft beschäftigen, seit Jahren unverändert bei rund 25 Prozent.

Jedoch müssen auch Unternehmen bessere Unterstützung erfahren. So erschweren etwa verschiedene Zuständigkeiten mit teils unübersichtlichen Förderprogrammen und langen Bearbeitungszeiten die Einstellung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen. Deshalb brauchen Arbeitgeber*innen zentrale Ansprechstellen, die beraten, unterstützen und beschäftigungsfördernde Leistungen „wie aus einer Hand“ koordinieren können. Ein Schritt auf diesem Weg sind die im Teilhabestärkungsgesetz vorgesehenen „Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber“, die Arbeitgeber*innen bei der Ausbildung, der Einstellung und der Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen informieren, beraten und unterstützen sollen. Neben den Herausforderungen auf Unternehmerseite bestehen für Menschen mit Behinderungen jedoch auch zahlreiche Hürden auf behördlicher Seite, einen Einstieg in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu erreichen. Oftmals sind Nachteilsausgleiche und Unterstützungen erforderlich, um eine Einstellung zu ermöglichen. Die nachfolgenden Beispiele sind dabei nur ein Auszug der an den Behindertenbeauftragten und die Schlichtungsstelle BGG gerichteten Anfragen.

Barrierefreie Bescheide – Teilhabe am Arbeitsleben

Ein schwerbehinderter Studierender bemühte sich bereits einige Monate vor dem Ende seines Studiums um einen für seine Behinderung passenden Arbeitsplatz. In diesem Zusammenhang suchte er den Kontakt mit der zuständigen Agentur für Arbeit, um „Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben“ zu beantragen. Die Beantragung wurde von der Arbeitsagentur trotz zahlreicher ärztlicher Gutachten mündlich mit dem Hinweis abgelehnt, dass der Arbeitsuchende kein Rehafall wäre und sich ein schriftlicher Antrag daher erübrigen würde.

Der Ratsuchende wandte sich an den Behindertenbeauftragten und kritisierte, dass auch eine Onlinebeantragung nicht möglich sei, da die Bundesagentur für Arbeit diese digitale Möglichkeit der Beantragung von Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben nicht anbietet. Dem Ratsuchende wurde daraufhin mitgeteilt, dass er die Beantragung auch formlos vornehmen kann und in diesem Zusammenhang auf eine Entscheidung mit einem schriftlichen Bescheid bestehen solle. Gleichzeitig wurde er auf die Möglichkeiten einer kostenfreien Beratung durch die EUTB hingewiesen sowie auf verschiedene Publikationen zu Teilhabeleistungen im Arbeitsleben. Nach zweimaliger formloser Antragstellung wurden dem Ratsuchenden durch die Arbeitsagentur dann die entsprechenden Antragsformulare per Briefpost zugesandt. Der Antrag war erfolgreich und es wurden ihm Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben genehmigt.

Darüber hinaus hat die Bundesagentur für Arbeit dem Beauftragten auf Nachfrage mitgeteilt, dass der Antrag auf Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben umfassend überarbeitet wird. Sowohl inhaltlich als auch im Hinblick auf die Barrierefreiheit. Gleichzeitig wird eine Digitalisierung vorbereitet und der Antrag auf Leistungen zur Teilhabe soll online zur Verfügung gestellt werden. Ein genauer Zeitpunkt konnte 2021 noch nicht genannt werden. Bei Redaktionsschluss (Mai 2024) ist eine entsprechende digitale Antragstellung auf der Internetseite www.arbeitsagentur.de noch nicht vorgesehen.

Lange Verfahrensdauer bei der Bundesagentur für Arbeit und Kürzungen im Rahmen von Genehmigung von Hilfsmitteln

Im Nachfolgenden geht es um die Problemschilderung mehrerer ähnlich gelagerter Fälle, in der sich die Beteiligten bemühten, sie selbst zu lösen, aber auf die regelmäßig benachteiligende Bearbeitung durch die Bundesagentur für Arbeit hinwiesen. Der Einsender, selbst nach Verschlechterung seiner Sehfähigkeit erblindet, hat sich als Unternehmer selbstständig gemacht und berät und unterstützt blinde Menschen im Rahmen seines Kompetenz-Service-Zentrums nun bei der Ausstattung von behindertengerechten Arbeitsplätzen. Er schilderte, dass der Antrag auf Kostenübernahme für nichtorthopädische Hilfsmittel / technische Arbeitshilfen bei der Bundesagentur für Arbeit nicht barrierefrei ist. Das Ausfüllen des Antrages war entsprechend beschwerlich. Der blinde Antragsteller erhielt einen Bewilligungsbescheid der Arbeitsagentur mit dem Hinweis, dass weniger als 40 Prozent der Gesamtkosten übernommen werden sollten. In diesem Zusammenhang wurde neben der vollständigen Streichung von Positionen auch Hard- und Software um 50 Prozent gekürzt. Dies kam jedoch einer vollständigen Kürzung gleich, da für die Hälfte des Preises eine geeignete Arbeitsplatzausstattung nicht zu erhalten ist. Die 80-stellige Braille-Zeile, die für eine Vollzeitstelle am stationären PC als Standard gilt, wurde vollständig gestrichen. Unter diesen Umständen hätte der blinde Arbeitnehmer die von ihm geschuldete arbeitsvertraglich geforderte Arbeitsleistung nicht erbringen und damit nicht wettbewerbsfähig auf dem Arbeitsmarkt agieren können. Das Kompetenz-Service-Zentrum trat im vorliegenden Fall in Vorleistung und der Antragsteller erhob Widerspruch gegen die Kürzungen.

Als weitere Benachteiligung in diesem Fall wurde die für den blinden Antragsteller nicht barrierefreie Bescheiderteilung angeführt. Die Dokumentation der Kürzungen erfolgte handschriftlich mit Kugelschreiber in den mitgesendeten Angeboten der Anbieter für behindertengerechte Arbeitsplatzausstattung. Hier wurde von der Arbeitsagentur gegen den Anspruch des Antragstellers auf Zugänglichmachung von Dokumenten für blinde und sehbehinderte Menschen im Verwaltungsverfahren nach dem Behindertengleichstellungsgesetz verstoßen. Daraus ergibt sich die Forderung, ein deutschlandweit einheitliches Vorgehen mit klaren Regularien ohne behördliche Willkür und mit barrierefreien Dokumenten und Informationsmaterialien einzurichten. Nur so können dauerhaft potenzielle Arbeitgeber gewonnen und gehalten und die berufliche Zukunft vieler blinder Menschen kann gesichert werden.

Der Assistenzhund im Büro

Eine Beschäftigte eines Krankenhauses wandte sich an die Schlichtungsstelle BGG. Ihr war von ihrem Arbeitgeber untersagt worden, ihr Büro mit ihrem in Ausbildung befindlichen Assistenzhund zu betreten. Das Büro war nur über einen Aufzug zu erreichen, in dem auch frisch operierte Patienten befördert wurden. Der Klinikleiter vertrat den Standpunkt, dass eine Beförderung des Hundes im Aufzug aus hygienischen Gründen nicht möglich sei. Seither arbeitete die Antragstellerin im Homeoffice. In einem schriftlichen Schlichtungsverfahren konnte erreicht werden, dass die Antragstellerin einen Arbeitsplatz in einem anderen Gebäude des Krankenhauses erhielt, in das sie ihren Hund mitnehmen durfte. In die Schlichtungsvereinbarung wurde aufgenommen, dass die Antragstellerin auch wieder Zugang zum Krankenhaus erhalten wird, sobald sie mit

ihrem Hund die Prüfung abgelegt hat und beide als Mensch-Assistenzhund-Gemeinschaft zertifiziert wurden.

Ausbildung im Gartenbau
Ein junger Mann, der in einer **Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM)** arbeitete, wünschte sich eine Ausbildung im Gartenbau. Die zuständige Agentur für Arbeit veranlasste daraufhin mehrere Gutachten und Arbeitserprobungen. Nachdem die Gutachten zunächst eine Ausbildungsfähigkeit für möglich gehalten hatten, erbrachte die Bewertung in der Arbeitserprobung eine zu geringe Leistungsfähigkeit für eine Ausbildung in einem Betrieb. Die Eltern stellten daraufhin im Namen ihres Sohnes einen Antrag bei der Schlichtungsstelle BGG, weil sie in der Ablehnung eine Benachteiligung ihres Sohnes sahen. Sie forderten statt einer Ausbildung in einem Betrieb eine Ausbildung in einem Berufsbildungswerk, die über das Budget für Ausbildung finanziert werden solle. Dies wurde von der Agentur für Arbeit aus rechtlichen Gründen zurückgewiesen. Im Schlichtungsgespräch, das online geführt wurde, konnte eine Einigung erzielt werden. Die Leiterin des Ausbildungsbereiches der WfbM sicherte zu, mit den Eltern ein persönliches Gespräch zu führen, um baldmöglichst geeignete Außenarbeitsplätze zu finden. Nach einem Jahr in der WfbM sollte die Ausbildungsfähigkeit des jungen Mannes neu bewertet werden.

Kostenübernahme einer Tätigkeit in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderungen
An die Schlichtungsstelle BGG wandte sich ein Antragsteller mit atypischem Autismus. Er hatte einen Konflikt mit einem Sozialversicherungsträger wegen der Förderung in einer WfbM. Der Antragsgegner hatte dies zunächst abgelehnt und für den Antragsteller den Besuch einer Berufsschule vorgesehen. Dem sah sich der Antragsteller wegen seiner Behinderung allerdings nicht gewachsen. Dagegen hatte er sich von einer Tätigkeit in der Werkstatt bereits durch mehrere Praktika einen positiven Eindruck verschaffen können und empfand sie für seine Bedürfnisse als besonders gut geeignet. Im Schlichtungsverfahren konnte erreicht werden, dass die Angelegenheit auf höherer Ebene nochmals überprüft wurde und es letztlich zur Bewilligung der vom Antragsteller gewünschten Maßnahme kam.

5.2.4 Beratungsanfragen im Bereich Öffentlichkeit und Freizeit

Im Berichtszeitraum gingen bei dem Beauftragten der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen insgesamt rund **250 Beratungsanfragen** zum Lebensbereich Öffentlichkeit und Freizeit ein. Dies entspricht einem Anteil von rund 6 Prozent aller an den Beauftragten gerichteten Anfragen und Beschwerden und stellt damit eher einen kleinen Anteil der eingegangenen Beratungsanfragen und Beschwerden dar. Diejenigen Anfragen und Beschwerden, die sich auf eine konkrete Diskriminierung beziehen, haben einen geringeren Anteil und können nicht näher beziffert werden.

Die gegenüber dem Behindertenbeauftragten geäußerten Anliegen, Beratungsanfragen oder auch Beschwerden sind auch in diesem Lebensbereich thematisch breit gefächert. Die Ratsuchenden, die sich im Bereich Öffentlichkeit, Freizeit und Medien an den Behindertenbeauftragten wandten, kritisierten zum überwiegenden Teil **unzureichende Barrierefreiheit** bei Online-Bestellvorgängen wie Ticketkauf und **mangelnde bauliche Barrierefreiheit** bei Veranstaltungen. In diesen Fallkonstellationen konnte der Beauftragte aufgrund der rechtlichen Möglichkeiten seines politischen Amtes auf Bundesebene und die damit verbundene Beschränkung des Behindertengleichstellungsgesetzes keine Abhilfe schaffen, sondern nur auf die entsprechenden Beschwerdestellen verweisen. In zahlreichen Fällen ging es um die Rechtslage und Zutrittsregelungen für Menschen mit Behinderungen in Begleitung ihrer Assistenzhunde.

Zutrittsrecht für Menschen mit Behinderungen in Begleitung eines Assistenzhundes

Seit 2021 besteht für Menschen mit Behinderungen in Begleitung eines Assistenzhundes ein Zutrittsrecht zu fast allen öffentlichen Orten. Zu Cafés, Behörden, Krankenhäusern, zum Bus oder zu Geschäften, „die typischerweise für den allgemeinen Publikums- und Benutzerverkehr geöffnet sind“ (§ 12e BGG). Hier darf ihnen der Zutritt nicht verweigert werden. Die Duldungspflicht gilt für Träger öffentlicher Gewalt ebenso wie für private Eigentümer, Besitzer und Betreiber von beweglichen und unbeweglichen Anlagen und Einrichtungen. Darüber hinaus wurden im BGG Regelungen zur Anerkennung und Ausbildung von Assistenzhunden getroffen. Die Einzelheiten dazu enthält die am 1. März 2023 in Kraft getretene Assistenzhundeverordnung (AHundV). Hier werden unter anderem die Ausbildung und Prüfung, die Kennzeichnung und der Ausweis für eine „Mensch-Assistenzhund-Gemeinschaft“ geregelt.

Eine Ausnahme von diesem Zutrittsrecht sieht das Gesetz nur vor, wenn der Zutritt mit Assistenzhund eine „unverhältnismäßige oder unzumutbare Belastung darstellen würde“. Laut Gesetzesbegründung kann dies dann der Fall sein, wenn durch die Begleitung mit Assistenzhunden aus hygienischen Gründen Infektions- und Gesundheitsgefahren für andere, teilweise gesundheitlich vorbelastete Menschen entstehen. Allerdings sei dies in Bereichen, die Menschen in Straßenkleidung offenstehen, wie Arztpraxen, Therapieräume, offene Pflege- und Krankenstationen, Ambulanzen und Cafeterien, in der Regel nicht der Fall. Auch in Supermärkten, Restaurants oder Hotels sind hygienische Bedenken in der Regel kein Ausschlussgrund. Nur für offensichtlich ungepflegte oder ungesunde Assistenzhunde kann der Zugang versagt werden. Auch zu Risikobereichen wie Intensivstationen und Isolierstationen oder anderen Bereichen, die nicht in Straßenkleidung zugänglich sind, wie zum Beispiel Schwimmbäder oder Saunen kann der Zutritt versagt werden. Eine generelle Maulkorbpflicht (zum Beispiel in einer Hausordnung) für alle Hunde ist mit dem Zutrittsrecht nicht vereinbar.

Die Anträge von Halter*innen von Assistenzhunden bilden seit Inkrafttreten des Zutrittsrechts 2021 einen neuen Schwerpunkt (2023: 21 Prozent der Anträge) bei der Tätigkeit der Schlichtungsstelle BGG. Nach wie vor ist das Zugangsrecht nicht in allen Teilen der Gesellschaft bekannt. Auch die nach der AHundV erforderlichen Landesbehörden, die insbesondere für die Anerkennung von Assistenzhunden zuständig sind, waren im Berichtszeitraum noch nicht in allen Bundesländern eingerichtet, sodass noch nicht alle Mensch-Assistenzhund-Gemeinschaften Ausweispapiere und Kennzeichnungen erhalten konnten. Dennoch konnte die Schlichtungsstelle BGG in vielen individuellen Verfahren Verbesserungen für eine Vielzahl von Assistenzhundehalter*innen erreichen. Die dabei gefundenen Lösungen kommen auch anderen Assistenzhundehalter*innen zugute, da die Antragsgegner zum Beispiel ihre Beförderungsbedingungen, Hausordnungen oder Klinikrichtlinien überarbeitet haben.

Verändert hat sich mit der Zeit auch der Ort der Konflikte. Waren es am Anfang vor allem Supermärkte oder Hotels, bei denen es Unsicherheit über das Zugangsrecht gab, waren es 2023 deutlich mehr Einrichtungen des Gesundheitswesens, also Arztpraxen, Rehabilitationskliniken und Krankenhäuser. Hier waren oft Bedenken zur Hygiene und zu den Beeinträchtigungen anderer Patientinnen und Patienten der Grund für eine Ablehnung.

In den Schlichtungsverfahren haben die Schlichter*innen versucht, das Zugangsrecht so weit wie möglich zu verwirklichen und zugleich die Bedenken der Antragsgegner*innen zu berücksichtigen. Hierbei hat sich folgende Unterscheidung bewährt: Wenn auf konkrete Allergien oder Phobien anderer Menschen gegen Hunde verwiesen wird, sind anstelle einer Zutrittsverweigerung zunächst mildere Mittel wie die zeitliche oder räumliche Trennung der Menschen mit und ohne Hund in Erwägung zu ziehen. Soweit hierfür organisatorische Maßnahmen getroffen werden müssen, die nur mit einem gewissen zeitlichen Vorlauf erledigt werden können, kann gegebenenfalls eine vorherige Anmeldung des Assistenzhundes verlangt werden. Eine allgemeine Ablehnung allein aufgrund der Befürchtung, dass auch Allergiker oder Menschen mit Hundephobie anwesend sein könnten, ist in der Regel nicht zulässig. Anders kann es allerdings zum Beispiel bei Kliniken mit ausgewiesener Spezialisierung auf die Behandlung von Allergikern zu beurteilen sein. Im Übrigen können unzumutbare Kosten eine Grenze der Duldungspflicht darstellen. Dies gilt auch für Gründe des Tierwohls, beispielsweise, weil der Hund bei Mitnahme in nicht mehr hinnehmbaren Maße Dämpfe oder Staub einatmen müsste.

Eine Reglungslücke bildet nach der Erfahrung der Schlichtungsstelle BGG das fehlende Zutrittsrecht während der Ausbildung von Mensch-Assistenzhund-Gemeinschaften. Hier wäre denkbar – ähnlich wie bei der Fahrschulausbildung –, einen durch Ausbilder*innen begleiteten Zutritt zu bestimmten Übungszwecken zu ermöglichen.

Mit Assistenzhund zur Abendveranstaltung

Eine Antragstellerin wollte mit ihrem ausgebildeten Assistenzhund eine Comedy-Show in einer großen Veranstaltungshalle besuchen. Die Hausordnung erlaubte die Mitnahme von Hunden nur, wenn diese einen Maulkorb tragen. Der Betreiber lehnte eine Ausnahme für den Assistenzhund ab. Es sei für andere Besucher unzumutbar, dem Risiko durch einen Hund ohne Maulkorb ausgesetzt zu sein. Die Antragstellerin argumentierte, dass ihr Hund entsprechend ausgebildet sei und ihr durch die §§ 12e ff BGG ein unbeschränktes Zugangsrecht mit ihrem Hund zustehe. Zudem könne der Hund mit Maulkorb seine erlernte Funktion nicht mehr erfüllen. Diese bestehe unter anderem darin, der Antragstellerin Notfallmedikamente zu bringen. Im schriftlichen Schlichtungsverfahren bei der Schlichtungsstelle BGG, das mit dem Rechtsanwalt des Antragsgegners geführt wurde, erklärte dieser sich zu einer Ergänzung der Hausordnung bereit. Künftig erhält ein Assistenzhund auch ohne Maulkorb Zutritt zu Veranstaltungen, wenn er die Vorschiften der Assistenzhundeverordnung erfüllt und entsprechend gekennzeichnet ist (§ 26 AHundV).

Der Assistenzhund auf dem Campingplatz

Eine Antragstellerin lebte mit ihrem Assistenzhund in einem Wohnwagen auf einem Campingplatz. Es kam zu Auseinandersetzungen mit den anderen Camper*innen und dem Eigentümer des Platzes, weil die Antragstellerin ihren Hund mit in das Waschhaus und in die Duschen nahm, die von allen Platzbewohner*innen genutzt wurden. Im Schlichtungsgespräch mit der Schlichtungsstelle BGG konnte erreicht werden, dass die Antragstellerin den Schlüssel zu einer separaten Dusche für Menschen mit Behinderungen erhielt, in die sie ihren Hund mitnehmen konnte.

Ticketkauf mit Hörbehinderung

Ein hörbehinderter Antragsteller meldete sich bei der Schlichtungsstelle BGG, nachdem er versucht hatte, bei einer öffentlichen Stelle des Bundes Tickets zu erwerben. Diese sollten auf digitalem Wege erworben werden. Der Antragsteller konnte diesen Weg des Ticketerwerbs nicht nutzen, da der Kommunikationsprozess keine Möglichkeit der Nutzung von Deutscher Gebärdensprache vorsah. Der Weg der schriftsprachlichen Kommunikation wurde vom Antragsteller zunächst als nicht zielführend abgelehnt. Er machte geltend, dass nicht die Schriftsprache, sondern die Deutsche Gebärdensprache die Muttersprache für gehörlose Menschen ist. Während des Schlichtungsverfahrens räumte die Antragsgegnerin ein, dass man das Problem der mangelnden Barrierefreiheit für Menschen mit Hörbehinderungen erkannt habe und bereits an Lösungen arbeite. In diesem Zusammenhang wurde dem Antragsteller angeboten, sich persönlich an den Testungen einer Lösung zu beteiligen und weitere Verbesserungsvorschläge einzubringen.

Fehlende Barrierefreiheit einer Friedhofskapelle

Eine Bürgerin kritisierte beim Behindertenbeauftragten, dass die Friedhofskapelle auf dem naheliegenden Parkfriedhof nicht barrierefrei erreichbar ist. Mobilitätseingeschränkte Personen müssen teilweise die Stufen zur Kapelle hinaufgetragen werden, um ihnen die Teilnahme an Trauerfeiern zu ermöglichen und Abschied von Verstorbenen zu nehmen.

Aufgrund von Anforderungen des Denkmalschutzes, baulicher Herausforderungen bei historischem Gebäudebestand, eingeschränkten Platzmöglichkeiten oder aufgrund fehlender finanzieller Mittel für notwendige bauliche Veränderungen sind bisher nicht alle Feierhallen auf den landeseigenen Friedhöfen barrierefrei gestaltet. Als öffentliche Einrichtungen sollten Friedhöfe prinzipiell von allen benutzbar sein. Gerade auf Friedhöfen sind oft ältere oder auch sinnes- und mobilitätsbehinderte Menschen anzutreffen, für die eine barrierefreie Gestaltung eine sehr hohe Bedeutung hat, damit sie die Stätte auch per Rollstuhl, Gehhilfe oder Rollator erreichen und sich ohne Hürden dort bewegen können. Das ist auch den Friedhofsverwaltungen ein wichtiges Anliegen. Sie leisten in schwierigen Situationen dort Unterstützung, wo barrierefreie Zugänglichkeit (noch) nicht gegeben ist, stellen entsprechend den örtlichen Gegebenheiten Hilfen zur Verfügung, legen mobile Rampen an, stellen Rollstühle bereit oder unterstützen durch das Personal. Dies ist ein guter Service, ersetzt aber insgesamt keine eigenständige, selbstbestimmte Nutzung oder Erreichbarkeit beziehungsweise Zugänglichkeit des Geländes oder der Friedhofsstätten.

Die Beauftragte für Menschen mit Behinderung im zuständigen Bezirk wurde durch den Behindertenbeauftragten des Bundes eingeschaltet und hat sich hier sehr aktiv für Abhilfe eingesetzt. Konkret ist das Straßen- und Grünflächenamt für die Herstellung von Barrierefreiheit zuständig. Trotz Verzögerungen aufgrund von Krankheits- und Urlaubsbedingungen wurden positive Entwicklungen, insbesondere in Bezug auf die Vorplanung der Friedhofskapelle vermeldet. Die Herstellung von Barrierefreiheit soll dort exemplarisch in Angriff genommen werden und es wird erwartet, dass dies auch für weitere betroffene Friedhofskapellen geschehen wird.

5.2.5 Beratungsanfragen im Bereich private Güter und Dienstleistungen

Im Berichtszeitraum gingen bei dem Beauftragten der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen insgesamt rund **790 Beratungsanfragen** zum Themenfeld private Güter und Dienstleistungen ein. Dies entspricht einem Anteil von etwa 18 Prozent aller an den Beauftragten gerichteten Anfragen und Beschwerden. Der sich daraus ergebende vergleichsweise hohe Anteil an Beratungsanfragen zeigt deutlich auf, dass gerade im privatwirtschaftlichen Bereich umfangreiche Herausforderungen für Menschen mit Behinderungen bestehen. Zurückzuführen ist dies auf den Umstand, dass es bislang noch keine gesetzliche Verpflichtung für private Anbieter zur Barrierefreiheit von Gütern und Dienstleistungen gibt.

Barrierefreiheit ist ein verbrieftes Recht, das sich unter anderem aus Artikel 9 der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) ergibt. Barrierefreiheit ist die Grundlage für die umfassende Information und Teilhabe aller Bürger*innen – egal ob mit oder ohne Behinderungen. Barrierefreiheit ist die zentrale Voraussetzung für eine inklusive Gesellschaft und für das Überwinden der Herausforderungen des demografischen Wandels. Meist wird über Barrierefreiheit im baulichen Bereich diskutiert. Dabei geht es bei Weitem nicht nur um die Rampe vor der Tür, den barrierefreien Zugang. Es geht um breite Türen, barrierefreie Fahrstühle und Toiletten. Das ist insbesondere wichtig für Menschen, die im Rollstuhl sitzen. Aber auch Menschen mit Sehbehinderungen, taube Menschen, Menschen mit Hörbeeinträchtigungen, mit kognitiven Einschränkungen oder Menschen mit Lernschwierigkeiten haben ein Recht auf Barrierefreiheit. Während für öffentliche Stellen das **BGG** und die **Barrierefreie-Informationstechnik-Verordnung (BITV 2.0)** gelten und damit der Barrierefreiheit in Deutschland großen Vorschub leisten, ist im Privatsektor hingegen beim Thema Barrierefreiheit noch viel Entwicklungspotenzial. Mit dem **Europäischen Rechtsakt zur Barrierefreiheit (European Accessibility Act, EAA)** wurden erstmals Barrierefreiheitsanforderungen an Produkte und Dienstleistungen der Privatwirtschaft formuliert. Das entsprechende Gesetz auf Bundesebene (**Barrierefreiheitsstärkungsgesetz – BFSG**) wurde Mitte 2021 verabschiedet und wird mit seinen Hauptbestandteilen ab Mitte 2025 in Kraft treten. Ab dann müssen zum Beispiel alle Bankdienstleistungen für Verbraucher*innen mit Behinderungen sowie Selbstbedienungsterminals wie Fahrkartenautomaten nach und nach barrierefrei auf den Markt gebracht werden. Auch das Onlineshopping, E-Book-Lesegeräte, Tablets und Smartphones müssen ab 2025 barrierefrei nutzbar sein. Durch die Einführung einer barrierefreien und bürgerfreundlichen Informations- und Kommunikationstechnik besteht damit die Chance, bestehende Barrieren bei Dienstleistungen abzubauen. Nachfolgend sind auszugsweise Fälle der Schlichtungsstelle BGG aufgeführt, die bereits vor Inkrafttreten der neuen Regelungen dort eingingen. Diese verdeutlichen die Breite der eingehenden Beratungsanfragen zu diesem Themenfeld.

Barrierefreiheit bei privaten Banken

Der Sohn einer Bankkundin stellte in ihrem Auftrag einen Antrag an die Schlichtungsstelle BGG. Seine betagte Mutter habe bei einer privaten Onlinebank ein Tagesgeldkonto eröffnen wollen. Dazu sei die Identifizierung mit einem Video-Ident-Verfahren notwendig gewesen. Dieses Verfahren habe die Mutter aber aufgrund verschiedener körperlicher Einschränkungen nicht alleine durchführen können. Sie bat darum, dass ihr Sohn sie bei dem Verfahren unterstützen dürfe. Die Bank habe aber darauf bestanden, dass sie das Identifikationsverfahren alleine, ohne Anwesenheit einer dritten Person abwickle, um eine Beeinflussung zu vermeiden. Auch Angehörige seien als Hilfestellung ausgeschlossen, selbst wenn diese über weitreichende Vollmachten verfügen. Obwohl es sich hier um einen Fall der angemessenen Vorkehrungen handelte, musste die Schlichtungsstelle BGG nach der derzeitigen Rechtslage die Eröffnung eines Schlichtungsverfahrens gegen die Bank ablehnen. Solche Verfahren sind derzeit nur gegen öffentliche Stellen des Bundes

möglich. Mit ihrem Wunsch auf Schlichtung gegen das private Unternehmen konnte die Antragstellerin nur an die Universalschlichtungsstelle des Bundes (mail@universalschlichtungsstelle.de) weiterverwiesen werden.

Der Assistenzhund im Hotel
Eine blinde Antragstellerin wandte sich an die Schlichtungsstelle BGG, nachdem sie ihren Urlaub in Begleitung ihres Assistenzhundes in einem Hotel verbracht hatte. Dort hatte man sie mit Hinweis auf andere Gäste des Hotels gebeten, ihre Mahlzeiten mit ihrem Assistenzhund nicht im Restaurant, sondern an einem anderen Ort einzunehmen. Die Antragstellerin sah sich deshalb gezwungen, alleine in ihrem Hotelzimmer zu essen, und fühlte sich erheblich in ihrem Urlaubsgenuss beeinträchtigt. Die Schlichtungsstelle BGG setzte sich mit dem Hotel in Verbindung und informierte über die seit 2021 geltende Rechtslage. Hiernach darf der Zutritt zu dem Publikumsverkehr grundsätzlich offen zugänglichen Orten nur in seltenen, insbesondere durch besondere Hygieneanforderungen gekennzeichneten Stellen verweigert werden. Die Leitung des Hotels bedauerte die Situation und sicherte der Antragstellerin zu, die Hotelbeschäftigten in Bezug auf Assistenzhunde zu schulen und diese anzuweisen, den Zutritt zum Restaurant zu gestatten. Als Zeichen des Entgegenkommens wurde der Antragstellerin darüber hinaus ein Gutschein für einen künftigen Aufenthalt im Hotel angeboten.

Anerkennung für den neuen Assistenzhund
Ein ausgebildeter Signalhund gab zehn Jahre lang einer Frau mit eingeschränktem Hörvermögen Sicherheit bei den Aktivitäten des täglichen Lebens. Nachdem er gestorben war, begannen die Probleme der Antragstellerin. Der neue Hund, dessen Ausbildung die Antragstellerin nicht von ihrer Rente, sondern nur Schritt für Schritt durch Spenden finanzieren konnte, wurde in den Geschäften und Behörden nicht akzeptiert, weil noch kein Ausbildungsnachweis vorlag. Das Zutrittsrecht für Assistenzhunde in Ausbildung ist gesetzlich nicht geregelt. Mit mehreren Schreiben an die Lebensmittel-Discounter, bei denen die Antragstellerin abgewiesen worden war, warb die Schlichtungsstelle BGG für eine freiwillige Einigung mit der Antragstellerin. In den meisten Fällen konnte so ein Zutrittsrecht für die Antragstellerin erreicht werden.

5.2.6 Beratungsanfragen im Bereich Bildung

Im Berichtszeitraum gingen bei dem Beauftragten der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen insgesamt rund **240 Beratungsanfragen** zum Themenfeld Bildung ein. Dies entspricht einem Anteil von rund 6 Prozent aller an den Beauftragten gerichteten Anfragen und Beschwerden. Der sich daraus ergebende eher geringe Anteil an Beratungsanfragen bedeutet jedoch nicht, dass in diesem Lebensbereich keine Herausforderungen für Menschen mit Behinderungen bestehen. Vielmehr ist die vergleichsweise geringe Anzahl an Anfragen eher darauf zurückzuführen, dass der Behindertenbeauftragte der Bundesregierung in diesen Belangen nicht die erste Anlaufstelle für Anfragen und Beschwerden ist. Die Gestaltung und Verwaltung der meisten Bildungseinrichtungen ist Angelegenheit der einzelnen Bundesländer. Demnach gibt es aufgrund des föderalen Systems in Deutschland entsprechend viele unterschiedliche Ansätze und Lösungen im Bildungssystem auch für Menschen mit Behinderungen. Der Behindertenbeauftragte der Bunderegierung kann in diesem Themenfeld nur vermitteln und bei den Bundesländern für ein inklusives Bildungssystem appellieren. Dennoch erreichen den Beauftragten und die bei ihm angesiedelte Schlichtungsstelle BGG Beratungsanfragen und Schlichtungsanträge zum Themenbereich Bildung. Nachfolgend werden drei Fallkonstellationen vorgestellt.

Häusliche Ersparnis für Mittagessen in der Förderschule vs. Bildungs- und Teilhabepakt

Eine Familie mit drei schulpflichtigen Kindern bekommt für ein Kind das Mittagessen über das Bildungs- und Teilhabepaket (BuT) kostenlos, für die anderen zwei Kinder im Förderschulbereich (die Förderschule hat eine Ganztagsleistungsvereinbarung für Eingliederungshilfe mit dem Träger der Eingliederungshilfe) muss eine häusliche Ersparnis an das Sozialamt geleistet werden. Das Sozialgericht hatte zunächst den Eltern Recht gegeben und entschieden, dem Kläger Leistungen zu einer angemessenen Schulbildung ohne Kostenbeitrag zu gewähren; das Landessozialgericht hat die Entscheidung nun gekippt (Sächsisches LSG, L 8 SO 52/21). Eine Berufung beim Bundessozialgericht ist nicht möglich.

Kern des LSG-Urteils: Im Gegensatz zum Bildungs- und Teilhabepaket dient die Eingliederungshilfeleistung dem Erwerb lebenspraktischer Fähigkeiten und der Minderung der Folgen der Behinderung, unter anderen bei der Nahrungsaufnahme – also ist das Essen im Bereich der Eingliederungshilfe nicht nur Lebensunterhalt (Ernährung), sondern Fachleistung. Damit sei die Erhebung der häuslichen Ersparnis auf der Grundlage von § 142 SGB IX rechtmäßig. Ein Verstoß gegen Artikel 3 GG liege nicht vor.

Das Ergebnis ist unbefriedigend: Wegen niedrigen Einkommens der Eltern erhält das Kind ohne Behinderung das Mittagessen im Rahmen des Bildungs- und Teilhabepaketes in der Schule kostenfrei. Eine Gleichstellung mit Kindern aus dem Bereich der Eingliederungshilfe hat der Gesetzgeber nicht vorgenommen. Für diese bleibt es ohne Einkommensüberprüfung und ungeachtet des niedrigen Familieneinkommens bei der Erhebung des Eigenanteils für das Mittagessen im Rahmen der häuslichen Ersparnis. Damit ist von dem Kläger der festgesetzte Eigenanteil zur Mittagsverpflegung von 20,83 Euro monatlich pro Kind zu erbringen.

Die Begründung des Gerichts, dass sich die Rechtfertigung der Ungleichbehandlung bereits aus der Unterschiedlichkeit der Leistungssysteme ergibt, ist aus Sicht des federführenden Ressorts (BMAS) schlüssig; es wird derzeit kein Anpassungsbedarf des § 142 SGB IX gesehen. Von den gesetzlichen Änderungen der zugrunde liegenden Regelungen durch das Starke-Familien-Gesetz und dem daraus folgenden Wegfall des Eigenanteils zur Mittagsverpflegung in Regelschulen profitierte circa ein Fünftel der schulpflichtigen Kinder, die die Mittagsverpflegung in Anspruch nehmen konnten. Ziel des Gesetzes war unter anderem auch, die gesellschaftliche Teilhabe für Kinder aus Familien mit niedrigem sozioökonomischem Status zu erhöhen und eine gesunde Ernährung zu fördern, weil bewirkt werden sollte, dass kein Kind aufgrund der Eigenbeteiligung von der Inanspruchnahme des Mittagessens Abstand nimmt. Das Mittagessen war in dieser Konstellation somit nicht Bestandteil des Gesamtkonzeptes der Beschulung, sondern lediglich eine Option. Bei der Beschulung in der Form der Ganztagsbetreuung ist das Mittagessen jedoch integraler Bestandteil des Gesamtkonzepts der Förderschulen und somit nicht lediglich eine Option. Die Leistungen der Eingliederungshilfe haben keinen existenzsichernden Charakter, sondern beziehen sich auf die Deckung von besonderen Bedarfssituationen. Daher finden hier unterschiedliche Leistungssysteme Anwendung.

Angemessene Vorkehrungen im Studium

Ein Antragsteller mit Autismus-Spektrum-Störung wandte sich wegen Barrieren im dualen Studium bei einer Bundesbehörde sowie bei Prüfungen an die Schlichtungsstelle BGG. Im Rahmen einer Mediation konnte auf Behördenseite das Verständnis für die schwierige Situation des Antragstellers maßgeblich verbessert werden. In der Mediationsvereinbarung wurden Maßnahmen zur weiteren Studien- und Prüfungsgestaltung sowie regelmäßige Gespräche mit einem festen Ansprechpartner vereinbart.

Kinder mit Autismus werden für schulunfähig erklärt und ausgeschult

Ein junger Erwachsener mit Autismus-Spektrum-Störung wird von einer staatlichen Schule suspendiert und daraufhin als schulunfähig erklärt. Die Eltern organisieren den weiteren Schulbesuch auf einer auf seine Belange spezialisierten Privatschule (Internat), um die Zukunftsperspektive des jungen Mannes zu sichern. Der junge Erwachsene hat zwischenzeitlich erfolgreich seinen Schulabschluss mit einem sehr guten Notendurchschnitt erreicht, der ihn auch zum Besuch der gymnasialen Oberstufe berechtigt.

Die Kosten für den Schulbesuch / die Internatsbetreuung des jungen Mannes, zu denen die Eltern in Vorleistung getreten sind, wurden mittlerweile im Rahmen einer gerichtlichen Auseinandersetzung durch die Eingliederungshilfe übernommen, jedoch sind darüber hinaus Kosten entstanden, die im Zusammenhang mit der Hauptleistung stehen, die jedoch nicht anerkannt wurden.

Es gibt ausgenommen in Bayern keine Strategien zur Versorgung dieser Zielgruppe. Der Bildungsbereich fällt unter die Kultushoheit der Länder; Urteile im Rahmen des gerichtlichen Verfahrens sind überdies von der richterlichen Unabhängigkeit geschützt. Durch den Behindertenbeauftragten bestehen hierbei keine Möglichkeiten der Einwirkung. Der Vorgang zeigt einmal mehr, wie schwierig es für betroffene Familien ist, wenn von Seiten der Schulen kein funktionierendes Unterstützungssystem besteht, das die unterschiedlichen Bedürfnisse, Fähigkeiten und Interessen der Schüler berücksichtigt und Kinder und Jugendliche in ihrer Vielfalt, in ihrer Entwicklung und auf ihrem persönlichen Weg fördert und „mitnimmt“. Dabei handelt es sich um keinen Einzelfall.

Häufig werden die Probleme von Kindern und Jugendlichen mit Autismus-Spektrum-Störung adressiert, die infolge von „Unbeschulbarkeit“ tage-, wochen- oder sogar monatelang vom Unterricht ausgeschlossen werden. Oft wird dabei betont, dass für eine individuelle und bedarfsorientierte Beschulung personelle und fachliche Ressourcen fehlen. Trotz bestehender Schulpflicht ist die regelmäßige Teilnahme am Unterricht nicht sichergestellt, mit persönlichen und wirtschaftlichen Folgen für die betroffenen Kinder, ihre Familien und die Gesellschaft.

5.2.7 Beratungsanfragen im Bereich Medien und Internet

Im Berichtszeitraum gingen bei dem Beauftragten der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen insgesamt rund **165 Beratungsanfragen** zum Themenfeld Medien und Internet ein. Dies entspricht einem Anteil von etwa 4 Prozent aller an den Beauftragten gerichteten Anfragen und Beschwerden. Da die Digitalisierung kein eigener Lebensbereich ist, sondern vielmehr inzwischen alle Bereiche des privaten und öffentlichen Lebens durchdringt, umfassen auch die anderen Kategorien Anfragen mit Digitalisierungshintergrund. So haben beispielsweise Beschwerden hinsichtlich des **mangelnden Zugangs zu Dienstleistungen aufgrund digitaler Barrieren** zugenommen. Auch in Bezug auf Ämter und Behörden werden mehr Probleme bei der digitalen Barrierefreiheit geltend gemacht, da es inzwischen auch mehr digitale Verwaltungsleistungen gibt. Diejenigen Anfragen und Beschwerden, die sich auf eine konkrete Diskriminierung beziehen, haben einen geringen Anteil und können nicht näher beziffert werden.

Digitale Lösungen bieten Möglichkeiten, existierende Barrieren zu überwinden, und damit neue Chancen zur Teilhabe. Gleichzeitig entstehen aber auch neue Hürden, denn digitale Teilhabe ist nicht für alle Menschen gleichermaßen möglich. Digitale Exklusion betrifft besonders oft ältere Menschen und Menschen mit Behinderungen. Viele digitale Angebote sind schwer verständlich und bedienbar. Digitale Anwendungen und Geräte sind jedoch nur dann für alle Menschen nutzbar, wenn sie konsequent barrierefrei geplant und umgesetzt werden. Barrierefreiheit muss von Beginn an mitgedacht werden.

Die digitale Teilhabe zählt zu den Rechten von Menschen mit Behinderungen, die sich aus der UN-Behindertenrechtskonvention ergeben. Dort ist in Artikel 9 der gleichberechtigte Zugang zu Information und Kommunikation einschließlich Informations- und Kommunikationstechnologien festgeschrieben, um Menschen mit Behinderungen die volle Teilhabe in allen Lebensbereichen zu ermöglichen. In Deutschland sind öffentliche Stellen des Bundes daher durch das BGG und die BITV 2.0 verpflichtet, ihre digitalen Angebote barrierefrei zu gestalten. Auch in den Bundesländern existieren vergleichbare rechtliche Regelungen. Das BFSG, das den European Accessibility Act in Deutschland umsetzt, definiert erstmals auch Barrierefreiheitsanforderungen an private Unternehmen. So müssen ab Juni 2025 viele digitale Dienstleistungen und Geräte barrierefrei gestaltet sein. Dies betrifft beispielsweise Bankdienstleistungen, Onlineshops, E-Books und Smartphones.

Bürger*innen wandten sich mit Beschwerden hinsichtlich mangelnder digitaler Barrierefreiheit sowohl von öffentlichen Stellen als auch von privaten Unternehmen an den Beauftragten und die Schlichtungsstelle BGG, nachfolgend sind zwei Beispiele benannt.

Barrierefreie Informationstechnik einer Bundesbehörde
Ein blinder Antragsteller der Schlichtungsstelle BGG stieß bei der Nutzung des Onlineangebots einer Bundesbehörde auf eine Reihe von Barrieren. Grafiken mit statistischen Daten waren nicht mit Alternativtexten versehen, Texte waren mit dem Screen-Reader nicht zu lesen, PDF-Dokumente waren nicht barrierefrei. Die Barrierefreiheitserklärung, in der diese Mängel aufgelistet waren, war nicht nach den Vorschriften der BITV 2.0 aktualisiert. Die Behörde verwies in ihrer Stellungnahme auf laufende Umbauarbeiten an der Website und bekräftigte das Ziel, dabei den Onlineauftritt umfassend barrierefrei zu machen. Nach einem schriftlich geführten, fast ein Jahr dauernden Schlichtungsverfahren nahmen der Antragsteller und die Bundesbehörde einen Schlichtungsvorschlag des Schlichters an: Die Behörde erklärte sich bereit, in genau bestimmten Zeiträumen die Website schrittweise zu überarbeiten und dabei die Barrieren zu beseitigen, die

vom Antragsteller bemängelt wurden. Die Erklärung zur Barrierefreiheit für die Website soll entsprechend den Fortschritten aktualisiert werden. Die Behörde erklärte sich auch bereit, dem Antragsteller eine Ansprechperson zu benennen, die ihm bei künftigen Anfragen direkt antwortet. Die Mailadresse der Ansprechperson soll auch in der Barrierefreiheitserklärung aufgenommen werden.

Digitale Identitätsfindung

Der Weg zum Mobilfunkvertrag ist nicht immer einfach. Wer Verträge bei einem Telekommunikationsunternehmen abschließen oder auch ein neues Bankkonto eröffnen will, muss die eigene Identität bestätigen. Einer potenziellen Kundin mit Sinnesbehinderung wurden von einem Telekommunikationsunternehmen dafür zwei digitale Identifizierungsverfahren angeboten, eins per Videochat, eins per App. Beide Verfahren waren für die Person aufgrund ihrer Beeinträchtigung nicht nutzbar und sie beschwerte sich über diese Benachteiligung beim Behindertenbeauftragten.

Bisher sind solche Konstellationen rechtlich nur lückenhaft geregelt. Einen allgemeinen Diskriminierungsschutz sieht das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (§ 19 AGG) vor. Demnach darf ein Unternehmen einen Menschen nicht wegen einer Behinderung bei Verträgen benachteiligen. Eine darüber hinausgehende Verpflichtung zu barrierefreier Informationstechnik gilt zurzeit nur für öffentliche Stellen (§ 12a BGG). Das Barrierefreiheitsstärkungsgesetz verpflichtet private Unternehmen erst ab Juni 2025, ihre Dienstleistungen im elektronischen Geschäftsverkehr, inklusive der Identifizierungs- und Authentifizierungsmethoden, barrierefrei anzubieten.

Der Arbeitsstab des Behindertenbeauftragten empfahl der Person, beim telefonischen Kundenservice des Unternehmens nach einer anderen Möglichkeit der Identitätsprüfung zu fragen. In diesem Fall bot das Unternehmen umgehend das analoge Post-Ident-Verfahren an. Damit konnte die Person den gewünschten Mobilfunkvertrag abschließen. Analoge Alternativen werden jedoch zunehmend seltener. Für einige Menschen mit Behinderungen – vor allem für die Älteren unter ihnen – stellt das eine Einschränkung ihrer Teilhabemöglichkeiten und damit ein erhebliches Exklusionsrisiko dar. Neben der Verpflichtung zur digitalen Barrierefreiheit ist es deshalb auch wichtig, dass es weiterhin analoge Kommunikations- und Vertragsabschluss-Möglichkeiten gibt. Diese Optionen können als angemessene Vorkehrungen gesehen werden. Angemessene Vorkehrungen sind nach der UN-Behindertenrechtskonvention geeignete Maßnahmen, die keine unverhältnismäßige Belastung darstellen und die im Einzelfall erforderlich sind, damit ein Mensch mit Behinderung gleichberechtigt alle Rechte ausüben kann. Das Beispiel zeigt, wie wichtig es ist, bei der Digitalisierung immer auch die durch sie entstehenden Barrieren in den Blick zu nehmen. Dies sollte auch bei einer Reform des BGG berücksichtigt werden.

6 Beitrag der Beauftragten der Bundesregierung für Aussiedlerfragen und nationale Minderheiten

6.1 Einleitung

Das Amt der Beauftragten der Bundesregierung für Aussiedlerfragen wurde am 28. September 1988 vom Bundeskabinett geschaffen. Im Jahr 2002 wurde durch den Beschluss der Bundesregierung das Aufgabengebiet um die nationalen Minderheiten erweitert und entsprechend umbenannt. Das Amt der Beauftragten ist beim Bundesministerium des Innern und für Heimat angesiedelt. Seit dem 14. April 2022 ist Natalie Pawlik, MdB, die Beauftragte der Bundesregierung für Aussiedlerfragen und nationale Minderheiten. Sie ist die erste Frau in diesem Amt.

6.1.1 Aufgaben

Die Zuständigkeiten der Beauftragten für Aussiedlerfragen und nationale Minderheiten können drei Personen- und Sachbereichen zugeordnet werden:

- der Bereich der Vertriebenen, Aussiedler*innen und Spätaussiedler*innen,
- die Angehörigen der deutschen Minderheiten in den Nachfolgestaaten der ehemaligen Sowjetunion sowie in den mittel- und osteuropäischen Staaten,
- die vier anerkannten nationalen Minderheiten in Deutschland, die Sprachgruppe Niederdeutsch sowie die deutsche Minderheit in Dänemark.

Die Beauftragte initiiert, begleitet und koordiniert die Minderheiten- und Aussiedlerpolitik der Bundesregierung. Sie ist **zentrale Ansprechpartnerin** der oben genannten Personengruppen und ihrer Selbstorganisationen auf Bundesebene. Als Bundesbeauftragte vertritt sie die Bundesregierung in Gremien wie beispielsweise den beratenden Ausschüssen, dem Spätaussiedlerbeirat und zwischenstaatlichen Regierungskommissionen mit den Titularstaaten. Ferner gehören die Förderung und Bewahrung der kulturellen Identität der nationalen Minderheiten in Deutschland zu den Aufgaben der Beauftragten. Des Weiteren leistet die Beauftragte informationspolitische Arbeit auf Tagungen, Konferenzen und anderen öffentlichen Veranstaltungen und beantwortet Anfragen und Eingaben von Bürgerinnen und Bürgern.

6.1.2 Arbeitsweise und Schwerpunkte[58]

Unter den in § 1 AGG genannten Diskriminierungsgründen betrifft den Arbeitsbereich der Beauftragten der Bundesregierung für Aussiedlerfragen und nationale Minderheiten die **Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft**. Hier ist jedoch zu differenzieren:

Vertriebene, Aussiedler*innen und **Spätaussiedler*innen** werden nicht als eine eigenständige Ethnie mit von der deutschen Mehrheitsgesellschaft abweichender Sprache und Kultur angesehen; sie sind vielmehr **deutsche Volkszugehörige**. Ihre Aufnahme in Deutschland geschieht auf der Grundlage des Bundesvertriebenengesetzes und ist Aufarbeitung des Kriegsfolgenschicksals der Betroffenen auf der Grundlage des verfassungsrechtlichen Versprechens des Artikels 116 Absatz 1 des Grundgesetzes. Mit diesen Regelungen hat die Bundesrepublik Deutschland Verantwortung für diejenigen übernommen, die wegen der Schrecken des von den Nationalsozialisten begonnenen Krieges in ihren Heimatstaaten stellvertretend für alle Deutschen hart bestraft und lange existenziell benachteiligt wurden.

58 Da es in diesem Bericht um die Situation in der Bundesrepublik Deutschland geht, wird auf den Bereich der Angehörigen der deutschen Minderheiten in den Nachfolgestaaten der ehemaligen Sowjetunion sowie in den mittel- und osteuropäischen Staaten nicht eingegangen.

Insbesondere Aussiedler*innen und Spätaussiedler*innen wird oft trotz ihrer deutschen Abstammung die nichtdeutsche Herkunft zugeschrieben, was diese Gruppe zu den Adressaten von Diskriminierung macht. In diesen Fällen sowie im Falle einer Benachteiligung der Betroffenen aufgrund ihrer Zugehörigkeit zur Gruppe der Vertriebenen, Aussiedler*innen und Spätaussiedler*innen beziehungsweise ihrer Einwanderungsgeschichte ist die Zuständigkeit der Beauftragten für Aussiedlerfragen und nationale Minderheiten betroffen. Bei Diskriminierungen aufgrund der Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung vermittelt die Beauftragte für Aussiedlerfragen und nationale Minderheiten zum Beratungsangebot der Antidiskriminierungsstelle des Bundes weiter.

Adressaten unter anderem von Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft im Zuständigkeitsbereich der Beauftragten können die Angehörigen der **nationalen Minderheiten** in Deutschland sein. In Deutschland gibt es vier Gruppen anerkannter nationaler Minderheiten: **die dänische Minderheit, die friesische Volksgruppe, das sorbische Volk und die deutschen Sinti und Roma**. Als nationale Minderheiten gelten in Deutschland Gruppen der Bevölkerung, die folgenden fünf Kriterien entsprechen:

- Die Angehörigen der Gruppe der nationalen Minderheit sind deutsche Staatsangehörige.
- Es besteht hinsichtlich Sprache, Kultur und Geschichte ein Unterschied zur Mehrheitsbevölkerung.
- Es besteht der Wunsch nach Identitätswahrung.
- Die Gruppe ist autochthon, das heißt traditionell in Deutschland heimisch.
- Die Gruppe lebt innerhalb Deutschlands in angestammten Siedlungsgebieten.

Die Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit beruht maßgeblich auf dem individuellen Bekenntnis und wird wie die Zugehörigkeit zu jeder anderen ethnischen Gruppe in der Bundesrepublik Deutschland nicht behördlich-statistisch erfasst; alle genannten Angaben zur zahlenmäßigen Größe der nationalen Minderheiten beruhen auf Schätzungen aus dem Kreis der Minderheiten selbst.

Die Fragen der Diskriminierung von nationalen Minderheiten betreffen sowohl die Zuständigkeit der Beauftragten für Aussiedlerfragen und nationale Minderheiten als auch die Zuständigkeit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes.

Am 13. März 2022 hat die Bundesregierung per Kabinettsbeschluss das Amt des **Beauftragten der Bundesregierung gegen Antiziganismus und für das Leben der Sinti und Roma in Deutschland** geschaffen.[59] Der Antiziganismusbeauftragte fungiert als zentraler Ansprechpartner der Bundesregierung für alle in Deutschland lebenden Sinti und Roma. Eines der zentralen Vorhaben des Antiziganismusbeauftragten umfasst Maßnahmen für den besseren Schutz von Sinti und Roma vor Diskriminierung. Überschneidungen mit der Zuständigkeit des Amtes der Beauftragten für Aussiedlerfragen und nationale Minderheiten bestehen, sofern es sich bei den Betroffenen um Angehörige der nationalen Minderheit der deutschen Sinti und Roma handelt.

59 Zum Beitrag des Beauftragten der Bundesregierung gegen Antiziganismus und für das Leben der Sinti und Roma in Deutschland siehe Kapitel 9.

Der Bericht der Beauftragten für Aussiedlerfragen und nationale Minderheiten stützt sich im Wesentlichen auf Beiträge und Beteiligungen in Gestalt von Stellungnahmen, Erfahrungsberichten, Eingaben, Meinungsäußerungen und Forderungen durch die jeweiligen Vertretungen und Selbstorganisationen der nationalen Minderheiten.

6.2 Erkenntnisse

6.2.1 Aussiedler*innen und Spätaussiedler*innen

Seit 1950 sind insgesamt mehr als 4,5 Millionen Menschen als Aussiedler*innen beziehungsweise Spätaussiedler*innen mit ihren Angehörigen nach Deutschland gekommen.

Eine Studie des Sachverständigenrats für Integration und Migration (SVR) in Kooperation mit dem Forschungszentrum des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge (BAMF) aus März 2022[60] zeigt, dass Aussiedler*innen und Spätaussiedler*innen insgesamt gut integriert sind und über eine hohe Arbeitsmarktbeteiligung, gute Deutschkenntnisse und zahlreiche Kontakte zu Deutschen ohne Migrationshintergrund verfügen. Die Aussiedler*innen und Spätaussiedler*innen bilden einen festen Bestandteil der deutschen Gesellschaft.

Rund 1,5 Millionen Aussiedler*innen und Spätaussiedler*innen gehören zur Gruppe der Russlanddeutschen. Mit Ausbruch des völkerrechtswidrigen Angriffskrieges Russlands gegen die Ukraine wurden der Beauftragten der Bundesregierung für Aussiedlerfragen und nationale Minderheiten aus der Gruppe der Russlanddeutschen vermehrt Informationen zugetragen, wonach sie in gestiegenem Maße mit Vorurteilen, Missverständnissen und falschen Zuschreibungen konfrontiert werden. Sie werden dabei **häufig pauschal als „Russen“** gelesen, obwohl sie deutsche Volkszugehörige sind und nicht nur aus Russland, sondern auch aus der Ukraine, Kasachstan, Usbekistan, Kirgisistan oder anderen Nachfolgestaaten der ehemaligen Sowjetunion stammen. Es zeigt sich immer wieder, dass die Gesellschaft die besondere Geschichte dieser Menschen kaum noch kennt. Die Landsmannschaft der Deutschen aus Russland e. V. wurde wiederholt „aufgrund der aktuellen Situation“ mit Ablehnungen der Präsentation ihrer – durch das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge geförderten – Wanderausstellung „Deutsche aus Russland. Geschichte und Gegenwart“ konfrontiert.

Eine weitere Problematik im Berichtszeitraum steht im Zusammenhang mit der verbreiteten Praxis der deutschen Behörden, von den Aussiedler*innen und Spätaussiedler*innen sowie ihren Abkömmlingen in bestimmten Fallkonstellationen auch Jahre oder gar Jahrzehnte nach der Einreise Dokumente zu verlangen, die ihren Status nachweisen. Am häufigsten fordern die Standesämter und die Passbehörden die Betroffenen wegen der Registrierung der Geburt eines Kindes, der Registrierung eines Sterbefalls, eines Aufgebots zur Eheschließung, einer Personalausweisverlängerung oder einer Passbeantragung auf, den **Vertriebenenausweis beziehungsweise die Spätaussiedlerbescheinigung und/oder den Registrierschein** (vorläufige Bescheinigung, dass die Betroffenen die Voraussetzungen für eine Anerkennung als Aussiedler*in oder Spätaussiedler*in erfüllen) vorzulegen.

60 Friedrichs, Nils/Graf, Johannes 2022: Integration gelungen? Lebenswelten und gesellschaftliche Teilhabe von (Spät-)Aussiedlerinnen und (Spät-)Aussiedlern. SVR-Studie 2022–1, Berlin. https://www.svr-migration.de/wp-content/uploads/2023/01/SVR_Studie-Spaetaussiedler__barrierefrei-8.pdf

In zahlreichen Fällen liegen die Dokumente den Betroffenen nicht vor. Die Gründe dafür können unterschiedlicher Natur sein: Vertreibung bereits vor dem Inkrafttreten des Bundesvertriebenengesetzes im Jahre 1953, keine Kenntnis der Abläufe im Zusammenhang mit der Aufnahme im Bundesgebiet bei Personen, die als Kleinkinder eingereist sind, Verlust der Unterlagen. Die Betroffenen geraten durch die Verweigerung der Beurkundung beziehungsweise der Personalausweis- oder Passausstellung in eine ausweglose Lage, fühlen sich oft mit ihren Problemen allein gelassen und empfinden das Vorgehen der Behörden als systematische Diskriminierung. Insbesondere die Verweigerung der Ausstellung eines neuen Personalausweises ohne Vorlage der statusnachweisenden Dokumente erweckt bei vielen Betroffenen den Eindruck, dass den Aussiedler*innen und Spätaussiedler*innen von den Behörden gezielt das Fehlen beziehungsweise der Verlust der deutschen Staatsangehörigkeit unterstellt wird beziehungsweise wegen einer Geburt außerhalb des Bundesgebiets Zweifel geltend gemacht werden, obwohl ihnen in der Vergangenheit bereits mehrmals Identitätsdokumente ausgestellt worden sind. Auch die Tatsache, dass Standesämter die statusnachweisenden Unterlagen schematisch anfordern, obwohl die Mehrzahl der Betroffenen bereits ein- bis mehrmals in Deutschland geheiratet haben oder Geburten ihrer Kinder beurkundet wurden, kann von ihnen nicht nachvollzogen werden und wird als Diskriminierung empfunden. Die betroffenen Aussiedler*innen und Spätaussiedler*innen fühlen sich als Deutsche „zweiter Klasse“ und verlieren das Vertrauen in den Staat.

Fallbeispiele

Der 34-jährige Polizeivollzugsbeamte D. des Landes Berlin ist 1995 im Alter von vier Jahren als Spätaussiedler zusammen mit seiner Mutter nach Deutschland gekommen. Im Rahmen seiner Bewerbung für die Teilnahme an einem polizeilichen Auslandseinsatz beantragte Herr D. einen Dienstpass. Trotz Vorlage des gültigen Personalausweises lehnte die zuständige Pass- und Visastelle die Antragsbearbeitung ab und verlangte den Nachweis des Erwerbs der deutschen Staatsangehörigkeit durch Vorlage der Spätaussiedlerbescheinigung, die Herrn D. nicht vorliegt. Herr D. wurde 1995 in die Spätaussiedlerbescheinigung seiner Mutter eingetragen. Diese Bescheinigung war nie im Besitz von Herrn D. Er hatte keine Kenntnis von der Existenz dieser Bescheinigung. Bei der Beantragung des Personalausweises wurde Herr D. nicht aufgefordert, die Spätaussiedlerbescheinigung vorzulegen. Da die Bescheinigung nicht mehr auffindbar war, musste Herr D. diverse Behörden kontaktieren, um eine Zweitschrift zu bekommen. Da das Land Berlin bereits seit 2005 keine Zuständigkeit für die Ausstellung der Bescheinigungen hat, war bereits die Suche nach einer zuständigen Stelle äußerst kompliziert. Für Herrn D. bedeutete die Verzögerung die Gefahr des Ausscheidens aus dem Bewerbungsverfahren für den angestrebten Auslandseinsatz. Herr D. fühlte sich benachteiligt, da andere Bewerber, die in Deutschland geboren worden sind, keine weiteren Nachweise ihrer deutschen Staatsangehörigkeit vorlegen mussten.

Frau H. ist 1995 als Spätaussiedlerin nach Deutschland gekommen. Seit zwölf Jahren lebt sie mit ihrem Ehemann in der Gemeinde K. in Nordrhein-Westfalen. 2020 beantragte Frau H. einen neuen Personalausweis, weil das alte Dokument abgelaufen war. Die Mitarbeitenden des Bürgeramts hinterfragten dabei die deutsche Staatsangehörigkeit von Frau H., stellten den Personalausweis jedoch aus. Fast vier Jahre später erhielt Frau H. vom Bürgeramt der Gemeinde K. eine schriftliche Aufforderung zur Einreichung von diversen Dokumenten (unter anderen der Spätaussiedlerbescheinigung) zum Zweck der „Fortschreibung der Staatsangehörigkeit“. Eine Begründung oder nähere Ausführungen enthielt das Schreiben nicht. Da Frau H. die 1995 ausgestellte Spätaussiedlerbescheinigung nicht mehr vorlag, war sie ratlos und mit der Situation überfordert. Sie konnte insbesondere nicht nachvollziehen, warum die Behörden fast 30 Jahre nach der Aussiedlung Zweifel an ihrer deutschen Staatsangehörigkeit haben.

Herr A., niedergelassener Orthopäde in Berlin, ist 1987 im Alter von elf Jahren mit seinen Eltern aus Polen nach Deutschland gekommen. Alle Familienmitglieder wurden als Aussiedler – Vater und Sohn als deutsche Staatsangehörige seit Geburt – aufgenommen. 2022 beabsichtigte Herr A. erneut zu heiraten. Im Zuge des Aufgebotes wurde von ihm jetzt ein Nachweis für seine deutsche Staatsangehörigkeit verlangt. Ihm wurde, abgesehen von der Durchführung eines langwierigen Staatsangehörigkeitsfeststellungsverfahrens, nicht erklärt, wie er diesen Nachweis erbringen könne. Nach über einem Jahr Bemühungen und der erfolglosen Zuhilfenahme von zwei Anwälten bat Herr A. die Mutter eines Freundes, die im BVFG-Verfahren tätig ist, um Hilfe. Mit ihrer Hilfe und der Unterstützung weiterer Behörden konnten die im Zusammenhang mit der Aufnahme im Bundesgebiet stehenden Unterlagen – Registrierschein, Vertriebenenausweis – beschafft und in einem Telefonat mit der zuständigen Standesbeamtin die unberechtigten Zweifel an der deutschen Staatsangehörigkeit von Herrn A. ausgeräumt werden. Seine Eheschließung hat im Dezember 2023 stattgefunden.

Bis 2005 waren die Länder beziehungsweise Kommunen für die Ausstellung von Vertriebenenausweisen und Spätaussiedlerbescheinigungen zuständig. Da diese Zuständigkeit vor beinahe 20 Jahren auf das Bundesverwaltungsamt übergegangen ist, sind kompetente Ansprechpersonen zu diesem Thema in den Ländern und Kommunen vielerorts nicht mehr im aktiven Dienst. Erschwerend kommt hinzu, dass in einigen Kommunen die alten Aktenbestände im Zusammenhang mit der Ausstellung von Vertriebenenausweisen und Spätaussiedlerbescheinigungen teilweise nicht mehr vorhanden sind.

Das führt dazu, dass Aussiedler*innen und Spätaussiedler*innen oder deren Abkömmlinge, die vor 2005 nach Deutschland gekommen sind, im Falle des Verlusts des Vertriebenenausweises beziehungsweise der Spätaussiedlerbescheinigung sich in einer ausweglosen Situation befinden.

In den letzten Monaten hat die Anzahl der Hilfeersuche von den Aussiedler*innen und Spätaussiedler*innen zu diesem Thema rapide zugenommen.

Die Bundesregierung hat das Problem erkannt und deshalb eine entsprechende Änderung des Bundesvertriebenengesetzes angestoßen. Am 23. Dezember 2023 ist eine **Rechtsgrundlage zur Aufbewahrung der bei den Vertriebenenbehörden befindlichen Aussiedler- beziehungsweise Spätaussiedlerdaten** (§ 17 des Bundesvertriebenengesetzes) in Kraft getreten. Dadurch soll der endgültige Verlust der für die Betroffenen essenziellen Daten über die Feststellung ihrer Aussiedler-, Spätaussiedler- oder Vertriebeneneigenschaft verhindert werden.

Das Bundesministerium des Innern und für Heimat hat Mitte 2023 eine Broschüre „Aussiedler- und Spätaussiedlerrechte“[61] vorbereitet, in der umfassend erklärt wird, welche unterschiedlichen Behörden zu welchen verschiedenen Zeiten welche Dokumente an Vertriebene, Aussiedler*innen und Spätaussiedler*innen ausgestellt haben, und wo man heute Ersatz beschaffen kann. Die Verteilung und Bekanntmachung in allen Kommunen erweisen sich jedoch als problematisch. Hier sollte gemeinsam mit den Innenministerien der Länder und den Kommunalen Spitzenverbänden ein gangbarer Weg gefunden werden, um alle Städte und Gemeinden über die Bedeutung der Broschüre zu unterrichten und auf einen schnellen Handlungsbedarf hinzuweisen. Die Broschüre muss möglichst weit gestreut werden, damit das darin enthaltene Fachwissen sich verbreitet und den Betroffenen effizient geholfen werden kann.

Aus Sicht der Beauftragten der Bundesregierung für Aussiedlerfragen und nationale Minderheiten sind jedoch weitere Maßnahmen dringend geboten.

Zum einen soll das Thema Aussiedler- und Spätaussiedleraufnahme **Gegenstand der Aus- und Fortbildung von Beschäftigten der relevanten Behörden der Länder und Kommunen** werden. Notwendig sind eine vertiefte Auseinandersetzung mit den entsprechenden Rechtsgrundlagen und Schaffung von Bewusstsein bei den Beschäftigten, dass dieses Thema mit dem Übergang der Zuständigkeit auf das Bundesverwaltungsamt ihre Relevanz für die Länder und Kommunen keinesfalls verloren hat. Das gilt insbesondere für die Altfälle (Aufnahme vor 2005). Im Gespräch

61 Bundesministerium des Innern und für Heimat (2023). Broschüre Aussiedler- und Spätaussiedlerrechte. So sichern Sie Ihre Ansprüche, Abgerufen am 8. April 2024 https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/themen/heimat-integration/BMI23016.pdf;jsessionid=DEF52C43102A79023370CED883C66EFD.live862?__blob=publicationFile&v=2

mit dem Bundesverband der Deutschen Standesbeamtinnen und Standesbeamten e. V. im Februar 2024 wurde der Beauftragten der Bundesregierung für Aussiedlerfragen und nationale Minderheiten zugesichert, das beim Thema Aussiedler- und Spätaussiedleraufnahme, das bereits jetzt Gegenstand der Fortbildung ist, künftig auch Inhalte aus der neuen Broschüre „Aussiedler- und Spätaussiedlerrechte“ eingeführt werden.

Zum anderen sollten in den Bundesländern **Clearingstellen zur Lösung und Verwaltung der Altfälle** geschaffen werden. Eine solche Clearingstelle existiert derzeit nur im Freistaat Bayern. Dadurch werden Betroffene kompetente Ansprechpartner*innen bekommen und mit ihren Problemen nicht allein gelassen.

Darüber hinaus wäre die **Schaffung von Vertriebenenregistern** auf Länderebene eine geeignete Maßnahme, um die entsprechenden Daten (für Aufnahme vor 2005) in den Ländern und Kommunen langfristig zu sichern und dadurch Probleme und Unklarheiten im Zusammenhang mit dem Statusnachweis zu beseitigen. Die zugriffsberechtigten Behörden könnten dann den Status der Betroffenen in solchen Länderregistern sehen. Der aufwendige Weg der Ersatzbeschaffung wäre damit nicht mehr erforderlich. Die Daten für Spätaussiedler*innen, die ab 2005 eingereist sind, werden beim Bundesverwaltungsamt vor.

6.2.2 Anerkannte nationale Minderheiten in Deutschland

Sorbisches Volk, friesische Volksgruppe, dänische Minderheit
Die derzeitige Lage der Angehörigen dieser nationalen Minderheiten ist insgesamt positiv zu bewerten. Berichte über Diskriminierungen liegen nicht vor.

Positiv hervorzuheben ist der Fortschritt bei der **Reform des Namensrechts** im Berichtszeitraum, für die sich die Minderheitenverbände zuvor viele Jahre vergeblich eingesetzt hatten. Die Bundesregierung hat am 23. August 2023 den von dem Bundesminister der Justiz vorgelegten Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Ehenamens- und Geburtsnamensrechts beschlossen. Am 12. April 2024 hat der Deutsche Bundestag das Gesetz in der zweiten und dritten Lesung beschlossen. Mit dem Gesetz wird das Ehenamens- und Geburtsnamensrecht des Bürgerlichen Gesetzbuchs liberalisiert. Das neue Gesetz berücksichtigt dabei auch die namensrechtlichen Traditionen der in Deutschland anerkannten Minderheiten.

Für die Angehörigen des sorbischen Volks wird die Möglichkeit geschaffen, gemäß sorbischer Namenstradition eine geschlechtsangepasste Form des Geburts- und Ehenamens zu bestimmen.

Als Geburtsname eines Kindes, das der friesischen Volksgruppe angehört, kann künftig auch ein Patronym – das heißt eine Ableitung vom Vornamen des Vaters – bestimmt werden (zum Beispiel Johannsen in Abteilung von Johann als dem Vornamen des Vaters). Im Sinne einer zeitgemäßen Interpretation wird auch die matronymische Form, also die Namensableitung vom Vornamen der Mutter möglich sein.

Angehörige der dänischen Minderheit können künftig ihren Kindern – in Einklang mit der dänischen Namenstradition – auch Geburtsdoppelnamen (ohne Bindestrich) erteilen, deren erster Teil der Name eines nahen Angehörigen ist; hierbei kann es sich etwa um einen Großelternteil handeln (zum Beispiel Albertsen Christensen unter Heranziehung des Familiennamens des Großvaters).

Deutsche Sinti und Roma
Gegen Angehörige der Sinti und Roma gerichteter Rassismus (Antiziganismus) betrifft sowohl die autochthonen deutschen Sinti und Roma als auch die zugewanderten Roma. Der Tätigkeitsbereich der Beauftragten für Aussiedlerfragen und nationale Minderheiten umfasst nur den Diskriminierungsschutz in Bezug auf die nationale Minderheit der deutschen Sinti und Roma.

Im Juli 2022 nahm die **bundesweite Melde- und Informationsstelle Antiziganismus (MIA)** in Berlin ihre Arbeit auf. MIA erfasst antiziganistische Vorfälle bundesweit einheitlich, dokumentiert und wertet diese aus. Im September 2023 veröffentlichte MIA ihren ersten Jahresbericht[62]. Für das Jahr 2022 haben MIA und ihre regionalen Meldestellen bundesweit insgesamt 621 antiziganistische Vorfälle erfasst. Trotz des immensen Dunkelfeldes von antiziganistischen Vorkommnissen geben die Daten aus dem Bericht einen ersten Überblick über das Ausmaß und die Dimensionen von Antiziganismus in Deutschland. Die erfassten Vorfälle zeigen, dass Antiziganismus für Betroffene alltäglich ist. Jeder vierte Vorfall lässt sich dem Alltag zuordnen. Etwa die Hälfte der Fälle antiziganistischer Diskriminierung fand auf institutioneller Ebene statt. Im zweiten Jahresbericht[63], der im Juni 2024 veröffentlicht wurde, dokumentierte MIA bereits 1.233 antiziganistische Vorfälle. Somit hat sich die Anzahl der im Jahr 2023 erfassten Vorfälle im Vergleich zum Vorjahr beinahe verdoppelt, was sich laut MIA unter anderem durch ihren wachsenden Bekanntheitsgrad sowie die Errichtung der zwei neuen regionalen Meldestellen erklären lässt. Auch im zweiten Jahresbericht geht MIA von einem erheblichen Dunkelfeld in Bezug auf antiziganistische Vorfälle aus.

Beide Berichte enthalten auch antiziganistische Vorfälle in Bezug auf die Angehörigen der deutschen Sinti und Roma.

62 Melde- und Informationsstelle Antiziganismus (2023). Antiziganistische Vorfälle in Deutschland. Erster Jahresbericht der Melde- und Informationsstelle Antiziganismus. Abgerufen am 8. April 2024. https://www.antiziganismus-melden.de/wp-content/uploads/2023/09/MIA-JB-2022-Internet.pdf

63 Melde- und Informationsstelle Antiziganismus (2024). Antiziganistische Vorfälle in Deutschland 2023. Zweiter Jahresbericht der Melde- und Informationsstelle Antiziganismus. Abgerufen am 24. Juni 2024. https://www.antiziganismus-melden.de/wp-content/uploads/2024/06/MIA-JB-2023-Internet.pdf?bcsi_scan_1203b131c7cc8c72=0&bcsi_scan_filename=MIA-JB-2023-Internet.pdf

Ausgewählte Beispiele aus dem ersten Jahresbericht

Eine Sintezza wird beim Apothekennachtdienst physisch bedroht. Der Apotheker meint, er habe genug von Leuten ihrer Art. Sie solle verschwinden oder er würde sie die Treppe runterschubsen. Der Nachname (bekannter Sinti-Name in der Region) auf dem ausgestellten Rezept outete die Frau als Angehörige der Minderheit.

Der Pastor einer evangelischen Gemeinde äußert sich mehrfach antiziganistisch und beleidigend. In E-Mails an einen Sinti-Verein schreibt er mehrfach diskriminierende Dinge. Er zeigt sich gegenüber dem betroffenen Sinti-Verein und dessen Erklärungen zu ihrer Kultur als resistent und unbelehrbar. Der Verein berichtet über folgende Aussagen des Pastors zu Sinti und Roma: Er bezeichnet ihre Kultur als „Steinzeitkultur“, benennt sie als „Zigeunerpack“ und behauptet, „die Zigeuner leben in patriarchalen Clanstrukturen“.

Eine Sintezza (zwölf Jahre) wird von einer Mitschülerin als „dreckige Zigeunerin“ beschimpft und an den Haaren über den Schulhof geschleift. Ihre Hose geht dabei kaputt und das Knie ist blutig. Die Lehrkraft schaut weg und meint anschließend, sie solle sich nicht so anstellen.

Ausgewählte Beispiele aus dem zweiten Jahresbericht

Ein Haus, in dem eine Sinti-Familie lebt, wird von Schüler*innen mit Eiern beworfen. Sie hatten zuvor die in dem Gebäude lebenden Kinder gemobbt, geschlagen, verfolgt und als „dreckige, stinkende und klauende Zigeuner“ beschimpft.

Ein Minderheitsangehöriger sitzt in einer Gaststätte und liest ein Buch über Antiziganismus. Ein Mann vom Nebentisch spricht ihn daraufhin an, und es entwickelt sich ein Gespräch über die Minderheit und deren gesellschaftliche Situation. Der Mann äußert sich klischeehaft über Sinti und Roma und fragt unter anderem: „Warum könnt ihr keine normalen Berufe machen? Warum führt ihr so ein unstetes Leben? Warum reist ihr immer herum?“

Während eines Kennenlerntags am Gymnasium fragt eine Mutter eine andere, eine Sintezza, ob sie aus Pakistan komme. Daraufhin erzählt die Sintezza von ihrer Minderheitszugehörigkeit. Die Mutter aus der Mehrheitsgesellschaft erwidert, dass die Frau sicherlich Zugang zu Zauberkräften und Übersinnlichem habe.

Ein Schüler, Angehöriger der Minderheit der Sinti und Roma, wird von vier Schülern einer höheren Klasse zusammengeschlagen. Sie rufen dabei: „Du dreckiger Zigeuner, wir wollen dich hier nicht!“

Diese und weitere Fälle aus den MIA-Jahresberichten 2022 und 2023 zeigen die Tiefe der strukturellen Verankerung von Antiziganismus in der Breite der deutschen Gesellschaft und die Dringlichkeit zum Handeln.

Im Berichtszeitraum waren auch positive Entwicklungen zu verzeichnen.

Mit dem am 1. Januar 2024 in Kraft getretenen novellierten Staatsvertrag des Rundfunks Berlin-Brandenburg (RBB) wurde eine langjährige Forderung des Zentralrats Deutscher Sinti und Roma umgesetzt, die Sichtbarkeit und Teilhabe der Minderheit in den Medien zu stärken und ihre zahlreichen Beiträge zur deutschen und europäischen Kulturgeschichte im Programm zu thematisieren. Laut Vertrag wird der RBB insbesondere den Anliegen von ethnischen Minderheiten, speziell der Kultur der Sinti und Roma, Rechnung tragen. Der Zentralrat begrüßt den neuen Staatsvertrag, setzt sich aber weiterhin dafür ein, dass die Verbände einen Sitz in den Rundfunkräten und Landesmedienanstalten aller Bundesländer bekommen. Durch die Präsenz der Verbände in diesen Gremien sollen Programmrichtlinien entwickelt werden, die eine diskriminierende Berichterstattung in Zukunft verhindern würden.

Im Dezember 2022 hat die Kultusministerkonferenz (KMK) die gemeinsam mit dem Zentralrat Deutscher Sinti und Roma und dem Bündnis für Solidarität mit den Sinti und Roma Europas erarbeitete **„Erklärung zur Vermittlung der Geschichte und Gegenwart von Sinti und Roma in der Schule“**[64] verabschiedet. Ziel dieser gemeinsamen Erklärung ist, dass Sinti und Roma als Bürger*innen Deutschlands und anderer europäischer Staaten wahrgenommen und als integraler Teil der deutschen und europäischen Geschichte und Kulturgeschichte im Schulunterricht und in außerunterrichtlichen Angeboten thematisiert werden. Dabei sollen Schüler*innen für das Thema Antiziganismus sensibilisiert werden. Auch in der Ausbildung von Lehrkräften soll dieses Thema nun präsent sein.

64 Gemeinsame Erklärung der Kultusministerkonferenz mit dem Zentralrat Deutscher Sinti und Roma und dem Bündnis für Solidarität mit den Sinti und Roma Europas zur Vermittlung der Geschichte und Gegenwart von Sinti und Roma in der Schule. Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 8. Dezember 2022. https://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/pdf/PresseUndAktuelles/2022/2022-12-12_gem-Erklaerung-Sinti-Roma.pdf

7 Beitrag der Wehrbeauftragten des Deutschen Bundestages

Vorbemerkung

Gemäß **§ 27 Absatz 4** des **Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG)** haben die Antidiskriminierungsstelle des Bundes und die in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages alle vier Jahre dem Deutschen Bundestag gemeinsam einen Bericht über Benachteiligungen aus den im Gesetz genannten Gründen vorzulegen und Empfehlungen zur Beseitigung und Vermeidung dieser Benachteiligungen abzugeben. Diese Regelung bindet auch die Wehrbeauftragte des Deutschen Bundestages. Ihre Tätigkeit ist nach der Verfassung darauf gerichtet, den Deutschen Bundestag bei der Ausübung der parlamentarischen Kontrolle der Streitkräfte zu unterstützen und die Grundrechte der Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr zu schützen sowie auf die Einhaltung der Grundsätze der Inneren Führung zu achten. Vor diesem Hintergrund geht der nachfolgende Beitrag nach Darstellung des gesetzlichen Auftrags und der für Soldatinnen und Soldaten geltenden Schutzvorschriften auf die durch die Wehrbeauftragte im Rahmen ihrer Tätigkeit gewonnenen Erkenntnisse zu Benachteiligungen in den Streitkräften ein.

7.1 Zuständigkeit

Nach **Artikel 45b des Grundgesetzes** ist die Wehrbeauftragte Hilfsorgan des Deutschen Bundestages und unterstützt das Parlament bei der Ausübung der parlamentarischen Kontrolle über die Streitkräfte. Das **Gesetz über den Wehrbeauftragten (Wehrbeauftragtengesetz, WBeauftrG)** regelt ihre Aufgaben und Befugnisse im Einzelnen.

Der Schwerpunkt der Tätigkeit der Wehrbeauftragten liegt in der Aufklärung von Mängeln und Defiziten in den Streitkräften, namentlich von Verletzungen der Grundrechte der Soldatinnen und Soldaten sowie der Grundsätze der Inneren Führung.

Soldatinnen und Soldaten stehen in einem durch das Prinzip von Befehl und Gehorsam geprägten hierarchischen Verhältnis, das durch ein besonderes Spannungsfeld zwischen den individuellen Rechten der einzelnen Soldatinnen und Soldaten einerseits und den Erfordernissen des militärischen Dienstes andererseits gekennzeichnet ist. Grundsatz unserer Verfassung ist, dass allen Soldatinnen und Soldaten dieselben Grundrechte und -freiheiten garantiert bleiben, die auch allen anderen Bürgerinnen und Bürger zustehen. Soldatinnen und Soldaten sind also Staatsbürgerinnen und Staatsbürger in Uniform. Ihre Rechte können im Rahmen des Grundgesetzes nur eingeschränkt werden, soweit dies der militärische Dienst zwingend erfordert. So gilt uneingeschränkt der Grundsatz der Achtung und des Schutzes der Menschenwürde. Soldatinnen und Soldaten dürfen zum Beispiel im Rahmen ihrer Ausbildung nicht herabgewürdigt oder erniedrigt werden. Auch gelten die Grundrechte der Vereinigungs- und der Meinungsfreiheit. Ebenso steht der Rechtsschutz gegen Rechtsverletzungen durch staatliches Handeln den Soldatinnen und Soldaten wie allen anderen Bürgerinnen und Bürger zu.

Die **Grundsätze der Inneren Führung** sind in diesem Zusammenhang von besonderer Bedeutung. Sie bilden zum einen den Rahmen für die innere Ordnung der Bundeswehr, zum anderen für die Einbindung der Streitkräfte in Staat und Gesellschaft. Im Innenverhältnis der Streitkräfte sollen diese Grundsätze eine zeitgemäße Menschenführung sicherstellen. Wesen und Form des Führungsverhaltens der Vorgesetzten müssen von der Menschenwürde als Grundlage der verfassungsmäßigen Ordnung geprägt sein. Innere Führung soll in Führung und Ausbildung, in der

Handhabung der Disziplinargewalt, in der politischen Bildung und Information der Truppe, der Betreuung und Sorge um den Menschen sowie im außerdienstlichen Gemeinschaftsleben wirksam werden. Zeitgemäße Menschenführung setzt voraus, dass die Rahmenbedingungen des militärischen Alltags, wie sie durch Organisationsformen, Grundsätze der Personalführung und Infrastruktur vorgegeben werden, jeden Menschen als eigenständige, verantwortliche Persönlichkeit respektieren. Maßgebliche Grundlage ist in erster Linie das **Gesetz über die Rechtsstellung der Soldaten (Soldatengesetz, SG)**, in dem Rechte und Pflichten der Soldatinnen und Soldaten sowohl in ihrer Rolle als Vorgesetzte als auch als Untergebene beschrieben sind.

Als Hilfsorgan des Deutschen Bundestages ist die Wehrbeauftragte der Legislative zugeordnet. Sie steht somit außerhalb der militärischen Hierarchie und hat gegenüber den Streitkräften keine Weisungs- oder Befehlsbefugnis. Sie hat jedoch volles Auskunfts- und Akteneinsichtsrecht und kann den zuständigen Stellen Gelegenheit zur Regelung einer Angelegenheit geben (§ 3 Nr. 1 und 2 WBeauftrG). Auch kann sie sich von Amts wegen einer Sache annehmen, wenn ihr Anhaltspunkte vorliegen, dass Grundrechte von Soldatinnen und Soldaten oder die Grundsätze der Inneren Führung verletzt sein könnten (§ 1 Absatz 3 WBeauftrG). Die Wehrbeauftragte ist gemäß § 7 WBeauftrG **Petitionsinstanz für die Soldatinnen und Soldaten**. Diese haben das Recht, sich einzeln und ohne Einhalten des Dienstweges an sie zu wenden. Die Eingaben können die ganze Breite dienstlicher, persönlicher und sozialer Probleme des militärischen Alltags betreffen. Dazu gehören Fragen aus dem weiten Feld der Menschenführung (zum Beispiel Führungsstil und Führungsverhalten, Anwendung des Disziplinarrechts) sowie der Personalführung, Fragen der Heilfürsorge, der Unterbringung und Betreuung, des Besoldungsrechts sowie der Versorgung. Auch Probleme im Zusammenhang mit der Vereinbarung dienstlicher und privater Verpflichtungen oder Konflikte untereinander sind Gegenstand von Eingaben. Eine Besonderheit des Verfahrens besteht dabei darin, dass die Wehrbeauftragte grundsätzlich nicht selbst ermittelt, sondern das Bundesministerium der Verteidigung oder die zuständigen Dienststellen der Bundeswehr darum bittet, das Vorbringen der Petentinnen und Petenten zu überprüfen und dazu Stellung zu beziehen. Sie bewertet sodann die Ermittlungen und ihre Ergebnisse, stellt gegebenenfalls Nachfragen oder befasst weitere Dienststellen, Behörden und Gerichte. Bei Bedarf kann sie Nachermittlungen oder strukturelle Maßnahmen anregen oder empfehlen.

Parallel beobachtet die Wehrbeauftragte die Ermittlungen, die infolge von **Meldungen zur inneren und sozialen Lage der Bundeswehr** aufgenommen werden. Hierzu gehören unter anderem Verdachtsfälle rassistischen und antisemitischen oder sexualisierten Fehlverhaltens sowie der Verdacht diskriminierenden Verhaltens. Bei Diskriminierungen können – über die im Soldatinnen- und Soldaten-Gleichbehandlungsgesetz enthaltenen Diskriminierungsmerkmale hinaus (siehe dazu unter „Schutzvorschriften“) – auch Benachteiligungen nach den weiteren Merkmalen des § 1 AGG erfasst werden.

Eine wichtige Erkenntnisquelle im Rahmen des gesetzlichen Kontrollbereichs bilden neben den Eingaben die **Truppenbesuche**. Sie dienen der Wehrbeauftragten dazu, sich durch Gespräche mit den Soldatinnen und Soldaten und durch andere persönliche Eindrücke ein konkretes Bild von dem inneren Zustand der Bundeswehr zu verschaffen. Hierdurch erhält sie Kenntnis von Schwierigkeiten im dienstlichen Alltag der Truppe sowie von Anliegen und Sorgen der Soldatinnen und Soldaten, die in Eingaben nur unvollständig oder nicht geäußert werden.

Die Wehrbeauftragte ist verpflichtet, dem Deutschen Bundestag jeweils für ein Kalenderjahr einen **Gesamtbericht** (Jahresbericht) vorzulegen. Darin unterrichtet sie das Parlament über die Erkenntnisse, die sie im Rahmen ihrer Kontrolltätigkeit gewonnen hat. Aufgabe des Parlaments ist es, daraus Schlussfolgerungen zu ziehen und diese gegebenenfalls in parlamentarische Initiativen und Maßnahmen umzusetzen. Die Jahresberichte der Wehrbeauftragten enthalten Ausführungen zu Verstößen von Vorgesetzten und Dienststellen gegen die Grundrechte von Soldatinnen und Soldaten und die Grundsätze der Inneren Führung, daneben aber auch eine umfassende Darstellung der Rahmenbedingungen für die Streitkräfte und den soldatischen Dienst. Die Jahresberichte werden dem Präsidenten oder der Präsidentin des Deutschen Bundestages im ersten Quartal eines jeden Jahres übergeben, als Bundestagsdrucksache veröffentlicht, im Plenum des Deutschen Bundestages, im Verteidigungsausschuss mit der dazu abgegebenen Stellungnahme des Bundesministeriums der Verteidigung sowie abschließend ein weiteres Mal im Plenum des Deutschen Bundestages beraten.

7.2 Schutzvorschriften

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ist auf Soldatinnen und Soldaten nicht anwendbar. Für sie gilt das Gesetz über die Gleichbehandlung der Soldatinnen und Soldaten (**Soldatinnen- und Soldaten-Gleichbehandlungsgesetz, SoldGG**). Mit diesem Gesetz hat der Gesetzgeber unter Hinweis auf das „überragende Erfordernis der Einsatzbereitschaft und Schlagkraft der Streitkräfte“ von seinem Recht Gebrauch gemacht, gemäß Artikel 3 Absatz 4 der Richtlinie 2000/781/EG des Rates vom 27. November 2000 festzulegen, dass diese Richtlinie hinsichtlich Diskriminierungen wegen einer Behinderung und des Alters nicht für die Streitkräfte gilt. § 1 Absatz 1 SoldGG erfasst die Diskriminierungsmerkmale Rasse, ethnische Herkunft, Religion, Weltanschauung und sexuelle Identität. Der Schutz schwerbehinderter Soldatinnen und Soldaten vor Benachteiligungen wegen ihrer Behinderung wird nach Maßgabe des § 18 SoldGG gewährleistet (§ 1 Absatz 2 Satz 2 SoldGG). Danach sind Benachteiligungen wegen einer Behinderung insbesondere beim beruflichen Aufstieg oder bei einem Befehl untersagt. Ausdrücklich für zulässig erklärt wird eine unterschiedliche Behandlung, soweit es dafür einen sachgerechten Grund aus der Natur der auszuübenden Tätigkeit gibt. Darüber hinaus ist es Ziel des SoldGG, Soldatinnen und Soldaten vor Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts in Form von Belästigung und sexueller Belästigung im Dienstbetrieb zu schützen (§ 1 Absatz 2 Satz 1 SoldGG).

Weiteren Schutz in diesem Zusammenhang bietet das **Gesetz zur Gleichstellung von Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr (SGleiG)**. Mit diesem Gesetz wurde die Richtlinie 2002/73/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. September 2002 zur Verwirklichung des Grundsatzes zur Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen umgesetzt. Zum Ende des Berichtszeitraumes hin hat der Gesetzgeber mit dem im November 2023 verabschiedeten **Gleichstellungsfortentwicklungsgesetz militärisches Personal (MilPersGleiFoG)** weitere rechtliche Voraussetzungen für eine Stärkung der Gleichstellung und Chancengleichheit von Soldatinnen und Soldaten geschaffen, die sich an die Vorgaben des Bundesgleichstellungsgesetzes annähern soll (Teil 2, §§ 6 ff. SGleiG n. F.; Begriffsbestimmung: § 3 Absatz 3 SGleiG n. F.). Mit der Novelle des Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetzes wird die angestrebte Quote der Frauen in den Streitkräften außerhalb des Sanitätsdienstes, wo 50 Prozent als Zielmarke gelten, auf 20 Prozent erhöht. § 9 SGleiG etabliert eine Reihe dienstlicher Benachteiligungsverbote, die bei der Begründung und Umwandlung von Dienstverhältnissen, bei Beförderungen und Laufbahnwechseln, Verwendungsentscheidungen und Beurteilungen

Anwendung finden. Überdies enthält das Gesetz Vorgaben für (externe) Bewerbungsverfahren, Dienstpostenvergaben sowie Auswahlverfahren (§§ 6, 7 SGleiG n. F.) und den gleichberechtigten Zugang zu Aus-, Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen (§ 10 SGleiG n. F.). Auch die Rechtsstellung, Rolle und Befugnisse der Gleichstellungsbeauftragten (Teil 5, Abschnitt 2) und Gleichstellungsvertrauensfrauen (Teil 6) werden mit der Novelle in Teilen neu geregelt beziehungsweise erweitert.

Unabhängig von diesen Gesetzen verpflichtet das **Soldatengesetz (SG)** in § 12 alle Soldatinnen und Soldaten zur Kameradschaft, das heißt, alle Soldatinnen und Soldaten haben die Würde, die Ehre und die Rechte ihrer Kameradinnen und Kameraden zu achten. Dies schließt gegenseitige Anerkennung, Rücksicht und die Achtung fremder Anschauungen ein. Daneben sind die Vorgesetzten wegen ihrer herausgehobenen Stellung im besonderen Maße zu vorbildlichem Verhalten verpflichtet (§ 10 SG). Liegt der Verdacht eines Dienstvergehens, also der Verletzung einer soldatischen Dienstpflicht, vor, so haben die Disziplinarvorgesetzten nach der **Wehrdisziplinarordnung (WDO)** den Sachverhalt aufzuklären und gegebenenfalls disziplinar zu würdigen und zu ahnden. Die **Wehrbeschwerdeordnung (WBO)** räumt den Soldatinnen und Soldaten das Recht ein, in den Fällen, in denen sie glauben, von Vorgesetzten oder von Dienststellen der Bundeswehr unrichtig behandelt oder durch pflichtwidriges Verhalten von Kameradinnen und Kameraden in ihren Rechten verletzt zu sein, Beschwerde zu erheben. Dieses gesetzliche Instrument befähigte den Dienstherrn im Grundsatz bereits vor der Umsetzung der europäischen Richtlinien in bundesdeutsches Recht, auf diskriminierende Handlungen angemessen zu reagieren.

Im Bundesministerium der Verteidigung besteht zudem eine **Ansprechstelle „Diskriminierung und Gewalt in der Bundeswehr“**, an die sich auch Zivilbeschäftigte wenden können.

7.3 Erkenntnisse

In ihren Jahresberichten schildert die Wehrbeauftragte anhand **exemplarischer Fälle** entsprechende Pflichtverletzungen sowie die Reaktion des Dienstherrn. Eine Aussage, inwieweit die Vorfälle repräsentativ sind, kann mangels empirischer Unterlagen nicht getroffen werden. Hinzu tritt, dass längst nicht alle Eingaben, die Ermittlungen wegen diskriminierender Äußerungen, diskriminierenden Verhaltens, Benachteiligung oder Ausgrenzung zum Inhalt haben, dazu führen, dass das Vorbringen im Rahmen der Ermittlungen auch nachgewiesen oder als begründet bewertet werden kann. Insofern sind die geschilderten Verstöße und damit auch Diskriminierungen zunächst als Einzelfälle zu sehen. Das schließt jedoch nicht aus, dass die Wehrbeauftragte aufgrund ihrer Erkenntnisse Tendenzen, strukturelle Probleme oder systematische Schwierigkeiten erkennt und diese kritisch in ihrem Bericht aufzeigt und bewertet.

Parallel greift die Wehrbeauftragte auch **empirische Erkenntnisse** auf, die sich mit Vielfalt und Diskriminierung in der Bundeswehr befassen. Ein Beispiel dafür ist die vom Bundesministerium der Verteidigung in Auftrag gegebene und vom Streitkräfteamt erstellte Studie „Bunt in der Bundeswehr?“ (2020). Hierzu war festzuhalten, dass die Zugehörigkeit zu einer bestimmten Vielfaltsgruppe nach den Ergebnissen der Studie keinen Einfluss auf die Teilhabe an wichtigen Entscheidungen und auch auf den Einbezug in das alltägliche Arbeitsgeschehen hat. Ein anderes Bild ergab sich nach der Studie jedoch bei der Häufigkeit erlebter Diskriminierungen. Immer noch

und immer wieder fühlten sich Angehörige der Bundeswehr aufgrund ihres Geschlechts, ihrer Herkunft, sexuellen Orientierung oder wegen einer Beeinträchtigung benachteiligt. Besonders betroffen sahen sich Frauen und Menschen mit Behinderung oder Einschränkungen. So gaben 21,1 Prozent der Studienteilnehmerinnen an, innerhalb der vergangenen 24 Monate aufgrund ihres Geschlechts diskriminiert worden zu sein. Frauen in der Bundeswehr berichteten damit häufiger von erlebter Diskriminierung als Frauen in der allgemeinen Arbeitswelt. Weiterhin sehr verbreitet seien stereotype Denkweisen – vor allem in Bezug auf Frauen und Männer. Soldaten wird eine bessere Führungsfähigkeit und eine höhere Leistungsfähigkeit als ihren Kameradinnen zugeschrieben, Soldatinnen hingegen pauschale Vorteile bei der Beförderung und Beurteilung. Menschen ohne Einschränkungen verfügten über eine höhere Leistungsfähigkeit als Menschen mit Einschränkungen – auch diese Stereotype waren festzustellen.

Obgleich Soldatinnen auch außerhalb des Sanitätsdienstes bereits seit dem Jahr 2001 in der Bundeswehr dienen, hat die Wehrbeauftragte noch immer Veranlassung dazu, **Diskriminierung von Frauen in der Bundeswehr** kritisch zu kommentieren. Soldatinnen sehen sich im Berufsalltag immer wieder Situationen ausgesetzt, die deutlich machen, dass die Akzeptanz von Frauen in den Streitkräften bei weitem noch nicht durchgängig gegeben ist. Vorrangig rügen Soldatinnen **diskriminierende Äußerungen, Praktiken beziehungsweise Verhaltensweisen** ihrer Vorgesetzten und Kameraden. Folgende Feststellung aus Ermittlungen nach Eingaben und Meldungen, die im Jahresbericht 2022 der Wehrbeauftragten aufgeführt worden sind, unterstreichen dies:

- Ein freiwillig Wehrdienstleistender äußerte sich wiederholt frauenfeindlich und sexistisch. So sagte er zum Beispiel, Frauen hätten ihm nichts zu sagen, sondern hätten nur zu gehorchen. Eine Soldatin beleidigte er mit Äußerungen wie, alle blonden Frauen seien „Huren und Schlampen“, die pornografische Bilder auf Social Media posten würden. Das Bundesamt für das Personalmanagement entließ ihn fristlos.

- Zwei Soldaten behandelten eine Soldatin unkameradschaftlich, indem sie Äußerungen gegen deren körperliche Statur tätigten: „Du hast einen Tittenbonus“, „Du kannst auch mal zwei Mahlzeiten auslassen“, „Ist ja kein Wunder, du hast einen Sexualtrieb wie ein Kühlschrank“, „Kein Wunder, dass du nicht schwanger wirst“. Sie erhielten eine empfindliche Disziplinarbuße.

- Eine Soldatin meldete ihrem Disziplinarvorgesetzten, es sei ein Bild von ihr mit einer unpassenden und unautorisierten Bildunterschrift in einem Twitter-Eintrag eines Bundeswehrangehörigen verwendet worden. In einer Anordnung mehrerer Bilder, die Frauen in Bundeswehruniform zeigten, wurden diese mit Textbeiträgen versehen wie zum Beispiel: „Ich ziele auch auf deinen Job, Süßer!“ oder „Ja, Herr General. Ihr Dienstposten ist als Nächstes dran.“ Die betroffene Soldatin fühlte sich in ihrer Ehre verletzt und zum Gespött gemacht. Der Disziplinarvorgesetzte sah darin zu Recht eine Diskriminierung. Die Ermittlungen ergaben, dass ein hochrangiger ziviler Bundeswehrangehöriger den Beitrag abgesetzt hatte. Zwar war er nicht Urheber der verfälschten Bilder, hatte sie aber verwendet. Er erhielt eine schriftliche Rüge und musste sich bei der Soldatin entschuldigen.

Die Beispiele machen deutlich, dass einige Soldaten die Bundeswehr nach wie vor als „Männerdomäne“ betrachten. Jedoch hat die Bundeswehr inzwischen unter Beweis gestellt, dass sie sich mit frauenfeindlichen Verhaltensweisen in den eigenen Reihen weiter ernsthaft und intensiv auseinandersetzt und im Regelfall strikte Maßnahmen ergreift, um dagegen vorzugehen. Dennoch sind kontinuierliche Anstrengungen erforderlich, um das erforderliche diskriminierungsfreie Arbeitsumfeld und Dienstklima zu schaffen und zu erhalten.

Weitere Eingaben bringen jenseits der klassischen Diskriminierungskonstellation zum Ausdruck, dass sich Soldatinnen zuweilen aufgrund bestimmter Umstände – etwa in ihrer Rolle als Mütter oder aufgrund einer Schwangerschaft – als (mittelbar) benachteiligt oder diskriminiert ansehen. Andere Eingaben betreffen vermeintliche geschlechtsbedingte Benachteiligungen bei Personalentscheidungen, etwa Einstellung, Beurteilung, Laufbahn-, Verwendungs- oder Beförderungsentscheidungen, oder schlicht Vorwürfe mangelnder Förderung durch ihre Vorgesetzten. Auch wenn in wenigen Fällen am Ende der Ermittlungen tatsächlich Entscheidungen oder Unterlassungen zu Ungunsten der Soldatin festgestellt werden konnten, ließen sich im Berichtszeitraum Gründe oder Motivation der handelnden Personen zuweilen nicht zweifelsfrei nachweisen und somit keine Dienstpflichtverletzungen feststellen. In diesen Fällen lag der Fokus der ermittelnden Dienststellen darauf, etwaige nachteilige Folgen des fehlerhaften Handelns zu verhindern oder auszugleichen.

Der entscheidende Ansatzpunkt zur Überwindung der Benachteiligung von Frauen in den Streitkräften bleibt sicherlich die **quantitative Erhöhung ihres Anteils in der Bundeswehr**. Zum Ende des Berichtszeitraumes liegt der Anteil der Frauen insgesamt lediglich bei 13,43 Prozent und damit nur wenig höher als im Vierten Bericht angegeben (12 Prozent). Auch im Bereich der Führungspositionen sind Soldatinnen im Verhältnis zu ihrem Anteil und insgesamt noch immer nicht überall ausreichend vertreten. Nach der soziologischen Geschlechterforschung verlassen Frauen den Minderheitenstatus dann, wenn ihr Anteil in einer Organisation die 15-Prozent-Marke übersteigt. Jedoch erst dann, wenn sich der Anteil auf über 30 Prozent erhöht, ist eine stabile Durchmischung zwischen den Geschlechtern möglich. Das Bundesministerium der Verteidigung hat 2023 in Aussicht gestellt, die Werbung von Frauen mehr in den Fokus zu nehmen, und sich den Herausforderungen unter anderem mit einer Task Force Personal gestellt. Die Wehrbeauftragte wird sich dem Thema „Frauen in der Bundeswehr“ auch in der Zukunft mit besonderem Interesse und Engagement widmen und sich insbesondere für die Erhöhung des Frauenanteils in den Streitkräften und in Führungspositionen weiter aktiv einsetzen. In ihren Jahresberichten machte sie im Berichtszeitraum auch auf einzelne Aspekte möglicher Benachteiligung von Soldatinnen – zum Beispiel durch Gender Bias, auch bei der Ermittlung sexualisierten Fehlverhaltens gegenüber Soldatinnen oder bei besonderen Erwartungen an Soldatinnen in Führungspositionen – aufmerksam.

In engem Zusammenhang mit Diskriminierungen aufgrund des Geschlechtes stehen als eigenständige Benachteiligungen nach dem SoldGG (§ 3 Absatz 4) **Verstöße gegen die sexuelle Selbstbestimmung**. Neben Eingaben, in denen Soldatinnen und Soldaten sexuelle Belästigungen bis hin zu sexuellen Übergriffen darstellen, wertet die Wehrbeauftragte auch Meldungen wegen des Verdachts auf Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung aus. Nach einem vorübergehenden Rückgang während der Coronaviruspandemie waren 2022 und 2023 besonders hohe, steigende

Zahlen von Eingaben und meldepflichtigen Ereignissen zu verzeichnen. Dennoch konnte in den vergangenen Jahren in vielen Bereichen der Bundeswehr ein zunehmend sensiblerer Umgang mit Vorwürfen der sexuellen Belästigung festgestellt werden. Es ist nicht auszuschließen, dass der Anstieg von Vorfällen auch mit einer gestiegenen Sensibilität und einer erhöhten Aufmerksamkeit für sexualisiertes Fehlverhalten einhergeht. Im September 2023 trat hierzu eine neue, vielversprechende Allgemeine Regelung für den Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Verteidigung in Kraft, die eine Politik der Nulltoleranz für sexualisiertes Fehlverhalten im dienstlichen Bereich oder mit dienstlichen Auswirkungen vorsieht. Aus Sicht der Wehrbeauftragten stellt die interne Vorschrift eine geeignete Handreichung insbesondere für Vorgesetzte dar, die sich nun bei dem Umgang mit Betroffenen – einschließlich der Entscheidung für Schutz- und Fürsorgemaßnahmen –, bei disziplinaren Ermittlungen und Personalmaßnahmen, aber auch zu Präventions- und Sensibilisierungszwecken an dem Regelwerk orientieren können. Die Einführung der Regelungen wird flankiert von Schulungen im Rahmen der Aus- und Fortbildung und breiten Kommunikationsbestrebungen seitens des Bundesministeriums, damit die Streitkräfte bis in die Einheiten hinunter erreicht werden. Es bleibt abzuwarten, ob die Regelung ihren Zweck erfüllt, Betroffene besser zu schützen und Vorgesetzte in die Lage zu versetzen, angemessen auf solche Vorkommnisse zu reagieren.

In geringerem Maße erreichen die Wehrbeauftragte auch Eingaben und meldepflichtige Ereignisse zur **sexuellen Identität beziehungsweise Orientierung** oder zur **Geschlechtsidentität**, in denen diskriminierendes Verhalten von Vorgesetzten, Kameradinnen und Kameraden oder diskriminierende Praktiken beanstandet werden. Auch in diesen Fällen bestätigen die Ermittlungen nicht immer das Vorbringen der Petentinnen und Petenten. Jedoch berichten queere Bundeswehrangehörige in Gesprächen – zuletzt etwa im Rahmen der „Diversity Konferenz der Bundeswehr“ im Mai 2023 – von als diskriminierend empfundenen Handlungen und Äußerungen, wobei das Spektrum der Berichte von offenen Diskriminierungserfahrungen über indirekte Diskriminierung bis zu offener Ignoranz und Unwissenheit der Kameradinnen und Kameraden reicht. Erzählt wird in Einzelfällen auch von Vorgesetzten, die aus Sicht der Betroffenen nicht oder nicht deutlich genug einschreiten, wenn Soldatinnen und Soldaten wegen ihrer sexuellen Orientierung oder geschlechtlichen Identität diskriminiert werden. Erfolge hat die Bundeswehr hingegen im Berichtszeitraum endlich bei der **Rehabilitierung von homosexuellen Soldaten** erzielt, die einer jahrzehntelangen systematischen Diskriminierung in der Bundeswehr ausgesetzt waren. Bei der Zubilligung der finanziellen Entschädigung ist das Gesetz zur Rehabilitierung der wegen einvernehmlicher homosexueller Handlungen, wegen ihrer homosexuellen Orientierung oder wegen ihrer geschlechtlichen Identität dienstrechtlich benachteiligten Soldatinnen und Soldaten zugunsten der Antragstellenden auch auf die Zeit nach dem gesetzlichen Stichtag angewandt worden.

Auch im Berichtszeitraum machten Soldatinnen und Soldaten geltend, **rassistisch** beziehungsweise aufgrund ihrer **ethnischen Herkunft, ihrer Religion oder Weltanschauung diskriminiert** zu werden. Im Rahmen von Meldepflichtigen Ereignissen verfolgte die Wehrbeauftragte überdies Ermittlungen zu weiteren Vorfällen mit mutmaßlich rassistischem, rechtsextremistischem sowie antisemitischem Hintergrund. Folgende Beispiele aus dem Jahresbericht 2021 der Wehrbeauftragten zeigen festgestellte rassistische Diskriminierung oder Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft von Soldaten und die Reaktionen der Bundeswehr darauf.

- Ein Unteroffizier mit Portepee äußerte sich gegenüber einem Mannschaftssoldaten mit Migrationshintergrund sinngemäß wie folgt: „Na, Nafri, wie war dein Wochenende?“, „Gibt es bei dir in der Heimat eigentlich auch was zu essen?“, „Steht deine Freundin eigentlich auch so auf Weihnachten oder feierst du das als Nafri nicht?“ und „Wärst du eigentlich lieber schwarz?“ Den umstrittenen Begriff „Nafri“ benutzte die Polizei in Nordrhein-Westfalen als Abkürzung für „Nordafrikanischer Intensivtäter“. Der Vorgesetzte verhängte gegen den Portepeeunteroffizier eine empfindliche Disziplinarmaßnahme.

- Auf den Scherz eines dunkelhäutigen Kameraden, dass er nicht schwimmen könne, äußerte ein Mannschaftssoldat sinngemäß: „Stimmt, ihr könnt nicht schwimmen, ihr kommt ja mit dem Boot!“ Gegen den Soldaten waren wegen anderer Dienstvergehen zuvor bereits zwei einfache Disziplinarmaßnahmen ergangen. Unter deren Mitberücksichtigung entließ ihn die Bundeswehr fristlos aus dem Dienstverhältnis als Soldat auf Zeit.

- Ein Unteroffizier forderte einen Mannschaftssoldaten unter Hinweis auf die Zentrale Dienstvorschrift A-2630 „Das äußere Erscheinungsbild der Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr“ auf, seinen Bart gemäß den Vorgaben zu rasieren, und äußerte dabei wörtlich: „Rasieren Sie sich Ihren scheiß Kanackenbart ab.“ Der Soldat erhielt eine empfindliche einfache Disziplinarmaßnahme.

Vereinzelt haben Eingaben und Meldepflichtige Ereignisse auch **mehrdimensionale** beziehungsweise **intersektionale Diskriminierung** zum Inhalt. So sahen sich im Berichtszeitraum etwa mehrere Soldatinnen sowohl wegen ihres Geschlechts als auch wegen ihrer ethnischen Herkunft diskriminiert oder rassistischen Äußerungen ausgesetzt. In einem anderen Fall berichtete ein Soldat von homophoben und antisemitischen Äußerungen ihm gegenüber.

Manche Soldatinnen und Soldaten bringen vor, wegen einer **Erkrankung** oder **genetischen Disposition**, einer **(Schwer-)Behinderung**, wegen **Einsatzfolgen** oder wegen ihres **Alters** – etwa aufgrund von Stichtagsregelungen oder Altersbeschränkungen – diskriminiert oder benachteiligt zu werden. Darüber hinaus spiegelt sich in Eingaben wider, dass sich Soldatinnen und Soldaten in Einzelbereichen oder Sonderfragen ungerecht behandelt oder diskriminiert fühlen. Nicht jedes dieser Vorbringen bewegt sich im Rahmen der derzeit vom SoldGG oder vom AGG erfassten Diskriminierungsmerkmale oder ist rechtlich als Diskriminierung zu bewerten. Entsprechend ergibt die Überprüfung nicht immer, dass die beanstandete Praxis oder Regelungen diskriminierend wären oder dass die Verantwortlichkeit hierfür im Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Verteidigung angesiedelt ist, auf den sich die Zuständigkeit der Wehrbeauftragten beschränkt.

8 Beitrag des Beauftragten der Bundesregierung für jüdisches Leben in Deutschland und den Kampf gegen Antisemitismus

8.1 Amt, Aufgaben, Nationale Strategie und Strukturen

8.1.1 Amt

Das Amt des Beauftragten für jüdisches Leben in Deutschland und den Kampf gegen Antisemitismus wurde auf Beschluss des Bundestages am 18. Januar 2018 ins Leben gerufen. Seit dem 1. Mai 2018 bekleidet Dr. Felix Klein das Amt, das er auch nach dem Regierungswechsel 2021 weiter innehat.

Mit dem Amt besteht zum ersten Mal eine ausschließlich für die Förderung jüdischen Lebens und den Kampf gegen Antisemitismus geschaffene Stelle. Die Notwendigkeit gerade von Letzterem hat sich schon vor der Einrichtung des Amtes, noch eindeutiger für den Zeitraum des vorliegenden Berichts und ganz besonders nach dem 7. Oktober 2023 bestätigt.

8.1.2 Aufgaben

Zu den Aufgaben des Beauftragten zählt

- die Koordinierung der Aktivitäten der Bundesregierung zur Förderung des jüdischen Lebens und zum Kampf gegen Antisemitismus,
- die Rolle als Vermittler in ebenjenen Bereichen zwischen Bund und Ländern im Rahmen „Gemeinsamen Bund-Länder-Kommission zur Bekämpfung von Antisemitismus und zum Schutz jüdischen Lebens“,
- die Funktion als Ansprechpartner für jüdische Institutionen und zivilgesellschaftliche Organisationen, die sich mit der Förderung jüdischen Lebens und dem Kampf gegen Antisemitismus befassen,
- die Information und Aufklärung der Öffentlichkeit über jüdisches Leben damals und heute sowie den Kampf gegen Antisemitismus.

Der Beauftragte übernimmt dem Bundestagsbeschluss zu seinem Amt entsprechend keine Ombudsfunktion, sein Amt umfasst also nicht die Funktion einer Beratungsstelle für von Antisemitismus betroffene Personen oder Institutionen. In einzelnen Fällen antisemitischer Diskriminierung oder Straftaten verweist er etwaige Petent*innen jedoch an die relevanten Stellen.

8.1.3 Nationale Strategie (NASAS)

Im November 2022 beschloss die Bundesregierung die **„Nationale Strategie gegen Antisemitismus und für jüdisches Leben“ (NASAS)**[65], die unter Federführung des Beauftragten erstellt wurde. In den Erstellungsprozess intensiv einbezogen wurden alle Bundesressorts sowie über 40 zivilgesellschaftliche Organisationen, die sich für jüdisches Leben und den Kampf gegen Antisemitismus einsetzen.

65 https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/themen/heimat-integration/nasas.pdf?__blob=publicationFile&v=6

Die NASAS ist weder ein Katalog konkreter Maßnahmen noch eine Sammlung von Handlungsempfehlungen. Vielmehr stellt sie eine Anleitung beziehungsweise einen Rahmen für staatliche Stellen, Zivilgesellschaft, Wirtschaft und auch Einzelpersonen dar, wie jede und jeder Judenhass im eigenen Umfeld und nach eigenen Möglichkeiten bekämpfen kann.

Die Strategie liefert eine Matrix aus fünf Handlungsfeldern und drei Querschnittsdimensionen, das sogenannte 5x3-Modell.

Für eine ganzheitliche Bekämpfung von Antisemitismus sollten alle Elemente gleichermaßen berücksichtigt werden. Die Handlungsfelder lauten:

- Datenerhebung, Forschung und Lagebild
- Bildung als Antisemitismusprävention
- Erinnerungskultur, Geschichtsbewusstsein und Gedenken
- repressive Antisemitismusbekämpfung und Sicherheit
- jüdische Gegenwart und Geschichte

Die Ziele der fünf Handlungsfelder sind miteinander verbunden. Sie betreffen die Gesellschaft als Ganze und können nur gemeinsam erreicht werden.

In jedes Handlungsfeld fließen Aufträge aus den drei Querschnittsdimensionen ein.

Das ist erstens die **Betroffenenperspektive**, die unbedingt systematisch einbezogen werden sollte. Beispielsweise hat der allenthalben mangelhafte Umgang mit den antisemitischen Werken, die auf der documenta fifteen 2022 ausgestellt wurden, deutlich gemacht, wie wichtig es ist, nicht über Jüdinnen und Juden zu sprechen, sondern mit ihnen. Jüdische Organisationen und Personen hatten schon im Vorhinein gewarnt, was zu den Verantwortlichen jedoch nicht durchdrang.

Die zweite Querschnittsdimension ist die **Bildung von Strukturen**, die darauf abzielt, Rahmenbedingungen für eine dauerhafte Arbeit zu schaffen.

Die dritte Querschnittsdimension ist die **Digitalität** als Grundbedingung unserer vernetzten Gesellschaft.

Mit der Strategie kann bestimmt werden, was fehlt, um optimale Bedingungen für die Prävention und Bekämpfung von Judenhass zu schaffen und dabei Jüdinnen und Juden bestmöglich einzubeziehen und zu unterstützen.

Die Strategie ist ein „Werkzeug“, das bei der Beantwortung der Frage helfen soll, ob wir schon genug tun, um Antisemitismus zu bekämpfen, und falls nicht, was noch zu tun ist und wie wir dabei vorgehen sollten – als Bundesregierung, als Bundesland, aber beispielsweise auch als Sportverein oder Unternehmen.

8.1.4 Strukturen

Ein Großteil der möglichen und notwendigen Maßnahmen im Kampf gegen Antisemitismus findet sich in den Verantwortungsbereichen der Länder und der Kommunen. Zur Koordinierung der entsprechenden Aktivitäten von Bund und Ländern besteht seit September 2019 die **„Gemeinsame Bund-Länder-Kommission zur Bekämpfung von Antisemitismus und zum Schutz jüdischen Lebens“**. Der Beauftragte der Bundesregierung und die Beauftragten der Länder tagen zweimal jährlich. Den Co-Vorsitz der Kommission übernehmen der Beauftragte der Bundesregierung und das Land, das aktuell den Vorsitz der Ministerpräsidentenkonferenz innehat. Bei den Tagungen berichten Bund und Länder von ihren jeweiligen Aktivitäten, es werden Beschlüsse gefasst, Forderungen formuliert und Pressemitteilungen abgestimmt.

Die in der NASAS angekündigte **Geschäftsstelle der Bund-Länder-Kommission** (BLK) hat im August 2023 ihre Arbeit beim Beauftragten aufgenommen. Der Austausch und die Zusammenarbeit zwischen Bund und Ländern sowie die im Koalitionsvertrag vereinbarte strukturelle Stärkung des Beauftragten soll durch die Geschäftsstelle maßgeblich vorangetrieben werden.

Es besteht eine intensive Zusammenarbeit zwischen der BLK, der Kultusministerkonferenz (KMK) und dem Zentralrat der Juden in Deutschland. Ein Beispiel hierfür ist die 2021 veröffentlichte **Gemeinsame Erklärung zum Umgang mit Antisemitismus in der Schule**[66]. Bei der KMK wurde eine AG Antisemitismus eingerichtet, in der Bund und Länder vertreten sind. Kurz nach dem Terrorangriff der Hamas auf Israel am 7. Oktober 2023 wurde durch die AG eine Sitzung zum Austausch über die Auswirkungen des Terrorangriffs auf unsere Schulen und den Umgang damit einberufen. Außerdem wurden zwei Unterarbeitsgruppen (UAG) eingerichtet: eine UAG zur Lehrkräftefortbildung und eine UAG zur Lehrkräfteausbildung.

Bei den Generalstaatsanwaltschaften, der Polizei und der evangelischen Kirche wurden **Antisemitismusbeauftragte** etabliert. Fünf Bundesländer verfügen über Antisemitismusbeauftragte bei den Generalstaatsanwaltschaften, vier bei der Polizei und zwei bei der evangelischen Kirche. Antisemitismusbeauftragte werden auch auf kommunaler Ebene eingesetzt: in Bamberg, Darmstadt und Berlin-Lichtenberg.

8.2 Begriffsklärungen

8.2.1 Gebrauch des Begriffs „Diskriminierung“ zur Beschreibung der Situation von Jüdinnen und Juden in Deutschland

Jüdinnen und Juden werden seit Jahrtausenden weltweit als Minderheit behandelt, benachteiligt und ausgegrenzt. Auch in der Bundesrepublik Deutschland werden jüdische Personen aufgrund ihrer **jüdischen Identität**, die oft vielschichtig und meistens individuell interpretiert ist, im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) diskriminiert. Jüdische Identität gründet sich auf religiöse, ethnische oder kulturelle Zugehörigkeit, nicht immer, aber häufig auch auf eine Mischung davon. Begriffe wie „Menschen jüdischen Glaubens“ schließen daher weder alle (zum Beispiel atheistische) Jüdinnen und Juden mit ein, noch spiegeln sie alle Gründe für Diskriminierung gegen sie wider. Jüdinnen und Juden können aufgrund ihrer Religion und/oder ihrer ethni-

66 https://www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen_beschluesse/2021/2021_06_10-Gemeinsame_Empfehlung-Antisemitismus.pdf

schen Herkunft diskriminiert werden. Häufig besteht auch eine Mehrfachdiskriminierung. Ein Großteil der in Deutschland lebenden Jüdinnen und Juden ist entweder selbst aus Staaten der ehemaligen UdSSR eingewandert oder als Kind eingewanderter Eltern hier geboren. Sie können von antisemitischer und antislawischer Diskriminierung betroffen sein.

Antisemitische Vorurteile wie jene des jüdischen Reichtums, der jüdischen Macht oder des jüdischen Geizes begegnen Jüdinnen und Juden im Alltag häufig. Zur Lebensrealität der jüdischen Gemeinschaft in Deutschland gehört jedoch auch eine extremere und gleichzeitig subtilere Form des gesellschaftlichen Ausschlusses. Tatsächliche **Gewalt**, die reale Gefahr von Gewalt und ein gesellschaftliches Klima, das Gewalt gegen Jüdinnen und Juden teilweise fördert und normalisiert, führen zu einem wachsenden Rückzug von als solchem erkennbaren jüdischen Leben aus der Öffentlichkeit. Obwohl eine verhältnismäßig geringe Anzahl von Fällen von Diskriminierung im Sinne des AGG gegen Jüdinnen und Juden bekannt ist, führt die von außen aufgezwungene Selbstbeschränkung offenen jüdischen Lebens zu einem tatsächlichen, permanenten Gefühl der Diskriminierung durch andere Teile der Gesellschaft aufgrund des Jüdischseins der Betroffenen. In der Praxis bedeutet dies, dass freies, offenes Jüdischsein auch ohne individuelle und konkrete Diskriminierungserfahrung unmöglich sein kann.

Der Großteil der etwa 200.000 in Deutschland lebenden Jüdinnen und Juden ist, im Gegensatz zu anderen von Diskriminierung und gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit betroffenen Gruppen, an äußerlichen Merkmalen wie religiöser Kleidung oder sonstigen als „anders“ bewerteten Markierungen nicht zwangsläufig zu erkennen. Dies ist teilweise selbstgewählt, weil viele zum Beispiel keinen orthodoxen Lebensstil führen und daher nicht an spezifischer Kleidung oder einer Kopfbedeckung erkennbar sind. Teilweise wird aus Angst vor Benachteiligung und/oder Gewalt jedweder Form jedoch auch unfreiwillig auf das offene Tragen der Kippa oder jüdischer Symbole als Schmuck verzichtet. Diese ungern genutzte, jedoch vorhandene Möglichkeit des Verschwindens in der Masse für viele Jüdinnen und Juden (ebenjene Mehrheit, die nicht schon aus religiösen Gründen zwangsläufig als solche zu erkennen sind) führt zu einer in Daten zu antisemitischer Diskriminierung und judenfeindlichen Vorfällen nicht abbildbaren Diskrepanz zwischen tatsächlichen Vorkommnissen einerseits und andererseits dem begründeten Gefühl von Ausschluss, Diskriminierungs- und Gewalterfahrungen, die Betroffene befürchten zu erfahren, wären sie erkennbar. Zudem trägt diese „Anpassungspraxis“ von Jüdinnen und Juden zu einer dauerhaften systematischen Unterschätzung des Antisemitismus bei.

Diskriminierung im Sinne des AGG gegenüber Jüdinnen und Juden ist daher häufig nicht messbar. Gradmesser, die jedoch lediglich die sprichwörtliche Spitze des Eisbergs der Diskriminierung darstellen, sind vor diesem Hintergrund erstens die Statistik zu **politisch motivierter Kriminalität** (PMK-Statistik) des Bundeskriminalamtes (BKA) sowie die Zahlen zu antisemitischen Vorfällen, darunter auch solchen unterhalb der Strafbarkeitsschwelle, der zivilgesellschaftlichen Recherche- und Informationsstelle Antisemitismus (RIAS) beziehungsweise des entsprechenden Bundesverbandes.

Zahlen beziehungsweise Beispiele zur Veranschaulichung der Diskriminierung von Jüdinnen und Juden im weiteren, zuvor erläuterten Sinne stammen im Folgenenden dementsprechend hauptsächlich aus der PMK-Statistik des BKA, den Zahlen des Bundesverbands RIAS sowie aus dem Beauftragten von Betroffenen direkt zugetragenen Fällen.

8.2.2 Formen von Antisemitismus, Judenhass, Judenfeindlichkeit

Antisemitismus ist Hass gegen Jüdinnen und Juden sowie gegen Menschen, die als jüdisch wahrgenommen werden. Als jahrtausendealtes Phänomen hat sich der Hass auf Jüdinnen und Juden mehrfach gewandelt und sich den jeweils vorherrschenden Verhältnissen an unterschiedlichen Orten zu unterschiedlichen Zeiten angepasst.

Während bis in die Neuzeit religiös motivierter Judenhass, in dem Juden unter anderem als Gottes- und Christenmörder galten, vorherrschte, wurde mit zunehmender Bedeutung von Wissenschaft einerseits und dem Interesse an politischen Herrschaftsverhältnissen andererseits rassistisch-politisch-soziale Judenfeindlichkeit tonangebend. Jüdinnen und Juden galten einerseits als „rassisch minderwertig“, andererseits jedoch auch als die Welt beherrschende Macht.

Nach der Schoah entstand vor allem in Deutschland, jedoch nicht ausschließlich hier, ein Schuldabwehr-Antisemitismus, in dem „den Juden“ die Verantwortung für den an ihnen begangenen Genozid entweder selbst vorgeworfen oder der Völkermord an sich beziehungsweise sein Ausmaß geleugnet wird. Seit weitgehender Konsens über die Notwendigkeit von Dekolonialisierung und den Kampf gegen Rassismus herrscht, nutzen Antisemiten die Politik und/oder die Existenz des als jüdisches Kollektiv fungierenden Staates Israel in diesem Bereich als Aufhänger für antisemitische Narrative im sogenannten israelbezogenen Antisemitismus.

Allen Formen der Judenfeindschaft, die heute parallel existieren und häufig miteinander vermischt propagiert werden, ist gemein, dass in ihnen „die Juden“ immer als das Gegenteil des in ihrer Epoche oder ihrem Bereich als „gut“ geltenden dargestellt werden. Außerdem werden, unter Nutzung unterschiedlicher Narrative, in allen Formen von Antisemitismus Jüdinnen und Juden anders behandelt, als absolutes Böses dargestellt und in letzter Konsequenz wird ihr Recht auf Leben verneint.

Die von der Bundesregierung im September 2017 indossierte **Definition von Antisemitismus der International Holocaust Remembrance Alliance**[67] spiegelt dies von allen bestehenden Definitionen am weitestreichend und stringentesten wider und bildet daher auch die Grundlage für den vorliegenden Berichtsteil des Beauftragten.

Der Begriff „Antisemitismus“ ist Ende des 19. Jahrhunderts vom selbsterklärten Judenfeind Wilhelm Marr geprägt worden, um dem Hass auf Jüdinnen und Juden einen wissenschaftlichen und damit positiv konnotierten Anstrich zu verleihen. Historisch wurde der Begriff entsprechend genutzt. Die Bedeutung des Begriffs hat sich bis heute verändert, dennoch werden im Berichtsteil des Beauftragten auch die Begriffe „Judenhass“, „Judenfeindlichkeit“ und „Judenfeindschaft“ genutzt, da sie ungeschminkt ausdrücken, worum es sich bei dem Phänomen handelt: Hass auf Jüdinnen und Juden.

67 https://holocaustremembrance.com/resources/arbeitsdefinition-antisemitismus

8.3 Antisemitische Diskriminierung und Bedrohung jüdischen Lebens in Deutschland

8.3.1 Fallbeispiele von Diskriminierungsfällen im Sinne des AGG

Es folgt ein Fallbeispiel zur Veranschaulichung von Diskriminierung gegen Jüdinnen und Juden im engeren Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG).

Medienöffentlich bekannt wurde folgender Fall: Im Sommer des Jahres 2023 wollte ein orthodoxer Jude eine Ferienunterkunft eines in Köln ansässigen Unternehmens für eine Gruppenreise in der Schweiz buchen. Statt einer Bestätigung erhielt er eine Nachricht mit folgendem Inhalt: „Leider erfüllen unsere Häuser nicht die Anforderungen von streng jüdisch-orthodoxen Gruppen und ‚Abigruppen'. Da wir niemanden in der Ausübung seines/ihres Glaubens hindern möchten sowie aufgrund unserer Erfahrungen im Umgang mit unseren Häusern (Schäden und Beschwerden), können wir euch leider kein Mietangebot machen." Damit wird jüdischen Anfragenden pauschal und grundsätzlich aufgrund ihres Jüdischseins (Diskriminierungsmerkmale „Religion" und „ethnische Herkunft") die Möglichkeit der Anmietung der Mietwohnung verwehrt.

8.3.2 Antisemitische Straftaten im Berichtszeitraum

Im Jahr 2021 weist die Statistik des Bundeskriminalamtes deutschlandweit 3027 **antisemitische Straftaten**[68] auf, was einen Anstieg von 29 Prozent im Gegensatz zum Vorjahr und die bis dato höchste verzeichnete Zahl darstellt. Im Jahr 2022 ist ein Rückgang antisemitischer Straftaten um 12,5 Prozent auf 2.641 zu verzeichnen, dennoch stellt dies die zweithöchste Zahl antisemitischer Straftaten seit Beginn der Aufzeichnungen im Jahr 2001 dar. Die Zahl der antisemitischen Gewalttaten ist von 67 (2021) auf den bisherigen Höchststand von 88 gestiegen (2022).[69] 2023 ist die Zahl antisemitischer Straftaten um rund 95 Prozent sprunghaft angestiegen und erreichte mit 5.164 den mit Abstand höchsten Stand seit Beginn der entsprechenden Aufzeichnungen, auch die Gewalttaten (148) sind um rund 68 Prozent stark angestiegen.[70] Die Zahl antisemitischer Straftaten ist gerade auch im Verhältnis zur geringen Anzahl in Deutschland lebender Jüdinnen und Juden massiv. Rund 30 Prozent aller 17.007[71] Straftaten mit einem als Hasskriminalität bezeichneten Hintergrund (neben Antisemitismus auch Rassismus, Antiziganismus, Muslim-, Queer-, Frauenfeindlichkeit und weitere Formen der gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit) wurden 2023 gegen die rund 0,25 Prozent der deutschen Bevölkerung ausmachenden Jüdinnen und Juden begangen.

68 https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/downloads/DE/veroeffentlichungen/nachrichten/2022/pmk2021-factsheets.pdf?__blob=publicationFile&v=2

69 https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/kurzmeldungen/DE/2023/05/fallzahlen-pmk-2022.html

70 https://www.bka.de/DE/Presse/Listenseite_Pressemitteilungen/2024/Presse2024/240521_PM_Fallzahlen_PMK2023.html#:~:text=Erkennbar%20ist%20dies%20auch%20an,dem%207.%20Oktober%202023%20zur%C3%BCckzuf%C3%BChren

71 https://www.bka.de/DE/UnsereAufgaben/Deliktsbereiche/PMK/PMKZahlen2023/PMKZahlen2023.html#:~:text=Die%20Hasskriminalit%C3%A4t%20ist%20im%20Jahr,Straftaten%20im%20Vergleich%20zum%20Vorjahr

8.3.3 Antisemitische Vorfälle im Berichtszeitraum

Die Recherche- und Informationsstellen Antisemitismus (RIAS) und mit dem Bundesverband RIAS e. V. kooperierende Organisationen fungieren in nahezu allen Bundesländern als zivilgesellschaftliche Meldestellen für antisemitische Vorfälle. Personen, die selbst von einem judenfeindlichen Vorfall betroffen sind oder die einen solchen beobachtet haben, können dies anonym und niedrigschwellig online melden. Nach einer Verifizierung bezüglich der Glaubwürdigkeit des gemeldeten Falls und gegebenenfalls einer Verweisberatung der betroffenen Person an Opferberatungsstellen durch Mitarbeitende der Meldestelle wird die Meldung kategorisiert und geht in eine entsprechende Statistik ein.

Es können auch Vorfälle gemeldet werden, die nicht zwangsläufig strafbar sind. So wird sichergestellt, dass die Hemmschwelle zur Meldung sinkt, indem die Meldenden nicht den Eindruck haben müssen, sie würden sich wegen einer vermeintlichen Lappalie an die Strafverfolgungsbehörden wenden. Judenhass beginnt nicht erst mit Überschreiten der Strafbarkeitsschwelle, sodass die Zahlen der Meldestellen hier einen breiten Ausschnitt des tatsächlichen Vorhandenseins von Antisemitismus im gesellschaftlichen Alltag abbilden.

Dennoch bleiben auch die in den seit 2019 erscheinenden Jahresberichten des Bundesverbands RIAS e. V. samt Fallbeispielen veröffentlichten Zahlen lediglich Indikatoren für die Entwicklung antisemitischer Vorfälle in Deutschland. Bei weitem nicht alle von Judenhass Betroffenen oder Vorfälle beobachtende Personen melden diese den Meldestellen. Es ist also von einem großen Dunkelfeld auszugehen; die eigentliche Anzahl antisemitischer Vorfälle übersteigt die gemeldeten mit großer Wahrscheinlichkeit um ein Vielfaches.

Die Arbeit des Bundesverband RIAS e. V. wird seit seinem Bestehen maßgeblich vom Beauftragten und aus dem Programm Demokratie Leben! des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) gefördert. Die Zahlen, Statistiken und Analysen des Bundesverbandes RIAS sind für die Sichtbarmachung von Judenhass und antisemitischer Diskriminierung und damit das Ergreifen von Maßnahmen zum Schutz jüdischen Lebens von großer Bedeutung.

RIAS-Meldestellen **gemeldete und verifizierte antisemitische Vorfälle**:

- 2021: 2.773 Vorfälle, davon 26 als Diskriminierung im Sinne des AGG gewertete
- 2022: 2.480 Vorfälle, davon 16 als Diskriminierung im Sinne des AGG gewertete
- 2023: 4.782 Vorfälle, davon 31 als Diskriminierung im Sinne des AGG gewertete

Das Jahr 2021 stellte mit 2.773 Vorfällen bis dahin den Höchststand seit Beginn der Zählung 2019 dar. 2022 blieb die Zahl antisemitischer Vorfälle auf vergleichsweise hohem Niveau, jedoch mit einer Abnahme um knapp 300 Fälle im Verhältnis zum Vorjahr. Dies erklärt sich durch die in diesem Jahr weniger vorhandenen antisemitischen Gelegenheitsstrukturen. 2021 boten sowohl die Kundgebungen rund um den Konflikt zwischen Israel und der Terrororganisation Hamas als auch die Demonstrationen gegen die Maßnahmen zur Eindämmung der Pandemie Antisemiten gleich zwei Gelegenheitsstrukturen, die so 2022 nicht existierten. Das Jahr 2023 ist mit einer nahezu Verdoppelung gegenüber dem Vorjahr mit Abstand das Jahr mit den meisten judenfeindlichen Vorfällen seit 2019. Schon vor dem 7. Oktober zeichnete sich ein weiterhin hohes Niveau antisemitischer Taten ab. Die Zahlen explodierten zwischen Oktober und Dezember 2023 jedoch geradezu.

RIAS-Meldestellen gemeldete Fallbeispiele im Berichtszeitraum bis einschließlich 6. Oktober 2023

In einem Restaurant in Heidelberg trat ein Mann an die Tische heran und bat um Spenden. Als ihm eine Gruppe – ebenso wie die übrigen Gäste – kein Geld gab, fragte er einen Gast aus der Gruppe, der eine Kette mit einem Davidstern-Anhänger trug, ob er Israeli oder Jude sei. Nachdem der Gast nicht reagierte, wurde der Mann aggressiver und sagte: „Ich bring dich um! Ich bin Hitler."

In Berlin griffen unbekannte Männer einen Mann an, der an seiner Kippa als jüdisch erkennbar war. Sie beleidigten ihn zunächst antisemitisch und schlugen ihm dann ins Gesicht. Der Mann musste zur Behandlung ins Krankenhaus gebracht werden.

Ein Betroffener in Magdeburg schilderte, wie er an einem Samstagabend im Oktober vor seiner Wohnungstür in einem Mehrparteienhaus Geräusche hörte. Da er Angst hatte, schaute er nicht nach. Am nächsten Tag entdeckte er, dass die an seiner Wohnungstür angebrachte Mesusa gestohlen worden war.

Ein Paar war in Sachsen-Anhalt im Auto unterwegs, der Betroffene trug dabei eine Kippa und war somit als jüdisch erkennbar. Auf der Autobahn wurden die beiden vom Fahrer eines anderen Autos erst ausgebremst und anschließend bis zu einem Parkplatz verfolgt. Dort schlossen sich die Betroffenen in ihrem Auto ein. Die drei Männer aus dem anderen Auto versuchten die Türen des Autos zu öffnen. Sie schlugen gegen das Auto und bespuckten die Fenster. Sie beleidigten die Betroffenen antisemitisch und drohten ihnen Gewalt an.

Ein Vermieter in Hanau (Hessen) begegnete im Hausflur zufällig seiner Mieterin, mit der er sich in einem Rechtsstreit befand. Auf seine Frage nach den Wohnungsschlüsseln entgegnete sie ihm: „Ich frage auch nicht, warum du Jude bist und noch nicht vergast wurdest." Der Betroffene ist jüdisch.

Als ein Betroffener eine Nachbarin bat, ihr Auto umzuparken, um sein Grundstück betreten zu können, wurde er von ihr und ihrem Freund unvermittelt antisemitisch beleidigt und bedroht. Die Frau sagte mehrfach „Verpiss dich, du dreckiger Jude", woraufhin ihr Freund ergänzte „Ich ficke dich! Du hast jetzt mit mir zu tun! Ich bin jetzt da!" und drohte, ihn zusammenzuschlagen. Der Betroffene vermutet, dass ihn die beiden aufgrund eines zurückliegenden Gesprächs für jüdisch halten.

Ein Fall ereignete sich in Ingolstadt durch einen Arbeitskollegen des Betroffenen. Als der Betroffene auf Nachfrage sagte, dass er aus der Ukraine komme, entgegnete der Arbeitskollege, dass er jetzt ganz vorsichtig sei, um nichts Falsches zu sagen. Mit einem anderen Arbeitskollegen begann dann ein Gespräch über den russischen Angriffskrieg gegen die Ukraine, in dem der ukrainische Präsidenten Zelensky als „Zigeuner" bezeichnet und antisemitische Verschwörungsmythen verbreitet wurden. So wurden die Banken und „die Rothschilds" als Kriegsprofiteure ausgemacht.

In einer Stadt in Schleswig-Holstein wurde ein Betroffener, der aufgrund seiner Kippa als jüdisch erkennbar war, in der Nähe seines Wohnorts von einem Auto angehupt und als Jude beleidigt.

8.3.4 Situation seit dem Angriff der Terrororganisation Hamas am 7. Oktober 2023

Der antisemitische Angriff der Terrororganisation Hamas auf Menschen im Süden Israels am 7. Oktober 2023 mit circa 1.200 Ermordeten und rund 240 in den Gazastreifen Entführten stellt für Jüdinnen und Juden in Deutschland einen Bruch in ihrer Wahrnehmung der Sicherheit und der Zukunft jüdischen Lebens dar. Für viele Betroffene völlig konterintuitiv, haben sich die Bedrohungslage und das gesellschaftliche Klima für Jüdinnen und Juden nach dem Terrorangriff massiv verschlechtert.

Dieser Bruch lässt sich zuallererst am **Hochschnellen der Zahl antisemitischer Straftaten** zwischen dem 7. Oktober und dem Jahresende 2023 erkennen. Bis zum 31. Dezember 2023 vermeldete das BKA 2.732 antisemitische Straftaten, ein Großteil davon im Zusammenhang mit dem Krieg in Israel und dem Gazastreifen. Damit wurden seit dem 7. Oktober 2023 mehr antisemitische Straftaten begangen als im gesamten Rest des Jahres 2023 bis einschließlich 6. Oktober 2023, wobei das Jahr 2023 auch schon vor dem 7. Oktober im Vergleich mit den Vorjahren ein hohes Niveau antisemitischer Straftaten ausweist. Die Delikte umfassen Sachbeschädigungen und Volksverhetzung, jedoch auch Gewalttaten wie zum Beispiel den Wurf eines Molotowcocktails auf eine Synagoge in Berlin.

Auch die vom Bundesverband RIAS gemeldeten Zahlen antisemitischer Vorfälle sind seit dem 7. Oktober 2023 rasant gestiegen. Bis zum 9. November 2023 wurden 994 Vorfälle verifiziert, etwas mehr als einen Monat lang also durchschnittlich 29 Vorfälle täglich. Neben judenfeindlichen Beleidigungen und Zuschriften, sind darunter auch Bedrohungen, tätliche Angriffe und Fälle extremer Gewalt (mit potenzieller Todesfolge).

Das Klima der Aggressivität gegenüber jüdischen Personen und Institutionen führt zu einem weit verbreiteten Gefühl der Unsicherheit im Alltag von Jüdinnen und Juden. Dementsprechend ziehen sich Betroffene aus dem öffentlichen Leben zurück oder versuchen, ihre Erkennbarkeit als Jüdin/Jude zu minimieren.

Dem Beauftragten Dr. Klein wurden unter anderem folgende Auswirkungen von Betroffenen zugetragen: Eine Berlinerin berichtet, dass sie die Mesusa, ein am Türrahmen befestigtes religiöses jüdisches Symbol, abgenommen hat, weil sie nicht wissen könne, ob Paket- oder Supermarktlieferungen an der Haustür für sie und ihre Kinder sicher seien, wenn der Haushalt als jüdisch erkennbar wäre. Ein Berliner berichtet, dass er seit dem 7. Oktober 2023 seinen Stammfriseur nicht mehr besuche, da einer der dort Mitarbeitenden Tätowierungen des Umrisses Israels und der palästinensischen Gebiete in den palästinensischen Nationalfarben sowie einen eine Kuffiya und eine Kalaschnikov tragenden Kämpfer auf dem Arm habe. Darüber habe er bis zum 7. Oktober hinweggesehen, jedoch wolle er in dieser aufgeheizten, aggressiv antisemitischen Stimmung nicht, dass ein einer solchen Ideologie anhängender Mensch mit dem Rasiermesser in der Nähe seiner Kehle sei.

Der Bundesverband RIAS e. V. meldete: Als eine jüdische Person in Berlin am 20. Oktober in einem Supermarkt einkaufte, rief eine Gruppe aggressiv auftretender Männer mehrfach „Free Palestine“. An der Kasse bekundete ein Kassierer ihnen daraufhin seine Unterstützung, indem er sagte: „Auch im Zweiten Weltkrieg waren es immer die Zionisten. Zionisten sind das Übel der Welt.“

Berichte über aus Sicherheitsgründen nicht besuchte Gottesdienste in der Synagoge sind seit dem 7. Oktober häufig. Als die Hamas im Oktober 2023 zu einem weltweiten „Freitag des Zorns“ aufrief, blieben die jüdischen Kindergärten in Berlin nach Berichten von Eltern an jenem Freitag halbleer. Ausflüge jüdischer Schulen und Kindergärten wurden grundsätzlich abgesagt. So fanden beispielsweise alle schulischen Aktivitäten der jüdischen Schule Stuttgart seit dem 7. Oktober ausschließlich in den Innenräumen des Schulgebäudes statt. Als jüdisch identifizierbare Namen werden in Taxi-Apps geändert, Abhol- und Ausgangsorte von Fahrten in sicherem Abstand von der eigentlichen Wohnung geplant. Jüdische Studierende meiden aufgrund eines aggressiven antisemitischen Klimas den Besuch bestimmter Teile des Campus oder der Hochschule an sich.

Dies sind nur einige Beispiele einer langen Reihe unfreiwilliger Maßnahmen, mit denen Jüdinnen und Juden infolge des 7. Oktober 2023 ihren Alltag anpassen.

Auch im Kunst- und Kulturbereich fühlen sich Jüdinnen und Juden seit dem 7. Oktober besonderem Druck ausgesetzt. Exemplarisch für die Bereiche Kultur und Hochschule ist folgende Schilderung des Instituts für Neue Soziale Plastik der Auswirkungen israelfeindlicher Aktionen an der Universität der Künste (UdK) in Berlin.

In der ZEIT berichtete eine Lehrbeauftragte der UdK, dass sie am 13. November ihre jüdische Mitbewohnerin zur UdK begleitet habe, da diese sich bereits aufgrund der Ankündigung der besagten Aktion dort nicht sicher gefühlt habe: „Sie hatte Angst, alleine hinzugehen. Als wir gegen 14.30 Uhr im Foyer des Hauptgebäudes eintrafen, herrschte großer Tumult. Wir trafen eine andere jüdische Studentin, die vor Angst zitterte.“[72] Die Lehrbeauftragte gibt an, unter den Protestierenden auch Dozierende erkannt zu haben.[73] Am 1. Dezember berichtete die taz, dass sich jüdische Studierende an der UdK mitunter nicht mehr in ihre Klassen trauten. Das bestätige auch die Leitung der UdK. Ein Safer Space für Betroffene von Antisemitismus sei eingerichtet worden.[74]

8.4 Forschungsstand und Handlungsbedarf

Aus der Nationalen Strategie gegen Antisemitismus und für jüdisches Leben (NASAS) in Deutschland ergibt sich der Forschungsauftrag der Bundesregierung, „... das Wissen über Antisemitismus zu erweitern ... und die Wirksamkeit von Maßnahmen zur Antisemitismusbekämpfung und die Lebensrealitäten von Jüdinnen und Juden“ (S. 23) zu erforschen.

Um diesen Auftrag umzusetzen, hat das Bundesministerium des Innern und für Heimat (BMI) die Forschungslandschaft grundlegend untersucht. Eine vertiefte Analyse der Forschungslage zur langfristigen Entwicklung des Antisemitismus und des jüdischen Lebens in Deutschland mittels eines multidisziplinären Workshops im September 2023 brachte Lücken zutage, insbesondere im quantitativen Langzeitbereich und bei der Verbindung qualitativer und quantitativer Forschungsergebnisse. Auch der Einbezug der Perspektive des jüdischen Lebens in Deutschland als Betroffene erscheint nicht hinreichend gewährleistet. Der Workshop hat folgende **Methoden und Wege zur Defizitbehebung** herausgearbeitet:

72 Zitiert nach Annabel Wahba & Carlotta Wald: Universität der Künste: „Sie sagten uns, Israel sei doch selbst schuld am Angriff der Hamas“. In: Die Zeit – Zeit Magazin, Nr. 51/2023, 28.11.2023. https://www.zeit.de/zeit-magazin/leben/2023-11/universitaet-der-kuenste-antisemitismus-berlin-israel-juden-hochschule.

73 Vergleiche ebd.

74 Vergleiche Jean-Philipp Baeck: Kulturkampf an den Hochschulen: Unis vor der Zerreißprobe. In: taz, 01.12.2023. https://taz.de/Kulturkampf-an-den-Hochschulen/!5973749/ (Zugriff am 02.02.2024).

- Die quantitative Erforschung des Antisemitismus kann nach Analyse aller bestehenden Ansätze (Leipziger Autoritarismus-Studie [LAS], Mitte-Studie [FES], Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit [GMF]) wesentlich verbessert werden.

- Es fehlt in der Forschungslandschaft die Verknüpfung qualitativer und quantitativer Ansätze.

- Die Perspektive des jüdischen Lebens ist systematisch in die Forschung miteinzubeziehen.

- Eine Institutionalisierung der Antisemitismusforschung ist zur Verbreiterung und Vertiefung des vorhandenen Wissens und zur Intensivierung der nationalen und internationalen Vernetzung notwendig.

Auf dieser Grundlage wird das BMI eine Vorstudie in Auftrag geben, die inhaltliche, institutionelle und methodische Lösungsvorschläge aufzeigen soll, wie fundierte Langzeitbefunde des Antisemitismus und seine Auswirkungen auf jüdisches Leben in Deutschland zu realisieren sind. Die Untersuchungen der Vorstudie zur wissenschaftlichen und methodischen Analyse der Ausgangssituation und der sich daraus ableitenden Forschungsbedarfe sind derzeit noch nicht abgeschlossen.

8.5 Fazit

Für Jüdinnen und Juden gehört Diskriminierung in Deutschland zum Alltag. Dabei handelt es sich nicht zwangsläufig um Diskriminierung im engeren Sinne des AGG. Sowohl die Nichterkennbarkeit an äußeren Merkmalen vieler jüdischer Personen als auch ihre mit einem Anteil von circa 0,25 Prozent an der Gesamtbevölkerung generell geringe Zahl führen zu eher wenigen, aber dennoch existenten Berichten über die Verweigerung von Dienstleistungen oder Ähnlichem.

Der Ausschluss von gesellschaftlicher Partizipation betrifft Jüdinnen und Juden jedoch massiv, indem sie durch ein Klima des Hasses und reale Bedrohungen zu einem Rückzug aus dem öffentlichen Leben und/oder dem Vermeiden öffentlicher Erkennbarkeit als jüdisch gezwungen sind. Besonders seit dem 7. Oktober 2023 ist diese Situation für viele Betroffene alltagsbestimmend. Im Gegensatz zu vorigen Spitzen antisemitischer Straftaten und Vorfälle scheint sich die antisemitische Grundstimmung in Teilen der Bevölkerung und damit die Bedrohung jüdischen Lebens auf sehr hohem Niveau zu verfestigen.

Die Anstrengungen zum Schutz jüdischen Lebens in Deutschland und dem Kampf gegen Judenhass müssen weiter aufrechterhalten und noch verstärkt werden. Auch eine genauere **Erfassung des Ausmaßes und der Erscheinungsmuster des Antisemitismus** ist voranzutreiben.

9 Beitrag des Beauftragten der Bundesregierung gegen Antiziganismus und für das Leben der Sinti und Roma in Deutschland

9.1 Zuständigkeit

Das Amt des Beauftragten der Bundesregierung gegen Antiziganismus und für das Leben der Sinti und Roma in Deutschland wurde vom Bundeskabinett am 9. März 2022 geschaffen. Zum ersten Beauftragten wurde Dr. Mehmet Daimagüler berufen, der das Amt am 1. Mai 2022 antrat. Im September 2023 berief der Beauftragte einen Beirat. Die elf Mitglieder des Beirats kommen aus den Bereichen Wissenschaft, Politik, Zivilgesellschaft und Verwaltung und bringen eine ausgeprägte Expertise im komplexen Themenbereich Antiziganismus mit. Sie gehören mehrheitlich den Communitys der Sinti* und Roma* an.[75]

Der Beauftragte koordiniert ressortübergreifend Maßnahmen der Bundesregierung gegen Antiziganismus sowie die Umsetzung und Weiterentwicklung der **Nationalen Strategie „Antiziganismus bekämpfen, Teilhabe sichern!“**. Zudem fungiert er als zentraler Ansprechpartner der Bundesregierung für die Communitys der Sinti* und Roma*, trägt zu ihrem Schutz bei und unterstützt ihre Belange.

Als Vermittler im Kampf gegen Antiziganismus fördert der Beauftragte die Zusammenarbeit zwischen Bund, Ländern und Zivilgesellschaft und trägt zur gesellschaftlichen Sensibilisierung für gegenwärtige und historische Ausprägungen des Antiziganismus bei.

Die Zuständigkeit des Beauftragten deckt alle Facetten des Antiziganismus ab, unabhängig von der Frage, ob Angehörige der nationalen Minderheit der deutschen Sinti* und Roma*, zugewanderte und geflüchtete Roma* sowie andere antiziganistisch markierte Menschen betroffen sind.

9.2 Arbeitsweise und Schwerpunkte

Von den in § 1 AGG aufgeführten Diskriminierungsgründen fallen rassistische, also antiziganistische Diskriminierung in den Zuständigkeitsbereich des Beauftragten. Diese Diskriminierung richtet sich in erster Linie, aber nicht ausschließlich gegen **Angehörige der Communitys der Sinti* und Roma***.

Zu einem besseren Verständnis des **Phänomens Antiziganismus** sei hier die Arbeitsdefinition der *International Holocaust Remembrance Alliance* (2020) zitiert:

> *„Antiziganismus manifestiert sich in individuellen Äußerungen und Handlungen sowie institutionellen Politiken und Praktiken der Marginalisierung, Ausgrenzung, physischen Gewalt, Herabwürdigung von Kulturen und Lebensweisen von Sinti und Roma sowie Hassreden, die gegen Sinti und Roma sowie andere Einzelpersonen oder Gruppen gerichtet sind, die zur Zeit des Nationalsozialismus und noch heute als ‚Zigeuner‘ wahrgenommen, stigmatisiert oder verfolgt wurden beziehungsweise werden. Dies führt dazu, dass Sinti und Roma als eine Gruppe vermeintlich Fremder behandelt werden, und ihnen eine Reihe negativer Stereotypen und verzerrter Darstellungen zugeordnet wird, die eine bestimmte Form des Rassismus darstellen.“*

75 Um die geschlechtliche und sexuelle Vielfalt unter Sinti* und Roma* sichtbar zu machen, aber auch den Vorbehalten gegenüber einer gendergerechten Schreibweise der Eigenbezeichnungen in Teilen der Communitys gerecht zu werden, folgen wir der Verfahrensweise einer Reihe von Selbstorganisationen und schreiben Sinti* und Roma*, mit Gendersternchen, aber ohne angehängte Endung. Ausgenommen sind direkte Zitate, Amtstitel und Namen von Verbänden.

Damit richtet sich dieser spezifische Rassismus gegen ganz unterschiedliche Gruppen und Einzelpersonen. Er trifft sowohl Angehörige der nationalen Minderheit der deutschen Sinti* und Roma*, deren Vorfahren seit Jahrhunderten im deutschen Sprachraum leben, als auch zugewanderte und geflüchtete Angehörige der Communitys. Zudem gibt es Gruppen wie die Jenische oder die Irish Traveller, die ebenfalls mit antiziganistischen Stereotypen konfrontiert sind, sich aber nicht zu den Roma* zählen. Außerdem führen die Klischees des Antiziganismus immer wieder auch zu Abwertung, Ausgrenzung und Gewalt gegenüber Personen, die keiner der genannten Gruppen angehören, diesen aber zugeordnet werden.

Jede Auseinandersetzung mit Antiziganismus in Deutschland findet vor dem Hintergrund des **nationalsozialistischen Völkermordes** statt. Zwischen 1933 und 1945 wurden Sinti* und Roma* zentral erfasst, systematisch entrechtet und ausgegrenzt und schließlich in Konzentrations- und Vernichtungslager verschleppt. Während des Zweiten Weltkriegs kam es zu Massenerschießungen in den besetzten Ostgebieten, und auch in den mit NS-Deutschland kollaborierenden Staaten wurde eine Vielzahl von Verfolgungsmaßnahmen ins Werk gesetzt. Schätzungsweise 500.000 Menschen fielen dem Völkermord zum Opfer.

Eine „Stunde null“ oder ein grundlegendes Umdenken seitens der Mehrheitsgesellschaft hat es nach 1945 nicht gegeben. Während sich die Täter*innen in aller Regel wieder in Amt und Würden befanden, wurden die wenigen Überlebenden des Völkermordes und ihre Angehörigen an den Rand der Gesellschaft gedrängt. Sie waren mit dem gleichen antiziganistischen Ressentiments konfrontiert, die schon im Nationalsozialismus die Grundlage für Verfolgung und Massenmord dargestellt hatte. Die **Diskriminierung in der Nachkriegszeit und die Verweigerung der Anerkennung des zugefügten Unrechts**, wie sie sich insbesondere im Bereich der Entschädigungszahlungen zeigte, stellte für Sinti* und Roma* eine „zweite Verfolgung“ dar. Erst 1982 erkannte der damalige Bundeskanzler Helmut Schmidt als erster deutscher Regierungschef den rassistisch motivierten Völkermord als solchen an. Diese Anerkennung war in erster Linie der Erfolg der Bürgerrechtsbewegung der Sinti* und Roma*.

Bei allen positiven Entwicklungen und Errungenschaften in diesem Bereich bleibt Antiziganismus bis heute ein trauriger Bestandteil der gesellschaftlichen Normalität. Diskriminierung gibt es in praktisch allen Lebensbereichen.

Für den Berichtszeitraum sind der **russische Angriffskrieg gegen die Ukraine und die daraus resultierende Fluchtbewegung** von besonderer Bedeutung. Während die Hilfsbereitschaft gegenüber geflüchteten Angehörigen der ukrainischen Mehrheitsgesellschaft insbesondere in den ersten Wochen und Monaten des Krieges ausgesprochen hoch war, sahen und sehen sich geflüchtete Roma* sowohl auf der Flucht als auch während ihres Aufenthalts mit Misstrauen und Diskriminierung konfrontiert. So waren geflüchtete Roma* in Gemeinschaftsunterkünften wiederholt direkten antiziganistischen Angriffen ausgesetzt. Zusätzlich führen institutioneller und struktureller Antiziganismus zu Ungerechtigkeiten bei der Verteilung von Unterkünften, zu Segregationen bei der Unterbringung und zu einem stark erschwerten Zugang zu Wohnraum. Die Konsequenz ist, dass viele ukrainische Roma* in überfüllten Massen- oder Containerunterkünften oder in oft unzureichend ausgestatteten, von der Mehrheitsgesellschaft isolierten Unterkünften mit begrenztem Zugang zu Unterstützungsangeboten und Beratung verbleiben (vergleiche MIA 2024a; Roma Center e. V. / Antidiscrimination Network 2023).

In der Diskriminierung der geflüchteten ukrainischen Roma* werden **vorurteilsbehaftete gesellschaftliche Bilder** deutlich, die durch politische Diskurse, staatliche Institutionen und Medien geprägt und weiterverbreitet werden. Ähnliche Motive waren in Debatten der letzten Jahre, beispielsweise zur sogenannten „Armutszuwanderung“ aus Südosteuropa oder zu vermeintlichem bandenmäßigem Leistungsmissbrauch, zu beobachten.

Diskriminierung ist besonders schmerzlich und in ihren Folgen tiefgreifend, wenn sie von staatlichen Stellen ausgeht. Dass dies häufig der Fall ist, belegen die Jahresberichte der **Melde- und Informationsstelle Antiziganismus (MIA)**, die die Hauptquelle für die Ausführungen in diesem Berichtsteil darstellen. Von insgesamt 621 dokumentierten Vorfällen aus dem Jahr 2022 ordnet MIA 343 dem Bereich Diskriminierung zu. Von diesen Fällen ereignete sich wiederum etwa die Hälfte im öffentlichen Bereich. Zu nennen sind hier Jobcenter, kommunale Verwaltungen, Jugendämter und die Polizei. Im zweiten Erfassungsjahr hat MIA 1.233 antiziganistische Vorfälle dokumentiert, womit sich die Zahl der erfassten Vorfälle nahezu verdoppelt hat. Die Meldestelle führt dies auf ihre wachsende Bekanntheit und die Einrichtung zweier neuer Regionalstellen zurück, wodurch mehr Vorfälle gemeldet werden. Im Jahr 2023 fällt ein Viertel der Vorfälle in die Kategorie Diskriminierung seitens staatlicher Institutionen, wobei insbesondere das Vorgehen der Polizei hervorzuheben ist. Aus nahezu allen Bundesländern gibt es Meldungen von Racial Profiling, unverhältnismäßigem Polizeiverhalten, Stigmatisierung der Communitys durch die Polizei sowie der fortgesetzten Sondererfassung von Angehörigen der Minderheit.

Nicht zuletzt war der Berichtszeitraum durch einen rasanten Anstieg der Zustimmungswerte zur AfD in Umfragen und eine Normalisierung extrem rechter Positionen in vielen Bereichen geprägt. Auch wenn Antiziganismus keineswegs nur ein Thema der extremen Rechten ist, sondern vielmehr tief in der Mitte der Gesellschaft verankert ist, stellt diese Entwicklung eine reale Bedrohung für Sinti* und Roma* dar und wird in den Communitys mit großer Sorge wahrgenommen.

9.3 Erkenntnisse über Diskriminierungen nach Lebensbereichen

Antiziganismus ist in der deutschen Gesellschaft weit verbreitet, wie aus verschiedenen Bevölkerungsumfragen hervorgeht. Studien wie die FES-Mitte-Studie und die Leipziger Autoritarismus-Studie zeigen, dass antiziganistische Einstellungen auf einem konstant hohen Niveau existieren. Laut der Leipziger Autoritarismus-Studie von 2022 gaben über die Hälfte der Befragten in Ostdeutschland an, sie hätten Probleme damit, wenn sich Sinti* und Roma* in ihrer Nähe aufhielten. Eine klare Mehrheit ist der Ansicht, dass Angehörige der Minderheit zur Kriminalität neigen. In den westlichen Bundesländern sind die Zustimmungswerte zu antiziganistischen Aussagen mit bis zu 39,3 Prozent ebenfalls hoch (vergleiche Decker et al. 2022: 71 f.).

Hinsichtlich ihres Forschungsdesigns sind solche Meinungsbefragungen durchaus kritisch zu hinterfragen, nach einem Befund der Unabhängigen Kommission Antiziganismus (UKA) können sie wegen der spezifischen Art der Fragestellung sogar selbst dazu beitragen, antiziganistische Stereotype zu stärken (vergleiche Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat 2021: 348 f.) Nichtsdestotrotz zeigen die Ergebnisse, dass Antiziganismus nicht nur in rechten oder rechtsextremen Kreisen existiert, sondern in allen Teilen der deutschen Gesellschaft. Die Auswirkungen solcher Einstellungen reichen von antiziganistischen Äußerungen und Beschimpfungen bis hin zu Diskriminierung und Gewalttaten.

Anhand der Befunde muss davon ausgegangen werden, dass die Diskriminierungsbereitschaft in der Bevölkerung gegenüber Sinti* und Roma* und damit auch die Diskriminierungsrisiken für die Angehörigen der Minderheit besonders hoch sind.

Die vom Bundeskriminalamt (BKA) gemeinsam mit dem Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat (BMI) herausgegebene Statistik zur politisch motivierten Kriminalität verzeichnet für das Jahr 2023 171 antiziganistisch motivierte Straftaten, darunter sieben gefährliche Körperverletzungen. Im Jahr 2022 waren es 145 und im Jahr 2021 122 (vergleiche Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat 2024; Deutscher Bundestag 2023a). **Es ist von einem großen Dunkelfeld auszugehen, da antiziganistische Straftaten von den Polizeibehörden nicht immer entsprechend zugeordnet werden und es erfahrungsgemäß in vielen Fällen nicht zu einer Anzeige kommt. Um zu einem realistischen Bild auf die gesellschaftliche Realität des Antiziganismus zu gelangen, müssen außerdem auch Vorfälle unterhalb der Strafbarkeitsgrenze gezählt werden, die polizeilich nicht erfasst werden**. Ein systematisches Monitoring antiziganistischer Vorfälle fehlte lange Zeit, auch wenn einige Selbstorganisationen von Sinti* und Roma* regional seit einigen Jahren Vorfälle gesammelt und dokumentiert haben. So erfasst der Verein Amaro Foro im Rahmen des **Projektes DOSTA**[76] seit 2014 antiziganistische Vorfälle in Berlin. Vor dem Hintergrund der insgesamt spärlichen Datenlage forderte die UKA in ihrem Abschlussbericht von 2021 ein bundesweites und länderspezifisches Monitoring der Diskriminierungsrealität in diesem Bereich. Zu diesem Zweck wurde 2022 die Melde- und Informationsstelle Antiziganismus (MIA) gegründet, gefördert zunächst durch das BMI und mittlerweile durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ). Neben der Bundesgeschäftsstelle besteht das Netzwerk von MIA aktuell aus regionalen Meldestellen in Berlin, Sachsen, Rheinland-Pfalz, Bayern und Hessen. Der weitere Ausbau und die Verstetigung der Struktur werden angestrebt.

Den ersten Jahresbericht legte MIA für das Jahr 2022 vor, in dem 621 antiziganistische Vorfälle erfasst wurden. Im zweiten Bericht für das Jahr 2023 waren es 1.233 Vorfälle. Die Berichte von MIA stellen das bisher umfangreichste Monitoring von Antiziganismus in Deutschland dar. Es ist jedoch weiterhin von einem Dunkelfeld auszugehen, das um ein Vielfaches größer ist. Eine weitere besorgniserregende Entwicklung ist der Antiziganismus gegenüber geflüchteten Roma* aus der Ukraine. Diese Benachteiligung zieht sich durch verschiedene Lebensbereiche, von der Einreise über die Unterbringung bis hin zum Bildungsbereich.

Im Folgenden werden Vorfälle und Dimensionen antiziganistischer Diskriminierung in Deutschland im Berichtszeitraum dargestellt, der Aufbau orientiert sich dabei an den Lebensbereichen, von denen auch die Antidiskriminierungsstelle des Bundes ausgeht. Sofern nicht anders angegeben, dienen die Jahresberichte von MIA als Quelle.

Im **Arbeitsleben** erfahren Sinti* und Roma* verschiedene Formen der Diskriminierung sowohl durch Arbeitgeber*innen als auch durch Kolleg*innen. Dies äußert sich oft in kriminalisierenden Unterstellungen und beleidigendem Verhalten. Häufig verbergen Sinti* und Roma* ihre Identität, um negativen Reaktionen zu entgehen. Zum anderen sind insbesondere migrantische Roma* von ausbeuterischen Arbeitsverhältnissen betroffen, was sich in Fällen von Lohnbetrug, Desinformation und der Missachtung von Arbeitsrechten zeigt. Aufgrund struktureller Diskriminierung sind diese Menschen oft im Niedriglohnsektor tätig, insbesondere in Branchen wie Fleischverarbeitung, Bau, Reinigung, Versand oder in der Saisonarbeit. In diesen prekären Arbeitsbereichen sind

76 Internetauftritt DOSTA – Dokumentationsstelle Antiziganismus/MIA Berlin: https://amaroforo.de/projekte/dosta/

extreme Formen der Ausbeutung an der Tagesordnung (vergleiche Amaro Foro e. V. 2023: 31 f.). Oftmals verstecken Sinti* und Roma* ihre Identität im Bewerbungsverfahren, um nicht abgelehnt zu werden. Ein junger Rom wird erst nachdem er „Romanes“ als Sprachkenntnis aus seinem Lebenslauf entfernt hat, zu Vorstellungsgesprächen eingeladen, wie MIA berichtet.

Im Lebensbereich **private Dienstleistungen und Zugang zu Gütern** sind Vorfälle in einer Vielzahl von Branchen und Bereichen festzustellen. Die dokumentierten Ereignisse von MIA sowie von einzelnen Akteuren und Selbstorganisationen umfassen sowohl den öffentlichen als auch den privaten Personennahverkehr, den Fernverkehr sowie Einrichtungen des täglichen Bedarfs und der Freizeitgestaltung wie Gastronomie, Beherbergungsgewerbe, Sportstätten und den Einzelhandel. Ein besonders gravierender Vorfall ereignete sich in einer Apotheke, als einer Sintizza der Zugang verweigert und sie bedroht wurde. Der Apotheker drohte der Frau, wenn sie nicht den Ort verlassen würde, schubse er sie die Treppe hinunter. Ihr Nachname ist ein bekannter Sinti*-Name in der Region und outete sie als Angehörige der Minderheit auf dem ausgestellten Rezept. Ein weiteres Beispiel aus dem MIA-Jahresbericht betrifft eine Sinti*-Familie, die während ihres Urlaubs auf einem Campingplatz gebeten wurde, die Anlage vorzeitig zu verlassen. Die Begründung war angeblich eine bevorstehende Großveranstaltung, die jedoch nach Aussagen der meldenden Person nie stattgefunden hat. Dieser exemplarische Fall ist kein Einzelfall, da Personen immer wieder melden, dass sie als Gäste auf Campingplätzen, in Herbergen oder Hotels abgelehnt werden. Darüber hinaus dokumentiert Amaro Foro im Rahmen des Projekts DOSTA, dass Unionsbürger*innen aus Bulgarien und Rumänien immer wieder unrechtmäßig bei Bankinstituten für eine Kontoeröffnung abgelehnt werden. Ihre Staatsangehörigkeit wird als vermeintlicher Hinweis auf ihre Zugehörigkeit zu Minderheit der Roma* interpretiert, was zu einer Ablehnung des Vertragsabschlusses führt. Ähnliche Vorfälle treten auch bei Abschlüssen verschiedener Versicherungen auf, wobei Sinti* und Roma* oft der Zugang durch bürokratische Hürden wie unverhältnismäßig lange Bearbeitungszeiten oder das Einfordern irrelevanter Dokumente erschwert wird. Ein Vorfall im Freizeitbereich, speziell die Verweigerung des Vertragsabschlusses in einem Fitnessstudio, wird im Fallbeispiel ausführlicher behandelt (vergleiche Amaro Foro e. V. 2023: 28 f.; MIA 2023: 22, 28).

Diskriminierung aufgrund der Herkunft – Verweigerung einer Dienstleistung

Fallbeispiel

Im Jahr 2021 wollte eine Frau Mitglied in einem Fitnessstudio in einer mittelgroßen deutschen Stadt werden. Die Frau, im Folgenden als Frau S. bezeichnet, besuchte das Fitnessstudio und äußerte ihr Interesse an einer Mitgliedschaft. Sie füllte die erforderlichen Formulare aus und wartete auf die Bestätigung. Nach einigen Tagen erhielt Frau S. jedoch eine Absage vom Fitnessstudio mit der Begründung, dass keine neuen Mitglieder mehr aufgrund der aktuellen Lage, die durch die Coronasituation entstanden sei, aufgenommen werden könnten. Auf Nachfrage schrieb ihr das Sportstudio, dass man wegen der Pandemie und der damit verbundenen Auflagen nicht die Möglichkeit hätte, jeden Interessenten aufzunehmen. Kurz darauf warb das Unternehmen aber in der örtlichen Zeitung und auf Plakaten mit drei kostenlosen Testwochen um neue Mitglieder. Zudem erfuhr Frau S., dass andere Interessenten, die ebenfalls zeitlich nach ihr eine Mitgliedschaft beantragt hatten, aufgenommen wurden. Auf weitere Nachfragen hörte die Klägerin, dass ihre Ablehnung eine „Anordnung vom Chef“ sei und dieser von seinem Hausrecht Gebrauch mache.

Aufgrund der offensichtlichen Ungleichbehandlung und des Verdachts der Diskriminierung wandte sich Frau S. an eine Antidiskriminierungsstelle. Sie vermutet, dass sie wegen ihres Nachnamens nicht Mitglied in dem Studio werden durfte. In der betroffenen Stadt ist ihr Nachname als der Familienname vieler Sinti* bekannt.

Zunächst versuchte die junge Frau mit ihrem Anwalt, wie gesetzlich vorgesehen, außergerichtlich zu einer gütlichen Einigung mit dem Fitnessstudio zu kommen. Das Schlichtungsverfahren scheiterte jedoch. Frau S. reichte deshalb Zivilklage beim Amtsgericht ein.

Das zuständige Amtsgericht stellte nach Prüfung des Falls fest, dass Frau S. tatsächlich aufgrund ihrer ethnischen Zugehörigkeit benachteiligt wurde.

In der Urteilsbegründung wurde darauf hingewiesen, dass das Fitnessstudio keine nachvollziehbaren und objektiven Gründe für die Ablehnung der Mitgliedschaft von Frau S. hatte vorlegen können. Zudem wurde deutlich, dass anderen Interessent*innen ohne Weiteres die Mitgliedschaft ermöglicht wurde.

Das Gericht urteilte zugunsten von Frau S. und sprach ihr eine Entschädigung in Höhe von 1.000 Euro zu. Des Weiteren wurde das Fitnessstudio dazu verpflichtet, Frau S. als Mitglied aufzunehmen und Maßnahmen zur Vermeidung zukünftiger Diskriminierungen zu ergreifen, wie etwa Schulungen für das Personal und die Etablierung eines internen Beschwerdesystems.

Das Urteil stützt sich maßgeblich auf die Bestimmungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG). Das AGG verbietet jegliche Form der Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität (§ 1 AGG). Insbesondere hebt § 19 AGG hervor, dass eine Benachteiligung im Bereich des Zivilrechtsverkehrs, zu dem auch die Mitgliedschaft in Fitnessstudios gehört, unzulässig ist.

Dieses Urteil ist ein bedeutender Schritt im Kampf gegen Antiziganismus und setzt ein klares Signal gegen die Diskriminierung von Sinti und Roma in Deutschland. Es zeigt, dass das Recht auf Gleichbehandlung und der Schutz vor Diskriminierung ernst genommen werden und dass Verstöße gegen das AGG Konsequenzen haben.

Auch auf dem **Wohnungsmarkt** stehen Sinti* und Roma* immer wieder vor großen Herausforderungen. Zu nennen sind eingeschränkter Zugang zu Wohnraum, willkürliche Kündigungen von Mietverträgen sowie antiziganistische Beleidigungen seitens ihrer Nachbar*innen oder Vermieter*innen. Im Jahr 2021 wurde der Fall einer städtischen Wohnungsbaugesellschaft in Bremen bekannt, die mithilfe eigens erstellter Kategorien und KürzeI Informationen über Bewerber*innen sammelte. Unter anderem wurde auch verzeichnet, ob Personen Sinti* und Roma* sind. An sie sollte explizit nicht vermietet werden. Besorgniserregend sind zudem Fälle von Menschen, die aufgrund ihrer prekären ökonomischen und gesellschaftlichen Lage unter extrem schwierigen Bedingungen wohnen und unter denen auch Roma* sind. Da sie auf dem freien Wohnungsmarkt praktisch keine Chance haben, leben sie in Häusern mit extrem niedrigen Standards, wofür sie teilweise hohe Mieten zahlen müssen. Nüchtern betrachtet müssen diese Menschen als Opfer ausbeuterischer Vermieter*innen betrachtet werden, in der öffentlichen Debatte und auch in der behördlichen Praxis werden sie jedoch häufig selbst als Ursache von Problemen dargestellt und sind so einmal mehr antiziganistischer Hetze und Diskriminierung ausgesetzt (vergleiche Zentralrat Deutscher Sinti und Roma 2022).

Antiziganistisch motivierte Vorfälle aus dem Lebensbereich **Gesundheit und Pflege** werden selten gemeldet, da es sich um sehr sensible und intime Informationen handelt. Dennoch zeigen gemeldete Vorfälle, dass Personen, die von Antiziganismus betroffen sind, Schwierigkeiten beim Zugang zur medizinischen Versorgung haben, insbesondere im Zusammenhang mit dem Zugang zu gesetzlichen Krankenkassen. Diese Vorfälle weisen Ähnlichkeiten mit behördlichen Praktiken auf, wie sie auch bei Leistungsbehörden beobachtet werden. Dies äußert sich beispielsweise in der unnötigen Anforderung von Dokumenten und unverhältnismäßig langen Bearbeitungszeiten, die den Zugang zur Versorgung erschweren. Zusätzlich berichten Betroffene von diskriminierendem Verhalten seitens des medizinischen Personals. Eine Ärztin lehnte die Behandlung einer Frau trotz Termin ab und teilte mit, dass sie keine Roma* behandle. 2022 registriert das Projekt DOSTA einen Fall in einem Berliner Krankenhaus. Das Sicherheitspersonal verweigert einer Frau den Zugang zur Rettungsstelle und unterstellt ihr, dass sie sich im Krankenhaus nur Essen und Trinken erschleichen wolle (vergleiche Amaro Foro e. V. 2023: 29).

Antiziganistisch motivierte Vorfälle in **Ämtern und Behörden** werden immer wieder von Sinti* und Roma* und Menschen, die als solche gelesen werden, gemeldet. MIA erfasste im Jahr 2022 119 Vorfälle in Verbindung mit Behörden wie Jobcentern, Jugendämtern, Familienkassen, Bürger- und Bezirksämtern, Polizei und Ausländerbehörden. Die Berliner Meldestelle DOSTA verzeichnete bereits in den Vorjahren kontinuierlich hohe Fallzahlen. Die Diskriminierung manifestiert sich insbesondere durch die Anforderung unnötiger Unterlagen, pauschale Ablehnung von Leistungen oder unverhältnismäßig lange Bearbeitungszeiten. Die behördliche Praxis basiert dabei teilweise auf sogenannten **internen Arbeitshilfen** zur Bekämpfung von vermeintlich organisiertem Leistungsmissbrauch im spezifischen Kontext der EU-Freizügigkeit, wie sie von der Agentur für Arbeit herausgegeben werden. Diese Arbeitshilfen stellen Menschen unter Generalverdacht des Leistungsmissbrauchs. Ein Beispiel aus dem MIA-Bericht 2023 zeigt, wie das Jobcenter mehrmals dieselben Dokumente und Belege sowie unnötige Unterlagen von einer Antragstellerin anforderte, was zu Verzögerungen in der Bearbeitung und Aussetzung von Leistungen führte, bis die entsprechenden Dokumente eingereicht wurden. Dieser Fall steht exemplarisch für eine Vielzahl von Vorfällen in Leistungsbehörden. In diesem Zusammenhang kommt es auch immer wieder zu antiziganistischen Äußerungen seitens der Mitarbeitenden von Leistungsbehörden. Eine Sachbearbeiterin im Jobcenter lehnte 2023 eine Kundin aufgrund ihres Nachnamens ab und äußert, dass diesen Nachnamen meistens Sinti* und Roma* tragen und diese nicht integrierbar seien. In einem anderen Fall im Jahr 2021 beschwerte sich eine Privatperson mehrfach beim Jugendamt über eine vermeintliche Roma*-Familie. Das Jugendamt nahm in ihrem Vermerk rechtswidrig die vermeintlich ethnische Zugehörigkeit auf (vergleiche ebd.: 21). 2023 ereignete sich ein besonders schwerwiegender Fall, bei dem nach dem tragischen Tod eines Kindes mit ungeklärter Todesursache den trauernden Eltern ihre anderen Kinder durch das Jugendamt entzogen wurden (vergleiche Roma Antidiscrimination Network 2024).

Im Umgang mit **Polizei und Justiz** berichten Betroffene wiederholt von Fällen unverhältnismäßiger und ungerechtfertigter Maßnahmen, wie beispielsweise **antiziganistisch motiviertem Racial Profiling** (siehe Fallbeispiel). Daneben stellen Selbstorganisationen und Meldestellen fest, dass antiziganistisch motivierte Straftaten seitens der Strafverfolgungsbehörden häufig nicht ernst genommen und nicht adäquat verfolgt werden. Betroffene geben häufig an, dass ihnen die zuständige Polizei von einer Anzeigeerstattung bei Beleidung abrät. Wegen der besonderen Bedeutung dieses Bereichs hat MIA im Jahresbericht für das Jahr 2023 einen inhaltlichen Schwerpunkt auf die Polizei gelegt. An mehr als 90 der für diesen Zeitraum gemeldeten Vorfälle waren Polizeibeamt*innen in der einen oder anderen Form beteiligt, drei dieser Vorfälle ordnet MIA dem Bereich

der extremen Gewalt zu. Bei einem dieser Vorfälle wurde ein Mann bei einem Bagatelleinsatz wegen Ruhestörung in einer Unterkunft für Geflüchtete mehrfach von einem Polizeihund gebissen. Von ihm selbst ging keine Eskalation aus, war er doch zuvor von den Polizeibeamt*innen am Boden fixiert und mit Handschellen gefesselt worden.

Diskriminierung aufgrund der Herkunft – unverhältnismäßige und ungerechtfertigte polizeiliche Maßnahmen

Fallbeispiel

In einer deutschen Kleinstadt rief 2021 ein Anwohner die Polizei und beschwerte sich über vier Kinder, die in einem Wohnblock unerlaubt spielen würden. Nach dem Eintreffen zweier Streifenwagen wurde ein elfjähriger Junge aus der Gruppe der spielenden Kinder nach Nennung seines Nachnamens von den Beamten mit der rassistischen Fremdbezeichnung angesprochen und als einer bekannten örtlichen Sinti*-Familie zugehörig identifiziert. Als die Beamten die Jungen mit einigen Worten Romanes ansprachen, entgegnete der selbstbewusste Junge, man möge bitte Deutsch mit ihm sprechen, dies sei schließlich die Sprache, die in Deutschland gesprochen wird. Auch fragte er nach dem Grund für die polizeiliche Kontrolle. Daraufhin wird der Elfjährige von der Polizei durchsucht, in Handschellen gelegt und in das Polizeiauto verbracht. Zudem wurde ihm angedroht, die Nacht im Keller auf dem Revier verbringen zu müssen. Seine Mutter durfte der minderjährige Junge nicht anrufen und auch ihre zahlreichen Anrufe nicht annehmen. In Sorge um ihr asthmakrankes Kind, das nicht an sein Telefon ging, rief die Mutter in der Polizeidienststelle an, um sich über den Verbleib ihres Sohnes zu erkundigen. Dort erhielt sie keine Auskunft; nach weiteren Anrufen legt der Beamte einfach auf. Der Dienststellenleiter stoppte die Ingewahrsamnahme der Beamten. Der Elfjährige wurde vor der Polizeidienststelle ohne Erklärung oder Verständigung der Eltern sich selbst überlassen und in der Abenddämmerung an einer vielbefahrenen Straße auf dem Polizeigewahrsam entlassen.

Die unverhältnismäßigen und ungerechtfertigten Maßnahmen der Polizei bringt der Junge zusammen mit seiner Mutter zur Anzeige und wird im darauffolgenden Gerichtsverfahren mit Unterstützung von Selbstorganisationen von einem Anwalt vertreten. In ihrer rechtlichen Würdigung stellt die Staatsanwaltschaft fest, dass die Anwendung des unmittelbaren Zwangs durch die Fesselung, die Festnahme und die Verbringung des Geschädigten auf das Polizeirevier rechtswidrig waren. Das örtliche Amtsgericht glaubte den Kindern, die als Zeugen aussagten, und bewertete die Ausflüchte der Beamten als unlogisch. Das Gericht verhängte gegen zwei Polizeibeamte eine Strafe von 40 Tagessätzen, 3.600 Euro, wegen gemeinschaftlicher Freiheitsberaubung und Nötigung.

Die Verurteilung der Polizeibeamten für das unverhältnismäßige und ungerechtfertigte Vorgehen gegen einen Minderjährigen ist bedeutsam im Kampf gegen Antiziganismus und ein wichtiges Signal an Sinti* und Roma*, dass polizeiliches Fehlverhalten Konsequenzen hat. Bislang deckt das AGG Diskriminierungserfahrungen im öffentlichen Bereich noch nicht ab. Eine Reform des AGG kann hier Schutzlücken schließen. Die finanzielle Unterstützung durch Selbstorganisationen hat es dem Geschädigten ermöglicht, Rechtsmittel zu nutzen. Betroffene müssen bei vergleichbaren Vorfällen durch eine zivilgesellschaftliche und communitybasierte Rechtshilfe und Beratung besser unterstützt werden.

Im **Bildungsbereich** schildern Betroffene eine Vielzahl von Erfahrungen mit Antiziganismus in Kindertagesstätten, Schulen, Ausbildungsstätten und Universitäten. Diese reichen von Beschimpfungen und Anschuldigungen bis hin zu körperlichen Übergriffen. Sowohl Mitschüler*innen als auch Lehrkräfte zeigen antiziganistisches Verhalten. In Berlin meldet Amaro Foro (2023: 21) einen Fall, bei dem ein Schulkind von einer Lehrerin geschlagen, beleidigt und immer wieder rassistisch diskriminiert wurde. Das Kind blieb aus diesem Grund der Schule fern, wofür der Familie eine Geldstrafe wegen Schulversäumnis ausgesprochen wurde. Sinti* und Roma* werden zudem im Bildungsbereich institutionell benachteiligt, sei es durch Segregation oder erschwerte Beschulung. Im Jahr 2022 waren insbesondere ukrainische Roma* betroffen, die teilweise monatelang auf einen Schulplatz warten mussten. In Mecklenburg-Vorpommern erlangte 2022 ein Fall überregional Aufmerksamkeit bei dem an einer Grundschule zwei sogenannte Vorklassen für geflüchtete ukrainische Kindern eingerichtet wurden. Während eine Gruppe in der Grundschule betreut wurde, wurde die andere Gruppe fernab der Schule in einer Wohnung unterrichtet. Letztere bestand aus Kindern, die alle der Minderheit der Roma* angehören. MIA hat 2023 Vorfälle aufgenommen, die zeigen, dass Schüler*innen ohne ausreichende Begründung auf Förderschulen verwiesen wurden. Einem Sinto wird eine Förderschule empfohlen, die Eltern stimmen anfänglich zu. Schnell wird klar, dass der Junge unterfordert ist. Mit Unterstützung des Landesverbandes Deutscher Sinti und Roma kann der Schüler wieder zurück an eine Regelschule. Diese Vorfälle bestätigen die Ergebnisse der RomnoKher-Studie 2021 „Ungleiche Teilhabe. Zur Lage der Sinti und Roma in Deutschland“. In dieser communitybasierten Studie wurden über 600 Interviews mit Sinti* und Roma* zu ihren Diskriminierungserfahrungen im Bildungsbereich durchgeführt. Die Ergebnisse verdeutlichen das Ausmaß des Antiziganismus. Über 60 Prozent der Befragten hatten Diskriminierung in der Schule erlebt und 50 Prozent hatten sogar von Gewalterfahrungen berichtet (vergleiche Strauß: 2021).

Aus dem Lebensbereich **Öffentlichkeit, Freizeit, Medien und Internet** werden häufig Vorfälle gemeldet, bei denen Betroffene antiziganistische Anfeindungen erfahren. Die Meldungen reichen von Graffitis und Schmierereien im öffentlichen Raum über verbale Beleidigungen und Beschimpfungen bis hin zu körperlicher Gewalt. Beispielsweise wurde MIA 2022 ein Vorfall auf einem Spielplatz gemeldet, bei dem eine Frau eine Familie unter Verwendung der rassistischen Fremdbezeichnung beschimpft und geäußert hat, dass die Familie nicht auf dem Spielplatz sein sollte. Trotz öffentlicher Diskussionen und Aufklärungskampagnen durch Selbstorganisationen und einzelne Akteur*innen der Minderheit wird die rassistische Fremdbezeichnung oftmals weiterhin verwendet. Diese Problematik spiegelt sich auch in den Medien und im digitalen Raum wider, wie als besonders prominentes Beispiel die die Ausstrahlung der Wiederholung einer Episode der WDR-Sendung „Die letzte Instanz“ am 29. Januar 2021 und das anschließende Geschehen in den Kommentarspalten zeigen. In der Sendung wurde unter anderem die Frage zur Diskussion gestellt: „Das Ende der Zigeunersauce: Ist das ein notwendiger Schritt?“ Die Diskussion fand ohne Beteiligung der Community statt (vergleiche Zentralrat Deutscher Sinti und Roma 2021).

Darüber hinaus sind im öffentlichen Raum die sogenannten Blickregime von Bedeutung. Die 2021 herausgegebene Studie der Unabhängigen Kommission Antiziganismus beschreibt, dass ein Großteil der von rassistischen Erfahrungen Betroffenen im öffentlichen Raum durch nonverbale Kommunikation berichtet. Insbesondere wird in der Studie darauf hingewiesen, dass Sinti* und Roma* verschiedene Formen der nonverbalen Diskriminierung erleben, wie beispielsweise angestarrt zu werden in öffentlichen Verkehrsmitteln oder auf der Straße, spöttische Blicke beim Betreten von Restaurants oder das Gefühl, in Einkaufsläden beobachtet und verfolgt zu werden (vergleiche Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat 2021: 172 ff.).

In der deutschen Medienberichterstattung ist Antiziganismus allgegenwärtig. Eine Sensibilisierung für die Thematik ist kaum vorhanden, häufig werden Stereotype und Vorurteile unreflektiert wiedergegeben und verbreitet. Die Verknüpfung von Sinti* und Roma* mit den Themen Armut und Kriminalität durchzieht sich wie ein roter Faden in der Medienberichterstattung und medialen Bilddokumentation. Tendenzöse und negative Berichterstattung, bei denen der Minderheit systematischer Sozialbetrug durch Migration oder die Bedrohung durch sogenannte Clan-Kriminalität vorgeworfen wird, findet sich immer wieder im Berichtzeitraum. Im Jahr 2022 kann eine Vielzahl an antiziganistischen Artikeln über geflüchtete Roma* aus der Ukraine verzeichnet werden (vergleiche Amaro Foro e. V. 2023: 38–43; MIA 2023: 37–46).

9.4 Maßnahmen gegen Antiziganismus

Vor dem Hintergrund des nationalsozialistischen Völkermordes an Sinti* und Roma* hat die Bundesrepublik Deutschland eine besondere Verantwortung gegenüber den Angehörigen dieser Communitys und für die Bekämpfung des Antiziganismus, der die ideologische Grundlage für NS-Verfolgung darstellte. Bezugnehmend auf diese historische Verantwortung hat sich der Deutsche Bundestag am 14. Dezember 2023 erstmals dazu verpflichtet, „jeder Form des Antiziganismus schon im Entstehen in aller Konsequenz entschlossen entgegenzutreten“. Der Anlass dieser **Selbstverpflichtung** war eine Debatte über den Abschlussbericht der Unabhängigen Kommission Antiziganismus (UKA), in deren Zuge die Regierungsfraktionen von SPD, Grünen und FDP sowie die Fraktion der CDU/CSU eine gemeinsamen Beschlussempfehlung angenommen haben, der die Bedeutung der Handlungsempfehlungen unterstreicht und die Bundesregierung (2023b) auf dieser Grundlage auffordert, eine ganze Reihe konkreter Maßnahmen gegen Antiziganismus umzusetzen. Als wichtige Beispiele seien hier die Einsetzung einer **ständigen Bund-Länder-Kommission Antiziganismus**, die Verstetigung von Partizipationsstrukturen und die Förderung der Selbstorganisationen sowie die Einsetzung einer **Kommission zur Aufarbeitung des an Sinti* und Roma* nach 1945 begangenen Unrechts** genannt. Zudem soll der Beauftragte gegen Antiziganismus dem Bundestag noch in der 20. Wahlperiode und ab 2025 alle vier Jahre einen Bericht über den Stand der Bekämpfung des Antiziganismus vorlegen.

Explizit erwähnt werden in der Beschlussempfehlung auch der weitere Ausbau und die Verstetigung der Melde- und Informationsstelle Antiziganismus (MIA). Die Einrichtung der Meldestelle geht dabei auf die Empfehlungen des Kabinettsausschusses zur Bekämpfung von Rechtsextremismus und Rassismus sowie auf die langjährige Lobbyarbeit des Zentralrats Deutscher Sinti und Roma zurück.

Mit dem Amtsantritt des Beauftragten gegen Antiziganismus wurde bereits im Mai 2022 die erste zentrale Forderung der UKA umgesetzt.

Das Bundeskabinett hat im März 2021 die hier bereits zitierte Arbeitsdefinition Antiziganismus der *International Holocaust Remembrance Alliance* (IHRA) auf nationaler Ebene verabschiedet und damit ein wichtiges Zeichen für die politische und gesellschaftliche Auseinandersetzung mit Antiziganismus gesetzt. Diesem Schritt haben sich seitdem unter anderem die Antidiskriminierungsstelle des Bundes, das BKA sowie die Deutsche Bahn angeschlossen.

Zur Stärkung der Arbeit gegen Antiziganismus wurde im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) der **Aufbaustab „Gestaltung der Arbeit gegen Antiziganismus und für das Leben der Sinti und Roma in Deutschland“** eingerichtet, der unter anderem für die Weiterentwicklung der nationalen Strategie „Antiziganismus bekämpfen, Teilhabe sichern!“ zur Umsetzung der EU-Roma-Strategie 2030 zuständig ist. Im Rahmen der zweiten Förderphase des Programms „Demokratie leben“ fördert das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend zudem Projekte, die zur gesellschaftlichen Sensibilisierung beitragen. Neben dem **Kompetenznetzwerk Antiziganismus** auf der Handlungsebene Bund werden im Themenfeld Antiziganismus neue Modellprojekte, überwiegend umgesetzt durch Selbstorganisationen von Sinti* und Roma*, gefördert.

Im Bereich der Forschungsförderung werden im Rahmen des Verbundprojekts „Rassismus als Gefährdung des gesellschaftlichen Zusammenhalts im Kontext ausgewählter gesellschaftlich-institutioneller Bereiche“ zwei Teilprojekte zum Themenkomplex des institutionellen Antiziganismus durch das Bundesministeriums des Innern und für Heimat (BMI) gefördert.

Handlungsempfehlungen

- Um Diskriminierung wirksam bekämpfen zu können, ist es unerlässlich, den Anwendungsbereich des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) auf staatliches Handeln zu erweitern. Der Bericht zeigt, dass Diskriminierung häufig seitens staatlicher Institutionen stattfindet. Um einen umfassenden Schutz vor Diskriminierung zu gewährleisten, müssen auch diese Vorfälle geahndet werden.

- Es ist erforderlich, ein Rechtshilfenetzwerk für rechtliche Unterstützung für Betroffene von antiziganistischer Diskriminierung einzurichten. Ein solches Rechtshilfenetzwerk sollte kostenlose Erstberatung anbieten. Die Aufklärung über Rechte kann helfen, dass Betroffene diese einfordern.

- Der Aufbau und die Erweiterung von Beratungsstrukturen und Netzwerken, die innerhalb der Community angesiedelt sind, sind von großer Bedeutung. Solche Strukturen bieten eine niedrigschwellige und vertrauenswürdige Unterstützung für Betroffene von Diskriminierung.

- Es ist notwendig, die Forschung über antiziganistische Diskriminierung und die Entwicklung von Gegenstrategien weiter auszubauen. Diese Forschung sollte sowohl die gegenwärtige Situation als auch historische Perspektiven beinhalten, um ein umfassendes Verständnis und effektive Lösungsansätze zu entwickeln.

10 Beitrag des Beauftragten der Bundesregierung für die Akzeptanz sexueller und geschlechtlicher Vielfalt

Einleitung

Die Bundesregierung hat im Januar 2022 erstmals einen Beauftragten für die Akzeptanz sexueller und geschlechtlicher Vielfalt (kurz: Queer-Beauftragter) ernannt und im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend angesiedelt. Seitdem führt Sven Lehmann, Parlamentarischer Staatssekretär bei der Bundesfamilienministerin, dieses Amt aus.

10.1 Aufgaben des Queer-Beauftragten

Der Queer-Beauftragte koordiniert die queerpolitischen Vorhaben aus dem Koalitionsvertrag und bringt sie zusammen mit den beteiligten Bundesminister*innen auf den Weg. Er war federführend bei der Erstellung des Aktionsplans der Bundesregierung „Queer leben“ und koordiniert seine Umsetzung. Der Queer-Beauftragte ist Ansprechperson für Verbände und Organisationen und fungiert als Bindeglied zwischen der LSBTIQ*-Community und der Regierung. Zu seinen Kernaufgaben gehört es auch, für die Rechte und Anliegen von LSBTIQ* zu sensibilisieren und für ein gesellschaftliches Klima zu werben, in dem Vielfalt geschätzt und geachtet wird. Im Unterschied zur Antidiskriminierungsbeauftragten und anderen Beauftragten ist das Amt jedoch nicht als Beratungsstelle für Betroffene von LSBTIQ*-feindlicher Diskriminierung und Gewalt ausgelegt und bietet auch keine Rechtsberatung an.

10.2 Ausgangslage und Situation

In den letzten Jahrzehnten wurden **wichtige Fortschritte** erzielt, um die Rechte und die Sichtbarkeit von LSBTIQ* zu stärken. Wichtige Meilensteine waren etwa die Öffnung der Ehe für gleichgeschlechtliche Paare im Jahr 2017 oder die Anerkennung nicht binärer Menschen durch einen dritten positiven Geschlechtseintrag „divers“ im Jahr 2018. Laut der OECD (2023) hat Deutschland **drei Viertel des Weges bis zur völligen rechtlichen Gleichstellung** geschafft. Nach Jahren des Stillstandes bei der Gleichstellung von LSBTIQ* gehört Deutschland im aktuellen Regenbogen-Ranking von ILGA Europe erstmals zu den Top Ten. Innerhalb der EU liegt Deutschland jetzt auf Platz 8, was Rechte und die Akzeptanz von LSBTIQ* angeht (Stand Mai 2024).[77]

Die große Mehrheit der Menschen in Deutschland akzeptiert LSBTIQ* als gleichwertigen Teil der Gesellschaft und spricht sich für Antidiskriminierung und gleiche Rechte aus. Diese **Zustimmung bleibt jedoch fragil** und ist in den letzten zwei Jahren gesunken (Zick et al. 2023; Ipsos 2023). Die Zahl der registrierten Fälle von Hasskriminalität steigt seit Jahren und jeden Tag werden den Polizeien in Deutschland statistisch mindestens sechs Angriffe auf LSBTIQ* gemeldet.

77 ILGA Europe ist ein Dachverband von über 700 LSBTIQ*-Organisationen aus 54 Ländern in Europa und Zentralasien. Der Rainbow Index ist ein laufend aktualisiertes Vergleichsinstrument, das die gesetzliche Lage und Politik zur Gleichstellung von LSBTIQ* in 49 europäischen Ländern anhand von 75 Kriterien misst. ILGA-Europe erhebt diese Angaben mithilfe von lokalen Community-Organisationen und Aktivist*innen. https://rainbow-europe.org/country-ranking.

In den letzten Jahren erstarken europaweit rechtspopulistische und antifeministische Bewegungen, die gut vernetzt auch in Deutschland gegen die Gleichstellung der Geschlechter und von LSBTIQ* sowie gegen sexuelle und reproduktive Rechte mobilisieren (Strand & Svenson 2021; European Parliamentary Forum for Sexual & Reproductive Rights 2021; Pro Familia 2019, TGEU 2023; Pickel & Niendorf 2024;). Durchaus mit Erfolg. **Geschlechtliche und sexuelle Vielfalt sind zu einem wesentlichen und polarisierenden Streitthema in Deutschland geworden**. Auffällig viele LSBTIQ* aus Deutschland berichten, dass die Gewalt gegen LSBTIQ* in Deutschland gestiegen ist (FRA 2024: S. 65).[78]

Die Situation für LSBTIQ* bleibt folglich ambivalent und widersprüchlich. Exemplarisch dafür steht die CSD-Saison 2023. So gab es deutschlandweit so viele CSDs wie nie zuvor, darunter auch in zahlreichen kleineren Städten. Gleichzeitig gab es jedoch auch noch nie so viele Berichte über LSBTIQ*-feindliche Beleidigungen, Sachbeschädigungen, Bedrohungen und Angriffe im Umfeld dieser CSDs (Wiemann 2023; Zeit online 2023; Schubert 2024).

10.2.1 Diskriminierungs- und Gewalterfahrungen von LSBTIQ*

Grundsätzlich sind die Lebensrealitäten von LSBTIQ* in Deutschland sehr unterschiedlich und komplex, denn LSBTIQ* sind keine homogene Gruppe. Ihr Alltag und ihre Situation sind nicht nur durch ihre sexuelle Orientierung beziehungsweise Geschlecht(sidentität) geprägt, sondern auch von anderen Faktoren abhängig: ob sie zum Beispiel jung sind oder alt, Kinder haben oder nicht, ob sie auch von Rassismus betroffen sind oder welche ökonomische Situation sie haben, ob sie die deutsche Staatsbürgerschaft haben oder geflüchtet sind, eine Behinderung haben oder nicht, aber auch, ob sie in einer Großstadt wohnen oder auf dem Land. Auch wenn sich der Queer-Beauftragte in diesem Berichtsteil in erster Linie auf LSBTIQ*-Feindlichkeit konzentriert, können LSBTIQ* auch aus anderen Gründen als der sexuellen Orientierung und/oder Geschlechtsidentität diskriminiert werden.

Zudem äußert sich etwa die Diskriminierung von lesbischen Frauen anders als die von schwulen Männern oder von Bisexuellen[79], das heißt, ihnen wird auch mit unterschiedlichen Vorurteilen begegnet. Gleiches gilt für transgeschlechtliche Menschen. So unterscheidet sich die Situation von transgeschlechtlichen Männern von der von transgeschlechtlichen Frauen, nicht binäre Menschen sind ebenfalls mit einer spezifischen Situation konfrontiert (Lüter et al. 2022). Grundsätzlich müssen sich vor allem im Alltag jedoch vor allem diejenigen mit LSBTIQ*-Feindlichkeit auseinandersetzen, die als LSBTIQ* sichtbar sind beziehungsweise sich offen zeigen. **Diese Sichtbarkeit geht einher mit einem höherem Diskriminierungsrisiko. Aus Angst, dass ihnen etwas passieren könnte, vermeiden es daher viele LSBTIQ*, im Alltag offen aufzutreten** oder sie passen ihr Verhalten zum Beispiel auf der Straße und im öffentlichen Nahverkehr an, um nicht als sichtbar LSBTIQ* wahrgenommen werden. Ohne diese Vorsichtsmaßnahmen würde die Gewalterfahrung steigen (Lüter et al. 2020). Als Beispiel sei hier genannt, dass es 40 Prozent oft oder immer vermeiden, mit der*dem Partner*in auf der Straße als gleichgeschlechtliches Paar aufzutreten (FRA 2024). Viele Menschen outen sich auch nicht am Arbeitsplatz (Vries et al. 2020) oder meiden bestimmte Orte.

78 In der Slowakei (81 Prozent), Spanien (76 Prozent), Frankreich (71 Prozent), Deutschland (65 Prozent), Ungarn (62 Prozent), Polen (61 Prozent), den Niederlanden (61 Prozent), Italien (61 Prozent), Irland (60 Prozent) und Bulgarien (60 Prozent) sind mehr Befragte der Ansicht, dass die Gewalt ein wenig oder stark zugenommen hat, als in Malta (10 Prozent), Estland (21 Prozent), Litauen (24 Prozent) und Dänemark (26 Prozent).

79 Zur Spezifik der Diskriminierung von bisexuellen Menschen etwa Shaw (2022) und Ritter & Voß (2018)

Nach wie vor ist die Datenlage zu den Lebensrealitäten von LSBTIQ* in Deutschland sehr lückenhaft. Das gilt auch für die Diskriminierungserfahrungen von LSBTIQ* (Timmermanns et al. 2022). Insbesondere intersektional aufbereitete und regelmäßig erhobene Daten sind nicht vorhanden und ein zeitlicher Vergleich kaum möglich Die europaweite Studie „LGBTIQ Equality at a Crossroads: Progress and Challenges“ der EU-Grundrechteagentur (FRA) von 2024 gehört zu den Erhebungen mit dem größten Sample. Die Ergebnisse wurden auch nach den unterschiedlichen Erfahrungen von lesbischen, schwulen, bisexuellen, trans- und intergeschlechtlichen Menschen aufgeschlüsselt.

Danach berichten insgesamt 38 Prozent der deutschen Befragten von Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung und/oder Geschlechtsidentität in den letzten zwölf Monaten. Dabei geben zwei von drei transgeschlechtlichen und intergeschlechtlichen Menschen Diskriminierungserlebnisse an. Mit lediglich 8 Prozent hat kaum jemand dieser Befragten den letzten Diskriminierungsvorfall einer Organisation oder Institution gemeldet. Häufigste Diskriminierungskontexte waren der Arbeitsplatz (19 Prozent), Restaurants oder Cafés (17 Prozent) oder bei der Inanspruchnahme sozialer beziehungsweise gesundheitlicher Dienste (15 Prozent), Letzteres insbesondere bei trans- und intergeschlechtlichen Menschen. Hier berichten um die 40 Prozent beziehungsweise 32 Prozent von entsprechenden Erlebnissen. Diese Gruppe erlebt zudem überdurchschnittlich Diskriminierung in institutionellen oder behördlichen Kontexten (Lüter et al. 2022: S. 162).

Stefan Timmermanns et al. (2022: S. 91) kommen in ihrer Studie zu dem Ergebnis, dass „sich vor allem die Öffentlichkeit, der Bildungsbereich, die Familie und der Arbeitsplatz als Orte [erweisen], an denen LSBTIQ* Diskriminierung erfahren“, und das nicht nur einmal: 54 Prozent erleben Diskriminierung an einem öffentlichen Ort, knapp 50 Prozent im Bildungswesen und 21 Prozent im Gesundheitswesen. Spezifisch für LSBTIQ* sind nach einem Coming-out vor allem **Diskriminierungserfahrungen in der Herkunftsfamilie**, die als besonders starke Belastung beschrieben werden. Das erleben immerhin 37 Prozent (Timmermanns et al. 2022). Hier sind auch negative Erfahrungen im partnerschaftlichen Kontext anzuführen, etwa wenn sich eine trans* Person in einer partnerschaftlichen Beziehung outet (Lüter et al. 2022: S. 170).

Auffällig ist, das ebenfalls jede*r fünfte Befragte von Diskriminierung innerhalb der queeren Community berichtet – ein Indiz für die Diskriminierung aufgrund anderer Merkmale als die sexuelle Orientierung beziehungsweise Geschlechtsidentität (Timmermanns et al. 2022).

Die registrierten Fälle von Hasskriminalität gegen LSBTIQ* steigen in den letzten Jahren stark an (Bundesministerium des Innern und für Heimat 2023b).[80] Jeden Tag werden in Deutschland statistisch drei bis vier Menschen aus queerfeindlichen Motiven angegriffen. 2023 sind die registrierten Fälle von Hasskriminalität gegen LSBTIQ* weiter gestiegen und alarmierend hoch. So wurden im Unterthemenfeld „sexuelle Orientierung“ 1.499 Straftaten (davon 288 Gewaltdelikte) und im Unterthemenfeld „geschlechtliche Diversität“ 854 Straftaten (davon 115 Gewaltdelikte) erfasst (Bundesministerium des Innern und für Heimat 2024). Die Zahl hat sich innerhalb von vier Jahren fast verdreifacht beziehungsweise vervierfacht.[81]

80 Hier sei hinzugefügt, dass die regelhafte Erfassung transfeindlicher Gewalt in polizeilichen Statistiken erst seit 2020 durch das Merkmal „sexuelle Identität / Geschlecht“ beziehungsweise „geschlechtliche Diversität“ gesondert erfasst wird.

81 Es kann nicht ausgeschlossen werden, dass der Anstieg der registrierten Zahlen damit begründet werden kann, dass sich mehr Menschen trauen, eine Anzeige bei der Polizei zu stellen und dort diese Taten als Hasskriminalität genauer registrieren.

Tabelle 12: Hasskriminalitat gegen LSBTIQ*

	2020	2021	2022	2023
Unterthemenfeld „sexuelle Orientierung“	578 Straftaten, davon 114 Gewaltdelikte	870 Straftaten, davon 164 Gewaltdelikte	1.005 Straftaten, davon 227 Gewaltdelikte	1.499 Straftaten, davon 288 Gewaltdelikte
Unterthemenfeld „geschlechtliche Diversität“ beziehungsweise Unterthemenfeld „Geschlecht / sexuelle Identität	204 Straftaten, davon 40 Gewaltdelikte	340 Straftaten, davon 57 Gewaltdelikte	417 Straftaten, davon 82 Gewaltdelikte	854 Straftaten, davon 115 Gewaltdelikte

Quelle: Bundesministerium des Innern und für Heimat 2023b, 2024

Diese Zahlen werden nicht separat nach Bundesländern oder nach weiteren Merkmalen wie zum Beispiel Geschlecht, Alter oder Einwanderungsgeschichte aufgeschlüsselt. Sie bilden zudem nur das Hellfeld ab, das heißt die Taten, die auch angezeigt und ordentlich registriert werden.

So kommen andere Erhebungen zu dem Schluss, dass zwischen 16 und 30 Prozent der LSBTIQ* körperliche und/oder sexuelle Gewalterfahrungen (FRA 2024; Timmermanns et al. 2022: S. 89 ff.) machen mussten beziehungsweise über die Hälfte in den letzten fünf Jahren belästigt wurden, weil sie LSBTIQ* sind (FRA 2024). Deutschland gehört damit zu den Ländern mit der höchsten Rate an LSBTIQ*-feindlichen Übergriffen. Diese passieren vor allem im öffentlichen Raum und im öffentlichen Nahverkehr. Viele transgeschlechtliche Menschen erleben den öffentlichen Raum als „Ort permanenter Bedrohung“ (Lüter et al. 2022: S. 14).

Die Dunkelziffer ist folglich erheblich. Gründe hierfür sind neben einer nicht korrekten Einordnung bei der Polizei vor allem ein Verzicht auf eine Anzeige. Nur 17 Prozent gaben an, nach gravierenden Vorfällen wie einem physischen Angriff oder einer Erfahrung mit sexualisierter Gewalt zur Polizei gegangen zu sein (FRA 2024).[82] Als Gründe werden oftmals Scham, Angst, Misstrauen gegenüber der Polizei und der Glaube, dass eine Anzeige nichts bringen würde, angeführt (FRA 2020).

Eine 2024 veröffentlichte repräsentative Studie des Kompetenznetzwerks gegen Hass im Netz zeigt zudem, dass Hass im Netz alltäglich ist und weiter zunimmt. Besonders häufig betroffen sind danach Personen mit sichtbarem Migrationshintergrund (30 Prozent), junge Frauen (30 Prozent) und Lesben und Schwule (28 Prozent) sowie bisexuelle Menschen (36 Prozent).[83] Aufgrund der massiven Anfeindungen haben sich zudem bereits LSBTIQ*-Organisationen wie die Deutsche Gesellschaft für Transidentität und Intersexualität e. V. oder der Bundesverband Trans* aus einigen sozialen Netzwerken zurückgezogen.

82 Folglich ist davon auszugehen, dass vor allem bei verbalen Vorfällen wie Beleidigungen, Bedrohungen oder Beschimpfungen erst recht nicht zur Polizei gegangen wird.

83 https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/presse/pressemitteilungen/hass-im-internet-nimmt-zu-236278

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass Erfahrungen von Diskriminierung und Gewalt nach wie vor zum Alltag von LSBTIQ* gehören. Viele geben an, vor allem im öffentlichen Raum wachsam zu sein. In Berlin erfassen mehrere Projekte eine gestiegene Anzahl von transfeindlichen Taten, die sie auch auf transfeindliche Kampagnen zurückführen, die in der Diskussion um das geplante Selbstbestimmungsgesetz eine Verbesserung der rechtlichen Anerkennung verhindern wollen (Lüter et al. 2022). In Nordrhein-Westfalen berichten LSBTIQ*-Schulaufklärungsprojekte von zunehmenden Schwierigkeiten. So würden Eltern vermehrt ihre Kinder von entsprechenden Workshops abmelden oder Schüler*innen nehmen auf eigenem Wunsch nicht teil. „Neben vielen Schüler*innen, die offen und zugänglich sind, gibt es immer mehr, die dem Thema deutlich ablehnend gegenüberstehen. Sie äußern dies auch zunehmend laut, stören die Workshops bewusst durch ihr Verhalten und sind in Teilen verbal aggressiv“ (zitiert in: queer.de 2024b).

10.2.2 Einstellungen in der Bevölkerung zu LSBTIQ* / sexueller und geschlechtlicher Vielfalt

Zum überwiegenden Teil akzeptieren Menschen in Deutschland LSBTIQ* als gleichwertigen Teil der Gesellschaft. Für sie ist es selbstverständlich, dass diese nicht diskriminiert, sondern offen und angstfrei leben können sollten.

Allerdings wird auf die zu verzeichnenden Zugewinne an Rechten, Sichtbarkeit und Freiheiten für LSBTIQ* gleichzeitig auch sehr reaktionär und bisweilen feindselig reagiert. Eine zunehmende Liberalisierung in den Einstellungen zu LSBTIQ* ist keineswegs garantiert. So stellen die Autor*innen der Mitte-Studie 2022/23 im Vergleich zu den Vorjahren einen beachtlichen Anstieg beim Hetero-/Sexismus (von 9,9 Prozent zu 14,9 Prozent) beziehungsweise in der Zustimmung zu abwertenden Äußerungen gegenüber LSBTIQ* fest (Mokros & Zick 2023). Mit knapp 17 Prozent Zustimmung gibt es einen neuen Höchstwert in Bezug auf Lächerlichmachen von transgeschlechtlichen Menschen (2018/19 und 2020/21: 11 bis 12 Prozent). 16 Prozent äußern Ekel gegenüber Lesben und Schwulen beziehungsweise gegenüber gleichgeschlechtlichen Küssen in der Öffentlichkeit. Das sind doppelt so viele wie 2020/21 (8,7 Prozent) (Mokros & Zick 2023: S. 160 f.; Zick 2021).

In einer weiteren repräsentativen Befragung des Politik- und Marktforschungsunternehmens Ipsos (2023) ist die Zustimmung zur Ehe für alle seit 2021 von 68 Prozent auf 62 Prozent gefallen. Jede*r zehnte Befragte (13 Prozent) spricht sich sogar gegen jegliche Anerkennung für gleichgeschlechtliche Paare aus. 47 Prozent der Befragten meinen, dass trans* Menschen im eigenen Land noch immer stark diskriminiert werden. 68 Prozent sind dafür, dass transgeschlechtliche Personen in Bereichen wie Arbeit und Wohnen sowie beim Zugang zu Restaurants oder Geschäften vor Diskriminierung geschützt werden. Diese Zustimmung liegt jedoch deutlich unter dem Durchschnitt aller Befragten aus den 30 Ländern, die an der Ipsos-Studie teilgenommen haben (76 Prozent).

Die aktuellsten Zahlen kommen aus Berlin, einer Stadt mit einem sehr liberalen Selbstverständnis und Ruf. Allerdings sieht auch hier jede*r vierte Berliner*in Transgeschlechtlichkeit als eine Gefahr der politischen Ordnung. Beinahe 40 Prozent halten Transgeschlechtlichkeit für unnatürlich, 31 Prozent behaupten das in Bezug auf Homosexualität. Jede*r vierte Berliner*in würde es nicht akzeptieren, wenn das eigene Kind eine*n gleichgeschlechtliche*n Partner*in mit nach Hause bringen würde, jede*r dritte Berliner*in antwortet Gleiches bei einer transgeschlechtlichen Person (Pickel & Niendorf 2024).

Diese Befunde zeigen, dass ein beachtlicher Teil der Gesellschaft negativ gegenüber LSBTIQ* eingestellt ist und geschlechtliche und sexuelle Vielfalt nicht respektiert, sondern ablehnt. **Keineswegs ist von einer kontinuierlichen gesellschaftlichen Liberalisierung auszugehen. LSBTIQ* bleiben eine verletzliche Gruppe, gegen die Ressentiments mobilisiert werden können, gerade in Krisenzeiten**. „Krisen können (...) besondere Situationen erzeugen, in denen Menschen motiviert sind, die Gleichwertigkeit ‚der Anderen' infrage zu stellen und ihre Ungleichbehandlung zu rechtfertigen. Das ist besonders dann der Fall, wenn Krisen als Konflikte um Ressourcen, Identitäten und Zugehörigkeiten wahrgenommen und die vermeintliche Höherwertigkeit, Überlegenheit und ‚Richtigkeit' der eigenen Bezugsgruppe (‚Wir') betont werden, um Vorrechte für sich einzufordern" (Mokros & Zick 2023: S. 149 f.)

Sexualität und Geschlecht gehören zu den „zentrale[n] Ordnungs- und Ungleichheitskategorien, die über Anerkennungs- und Verteilungsfragen entscheiden können" (Mokros & Zick 2023: S. 151). Trotz spezifischer Vorurteile und Diffamierungen gegenüber lesbischen Frauen, schwulen Männern, bisexuellen, transgeschlechtlichen und intergeschlechtlichen Menschen liegt **die gemeinsame Ursache in sehr engen binären Geschlechtervorstellungen und der behaupteten Überlegenheit der traditionellen Familie. Ausgehend von diesen Normen gelten LSBTIQ* dann wahlweise als „krank", „unnormal", „unnatürlich", „Sünde" oder „gefährlich"**.

Vor allem transgeschlechtliche und nicht binäre Menschen sind in den letzten Jahren auch in Deutschland verstärkt Anfeindungen ausgesetzt, nicht zuletzt als Abwehrreaktion auf eine zunehmende gesellschaftliche Sichtbarkeit und Forderungen nach Anerkennung. In der Diskussion um das von der Bundesregierung vorgelegte und im April 2024 vom Bundestag verabschiedete Selbstbestimmungsgesetz wird massiv Stimmung gemacht und gezielt Desinformation betrieben (TGEU 2023; Strand & Svensson 2021; Whittle 2024; Pickel & Niendorf 2024; Reveland & Siggelkow 2023). Biologistische Zweigeschlechtlichkeit wird in Stellung gebracht, um die Existenz von transgeschlechtlichen, nicht binären und intergeschlechtlichen Menschen in Frage zu stellen. „Gender-Ideologie" ist hier zum zentralen diffamierenden Schlagwort geworden, das in Anlehnung an Stefanie Mayer und Birgit Sauer als „unbestimmter Sammel- und Containerbegriff" gefasst werden kann, „der unterschiedliche Auseinandersetzungen um Identität, Geschlecht, Sexualität und Familie miteinander verbindet und gerade in seiner Unbestimmtheit Erzählungen über eine Verschwörung plausibilisiert" (zit. in: Pickel & Niendorf 2024: S. 101). „Zentraler Gegenstand sind dabei Verhandlungen von ‚Natürlichkeit' und ‚Normalität', die an das Thema Geschlecht und Sexualität geknüpft werden und auch eine Sehnsucht nach Eindeutigkeit, klarer Identität und Orientierung ausdrücken" (ebd.: S. 94), die durch die Existenz von LSBTIQ* in Frage gestellt wird.

Obgleich sich die massiven Kampagnen derzeit vor allem auf transgeschlechtliche und nicht binäre Menschen konzentrieren, überschneiden sich Homosexuellenfeindlichkeit und Transfeindlichkeit als Feindbild stark (Pickel & Niendorf 2024). Der Übergang zur Abwertung von Lesben, Schwulen und bisexuellen Menschen ist fließend, wie etwa auch die Analyse des zweiten zentralen Mobilisierungsbegriffs der „Frühsexualisierung" zeigt. **Hier wird das Wissen über LSBTIQ* oder die persönliche Bekanntheit mit LSBTIQ* als „Propaganda" und Gefahr für das Wohlbefinden Kinder und Jugendliche behauptet.** Diese würden dadurch entweder „verwirrt" und selbst LSBTIQ* werden oder aber dem starken Risiko sexualisierter Gewalt ausgesetzt. LSBTIQ* werden so als Bedrohung beschrieben, vor die es Kinder und Jugendliche zu schützen und zu verteidigen gelte (Schmincke 2018; Billmann 2015; Mokros et al. 2021; Pickel & Niendorf 2024).

LSBTIQ*-Feindlichkeit bietet zudem verschiedenste ideologische Anknüpfungspunkte. So sind eine **traditionsbewusste Religiosität beziehungsweise eine fundamentalistische Religionsauffassung** eine Triebkraft für die Ablehnung sexueller und geschlechtlicher Vielfalt (Pickel & Niendorf 2024: S. 96; Kalkstein et al. 2022). Tatsächlich wird der Ursprung des Kampfbegriffs der „Gender-Ideologie“ dem Vatikan zugeschrieben (Chołuj 2015). Erst vor Kurzem hat Papst Franziskus diese als „schlimmste Gefahr“ (sic!) der heutigen Zeit bezeichnet. Er wirft geschlechtlicher Vielfalt eine Gleichmacherei vor, die die Menschheit bedrohe (zitiert in: Sueddeutsche.de 2024). In Deutschland gibt es ebenfalls „offensichtliche Verbindungen rechter Milieus zu evangelikalen Kreisen, die sich zum Beispiel beim ‚Marsch für das Leben‘ oder bei Demonstrationen gegen eine angebliche ‚Frühsexualisierung‘ zeigen“ (Kalkstein et al. 2022: S. 246). Die Ablehnung von sexueller und geschlechtlicher Vielfalt ist zudem auch fester Bestandteil aller islamistischen Ideologien. LSBTIQ* stehen oftmals sinnbildlich für eine zu überwindende demokratische und freiheitliche Gesellschaft (BMI 2023: S. 184 f.).

In der Forschung gibt es zudem eine starke Korrelation von LSBTIQ*-feindlichen Einstellungen mit rechtsextremen Einstellungen wie Chauvinismus, Verharmlosung des Nationalsozialismus, Fremdenfeindlichkeit, Antisemitismus, Sozialdarwinismus, Befürwortung rechtsgerichteter Diktatur (Mokros et al. 2021; Zick 2021). **Laut Verfassungsschutz agitieren rechtsextreme Gruppen in den letzten Jahren immer offener und aggressiver gegen die Liberalisierung des öffentlichen Diskurses hinsichtlich unterschiedlicher sexueller Orientierungen sowie gleichgeschlechtlicher Partnerschafts- und Familienmodelle** (Bundesministerium des Innern und für Heimat 2023c: S. 71 f.). Die gezielten Kampagnen gegen CSD, gegen Regenbogenflaggen, gegen Drag-queens, gegen queere Menschen beziehungsweise LSBTIQ* richten sich gegen die Sichtbarkeit queeren Lebens und die Fortschritte bei der rechtlichen und gesellschaftlichen Anerkennung (Amadeu Antonio Stiftung 2023; Landesamt für Verfassungsschutz Baden-Württemberg 2023; Hildebrand & Hofmann 2023). Jegliche Abweichung von der heteronormativen Kleinfamilie gilt in ihrer völkisch-biologistischen Ideologie als „Zersetzung des Volkskörpers“ (zitiert in: Bundesministerium des Innern und für Heimat 2023c: S. 71). Die so bedrohte natürliche Volksgemeinschaft könne sich aufgrund des Verlustes an hegemonialer gewaltvoller Männlichkeit nicht mehr gegen äußere und innere Feinde verteidigen. So können weitere Kampfbegriffe wie „Homo-Lobby“ oder „Trans-Lobby“ an (antisemitische) Verschwörungstheorien von mächtigen und geheimen Eliten, die auf die Umerziehung und Schwächung der Gesellschaft zielen, anknüpfen und darüber auch in nationalistisch-rassistische Erzählungen vom „großen Austausch“ eingebaut werden (Pickel/Niendorf 2024; Kalkstein et al. 2022).

Zusammenfassend lässt sich festhalten: In einer generell sehr aufgeheizten Stimmung sind Angriffe auf LSBTIQ* oftmals eingebettet in autoritäre, rechtspopulistische, religiös-fundamentalistische und nationalistische Regime und Politiken. Sie zielen immer auch auf den Abbau von Demokratie, Rechtstaatlichkeit und Gewaltenteilung insgesamt ab.

In den letzten beiden Jahren gab es einen beachtlichen Anstieg in der Zustimmung zu abwertenden Äußerungen und rechtsextremen Einstellungen. Dieser Rechtsruck ist eine ernsthafte Bedrohung für LSBTIQ* und hat spürbare Folgen. Neben vielen Fortschritten gibt es wieder zunehmend Einschüchterungsversuche und queerfeindliche Angriffe. Das Ziel solcher Angriffe ist es immer, Angst zu verbreiten. Nicht nur LSBTIQ* soll gezeigt werden, wer sich verstecken sollte, wer weniger wert ist und wer (nicht) zu unserer Gesellschaft dazugehört.

10.3 Maßnahmen der Bundesregierung und Themen des Queer-Beauftragten

Mit zahlreichen queerpolitischen Vorhaben im Koalitionsvertrag sieht sich die jetzige Bundesregierung in der Verantwortung für eine aktive Politik gegen Diskriminierung von LSBTIQ*.

10.3.1 Aktionsplan „Queer leben“

Erstmals hat sich die Bundesregierung mit dem im November 2022 beschlossenen bundesweiten **Aktionsplan „Queer leben“**[84] auf eine ressortübergreifende Politik für Akzeptanz und Schutz sexueller und geschlechtlicher Vielfalt verpflichtet. Der Aktionsplan „Queer leben“ sieht **Maßnahmen und Vorhaben in sechs Handlungsfeldern** vor: rechtliche Anerkennung, Teilhabe, Sicherheit, Gesundheit, Stärkung von Beratungs- und Community-Strukturen sowie Internationales.

Aufgabe des Queer-Beauftragten war es, die Erstellung des Aktionsplans durch die verschiedenen Bundesministerien zu koordinieren. Diese sind im Rahmen ihrer Zuständigkeit verantwortlich für die Umsetzung der vereinbarten Maßnahmen. Für die Priorisierung, konkrete Ausgestaltung und Umsetzung der im Aktionsplan vereinbarten Maßnahmen hat der Queer-Beauftragte einen umfangreichen **Arbeitsgruppenprozess** mit Community-Verbänden und Zivilgesellschaft aufgesetzt.

Aus über 140 interessierten zivilgesellschaftlichen Organisationen wurden insgesamt **78 Verbände und Initiativen** ausgewählt, um die Perspektiven von LSBTIQ*, Wohlfahrtsverbänden, Gewerkschaften und weiteren zivilgesellschaftlichen Organisationen in die Arbeitsgruppen einzubringen. Die Bundesministerien sind entsprechend ihrer Zuständigkeiten den Arbeitsgruppen zugeordnet. Als dritte Gruppe bringen Vertreter*innen der Landesministerien ihre Erfahrungen in die Arbeitsgruppen ein.

Der Arbeitsgruppenprozess startete offiziell mit einer Auftaktveranstaltung am 20. März 2023 in Berlin, an der rund 200 Menschen teilnahmen. Seitdem haben in insgesamt 14 Arbeitsgruppen die zivilgesellschaftlichen Organisationen Empfehlungen zur Konkretisierung und Umsetzung der Maßnahmen des Aktionsplans „Queer leben“ erarbeitet. Vertretungen des Bundes und der Bundesländer haben an den Treffen der Arbeitsgruppen teilgenommen und ihre Expertise eingebracht. Die Empfehlungspapiere wurden den zuständigen Bundesministerien übermittelt.

Die Bundesregierung wird dem Deutschen Bundestag und dem Bundesrat Ende 2024 einen **Bericht zum Umsetzungsstand des Aktionsplans** vorlegen. Zudem ist eine Evaluation des Prozesses geplant.

84 https://www.bmfsfj.de/resource/blob/205126/4826d1e00dc9d02e48f46fa47bb0c3e9/aktionsplan-queer-leben-data.pdf

10.3.2 Abschaffung des Transsexuellengesetzes (TSG): Selbstbestimmung beim Geschlechtseintrag

Selbst über sich, seinen Körper und seine Identität zu bestimmen ist das ureigenste Bedürfnis eines jeden Menschen. Wir alle wollen so leben, wie wir sind, und uns nicht verstellen müssen. Die freie Entfaltung der Persönlichkeit, die Achtung der Privatsphäre und die Nichtdiskriminierung gehören zu den von unserem Grundgesetz garantierten Rechten.

Erstmals hat eine Bundesregierung einen Gesetzentwurf vorgelegt, um das über 40 Jahre alte und in großen Teilen verfassungswidrige Transsexuellengesetz (TSG) abzuschaffen und die rechtliche Anerkennung von transgeschlechtlichen, intergeschlechtlichen und nicht binären Menschen zu verbessern.

Mit dem von der Bundesregierung vorgelegten Entwurf für ein Gesetz über die Selbstbestimmung in Bezug auf den Geschlechtseintrag (SBGG) soll es transgeschlechtlichen, intergeschlechtlichen sowie nicht binären Menschen ermöglicht werden, ihren korrekten Geschlechtseintrag im Personenstandsregister durch eine Erklärung beim Standesamt zu erhalten – ohne psychiatrische Gutachten, ärztliche Atteste und langwierige Gerichtsverfahren.

Das Gesetz wurde vom Bundestag am 12. April 2024 verabschiedet und tritt zum 1. November 2024 in Kraft. Auch wenn der Gesetzesentwurf nicht in allen Aspekten den Wünschen aus der Community und des Queer-Beauftragten entspricht, bedeutet er trotzdem eine enorme Verbesserung für die rechtliche Anerkennung geschlechtlicher Vielfalt.

Leider wurde das Gesetzesvorhaben von einer sehr aufgeheizten Debatte und gezielten Desinformationskampagnen begleitet (siehe Punkt 2). Gleichwohl gab es große Unterstützung für das Vorhaben nicht nur aus der queeren Community, sondern auch von Verbänden wie dem Deutschen Paritätischen Wohlfahrtsverband, dem Bund der Katholischen Jugend, den Evangelischen Frauen, dem Kinderschutzbund, dem Zentralrat der Katholiken oder dem Deutschen Frauenrat, um nur einige zu nennen.

10.3.3 Bekämpfung von LSBTIQ*-feindlicher Hasskriminalität

Um auch LSBTIQ*-feindliche Hasskriminalität besser zu ahnden, hat die Bundesregierung einen Entwurf für ein „Gesetz zur Überarbeitung des Sanktionenrechts – Ersatzfreiheitsstrafe, Strafzumessung, Auflagen und Weisungen sowie Unterbringung in einer Entziehungsanstalt“ in den Bundestag eingebracht. Dieses Gesetz wurde am 20. Juni 2023 vom Bundestag verabschiedet. „Geschlechtsspezifische“ sowie „gegen die sexuelle Orientierung gerichtete“ Tatmotive wurden als weitere Beispiele für menschenverachtende Beweggründe ausdrücklich in die **Strafgesetze zu Hasskriminalität (§ 46 StGB)** aufgenommen.

„Geschlechtsspezifische“ Beweggründe umfassen dabei auch solche Motive, die sich gegen die trans- oder intergeschlechtliche Identität des Opfers richten.

Die ausdrückliche Aufnahme „geschlechtsspezifischer“ sowie „gegen die sexuelle Orientierung gerichteter“ Motive in den Gesetzestext erhöht bei den Ermittlungs- und Strafverfolgungsbehörden die Sensibilität für LSBTIQ*-feindliche Taten und trägt zur Erhellung des Dunkelfeldes bei.

Die ausdrückliche Erwähnung dieser Beweggründe unterstreicht zudem, dass die Staatsanwaltschaft bei ihren Ermittlungen schon frühzeitig solche Motive aufzuklären und zu berücksichtigen hat. LSBTIQ*-Feindlichkeit wird so in Gerichtsverfahren eher strafverschärfend einbezogen und damit besser geahndet.

Zudem hat die **Innenministerkonferenz (IMK)** in ihrer 219. Sitzung am 16. Juni 2023 beschlossen, die Bekämpfung von LSBTIQ*-feindlicher Gewalt kontinuierlich weiter zu verbessern. Als Grundlage dafür dienen die Handlungsempfehlungen aus dem Abschlussbericht des Arbeitskreises „Bekämpfung homophober und transfeindlicher Gewalt“.[85] In zwei Jahren soll erneut über den Umsetzungsstand der Handlungsempfehlungen berichtet werden.

Die Fortschritte im Engagement gegen LSBTIQ*-Feindlichkeit werden etwa auch durch den Weißen Ring anerkannt (queer.de 2024a).

10.3.4 Reform des Abstammungs- und Kindschaftsrechts

Familie ist da, wo Kinder sind, und wo Menschen füreinander Verantwortung übernehmen. Das tun sie in sehr vielfältigen Konstellationen, auch in Patchworkfamilien oder Regenbogenfamilien. Allerdings wird diese Vielfalt im deutschen Familienrecht bisher nicht ausreichend abgebildet. **Die aktuellen Regelungen diskriminieren zum Beispiel lesbische Mütter und ihre Kinder**. Wenn ein Kind in eine Ehe mit zwei Frauen hineingeboren wird, hat es laut Gesetz nur einen sorgeberechtigten Elternteil. Der andere Elternteil, die Co-Mutter, muss adoptieren. Das ist langwierig, belastend und schadet dem Kindeswohl.

Zudem fehlt eine grundsätzliche **Anerkennung transgeschlechtlicher Elternschaft**. Seit einem Urteil des Bundesverfassungsgerichts 2011 müssen sich transgeschlechtliche Menschen weder geschlechtsangleichenden Maßnahmen unterziehen noch sich sterilisieren lassen, um ihren Geschlechtseintrag zu ändern. Seitdem gibt es transgeschlechtliche Männer, die Kinder gebären, beziehungsweise transgeschlechtliche Frauen, die ein Kind zeugen können. Zudem kennt das Personenstandsrecht inzwischen vier Geschlechtseinträge. Gleichwohl wird diese Realität vom Abstammungsrecht nicht anerkannt. Eine Person, die ein Kind gebärt, kann in die Geburtsurkunde nur als Mutter eingetragen werden. Das führt dazu, dass sich der transgeschlechtliche Elternteil bei Vorlage der Geburtsurkunde (zum Beispiel bei Schuleintritt, Grenzübertritt) outen muss und damit sich selbst, aber insbesondere auch das Kind, der Gefahr von Diskriminierungen oder Anfeindungen aussetzt.

Im Januar 2024 hat der zuständige Bundesjustizminister **Eckpunkte für eine Reform des Abstammungs- und Kindschaftsrechts vorgelegt**.[86] Das ist ein wichtiger Schritt, um alle Kinder abzusichern und Familien in ihrer Vielfalt rechtlich anzuerkennen. Im weiteren Prozess wird der Queer-Beauftragte auch darauf achten, dass Regenbogenfamilien in all ihrer Vielfalt ausreichend berücksichtig werden. Dazu gehören selbstverständlich auch transgeschlechtliche, intergeschlechtliche und nicht binäre Eltern.

85 Der Arbeitskreis „Bekämpfung homophober und transfeindlicher Gewalt“ wurde auf Bitten der IMK vom Bundesinnenministerium eingerichtet und koordiniert. In mehreren Sitzungen erarbeiteten Teilnehmende der Bundesministerien, der Länder und der Zivilgesellschaft ihren Abschlussbericht mit 22 Handlungsempfehlungen (https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/downloads/DE/veroeffentlichungen/nachrichten/2023/06/ak-abschlussbericht.pdf;jsessionid=AA206BAC18B7F2CC231CFFD0E9BE3FBF.live861?__blob=publicationFile&v=5).

86 https://www.bmj.de/SharedDocs/Pressemitteilungen/DE/2024/0116_Reform_Abstammung_Kindschaft.html

10.3.5 Rechtliche Anerkennung von Verantwortungsgemeinschaften

Freundschaften sind für Alleinstehende oft die wichtigsten Beziehungen im Leben. Gerade auch im Alter, wenn man verwitwet ist und ohne Kinder oder wenn diese weit weg wohnen. Für LSBTIQ* ist es oftmals die Wahlfamilie, die aufgrund von Ablehnung nach dem Coming-out den Platz der Herkunftsfamilie eingenommen hat. Für queere Menschen wird die Verantwortungsgemeinschaft eine Möglichkeit, ihre Wahlfamilie unbürokratisch und einfacher rechtlich abzusichern. **Im Herbst 2024 soll ein entsprechender Gesetzesentwurf von der Bundesregierung beschlossen werden**.

10.3.6 Queere Geflüchtete

Die Verfolgung aufgrund der sexuellen Orientierung oder Geschlechtsidentität ist ein anerkannter Asylgrund. In Deutschland gibt es ein großes, oftmals ehrenamtlich getragenes Engagement für queere Geflüchtete, die oftmals hohe Hürden überwinden müssen und besonders vulnerabel für Gewalt und Diskriminierung sind.

Wie im Koalitionsvertrag und Aktionsplan „Queer leben“ vereinbart, wurde das Asylverfahren für LSBTIQ*-Geflüchtete überprüft, insbesondere mit Blick auf die Beurteilung der Verfolgungswahrscheinlichkeit bei Rückkehr in das Herkunftsland. So trat zum 1. Oktober 2022 eine **geänderte Dienstanweisung** für das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) in Kraft.

Danach ist bei der Einschätzung einer Gefahr bei einer Rückkehr in das Herkunftsland immer davon auszugehen, dass die Antragstellenden ihre sexuelle Orientierung oder geschlechtliche Identität offen leben. Die Dienstanweisung stellt ausdrücklich klar, dass LSBTIQ*-Schutzsuchende in keinem Fall auf ein diskretes Leben im Herkunftsland verwiesen werden dürfen. Laut dem „LSVD+ – Verband Queere Vielfalt“ (2023) wurden mit der neuen Dienstanweisung zahlreiche problematische Vorgaben im Asylverfahren für LSBTIQ*-Geflüchtete korrigiert. Zudem hat sie auch zu einer geänderten Entscheidungspraxis in Asylverfahren geführt.

Die neu eingeführte behördenunabhängige Asylverfahrensberatung soll zudem sicherstellen, dass Schutzsuchende über das Asylverfahren beraten werden können, und dazu beitragen, vulnerable Schutzsuchende besser zu identifizieren. Das entsprechende Förderprogramm des Bundesinnenministeriums umfasst dabei auch **eine Rechtsberatung für queere und andere vulnerable Schutzsuchende**.

Zudem hat die Bundesregierung ein **humanitäres Bundesaufnahmeprogramm** für besonders gefährdete Menschen aus **Afghanistan** auf den Weg gebracht. In den Aufnahmekriterien wurden erstmals ausdrücklich auch Personen mit einer Verfolgungsgefahr aufgrund ihrer sexuellen Orientierung oder Geschlechtsidentität berücksichtigt. Queere Afghan*innen gehörten zu den ersten Personen, die durch das Aufnahmeprogramm nach Deutschland eingereist sind und damit hier Schutz gefunden haben. Weitere haben Aufnahmezusagen und sollen demnächst kommen. Deutschland ist neben Kanada das einzige Land, das mit einem Aufnahmeprogramm weiterhin höchst gefährdete Menschen aus Afghanistan aufnimmt.

Die **Republik Moldau und Georgien sind als sichere Herkunftsstaaten** eingestuft worden. Das entsprechende Gesetz ist am 23. Dezember 2023 in Kraft getreten. Der Queer-Beauftragte hat in der Ressortabstimmung gegenüber dem entsprechenden Gesetzesentwurf Bedenken erhoben. Generell sieht er das Konzept der „sicheren Herkunftsstaaten“ problematisch, besonders für Minderheiten wie LSBTIQ*. Ihre Chancen auf ein faires Asylverfahren sinken, weil ihre Anträge in der Regel als „offensichtlich unbegründet“ abgelehnt werden. Ihre Asylverfahren werden auch prioritär bearbeitet, die zu setzende Ausreisefrist verkürzt sich auf eine Woche, auch eine Klage ist innerhalb einer Woche zu erheben und hat keine aufschiebende Wirkung. Die Antragstellenden müssen in der Erstaufnahmeeinrichtung verbleiben. All das führt dazu, dass für sie der Zugang zu unabhängiger Rechtsberatung sehr eingeschränkt ist. Gerade geflüchtete LSBTIQ* brauchen aber Zeit, um sich gegenüber staatlichen Behörden zu outen und ihre Fluchtgründe vorzubringen.

In ihrem vierten Bericht zu der Überprüfung der Voraussetzungen zur Einstufung sicherer Herkunftsstaaten[87] ist die Bundesregierung zudem zu dem Schluss gekommen, dass alle in der Liste der sicheren Herkunftsstaaten derzeit aufgeführten Staaten weiterhin die Voraussetzungen für diese Einstufung erfüllen. Dieser Einschätzung hat der Queer-Beauftragte mit Blick auf die Staaten **Ghana und Senegal** in seiner Stellungnahme ausdrücklich widersprochen. Das Festhalten an einer Einstufung von Staaten als „sicher“, obwohl sie LSBTIQ* strafrechtlich kriminalisieren und verfolgen, steht den im Aktionsplan „Queer leben“ und im LSBTI-Inklusionskonzept der Bundesregierung für die Auswärtige Politik und die Entwicklungszusammenarbeit formulierten Zielen und Aufgaben entgegen.

10.3.7 Diskriminierung bei der Blutspende

Laut dem Deutschen Roten Kreuz werden in Deutschland täglich 14.000 Blutspenden benötigt, um das Überleben vieler Menschen zu sichern.[88] Dennoch waren transgeschlechtliche Menschen und Männer, die Sex mit anderen Männern haben, lange pauschal von der Blutspende ausgeschlossen. Bis vor kurzem galten für sie auch besondere Rückstellungskriterien.

Die Regierungsparteien hatten im Koalitionsvertrag sowie im Aktionsplan „Queer leben“ vereinbart, diese bestehende Diskriminierung zu beenden. Am 16. März 2023 hat der Deutsche Bundestag eine entsprechende **Änderung des Transfusionsgesetzes** beschlossen und die Bundesärztekammer gesetzlich verpflichtet, dass bei der Risikobewertung die sexuelle Orientierung und die Geschlechtsidentität keine Rolle mehr spielen darf.

Am 4. September 2023 trat die durch die Bundesärztekammer überarbeitete Blutspende-Richtlinie in Kraft. Allerdings stellt die Bundesärztekammer immer noch Menschen pauschal und ohne ausreichende Begründung von der Blutspende zurück. Daher wird auch die neue Regelung von der Deutschen AIDS-Hilfe (2023) weiterhin kritisiert.

87 https://dserver.bundestag.de/btd/20/107/2010750.pdf
88 https://www.drk-blutspende.de/warum_blut_spenden_beim_drk

10.3.8 Gesundheitsversorgung für transgeschlechtliche, intergeschlechtliche und nicht binäre Menschen gesetzlich absichern

Gesundheit ist ein Menschenrecht. Alle haben das Recht auf das höchste erreichbare Maß an körperlicher und geistiger Gesundheit. Der Zugang zur Gesundheitsversorgung sollte frei von Diskriminierung und für alle Menschen zugänglich sein, unabhängig von ihrer sexuellen Orientierung oder geschlechtlichen Identität.

Nicht alle transgeschlechtlichen und nicht binären Menschen brauchen und wollen geschlechtsangleichende Maßnahmen. Für diejenigen, die sie brauchen, können ausbleibende Behandlungen zu schwerwiegenden gesundheitlichen Problemen wie Depressionen führen, Arbeitsplatzverlust verursachen und die soziale Teilhabe gefährden. Damit ist ein Zugang zu transspezifischer Gesundheitsversorgung für viele zwingend notwendig.

Grundsätzlich entscheiden Ärzt*innen anhand medizinischer Leitlinien über die Diagnostik und Durchführung von medizinischen geschlechtsangleichenden Maßnahmen. **Zwar gibt es einen durch Rechtsprechung anerkannten Anspruch auf Kostenübernahme durch die Krankenkassen, gleichwohl müssen transgeschlechtliche Personen jedoch regelmäßig mehrere Jahre warten und kräftezehrende Rechtsstreitigkeiten führen**, bis die Kostenübernahme für geschlechtsangleichende Operationen durch die Krankenkassen genehmigt wird. Die Vorgaben des Medizinischen Dienstes[89] widersprechen auch dem aktuellen medizinischen Konsens, wie er in der aktuellen S3-Leitlinie „Geschlechtsinkongruenz, Geschlechtsdysphorie und Trans-Gesundheit: Diagnostik, Beratung, Behandlung“[90] der Arbeitsgemeinschaft der Wissenschaftlichen Medizinischen Fachgesellschaften e. V. (AWMF) festgehalten ist. Nicht binären Menschen wird die Kostenübernahme oft grundsätzlich verweigert.

Ein **Urteil des Bundessozialgerichts**[91] vom 19. Oktober 2023 hat zusätzlich sehr viele Ängste, Unsicherheit und Fragen bei transgeschlechtlichen und nicht binären Menschen ausgelöst. Danach wird die aktuelle S3-Leitlinie als „neue Untersuchungs- und Behandlungsmethode“ eingestuft, die bis zu einer Empfehlung des Gemeinsamen Bundesausschusses dem Verbot mit Erlaubnisvorbehalt nach § 135 SGB V unterfällt. Zwar wird für bereits begonnene Behandlungen ein Vertrauensschutz angenommen, grundsätzlich stellt das Urteil jedoch die generelle Kostenübernahme in Frage.

Im Koalitionsvertrag hat die Bundesregierung vereinbart, gemäß dem anerkannten Stand der medizinischen Erkenntnisse die **Kostenübernahme für medizinische Leistungen für transgeschlechtliche und nicht binäre Personen durch die gesetzlichen Krankenkassen zu gewährleisten**. Dieses Vorhaben wurde im Aktionsplan „Queer leben“ der Bundesregierung bekräftigt. Das BSG-Urteil hat den Handlungsdruck enorm erhöht. Eine gesetzliche Klarstellung ist für 2024 avisiert.

89 Der Medizinische Dienst ist der sozialmedizinische Beratungs- und Begutachtungsdienst für die gesetzliche Kranken- und Pflegeversicherung.

90 https://register.awmf.org/de/leitlinien/detail/138-001

91 https://www.bsg.bund.de/SharedDocs/Entscheidungen/DE/2023/2023_10_19_B_01_KR_16_22_R.html;jsessionid=6EA-09F0366057A62F48FD847855079CD.internet971

10.4 Fazit und Empfehlungen des Queer-Beauftragten

Die rechtliche Gleichstellung von LSBTIQ* ist noch nicht vollständig vollzogen. Die Akzeptanz von LSBTIQ* ist weder stabil, noch nimmt sie zwangsläufig immer weiter zu. So ist das Engagement gegen LSBTIQ*-Feindlichkeit und für die Akzeptanz sexueller und geschlechtlicher Vielfalt eine politische und gesellschaftliche Daueraufgabe.

Daher empfiehlt der Queer-Beauftragte dringend, den **Aktionsplan „Queer leben“ weiterzuführen** und zu verstetigen sowie eine regelmäßige Berichtspflicht der Bundesregierung über die Situation von LSBTIQ* in Deutschland und die Maßnahmen der Bundesregierung an den Bundestag vorzusehen.

Darüber hinaus muss sich die **Datenlage zu LSBTIQ*** verbessern. Denkbar wäre hier zum einen ein bundesweites Meldesystem für LSBTIQ*-feindliche Gewalt und Diskriminierung, das auch digitale Angriffe erfasst. Zum anderen würden mehr Daten zur gesellschaftlichen und sozialen Situation von LSBTIQ* insgesamt erhoben werden, wenn die sexuelle Orientierung und Geschlechtsidentität in den repräsentativen Wiederholungsbefragungen aufgenommen sowie ein eigenständiges queeres Panel für eine regelmäßige repräsentative Befragung von LSBTIQ* aufgebaut wird.

Zudem sind ein konsequentes Eintreten und eine Verbesserung der Prävention, Erfassung und Strafverfolgung von **LSBTIQ*-feindlicher Hasskriminalität und ein Abbau von Diskriminierung** unabdingbar. Hier sind die Empfehlungen des genannten Arbeitskreises an die Innenminister*innen und Innensenator*innen von Bund und Länder umzusetzen und zu berücksichtigen. Zudem muss der Schutz vor Diskriminierung durch eine wirkungsvolle Reform des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) ausgebaut werden.

Angesichts des beschriebenen gesellschaftlichen Rechtsrucks und des Ziels insbesondere rechtsextremer Akteur*innen, rechtliche Verbesserungen wieder aufzuheben, sollte auch **Artikel 3 Absatz 3 des Grundgesetzes** ergänzt werden. Dieser verbietet Diskriminierung aufgrund von bestimmten Merkmalen wie etwa Geschlecht, Herkunft oder Glaube. Das Merkmal der sexuellen Identität fehlt bis heute. LSBTIQ* sind die letzte vom NS-Regime verfolgte Gruppe, die noch keinen expliziten Schutzstatus im Grundgesetz hat. In seiner jetzigen Fassung konnte dieser Artikel auch schlimme Menschenrechtsverletzungen an LSBTIQ* nicht verhindern. Noch nach 1945 kamen schwule und bisexuelle Männer in Deutschland wegen gleichgeschlechtlicher sexueller Handlungen ins Gefängnis. Bis in die 1980er Jahre wurde lesbischen Frauen das Sorgerecht für ihre Kinder entzogen. Um sie zu „vereindeutigen“ wurden intergeschlechtliche Menschen chirurgischen Eingriffen unterzogen, oftmals im Säuglings- oder Kindsalter und mit schwerwiegenden irreversiblen Folgen. Für ihre rechtliche Anerkennung mussten sich transgeschlechtliche Menschen noch bis 2008 scheiden lassen. Bis 2011 wurden sie gezwungen, sich sterilisieren zu lassen und sich geschlechtsangleichenden Operationen zu unterziehen.

LSBTIQ* sollten daher explizit auch durch die Verfassung vor Diskriminierung geschützt sein.

Wichtig ist es, Angriffe auf LSBTIQ* nicht isoliert zu betrachten. Vielmehr sind die Verbundenheit und die Generalisierung von herabwürdigenden Vorurteilen gegenüber unterschiedlichen Gruppen ein gesicherter Befund. „In Form Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit (GMF) sind die Abwertungen und Abgrenzungen wiederum Teil politischer Ideologien sowie Kernbestand rechtsextremer und rechtspopulistischer Gesellschaftsvorstellungen.“ (Mokross & Zick 2023: S. 151) LSBTIQ* stehen für ihre Gegner*innen oftmals sinnbildlich für eine demokratische und freiheitliche Gesellschaft, die es zu überwinden gilt. Daher gilt es, die Demokratie insgesamt zu schützen und zu verteidigen. Dazu gehört die Stärkung der Zivilgesellschaft und des demokratischen Engagements, zum Beispiel durch den **Ausbau des Bundesprogramms „Demokratie leben“** und die Verabschiedung eines Demokratiefördergesetzes, aber auch die Sicherung der politischen Bildung und einer **LSBTIQ*-inklusiven Extremismusprävention**.

Festzuhalten sind eine Ambivalenz und eine Gleichzeitigkeit, die die Situation von LSBTIQ* kennzeichnen. Lange Zeit wurden sie stetig rechtlich und gesellschaftlich mehr anerkannt und schrittweise gleichgestellt. LSBTIQ* treten selbstbewusster und sichtbarer auf. Sie erheben den Anspruch auf Zugehörigkeit und Gleichwertigkeit und fordern ihre Rechte und Akzeptanz ein. Diese Entwicklung ist jedoch nicht nur in Deutschland brüchig geworden und (die Angst vor) Diskriminierungen und Gewalt gehören weiterhin zum Alltag vieler LSBTIQ*.

Bei allen Fortschritten: LSBTIQ* bleiben eine verwundbare gesellschaftliche Gruppe. Gerade in Krisenzeiten werden Ideologien attraktiv, die ganze Gruppen wie etwa LSBTIQ* verächtlich machen.

Es gibt politische Kräfte, die nicht nur gegen LSBTIQ* mobilisieren, emanzipatorische Erfolge wieder zurücknehmen und eine hierarchische, antidemokratische und autoritäre Gesellschaftsordnung etablieren wollen. Zeitgleich mit ihrem Aufstieg ist das gesellschaftliche Klima polarisierter und rauer geworden. Das Verhöhnen, Lächerlichmachen und Verachten von Menschen wird zunehmend normalisiert, der gesellschaftliche Diskurs hat sich nach rechts verschoben. Das stachelt Menschen an, wiegelt sie auf und ermutigt sie zu aggressivem Verhalten im Alltag. In den letzten beiden Jahren gab es einen beachtlichen Anstieg in der Zustimmung zu abwertenden Äußerungen und rechtsextremen Einstellungen. Das merken auch LSBTIQ* in ihrem Alltag.

Eine Gesellschaft aber, in der Hass, Verachtung und Wut gefeiert, gar angestachelt und entfesselt werden, ist keine Gesellschaft, in der Minderheiten wie LSBTIQ* sicher sind. Es ist eine Gesellschaft, in der letztlich niemand sicher ist.

Literatur- und Quellen-verzeichnis

Aalders, S., Ionescu, C. & Beigang, S. (2022). Mindeststandards zur Dokumentation von Antidiskriminierungsberatung. Studie im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Abgerufen am 12. April 2024, von https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/mindeststandards_antidiskriminierungsberatung.pdf?__blob=publicationFile&v=3

Abdul-Rahmen, L., Grau, H. E., Klaus, L. & Singelnstein, T. (2023). Übermäßige polizeiliche Gewaltanwendung und ihre Aufarbeitung. Kernbefunde des DFG-Forschungsprojekts „Körperverletzung im Am durch Polizeibeamt*innen“ (KviAPol), Frankfurt a.M. Abgerufen am 29. April 2024, von https://kviapol.uni-frankfurt.de/images/pdf/Zusammenfassung%20Gewalt%20im%20Amt.pdf

Aikins, M. A., Bremberger, T., Aikins, J. K., Gyamerah, D. & Yıldırım-Caliman, D. (2021). Afrozensus 2020: Perspektiven, Anti-Schwarze Rassismuserfahrungen und Engagement Schwarzer, afrikanischer und afrodiasporischer Menschen in Deutschland, Berlin. Abgerufen am 11. Dezember 2023, von https://afrozensus.de/reports/2020/

Aktion Mensch e. V. (2022). Inklusionsbarometer Mobilität 2022. Abgerufen am 10. Januar 2024, von https://aktion-mensch.stylelabs.cloud/api/public/content/inklusionsbarometer-mobilitaet.pdf?v=ebc7d6ea

Aktion Mensch e. V. & Google Germany GmbH (2023). Testbericht: So barrierefrei sind Online-Shops in Deutschland. Abgerufen am 22. März 2024, von https://www.aktion-mensch.de/inklusion/barrierefreiheit/barrierefreie-website/test-barrierefreie-webshops

Amadeu Antonio Stiftung (2023). #Stolzmonat – Rechtsradikale Social Media Kampagne gegen den Pride Month. Abgerufen am 16. April 2024, von https://www.amadeu-antonio-stiftung.de/stolzmonat-rechtsradikale-social-media-kampagne-gegen-den-pride-month-100133/

Amaro Foro e. V. (2023). Dokumentation Antiziganistischer Vorfälle 2021–2022. Dokumentationsstelle Antiziganismus. Abgerufen am 16. April 2024, von https://amaroforo.de/wp-content/uploads/2023/04/Dokumentation2021.22-Stand1204-2-web.pdf

an der Heiden, I. & Wersig, M. (2017). Preisdifferenzierung nach Geschlecht in Deutschland. Forschungsbericht. Eine Studie im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Abgerufen am 10. Januar 2024, von https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/expertise_preisdifferenzierung_nach_geschlecht.pdf?__blob=publicationFile&v=6

an der Heiden, I. (2024). Diagnose Diskriminierung. Beratungs- und Beschwerdemöglichkeiten bei Diskriminierungserfahrungen im Gesundheitswesen. Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Abgerufen am 26. Juni 2024, von https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/Studie_Diagnose_Diskriminierung_lang.pdf?__blob=publicationFile&v=5

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2010). Beschwerdestelle und Beschwerdeverfahren nach § 13 AGG. Expertise von Doris Liebscher, LL.M. und RAin Anne Kobes. Abgerufen am 10. Januar 2024, von https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/expertise_beschwerdestelle_und_beschwerdeverfahren.pdf?__blob=publicationFile&v=4

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2016a). Was tun bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz? Leitfaden für Beschäftigte, Arbeitgeber*innen und Betriebsräte. Abgerufen am 27. Juni 2024, von https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Leitfaeden/leitfaden_was_tun_bei_sexueller_belaestigung.pdf?__blob=publicationFile&v=16

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2016b). Verwendung des gewählten Namens von trans* Studierenden an Hochschulen unabhängig von einer amtlichen Namensänderung. Rechtliche Einschätzung. Abgerufen am 16. April 2024, von https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/Literatur/Literatur_Bildung/Name_Trans_Studierende.html

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2017a). Diskriminierung in Deutschland. Dritter Gemeinsamer Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages. Abgerufen am 10. Januar 2024, von https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/BT_Bericht/gemeinsamer_bericht_dritter_2017.pdf?__blob=publicationFile&v=6

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.) (2017b). Handbuch „Rechtlicher Diskriminierungsschutz“, Berlin 2017. Abgerufen am 9. Februar 2024, von https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/wir-beraten-sie/materialien-fuer-ratsuchende/handbuch-rechtl-diskriminierungsschutz/handbuch-rechtl-diskriminierungsschutz-node.html

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2020a). Ist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz auf medizinische Behandlungsverträge anwendbar? Standpunkte Nr. 01–09/2020. Abgerufen am 16. November 2023, von https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Standpunkte/01_Behandlungsvertraege.pdf?__blob=publicationFile&v=5

Antidiskrimininierungsstelle des Bundes (2020b). Rassistische Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt. Ergebnisse einer repräsentativen Umfrage. Abgerufen am 9. Februar 2024, von https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Umfragen/umfrage_rass_diskr_auf_dem_wohnungsmarkt.html?nn=305316

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2020c). Bausteine für einen systematischen Diskriminierungsschutz an Hochschulen, Berlin 2020. Abgerufen am 16. April 2024, von https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/bausteine_f_e_systematischen_diskrimschutz_an_hochschulen.html

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2021a). Diskriminierung in Deutschland. Erfahrungen, Risiken und Fallkonstellationen. Vierter Gemeinsamer Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages. Abgerufen am 27. Oktober 2023, von https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/BT_Bericht/gemeinsamer_bericht_vierter_2021.pdf?__blob=publicationFile&v=10

Antidiskrimininierungsstelle der Bundes (2021b). Standpunkte Nr. 03–12/2021 „Besteht bei Verletzung des zivilrechtlichen Benachteiligungsverbots ein Anspruch auf Vertragsschluss?". Abgerufen am 9. Februar 2024, von https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Standpunkte/03_benachteiligungsverbot.pdf?__blob=publicationFile&v=4

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2023a). Vielfalt, Respekt, Antidiskriminierung – Grundlagenpapier zur Reform des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG). Vorgelegt von der Unabhängigen Bundesbeauftragten für Antidiskriminierung. Abgerufen am 7. Februar 2024, von https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/Sonstiges/20230718_AGG_Reform.pdf?__blob=publicationFile&v=12

Baer, S. & Markard, N. (2024). Artikel 3, Absatz 3. in: Huber, P.M. & Voßkuhle, A. (Hrsg.) Grundgesetz Kommentar, 8. Auflage 2024, Artikel 3 Absatz 3.

Bartel, D. & Kalpaka, A. (2022). Gut beraten! Auf dem Weg zu einer flächendeckenden Antidiskriminierungsberatung in Deutschland. Aktueller Stand und konzeptionelle Eckpunkte. Unter Mitarbeit von Eben Louw und Philipp Fode. Im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Abgerufen am 11. April 2024, von https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/gut_beraten_flaechendeckende_antidiskrimberatung.pdf?__blob=publicationFile&v=9

Bartig, S., Kalkum, D., Le, H. M. & Lewicki, A. (2021). Diskriminierungsrisiken und Diskriminierungsschutz im Gesundheitswesen – Wissensstand und Forschungsbedarf für die Antidiskriminierungsforschung. Studie im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Abgerufen am 10. April 2024, von https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/diskrimrisiken_diskrimschutz_gesundheitswesen.pdf?__blob=publicationFile&v=2

Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration, zugleich Beauftragte der Bundesregierung für Antirassismus (2023). Lagebericht „Rassismus in Deutschland: Ausgangslage, Handlungsfelder, Maßnahmen". Berlin. Abgerufen am 1. Juli 2024, von https://www.integrationsbeauftragte.de/resource/blob/1864320/2157012/77c8d1dddeea760bc13dbd87ee9a415f/lagebericht-rassismus-komplett-data.pdf?download=1

Beigang, S., Fetz, K., Kalkum, D. & Otto, M. (2017). Diskriminierungserfahrungen in Deutschland. Ergebnisse einer Repräsentativ- und einer Betroffenenbefragung. Hg. v. Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Baden-Baden: Nomos. Abgerufen am 16. April 2024, von https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/expertise_diskriminierungserfahrungen_in_deutschland.html

Beigang, S., Boll, F., Egenberger, V., Hahn, L., Leidinger, A., Tischbirek, A. & Tuner, D. (2021). Möglichkeiten der Rechtsdurchsetzung des Diskriminierungsschutzes bei der Begründung, Durchführung und Beendigung zivilrechtlicher Schuldverhältnisse. Bestandsaufnahme, Alternativen und Weiterentwicklung. Hg. v. Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Abgerufen am 10. Januar 2024, von https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/rechtsdurchsetzung_zivilrecht.pdf?__blob=publicationFile&v=2

Berliner Beratungszentrum für Migration und Gute Arbeit (BEMA) (2021). Migration und Gute Arbeit – Erkenntnisse aus der Arbeit des BEMA 2021. Berlin: BEMA.

Berghahn, S., Klapp, M. & Tischbirek, A. (2016). Evaluation des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes, erstellt im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Abgerufen am 12. Januar 2024, von https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/AGG/agg_evaluation.pdf?__blob=publicationFile&v=12

Berliner Fachstelle gegen Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt, Fair mieten – Fair wohnen (2022). Diskriminierung in Nachbarschaften. Leitfaden für Betroffene, Vermieter*innen und soziale Akteur*innen. Abgerufen am 9. Februar 2024, von https://fairmieten-fairwohnen.de/wp-content/uploads/2022/08/FMFW_Abschlussbericht_Diskriminierung_Nachbarschaften_barrierefrei_FINAL.pdf

Bertelsmann Stiftung (2023). Diskriminierung in der Einwanderungsgesellschaft. Wahrnehmungen und Einstellungen in der Bevölkerung. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung. Abgerufen am 1. Juli 2024, von https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/Projekte/Migration_fair_gestalten/DZ_Diskriminierung_in_der_Einwanderungsgesellschaft_2023.pdf

Besprechung des Bundeskanzlers mit den Regierungschefinnen und Regierungschefs der Länder (2023). Beschluss vom 6.11.2023, TOP 6 Flüchtlingspolitik – Humanität und Ordnung. Abgerufen am 22. Juli 2024, von https://www.bundesregierung.de/resource/blob/975226/2235232/cfdda9bbcb5618770e9a8dde8fedea87/2023-11-07-mpk-fluechtlingspolitik-data.pdf?download=1

Bielefeldt, H. & Follmar-Otto, P. (2005). Diskriminierungsschutz in der politischen Diskussion. Deutsches Institut für Menschenrechte. Policy Paper No. 5, Berlin. Abgerufen am 22. Februar 2024, von https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/user_upload/Publikationen/Policy_Paper/policy_paper_5_diskriminierungsschutz_in_der_politischen_diskussion.pdf

Billmann, L. (2015). (Hg.). Unheilige Allianz: Das Geflecht von christlichen Fundamentalisten und politisch Rechten am Beispiel des Widerstands gegen den Bildungsplan in Baden-Württemberg. Abgerufen am 16. April 2024, von https://www.rosalux.de/fileadmin/rls_uploads/pdfs/Materialien/Materialien8_Unheilige_Allianz.pdf

Boockmann, B., Kalweit, R., Kleinemeier, R., Knirsch, F,. Maier, A., Puhe, H. & Scheu, T. (2022). Kontexte und Ursachen der Abwanderung ausländischer Fachkräfte aus Deutschland. In IAW Impulse 6. Abgerufen am 16. April 2024, von https://www.iaw.edu/iaw-impulse.html?file=files/dokumente/ab_04_2021/IAW_Impulse_2022_06.pdf

Bonenfeld, M. & Dickhäuser, O. (2018). (Biased) Grading of Students' Performance: Students' Names, Performance Level, and Implicit Attitudes. In: Frontiers in Psychology 9:481 (2018). Abgerufen am 16. April 2024, von https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2018.00481/full

Bonin, H. & Brussig, M. (2021). Möglichkeiten zur Bewertung des volkswirtschaftlichen Nutzens von Antidiskriminierung und Diversity in Deutschland. Machbarkeitsstudie im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Abgerufen am 11. Januar 2024, von https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/studie_volkswirtschaftlicher_nutzen.pdf?__blob=publicationFile&v=3

Bostancı, S., Biel, C. & Neuhauser, B. (2022). Forschungsergebnisse aus Kurzstudien des Nationalen Diskriminierungs- und Rassismusmonitors. NaDiRa Working Papers #01/22. Abgerufen am 16. April 2024, von https://www.dezim-institut.de/publikationen/publikation-detail/ich-habe-lange-gekaempft-aber-dann-sind-wir-doch-gewechselt/

Brussig, M., Frings, D. & Kirsch, J. (2019). Diskriminierungsrisiken in der öffentlichen Arbeitsvermittlung. Studie im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. 2. Auflage. Abgerufen am 10. Januar 2024, von https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/diskriminierungsrisiken_in_der_oeffentlichen_arbeitsvermittlung.pdf?__blob=publicationFile&v=3

BaFin – Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (2021). Das Alter darf eine Rolle spielen. BaFin Journal, Januar 2021. Abgerufen am 10. Januar 2024, von https://www.bafin.de/SharedDocs/Veroeffentlichungen/DE/Fachartikel/2021/fa_bj_2101_KfZVErs_Altersdiskrimierung.html

Bundesagentur für Arbeit (2023). Beschäftigte nach Staatsangehörigkeiten. Berlin: Bundesagentur für Arbeit.

BIZ – Bundesinformationszentrum Landwirtschaft (2023). „Warum benötigt die Landwirtschaft so viele ausländische Saisonarbeitskräfte?". Abgerufen am 18. Juni 2024, von https://www.landwirtschaft.de/landwirtschaft-verstehen/haetten-sies-gewusst/pflanzenbau/warum-benoetigt-die-landwirtschaft-so-viele-auslaendische-saisonarbeitskraefte

Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat (2021). Perspektivwechsel. Nachholende Gerechtigkeit. Partizipation. Bericht der Unabhängigen Kommission Antiziganismus. Abgerufen am 16. April 2024, von https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/Redaktion/PDF/UKA/Bericht_UKA_Perspektivwechsel_Nachholende_Gerechtigkeit_Partizipation.pdf

Bundesministerium des Innern und für Heimat (2023a). Muslimfeindlichkeit – Eine deutsche Bilanz. Bericht des Unabhängigen Expertenkreises Muslimfeindlichkeit. Abgerufen am 11. Dezember 2023, von https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/themen/heimat-integration/BMI23006-muslimfeindlichkeit.pdf?__blob=publicationFile&v=9

Bundesministerium des Innern und für Heimat (2023b): Übersicht „Hasskriminalität" nach Unterthemen: Phänomenbereiche über die Jahre 2001–2022. Abgerufen am 27. Juni 2024, von https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/downloads/DE/veroeffentlichungen/nachrichten/2023/05/pmk2022-ueber-hasskriminalitaet.pdf?__blob=publicationFile&v=3

Bundesministerium des Innern und für Heimat (2023c). Verfassungsschutzbericht 2022. Abgerufen am 16. April 2024, von https://www.verfassungsschutz.de/SharedDocs/publikationen/DE/verfassungsschutzberichte/2023-06-20-verfassungsschutzbericht-2022.pdf?__blob=publicationFile&v=9

Bundesministerium des Innern und für Heimat (2024). Politisch motivierte Kriminalität im Jahr 2023 – Bundesweite Fallzahlen. Abgerufen am 7. Juni 2024, von https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/downloads/DE/veroeffentlichungen/nachrichten/2024/pmk2023-factsheets.html

Bundesministerium der Justiz (2024). Pressemeldung vom 16. Januar 2024. Modernisierung von Abstammungs- und Kindschaftsrecht: Bundesjustizminister Buschmann legt Eckpunkte vor. Abgerufen am 10. Januar 2024, von https://www.bmj.de/SharedDocs/Pressemitteilungen/DE/2024/0116_Reform_Abstammung_Kindschaft.html

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2022). Abschlussbericht Repräsentativbefragung zur Teilhabe von Menschen mit Behinderung. Infas, Bonn. Abgerufen am 10. Januar 2024, von https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/Forschungsberichte/fb-598-abschlussbericht-repraesentativumfrage-teilhabe.pdf?__blob=publicationFile&v=5

Bundesministerium für Wohnen, Stadtentwicklung und Bauwesen (2022). Faktenblätter zum deutschen Wohnungsmarkt 2022. Abgerufen am 9. Februar 2024, von https://www.bmwsb.bund.de/SharedDocs/downloads/Webs/BMWSB/DE/veroeffentlichungen/wohnen/faktenblaetter-zum-deutschen-wohnungsmarkt-2022.pdf?__blob=publicationFile&v=2

Bundesverwaltungsamt (2024). Ausländerzentralregister (AZR).

Bundeszahnärztekammer, Deutsche Aidshilfe (2016). Keine Angst vor HIV, HBV und HCV! Informationen für das zahnärztliche Praxisteam. Abgerufen am 16. April 2024, von https://www.bzaek.de/fileadmin/PDFs/Fachangestellte/Keine_Angst_vor_HIV.pdf

Burghardt, L. & Klenk, F. C. (2016). Geschlechterdarstellungen in Bilderbüchern – eine empirische Analyse. Gender – Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft 8(3), S. 61–80. Abgerufen am 16. April 2024, von https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-48981-9

CERD – Ausschuss gegen rassistische Diskriminierung (2023). Schlussbemerkungen zu den 23. bis 26. Staatenberichten der Bundesrepublik Deutschland. Abgerufen am 9. Februar 2024, von https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/Redaktion/PDF/DB_Menschenrechts-schutz/ICERD/23.-26._Staatenbericht/ICERD_State_Report_23-26_ConObs_2023.pdf

Chernivsky, M., Lorenz, F. & Schweitzer, J. (2020). Antisemitismus im (Schul-)Alltag. Erfahrungen und Umgangsweisen jüdischer Familien und junger Erwachsener. Kompetenzzentrum Prävention und Empowerment, 2. Auflage 2020. Abgerufen am 16. April 2024, von https://zwst-kompetenz-zentrum.de/wp-content/uploads/2022/01/KoZe_Familienstudie_web_14-01.pdf

Chołuj, B. (2015). „Gender-Ideologie" — ein Schlüsselbegriff des polnischen Anti-Genderismus In: Sabine Hark/Paula-Irene (Hg.). Anti-Genderismus: Sexualität und Geschlecht als Schauplätze aktueller politischer Auseinandersetzungen. S. 219–238.

Civitillo, S., Mayer, A.-M. & Jugert, P. (2023). A systematic review and meta-analysis of the associations between perceived teacher-based racial–ethnic discrimination and student well-being and academic outcomes. Journal of Educational Psychology. Advance online publication. Abgerufen am 16. April 2024, von https://doi.org/10.1037/edu0000818

Cobbinah, B. & Danielzik, C.-M. (2023). Rassismus in Strukturen und Arbeitsabläufen von Polizei und Justiz, in: Deutsches Institut für Menschenrechte, Rassismus in der Strafverfolgung. Von der Notwendigkeit struktureller Veränderungen, Praxis, Berlin 2023, S. 12–32. Abgerufen am 9. Februar 2024, von https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/Redaktion/Publikationen/Praxis_Rassismus_in_der_Strafverfolgung.pdf

Cremer, H. (2012). „Racial Profiling" – Menschenrechtswidrige Personenkontrollen nach § 22 Absatz 1 a Bundespolizeigesetz. Empfehlungen an den Gesetzgeber, Gerichte und Polizei, Deutsches Institut für Menschenrechte Berlin 2012. Abgerufen am 9. Februar 2024, von https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/_migrated/tx_commerce/Studie_Racial_Profiling_Menschenrechtswidrige_Personenkontrollen_nach_Bundespolizeigesetz.pdf

Damar-Blanken, D., Klinger, H., Roggemann, H., Peters, S., Größl, I. & Daneshian, D. (2023). Altersdiskriminierung bei der Kreditvergabe. Abgerufen am 10. April 2024, von https://www.iff-hamburg.de/wp-content/uploads/2023/09/ADS-Abschlussbericht.pdf

Decker, O., Kiess, J., Heller, A. & Brähler, E. (Hg.) (2022). Autoritäre Dynamiken in unsicheren Zeiten. Neue Herausforderungen – alte Reaktionen? Leipziger Autoritarismus Studie 2022. Abgerufen am 16. April 2024, von https://www.boell.de/sites/default/files/2022-11/decker-kiess-heller-braehler-2022-leipziger-autoritarismus-studie-autoritaere-dynamiken-in-unsicheren-zeiten_0.pdf

Destatis – Statistisches Bundesamt (2023a). Gut ein Viertel der Internetnutzenden stößt im Netz auf „Hatespeech“. Pressemitteilung Nr. 470 vom 11. Dezember 2023. Abgerufen am 12. Dezember 2023, von https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2023/12/PD23_470_63.html

Destatis – Statistisches Bundesamt (2023b). Mikrozensus 2022. Abgerufen am 1. Juli 2024, von https://www.destatis.de/DE/Methoden/Qualitaet/Qualitaetsberichte/Bevoelkerung/mikrozensus-2022.pdf?__blob=publicationFile

Deutsche Aidshilfe (2023). Diskriminierung bei der Blutspende: Zurück auf Los!. Abgerufen am 16. April 2024, von https://www.aidshilfe.de/meldung/diskriminierung-blutspende-zurueck-los

Deutscher Bundestag (2006). Drucksache 16/1780. 20/4440. Gesetzentwurf der Bundesregierung Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung europäischer Richtlinien zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung. Abgerufen am 10. Januar 2024, von https://dserver.bundestag.de/btd/16/017/1601780.pdf

Deutscher Bundestag (2022). Drucksache 20/4440. Unterrichtung durch die Bundesregierung. Bericht der Bundesregierung über die Wirkungen der Novellierung des Gesetzes zur Weiterentwicklung des Behindertengleichstellungsrechts. 11.11.2022. Abgerufen am 10. Januar 2024, von https://dserver.bundestag.de/btd/20/044/2004440.pdf

Deutscher Bundestag (2023a). Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Petra Pau, Nicole Gohlke, Clara Bünger, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE. – Drucksache 20/5507 – Antiziganistische Straftaten 2022. Abgerufen am 16. April 2024, von https://dserver.bundestag.de/btd/20/057/2005772.pdf

Deutscher Bundestag (2023b). Beschlussempfehlung und Bericht des Ausschusses für Inneres und Heimat (4. Ausschuss) zu der Unterrichtung durch die Bundesregierung – Drucksachen 19/30310, 20/1207 Nr. 4 – Bericht der Unabhängigen Kommission Antiziganismus Perspektivwechsel – Nachholende Gerechtigkeit – Partizipation. Abgerufen am 16. April 2024, von https://dserver.bundestag.de/btd/20/097/2009779.pdf

Deutscher Bundestag (2023c). Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Clara Bünger, Nicole Gohlke, Anke Domscheit-Berg, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE – BT-Drs. 20/5231 – Zahlen in der Bundesrepublik Deutschland lebender Flüchtlinge zum Stand 31.12.2022, BT-Drs. 20/5870 vom 28.02.2023, S. 6 f. Abgerufen am 19. Juli 2024, von https://dserver.bundestag.de/btd/20/058/2005870.pdf

Deutscher Bundestag (2024). Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Petra Pau, Nicole Gohlke, Clara Bünger, weiterer Abgeordneter und der Gruppe Die Linke – Drucksache 20/10512 – Demokratie- und menschenfeindliche Straftaten und Veranstaltungen im Jahr 2023. Abgerufen am 27. Juni 2024, von https://dserver.bundestag.de/btd/20/110/2011066.pdf

De Wispelaere et al. (2023). Posting of workers Report on A1 Portable Documents issued in 2021. Leuven: KU Leuven. Abgerufen am 1. Juli 2024, von https://labourinstitute.eu/wp-content/uploads/2023/04/REPORT-Posting-of-workers-Report-on-A1-PDs-issued-in-2021_.pdf

DeZIM – Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung e. V. (2022). Rassistische Realitäten: Wie setzt sich Deutschland mit Rassismus auseinander? Auftaktstudie zum Nationalen Diskriminierungs- und Rassismusmonitor (NaDiRa). Abgerufen am 10. April 2024, von https://www.rassismusmonitor.de/fileadmin/user_upload/NaDiRa/CATI_Studie_Rassistische_Realit%C3%A4ten/DeZIM-Rassismusmonitor-Studie_Rassistische-Realit%C3%A4ten_Wie-setzt-sich-Deutschland-mit-Rassismus-auseinander.pdf

DeZIM – Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung e. V. (2023). Rassismus und seine Symptome, Bericht des Nationalen Diskriminierungs- und Rassismusmonitors. Abgerufen am 19. Januar 2024, von https://www.rassismusmonitor.de/fileadmin/user_upload/NaDiRa/Rassismus_Symptome/Rassismus_und_seine_Symptome.pdf

Eichenhofer, E. (2018). Angemessene Vorkehrungen als Diskriminierungsdimension im Recht. Menschenrechtliche Forderungen an das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz. Expertise im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Abgerufen am 9. Februar 2024, von https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Rechtsgutachten/rechtsgutachten_angemessene_vorkehrungen.html?nn=305458

Elsuni, S. & Bublitz, L. (2023). Gutachten zur Vereinbarkeit einer ausgelagerten Beschwerdestelle mit dem AGG sowie ihrer konkreten Ausgestaltung. Abgerufen am 16. April 2024, von https://diversity-arts-culture.berlin/sites/default/files/2023-11/gutachtenelsunibublitzbf.pdf

Espín Grau, H. & Klaus, L. (2022). Rassistische Diskriminierung im Kontext polizeilicher Gewaltanwendung, in: Hunold, D., Singelnstein, T. (Hrsg.), Rassismus in der Polizei, Wiesbaden 2022, S. 361–384. Abgerufen am 9. Februar 2024, von https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-658-37133-3_17

Ette, A., Schneider, N. F., Straub, S. & Weinmann, M. (2020). Kulturelle Diversität und Chancengleichheit in der Bundesverwaltung. Ergebnisse der ersten gemeinsamen Beschäftigtenbefragung der Behörden und Einrichtungen im öffentlichen Dienst des Bundes. Abgerufen am 3. April 2024, von https://www.integrationsbeauftragte.de/resource/blob/744170/1825592/47b3b5e5e898b0648db09f21fc10deb2/201207-kulturelle-diversitaet-broschuere-data.pdf

Ette, A., Weinmann, M. & Straub, S. (2022). Vielfalt und Teilhabe in der öffentlichen Verwaltung Ganzheitliche Diversity-Strategie durch regelmäßige Erhebung von Gleichstellungsdaten begleiten. Abgerufen am 11. April 2024, von https://www.bib.bund.de/Publikation/2022/pdf/Policy-Brief-Vielfalt-und-Teilhabe-in-der-oeffentlichen-Verwaltung.pdf?__blob=publicationFile&v=4

Europäische Kommission (2021). Guidance note on the collection and use of equality data based on racial or ethnic origin. Abgerufen am 9. April 2024, von https://commission.europa.eu/document/download/3e714806-d8e4-44a5-bdb8-3ceeb592d3f7_en?filename=guidance_note_on_the_collection_and_use_of_equality_data_based_on_racial_or_ethnic_origin.pdf

Europäische Kommission (2023a). Discrimination in the European Union – Special Eurobarometer 535. Country Factsheet Germany. Abgerufen am 11. Januar 2024, von https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2972

Europäische Kommission (2023b). Guidance note on the collection and use of data for LGBTIQ equality. Abgerufen am 9. April 2024, von https://commission.europa.eu/document/download/66adbc7e-99cb-4d88-a653-d7fbfba9d7e8_en?filename=Guidance%20note%20on%20the%20collection%20and%20use%20of%20data%20for%20LGBTIQ%20equality_FINAL.pdf

European network of legal experts in gender equality and non-discrimination (2022). A comparative analysis of non-discrimination law in Europe. European Commission. Abgerufen am 16. Januar 2024, von https://www.equalitylaw.eu/downloads/5812-a-comparative-analysis-of-non-discrimination-law-in-europe-in-2022

European Parliamentary Forum for Sexual & Reproductive Rights (2021). Die Spitze des Eisbergs. Religiös-extremistische Geldgeber gegen Menschenrechte auf Sexualität und reproduktive Gesundheit in Europa 2009–2018.

FRA – Fundamental Rights Agency (2020). A long way to go for LGBTI equality. Abgerufen am 16. April 2024, von https://fra.europa.eu/en/publication/2020/eu-lgbti-survey-results

FRA – Fundamental Rights Agency (2021). Your Rights Matter: Police Stops, Fundamental Rights Survey. Abgerufen am 9. Februar 2024, von https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2021-fundamental-rights-survey-police-stops_en.pdf

FRA – Fundamental Rights Agency (2023). Being Black in the EU: Experiences of people of African descent. Abgerufen am 9. Februar 2024, von https://fra.europa.eu/en/publication/2023/being-black-eu

FRA – Fundamental Rights Agency (2024). LGBTIQ at a crossroads: progress and challenges. Abgerufen am 2. Juli 2024, von https://fra.europa.eu/en/publication/2024/lgbtiq-crossroads-progress-and-challenges

Franke, L. (2023). Häusliche Gewalt im Umgangs- und Sorgerecht – Handlungsbedarfe und Empfehlungen, Berichterstattungsstelle geschlechtsspezifische Gewalt, Deutsches Institut für Menschenrechte, Berlin 2023. Abgerufen am 9. Februar 2024, von https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/Redaktion/Publikationen/Analyse_Studie/Analyse_HaeuslicheGewaltimUmgangsundSorgerecht.pdf

Gesellschaft für Freiheitsrechte e. V. (2022). Pressemeldung vom 01.06.2022. Abgerufen am 10. Januar 2024, von https://freiheitsrechte.org/ueber-die-gff/presse/pressemitteilungen-der-gesellschaft-fur-freiheitsrechte/pm-tin

Gomolla, M. (2017). Direkte und indirekte, institutionelle und strukturelle Diskriminierung. In: Scheer, A., El-Mafaalani, A. & Yüksel, G. (Hg.), Handbuch Diskriminierung, S. 133–155. Wiesbaden: Springer Fachmedien.

Graevskaia, A., Menke, K. & Rumpel, A. (2022). IAQ Report Bd. 2022, Heft 02: Institutioneller Rassismus in Behörden – Rassistische Wissensbestände in Polizei, Gesundheitsversorgung und Arbeitsverwaltung. Abgerufen am 10. Januar 2024, von https://duepublico2.uni-due.de/servlets/MCRFileNodeServlet/duepublico_derivate_00075145/IAQ-Report_2022_02.pdf

Grau, H. E. & Klaus, L. (2022). Rassistische Diskriminierung im Kontext polizeilicher Gewaltanwendung, in: Hunold, D. & Singelnstein., T. (Hrsg.), Rassismus in der Polizei, Wiesbaden 2022, S. 361–384. Abgerufen am 1. Juli 2024, von https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-658-37133-3_17

Grosarth-Maticek, J., Kann, K. & Koufen, S. (2020). Privatschulen in Deutschland – Fakten und Hintergründe, Hg. v. Statistisches Bundesamt (Destatis). Abgerufen am 16. April 2024, von https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Schulen/Publikationen/Downloads-Schulen/privatschulen-deutschland-dossier-2020.pdf?__blob=publicationFile

Hanhörster, H., Droste, C., Ramos Lobato, I., Diesenreiter, C. & Liebig, S. (2020). Wohnraumversorgung und sozialräumliche Integration von Migrantinnen und Migranten. Belegungspolitiken institutioneller Wohnungsanbietender. vhw – Bundesverband für Wohnen und Stadtentwicklung e. V. – Schriftenreihe Nr. 16., Berlin. Abgerufen am 9. Februar 2024, von https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/praxisbeispiele/wankendorfer-wohnraumversorgung-und-sozialraeumliche-integration.pdf?__blob=publicationFile&v=1

Haverkamp, R. & Lukas, T. (2023). Diskriminierung im Strafrecht, in: Scherr, A., El-Mafaalani, A. & Reinhardt, A. C. (Hg.), Handbuch Diskriminierung, Freiburg 2. Auflage 2023, S. 397–415.

Hiesinger, K. (2023). Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung: Die Ausgleichsabgabe wirkt. In IAB-Forum. Abgerufen am 16. April 2024, von https://doi.org/10.48720/IAB.FOO.20230626.01

Hildebrand, K. & Hofmann, R. (2023). Drag-Lesung für Kinder: Pfarrer stellt Strafanzeige wegen AfD-Plakaten. Abgerufen am 15. April 2024, von https://www.sueddeutsche.de/muenchen/muenchen-drag-lesung-strafanzeige-afd-1.5921390?reduced=true

Hinz, T., Marczuk, A. & Multrus, F. (2024). Studentisches Meinungsklima zur Gewalteskalation in Israel und Gaza und Antisemitismus an deutschen Hochschulen, Universität Konstanz, Working Paper Series of the Cluster „The Politics of Ineqality“ No. 16 March 2024. Abgerufen am 16. April 2024, von https://kops.uni-konstanz.de/entities/publication/abb55bcd-d21a-45d8-b1ea-b03acf921cc9.

International Holocaust Remembrance Alliance (2020). Arbeitsdefinition von Antiziganismus. Abgerufen am 16. April 2024, von https://holocaustremembrance.com/resources/arbeitsdefinition-von-antiziganismus

Ipsos (2023). LGBT+ Pride 2023: A 30 Country Ipsos Global Advisor Survey. Abgerufen am 16. April 2024, von https://www.ipsos.com/sites/default/files/ct/news/documents/2023-05/Ipsos%20LGBT%2B%20Pride%202023%20Global%20Survey%20Report%20-%20rev.pdf

Ipsos Public Affairs (2022). Inklusionsbarometer Mobilität 2022. Aktion Mensch e. V., Bonn, und Ipsos Public Affairs, Berlin 2022. Abgerufen am 22. März 2024, von https://www.aktion-mensch.de/inklusion/mobilitaet/inklusionsbarometer-mobilitaet

IWD – Der Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft (2021). Inklusion birgt Potenziale für den Arbeitsmarkt. Abgerufen am 16. April 2024, von https://www.iwd.de/artikel/inklusion-birgt-potenziale-fuer-den-arbeitsmarkt-529879

Janda, C. & Wagner, M. (2021). Diskriminierung von und wegen Kindern. Eine rechtliche Betrachtung des jungen Alters. Studie im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Abgerufen am 10. April 2024, von https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Rechtsgutachten/diskriminierung_von_u_wegen_kindern.pdf?__blob=publicationFile&v=4

Kalkstein, F., Pickel, G., Niendorf, J., Höcker, C. & Decker, O. (2022). Antifeminismus und Geschlechterdemokratie. In: Oliver Decker, Johannes Kiess, Ayline Heller, Elmar Brähler (Hg.). Autoritäre Dynamiken in unsicheren Zeiten. Neue Herausforderungen – alte Reaktionen? Leipziger Autoritarismus Studie 2022. S. 245–270.

Kappel, N. & Küpper, B. (2017). „Nur weil man es nicht sieht, heißt es nicht, dass es nicht existiert". Studie zum Diskriminierungserleben und Wohlbefinden aus Sicht betroffener Lesben und Schwule. In: Journal Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW Nr. 39/2017, 55–65. Abgerufen am 11. Januar 2024, von https://duepublico2.uni-due.de/servlets/MCRFileNodeServlet/duepublico_derivate_00072191/Journal_Netzwerk_FGF_39_55.pdf

Kessler, E.-M. & Warner, L. M. (2022). Age ismus. Altersbilder und Altersdiskriminierung in Deutschland. Studie im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Abgerufen am 27. Oktober 2023, von https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/altersbilder_lang.pdf?__blob=publicationFile&v=8

Kettner, B., Fette, D., Klaas, K. & Kreusch, S. (2023). VCD Bahntest 2023/24. Mobilität für alle: Wie barrierefrei sind Bus und Bahn? Abgerufen am 22. März 2024, von https://www.vcd.org/fileadmin/user_upload/Redaktion/Themen/Bahn/VCD_Bahntest/VCD_Bahntest_2023-24_Bus-und-Bahn-barrierefrei.pdf

Kronenbitter, L., Aalders, S., Meksem, M. Z., Schleifer J. & Beigang, S. (2023). Diskriminierung erlebt?! Diskriminierungserfahrungen in Sachsen. Hg. v. Sächsisches Staatsministerium der Justiz und für Demokratie, Europa und Gleichstellung Baden-Baden: Nomos.

Küpper, B., Klocke, U. & Hoffmann, L.-C. (2017). Einstellungen gegenüber lesbischen, schwulen und bisexuellen Menschen in Deutschland. Ergebnisse einer bevölkerungsrepräsentativen Umfrage. Hg. v. Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Abgerufen am 16. November 2023, von https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Umfragen/umfrage_einstellungen_geg_lesb_schwulen_und_bisex_menschen_de.pdf?__blob=publicationFile&v=4

Kuske, M., Willems, E., Gronski, H., Dieckmann, J., Hartung, F., Piening, M.-T., Lindner, C. & Kaiser, M. (2021). Positive Stimmen 2.0. Mit HIV leben, Diskriminierung abbauen. Ergebnisse eines partizipativen Forschungsprojekts zum Leben mit HIV in Deutschland. Deutsche Aidshilfe e. V. Abgerufen am 16. April 2024, von https://hiv-diskriminierung.de/system/files/migrated_shop_material/2021_09_09_positive_stimmen_broschuere.pdf

Landesamt für Verfassungsschutz Baden-Württemberg (2023). Mit Kampfsport und Deutschlandflagge: „Identitäre Bewegung" propagiert den „Stolzmonat". Abgerufen am 16. April 2024, von https://www.verfassungsschutz-bw.de/,Lde/Die+_Identitaere+Bewegung_+propagiert+den+_Stolzmonat

Landtag Baden-Württemberg (2023). Bürger sollen sich bei Diskriminierung besser wehren können. 19.12.2023. Abgerufen am 10. Januar 2024, von https://www.landtag-bw.de/home/aktuelles/dpa-nachrichten/2023/Dezember/KW51/Dienstag/e743e0d5-c9ba-40f0-a965-31309577.html

Lembke, U. (2023). Institutioneller Rassismus und Strafverfolgung in Deutschland. In: Deutsches Institut für Menschenrechte (Hg.), Rassismus in der Strafverfolgung. Von der Notwendigkeit struktureller Veränderungen. Berlin 2023, S. 57–72. Abgerufen am 9. Februar 2024, von https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/Redaktion/Publikationen/Praxis_Rassismus_in_der_Strafverfolgung.pdf

Liebscher, D. & Kobes, A. (2010). Beschwerdestelle und Beschwerdeverfahren nach § 13 AGG. Expertise im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Abgerufen am 10. Januar 2024, von https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/expertise_beschwerdestelle_und_beschwerdeverfahren.pdf?__blob=publicationFile&v=4

Lokhande, M. (2023). Integrationsmotor Kita. Wie gut ist die frühkindliche Betreuung auf den Normalfall Vielfalt eingestellt?, SVR-Kurzinformation 2023-4, Berlin. Abgerufen am 16. April 2024, von https://www.svr-migration.de/wp-content/uploads/2023/08/SVR-Kurzinformation_10-Jahre-Kitaplatzanspruch.pdf.

Loschert, F., Kolb, H. & Schork, F. (2023). Prekäre Beschäftigung – prekäre Teilhabe. Ausländische Arbeitskräfte im deutschen Niedriglohnsektor. SVR-Studie 2023-1. Berlin. Abgerufen am 1. Juli 2024, von https://www.svr-migration.de/wp-content/uploads/2023/06/SVR-Studie_Prekaere-Beschaeftigung_Prekaere-Teilhabe.pdf

LSVD+ (2023). Asyl: 6 Monate nach Abschaffung der Diskretionsprognosen zieht der LSVD Bilanz: Wie wirkt sich die neue Dienstanweisung des BAMF auf die Verfahren queerer Geflüchteter aus?. Abgerufen am 16. April 2024, von https://www.lsvd.de/de/ct/9072-asyl-6-monate-nach-abschaffung-der-diskretionsprognosen-zieht-der-lsvd-bilanz

Lüter, A., Riese, S. & Sülze, I. (2020). Berliner Monitoring Trans- und homophobe Gewalt. Schwerpunkt: Lesbenfeindliche Gewalt.

Lüter, A., Breidscheid, D., Greif, P., Imhof, W., Konradi, M. & Riese, S. (2022). Berliner Monitoring Trans- und homophobe Gewalt. Schwerpunkt: Transfeindliche Gewalt.

Maetzel, J., Heimer, A., Braukmann, J., Frankenbach, P., Ludwig, L. & Schmitz, S. (2021). Dritter Teilhabebericht der Bundesregierung über die Lebenslagen von Menschen mit Beeinträchtigungen. Teilhabe – Beeinträchtigung – Behinderung. Prognos AG im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. Abgerufen am 16. April 2024, von https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/a125-21-teilhabebericht.pdf?__blob=publicationFile&v=7.

Mayer, J., Strauß, S. & Hinz, T. (2022). Die Studierendenbefragung in Deutschland: Fokusanalysen zu Diskriminierungserfahrungen an Hochschulen, DZHW Brief 8/2022. Abgerufen am 16. April 2024, von https://www.dzhw.eu/publikationen/pub_show?pub_id=8167&pub_type=kbr.

McKinsey (2023). 100 Mrd. Wertschöpfung in Deutschland durch mehr kulturelle Vielfalt möglich. Abgerufen am 16. April 2024, von https://www.mckinsey.de/news/presse/2023-09-18-kulturelle-vielfalt

MIA – Melde- und Informationsstelle Antiziganismus (2023). Antiziganistische Vorfälle in Deutschland. Erster Jahresbericht der Melde- und Informationsstelle Antiziganismus. Abgerufen am 10. Januar 2024, von https://www.antiziganismus-melden.de/wp-content/uploads/2023/09/MIA-JB-2022-Internet.pdf

MIA – Melde- und Informationsstelle Antiziganismus (2024a). Antiziganismus gegen ukrainische Roma-Geflüchtete in Deutschland. Abgerufen am 27. Juni 2024, von https://www.antiziganismus-melden.de/wp-content/uploads/2024/04/Ukrainebericht_internet-15.4.pdf%20

MIA – Melde- und Informationsstelle Antiziganismus (2024b). Antiziganistische Vorfälle 2023 in Deutschland. Zweiter Jahresbericht der Melde- und Informationsstelle Antiziganismus. Abgerufen am 27. Juni 2024, von https://www.antiziganismus-melden.de/wp-content/uploads/2024/06/MIA-JB-2023-Internet.pdf

Mohr, S., Nicodemus, J., Stoll, E., Weuthen, U. & Juncke, D. (2022). Diskriminierungserfahrungen von fürsorgenden Erwerbstätigen im Kontext von Schwangerschaft, Elternzeit und Pflege von Angehörigen. Abschlussbericht erstellt im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Abgerufen am 10. April 2024, von https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Rechtsgutachten/schwanger_eltern_pflege.pdf?__blob=publicationFile&v=2

Mokros, N., Rump, M. & Küpper; B. (2021). Antigenderismus: Ideologie einer „natürlichen Ordnung“ oder Verfolgungswahn? In: Zick, A. & Küpper, B. (Hg.). Die geforderte Mitte. Rechtsextreme und demokratiegefährdende Einstellungen in Deutschland 2020/21. S. 245–267.

Mokros, N. & Zick, A. (2023). Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit zwischen Krisen- und Konfliktbewältigung. In: Schröter, F. (Hg.), Distanzierte Mitte – Rechtsextreme und demokratiegefährdende Einstellungen in Deutschland 2022/23. Bonn: Dietz, 149–184. Abgerufen am 27. Oktober 2023, von https://www.fes.de/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=91776&token=3821fe2a05aff649791e9e7ebdb18eabdae3e0fd

Nägele, B., Pagels, N. & Berger, F. (2021). Beispiele Guter Praxis zur Prävention und Intervention von sexueller Belästigung im Arbeitsleben. Studie im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Abgerufen am 10. April 2024, von https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/beispiele_guter_praxis_sexuelle_belaestigung.pdf?__blob=publicationFile&v=1

Nägele, B., Pagels, N. & Sieden, M. (2022). Was tun gegen Diskriminierung bei Vergabe, Vermietung und Verwaltung von Wohnraum? Beispiele Guter Praxis. Studie im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Abgerufen am 9. Februar 2024, von https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/beispiele_guter_praxis_wohnungsmarkt.pdf?__blob=publicationFile&v=3

Nationale Stelle zur Verhütung von Folter (2023). Jahresbericht 2022. Abgerufen am 9. Februar 2024, von https://www.nationale-stelle.de/fileadmin/dateiablage/Dokumente/Berichte/Jahresberichte/NSzVvF_Jahresbericht_2022_140623_web-1.pdf

OECD (2023a). The Road to LGBTI+ Inclusion in Germany: Progress at the Federal and Länder Levels.

OECD (2023b). PISA 2022 Results (Volume I): The State of Learning and Equity in Education, PISA, OECD Publishing, Paris, Abgerufen am 16. April 2024, von https://doi.org/10.1787/53f23881-en

OFEK e. V. – Beratungsstelle bei antisemitischer Gewalt und Diskriminierung (2024). Beratung im Krisenmodus: Update zur Beratungsstatistik von OFEK e. V. im 1. Halbjahr nach dem 7. Oktober 2023. Pressemitteilung vom 06.04.2024. Abgerufen am 22. Mai 2024, von https://ofek-beratung.de/wp-content/uploads/2024/04/240417-OFEK-sechs-Monate-nach-7-Oktober-%E2%80%93-Auswertung.pdf

OFEK e. V. – Beratungsstelle bei antisemitischer Gewalt und Diskriminierung (2023). Terror und Krieg gegen Israel, antisemitische Anfeindungen in Deutschland: OFEK verzeichnet ein immenses Beratungsaufkommen. Pressemitteilung vom 06.11.2023. Abgerufen am 16. November 2023, von https://ofek-beratung.de/wp-content/uploads/2023/11/OFEK-Pressemitteilung-Ein-Monat-nach-Angriffen-auf-Israel.pdf

Pickel G. & Niendorf, J. (2024). Transfeindlichkeit und Ablehnung sexueller und geschlechtlicher Vielfalt in Berlin. In: Gert Pickel, Oliver Decker und Katrin Reimer-Gordinskaya (Hg). Der Berlin-Monitor 2023. Berlin in Zeiten multipler Krisen. S. 90–112.

Polavieja, J. G., Lancee, B., Ramos, M., Veit, S. & Yemane, R. (2023). In your face: a comparative field experiment on racial discrimination in Europe. Socio-Economic Review, 21 (3), 1551–1578., Abgerufen am 16. April 2024, von https://doi.org/10.1093/ser/mwad009

Pro Familia (Hg.) (2019). Die „Agenda Europe". Strategien und Ziele eines Netzwerks gegen sexuelle und reproduktive Gesundheit und Rechte in Europa. (dt. Übersetzung einer Publikation von Neil Datta 2018) Abgerufen am 16. April 2024, von https://www.epfweb.org/sites/default/files/2020-05/agenda_europe_web_de.pdf

Queer.de (2024a). Weißer Ring sieht erheblichen Nachholbedarf beim Opferschutz. Von sechs großen Vorhaben zur Kriminalprävention und dem Opferschutz habe die Ampel bisher nur eines weit vorangebracht, kritisiert der Weiße Ring. Nur beim Kampf gegen Queerfeindlichkeit gebe es Fortschritte. Abgerufen am 16. April 2024, von https://www.queer.de/detail.php?article_id=48592

Queer.de (2024b). Eltern verhindern LGBTI-Aufklärung von Schüler*innen: Die Atmosphäre in Aufklärungsworkshops zu sexueller und geschlechtlicher Vielfalt an Schulen werde immer ablehnender und aggressiver, berichtet das Projekt „WiR* – Wissen ist Respekt" aus Köln. Abgerufen am 16. April 2024, von https://www.queer.de/detail.php?article_id=48742

Randjelović, I., Attia, I. Gerstenberger, O., Fernández Ortega, J. & Kostić, S. (2020). Studie zu Rassismuserfahrungen von Sinti:zze und Rom:nja in Deutschland, Alice-Salomon-Hochschule Berlin. Abgerufen am 10. Januar 2024, von https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/downloads/DE/veroeffentlichungen/themen/heimat-integration/antiziganismus/randjelovic.pdf;jsessionid=95517FBFCAEC4CDA9A10C1AFCFD57278.live862?__blob=publicationFile&v=3

Ratzmann, N. (2022). "We Treat Everyone the Same" – Formal and Informal Expressions of Institutional Discrimination Against Intra-EU Migrant Citizens in German Job Centres, DeZIM Research Notes 13. Abgerufen am 10. Januar 2024, von https://www.dezim-institut.de/fileadmin/user_upload/Demo_FIS/publikation_pdf/FA-5467.pdf

Reveland, C. & Siggelkow, P. (2023). Verstärkte Mobilisierung gegen queere Menschen: Ob über Homosexuelle, Dragqueens oder trans Personen: Desinformation über queere Menschen ist in den sozialen Netzwerken allgegenwärtig. Aus Sicht von Experten kann das verheerende Folgen haben. Abgerufen am 16. April 2024, von https://www.tagesschau.de/faktenfinder/kontext/queerfeindlichkeit-desinformation-100.html

Richter, D., Kasprowski, D. & Fischer, M. (2021). Pretest eines Fragenmoduls zu subjektiven Diskriminierungserfahrungen in der SOEP-Innovationsstichprobe 2020. SOEP Survey Papers 1077: Series B. Berlin: DIW/SOEP. Abgerufen am 27. Oktober 2023, von https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.829769.de/diw_ssp1077.pdf

Ritter, K. & Voß, H.-J. (2019). Being Bi. Bisexualität zwischen Unsichtbarkeit und Chic.

Roma Antidiscrimination Network (2023a). Roma-Familie traumatisiert. Nach Tod der kleinen Tochter erfolgt Kindesentzug. Abgerufen am 16. April 2024, von https://ran.eu.com/roma-familie-traumatisiert-nach-tod-der-kleinen-tochter-erfolgt-kindesentzug/

Roma Center e. V. / Roma Antidiscrimination Network (2023b). Geflüchtete Roma aus der Ukraine in Deutschland. Ein Zustandsbericht. Abgerufen am 16. April 2024, von https://ran.eu.com/wp-content/uploads/2023/07/Zustandsbericht.-Ukrainische-Roma-in-Deutschland.pdf

Schäper, C., Schrenker, A. & Wrohlich, K. (2023). Gender Pay Gap und Gender Care Gap steigen zur Mitte des Lebens stark an. DIW Wochenbericht (9). 99–105., Abgerufen am 16. April 2024, von https://doi.org/10.18723/diw_wb:2023-9-1

Scheer, A., El-Mafaalani, A. & Yüksel, G. (2017). Einleitung: Interdisziplinäre Diskriminierungsforschung. In: Scheer, A., El-Mafaalani, A. & Yüksel, G. (Hg.), Handbuch Diskriminierung, S. V–X. Wiesbaden: Springer Fachmedien.

Schmincke, I. (2018). Von bedrohten Kindern und besorgten Eltern – Wie Kinder und Kindeswohl in rechtspopulistischen Argumentationen instrumentalisiert werden. Abgerufen am 16. April 2024, von https://www.gwi-boell.de/de/2018/02/19/von-bedrohten-kindern-und-besorgten-eltern-wie-kinder-und-kindeswohl-rechtspopulistischen

Schmitz, S., Spiess, C. K. & Huebener, M. (2023). Weiterhin Ungleichheiten bei der Kita-Nutzung. Größter ungedeckter Bedarf in grundsätzlich benachteiligten Familien, BiB-Analyse Kompakt, in: Bevölkerungsforschung Aktuell Nr. 2/2023. Abgerufen am 16. April 2024, von https://www.bib.bund.de/Publikation/2023/pdf/Bevoelkerungsforschung-Aktuell-2-2023.pdf?__blob=publicationFile&v=2

Scholaske, L. (2022). Role of anti-Asian racism for subjective well-being among people of Asian origin in Germany. Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology. DOI: 10.1037/cdp0000557.

Schüz, H.-S., Pantelmann, H., Wälty, T. und andere (2019). Der universitäre Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt. Abgerufen am 16. April 2024, von https://opengenderjournal.de/article/view/120

Schubert, L. (2023). Nach Schlägen und Hitlergruß: CSD-Organisatoren fordern nach Angriffen mehr Unterstützung in 2024. Abgerufen am 16. April 2024, von https://www.mdr.de/nachrichten/sachsen-anhalt/halle/burgenland/csd-polizei-angriffe-weissenfels-zeitz-naumburg-100.html

Schunck, R., Reiss, K. & Razum, O. (2015). Pathways between perceived discrimination and health among immigrants: evidence from a large national panel survey in Germany. In: Ethnicity & Health, Vol.20, No.5, 493–510.

Shaw, J. (2022). Bi. Vielfältige Liebe entdecken. Carl Hanser Verlag GmbH & Co. KG.

Sillah, F. (2023). Die segregierte Stadt. Abgerufen am 9. Februar 2024, von https://netzpolitik.org/2023/rassistische-kriterien-bei-der-wohnungsvergabe-die-segregierte-stadt/

Spiecker gen. Döhmann, I. & Towfigh, E. (2023). Automatisch benachteiligt. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz und der Schutz vor Diskriminierung durch algorithmische Entscheidungssysteme. Rechtsgutachten im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Abgerufen am 10. Januar 2024, von https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Rechtsgutachten/schutz_vor_diskriminierung_durch_KI.pdf?__blob=publicationFile&v=6

Strand, C. & Svensson, J. (2021). Disinformation campaigns about LGBTI+ people in the EU and foreign influence. Abgerufen am 16. April 2024, von https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2021/653644/EXPO_BRI(2021)653644_EN.pdf

Strauß, D (Hg.) (2021). Romnokher-Studie 2021 Ungleiche Teilhabe. Zur Lage der Sinti und Roma in Deutschland. Abgerufen am 16. April 2024, von https://www.sinti-roma.com/wp-content/uploads/2021/06/RomnoKher-Studie-2021.-Ungleiche-Teilhabe.-Zur-Lage-der-Sinti-und-Roma-in-Deutschland.pdf

Streitkräfteamt, Abteilung Personelle Grundsatzforderungen & Breyer, F. (2020). Bunt in der Bundeswehr? Ein Barometer zur Vielfalt. Abgerufen am 16. April 2024, von https://fragdenstaat.de/dokumente/238383-studie-bunt-in-der-bundeswehr-ein-barometer-zur-vielfalt/?page=101

Sueddeutsche.de (2024). Papst Franziskus: „Gender-Ideologie“ ist schlimmste Gefahr. Abgerufen am 16. April 2024, von https://www.sueddeutsche.de/politik/kirche-papst-franziskus-gender-ideologie-ist-schlimmste-gefahr-dpa.urn-newsml-dpa-com-20090101-240301-99-181438

SVR – Sachverständigenrat für Integration und Migration (2022). Jahresgutachten 2022 Systemrelevant: Migration als Stütze und Herausforderung für die Gesundheitsversorgung in Deutschland. Abgerufen am 16. April 2024, von https://www.svr-migration.de/wp-content/uploads/2022/10/SVR_Kernbotschaften_2022.pdf

Thapa, B. (2022). Mehr Barrierefreiheit in der digitalen Verwaltung. Organisationale Hürden und mögliche Maßnahmen. Kompetenzzentrum Öffentliche IT – Fraunhofer-Institut für Offene Kommunikationssysteme FOKUS (Hrsg.). Abgerufen am 10. Januar 2024, von https://www.oeffentliche-it.de/documents/10181/14412/F%C3%BCr+mehr+Barrierefreiheit+in+der+digitalen+Verwaltung+-+Organisationale+H%C3%BCrden+und+m%C3%B6gliche+Ma%C3%9Fnahmen

Thüsing, G. & Bleckmann, L. (2021). Diskriminierungsschutz von Fürsorgeleistenden – Caregiver Discrimination. Gutachtliche Stellungnahme im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Abgerufen am 10. April 2024, von https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Rechtsgutachten/rechtsgutachten_caregiver.pdf?__blob=publicationFile&v=2

Timmermanns, S., Graf, N., Merz, S. & Stöver, H. (2022). Wie geht’s euch? Psychosoziale Gesundheit und Wohlbefinden von LSBTIQ*.

Tischbirek, A. (2023). (Landes-)Rechtlicher Diskriminierungsschutz in Hessen, Aktuelle Rechtslage und Handlungsbedarfe, Rechtsgutachten im Auftrag des Hessischen Ministeriums für Soziales und Integration. Abgerufen am 16. April 2024, von https://antidiskriminierung.hessen.de/fileadmin/documents/Gutachten_Diskriminierungsschutz_in_Hessen.pdf.

Tischbirek, A. (2022). § 26 Diskriminierungsschutz in der Gefahrenabwehr. In: Mangold, A. K. & Payandeh, M., Handbuch des Antidiskriminierungsrechts, Tübingen 2022, S. 1061–1093.

Töpfer, E., John, S. & Aden, H. (2023). Parlamentarische Polizeibeauftragte. Menschenrechtliche Empfehlungen für die Stellen in Bund und Ländern. Berlin: Deutsches Institut für Menschenrechte / Forschungsinstitut für öffentliche und private Sicherheit 2023. Abgerufen am 10. Januar 2024, von https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/Redaktion/Publikationen/Analyse_Studie/Analyse_Parlamentarische_Polizeibeauftragte.pdf

Transgender Europe (2023). Landscape Analysis: What we know on anti-gender movement measures and actors targeting trans people across Europe and Central Asia. Abgerufen am 16. April 2024, von https://tgeu.org/tgeu-launches-anti-gender-landscape-analysis/

UBAD – Unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung (2023a). Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes über die Selbstbestimmung in Bezug auf den Geschlechtseintrag zur Änderung weiterer Vorschriften. Abgerufen am 27. Juni 2024, von https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/Sonstiges/20230823_stellungnahme_ubad_sbgg.pdf?__blob=publicationFile&v=3

UBAD – Unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung (2023b). Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Neustrukturierung des Bundespolizeigesetzes (BPolG) und Änderung anderer Gesetze. Abgerufen am 27. Juni 2024, von https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/Sonstiges/20231218_stellungnahme_ubad_bpolg.pdf?__blob=publicationFile&v=4

UBAD – Unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung (2023c). Stellungnahme der zum Entwurf eines Gesetzes zur Modernisierung des Staatsangehörigkeitsrechts. 23. August 2023. Abgerufen am 1. Juli 2024, von https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/Sonstiges/20230823_stellungnahme_ubad_stag.pdf?__blob=publicationFile&v=5

Unabhängige Kommission Antiziganismus (2021). Perspektivwechsel, Nachholende Gerechtigkeit. Partizipation, Bundesministerium des Innern und für Heimat (Hg.). Abgerufen am 10. Januar 2024, von https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/themen/heimat-integration/bericht-unabhaengige-kommission-Antiziganismus.pdf;jsessionid=EBB3D-B985F0971453D70DA6715E8C881.live862?__blob=publicationFile&v=3

Vries, L. de, Fischer, M., Kasprowski, D., Kroh, M., Kühne, S., Richter, D. & Zindel Z. (2020). LGBTQI*-Menschen am Arbeitsmarkt: hoch gebildet und oftmals diskriminiert. DIW Wochenbericht Nr. 36/2020. Abgerufen am 16. April 2024, von https://www.diw.de/de/diw_01.c.798163.de/publikationen/wochenberichte/2020_36/heft.html

Wegschaider, K. (2018). „Arbeiten“, in Bertelsmann Stiftung (Hrsg.) Faktensammlung Diskriminierung. Kontext Einwanderungsgesellschaft. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung, S. 58 f. Abgerufen am 1. Juli 2024, von https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/Projekte/Migration_fair_gestalten/IB_Faktensammlung_Diskriminierung_2018.pdf

Wehrbeauftragte des Deutschen Bundestages (2021). Jahresbericht 2021 (63. Bericht). Bundestags-Drucksache 20/900, Abgerufen am 16. April 2024, von https://dserver.bundestag.de/btd/20/009/2000900.pdf

Wehrbeauftragte des Deutschen Bundestages (2022). Jahresbericht 2022 (64. Bericht). Bundestags-Drucksache 20/5700, Abgerufen am 16. April 2024, von https://dserver.bundestag.de/btd/20/057/2005700.pdf

Wehrbeauftragte des Deutschen Bundestages (2023). Jahresbericht 2023 (65. Bericht). Bundestags-Drucksache 20/10500, Abgerufen am 16. April 2024, von https://dserver.bundestag.de/btd/20/105/2010500.pdf

Weichselbaumer, D. (2016). Discrimination against Female Migrants Wearing Headscarves. Bonn: IZA – Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit. Abgerufen am 01. Juli 2024, von https://docs.iza.org/dp10217.pdf

Weichselbaumer, D. (2020). Multiple Discrimination against Female Immigrants Wearing Headscarves. Ind Labr Relat Rev., Volume 73 Issue 3, S. 600–627. Abgerufen am 22. Mai 2024, von https://journals.sagepub.com/toc/ilra/73/3

WHO – World Health Organisation (2021). Global report on ageism. Abgerufen am 12. Dezember 2023, von https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/340208/9789240016866-eng.pdf?sequence=1

Whittle, H. (2024). Rechte Desinformation gegen Transmenschen in Deutschland. Mit Hassreden machen rechte Gruppen Stimmung gegen das Selbstbestimmungsgesetz für eine leichtere Änderung des Geschlechtseintrags. Ganz vorne dabei: die AfD. Abgerufen am 16. April 2024, von https://www.dw.com/de/rechte-desinformation-gegen-transmenschen-in-deutschland/a-68216840

Wiemann, R. (2023). Mehr Gewalt gegen queere Menschen 2023 gab es so viele CSDs wie noch nie in Deutschland. Doch verbale und körperliche Gewalttaten gegen queere Menschen nehmen immer weiter zu. Abgerufen am 16. April 2024, von https://taz.de/LGBTIQ-in-Deutschland/!5961579/

Will, A.-K. (2018). Migrationshintergrund im Mikrozensus. Wie werden Zuwanderer und ihre Nachkommen in der Statistik erfasst? Expertise für den Mediendienst Integration. Abgerufen am 8. April 2024, von https://mediendienst-integration.de/fileadmin/Dateien/Informationspapier_Mediendienst_Integration_Migrationshintergrund_im_Mikrozensus_Aktualisierung_2018.pdf

Wissenschaftliche Dienste des Deutschen Bundestags (2015). Gesetzliche Höchstaltersgrenzen bei Amts- und Mandatsträgern und alternative Regelungsmöglichkeiten. WD 3 – 3000 – 127/15. Abgerufen am 11. Dezember 2023, von https://www.bundestag.de/resource/blob/412584/e289e-9406daf18acd60ca473df164727/WD-3-127-15-pdf-data.pdf

Woodcock, A., Hernandez, P. R., Estrada, M. & Schultz, P. W. (2012). „The consequences of chronic stereotype threat: domain disidentification and abandonment“, Journal of Personality and Social Psychology, 103(4), S. 635–646.

Yegane, A., Willems, J. & Moir, J. (2021). Religion und Glauben an der Schule. Diskriminierungserfahrungen muslimischer Jugendlicher in Berliner Schulen. Im Auftrag der Anlauf- und Fachstelle Diskriminierungsschutz an Schulen (ADAS) und LIFE e. V. Abgerufen am 16. April 2024, von https://adas-berlin.de/wp-content/uploads/2021/11/Studie-Religion-Diskriminierung_ADAS.pdf

Zeit online (2024). So viele Prides wie noch nie – und mehr sichtbare Hassgewalt. Abgerufen am 16. April 2024, von https://www.zeit.de/news/2023-08/27/so-viele-prides-wie-noch-nie-und-mehr-sichtbare-hassgewalt

Zentralrat Deutscher Sinti und Roma (2021). WDR will mit Rassismus Quote machen. WDR – Sendung „Die letzte Instanz“ zeigt, wie tief Antiziganismus in der Gesellschaft verwurzelt ist. Abgerufen am 16. April 2024, von https://zentralrat.sintiundroma.de/wp-content/uploads/2021/02/2021-02-01-wdr-letzte-instanz.pdf

Zentralrat Deutscher Sinti und Roma (25.04.2022). Stellungnahme zu der Fünften Stellungnahme zu Deutschland des Beratenden Ausschusses für das Rahmenübereinkommen zum Schutz nationaler Minderheiten (ACFC).

Zentrum für Militärgeschichte und Sozialwissenschaften der Bundeswehr, Kümmel G. (2020). „Truppenbild mit General (w)? Eine Untersuchung zur Chancengerechtigkeit in den Karrierewegen von Soldatinnen und Soldaten anhand berufsbiografischer Interviews“, Forschungsbericht 125, Abgerufen am 16. April 2024, von https://zms.bundeswehr.de/resource/blob/5323850/e347d-215634ca18bbf65b601ee3fd187/forschungsbericht-125-truppenbild-mit-general-w--data.pdf

Zick, A. (2021). Herabwürdigungen und Respekt gegenüber Gruppen in der Mitte. In: Zick, A. & Küpper, B. (Hg.). Die geforderte Mitte. Rechtsextreme und demokratiegefährdende Einstellungen in Deutschland 2020/21. S. 181–212.

Anlagen

Anlage 1: Übersicht der Antidiskriminierungsberatungsstellen, die an der Abfrage zum Beratungsaufkommen und zu Erkenntnissen aus der Beratungstätigkeit teilgenommen haben (Kapitel 3.11.2)[92]

- ADA – Antidiskriminierung in der Arbeitswelt
- ADAS – Anlaufstelle für Diskriminierungsschutz an Schulen
- ADiBe – Antidiskriminierungsberatung in Hessen
- ADIRA – Antidiskriminierungsberatung und Intervention bei Antisemitismus und Rassismus
- Amt für Integration und Vielfalt der Bundesstadt Bonn/Kommunales Integrationszentrum Bonn
- Amt für multikulturelle Angelegenheiten der Stadt Frankfurt am Main
- Antidiskriminierung Hochschule Düsseldorf
- Antidiskriminierungsberatung adis e. V.
- Antidiskriminierungsberatung Alter, Behinderung, Chronische Erkrankung (ein Projekt der LV Selbsthilfe Berlin e. V.)
- Antidiskriminierungsbüro der Stadt Osnabrück
- antidiskriminierungsbüro mannheim e. V.
- Antidiskriminierungsbüro Sachsen e. V.
- Antidiskriminierungsforum Saar e. V.
- Antidiskriminierungsstelle AWO Kreisverband Kleve
- Antidiskriminierungsstelle Braunschweig
- Antidiskriminierungsstelle der Hochschule Fulda
- Antidiskriminierungsstelle der Stadt Jena
- Antidiskriminierungsstelle der Stadt Regensburg
- Antidiskriminierungsstelle DRK KV Herford-Stadt e. V.
- Antidiskriminierungsstelle Karlsruhe
- Antidiskriminierungsstelle Sachsen-Anhalt (Träger: Hallesche Jugendwerkstatt gGmbH)
- Antidiskriminierungsverband Schleswig-Holstein (advsh) e. V.
- AStA der HTW Berlin: Referat Anti-Diskriminierung
- BANDAS_ Beratung und Antidiskriminierungsarbeit für Schüler:innen im Regierungsbezirk Köln
- BfDA – Büro für diskriminierungskritische Arbeit Stuttgart
- Büro gegen Altersdiskriminierung
- DRK – Servicestelle Antidiskriminierungsarbeit Kreisverband Euskirchen e. V.
- Entknoten – Beratungsstelle gegen Alltagsrassismus und Diskriminierung / LAMSA e. V.

92 Drei der hier aufgeführten Beratungsstellen haben sich zwar an der Abfrage beteiligt, haben zum Beratungsaufkommen jedoch nur sehr wenige oder keine der Fragen beantwortet. Die Angaben dieser Stellen konnten daher in der quantitativen Auswertung nicht berücksichtigt werden. Daher weicht die Zahl der hier aufgeführten Stellen mit 52 von der in Kapitel 3.11.2.1 genannten Fallzahl (n=49) ab.

- Evangelische Gemeinde zu Düren
- Fair mieten – Fair wohnen. Berliner Fachstelle gegen Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt
- Hannöversche AIDS-Hilfe e. V. / CheckPoint Hannover
- KiDs – Kinder vor Diskriminierung schützen! Fachstelle Kinderwelten/ISTA
- Landesstelle für Chancengleichheit und Antidiskriminierung beim Ministerium für Soziales, Gesundheit, Integration und Verbraucherschutz
- Planerladen gGmbH
- rubicon e. V.
- Servicestelle Antidiskriminierungsarbeit der AWO OWL e. V.
- Stabsstelle Diversität und Antidiskriminierung, CAU Kiel
- Stabsstelle Gleichstellung und Antidiskriminierung der Stadt Wuppertal
- Stadt Euskirchen – Antidiskriminierung
- Stadt Nürnberg, Beauftragte für Diskriminierungsfragen, Stabsstelle Menschenrechtsbüro und Gleichstellungsstelle
- Würzburger Ombudsrat – unabhängige Antidiskriminierungsstelle für Würzburg

11 weitere Beratungsstellen (ohne namentliche Nennung)

Sie haben Diskriminierung erlebt?
Wir beraten vertraulich und kostenfrei:

E-Mail: **beratung@ads.bund.de**
Telefon: 0800 546 5465 (Montag bis Donnerstag, 9–15 Uhr)
Web: antidiskriminierungsstelle.de/beratung

Herausgeberin:
Antidiskriminierungsstelle des Bundes
11018 Berlin
www.antidiskriminierungsstelle.de

Gesamtherstellung: H. Heenemann GmbH & Co. KG, Buch- und Offsetdruckerei, Bessemerstraße 83–91, 12103 Berlin, www.heenemann-druck.de
Vertrieb: Bundesanzeiger Verlag GmbH, Postfach 10 05 34, 50445 Köln, Telefon (02 21) 97 66 83 40, Fax (02 21) 97 66 83 44, www.bundesanzeiger-verlag.de
ISSN 0722-8333