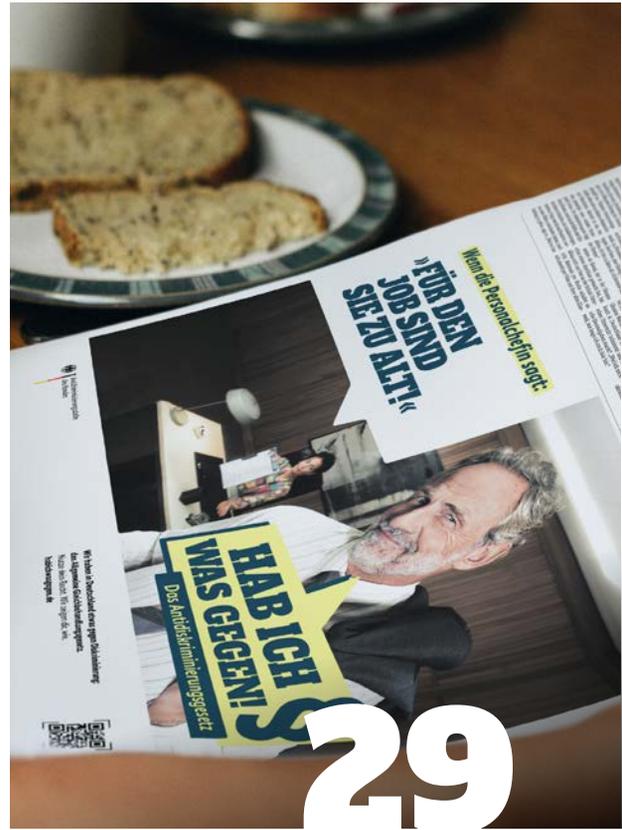


Jahresbericht 2023



Unabhängige Bundesbeauftragte
für Antidiskriminierung

**Gleiche
Chancen
für alle***



35

Inhaltsverzeichnis

7 Vorwort

9 Das ist neu

10 Stadt, Land, respekt*land

14 Interview: Marina Chernivsky „Lange wurde so getan, als wäre Antisemitismus historisch überwunden“

16 Für Gesetze, die alle Menschen im Blick haben

20 Mehr Rechte gegen Diskriminierung

24 Wer diskriminiert, verliert

26 Interview: Sandra Konstatzky „Wir achten darauf, dass es keine faulen Kompromisse gibt“

29 Diskriminierung? Hab ich was gegen!

33 Zahlen und Daten

35 Beratungsanfragen – Zahlen und Daten

43 Gütliche Streitbelegungen

45 Highlights aus dem Jahr 2023

55 Unsere wichtigsten Veröffentlichungen 2023



Liebe Leser*innen,



die Beratungsanfragen an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes haben 2023 einen neuen Rekordwert erreicht: 10.772 Menschen haben sich im vergangenen Jahr an uns gewendet. Das sind so viele wie nie zuvor.

Die meisten Menschen beklagten rassistische Diskriminierung. Am zweithäufigsten berichteten uns Menschen von Diskriminierungen aufgrund einer Behinderung oder chronischen Krankheit. Ein weiteres Viertel der Hilfesuchenden meldete sich wegen Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts oder der Geschlechtsidentität. Gestiegen ist auch die Zahl der Anfragen zu Altersdiskriminierung.

Unsere Fallzahlen sind nicht repräsentativ, viele Fälle werden nicht gemeldet. Aber sie geben einen Einblick in die Formen von Diskriminierung, die Menschen in Deutschland erleben. Und sie zeigen einen alarmierenden Trend: Allein in den vergangenen fünf Jahren haben sich die Beratungsanfragen an uns mehr als verdoppelt. Das zeigt: Die Lage ist ernst.

Gleichzeitig steht jeder bei uns gemeldete Fall auch für Vertrauen in den Rechtsstaat. Die Menschen, die sich an uns wenden, nehmen das demokratische Versprechen – gleiche Rechte für alle – ernst und fordern es ein. Das ist ein gutes Zeichen.

Diskriminierung ist nicht nur ein Problem derjenigen, die sie erleben. Diskriminierung gefährdet die Demokratie und unseren Rechtsstaat als Ganzes. Spätestens seit Anfang 2024 die menschenverachtenden Pläne rechtsextremer Gruppen enthüllt wurden, wissen wir: Zu ihrer Strategie gehören nicht nur Ausbürgerung und Vertreibung, sondern auch Diskriminierung und Schikane im Alltag. Das heißt: Wer die Demokratie schützen will, muss Menschen vor Diskriminierung schützen.

In den vergangenen Monaten sind Millionen Menschen überall in Deutschland auf die Straße gegangen. Sie wollen, dass ihre Familien, Freund*innen, Nachbar*innen und Kolleg*innen nicht diskriminiert werden. Der Ruf nach einem starken Diskriminierungsschutz ist lauter denn je.

Es ist daher höchste Zeit, die angekündigte Reform des deutschen Antidiskriminierungsrechts anzugehen. Wenn es endlich modernisiert wird, können auch wir mehr Menschen zu ihrem Recht verhelfen.

Ihre Ferda Ataman

A handwritten signature in black ink that reads "Ferda Ataman".

Unabhängige Bundesbeauftragte
für Antidiskriminierung



DAS IST NEU

Drei Premieren:

respekt*land, Deutschlands erstes Bundesprogramm gegen Diskriminierung ist gestartet. Die Unabhängige Bundesbeauftragte bringt sich erstmals in die Gesetzgebung ein. Und die Antidiskriminierungsstelle des Bundes klärt in ihrer bislang größten Kampagne bundesweit über Diskriminierungsschutz auf.

Stadt, Land, respekt*land

Deutschlands erstes Bundesprogramm für Antidiskriminierung startet durch.

Auftakt für das bundesweite Förderprogramm zur Beratung bei Diskriminierung: Nach einem Beschluss des Deutschen Bundestags im Oktober 2022 konnte die Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2023 mit „**respekt*land – Antidiskriminierungsberatung für ganz Deutschland**“ starten – das erste Bundesprogramm zum Schutz vor Diskriminierung.

35 ausgewählte Projekte, die Menschen bei Diskriminierung qualifiziert beraten, konnten mit den bereitgestellten fünf Millionen Euro gefördert werden. respekt*land ermutigt Menschen, nicht zu schweigen und sich bei Diskriminierung Hilfe zu holen. Bisher sind Hilfesuchende leider noch oft auf sich allein gestellt. 2022 kam auf fast eine Million Einwohnende gerade mal eine Person in Vollzeit, die professio-

nell berät. Vor allem in ländlichen Regionen ist teilweise im Umkreis von Hunderten von Kilometern keine einzige Beratungsstelle auffindbar. respekt*land setzt genau hier an.

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes baut mit dem Förderprogramm das bisher schwach aufgestellte Beratungsnetz aus, schafft Hilfsangebote in unterversorgten Gebieten, vernetzt zivilgesellschaftliche Initiativen und stärkt Strukturen bundesweit.

Zum Beispiel mit dem Projekt „Raus aufs Land – Antidiskriminierungsberatung in Thüringen“. Das Projekt stärkt kommunale Beratungsnetzwerke vor Ort und setzt auf Aus- und Weiterbildungen zum Thema Diskriminierung. „In zwei Landkreisen haben wir mobile Beratungen eingeführt, um Senior*innen,



Informationen zu allen
respekt*land-Projekten
unter: respektland.de

 respekt*land-Projekt(e) vor Ort

Menschen mit Behinderung oder chronischen Krankheiten, aber auch alleinerziehende Frauen zu erreichen, die sonst auf dem Land von jeder Beratung abgeschnitten sind. Ein anderer Schwerpunkt sind Kindergärten und Schulen, die mit immer stärkeren rassistischen Anfeindungen zu tun haben. Wir zeigen

Ratsuchenden, Kita- und Schulpersonal, wie sie damit umgehen können“, erklärt Projektleiterin Natalia Beck.

Auch die „Fachstelle Antidiskriminierungsberatung für behinderte Menschen“ ist Teil von respekt*land. In der Fachstelle arbeiten Menschen, die selbst eine Behinderung haben –

Fallbeispiel zu Diskriminierung aufgrund des Geschlechts: „Wir bleiben bei Herr“

Jana L. ist eine trans* Frau. Ihren Namen und Personenstand hat sie rechtlich angepasst. Nachdem sie ihren Job gekündigt hat, erhält sie von ihrer Arbeitgeberin ein Arbeitszeugnis, in dem ihr früherer Name und die männliche Anrede verwendet werden. Auf Jana L.s Bitte, das Zeugnis zu ändern, entgegnet ihre Arbeitgeberin, sie habe nun einmal die Hälfte ihrer Anstellung „als Mann“ gearbeitet. Jana L. kann das Zeugnis für Bewerbungen nicht verwenden, da sie sich bei einer neuen Arbeitsstelle sonst outen müsste. Trans* Personen können von ehemaligen Arbeitgebern verlangen, ein Arbeitszeugnis auf den geänderten Namen zu erhalten. Das ergibt sich aus der Fürsorgepflicht gegenüber ehemaligen Angestellten. Mit Jana L.s Einverständnis schrieb die Antidiskriminierungsstelle des Bundes

die Arbeitgeberin an, um auf Jana L.s Recht hinzuweisen, und bat sie, das Arbeitszeugnis zu ändern. Bereits eine Woche später erhielt Jana L. das korrigierte Arbeitszeugnis.



Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts: Kopftuchverbot für Lehrerinnen nicht rechtens



Berlin darf Lehrerinnen weiterhin nicht pauschal das Tragen von Kopftüchern verbieten.

Das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) beendete durch einen Nichtannahmebeschluss den langjährigen Rechtsstreit über das Verbot religiöser Bekleidung bei öffentlich Bediensteten des Landes Berlin.

Die Regelung des Berliner Neutralitätsgesetzes, wonach es Lehrkräften verboten ist, in der Schule religiös geprägte Kleidungsstücke zu tragen, muss verfassungskonform ausgelegt werden. Das Tragen des Kopftuchs darf nur bei Vorliegen einer konkreten Gefahr für den Schulfrieden oder die

staatliche Neutralität verboten werden. Das hatte das Bundesarbeitsgericht bereits 2020 entschieden und einer Muslimin, die wegen ihres Kopftuchs nicht in den Schuldienst übernommen worden war, eine Entschädigung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz wegen Diskriminierung aufgrund der Religion zugesprochen. Gegen diese Entscheidung erhob das Land Berlin eine Verfassungsbeschwerde (BVerfG, Beschluss vom 2. Februar 2023 – 1 BvR 1661/21) vor dem BVerfG. Das BVerfG nahm die Verfassungsbeschwerde nicht zur Entscheidung an und bestätigte damit erneut, dass Lehrerinnen das Tragen von Kopftüchern nicht pauschal verboten werden darf.

sie wollen bundesweit die Teilhabe für Menschen mit Behinderungen stärken. Dazu beraten sie andere Beratungsstellen, schärfen das Bewusstsein für die Diskriminierung behinderter Menschen und machen Beratungsangebote durch Öffentlichkeitsarbeit, Fortbildungen und Workshops sichtbar.

„Dass wir die Förderung starten konnten, ist schlicht und ergreifend großartig. Die lokalen Antidiskriminierungs-Beratungsstellen sind von unschätzbarem Wert. respekt*land ist mir ein Herzensanliegen. Denn erste Hilfe bei Diskriminierung zu fördern heißt immer auch, die Demokratie zu fördern und den Rechtsstaat zu stärken“, sagt Ferda Ataman.

„Lange wurde so getan, als wäre Antisemitismus historisch überwunden“

OFEK berät seit Jahren gegen antisemitische Gewalt und Diskriminierung und wirkt bei respekt*land mit. Gründerin Marina Chernivsky über Antisemitismus vor und nach dem 7. Oktober 2023 und massive Diskriminierung im Bildungsbereich.

Wie hat sich das Leben für jüdische Menschen seit dem 7. Oktober verändert?

Der 7. Oktober ist für die jüdische Gemeinschaft weltweit und in Deutschland ein tiefer Schnitt, eine Ruptur. Es handelt sich um das schwerste Massaker an Juden seit der Shoah und der Gründung von Israel und eine Verlängerung der Gewalterfahrung durch massiven Antisemitismus. Gleichwohl wird Jüdinnen*Juden nicht geglaubt. Es wird suggeriert, dass Antisemitismus vor dem 7. Oktober gar nicht existierte. Dahinter steckt die falsche, entlastende Vorstellung, Antisemitismus gab es in Deutschland bis 1945 und danach erst wieder durch Einwanderung. Dass es strukturellen Antisemitismus in Deutschland gibt, sickert gerade erst durch.

Woran liegt das?

Jahrzehntlang wurde so getan, als wäre Antisemitismus historisch überwunden. Eingesehen wurden eher die typischen antisemitischen Einstellungen, aber nicht

die Strukturen, die dazu führen, dass Antisemitismus als Ideologie und Weltanschauung sich in moderneren Dimensionen verfestigt. Auch im Bereich der Antidiskriminierungsberatung gibt es Leerstellen im Hinblick auf Antisemitismus als Teil der sozialen Praxis. Antisemitismus wurde dethematisiert. Die Distanz zu Juden und jüdischen Communitys war gesellschaftlich lange vorherrschend und der Zugang zu potenziell Betroffenen erschwert. Das war unter anderem der Grund für die Gründung von OFEK und den Community-basierten Ansatz.

Was berichten Ihnen die Menschen, die sich bei Ihnen melden?

Die Bandbreite ist groß. Viele Fälle ereignen sich im Bildungsbereich. Kinder werden beschimpft, bedroht, ausgeschlossen – die Fälle werden nicht kontextualisiert, nicht verstanden, zum Teil absichtlich verschwiegen. Die Intervention der Schulen bleibt vage, unge-



Marina Chernivsky ist Psychologin und Verhaltenswissenschaftlerin. • 2017 gründete sie den gemeinnützigen Verein OFEK e. V. – Beratungsstelle bei antisemitischer Gewalt und Diskriminierung. • OFEK ist die erste Fachberatungsstelle in Deutschland, die auf Antisemitismus und Community-basierte Betroffenenberatung spezialisiert ist. • Seit 2023 trägt OFEK das Projekt „Rechte kennen und wahrnehmen“, das im Rahmen von respekt*land von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes gefördert wird.

bunden. Nicht nur der Auslöser, sondern auch der Umgang mit dem Problem oder mit der Beschwerde beschäftigt Ratsuchende. Jüdinnen und Juden erleben generell viel Ablehnung, wenn sie sich gegen Antisemitismuserfahrungen und Ungleichbehandlung wehren. Diese doppelte Ablehnung triggert historische Erfahrung von Verfolgung und Diskriminierung in den Familien. Nach dem 7. Oktober wurden an uns auch vermehrt Fälle an Hochschulen herangetragen. Studierende werden etwa Zeug*innen von unverhohlenen Aufrufen zu Gewalt gegen Jüdinnen*Juden und den Staat Israel – kaum jemand reagiert.

Was braucht es, damit Beratungsstellen wie OFEK Menschen bei Diskriminierungserfahrungen besser helfen können?

Eine jede Beratungsstelle braucht eine sichere Basis, um kontinuierlich arbeiten zu können. Es braucht Jahre, um Vertrauen aufzubauen und Beratungsstandards zu entwickeln. Bei Antisemitismus führt jede Krise zu einem sprunghaften Anstieg von Beratungsbedarf – so auch innerhalb von Institutionen. Es braucht ein Bewusstsein dafür, wie wichtig Anlaufstellen sind, und einen dauerhaften Austausch mit der Politik, Zivilgesellschaft und Beratungsnetzwerken. Und es braucht ein reformiertes Antidiskriminierungsrecht, das Menschen bei antisemitischer Diskriminierung konsequent schützt.

Für Gesetze, die alle Menschen im Blick haben

Die Unabhängige Bundesbeauftragte hat im Jahr 2023 insbesondere drei Gesetzentwürfe unter die Lupe genommen und Stellungnahmen abgegeben – mit Lob, aber auch Kritik.

Seit 2022 gibt es in Deutschland das Amt der Unabhängigen Bundesbeauftragten für Antidiskriminierung. Mit der Einführung des neuen Amtes gingen auch neue Befugnisse einher. Die Unabhängige Bundesbeauftragte ist bei Vorhaben der Bundesregierung zu beteiligen und kann zum Beispiel Gesetzentwürfe kritisch auf ihr Diskriminierungspotenzial prüfen. Die Unabhängige Bundesbeauftragte kann sich auch dann mit Stellungnahmen einbringen, wenn Aktionspläne oder Programme Gruppen betreffen, die von Diskriminierung betroffen sind. Darüber hinaus kann sich die Beauftragte immer dann einbringen, wenn durch Gesetze und Vorhaben Diskriminierung droht.

Die antidiskriminierungsrechtliche Kommentierung der Gesetze richtet sich auch explizit an die Öffentlichkeit. Die Antidiskriminierungsbeauftragte erfüllt damit ihren gesetzlichen Auftrag: Sie sensibilisiert die Öffentlichkeit für das Recht auf Nichtdiskriminierung und macht darauf aufmerksam, wenn es durch Regelungen in Gesetzesvorhaben verletzt wird.

2023 hat die Unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung vor allem drei Gesetzentwürfe unter die Lupe genommen: das Selbstbestimmungsgesetz, das Gesetz zur Modernisierung des Staatsangehörigkeitsrechts und die Reform des Bundespolizeigesetzes. Alle drei Gesetzentwürfe bringen wichtige Fortschritte mit sich, beinhalten aber auch Diskriminierungsrisiken.



Selbstbestimmungsgesetz: ein gesellschaftlicher Fortschritt – mit Lücken und Fallstricken

Trans* Menschen in Deutschland haben mehr als 30 Jahre darauf gewartet, dass das verfassungswidrige und diskriminierende „Transsexuellengesetz“ abgeschafft wird. Dass das neue Selbstbestimmungsgesetz verabschiedet wurde, ist ein Meilenstein für die Grundrechte von trans*, inter* und nicht binären Menschen. Künftig können sie ihren Vornamen und Geschlechtseintrag durch eine selbstbestimmte Erklärung beim Standesamt ändern. In ihrer Stellungnahme zum Gesetzentwurf der Bundesregierung würdigte die Unabhängige Bundesbeauftragte 2023 das Vorhaben als richtig und wichtig. Sie hält aber Teile des Gesetzes und seiner Begründung für problematisch, da sie die Diskriminierung von trans*, inter* und nicht binären Menschen begünstigen und Vorurteile verstärken. In ihrer Stellungnahme forderte Ferda Ataman, dass das grundrechtlich geschützte Recht auf selbstbestimmte Änderung des Vornamens und

des Geschlechtseintrags für alle Menschen gelten müsse, unabhängig von ihrer Staatsangehörigkeit oder ihrem Aufenthaltsstatus. Der Gesetzentwurf sah das nicht vor. Ein weiterer Kritikpunkt: Zahlreiche Sicherheitsbehörden sollten laut Gesetzentwurf aktiv informiert werden, wenn eine Person ihren Namen und Geschlechtseintrag ändert. Ataman sprach sich gegen die Datenübermittlung an Sicherheitsbehörden aus. Den Datenschutz ausschließlich und umfassend für Menschen aufzuweichen, die vom Selbstbestimmungsgesetz Gebrauch machen, sei diskriminierend. Die Forderung war letztlich erfolgreich, die Passage wurde aus dem Gesetz gestrichen. Außerdem empfahl die Bundesbeauftragte, den sogenannten Hausrechtsparagrafen sowie den dazugehörigen Begründungstext zu streichen, insbesondere, weil er rechtlich unnötig sei und Vorurteile gegen trans* Frauen zementiere. Dieser Einwurf blieb leider erfolglos.



Staatsangehörigkeitsrecht: Teilhabe darf nicht am Einkommen scheitern

Das neue Staatsangehörigkeitsrecht erleichtert Ausländer*innen die Einbürgerung und ermöglicht ihnen echte politische Teilhabe nach fünf statt bisher acht Jahren Aufenthalt in Deutschland. Deutschland begibt sich mit der Reform erstmals auf das internationale Niveau

moderner Einwanderungsländer. Außerdem müssen Ausländer*innen bei der Einbürgerung ihre bisherige Staatsangehörigkeit nicht mehr ablegen. Die Unabhängige Bundesbeauftragte würdigte das als „großen Fortschritt“.





Kritik äußerte sie daran, dass das Gesetz Menschen ohne festes Einkommen ausschließt. Indem es einen gesicherten Lebensunterhalt zur Voraussetzung für die Einbürgerung macht, verwehrt es Menschen, die existenzsichernde Leistungen in Anspruch nehmen müssen, die vollen bürgerlichen Teilhaberechte – egal wie lange sie bereits in Deutschland leben oder in welcher Lebenssituation sie sich befinden. Das trifft die ökonomisch

Schwächsten der Gesellschaft. Oft sind es Menschen mit Behinderung, Alleinerziehende und ältere Menschen, die die Anforderungen an einen gesicherten Lebensunterhalt nicht erfüllen können. Die Unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung forderte – letztlich ohne Erfolg – Klarstellungen für Härtefälle im Gesetz, um die Diskriminierung zu verhindern.



Bundespolizeigesetz: Reform verfehlt angestrebten Diskriminierungsschutz

Das Bundespolizeigesetz regelt neue Befugnisse für die Bundespolizei und zur Transparenz polizeilichen Handelns. Grundsätzlich sei das Anliegen zu begrüßen, ein in weiten Teilen veraltetes Gesetz zu modernisieren und darin erstmals auch konkret das Risiko für Diskriminierung durch polizeiliches Handeln zu benennen, schrieb die Unabhängige Bundesbeauftragte in ihrer Stellungnahme. Denn polizeiliches Handeln ist immer wieder Gegenstand von Diskriminierungsbeschwerden in der Beratung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Vor allem Schwarze Menschen und People of Color berichten von „Racial Profiling“ durch die Polizei, also davon, nur aufgrund ihres äußeren Erscheinungsbilds Ziel einer polizeilichen Maßnahme zu werden.

Die im Gesetz angestrebten Maßnahmen verfehlen allerdings die Ziele der Gleichbehandlung und diskriminierungssensibler Polizeiarbeit. Entgegen der Rechtsprechung sollen Personenkontrollen aufgrund des äußerlichen Erscheinungsbilds künftig bei Vorliegen eines „sachlichen Grundes“ rechtmäßig sein. Dies eröffnet die Möglichkeit willkürlicher Begründungen von Racial Profiling. Aus Sicht der Unabhängigen Bundesbeauftragten ist das ein Rückschritt, der gegen das Gleichbehandlungsgebot des Grundgesetzes verstößt. „Racial Profiling ist Diskriminierung und sollte im Bundespolizeigesetz explizit verboten werden. Dass das nicht geschieht, setzt das falsche Signal und beschädigt das Vertrauen der Bürger*innen in den Staat“, sagte Ataman.

Fallbeispiel zu rassistischer Diskriminierung: „Die klauen doch eh alle“

Rainer A. wird beim Betreten eines Kaufhauses von einem Ladendetektiv aufgehalten und aufgefordert, sich auszuweisen. Obwohl viele weitere Kund*innen das Kaufhaus zur selben Zeit wie er betreten haben, wird nur Herr A. gefragt, die einzige Schwarze Person. Der Ladendetektiv erklärt sich damit, dass es häufiger zu Diebstählen durch Schwarze Personen gekommen sei. Zahlreiche weitere Personen beobachten das Geschehen. Mit der Bitte um Beratung wendet sich Rainer A. an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Wenn Sicherheitsleute jemanden allein aufgrund der (vermeintlichen) Herkunft oder einer rassistischen Zuschreibung

kontrollieren und ein rechtswidriges Verhalten unterstellen („Racial Profiling“), ist das nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz verboten. Betroffene Personen können dann verlangen, das diskriminierende Verhalten zu unterlassen, und Schadensersatz beziehungsweise Entschädigung fordern. Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes bat das Kaufhaus um eine Stellungnahme. Der Geschäftsinhaber entschuldigte sich daraufhin persönlich bei Herrn A., sicherte zu, das gesamte Personal zum Thema Rassismus zu schulen und bot ihm als Geste der Wiedergutmachung einen Einkaufsgutschein an.



Mehr Rechte gegen Diskriminierung

Mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) hat Deutschland eines der schwächsten Antidiskriminierungsgesetze in Europa. Die Unabhängige Bundesbeauftragte macht in einem Grundlagenpapier konkrete Vorschläge für eine Reform.



„Demokratie stärken heißt den Schutz vor Diskriminierung stärken.“

Statement von
Luisa Neubauer, Klimaschutz-Aktivistin

Das deutsche Antidiskriminierungsgesetz ist lückenhaft und veraltet. Wichtige Bereiche wie Gesundheit, Digitalisierung und Diskriminierung durch staatliche Stellen wurden darin beispielsweise nicht geregelt. Die Bundesregierung will das Gesetz laut Koalitionsvertrag reformieren. Doch bisher liegen keine konkreten Vorschläge vor. Die Unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung hat den Modernisierungsbedarf 2023 in einem Grundlagenpapier zusammengefasst und unter anderem folgende Reformvorschläge unterbreitet:

Mehr Menschen vor Diskriminierung schützen

Das Diskriminierungsverbot im AGG bezieht sich auf das Alter, Geschlecht, die Religion, Weltanschauung, eine Behinderung, die sexuelle Identität oder auf Benachteiligungen aus rassistischen und antisemitischen Gründen. Doch aus der Beratung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes wissen wir: Menschen



„Kinder und Jugendliche haben ein Recht darauf, frei von Diskriminierung zu leben und zu lernen. Das deutsche Antidiskriminierungsrecht sollte das sicherstellen.“

Statement von Aladin El-Mafaalani, Hochschulprofessor und Soziologe

erleben auch aus anderen Gründen Diskriminierungen. So müssen israelische Staatsangehörige feststellen, dass sie bei Diskriminierung aufgrund ihres Passes nicht geschützt sind, weil „Staatsangehörigkeit“ kein Merkmal im AGG ist. Auch Fürsorgeverantwortung für Familienangehörige (wie eigene Kinder oder pflegebedürftige Angehörige) kann auf dem Arbeitsmarkt nachweislich zu Diskriminierungen führen, gegen die Menschen rechtlich nicht vorgehen können. Der soziale Status führt auch zu Diskriminierungen, etwa von Menschen, die Sozialleistungen beziehen. Dabei ist der soziale Status bislang kein geschütztes Merkmal

im AGG. Andere Länder sind hier beim Diskriminierungsschutz schon weiter. In internationalen Menschenrechtsabkommen ist ein Schutz vor Diskriminierung aufgrund des sozialen Status bereits festgeschrieben.

Schutz vor Diskriminierung auf staatliche Stellen ausweiten

Diskriminierung sollte überall verboten sein. Bisher ist das nicht der Fall. Denn das zivilrechtliche Diskriminierungsverbot gilt nur für die Privatwirtschaft, nicht für staatliche Stellen. Wenn eine Schwarze Frau im Fitnessstudio rassistisch beleidigt

wird, kann sie sich mithilfe des AGG dagegen wehren. Wenn das Gleiche beim Bürgeramt oder auf der Polizeiwache passiert, geht das nicht. „Der Staat hat eine Vorbildfunktion. Es ist schwer vermittelbar, dass an einen Supermarkt höhere Maßstäbe angelegt werden als an Ämter, Polizei oder Justiz“, sagt Ferda Ataman. Dass der Staat bei Diskriminierung Verantwortung übernimmt, wäre ein wichtiges Signal. Es stärkt das Vertrauen der Bürger*innen in den Staat und seine Institutionen – und somit auch in die Demokratie.

**Rechtsdurchsetzung erleichtern:
Menschen müssen ihr Recht leichter wahrnehmen können**

Wenn sich Menschen dafür entscheiden, gegen eine Diskriminierung vor Gericht zu ziehen, müssen sie sämtliche Kosten und Risiken allein tragen, um nach langen juristischen Auseinandersetzungen gegebenenfalls einige Hundert Euro Entschädigung oder Schadensersatz zu bekommen.

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes und spezialisierte Verbände sind bisher nicht befugt, Menschen vor Gericht zu helfen. Ein wichtiger Schritt, um den Diskriminierungsschutz in Deutschland zu stärken, ist deshalb die Einführung eines Verbandsklagerechts. Dadurch könnten nicht nur Einzelpersonen, sondern auch Antidiskriminierungsverbände gerichtlich gegen Diskriminierung



„Traurigerweise ist das Thema Diskriminierung in Deutschland so aktuell wie lange nicht mehr. Die Menschen brauchen Schutz. Die angekündigte Reform des Antidiskriminierungsgesetzes ist daher dringend geboten und darf nicht auf die lange Bank geschoben werden.“

**Statement von
Ulrich Schneider, Hauptgeschäftsführer des
Deutschen Paritätischen Wohlfahrtsverbandes**

vorgehen. Reformbedürftig ist auch die Klagefrist. Mit zwei Monaten ist sie – auch im internationalen Vergleich – außergewöhnlich kurz. Sie sollte auf mindestens zwölf Monate verlängert werden.



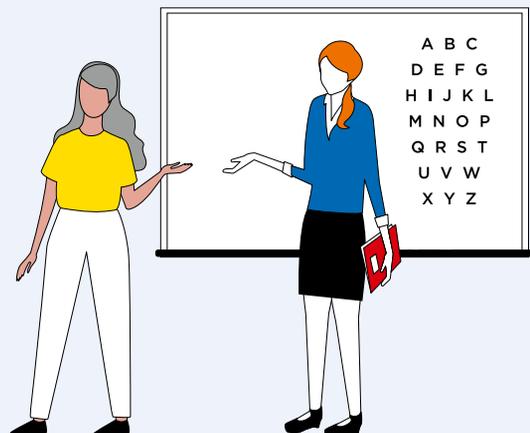
„Demokratie erfordert fortwährende Veränderung. Wir müssen den Kampf gegen Entmenschlichung intensivieren, denn ohne Diskriminierungsschutz bleibt unsere Demokratie brüchig.“

Statement von
Düzen Tekkal, Menschenrechtsaktivistin
und Journalistin

Fallbeispiel zu Altersdiskriminierung: „Zu alt für das Kollegium“

Larissa R. ist pensionierte Lehrerin und möchte sich auf eine befristete Vertretungsstelle bewerben. In einem Telefongespräch mit der Schule sagt die Rektorin ihr, dass die Schule ein junges Kollegium habe und dass ältere Lehrer*innen damit „nicht zurechtkämen“. Daher sieht Frau R. von einer Bewerbung ab und wendet sich an die Beratung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz verbietet, dass Bewerber*innen wegen des Alters abgelehnt werden. Eine altersbedingte Ungleichbehandlung kann im Einzelfall zwar durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt sein. Pauschale Bedenken, dass eine ältere Lehrerin mit einem jüngeren Kollegium

Schwierigkeiten hätte, wären allerdings nicht ausreichend. Begründungen, die selbst Stereotype bedienen, eignen sich in der Regel nicht als Rechtfertigung. Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes bot an, die Schulleitung anzuschreiben.



Wer diskriminiert, verliert

Drei Gründe, warum Diskriminierungsschutz den Wirtschaftsstandort Deutschland stärkt.

1. Antidiskriminierung nutzt allen – auch Unternehmen

Diskriminierung richtet hohen wirtschaftlichen Schaden an. Sie hält Menschen davon ab, ihr Potenzial auf dem Arbeitsmarkt zu entfalten. Das gilt etwa für Menschen, die rassistische oder antisemitische Diskriminierung erleben, aber auch für Frauen, Menschen mit Behinderung oder chronischen Erkrankungen, queere Menschen und für ältere und junge Menschen. Sie alle haben auf

dem Arbeitsmarkt mitunter schlechtere Karten. Eine wirksame Antidiskriminierungspolitik stellt klare Regeln auf, schützt vor Benachteiligungen und ermöglicht allen Menschen, gleichberechtigt am Arbeitsmarkt teilzunehmen. Effektiver Diskriminierungsschutz nutzt der und dem Einzelnen und stärkt den Wirtschaftsstandort Deutschland und damit den Wohlstand für alle.



„Wenn Menschen Teilhabe und Zugehörigkeit zu einem Unternehmen empfinden, sind sie deutlich motivierter und leistungsbereiter. Voraussetzung dafür ist eine diskriminierungsfreie Unternehmenskultur. Nur so fühlt sich jede*r einzelne Mitarbeitende gesehen und wertgeschätzt.“

Statement von
Ana-Cristina Grohnert,
Unternehmerin

2.

Antidiskriminierung ist ein wichtiger Baustein gegen Personal- und Fachkräftemangel

Ob Kindergärten, Schulen, Krankenhäuser, Pflegeeinrichtungen, im Einzelhandel, in der Industrie – überall ist Personalmangel eine der drängenden Herausforderungen unserer Zeit. Das kostet die Wirtschaft viel Geld: Im letzten Jahr waren das allein in Deutschland nach Angaben der Deutschen Industrie- und Handelskammer mehr als 90 Milliarden Euro.

Mit dem demografischen Wandel wird sich die Lücke weiter vergrößern. Um sie zu schließen, ist die deutsche Wirtschaft auf Zuwanderung aus dem Ausland angewiesen. Dabei steht Deutschland im internationalen Wettbewerb um die besten und kreativsten Köpfe schlechter da, als es könnte.

Grund dafür sind nicht nur bürokratische und sprachliche Hürden. Es mangelt auch

an Willkommenskultur und Antidiskriminierungsstandards. Entscheiden sich ausländische Fachkräfte dafür, nach Deutschland zu kommen, erleben sie laut einer Studie der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) Rassismus in einem Ausmaß, das sie vor ihrem Umzug niemals erwartet hätten. Mehr als die Hälfte der befragten Studienteilnehmenden beklagte nach ihrer Ankunft in Deutschland Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt. 40 Prozent der Fachkräfte berichteten von Rassismus und Diskriminierung im Alltag. Entsprechend hoch ist die Zahl derjenigen, die Deutschland wieder den Rücken kehren. Damit Menschen nach Deutschland kommen und bleiben, braucht es ein respektvolles Umfeld und einen starken Schutz vor Diskriminierung.

3.

Diverse Teams sind erfolgreicher

Vielfalt ist ein Erfolgsfaktor. Diverse Teams sind innovativer und arbeiten erfolgreicher. Nach Angaben des Beratungsunternehmens McKinsey sind Inklusion und Diversität wichtige Faktoren für den Geschäftserfolg. Unternehmen mit hoher Gender-Diversität haben eine deutlich größere Wahrscheinlichkeit, überdurchschnittlich profitabel zu sein.

Dagegen gilt: Wer diskriminiert, verliert – Talente, Kund*innen, Leistungs- und Zukunftsfähigkeit. Viele Unternehmen haben das erkannt und setzen auf Vielfalt bei der Personalgewinnung.

Reine Imagepflege reicht nicht – wer Diversität fördert, muss auch vor Diskriminierung schützen. Diversity und Antidiskriminierung sind zwei Seiten einer Medaille. Damit stärken Arbeitgebende die Motivation, Kreativität und Bindung ihrer Mitarbeitenden und Kund*innen und sind international wettbewerbsfähiger und erfolgreicher. Eine groß angelegte McKinsey-Studie von 2023 zeigt: Die deutsche Wirtschaft könnte von einer zusätzlichen Wertschöpfung von mehr als 100 Milliarden Euro profitieren, wenn sie mehr auf Vielfalt und Inklusion setzt.

„Wir achten darauf, dass es keine faulen Kompromisse gibt“

Österreichs oberste Diskriminierungsschützerin Sandra Konstatzky erklärt, warum Klage- und Auskunftsrechte sinnvoll sind – und warum sie künftig europaweit als Standard verankert werden sollten.

In jedem EU-Land gibt es eine Antidiskriminierungsstelle. Warum heißt sie in Österreich Gleichbehandlungsanwaltschaft?

Das Wort „Anwaltschaft“ hat eigentlich zwei Funktionen. Einerseits zeigt es die rechtliche Beratung an. Andererseits ist „Anwaltschaft“ auch im Sinne einer Patenschaft zu verstehen. Es macht deutlich, wir kümmern uns und stehen an der Seite der Menschen. Die Bezeichnung unserer Stelle gefällt mir gut.

Was können Menschen in Österreich konkret gegen Diskriminierung tun?

Schon seit den frühen 90er-Jahren können wir Fälle von Diskriminierung sehr niedrigschwellig und kostenfrei vor eine Gleichbehandlungskommission bringen. Diese Kommission funktioniert wie ein Gericht, ist aber keins. Vor der Kommission finden nichtöffentliche Verfahren statt. Vielen Menschen ist das wichtig, zum Beispiel, wenn sie einen Fall sexueller Belästigung feststellen lassen wollen.



Neue EU-Standards für Antidiskriminierungsstellen

Alle EU-Mitgliedstaaten sind verpflichtet, nationale Gleichbehandlungsstellen zur Bekämpfung von Diskriminierung einzurichten. Was die einzelnen Stellen tun können, um Gleichbehandlung zu erreichen, ist je nach Land sehr

unterschiedlich. Die EU hat im Mai 2024 EU-weite Mindeststandards für nationale Antidiskriminierungsstellen beschlossen. In Deutschland könnten die neuen Richtlinien zu einer Stärkung der Antidiskriminierungsstelle führen.



Sandra Konstatzky ist Juristin und Leiterin der österreichischen Gleichbehandlungsanwaltschaft. • Sie ist im Vorstand von EQUINET, dem europäischen Netzwerk von Gleichbehandlungsstellen.

Die Kommission prüft, ob eine Diskriminierung stattgefunden hat oder nicht. Am Schluss steht ein Prüfungsergebnis. Auf dieser Grundlage erteilt die Kommission Vorschläge für einen Ausgleich, das können Entschuldigungen, Schadensersatzzahlungen, aber auch Schulungsmaßnahmen im Unternehmen sein. Wir als Gleichbehandlungsanwaltschaft achten darauf, dass es hier keine „faulen Kompromisse“ gibt. Unsere Erfahrungen dabei sind gut. Gerade Arbeitgeber*innen folgen den Prüfungsergebnissen der Kommission oft weitestgehend. Während das Verfahren vor der Kommission läuft, sind übrigens alle anderen Klagefristen gehemmt. Wenn diese Metho-

de also nicht funktioniert, haben die Menschen danach noch genug Zeit, ihre Ansprüche vor einem „echten“ Gericht geltend zu machen. Wir als Gleichbehandlungsanwaltschaft haben außerdem noch Auskunfts- und Informationsrechte ...

... die es so in Deutschland nicht gibt. Das stimmt. Ich denke, dass auch die deutsche Antidiskriminierungsstelle des Bundes derartige Rechte benötigt, um Betroffene effektiv unterstützen zu können. Dazu zählen nicht nur die Möglichkeiten der Streitbeilegung, wie es sie bei uns gibt, sondern in der Tat auch Auskunftsrechte. Wir können in Österreich auch selbst ermitteln. Das ist sehr sinnvoll, um

Diskriminierung feststellen zu können. Arbeitgeber*innen müssen uns in begründeten Fällen vollumfängliche Akteneinsicht gewähren. Solche Rechte stehen übrigens auch in den neuen europäischen Richtlinien für Mindeststandards für Gleichbehandlungsstellen und gelten bald hoffentlich für alle Länder in der EU. Wir haben mit diesen Möglichkeiten gute Erfahrungen gemacht.

Brauchen wir gleiche Standards für alle Gleichbehandlungsstellen in der EU?

Unbedingt. Gleichbehandlungsstellen brauchen einen europaweiten Rahmen, um Diskriminierung zu

bekämpfen und Gleichstellung zu fördern. Wir brauchen ganz dringend Klagerechte. Es gibt bereits Antidiskriminierungsstellen, die hier gut aufgestellt sind – in Belgien oder in Schweden zum Beispiel. Diese Stellen können im eigenen Namen oder aber auch auf Verbandsklageebene Diskriminierungen tatsächlich vor Gericht bringen und abstellen. Die neuen Richtlinien sind auch dafür da, Ermittlungsrechte insgesamt zu stärken. Die Gleichbehandlungsstellen müssen bei Diskriminierung sagen können, wir kümmern uns darum, dass das aufhört – wir setzen dem was entgegen.

Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Köln: Fristlose Kündigung wegen sexueller Belästigung ist rechters



Auch eine fristlose Kündigung ist bei sexueller Belästigung rechters. Ein Mann arbeitete seit über 35 Jahren bei einer Stadtverwaltung und hatte als Vorgesetzter mehrere Kolleginnen sexuell belästigt. Die Stadt führte eine Mitarbeitendenbefragung durch, bei der viele Vorwürfe sexueller Belästigungen aufkamen. Etwa habe der Vorgesetzte regelmäßig Kommentare über Aussehen und Gewicht von Mitarbeiterinnen gemacht, einer Mitarbeiterin Papierschnipsel in den Ausschnitt geworfen und Mitarbeiterinnen berührt. Seine Bemerkungen

schloss er in zwei Fällen mit den Worten ab: „Jetzt aber kein #metoo draus machen.“ Dem Vorgesetzten wurde schließlich fristlos gekündigt. Bis zum Schluss bestritt er alle Vorwürfe und erhob Kündigungsschutzklage. Das Arbeitsgericht gab dem Kläger zunächst recht. Das Landesarbeitsgericht Köln befand die fristlose Kündigung wegen sexueller Belästigung dagegen für rechtmäßig (LAG Köln, Urteil vom 3. März 2023 – 6 Sa 385/21). Die Kündigung sei wegen der toxischen und sexualisierten Gesamtsituation möglich.

Diskriminierung? Hab ich was gegen!

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes hat im Jahr 2023 die bislang größte bundesweite Kampagne zum Schutz vor Benachteiligung gestartet, um Menschen über ihr Recht aufzuklären.

Der „Spezialbeamte“ Hans-Joachim Heist, den viele als Gernot Hassknecht aus der ZDF-„heute-show“ kennen, führt durch den musikalischen Kampagnenfilm. Er deckt alltägliche Diskriminierungen auf und bestärkt die Betroffenen darin, sich juristisch zu wehren.

Die Kampagne zeigt exemplarische Diskriminierungsfälle, die auch in der Beratung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes vorkommen: Eine Muslimin, die ein Kopftuch

trägt, bekommt keine Wohnung. Einer tauben Frau wird wegen ihrer Behinderung gekündigt. Ein Mann ist angeblich zu alt für den Job im „jungen“ Unternehmen. Ihnen und den anderen Betroffenen aus der Kampagne steht Hans-Joachim Heist zur Seite.

Ziel der Kampagne war es, das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz und die Beratung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes niedrigschwellig bekannt zu





Kampagnenmotiv zu Diskriminierung aufgrund der Religion

- ▶ machen – mit einem Film und einem eigenen Song in sozialen Medien, mit Plakaten im öffentlichen Raum, Anzeigen in Printmedien und einer eigenen Website mit Diskriminierungs-Check. Die Kampagne klärt lebensnah darüber auf, wann das

Gesetz greift. Damit vermittelt sie auch, gegen welche Benachteiligung Betroffene sich rechtlich wehren können.

Addiert man die Aufrufe der Website, die Klicks in sozialen Medien und wie viele Menschen Plakate und Anzeigen gesehen haben, dann hat die Kampagne insgesamt 135 Millionen sogenannte Touchpoints erreicht. Eine stichprobenartige Befragung des Meinungsforschungsinstituts Civey zeigt, dass das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz und auch die





Kampagnenmotiv zu sexueller Belästigung



Kampagnenmotiv zu Altersdiskriminierung



Kampagnenmotiv zu Diskriminierung aufgrund von Behinderungen

Antidiskriminierungsstelle des Bundes seit der Kampagne tatsächlich bekannter sind als zuvor.

Laut Umfrage hat allerdings nur jede zehnte Person, die in den letzten Jahren Diskriminierung erlebt hat, etwas dagegen unternommen und Hilfe gesucht. Das ist beachtlich wenig. Hier setzt die Fortsetzung der Kampagne im Jahr 2024 an.



Kampagnenseite:
habichwasgegen.de

ZAHLEN UND DATEN



Wie viele Anfragen gab es im Jahr 2023?
Worin unterscheiden sich die Anfragen
von denen der Vorjahre?

10.772

**Beratungsanfragen hat die
Antidiskriminierungsstelle
des Bundes im Jahr 2023
erhalten.**

Beratungsanfragen – Zahlen und Daten

Im Jahr 2023 haben die Antidiskriminierungsstelle des Bundes insgesamt 10.772 Beratungsanfragen erreicht. Davon betrafen 8.303 Fälle mindestens ein im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) geschütztes Diskriminierungsmerkmal.

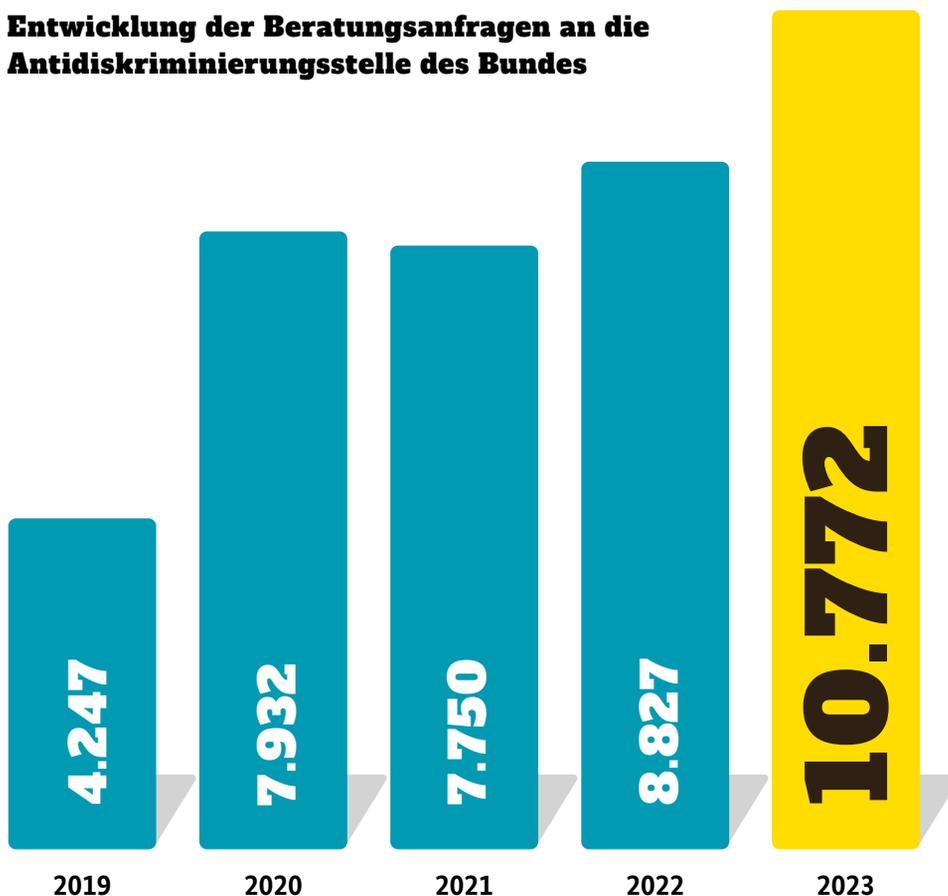
Das ist erneut ein Rekordwert.

Die Gesamtzahl ist im Vergleich zum Vorjahr um fast 2.000 Beratungsan-

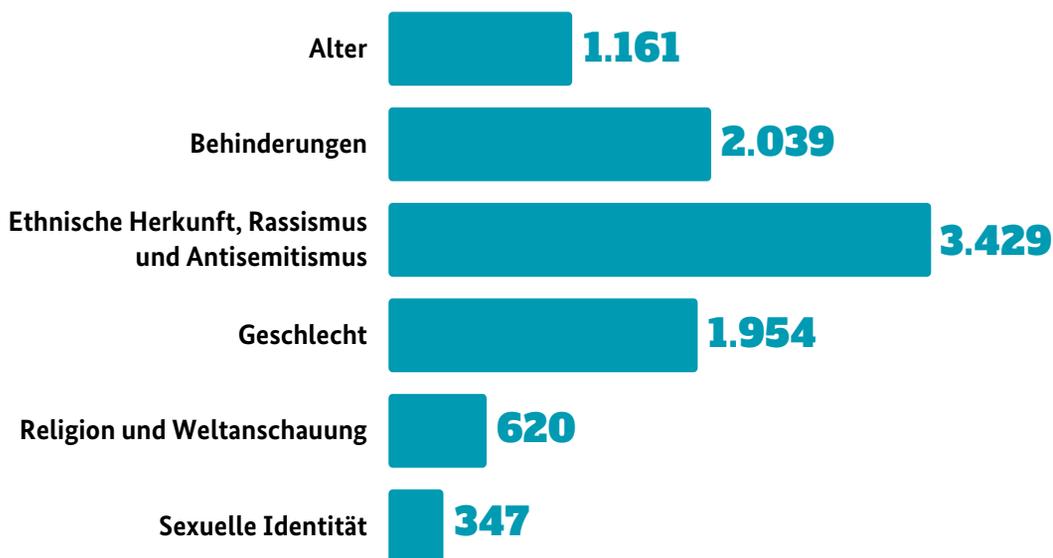
fragen angestiegen. Das entspricht einem Zuwachs von über einem Fünftel (22 Prozent). Auch die Zahl der Anfragen, die sich auf einen im AGG geschützten Diskriminierungsgrund bezogen, ist um über 1.600 angestiegen. Das ist ein Viertel mehr als im Jahr zuvor (25 Prozent).

Blickt man fünf Jahre zurück, so hat sich die Anzahl der Beratungsanfragen seit 2019 mehr als verdoppelt.

Entwicklung der Beratungsanfragen an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes



Verteilung der Beratungsanfragen an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes nach AGG-Merkmalen im Jahr 2023



Mehrfachnennung bei mehrdimensionaler Diskriminierung: Teilweise beziehen sich Anfragen auf Diskriminierungen beispielsweise aufgrund des Geschlechts und aufgrund der Religion.
© Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2024

Betrachtet man die Verteilung der Anfragen auf die Diskriminierungsmerkmale im AGG, so fällt auf, dass sich mit über 3.400 die meisten Menschen wegen Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft oder aus rassistischen und antisemitischen Gründen an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes wenden. Diese Fälle machen auch im Jahr 2023 etwa 41 Prozent und damit zwei Fünftel aller Anfragen aus.

An nächster Stelle folgt mit knapp über 2.000 Anfragen das Diskriminierungsmerkmal „Behinderung und chronische Krankheiten“ (25 Prozent). Diskriminierungserfahrungen wegen des Geschlechts oder der Geschlechtsidentität liegen bei etwas weniger als 2.000 Anfragen vor (24 Prozent).

Die Beratungsanfragen zu allen anderen Diskriminierungsgründen haben 2023 ebenfalls zugenommen. So gab es zum Merkmal Alter über 1.150 (entspricht 14 Prozent der Anfragen), zu Religion und Weltanschauung über 600 (7 Prozent) und zur sexuellen Identität fast 350 (4 Prozent) Anfragen.

Wie jedes Jahr haben die Antidiskriminierungsstelle des Bundes zudem zahlreiche Anfragen erreicht, in denen es nicht um ein gesetzlich geschütztes Diskriminierungsmerkmal ging. Das waren insgesamt mehr als 2.400 Fälle, die sich etwa auf Diskriminierungen aufgrund des sozialen Status, des Familienstands, der Elternschaft oder familiärer Fürsorgeverantwortung, der Staatsangehörigkeit, des Aussehens oder Gewichts bezogen.

Hierbei gilt zu beachten: Die Zahlen ergeben kein repräsentatives Bild der Diskriminierungsfälle in Deutschland. Zum einen, weil es weitere Anlaufstellen gibt. Zum anderen, weil Untersuchungen zeigen, dass die meisten Menschen Fälle von Diskriminierung

nicht melden. Wir müssen daher von einer hohen Dunkelziffer ausgehen.

Im aktuellen Berichtszeitraum sind zwei Entwicklungen besonders bemerkenswert:

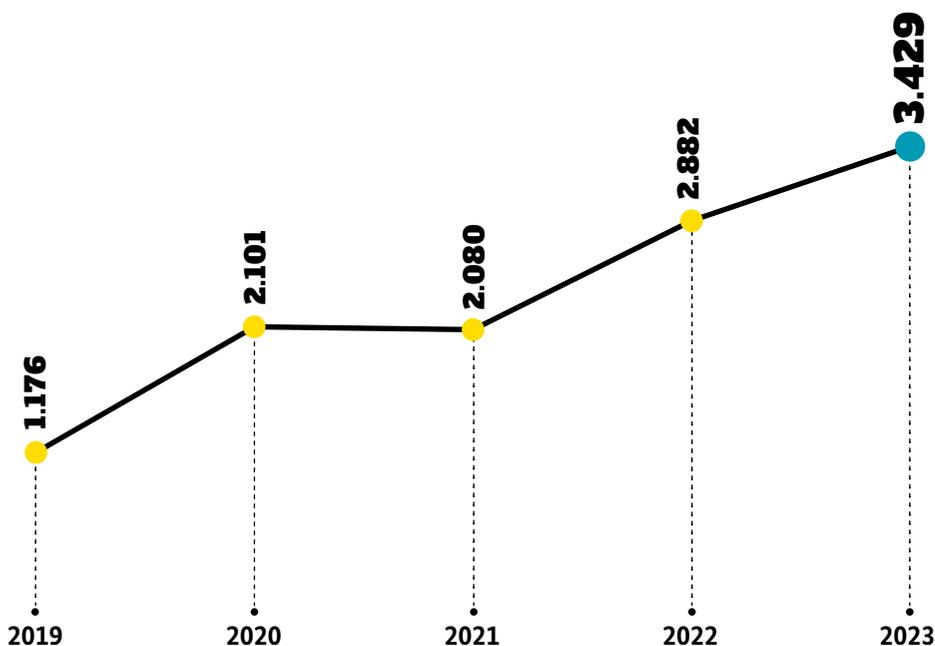
1.

Die Anfragen zu Diskriminierung aus rassistischen Gründen haben in den letzten Jahren stark zugenommen.

Bereits im Jahr 2020 war die Zahl der Anfragen zu rassistischer Diskriminierung stark gestiegen. Das hing vermutlich auch mit dem rechtsterroristischen Attentat in Hanau und den weltweiten „Black Lives Matter“-Protesten im Jahr 2020 zusammen, die das Bewusstsein für rassistische Diskriminierung schärften. Seitdem ist die Zahl der Anfragen dazu kontinuierlich gestiegen und hat sich zwischen 2019

und 2023 fast verdreifacht. Auch die Beratungsfälle zu Antisemitismus sind gestiegen, wenn auch auf niedrigem Niveau. Im Berichtszeitraum wurden 73 Fälle gemeldet (Vorjahr: 53 Fälle). Viele dieser Fälle finden in Lebensbereichen statt, die außerhalb des Anwendungsbereichs des AGG liegen, zum Beispiel im Bereich Bildung, in sozialen Medien oder in der Öffentlichkeit (siehe auch Seite 14).

Entwicklung der Beratungsanfragen zu Diskriminierung aus rassistischen Gründen



2.

Die Zahl der Anfragen zu Altersdiskriminierung ist im Berichtszeitraum um mehr als 70 Prozent gestiegen.

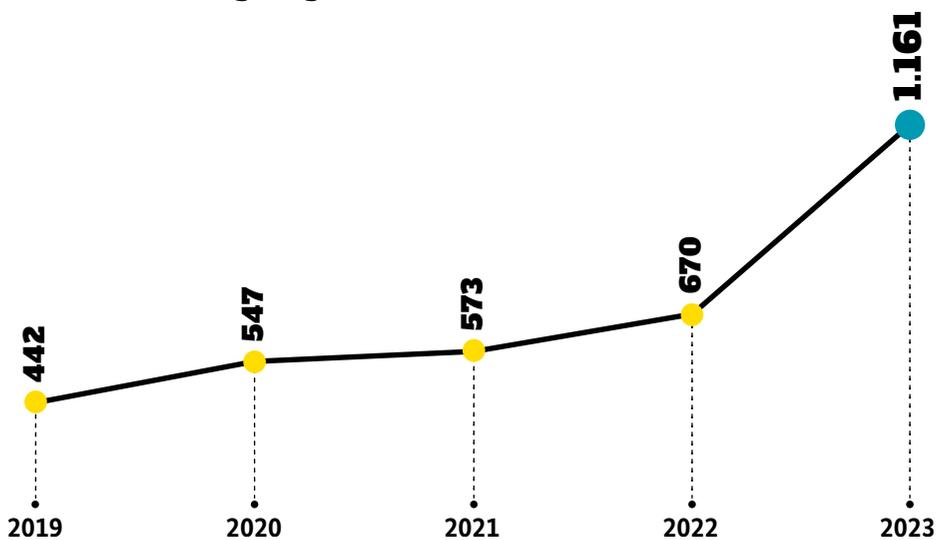
Dies könnte damit zusammenhängen, dass die Unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung 2023 verstärkt auf das Thema aufmerksam gemacht hat. Möglicherweise ist somit das Wissen darüber gestiegen, dass Ungleichbehandlungen aufgrund des Alters Diskriminierungen sind.

Im Vergleich zu den Jahren 2020 und 2021 hat sich die Zahl der Beratungsanfragen zu Diskriminierung wegen des Lebensalters im Jahr 2023 sogar mehr als verdoppelt. Vergleicht man die Jahre 2022 und 2023 in Bezug darauf, wie groß der Anteil der Anfragen zu Altersdiskriminierung an der Gesamtzahl der Beratungsanfragen mit Bezug zu einem im AGG geschützten Merkmal war, so zeigt sich, dass dieser Anteil um vier Prozentpunkte

gestiegen ist. Betrug er im Jahr 2022 noch 10 Prozent, liegt er nun bei 14 Prozent.

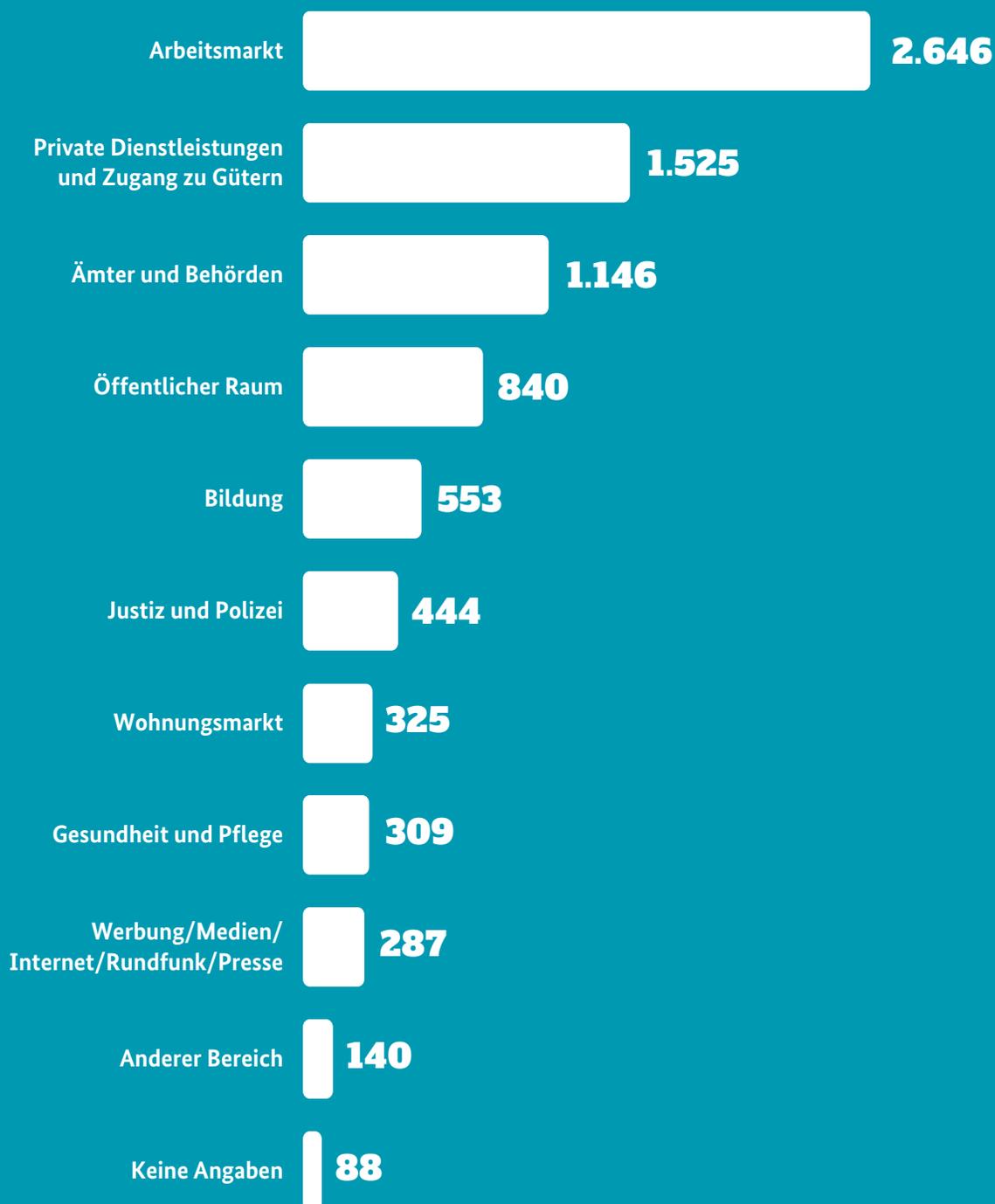
Hinter den Beratungsanfragen verbergen sich vielfältige Fallkonstellationen. Oft geht es um schlechtere Bewerbungschancen für ältere Menschen in bestimmten Berufsgruppen oder um subtile Ausgrenzungen im Arbeitsleben. Häufig beklagen Ratsuchende aber auch, dass sich Versicherungsbeiträge erhöhen, sobald die Betroffenen gewisse Altersgrenzen überschreiten. Zudem sehen sich immer mehr Menschen im höheren Lebensalter durch die Digitalisierung und die Umstellung vieler Angebote und Dienstleistungen auf Apps und Smartphones gesellschaftlich ausgeschlossen und benachteiligt.

Entwicklung der Beratungsanfragen zu Diskriminierung wegen des Alters



© Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2024

Verteilung der Beratungsanfragen auf Lebensbereiche im Jahr 2023



In welchen Bereichen Diskriminierung gemeldet wird

Der größte Teil der geschilderten Diskriminierungserfahrungen findet nach wie vor im Arbeitsleben statt. Mit mehr als 2.600 Fällen sind es 32 Prozent aller Fälle, die einen Bezug zu den im AGG geschützten Merkmalen haben. Diskriminierungen im Bereich Arbeit fallen grundsätzlich in den Anwendungsbereich des AGG. Der gesetzliche Diskriminierungsschutz umfasst dabei sämtliche Phasen des Erwerbslebens – von der Bewerbungsphase über das bestehende Beschäftigungsverhältnis und die Arbeitsbedingungen bis hin zur Beendigung eines Arbeitsvertrags.

Der Lebensbereich „Private Dienstleistungen und Zugang zu Gütern“ macht mit mehr als 1.500 Anfragen den zweitgrößten Teil des Beratungsaufkommens aus. Rechnet man hier die 325 Beratungsanfragen zu diskriminierenden Erfahrungen auf dem Wohnungsmarkt hinzu, dann betrifft fast ein Viertel der Anfragen den privatrechtlichen Geschäftsverkehr (23 Prozent). Diskriminierungen auf dem Wohnungsmarkt fallen ebenfalls in den Anwendungsbereich des AGG.

Daneben werden immer wieder auch Diskriminierungserfahrungen im Gesundheitsbereich und in der Pflege gemeldet (knapp über 300 Beratungsanfragen, also 4 Prozent). Ob der Diskriminierungsschutz des AGG im Gesundheitssektor Anwendung findet, dazu ist die Rechtslage bisher unklar.

Anfragen wegen diskriminierender Erfahrungen im öffentlichen Raum und in der Freizeit, also beispielsweise Anfeindungen auf der Straße oder dem Sportplatz, machten mit 840 Fällen weitere 10 Prozent aller Anfragen aus. Dieser Bereich fällt nicht unter den Anwendungsbereich, also den Diskriminierungsschutz im AGG.

45 Prozent aller Rat-suchenden, die sich im Jahr 2023 aufgrund eines im AGG geschützten Merkmals diskriminiert sahen, konnten sich nicht auf das AGG berufen. Denn der Lebensbereich, in dem die Diskriminierungserfahrung stattfand, fiel nicht in den Anwendungsbereich des AGG.

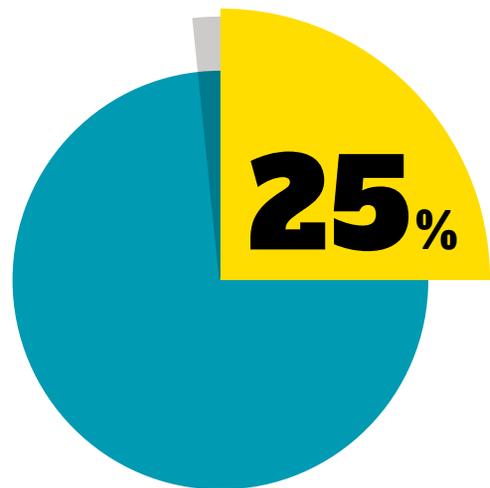
Außerdem erhielt die Beratung regelmäßig Beschwerden über diskriminierende Aussagen und menschenfeindliche Beleidigungen in den (sozialen) Medien und im Internet (circa 280 Anfragen). Auch hier ist das AGG nicht anwendbar.

Mit Blick auf die Lebensbereiche, in denen Diskriminierungen stattfinden, sind drei Aspekte besonders auffällig:

1.

Diskriminierungserfahrungen durch Ämter und Behörden sowie Polizei und Justiz machen fast ein Fünftel aller Beratungsanfragen aus, die einen Bezug zu AGG-Merkmalen aufweisen. So sahen sich über 1.100 Betroffene von Ämtern und Behörden diskriminiert (14 Prozent) und mehr als 400 durch die Polizei und die Justiz (5 Prozent). Nimmt man noch den öffentlichen Bildungsbe- reich mit ebenfalls etwa 550 Diskri- minierungsbeschwerden dazu (7 Prozent), kommt man auf ein Viertel aller Beratungsfälle, die sich im öffentlich-rechtlichen Kontext abspielen (25 Prozent). Auch diesen zentralen Bereich umfasst der Diskriminierungsschutz im AGG jedoch nicht.

Anteil der Beratungsanfragen zu Diskriminierung durch staatliches Handeln im Jahr 2023

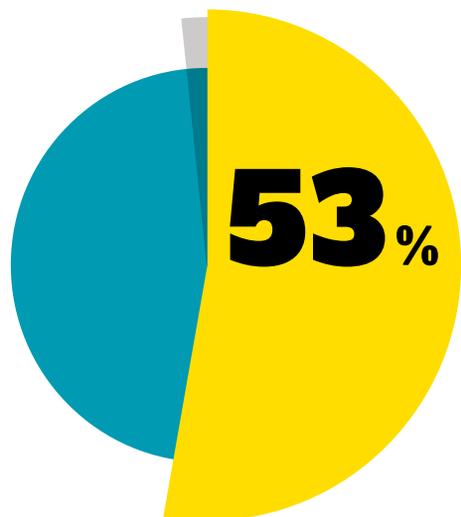


© Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2024

2.

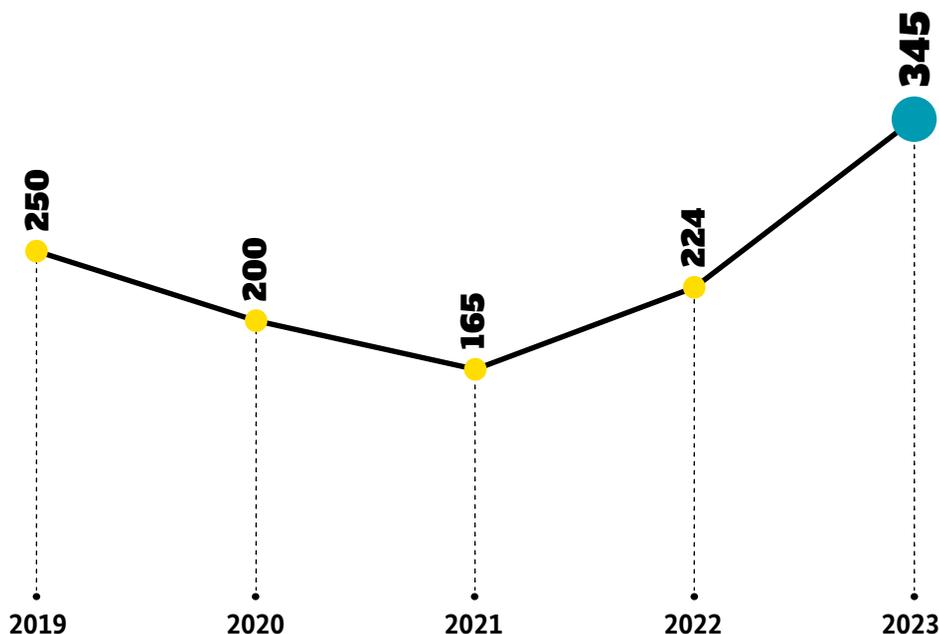
Mehr als die Hälfte der bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes gemeldeten Diskriminierungserfahrungen wegen des Geschlechts oder der Geschlechts- identität spielten sich im beruflichen Bereich ab (53 Prozent). Durch- schnittlich betrifft allerdings nur circa ein Drittel der Beratungs- anfragen das Arbeitsleben (32 Pro- zent). Das deutet darauf hin, dass geschlechtsbezogene Diskriminie- rungen überdurchschnittlich häufig im Arbeitsleben stattfinden.

Diskriminierung aufgrund des Geschlechts: Anteil der Beratungsanfragen zum Arbeitsleben im Jahr 2023



© Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2024

Entwicklung der Beratungsanfragen zu sexueller Belästigung



© Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2024

3.

Auch wegen sexueller Belästigung haben sich im Jahr 2023 deutlich mehr Menschen an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes gewandt als zuvor. Im Vergleich zum Vorjahr ist die Zahl der Anfragen um über 120 auf 345 angestiegen, was einem Zuwachs von 54 Prozent entspricht.

Während der Coronapandemie waren die Zahlen deutlich zurückgegangen. Das hängt vermutlich

damit zusammen, dass wegen der damals geltenden Infektionsschutzmaßnahmen weniger Menschen am Arbeitsplatz präsent waren und es dort weniger Kontakte gab. Ein Großteil der sexuellen Belästigungen, die der Antidiskriminierungsstelle des Bundes gemeldet werden, finden am Arbeitsplatz oder im beruflichen Umfeld statt.

Gütliche Streitbelegungen

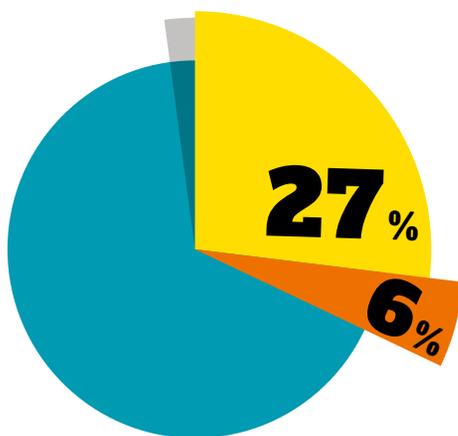
Warum es ein echtes Schlichtungsverfahren für Diskriminierungsfälle braucht.

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes kann Ratsuchenden in bestimmten Fällen anbieten, eine sogenannte gütliche Streitbeilegung zu vermitteln. Dadurch können Diskriminierungserfahrungen und Streitigkeiten darüber außergerichtlich aufgearbeitet werden. So wird ein für beide Seiten aufwendiger, kostspieliger und oft langwieriger Rechtsstreit vermieden.

Beispiele für gelungene Streitbelegungen sind, dass ein Arbeitgeber seine Führungskräfte für Rassismus sensibilisieren ließ, dass eine Familie mit einem schwerbehinderten Kind

doch an einer Pauschalreise teilnehmen konnte oder dass eine Bankkundin, die älter als 75 Jahre war, doch noch einen Kredit bekam.

Im Jahr 2023 haben wir in 403 Beratungsfällen angeboten, ein Verfahren zur gütlichen Beilegung einzuleiten. In diesen Fällen erschien eine außergerichtliche Klärung besonders erfolgversprechend. Das Angebot nahmen die Ratsuchenden allerdings nur in 110 Fällen an (27 Prozent). Von den Verfahren zur gütlichen Streitbeilegung waren wiederum lediglich 24 erfolgreich (6 Prozent).



- Gütliche Streitbeilegung wurde Betroffenen angeboten
- Verfahren zur gütlichen Beilegung wurde eingeleitet, Stellungnahme der Gegenseite angefragt
- Erfolgreiche Einigung zwischen den Beteiligten

Das zeigt: Leider ist das Instrument der gütlichen Beilegung in der Praxis meist nicht effektiv. Ein Grund ist, dass die Gegenseite nicht verpflichtet ist, an dem Verfahren teilzunehmen. Auch endet eine gütliche Einigung derzeit nicht mit einer Bewertung der Sach- und Rechtslage. Wäre das der Fall, könnten Betroffene das Erlebte besser einordnen, es könnte die Situation auch befrieden.

Die Erfahrungen aus unserer Beratung zeigen: Die meisten Betroffenen wollen keinen Rechtsstreit und sind auch nicht auf Schadensersatz und

Entschädigung aus. Vielmehr geht es ihnen darum, dass die Diskriminierung anerkannt und Maßnahmen dagegen ergriffen werden.

Daher fordert die Unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung, bei der im aktuellen Koalitionsvertrag angekündigten AGG-Reform ein echtes Schlichtungsverfahren einzuführen. An diesem sollten beide Seiten verpflichtend teilnehmen müssen. Und es sollte mit einem qualifizierten Schiedsspruch abgeschlossen werden.

Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts: Verhandlungsgeschick darf kein Grund für bessere Bezahlung sein



Ein besseres Verhandlungsgeschick rechtfertigt keine Entgeltungleichheit zwischen den Geschlechtern. Das hat das Bundesarbeitsgericht entschieden (BAG vom 16. Februar 2023 – 8 AZR 450/21). Eine Frau hat Anspruch auf das gleiche Gehalt für die gleiche Arbeit wie ein männlicher Kollege – auch dann, wenn der Kollege ein höheres Gehalt verhandelt hat. Die Klägerin verdiente als Außendienstmitarbeiterin im Vertrieb der Beklagten das Grundgehalt von 3.500 Euro brutto pro Monat. Ein Kollege war auch als Außendienstmitarbeiter tätig. Bei der Einstellung forderte er erfolgreich ein höheres Grundentgelt in Höhe von 4.500 Euro

pro Monat, also 1.000 Euro mehr. Die Klägerin forderte mit ihrer Klage die Zahlung der Differenz sowie eine Entschädigung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) wegen Geschlechtsbenachteiligung. Nachdem die Vorinstanzen die Klage zunächst abgewiesen hatten, gab das BAG der Klägerin überwiegend recht. Das BAG stellte eine unzulässige geschlechtsbezogene Entgeltdiskriminierung im Sinne des AGG und des Entgelttransparenzgesetzes fest. Die Klägerin erhielt die gewünschten Differenzzahlungen sowie eine Entschädigung in Höhe von 2.000 Euro.



HIGH- LIGHTS

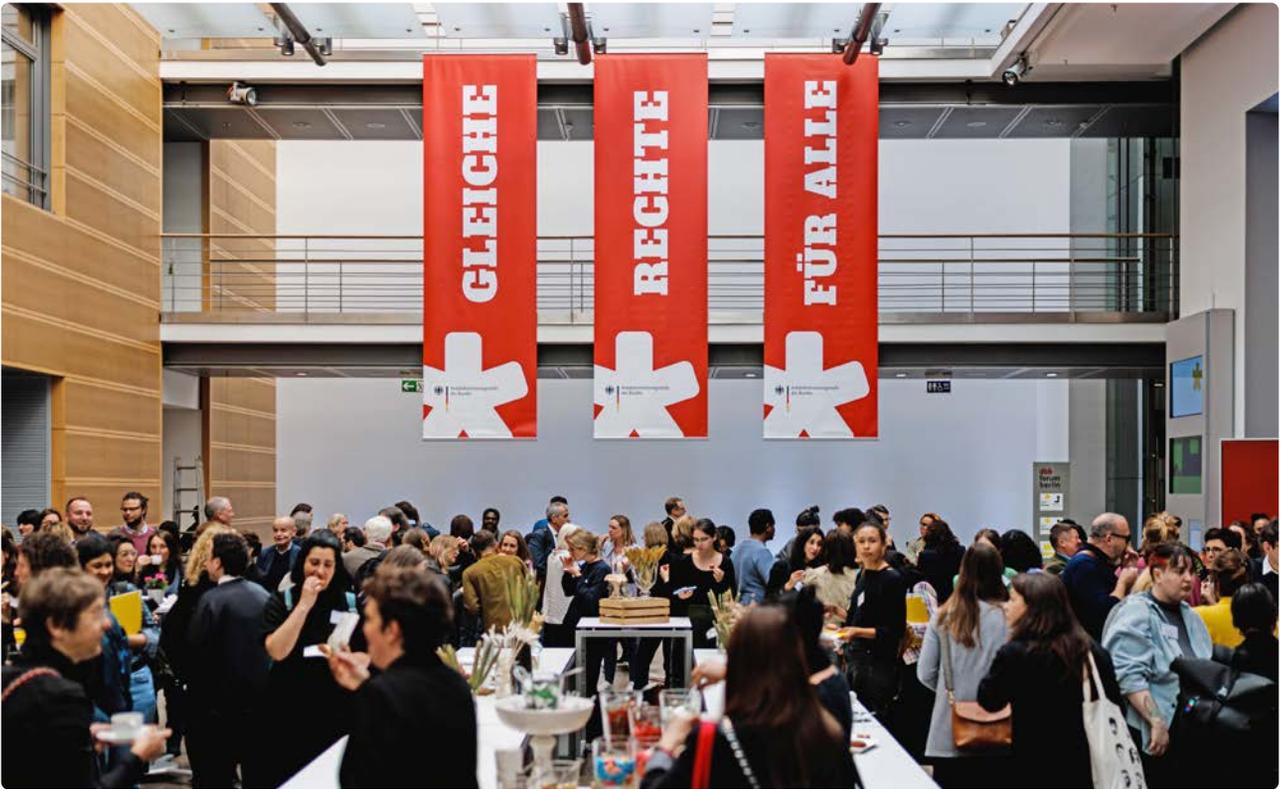
aus dem Jahr 2023



Fachtagung zur Reform des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes

„Deutschland nach vorne bringen“ – das war das Motto der Fachtagung zur geplanten Reform des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) im April in Berlin. Mehr als 400 Fachleute aus der Zivilgesellschaft, Verwaltung, Wirtschaft und Politik folgten der Einladung und diskutierten den Reformbedarf im

deutschen Antidiskriminierungsrecht. Seit seinem Inkrafttreten im Jahr 2006 wurde das AGG kein einziges Mal inhaltlich reformiert. Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes legte zehn Jahre danach, im Jahr 2016, eine umfassende Gesetzes-evaluation vor, die einen dringenden Reformbedarf identifiziert hat.



Bundesfamilienministerin Lisa Paus hob in ihrer Rede die Bedeutung eines starken Diskriminierungsschutzes für die gesamte Gesellschaft hervor. „Diskriminierung kann früher oder später jeden und jede treffen“, sagte Paus. Sie stellte sich deutlich hinter das Reformvorhaben.

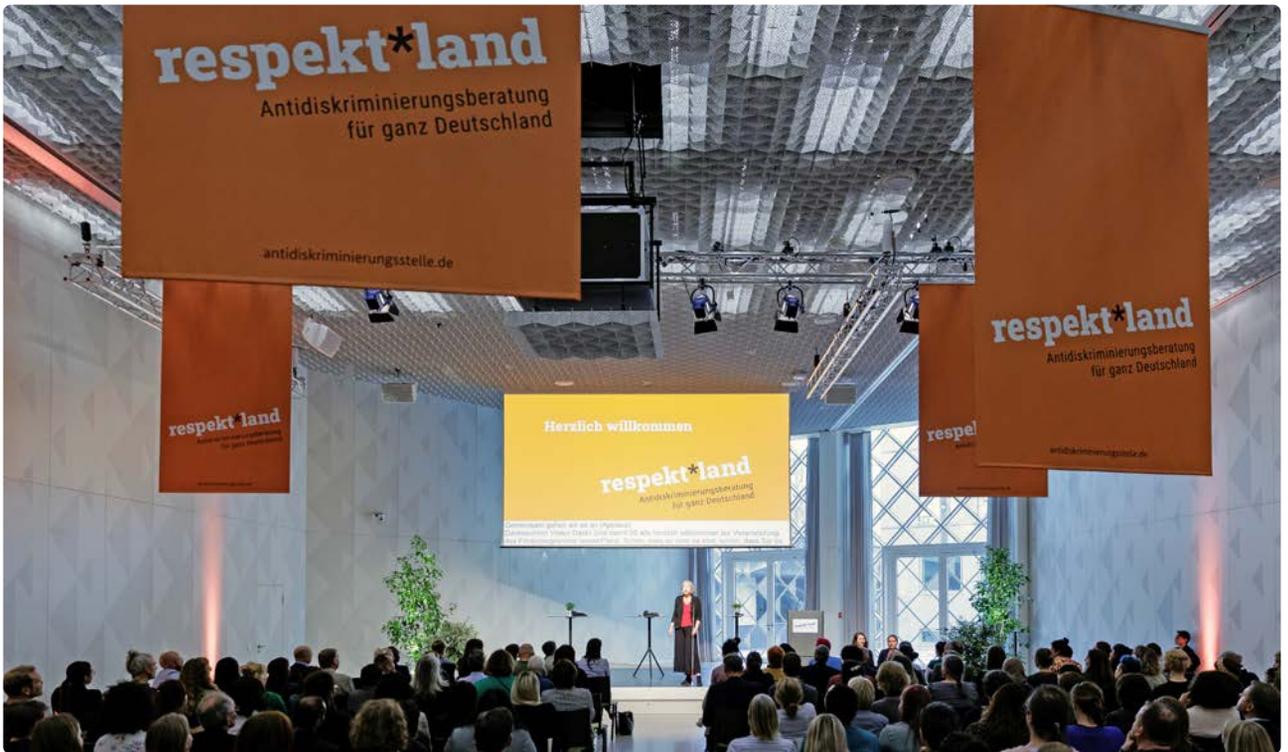


Neuer Beirat nimmt Arbeit auf

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes hat den gesetzlichen Auftrag, den Dialog mit gesellschaftlichen Gruppen und Organisationen zu fördern, die sich den Schutz vor Diskriminierung nach § 1 AGG zum Ziel gesetzt haben. Zu diesem Zweck wird ihr ein Beirat beigeordnet. Im März fand die erste Sitzung des neuen Beirats statt. Henny Engels, langjähriges Vorstandsmitglied im Lesben- und Schwulenverband in Deutschland, ist seither neue Beiratsvorsitzende. Das Gremium berät die Antidiskriminierungsstelle des

Bundes bei wissenschaftlichen Untersuchungen sowie bei Berichten und Empfehlungen an den Deutschen Bundestag. Henny Engels löste Barbara John ab, die dem Beirat viele Jahre lang vorgesessen hatte. Die 16 Mitglieder des Beirats werden vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend im Einvernehmen mit der Unabhängigen Bundesbeauftragten für Antidiskriminierung sowie den entsprechend zuständigen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestags bestimmt.





Festakt zum Start von respekt*land

Mit respekt*land hat die Antidiskriminierungsstelle des Bundes das erste Förderprogramm für eine flächendeckende zivilgesellschaftliche Antidiskriminierungsberatung gestartet (siehe Seite 10). Beim Festakt zum Start im Berliner Futurium im September diskutierten Vertreter*innen der geförderten Projekte mit Politiker*innen und Personen aus der Zivilgesellschaft darüber, wie wichtig es ist, dass alle Menschen in Deutschland eine Antidiskriminierungsberatung erreichen können.





Schulwettbewerb für Antidiskriminierungsprojekte: fair@school

Unsere Gesellschaft ist vielfältig und diese Vielfalt bildet sich in Klassenzimmern ab. Diskriminierungsschutz an Schulen ist daher ein wichtiges Thema. Viele Schulen und engagierte Lehrkräfte fördern bereits einen respektvollen Umgang miteinander. Mit dem Schulwettbewerb fair@school werden vorbildliche Schulprojekte für Respekt und Gleichbehandlung gesucht und ausgezeichnet. 2023 wurden fast 170 Bewerbungen eingereicht –

so viele wie nie zuvor. Zehn Projekte wurden nominiert und im Juni schließlich vier ausgezeichnet. Der Schulwettbewerb ist ein gemeinsames Projekt der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und des Cornelsen Verlags. Er zeigt, dass Antidiskriminierung keineswegs nur ein Thema für Großstädte ist. Zeina Nassar, Profiboxerin aus Berlin, hielt beispielsweise die Laudatio auf das zweitplatzierte Projekt „Antirassismus-AG am BGB: auf dem Weg zur



rassismuskritischen Schule“ des Burghardt-Gymnasiums in Buchen (Odenwald). Den ersten Preis erhielt das Theaterprojekt „A.N.D.ers“ der Hohen Landesschule Hanau in Hessen. Den dritten Preis teilten sich die Grüneberg-Grundschule in Köln (Projekttag „Black History“) und das Lise-Meitner-Gymnasium in Crailsheim in Baden-Württemberg (Demokratieausschuss).





Gemeinsamer CSD-Empfang im Pride Month

US-Botschafterin Amy Gutmann und die Unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung, Ferda Ataman, luden im Juli in die US-Botschaft am Brandenburger Tor zu einem Empfang anlässlich des Christopher Street Day. Gutmann und Ataman betonten in ihren Reden: Eine Demokratie bemisst sich auch daran, ob die Rechte von Menschen aus der queeren Community gewahrt werden.



Besuch in Frankreich

„Défenseure des droits“ – zu Deutsch: Verteidigerin des Rechts. Das ist der Titel der französischen Antidiskriminierungsbeauftragten Claire Hédon, die Ferda Ataman im Oktober besucht hat. Die beiden tauschten sich zu den Möglichkeiten und Grenzen des jeweiligen Antidiskriminierungsrechts in ihren Ländern aus. Wie es ihre Amtsbezeichnung schon verrät, hat Hédon weiter reichende Rechte als die deutsche Antidiskriminierungsbeauftragte. Sie darf als Sachverständige vor Gericht auftreten und sogar selbst, nach gründlicher Untersuchung eines Diskriminierungsfalls, eine Entscheidung treffen. Ataman traf außerdem einige französische Nicht-regierungsorganisationen, die sich für Gleichbehandlung einsetzen.

Zusammen unschlagbar

Unter diesem Motto fanden im Juni die Special Olympics World Games in Berlin statt. An den Wettkämpfen in 26 Disziplinen nehmen Menschen mit intellektuellen Beeinträchtigungen aus der ganzen Welt teil. Neben den Wettkämpfen gibt es bei den Special Olympics auch die „Unified Sports Experience“, bei der Menschen mit und ohne Behinderung zusammen auf dem Platz stehen.



Verleihung der „Kompassnadel“

Die Unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung hielt bei der Verleihung des Preises für Engagement in der queeren Community im Juli in Köln die Laudatio auf SOFRA, einen Verein, der sich für queere Migrant*innen einsetzt. In ihrer Rede betonte Ferda Ataman, wie wichtig der Einsatz gegen Diskriminierung ist, der über den Tellerrand der eigenen Betroffenheit hinausgeht und intersektional ist.

Chanukka

Die Feierlichkeiten in der Synagoge Rykestraße in Berlin im Dezember fanden unter verstärktem Polizeischutz statt. Die Entzündung der Lichter an der Chanukkia erinnere daran, was alles schon überstanden wurde und was Kraft gebe, so der Rabbi.



Gedenken an den versuchten Anschlag auf die Synagoge in Halle

Beim versuchten Anschlag wurden im Oktober 2019 zwei Menschen ermordet. Anlässlich des Gedenkens 2023 wurde der erste Buchstabe einer neuen Thorarolle im Beisein der Unabhängigen Bundesbeauftragten gesetzt.

Jahreskongress der Melde- und Informationsstelle Antiziganismus (MIA)

Ferda Ataman würdigte die Arbeit der Meldestelle, die im September erstmals einen Bericht zu Antiziganismus vorlegte. „Sinti*ze und Rom*nja sind seit mindestens 600 Jahren Teil der deutschen Gesellschaft. Fast genauso lange ist der Hass bekannt, der ihnen entgegenschlägt. Vor diesem Hintergrund ist erstaunlich, dass MIA erst 2021 ins Leben gerufen wurde“, sagte Ataman.



Unsere wichtigsten Veröffentlichungen 2023

Was tun gegen Diskriminierung bei Vergabe, Vermietung und Verwaltung von Wohnraum? Beispiele Guter Praxis

Immer wieder berichten Menschen der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, dass sie bei der Wohnungssuche diskriminiert wurden, etwa wegen ihres Nachnamens, einer Behinderung oder ihrer sexuellen Identität. Aber Wohnen ist ein Menschenrecht – und Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt verboten. Anhand positiver Beispiele zeigen die „Gute Praxis“-Broschüre und das dazugehörige Online-Portal, wie Wohnraum ohne Diskriminierung vergeben und verwaltet werden kann. Die Beispiele veranschaulichen, dass sich der Einsatz gegen Diskriminierung lohnt, denn viele der Maßnahmen dienen auch der Qualitätsentwicklung in der Wohnungswirtschaft. Die Sammlung zusammengestellt hat die Zoom – Sozialforschung und Beratung GmbH im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes.



Zum Online-Portal: antidiskriminierungsstelle.de/gute-praxis-wohnungsmarkt





Vielfalt, Respekt, Antidiskriminierung Grundlagenpapier zur Reform des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG)

Deutschland hat eines der schwächsten Antidiskriminierungsgesetze in Europa. Seit der Einführung des AGG im Jahr 2006 gab es keine substantziellen Verbesserungen beim Diskriminierungsschutz. Im Koalitionsvertrag 2021–2025 sehen die Regierungsparteien SPD, Bündnis 90/Die Grünen und FDP endlich eine Reform vor. Das Grundlagenpapier der Unabhängigen Bundesbeauftragten für Antidiskriminierung macht dafür 19 konkrete Vorschläge. Unter anderem sollen die Diskriminierungsmerkmale erweitert, der Anwendungsbereich auf staatliches Handeln des Bundes ausgeweitet und die Klagemöglichkeiten für Betroffene deutlich vereinfacht werden.



Weitere Informationen:
antidiskriminierungsstelle.de/grundlagenpapier-agg-reform



Was tun gegen sexuelle Belästigung bei der Arbeit?

Im Jahr 2023 erreichten die Antidiskriminierungsstelle des Bundes wieder mehr Anfragen wegen sexueller Belästigung. Um Unternehmen, Betriebsräte und engagierte Beschäftigte dabei zu unterstützen, auf das Thema aufmerksam zu machen, stellt die Antidiskriminierungsstelle des Bundes kostenfrei Informationsmaterial wie etwa Plakate in Leichter Sprache zur Verfügung. Die Plakate erklären, was sexuelle Belästigung ist, dass sie verboten ist und wo Betroffene Hilfe finden können.



Plakat mit Notizfeld für eigene Kontaktdaten: antidiskriminierungsstelle.de/plakat-belaestigung-leichte-sprache-notizfeld



Plakat ohne Notizfeld: antidiskriminierungsstelle.de/plakat-belaestigung-leichte-sprache

Automatisch benachteiligt **Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz und der** **Schutz vor Diskriminierung durch algorithmische** **Entscheidungssysteme**

Künstliche Intelligenz (KI) macht vieles leichter – leider auch Diskriminierung. Vermeintlich objektive, automatisierte Entscheidungen können Vorurteile und Stereotype reproduzieren, sind fehleranfällig und intransparent. Das Rechtsgutachten „Automatisch benachteiligt“ zeigt, dass nicht nur die Möglichkeiten, Diskriminierungen durch KI-Systeme zu erkennen, stark eingeschränkt sind, sondern auch die, dagegen vorzugehen. Denn bisher ist unklar, was passiert, wenn die Diskriminierung nicht von einem Menschen, sondern einem Computer ausgeht. Die Regelungslücken im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz verhindern, dass der bestehende Rechtsschutz bei Diskriminierungen durch KI-Systeme wirkt. Das Gutachten erläutert, wie die Schutzlücken geschlossen werden können. Verfasst haben es Prof. Dr. Indra Spiecker gen. Döhmman, LL.M. (Georgetown Univ.) und Prof. Dr. Emanuel V. Towfigh im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes.



Weitere Informationen:
[antidiskriminierungsstelle.de/
automatisch-benachteiligt](https://antidiskriminierungsstelle.de/automatisch-benachteiligt)



**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

Impressum

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

Herausgeberin:

Antidiskriminierungsstelle des Bundes
11018 Berlin
www.antidiskriminierungsstelle.de

Allgemeine Anfragen:

E-Mail: poststelle@ads.bund.de

Konzeption und Gestaltung: www.zweiband.de

Druck: MKL Druck GmbH & Co. KG

Stand: Juni 2024

Bildnachweis:

© Antidiskriminierungsstelle des Bundes – außer:
Seite 4: © photothek/Janine Schmitz; Seite 5: © photothek/Felix Zahn
Seite 7: © BPA/Steffen Kugler; Seite 15: © Benjamin Jenak/Veto Magazin
Seite 20: © Anna Sommer; Seite 21: © Jennifer Fey; Seite 22: © Sven Serkis
Seite 23: © Jesco Denzel; Seite 24: © Dominik Butzmann
Seite 27: © Anna Stöcher; Seite 46, 47: © photothek/Felix Zahn
Seite 48: © photothek/Kira Hofmann; Seite 49: © photothek/Janine Schmitz
Seite 50, 51: © photothek/Xander Heinl; Seite 52 oben: © US-Botschaft Berlin
Seite 53 oben; unten: © photothek/Kira Hofmann; © Stephan Ink

