



Antidiskriminierungsstelle
des Bundes

HKW
Haus der Kulturen der Welt

WAS DIVERS MACHT



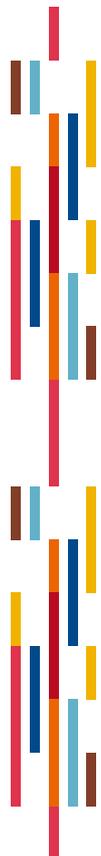
Deutsche
Antidiskriminierungstage

2. und 3. Dezember 2019 · Haus der Kulturen der Welt

Eine Veranstaltung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes in Kooperation mit
dem Haus der Kulturen der Welt, Berlin

Inhalt

3	Alle Workshops auf einen Blick
4	Begrüßung
7	Grußwort
9	Keynote
12	Montag, 2. Dezember
12	Podiumsdiskussion
16	Workshops
31	Paneldiskussion
33	Dienstag, 3. Dezember
33	Workshops
47	Podiumsdiskussion
50	Workshops
64	Wie divers ist Deutschland im internationalen Vergleich? (Präsentationsfolien)
64	Standortbestimmung
67	Deutschland im Internationalen Vergleich
70	Diversität und Diskriminierung





Begrüßung

Bernhard Franke

Kommissarischer Leiter der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS)

Sehr geehrte Frau Bundesministerin Dr. Giffey,
sehr geehrte Abgeordnete,
sehr geehrter Herr Dusel,
sehr geehrte Frau Prof. Foroutan,
sehr geehrter Herr Prof. Scherer,
liebe Partnerinnen und Partner,
verehrte Anwesende!

Ich begrüße Sie sehr herzlich zu einer Premiere: den ersten Deutschen Antidiskriminierungstagen. Warum haben wir ein solches Format ins Leben gerufen? Was wollen wir damit erreichen? Nun, um es kurz zu sagen: Wir denken, dass wir allen Anlass haben, Menschen zusammenzubringen, die sich Tag für Tag in diesem Land einsetzen: gegen Ausgrenzung, Hass und Diskriminierung, und für Akzeptanz, Respekt und Gleichbehandlung.

Gleichheit, so hat es der Gießener Philosoph Odo Marquard, übrigens ein Konservativer, einmal definiert, „Gleichheit meint ja: angstloses Andersseindürfen für alle“.

Liebe Anwesende, genau diese Angstlosigkeit ist heute infrage gestellt. Nein, nicht erst seit Halle. Mit jedem Fußtritt gegen eine kopftuchtragende Muslima, jedem Fausthieb gegen einen Juden, jeder Attacke auf ein lesbisches Paar, jeder Beleidigung eines behinderten Menschen musste uns in den vergangenen Jahren klar werden, wie ernst die Situation ist.

Und doch hat die Terror-Tat von Halle und das, was wir über den Täter wissen, uns eines noch einmal ganz deutlich vor Augen geführt: Wie eng die verschiedenen Formen der gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit miteinander verwoben sind – wie sich Rassismus und der Hass auf Muslime mit Homo- und Transfeindlichkeit und Frauenverachtung vermischen, und wie das alles

in der kruden Gedankenwelt des Täters überwölbt wird von seinem obsessiven Antisemitismus.

All diese Formen des Hasses vermischen und verbinden sich, wir müssen sie auch übergreifend bekämpfen.

Es ist nach Halle viel von Prävention die Rede. Ich bin überzeugt: Die aktive Förderung von Gleichbehandlung, der rechtliche Schutz vor Diskriminierung sind unverzichtbare Teile jedes Präventionsansatzes.

*„Gleichheit meint ja:
angstloses Anderssein-
dürfen für alle“*

Denn wenn physische Gewalt sichtbar wird, ist es längst zu spät. Ansetzen müssen wir viel früher: bei der Förderung des Gedankens echter Gleichbehandlung, Zugehörigkeit und Teilhabe.

Es sind ja nicht nur Jüdinnen und Juden, die sich Gedanken darüber machen, ob sie in diesem Land weiterhin sicher sind.

Die New York Times hat letzten Monat, zum dreißigsten Jahrestag des Mauerfalls, Deutsche zu Wort kommen lassen, die von Rassismus betroffen sind.

„Es gibt die ständige Annahme, dass du nicht dazugehörst“, sagte einer. Und weiter: „Wenn Menschen dir das oft genug sagen, fängst du an, dich zu fragen, ob du wirklich zu dem Land gehörst, in dem du geboren bist und dein ganzes Leben gelebt hast.“ Zitat Ende.

Liebe Gäste, wir dürfen nicht erst bei der Verhinderung von Gewalt ansetzen – so wichtig das ist –, sondern wir müssen das viel viel früher tun. Wir müssen als Gesellschaft klar machen – und zwar jeden Tag –, dass die Werte unserer Verfassung, unseres Grundgesetzes, uneingeschränkt Geltung haben.

Dass wir alle die gleiche Menschenwürde und die gleichen Grundrechte besitzen, nicht obwohl wir verschieden sind, sondern gerade in Verwirklichung unseres Verschiedenseins.

Antidiskriminierungs- politik ist Grund- rechtsschutz.

Es beginnt eben nicht bei dem Fußtritt, sondern dort, wo die junge Muslima eine Stelle nur bekommen soll, wenn sie ihr Kopftuch ablegt.

Nicht bei dem Schlag, sondern dort, wo von dem jüdischen Schüler erwartet wird, über antisemitische Sprüche in der Klasse hinwegzuhören.

Nicht bei der lesbenfeindlichen Attacke, sondern dort, wo der Vermieter findet, dass eine Regenbogenfamilie nicht in die Hausgemeinschaft passt.

Nicht bei der Beleidigung, sondern dort, wo der Mensch mit Behinderung sich tagtäglich damit abfinden soll, dass er in das Geschäft, in den Konzertsaal, in den Zug nun einmal nicht hineinkommt. Es fängt an bei den vielen Nadelstichen des Nicht-Dazugehörens; der Ungleichbehandlung, die Menschen dem Beratungsteam der Antidiskriminierungsstelle Tag für Tag schildern.

Liebe Anwesende, um dem etwas entgegenzusetzen, müssen wir in dieser Gesellschaft wieder viel stärker das fördern, was Odo Marquard „Buntheitskompetenz“ genannt hat.

Und die steckt ja eigentlich in einem Land, in dem aus den Kindern von sogenannten „Gastarbeitern“ die führende Herzchirurgin oder der Oberbürgermeister einer Landeshauptstadt wird.

Und die steckt auch hier, bei uns im Saal – bei Ihnen, sehr verehrte Anwesende.

Sie alle zeigen Tag für Tag, was möglich ist – Sie sind Anpackerinnen und Anpacker, die sich dafür einsetzen – mal im Kleinen, mal im ganz Großen –, dass es wirklich gleiche Chancen für alle gibt.

Denn wenn wir Potenziale entfalten und Möglichkeiten eröffnen wollen, dann dürfen wir eines nie zulassen: dass die Interessen der „vielen“, der „meisten“, gegen die Rechte der „wenigen“, der „paar wenigen“, ausgespielt werden. Antidiskriminierungspolitik ist Grundrechtsschutz. Sie dient unserer Gesellschaft als Ganzes. Und damit dient sie jeder und jedem einzelnen.

Wir wollen offensiv, nicht defensiv sein. Dazu dienen diese Tage. Und wir wollen und werden uns die Agenda nicht von den Feinden der Gleichbehandlung vorschreiben lassen!

Sie dient unserer Gesellschaft als Ganzes. Und damit dient sie jeder und jedem einzelnen.

Wir wollen diskutieren: Was macht divers? Was macht uns divers? Was macht unser Land divers? Und was muss daraus für Recht, Wirtschaft und Politik folgen? Ich bin Ihnen sehr dankbar, liebe Frau Ministerin, dass Sie heute hier sind und ein wichtiges Signal der Unterstützung auch von Seiten der Bundesregierung abgeben.

Liebe Frau Prof. Foroutan, ich freue mich sehr, dass Sie uns gleich mit Ihrer Keynote viel zusätzlichen Stoff für die Debatte und das Nachdenken während dieser Antidiskriminierungstage liefern werden.

Wir wollen Ihnen, sehr geehrte Anwesende, die Gelegenheit geben, sich zu vernetzen und sich auch dadurch zu stärken. Wir wollen Ihnen ein spannendes, vielfältiges Programm bieten – mitgestaltet durch die vielen Partnerorganisationen, denen unser großer Dank gilt.

Und wir wollen mit Ihnen ins Gespräch kommen, von Ihnen hören, welche Unterstützung Sie brauchen; welche Ideen Sie haben, um gemeinsam die Gleichbehandlung in Deutschland voranzubringen.

Viele Themen werden wir dabei ansprechen, über viele Diskriminierungsformen und Lebensbereiche diskutieren – von der Altersdiskriminierung über die Chancen und Herausforderungen der sogenannten Dritten Option bis zu Fragen der Inklusion, von Rassismus und Integration. Von der Frage, ob der Merkmalskatalog des AGG heut-

zutage noch ausreichend ist, bis zu Diskriminierung an Hochschulen, dem kirchlichen Arbeitsrecht bis zu Diskriminierungsrisiken durch Algorithmen.

Klar ist: Es gäbe immer noch viel mehr zu besprechen. Seien Sie sicher: Die nächsten Antidiskriminierungstage kommen bestimmt.

Bevor ich Ihnen, sehr geehrte Frau Ministerin, nun das Wort gebe, möchte ich noch dem Haus Herrn und Mitveranstalter danken: Herrn Prof. Bernd Scherer und dem Team des Hauses der Kulturen der Welt, ohne deren großzügige Unterstützung dieses Projekt nicht möglich gewesen wäre.

Das HKW beherbergt uns nicht nur während dieser zwei Tage, sondern es umrahmt die Antidiskriminierungstage auch mit einem Kulturprogramm aus Ausstellungen und Performances, das die Buntheitskompetenz dieses Hauses zweifellos unter Beweis stellen wird.

Ich wünsche Ihnen allen zwei Tage voll intensiver, anregender, gewinnbringender Diskussionen. Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!





Grußwort

Dr. Franziska Giffey

Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend | SPD

Franziska Giffey dankte Bernhard Franke und begrüßte auch Daniel Neugebauer vom Haus der Kulturen der Welt im Saal. Es gebe für diese Veranstaltung „keinen besseren Ort“, sagte sie. Viele der Anwesenden würden sich seit vielen Jahren mit Themen von Antidiskriminierung und Diskriminierung befassen und deshalb „einen Schatz an Wissen und Erfahrung“ mitbringen. Es sei eine große Chance, wenn – wie bei den Antidiskriminierungstagen – „Menschen zusammenkommen, denen es ein Herzensanliegen ist, sich mit diesen Themen zu beschäftigen“. Sie könnten sich austauschen, „Ruhe, Zuversicht und Kraft tanken und vor allen Dingen das große Wissen noch erweitern“. Dafür würden diese beiden Tage dienen.

Sie sprach über die Stimmung im Land, die auch durch die Internetkommunikation geprägt sei: „Wenn ich mir manchmal anschau, was Menschen sich direkt sagen, und was sie sich im Internet trauen zu sagen – da gibt es schon eine große Spannbreite, und da gibt es den Verlust von Hemmschwellen.“ Die Frage sei, wie man zu einem Grundkonsens zurückkehren könne, dass es Grenzen gebe, „die man eben nicht überschreitet“. Ministerin Giffey sagte, ihr gefalle ein Wort des ehemaligen Bundespräsidenten Joachim Gauck, der von einer kämpferischen Toleranz, aber auch von einer „mutigen Intoleranz“ spreche. Letztere brauche es da, wo Hass, Populismus und Hetze Raum griffen. In ihrer Zeit als Kommunalpolitikerin in Berlin-Neukölln sei es so formuliert worden: „Deine Freiheit, den Arm zu schwingen, die endet da, wo meine Nase beginnt.“

Sie erinnerte an das Erreichte, aber auch daran, dass es für lange Zeit nicht selbstverständlich gewesen sei. Vor hundert Jahren erst sei die erste demokratische Verfassung in Deutschland unter-

zeichnet worden. Das Wahlrecht für Frauen gebe es noch nicht lange. Das Grundgesetz stelle die Würde des Menschen über alle Rechtsnormen – und dennoch „durften Frauen bis 1962 ohne Zustimmung ihres Ehemannes kein eigenes Bankkonto eröffnen. Bis 1947 war Vergewaltigung in der Ehe nicht strafbar“, sagte Giffey. „Und erst seit 2006 haben wir das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz“, nach dessen Anforderungen die unabhängige Antidiskriminierungsstelle des Bundes gegründet worden sei. Erst seit 2015 hätten wir per Gesetz eine Quote für die gleichberechtigte Teilhabe von Männern und Frauen in Führungspositionen.

Sie erzählte von ihrer Zeit als Bezirksbürgermeisterin von Neukölln. Als solche habe sie viele Menschen eingebürgert. Sie habe ihnen gesagt: „Wichtig ist nicht, woher du kommst, sondern wer du sein willst.“ Das müsse das Credo sein. Es gelte, Menschen nicht in Schubladen einzusortieren und mit einem Label zu versehen, um sie danach zu beurteilen. Zu überlegen, wie es anders gehe, sei „die Aufgabe und die Arbeit, die die Antidiskriminierungsstelle seit vielen Jahren leistet“. Dafür bedankte sie sich.

*„Wichtig ist nicht,
woher du kommst,
sondern wer du
sein willst.“*

Vieles sei in den letzten Jahren auf den Weg gebracht worden. Trotzdem gebe es immer noch viel zu tun, so Giffey. Sie nannte die Menschen

in Deutschland mit einer Migrationsgeschichte: „Wo sind die eigentlich? Wie werden die eigentlich repräsentiert? Es geht um die Frage der Transparenz, der Frage der Gleichbehandlung am Arbeitsmarkt.“

„Wir sehen, dass es Menschen gibt, die sich wegbewegen von dem Grundsatz der freiheitlich demokratischen Grundordnung.“

Sie nannte auch das Thema „Schutz vor Gewalt“. Die Bundesregierung wolle die Beratungsstellen unterstützen, sagte sie. „Wir werden nächstes Jahr ein großes Bundesprogramm gegen Gewalt an Frauen auflegen.“ Man wolle dazu beitragen, dass auch in den einzelnen Bundesländern und den Kommunen mehr passiere.

Um wirklich zu Gleichstellung zu kommen, gelte es, die Lohn- und Rentenlücke zu überwinden. Es gehe um Vereinbarkeit, um gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsmarkt für jeden und jede. Sie sehe unsere Demokratie in schwieriger Lage. „Wir sehen, dass es Menschen gibt, die sich

wegbewegen von dem Grundsatz der freiheitlich demokratischen Grundordnung“. Die Demokratie sei nicht einfach da, sondern lebe davon, dass Menschen sich für sie einsetzen. Die Ergebnisse der letzten Landtagswahlen und Angriffe auf Menschen, die sich für die Demokratie einsetzen, seien Warnsignale. Seitens der Bundesregierung sei ein Kabinettsbeschluss gefasst worden, um Polizei und Justiz an dieser Stelle zu stärken.

Um die Prävention zu stärken, werde das Bundesprogramm „Demokratie leben!“, das eigentlich auslaufen sollte, auf hohem Niveau weitergehen – mit über 115 Millionen Euro im nächsten Jahr und für die kommenden vier Jahre. „Das heißt, wir werden in den nächsten vier Jahren mindestens 460 Millionen Euro ausgeben können für Demokratie-Förderprojekte in Deutschland.“ Das sei ziemlich einzigartig in Europa. Viele Projekte, Initiativen und Modellprojekte würden gefördert ebenso wie der Aufbau bundesweiter Kompetenznetzwerke in den Bereichen Rechtsextremismus, Linksextremismus, Antisemitismus, Islamismus und Homophobie. Ein Kompetenznetzwerk werde es im Bereich Antidiskriminierung und Diversitätsgestaltung geben.

„Es geht darum, dass wir insgesamt zusammenhalten, dass sozialer Zusammenhalt und letztendlich nicht weniger als die Demokratie erhalten bleiben.“ Sie wünschte der Veranstaltung „gute Gespräche“ und allen Anwesenden, „dass Sie vielleicht nach Hause fahren mit ein paar neuen Ideen für die Dinge, die dann noch entstehen“.



Keynote

Prof. Dr. Naika Foroutan

Leiterin des Deutschen Zentrums für Integrations- und Migrationsforschung

Naika Foroutan hatte viele Zahlen zu Migration und Diversität mitgebracht, die, wie sich herausstellen sollte, eine Grundlage für viele weitere Gespräche darstellen würden. Sie hinterfragte in ihrer Keynote auch die Aussagekraft vieler Zahlen – etwa von Zahlen, die sich auf den sogenannten Migrationshintergrund bezögen. Man könne Migration und Diversität nicht gleichsetzen, sagte sie.

Foroutan sprach über die Frage, wie divers Deutschland im internationalen Vergleich sei. Deutschland stehe hier in vielerlei Hinsicht im unteren Mittelfeld und damit an einer Position, die nicht dem Selbstbild entspreche, sagte sie. Das untere Mittelfeld sei gleichwohl häufig „gar nicht so weit unten, wie man glaubt“: Deutschland hätte einen Anteil an Menschen mit Migrationshintergrund von 15 Prozent und stünde damit „im gleichen unteren Mittelfeld wie die USA, die als „nation of immigrants“ gälten. Allerdings gehe es bei dieser Zahl um Menschen, die selbst Migrationserfahrung gemacht hätten. Hier sei der Anteil in Kanada (22 Prozent), Australien (30 Prozent), und – statistisch ganz vorne – in den Vereinigten Arabischen Emiraten höher. Sie sagte: „Eine hohe Migrationsdichte, eine hohe Diversitätsdichte bringt nicht automatisch eine hohe Gleichheitsdichte mit sich.“

Migration werde in Deutschland nicht nur über die eigene Migrationserfahrung gezählt, sondern auch über den sogenannten Migrationshintergrund. Knapp 21 Millionen Menschen in Deutschland – also etwa 25 Prozent der Gesellschaft – hätten „eine solche wie auch immer geartete Migrationsgeschichte“. Wenn man die Bezugspersonen hinzunehme, die mit einem Menschen agieren, sei die Zahl höher. In der Verwandtschaft hätten 35 Prozent der Deutschen Migrationsbezüge. Zähle man das persönliche

Umfeld dazu, so rücke nahezu jede zweite Person in Deutschland „sehr nah an den Faktor Migration heran“. Aber: „Was wir erzählen: Deutschland ist bunt, trifft (...) nicht auf alle Teile Deutschlands gleichermaßen zu“, sagte Foroutan. Über 95 Prozent aller Personen mit einer sogenannten Migrationsbiografie würden in Westdeutschland leben, unter fünf Prozent (ohne Berlin) in Ostdeutschland. Dass Deutschland vielfältig sei, sei eine Erzählung, die nicht alle Menschen gleichermaßen spürten.

Zumal Migration und Diversität, wie sie sagte, nicht gleichzusetzen seien. Migration werde häufig mit Unruhe und Scheitern verbunden, deshalb falle „vielen sofort Neukölln ein“ – das sei aber nichtzutreffend. Migrationsstarke Städte seien etwa auch Nürnberg oder Stuttgart. Aber, fragte sie: „Was sagt das eigentlich, wenn“, wie in Frankfurt, „75 Prozent aller Kinder einer Stadt einen Migrationshintergrund haben? Sind es irgendwann 100 Prozent? Und welche Aussage hat dann eigentlich noch dieser Migrationshintergrund?“ Gelte es, auf andere Faktoren zu achten? Sie stellte infrage, ob der Faktor Migrationshintergrund wirklich etwas über Erfahrungen mit Diskriminierung aussage.

Jede_r Dritte in Deutschland gebe an, entsprechende Erfahrungen zu haben. Am höchsten sei der Wert im AGG-Phänomenbereich Alter. Die Diskriminierungserfahrungen würden sich aber nach Lebensbereichen und Merkmalen stark unterscheiden. Es würden, so Foroutan, „nicht alle Menschen an allen Orten gleich diskriminiert“. Im Bildungssystem würden Menschen etwa vor allem aufgrund ihrer sozioökonomischen Lage diskriminiert, die sei aber noch nicht Teil der AGG-Richtlinien und -Kriterien. Reichen die bestehenden Kriterien also aus? Das sei eine Frage, um die es bei den Antidiskriminierungstagen gehen werde, sagte sie.

Sie sprach nun über Racial Profiling. 14 Prozent der schwarzen Menschen in Deutschland seien in den letzten fünf Jahren polizeilichen Maßnahmen unterzogen worden. Der Wert in Österreich sei viel höher.

„Jede dritte in Deutschland lebende Person berichtet von diskriminierenden Erfahrungen.“

In anderen Bereichen schließe Deutschland dagegen in Gleichstellungsfragen relativ schlecht ab. Jede zweite Person, die sich als LGBTQ bezeichne, habe Erfahrung mit Diskriminierung – hier liege Deutschland im internationalen Vergleich nur im Mittelfeld. 71 Prozent der Frauen und 79 Prozent der Männer würden arbeiten, aber der Anteil von Frauen in Führungspositionen liege unter 30 Prozent. Im Bundestag seien etwa nur knapp 30 Prozent der Abgeordneten Frauen. Man sehe, es gehe nicht immer stetig voran: „Man muss tatsächlich weiterkämpfen.“

Sie kam zum letzten Teil ihres Vortrags, „Diversität und Diskriminierung“. Fast alle Grundrechtsartikel des Grundgesetzes – nicht nur Artikel 3 – würden auf den Gedanken von Diversität und Pluralität beruhen. In Artikel 1 stehe nicht, die Würde der Deutschen oder der Männer sei unantastbar, sondern die Würde des Menschen. Der Diversitätsgedanke sei also nicht, wie bisweilen unterstellt werde, ein Multikulti-Gedanke aus den Achtzigerjahren. Der Gleichheitsgedanke treibe die Gesellschaft an. Es führe aber zu einer Anspannung in der Gesellschaft, dass wir uns dieser Sache verpflichtet glaubten und zugleich mit starken Ungleichheiten konfrontiert seien. Es gebe also eine Norm und eine abweichende empirische Realität. Um diese Dissonanz aufzulösen, gebe es zwei Wege: Ressourcen mobilisieren,

um die Realität der Norm anzunähern. Oder man senke die Norm. „Im Moment haben wir das Gefühl, dass wir es mit kollektiven Normabsenkungsverfahren nicht nur in Deutschland, sondern in der gesamten Europäischen Union zu tun haben.“

Die Vorstellung von Gleichheit führe nicht automatisch zur Akzeptanz von Gleichheit: Es gebe die höchsten Abwertungen aufgrund etwa herkunftsbezogener oder religiöser Zuschreibungen. In Deutschland berichte jede_r zweite schwarze Deutsche von rassistischen Beleidigungen, in Europa insgesamt jede_r dritte. Foroutan sagte, hier greife die Kategorie Migrationshintergrund nicht, weil viele dieser Menschen und auch ihre Eltern nicht eingewandert seien. „Wenn wir dort etwas machen wollen, müssen wir die Kategorien ändern.“

„Die Vorstellung von Gleichheit führt nicht automatisch zur Akzeptanz von Gleichheit.“

Naika Foroutan nannte weitere Erkenntnisse aus der Forschungsarbeit: An Beispielen zweier Versuche zeigte sie, dass Frauen mit nicht deutschem Namen weniger oft zu Vorstellungsgesprächen eingeladen würden und dass Schüler mit nicht deutschem Vornamen schlechter benotet würden als andere. In Ostdeutschland, sagte sie, würde sich jede zweite Person vor einem Aufstieg von Menschen muslimischen Glaubens fürchten, in Westdeutschland mehr als jede dritte.

Diversität sei insgesamt „postmigrantisch“: Mangelnde Anerkennung und fehlende Chancengleichheit und nicht gegebene Teilhabe trotz versprochener Teilhabe seien ein Treiber von Desintegration. Das betreffe nicht nur Migrant_innen. Sinnvoll sei

es deshalb, die Migrationsfrage mit der Diversitätsbetrachtung nicht gleichzusetzen.

Wie also könne man Diskriminierungserfahrung besser messen? Es gelte, die Datenerfassung zu verbessern – erstens gehe es um die Verbesserung der Datenlage zur Zusammensetzung der Bevölkerung, zweitens um eine systematische Erhebung rassistischer und intersektionaler Diskriminierung, die nicht mit Migrationsdaten zu erfassen seien.

Abschließend nannte sie politische Handlungsziele, die mit dem Akronym „ACT“ abgekürzt würden: Die **Anerkennung** von Gleichwertigkeit und somit Zugehörigkeit sollten als zentrale Normen und Werte die plurale Demokratie antreiben, sagte sie. **Chancengerechtigkeit** und der Abbau von Ungleichheit und Diskriminierung sollten deutlich thematisiert und analysiert werden. Chancengleichheit als Staatsziel einzuführen,

das sei eine Forderung, die auch von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes erhoben werden könnte. Man könnte auch mit einer „Kommission für gerechte Lebensverhältnisse“ beginnen; „vielleicht wäre das ein guter Titel für das Heimatministerium“, scherzte sie. Der letzte Punkt des „ACT“ sei die **Teilhabe aller Bürger_innen** an den zentralen Gütern der Gesellschaft – rechtlich, politisch und ökonomisch. Quoten für sozial benachteiligte und marginalisierte Gruppen böten sich hier an. Die Antidiskriminierungstage seien womöglich der Ort, um eine – eventuell zeitlich begrenzte – Quotenforderung zu formulieren. Zudem gelte es, die Idee der Integration auf alle in der Gesellschaft auszuweiten. Es brauche zudem nicht nur einen Integrationsmonitor, sondern einen Diskriminierungsmonitor. Auch das sei eine Forderung, die von dieser Veranstaltung ausgehen könnte, so Naika Foroutan.



Montag, 2. Dezember

„Was macht den deutschen Arbeitsmarkt divers?“

Teilnehmende:

- **Jürgen Dusel** | Beauftragter der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen
- **Martina Lachmayr** | Leitung IQ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung VIA Bayern – Verband für Interkulturelle Arbeit e.V.
- **Nina Katrin Straßner** | Head of Diversity and Inclusion Germany, SAP Deutschland
- **Eva Andrades** | Geschäftsführung Antidiskriminierungsverband Deutschland
- **Mari Günther** | Fachreferentin für Beratungsarbeit und Fortbildung/ Bundesverband Trans* e.V.
- **Nariman Hammouti-Reinke** | Vorstandsvorsitzende Deutscher Soldat e.V.

Moderation:

Arndt Breitfeld | Journalist und Moderator beim rbb

Jana Pareigis | Journalistin und Moderatorin des ZDF-Mittagsmagazins

Moderator **Arndt Breitfeld** zitierte eingangs aus dem Leitfaden für diskriminierungsfreie Einstellungsverfahren der Antidiskriminierungsstelle des Bundes: „Das Erwerbsleben ist der Lebensbereich, in dem Menschen am häufigsten Diskriminierung erfahren, und das, obwohl das AGG Diskriminierung in allen Phasen des Arbeitslebens untersagt.“ Man wolle darüber sprechen, was den Arbeitsmarkt divers mache, sagte Moderatorin **Jana Pareigis**.

Die Teilnehmenden der Diskussion wurden gebeten, ihre Erfahrungen zu teilen. **Nariman Hammouti-Reinke** antwortete auf die Frage, wann sie in der Bundeswehr zuletzt diskriminiert worden sei: „vor zwei Wochen“ – als ihre männlichen Kollegen mit Funktionen angesprochen worden seien, sie aber als „Frau Hammouti“.

Sie spüre aber nicht in jeder Hinsicht einen Unterschied, „wir müssen uns ja aufeinander verlassen.“ Herkunft, Hautfarbe, Religion seien im Einsatz nicht relevant. Bei Lauftrainings etwa würden die langsamsten das Tempo bestimmen und alle anderen sich an das Tempo anpassen, damit man als Gruppe zusammenbleibe. Sie selbst sei bei ihren Einsätzen „ohne Wenn und Aber“ Teil der Gesellschaft geworden. Schwierig sei das Thema Seelsorge. Es gebe keine jüdische und keine islamische Militärseelsorge, obwohl auch jüdische und islamische Bundeswehrangehörige in Auslandseinsätze gehen würden. Würde sie in einem Auslandseinsatz fallen, hätten auch ihre Eltern „Anspruch auf geistigen Beistand, wenn ihre Tochter für dieses Land fällt“.

Wenn Beschäftigte über Diskriminierungserfahrungen im Arbeitsleben sprächen, führe das häufig zu Abwehrreflexen, sagte **Eva Andrades** vom Antidiskriminierungsverband Deutschland. Viele Betroffene und viele Beschäftigte wüssten nach wie vor nicht, welche Rechte sie hätten, sagte sie. Es gebe „wenig bis keine Unterstützung“ für sie, obwohl es eine gesetzliche Pflicht für Arbeitgeber gebe, Beschwerdestellen zu implementieren. Man erlebe „tagtäglich in der Beratungspraxis, wie schwierig das ist“. Unternehmen würden sich auf Textbausteine zurückziehen wie „Wir haben die Charta der Vielfalt unterzeichnet“ oder „Wir haben hier 120 Mitarbeitende aus ich weiß nicht wie vielen Nationen“. Es fehle aber an einem umfassenden Verständnis von Diskriminierung. Das müsse sich ändern, sagte sie. Antidiskriminierung und Diversity müssten immer zusammengedacht werden. Nur dann würden Antidiskriminierungsmaßnahmen Sinn machen – und wenn ganz klare Verfahren und Strukturen geschaffen werden, um Betroffene in Betrieben zu unterstützen.

Mari Günther vom Bundesverband Trans* e.V. sagte, es gebe ein flächendeckendes Potenzial für Diskriminierung von Trans*Personen. Die Situation am Arbeitsplatz sei „von großen Vorurteilen, von einem massiven Unwissen und von wahrlicher Dummheit geprägt“. Manche Trans*Personen würden das Ausleben ihrer geschlechtlichen Identität vor sich herschieben, weil sie fürchten würden, ihren Arbeitsplatz zu verlieren. „Wir brauchen sozusagen für Trans*Personen nicht nur gesicherte diskriminierungsfreie Arbeitsverhältnisse, sondern letzten Endes auch ein Einbürgerungsfest für das dritte Geschlecht.“

Jürgen Dusel, der Beauftragte der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen, betonte, dass Menschen mit Behinderungen oder Beeinträchtigungen – in Deutschland immerhin circa 12,77 Prozent – keine homogene Gruppe seien. Nur drei Prozent seien mit einer Behinderung geboren worden. Das Thema „Behinderung“ sei immer noch häufig mit Vorurteilen verknüpft. „Mir geht es darum, zu sagen, dass das Thema Diversität und Inklusion in einem Zusammenhang steht mit unserer Demokratie.“

Das Motto, das er für seine Amtszeit gewählt habe, sei „Demokratie braucht Inklusion.“ Damit meine er nicht nur Menschen mit Behinderungen. Es gelte, die Heterogenität, die Unterschiedlichkeit, die Vielfalt abzudecken. Inklusion und Teilhabe berührten die Grundfesten unserer Demokratie. „Ich möchte in einer Gesellschaft leben, die offen ist für Vielfalt,“ und „die den Wert von Vielfalt schätzt“, sagte Dusel.

„Demokratie braucht Inklusion.“

Nina Katrin Straßner, Head of Diversity and Inclusion Germany von SAP Deutschland, sagte, Diversity sei für ein Wirtschaftsunternehmen nicht einfach nur pure PR, sondern auch ein Ausdruck der jeweiligen Wertevorstellungen. Zum einen sei Diversity gut für das Betriebsklima. Zum anderen aber gebe es „eine ganz starke wirtschaftliche Komponente: Ausschöpfung aller Potenziale einer Gesellschaft. „Das kann kein Unternehmen ignorieren.“ „Da müssten wir ja sehr ignorant sein, das nicht zu bedenken.“

Martina Lachmayr vom Verband für Interkulturelle Arbeit e.V. sagte, der Arbeitsmarkt sei nicht so divers, wie man es sich wünschen würde. Das durchschnittliche Vorstandsmitglied in Deutschland sei weiß, männlich, 1966 geboren, sei Ingenieur oder habe BWL studiert und heiße Thomas. „Bis September 2019 gab es mehr Vorstandsmitglieder, die Thomas heißen, als Frauen.“ Das zeige schon, wo die Hürde sei. Und wenn es um die Menschen gehe, die noch nicht einmal den Zugang zum Arbeitsmarkt gefunden hätten, gebe es „noch wesentlich mehr Ausschlusskriterien“. Die Arbeitslosenquote sei zwar sehr niedrig, „aber jeder zweite Arbeitslose ist ein Mensch mit einem sogenannten Migrationshintergrund“. Sie seien verstärkt unter prekären Arbeitsbedingungen tätig, auch wenn es vor zehn beziehungsweise 15 Jahren einen Paradigmenwechsel in der Integrationsarbeit gegeben habe – weg von einem defizitären Blick hin zu Ressourcen, etwa durch

die Anerkennung von ausländischen Abschlüssen. Was den Lohnunterschied betreffe, sei der Gap zwischen nach Deutschland gekommenen Menschen und Deutschen immer noch zwischen 30 und 40 Prozent, obwohl die Personen an Qualifizierungsmaßnahmen teilgenommen hätten. „Wir können noch so gut beraten und qualifizieren. Aber der Zugang zum Arbeitsmarkt oder auch die gleichberechtigte Teilhabe ist einfach nicht gegeben.“

Moderatorin Jana Pareigis fragte, ob es Unterschiede zwischen dem öffentlichen Dienst und Privatunternehmen gebe. **Mari Günther** sagte, festmachen könne man einen Unterschied zwischen dem Innovationsgrad von Unternehmen. In den innovativeren stelle man fest, dass Trans*Personen „mindestens gleich gut arbeiten, nachdem sie sich geoutet hatten, meistens sogar noch besser“ – sie entwickelten eine höhere Loyalität gegenüber ihrem Unternehmen und sie entwickelten eine großartige Kundenbindung: „Ich musste mich noch nie irgendwo zwei Mal vorstellen“, sagte Günther. „Die, die mich einmal gesehen haben, kennen mich.“

„Inklusion ist echte Arbeit und braucht klare Ansagen von oben.“

Eva Andrades sagte, die Errungenschaften der Antidiskriminierungsarbeit in den letzten Jahrzehnten „werden nicht mehr als selbstverständlich akzeptiert, sondern es wird versucht, tatsächlich etwas zurückzudrehen, was wir erreicht haben“. Das sei ganz besonders für diskriminierungserfahrene Gruppen gefährlich. In Staaten, in denen antidemokratische Kräfte an die Macht gekommen seien, würden entsprechende Projekte eingestellt und rassistische und andere Machtverhältnisse stabilisiert und bestärkt. „Wir stehen vor einer großen Herausforderung“, sagte sie. „Umso wichtiger ist es, dass es Allianzen gibt, dass es Bündnisse gibt, dass die diskriminierungs-

erfahrenen Gruppen sich zusammenschließen und auch solidarisch miteinander arbeiten und auch zusammenkommen wie heute“, um zu diskutieren, was zu tun sei: Brauchen wir mehr Quoten? Brauchen wir mehr Prävention? Wie können wir vielleicht auch intersektional zusammenarbeiten?

Jürgen Dusel sagte, es gebe auch noch ein Defizit zum Thema Menschen mit Behinderungen. „Ich glaube, da müssen wir Diversität weiterdenken.“ Er wünsche sich, dass wir „uns zumindest an die Regeln halten, die wir uns gegeben haben“. Jeder Arbeitgeber mit mehr als 20 Arbeitsplätzen müsse mindestens fünf Prozent dieser Arbeitsplätze mit Menschen mit Behinderung besetzen. „Fakt ist, dass ein Viertel aller beschäftigungspflichtigen Arbeitgeber in Deutschland nicht nur nicht diese Quote schafft, sondern überhaupt keinen Menschen mit Behinderungen beschäftigt.“ Er fordere, für diese Unternehmen etwa „die Ausgleichsabgabe deutlich zu erhöhen“.

Nina Katrin Straßner von SAP sagte: „Inklusion ist echt Arbeit.“ Es müsse klare Ansagen von oben geben, aber in so großen Unternehmen wie ihrem funktioniere das nur, „wenn auch die Mitarbeitenden mitmachen“. Die SAP beschäftige beispielsweise 194 Menschen aus dem autistischen Spektrum. Bei 96.000 Mitarbeiter_innen sei da „noch Luft nach oben“. Das bedeute aber, „man muss mit allen Beteiligten zusammenarbeiten, um gemeinsam eine Umgebung zu schaffen, die den jeweiligen individuellen Bedürfnissen der Kolleg_innen gerecht wird. Das heißt, es funktioniert nur miteinander.“ Ihr Unternehmen wolle verstärkt darauf achten, mit wem man eigentlich Geschäfte mache – wie also Partnerunternehmen in Diversity-Fragen aufgestellt seien.

Wichtig sei auch zu fragen: Für wen sind unsere Produkte?, sagte **Jürgen Dusel**. „Wir dürfen gerade bei dem Thema Digitalisierung jetzt bitte nicht wieder den gleichen Fehler machen, den wir in Deutschland so gerne immer wieder tun: nämlich erst mal etwas zu bauen, irgendwas zu machen, irgendwas zu gestalten, um dann festzustellen hinterher: Huch, es ist ja nicht barrierefrei.“ Die Themen Zugänglichkeit, Accessibility oder auch



v.l.n.r.: Dusel, Straßner, Pareigis, Andrades, Günther, Breitfeld, Lachmayr, Hammouti-Reinke

Barrierefreiheit würden für den öffentlichen Raum diskutiert: Bekommt jemand, der es braucht, Gebärdensprache im Verwaltungsverfahren? Bekommt jemand, der blind ist, den Bescheid vom Amt entsprechend? Oder wie sieht es mit Leichter Sprache aus? Dusel sagte, die Menschen wollten auch ins Kino, ins Hotel oder Theater. „Und deswegen müssen wir auch die privaten Anbieter von Produkten und Dienstleistungen, die für die Allgemeinheit bestimmt sind, zur Barrierefreiheit verpflichten.“ Das Grundgesetz gebe die Richtschnur vor: Eigentum verpflichte und sein Gebrauch soll zugleich dem Wohle der Allgemeinheit dienen.

Eva Andrades sagte, die vorhandenen Regeln durchzusetzen, sei für Betroffene von Diskriminierung schwierig. Damit Betroffene ihre Rechte durchsetzen, brauche es „eine professionelle qualifizierte Unterstützung“ durch Beratung, deren Ausbau auch Martina Lachmayr forderte. Unternehmen müssten mit Sanktionen rechnen, wenn sie keinen Datenschutzbeauftragten hätten und ihre Datenschutzpflichten verletzen, sagte Andrades. „Das alles haben wir beim Diskriminierungsschutz nicht und da frage ich mich: warum?“ Sie plädierte für stärkere Kontrollen und die Sanktionierung von Unternehmen, die gesetzliche Verpflichtungen nicht erfüllten.

Martina Lachmayr vom Verband für Interkulturelle Arbeit e.V. zitierte eine einige Jahre alte Studie der Bertelsmann Stiftung, die besagt, dass ungefähr 30 Prozent aller ausbildenden Unternehmen noch nie einen Jugendlichen mit Migrationshintergrund eingestellt hätten. Der Auszubildenden- und Fachkräftemangel zwingt Unternehmen nun umzudenken. Es brauche aber auch „ganz klare Verpflichtungen“ zum Diversity Management – das beginne bei Betriebsvereinbarungen zu Vielfalt und Inklusion. Einstellungsverfahren müssten differenzsensibel überarbeitet werden, um ausschließende Faktoren zu erkennen und diskriminierungsbetroffene Gruppen müssten gezielt angesprochen werden, um sie zu Bewerbungen zu ermutigen. Trainings und Schulungen im Bereich Antidiskriminierung seien ebenfalls wichtig. Entscheidend für sie sei, dass im AGG die Fürsorgepflicht ausgeweitet werde, um „ein diskriminierungsfreies Umfeld zu schaffen“. Das sei im Moment eine Soll-Bestimmung. „Diese Soll-Bestimmung muss eine Muss-Bestimmung werden“, so Lachmayr.

Vorhang auf für Menschen mit Behinderung – Disability Mainstreaming in Film, Fernsehen und Theater

Impulsgebende:

- **Max Edgar Freitag** | Schauspieler am Theater Thikwa und bei Rollenfang
- **Wolfgang Janßen** | Gründer von Rollenfang, einer Plattform für Schauspieler_innen mit Behinderungen
- **Judyta Smykowski** | Projektleiterin von Leidmedien.de und freie Autorin
- **Maximilian Löwenstein** | Dramaturg am Staatstheater Darmstadt
- **Dr. Martin Theben** | Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht

Moderation:

Dr. Vanessa Marlog | Kulturreferentin des Beauftragten der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen

Kooperationspartner_in:

Der Beauftragte der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen

In diesem Workshop ging es um eine Bestandsaufnahme zur Situation von Menschen mit Beeinträchtigungen in Film, Fernsehen und Theater und um Voraussetzungen, unter denen sie vor und hinter den Kulissen besser sichtbar werden können.

Max Edgar Freitag berichtete, dass sein Interesse für die Schauspielkunst bereits in der Grundschule angefangen habe, wo er Mitglied in einer Theater-AG gewesen sei, in der er sich aber immer gelangweilt habe, weil er für keine Rolle besetzt wurde. Er machte deutlich, dass auch Schauspieler_innen mit Behinderungen Qualität auf der Bühne zeigten: „Ich möchte, dass man mich als Schauspieler lobt und nicht als Schauspieler mit Behinderung, nach dem Motto ‚Ach, das hat der Behinderte aber gut gemacht.“

Wolfgang Janßen hat Rollenfang gegründet, weil sein Patensohn Schauspieler werden wollte. Bei Rollenfang handelt es sich um eine Plattform, die Schauspieler_innen mit Behinderungen bundesweit

vernetzt und fördert und zum Ziel hat, mehr Schauspieler_innen mit Beeinträchtigungen in reguläre Rollen zu bringen, ohne dass die Beeinträchtigung im Vordergrund steht. Dazu bietet Rollenfang inklusive Kameraworkshops an, um die Schauspieler_innen auf die Arbeit am Set vorzubereiten. Bislang wird die Agentur vor allem für spezifische Anfragen für Rollen mit Behinderungen kontaktiert: Sieht das Drehbuch etwa eine blonde Frau mit Beeinträchtigung einer bestimmten Art vor, dann könne die Person über Rollenfang gecastet werden. Außerdem dürfen die Beteiligten am Set keine Angst haben vor Menschen mit Behinderungen.

Maximilian Löwenstein sagte, dass die meisten Probleme schon vor der Anstellung von Schauspieler_innen mit Beeinträchtigungen beginnen könnten und nicht erst auf der Bühne. Die Verantwortlichen machten sich Gedanken, welche arbeitsrechtlichen Schritte auf sie zukommen könnten oder welche Bedingungen

geschaffen werden müssten. Das Theater Darmstadt habe seit 2014 Pioniergeist gezeigt und mehrere Schauspieler_innen mit Beeinträchtigungen verpflichtet wie beispielsweise Jana Zöll, Erwin Aljukić und Samuel Koch. Er sagte, es sei ein Erfolg der auf Normalisierung abzielenden Arbeit in Darmstadt, dass Samuel Koch nach seinem Engagement dort ins Ensemble des Nationaltheaters Mannheim gegangen sei.

Die Brücke hinter die Kamera und in die Redaktionen der Fernsehsender schlug **Judyta Smykowski** von Leidmedien.de. Sie sagte, dass sich in Redaktionen ebenfalls kaum Personen mit Beeinträchtigungen wiederfänden. In ihrer Arbeit bei leidmedien.de versuche sie allgemeine Beratung zu machen sowie – sofern sie konkret angefragt werde – in Drehbücher mehr Geschichten von Menschen mit Behinderungen einzubringen oder Rollenbesetzungen mit beeinträchtigten Schauspieler_innen zu befördern. Insgesamt sei die Situation in den Medien nach wie vor unbefriedigend. Menschen mit Beeinträchtigungen würden häufig als PR genutzt, um zu zeigen, wie inklusiv Kultur- und Medienbetriebe seien: „Es kann nicht sein, dass Menschen mit Behinderung beispielsweise nur in Leuchtturm-Projekten sichtbar werden“, sagte Smykowski.

Für den Film „Goldfische“ habe leidmedien.de Handlungsempfehlungen gegeben. Eine wichtige Aufgabe sei es dabei aus ihrer Sicht gewesen, „Mitleid“ als handlungsleitendes Motiv aus dem Drehbuch zu nehmen, wenn es um beeinträchtigte Personen ging. Obwohl die Rollen fast alle Menschen mit Beeinträchtigungen vorsahen, sei auch bei diesem Film nur eine Rolle mit einer beeinträchtigten Person besetzt worden. Laut Smykowski können Feinheiten im Drehbuch ein Grund sein, warum die Rollen nicht besetzt würden – etwa wenn das Drehbuch eine Person vorsieht, die während ihres Lebens erblindet. Wenn die Schauspieler_innen aber schon seit der Geburt blind sind, wird die Rolle eben einfach nicht mit einem Menschen mit Behinderung besetzt. Die Bereitschaft, das Drehbuch um einen halben Satz zu ändern, fehle.

Dr. Martin Theben, Rechtsanwalt und behindertenpolitischer Aktivist, berichtete aus seiner Erfahrung, dass Schauspieler_innen bei Castings immer nett aufgenommen, aber dann doch abgelehnt würden, weil sie bestimmte Dinge nicht könnten und der Aufwand zu hoch sei. Dabei hätten Schauspieler_innen mit Beeinträchtigungen nach dem Sozial- und Arbeitsrecht genauso Anspruch auf angemessene Vorkehrungen und persönliche Assistenz wie andere Arbeitnehmende auch. Es existierten viele Filme über Behinderung, auch über Menschen mit Behinderungen, aber es gibt so gut wie keine Filme von oder mit Menschen mit Behinderung. Es handele sich oft viel eher um Dokumentationen als um Spielfilme. Betroffene müssten getreu dem Motto der UN-Behindertenrechtskonvention „nichts über uns ohne uns“ besser einbezogen werden, beispielsweise in den Rundfunkräten.

Diskriminierungsklagen würden meist gegen öffentliche Einrichtungen eingereicht und weniger in der Privatwirtschaft. Mit öffentlichen Mitteln finanzierte Einrichtungen seien gegenüber Menschen mit Behinderungen aufgrund ihrer Grundrechtsbindung stärker verpflichtet. Denkbar wären zum Beispiel Vorgaben zur Barrierefreiheit oder gar Quoten für Schauspieler_innen mit Behinderungen bei kulturellen Förderrichtlinien, (Förderung der freien und öffentlich-rechtlichen Kulturangebote sowie Filmförderung), Vergaben und Zuwendungen.

In der Diskussion wurde einmal mehr deutlich, dass Kulturschaffende mit Behinderungen vor und hinter der Kamera immer noch deutlich unterrepräsentiert seien, so Theben. Es gebe zwar Best-Practice-Beispiele wie das Theater Darmstadt, aber insgesamt seien die Engagements für Schauspieler_innen mit Beeinträchtigungen rar. Ebenso sehe es bei den künstlerischen Berufen hinter den Kulissen oder auch in Medienredaktionen aus. In der Runde war man sich einig, dass es oftmals schon an den Zugängen zu Ausbildung in künstlerischen Berufen mangle, dass gleichzeitig das Potenzial von Theater, Film und Medien hinsichtlich der Bewusstseinsbildung in der Gesellschaft für eine inklusive Gesellschaft nicht hoch genug eingeschätzt werden könne.

Die Abschlussfrage lautete: „**Wenn Sie die Möglichkeit hätten, eine erste Stellschraube zu drehen, welche wäre das?**“

Dr. Martin Theben: „Man muss schon bei der Zugänglichkeit der Hochschulen ansetzen, damit Schauspieler mit Behinderungen eine faire Chance auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt haben.“

Löwenstein: „Wir müssen das Paradigma der Normalität im Theater aufbrechen. Eine Beeinträchtigung kann jeden von uns treffen, unsere Körper sind verletzlich.“

Smykowski: „Ein Film, dessen Rollen mit professionellen Schauspielern mit Beeinträchtigung besetzt wird.“

Freitag: „Angst vor der Arbeit mit beeinträchtigten Menschen ist erlaubt, aber mit Vernunft und Intelligenz kann und sollte man diese Angst überwinden.“

Janßen: „Mehr Rollen für Schauspieler_innen mit Behinderung, damit sie zeigen können, was sie alles können.“

Dritte Option – Konsequenzen, Möglichkeiten, Herausforderungen für Arbeitgebende und Arbeitnehmende

Impulsgebende:

- **Prof. Dr. Anatol Dutta** | M. Jur. (Oxford), Lehrstuhl für Bürgerliches Recht, Internationales Privatrecht und Rechtsvergleichung, Ludwig-Maximilians-Universität München
- **Prof. Dr. Matteo Fornasier** | LL.M. (Yale), Lehrstuhl für Bürgerliches Recht und Arbeitsrecht, Universität Greifswald
- **Leon** | Arbeitnehmende Person mit Geschlechtseintrag „divers“
- **Jana Mittag** | Projektleitung Autonomes Frauenzentrum Potsdam e.V.
- **Luan Pertl** | Verein Intergeschlechtlicher Menschen Österreich e.V./ Organisation Intersex International Österreich e.V.

Moderation:

Dan Christian Ghattas PhD |

Executive Director Organisation Intersex International Europe e.V.

Kooperationspartner_in:

Organisation Intersex International Europe e.V.,

Organisation Intersex International Deutschland e.V.

Prof. Dr. Anatol Dutta und **Prof. Dr. Matteo Fornasier** stellten erste Ergebnisse einer arbeitsrechtlichen Studie vor, die im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes entsteht. Sie beschäftigt sich mit dem Anpassungsbedarf im Arbeitsrecht und im Recht der öffentlichen Beschäftigung in Reaktion auf die bundesverfassungsgerichtliche Rechtsprechung zur „Dritten Option“ (BVerfGE 147, 1) sowie den daran anknüpfenden Entwicklungen im Personenstandsrecht.

Die Studie identifiziere zunächst arbeitsrechtliche Normen, bei denen aufgrund von rechtlicher Anknüpfung an das Geschlecht Anpassungsbedarf bestehe, und unterteile sie in vier Kategorien:

1. Gleichbehandlungsgebote
2. Mutterschutz
3. Fälle „neutraler Differenzierung“, also binär gehaltene Differenzierungen aufgrund des Geschlechts ohne Begünstigungsintention (beispielsweise Vorschriften über Dienstkleidung oder Regelungen über Sanitärräume in der Arbeitsstättenverordnung)
4. gesetzliche Fördermaßnahmen in Anknüpfung an das Geschlecht wie etwa bei Quotenregelungen oder bevorzugter Einstellung bei gleicher Eignung

Ausgehend von dieser Kategorisierung beschäftigen sich die Studie damit, durch welche Akteur_innen die Normen angepasst werden könnten und, sofern gesetzgeberisches Einschreiten erforderlich sei, welche regulatorischen Möglichkeiten offenstünden.

Dabei nehme die Studie eine ausschließlich (verfassungs-)rechtliche Analyse der verschiedenen Handlungsoptionen vor. So wurde zum Beispiel im Hinblick auf Differenzierungen ohne Begünstigungsoption argumentiert, dass die reine Untätigkeit des Gesetzgebers sowie ein Optionsrecht nicht-binärer Personen lediglich innerhalb bestehender Regeln für Männer und Frauen verfassungswidrig wären. Als mögliche Handlungsoption wurde aufgezeigt, dass man auf geschlechtsspezifische Differenzierung verzichten könne. Eine andere aufgezeigte Handlungsoption sei ein Modell der erweiterten Differenzierung, also spezielle Regeln auch für nicht-binäre Personen.

In der Diskussion wurde deutlich, dass die Schwierigkeiten dort, wo die rechtliche Analyse aufhört, gerade erst anfangen: Welche dieser Optionen wäre in welchen Situationen vorzuziehen, und wie wäre sie konkret auszugestalten? Die Inputgebende Person **Leon** wies beispielsweise darauf hin, dass die „erweiterte Differenzierung“ im Sinne spezieller Dienstkleidung für nicht-binäre Personen ziemlich gruselig wäre.

Auch darüber hinaus zeigte die Vorstellung der Studie sowie die daran anknüpfende Diskussion, dass viele Fragen sowohl rechtlicher als auch nicht-rechtlicher Art noch offenstehen. Das betrifft zum Beispiel nach wie vor die Frage, ob verschiedene Rechtsnormen außerhalb der

Geschlechterbinarität nur Inter*Personen oder auch sonstige nicht-binäre Personen erfassen. Besondere Probleme werfen auch rechtliche Maßnahmen zur positiven Diskriminierung (also der oben erwähnten vierten Kategorie) auf: Gebietet oder rechtfertigt Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 Grundgesetz auch Maßnahmen zugunsten von nicht-binären Personen? Wie verhält sich dies zur Frauenförderung und umgekehrt? Inwiefern spielt die europarechtliche Überformung dieses Rechtsgebiets eine Rolle?

Luan Pertl berichtete aus Österreich, dass große Probleme bei der praktischen Umsetzung verfassungsrechtlicher Vorgaben bestünden. Zwar habe der österreichische Verfassungsgerichtshof ebenfalls ein Zeichen gegen die reine Zweigeschlechtlichkeit gesetzt (G 77/2018-9), doch werde diese Option wie in Deutschland durch ein Gutachtenerfordernis der Macht der Medizin unterworfen. Dazu solle ein medizinisches Board vom Innenministerium ins Leben gerufen werden, das nach wie vor nicht konstituiert sei.

Klar sei, dass Änderungsbedarf bestehe. **Leon** berichtete von positiven Erlebnissen, aber auch von Problemen in der Praxis sowohl gegenüber Ämtern als auch als arbeitnehmende Person. Gerade im Kontakt mit Ämtern sei der Geschlechtseintrag „divers“ relevant. Oft seien Formulare und Computerprogramme aber nicht darauf eingestellt. Im Erwerbsleben spiele der Personenstandseintrag zwar keine Rolle, aber dennoch müsse ständig gegen binäre Geschlechtsannahmen angehalten werden. Leon sagte, er wünsche sich mehr Anerkennung für die unbezahlte Aufklärungsarbeit, die man als Inter*-, nicht-binäre oder queere Person ständig leisten müsse.

Rassismus und Integration – Wann sprechen wir von rassistischer Diskriminierung? Erscheinungsformen und Bekämpfungsmöglichkeiten

Impulsgebende:

- **Alice Hasters** | Autorin und Journalistin
- **Dr. Erik Hermann** | Referent Werbepolitik des Zentralverbands der deutschen Werbewirtschaft ZAW e.V.
- **Doris Liebscher** | Mitgründerin des Antidiskriminierungsbüros Sachsen und langjährige Mitarbeiterin „Öffentliches Recht und Geschlechterstudien“ der HU Berlin

Moderation:

Jana Pareigis | Journalistin und Moderatorin des ZDF-Mittagsmagazins

Kooperationspartner_in:

Die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration

Äußerungen öffentlicher Personen würden belegen, dass es Rassismus in der Gesellschaft gebe, sagte **Jana Pareigis** in ihrer Einführung. „Wenn man die Leute aber als Rassisten bezeichnet, gibt es ja oft Schnappatmung – und das sagt dann auch viel darüber aus, wie wir in Deutschland über Rassismus sprechen.“

Alice Hasters war eingeladen als Autorin des Buches „Was weiße Menschen nicht über Rassismus hören wollen: aber wissen sollten“. Sie verbinde darin persönliche Erfahrungen mit Beschreibungen, wie Rassismus funktioniere und bekämpft werden könne, sagte Pareigis. „Wenn es um die Frage geht, wo fängt rassistische Diskriminierung an, dann erlebe ich im Alltag ziemliche Unsicherheit“, sagte Hasters in ihrem Impulsvortrag. Sie nannte als Beispiel die Diskussion über die Äußerungen des Aufsichtsratschefs eines Fußballbundesligisten. Der habe eine rassistische Aussage getätigt, die gleich mehrere Stereotype über den afrikanischen Kontinent beinhaltet habe. Es sei symptomatisch, wie Rassismus in diesem Fall verhandelt worden sei. „Das

war nicht rassistisch“ bedeute eigentlich „Das war nicht böse gemeint“. Rassistisch sei es aber unter Umständen trotzdem, so Hasters. „Wenn Menschen mir sagen, sie seien nicht rassistisch, kommen bei mir oft Zweifel auf, weil ich nicht glaube, dass das möglich sein kann in der Gesellschaft, in der wir leben.“ Rassismus, wie sie ihn begreife, sei vor allen Dingen „gesellschaftlich, strukturell, systematisch“. Deshalb mache es einen großen Unterschied, ob ein weißer Mensch sage, dass schwarze Menschen minderwertig seien – „dann füttert diese Person also ein bestehendes System“ –, oder ob ein schwarzer Mensch weiße Menschen abwerte. Auch das sei in der Theorie ein rassistischer Gedanke, aber er stütze sich nicht auf eine alte Geschichte. Rassismus habe „Auswirkungen auf Ungleichgewichte“ und sei mehr als nur Handlungen. Gesprochenes müsse „aktiv aufgearbeitet werden“, sagte sie.

Doris Liebscher umriss den Begriff des Rassismus im Recht. Es herrsche viel Unwissen und Unsicherheit, und es gebe auch Desinteresse. Selbst im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz tauche der

Begriff nicht auf. Er tauche in Gesetzestexten und Urteilen nicht auf, in Bundesgesetzen erst seit 2015 und nur im Strafrecht in Paragraph 46 Absatz 2 StGB. Das gehe auf den ersten NSU-Untersuchungsausschuss im Bundestag zurück. Gerichte sprächen immer noch von „Ausländerfeindlichkeit“. Es gehe aber nicht nur um feindliche Handlungen und auch nicht um Staatsangehörigkeit. Rassismus sei in der Rechtsprechung für Angehörige des rechten Rands reserviert: Es werde hier auf individuellen Hass oder auf völkische Motivation abgestellt. Es gehe aber nicht nur um Intentionen für individuelle Handlungen, nicht um Vorsatz; sondern es gehe darum, „ob eine Handlung entweder mit einer rassistischen Motivation einhergeht“ oder „ob sie einen oder mehrere rassistische Effekte hat“. Es gebe daher im Recht die „mittelbare Diskriminierung“, was dazu führe, auch institutionellen Rassismus zu erfassen.

In der Gesetzesbegründung zum AGG stehe klar, dass es keine Rassen gebe, sagte sie. Das sei wichtig. In der Praxis würden Gerichte aber deshalb den Begriff „Rassismus“ meiden und auf den der ethnischen Herkunft ausweichen. Auch ethnisierende und rassistische Zuschreibungen würden aber auf eine essentialistische Kultur abstellen.

Einen neuen Weg sei das Land Berlin gegangen, so Liebscher. Hier habe der Gesetzgeber den Begriff der „rassistischen Zuschreibung“ gewählt. Das sei sinnvoll, um zu beschreiben, dass es nicht um Zugehörigkeit, sondern um Zuschreibung gehe. Auch der Begriff der Zuschreibung könne allerdings dazu einladen, rassistische Diskriminierung weiter auf der Ebene der *individuellen* Zuschreibung des Vorgangs festzuschreiben. Rassismus habe jedoch mit Machtverhältnissen zu tun. Sie begrüßte daher, dass der Begriff „Macht“ im Motto der „Antidiskriminierungstage“ stehe. Liebscher empfahl unter Verweis auf die Forschungen von Stuart Hall und Mark Terkessidis, Rassismus als Wissens-Macht-Komplex zu beschreiben. Juristisch von Belang sei die Frage, wie die gemeinten Machtverhältnisse beschreibbar seien. Es gelte hier, andere Wissensquellen zu erschließen: sich

mit Wissen aus den Betroffenen-Communities auseinanderzusetzen und auf die historische und sozialwissenschaftliche Rassismusforschung zurückzugreifen.

Zudem müsse der Begriff des institutionellen Rassismus besser gefüllt werden. In den Familienkassen gebe es etwa eine Dienstanweisung, der zufolge darauf geachtet werden solle, dass kein Sozialmissbrauch statfinde. Hier sei zum Beispiel ein antiziganistisches Motiv erkennbar.

Erik Hermann vom Zentralverband der deutschen Werbewirtschaft sprach über rassistische Diskriminierung in der Werbung – und darüber, wie im Werberat entschieden werde, welche Werbung als rassistisch zu erachten sei. Man orientiere sich nicht an Rechtsnormen, sondern anhand der eigenen Selbstverpflichtung und der Branchenstandards, sagte er.

Wie laufe ein Beschwerdeverfahren ab? Beschwerden könnten auf verschiedenen Wegen eingebracht werden. Seien Beschwerden unbegründet, würden sie mit individueller Erklärung zurückgewiesen. Liege ein Verstoß vor, werde das werbetreibende Unternehmen zur Stellungnahme aufgefordert. Werde die Werbung nicht geändert, werde sie dem 15-köpfigen Entscheidungsgremium des Werberats vorgelegt, das dann über eine öffentliche Rüge für das werbende Unternehmen entscheide. Die Durchsetzungsquote liege bei 94 Prozent: In der Regel würde Werbung also geändert. Auf Platz 1 der beanstandeten Fälle stehe geschlechterdiskriminierende Werbung. Diskriminierung von Personengruppen stehe auf dem vierten Platz.

Die Diskussion fokussierte in der Folge vorrangig auf Beispiele aus der Werbung. Die Spruchpraxis wurde in einzelnen Fällen kritisch hinterfragt. Kritisiert wurde, dass zur Beurteilung nicht die Kriterien von Betroffenengruppen herangezogen würden. Doris Liebscher sagte, es gehe um die unterschiedliche Verletzbarkeit der Gruppen. Hier könne der Werberat seine Kriterien vielleicht anpassen.

Diskriminierung verstehen – Welchen Beitrag kann die Forschung leisten? Perspektiven aus verschiedenen Disziplinen

Impulsgebende:

- **Prof. Dr. Ulrike Lembke** | Professorin für Öffentliches Recht und Geschlechterstudien, Humboldt-Universität zu Berlin
- **Prof. Dr. Maisha-Maureen Auma** | Professorin für Kindheit und Differenz (Diversity Studies) an der Hochschule Magdeburg-Stendal
- **Steffen Beigang** | Wissenschaftler am Deutschen Zentrum für Migrations- und Integrationsforschung (DeZIM)
- **Prof. Dr. Mechtild Gomolla** | Professorin für Erziehungswissenschaft, Helmut-Schmidt-Universität Hamburg

Moderation:

Nathalie Schlenzka | Referentin im Referat Forschung und Grundsatzangelegenheiten der Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Welchen Beitrag hat die Forschung geleistet, um Diskriminierung besser zu verstehen, und welche Methoden werden dafür genutzt beziehungsweise haben sich bewährt? Was bräuchte es, um die Antidiskriminierungsforschung zu stärken, und welche Forschungslücken bestehen noch? Das waren die zentralen Fragen des Workshops.

Prof. Dr. Ulrike Lembke sagte, eine Forschungsfrage laute, wo im Recht Diskriminierung relevant sei (zum Beispiel Europarecht, Verfassungsrecht, AGG, Arbeitsrecht, Landeshochschulgesetze et cetera). Ein fruchtbarer Zugang zum Antidiskriminierungsrecht sei die menschenrechtliche Perspektive, da sie strukturelle Ungleichheiten beschreibe und sichtbar mache. In der rechtswissenschaftlichen Forschung könnten verschiedene Ansätze genutzt werden, um Diskriminierung zu verstehen. Dazu zähle die Analyse von Rechtsprechung inklusive Rechtsfolgenabschätzung und Rechtswirkungsforschung. Auch gebe es Bedarf an rechtssoziologischer Forschung zu Rechtsmobilisierung (Wer bringt die Fälle

vor Gericht?). Schließlich gehe es in der Rechtswissenschaft um die Frage der Übersetzung und Kommunikation von Recht.

Wichtig für die Erforschung von Diskriminierung seien, so **Prof. Dr. Maisha-Maureen Auma**, intersektionale und rassistuskritische Ansätze. Dabei solle ein Fokus auf das Resilienzwissen von Antidiskriminierungs-engagierten Akteur_innen gelegt werden und konsultative sowie partizipative Prozesse zur Sammlung von Wissen zu Diskriminierung genutzt werden. Wichtig sei für die Diskriminierungsforschung aber auch, sich mit dem Begriff von Diskriminierung auseinanderzusetzen. Zielführend sei aus ihrer Sicht die Anlehnung an das **Konzept von Iris Marion Young** (1990), das fünf Dimensionen der Unterdrückung benenne: Ausbeutung – Marginalisierung – Machtlosigkeit – Kulturimperialismus – Gewalt.

Steffen Beigang betonte, quantitative sozialwissenschaftliche Diskriminierungsforschung könne Diskriminierung sichtbar und verständlich machen. Dabei seien

unterschiedliche Formate der Forschung zu unterscheiden. Bei der Residualmethode würden zwei Gruppen verglichen (zum Beispiel Entgeltgleichheit von Frauen und Männern). Wenn es keine Diskriminierung gebe, müssten alle Unterschiede auf legitime Differenzierungskriterien rückführbar sein, so Beigang. Verblieben nicht erklärbar oder legitime Unterschiede, handele es sich um Diskriminierung. Voraussetzungen für diese Methode seien unter anderem quantifizierbare Ergebnisse, repräsentative Individualdaten sowie die Erfassung des Diskriminierungsmerkmals in repräsentativen Befragungen mit hinreichender Fallzahl sowie ein theoretisch fundiertes Verständnis von Zusammenhängen.

Antidiskriminierungsforschung als Querschnittsthema mit starkem Praxisbezug begreifen.

Bei Feldexperimenten (wie zum Beispiel Testings) werde ein reales Verhalten (zum Beispiel Bewerbung um einen Ausbildungsplatz) systematisch variiert und simuliert, ohne dass die andere Person weiß, dass es sich um eine Simulation handle. Unterschiedliches Reaktionsverhalten auf Basis von Variationen könnten dann Diskriminierungen aufzeigen. Schließlich könnten Diskriminierungserfahrungen von Betroffenen erhoben werden. Diese könnten mit anderen Individualdaten/-eigenschaften/-einstellungen in Verbindung gesetzt werden. Voraussetzungen seien die Erhebungen in der Zielgruppe, ein geteiltes Verständnis von Diskriminierung und die Kommunizierbarkeit von Diskriminierungserfahrungen.

Prof. Dr. Mechtild Gomolla sprach über die besonderen Herausforderungen in der Erforschung von institutioneller Diskriminierung, die systematisch durch Organisationen, Institutionen sowie das professionelle Handeln der Fachkräfte in diesen Strukturen hervorgebracht werde.

Institutionelle Diskriminierung sei eine analytische Unterscheidungskategorie, die in der Praxis nicht in Reinform vorkomme. Schwierig sei, dass institutionelle Diskriminierung von Betroffenen kaum wahrgenommen werden könne. Ihre Ursachen seien in rechtlich-politischen und organisationalen Strukturen, den praktizierten Routinen sowie im gesellschaftlichen Wissen angelegt. Sie könne durch die Auswertung statistischer Daten als Hinweis auf Ungleichheit und durch qualitative sozialwissenschaftliche Analysen untersucht werden. Dabei müsse aber auf die richtige Wahl von Gruppenkategorien, angemessene Konzeptionen von Diskriminierung und objektive, neutrale erkenntnistheoretische Methoden geachtet werden.

Antidiskriminierungsforschung, so das Fazit aller Inputgebenden, könne Diskriminierung als gesellschaftliche Realität nachweisen. Dabei sei es häufig schwierig, die genauen Ursachen der Diskriminierung zu benennen. Auch das ungleiche Verständnis von Diskriminierung auf Seiten von Betroffenen und Forschung könne zu Verzerrungen führen. Eine Stärke der Forschung zu Diskriminierung sei es, dass sie in Antidiskriminierungsdiskurse hineinwirke. Ein gemeinsames Verständnis, dass hinter individuellen Diskriminierungserfahrungen eine Struktur stehe, sei als gemeinsame Basis für die Antidiskriminierungsforschung zentral. Als Erfolgsfaktor der Antidiskriminierungsforschung müssten partizipative Ansätze weiter gestärkt werden.

Auf die Frage, was es bräuchte, um Antidiskriminierungsforschung zu stärken, wurden mehr Orte, Formate und Tagungen gefordert, um den Austausch zwischen unterschiedlichen Disziplinen (zum Beispiel auch Naturwissenschaften) zu fördern. Außerdem seien eine stärkere wissenschafts-politische Lobby und, damit verbunden, mehr Ressourcen sowie (interdisziplinäre) Lehrstühle für Antidiskriminierungsforschung wünschenswert. Antidiskriminierungsforschung solle als Querschnittsthema mit starkem Praxisbezug begriffen werden. Benötigt würden unabhängige Forschungsnetzwerke beziehungsweise eine bessere Vernetzung der Forschenden sowie ein Zentrum für Antidiskriminierungsforschung.

Wichtig sei dabei auch eine bessere Ausstattung für die ADS, die einen wichtigen Beitrag zur Antidiskriminierungsforschung leiste. Auch müsse die Antidiskriminierungsforschung das Wissen der betroffenen Communities würdigen und ehrenamtliche Strukturen im Rahmen von partizipativen Ansätzen mit der entsprechenden Vergütung einbinden. Schließlich müssten Forschungsergebnisse so aufbereitet (und wertschätzend und verständlich vermittelt) werden, dass sie für Öffentlichkeit und Praxis einfach zugänglich seien.

Lücken in der Diskriminierungsforschung seien vor allem zu Diskriminierung in Lebensbereichen wie Gesundheit, Jugendhilfe, Justiz, Polizei und allgemein in staatlichem Handeln gesehen worden. Gefordert worden sei auch mehr Wirkungsforschung und die Analyse von Interventionsmöglichkeiten von Antidiskriminierungsmaßnahmen sowie der Blick auf neue Themen (zum Beispiel Gewichtsdiskriminierung, Diskri-

minierung und Künstliche Intelligenz). Auch solle ein stärkerer Fokus auf Diskriminierung im Alltag, die Gründe/Motivation für die Abwehrmechanismen von Diskriminierungsvorfällen und strukturelle Diskriminierung gelegt werden. Es bedürfe mehr Testing-Studien, systematischer Antidiskriminierungs- und Diversity-Monitorings (etwa in Großunternehmen, Bundes- und Landesverwaltung) sowie einer übergreifenden regelmäßigen Erhebung zu Diskriminierungserfahrungen auf Bundes- und Landesebene. Ebenso sollten Daten zu Diskriminierungsklagen ausgewertet werden, auch mit Blick auf die Rolle von Richter_innen und Anwält_innen. Unter anderem dafür sei es notwendig, Diskriminierungsrecht im rechtswissenschaftlichen Studium zu behandeln und in den Prüfungskatalog aufzunehmen. Darüber hinaus solle sich die Antidiskriminierungsforschung auf Maßnahmen und Handlungsempfehlungen für Praktiker_innen richten und präventive sowie positive Maßnahmen evaluieren.



v.l.n.r.: Beigang, Auma, Gomolla, Lembke, Schlenzka

Zu alt, um das Leben selbstbestimmt zu gestalten? – (K)ein Ablaufdatum von Menschenrechten!

Impulsgebende:

- **Dr. Claudia Mahler** | Deutsches Institut für Menschenrechte
- **Dr. Heidrun Mollenkopf** | Bundesarbeitsgemeinschaft der Seniorenorganisationen (BAGSO)
- **Dr. Sven-Olaf Obst** | Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ)
- **Dr. Ludger Klein** | Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik e. V. (ISS)

Moderation:

Rainer Stocker | Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS)

Kooperationspartner_in:

Deutsches Institut für Menschenrechte

Rainer Stocker begrüßte die Teilnehmenden des Workshops, in dem es um Altersdiskriminierung und die Identifikation von Schutzlücken auf nationaler und internationaler Ebene ging. Ein Schwerpunkt lag dabei auf Zielen und bisherigen Ergebnissen einer Arbeitsgruppe zur Stärkung der Menschenrechte Älterer bei den Vereinten Nationen (UN Open Ended Working Group on Ageing, OEWG-A).

Dr. Ludger Klein berichtete von einer Praxisstudie zur Diskriminierung älterer Menschen, die sich auf Finanzgeschäfte (privatrechtliche Versicherungen, Kreditvergabe), Wohnen und ehrenamtliches Engagement konzentriert habe. Viele Betroffene würden zunächst nicht erkennen, dass sie ausgeschlossen oder benachteiligt werden oder würden entsprechende Erfahrungen nicht als Diskriminierung benennen.

Dr. Heidrun Mollenkopf sagte, auch bei den Mitgliedsverbänden der BAGSO sei das Thema Altersdiskriminierung oft nicht sehr präsent. Auch in ihrem privaten Umfeld stelle sie fest, dass ältere

Menschen häufig meinen würden, alle Rechte zu haben. Bei näherem Hinsehen stimme das jedoch nicht. Als Beispiel nannte sie, dass die Preise für Mietautos oft doppelt so hoch wie für Menschen jüngerer Alters ausfielen. Auch bei der Kreditvergabe argumentierten Banken mit geringer Lebenserwartung und gäben keine Kredite mehr. Es sollte individuell geprüft und die jeweiligen persönlichen Verhältnisse der älteren Menschen berücksichtigt werden, sagte sie.

Dr. Claudia Mahler sagte, dass auch auf menschenrechtlicher Ebene das Thema bisher relativ unterbelichtet gewesen sei. Im internationalen Menschenrechtssystem seien ältere Menschen und ihre Erfahrungen und Bedarfe bisher wenig sichtbar gewesen. Auch deshalb sei die Arbeitsgruppe bei den Vereinten Nationen eingerichtet worden. Grundsätzlich könne man aber sagen, dass das Thema Antidiskriminierung im Kontext Menschenrechtsschutz eine zentrale Rolle spiele und als Strukturprinzip auch in den bestehenden Menschenrechtskonventionen verankert sei.

Dr. Sven-Olaf Obst wies darauf hin, dass das BMFSFJ seine Aufgabe unter anderem darin sehe, für die Rechte älterer Menschen zu sensibilisieren. Auch in der aktuellen Koalitionsvereinbarung sei das Thema auf der Agenda. Diese habe es sich zum Ziel gesetzt, Altersdiskriminierung entgegenzuwirken. Das BMFSFJ habe dazu in jüngster Zeit einige Untersuchungen angestoßen, so etwa ein Gutachten von Prof. Lothar Michael, das sich mit Fragen der Altersdiskriminierung bei Finanz- und Versicherungsgeschäften beschäftige und Möglichkeiten der Gesetzgebung (einschließlich einer verfassungsrechtlichen Verankerung des Verbots der Diskriminierung aufgrund des Lebensalters) diskutiere. Geplant sei zudem eine Studie, die Gesetze auf mögliche Diskriminierung durch Altersgrenzen hin untersuchen soll.

Es ging anschließend um Verbesserungsmöglichkeiten für den Schutz vor Altersdiskriminierung. Sven-Olaf Obst sagte, die Diskussion über die 5. EU-Gleichbehandlungsrichtlinie dauere auf EU-Ebene seit elf Jahren an, sei aber noch nicht verabschiedet. Dazu trage auch die Bundesregierung bei. Es sei aber eine kleine Entwicklung zu beobachten, da Deutschland sich bereit erklärt habe, einen Fragebogen der EU zu dieser geplanten Richtlinie zu beantworten. Neben der Diskussion über gesetzliche Nachschärfungen sei aber auch weitere Sensibilisierung für das Thema nötig.

Heidrun Mollenkopf sagte, die BAGSO versuche, zur Schaffung von Aufmerksamkeit für das Thema Altersdiskriminierung situationsbezogen zu reagieren. So habe man ein gemeinsames Positionspapier mit dem Deutschen Jugendring zur Abschaffung von Altersgrenzen entwickelt. Zudem sei in diesem Zusammenhang wichtig, dass der Begriff „Diskriminierung“ zu eng gefasst sei. Hier sei der englische Begriff „Ageism“ besser, weil er auch negative Altersstereotype umfasse. Das Alter sei zu negativ besetzt, oft auch bei älteren Menschen selbst, weil niemand alt sein wolle. Ältere Menschen empfänden sich häufig als Last für die Gesellschaft.

Ludger Klein bestätigte, dass ältere Menschen Diskriminierung häufig nicht als solche wahrnehmen. Das habe viel mit den Altersbildern der älteren Menschen und ihrer Lebenssituation zu tun. In der Studie des ISS seien unterschiedliche Milieus untersucht worden. Bei Menschen, die einen hohen Grad an Lebensqualität hätten und selbst engagiert seien, würde das Thema Diskriminierung zum Teil auch heruntergespielt beziehungsweise sie hätten gute Möglichkeiten, Nachteile zu kompensieren, sagte er. Für ältere Menschen mit einem niedrigen sozialen Status würden oftmals ganz andere Probleme im Vordergrund stehen, etwa Altersarmut.

„Ältere Menschen wehren sich häufig nicht gegen Diskriminierung, weil sie sich selber als Last für die Gesellschaft empfinden.“

Dazu ergänzte **Claudia Mahler**, dass Menschen wissen müssten, was Diskriminierung sei und ob es sich lohne, darauf zu reagieren. Deshalb sei es wichtig, dass Beratungs- und Unterstützungsangebote vorgehalten würden. Auch die strukturelle Komponente von Diskriminierung müsse stärker beachtet werden, etwa die Altersdiskriminierung von Frauen oder die Diskriminierungsrisiken durch den zunehmenden Einsatz von Algorithmen.

Schließlich ginge es um die Arbeit der Open Ended Working Group on Ageing bei den Vereinten Nationen und die Wirkung auf die nationale Ebene. **Claudia Mahler** wies darauf hin, dass es Ziel der Arbeitsgruppe sei, Ältere im Menschenrechtsschutzsystem sichtbarer zu machen. Insgesamt gestalte sich der Prozess aber sehr langsam.



Da man bei der Frage, ob es eine Konvention zum Schutz der Rechte Älterer geben sollte, nicht weitergekommen sei, hätten sich die Staaten darauf geeinigt, sich zunächst über inhaltliche Fragen auszutauschen. **Heidrun Mollenkopf** berichtete von ihren Erfahrungen aus den Sitzungen der OEWG-A in New York, an denen sie als Vertreterin der BAGSO teilgenommen habe. Die Chancen für NGOs, sich in den Prozess einzubringen, bestünden darin, dass auf Grundlage der Berichte aus den Mitgliedsverbänden Stellung bezogen werden könne und auf Schutzlücken und Defizite hingewiesen werde. Die Hoffnung sei, dass so auf wichtige Themen wie Schutz vor Gewalt oder Vernachlässigung hingewiesen werden könne. **Sven-Olaf Obst** sagte, dass auf UN-Ebene Deutschland als größtes Mitgliedsland der EU auch signalisieren möchte, dass Deutschland diese Themen wichtig seien. Andere Länder fühlten sich dann ebenso bestärkt.

Von den **Teilnehmenden des Workshops** gab es insbesondere Anmerkungen zu der Frage, warum ältere Menschen Diskriminierung und Ausgren-

zung oft nicht wahrnehmen würden und was dagegen getan werden könne. Hier wurde etwa auf mangelnde Transparenz hingewiesen. So würden zum Beispiel beim Abschluss von Auslandskrankenversicherungen die Betroffenen meist nicht merken, dass sie höhere Beiträge zahlten als jüngere Menschen. Zudem würden Menschen adaptieren, dass man sie bei Renteneintritt in die zweite Reihe schiebe. Man müsse sich stärker mit der Frage beschäftigen, was ältere Menschen in stationären Einrichtungen erlebten. Von einer Vertreterin einer Antidiskriminierungsberatungsstelle wurde berichtet, dass ältere Menschen nur sehr selten die Beratung aufsuchen würden. Mit Blick auf Altersbilder wurde darauf hingewiesen, dass ältere Menschen keine homogene Gruppe, sondern divers und bunt seien. Das komme aber in der Werbung und der Öffentlichkeit so nicht vor. Es wurde darauf hingewiesen, dass eine finanzielle Unterstützung durch die Bundesagentur für Arbeit nur bis zum 40. Lebensjahr zur Verfügung stehe. Die Beantragung von Stipendien sei häufig nur bis zum 30. Lebensjahr möglich.

Was divers macht: Herausforderungen und Glücksmomente – Antidiskriminierung und Diversität im Kulturbereich

Impulsgebende:

- **Fatima Çalıřkan** | Freie Kuratorin für Kunst- und Kulturvermittlung
- **Silja Korn** | Kulturvermittlerin bei <Platz da!> Barrierefreie Kulturvermittlung und Prozessbegleitung für Inklusion
- **Selma Maglić** | KIWit-Trainee bei Vision Kino – Netzwerk für Film- und Medienkompetenz

Moderation:

Mechthild N. Scott | M.A. Informationswissenschaft, Systemischer Business Coach (SG), Diversity Trainer_in (EWdV), Referent_in diversitätsorientierte Organisationsentwicklung, Regionale Netzwerkbegleitung samo.fa

Moritz von Rappard | KIWit-Projektleiter Kultur+Wirtschaft bei der Stiftung Genshagen

Kooperationspartner_in:

KIWit – Kompetenzverbund Kulturelle Integration und Wissenstransfer

Mechthild N. Scott stellte den inhaltlich gastgebenden Kompetenzverbund Kulturelle Integration und Wissenstransfer KIWit kurz vor: Es handele sich um einen Verbund von fünf bundesweit agierenden Organisationen, die Strategien und Konzepte entwickelten, um Kulturinstitutionen diverser aufzustellen. **Moritz von Rappard** verwies auf den Anspruch vieler Einrichtungen, „sich öffnen zu wollen“. Zugleich scheine aber nicht ganz klar zu sein, was das konkret heiÙe. Deshalb habe die Stiftung Genshagen im Rahmen von KIWit eine Methode entwickelt, mit der eine strukturelle Öffnung der Institution auf kreative, zeitlich überschaubare und vor allem kostenneutrale Weise möglich sei.

Im Zentrum des Workshops stand das konkrete Erfahren und Arbeiten mit der sogenannten g³-Methode (gemeinsam Gesellschaft gestalten), die zeitnah auch online auf den Webseiten der Stiftung Genshagen und KIWit abrufbar sein soll.

Es wurden zwei Gruppen gebildet. Eine Gruppe zur Bearbeitung der Frage „Was kann eine Kultureinrichtung konkret anbieten, um für eine diverse Stadtgesellschaft interessant zu sein?“ und eine zum Thema „Welche Möglichkeiten hat eine Kulturinstitution, um Zugänge zu schaffen?“.

Als Ergebnisse wurden allgemeine und konkrete Handlungsempfehlungen vorgestellt. Es sei wichtig, sich selbst zu reflektieren, um eine Haltung einnehmen zu können. Diese gelte es dann durch verschiedene Prozesse wie Workshops, Änderung der Hausordnung et cetera umzusetzen. Vielfalt müsse sich auch sprachlich in Leitungsgremien sowie vor und hinter der Bühne widerspiegeln. So sei es etwa wichtig, dass die Institutionen ihre Ausschreibungs- und Einstellungsprozesse verändern und unbedingt auch Personen mit marginalisierten Perspektiven zu Bewerbungsgesprächen einladen würden.

Außerdem wurde ein Roboter vorgeschlagen, der unter anderem blinde und gehörlose Menschen durch das jeweilige Haus begleiten könne. Überhaupt sollten Kultureinrichtungen als Experimentierorte wahrgenommen und gestaltet werden, in denen es bei kostenlosem Eintritt immer wieder

Neues zu entdecken und zu lernen gebe, hieß es. Eine weitere Idee sei das Angebot einer mobilen, barrierefreien Bühne gewesen. Damit könne man die Menschen vor Ort inspirieren und ermutigen, ihre eigenen Themen öffentlich zu machen und ihr Programm zu gestalten.



v.l.n.r.: Bild 1: Faris Amin. Bild 2, 4 und 5: Teilnehmer_innen der ADTage 19. Bild 3: Black Brown Berlin Team. Bild 6: Der Chor der Kulturen der Welt und der Berliner Gebärdenschor

„Speak Up! Wie Minderheiten durch Podcasts ihre eigene Stimme finden“

Teilnehmende:

- **Azeret Koua und Vincent Kadiri** | Podcast „Two Blacks and a JEW (TBJ)“
- **Miran Newroz** | Podcast „Punch Up“
- **Yasmine M'Barek** | Podcast „Auf einen Polittee mit Yasmine M'Barek“
- **Malcolm Ohanwe und Marcel Aburakia** | Podcast „Kanackische Welle“

Moderation:

Minh Thu Tran und Vanessa Vu | Podcast „Rice & Shine“

Am Abend des 2. Dezember sprachen Podcaster_innen darüber, wie ihnen ihr Medium dabei hilft, eine eigene Stimme zu finden und sich zu äußern. **Minh Thu Tran und Vanessa Vu** stellten sich und ihre Kolleg_innen vor. „Wir haben vor knapp zwei Jahren angefangen, da gab es kaum Podcasts für schwarze Menschen. Aber danach ist etwas Interessantes passiert, es hat sich ein Podcast nach dem anderen gegründet, inzwischen sind wir richtig gesellig, einer besser als der andere. Wir haben daher unsere vier Lieblingspodcasts hier eingeladen.“

Marcel Aburakia vom Podcast „Kanackische Welle“ sagte, er habe angefangen zu podcasten, um „Geschichten, die wir vermissen in den Medien“, zu erzählen – Geschichten, „die uns selbst betreffen“. Sein Kollege **Malcolm Ohanwe** ergänzte, andere Diskussionsrunden seien „viel zu alt und viel zu weiß“.

Es gebe in der Öffentlichkeit generell „wenig trans* oder queer color Stimmen“, sagte **Miran Newroz** vom Podcast „Punch Up“, der aus einer kurdischen (nicht binären) queeren und trans* Perspektive auf



v.l.n.r.: M'Barek, Aburakia, Ohanwe, Tran, Vu, Kadiri, Koua, Newroz



v.l.n.r.: Azeret Koua und Miran Newroz

die Welt schau. Betroffene hätten in der Regel „anderes zu tun: Geld verdienen, mit Deutschland fertig werden“. Yasmine M'Barek sagte, sie habe sich zu Beginn ihres Podcast-Projekts gefragt, ob sie „einfach zu viel Ego“ habe, aber nach wenigen Folgen habe sie einen Modus gefunden und das habe sich gelegt. Sie beschäftige sich mit deutscher Innenpolitik, dafür habe sie eine „Riesenpassion“.

Azeret Koua und Vincent Kadiri vom Podcast „Two Blacks and a JEW (TBJ)“ verglichen die deutsche mit der US-amerikanischen Medienlandschaft. Dort gebe es mehr People of Colour, die podcasten würden. Weiße Amerikaner hätten kein Problem damit, als weiß bezeichnet zu werden, während die Bezeichnung in Deutschland als Angriff gewertet würde. „Man fängt in Deutschland eher bei Rassismus-1-Themen an“, sagte Vincent Kadiri, also beim Basiswissen: „Was ist Rassismus?“

Warum könne man diese Perspektiven nicht bei einem großen Medienunternehmen einbringen und müsse podcasten?, fragte **Vanessa Vu**. **Malcolm Ohanwe** sagte, er habe bei einem öffentlich-rechtlichen Sender volontiert. „98 von 100 Menschen sind indigene deutsche Menschen“, die „haben ein Problem, wenn sich nicht alles um sie dreht“, sagte er. Mit seinem Podcast habe er sich bewiesen, nun könne er zurückgehen – und es stehe wahrscheinlich eine Kooperation mit der Rundfunkanstalt bevor. Ein Vorzug des Podcasts sei: Dort könne man „jedes noch so nischige Thema behandeln“, sagte er, „woanders geht das selten“.

Marcel Aburakia sagte, die Podcast-Welt 2019 sei wie YouTube 2009. „Ich hoffe, dass Podcaster_innen in zehn Jahren genau dasselbe sind“, dafür müssten sich viele „trauen und dranbleiben“. „Jede Stimme ist wichtig, gerade von Marginalisierten“, sagte Yasmine M'Barek und empfahl, dass „wir uns untereinander auch solidarisieren“, etwa mit dem Austausch von Equipment.

Dienstag, 3. Dezember

Antiziganismus sichtbar machen – Diskriminierung dokumentieren

Impulsgebende:

- **Georgi Ivanov** | Amaro Foro e.V. Berlin, Dokumentationsstelle Antiziganismus (DOSTA)
- **Diana Preda** | Amaro Drom e.V. Frankfurt
- **Anja Reuss** | Zentralrat Deutscher Sinti und Roma
- **Daniel Poensgen** | Recherche- und Informationsstelle Antisemitismus (RIAS)

Moderation:

Guillermo Ruiz | Sozialfabrik

Kooperationspartner_in:

Zentralrat Deutscher Sinti und Roma

Workshops

Georgi Ivanov schilderte Erfahrungen aus der Arbeit der Berliner Dokumentationsstelle Antiziganismus (DOSTA). Sie biete eine mehrsprachige Erstberatung an, erfasse systematisch Fälle und analysiere diese. Darüber hinaus erstelle sie ein Medienmonitoring. Der Anlaufstelle gehe es weniger darum, Einzelfälle zu lösen, sondern erkennbare Muster juristisch auszuwerten und juristische Möglichkeiten einzuschätzen.

Anja Reuss berichtete von den Bemühungen des Zentralrates Deutscher Sinti und Roma, der sich schon länger für eine bundesweite Erfassung antiziganistischer Vorfälle einsetze. Verschiedene Faktoren würden das behindern: Ein Problem sei beispielsweise, dass Sinti und Roma eine sehr heterogene Minderheit seien (sie nannte etwa autochthone Sinti und Roma, zugewanderte Roma, Roma mit Fluchterfahrung, ältere und jüngere Sinti und Roma). Außerdem würden sich Betroffene selten an staatliche Stellen

wenden. **Georgi Ivanov** bestätigte das und sagte, die Betroffenen würden sich oft nicht trauen, Fälle zu melden, um nicht viktimisiert zu werden. Sie hätten Angst, dass eine Beschwerde sich negativ auf zukünftige Chancen auswirke, oder ihnen sei schlichtweg nicht bewusst, dass es sich um eine antiziganistische Diskriminierung handele. Viele der Personen würden in prekären Umständen leben, sagte Anja Reuss. Andere Anliegen wie die Existenzsicherung sei ihnen häufig wichtiger. Darüber hinaus brauche es soziales, kulturelles und ökonomisches Kapital, um sich gegen Diskriminierung zu wehren.

Das fehlende Bewusstsein für Antiziganismus betreffe sowohl die Gesamtgesellschaft, die wenig Empathie für die Betroffenen zeige, als auch die politische und Verwaltungsebene. Nach Berichten von **Georgi Ivanov** würde gerade letztere Übergriffe oft nicht als antiziganistisch erkennen und in Gesprächen sogar teils abstreiten, dass es Antiziganismus gebe.

Diana Preda berichtete von verschiedenen antiziganistischen Diskriminierungen, denen sie in der Beratungsarbeit begegnet sei. Sie unterstrich ebenfalls die geringe Anerkennung in der Öffentlichkeit und zeigte auf, wie viel Diskriminierung gerade von „offiziellen“ Stellen ausgehe, unter anderem bei Fahrkartenkontrollen, Begegnungen mit der Polizei oder im Arbeitsamt. **Anja Reuss** sagte, dass aus diesen Gründen eine Erfassung durch eine unabhängige Stelle angestrebt werde. Es müssten Strukturen geschaffen werden, von denen sich Sinti und Roma besser angesprochen fühlen und denen sie vertrauen würden. Das Vorhandensein von Daten würde unter anderem die Wahrnehmung durch die Politik stärken. Gebraucht würde nicht nur ein qualitatives Verständnis der Vorfälle, sondern auch ein Verständnis des Ausmaßes. Eine Förderung durch Bundesgelder wäre nötig. RIAS (eine Recherche- und Informationsstelle zu Antisemitismus) sei in diesem Bereich ein gutes Best-Practice-Beispiel.

Daniel Poensgen berichtete von der Arbeit von RIAS. Die Recherche- und Informationsstelle zu Antisemitismus betreibe mittlerweile ein bundesweites Meldernetzwerk. RIAS erfasse systematisch Vorfälle aus der Perspektive von Betroffenen. Diese, aber auch Zeug_innen, könnten antisemitische Vorfälle in den Sprachen der Community (Russisch, Englisch, Hebräisch, Deutsch) melden. RIAS stelle die Wahrnehmung der Betroffenen nicht infrage, aber es erfolge eine Verifizierung durch eine Befragung der betroffenen Person. Die Stelle gebe eine fachliche Einschätzung, verweise gegebenenfalls weiter oder unterstütze konkret vor allem im Umgang mit der Polizei. Es gebe zum Beispiel einen „kleinen Opfer- und Zeugenschutz“, in dessen Rahmen beim Erstellen einer Anzeige gegenüber der Polizei die Adresse von RIAS angegeben werden könne, um die Anonymität zu wahren.

Poensgen nannte zentrale Faktoren für den erfolgreichen Aufbau eines solchen deutschlandweiten Netzwerkes: Es müsse regionale Meldestellen geben, nicht nur eine bundesweite. Diese Stellen müssten vor Ort intensive Netzwerkarbeit in den Betroffenen-Communities betreiben, um Vertrauen aufzubauen. Da dies einige Zeit dauere, müsse zudem eine Förderung langfristig angelegt sein. Die Trägerschaft sollte zivilgesellschaftlich sein, da dies für viele Betroffene die entscheidende Schwelle sei, sich an die Stelle zu wenden. Außerdem sei RIAS trotz gutem Kontakt in einer gewissen Distanz zu den jüdischen Gemeinden und bewahre Unabhängigkeit, um für alle ansprechbar zu sein.

Auf eine Frage aus dem **Publikum** hin wurde von der Expertenkommission Antiziganismus berichtet. Im Frühjahr 2021 werde dieses Gremium der Bundesregierung seinen Bericht vorlegen.

Georgi Ivanov sagte, eine Überarbeitung des AGG sei auch im Sinne des Schutzes der von antiziganistischen Vorfällen betroffenen Personen nötig. Problematisch sei unter anderem, dass staatliches Handeln nicht Teil des AGG sei, sich antiziganistische Diskriminierung jedoch häufig im Kontakt mit Leistungsbehörden (etwa der Bundesagentur für Arbeit) abspiele. Darüber hinaus seien die kurzen Fristen ein Problem. Klagen für Einzelne seien sehr aufwendig und belastend, weshalb Betroffene sich oft dagegen entschieden. Verbandsklagerecht und Prozessstandschaft wären eine große Verbesserung, sagte Ivanov. Zudem greife das AGG nur, wenn ein bestimmtes Individuum betroffen sei. Dagegen, dass beispielsweise ein Brettspielhersteller kürzlich eine Karte „Rasse: Zigeunerin“ veröffentlicht habe, könne mit dem AGG nicht geklagt werden.

Wie geht es weiter mit dem kirchlichen Arbeitsrecht nach den jüngsten EuGH-Entscheidungen?

Impulsgebende:

- **Corinna Münster** | Vorsitzende der Beschwerdestelle gemäß § 13 AGG der EKD
- **Prof. Dr. Ansgar Hense** | Direktor des Instituts für Staatskirchenrecht der Diözesen Deutschlands
- **Peter Stein** | Arbeitsrichter a. D.
- **Vera Egenberger** | Klägerin der Rechtssache Egenberger gegen das Evangelische Werk für Diakonie und Entwicklung e.V., C-414/16, EuGH

Moderation:

Arndt Breitfeld | Journalist und Moderator beim rbb

Dieser Workshop thematisierte Entwicklungen im kirchlichen Arbeitsrecht und warf die Frage auf, ob die bisherigen Sonderrechte der Kirchen im deutschen Recht vor diesem Hintergrund aufrecht gehalten werden können und sollten. Die Panellist_innen gaben kurze Eingangstatements; danach wurde lebhaft mit dem Publikum diskutiert.

Die zugrunde liegenden Sachverhalte wurden von **Vera Egenberger** in drei Kategorien zusammengefasst. Es gehe erstens um Fälle der Bewerbung bei kirchlichen Einrichtungen durch Menschen, die nicht Mitglied der beziehungsweise einer Kirche seien. So habe sie sich selbst ohne Kirchenmitgliedschaft zur Ausarbeitung eines menschenrechtlichen Schattenberichts bei der Diakonie beworben (dazu EuGH, Urteil vom 17. April 2018 – C-414/16). Zweitens gehe es um Fälle von Loyalitätsobliegenheiten wie Respekt vor der Unauflöslichkeit der Ehe, und um Reaktionen kirchlicher Einrichtungen beispielsweise auf die Wiederheirat nach Scheidung von Arbeitnehmerinnen (siehe EuGH, Urteil vom 11. September 2018 – C-68/17). Drittens gebe es Fälle, in denen der Kirchenaustritt während eines

bestehenden Arbeitsverhältnisses zur Kündigung führe; hier sei die Rechtslage weniger klar, da es dazu keine Entscheidung eines deutschen Gerichts nach den jüngsten EuGH-Entscheidungen gebe. Aus dem Publikum wurde als weitere praktisch sehr relevante Fallgruppe die Diskriminierung homosexueller Menschen durch kirchliche Einrichtungen ergänzt.

Aus rechtlicher Perspektive wurde in Anknüpfung an die bereits genannten EuGH-Urteile besprochen, welche Folgen die Unionsrechtswidrigkeit von § 9 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) habe. Da die Reaktion des Bundesverfassungsgerichts im Rahmen einer bereits eingelegten Verfassungsbeschwerde noch ausstehe, seien weitere Entwicklungen nicht ausgeschlossen. Der rechtliche Status quo bestehe aber laut **Peter Stein** darin, dass in Anbetracht des Vorrangs des Unionsrechts eine volle Rechtmäßigkeitskontrolle kirchlichen Handelns im arbeitsrechtlichen Kontext durch die Gerichte stattzufinden habe und eine Differenzierung durch die Kirchen nur im Hinblick auf die Art der auszuführenden Tätigkeit zulässig sei. Angesichts der in Karlsruhe anhängigen Verfassungs-

beschwerde wurde darauf hingewiesen, dass abzuwarten bleibe, wie das Bundesverfassungsgericht die Problematik entscheiden werde.

Die entsprechende Differenzierung zwischen verkündigungsnahen und verkündigungsfernen Tätigkeiten wurde ausführlich erörtert. So betonte **Prof. Dr. Ansgar Hense** aus kirchlicher Perspektive, dass die Grunddisposition und Identifikation mit der Kirche gewichtige Auswirkungen auch für vordergründig verkündigungsferne Tätigkeiten wie beispielsweise seine Tätigkeit als Jurist habe. Gerade im karitativen Bereich führe die theologisch unterkomplexe Differenzierung und die daraus oft folgende Annahme einer verkündigungsfernen Tätigkeit in Krankenhäusern und Ähnliches dazu, dass dem Sendungsauftrag der Kirche nicht hinreichend Rechnung getragen werden könne. Andere stellten eine stärkere Einzelfallprüfung in den Vordergrund, beruhend beispielsweise auf den konkreten Handlungen einzelner Arbeitnehmer_innen (ob beispielsweise ein Koch auch Andachten gebe) oder auf den Bevölkerungsgruppen, die bestimmte soziale Dienste in Anspruch nehmen würden. Für Tendenzbetriebe würden im Rahmen des Betriebsverfassungsgesetzes schon seit Jahrzehnten ohne besondere Probleme unterschiedliche Fälle geregelt (vergleiche § 118 Abs. 1 BetrVerfG).

Im Laufe dieser Diskussion wurde einerseits deutlich, dass die zugrunde liegenden Fragen aus diametral entgegengesetzten Perspektiven beurteilt

werden, die schwierig miteinander zu vereinbaren sind: Letztlich hängt vieles davon ab, wie sehr man das Selbstverständnis der Kirche als Ausgangspunkt nimmt. Andererseits wurde wiederholt betont, dass dieses Selbstverständnis einem steten Wandel und Lernprozess unterliege, der etwa in der neuen Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse zum Ausdruck komme (Deutsche Bischofskonferenz, 4. Auflage 2015). Es bleibe dann jedoch die Frage, wie weit und wie schnell solche Entwicklungen fortgeführt beziehungsweise weiterentwickelt werden sollten, und ob sie aus eigenem Antrieb geschehen würden oder gerichtlichen Anstoß erforderten.

Beiträge aus dem Publikum berichteten von sehr unterschiedlichen Erfahrungen aus der Praxis. So wurde von sehr diversen Teams in großen karitativen Verbänden berichtet, aber auch von willkürlichen Entscheidungen kirchlicher Einrichtungen und massiven Diskriminierungserfahrungen seitens der Arbeitnehmer_innen. In der Beratungspraxis der Antidiskriminierungsstelle des Bundes zeige sich auch nach den jüngsten Urteilen des EuGHs und des Bundesarbeitsgerichts keine deutliche Veränderung. **Corinna Münster** berichtete aus der Praxis der Beschwerdestelle der Evangelischen Kirche in Deutschland von einer äußerst geringen Anzahl an Beschwerden. Als Grund dafür vermute sie allerdings eher die Unkenntnis über das Beschwerdeverfahren als nicht stattfindende Diskriminierung.



Mehr Merkmale, besserer Schutz? Die Erweiterung der Diskriminierungsgründe des AGG auf dem Prüfstand

Impulsgebende:

- **Bärbel Kuhlmann** | Rechtsanwältin, Ernst & Young Law GmbH Rechtsanwalts-gesellschaft Steuerberatungsgesellschaft (EY)
- **Doris Liebscher** | Mitautorin der AGG-Evaluation, Wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Humboldt-Universität zu Berlin
- **Frank Schmidt** | Abteilung VI/Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung, stellvertretender Referatsleiter Referat A – Grundsatz- und Rechtsangelegenheiten der Antidiskriminierungspolitik, Senatsverwaltung für Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung

Moderation:

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

Bärbel Kuhlmann, Fachanwältin für Arbeitsrecht bei Ernst & Young, erläuterte kurz wesentliche Ergebnisse der „Rechtsexpertise zum Bedarf einer Präzisierung und Erweiterung der im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz genannten Merkmale“, die Ernst & Young im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes erstellt habe. Ziel der Studie sei es gewesen zu prüfen, ob eine Weiterentwicklung der Merkmale im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) notwendig sei, ob es mehr Merkmale oder eine Konkretisierung brauche. Bei der Studie sei auch geschaut worden, wie andere EU-Mitgliedsstaaten (zum Beispiel Bulgarien, Finnland, Belgien und Großbritannien) die Merkmale handhabten. So habe Großbritannien beispielsweise einen geschlossenen Katalog wie Deutschland, aber mehr Merkmale wie zum Beispiel Familienstand und Schwangerschaft. Belgien habe 19 Merkmale mit geschlossenem Katalog, der beispielsweise Hautfarbe, Abstammung, Sprache, Staatsangehörigkeit enthalte, die zum Teil unter das im

AGG vorhandene Merkmal ethnische Herkunft/rassistische Diskriminierung subsumiert werden könnten. Eine hohe Anzahl von Merkmalen stelle daher nicht automatisch einen höheren Diskriminierungsschutz da. Der sozioökonomische Status sei in einigen Ländern geschützt, könne aber nicht einfach unter ein geschütztes AGG-Merkmal subsumiert werden. Im Ergebnis zeige die Studie, dass es mit Ausnahme zum Beispiel des Merkmals familiärer Status nicht unbedingt mehr Merkmale brauche, da einige „neue“ Merkmale schon jetzt im AGG geschützt seien (zum Beispiel Geschlechtsidentität). Eine Weiterentwicklung könne jedoch durch eine Konkretisierung vorhandener Merkmale erfolgen. Der Fokus könne dabei zum Beispiel auf die Staatsangehörigkeit, die Klarstellung zur Geschlechtsidentität, Trans* und Inter*Sexualität in Anknüpfung an das Geschlecht gelegt werden. Zur Einbindung des sozialen Status in das AGG müsse es noch mehr Forschung geben.

Frank Schmidt von der Berliner Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung (LADS), der am Entwurf des Berliner Landes-antidiskriminierungsgesetzes (LADG) federführend mitgearbeitet hat, betonte, dass der Berliner Gesetzgeber von Anfang an die Diskriminierungsgründe chronische Erkrankung und sozialer Status habe schützen wollen. Zudem verwende der Entwurf des Berliner LADG den Begriff „rassistische Zuschreibung“ statt „Rasse“. Auch vor Diskriminierungen aufgrund der Sprache werde geschützt. Da das LADG für das Verwaltungshandeln und den gesamten öffentlich-rechtlichen Bereich des Landes gelte, seien diese Merkmale für einen umfassenden Diskriminierungsschutz wichtig. Eine Übertragbarkeit – insbesondere im Hinblick auf das soziale Merkmal sozialer Status – sollte für das AGG differenziert geprüft werden. Für staatliches Handeln sei klar, dass niemand aufgrund seines sozialen Status benachteiligt werden dürfe. Im Bereich des Zivilrechtsverkehrs (Abschnitt 3 des AGG) sei aufgrund von Privatautonomie und der Vertragsfreiheit eventuell nur der niedrige oder geringe soziale Status schützenswert. Es habe bei der Erstellung des LADG-Entwurfs auch die Überlegung gegeben, mit einem offenen Katalog zu arbeiten. Diese habe aber fallengelassen werden müssen, da Befürchtungen im Hinblick auf die Ausweitung der Staatshaftung bestanden hätten. Zudem wurde

gegen einen offenen Katalog eingewandt, dass Behördenmitarbeitende Handlungssicherheit bräuchten. Wie Schmidt, betonte auch **Doris Liebscher** von der Humboldt-Universität, dass sie lieber von Diskriminierungsgründen oder -kategorien spreche. Der Begriff der Merkmale käme eher aus dem Verfassungsrecht und lege den Schluss nahe, dass es sich um Eigenschaften der von Diskriminierung Betroffenen handle. Im Kern gehe es bei Diskriminierungen jedoch um Zuschreibungen und Machtverhältnisse. Aus Sicht von Liebscher stützten sich Betroffene von rassistischer Diskriminierung nicht auf „Rasse“, sondern auf Hautfarbe, wenn es um anti-schwarzen Rassismus gehe. Daher sei auch das Konzept der „rassistischen Zuschreibung“, wie es das LADG nutze, positiv zu sehen. Ebenfalls sollte geprüft werden, auch Antisemitismus im AGG ausdrücklich zu benennen (Urteile „Verbot der Beförderung israelischer Staatsbürger durch Kuwait Airways“). Neben der Aufnahme des Merkmals chronische Krankheit ins AGG sei es auch wichtig, Gewichtsdiskriminierung klar zu benennen (nicht erst wenn Adipositas diagnostiziert sei). Die Klarstellung zur Geschlechtsidentität sei aufgrund der Rechtsprechung ohnehin längst überfällig.

Nach **Liebscher** sei es auch überlegenswert, Ostdeutsche, die ökonomisch und politisch unterrepräsentiert seien, vor Diskriminierung durch eine entsprechende Ergänzung des AGG zu schützen. Als Vorbild für einen offenen Merkmalskatalog könne Art. 21 der EU-Grundrechtecharta oder § 75 Betriebsverfassungsgesetz herangezogen werden.

Bärbel Kuhlmann erläuterte, dass Bulgarien und Finnland einen offenen Katalog hätten, aber sich wohl nur wenige Beschwerden auf die offenen Kategorien bezogen hätten, da das meiste durch die vielen anderen Merkmale abgedeckt würde. In der Studie habe nicht der Eindruck gewonnen werden können, dass offene Kataloge viele Vorteile bräuchten. Aus der Sicht von Herrn **Schmidt** sei es wichtig, immer auf das Gesamtkonstrukt zu achten. Wenn es sehr viele Gründe gebe, müsse später auf der Rechtfertigungsebene geklärt werden, ob es sich um Diskriminierung handle.



Wenn Diskriminierung immer gerechtfertigt sei, könne dies auch auf andere geschützte Gründe abfärben. Frau **Liebscher** betonte, dass es einerseits um einen möglichst weiten Schutz für die Betroffenen und andererseits um Rechtssicherheit gehe. Bei einem offenen Katalog werde viel klarer beschrieben, was Diskriminierung sei. Folgende drei Kriterien könnten zur Festlegung eines Grundes herangezogen werden:

1. Persönliche Merkmale, die unverfügbar seien, die man nicht wechseln kann beziehungsweise bei denen ein Wechsel nicht verlangt werden könne
2. Lange Geschichte der Diskriminierung, die bis heute wirke (Rassismus, Antisemitismus, Behinderung et cetera)
3. Machtverhältnis: Machtlosigkeit von Gruppen. Gesellschaftliche Hierarchie, die mit Machtverhältnissen zu tun hätten

Auf die Frage, warum bei einem offenen Katalog wenig Klagen auf den Auffangtatbestand gestützt würden, erläuterte Frau **Kuhlmann**, dass der Grund dafür möglicherweise darin liege, dass sich in diesen Ländern viele Merkmale überschneiden würden. Daher sei aus ihrer Sicht vor allem eine Konkretisierung der Merkmale wichtig. Gleichzeitig müsse überlegt werden, wo wir noch Schutz erreichen wollen. Wenn zum Beispiel gefordert werde, besser vor Antisemitismus zu schützen, wäre hier das Merkmal Religion der richtige Ansatzpunkt. Aus Sicht von Frau **Liebscher** müsse bei einer Änderung von § 1 AGG auch in § 4 AGG intersektionale Diskriminierung richtig abgedeckt werden. Zusammenfassend hob Frau **Brors**, Professorin für Arbeitsrecht an der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg, hervor, dass es für alle Diskriminierungsgründe klare Entscheidungslinien für die Rechtsprechung geben müsse, damit in der Rechtsprechung keiner Politik mache. Eine Konkretisierung der Merkmale – Geschlechtsidentität, Staatsangehörigkeit, chronische Krankheit – könne einfach in den politischen Prozess eingebracht werden. Für neue Merkmale wie Familienstatus oder sozialer Status sei hingegen eine Weiterentwicklung notwendig.



v. l. n. r.: Liebscher, Schmidt, Brors, Kuhlmann

In der Diskussion wurde thematisiert, ob auch mehr Schutz vor Gewichtsdiskriminierung nötig sei, da Übergewicht nicht als chronische Krankheit gesehen werden würde und auch nicht zwingend im Rahmen des Merkmals Behinderung geschützt sei. Es wurde festgestellt, dass es Maßnahmen brauche, die Menschen helfen, Gesetze besser zu verstehen, da das Unverständnis von Gesetzen häufig groß sei. Auch das Podium stimmte zu, dass es nicht einfach sei, Gesetze zu machen; die Gesetzerläuterung könne aber helfen, Gesetze besser zu verstehen. Herr **Schmidt** betonte, dass Gesetze mit Leben gefüllt werden müssen und auch in einfacher Sprache vorliegen sollten. Hier kämen Antidiskriminierungsstellen mit ihrer Öffentlichkeitsarbeit die Rolle zu, ein Bindeglied zu sein. Auch sei es sinnvoll, die Rechtssoziologie im Universitätsstudium als Themengebiet zu stärken, da hier Rechtswissenschaftler_innen und Sozialwissenschaftler_innen gemeinsam am Verständnis von Diskriminierungen beziehungsweise des Antidiskriminierungsrechts arbeiten könnten. In Bezug auf den sozialen Status sollte es aus übereinstimmender Sicht aller Teilnehmenden einen Diskriminierungsschutz geben, da der soziale Status nicht auf einer freien Entscheidung beruhe. Es sei aber notwendig zu verstehen, worum es beim sozialen Status gehe, zum Beispiel geringe Bildung, geringes Einkommen.

Rechtsfreie Räume? Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt

Impulsgebende:

- **Dr. Sabine Vianden** | Mitautorin eines Rechtsgutachtens im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes zu Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt
- **Paula Oberndorfer** | Richterin am Amtsgericht Berlin-Mitte, Mitglied des Fachbeirates der Berliner Fachstelle gegen Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt, Fair mieten – Fair wohnen
- **Remzi Uyguner** | Berliner Fachstelle gegen Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt, Beratung und Begleitung Betroffener

Moderation:

Dr. Christiane Droste | Koordinatorin der Berliner Fachstelle gegen Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt, Fair mieten – Fair wohnen

Die Inputgebenden setzten Impulse zum Umsetzungsbedarf der Richtlinie 2000/43/EG im AGG, zur Rechtsprechung und Beratung im Handlungsfeld Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt.

Dr. Sabine Vianden, Mitautorin des Rechtsgutachtens „Rechtsfreie Räume? Die Umsetzung der EU-Antirassismus-Richtlinie im Wohnungsbereich. Zum verbleibenden Umsetzungsbedarf der Richtlinie 2000/43/EG im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz“, sagte, für eine europarechtskonforme Auslegung sei eine Neufassung der § 19 Abs. 3, Abs. 5 S. 1 und 2 AGG angezeigt.

Richterin **Paula Oberndorfer** illustrierte die Praxis der gerichtlichen Prüfung eines AGG-Anspruchs. Problemlagen seien etwa die Fragen, wann Güter und Dienstleistungen „der Öffentlichkeit zur Verfügung“ stünden und wann es sich um Massengeschäfte und „Quasi-Massengeschäfte“ handle. Abschreckend für potenzielle Klägerinnen stelle sich unter anderem

die geringe Bemessung des immateriellen Schadens aus der Persönlichkeitsrechtsverletzung Art. 1, 2 Abs. 1 GG dar.

Remzi Uyguner von der Berliner Fachstelle gegen Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt wog die Kriterien für eine erfolgreiche Klage gegen Wohnungsmarktdiskriminierung und die Beweggründe für eine geringe Klagebereitschaft Betroffener ab. Er betonte die Relevanz strategischer Prozessführung. Nicht das individuelle Interesse des konkret Klagen den sei in den Vordergrund zu stellen, sondern es ergebe sich für eine größere Personengruppe eine positive Veränderung der Situation. In der Arbeit der Fachstelle stehe – den Beratungsstandards der Antidiskriminierungsberatung entsprechend – zunächst das Interesse der Betroffenen im Fokus. Hilfreich sei mit Blick auf eine strategische Prozessführung, wenn Betroffene selbst Interesse an der Herstellung von Öffentlichkeit und der politischen Wirksamkeit einer Klage zeigten.

Im Anschluss gab es verschiedene Anmerkungen und Detailfragen aus dem Publikum. Grundsätzlich bestand Übereinstimmung darüber, dass in Fällen von Diskriminierung die Klage immer das letzte Mittel sein sollte. Mitarbeitende in Unternehmen und Behörden würden oft nicht erkennen, dass sie mit ihren Handlungen strukturell diskriminierten. Außerdem hätten diskriminierte Personen oft Angst vor einem meist über mehrere Jahre laufenden Klageverfahren.

Referenzurteile müssten in juristischen Datenbanken zu finden sein. Schließlich brauche es für einen verbesserten Diskriminierungsschutz längere Fristen, den niedrigschwelligen Zugang zu Prozesskostenhilfe und die aktivere Berücksichtigung von intersektionaler Diskriminierung. Auch die Kenntnis und Nutzung von Synergien aus der Überschneidung verschiedener Rechtskreise (Strafrecht, Mietrecht, Verbraucherschutz und so weiter) würden den Diskriminierungsschutz stärken.



Inklusion am Arbeitsplatz: Hürden, Herausforderungen, Diskriminierungsrisiken

Impulsgebende:

- **Birgit Eiber** | Bundesagentur für Arbeit
- **Meral El** | neue deutsche organisationen e.V.

Moderation:

Dagmar Greskamp | Expertin Inklusion und Arbeit bei der Aktion Mensch, Initiatorin des *Inklusionsbarometers Arbeit* gemeinsam mit dem Handelsblatt Research Institut

Sandra Vukovic | Leiterin Handlungsfelder der Inklusion bei der Aktion Mensch, verantwortlich für die Umfrage zu Diskriminierungserfahrungen 2019 im Rahmen der No-Hate-Speech-Kampagne

Kooperationspartner_in:

Aktion Mensch

Zentrale Themen des Workshops waren die verschiedenen Diskriminierungsformen gegenüber Menschen mit Behinderung auf dem Arbeitsmarkt. **Sandra Vukovic** stellte vor, wie Aktion Mensch im Bereich der Inklusion Forschung betreibt und wie Inklusion gemessen werden könne. Sie stellte die Ergebnisse einer Umfrage zu Diskriminierungserfahrungen vor. Die zweithäufigste Nennung habe hier Diskriminierung am Arbeitsplatz betroffen. 20 Prozent der 517 Befragten hätten eine solche Erfahrung gemacht. Noch häufiger sei Diskriminierung im Gesundheitswesen (21 Prozent).

Dagmar Greskamp, Expertin für Inklusion und Arbeit bei Aktion Mensch, stellte themenbezogene Zahlen vor. Es gebe 156.621 arbeitslose Menschen mit Behinderung. Bei den meisten Menschen gebe es keine Informationen darüber, wie sie ihren Lebensunterhalt bestreiten. Im Schnitt dauere die Suche nach Arbeit bei Personen mit Behinderung 100 Tage länger, die Langzeitarbeitslosigkeit liege

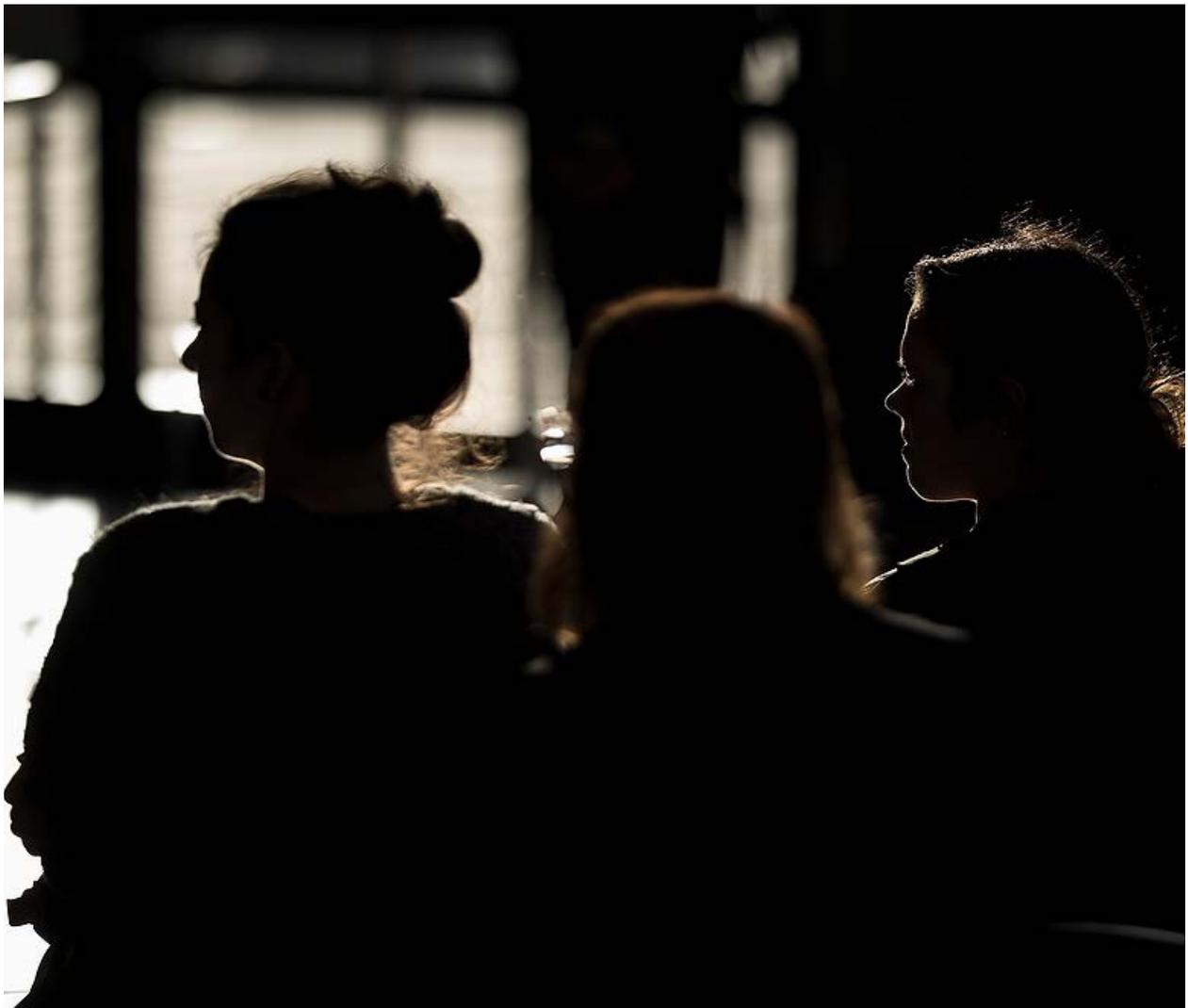
bei 43,4 Prozent. Es gebe 164.631 Unternehmen mit Beschäftigungspflicht von Menschen mit Behinderung, davon seien 45.000 Pflichtarbeitsplätze unbesetzt. Weiterhin gebe es viel weniger arbeitende Frauen mit einer Schwerbehinderung als Männer, auch würden sie weniger als Männer verdienen, selbst in Behindertenwerkstätten. Aus dem Plenum wurde angemerkt, dass es gerade bei Behindertenwerkstätten ein völlig intransparentes System zur Lohnstaffelung gebe. Gefordert wurde ein transparenteres System.

„Die Langzeitarbeitslosigkeit bei Menschen mit Behinderung liegt bei rund 43 Prozent.“

Meral El von neue deutsche organisationen e.V. stellte eine Studie vor, in der ein Diskriminierungsmonitoring gefordert wird. Dafür sei eine regelmäßige Erfassung und Analyse notwendig, auch um entsprechende Maßnahmen zu entwickeln. neue deutsche organisationen e.V. wolle eine Gleichstellungspolitik für alle Merkmale, die im AGG festgeschrieben seien. Aus dem Plenum wurde ergänzt, dass die Netzwerkarbeit zwischen staatlichen und nicht staatlichen Organisationen wichtig sei. Gefragt, warum der mögliche Gang

vor Gericht nicht immer genutzt werde, antwortete Meral El, es gebe auch andere Möglichkeiten als den Rechtsweg – etwa wenn die erste Anlaufstelle schon helfen könne, beispielsweise mit Beratung oder Schlichtung.

Es folgte eine Talkrunde mit Vertreter_innen des Inklusionsunternehmens AfB Social & Green IT, moderiert von Dagmar Greskamp. **Birgit Eiber** von der Bundesagentur für Arbeit rundete den Workshop mit einem interaktiven Spiel ab.



Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsdaten – Strategien und Wege zu einem bundesweiten Rassismusmonitoring

Impulsgebende:

- **Dr. Anne-Kathrin Will** | HU Berlin, assoziiertes Mitglied des DeZIM-Instituts
- **Dr. Mathias Bug** | Rat für Sozialwissenschaften, Leiter der Geschäftsstelle
- **Dr. Jane Weiß** | HU Berlin
- **Kwesi Aikins** | Wissenschaftlicher Mitarbeiter, Vielfalt entscheidet – Diversity in Leadership, Citizens For Europe

Moderation:

Dr. Linda Supik | Soziologin, Gastprofessur Gender und Citizenship, Center for Inclusive Citizenship, Leibniz Universität Hannover

Kooperationspartner_in:

Dr. Linda Supik

Dr. Linda Supik sagte in ihrer Einführung, es gebe eine „ziemliche Leerstelle“ bei der Datenerhebung über Rassismus. In vielen Surveys komme das Thema vor, aber es sei „ein disparates Feld“. Es gebe allerdings eine Reihe von Vorschlägen, wie diese Daten erhoben werden könnten. In diesem Workshop wolle man darüber sprechen, welche Institution einen Wiederholungs-Survey zum Thema ermöglichen würde:

- zum Beispiel eine stiftungsfinanzierte, zivilgesellschaftliche Organisation (zum Beispiel Integrationsmonitor, Religionsmonitor)?
- eine öffentlich finanzierte Forschungseinrichtung (zum Beispiel SOEP am Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung)?
- der Staat (Mikrozensus, Zensus)?
- oder andere?

Einige der Teilnehmenden äußerten im Laufe des Workshops die Meinung, dass ein „Mosaik“ (**Kwesi Aikins**) ein guter Weg wäre.

Linda Supik nannte Standards für die Erhebung von Antidiskriminierungsdaten: Nichtschädlichkeit für Individuen und Gruppen – Selbstauskunft – Freiwilligkeit – Informiertes Einverständnis – Anonymität – Partizipation in allen Phasen der Datenerhebung – Intersektionalität und Mehrfachdiskriminierung, Mehrfachzugehörigkeiten, nicht-essentialisierende Datenerhebung – Explizite Distanzierung der datenerhebenden Institution gegenüber rassistischen Interpretationen.

Dr. Jane Weiß sagte, die Erfassung aller als Sinti und Roma wahrgenommenen Personen sei später zur Grundlage für ihre Ermordung in der NS-Zeit geworden. Die Beforschten seien arglistig über die Ziele der Erfassung getäuscht worden.

Die Erfassung habe stigmatisierend gewirkt. Das Sammeln von Daten sei für viele Angehörige dieser heterogenen Community mit Abwehr behaftet. Die Berliner Polizei nehme aktuell eine „systematisch-empirische Differenzierung“ nach dem Merkmal „Sinti und Roma“ vor. In Italien sei die Zählung von Sinti und Roma angeordnet worden, um die Ausweisung anzuordnen. Es werde also – das sei ein Problem der Datenerfassung in der Praxis – homogenisiert, soziale Problemlagen würden ethnisiert. Die entstehenden Klischees fänden wir „eins zu eins in den Medien wieder“. Es gelte daher, bei der Datenerfassung Standards zu beachten. Sie plädierte etwa dafür, nicht nur quantitativ zu arbeiten, sondern auch qualitative Methoden zu nutzen. Es müsse zudem unter anderem einen Einbezug von Wissenschaftler_innen aus den Communities geben. Forschungsethik und Datenschutz müssten penibel eingehalten werden.

Kwesi Aikins von „Citizens For Europe“ sagte, es gehe darum, Hürden, Barrieren und Ausschlüsse sowie deren Effekte bezüglich bestimmter Gruppen zu bestimmen – basierend auf differenzierten Diskriminierungserfahrungen. Die Daten seien kein Selbstzweck, sondern würden der Durchführung und Evaluation von Diversitätsmaßnahmen dienen. Sie seien eine Grundlage für eine ergebnisorientierte Gleichstellungs- und Antidiskriminierungspolitik.

Wichtig sei, sowohl eine horizontale als auch intersektionale Perspektive einzunehmen, damit Diskriminierung auch in der Verschränkung wahrgenommen werde. In Deutschland, sagte er, werde nach wie vor über den sogenannten Migrationshintergrund gesprochen. Der reiche aber nicht, um Diskriminierungserfahrungen abzubilden. Eine schwarze Frau in Deutschland mache andere Erfahrungen als etwa eine Britin. Zudem gebe es Gruppen, die von Diskriminierung betroffen seien, die aber in Statistiken zum Migrationshintergrund nicht mehr auftauchen. Wichtig sei daher Intersektionalität.

Die Frage sei: „Wie kann man das machen, operationalisieren, ohne dass Schubladen aufgemacht werden?“ Wichtig sei, zu unterscheiden zwischen einer Fremdzuschreibung und einer positiven Selbstidentifikation. Die Person, um die es gehe, müsse gebeten werden, diese Differenzierung selber vorzunehmen. Methodisch, analytisch und forschungsethisch sei das geboten. Wichtig sei bei der Datenerfassung, dass Menschen mit Expertise, also aus den relevanten Communities, konzeptionell und nicht nur als Stichwortgeber in diese Prozesse eingeschrieben seien.

Dr. Mathias Bug vom Rat für Sozialwissenschaften, der die Bundesregierung und Landesregierungen berät, sagte, ein Vortrag sei von einer Grundannahme geprägt: Die stärkste Forschung sei die, die möglichst repräsentativ Benachteiligungen ermittle. Sein Thema sei die Datennachnutzung, denn es sei Teil des guten wissenschaftlichen Arbeitens, Daten auch aus den eigenen Händen zu geben: Die Nachnutzung von Daten könne ein Gewinn für Wissenschaft und Gesellschaft sein. Die 34 Forschungsdatenzentren, die der Rat für Sozial- und Wirtschaftsdaten (RatSWD) seit 2009 habe, seien ein „bunter Haufen“. Es gehe um Umgang mit sensiblen Daten. Deshalb gebe es eine Reihe von Maßnahmen, um sie zu schützen. Der Zugang dazu sei stark reguliert.

Dr. Anne-Kathrin Will, Europäische Ethnologin an der Humboldt-Universität zu Berlin, sagte, Zahlen könnten bei der Bekämpfung von Diskriminierung helfen. Erfasst werde die „Volkszugehörigkeit“; oder es gebe Daten im Ethnomarketing. Die vorhandenen Daten würden aber nicht den Betroffenen nutzen. Die Betroffenenperspektive müsse „integraler Bestandteil der Forschung“ sein. Die Kategorie des Migrationshintergrundes sei nicht ausreichend. Erfasst werden müsse auch die Rassismuserfahrung. Sie sprach über ein geplantes neues Panel, das alle sechs Diskriminierungsmerkmale abdecke, das auch intersektionale Analysen der Gruppen ermögliche.

In der sich anschließenden Diskussion sagte **Mathias Bug**, bei der Etablierung eines solchen Panels solle seiner Meinung nach von Anfang an versucht werden, Verknüpfungsmöglichkeiten zu den bestehenden Panels mitzudenken. **Kwesi Aikins** sagte, in einer idealen Welt könne man die Datenerfassung vielleicht in den Mikrozensus integrieren. In Deutschland 2019 sei es aber schwierig. „Wir brauchen die Daten“ – und zwar möglichst schnell, weil der Leidensdruck hoch sei. Er stellte das Projekt „Afrozensus“ vor. Es handele sich um eine Befragung von Menschen afrikanischer Herkunft, bei der alle AGG-Dimensionen plus soziale Herkunft differenziert modelliert würden. Das Projekt liege in der Hand von Selbstvertretungsorganisationen. Er plädierte also für Innergruppen-Surveys. Er verstehe Bugs Position, aber plädierte dafür, „mehr Richtung Mosaik“ zu denken.

Anne-Kathrin Will sagte dagegen, sie habe große Sympathien für Innergruppen-Surveys und

Aikins Mosaik-Vorschlag. Die Frage sei, wie der partizipative Prozess inklusive Konzeptionsphase beginnen könne. Es sei viel „Sensibilisierungsarbeit nötig“ bei den Wissenschaftler_innen. **Jane Weiß** sagte, wichtig sei, sich an ethische Vorgaben zu halten. „Da werden oft Dinge durchgewinkt, die aus unserer Sicht nicht okay sind. Ich würde weiter fordern, dass wir Standards für gutes wissenschaftliches Arbeiten entwickeln.“ Das Instrument müsse verbessert werden. **Mathias Bug** sagte, Ethikkommissionen halte er durchaus für ein Vehikel, um forschungsethische Fallstricke zu umgehen. **Kwesi Aikins** erwiderte, es gehe um eine Sensibilisierung für die Perspektiven der Communities. Wenn ein Wissenschaftler auf Einladung der AfD darüber spreche, warum Deutschland sich nicht für Kolonialismus entschuldigen müsse, sei es schwierig, sich auf eine allgemeine Forschungsethik zu berufen. Die Teams müssten deshalb verlässlich vielfältig aufgestellt sein. An jeder Stelle des Prozesses müsse die konzeptionelle Beteiligung der Communities gegeben sein.



v.l.n.r.: Will, Bug, Aikins, Weiß, Supik

„Wie lässt sich Diskriminierung unter den Bedingungen einer Arbeitswelt begegnen, in der algorithmische Systeme und Künstliche Intelligenz eine immer wichtigere Rolle spielen?“

Teilnehmende:

- **Anette Kramme** | MdB, Parlamentarische Staatssekretärin im Bundesministerium für Arbeit und Soziales
- **Lorena Jaume-Palasi** | Ethical Tech Society, Mitglied im Rat für Künstliche Intelligenz Spaniens
- **Michael Puntschuh** | Policy Advisor iRights.Lab GmbH
- **Prof. Dr. Judith Simon** | Universität Hamburg, Professorin für Ethik in der Informationstechnologie, Mitglied der Datenethikkommission
- **Dr. Johanna Wenckebach** | Deutscher Juristinnenbund, Hugo Sinzheimer Institut für Arbeitsrecht (HSI)

Moderation:

Arndt Breitfeld | Journalist und Moderator beim rbb

Jana Pareigis | Journalistin und Moderatorin des ZDF-Mittagsmagazins

Rede von **Bernhard Franke**, kommissarischer Leiter der Antidiskriminierungsstelle des Bundes zur Eröffnung der Podiumsdiskussion:

Sehr geehrte Anwesende!

Ich freue mich sehr, Sie alle am zweiten Tag wieder hier begrüßen zu dürfen.

Sie haben in den morgendlichen Workshops und Panels ja bereits intensiv gearbeitet und diskutiert. Ich bin darum froh, dass Sie nach der wohlverdienten Pause nun den Weg ins große Plenum gefunden haben zu unserer Podiumsdiskussion über „Algorithmen und Diskriminierung“.

Ich bin darüber deswegen so froh, weil ich glaube, dass es sich um ein ganz zentrales Zukunftsthema für die Antidiskriminierungsarbeit handelt – selbst für diejenigen von Ihnen, die sich das vielleicht noch gar nicht richtig vorstellen können.

Im September hat die Antidiskriminierungsstelle des Bundes die Studie „Diskriminierungsrisiken durch Verwendung von Algorithmen“ vorgestellt, die Carsten Orwat vom Karlsruher Institut für Technikfolgenabschätzung und Systemanalyse für uns ausgearbeitet hat.

Sie zeigt: Diskriminierungsrisiken durch algorithmische Entscheidungssysteme bestehen in unserer digitalisierten Welt schon heute, sie bestehen in allen vom AGG geschützten Lebensbereichen – und darüber hinaus; und sie tangieren natürlich auch potenziell alle geschützten Merkmale.

Die entscheidende Frage ist darum: Wie machen wir das Gleichbehandlungsrecht zukunftsfest? Wie stellen wir sicher, dass vor Gericht nicht alle die Achseln zucken, wenn kein Mensch, sondern ein Algorithmus über Bewerbungen, Kredite, Mietverträge entschieden hat?

Vor kurzem schilderte ein amerikanischer Unternehmer auf Twitter seinen kafkaesk anmutenden Versuch zu klären, warum der Kreditrahmen seiner Frau beim Anbieter Apple Card so viel niedriger ist als sein eigener – obwohl sie einen besseren Kreditscore besitzt. Immer wieder konnten hilflose Service-Mitarbeitende nur darauf verweisen, der Algorithmus habe das nun mal entschieden.

Freunde der Serie „Little Britain“ werden sich da an das Mantra erinnert fühlen: „Computer says no“. Wie verhindern wir, dass aus der Comedy von gestern die dystopische Realität von morgen wird? Wie sehen die Antworten ganz konkret auch für die Arbeitswelt aus? Dazu gibt es viele spannende Vorschläge aus Wissenschaft, Politik und Zivilgesellschaft.

Ich bin mit Ihnen sehr gespannt auf die Diskussion. Vielen Dank!



v.l.n.r.: Wenckebach, Puntschuh, Pareigis, Jaume-Palasi

In der daran anschließenden Podiumsdiskussion kamen Expert_innen über das Thema ins Gespräch. Prof. Dr. **Judith Simon** von der Universität Hamburg klärte zunächst einige zentrale Begriffe: Bei Big Data gehe es um Unmengen an unstrukturierten Daten. Künstliche Intelligenz bezeichne maschinelles Lernen zur statistischen Mustererkennung. Und Algorithmen würden bei der Verarbeitung von Daten eine Rolle spielen.

Warum aber würden nun Algorithmen in der Arbeitswelt diskriminieren? **Lorena Jaume-Palasi** von der Ethical Tech Society sagte, es sei unabwendbar, da Standards vorausgesetzt werden müssten: Es würden stets Schubladen gebaut, und „es gibt einfach Menschen, die nicht in diese vorgegebenen Schubladen passen“. Einige Schubladen seien zu groß, andere seien ganz vergessen worden. Ein Beispiel: In einer britischen Bank etwa sei der Bewerbungsablauf technisch anonymisiert worden. Trotzdem seien weiterhin mehr Männer angenommen worden. „Es hat ewig gedauert, bis ein Arbeitspsychologe feststellte, dass einzige Kriterium für Führungsfähigkeit war: Führungserfahrung.“ Man gehe bei der Entwicklung von Programmen also häufig von einem gegebenen Standard aus.

Dr. Johanna Wenckebach vom Hugo Sinzheimer Institut für Arbeitsrecht sagte, vor dem Hintergrund der Kategorisierungen sei Datenschutzrecht „ein wichtiger Schutz von Persönlichkeitsrechten“. Darin sei aber nicht vorgesehen, dass Menschen benachteiligt werden. Deshalb brauche es das Antidiskriminierungsrecht, das allerdings auf individuelle Rechtsdurchsetzung ziele – was im Arbeitsrecht nicht funktioniere: „Man klagt nicht als aktuell Beschäftigter gegen den Arbeitgeber. Wir brauchen ein Verbandsklagerecht!“, forderte sie und bekam dafür Applaus aus dem Publikum.

Anette Kramme, Staatssekretärin im Arbeitsministerium, sagte, Digitalisierung berge „Chancen und Risiken“. Bis 2025 entstünden etwa keineswegs, wie befürchtet, Arbeitsplatzverluste, sondern Zuwächse. Nur eines der zu regelnden Dinge sei aber, so Kramme, „dass keine Diskriminierung stattfindet über Algorithmen“. **Dr. Johanna Wenckebach** widersprach hier aus Sicht einer Gewerkschafterin. Es gebe „andere Studien mit negativeren Zahlen“. Sie stimmte aber Krammes Kernaussage zu: Generell gelte es, den Mittelweg zwischen Ängsten und Hoffnungen zu finden. Wichtig sei, dass im Zuge der Digitalisierung des Arbeitslebens auch Mitbestimmungsrechte der Beschäftigten angepasst würden.

Michael Puntschuh von iRights.Lab sagte, es handele sich hier nicht um ein Zukunftsproblem, sondern es bestehe schon jetzt. Algorithmen seien „an sich nicht gut oder schlecht“, es hänge von der Gesellschaft ab, in der sie eingesetzt würden. Bei Amazon etwa habe es einen Bewerbungsfilter gegeben. Aus den Daten der Bewerbungen der zurückliegenden Jahre habe das System gelernt und deshalb Männer bevorzugt – also das Bestehende reproduziert. Das sei mittlerweile behoben, und er unterstelle keine Absicht. An einem anderen Beispiel zeigte er, dass das Problem nicht an sich im Heranziehen von Algorithmen liege, sondern eines der politischen Entscheidung sei. In Österreich würden Arbeitslose ab 2020 auf algorithmischer Basis in drei Gruppen eingeteilt, um dann – je nach Gruppenzugehörigkeit – Reintegrationsmaßnahmen in den Arbeitsmarkt zu erhalten. *(Zum Hintergrund: Expert_innen hatten kritisiert, dass der Algorithmus beispielsweise Frauen benachteilige, da sie wegen ihres Geschlechts niedrigere Chancen vorhergesagt bekommen hätten, wieder Arbeit zu finden.)*

„Algorithmen entscheiden gar nichts, sie führen aus“, sagte auch **Lorena Jaime-Palasi**. Solche Konzepte entstünden auf Basis „einer bestimmten Ideologie, die viel älter ist“ als Künstliche Intelligenz. **Michael Puntschuh** sagte, für ihn sei es „eine Dystopie“, wenn Menschen nach ihrer Leistungsfähigkeit kategorisiert würden: Es würde hier die wirtschaftliche Überlegung angestellt, ob ein Sozialstaat in Menschen investieren solle.

Judith Simon sagte, man könne nicht ausschließen, dass Algorithmen diskriminierend wirken. Informatiker_innen müssten Entscheidungen treffen zu Daten und Zielen, sonst schreibe sich die bisherige Praxis im System fort, sei es durch die Formulierung von Zielen, sei es, weil es bereits Diskriminierung gebe. Die Frage sei, welche Art von Diskriminierung verhindert werden wolle. Man könne zum Beispiel verhindern, dass ein System nach Sprache, Herkunft oder Hautfarbe

diskriminiere. Es gebe aber auch andere Formen von Diskriminierung: „Dass bestimmte Leute keine Kredite mehr bekommen, korreliert nicht mit Hautfarbe, Geschlecht et cetera“ Anders als bewusste Diskriminierung könne man das nicht ausschließen. „Wir werden entscheiden müssen: Welche Prüfsiegel brauchen wir?“

„Algorithmen entscheiden gar nichts, sie führen aus.“

Anette Kramme äußerte sich zum sogenannten „Algorithmen-TÜV“, wie er in Medien genannt werde. Hierbei handele es sich nicht um einen TÜV, es sei nur ein Hilfsmittel von mehreren. Das Arbeitsrecht sei ein wichtiges Thema in der Debatte. Künstliche Intelligenz stelle uns vor neue Herausforderungen. „Der Prozess von Künstlicher Intelligenz“ müsse „öffentlich gemacht werden“, sagte Kramme. Wenn jemand aufgrund von KI abgelehnt werde, „muss ich eine Begründung erhalten, warum“, damit man gegebenenfalls klagen könne. Außerdem müssten die Betriebsräte gestärkt werden, sagte sie. Zu überlegen sei, wie Mitbestimmung, die vor der Einführung neuer Technologien ausformuliert wurde, auf selbstlernende Dinge übertragbar sei. „Das geht nur über Offenlegung von Algorithmen.“

Michael Puntschuh sagte, es sei im Interesse der Unternehmen, Fehler zu vermeiden: Dass ein bestimmter Seifenspender über Infrarotsensoren etwa hellhäutige Menschen bevorzuge, sei nicht im Sinne des Erfinders. Manche Unternehmen hätten Angst, dass durch Vorgaben zur Nachvollziehbarkeit Betriebsgeheimnisse öffentlich würden und so der Wirtschaftsstandort Deutschland in Gefahr sei. „Ich glaube, das ist übertrieben“, sagte er.

Sexuelle und geschlechtliche Vielfalt im Sport – Perspektiven auf dem Weg zur Antidiskriminierung

Impulsgebende:

- **Nina Reip** | Geschäftsstelle Netzwerk Sport & Politik für Fairness, Respekt und Menschenwürde
- **Prof. Dr. Martin K. W. Schwer** | Wissenschaftlicher Leiter der Bildungs- und Forschungsinitiative der Bundesstiftung Magnus Hirschfeld
- **Benjamin Csonka** | Vorspiel SSL Berlin e.V.
- **Dr. Karin Siebertz-Reckzeh** | AB Pädagogische Psychologie, sportpsychologische Arbeitsstelle „Challenges“

Moderation:

Prof. Dr. Martin K. W. Schwer

Kooperationspartner_in:

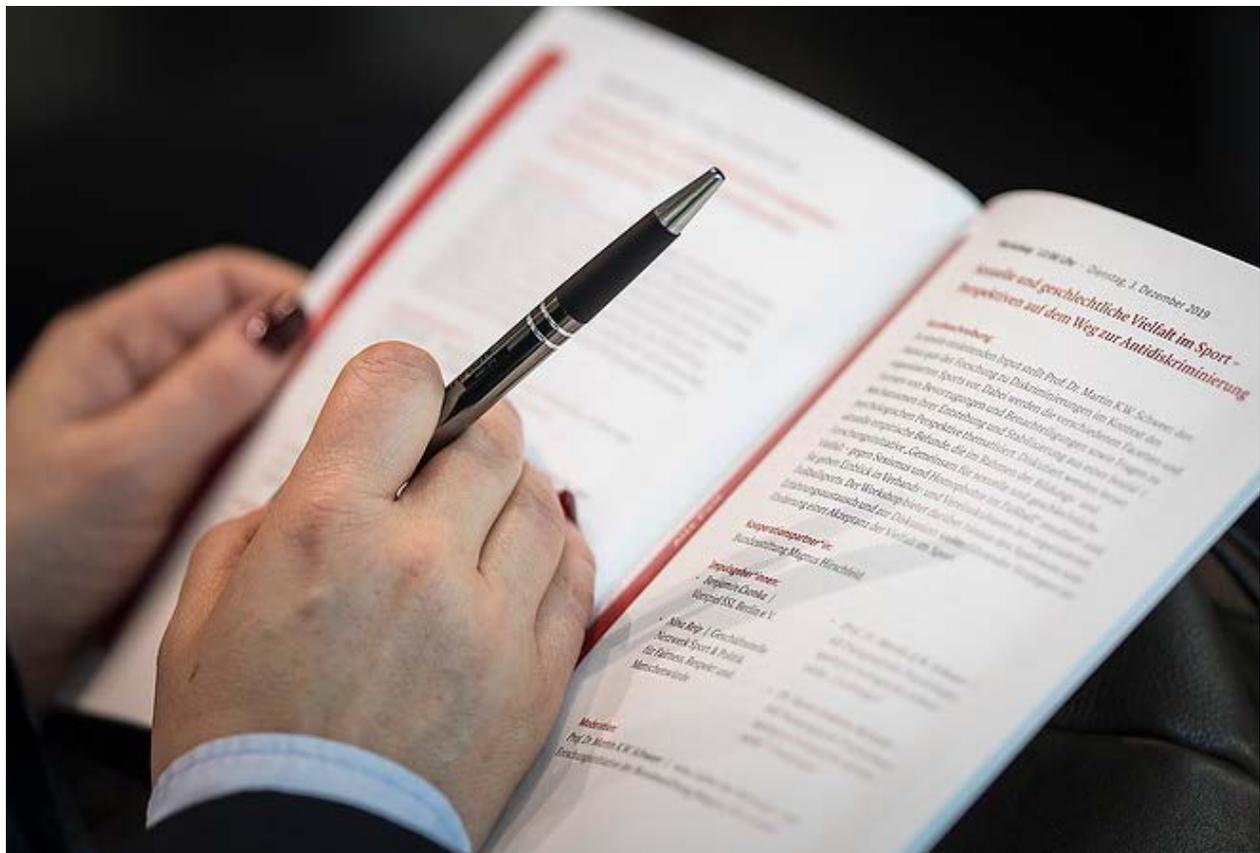
Bundesstiftung Magnus Hirschfeld

Prof. Dr. Martin K. W. Schwer stellte den Status quo der Forschung zu Diskriminierungen vor, die einen Schwerpunktbereich der unter seiner Leitung stehenden Beratungsstelle „Challenges“ bilden. Ausgehend von der empirischen Befundlage zu gesamtgesellschaftlichen Tendenzen würden Facetten und Formen der Diskriminierung sowie Mechanismen ihrer Entstehung aus sozialpsychologischer Perspektive skizziert. Man fokussiere sich auf den Kontext des organisierten Sports. Es würden Wege aufgezeigt, wie vor allem über eine verstärkte Sensibilisierung zu einem umfassenden Klima der Akzeptanz beigetragen und ein ethisch verantwortliches Miteinander in Vereinen und Verbänden sowie damit auch in der Gesamtgesellschaft weiter gefördert werden könne. Das sei auch die Zielsetzung der Bildungs- und Forschungsinitiative „Gemeinsam für sexuelle und geschlechtliche Vielfalt – gegen Sexismus und Homophobie im Fußball“.

Dr. Karin Siebertz-Reckzeh gab einen Einblick in das vom Niedersächsischen Ministerium für Wissenschaft und Kultur geförderte Projekt „AkseVielfalt“, das darauf ziele, empirisch fundierte Erkenntnisse über die „Akzeptanz sexueller Vielfalt im organisierten Sport am Beispiel des Fußballs in Niedersachsen“ zu gewinnen. Die Analyse folge dem an der Beratungsstelle „Challenges“ etablierten differentiell-psychologischen Ansatz. Damit werde versucht, die Unterschiedlichkeit der Einstellungen und Perspektiven auf individueller und Vereinsebene in besonderem Maße zu berücksichtigen. Handlungsempfehlungen zur Förderung eines akzeptierenden Klimas könnten auf dieser Basis zielgruppenspezifisch ausgerichtet werden. Die bisherigen Ergebnisse der Befragung würde das von Prof. Schwer gezogene Fazit unterstreichen.

Nina Reip stellte die Arbeit ihres Netzwerkes vor, insbesondere die Ergebnisse von durchgeführten Umfragen. Aus den Rückmeldungen der Koordination eines Bundesprogramms zur Demokratieförderung im Sport könne geschlossen werden, dass Vielfalt insbesondere in sozialen Brennpunkten beziehungsweise Regionen mit erhöhtem Entwicklungsbedarf, in großen Städten und in Gemeinschaftsschulen vorzufinden sei. Hingegen gebe es eher wenig Vielfalt in ländlichen Regionen und auf Gymnasien. Deshalb beschäftige sich das Netzwerk mit den Fragen: Was ist Sport? Was muss Sport leisten? Was muss ein Sportverband leisten? Und was Politik und Gesellschaft? Da Sport eine wichtige gesellschaftliche Rolle spiele, sei Netzwerkarbeit mit Blick auf Antidiskriminierung nach wie vor notwendig und müsse fortgeführt werden.

Benjamin Csonka führte in die Geschichte des queeren Sports ab den 1980er-Jahren bis heute ein. Er stellte die Forderungen der Bundesnetzwerktagung der queeren Sportvereine BuNT vor. Forderungen seien unter anderem die Fortsetzung des Austauschs und der Zusammenarbeit, inklusive und barrierearme Regelungen für Sportverbände für trans*, inter* und nicht binäre Sporttreibende, Strukturen und Ansprechpersonen für queere Belange in den Sportvereinen und -verbänden, die Verankerung von Antidiskriminierungsinhalten in Aus- und Fortbildung, die verstärkte Aufnahme queerer Belange im Sport und satzungsmäßige Regelungen, die eine Diskriminierung untersagen.



Herausforderungen und innovative Ansätze der Antidiskriminierungsarbeit an Hochschulen

Impulsgebende und Moderation:

- **Marc Benedict** | Mitarbeiter der Antidiskriminierungsbeauftragten der Universität Greifswald
- **Gonca Sariaydin** | BIKO Antidiskriminierungsstelle, Technische Hochschule Mittelhessen
- **Katarzyna Friedrich-Fil** | Diversity Beauftragte an der Hochschule Kassel, und ihre Mitarbeiterin Helena Lovreković
- **Katharina Völsch** | Antidiskriminierungsstelle für Studierende, Philipps-Universität Marburg
- **Ursel Gerdes** | Beraterin, Trainerin, Arbeitsstelle gegen Diskriminierung und Gewalt (ADE) der Universität Bremen
- **Tarek Shukrallah** | Autonomes Schwulenreferat im AStA der Philipps-Universität Marburg

Kooperationspartner_in:

Netzwerk „Antidiskriminierung an Hochschulen“

Ursel Gerdes von der Arbeitsstelle gegen Diskriminierung und Gewalt (ADE) der Universität Bremen sagte, dass eine gezielte Antidiskriminierungspolitik und der systematische Umgang mit Diskriminierungen an Hochschulen größtenteils noch in den Anfängen stecke. Hochschulen seien komplexe Organisationen. Kennzeichnend seien die hohe Autonomie der „Professionellen“, die große Bedeutung von informellen Strukturen, starke Abhängigkeitsverhältnisse und Hierarchien, ausgeprägte homosoziale, meist weiße männliche Netzwerke und die systematische Leugnung von Diskriminierungen. Antidiskriminierung an Hochschulen benötige Hochschulleitungen, die sich aktiv für Antidiskriminierung einsetzen, klare Strukturen, Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten definierten sowie Ressourcen bereitstellten. Zentrale Handlungsfelder seien die Entwicklung von Antidiskriminierungsrichtlinien und transparenten Beschwerdeverfahren, der Aufbau einer vertraulichen Antidiskriminierungsberatung sowie Etablierung einer

Beschwerdestelle gemäß AGG für offizielle Diskriminierungsbeschwerden, eine Personalentwicklung, die diversitätssensible Führungskompetenzen fördere, eine gezielte Öffentlichkeitsarbeit sowie Empowerment- und Sensibilisierungsmaßnahmen für unterschiedliche Statusgruppen.

Katharina Völsch von der Antidiskriminierungsstelle der Philipps-Universität Marburg hob in ihrem Input die Notwendigkeit starker Bündnisse hervor, um Antidiskriminierungsarbeit an Hochschulen voranzubringen, da es viele unterschiedliche Interessen und Statusgruppen gebe. Das AGG schütze Studierende nicht vor Diskriminierung, deswegen brauche man Verbündete. Positiv sei, dass das Hessische Ministerium für Wissenschaft und Kunst (HMWK) eine Musterrichtlinie erlassen habe, die von den Hochschulen umgesetzt werden müsse. **Tarek Shukrallah** betonte, die ehrenamtlichen studentischen Strukturen seien überlastet, wenn sie das Thema Antidiskriminierung alleine

stemmen sollten. Bündnisse würden helfen. Dabei sei ein Fokus auf Intersektionalität wichtig. Ein Problem sei, dass Diskriminierung häufig als von der Meinungsfreiheit gedeckt angesehen werde. Daher sei es wichtig, Diskriminierung auch strukturell zu betrachten.

„Der Name einer Person kann Auswirkungen auf die Benotung haben.“

Gonca Sariaydin von der 2017 eingerichteten Antidiskriminierungsstelle BIKO (Technische Hochschule Mittelhessen) hob in ihrem Input die Bedeutung der Öffentlichkeitsarbeit im Kontext der Antidiskriminierungsarbeit an Hochschulen hervor. Die Produkte der Öffentlichkeitsarbeit würden systematisch über die Dekan_innen oder bei spontanen Verteilaktionen auf dem Campus verbreitet. Diese intensive Öffentlichkeitsarbeit habe sich bewährt, um Zielgruppen diskret zu erreichen, mehr Laufkundschaft in die Anlaufstelle zu bringen und die Hochschulgemeinde zu sensibilisieren.

Marc Benedict, Mitarbeiter der Antidiskriminierungsbeauftragten der Universität Greifswald, warb für die Einführung anonymisierter Prüfungen. Aus seiner Sicht bestünden Diskriminierungsrisiken bei Prüfungsleistungen. Studien hätten gezeigt, dass sich die Angabe von Namen auf die Benotung auswirke. Um aktiv etwas gegen Diskriminierung bei schriftlichen Prüfungen zu tun, sollten diese anonymisiert und die Matrikelnummer anstatt des Namens genutzt werden.

Katarzyna Friedrich-Fil, Diversity Beauftragte an der Hochschule Kassel, und ihre Mitarbeiterin **Helena Lovreković** berichteten vom Entstehungsprozess der Richtlinie zum Schutz vor Diskriminierungen und sexualisierter Gewalt an der Universität Kassel. Die neue Richtlinie umfasse neben den sechs AGG-Merkmalen auch soziale Herkunft, Aussehen, geschlechtliche Identität und den Familienstand. In der Richtlinie würden zwei verschiedene Beschwerdewege für Studierende und Beschäftigte benannt. Außerdem seien die Schulung und Sensibilisierung von Ansprechstellen, Beschäftigten und Studierenden und die Bereitstellung von Informationen in der Richtlinie verankert. Die Umsetzung der Richtlinie sei schwierig, weil es keine Antidiskriminierungsberatung und kein Budget für die Sensibilisierungsarbeit gebe.



Marc Benedict

Antidiskriminierung und Antisemitismuskritik: Traditionslinien, aktuelle Herausforderungen und Handlungsoptionen

Impulsgebende und Moderation:

Marina Chernivsky und **Vivien Laumann** |

Kompetenzzentrum für Prävention und Empowerment (Zentralwohlfahrtsstelle der Juden in Deutschland)/Beratungsstelle OFEK e.V.

Kooperationspartner_in:

Kompetenzzentrum für Prävention und Empowerment (Zentralwohlfahrtsstelle der Juden in Deutschland)/Beratungsstelle OFEK e.V.

Der Workshop stellte die zentralen Herausforderungen im Umgang mit aktuellem Antisemitismus dar und zeigte Handlungsoptionen auf. Er begann mit dem Austausch innerhalb von Kleingruppen im Publikum. **Vivien Laumann**, Bildungsreferentin bei der Beratungsstelle OFEK, fasste einige der diskutierten Aspekte zusammen: Antisemitismus werde geschichtlich verortet, beispielsweise im schulischen Kontext. Er werde als Problem Ostdeutschlands behandelt. Und er werde zusammen mit Einwanderung verhandelt, als muslimischer Antisemitismus.

Marina Chernivsky sagte zusammenfassend weiterhin, dass es bestimmte Räume brauche, um über Antisemitismus überhaupt zu sprechen. In Beratungsstellen tauche Antisemitismus selten auf. Er gelte als überwunden. Antisemitismus werde mit Religion verbunden, die Betroffenen würden also als jüdisch gelesen, auch wenn sie nicht religiös seien. Zudem wurde aus dem Publikum benannt, dass es Zuschreibungen gebe, die auf Verschwörungstheorien beruhten. Auch der Zusammenhang von Antisemitismus und Israelkritik kam zur Sprache.

In ihrem Input sprach **Chernivsky** etwa über die Einrichtung der Bund-Länder-Kommission zur Bekämpfung von Antisemitismus und zum Schutz jüdischen

Lebens. Der Antisemitismus-Bericht von 2017, an dem sie mitgewirkt habe, habe eine Debatte ausgelöst. Eine Stelle zu haben, die das Handeln der Länder koordiniert, sei „eine der konkretesten Forderungen“ gewesen. Eine andere sei gewesen, Antisemitismus nicht isoliert von anderen Phänomenen zu betrachten, sondern im Zusammenhang mit anderen Gewaltformen und Diskriminierungen. Ihre Beratungsstelle, die sich explizit mit Antisemitismus beschäftige, sei die erste ihrer Art. Dieses Angebot werde bundesweit gebraucht, sagte sie.

Sie sagte, es gebe keine ganzheitliche Definition von Antisemitismus. In Deutschland sei die historische Betrachtung dominant. Das zeige sich auch in der Sprache: Man spreche über „den“ Antisemitismus wie über einen Gegenstand. Wenn es um Antisemitismus im Alltag gehe, gehe es aber um Mikro- und Makroaggressionen, Wahrnehmung, Vereinnahmung – das betreffe nicht nur Radikale, sondern alle. Sie verstehe Antisemitismus als ein „kollektives Ressentiment“. Es gebe eine „Schwierigkeit, nicht antisemitisch zu sein“, denn es handle sich um eine Grundstruktur, an der sich – nicht unbedingt willentlich – viele beteiligen würden. Sie zitierte eine Definition, der zufolge Antisemitismus ein „personifizierendes Weltdeutungsprinzip“ sei und

mehr als nur ein Vorurteil. Es werde von allen auf einen geschlossen, und von einem auf die Gesamtheit; es werde ein bestimmtes Verhalten zugeschrieben. Es gehe um ein Machtverhältnis.

Nach heutigem Stand gebe es keinen „neuen Antisemitismus“, sondern ein „Zwiebelprinzip“: Die alten Mythen würden bleiben, neue kämen hinzu. Es gebe also eine Kontinuität. Alte Ideen stünden dabei weiter im Zentrum, etwa die Annahme jüdischer Macht, Illoyalität, Einfluss und Konspiration. Anders als bei anderen -ismen gehe es also ganz stark um Aufwertung, um die Vermutung einer ungeheuren „jüdischen Macht“.

Es gebe in der Diskussion um Antisemitismus meist drei Quellen:

1. die altbewährte Methode der Einstellungsforschung (der zufolge etwa 20 Prozent in Deutschland antisemitisch eingestellt seien)
2. kriminalpolizeiliche und NGO-Statistiken (denen nach es „einen eklatanten stabilen Anstieg von Gewaltbereitschaft“ gebe)
3. und „die vergessene Quelle“, die jüdischen Perspektiven mit der Frage: Wie wirkt Antisemitismus auf jene, die adressiert werden?

Um Antisemitismus plastischer zu machen, gelte es etwa, eine Kategorisierung zu unternehmen. Er finde einer eigenen Studie nach auf der Ebene permanenten Otherings statt. Diese Studie zeige „wie immanent Antisemitismus an Schulen“ zutage trete: Juden als Nichtzugehörige. Durch die historische Präsenz werde „dem Kollektiv Juden“ zugleich Raum gegeben. „Es ist präsent und abwesend zugleich.“ Angelegt sei zudem „eine Stereotypisierung“ über alte Bilder; die Steigerung sei „eine unausweichliche Diskriminierung im Sinne von Kontaktvermeidung, Überbewertung, Exotisierung, sprachlicher Grenzverschiebung“. Das könne in Gewalt gipfeln, verbal und physisch.

Zu beobachten sei zum einen „eine gewisse Vernachlässigung des Themas über Jahrzehnte“, so Chernivsky, zum anderen eine Historisierung.

Ein Ergebnis davon seien pädagogische Zugänge. Die Frage an Schulen sei: „Sollen wir mehr KZ-Besuche machen?“ Zum dritten gebe es eine Diszanzierung: Antisemitisch seien nur die anderen.

Vivien Laumann, Bildungsreferentin bei der Beratungsstelle OFEK, sprach über Herausforderungen der Antidiskriminierungsberatung. Jüdische Betroffene würden öffentlich kaum wahrgenommen. Antisemitismus werde als Einstellung erkannt, sei als Diskriminierungskategorie aber selbst in Fachgesprächen oft unsichtbar – auch weil viele Jüdinnen und Juden in Deutschland nicht sichtbar seien oder als privilegierte Gruppe und Teil der Dominanzgesellschaft geframed würden. Die Opferberatungsstellen hätten oft rechte Gewalt im Titel. Viele Vorfälle ließen sich da aber nicht einordnen. „Betroffene erleben es auch nicht als rechte Gewalt, die Vorfälle sind für Betroffene antisemitisch und nicht rechts.“ Antisemitismus passe in keine Kategorie der Beratungsstellen so richtig, so Laumann – weder Migrationshintergrund noch Religion noch ethnische Herkunft.

Aus ihrer Arbeitspraxis berichtete sie, viele Stellen hätten kaum Kontakt in jüdische Gemeinden. Durch den Mangel an Kontakt habe es wenig Vertrauen in die Beratungsstrukturen gegeben. Für viele sei Antisemitismus „Teil der Alltagserfahrung. Das war immer da und ist untrennbar mit der Identität verknüpft“. Oder er werde im historischen Vergleich als marginal angesehen. Deshalb fänden es viele Betroffene schwierig, in eine Opferberatungsstelle zu gehen.

Zur Beratungsstelle OFEK sagte Laumann, sie sitze in Berlin, arbeite aber bundesweit. Es gebe Einzelberatungsangebote über eine bundesweite Hotline oder im persönlichen Gespräch. Das Angebot selbst schaffe eine Nachfrage: Mit dem Bekanntwerden seien auch die Betroffenen gekommen. Der Beratungsbedarf steige, auch weil Fälle an OFEK weitergeleitet würden. Beratungssprachen seien Deutsch, Englisch, Russisch und Hebräisch. Angeboten werde auch eine Weiterbildung für andere Beratungsstellen.

Polzeibeswerdestellen – Effektives Instrument gegen Racial Profiling?

Impulsgebende:

- **Biplab Basu** | Historiker und Mitarbeiter der Beratungsstelle ‚Reach-Out‘ und Mitbegründer von KOP
- **Dieter Burgard** | Erster Polizeibeauftragter Deutschlands, Beauftragter der Ministerpräsidentin für jüdisches Leben und Antisemitismusfragen in Rheinland-Pfalz
- **Sabrina Kunz** | Landesvorsitzende GdP Rheinland-Pfalz und Vorsitzende Hauptpersonalrat Polizei Rheinland-Pfalz
- **Bafta Sarbo** | Sozialwissenschaftlerin und im Bundesvorstand der „Initiative Schwarze Menschen in Deutschland“

Moderation:

Eric Töpfer | Wissenschaftlicher Mitarbeiter der Abteilung Menschenrechtspolitik Inland/Europa, Deutsches Institut für Menschenrechte

Kooperationspartner_in:

Deutsches Institut für Menschenrechte

Eric Töpfer sagte, Polzeibeswerdestellen beziehungsweise -ermittlungstellen, die nach öffentlicher Kritik an rassistischem Polizeihandeln ins Leben gerufen worden seien, gebe es in anderen europäischen Ländern wie Großbritannien (Independent Police Complaints Commission, heute Independent Office for Police Conduct) und Norwegen (Norwegian Bureau for the Investigation of Police Affairs). Wichtig sei die Unterscheidung zwischen Ermittlungs- und Beschwerdestellen, also Stellen, die tatsächlich strafrechtliche Ermittlungen anstellten, und Ombudsstellen.

In Deutschland sei die Diskussion um Polzeibeswerdestellen lange durch Diskussionen über „Polizeigewalt“ geprägt gewesen; inzwischen gebe es ein zunehmendes Bewusstsein dafür, dass es nicht nur im Fall übermäßiger Polizeigewalt die Möglichkeit zur Beschwerde bei einer unabhängigen Stelle geben müsse, sondern auch bei Fällen von rassistischer

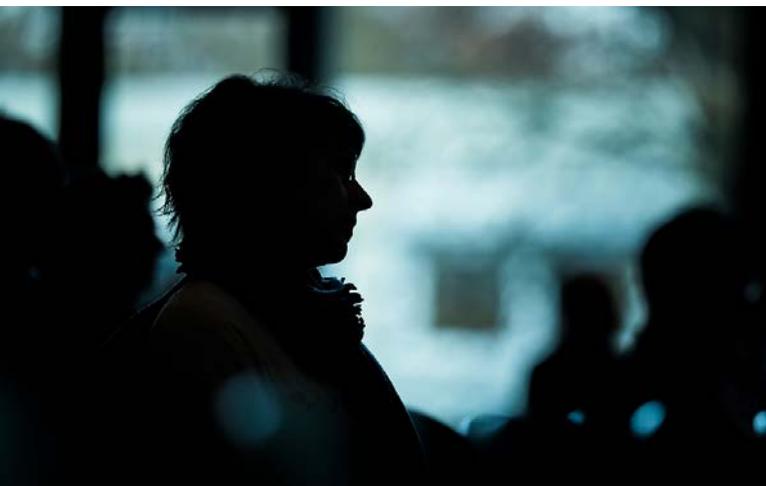


Eric Töpfer, Deutsches Institut für Menschenrechte / Anke Illing

Diskriminierung. Insbesondere seit der Aufarbeitung des NSU-Komplexes und den ersten erfolgreichen Klagen gegen Racial Profiling sei dieser Aspekt in der Diskussion stärker geworden.

In drei Bundesländern gebe es unabhängige Beschwerdestellen (sogenannte Beauftragte für die Landespolizei): Rheinland-Pfalz, Schleswig-Holstein und Baden-Württemberg. In Berlin werde für 2020 ein Gesetzesentwurf zur Einführung einer

entsprechenden Stelle erwartet. Es handele sich um Ombudsstellen für Beschwerden von Bürger_innen gegenüber der Polizei, aber auch um Anlaufstellen für Eingaben durch Polizist_innen, die bei den jeweiligen Landtagen angesiedelt seien. Alle drei Stellen seien allerdings personell schwach aufgestellt. Im Vergleich zu Beschwerdestellen in anderen Ländern seien sie in ihrer Handlungsfähigkeit eingeschränkt. Allerdings sähen sich auch Stellen in anderen Ländern weiterhin Zweifeln an der Unabhängigkeit und Wirksamkeit ihrer Arbeit ausgesetzt, so Töpfer.



Bafta Sarbo sagte in ihrem Impulsvortrag, das Phänomen Racial Profiling werde in den USA und Großbritannien deutlich intensiver und breiter diskutiert. In Deutschland gehe es dabei meist um Grenzkontrollen in Zügen, Bahnhöfen oder an Flughäfen. Auch wenn Racial Profiling nach Art. 3 Abs. 3 Grundgesetz verboten sei, gingen Beamt_innen in der Realität gezielt auf nicht-weiße Menschen zu, um Kontrollen durchzuführen. Zudem gebe es in Deutschland noch das Konzept der „kriminalitätsbelasteten oder gefährlichen Orte“, an denen die Polizei ohne konkreten Verdacht kontrollieren dürfe. Diese Verfahrensweisen reproduzierten in der öffentlichen Meinung das Bild von „den kriminellen Ausländern“. Das führe zu einem großen Unsicherheitsgefühl bei den Betroffenen, was zur Folge habe, dass Betroffene bestimmte Orte meiden, sagte Sarbo. Es gebe keine große Beschwerde-

bereitschaft bei den Betroffenen aus Angst vor Gegenanzeigen und aufgrund mangelnden Vertrauens in die Behörden. Racial Profiling müsse als strukturelles Problem verstanden werden. Das wichtigste Kriterium für eine Beschwerdestelle sei aus Perspektive von Betroffenen die Unabhängigkeit, um Vertrauen zu schaffen und die Beschwerdebereitschaft zu stärken. Bei der Ausgestaltung einer solchen Beschwerdestelle müsse zudem das Wissen über Racial Profiling von Betroffenenengruppen berücksichtigt werden. Schulungen zu interkultureller Kompetenz im Rahmen der Polizeiausbildung seien wenig hilfreich und möglicherweise sogar kontraproduktiv, da das Problem nicht in einer mangelhaften Kommunikation zwischen Polizist_innen und Bürger_innen bestehe. Es gehe um Rassismus. Das müsse benannt werden.

Dieter Burgard schilderte Erfahrungen aus seiner Tätigkeit als Bürgerbeauftragter und als Beauftragter für die Landespolizei in Rheinland-Pfalz. Erstmals in Deutschland sei dies eine unabhängige Stelle für Bürgerbeschwerden oder Anregungen zur Polizei des Landes. Die oder der Landespolizeibeauftragte habe eine Rolle als unabhängige_r Mittler_in zwischen Bürger_innen und Polizei und als innerpolizeilicher Mittler. Bürger_innen könnten sich mit einer Beschwerde an ihn wenden, wenn sie bei einer polizeilichen Maßnahme den Eindruck hätten, dass ein persönliches Fehlverhalten von Polizist_innen vorliege oder eine polizeiliche Maßnahme rechtswidrig gewesen sei. Die Stelle gehe auf einen Gesetzesentwurf aus dem Jahr 2013 zurück und sei 2014 eingerichtet worden.

Landespolizeibeauftragte könnten von fachlich zuständigen Minister_innen Auskunft verlangen. Selbst ermitteln könnten Polizeibeauftragte nur, solange es sich nicht um eine Straftat handele (oder im Anschluss an eine abgeschlossene Ermittlung der Staatsanwaltschaft). Um zu vermitteln, werde oft das Instrument des Runden Tisches genutzt. Zudem gebe es etwa 40 Sprechstunden pro Jahr. Der Beauftragte nehme seine Aufgabe als Hilfsorgan des Landtags bei der Ausübung parlamentarischer Kontrolle wahr. In der Aus-

übung dieses Amtes sei er unabhängig, weisungsfrei und nur dem Gesetz unterworfen. Die Zahl der Eingaben habe von 107 auf 160 zugenommen. Themen der Eingaben seien etwa Beschwerden im Zusammenhang mit erkennungsdienstlicher Behandlung, Wohnungsdurchsuchungen oder auch Polizeikontrollen. Burgard berichtete auch von Erfahrungen mit der Organisationskultur der Polizei, wonach es an manchen Stellen an einer Fehlerkultur mangle und in Teilen ein Korpsgeist vorherrsche. Er berichtete aber auch vom schwierigen Alltag von Polizist_innen.

Sabrina Kunz sagte, sie sei zu einer Zeit Bundesjugendvorsitzende der GdP gewesen, als es viele Diskussionen zu dem Bericht von Amnesty International („Täter unbekannt: Mangelnde Aufklärung von mutmaßlichen Misshandlungen durch die Polizei in Deutschland“) gegeben habe. Dadurch habe sich auch ihre Sicht auf die Polizeiarbeit verändert und sie habe eine zunehmend selbstkritischere Sicht eingenommen. Die Jugendorganisation habe eine liberalere Haltung zur Kennzeichnungspflicht für Polizist_innen als die Mutterorganisation gehabt. Forderungen nach einer Kennzeichnungspflicht würden in vielen Fällen eine fast reflexartige Abwehrhaltung aufbauen. Sabrina Kunz zeichnete auch den Wandel in der Haltung des rheinland-pfälzischen Landesbezirks der GdP zu der Einrichtung des Amtes einer Bürgerbeauftragten nach. Vorteilhaft habe sich hier insbesondere ausgewirkt, dass diese Stelle entgegen der ursprünglichen Planung nun auch Polizist_innen für Beschwerden zur Verfügung stehe. Zudem berichtete Sabrina Kunz davon, dass in Rheinland-Pfalz in der Ausbildung der Polizei ein Schwerpunkt auf politische Bildung und Demokratiebildung gelegt werde. Sie begrüßte das Urteil des Oberverwaltungsgerichts Rheinland-Pfalz, das klargelegt habe, dass Racial Profiling im Dienst der Bundespolizei verfassungswidrig sei. Dies schaffe Rechtssicherheit.

Biplab Basu sagte, er gehe davon aus, dass es in Deutschland ein großes Harmoniebedürfnis gebe. Das würde in vielen Fällen zu einer De-Thematisierung von Bloßstellungen, Misshandlungen und Gewalttaten durch die Polizei führen. Polizei-

beauftragte wie die beschriebene Stelle in Rheinland-Pfalz würden nicht helfen. Stattdessen würde eine Stelle benötigt, die Polizist_innen beobachte und Fehlverhalten sanktioniere. Bei Polizeibeauftragten gehe dagegen ein Großteil der Energie in das Gespräch zwischen Bürger_innen und Polizei. Eine wirkliche Beschwerdestelle habe aber nicht die Aufgabe, für ein gutes Verhältnis zwischen Bürger_innen und Polizei zu sorgen.

Notwendig sei eine Beschwerdestelle, da die Staatsanwaltschaft keine neutrale Behörde sei, sondern Chef der polizeilichen Ermittlungen; daher reichten staatsanwaltliche Ermittlungen nicht aus; weil die ganz überwiegende Zahl von Ermittlungen in Fällen polizeilichen Fehlverhaltens eingestellt werde und ungeahndet bleibe; weil sie wichtig für die unabhängige Aufarbeitung solcher Fälle sei.

Dabei solle es sich nicht um eine Stelle zur Förderung der Fehlerkultur bei der Polizei handeln, und es gehe auch nicht darum, Beschwerdestellen für Polizist_innen zur internen Aufarbeitung von Fehlverhalten zu schaffen. Wichtig sei vor allem die Unabhängigkeit der Stelle. Auch die Besetzung dieser Stellen durch Berufspolitiker_innen sei keine Gewähr für Neutralität. Stattdessen solle eine solche Stelle von einer Person aus der Betroffenen-Community geleitet werden, die vollkommen unabhängig sei. Oftmals werde die Stelle des Polizeibeauftragten auch mit dem Wehrbeauftragten verglichen. Dieser habe aber eine andere Aufgabe und sei zuständig für die internen Probleme von Soldat_innen. Hier gehe es aber um die Schaffung einer Stelle zur Unterstützung von Betroffenen von Polizeigewalt.

Aus dem **Publikum** hieß es, die Einrichtung von Beschwerdestellen alleine reiche nicht aus. Wichtig seien auch Training und Vorbereitung im Rahmen der Polizeiausbildung sowie die Festlegung von internen Verfahrensordnungen der Polizei für diskriminierungsfreie, verdachtsunabhängige Personenkontrollen. Es fehle bei Betroffenen schlicht das Vertrauen in die Polizei, was auch an rechtsextremen Vorfällen innerhalb der Polizei liege.

Körperzeichen, Körperwissen, Körperkontrolle – Was ist Corpoliteracy?

Impulsgebende:

- **Miranda Markgraf** | Tänzerin, Pädagogin, Eurythmistin
- **Ed Greve** | iPäd (Initiative intersektionale Pädagogik)
- **Tuğba Tanyılmaz** | iPäd (Initiative intersektionale Pädagogik)

Moderation:

Daniel Neugebauer | Leitung Kommunikation und Kulturelle Bildung, Haus der Kulturen der Welt

Kooperationspartner_in:

Haus der Kulturen der Welt (HKW)

Beratung:

Themba Bhebhe | Diversity & Inclusion/Indigenous Cinema Coordinator, European Film Market

Der Workshop startete mit einer Körper- und Bewegungserfahrung. Auf dem Boden waren Begriffe verteilt (*Critical Whiteness, Crip & Queer Culture, Intersektionalität, Diversität, Inklusion, et cetera*). Die Teilnehmenden wurden gebeten, sich zu einem Begriff zu setzen, zu dem sie eine Verbindung haben. Moderator **Daniel Neugebauer** erklärte, der Begriff *Corpoliteracy* sei ein Sammelbegriff, der Aspekte der verschiedenen im Raum verteilten Begriffe aufgreife. Er sei ein Begriff aus dem Berliner Kunst- und Kulturraum S A V V Y Contemporary, der ihm geholfen habe, Kunst und Kultur für verschiedenste Menschen (mit Behinderung, Gehörlose et cetera) zu vermitteln. *Queer sein* et cetera habe er hinzugenommen. Die Körperlesekunde nehme den Körper als wissenssammelndes Organ wahr. Der Körper sei unabhängig vom Gehirn erinnerungsfähig und könne Dinge performativ wiedergeben. *Corpoliteracy* könne aus verschiedenen Perspektiven betrachtet werden:

- aus einer institutionellen Perspektive, dafür stehe Herr Neugebauer
- aus einer pädagogischen Perspektive, über diese würden Frau Tanyılmaz und Herr Greve später berichten
- aus einer ästhetischen Praxis
- aus einer aktivistischen Perspektive, die bei diesem Workshop aber außer Acht gelassen werde

Neugebauer sagte, Institutionen könnten zwar viel gestalten, bräuchten dafür aber Impulse aus Ästhetik, Pädagogik und Aktivismus. Bezüglich der ästhetischen Praxis beschrieb er die Thementage zur Körperlesekunst, die das HKW im September 2019 organisiert habe. Der Körper werde jeden Tag gelesen (Körper, Haarfarbe, Hautfarbe et cetera) und die Körperlesekunst sei hier in verschiedenen Performances thematisiert worden.

Tuğba Tanyilmaz und **Ed Greve**, Bildungsreferent_innen von iPäd, stellten ihren pädagogischen Ansatz vor. iPäd veranstalte unter anderem Antidiskriminierungsworkshops für soziale Berufe und Schüler_innen. Ihr pädagogischer Ansatz sei körperbezogen, weil sich auch Diskriminierung oft auf den Körper beziehe und körperliche Auswirkungen habe. Diskriminierung und Körper seien also eng verbunden. Sie zeigten das Bild einer ausgestaffierten Schaufensterpuppe und machten darauf aufmerksam, dass bestimmte körperliche Merkmale automatisch Assoziationen auslösen würden. Als Diskriminierungsformen definiert iPäd: Antisemitismus, Sexismus, Klassismus, Adultismus, Rassismus, Trans*feindlichkeit, Bodyism und Lookism (Gewichtsdiskriminierung), Behindertenfeindlichkeit, antimuslimischer Rassismus, Homofeindlichkeit und Altersfeindlichkeit. Auf die Frage einer Teilnehmerin wurde erklärt, dass der Begriff Homofeindlichkeit statt

Homophobie gewählt worden sei, da die sogenannte Homophobie meist keine tatsächliche Phobie sei.

Anhand der verschiedenen Ebenen von Machtausübung werde Schüler_innen erklärt, was ein feindliches Verhalten zu Diskriminierung mache. Diese Ebenen seien sprachlich, strukturell, historisch, institutionell, individuell und medial. Eine Gruppe von Menschen müsse mit relativer Dauer aufgrund eines Merkmals Benachteiligung erfahren, um als diskriminierte Gruppe zu gelten. Deshalb gebe es keine Diskriminierung von heterosexuellen Menschen, auch wenn es Benachteiligung aufgrund von Heterosexualität geben könne. Historisch seien heterosexuelle Menschen nie verfolgt worden, es gebe keine Institution, die sie ausschließen, es gebe keine typisch individuellen Probleme von Heterosexuellen und medial würden Heterosexuelle nicht als Gruppe hervorgehoben.



Vor der deutschen EU-Ratspräsidentschaft: Wie geht es weiter mit dem europäischen Antidiskriminierungsrecht?

Impulsgebende:

- **Ulrike Helwerth** | Referentin für internationale Gleichstellungspolitik beim Deutschen Frauenrat
- **Milla Vidina** | Policy Officer bei Equinet, dem Netzwerk der europäischen Gleichbehandlungsstellen
- **Szabolcs Schmidt** | Leiter des Referats Nicht-Diskriminierung und Koordinierung von Roma-Angelegenheiten in der Generaldirektion Justiz und Verbraucher der Europäischen Kommission

Moderation:

Sandra Konstatzky | Leiterin der österreichischen Gleichbehandlungsanwaltschaft

Kooperationspartner_in:

European Network of Equality Bodies (Equinet)

Dieses Panel behandelte mögliche Erwartungen, Herausforderungen und Entwicklungen im europäischen Antidiskriminierungsrecht vor dem Hintergrund der deutschen Ratspräsidentschaft, die in der zweiten Jahreshälfte 2020 ansteht, sowie der neu besetzten EU-Kommission.

Ulrike Helwerth, Referentin für internationale Gleichstellungspolitik beim Deutschen Frauenrat, stellte eine Perspektive der Zivilgesellschaft vor. Ihrer Ansicht nach sei die Europäische Union jahrzehntelang eine treibende Kraft für Geschlechtergleichstellung gewesen, während Deutschland oft hinter europäischen Standards und anderen Mitgliedstaaten hinterhergehinkt sei. Zwar werde Deutschland nach wie vor in vielerlei Hinsicht als unterdurchschnittlich angesehen, es seien jedoch auch die Entwicklungen auf EU-Ebene abgeflaut. Gleichberechtigungspolitik müsse daher neu belebt werden. Angesichts der Versprechen von Kommissionspräsidentin Ursula von der Leyen sei dafür jetzt ein günstiger Zeitpunkt, die Zivilgesellschaft müsse

entsprechend Druck machen. Es bestünden aber nach wie vor Differenzen, was die Schwerpunktsetzung innerhalb der Gleichberechtigungspolitik angehe.

Szabolcs Schmidt, Leiter des Referats Nicht-Diskriminierung und Koordinierung von Roma-Angelegenheiten in der Generaldirektion Justiz und Verbraucher der Europäischen Kommission, betonte die Wichtigkeit von empirischem Wissen über Diskriminierung, wofür unter anderem Umfragen der Grundrechteagentur oder beispielsweise das Eurobarometer hilfreich sein könnten. Es sei klar, dass noch viel Arbeit zu leisten sei. Rechtlich sei es etwa bemerkenswert, dass im EU-Recht nur Geschlecht und ethnische Herkunft relativ umfassend geschützt seien, während für andere Diskriminierungsmerkmale vor allem außerhalb des Erwerbslebens eine Schutzlücke bestehe. Es sei an der Zeit, den schon lange bestehenden Vorschlag der Kommission für eine fünfte Antidiskriminierungsrichtlinie aufzugreifen.

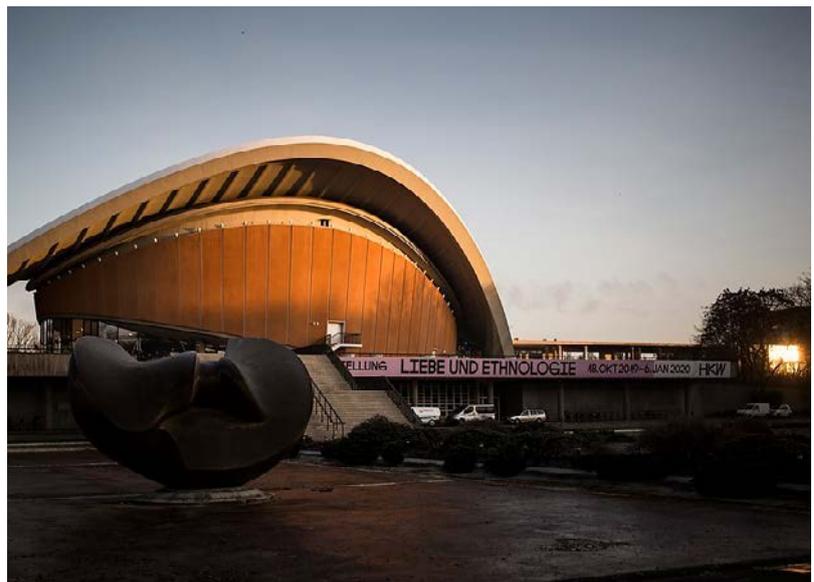
Milla Vidina, Policy Officer bei Equinet, dem Netzwerk der europäischen Gleichbehandlungsstellen, stellte die Funktion von nationalen Gleichbehandlungsstellen in den Mittelpunkt. Als öffentliche, aber von Regierungen unabhängige Einrichtungen, erfüllten diese eine wichtige Aufgabe als Bindeglied zwischen Zivilgesellschaft und politischem Diskurs im engeren Sinne, da ihnen seitens der Politik relativ viel Aufmerksamkeit geschenkt werde. So könnten sie nicht nur Diskriminierung bekämpfen, etwa durch Beratung von Betroffenen, sondern auch durch Studien, Umfragen, Trainings und Ähnliches proaktiv Gleichbehandlung fordern und fördern. Politisch gebe es viele Forderungen, die über nationale Gleichbehandlungsstellen und ihre Dachorganisation Equinet unterstützt werden könnten. Die Kommission könne etwa im Rahmen ihrer Initiativkompetenz für Gesetzgebung Gleichheitsaspekte stärker in Entscheidungsprozesse integrieren („equality mainstreaming“), Gleichheitsaspekte in Finanz- und Haushaltsfragen einbringen

und Vertragsverletzungsverfahren initiieren. Von der deutschen Ratspräsidentschaft erwarte sie nicht nur ein starkes politisches Signal zugunsten von Gleichberechtigungspolitik, sondern auch einen stärkeren Einsatz im Gesetzgebungsverfahren, insbesondere was strukturelle Diskriminierung und Intersektionalität angehe.

In der Diskussion wurden unter anderem finanzielle Aspekte der Antidiskriminierungspolitik hervorgehoben. Gerade für kleinere Organisationen und Bewegungen sei es schwierig, EU-Finanzierung zu erhalten. Es wurde auch darüber diskutiert, welche Art von Forderungen politisch realisierbar seien und wie Blockaden – etwa die ablehnende Haltung der deutschen Regierung zu einer fünften Antidiskriminierungsrichtlinie – überwunden werden könnten. Wichtig seien Druck aus der Zivilgesellschaft in Zusammenarbeit mit nationalen Gleichbehandlungsstellen sowie die Berufung auf menschenrechtliche Verpflichtungen.



v.l.n.r.: Vidina, Konstatzky, Schmidt, Helwerth



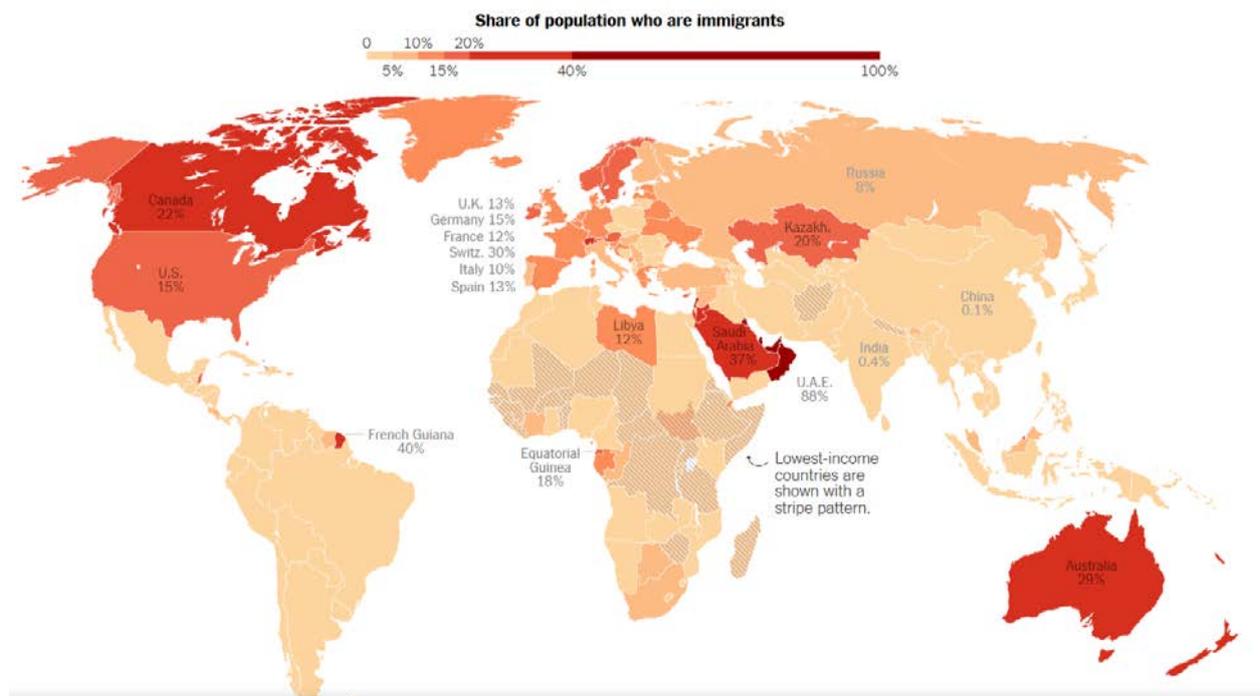
v.l.n.r.: Bild 1, 4 und 5: House of Living Colors. Bild 2: Jeremy Wade. Bild 3: Goitseone Montsho, Rhea Ramjohn, Mark Mushiva. Bild 6: Goitseone Montsho. Bild 7: Black Brown Berlin Team. Bild 8: Haus der Kulturen der Welt.

Wie divers ist Deutschland im internationalen Vergleich?

Präsentation von Prof. Dr. Naika Foroutan vom Deutschen Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung für die deutschen Antidiskriminierungstage vom 6. Februar 2020.

Standortbestimmung

Migration (Porter & Russel 2018)



<https://www.nytimes.com/interactive/2018/06/20/business/economy/immigration-economic-impact.html>



(1) The level of ethnic diversity, (2) The number of immigrants, (3) Number of languages spoken, (4) Number of religious beliefs, (5) Number of political parties, (6) Level of religious freedom, (7) LGBT rights and freedoms, (8) Level of personal freedom

<https://www.rickshawtravel.co.uk/blog/global-diversity-index-the-most-diverse-countries-in-the-world/>

Diversität und Migration

- 83 Millionen Einwohner
 - Davon ca. 20,8 Millionen mit Migrationshintergrund: 25,5 %
 - Davon ca. 52 % Deutsche
 - Und ca. 48 % Ausländer
 - Jede dritte Familie hat ausländische Wurzeln, 35 % der Bürger haben in der Verwandtschaft Migrationsbezüge
 - Kinder unter fünf Jahren: 40 %
 - über 65 Jahre alte Bevölkerung: unter 14 %
 - Früheres Bundesgebiet und Berlin: 95,3 %
 - Ostdeutsche Bundesländer ohne Berlin: 4,7 %

Quellen: Statistisches Bundesamt (2019): Fachserie 1 Reihe 2.2, 2018
<https://www.projekte.hu-berlin.de/de/junited/deutschland-postmigrantisch-1>

Migrationsbezogene Diversität im Generationsvergleich

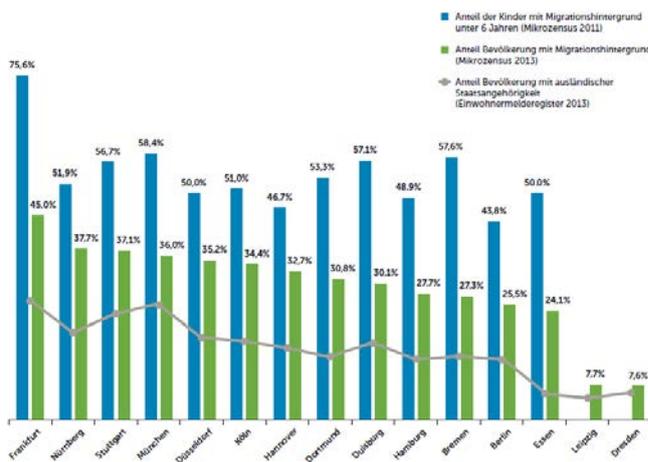


Abbildung 11. Ausländer- und Migrantenanteil in Frankfurt am Main und ausgewählten Städten Deutschlands
 Datenquelle: Die verwendeten Datenquellen und Jahre sind in der Legende ausgewiesen
 Quellen: ALSCHER (2015): STADT FRANKFURT AM MAIN – BÜRGERAMT, STATISTIK UND WAHLEN (2015: S. 79); STATISTISCHE ÄMTER DES BUNDES UND DER LÄNDER (2013)
 Anmerkung: Gemäß dem Einwohnermelderegister lag der Anteil der Kinder unter 6 Jahre mit Migrationshintergrund im Jahr 2012 bei rund 68% und der Anteil der Bevölkerung mit Migrationshintergrund insgesamt im Jahr 2013 bei 48,6%.

81 % der Minderjährigen mit MH sind in Deutschland geboren

40 % haben ein Elternteil OHNE Migrationshintergrund

87 % haben die deutsche Staatsangehörigkeit

Quelle: Frankfurter Integrations- und Diversitätsmonitoring 2017 (Daten: Mikrozensus) und Bevölkerung mit Migrationshintergrund – Ergebnisse des Mikrozensus, 2016, Tab 21, eigene Berechnung und Darstellung

Diversität und Diskriminierungsrelevante Merkmale

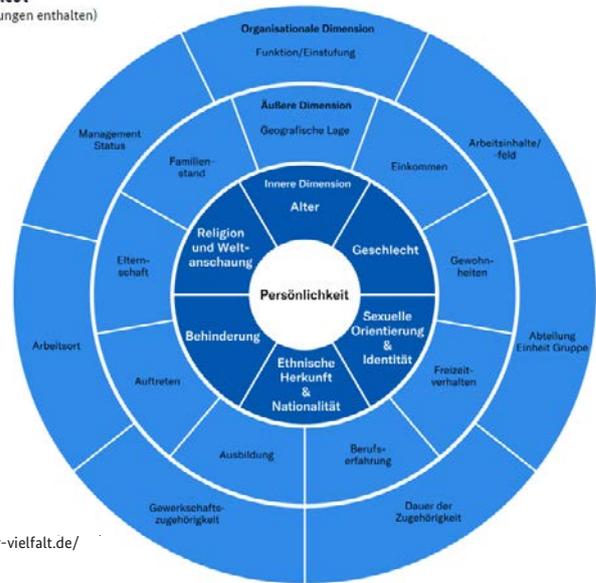
Häufigkeit von Diskriminierungserfahrungen nach Merkmalen

Ich lese Ihnen nun einige Eigenschaften vor, aufgrund derer Diskriminierung stattfinden kann. Bitte sagen Sie mir jeweils, ob Sie persönlich in den letzten 24 Monaten in Deutschland aufgrund dieser Eigenschaft diskriminiert wurden oder nicht.



31,4 % haben Diskriminierung aufgrund mind. eines AGG-Merkmals erlebt (Mehrfachnennungen enthalten)

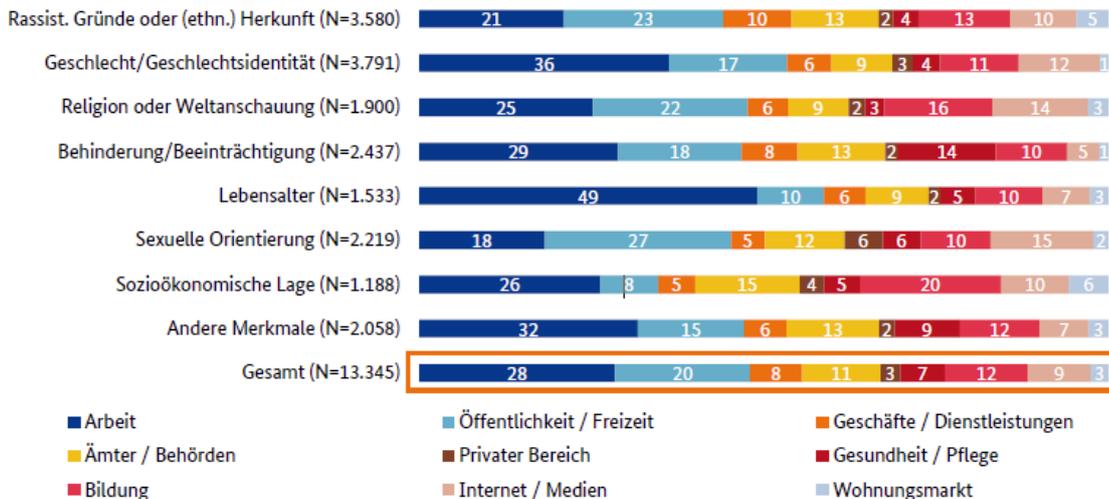
Quelle: Repräsentativbefragung / Basis: Bevölkerung in Deutschland ab 14 Jahren (N=992) / Angaben in Prozent



<https://www.charta-der-vielfalt.de/>

Diskriminierung als Teil der Lebenswelt

Diskriminierungserfahrungen nach Lebensbereich und Merkmal



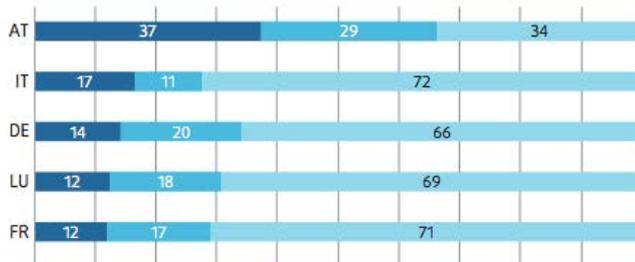
Quelle: Betroffenenbefragung / Basis: 13.345 Diskriminierungserfahrungen von 10.373 Befragten / Angaben in Prozent

Deutschland im Internationalen Vergleich

Rassismus

Racial Profiling

Figure 13: (continued)



- Stopped in 5 years before the survey, with perceived racial profiling
- Stopped but no racial profiling
- Not stopped

14 % der Schwarzen Deutschen wurden in den letzten 5 Jahren aufgrund phänotypischer Merkmale polizeilichen Maßnahmen unterzogen.

In Österreich liegt diese Zahl sogar bei 37 %.

Quelle: Being Black in the EU / Second European Union Minorities and Discrimination Survey (2018)

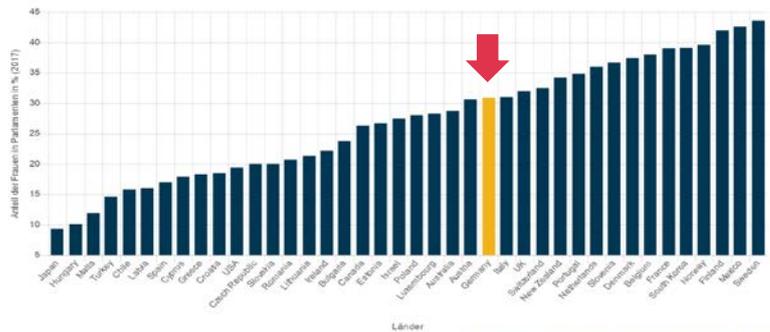
Gender-Diversity I

Gender Pay Gap und Repräsentation

Gender Pay Gap



Frauenanteil in Parlamenten: im deutschen Bundestag: 30,9%

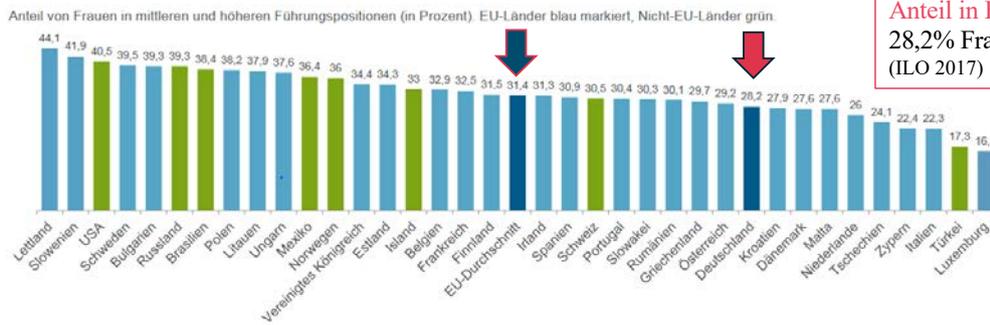


Gender Pay Gap in Deutschland: 21,5% (EU-Durchschnitt: 16,2%)

Datenquelle: Welt Bank (Inter-Parliamentary Union)

Gender-Diversity II

Strukturelle Diskriminierung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt



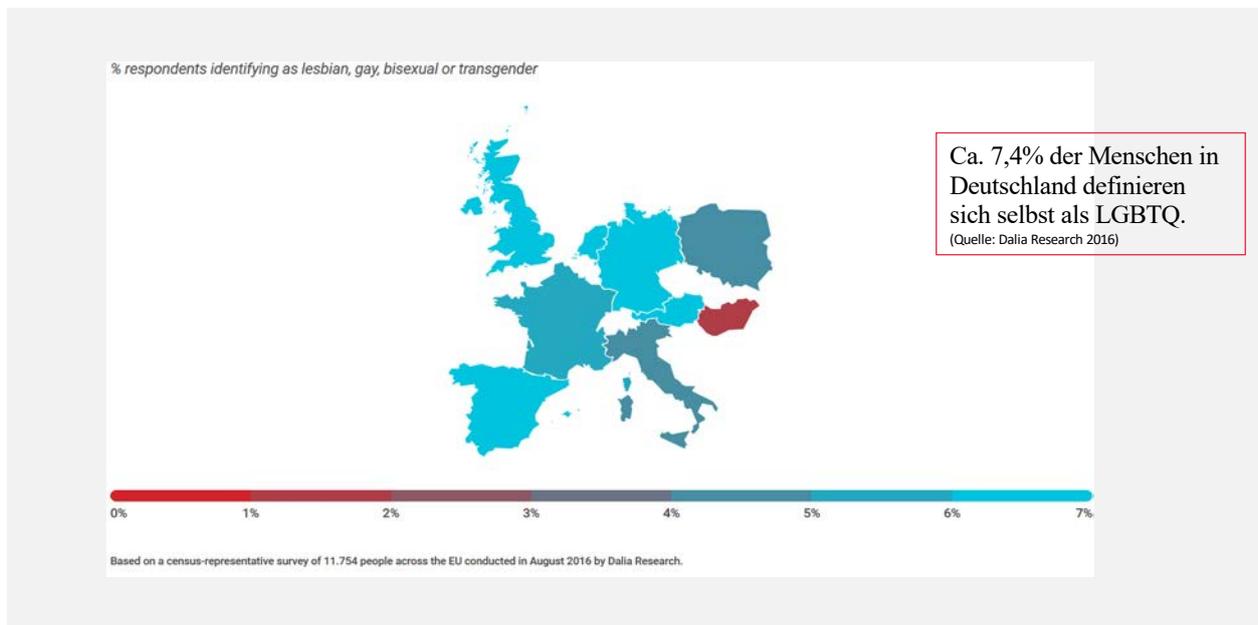
Erwerbstätigenquote
 Deutschland:
 71,5% Frauen / 78,9% Männer
 (WSI GenderDatenPortal 2019)

Anteil in Führungspositionen:
 28,2% Frauen / 71,8% Männer
 (ILO 2017)

Quelle: Internationale Arbeitsorganisation (ILO). Daten für das Jahr 2017.

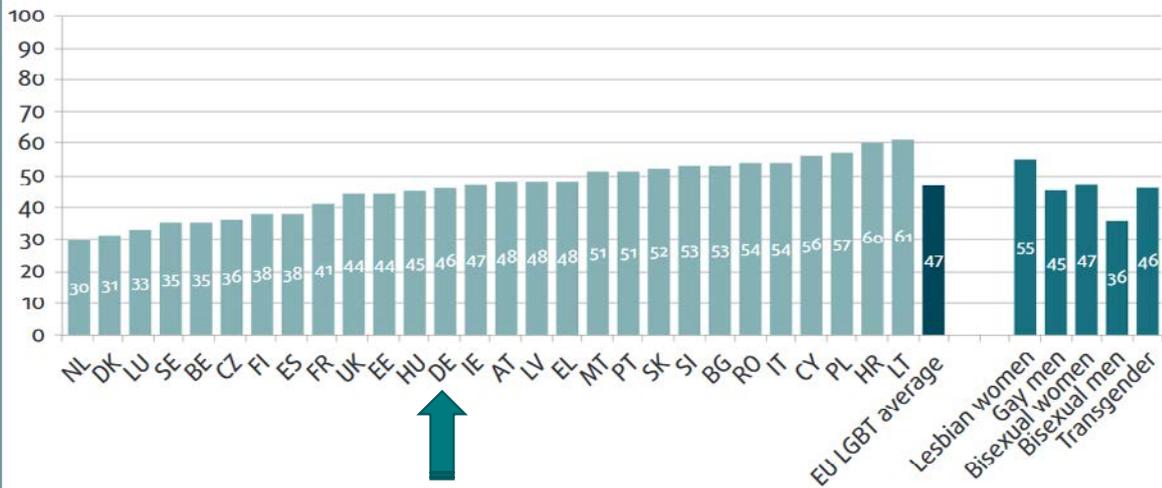
Abgerufen unter: <https://www.kfw.de/PDF/Download-Center/Konzerntemen/Research/PDF-Dokumente-Volkswirtschaft-Kompakt/One-Pager-2019/VK-Nr.-173-Februar-2019-Unternehmerinnen-weltweit.pdf>

Sexuelle Vielfalt



Sexuelle Vielfalt und Diskriminierung

Figure 2: Respondents who felt discriminated against or harassed on the grounds of sexual orientation in the last 12 months, by country and by LGBT group (%)



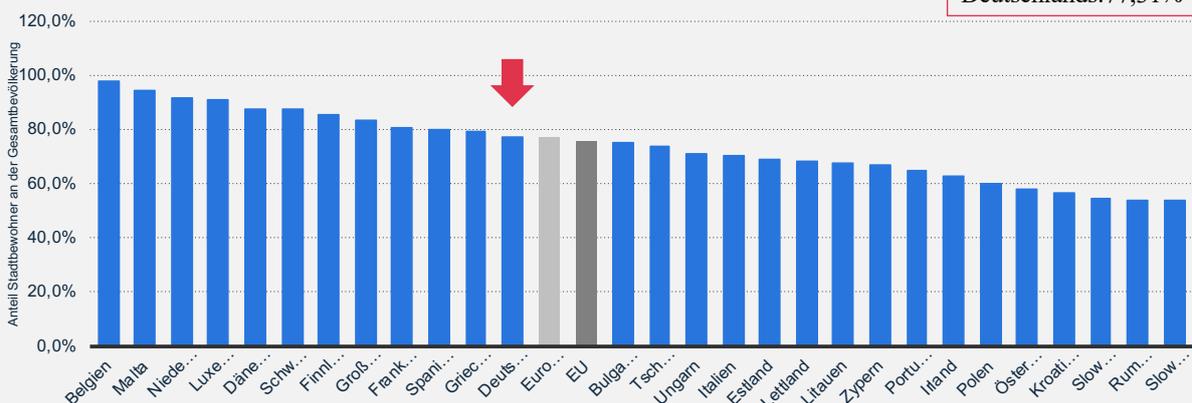
Question: C2. In the last 12 months, in the country where you live, have you personally felt discriminated against or harassed on the basis of one or more of the following grounds? - Answer : C. Sexual orientation.

Base: All EU LGBT survey respondents.

Source: FRA, EU LGBT survey, 2012

Diversität und Urbanisierungsgrad

Stadt-Land



Urbanisierungsgrad Deutschlands: 77,31%

<https://de.statista.com/statistik/daten/studie/249029/umfrage/urbanisierung-in-den-eu-laendern/>

Diversität und Diskriminierung

Ausgangslage Diversität und Teilhabe im Grundgesetz

Art 1 GG – Würde-Artikel

Art 2 GG – freie Persönlichkeitsentfaltung

Art 3 GG

(1) Alle Menschen sind **vor dem Gesetz gleich**.

(2) Männer und Frauen sind gleichberechtigt. [...]

(3) Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.

Art 4 GG

(1) Die Freiheit des Glaubens, des Gewissens und die Freiheit des religiösen und weltanschaulichen Bekenntnisses sind unverletzlich.

(2) Die ungestörte Religionsausübung wird gewährleistet.

Art 5 GG – freie Meinungsäußerung



Charta im Wortlaut

Diversity als Chance - Die Charta der Vielfalt für Diversity in der Arbeitswelt

Die Vielfalt der modernen Gesellschaft, beeinflusst durch die Globalisierung und den demografischen Wandel, prägt das Wirtschaftsleben in Deutschland. Wir können wirtschaftlich nur erfolgreich sein, wenn wir die vorhandene Vielfalt erkennen und nutzen. Das betrifft die Vielfalt in unserer Belegschaft und die vielfältigen Bedürfnisse unserer Kundinnen und Kunden sowie unserer Geschäftspartner.

Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit

Zustimmung¹¹ zu den Facetten Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit in Deutschland und differenziert nach Ost und West (Angaben in Prozent)¹² Tabelle 3.3

	Gesamt (n = 1.890)	West (n = 1.468)	Ost (n = 359)
Rassismus	9,8	8,9	9,4
Fremdenfeindlichkeit*	18,7	17,1	22,3
Antisemitismus – klassisch	5,1	4,9	5,6
Antisemitismus – israelbezogen	23,7	24,1	22,0
Muslimfeindlichkeit**	20,0	18,5	25,2
Abwertung von Sinti und Roma	24,7	23,6	25,5
Abwertung asylsuchender Menschen***	52,9	49,8	63,1
Sexismus	7,9	7,8	7,7
Abwertung homosexueller Menschen	9,6	9,0	8,0
Abwertung von Trans* Menschen	13,0	12,0	12,8
Abwertung wohnungsloser Menschen	12,4	11,5	12,3
Abwertung langzeitarbeitsloser Menschen	51,4	50,9	51,4
Abwertung von Menschen mit Behinderung	1,2	1,2	0,8
Etabliertenvorrechte*	36,8	35,2	42,5

Am höchsten sind Abwertungen aufgrund von religiöser und herkunftsbezogener (ethnischer) Zuschreibungen

Aber auch aufgrund von Schicht/ Klasse

Quelle: Andreas Zick / Beate Küpper / Wilhelm Berghan (2019): Verlorene Mitte - Feindselige Zustände. Rechtsextreme Einstellungen in Deutschland 2018/19

Legende * = p < ,05; ** = p < ,01; *** = p < ,001 | Die Angaben zur Signifikanz beziehen sich auf Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschen.

Rassismus

Rassismus gegenüber Schwarzen Menschen in Deutschland

- In Deutschland lebt rund eine Million Schwarzer Menschen – wie viele genau es sind, dazu gibt es keine Zahlen.
- Die Gruppe wird statistisch nicht erfasst, da Viele von ihnen schon seit Generationen in Deutschland leben und damit nicht unter die Kategorie „Migrationshintergrund“ fallen.

Etwa jede*r dritte Schwarze in Europa ist in den vergangenen fünf Jahren rassistisch beleidigt worden. In Deutschland liegt die Zahl sogar noch höher: hier berichtet jede*r zweite Schwarze von rassistischen Beleidigungen.

Quelle: Being Black in the EU/Second European Union Minorities and Discrimination Survey (2018)

Intersektionalität: Migration und Gender



Abbildung 4.31.1: Entwicklung der atypischen Beschäftigungsverhältnisse in Frankfurt am Main nach Migrationshintergrund und Geschlecht

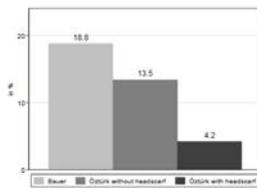
Atypische Beschäftigungen:

- 32% aller Frauen mit Migrationshintergrund arbeiten in atypischen Beschäftigungsverhältnissen (18,4% Frauen ohne MH)
- 20,6 % der Männer mit MH ebenfalls (8,8% Männer ohne MH)

Religionsfeindlichkeit/Muslimfeindlichkeit



Fig. 1. Names and photographs, indicators for identity



Quelle: Doris Weichselbaumer (2016): Discrimination against Female Migrants Wearing Headscarves. IZA Discussion Paper No. 10217

In einem Feldversuch hatte eine Forscherin des Instituts zur Zukunft der Arbeit (IZA) 1500 fiktive Bewerbungen an Unternehmen in Deutschland geschickt und die Rückmeldungen der Personalabteilungen analysiert. Das Ergebnis: Selbst hier aufgewachsene Bewerberinnen mit besten Deutschkenntnissen und deutscher Bildungs- und Ausbildungsbiografie werden erheblich benachteiligt, wenn sie einen türkisch klingenden Namen haben und noch dazu ein Bewerbungsfoto mit Kopftuch vorlegen.

Während auf Bewerbungen mit einem typisch deutschen Namen (Sandra Bauer) in 18,8 Prozent der Fälle eine Einladung zu einem Vorstellungsgespräch folgte, erhielten von den identischen Bewerbungen mit einem türkischen Namen (Meryem Öztürk) nur 13,5 Prozent eine positive Rückmeldung. Wenn die fiktive türkischstämmige Bewerberin zusätzlich noch ein Kopftuch auf dem Bewerbungsfoto trug, sank die Rate für eine positive Antwort auf 4,2 Prozent. Erst nach 4,5-mal so vielen Bewerbungen kommt bei ihr ein Bewerbungsgespräch zustande.

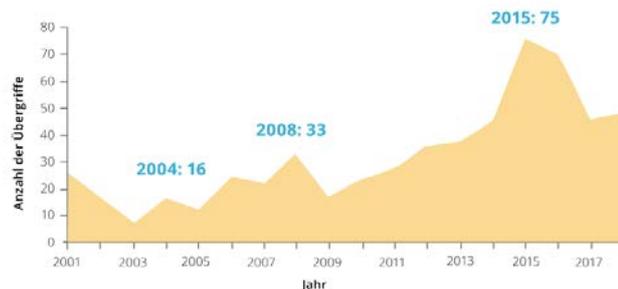
<http://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/mit-kopftuch-findet-man-schwerer-einen-job-14444256.html>

Muslimfeindlichkeit



Quelle: Mediendienst Integration (2019): Handbuch Islam und Muslime

ÜBERGRIFFE AUF MOSCHEEN UND GEBETSSTÄTTEN SEIT 2001



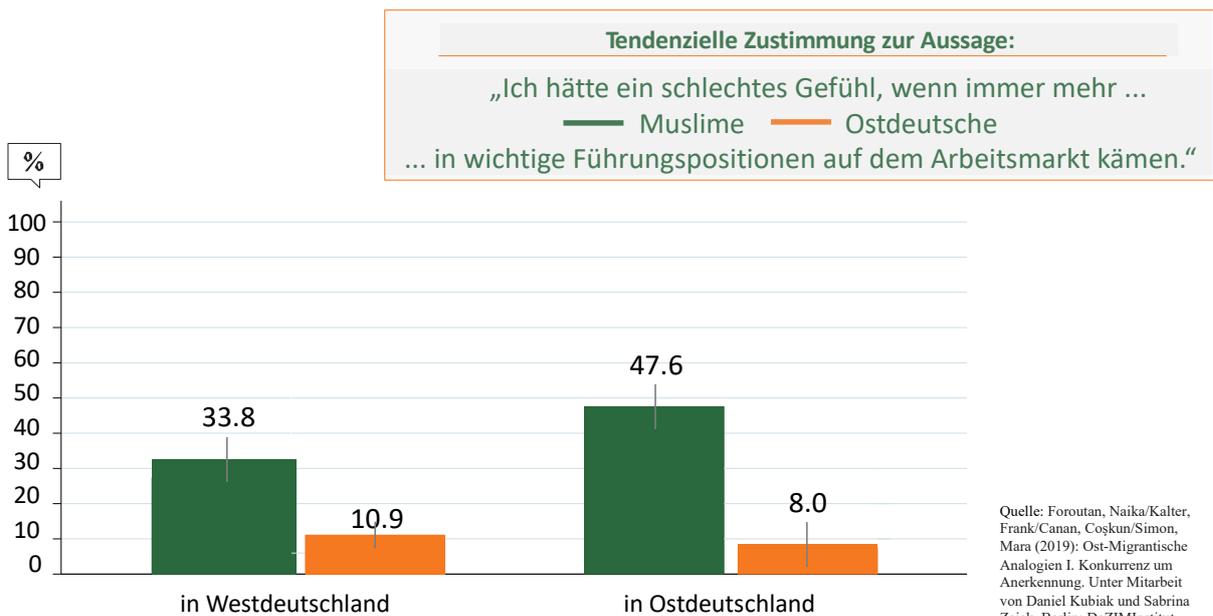
Diskriminierung im Bildungssystem



den – trotz gleicher Leistung. Für die Untersuchung sollten angehende Lehrkräfte Diktate korrigieren und benoten. Eine Gruppe bekam die Arbeit von „Max“, die andere den identischen Text von „Murat“. Zwar fanden die Probanden in beiden Arbeiten die gleiche Anzahl von Fehlern, sie gaben aber dennoch „Max“ die bessere Zensur.

Quelle: Bonefeld, M & Dickhäuser, O (2018): „(Biased) Grading of Students’ Performance: Students’ Names, Performance Level, and Implicit Attitude in: Frontiers in Psychology

Diskriminierung und Aufstiegsbedrohung



Diversität postmigrantisch

Vielfalt oder **Diversität** wird im deutschen Kontext i.d.R. unter Bezugnahme auf Migration diskutiert. Dabei werden auch Menschen, die statistisch keinen Migrationshintergrund als Migrant*innen markiert, wenn sie z.B. durch Phänotyp, Namen oder Akzent als „nichtdeutsch“ gelesen werden.



Die Frage des Umgangs mit Migration ist zu einer Chiffre für den Umgang mit Differenz, Hybridität und Ambiguität geworden und dient als grundsätzliche Metapher für den Umgang von Mehrheiten mit Minderheiten in pluralen Demokratien.

(Foroutan 2019: 61f.)



Mangelnde Anerkennung, fehlende Chancengleichheit und nicht gegebene Teilhabe als **Treiber von Desintegration** betreffen jedoch weit mehr Menschen in diesem Land als nur "die Migranten". Darauf aufmerksam zu machen ist ein zentrales Ziel der postmigrantischen Gesellschaftstheorie:

Das Postmigrantische richtet seinen Blick über das Migrantische hinaus; es nimmt die gesamte Gesellschaft und ihre Aushandlungsstrategien unter dem Eindruck zunehmender Pluralisierung in den Fokus.

(Foroutan 2019: 48)

Datenerfassung verbessern, um Diskriminierung gezielt zu bekämpfen.

1. Verbesserung der Datenlage zur Zusammensetzung der Bevölkerung
2. Systematische Erhebung rassistischer und intersektionaler Diskriminierung

Ausschuss für die Beseitigung der Rassendiskriminierung der Vereinten Nationen: Schlussbemerkungen zu den 19. bis 22. Staatenberichten der Bundesrepublik Deutschland (S. 4):

Der Ausschuss nimmt zwar zur Kenntnis, dass der Vertragsstaat aufgrund seiner besonderen Geschichte zurückhaltend ist, was die Kategorisierung seiner Bevölkerung nach ethnischer Zugehörigkeit angeht, bekräftigt aber die in seinen vorhergehenden Schlussbemerkungen (Rdnr. 14) geäußerte Besorgnis darüber, **dass keine geeigneten und präzisen Kriterien festgelegt wurden, die die Erstellung zuverlässiger Statistiken zur Zusammensetzung der Bevölkerung in Deutschland ermöglichen würden, und erinnert an die Bedeutung zuverlässiger statistischer Daten für die Identifizierung und Bekämpfung rassistischer Diskriminierung.**

Politische Handlungsziele

ACT für eine integrative Gesellschaft

Anerkennung von Gleichwertigkeit und somit Zugehörigkeit sollten als zentrale Normen und Werte die plurale Demokratie antreiben (Artikel 1 GG, 3 GG, 4 GG, 5 GG).

- **strukturelle und symbolische Ungleichheiten weiter systematisch erfassen (distribution gap beheben)**
- **kulturelle und identifikative Anerkennung ausbauen (recognition gap adressieren)**

Chancengerechtigkeit und der Abbau von Ungleichheit und Diskriminierung deutlich thematisieren und analysieren

- **Chancengleichheit als Staatsziel einführen**
- **„Kommission für gerechte Lebensverhältnisse“, die Vermögensausgleich, gerechte Umverteilungsmaßnahmen, Gleichstellungskonzepte vorschlägt**

Teilhabe aller Bürger an den zentralen Gütern der Gesellschaft rechtlich, politisch und ökonomisch ermöglichen

- **Quoten für sozial benachteiligte und marginalisierte Gruppen**
- **Zielformulierung: Integration für Alle!**

Impressum

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

Herausgeberin:

Antidiskriminierungsstelle des Bundes
11018 Berlin
www.antidiskriminierungsstelle.de

Kontakt:

Tel.: +49(0) 30 18555-1855
Fax: +49(0) 30 18555-41865
Juristische Erstberatung: Mo. 13–15 Uhr, Mi. und Fr. 9–12 Uhr
E-Mail: beratung@ads.bund.de

Allgemeine Anfragen: Mo. bis Fr. 9–12 Uhr und 13–15 Uhr
E-Mail: poststelle@ads.bund.de

Satz & Layout: www.zweiband.de

Fotos: Florian Gärtner, photothek

Stand: April 2020