SCHLESWIG-
HOLSTEINISCHER
LANDTAG

Bürgerbeauftragte für
soziale Angelegenheiten

Tätigkeitsbericht

2021/2022

*der Antidiskriminierungsstelle
des Landes Schleswig-Holstein*

Tätigkeitsbericht 2021 und 2022

der Antidiskriminierungsstelle
des Landes Schleswig-Holstein
bei der Präsidentin des
Schleswig-Holsteinischen Landtages

April 2023

01
Vorwort

Sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete,
sehr geehrte Interessierte,

die Antidiskriminierungsstelle des Landes Schleswig-Holstein, eingerichtet bei der Bürgerbeauftragten für soziale Angelegenheiten, besteht seit dem 1. Januar 2013 nunmehr seit 10 Jahren!

In diesem Zeitraum sind insgesamt 2.170 Fälle zur Beratung an die Antidiskriminierungsstelle herangetragen worden; alleine im letzten Berichtszeitraum waren es 667 Vorgänge. Damit hat sich die Antidiskriminierungsstelle als Beratungs- und Unterstützungseinrichtung in Schleswig-Holstein etabliert. Dennoch bleiben die Werbung für das kostenlose und unabhängige Unterstützungsangebot und die Zusammenarbeit mit vielen Netzwerkpartner*innen wichtig, um den Bekanntheitsgrad der Antidiskriminierungsstelle weiter zu steigern. Schließlich sollen die Menschen im Land das Angebot kennen, um Zugang zu der Hilfe zu haben, wenn sie benötigt wird.

Im Zeitraum der letzten zehn Jahre hat sich gezeigt, dass es drei persönliche Merkmale im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) gibt, die in der Beratung am häufigsten Gegenstand der Beschwerden sind: die Behinderung, die ethnische Herkunft und das Geschlecht. Während die Diskriminierung wegen einer Behinderung sowie wegen des Geschlechts am häufigsten im Arbeitsleben gerügt wird, sind es bei der rassistischen Diskriminierung eher andere Rechtsbereiche, wie zum Beispiel die Wohnungsanmietung oder der Eintritt in die Diskothek, die benannt werden. Dabei ist die Beratung und Unterstützung der von Diskriminierung Betroffenen sehr wichtig, da es außerhalb des strafrechtlich relevanten Verhaltens keine staatlichen Sanktionen gibt. Vielmehr bleibt es den diskriminierten Personen überlassen, durch rechtzeitige Anzeige der Diskriminierung und gegebenenfalls eine Klage, ihre Rechte zu sichern und damit das gesellschaftlich unerwünschte Verhalten der Ausgrenzung zu sanktionieren. Da viele Betroffene das Prozessrisiko wegen der Kosten scheuen oder auch Angst davor haben, zum Beispiel vom Arbeitgeber viktimisiert zu werden, gibt es allerdings wenig Klagen. Bei Geflüchteten als Opfer rassistischer Diskriminierung kommt oft die Befürchtung hinzu, dass die gerichtliche Auseinandersetzung sich negativ auf den Aufenthaltsstatus auswirken könnte. Diese unbegründete Angst kann den Menschen häufig leider nicht genommen werden.

Im Ergebnis bleibt damit ausgrenzendes Verhalten immer wieder ohne Sanktion und wird fortgesetzt. Wichtig ist es deshalb aus Sicht der Antidiskriminierungsstelle, für ausgrenzendes Verhalten auch Ordnungswidrigkeitentatbestände zu schaffen, die die verantwortlichen Akteure zu rechtstreuem Verhalten motivieren (vgl. Tätigkeitsbericht der Antidiskriminierungsstelle des Landes Schleswig-Holstein für die Jahre 2019 und 2020, Anregung „Rassistische Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt sanktionieren“, S. 11 f. und Tätigkeitsbericht der

Samiah El Samadoni
Bürgerbeauftragte für soziale Angelegenheiten
und Leiterin der Antidiskriminierungsstelle des
Landes Schleswig-Holstein

Antidiskriminierungsstelle des Landes Schleswig-Holstein für die Jahre 2015 und 2016, Anregung „Aufnahme diskriminierenden Verhaltens als Ordnungswidrigkeit im Gaststättenrecht“, S. 18 f.).

Weiterhin steht auch die lange erwartete Reform des AGG auf Bundesebene an. Nachdem das Gesetz nun seit langen Jahren unverändert in Kraft ist – es wurde im Jahr 2021 15 Jahre alt – gibt es vertiefte Erfahrungen mit dem Vollzug und auch mit den Defiziten des Gesetzes, denen dringend abgeholfen werden muss. Grund genug, im Jahr des 10. Geburtstags der Antidiskriminierungsstelle des Landes an die Änderungsbedarfe zu erinnern. Auf S. 9 ff. dieses Berichts finden Sie eine entsprechende Anregung.

Im Rahmen der Sensibilisierungs- und Präventionsarbeit der Antidiskriminierungsstelle fällt auf, dass insbesondere Altersgrenzen bei ehrenamtlicher Tätigkeit immer problematischer werden. Denn die Menschen werden immer älter und viele bleiben auch länger gesund. Dies führt dazu, dass viele Menschen sich auch im höheren Alter ehrenamtlich engagieren wollen oder ein bereits ausgeübtes Ehrenamt auch fortsetzen wollen, dies aber wegen Altersgrenzen nicht dürfen. Die Antidiskriminierungsstelle des Landes regt hierzu eine kritische Überprüfung insbesondere von materiellgesetzlich normierten Altersgrenzen an, denn deren Rechtfertigung ist vor dem Hintergrund des demographischen Wandels oft nicht mehr haltbar. Auch stellt sich die Frage, ob die Altersgrenzen nicht ohnehin häufig willkürlich bestimmt sind, weil es keine Gründe dafür gibt, warum die Altersgrenze genau so festgelegt werden musste. Es wird hierzu angeregt, auf Altersgrenzen zu verzichten und vielmehr Kompetenzabfragen zu machen bzw. Gespräche zu führen, um zu entscheiden, ob das jeweilige Ehrenamt, zum Beispiel als ehrenamtliche Richter*innen, ausgeübt werden kann. Auch hierzu finden Sie auf S. 19 f. eine ausführliche Anregung der Antidiskriminierungsstelle.

Abschließend möchte ich dem Team der Antidiskriminierungsstelle für die unermüdliche und immer menschliche Beratung und Unterstützung der Hilfesuchenden danken. Ebenso gebührt mein Dank auch allen anderen Akteur*innen, die die Arbeit der Antidiskriminierungsstelle im Berichtszeitraum gefördert haben und auch weiterhin unterstützen. Ich freue mich auf die weitere Zusammenarbeit!

Zu diesem Bericht wünsche ich mir einen guten Austausch und fruchtbare Diskussionen.

Ihre

Samiah El Samadoni

Bürgerbeauftragte für soziale Angelegenheiten und Leiterin der Antidiskriminierungsstelle des Landes Schleswig-Holstein

02

Inhaltsverzeichnis

03
Hinweise und Anregungen

Die Antidiskriminierungsstelle bietet seit 2013 Bürger*innen, Unternehmen, Verbänden und Behörden eine Anlaufstelle rund um Fragen zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Das Gesetz schützt Träger*innen bestimmter personenbezogener Merkmale im Arbeitsleben und bei bestimmten Rechtsgeschäften im Alltag vor Benachteiligungen. Vorrangig steht das Beratungsangebot der Dienststelle zu den individuellen Rechten der Bürger*innen im Vordergrund. Hierbei soll nach Möglichkeit eine gütliche Einigung zwischen den Parteien erreicht werden. In einigen Fällen werden die Hilfesuchenden auch an qualifizierte Dritte weitervermittelt, wenn zum Beispiel auch eine psychosoziale Begleitung erforderlich ist. Die Beratung erfolgt unabhängig und kostenlos. Die Antidiskriminierungsstelle bietet darüber hinaus zur Sensibilisierung und Prävention auch kostenfreie Schulungen an, die sich an Personalverantwortliche, Mitarbeiter*innen und Interessierte richten und unterschiedliche Schwerpunkte und zeitlichen Umfang aufweisen.

Aus der Beratungsarbeit heraus lassen sich auch immer wieder neue Themen und strukturelle Benachteiligungen identifizieren, die z. B. Bundes- oder Landesgesetzgeber oder andere Akteur*innen auf Landesebene ändern und beseitigen könnten. Die Antidiskriminierungsstelle stellt im Rahmen ihrer Tätigkeitsberichte die problematischen Schwerpunkte dar und bietet Lösungsansätze an.

1. Reform des AGG

Bereits im ersten Tätigkeitsbericht der Antidiskriminierungsstelle des Landes Schleswig-Holstein aus den Jahren 2013 und 2014 wurden verschiedene Änderungsvorschläge zum AGG dargelegt und eine Reform des Gesetzes gefordert. Die Änderungsvorschläge lauteten im Einzelnen:

- die Abschaffung der Deckelung des Entschädigungsanspruchs nach § 15 Abs. 2 Satz 2 AGG
- die Verlängerung der Anzeigefristen in den §§ 15 Abs. 4 und 21 Abs. 5 AGG
- die Abschaffung der Sonderregelung nach § 9 AGG (Kirchenklausel)[1]
- die Ausweitung des Maßregelungsverbotes des § 16 AGG auf das gesamte AGG und
- die Ausweitung der Rechte von Betriebsräten und Gewerkschaften[2].

Im Tätigkeitsbericht für die Jahre 2015 und 2016 berichtete die Antidiskriminierungsstelle darüber, dass der Landtag nach ausführlichen Beratungen in den Fachausschüssen den Änderungsvorschlägen zustimmte und letztlich die Landesregierung darum bat, eine entsprechende Bundesratsinitiative auf den Weg zu bringen.[3]

1 Mit einer starken Einschränkung der Sonderregelung: EuGH, Urteil vom 17. April 2018, Az. C-414/16 („Egenberger“).
2 Vgl. Tätigkeitsbericht der Antidiskriminierungsstelle des Landes Schleswig-Holstein für die Jahre 2013 und 2014, S. 10 ff.
3 Vgl. Tätigkeitsbericht der Antidiskriminierungsstelle des Landes Schleswig-Holstein für die Jahre 2015 und 2016, S. 25 f.

Im Jahr 2016, also genau 10 Jahre nach der Einführung des AGG, publizierte die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS Bund) eine erste Evaluation des Gesetzes und unterstrich den bestehenden Reformbedarf. Wesentlichen Änderungsbedarf des AGG sah die ADS Bund ebenfalls bei der Ausweitung der Fristen zur Geltendmachung von Entschädigungsansprüchen, der Streichung des „Rasse"-Begriffs[4], der Einführung eines Verbandsklagerechts, der Erweiterung des AGG in Bezug auf den Schutz vor sexualisierter Belästigung, der Einschränkung von gerechtfertigten Ungleichbehandlungen sowie bei der Reform der sogenannten „Kirchenklausel".

Was die Reform der „Kirchenklausel" betrifft, so hat am 22. November 2022 die Vollversammlung des Verbandes der Diözesen Deutschlands (VDD) Änderungen des kirchlichen Arbeitsrechts beschlossen.[5] Hiernach können „alle Mitarbeitenden unabhängig von ihren konkreten Aufgaben, ihrer Herkunft, ihrer Religion, ihres Alters, ihrer Behinderung, ihres Geschlechts, ihrer sexuellen Identität und ihrer Lebensform Repräsentantinnen und Repräsentanten der unbedingten Liebe Gottes und damit einer den Menschen dienenden Kirche sein"[6]. Diese Änderungen gehen jedoch aus Sicht der Antidiskriminierungsstelle des Landes Schleswig-Holstein noch nicht weit genug und bieten nach wie vor große Schutzlücken in Bezug Diskriminierungen von Beschäftigten. Es besteht deswegen immer noch ein Reformbedarf der „Kirchenklausel" dahingehend, dass die im AGG aufgeführten Regelungen bezogen auf die Anforderungen an die Religionszugehörigkeit und die Art der Lebensführung aus Sicht der Antidiskriminierungsstelle nur noch für den verkündungsnahen Bereich gelten sollten.

Auch im aktuellen Koalitionsvertrag der Bundesregierung heißt es bezogen auf das Thema „Antidiskriminierung": „Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) werden wir evaluieren, Schutzlücken schließen, den Rechtsschutz verbessern und den Anwendungsbereich ausweiten."[7]

Schutzlücken in Bezug auf die im AGG geschützten personenbezogenen Merkmale haben sich auch in der Beratung im aktuellen Berichtszeitraum gezeigt. So erreichten die Antidiskriminierungsstelle regelmäßig Eingaben von Menschen, die eine Diskriminierung aufgrund des sozialen Status erfahren hatten. Besonders häufig waren dabei Wohnungsanzeigen, in denen Empfänger*innen von Sozialleistungen als potentielle Mieter*innen ausgeschlossen wurden. So hieß es z. B. in einer Wohnungsanzeige: „Kein Jobcenter". In einer anderen stand, dass sich nur Menschen bewerben dürften, deren Nettoeinkommen nicht unter 1.800 € liegen würde, ohne, dass sich dies aus der Miethöhe ableiten ließe.

4 Die Antidiskriminierungsstelle hatte sich bereits im letzten Tätigkeitsbericht für die Jahre 2019 und 2020 dafür ausgesprochen, dass sämtliche Gesetze auf die Verwendung des „Rasse"-Begriffs überprüft werden soll und diesen zu streichen bzw. entsprechend zu ersetzen; vgl. Tätigkeitsbericht der Antidiskriminierungsstelle des Landes Schleswig-Holstein für die Jahre 2019 und 2020, S. 13 f.

5 Vgl. Deutsche Bischofskonferenz (22. November 2022): „Neufassung des Kirchlichen Arbeitsrechts. Bischöfe verabschieden „Grundordnung des kirchlichen Dienstes", abrufbar unter: https://www.dbk.de/presse/aktuelles/meldung/neufassung-des-kirchlichen-arbeitsrechts.

6 Grundordnung des kirchlichen Dienstes in der Fassung des Beschlusses der Vollversammlung des Verbandes der Diözesen Deutschlands vom 22. November 2022. Abrufbar unter: https://www.dbk.de/fileadmin/redaktion/diverse_downloads/VDD-Arbeitsrecht/Grundordnung-des-kirchlichen-Dienstes-22.-November-2022.pdf.

7 Koalitionsvertrag zwischen SPD, Bündnis 90/Die Grünen und FDP: „Mehr Fortschritt wagen – Bündnis für Freiheit, Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit", 20. Legislaturperiode (2021 – 2025), S. 121. Siehe: https://www.bundesregierung.de/resource/blob/974430/1990812/04221173eef9a6720059cc353d759a2b/2021-12-10-koav2021-data.pdf?download=1.

Die Antidiskriminierungsstelle regt deswegen an, dass nicht nur die bereits im Tätigkeitsbericht von 2013 und 2014 genannten Änderungsvorschläge bezüglich des AGG umgesetzt werden, sondern spricht sich weiterhin dafür aus, dass die vom AGG geschützten personenbezogenen Merkmale überprüft und erweitert, beispielsweise durch die Aufnahme des Merkmals „sozialer Status“ oder „Aufenthaltsstatus“, werden sollen.

2. Meldestelle gegen Hasskriminalität im Internet

Unter Hasskriminalität sind politisch motivierte Straftaten zu verstehen, die im Zusammenhang mit Vorurteilen z. B. bezogen auf die Nationalität, Hautfarbe, Religion, Behinderung, Geschlecht oder sexueller Orientierung stehen.[8] Zusammengefasst kann hier auch von einer gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit gesprochen werden. Die Ausdrucksformen von Hasskriminalität können sehr unterschiedlich sein, z. B. in Form Text- oder Audiobeiträgen, Kommentaren, Bildern oder Videos. Ausgrenzung und Hass, die vor allem durch das Internet an sich und im speziellen durch soziale Medien verstärkt werden, haben u. a. zur Folge, dass Menschen Angst haben, eingeschüchtert werden und sich nicht mehr sicher fühlen, da das Ziel von Hasskriminalität ist, Menschen aufgrund von zugeschriebenen Merkmalen herabzuwürdigen, zu beleidigen oder zu bedrohen.[9]

Dass es einen Handlungsbedarf zum Thema Hasskriminalität im Internet gibt, zeigt die Forsa-Studie zum Thema „Hate Speech“ aus dem Jahr 2022, die von der Landesanstalt für Medien Nordrhein-Westfalen beauftragt wurde.[10] Die Umfrage zeigt, dass 77 % der Befragten bereits Hasskommentaren im Internet begegnet sind. In der Umfrage wurden die Befragten weiterhin nach ihrer Einschätzung zu Strategien zur Bekämpfung von Hasskommentaren und Hate Speech befragt. 79 % der Befragten halten demnach eine strafrechtliche Verfolgung für eine (sehr) wirksame Strategie. Bei der Frage nach dem eigenen Verhalten beim Wahrnehmen eines Hasskommentars, spielt die Anzeige bei der Polizei jedoch keine Rolle. Die Gründe hierfür gehen aus der Studie nicht hervor. Ursächlich hierfür könnten aus Sicht der Antidiskriminierungsstelle u. a. Mängel im Meldeverfahren von Hasskommentaren sein, weil die Anzeigemöglichkeit nicht bekannt oder

8 Vgl. Bundeskriminalamt, abrufbar unter: https://www.bka.de/DE/UnsereAufgaben/Deliktsbereiche/PMK/PMKrechts/PMKrechts_node.html.
9 Vgl. Meldestelle Hessen gegen Hetze. Abrufbar unter: https://hessengegenhetze.de/die-meldestelle/fragen-antworten.
10 Vgl. Landesanstalt für Medien NRW (2022): „Hate Speech – Forsa-Studie 2022“, abrufbar unter: https://www.medienanstalt-nrw.de/fileadmin/user_upload/NeueWebsite_0120/Themen/Hass/LFM_Hatespeech_forsa_2022.pdf.

schwer zu finden ist. Andere Gründe könnten fehlende Barrierefreiheit oder die nicht vorhandene Möglichkeit einer anonymen Meldung sein.

Ein gutes Beispiel für eine erfolgreiche Verfolgung von Hasskriminalität ist aus Sicht der Antidiskriminierungsstelle die Meldestelle gegen Hasskriminalität in Hessen.[11] Hier gibt es seit dem 16. Januar 2020 eine Institution, um Betroffenen und Zeug*innen eine unkomplizierte Möglichkeit zu bieten, Hasskriminalität zu melden und Unterstützung zu erhalten. Angesiedelt ist die Stelle im CyberCompetenceCenter (Hessen3C) der Abteilung VII Cyber- und IT-Sicherheit, Verwaltungsdigitalisierung des Hessischen Ministeriums des Innern und für Sport. Nach der Dokumentation und Überprüfung der Meldung, wird diese auf konkrete Gefährdungen und auf strafrechtlich oder extremistisch relevante Merkmale geprüft. Anschließend wer-den die Meldungen je nach Einordnung an die zuständigen Behörden (Hessisches Landeskriminalamt, Generalstaatsanwaltschaft Frankfurt am Main (ZIT), Bundeskriminalamt oder Landesamt für Verfassungsschutz) zur weiteren Bearbeitung weitergeleitet. Zusätzlich besteht die Möglichkeit, eine Beschwerde bei den entsprechenden sozialen Netzwerken einzureichen. Weiterhin besteht eine fachliche Vernetzung mit unterschiedlichen staatlichen und nichtstaatlichen Akteur*innen, die ebenfalls beraten und unterstützen sowie Präventionsangebote anbieten.

Bis Ende September 2022 gingen bei der Meldestelle 8.364 Eingaben ein. Davon wurden 4.989 Eingaben als Hasskriminalität beurteilt. Am stärksten betroffen von Hasskriminalität waren dabei Politiker*innen (28 %), politisch Andersdenkende (16 %), Jüd*innen (11 %) und Geflüchtete (10 %). Als strafrechtlich relevant eingestuft wurden insgesamt 3.458, wovon 2.579 an die Generalstaatsanwaltschaft weitergeleitet wurden. Diese leitete 1.169 Ermittlungsverfahren ein. Ebenso wurden 879 der strafbaren Fälle an das Bundeskriminalamt und 1.933 Meldungen an das Landesamt für Verfassungsschutz aufgrund des Extremismusverdachts weitergeleitet.

Aufgrund der erfolgreichen Verfolgung von Hasskriminalität in Hessen, regt die Antidiskriminierungsstelle die Einrichtung einer entsprechend strukturierten Stelle in Schleswig-Holstein an, um, wie im Koalitionsvertrag festgehalten, Hass und Hetze im Internet effektiv zu bekämpfen.[12] Vorteile sieht die Antidiskriminierungsstelle neben der grundsätzlichen, niedrigschwelligen und unkomplizierten Möglichkeit, Hasskriminalität zu melden, dies auch anonym zu tun, was insbesondere bei rassistischen Angriffen von Bedeutung sein kann. Zwar können entsprechende Meldungen in Schleswig-Holstein auch bei der Medienanstalt Hamburg/Schleswig-Holstein gemacht werden[13], die einerseits das Löschen entsprechender Kommentare beim Internetseitenbetreiber anregen kann und andererseits Kommentare etc. mit strafrechtlicher Relevanz an die Staatsanwaltschaft weitergeben kann. Die Frage ist allerdings, ob nicht die in Hessen gewählte Struktur mit einer Verortung im Innenressort besser gewährleistet, dass eine unmittelbare Benachrichtigung der Sicherheitsbehörden und der Staatsanwaltschaften erfolgt. Hierfür spricht aus Sicht der Antidiskriminierungsstelle die über-aus gute Erfolgsquote bei der Strafverfolgung in diesem Kontext.

Zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Tätigkeitsberichts gab es bereits Gespräche des Netzwerktref-

11 https://hessengegenhetze.de.
12 Vgl. Koalitionsvertrag zwischen der Christlich Demokratische Union Schleswig-Holstein (CDU) und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN Schleswig-Holstein (GRÜNE): „Ideen verbinden. Chancen nutzen. Schleswig-Holstein gestalten“. Koalitionsvertrag (2022–2027), S. 100.
13 https://www.ma-hsh.de/service/beschwerde.html.

fens gegen Hass und Hetze mit der Medienanstalt Hamburg/Schleswig-Holstein, der Landesregierung inklusive des Landespräventionsrats, der Generalstaatsanwaltschaft und der Staatsschutzabteilung im Landeskriminalamt. Die Antidiskriminierungsstelle begrüßt diese Bestrebungen und regt an, dringend zu prüfen, ob das „Hessische Modell“ auch in Schleswig-Holstein eingerichtet werden kann.

3. Queere Angriffe und die Berichterstattung hierüber

Mit Besorgnis nahm die Antidiskriminierungsstelle den Angriff auf eine Gruppe junger Männer am 5. November 2022 in Kiel zur Kenntnis, bei dem drei junge Männer durch Messerstiche teils schwer verletzt wurden. Dabei ging es offenbar um die lackierten Fingernägel von einem der Geschädigten und einen folgenden Streit. Ein hinzugekommener Zeuge habe noch versucht, den Streit zu schlichten. Im Zuge der Auseinandersetzung erlitt dieser eine lebensbedrohliche Stichverletzung am Oberkörper. Die anderen Personen erlitten oberflächliche Schnittverletzungen an den Armen. Eine weitere Person erlitt Verletzungen durch Schläge im Gesicht. Die Täter konnten fliehen.[14]

Dieser Vorfall zeigte, dass auch in Schleswig-Holstein nach wie vor Hassdelikte gegen das Geschlecht und die sexuelle Orientierung vorkommen. Umso wichtiger ist es, dass Betroffene sich auch diesbezüglich an geschulte Polizeibeamt*innen wenden können, die für dieses Thema sensibilisiert sind. Die Landespolizei hat mit der „Anlaufstelle LSBTIQ*“[15] in der Polizei bereits eine Stelle aufgebaut, die die Kolleg*innen schult und gleichzeitig auch für die Community und alle anderen Bürger*innen als Ansprechpartner*in zur Verfügung steht.

Dass Aufklärungsarbeit auch in diesem Bereich notwendig ist, zeigt leider auch ein Vermisstenaufruf Anfang 2023. Eine Zeitung hatte in einer Suchmeldung bzgl. eines transgeschlechtlichen Jungen dessen Deadname[16] benutzt und von ihm als „sie“ gesprochen. Danach wurde „eine 16-jährige“ aus einer Wohneinrichtung vermisst. Dann nannte die Zeitung den weiblichen Deadname und schrieb,

14 Vgl. ausführlicher bei: https://www.ndr.de/nachrichten/schleswig-holstein/Ermittlungen-nach-Messerattacke-in-Kieler-Innenstadt,messerattacke352.html; https://www.queer.de/detail.php?article_id=43717.

15 Lesben, Schwule, bi*, trans*, inter* und queere (LSBTIQ*).

16 Ein „Deadname“ ist der Name einer trans Person vor ihrer Transition. Die Definition von Deadnaming lautet also, dass eine trans Person mit ihrem früheren Namen statt mit ihrem neuen Namen angesprochen wird. Dies gilt als Deadnaming, unabhängig davon, ob es absichtlich geschieht oder nicht. Vgl.: https://echte-vielfalt.de/lebensbereiche/lsbtiq/was-ist-deadnaming-und-wie-koennen-wir-es-vermeiden.

„sie“ höre „auf den Namen […]“ – es ist der eigentliche, männlich konnotierte Namen des Jugendlichen. Und: […] „ist ein Transgender“. In sozialen Medien wurde zum einen der Umstand bemängelt, dass das Geschlecht falsch wiedergegeben worden sei und dass darüber hinaus auch nicht nach einem entlaufenen Tier („hört auch den Namen“) gesucht werde. Zwar hatte sich die Zeitung später versucht zu entschuldigen und habe „keine Transfeindlichkeit ausdrücken“ wollen. Man habe den Text dann editiert. Später kam heraus, dass eine ähnlich problematische, vorangegangene Polizeimeldung Grundlage für den Pressetext gewesen sein dürfte. Auch die verantwortliche Polizeidirektion entschuldigte sich später für die unsensible Darstellung der gesuchten Person und begründete den Fehler damit, dass man von der Wohneinrichtung den „gebürtigen Mädchennamen“ übermittelt bekommen habe.

Grundsätzlich empfiehlt die Antidiskriminierungsstelle bei Texten, insbesondere bei Pressetexten, die LGBTIQ*-Themen betreffen, die Lektüre und Anwendung der vom Ministerium für Soziales, Jugend, Familie, Senioren, Integration und Gleichstellung und dem Runden Tisch Echte Vielfalt entwickelten „Fibel. Echte Vielfalt“, die einen Überblick über verschiedene Begriffe der geschlechtlichen und sexuellen Vielfalt erläutert.[17]

4. Medizinische Versorgung trotz Maskenpflicht sicherstellen – Verhältnis AGG und Hausrecht

Auch in diesem Berichtszeitraum waren die mit der Corona-Pandemie verbundenen Einschränkungen, insbesondere im Einzelhandel, weiterhin Thema in der Beratungspraxis.[18] Dies betraf in erster Linie Personen, die aufgrund einer Behinderung[19] eine ärztliche Bescheinigung erhalten hatten, welche sie vom Tragen einer Mund-Nasen-Bedeckung befreite. Besteht die ausnahmslose Pflicht, einen Mund-Nasen-Schutz zu tragen, kann hierin eine mittelbare Diskriminierung wegen einer Behinderung – und nur deshalb – liegen.[20] Denn die Maskenpflicht hat zur Folge, dass Personen, die wegen einer Behinderung keine Schutzmaske tragen können, hierdurch in besonderer Weise benachteiligt werden.

Während der gesamten Corona-Pandemie gab es durchweg Probleme mit der Anerkennung dieser Befreiung. Die Interessen der Gewerbetreibenden im Einzelhandel in Form des Schutzes der Mitarbeiter*innen und Kund*innen machte es häufig schwierig, hier eine vermittelnde Lösung mit den Betroffenen zu finden. Dies lag aber auch daran, dass man den maskenbefreiten Personen pauschal unterstellt hat, es handele sich bei ihnen um „Corona-Leugner*innen“. Es darf aber auch nicht vergessen werden, dass es in der Regel keinen uneingeschränkten Anspruch darauf gibt, in einem bestimmten Geschäft einkaufen zu gehen, sondern nur das Verbot, Menschen mit Behinderung nicht zu diskriminieren.

17 https://www.schleswig-holstein.de/DE/landesregierung/ministerien-behoerden/VIII/Service/Broschueren/Broschueren_VIII/Soziales/Echte_Vielfalt.html.

18 Vgl. Tätigkeitsbericht der Antidiskriminierungsstelle des Landes Schleswig-Holstein für die Jahre 2019 und 2020, S. 23 ff.

19 Für die Frage, wann eine Behinderung vorliegt, ist der Behinderungsbegriff der UN-Behindertenrechtskonvention maßgeblich. Dieser setzt voraus, dass es sich um eine langfristige körperliche, seelische oder geistige Beeinträchtigung handelt, die in Wechselwirkung mit verschiedenen Barrieren an der vollen, wirksamen und gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft hindern kann. Auch chronische Krankheiten können als Behinderungen vom Schutz erfasst sein. Es gibt aber keinen Schutz vor Benachteiligungen nach dem AGG bei vorübergehenden Erkrankungen, selbst wenn ein ärztliches Attest für die Entbindung von der Maskenpflicht vorliegt.

20 https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/was-wir-machen/projekte/Corona/Mund_Nasenschutz/Mund_Nasenschutz_node.html. Nicht geschützt ist, dass man die Maske nicht – insbesondere aufgrund der eigenen Auffassung zum Corona-Virus – tragen will.

In einigen Fällen konnte die Antidiskriminierungsstelle Lösungen mit allen Beteiligten finden (Zugang während wenig personenfrequentierten Zeiten, Übergabe von Waren an Seiteneingängen oder Lieferservice). In den meisten Fällen weigerten sich die Gewerbetreibenden aber, die ärztlich bescheinigten Maskenbefreiungen anzuerkennen, die laut Corona-Bekämpfungsverordnung zur Befreiung ausreichen sollte.[21] Da – entgegen des Vorschlags der Antidiskriminierungsstelle – kein amtlich beglaubigter Ausweis über die Befreiung zustanden kam, waren die Betroffenen in der Regel auf die Hilfe Dritter angewiesen.

Die Beratungserfahrung zeigte, dass sich aber auch kaum Ratsuchende rechtlich dagegen gewehrt haben, dass Gewerbetreibende die landesrechtlich angeordnete Befreiung von der Maskenpflicht – mit Ausnahme von Kindern und Gebärdensprachdolmetscher*innen – schlicht ignorierten. In der Regel wurde dies mit dem Hausrecht begründet. Das Hausrecht selbst wird aber begrenzt durch das Benachteiligungsverbot des AGG. Die irrige Annahme, dass das Hausrecht „über allem“ steht, kennt die Antidiskriminierungsstelle bereits aus den sog. „Diskotür-Fällen“[22], in denen diese Rechtsauffassung der Betreiber*innen von Diskotheken bereits gerichtlich widersprochen worden ist.

Nachdem zum Ende des Berichtszeitraums die Maskenpflicht im Einzelhandel abgeschafft worden ist und seit Anfang 2023 auch der ÖPNV ohne Maske genutzt werden konnte, trat zum 1. März 2023 dann auch die Landesverordnung außer Kraft.[23] Somit haben sich viele Fälle erledigt.

Nach wie vor besteht aber im gesamten Bereich der medizinischen Versorgung das Problem fort. So wurden weiterhin vermehrt Fälle gemeldet, in denen – aufgrund einer Behinderung – maskenbefreiten Personen der Zugang zu Arztpraxen, Krankenhäusern und Reha-Einrichtungen untersagt worden ist. In einigen Fällen führte dies dazu, dass Petent*innen, insbesondere bei fachärztlicher Konsultation, zahlreiche Praxen abtelefonieren mussten oder sich im Ergebnis teilweise in einem Krankenhaus behandeln lassen mussten. In anderen Fällen konnte nach langer Suche zwar ein Facharzt gefunden werden, dieser war jedoch in der Regel über 50 Kilometer vom Wohnort der Petentin entfernt.

Darüber hinaus war in mehreren Fällen die ohnehin wenig verfügbare psychologische Unterstützung und Behandlung in Form von Tageskliniken immer wieder mit einem Spießroutenlauf für die Betroffenen verbunden. In einem Fall zum Beispiel akzeptierte die behandelnde Ärztin zwar eine Behandlung ohne Maske, allerdings wurden die Betroffenen in der Regel immer energisch und in Teilen auch grenzüberschreitend vom Security-Personal bereits im Eingangsbereich abgefangen und ihnen der Zutritt verweigert. Obwohl eine Petentin als Masken-befreite angemeldet war, musste sie die behandelnde Ärztin persönlich am Eingang abholen. Dies ist vor dem Hintergrund, dass die Betroffene aufgrund ihrer psychischen Erkrankung

21 Vgl. § 2a Abs. 1 S. 4 der Corona-Bekämpfungsverordnung Schleswig-Holstein vom 16. April 2021.

22 Vgl. dazu zuletzt u. a. die Forderung „Diskriminierung an der Diskotür und Aufnahme diskriminierenden Verhaltens als Ordnungswidrigkeit in das Gaststättenrecht“ im Tätigkeitsbericht der Antidiskriminierungsstelle des Landes Schleswig-Holstein für die Jahre 2019 und 2020, S. 29 und im Tätigkeitsbericht der Antidiskriminierungsstelle des Landes Schleswig-Holstein für die Jahre 2017 und 2018, S. 23. Siehe darüber hinaus als Beispielsfälle: Fall 2.3 im Tätigkeitsbericht der Antidiskriminierungsstelle des Landes Schleswig-Holstein für die Jahre 2017 und 2018, S. 43 f. sowie Fall 2.3 im Tätigkeitsbericht der Antidiskriminierungsstelle des Landes Schleswig-Holstein für die Jahre 2015 und 2016, S. 50.

23 Ersatzverkündung (§ 60 Abs. 3 Satz 1 LVwG) der Landesverordnung zur Aufhebung der Corona-Bekämpfungsverordnung, verkündet am 28. Februar 2023, in Kraft ab 1. März 2023.

bereits unter erheblichem Stress und Angstzuständen litt, wenig förderlich für die weitere ärztliche Behandlung gewesen.

Die Antidiskriminierungsstelle fordert, dass bei aller Berücksichtigung von hygienischen Vor-gaben, nicht außer Acht gelassen werden darf, dass es nach wie vor Personen gibt, die sich seit nunmehr drei Jahren einem tagtäglichen Ausschluss vom gesellschaftlichen Leben und von der ärztlichen Versorgung ausgesetzt sehen. Diese Personen können – insbesondere bei psychischen Erkrankungen – nicht „mal eben" eine Maske aufsetzen. In diesem Fällen müssen Einzelfallentscheidungen unter Berücksichtigung aller Interessen getroffen werden.

Sollte es noch einmal zu einer umfassenden Maskenpflicht kommen, regt die Antidiskriminierungsstelle daher an, für diesen Fall von vornherein einen speziellen amtlichen Ausweis zur Maskenbefreiung zu schaffen.

5. Brandenburg setzt Zeichen gegen Antisemitismus und Antiziganismus

Der Brandenburger Landtag hat am 23. Juni 2022 über entscheidende Änderungen der Landesverfassung abgestimmt. Der Kampf gegen Antisemitismus und Antiziganismus sowie die Förderung jüdischen Lebens sind mit den Änderungen nun Staatsziel in Brandenburg.[24]

Die Antidiskriminierungsstelle würde die Aufnahme des Kampfes gegen Antisemitismus und Antiziganismus, aber auch die Bekämpfung von Rassismus, als Staatsziel in die Landesverfassung begrüßen, um diesen Themen eine entsprechende Gewichtung zu geben. Dies würde u. a. auch bereits erfolgte Initiativen wie den Landesaktionsplan gegen Rassismus[25] weiter unterstützen, aber auch zukünftige Maßnahmen fördern.[26]

So etwa wurde am 1. März 2022 bereits mit der Einrichtung des Runden Tisches „SHalom & Moin" ein wichtiges Signal für das jüdische Leben in Schleswig-Holstein gesetzt. Auch dadurch soll Antisemitismus im Land stärker entgegengewirkt werden. Zudem wird sich im Laufe des Jahres 2023 auch eine interministerielle Arbeitsgruppe „Entwicklung eines Landesaktionsplans gegen Antisemitismus und für die Förderung der Sichtbarkeit jüdischen Lebens" in Schleswig-Holstein statuieren, zu der die Antidiskriminierungsstelle ebenfalls gehören wird. All diese Maßnahmen würden mit einer

24 Verfassung des Landes Brandenburg vom 20. August 1992 (GVBl. I, S. 298), zuletzt geändert durch Gesetz vom 5. Juli 2022 (GVBl. I, Nr. 19). So heißt es in Artikel 7a (Schutz des friedlichen Zusammenlebens): (1) Das Land schützt das friedliche Zusammenleben der Menschen und tritt Antisemitismus, Antiziganismus sowie der Verbreitung rassistischen und fremdenfeindlichen Gedankenguts entgegen.
(2) Das Land fördert das jüdische Leben und die jüdische Kultur. Ferner wurde der Schutz der als Plattdeutsch bekannten niederdeutschen Sprache nun in dem Gesetzestext verankert. Auch wird die Landesverfassung geschlechtergerecht formuliert, künftig werden Frauen und Männer gleich-ermaßen benannt oder neutrale Begriffe benutzt.

25 https://www.schleswig-holstein.de/DE/landesregierung/ministerien-behoer-den/IV/Service/Broschueren/Broschueren_IV/Kriminalpraevention/landesaktionsplan_rassismus.pdf?__blob=publicationFile&v=9.

26 Die Verfassung des Landes Schleswig-Holstein schützt in Art. 6 („Nationale Minderheiten und Volksgruppen") bereits das Bekenntnis zu einer nationalen Minderheit und schützt die kulturelle Eigenständigkeit und die politische Mitwirkung nationaler Minderheiten und Volksgruppen im Land, in den Gemeinden und den Gemeindeverbänden. Die nationale dänische Minderheit, die Minderheit der deutschen Sinti und Roma und die friesische Volksgruppe haben danach ebenfalls Anspruch auf Schutz und Förderung.

Aufnahme der o. g. Staatsziele in die Landesverfassung weiter unterstützt.

6. AGG Beschwerdestellen

Die Antidiskriminierungsstelle hat in den letzten zwei Jahren vermehrt Anfragen von Behörden und Unternehmen erhalten, in denen es um die Einrichtung und Verortung von betriebs- bzw. behördeninternen AGG-Beschwerdestellen[27] ging. Diese sind seit Inkrafttreten des AGG im Jahr 2006 gesetzlich vorgeschrieben und – entgegen eines weitläufigen Irrtums – auch nicht an eine Mindestbeschäftigtenzahl geknüpft. Formell halten dies viele Arbeitgeber*innen auch ein, zumindest existieren diese Stellen in Geschäftsverteilungsplänen und Organigrammen. Allerdings hat die Antidiskriminierungsstelle die Erfahrung gemacht, dass in vielen Fällen weder die nach dem Gesetz verpflichteten Arbeitgeber*innen noch die mit der Aufgabe beauftragten Mitarbeiter*innen wussten, welche Aufgaben dies umfasst. Es wird oft auch übersehen, dass neben Führungskräften und Personalreferent*innen auch alle anderen Beschäftigten über deren Rechte zu informieren und idealerweise auch in regelmäßigen Abständen zu schulen sind.[28] Insbesondere im öffentlich-rechtlichen Bereich sind immer mehr Arbeitgeber*innen dazu übergegangen, diese Stelle bei den Gleichstellungsbeauftragten anzusiedeln, obwohl dies in der Praxis zu Interessenskonflikten führen kann.

Die gesetzlichen Vorgaben für die Einrichtung einer internen AGG-Beschwerdestelle sind sehr übersichtlich geregelt, so dass die Arbeitgeber*innen einen weiten Spielraum haben, wer diese Aufgaben wahrnehmen kann. Es handelt sich um eine mitbestimmungsfreie organisatorische Entscheidung. Die Beschwerdestelle wird also arbeitgeber*innen-

27 § 13 Abs. 1 i. V. m. § 12 Abs. 5 AGG.

28 Grundsätzlich sind sämtliche Mitarbeiter*innen zu schulen (vgl. BeckOK BGB, Hau/Poseck, 65. Edition, Stand: 1. Februar 2023, § 12 AGG, Rn. 4–6; Kamanabrou, RdA 2006, S. 321 (334)), nicht nur diejenigen, die Personalverantwortung tragen, wobei sich in diesem Falle besonders intensive Schulungen empfehlen werden. Unter „Schulungen“ fällt jede Form der Wissensvermittlung, bei der Fragen gestellt und Feedback gegeben werden kann. Das einseitige Aufstellen von „Verhaltensregeln“ und die Ausgabe von Merkblättern genügen daher nicht. Ein externer Schulungsanbieter muss nicht hinzugezogen werden, vielmehr reicht es aus, wenn die Schulung durch ausreichend kompetentes Personal vorgenommen wird. Auch die Antidiskriminierungsstelle bietet Unternehmen, Behörden, Vereinen und Verbänden kostenfrei Schulungen an.

seitig eingerichtet und ist die zentrale Anlaufstelle für Beschwerden[29] nach dem AGG. Sie kann durch diese Aufgabe also bereits nicht die Personalvertretungsgremien (Betriebsrat bzw. Personalrat etc.) ersetzen und ist somit auch nicht pauschal „auf der Seite der Arbeitnehmer*innen“. In der Beschwerdestelle sollen diskriminierende Sachverhalte aufgenommen werden, mit weiteren Beteiligten (vermeintlich diskriminierende Personen, Zeugen) von gemeldeten Vorfällen gesprochen und dann den Arbeitgeber*innen idealerweise mit einer Empfehlung vorgetragen werden. Letztendlich müssen diese dann entscheiden, ob der Sachverhalt hinreichend substantiiert ist, um zeitnah eine Entscheidung zu treffen und diese der beschwerdeführeden Person mitzuteilen.[30] Dies können vermittelnde Gespräche, aber auch bestimmte arbeits- bzw. disziplinar-rechtliche Schritte sein, wenn sich die vorgetragenen Indizien der Beschwerdeführer*in als nachvollziehbar herausstellen. Häufig werden Einzelfälle oder auch systematische Probleme im Betrieb oder der Behörde zum Anlass genommen, präventive Maßnahmen (Schulungen, Konzepte oder Betriebs- oder Dienstvereinbarungen) zu veranlassen.

Die Diskussion um die „richtige Verortung“ der AGG-Beschwerdestelle im Unternehmen oder der Behörde existiert seit Inkrafttreten des AGG. Es hängt immer von mehreren Faktoren ab, wo diese am sinnvollsten und in welcher Besetzung eingerichtet wird. Vorgaben kennt das Gesetz hier nicht. Es kann Vorteile haben, die Stelle in einer Personalabteilung zu installieren, weil dort bereits Fachwissen zum AGG und zu arbeits- und disziplinarrechtlichen Fragen vorhanden ist. Es kann aber auch sinnvoll sein, die Stelle bewusst woanders zu verorten, insbesondere wenn es um Fälle von Benachteiligungen im Bewerbungsverfahren geht und die Personalabteilung nicht neutral über die Beschwerde entscheiden kann.

In den letzten Jahren meldeten sich jedoch vermehrt Gleichstellungsbeauftragte bei der Antidiskriminierungsstelle und bemängelten, dass sie nun häufiger mit den Aufgaben der AGG-Beschwerdestelle beauftragt worden sind. Grundsätzlich kann diese Organisationsform auch so gewählt werden. Sie birgt allerdings erhebliche Gefahren. In erster Linie kann es sein, dass die personell ohnehin häufig mit geringen Mitteln und Personalstärke ausgestalteten Gleichstellungsbeauftragten in der Praxis mehr machen müssen, als eine reine Beschwerdeannahme und -bearbeitung. In den berichteten Fällen wurden diese Stellen dann auch gleich verpflichtet, entsprechend des querschnittlichen Ansatzes des AGG mit sechs personenbezogenen Merkmalen[31], „nebenbei“ nunmehr auch Konzepte gegen Rassismus und für Barrierefreiheit zu schreiben. Dies überforderte teilweise die Gleichstellungsbeauftragten, deren personelle Kapazitäten für die originären Aufgaben schon kaum ausreichten, und brachte sie zumindest in Fällen von gemeldeten Diskriminierungsfällen wegen des Geschlechts auch in Interessenskollisionen.[32]

Grundsätzlich empfiehlt die Antidiskriminierungsstelle die separate unmittelbare Anbindung an die Geschäftsführung bzw. Behördenleitung unabhängig von anderen Aufgaben oder dem Personalbereich. Die Antidiskriminierungsstelle rät Arbeitgeber*innen, sich intensiv mit den bestehenden Strukturen in ihrem Unternehmen bzw. ihrer Behörde auseinanderzusetzen. Spätestens dann,

29 Diese können formlos und auch anonym eingereicht werden.
30 Die Rechte der Arbeitnehmervertretungen bleiben unberührt, vgl. § 13 Abs. 2 AGG. Hiervon sind insbesondere §§ 39, 80, 84, 85, 86, 87, 89 BetrVG betroffen.
31 Ethnischen Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter und sexuelle Identität, vgl. § 1 AGG.
32 Vgl. Rechte und Pflichten von Gleichstellungsbeauftragten in §§ 17 ff. Gesetz zur Gleichstellung der Frauen im öffentlichen Dienst (Gleichstellungsgesetz – GstG).

wenn Arbeitnehmer*innen Schadensersatzansprüche nach dem AGG geltend machen, wird relevant, inwieweit die Arbeitgeber*innen hier im konkreten Fall reagiert haben, aber auch, ob sie grundsätzlich präventive Maßnahmen zur Vermeidung von Diskriminierungen bereitstellen und Betroffenen von Diskriminierung hinreichend auf ihre Rechte hingewiesen haben. Hierzu gehören aus Sicht der Antidiskriminierungsstelle auch kurze, aber regelmäßige Schulungen aller Mitarbeitenden zum AGG, die die Antidiskriminierungsstelle kostenfrei anbietet.

7. Starre Altersgrenzen im Ehrenamt abschaffen

Die Antidiskriminierungsstelle empfiehlt, starre Altersgrenzen im Ehrenamt generell abzuschaffen und an die konkreten Anforderungen an die Tätigkeit und die persönlichen Voraussetzungen der Menschen anzuknüpfen. Die Altersgrenzen werden häufig pauschal, ohne irgendeinen belegbaren Grund, festgelegt. Dies führte auch im Berichtszeitraum erneut zu einigen Beschwerden.[33] Hier betraf es u. a. nicht nur einen aktiven Sportler, dem zunächst aufgrund des Alters die Teilnahme an einer Kampfrichterausbildung verwehrt worden war[34], weil er prognostisch mit 70 seine Lizenz ja abgeben müsse, sondern es betraf auch die ehrenamtlichen Richter*innen in der Sozialgerichtsbarkeit[35].

In letzterem Fall wurde die Altersgrenze bei Antritt des Ehrenamtes zwar per Erlass[36] Ende 2021, auch aufgrund der jahrelangen Intervention u. a. des SoVD, von 70 Jahren auf 73 angehoben, jedoch führte dies in der Praxis bei den Institutionen, die die Vorschlaglisten[37] einreichen, zu teilweisem Unverständnis. In einem konkreten Fall war ein Petent zum Stichtag fünf Wochen „zu alt“. Er war körperlich und geistig fit und war als Selbständiger zeitlich flexibel. Eigentlich ideale Voraussetzungen für das Ehrenamt. Dennoch wurde er vom Landessozialgericht abgelehnt, da die Vorgaben des Justizministeriums „eindeutig“ seien. Zwar sieht der Erlass des Justizministeriums vor, dass in „besonders begründeten Ausnahmefällen“ und „nach vorheriger Abstimmung unter allen Beteiligten Ausnahmen“ von der Altersgrenze zugelassen werden, jedoch

33 Vgl. auch schon Tätigkeitsbericht der Antidiskriminierungsstelle des Landes Schleswig-Holstein für die Jahre 2019 und 2020, Fall. 3.1, S. 62 f.

34 Vgl. Fall 3.2 auf S. 58.

35 Im Sozialgerichtsgerichtsgesetz (SGG) sind lediglich – orientiert an den einzelnen Instanzen – gewisse Mindestaltersgrenzen für ehrenamtlicher Richter*innen von 25 (§ 16 Abs. 1 SGG), 30 (§ 35 Abs. 1 SGG) und 35 Jahren (§ 47 S. 1 SGG) normiert. Gleichzeitig ist nur geregelt, dass die*der ehrenamtliche Richter*in selbst die Übernahme des Amtes nur ablehnen kann, wenn sie*er u. a. die Regelaltersgrenze nach SGB VI erreicht hat oder gesundheitlich dazu nicht in der Lage ist, vgl. § 18 Abs. 1 SGG.

36 Schreiben des damaligen Ministeriums für Justiz, Europa und Verbraucherschutz vom 22. Oktober 2021 (Az. II 10/3112-E-1-702-2021).

37 „Die ehrenamtlichen Richter werden von der nach Landesrecht zuständigen Stelle aufgrund von Vorschlagslisten (§ 14) für fünf Jahre berufen […]“, vgl. § 13 Abs. 1 S. 1 Sozialgerichtsgesetz (SGG).

wurde in dem konkreten Fall nie mit dem Betroffenen gesprochen. Seine Einwände und die der vorschlagenden Institution wurden nicht berücksichtigt. Interessanterweise sind in der entsprechenden Informationsbroschüre[38] auch keinerlei Hinweise auf eine Höchstaltersgrenze enthalten. Diese wurden in Schleswig-Holstein auch nicht in einem Gesetz festgehalten, sondern lediglich in einem Erlass des Justizministeriums. Auch hier wäre zumindest eine gewisse Transparenz für Interessierte hilfreich, wenn der Zugang zum Amt entgegen bundesrechtlicher Vorgaben derart eingeschränkt werden soll. Eine Abfrage unter den anderen Bundesländern ergab für die Sozialgerichtsbarkeit, dass dort keine starren Altersgrenzen existieren.

Es ist richtig, dass bestimmte Ehrenämter gewisse körperliche und geistige Anstrengungen voraussetzen und dass es gewissen Fürsorgepflichten geben muss. Diese müssen aber stets im Einzelfall mit den Betroffenen erörtert werden und nicht pauschal vorgegeben werden. Nur so kann das Ehrenamt – egal in welchem Bereich – auch ausreichend mit qualifizierten Personen, die teilweise jahrelange Erfahrung in verschiedenen Bereichen mitbringen – zusätzlich zu ihrer Zeit – zum Wohle der Gesellschaft eingesetzt werden. Es ist auch eine Frage der Wertschätzung, wenn man die Ehrenämtler*innen ab einem pauschal festgelegten Alter plötzlich für austauschbar erklärt.

38 „Informationen für Ehrenamtliche Richterinnen und Richter“, Stand 1. Oktober 2022, abrufbar unter: https://www.schleswig-holstein.de/DE/justiz/gerichte-und-justizbehoerden/LSG/Service/_downloads/Broschuere_Ehris.pdf?__blob=publicationFile&v=2.

04
Rückblick

Nachfolgend werden einerseits Themen dargestellt, mit denen die Antidiskriminierungsstelle im Berichtszeitraum in besonderem Maße befasst war. Andererseits wird erörtert, ob und wie einzelne Forderungen der Antidiskriminierungsstelle aus den letzten Tätigkeitsberichten umgesetzt wurden.

1. Antiziganismus

Die Wahrnehmung der Antidiskriminierungsstelle ist, dass Antiziganismus als Form des Rassismus in öffentlichen Debatten häufig wenig thematisiert und beachtet wird. Zudem werden Sinti und Roma häufig nicht wahrgenommen und gehört, wenn es um das Thema Rassismus geht. Stattdessen wird Antiziganismus häufig normalisiert und z. B. durch Medien reproduziert. Dies zeigt auch der Abschlussbericht der Unabhängigen Kommission Antiziganismus aus dem Jahr 2021.[39] Es ist die Erfahrung der Antidiskriminierungsstelle, dass Antiziganismus häufig normalisiert wird. Unterstützt wird sich durch eine Studie der Antidiskriminierungsstelle des Bundes von 2014 zu Bevölkerungseinstellungen gegenüber Sinti und Roma. Ein Ergebnis war, dass das Wissen über Sinti und Roma einerseits sehr gering ist und andererseits ablehnende Vorurteile gegenüber Sinti und Roma vorherrschen.[40]

Ablehnende und gruppenbezogene Vorurteile sind auch die Basis von Hasskriminalität. Die Zahlen der Straftaten mit einem Bezug zu Hasskriminalität werden regelmäßig in der Kriminalstatistik zu politisch motivierter Kriminalität vom Bundeskriminalamt erhoben. Im Jahr 2021 waren es 109 erfasste

39 Bericht der Unabhängigen Kommission Antiziganismus, Perspektivwechsel – Nachholende Gerechtigkeit – Partizipation, vgl. BT-Drs. 19/30310; vgl. ausführlich https://www.bundestag.de/dokumente/textarchiv/2021/kw25-de-antiziganismus-846976.

40 Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2014): Zwischen Gleichgültigkeit und Ablehnung. Bevölkerungseinstellungen gegenüber Sinti und Roma. Abrufbar unter: Zwischen Gleichgültigkeit und Ablehnung Bevölkerungseinstellungen gegenüber Sinti und Roma (antidiskriminierungsstelle.de).

Straftaten mit einem antiziganistischen Hintergrund.[41]

Hier sieht die Antidiskriminierungsstelle eine Ambivalenz beim Thema Antiziganismus, die durch die oben genannten Erhebungen gestützt werden. Einerseits sind das Wissen und die Begegnungen mit Roma und Sinti in der Mehrheitsgesellschaft gering. Andererseits zeigen Erhebungen der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, dass ablehnende Vorurteile und rassistische Einstellungen in der Gesellschaft genauso vorhanden sind und dass diese auch in Hasskriminalität gegenüber Sinti und Roma münden können. Dies deckt sich auch mit den Beobachtungen unserer Netzwerkpartner*innen.

Die Antidiskriminierungsstelle steht im regelmäßigen Austausch mit dem Landesverband Deutscher Sinti und Roma e. V.[42] sowie der Sinti Union Schleswig-Holstein[43]. In den Austauschgesprächen wird stets von vielen Einzelfällen antiziganistischer Diskriminierung und konkreten Problemfeldern berichtet. So bestehe beispielsweise im Bereich Schule häufig das Problem, dass Kinder das „Z-Wort“[44] verwenden würden, ohne dabei die Problematik des Begriffs zu kennen. Lehrkräfte würden bei solchen Vorfällen häufig nicht ausreichend eingreifen, was ein Hinweis auf die Normalisierung von Antiziganismus und fehlende Sensibilisierung sein könnte. Ein großes Problem betrifft auch die AGG-relevanten Bereiche des Berufslebens und der Massenverträge. So werden viele Bewerber*innen häufig gar nicht erst zu Bewerbungsgesprächen eingeladen, da bestimmte Nachnamen zumindest regional als „Sinti-Nachnamen“ bekannt seien. Die gleiche Problematik gibt es auch im Bereich der Wohnungssuche. Zudem wird der Antidiskriminierungsstelle berichtet, dass Sinti und Roma häufig der Kauf auf Rechnung verwehrt werden würde. Probleme gibt es weiterhin im Kontakt mit Ämtern und Behörden. So wird berichtet, dass Unterlagen mehrfach eingereicht werden müssten oder häufig verschwinden. Hier wird deutlich, dass konkrete Schulungen und Sensibilisierungen zum Thema Antiziganismus in den Bereichen Schule, Ämtern und Behörden notwendig sind.

Trotz dieser Erkenntnisse werden der Antidiskriminierungsstelle verhältnismäßig wenig Fälle gemeldet. Nach Einschätzung der Netzwerkpartner*innen könne dies an den schlechten Erfahrungen und Ängsten gegenüber Behörden liegen. Für die Antidiskriminierungsstelle ist es deswegen weiterhin wichtig, den Betroffenen die Bedenken und Ängste zu nehmen und eine Vertrauensbasis aufzubauen. Die Netzwerkarbeit mit der Sinti Union Schleswig-Holstein und dem Landesverband Deutscher Sinti und Roma Schleswig-Holstein e. V. stellt deswegen eine essentiell wichtige Aufgabe dar.

Dabei zeigte ein Fall von Diskriminierung einer Sintiza, der sich 2021 in Neumünster ereignete und durch die Medien bekannt wurde, dass es durchaus sinnvoll sein kann, entsprechende Diskriminierungen zu melden und sich bezüglich eines weiteren rechtlichen Vorgehens beraten zu lassen. In diesem Fall wurde der Betroffenen aufgrund ihrer Zugehörigkeit zu der Minderheit der Sinti ein Vertrag im Fitnessstudio versagt. Da es sich in diesem Fall um eine Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft im Sinne des AGG handelte, machte die Betroffene Entschädigungsansprüche nach dem

41 Bundeskriminalamt (2021): Politisch motivierte Kriminalität im Jahr 2021. Abrufbar unter: https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/downloads/DE/veroeffentlichungen/nachrichten/2022/pmk2021-facts-heets.pdf;jsessionid=5268CB6AC3BD1C1F3986050D6D0F2441.1_cid295?__blob=publicationFile&v=2.

42 http://www.sinti-roma-sh.de.

43 https://www.instagram.com/sintiunionsh.

44 Es wird an dieser Stelle auf die Verwendung des „Z-Wortes“ verzichtet, da es sich hierbei um eine diskriminierende Fremdbezeichnung handelt und eine Reproduktion vermieden werden soll. Die Verwendung ist weiterhin für Menschen verletzend.

AGG geltend. Weil eine außergerichtliche Einigung scheiterte, reichte die Betroffene eine Zivilklage ein. Das Gericht stellte in dem Vorfall einen Verstoß gegen das AGG fest und sprach ihr eine Entschädigung in Höhe von 1.000 € plus Zinsen zu.[45]

2. Geschlechtsneutrale Stellenausschreibungen

Das AGG besteht mittlerweile seit fast 17 Jahren. Seitdem gilt in Deutschland auch das Benachteiligungsverbot z. B. im Bereich des Berufslebens, wozu auch die Stellenanzeigen gehören. Das AGG verlangt bei Stellenanzeigen eine merkmalsneutrale Formulierung, also eine solche, die Menschen nicht aufgrund der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität ausschließt.

Auch wenn es – häufig branchenspezifisch – immer mal wieder Ausnahmen bei der Einhaltung dieser Vorgaben gibt, so sind die allermeisten Stellenanzeigen bezogen auf männliche und weibliche Bewerberinnen diskriminierungsfrei geschrieben. Verwendet wird dafür in der Regel der Schrägstrich oder der Zusatz „(m/w)“ häufig in der Kombination mit der männlichen Berufsbezeichnung („Maler/innen“ oder „Maler (m/w)“).

Mit dem „Gesetz zur Änderung der in das Geburtenregister einzutragenden Angaben“ vom 18. Dezember 2018[46] besteht im deutschen Personenstandsrecht nun aber neben dem männlichen und weiblichen Geschlechtseintrag auch eine dritte, weitere Option. Damit wurde rechtlich die Existenz von mehr als zwei Geschlechtern anerkannt. Vorausgegangen war ein Beschluss des Bundesverfassungsgerichts aus dem Jahr 2017, der es für verfassungswidrig erklärte, dass der Geschlechtseintrag im Personenstandsgesetz bei inter*geschlechtlichen Kindern offengelassen wurde.[47] Der Gesetzgeber wurde daraufhin beauftragt, bis zum 31. Dezember 2018 eine neue Regelung zu finden. Nunmehr können inter*geschlechtliche Kinder als „divers“, „weiblich“, „männlich“ oder ohne die Geschlechtsangabe in das Geburtenregister eingetra-

45 https://www.ndr.de/nachrichten/schleswig-holstein/Fitnessstudio-in-Neumuenster-wegen-Diskriminierung-von-Sinti-verurteilt,urteil680.html.

46 Gesetz zur Änderung der in das Geburtenregister einzutragenden Angaben vom 18. Dezember 2018 (BGBl. I, S. 2635 f.).

47 Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 10. Oktober 2017, Az. 1 BvR 2019/16. Vgl. dazu auch: Tätigkeitsbericht der Antidiskriminierungsstelle des Landes Schleswig-Holstein für die Jahre 2019 und 2020, S. 17 f.

gen werden.[48] Diese Änderung hat selbstverständlich auch einen Einfluss auf das AGG.

Bezogen auf Stellenanzeigen muss seitdem darauf geachtet werden, dass nicht nur zwei, sondern alle Geschlechter berücksichtigt werden, um von einer geschlechtsneutralen Formulierung sprechen zu können. Um dem gerecht zu werden, gibt es verschiedene Möglichkeiten. So kann entweder die männliche oder weibliche Berufsbezeichnung mit der Ergänzung „(m/w/d)“ verwendet werden: „Gesucht wird ein Maler (m/w/d)“. Alternativ kann auf das Gender-Sternchen, den Gender-Gap oder der Gender-Doppelpunkt zurückgegriffen werden: „Gesucht wird ein*e Maler*in“. Als eine weitere Möglichkeit kann eine geschlechtsneutrale Formulierung gewählt werden: „Gesucht wird eine Fachkraft für Mal- und Lackierarbeiten“.

Hier musste die Antidiskriminierungsstelle im Berichtszeitraum feststellen, dass diese Änderung bei einigen Betrieben, Unternehmen und öffentlichen Arbeitgeber*innen noch immer nicht bekannt ist. Nach der Kontaktaufnahme wurde in fast allen Fällen außerdem deutlich, dass Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts in Stellenausschreibungen nicht bewusst und böswillig erfolgen, sondern in der Regel einerseits aus Unwissenheit heraus und andererseits aus der Verfestigung von Geschlechterrollenklischees und einer männlich geprägten Sprache[49] passieren. Bemerkenswert ist auch hier, dass dies nicht nur kleine Unternehmen betraf, sondern u. a. auch eine Rechtsanwaltskanzlei und ein rechtswissenschaftliches Institut an einer Universität.

Notwendig zur Vermeidung solcher Diskriminierungen ist aus Sicht der Antidiskriminierungsstelle eine umfassende Aufklärungsarbeit in Bezug auf Geschlechtervielfalt und Geschlechterdiskriminierung. Die Antidiskriminierungsstelle wird auch in Zukunft im Rahmen ihrer Aufklärungs- und Sensibilisierungsarbeit weiterhin Betriebe und Unternehmen auf nicht AGG-konform formulierte Stellenanzeigen aufmerksam machen und für das Thema sensibilisieren. Auch werden Vortrags- und Schulungsangebote der Antidiskriminierungsstelle, die von allen Arbeitgebenden angefragt werden können, weiter angeboten und ausgebaut.

48 Vgl. § 22 Abs. 3 Personenstandsgesetz.
49 Siehe Fall Nr. 1.4 auf S. 36.

3. Keine Einladungen zum Bewerbungsgespräch bei schwerbehinderten Bewerber*innen

Eine Diskriminierung im Bereich des Berufslebens betrifft nach den Erfahrungen der Antidiskriminierungsstelle besonders häufig Menschen mit Behinderungen. Die Benachteiligungen reichen von unzulässigen Fragen nach einer Erkrankung oder einer Behinderung bis hin zu einer Nicht-Einladung zum Bewerbungsgespräch. Letzteres ist zumindest bei öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber*innen problematisch und kann schnell zu Schadensersatzklagen führen. Öffentlich-rechtliche Arbeitgeber*innen sind nämlich verpflichtet, schwerbehinderte Bewerber*innen zum Bewerbungsgespräch einzuladen, es sei denn, die Person ist fachlich offensichtlich ungeeignet für die ausgeschriebene Stelle.[50]

Seit Bestehen der Antidiskriminierungsstelle des Landes Schleswig-Holstein werden regelmäßig entsprechende Fälle gemeldet, bei denen öffentliche Arbeitsgeber*innen trotz Kenntnis über die Schwerbehinderung die Bewerber*innen nicht eingeladen haben.[51] Im Berichtszeitraum wurde der Antidiskriminierungsstelle sogar geschildert, dass eine schwerbehinderte Bewerberin drei Mal vom selben Arbeitgeber nicht eingeladen wurde.[52]

Die Antidiskriminierungsstelle stellt sich an dieser Stelle immer wieder die Frage, woran dies liegen könnte, da vor allem öffentlich-rechtliche Arbeitgeber*innen über Schwerbehindertenvertretungen verfügen, die neben dem Personalrat im Prozess der Stellenbesetzung eigentlich involviert sein sollten und über die rechtlichen Regelungen und Verpflichtungen zu diesem Thema Bescheid wissen müssten. Ein Artikel aus der Schleswig-Holsteinischen Landeszeitung zeigte weiterhin auf, dass Vorurteile und Vorbehalte gegenüber Beschäftigten mit Schwerbehinderung scheinbar so groß, dass 1.500 Betriebe mit mehr als 20 Mitarbeitenden in Schleswig-Holstein lieber eine Strafe nach § 160 SGB IX zahlen, anstatt Menschen mit Schwerbehinderung einzustellen, obwohl es vielfältige Förderangebote und Eingliederungshilfen gibt.[53]

Sowohl private als auch öffentliche Arbeitgeber*innen mit mehr als 20 Beschäftigten sind dazu verpflichtet, Menschen mit Schwerbehinderung einzustellen, vgl. § 154 Abs. 1 Satz 1 SGB IX. Tun sie dies nicht, sind sie verpflichtet, eine Ausgleichsabgabe zu zahlen.[54]

Aus Sicht der Antidiskriminierungsstelle sind dies besorgniserregende Zahlen, denn auch in der Beratung wurde im Berichtszeitraum deutlich, dass Arbeitgebende Sorge und Vorbehalte gegenüber der Einstellung von Menschen mit (Schwer-)Behinderung haben. Auch haben einige wenig bis kein Wissen über etwaige staatliche Fördermöglichkeiten.[55] Im Gegensatz dazu berichteten schwerbehinderte Bewerber*innen der Antidiskriminierungsstelle häufig, dass sie sich unsicher seien, ob und wann sie den*die neue Arbeitergeber*in über die eigene Schwerbehinderung informieren sollten, da die Angst vor negativen Konsequenzen häufig sehr groß sei. Diese Ängste und Sorgen waren oft ursächlich für schlechte Erfahrungen in der Vergangenheit. Schwerbehinderte Bewerber*innen

50 Vgl. § 165 Satz 3 und 4 SGB IX.
51 Vgl. Tätigkeitsbericht der Antidiskriminierungsstelle des Landes Schleswig-Holstein für die Jahre 2013 und 2014, S. 23 ff.; Tätigkeitsbericht der Antidiskriminierungsstelle des Landes Schleswig-Holstein für die Jahre 2015 und 2016, S. 33 f.; Tätigkeitsbericht der Antidiskriminierungsstelle des Landes Schleswig-Holstein für die Jahre 2017 und 2018, S. 32; Tätigkeitsbericht der Antidiskriminierungsstelle des Landes Schleswig-Holstein für die Jahre 2019 und 2020, S. 38 f.
52 Siehe Fall Nr. 1.1 auf S. 32.
53 Vgl. Kiosz, M. (2022): „Behinderte einstellen? Viele Firmen zahlen lieber“, Schleswig-Holsteinische Landeszeitung vom 2. Dezember 2022.
54 § 160 SGB IX.
55 Auch hierzu berät die Bürgerbeauftragte für soziale Angelegenheiten des Landes Schleswig-Holstein.

verzichten somit bewusst aus Sorge vor Konsequenzen auf ihre Sonderrechte, die sie durch die Behinderungen haben. Dies ist vor allem bedauerlich, da der Landesaktionsplan zur Umsetzung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen im Land Schleswig-Holstein aus dem Jahr 2017 eine große Anzahl an Maßnahmen aufführt, um die Anzahl der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung zu erhöhen und die Beschäftigungsbedingungen zu verbessern.[56]

Hier sieht die Antidiskriminierungsstelle einen dringenden Handlungsbedarf, z. B. im Bereich von Informationsvermittlung und ebenso im Bereich von Sensibilisierungsarbeit für die Personalverantwortlichen von privaten und öffentlichen Arbeitgeber*innen.

56 Vgl. Landesaktionsplan zur Umsetzung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen im Land Schleswig-Holstein (2017), LT-Drs. 18/5091, S. 45 ff.

05
Fälle aus der Praxis

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) stärkt die Rechte von Betroffenen bei Benachteiligungen im Arbeitsleben und bei Alltagsgeschäften/Massengeschäften[57] (z. B. im öffentlichen Nahverkehr oder in der Gastronomie). Nach dem Gesetz sind auch Benachteiligungen bei der Vermietung von Wohnraum, der Mitgliedschaft und Mitwirkung in Gewerkschaften, beim Sozialschutz (einschließlich der sozialen Sicherheit und der Gesundheitsdienste), bei sozialen Vergünstigungen und im Bereich privatrechtlich organisierter Bildung unzulässig.

Nicht anwendbar ist das AGG bei Diskriminierungen im Bereich der öffentlich-rechtlich organisierten Bildung (öffentliche Schulen und Universitäten) und im Verhältnis zwischen Bürger*innen und Behörden. In Einzelfällen wird die Antidiskriminierungsstelle aber auch hier im Rahmen der Aufgabe der Prävention und Sensibilisierung tätig[58].

1. Arbeitsleben

Insbesondere im Bereich des Arbeitslebens ist die Antidiskriminierungsstelle bemüht, mit den Petent*innen und den Arbeitgebenden eine gütliche Einigung zu erzielen. Denn in den meisten Fällen, insbesondere wenn es ein bestehendes Arbeitsverhältnis betrifft, wollen und müssen die Beteiligten weiter zusammenarbeiten. Allerdings kommt es auch immer wieder bei Bewerbungsverfahren zu Diskriminierungen.

57 „Massengeschäfte“ sind Rechtsgeschäfte, bei denen der Verkaufende, Vermietende oder Dienstleistungserbringende in der Regel keinerlei Interesse an der Person selbst hat, den Vertrag also im Prinzip mit jeder Person abschließen würde.
58 Vgl. Kapitel 05 Nr. 3 „Diskriminierungen außerhalb des AGG“, S. 56 ff.

Fall 1.1
Behinderung:

Schwerbehinderte Bewerberin wird von öffentlichem Arbeitgeber dreimal nicht zum Bewerbungsgespräch eingeladen

Ein besonderer Fall in Bezug auf die Diskriminierung von Menschen mit Behinderung im Bewerbungsverfahren wurde der Antidiskriminierungsstelle Anfang 2021 gemeldet. Eine Petentin berichtete, dass sie sich insgesamt dreimal bei derselben Kreisverwaltung für verschiedene Stellen beworben habe. Bei jeder Bewerbung habe sie per E-Mail die Rückmeldung erhalten, dass das Auswahlverfahren abgeschlossen sei und man sich bereits für eine*n andere*n Bewerber*in entschieden habe. Bei keiner Bewerbung habe man die Petentin zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen, obwohl die Petentin jedes Mal darauf hingewiesen habe, dass sie einem schwerbehinderten Menschen gleichgestellt sei.[59] Diesen Hinweis hat die Petentin in ihrem Bewerbungsschreiben angeführt, weil öffentliche Arbeitgeber*innen verpflichtet sind, schwerbehinderte Bewerber*innen einzuladen, es sei denn, die Person ist fachlich offensichtlich ungeeignet für die ausgeschriebene Stelle.[60]

Die Petentin berichtete der Antidiskriminierungsstelle, dass sie diesbezüglich selbst schon Kontakt zur Kreisverwaltung und zum Landrat aufgenommen habe. In der Rückmeldung auf ihre Beschwerde habe man ihr mitgeteilt, dass sie bei den Bewerbungen nicht die im Anforderungsprofil geforderte Ausbildung nachweisen könne. Deswegen sei die Einladung zum Bewerbungsgespräch entbehrlich gewesen.

Die Petentin bat die Antidiskriminierungsstelle um eine rechtliche Einschätzung. Diese meldete ihr nach Prüfung der Ausschreibungstexte und den Nachweisen über ihre berufliche Qualifikation zurück, dass durchaus der Verdacht einer Diskriminierung wegen einer Behinderung bestünde und erklärte ihr die weiteren rechtlichen Möglichkeiten.

Da die Petentin mit der Begründung der Kreisverwaltung bzw. des Landrates nicht einverstanden war, weil sie sich durchaus für fachlich geeignet sah, beauftragte sie einen Rechtsanwalt, um Schadensersatz nach dem AGG geltend zu machen. Die Klage war dahingehend erfolgreich, als dass die Petentin im Rahmen eines Vergleichs für jede einzelne der drei erfolglosen Bewerbungen 2.000 €, also insgesamt 6.000 € zugesprochen wurden. Mit dem Ergebnis war die Petentin sehr zufrieden. (987/2022)

59 Schwerbehinderten Menschen gleichgestellt werden sollen Menschen mit Behinderungen mit einem Grad der Behinderung von weniger als 50, aber wenigstens 30, bei denen die übrigen Voraussetzungen des § 2 Abs. 2 SGB IX vorliegen, wenn sie infolge ihrer Behinderung ohne die Gleichstellung einen geeigneten Arbeitsplatz im Sinne des § 156 SGB IX nicht erlangen oder nicht behalten können (gleichgestellte behinderte Menschen), vgl. § 2 Abs. 3 SGB IX.

60 Vgl. § 165 Satz 3 und 4 SGB IX und Rückblick Nr. 3 auf S. 27 f.

Fall 1.2
Geschlecht:

Sexuelle Belästigung auf einer Dienstreise

Eine Petentin wandte sich im Herbst 2021 an die Antidiskriminierungsstelle und berichtete von einer sexuellen Belästigung, die sie durch einen Arbeitskollegen auf einer mehrtätigen Dienstreise erlebt habe. Die Petentin wurde u. a. mit einem Arbeitskollegen aus der gleichen Filiale an einen anderen Standort des Arbeitgebers geschickt, um in einer anderen Filiale auszuhelfen. Auf der besagten Dienstreise hätten die männlichen Kollegen dann u. a. anzügliche Scherze darüber gemacht, dass sich die Petentin mit ihnen ja ein Doppelzimmer teilen müsse. Auch hätten die Kollegen mit der Petentin nach Feierabend jeden Tag essen und auf die Partymeile gehen wollen. Dies habe die Petentin einige Male mitgemacht, um nicht als Außenseiterin dazustehen. Als die Kollegen sie dann jedoch mit ins Rotlichtviertel der Stadt mitnehmen wollten und man ihr am Telefon mitgeteilt habe, dass „das Mäuschen sich schick machen solle“, habe die Petentin abgelehnt. Dies hätten die Kollegen nicht akzeptiert und versucht, sie zu überreden, dass man schließlich auf der Dienstreise sei, um Spaß zu haben. Man habe ihr außerdem gesagt, dass alles was in dieser Stadt passieren würde, auch „dort bleiben“ würde.

Sie berichtete außerdem, dass ein Kollege sie jeden Tag auf der Dienstreise angeflirtet und ihr regelmäßig Komplimente gemacht habe. Weiterhin habe er ständig Gespräche mit sexuellem Inhalt angefangen. Als die Petentin spät abends in ihrem Zimmer mit ihrem Lebensgefährten telefonierte, habe sie Geräusche vor der Tür gehört und diese dann geöffnet. Zu ihrem Schrecken habe dann dieser Kollege in Unterhose in ihrer Hotelzimmertür gestanden. Der Kollege habe ihr dann den Finger auf den Mund gepresst und ihr so suggeriert, zu schweigen. Die Petentin berichtete, dass das Klima auf der Arbeit generell sehr von toxischer Männlichkeit, Rassismus und Misogynie geprägt gewesen sei. Auch Alkoholkonsum sei auf der Arbeit während des Dienstes keine Seltenheit gewesen.

Nach dem Vorfall an der Hotelzimmertür habe sie dem örtlichen Filialleiter den Sachverhalt grob geschildert. Dieser habe ihr suggeriert, dass er auf der Seite des Kollegen stehen würde. Danach habe sich die Petentin krankschreiben lassen, da sie zu große Angst hatte, wieder zur Arbeit zu gehen und dem Kollegen dort zu begegnen. Der Filialleiter aus ihrer Stammfiliale, der ein guter Freund des besagten Kollegen sei, habe sie daraufhin angerufen und sie darum gebeten, eine schriftliche Stellungnahme zu den Vorkommnissen zu verfassen. Dies habe die Petentin auch daraufhin getan. Aus nicht nachvollziehbaren Gründen habe der Filialleiter den Vorgang dann zur Personalstelle gegeben. Generell sei bei der Petentin der Eindruck entstanden, dass man den Vorfall und das Verhalten des Kollegen nicht ernstnehmen würde. So habe die Petentin zum Beispiel um eine Beteiligung einer unabhängigen Person gebeten. Dies sei ignoriert worden. Weiterhin habe sie den Filialleiter ihrer Filiale um ein vertrauliches Gespräch gebeten, was ebenfalls abgelehnt worden sei.

Die Antidiskriminierungsstelle nahm daraufhin Kontakt mit dem Filialleiter auf und bat um eine Stellungnahme. Die Petentin kontaktierte gleichzeitig einen Rechtsanwalt in dieser Sache.

Bei der Antidiskriminierungsstelle meldete sich dann telefonisch der unerfahrene und offenbar alleinige Personalreferent des Unternehmens. Er

berichtete, dass er verwundert darüber sei, dass die Petentin die Antidiskriminierungsstelle eingeschaltet habe. Bei dem Telefonat ist bei der Antidiskriminierungsstelle der Eindruck entstanden, dass der Personalverantwortliche den Ernst der Situation nicht verstanden hatte und arbeitsrechtlich kaum geschult war. Auch irritierte die Aussage des Mitarbeiters, dass das Personalreferat immer nur temporär mit unerfahrenen Mitarbeiter*innen besetzt werde. Die Antidiskriminierungsstelle machte ihn darauf aufmerksam, dass der Vorfall bereits drei Wochen her und die Petentin seitdem krankengeschrieben sei. Das Unternehmen habe aber zwischenzeitlich keinerlei Maßnahmen unternommen, geschweige denn Gespräche mit den anderen Beteiligten geführt. Der Personalverantwortliche sagte zu, dass ein Gespräch am nächsten Tag mit der Petentin geplant sei.

Bei diesem Gespräch habe man der Petentin mitgeteilt, dass sie übergangsweise in einer anderen Stadt arbeiten könne. Dies habe die Petentin abgelehnt, da sie einerseits nicht nachvollziehen könne, weswegen sie nun „bestraft“ werden würden und zusätzliche Pendelkosten tragen müsse. Auch habe sie im Gegensatz zu dem Kollegen auch kein eigenes Fahrzeug, so dass sie auf den ÖPNV angewiesen und dadurch erheblichen Fahrzeiten haben würde. Darauf sei der Personalverantwortliche nicht weiter eingegangen.

Letztendlich sei die Petentin doch in eine andere Stadt versetzt worden, wobei sie in der Zeit nach wie vor krankgeschrieben gewesen wäre. Ihr befristeter Arbeitsvertrag sei dann nicht verlängert worden. Auf eine Klage habe sie verzichtet, um mit den Ereignissen auch emotional abschließen zu können und nicht noch ein längeres Gerichtsverfahren und ein Widersehen mit dem Kollegen ertragen zu müssen. (3201/2021)

Fall 1.3
Behinderung:

Keine Einladung zum Bewerbungsgespräch bei schwerbehinderten Bewerber*innen 2.0

Ein weiterer Fall, in dem die Einladungspflicht öffentlicher Arbeitgeber*innen eine Rolle spielte, ereignete sich 2022. So berichtete ein Petent, dass er sich durch einen Vermittlungsvorschlag der Agentur für Arbeit auf eine ausgeschriebene Stelle bei einer Anstalt des öffentlichen Rechts beworben habe. Der Petent war einem Schwerbehinderten gleichgestellt. Dies habe er in seinem Bewerbungsanschreiben auch mitgeteilt und zusätzlich darauf hingewiesen, dass sich daraus keinerlei Konsequenzen für die Ausübung der angestrebten Tätigkeit ergeben würden. Per E-Mail habe der Petent einige Wochen nach seiner Bewerbung mitgeteilt bekommen, dass das Auswahlverfahren abgeschlossen sei und man sich für einen anderen Bewerber entschieden habe. Zu einem Bewerbungsgespräch sei der Petent trotz der Einladungspflicht für öffentliche Arbeitgebende nach § 165 SGB IX nicht eingeladen worden.

Die Antidiskriminierungsstelle nahm deswegen auf Wunsch des Petenten Kontakt mit der Anstalt des öffentlichen Rechts auf und bat um eine Stellungnahme. In dieser teilte man der Antidiskriminierungsstelle mit, dass sich unzählige Menschen auf die ausgeschriebene Stelle beworben hätten. Mehr als 50 Bewerber*innen hätten dabei das Anforderungsprofil erfüllt. Die Mitarbeitenden, die für die Bearbeitung der Bewerbungen zuständig gewesen seien, seien mit dieser Menge überfordert gewesen. Sie hätten unter einer hohen Arbeitsbelastung und starkem Druck gestanden. Im Auswahlprozess hätte man sich deswegen stark auf die Prüfung der Lebensläufe und Zeugnisse konzentriert und dabei die Bewerbungsanschreiben teilweise nicht sorgfältig gelesen. Aus diesen Gründe habe man nicht zur Kenntnis genommen, dass der Petent schwerbehindert bzw. gleichgestellt sei. Er habe deswegen eine Absage erhalten, da er nach den Daten des Lebenslaufs und der Zeugnisse weniger geeignet gewesen wäre, als andere Bewerber*innen. Aufgrund dieser Argumentation sah man aus Sicht des Arbeitgebenden keine Diskriminierung aufgrund einer Behinderung, da man von dieser gar keine Kenntnis und die Absage deswegen keinen Bezug zu der (Schwer-)Behinderung gehabt habe. Man erklärte jedoch weiter, dass man den Petenten zum Bewerbungsgespräch eingeladen hätte, wenn man den Hinweis in seinem Anschreiben gelesen hätte, da er nicht offensichtlich ungeeignet gewesen wäre. Aufgrund der Beschwerde des Petenten habe man das Bearbeitungsverfahren von Bewerbungen auf den Prüfstand gestellt und die Mitarbeitenden angewiesen, die Bewerbungen in Zukunft genau zu lesen.

Die Antidiskriminierungsstelle sprach anschließend mit dem Petenten und teilte ihm mit, dass man in der Erklärung der Gegenseite keine nachvollziehbaren Gründe erkennen könne und riet zur Geltendmachung von Schadensersatzansprüchen.

Der Petent berichtete der Antidiskriminierungsstelle später, dass er mit anwaltlicher Unterstützung noch im vorgerichtlichen Verfahren eine Entschädigung in Höhe von 3.000 € erstreiten konnte. (4256/2022)

Fall 1.4
Geschlecht:

Geschlechterdiskriminierende Stellenausschreibungen

Das AGG verlangt, dass Stellenanzeigen merkmalsneutral angeschrieben werden müssen.[61] Das bedeutet, dass im kompletten Ausschreibungstext die Merkmale[62], die im AGG aufgeführt sind, keine Rolle bei der Stellenvergabe spielen dürfen, wenn sie nicht z. B. eine berufliche Anforderung darstellen.[63] Bezogen auf das Merkmal „Geschlecht" bedeutet dies, dass Stellenanzeigen geschlechtsneutral formuliert werden müssen.

Trotzdem wird die Antidiskriminierungsstelle immer noch auf Stellenanzeigen hingewiesen, die nicht diskriminierungsfrei bzw. geschlechtsneutral formuliert sind. So muss die Antidiskriminierungsstelle häufig feststellen, dass Unternehmen oder öffentliche Institutionen zwar grundsätzlich verstanden haben, wie Stellenausschreibungen diskriminierungsfrei formuliert werden. Jedoch fehlt aus Sicht der Antidiskriminierungsstelle häufig die Sorgfalt, dies auch umzusetzen. So auch im Fall einer Stellenausschreibung einer öffentlichen Bildungseinrichtung, die sogar per Dienstanweisung dazu angehalten ist, Stellenausschreibungen geschlechtsneutral zu formulieren.

Die Stellenbezeichnung in der Anzeige war zwar geschlechtsneutral formuliert, jedoch enthielt die Anzeige im weiteren Ausschreibungstext die Formulierung: „Der/die Bewerber/in", womit sich wiederum Bewerber*innen außerhalb eines binären Geschlechtersystems ausgeschlossen fühlen könnten. Auch an anderen Stellen der Internetseite dieser Einrichtung fanden sich ähnliche Formulierungen wie „Korrektor/-innen gesucht!".

Die Antidiskriminierungsstelle nahm Kontakt auf und wies auf die Geschlechterdiskriminierung in den Stellenanzeigen hin. Man meldete der Antidiskriminierungsstelle zurück, dass man versehentlich Formulierungen aus früheren Stellenausschreibungen verwendet habe, änderte den Ausschreibungstext aber umgehend.

Eine andere Stellenanzeige, die der Antidiskriminierungsstelle zugesendet wurde, war die einer Rechtsanwaltskanzlei, die u. a. auch einen arbeitsrechtlichen Schwerpunkt hat. Hier musste die Antidiskriminierungsstelle feststellen, dass auch Jurist*innen nicht immer über die rechtlichen Vorgaben des AGG zur diskriminierungsfreien Stellenanzeige Bescheid wissen. In dieser Stellenanzeige wurde vollkommen auf geschlechtsneutrale Bezeichnungen, die Verwendung des Gender-Sternchens/der Gender-Gap oder die Ergänzung „m/w/d" verzichtet. Stattdessen enthielt die Stellenanzeige ausschließlich Formulierungen wie „Mitarbeiter/innen", Referendar/in" oder „Studentinnen und Studenten". Auch hier nahm die Antidiskriminierungs-stelle Kontakt mit der Kanzlei auf, wies auf die Problematik hin und bat um eine Stellungnahme. Die Kanzlei meldete zurück, dass man sich um eine Änderung kümmern werde, was auch geschah. (4004/2021 und 3448/2021)

61 Vgl. § 11 AGG i. V. m. § 7 AGG. Siehe hierzu auch den Rückblick Nr. 2 auf S. 25 f.
62 Ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter und sexuelle Identität, vgl. § 1 AGG.
63 Vgl. § 8 Abs. 1 AGG: „Eine unterschiedliche Behandlung wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes ist zulässig, wenn dieser Grund wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, sofern der Zweck rechtmäßig und die Anforderung angemessen ist".

Fall 1.5
Behinderung/Geschlecht:

Frage nach einer (Schwer-) Behinderung und einer Schwangerschaft im Personalfragebogen

Dass unzulässige Fragen im Bewerbungsverfahren ein weitverbreitetes Problem sind, zeigt auch der folgende Fall. Eine Petentin hatte sich bei einem Altenpflegeheim als Pflegekraft beworben und eine Zusage erhalten. In einem Personalfragebogen sollte sie nun vor der Vertragsunterzeichnung u. a. Fragen zu einer (Schwer-)Behinderung bzw. einer Gleichstellung sowie zu einer Schwangerschaft beantworten. Die Petentin, die selbst eine Schwerbehinderung hat, wandte sich an die Antidiskriminierungsstelle und wollte wissen, ob solche Fragen zulässig seien und ob sie die Fragen wahrheitsgemäß beantworten müsse.

Die Antidiskriminierungsstelle antwortete ihr, dass Fragen nach einer Schwangerschaft grundsätzlich unzulässig seien, da es sich hierbei um eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts handele. Bei der Frage nach einer Behinderung könnte der*die Arbeitgeber*in ein gewisses Interesse daran haben, ob der*die Bewerber*in körperlich in der Lage wäre, die Tätigkeit auszuüben, wenn die konkrete Stelle dies voraussetzt. Dies ist jedoch bei einer reinen Bürotätigkeit eher nicht der Fall. Bei Tätigkeiten mit schwerer körperlicher Arbeit, könnte hier jedoch eine berufliche Anforderung vorliegen und eine Benachteiligung aufgrund einer (Schwer-)Behinderung wäre in einem gewissen Maße zulässig.[64] Allerdings sei die Petentin nicht verpflichtet, die Frage nach einer (Schwer-)Behinderung zu beantworten. Da die Petentin – insbesondere aufgrund negativer Erfahrungen – Sorge hatte, dass sie eventuell sofort wieder gekündigt werden könnte, wenn sie ihre Schwerbehinderung offenbaren würde, entschied sie sich, den Fragebogen zunächst nicht auszufüllen, was sich letztlich als unproblematisch herausstellte. Nach einiger Zeit informierte sie das Altenpflegeheim dann doch über ihre Schwerbehinderung. (331/2022)

64 Vgl. § 8 Abs. 1 AGG.

Fall 1.6
Geschlecht:

„Putzfee und Gartenzwerg“

Stellenausschreibungen können auch Doppeldiskriminierungen enthalten, wie der folgende Fall zeigt: Eine Petentin sendete der Antidiskriminierungsstelle Anfang 2022 eine Stellenausschreibung einer Immobilienverwaltung aus einer Tageszeitung, die sie als diskriminierend empfand. Der Text der Ausschreibung lautete: „Putzfee + Gartenzwerg gesucht. Wir suchen eine Perle für zwei Ferienwohnungen [...]. Gerne mit Ehemann, der sich liebevoll um den kleinen Garten kümmert.“

Die Antidiskriminierungsstelle gab der Petentin Recht und bewertete diese Ausschreibung ebenfalls als diskriminierend. Dabei sah man mehrere Probleme in der Formulierung der Stellenausschreibung. Zum einen richteten sich die beiden gesuchten Tätigkeiten (Reinigungskraft und Gärtner) konkret an eine weibliche und eine männliche Person. Damit wurden einerseits veraltete Geschlechterrollen reproduziert, da für die Wohnungsreinigung zwingend eine Frau gesucht wurde und für die Gartenpflege ausschließlich ein Mann. Andererseits ignorierte die Ausschreibung das Benachteiligungsverbot aller Geschlechter nach dem AGG, womit nicht nur männliche und weibliche Bewerber*innen gemeint sind. Ferner richtete sich die Stellenanzeige lediglich an Paare, die in einer heterosexuellen Ehe leben. Menschen, die nicht verheiratet oder in einer gleichgeschlechtlichen Beziehung leben, wurden hier ausgeschlossen.

Dies teilte die Antidiskriminierungsstelle der Immobilienverwaltung mit und erklärte, dass das AGG eine merkmalsneutrale Stellenausschreibung verlangt.

Die Immobilienverwaltung meldete zurück, dass man die Anzeige mit einem „kreativ-humorvollen Augenzwinkern“ verfasst habe, damit aber nicht beabsichtigt hätte, jemanden zu diskriminieren. Man teilte weiterhin mit, dass man zukünftig die Stellenausschreibungen nach den Vorgaben des AGG formulieren werde. Die Antidiskriminierungsstelle bedankte sich für die schnelle und positive Rückmeldung und teilte das Ergebnis der Petentin mit, die mit der Lösung zufrieden war. (75/2022)

Fall 1.7
Religion:

Religionszugehörigkeit als berufliche Anforderung

Ein Petent berichtete Anfang 2022 von einer Stellenausschreibung eines Kirchenkreises. Gesucht wurde eine Abteilungsleitung für den Bereich Finanzen. Zu den Aufgaben gehörte neben der Leitungsfunktion auch die Organisationsverantwortung für einige Mitarbeitende. Auch die Gestaltung von Finanzprozessen sowie die Beratung der kirchlichen Gremien in finanziellen Belangen gehörten laut Stellenausschreibung u. a. zum Aufgabengebiet. Neben der entsprechenden Ausbildung, dem Fachwissen und weiteren Kompetenzen wurde jedoch auch eine Mitgliedschaft in der Kirche gefordert. Dies habe den Petenten irritiert und da er selbst kein Mitglied in der Kirche sei, sah er sich dadurch aufgrund der Religion bzw. der Nicht-Zugehörigkeit zu einer Religion benachteiligt. Er berichtete, dass diese Stelle bereits vor einem Jahr ausgeschrieben gewesen sei und er sich auf diese auch beworben habe. Telefonisch habe man ihm damals zugesagt. In einem persönlichen Gespräch wurde er dann aber nach seiner Religionszugehörigkeit gefragt. Diese Frage habe er nicht beantwortet. Kurze Zeit später habe er eine Absage erhalten. Der Petent wollte von der Antidiskriminierungsstelle wissen, ob ein kirchlicher Arbeitgeber eine Zugehörigkeit zu einer Kirche bei einer solchen Stelle fordern darf.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) schützt Menschen unter anderem vor einer Benachteiligung aufgrund der Religion. Jedoch sieht das AGG auch Rechtfertigungsmöglichkeiten bei Ungleichbehandlungen für Kirchen und Religionsgemeinschaften vor.[65] Danach ist eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religion durch Religionsgemeinschaften, „auch zulässig, wenn eine bestimmte Religion oder Weltanschauung unter Beachtung des Selbstverständnisses der jeweiligen Religionsgemeinschaft oder Vereinigung im Hinblick auf ihr Selbstbestimmungsrecht oder nach der Art der Tätigkeit eine gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt“.

Nach Prüfung dieses Falls kam die Antidiskriminierungsstelle zu dem Ergebnis, dass die Zugehörigkeit zur Kirche bei einer Abteilungsleitung für den Bereich Finanzen keine berufliche Anforderung darstellt. Bei dieser Tätigkeit handelte es sich nach Auffassung der Antidiskriminierungsstelle um eine Tätigkeit im „verkündungsfernen“ Bereich, also ohne jegliche Außenwirkung und ohne einen Zusammenhang der Religionsausübung mit dem Inhalt der Tätigkeit. Dies teilte die Antidiskriminierungsstelle dem Petenten mit. Dieser berichtete, dass er sich noch einmal auf die Stelle bewerben wolle.

Tatsächlich habe man ihn zu dem Gespräch eingeladen. In einem Telefonat habe er mitgeteilt, dass er kein Mitglied in der Kirche sei. Er habe den Eindruck gehabt, dass diese Information zunächst für Irritationen gesorgt habe. Der Petent habe dann weiterhin darauf hingewiesen, dass die Voraussetzung der Religionszugehörigkeit eine Benachteiligung im Sinne des AGG darstelle. Anschließend berichtete der Petent der Antidiskriminierungsstelle, dass die Formulierung bezüglich der Religions-

65 Vgl. § 9 Abs. 1 AGG.

zugehörigkeit in der Stellenzeige von „Sie bringen mit“ in „Es wäre wünschenswert“ geändert worden sei. Damit war der Petent zufrieden.

In neueren Stellenausschreibungen des Kirchenkreises spielt die Religionszugehörigkeit keine Rolle mehr. Dies ist mit der Neufassung des Kirchlichen Arbeitsrechts durch die Vollversammlung des Verbandes der Diözesen Deutschlands (VDD) vom 22. November 2022 zu begründen. Hier wurde unter anderem die Neuerung der Grundordnung des kirchlichen Dienstes beschlossen. In Artikel 3 Abs. 2 Satz 2 und 3 heißt es nun:

„Alle Mitarbeitenden können unabhängig von ihren konkreten Aufgaben, ihrer Herkunft, ihrer Religion, ihres Alters, ihrer Behinderung, ihres Geschlechts, ihrer sexuellen Identität und ihrer Lebensform Repräsentantinnen und Repräsentanten der unbedingten Liebe Gottes und damit einer den Menschen dienenden Kirche sein. Vorausgesetzt werden eine positive Grundhaltung und Offenheit gegenüber der Botschaft des Evangeliums und die Bereitschaft, den christlichen Charakter der Einrichtung zu achten und dazu beizutragen, ihn im eigenen Aufgabenfeld zur Geltung zu bringen.“

Die Antidiskriminierungsstelle begrüßt diese Klarstellung zur Haltung ausdrücklich. (412/2022)

Fall 1.8
Geschlecht/Behinderung:

Diskriminierende Fragen im Arbeitsvertrag

Eine Mitarbeiterin einer Gewerkschaft wandte sich an die Antidiskriminierungsstelle und be-richtete, dass ihr in der Beratung aufgefallen sei, dass der Arbeitsvertrag eines Hotels folgende Passage enthalten würde: „Der Arbeitnehmer erklärt zur Zeit gesund / … / schwerbehindert / nicht schwanger zu sein."

Die Gewerkschaftsmitarbeiterin wollte von der Antidiskriminierungsstelle wissen, ob derartige Fragen im Arbeitsvertrag zulässig seien, da solche Fragen im Bewerbungsgespräch ebenfalls nicht zulässig wären. Die Antidiskriminierungsstelle kam zu der Einschätzung, dass Fragen nach dem Gesundheitszustand und einer Schwangerschaft im Sinne des AGG erst recht in den Arbeitsverträgen nicht erlaubt sind. Weiterhin müssen Menschen mit Behinderung im Bewerbungsprozess ihre Behinderung nicht offenlegen. Dementsprechend darf auch nicht danach gefragt werden, jedoch kann dies für die schwerbehinderte Person zur Folge haben, dass sie dann von positiven Maßnahmen wie z. B. Zusatzurlaub oder Kündigungsschutz nicht profitieren kann.

Die Antidiskriminierungsstelle nahm daraufhin Kontakt zu dem Hotel auf und bat um eine Stellungnahme. Man meldete umgehend zurück, dass es sich bei dem Vertrag um eine alte Vorlage eines Verbandes gehandelt habe. In der aktuellen Version der Vertragsvorlage sei dieser Satz auch nicht mehr enthalten.

Die Antidiskriminierungsstelle konnte diese Bedenken grundsätzlich nachvollziehen und riet dem Hotelinhaber deswegen ein diskriminierungsfreies Betriebsklima zu schaffen, in welchem sich Bewerber*innen und Mitarbeitende mit Schwerbehinderung willkommen und wohl fühlen und ihre Behinderung von sich aus offenlegen. (3036/2022)

2. Zivilrecht/Massenverträge

Neben den Eingaben mit arbeitsrechtlichem Bezug erreichten die Antidiskriminierungsstelle auch zahlreiche Fälle, bei denen Personen beim Abschluss von privatrechtlichen Verträgen benachteiligt worden waren. Bei den sog. „Massengeschäften“, bei denen das Ansehen der Person nach der Art des Schuldverhältnisses eine nachrangige Bedeutung hat und es in einer Vielzahl von Fällen zum Abschluss von Verträgen zu vergleichbaren Bedingungen kommt, ist das AGG ebenfalls anwendbar (§ 19 Abs. 1 Nr. 1 AGG).

Fall 2.1
Ethnische Herkunft:

Keine Mitgliedschaft im Fitnessstudio für Sinti

Antiziganismus als spezifische Form des Rassismus findet im öffentlichen Diskurs häufig wenig Beachtung.[66] Und dennoch erleben viele Angehörige der Sinti und Roma täglich Diskriminierungen. So auch im nachfolgenden Fall einer Petentin, die der Minderheit der Sinti angehört.

Sie berichtet, dass sie sich im Sommer 2021 in einem Fitnessstudio habe anmelden wollen. Im Studio habe ihr ein Mitarbeiter mitgeteilt, dass eine Mitgliedschaft aufgrund einer Landesverordnung nicht möglich sei, wonach das Fitnessstudio aufgrund der Corona-Situation nur eine begrenzte Anzahl an Mitgliedern aufnehmen dürfe. Die Petentin sei verwundert über diese Begründung gewesen, weswegen sie sich bei anderen Studios nach dieser Landesverordnung informiert hätte. Alle befragten Studios hätten der Petentin mitgeteilt, dass eine solche Verordnung nicht existieren würde. Aus diesem Grund sei die Petentin nochmal in das Studio gefahren, um mit dem Geschäftsführer zu sprechen. Dabei habe man die Petentin immer wieder vertröstet und warten lassen, so dass sie ohne eine Auskunft das Studio verlassen musste.

Einige Tage später habe die Petentin das Fitnessstudio per E-Mail aufgefordert, sich schriftlich zu der Verweigerung ihrer Mitgliedschaft zu äußern. In der schriftlichen Stellungnahme teilte der Inhaber des Studios der Petentin mit, dass man aufgrund der Corona-Lage nicht die Möglichkeit habe, jede interessierte Person aufzunehmen. Dies habe damit zu tun, dass immer nur eine bestimmte Anzahl an Mitgliedern in das Studio dürfe, um das Hygienekonzept zu erfüllen. Deswegen würde man vorranging Anfragen von Angehörigen der Stammmitglieder berücksichtigen, die zusammen in einem Haushalt wohnen.

Die Petentin berichtete, dass sie in der Zeit nach ihrer Anfrage in der Stadt mehrfach auf Werbung auf Social Media, Zeitungen und Plakaten des Fitnessstudios gestoßen sei. Sie berichtete weiterhin, dass auch anderen Angehörigen ihrer Familie in der Vergangenheit eine Mitgliedschaft in diesem Studio verwehrt worden sei. Da nach Aussage der Petentin bestimmte Nachnamen von Angehörigen der Sinti in Deutschland klar als solche identifiziert werden würden, ging die Petentin davon aus, dass die Ablehnung ihrer Mitgliedschaft im Fitnessstudio im Zusammenhang mit ihrer Zugehörigkeit zu den Sinti zu tun habe.

Die Petentin erklärte, dass sie zur Zeit der Kontaktaufnahme zur Antidiskriminierungsstelle bereits von einer anderen Beratungsstelle unterstützt worden sei, welche sie beim Einfordern der Entschädigungsansprüche unterstützt hätten. Da die außergerichtliche Einigung scheiterte, reichte die Betroffene auch auf Anraten der Antidiskriminierungsstelle eine Zivilklage ein. Das Gericht stellte in dem Vorfall einen Verstoß gegen das AGG fest und sprach ihr eine Entschädigung in Höhe von 1.000 € plus Zinsen zu.[67] (3164/2021)

66 Siehe hierzu Rückblick Nr. 1 auf S. 23 ff.
67 https://www.ndr.de/nachrichten/schleswig-holstein/Fitnessstudio-in-Neumuenster-wegen-Diskriminierung-von-Sinti-verurteilt,urteil680.html.

Fall 2.2
Geschlecht:

Eltern-Kind-Parkplätze

Frauen*[68] werden häufig aufgrund patriarchaler Strukturen wegen des Geschlechts diskriminiert. Und dennoch darf nicht vergessen werden, dass auch Männer*[69] in manchen Bereichen Benachteiligung erleben, zum Beispiel, wenn es um veraltete Geschlechterrollenbilder geht.

Dies zeigt der folgende Fall: Ein Vater berichtete der Antidiskriminierungsstelle, dass er auf einem Parkplatz eines Einkaufszentrums ein „Mutter und Kind"-Parkplatzschild entdeckt habe. Er berichtete, dass er in Begleitung seines zweijährigen Sohnes auf diesem Parkplatz parken wollte, jedoch von einer Passantin darauf hingewiesen worden sei, dass dieser Parkplatz nur für Frauen*/Mütter bestimmt sei. Er habe diese Situation als sehr unangenehm empfunden und fühle sich deswegen als Vater benachteiligt. Schließlich sei der Sinn von solchen Park-plätzen eine Erleichterung für Eltern, da Kinderwagen mehr Platz benötigen würden. Weiterhin würden Eltern von kürzeren Wegen profitieren und die Kinder seien beim Ein- und Aussteigen besser vor Verkehrsunfällen geschützt. Der Meinung des Petenten, dass diese Erleichterung für alle Eltern und nicht nur für Mütter gelten sollten und ein solches Schild zudem veraltete Geschlechterrollenbilder reproduziere, schloss sich die Antidiskriminierungsstelle an und kontaktierte den Betreiber des Parkplatzes.

Dieser zeigte sich verständnisvoll und meldete zurück, dass die Schilder umgehend geändert werden würden. Das neue Schild enthielt zwar die Beschriftung „Eltern & Kind", zeigte jedoch ein Piktogramm einer Frau* mit Kind. Die Antidiskriminierungsstelle bat den Betreiber hier noch einmal nachzubessern, da man der Meinung war, dass das ursprüngliche Problem durch ein anderes ersetzt worden sei. Dies tat der Betreiber und entfernte das Piktogramm. Der Petent war damit sehr zufrieden.

In einem ähnlichen Fall bei einem anderen Unternehmen konnte die Antidiskriminierungsstelle ein ähnliches Ergebnis erreichen. Auch hier zeigte das Piktogramm auf dem Parkplatzschild eine Frau* mit Kind. Man meldete der Antidiskriminierungsstelle zurück, dass man das Piktogramm ändern werde. Das neue Piktogramm zeigte ein Kind sowie eine weiblich und männlich gelesene Person mit einem Kinderwagen. Die Antidiskriminierungsstelle wies das Unternehmen darauf hin, dass eine einfache „Eltern-Kind-Parkplatz"-Beschilderung geeigneter sei, da man mit diesem Piktogramm zwar auch Väter miteinbeziehen, allerdings gleichgeschlechtliche Eltern sowie nicht-binäre Personen ausschließen würde. Trotzdem bedankte man sich bei dem Unternehmen, dass man sich grundsätzlich mit Thematik auseinandergesetzt und zeitnah eine Veränderung erwirkt habe. (2015/2021 und 3140/2021)

68 Die Antidiskriminierungsstelle verwendet den Begriff „Frauen*", um alle Personen miteinzubeziehen, die sich als „Frau" definieren, unabhängig davon, mit welchem biologischen Geschlecht die Person geboren wurde. Als Pendant dazu wird der Begriff „Männer*" verwendet.

69 Die Antidiskriminierungsstelle verwendet den Begriff „Männer*", um alle Personen miteinzubeziehen, die sich als „Mann" definieren, unabhängig davon, mit welchem biologischen Geschlecht die Person geboren wurde. Als Pendent dazu wird der Begriff „Frauen*" verwendet.

Fall 2.3
Behinderung:

Assistenzhund in ärztlicher Praxis nicht erlaubt

Im Herbst 2021 berichtete eine Petentin, dass sie aufgrund einer posttraumatischen Belastungsstörung und einer Autismusspektrumsstörung seit einigen Jahren auf einen Assistenzhund angewiesen sei. Gerade bei ärztlichen Besuchen sei die Begleitung des Assistenzhundes essentiell. Laut der Petentin sei ihr jedoch von einer hausärztlichen und einer zahnärztlichen Praxis der Zugang und somit die medizinische Behandlung verwehrt worden. Daher habe die Ausbilderin des Assistenzhundes Kontakt mit den Praxen aufgenommen und der Hausärztin und der Zahnärztin unter anderem die Wichtig- und Notwendigkeit des Assistenzhundes für die Petentin erläutert.

Leider blieb die Hausärztin bei ihrer Meinung und teilte mit, dass das „Mitbringen von Tieren“ aufgrund der Durchführung von medizinischen Maßnahmen nicht möglich sei. Auch die Zahnärztin erklärte, dass die Mitnahme eines Hundes aus hygienischen Gründen nicht erlaubt sei. Weiterhin habe sie sich auf zusätzliche Hygieneregeln aufgrund der Corona-Pandemie berufen.

Die Antidiskriminierungsstelle teilte den Ärztinnen mit, dass es sich bei einem Assistenzhund nicht um ein Haustier, sondern um ein Hilfsmittel handelt, welches Betroffenen dabei helfen soll, Alltagsaufgaben selbstständiger zu erledigen. Sie können beispielsweise körperliche Reaktionen erkennen und die Betroffenen davor warnen. Sie können Notfallmedikamente holen oder dafür sorgen, dass andere Menschen Abstand zu der betroffenen Person halten. Außerdem erklärte man, dass Assistenzhunde immer entsprechend gekennzeichnet sind, so dass für alle erkenntlich ist, dass es sich um kein Haustier handelt.

Die Antidiskriminierungsstelle verwies weiterhin auf das Benachteiligungsverbot aufgrund einer Behinderung im Bereich der Massengeschäfte und erklärte, dass Behandlungsverträge zwischen Ärzt*innen und Patient*innen hierunter fallen können. Weiterhin verwies man auf einen Beschluss des Bundesverfassungsgerichts[70], wonach eine Verwehrung des Zutritts zu einer orthopädischen Gemeinschaftspraxis für eine sehbehinderte Person mit ihrem Assistenzhund das Grundrecht aus Artikel 3 Absatz 2 GG verletze. Die Richter*innen gehen weiterhin von einer mittelbaren Benachteiligung aus, weil die scheinbar neutrale Regelung, dass Hunde in einer ärztlichen Praxis pauschal verboten sind, Menschen, die aufgrund einer Behinderung auf einen Assistenzhund angewiesen sind, benachteiligt. Und letztlich wies die Antidiskriminierungsstelle auf das Behindertengleichstellungsgesetz[71] hin. Danach dürfen Betreiber*innen von „typischerweise für den allgemeinen Publikums- und Benutzungsverkehr zugänglichen Anlagen und Einrichtungen“ Menschen mit Assistenzhunden den Zugang nicht verwehren. Weiterhin verwies man darauf, dass die Deutsche Krankenhausgesellschaft kein Hygienerisiko durch ausgebildete und geprüfte Assistenzhunde sieht.

70 Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 20. Januar 2020, Az. 2 BvR 1005/18.
71 § 12e Behindertengleichstellungsgesetz.

Die Hausärztin meldete zurück, dass eine Behandlung zu einer besonderen Sprechzeit und unter der Bedingung, dass der Hund an der Leine geführt wird und geimpft ist, mit in die Praxis dürfe. Hiermit war die Petentin einverstanden.

Die Zahnärztin hingegen meldete der Antidiskriminierungsstelle zurück, dass sie weiterhin keine Assistenzhunde in ihrer Praxis akzeptieren würde und berief sich hier auf ihr Hausrecht. Sie begründete dies unter anderem mit hohen Hygienestandards, der Sorge vor allergischen Reaktionen anderer Patient*innen sowie der Angst einer Mitarbeiterin vor Hunden. Sie kündigte weiterhin an, dass sie sich vorbehalten würde, etwaigen weiteren Schriftverkehr mit der Antidiskriminierungsstelle dieser in Rechnung zu stellen.

Die Antidiskriminierungsstelle kontaktierte wegen dieser Äußerungen die Zahnärztekammer Schleswig-Holstein und bat um eine Einschätzung bezüglich der Vereinbarkeit von Assistenzhund und Hygienestandards. Diese meldete zurück, dass zahnärztliche Praxen die Behandlung aller Patient*innen sicherstellen müssten, wozu selbstverständlich auch solche gehören, die auf einen Assistenzhund angewiesen seien. Nach den Vorgaben des Robert-Koch-Instituts sei der Behandlungsraum als ein „Eingriffsraum“ anzusehen. Dieser müsse keimarm gestaltet werden. Da es sich bei dem Behandlungs- bzw. Eingriffsraum jedoch nicht um einen Operationsraum handeln würde, habe man von Seiten der Zahnärztekammer keine hygienischen Bedenken, wenn ein Assistenzhund die Petentin begleitet. Dies teilte die Antidiskriminierungsstelle der Zahnärztin mit und bat sie unter Berücksichtigung dieser Informationen die Petentin zahnärztlich zu behandeln. Leider meldete die Petentin zurück, dass eine Behandlung bei dieser Zahnärztin trotzdem nicht möglich war. Sie habe sich daraufhin entschieden, die Praxis zu wechseln. Sie berichtet, dass sie nun in einer Praxis in Behandlung sei, in der ihr Assistenzhund von Anfang an willkommen gewesen sei und man auch mit ihrer psychischen Erkrankung sehr sensibel umgehen würde. (3228/2021 und 3229/2021)

Fall 2.4
Ethnische Herkunft:

Rassismus durch Nachbarn

Ende 2021 meldete eine Petentin, dass sie und ihre Familie Gewalt, sexuelle Belästigungen sowie rassistische Beleidigungen durch einen Nachbarn erfahren würden. Alle Bemühungen der Familie mithilfe des Gerichts und der Polizei seien bisher erfolglos gewesen. Obwohl eine Gewaltschutzverfügung vor Gericht entschieden worden sei, wonach sich der Nachbar der Tochter der Petentin nicht nähern dürfe, würden die Angriffe weiter andauern. Vermieterin der Familie und des Nachbarn sei eine Wohnungsbaugenossenschaft, welche laut Aussage der Petentin bereits informiert worden sei. Diese habe dem Nachbarn laut der Petentin auch bereits gekündigt, allerdings sei dieser bisher nicht ausgezogen. Eine Anwältin sei ebenfalls involviert. Die Petentin berichtete der Antidiskriminierungsstelle, dass sie sich in dieser Sache hilflos und nicht ernstgenommen fühle, da sich die Situation trotz ihrer Bemühungen für sie und ihre Familie bisher nicht verbessert habe.

Die Antidiskriminierungsstelle nahm deswegen Kontakt mit der Wohnungsbaugenossenschaft auf und bat um eine Stellungnahme, um zu erfahren, wie sich der Sachverhalt aus Sicht der Wohnungsbaugenossenschaft darstellt. Diese schilderte, dass der Konflikt bereits seit Anfang 2020 bekannt sei. Zunächst habe man eine Mediation mit einer Organisation für Betroffene von Rassismus angeboten, welche von der Petentin abgelehnt worden sei. Ungefähr ein Jahr später habe sich die Petentin dann wieder bei der Genossenschaft gemeldet. Zur Klärung habe daraufhin ein Telefontermin stattgefunden, bei dem auch eine Dolmetscherin und die Organisation für Betroffene von Rassismus anwesend gewesen seien. In diesem Gespräch habe man der Petentin einen Wohnungswechsel angeboten. Dieses Angebot habe sie abgelehnt, genauso wie das erneute Angebot einer Mediation mit dem Nachbarn. Die Petentin berichtete der Antidiskriminierungsstelle später, dass sie sich aufgrund der vielen Vorfälle nicht vorstellen könne, sich mit dem Nachbar an einen Tisch zu setzen, um eine einvernehmliche Lösung zu finden. Dies war für die Antidiskriminierungsstelle nachvollziehbar.

Im November 2021 habe die Wohnungsbaugenossenschaft dann von der Petentin von der Gewaltschutzverfügung erfahren und daraufhin einen Rechtsbeistand eingeschaltet, um die Möglichkeiten einer fristlosen Kündigung gegenüber dem Nachbarn zu prüfen. Letztendlich habe die Wohnungsbaugenossenschaft dem Nachbarn zum Januar 2022 gekündigt. Dieser habe jedoch der Kündigung widersprochen, weswegen die Wohnungsbaugenossenschaft nun die Durchsetzung der Kündigung mittels Räumungsklage durchsetzen wolle. Man brachte Bedauern zum Ausdruck, dass sich die Petentin nicht ernstgenommen gefühlt habe, aber aus Sicht der Wohnungsbaugenossenschaft habe man alles getan, was möglich gewesen sei. Dies teilte man der Petentin mit und erklärte ihr weiterhin, dass die Durchsetzung einer Räumungsklage Zeit in Anspruch nehmen könne.

Im weiteren Kontakt wurde deutlich, dass, obwohl die Antidiskriminierungsstelle mit dem geschilderten Vorgehen der Wohnungsbaugenossenschaft grundsätzlich zufrieden war, die Petentin das Tätigwerden anders wahrnahm. Dies lag u. a. daran, dass die Umsetzung der Räumungsklage tatsächlich Zeit in Anspruch genommen und der Nachbar die Familie während dieser Zeit weiter belästigt habe. Die Antidiskriminierungsstelle konnte deswegen auch die Argumente und Bedenken der Petentin verstehen. Jedoch versuchte die Antidiskri-

minierungsstelle der Petentin auch nahezubringen, dass die Vermieterin in dieser Sache keine weiteren rechtlichen Möglichkeiten hat und deswegen keine Benachteiligung wegen der ethnischen Herkunft durch die Vermieterin vorliegt. Alles weitere fällt in den Bereich des Strafrechts bzw. ist vom Ausgang des Verfahrens bzgl. der Räumungsklage abhängig.

Nach Bewertung der Antidiskriminierungsstelle hat sich die Baugenossenschaft als Vermieter hier vorbildlich verhalten.

Einige Monate später meldete die Petentin zurück, dass die Räumungsklage erfolgreich gewesen sei und der Nachbar aus seiner Wohnung ausziehen musste. Die Petentin berichtete jedoch, dass sie und ihre Familie ebenfalls aus der Wohnung ausgezogen seien, da das Umfeld mit vielen traumatisierenden Erlebnissen konnotiert sei. Auch sei die Familie in eine andere Stadt umgezogen, da die Sorge, dem Nachbarn wieder zu begegnen, zu groß gewesen sei. (4269/2022)

Fall 2.5
Geschlecht:

Keine kostenlose Toilette für Frauen* [72]

Geschlechterdiskriminierung hat häufig viele Gesichter, wie der folgende Fall zeigt: Eine Petentin wandte sich an die Antidiskriminierungsstelle und berichtete, dass sie auf einer schleswig-holsteinischen Insel eine Toilette in einem Einkaufszentrum habe benutzen wollen. Die Petentin schilderte, dass die Benutzung von Urinalen kostenlos sei. Die Benutzung von Toilettenkabinen mit „Sitz-Toiletten“ würde hingegen 50 Cent kosten. Darin sah die Petentin eine Benachteiligung aufgrund des Geschlechts, da Männer* und Personen, die ein Urinal benutzen können, „das kleine Geschäft“ grundsätzlich kostenlos verrichten könnten. Frauen* und Personen, die nur eine „Sitz-Toilette“ benutzen können, müssten dafür jedoch Geld bezahlen. Sie berichtete weiterhin, dass das Behinderten-WC ebenfalls kostenlos nutzbar sei, was im Ergebnis dazu führe, dass viele Personen dies benutzen würden. Im Ergebnis müssten somit Menschen mit Behinderung eine hoch frequentierte Toilette benutzen, die auch optisch einen entsprechenden Eindruck machen würde.

Die Antidiskriminierungsstelle nahm daraufhin per E-Mail, Fax und Post mehrfach Kontakt mit dem Betreiber der Toilettenanlage auf und bat um eine Stellungnahme zu dem Sachverhalt. Leider erhielt man hierauf keine zeitnahe Rückmeldung. Aus diesen Gründen nahm die Antidiskriminierungsstelle Kontakt zur der zuständigen Amtsverwaltung auf und fragte nach, ob der Anbieter der Toilettenanlagen einen entsprechenden Auftrag für das Bereitstellen der Sanitäranlagen habe. Man teilte der Antidiskriminierungsstelle daraufhin mit, dass die Sanitäranlagen privatrechtlich organisiert seien und die Amtsverwaltung somit kein Weisungsrecht habe.

Kurze Zeit später erhielt die Antidiskriminierungsstelle dann doch noch eine Rückmeldung des Betreibers der Sanitäranlagen. Diese bestand jedoch lediglich aus einer kurzen Zusammenfassung des bereits geschilderten Sachverhalts. Eine Erklärung, wieso Personen, die auf eine Sitztoilette angewiesen sind, die Toilette nicht kostenlos benutzen dürfen, erhielt man nicht. Auch erhielt die Antidiskriminierungsstelle keine Hinweise darauf, dass man die Problematik dieser Praxis erkannt habe und eine Änderung anstrebe.

Die gleiche Problematik schilderte eine weitere Petentin bezüglich einer anderen Insel in Schleswig-Holstein. Im Gegensatz zum vorher geschilderten Fall handelte es sich hier um eine öffentliche Toilette. Auch hier wollte man zunächst die Benachteiligung aufgrund des Geschlechts nicht anerkennen und argumentierte mit einem erhöhten Reinigungsaufwand der Toilettenkabinen. Letztlich meldete man dann aber zurück, dass man zukünftig überprüfen wolle, ob alle Sanitäranlagen auf der Insel entweder kostenpflichtig oder kostenlos angeboten werden können. (2676/2021 und 3343/2022)

72 Die Antidiskriminierungsstelle verwendet den Begriff „Frauen*“, um alle Personen miteinzubeziehen, die sich als „Frau“ definieren, unabhängig davon, mit welchem biologischen Geschlecht die Person geboren wurde. Als Pendent dazu wird der Begriff „Männer*“ verwendet.

Fall 2.6
Ethnische Herkunft:

Internetvertrag wegen Zugehörigkeit zur Minderheit der Sinti verweigert

Einen weiteren Fall von antiziganistischer Diskriminierung berichtet ein Petent der Antidiskriminierungsstelle Ende des Jahres 2021. Auch er trägt einen Nachnamen, der regional an seinem Wohnort als „Sinti-Nachname“ bekannt sei. Der Petent berichtete, er habe in einem Elektronikmarkt einen Internetvertrag abschließen wollen. Dies sei auch kein Problem gewesen, bis zu dem Zeitpunkt, als der Petent seine persönlichen Daten angeben musste. Als der Mitarbeiter seinen Nachnamen gelesen habe, habe er dem Petenten entgegnet: „Ihr [Nachname des Petenten] könnt hier kaufen was ihr wollt, aber Verträge bekommt ihr hier nicht!“. Der Petent habe den Mitarbeiter daraufhin gefragt, aus welchem Grund er und seine Familienmitglieder keine Verträge abschließen dürften. Eine Antwort darauf habe er jedoch nicht erhalten. Der Petent vermutet, dass man den Familienmitgliedern pauschal eine schlechte Zahlungsmoral unterstellt. Als der Petent dann weiterhin entgegnet habe, dass er das Verhalten und die Begründung rassistisch empfinden würde, habe man ihn des Ladens verwiesen.

Die Antidiskriminierungsstelle kontaktierte auf Wunsch des Petenten das Unternehmen und bat um eine Stellungnahme. In dieser stritt man ab, dass es zu so einer Aussage gekommen sei. Weiterhin könne man sich auch nicht vorstellen, dass bei der Vielzahl an Kund*innen ein automatischer Zusammenhang zwischen dem Nachnamen und der Zugehörigkeit zu einer Minderheit möglich sei, da viele Mitarbeitenden gar nicht aus der Stadt kommen würden und ihnen der Nachname entsprechend nicht bekannt sei. Außerdem erklärte man der Antidiskriminierungsstelle, dass rassistisches Verhalten gegenüber Kund*innen auch deswegen nicht möglich sei, da im Unternehmen selbst „viele Mitarbeiter*innen unterschiedlichster Herkunft“ arbeiten würden – ein Scheinargument, das der Antidiskriminierungsstelle in vielen Fällen von rassistischer Diskriminierung, insbesondere der sog. „Diskotür-Fälle“ entgegengebracht wird.

Die Antidiskriminierung besprach diese Rückmeldung mit dem Petenten und klärte ihn über mögliche weitere rechtliche Schritte nach dem AGG auf. Er entschied sich jedoch gegen ein gerichtliches Verfahren. (4268/2022)

Fall 2.7
Behinderung:

„Begleitung von Gebärdensprachdolmetscher*innen beim Erste-Hilfe-Kurs kostet extra“

Menschen mit Behinderung stoßen im alltäglichen Leben immer wieder auf die unterschiedlichsten Barrieren und Benachteiligungen. Ein Petent berichtete der Antidiskriminierungsstelle, dass er einen Erste-Hilfe-Kurs machen wollte, der von seiner Arbeitgeberin bezahlt worden wäre. Der Petent erklärte, dass er aufgrund einer Hörbehinderung auf Gebärdensprachdolmetscher*innen angewiesen sei. Dies habe er bei der Online-Anmeldung bei einem Anbieter von Erste-Hilfe-Kursen auch entsprechend angegeben. Einige Zeit nach der Anmeldung habe der Petent beim Anbieter noch einmal nachgefragt, ob die Information, dass er bei dem Kurs von zwei Gebärdensprachdolmetscher*innen begleitet werde, zur Kenntnis genommen worden sei und ob die Dolmetscher*innen das Material vorab zur Vorbereitung bekommen könnten. Die Mitarbeitende des Erste-Hilfe-Kurs-Anbieters habe dem Petenten daraufhin mitgeteilt, dass die beiden Dolmetscher*innen ebenfalls eine Teilnahmegebühr bezahlen müssten, wenn sie ihn begleiten. Der Petent sei darüber sehr irritiert gewesen und habe den Verantwortlichen mitgeteilt, dass die beiden Gebärdensprachdolmetscher*innen aus seiner Sicht keine Teilnahmegebühr bezahlen müssten, da sie an dem Kurs nicht teilnehmen wollen, sondern ihn als Teilnehmer begleiten müssten, da er davon ausgehe, dass der Kurs nicht in Gebärdensprache unterrichtet werden würde. Er habe ergänzt, dass durch die Teilnahme der Dolmetscher*innen keine Kosten entstehen würden, da sie durch externe Träger vergütet werden würden. Der Erste-Hilfe-Kurs-Anbieter habe dem Petenten anschließend mitgeteilt, dass er und die beiden Dolmetscher*innen an einem Kurs in Hamburg teilnehmen könnten, da dieser Kurs erfahrungsgemäß nicht so gut besucht sei.

Dieses Angebot habe der Petent aber abgelehnt, da durch eine Teilnahme des Kurses in Hamburg sowohl für ihn, als auch für die beiden Gebärdensprachdolmetscher*innen ein finanzieller und zeitlicher Mehraufwand entstehen würde. Er habe dem Anbieter des Erste-Hilfe-Kurses mitgeteilt, dass er in dem Vorgehen eine Diskriminierung wegen einer Behinderung sehen würde. Da er leider mit dem Anbieter keine einvernehmliche Lösung erreichen konnte, bat er die Antidiskriminierungsstelle darum, den Kontakt mit dem Anbieter aufzunehmen.

Diese kontaktierte den Anbieter und bat um eine schriftliche Stellungnahme zum Vorfall. Kurze Zeit später erhielt die Antidiskriminierungsstelle einen Anruf vom Geschäftsführer. Dieser machte einen sehr aufgebrachten und teils aggressiven Eindruck. Er brachte mehrmals zum Ausdruck, dass er keinerlei Diskriminierung von Menschen mit Behinderung in seinem Vorgehen sehe und verwundert sei, warum der Petent deswegen die Antidiskriminierungsstelle eingeschaltet habe. Das mehrmalige Zusammenfassen des Sachverhalts und das Erklären der entstandenen Ungleichbehandlung des Petenten aufgrund der Tatsache, dass er aufgrund einer Behinderung auf Gebärdensprachdolmetscher*innen angewiesen ist, brachte keinen Erfolg. Stattdessen verglich der Geschäftsführer die Situation des Petenten unpassender Weise mit Menschen, die z. B. aufgrund eines Fluchthintergrundes kein Deutsch sprechen. Diese Menschen könnten seiner Meinung nach auch vor dem Kurs alle Materialien in der entsprechenden Sprache lesen und würden dann auch beim Kurs teilnehmen, obwohl sie kein oder wenig Deutsch sprechen. Letztlich berief sich der Geschäftsführer noch auf eine Vorschrift der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV), nach der nicht mehr als 20 Teilnehmende bei einem

Erste-Hilfe-Kurs dabei sein dürften. Dazu würden seiner Meinung auch die Gebärdensprachdolmetscher*innen zählen, die dann zwei Plätze besetzen würden und somit für einen Verdienstausfall sorgen würden, wenn sie keine entsprechende Teilnahmegebühr bezahlen würden. Eine einvernehmliche Lösung konnte mit dem Geschäftsführer nicht gefunden werden. Die Antidiskriminierungsstelle informierte den Petenten darüber und beriet ihn weiterhin zu den Entschädigungsansprüchen nach dem AGG. Der Petent entschied sich jedoch gegen weitere rechtliche Schritte, stornierte den Kurs und absolvierte einen Erste-Hilfe-Kurs bei einem anderen Anbieter.

Die Antidiskriminierungsstelle fragte hingegen noch einmal bei der DGUV bezüglich der Vorschrift nach. Diese meldete zurück, dass für die Grundausbildung, den Aufbaulehrgang und die Fortbildung von Betriebssanitäter*innen eine maximale Teilnehmendenzahl von 15 bzw. 20 Personen pro Kurs gelte.[73] Gebärdensprachdolmetscher*innen würden jedoch nicht hierzu gerechnet werden. Deren Anwesenheit wirke sich damit nicht negativ in Bezug auf die maximale Teilnehmendenzahl aus. (3271/2022)

73 Vgl. 2.4.1 DGUV Grundsatz 304-002.

Fall 2.8
Ethnische Herkunft:

„Rassistische Werbetafel als Deko“

Im Frühjahr 2021 meldete sich eine Schülerin an einer Berufsschule. Diese Schule bot aufgrund des Blockunterrichts auch Übernachtungsmöglichkeiten für die Schüler*innen an. Dekoriert waren die Zimmer mit nostalgisch anmutenden Werbetafeln aus Blech. Auf einer dieser Werbetafeln war eine Person of Color mit Merkmalen, die der Rassifizierung[74] dienen, abgebildet. Darüber der Schriftzug „Kalter Kuss mit Schokolade“. Da die Petentin diese Abbildung als rassistisch empfand, habe sie sich zweimal an die zuständigen Personen der Berufsschule gewandt und darum gebeten, dass dieses Schild aus dem Zimmer entfernt werde. Beim ersten Mal habe man ihr angeboten, dass sie das Zimmer wechseln könne. Dies habe die Petentin abgelehnt, da das Problem damit nicht gelöst sei. Sie habe erneut um das Entfernen des Schildes gebeten. Da das Schild auch einige Tage später immer noch an der Wand gehangen habe, habe die Petentin die zuständigen Personen ein weiteres Mal kontaktiert. Ihr sei entgegnet worden, dass man das Schild nicht die ganze Zeit auf- und abgehangen werden könne. Die Petentin habe daraufhin entgegnet, dass es auch darum nicht gehe, sondern, dass das Schild dauerhaft entfernt werden solle, da die Abbildung rassistisch sei.

Die Antidiskriminierungsstelle nahm daraufhin Kontakt mit dem Geschäftsführer der Schule auf und bat um eine Stellungnahme zu dem Sachverhalt. Dieser meldete sich umgehend zurück und erklärte, dass auch er die Werbetafel als völlig unangemessen erachte. Ihm sei jedoch gar nicht bekannt gewesen, dass solche Werbetafeln im Besitz der Schule seien. Er entschuldigte sich für die nicht vorhandene Sensibilität und bedankte sich für den Hinweis. Auch entschuldigte er sich bei der Schülerin und bot ihr an, dass man ihr als Zeichen der Ernsthaftigkeit und als Wiedergutmachung beim nächsten Schulblock die Übernachtungs- und Verpflegungskosten erlassen würde. Weiterhin habe er veranlasst, dass die Werbetafel unverzüglich entfernt und entsorgt worden sei. Da die Kosten für die Übernachtung und die Verpflegung vom Arbeitgeber der Petentin übernommen wurden, schlug diese vor, die entsprechende Summe an eine gemeinnützige Organisation zu spenden, die sich gegen Diskriminierung einsetzt. Diesem Vorschlag stimmte der Geschäftsführer zu. (1478/2021)

74 „Rassifizierung beschreibt sowohl einen Prozess, in dem rassistisches Wissen erzeugt wird, als auch die Struktur dieses rassistischen Wissens. Im Einzelnen umfassen Prozess und Struktur die Kategorisierung, Stereotypisierung und implizite Hierarchisierung von Menschen. Dabei werden historisch variablen wahrnehmbaren und nicht wahrnehmbaren körperlichen (z. B. Hautfarbe, Schädelform), soziologischen (z. B. Kleidung), symbolischen und geistigen (z. B. Einstellungen und Lebensauffassungen) sowie imaginären Merkmalen (z. B. okkulte Fähigkeiten) Bedeutungen zugewiesen.“, vgl. Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusarbeit e. V. Abrufbar unter: https://bit.ly/3bA3gkH.

Fall 2.9
Ethnische Herkunft:

„Zugang zur Toilette aus rassistischen Gründen verwehrt?“

Eine Petentin wandte sich im Sommer 2022 an die Antidiskriminierungsstelle und berichtete, dass sie gemeinsam mit ihrem Freund eine Seebadestelle mit angeschlossener Gastronomie besucht habe. Zur Benutzung der Sanitäranlagen der Gastronomie müsse man sich einen Toilettenschlüssel im Restaurant holen. Dies habe die Petentin auch vorgehabt und habe im Restaurant nach dem Schlüssel gefragt. Der Mitarbeiter, der hinter dem Tresen gerade Gläser gespült habe, habe sie zunächst ignoriert. Auf eine weitere Nachfrage habe er ihr mitgeteilt, dass er gerade keine Zeit habe, ihr den Schlüssel auszuhändigen. Darüber sei die Petentin verwundert gewesen, da sie zu dieser Zeit allein mit ihm im Raum und auch die Gastronomie nicht voll belegt gewesen sei. Aus diesen Gründen habe sie noch einmal nach dem Schlüssel gefragt. Der Mitarbeiter habe sie daraufhin angeschrien, dass er ihr den Schlüssel nicht geben werde. Die Petentin habe deswegen das Restaurant ohne den Toilettenschlüssel verlassen müssen. Anschließend habe sie ihren Freund gebeten, noch einmal nach dem Schlüssel zu fragen. Ihm sei der Toilettenschlüssel ohne Probleme ausgehändigt worden. Die Petentin habe dann die Herrentoilette benutzen müssen.

Die Petentin teilte der Antidiskriminierungsstelle mit, dass sie sich als Schwarze Frau durch den Vorfall aus rassistischen Gründen diskriminiert sehe, da man ihrem Freund (weiß, männlich) ohne Probleme den Schlüssel ausgehändigt habe, ihr der Zugang zur Toilette nur wenige Momente vorher trotz mehrmaligem Nachfragen verwehrt worden sei.

Die Antidiskriminierungsstelle nahm schriftlich Kontakt zum Besitzer des Restaurants auf und bat um eine Stellungnahme zum Vorfall. Nach einigen erfolglosen Kontaktversuchen (Adresse auf Internetpräsenz nicht mehr aktuell), kontaktierte der Besitzer die Antidiskriminierungsstelle telefonisch. In diesem Telefonat wies der Besitzer jedoch alle Vorwürfe von sich. Er vermutete, dass der Schlüssel der Frauentoilette vielleicht gerade in Benutzung gewesen sei und man der Petentin deswegen den Schlüssel nicht geben konnte. Auch könne es sich seiner Meinung nach nur um ein Kommunikationsproblem handeln. Er weigerte sich weiterhin, im Dienstplan nachzuschauen, welcher Mitarbeiter an dem Tag Dienst gehabt habe, um mit ihm den Sachverhalt zu besprechen. Weiterhin könne er sich rassistische Motive absolut nicht vorstellen, da bei ihm „Ausländer, Syrer, Schwarze, Farbige“ arbeiten würden. Er erklärte weiterhin, dass „die Petentin nicht alles auf sich beziehen soll, andere Frauen müssten auch auf den Toilettenschlüssel warten“. Sämtliche Erklärungs- und Sensibilisierungsversuche von Seiten der Antidiskriminierungsstelle waren letztlich leider erfolglos.

Dies teilte man der Petentin mit, die trotz der Reaktion des Inhabers zufrieden war, da es ihr in erster Linie darum ging, dass der Inhaber zum Nachdenken angeregt wird und sich der Sache stellen muss. (2027/2022)

Fall 2.10
Behinderung:

„Fahrstuhl kaputt, Mensch mit Behinderung in Wohnung eingesperrt?“

Vor allem in Bezug auf rassistische Diskriminierung musste die Antidiskriminierungsstelle in der Vergangenheit häufig schlechte Erfahrungen mit einigen Vermieter*innen machen. Der nachfolgende Fall zeigt aber, dass es auch positive Beispiele gibt.

Ein Petent meldete sich bei der Antidiskriminierungsstelle und berichtete, dass er aufgrund einer körperlichen Behinderung im Rollstuhl sitzen würde und deswegen in seinem Mietshaus auf den Fahrstuhl angewiesen ist. Dieser sollte nun für einen längeren Zeitraum aufgrund von Modernisierungsarbeiten ausfallen. Ein Schreiben, welches durch die Hausverwaltung im Hausflur aufgehängt worden sei, habe die Mieter*innen darüber informiert, dass an zwei Tagen in der Woche für jeweils vier Stunden ein Personen- und Einkaufstrageservice kostenlos zur Verfügung stehen würde. Die Anmeldung des Personentrageservice müsse jedoch 48 Stunden vorher erfolgen. Der Petent berichtete, dass er dieses Angebot jedoch als Benachteiligung aufgrund seiner Behinderung empfand. Einerseits weil er mehr als zwei Mal in der Woche nach draußen an die frische Luft wolle und andererseits, weil er den Vorlauf von 48 Stunden als Einschränkung seiner Flexibilität empfand. Der Petent fühlte sich in seiner eigenen Wohnung eingesperrt. Gespräche, die er mit der Hausverwaltung diesbezüglich geführt habe, seien bisher erfolglos gewesen.

Die Antidiskriminierungsstelle nahm deswegen Kontakt mit der Hausverwaltung auf und bat um eine Stellungnahme. Diese gab der Antidiskriminierungsstelle Recht und konnte den Ärger des Petenten verstehen. Man berichtete der Antidiskriminierungsstelle, dass man gemeinsam mit dem Petenten versucht habe, eine Ferienwohnung oder ein Hotel nahe seines Wohnortes zu finden. Für die Kosten würde man aufkommen. Leider habe man jedoch keine passende Unterkunft gefunden, da alle nicht barrierefrei gewesen seien. Auch habe man dem Petenten angeboten, eine Unterkunft für die Zeit der Modernisierung an einem Urlaubsziel in Deutschland zu bezahlen. Lediglich An- und Abreise müssten vom Petenten bezahlt werden. Dieses Angebot habe der Petent abgelehnt, da ihm eine Reise aufgrund seiner Behinderung zu belastend sei. Weiterhin sei man mit der Krankenkasse über einen Treppenstufen überwindenden Rollstuhl im Gespräch gewesen. Leider sei auch dies aufgrund der schweren Handhabung nicht weiter in Betracht gekommen. Die Hausverwaltung erklärte der Antidiskriminierungsstelle weiter, dass ein mangelndes Angebot an Personentragediensten nicht die Möglichkeit bieten würde, den Petenten mehrmals täglich oder mehrmals wöchentlich aus der Wohnung zu tragen. Letztendlich sei die Hausverwaltung gemeinsam mit dem Petenten und seiner Ehefrau sowie den Bauarbeiter*innen vor Ort zu der Lösung gekommen, dass diese den Rollstuhl des Petenten zwei Mal täglich runter und wieder hochtragen. Mit der Unterstützung der Ehefrau könne der Petent die Treppenstufen dann überwinden.

Mit dieser Lösung war der Petent einverstanden. Er berichtete der Antidiskriminierungsstelle außerdem, dass die Hausverwaltung ihm eine neue und barrierefreie Wohnung angeboten habe. Da der Petent Erwerbsminderungsrente und Grundsicherung erhalte und die Nebenkosten minimal zu hoch gewesen seien, sei die Anmietung vom Sozialamt abgelehnt worden. Als Alternative habe die Hausverwaltung dem Petenten nun angeboten, den Türrahmen der Küche zu vergrößern, damit er diese mit dem Rollstuhl benutzen könne. (3476/2022)

3. Diskriminierungen außerhalb des AGG

In der alltäglichen Praxis werden der Antidiskriminierungsstelle stets auch Vorfälle berichtet, die zwar nicht unter den Anwendungsbereich des AGG fallen, aber subjektiv als Diskriminierung wahrgenommen werden. Dies liegt zum einen daran, dass Diskriminierungsmerkmale betroffen sind, die im AGG nicht genannt werden, so z. B. eine chronische Erkrankung oder der soziale Status. Zum anderen kann der Anwendungsbereich des AGG trotz eines einschlägigen Diskriminierungsmerkmals nicht eröffnet sein, weil z. B. Benachteiligungen durch Vereine oder öffentliche Stellen wie Behörden und Schulen beklagt werden. Selbstverständlich ist die Antidiskriminierungsstelle auch hier bemüht, die Bürger*innen in ihren Anliegen zu unterstützen, eine gütliche Einigung zu erzielen oder ihnen qualifizierte Netzwerkpartner*innen zu vermitteln.

Fall 3.1
Ethnische Herkunft

Ungleiche Behandlung bei Ordnungswidrigkeiten im Straßenverkehr?

Eine Petentin berichtete, dass sie und ihr Lebensgefährte von der Polizei angehalten wurden, da das Kennzeichen ihrer beiden Elektro-Scooter abgelaufen gewesen sei. Die Petentin berichtet, dass ihr Lebensgefährte einen türkischen Migrationshintergrund habe, der am Nachnamen zu erkennen sei. Sie selbst habe keinen Migrationshintergrund und dies sei auch an ihrem „deutsch-klingenden" Nachnamen erkenntlich. Da es sich um eine Straftat gehandelt habe, habe man gegen beide ein Ermittlungsverfahren eingeleitet. Beide hätten dementsprechend Post bekommen und sollten eine Aussage machen. Die Petentin berichtete, dass sie diese Aussage gemeinsam mit ihrem Lebensgefährten geschrieben hätte. Beide hätten deswegen die wortgleiche Aussage abgegeben. In dieser erklärten beide, dass ihnen zum Zeitpunkt des Vorfalls nicht klar gewesen sei, dass der Versicherungsschutz bereits abgelaufen sei. Sie hätten sich direkt am Tag nach dem Vorfall um eine Verlängerung der Versicherung gekümmert.

Umso erstaunter seien sie gewesen, als sie Post von der Staatsanwaltschaft bekommen haben. Das Verfahren der Petentin sei wegen geringer Schuld und mangelndem öffentlichen Interesse an einer Strafverfolgung eingestellt worden. Das Verfahren ihres Lebensgefährten sei jedoch an die Bußgeldstelle weitergeleitet worden, welche sodann ein Verwarngeld in Höhe von 40 € festlegte. Die Petentin erklärte, dass sowohl sie selbst, als auch ihr Lebensgefährte keinerlei Eintragungen im Vorstrafenregister hätten, welche diese unterschiedliche Behandlung rechtfertigen würden. Sie berichtet weiterhin, dass ihr Partner bereits seit Jahren in Besitz eines Führerscheins sei, sie selbst habe diesen jedoch erst seit einem knappen Jahr. Aufgrund des Vorfalls und der ungleichen Behandlung bei einem gleichen Sachverhalt, sah sich der Lebensgefährte aufgrund der ethnischen Herkunft benachteiligt. Der Lebensgefährte informierte die Antidiskriminierungsstelle darüber, dass er das Bußgeld zwar erst einmal bezahlt habe, sich jedoch von einem Rechtsanwalt beraten lassen möchte.

Die Antidiskriminierungsstelle kontaktierte diesbezüglich die Staatsanwaltschaft. Man bestritt den Vorwurf der Benachteiligung aufgrund der ethnischen Herkunft und begründete das Verhalten damit, dass die Verfahren voneinander getrennt und von zwei unterschiedlichen Amts- bzw. Oberamtsanwälten bearbeitet worden seien. Im Falle der Petentin sei versehentlich versäumt worden, den Fall ebenfalls an die zuständige Ordnungsbehörde zur weiteren Prüfung weiterzuleiten. Die Petentin habe aus diesem Gründen letztlich „Glück gehabt", wohingegen bei ihrem Lebensgefährten das normale Verfahren bei Fällen dieser Art angewendet worden sei. Eine Entschuldigung und ein Verständnis dafür, dass für den Lebensgefährten ein entsprechender Eindruck entstanden sei, enthielt das Antwortschreiben der Staatsanwaltschaft jedoch nicht. (1856/2021)

Fall 3.2
Alter

„Altersgrenze im Ehrenamt“

Bereits im letzten Tätigkeitsbericht der Antidiskriminierungsstelle für die Jahre 2019 und 2020 wurde die Problematik der Altersdiskriminierung im Bereich des Ehrenamtes beschrieben.[75] Auch im aktuellen Berichtszeitraum wurde der Antidiskriminierungsstelle wieder ein entsprechender Fall berichtet, dieses Mal jedoch mit einem positiven Ausgang.

So berichtete ein Petent der Antidiskriminierungsstelle, dass er seit mehr als 30 Jahren Triathlonsport im Verein betreibe. Bereits vor einigen Jahren habe er in seinem Verein das Interesse an einer Kampfrichterausbildung bekundet. Diese sei jedoch aufgrund der Corona-Pandemie nicht zustande gekommen. Nun würde der Verein wieder nach Mitgliedern suchen, die diese Ausbildung machen möchten. Der Petent habe deswegen dem Sportwart des Vereins erneut mitgeteilt, dass er die eintägige Ausbildung gerne machen würde. Seine Teilnahme sei dann jedoch durch den Kampfrichterwart des Landesverbandes abgelehnt worden, da der Petent mit seinen 63 Jahren „zu alt“ sei. Der Petent sei zwar zeitlich flexibel, jedoch sei seine Teilnahme nicht zukunftsorientiert, da er aufgrund seines Alters voraussichtlich nicht über das erste Level der Ausbildung hinauskommen würde, da die Lizenzen der Kampfrichter*innen bei Menschen über 70 Jahren nicht verlängert werden würden. Er würde es weiterhin bezweifeln, dass der Petent tatsächlich in allen Einsatzbereichen eingesetzt werden könne.

Der Petent berichtete weiterhin, dass der Kampfrichterwart sich auf die Kampfrichterordnung (KrO) der Deutschen Triathlon Union berufen habe, welche besagt, dass eine Neuausbildung bis zum 65. Lebensjahr begonnen werden soll. Vor allem dieses Argument habe den Petenten irritiert, da er mit seinen 63 Jahren die eintägige Ausbildung definitiv vor dem 65. Lebensjahr abschließen würde. Aufgrund des Ausschlusses sah sich der Petent aufgrund seines Alters benachteiligt. Er erzählte, dass er selbst schon versucht habe, mit den Verantwortlichen zu sprechen. Dies sei jedoch erfolglos gewesen.

Die Antidiskriminierungsstelle nahm deswegen den Kontakt zum Vorstand auf und bat um eine Stellungnahme. Man teilte dem Vorstand mit, dass der Petent ein sehr erfahrener Triathlet sei, der nicht nur die formalen Voraussetzungen für eine Teilnahme erfüllen würde, sondern auch durch seine zeitliche Flexibilität und seinen großen Erfahrungsschatz einen wertvollen Beitrag zum Ehrenamt leisten würde.

Der Petent meldete der Antidiskriminierungsstelle kurze Zeit später zurück, dass sich der Vorstand bei ihm gemeldet habe. Es habe sich um ein Missverständnis bezüglich seiner Nichtberücksichtigung gehandelt. Man würde ein ehrenamtliches Engagement unabhängig vom Alter begrüßen, weswegen man den Petenten nachträglich zu der Ausbildung einladen wolle. Der Vorstand teilte dies der Antidiskriminierungsstelle ebenfalls mit. Der Petent berichtete der Antidiskriminierungsstelle, dass er dieses Angebot wahrgenommen und die Ausbildung auch bereits erfolgreich abgeschlossen habe. (3784/2022)

75 Vgl. Tätigkeitsbericht der ADS für die Jahre 2019 und 2020, Fall 3.1, S. 62 f.

Fall 3.3
Alter

Altersdiskriminierung durch Stipendiumsverordnung

Im Sommer 2021 meldete sich ein Petent bei der Antidiskriminierungsstelle und berichtete, dass er sich durch die Landesverordnung über die Förderung des wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchses aufgrund seines Alters bei der Vergabe von Stipendien benachteiligt sieht.[76] Danach können nur Personen ein Stipendium zur Vorbereitung auf die Promotion erhalten, die zu Beginn der Förderung noch nicht das 35. Lebensjahr vollendet haben. Da der Petent zum Zeitpunkt der Eingabe angab 36 Jahre alt zu sein, sei er somit aufgrund seines Alters vom Stipendium ausgeschlossen worden. Da eine Begründung für diese Altersgrenze für den Petenten nicht ersichtlich gewesen sei und er diese außerdem für nicht mehr zeitgemäß hielt, sah er sich aufgrund seines Alters benachteiligt.

Der Petent berichtete, dass er keinen linearen Bildungsweg bestritten habe, weswegen eine Promotion erst jetzt in Frage kommen würde. Er habe zunächst eine Ausbildung, dann die Abendschule und ein freiwilliges soziales Jahr gemacht, bevor er dann das Bachelor- und Masterstudium absolviert habe. Eine Promotion sei aufgrund der finanziellen Lage nicht ohne eine Förderung möglich.

Nach einer kurzen Recherche kam die Antidiskriminierungsstelle zu dem Ergebnis, dass es bezüglich dieses Themas zwar entsprechende Rechtsprechung gibt, jedoch nur in Bezug auf private Stipendien. Und in diesem Falle würde es sich auch nicht um sogenannte „Massengeschäfte“ im Sinne des AGG handeln, da nur individuelle Faktoren berücksichtigt werden würden. Man teilte dem Petenten folglich mit, dass das AGG in diesem Fall nicht anwendbar sei, da es sich um eine öffentlich-rechtliche Förderung handele. Dennoch sah man eine Altersdiskriminierung, weswegen die Antidiskriminierungsstelle Kontakt zum Bildungsministerium aufnahm.

Von dort meldete man der Antidiskriminierungsstelle zurück, dass die Altersgrenze mit der Änderung der Verordnung 2005 aufgrund der Eingaben aus dem Anhörungsverfahren mit den Hochschulen eingeführt worden sei. Zu der damaligen Zeit habe die Altersgrenze bei 32 Jahren gelegen. Mit der Änderung der Verordnung von 2009 sei diese Grenze auf 35 Jahre angehoben worden, um den vielfältigen Bildungsverläufen gerecht zu werden. Bei der ursprünglichen Idee des Promotionsstipendiums habe man jedoch beispielsweise Kindererziehungszeiten, Studienwechsel oder das Erlangen der Hochschulzugangsberechtigung über die berufliche Qualifikation nicht berücksichtigt. Man teilte weiterhin mit, dass mit der anstehenden Änderung des Hochschulgesetzes innerhalb der Verordnung nur noch die Rahmenbedingungen für die Stipendien geregelt werden und die Hochschulen die konkrete Ausgestaltung per Satzung regeln sollen. Aus Sicht der Antidiskriminierungsstelle stärke dies in erster Linie zwar die Eigenständigkeit der Hochschulen in Schleswig-Holstein, jedoch bestehe trotzdem die Gefahr, dass diese eigenständig Altersgrenzen bestimmen. Deswegen kontaktierte die Antidiskriminierungsstelle alle Hochschulen in Schleswig-Holstein und fragte nach eventuellen Altersgrenzen in der Ausgestaltung der Satzung bezüglich der

76 § 3 der Landesverordnung über die Förderung des wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchses (Stipendiumsverordnung – StpVO).

Promotionsstipendien. Die Rückmeldung ergaben, dass die Hochschulen entweder gar keine eigenen Stipendien vergeben und wenn ja, dann aber keine Altersgrenzen anwenden würden.

Die Antidiskriminierungsstelle teilte dem Petenten dies mit und er berichtete, dass er das Thema Promotion nun noch einmal verstärkt angehen werde. (2496/2022)

06
Öffentlichkeitsarbeit und Netzwerkarbeit

Obwohl die Antidiskriminierungsstelle das Beratungs- und Unterstützungsangebot trotz der geltenden Einschränkungen durch die Corona-Pandemie aufrechterhalten konnte, waren die Einschränkungen im Bereich der Öffentlichkeits- und Netzwerkarbeit während des Berichtszeitraums weiterhin zu spüren. Viele Termine wurden verschoben oder fanden online statt, was aus Sicht der Antidiskriminierungsstelle vor allem die Netzwerkarbeit einschränkte.

Die Öffentlichkeits- und Netzwerkarbeit bestand im Berichtszeitraum vor allem aus dem Pflegen der Internet[77] – und Facebookseite[78], der Teilnahme an Runden Tischen, Facharbeitskreisen sowie Veranstaltungen. Insbesondere zu erwähnen sind hier der Runde Tisch „Echte Vielfalt“ und der „Facharbeitskreis Antimuslimischer Rassismus“.

Ein wichtiger Baustein bei der Netzwerkarbeit stellen auch die regelmäßigen Austauschgespräche mit unterschiedlichen Akteur*innen aus dem Bereich der zivilgesellschaftlichen Antidiskriminierungsarbeit dar. Regelmäßige Austauschgespräche finden z. B. mit den jüdischen Gemeinden, dem Antidiskriminierungsverband Schleswig-Holstein e. V., dem Landesverband Deutscher Sinti und Roma Schleswig-Holstein und der Ansprechstelle LSBTIQ* der Landespolizei statt.

Die Leiterin der Antidiskriminierungsstelle setzte außerdem im Berichtszeitraum ihre Tätigkeit als Mitglied im Beirat der Kieler Forschungsstelle für Toleranz und im Beirat der Antidiskriminierungsstelle des Bundes fort. Weiterhin nahm die Antidiskriminierungsstelle an der interministeriellen Arbeitsgruppe zum Landesaktionsplan gegen Rassismus und der Arbeitsgruppe 35 zur Umsetzung der Istanbul Konvention teil. Die Antidiskriminierungsstelle ist zudem seit 2021 Mitglied im Fachbeirat zum Bundesmodellprojekt „AQUA“ (Anerkennung – Qualifizierung – Umstiegsorientierung – Ankommen) bei dem es um Umstiegsberatung und -begleitung von Sexarbeiter*innen geht.

Im Jahr 2021 veröffentlichte die Antidiskriminierungsstelle anlässlich des 15-jährigen Jubiläums des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) vier verschiedene Postkartenmotive mit unterschiedlichen Forderungen zum Reformbedarf des AGG. Gefordert wurde die Streichung des „Rasse“-Begriffs im AGG, die Ausweiterung der Frist zur Geltendmachung des Schadensersatzes/Entschädigung, die Stärkung des Schutzes vor sexueller Belästigung und die Ahndung von Diskriminierung mit Bußgeldern. Diese wurden an die Abgeordneten und verschiedene Institutionen aus dem Bereich der Antidiskriminierungsarbeit versandt.

1. Veranstaltungen

Anfang 2021 hielt die Leiterin der Antidiskriminierungsstelle einen Online-Vortrag anlässlich der Diskussionen in Bremen um die Einrichtung einer Antidiskriminierungsstelle. Ebenso digital fand im

77 www.antidiskriminierungsstelle-sh.de.
78 https://www.facebook.com/antidiskriminierungsstelle.sh.

Sommer 2021 das jährliche Ländertreffen der Landesantidiskriminierungsstellen und der Antidiskriminierungsstelle des Bundes statt.

Im Jahr 2022 bekam die Leiterin der Antidiskriminierungsstelle dann die Gelegenheit zu einem digitalen Austausch mit Dr. Gabriele Morandell, Volksanwältin Bozen, anlässlich der Einrichtung einer Antidiskriminierungsstelle bei der Volksanwältin.

Ebenso konnte 2022 wieder eine Veranstaltung im Landeshaus stattfinden, die die Antidiskriminierungsstelle gemeinsam mit der Zentralen Ansprechstelle LSBTIQ* der Landespolizei organisierte. Die Leiterin der Antidiskriminierungsstelle hielt ein Grußwort, als die Landespolizei dem Bündnis für Akzeptanz und Respekt beitrat. Zu erwähnen ist auch die Teilnahme an der Anhörung im Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend des Bundestages zur Änderung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes und zur Schaffung des Amtes einer Antidiskriminierungsbeauftragten auf Bundesebene.[79]

Sowohl im Jahr 2021 als auch 2022 hielt die Antidiskriminierungsstelle im Rahmen der Aufklärungs- und Sensibilisierungsarbeit verschiedene Vorträge zum AGG, Mobbing und sexueller Belästigung u. a. an der Fachhochschule Kiel, der Technischen Hochschule Lübeck, dem Städteverband, der Landespolizei und dem Frauennotruf Lübeck e. V.

Neben Vorträgen zu konkreten Themen rund um das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, bekam die Antidiskriminierungsstelle im Berichtszeitraum auch die Möglichkeit, die Arbeit der Antidiskriminierungsstelle bei den Lübecker Stadtmüttern vorzustellen und sich den Fragen der Anwesenden rund um das Thema Diskriminierung zu stellen.

2. Pressemitteilungen, Internetauftritt, soziale Medien

Im Berichtszeitraum veröffentlichte die Antidiskriminierungsstelle keine Pressemitteilungen, jedoch führte die Leiterin vier Pressegespräche zu verschiedenen Themen. Die Antidiskriminierungsstelle betreibt weiterhin eine eigene Internet- und Facebook-Seite. Die Facebook-Seite wird dafür genutzt, um auf aktuelle Geschehnisse und Themen sowie auf Gedenk- und Feiertage aufmerksam zu machen. Weiterhin bietet die Facebook-Seite die Möglichkeit der Kontaktaufnahme für Petent*innen mit der Antidiskriminierungsstelle sowie einen gegenseitigen Austausch. Für den kommenden Berichtszeitraum sollen Aktivitäten in weiteren sozialen Netzwerken geprüft werden, um weitere Zielgruppen zu erreichen.

79 Vgl. BT-Drs. 20/1332 sowie Details zur Anhörung unter: https://www.bundestag.de/dokumente/textarchiv/2022/kw17-pa-familie-gleichbehandlungsgesetz-890208.

07
Statistik

Die Antidiskriminierungsstelle bearbeitete im Berichtszeitraum 667 Eingaben, gegenüber dem letzten Berichtszeitraum (698 Eingaben) ist die Zahl in etwa auf gleichem Niveau geblieben. Insbesondere für das Jahr 2021 habe es noch einen großen Kreis an Ratsuchenden, bei denen das Merkmal „Behinderung“ in Kombination mit der Befreiung zum Tragen einer „Mund-Nasen-Bedeckung“ eine Rolle spielte. In der Statistik unberücksichtigt sind auch in diesem Bericht die allgemeinen Beratungen und Einzelfalleinschätzungen bei Gesprächen am Rande von Veranstaltungen und Sprechtagen.

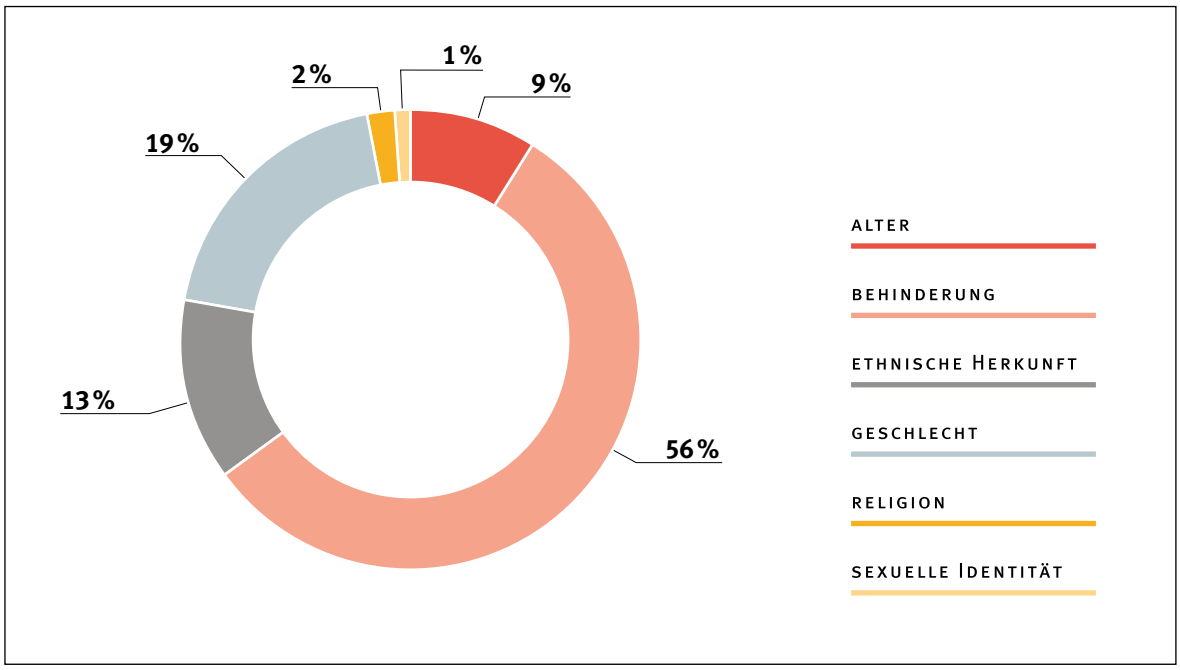
Im Folgenden sind die Eingaben nach den AGG-Merkmalen Alter, Behinderung, ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion/Weltanschauung und sexuelle Identität aufgeteilt. Darüber hinaus wurden sonstige Anfragen zum AGG bzw. der Arbeit der Antidiskriminierungsstelle (SonstADS) und Fälle, in denen das AGG keine Anwendung fand (AGG nicht betroffen) berücksichtigt. Diese Eingaben betrafen Sachverhalte, in denen subjektiv ein Gefühl der Diskriminierung vorlag, aber objektiv das AGG nicht anwendbar war und die betroffenen Personen auf ihre rechtlichen Möglichkeiten oder andere Institutionen hingewiesen wurden.

Jahr	Alter	Behinderung	Ethnische Herkunft	Geschlecht	Religion/ Weltan-schauung	Sexuelle Identität	Sonstige Anfragen zum AGG	Berichtete Diskriminierung ohne AGG	Insg.
2013	4	5	3	5	0	0	1	26	44
2014	2	13	9	4	1	3	19	44	95
2015	4	10	15	14	4	2	44	49	142
2016	9	31	15	12	2	1	67	46	183
2017	7	43	16	16	3	3	60	39	187
2018	7	35	14	11	1	2	46	38	154
2019	8	28	8	17	1	1	77	55	195
2020	9	74	32	19	3	3	303	60	503
2021	14	87	21	29	3	1	182	82	419
2022	4	36	25	20	3	1	111	48	248
Insg.	68	362	158	147	21	17	910	487	

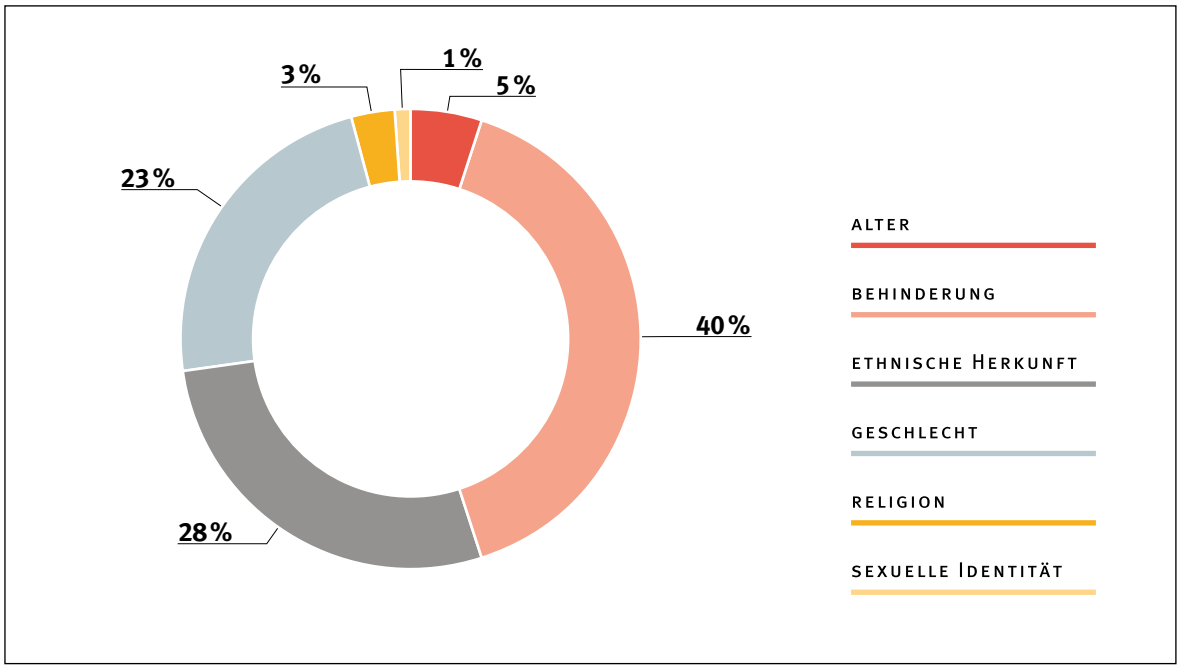
Fälle seit Bestehen der Antidiskriminierungsstelle (Stand 31. Dezember 2022) 2.170
(davon im Berichtszeitraum 2021–2022 insgesamt 667)

Die Eingaben verteilen sich auf folgende Merkmale
(ohne sonstige Anfragen zum AGG):

2021



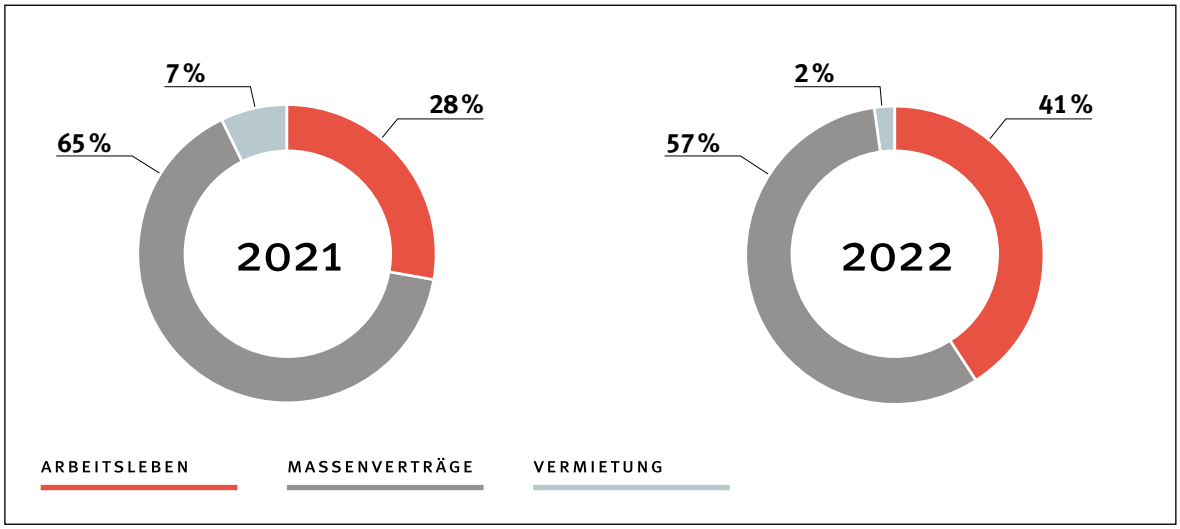
2022



Aufgelistet nach den Haupt-Anwendungsbereichen des AGG in der Beratung der Antidiskriminierungsstelle (Arbeitsleben, Massenverträge und Vermietung) ergibt sich folgende Übersicht:

Jahr	Arbeitsleben	Massenverträge	Vermietung	Sonstige Anfragen zum AGG	Berichtete Diskriminierung ohne AGG	Insg.
2013	14	3	0	1	26	44
2014	18	13	1	19	44	95
2015	31	14	4	44	49	142
2016	31	37	2	67	46	183
2017	46	38	4	60	39	187
2018	33	28	9	46	38	154
2019	36	23	4	77	55	195
2020	45	85	10	303	60	503
2021	43	101	11	182	82	419
2022	35	49	5	111	48	248
Insg.	332	391	50	910	487	
Fälle seit Bestehen der Antidiskriminierungsstelle (Stand 31. Dezember 2022) (davon im Berichtszeitraum 2021–2022 insgesamt 667)						2.170

Bezüglich des Anwendungsbereichs lässt sich folgende Statistik darstellen:



08
Beiträge anderer staatlicher Stellen mit Bezug zu Diskriminierungssachverhalten (Beauftragte)

Die Antidiskriminierungsstelle freut sich, auch in diesem Tätigkeitsbericht wieder Gastbeiträge der Landesbeauftragten für Menschen mit Behinderung (Michaela Pries), des Minderheitenbeauftragten des Ministerpräsidenten (Johannes Callsen), des Beauftragten für Flüchtlings-, Asyl- und Zuwanderungsfragen (Stefan Schmidt) sowie erstmals auch des Beauftragten für jüdisches Leben und gegen Antisemitismus (Dr. h. c. Gerhard Ulrich) präsentieren zu können.

Die Zusammenarbeit und der regelmäßige Austausch mit den genannten Beauftragten führten auch in diesem Berichtszeitraum wieder zu Synergieeffekten in der Beratungstätigkeit.

1. Landesbeauftragter für Menschen mit Behinderung

Im Jahr 2021 hat die Landesbeauftragte 45 Mal zum Thema Diskriminierung kurz telefonisch oder mit einer Antwortmail beraten. Weitere 35 Mal bedurfte es einer umfassenden Bearbeitung zu Ausnahmen von der Maskenpflicht. Hier wurde Kontakt zu weiteren Personen oder Organisationen aufgenommen, um die Diskriminierung abzustellen oder einen anderen Lösungsansatz zu verfolgen.

2022 wurden 19 Anfragen in einem Kalenderjahr zur Maskenpflicht kurz bearbeitet. Elf weitere Anfragen wurden intensiver beraten. Eingaben, die dem Rechtskreis des Allgemeinen Gleichstellungsgesetz (AGG) nicht unmittelbar zuzurechnen sind, werden bei der Landesbeauftragten für Menschen mit Behinderungen beraten. Nach den weiter gefassten gesetzlichen Ausführungen des Artikel 3, Absatz 3, Satz 2 des Grundgesetzes: „Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden“ und den Ausführungen zu Nichtdiskriminierung in der UN-Behindertenrechtskonvention (insbesondere Art. 5).

Ein Schwerpunkt dieses Teilberichtes stellt die Folgen der Corona-Pandemie auf die Ungleichbehandlung von Menschen mit Behinderungen dar, da er auch den höchsten Aufwand bei der Beratung im Berichtszeitraum beanspruchte.

Ausnahmen von der Maskenpflicht

Die schwerwiegendste Ausgrenzung war bei der Anwendung der Ausnahme von der Maskenpflicht festzustellen.

Schon bei der zunächst auf Landesebene angeordneten Maskenpflicht hat sich die Landesbeauftragte frühzeitig an die Landesregierung gewandt,

um für Ausnahmen einzutreten. Die Landesbeauftragte hat dabei empfohlen, einen amtlichen Ausweis für Ausnahmeberechtigte einzuführen. Dieser Empfehlung wurde nicht gefolgt und hat vermutlich wesentlich zu missbräuchlichen und vor allem ausgrenzenden Folgen geführt.

Die Ausnahmen von der Maskenpflicht wurden vielfach nicht umgesetzt. Hierzu gab es durchgehend eine hohe Anzahl von Beschwerden. Die Landesbeauftragte hat diese Anfragen gemeinsam mit der Antidiskriminierungsstelle des Landes beraten. Viele Verbrauchermärkte, Handelsketten, die Friseurinnung, Kinobetreiber, Dienstleister, Ärzte und medizinische Versorgungseinrichtungen sowie die Deutsche Bahn und regionale Verkehrsbetriebe wurden von der Landesbeauftragten zur Beachtung der Regelungen aufgerufen.

Trotz guter Zusammenarbeit des Büros der Landesbeauftragten mit der Ärztekammer, der kassenärztlichen Vereinigung und der Krankenhausgesellschaft kam es vor Ort zu teilweise kritischen Ausgrenzungen.

Beachtenswert ist, dass die Anwendung der Maskenpflicht häufig nicht nur von Einlass kontrollierenden Personen hart angewendet wurde, sondern auch von Geschäftsführungen unterstützt wurde. Ein Justitiar einer großen Buchhandelskette beschrieb seine strikte Anwendung mit der schlecht anzuwendenden Grundlage des Gesetzgebers und dem Schutz der Mitarbeitenden seines Unternehmens. Diese seien von unzumutbaren Auseinandersetzungen mit den Kunden stark belastet, die auf Einhaltung der Regeln bestehen. Gleiches berichteten Ausnahmeberechtigte, die meist in öffentlichen Verkehrsmitteln oder Verbrauchermärkten Anfeindungen oder gar tätlichen Angriffen ausgesetzt waren.

Ein bedrückender Fall wurde von einer Frau vorgetragen. Sie fand in ihrer kreisfreien Stadt keinen niedergelassenen Gynäkologen, der sie ohne Maske behandeln wollte. Da sie Schmerzen hatte, wandte sie sich an die Notfallambulanz des örtlichen Krankenhauses und wurde auch dort aus gleichem Grunde vom Personal abgewiesen. Die Landesbeauftragte hat nach der Darstellung sowohl mit einem niedergelassenen Arzt als auch unmittelbar mit dem Krankenhaus Kontakt aufgenommen. Erst in einem zweiten Anlauf konnte ein verantwortungsvoller Arzt im Krankenhaus gefunden werden, der die Patientin dann ganz selbstverständlich behandelte. Das bedrückende daran ist, dass die Frau für die Klärung ihres diskriminierungsfreien Behandlungsanspruches eine Woche Zeit benötigte.

Eine weitere Regelung sorgte in dem Zusammenhang für Irritationen. So sollten in einem Zeitraum der Pandemie Menschen, die keine Maske tragen können, durch einen Test nachweisen, dass sie nicht infiziert sind. Da dies ein zertifizierter Test sein musste, konnten die betroffenen Personen nur dann Zutritt in öffentliche Bereiche bekommen, wenn sie direkt bei einer Teststation lebten oder den Weg dahin ohne Kontakte selbständig bewältigen konnten. Dies war für einige Petenten, die zum Beispiel auf öffentliche Verkehrsmittel angewiesen sind, nicht möglich.

Schutzvorschriften in Einrichtungen

Ein Eingriff in die Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen sind bis heute Restriktionen für Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen (Wohnen, Arbeit).

Während in der öffentlichen Diskussion frühzeitig von schweren Grundrechtsverletzungen durch die so genannten Lockdowns die Rede war, blieben die Regelungen für Rehabilitationseinrichtungen längere Zeit unbeachtet.

Nachdem Kontaktbeschränkungen für die Bevölkerung gelockert wurden, unterlagen besondere Wohnformen und Werkstätten für Menschen mit Behinderungen weiterhin diesen Beschränkungen. Sie wurden den Pflegeeinrichtungen mit vulnerablen Menschen zugeordnet, obgleich die betreuten Personen in diesen Einrichtungen keineswegs durchgehend dieser Personengruppe gleichzustellen sind.

Die Landesbeauftragte hat sich mehrfach bei den Lockerungsschritten für die gleichen Erleichterungen wie für die Bevölkerung in den genannten Rehabilitationseinrichtungen eingesetzt. Es gab dazu aus dem Kreise der Beschäftigten in Werkstätten und Bewohnervertretungen der Wohneinrichtungen erschütternde Berichte. Allerdings haben einige Einrichtungen auch nach den geänderten Corona-Verordnungen nicht durchgehend entsprechend

reagiert und haben teilweise weit über die Bestimmungen hinaus harte Einschränkungen für ihre Einrichtungen angeordnet, die zu Ausgrenzung und Isolation führten.

Kontakte wurden stärker und länger beschnitten als für Menschen, die nicht in Einrichtungen wohnen. In vielen Werkstätten für Menschen mit Behinderungen wurden Restriktionen ((Teil-) Schließungen, Maskenpflicht, Testpflicht) umfassender und länger aufrechterhalten als in der übrigen Arbeitswelt (außerhalb medizinischer und pflegerischer Tätigkeitsfelder!).

2. Minderheitenbeauftragter des Ministerpräsidenten

Nach der Landtagswahl 2021 hat der Ministerpräsident entschieden, das Amt des Minderheitenbeauftragten wieder im Hauptamt zu besetzen. Gleichzeitig wurde der Aufgabenbereich des Beauftragten um das Thema „Bekämpfung des Antiziganismus“ erweitert. Der vollständige Titel des Amtes lautet nun: Beauftragter des Ministerpräsidenten in Angelegenheiten nationaler Minderheiten und Volksgruppen, Grenzlandarbeit, Niederdeutsch und gegen Antiziganismus. Der Beauftragte steht nun im Range eines Staatssekretärs, nimmt an den Staatssekretärsbesprechungen und den Kabinettssitzungen teil und wird durch ein Referat in der Staatskanzlei unterstützt.

Schleswig-Holstein ist das erste Land in Deutschland, das einen Antiziganismus-Beauftragten benannt hat und damit eine der zentralen Handlungsempfehlungen des Abschlussberichts der Unabhängigen Kommission Antiziganismus aus dem Jahr 2021 umsetzt. Mit dem Beauftragten der Bundesregierung gegen Antiziganismus und für das Leben der Sinti und Roma in Deutschland, Dr. Mehmet Daimagüler, wurden erste Gespräche zur Gestaltung der künftigen Zusammenarbeit geführt.

Damit sind die Berührungspunkte zur Arbeit der Antidiskriminierungsstelle des Landes noch einmal deutlicher geworden. Das gemeinsame Ziel beider Ämter ist es, eine diskriminierungsfreie, liberale und offene Gesellschaft zu stärken, jeder Form von Ausgrenzung entschieden entgegenzutreten und die Teilhabe aller Bürgerinnen und Bürger am politischen, wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Leben zu ermöglichen.

Für den Minderheitenbeauftragten stehen dabei die Angehörigen der dänischen Minderheit, der friesischen Volksgruppe, der nationalen Minderheit der deutschen Sinti und Roma und der Sprachgruppe der Niederdeutschen im Mittelpunkt. Darüber hinaus bestehen seit Jahrzehnten enge Kontakte und eine vertrauensvolle Zusammenarbeit mit der deutschen Minderheit in Dänemark.

Die Rolle des Minderheitenbeauftragten ist nach wie vor die eines Interessenvermittlers zwischen den Minderheiten und Sprachgruppen auf der einen und der Landesregierung auf der anderen Seite. Das Ziel ist es, Minderheitenpolitik in Schleswig-Holstein durch eigene Anregungen und die Aufnahme der Interessen der Minderheiten und Volksgruppen voranzubringen. In den vergangenen beiden Jahren sind dabei weitere Fortschritte erreicht und neue Initiativen angestoßen worden.

Im Rahmen der Evaluierung des Gesetzes zur Umsetzung des Verfassungsauftrags zur Stärkung nationaler Minderheiten und Volksgruppen im Jahr 2021 wurde deutlich, dass eine der Herausforderungen für die Umsetzung des Gesetzes eine zu geringe Bekanntheit seiner Regelungen in den Kommunal- und Landesbehörden sowie den weiteren betroffenen Behörden ist. Die Landesregierung hat deshalb im vergangenen Jahr ein Maßnahmenpaket beschlossen, um die Mitarbeitenden des Landes und der Kommunen besser über die Rechte der Sprecherinnen und Sprecher von Regional- und Minderheitensprachen zu informieren, die sich etwa aus § 82b Landesverwaltungsgesetz (LVwG) oder dem Friesisch Gesetz (FriesischG) ergeben.

Die beschlossenen Maßnahmen gliedern sich in vier Themenkomplexe:

1. Stärkung der Sprachkompetenzen in Regional- und Minderheitensprachen in Landesbehörden und öffentlichen Einrichtungen

2. Stärkung der Kenntnis der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu landesgesetzlichen Regelungen, die die Regional- und Minderheitensprachen berühren

3. Information der Sprachgruppen zu ihren Rechten vor Behörden und Gerichten und Förderung von Sprachkompetenzen in nachwachsenden Generationen

4. Steigerung der Bekanntheit von Regelungen zur Stärkung von Regional- und Minderheitensprachen in der Mehrheitsbevölkerung

In das Arbeitsprogramm der Landesregierung für die 20. Wahlperiode wurden verschiedene große und kleinere Projekte im Bereich der Minderheitenpolitik aufgenommen. Zusammen mit einer verlässlichen strukturellen und finanziellen Förderung der Minderheiten und Sprachgruppen entsteht so ein stabiler Rahmen, in dem die Gruppen sich entfalten und über ihre Organisationen ihre Interessen in eigener Verantwortung wahrnehmen können. Damit ist die Minderheitenpolitik ein wichtiger Teil einer Politik für eine diskriminierungsfreie Gesellschaft in Schleswig-Holstein.

3. Beauftragter für Flüchtlings-, Asyl- und Zuwanderungsfragen

Aufgrund der Zuständigkeit des Beauftragten für Flüchtlings-, Asyl- und Zuwanderungsfragen für das gesamte Spektrum der in Schleswig-Holstein lebenden Menschen ohne deutsche Staatsangehörigkeit hat dieser häufig mit Konstellationen zu tun, in denen es um Diskriminierungserfahrung und Altersrassismus geht. In vielen Fällen geht es aber auch um rechtliche Ungleichbehandlungen aufgrund der Staatsangehörigkeit oder des jeweiligen Aufenthaltsrechts, ob Aufenthaltstitel oder Aufenthaltsrecht als Drittstaatsangehöriger aus anderen Gründen, aber auch der Unionsbürgerschaft.

Der Zuwanderungsbeauftragte führt keine Einzelfallberatung direkt mit dem Betroffenen durch, sondern gibt anlässlich von Anfragen in Beratungsstellen rechtliche Hinweise, unterbreitet Vorschläge im Hinblick auf mögliche Lösungen und schaltet sich gegebenenfalls als Vermittler ein.

Nachfolgend sind einige Beispielsfälle aufgeführt. Die Fälle wurden leicht verändert, ohne die Fallkonstellation zu verfälschen, um die betreffenden Personen zu anonymisieren.

Ungleichbehandlung ganzer Flüchtlingsgruppen

Die Aufnahme der aufgrund des russischen Angriffskriegs aus der Ukraine geflohenen Menschen ist eine große Herausforderung, die dank des haupt- und ehrenamtlichen Engagements der Zuständigen bis dato recht gut erfolgt ist. Ukrainische Staatsangehörige, aber auch in der Ukraine daueraufenthaltsberechtigte Personen, wie auch dort anerkannte Flüchtlinge erhalten, wenn sie in einem gewissen Zeitfenster nach Deutschland geflohen sind, aufgrund eines Beschlusses des Rates der Europäischen Union gemäß der Richtlinie 2000/55/EG eine Aufenthaltserlaubnis nach § 24 AufenthG.

Schon bevor die Aufenthaltserlaubnis als elektronischer Aufenthaltstitel erteilt wird, bekommen die vorgenannten Personengruppen, wenn auch zum Teil mit zeitlicher Verzögerung wegen der starken Belastung der Ausländer- und Zuwanderungsverwaltung Tätigen, Fiktionsbescheinigungen. Mit diesen Fiktionsbescheinigungen besteht ein sofortiger Zugang zum Arbeitsmarkt, seit Juni des Jahres 2022 ein Anspruch auf Leistungen nach SGB II oder SGB XII, der Zugang zu Integrationskursen sowie sind Wohnsitzauflagen zwar möglich und werden für das Bundesland Schleswig-Holstein erteilt, dort besteht dann aber grundsätzlich freie Wohnsitzwahl. Hierneben gibt es die Möglichkeit, dass auch Familienangehörige, die nicht ukrainische Staatsangehörige sind, aber am 24. Februar innerhalb des Familienverbandes lebten und dort Unterhalt erhalten haben, Aufenthaltserlaubnisse nach § 24 AufenthG erhalten.

Mit diesen Rechtsansprüchen unterscheiden sich aus der Ukraine geflohene Personen deutlich von Personen, die geflohen sind und sich in einem Asylverfahren befinden, denn diese unterliegen zuerst einer Wohnverpflichtung in Erstaufnahmeeinrichtungen, haben ein zeitlich befristetes Beschäftigungsverbot in aller Regel zuerst einmal für drei Monate oder der Dauer des Aufenthalts in einer Erstaufnahmeeinrichtung und werden dort untergebracht für neun Monate. Hierneben müssen sie sich eine angestrebte Arbeitsaufnahme durch die Ausländerbehörde genehmigen lassen und erhalten die, im Vergleich zu SGB II- und XII-Leistungen eingeschränkten Leistungen nach Asylbewerberleistungsgesetz. Während des laufenden Asylverfahrens ist ein Familiennachzug nicht möglich.

Aber auch bei den Personen, die im Rahmen eines Bundes- oder Landesaufnahmeprogramms aufgenommen werden, gibt es Unterschiede zu den Geflohenen aus der Ukraine, zum einen im Hinblick auf den Leistungsbezug, in etlichen Fallkonstellationen nach Asylbewerberleistungsgesetz, zum anderen aber auch beim Familiennachzug, der nur aus völkerrechtlichen oder humanitären Gründen möglich ist.

Die Ungleichbehandlung der unterschiedlichen Flüchtlingsgruppen stößt bei vielen haupt- und ehrenamtlichen Engagierten auf Empörung. Die Ungleichbehandlung mag juristisch als rechtmäßig bewertet werden, denn es obliegt den politischen Entscheidungsträger*innen Aufnahmebedingungen für Menschen unterschiedlicher Herkunftsstaaten gleich oder unterschiedlich zu bestimmen. Aber nachdem von politischer Seite jahrelang das Argument bemüht wurde, eine Verbesserung der Aufnahmebedingungen sei sachlich, finanziell oder politisch nicht möglich, erscheinen solche Positionen nun rückblickend in anderem Licht: eine Verbesserung ist immer möglich, wenn der politische Wille besteht. Sowohl aus Sicht dieser Menschen wie auch des Zuwanderungsbeauftragten wäre es wünschenswert, wenn auch Asylsuchende vergleichbare Rechte hätten wie Personen mit Aufenthaltserlaubnissen nach § 24 AufenthG, zumindest was den Zugang zu Arbeit, staatlichen Transferleistungen und Wohnsitzauflagen betrifft.

Einzelfälle als Beispiele für Diskriminierungsstrukturen

Die folgenden Einzelfälle sollen beispielhaft veranschaulichen, wie behördlicherseits bestehende Ermessensspielräume nicht zur Vermeidung oder Beseitigung von Nachteilen für die betroffenen Ausländer*innen genutzt werden.

Fehlende Geburtsurkunden

Kinder von Eltern, die nicht voll umfänglich ihre Identität nachweisen können, erhalten in der Regel keine Geburtsurkunden, sondern lediglich beglaubigte Abschriften aus dem Geburtsregister.

Diese Konstellation kommt zum Teil selbst dann vor, wenn ein Elternteil die deutsche Staatsangehörigkeit hat. Das Problem ist nicht die Rechtmäßigkeit des Aufenthalts der Eltern, vielmehr können diese nicht alle Unterlagen vorbringen, die von den Standesämtern gefordert werden, beispielsweise Geburtsurkunden der Eltern oder gültiger Nationalpass.

Grundsätzlich besteht nach § 9 Absatz 2 Personenstandsgesetz (PStG) die Möglichkeit, wenn die Beibringung entsprechender Urkunden der Eltern nicht möglich ist, die Nachweise auch durch Versicherung an Eides statt durch die Betroffenen oder durch Dritte zu erbringen. Hiervon machen aber wohl die Standesbeamt*innen keinen oder nur sehr selten Gebrauch.

Unabhängig davon, dass das Vorgehen der Standesämter rechtlich zulässig ist, haben die Kinder den vorübergehenden oder möglicherweise auf Dauer angelegten Nachteil, dass ihnen beispielsweise durch Regelung des jeweiligen Staatsangehörigkeitsrechts des Herkunftslandes, nach dem mitunter die Staatsangehörigkeit nur von der des Vaters abgeleitet werden kann, diese nicht erhalten können.

Auch gibt es zum Teil erbrechtliche Nachteile und können gesellschaftliche Stigmatisierung drohen, wenn Kinder, z. B. mangels ausreichenden Nachweises der Ehe der Eltern und deren fehlende Aufnahme in das Geburtsregister – als unehelich geboren gelten. Weiterhin wird, auch wenn dies möglicherweise keine rechtlichen Konsequenzen hat, beim Behördenkontakt in Deutschland regelmäßig das Kind und der spätere Erwachsene damit konfrontiert werden, dass die Eltern tatsächlich oder vermeintlich die Identität nicht nachweisen konnten, was zu einer Stigmatisierung führen kann.

Nach § 54 Absatz 2 PStG haben Personenstandsurkunden dieselbe Beweiskraft wie die Beurkundung in den Personenstandsregistern, mithin haben die Kinder nach deutschem Recht keine juristischen aber faktische Nachteile.

Durch die bestehende Praxis, Neugeborenen von Eltern, deren Identität nicht abschließend nachgewiesen ist, keine Geburtsurkunde auszustellen, schaffen die Standesämter für die Betroffenen eine gravierende, vielleicht lebenslange Problemlage, an der die Betroffenen keine Schuld haben. Verursacher*innen sind, mutwillig oder unfreiwillig, die

Eltern. Die Behörden könnten, etwa durch die Möglichkeit der Versicherung an Eides statt, den Betroffenen zu Geburtsurkunden verhelfen um späteren schuldlosen Benachteiligungen vorzubeugen.

Reiseausweis für Ausländer

Eine syrische Staatsangehörige im Rentenalter lebt zusammen mit einem ihrer Kinder in einer Stadt in Schleswig-Holstein. Weitere Kinder leben in Europa, eins jedoch in der Türkei. Die syrische Staatsangehörige möchte ihr volljähriges Kind in der Türkei besuchen, sie verfügt über keinen Nationalpass und hat auch trotz mehrerer Vorsprachen bei der syrischen Botschaft kein entsprechendes Dokument erhalten. Die syrische Staatsangehörige wollte nun für den Besuch in der Türkei, einen Reiseausweis für Ausländer erhalten, der ihr jedoch nicht gewährt worden ist. Die Reise konnte mithin nicht stattfinden.

Grundsätzlich ist der zuständigen Ausländer-/Zuwanderungsbehörde Recht zu geben, dass die Anforderungen an das Ausstellen eines Reisepasses für Ausländer relativ hoch sind, bei einer Fallkonstellation, wie der vorliegenden, scheint das aber angesichts des Alters und des nur vorübergehenden Besuchens eines Kindes möglich und angemessen. Der bestehende Ermessensspielraum wird jedoch nicht zugunsten der Betroffenen genutzt.

Umverteilung nach Schleswig-Holstein

Ein afghanischer Staatsangehöriger befindet sich noch im Asylverfahren und hat eine Aufenthaltsgestattung. Er lebt in einem anderen Bundesland. Die Mutter des afghanischen Staatsangehörigen verfügt über ein Aufenthaltsrecht und lebt in Schleswig-Holstein, ebenso wie ein volljähriges Geschwister. Die Mutter ist psychisch erkrankt und leidet auch unter einer physischen Erkrankung. Der Umverteilungsantrag nach Schleswig-Holstein wurde abgelehnt.

Grundsätzlich kann eine länderübergreifende Umverteilung gemäß § 51 Absatz 1 AsylG erfolgen zu Familienangehörigen oder aus sonstigen Gründen von vergleichbarem Gewicht. Als Familienangehöriger gelten nur Angehöriger der Kernfamilie, mithin Verheiratete oder Verpartnerte oder Eltern zu minderjährigen Kindern oder minderjährige Kinder zu ihren Eltern. Zum Zeitpunkt des Umverteilungsantrages war der afghanische Staatsangehörige nicht mehr minderjährig.

Die Behörde hat formal korrekt gehandelt und entspricht damit ordnungspolitischen Zielen.

Unabhängig davon, könnten die Erkrankung der Mutter und der Wunsch des Sohnes, diese zu unterstützen, als Grund von vergleichbarem Gewicht gewertet werden. Entsprechende humanitäre Ausnahmemöglichkeiten sind im Gesetz enthalten. Der Ermessensspielraum könnte genutzt werden, um eine Umverteilung zu ermöglichen.

Familienzusammenführung/touristischer Aufenthalt

Ein Drittstaatsangehöriger war vor vielen Jahren gemeinsam mit einem Geschwister und seiner Mutter nach Deutschland eingereist. Die Asylverfahren waren erfolglos, das Geschwister und die Mutter wurde ausgewiesen, der Drittstaatsangehörige durfte aufgrund einer erheblichen Erkrankung in Deutschland verbleiben, mittlerweile hat er einen Abschiebungsschutz. Der Wunsch war nun, entweder Mutter und Geschwister nach Deutschland, einreisen zu lassen für ein Daueraufenthaltsrecht oder zumindest für einen Familienbesuch.

Ein Familiennachzug ist nicht möglich, da der Drittstaatsangehörige volljährig ist, auch der Vortrag, angewiesen zu sein auf die Pflege durch seine Mutter hätte nicht zu einem Aufenthaltsrecht führen können. Ein „touristischer Aufenthalt“ blieb bis dato erfolglos und wird es wohl auch bleiben, weil, unabhängig von einem möglicherweise schon abgelaufenen Einreise- und Aufenthaltsverbot nach § 11 AufenthG, die deutsche Auslandsvertretung nicht davon ausgehen würde, dass Mutter und Geschwister eine Rückkehrgewähr in ihr Herkunftsland bieten.

Die Ausländerbehörde hat formal korrekt gehandelt, zuständig für das Visumverfahren wäre die deutsche Auslandsvertretung. Ein Besuch, zumindest eines Familienmitgliedes des schwerkranken Bruders, scheint aber möglich. Hier müssen die Behörden eine Abwägung treffen zwischen dem Anspruch auf familiären Kontakt und dem Risiko eines

Verstoßes gegen das Aufenthaltsrecht. Die Ermessensausübung erfolgt somit zugunsten des Schutzes vor einer lediglich potentiellen ordnungsrechtlichen Abweichung und zulasten eines tatsächlichen persönlichen Schadens.

Aufenthaltsrecht nach Eheschließung

Eine Drittstaatsausländerin, besucht in Schleswig-Holstein ihren Verlobten, die beiden wollen heiraten. Die für die Eheschließung notwendigen Unterlagen liegen vor, die Eheschließung ist möglich. Eine Aufenthaltserlaubnis nach § 28 Absatz 1 AufenthG als Ehegatten eines deutschen Staatsangehörigen soll nicht erteilt werden, weil es an dem „Durchlaufen eines Visumsverfahrens“ fehlt. Die Drittstaatsausländerin wird verwiesen, ins EU-Land zurückzukehren und von dort ein Visumsverfahren anzustrengen.

Die Vorgehensweise der zuständigen Ausländerbehörde wird für kritisch erachtet, diese mag sich auf eine Entscheidung einiger Obergerichte beziehen. Nach hiesiger Wertung ist aber über § 39 Nummer 6 AufenthV die Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis möglich. Dieses Beispiel ist eines von etlichen ausländerrechtlichen Konstellationen, in denen betroffene Behörden formale Umwege erfordern, obwohl andere Entscheidungen möglich wären.

Kein Nachzug von Eltern zu minderjährigen Kindern

Ein Großvater ist aus Afghanistan mit zwei seiner minderjährigen Kinder nach Deutschland gelangt. Die Kinder sind nicht anerkannte Flüchtlinge, sondern haben lediglich ein nationales Abschiebungsverbot und Aufenthaltserlaubnis nach § 25 Absatz 3 AufenthG.

Grundsätzlich gibt es keinen Anspruch auf Nachzug von Eltern zu minderjährigen Kindern, es sei denn, diese haben Flüchtlingsschutz oder sind Resettlement-Flüchtlinge. Der Nachzug zur Vermeidung einer außergewöhnlichen Härte wäre denkbar, wenn die Versagung des Nachzugs schlechthin unvertretbar wäre. Angesichts des in Deutschland lebenden Großvaters und der bis dato nicht gegebenen Sicherung des Lebensunterhalts, steht zu befürchten, dass dem Elternnachzug nicht stattgegeben wird. Die Auslandsvertretung wird formal korrekt den Familiennachzug ablehnen können. Sie ist aber, rechtlich betrachtet, ebenso in der Lage formal korrekt dem Familiennachzug zu zustimmen. Entscheidend ist der politische Wille.

Verlust von Aufenthaltsrecht in Deutschland

Eine Drittstaatausländerin hat eine Niedererlassungserlaubnis, mithin einen unbefristeten Aufenthaltstitel. Sie lebt noch nicht 15 Jahre in Deutschland hat sich aber länger als sechs Monate außerhalb Deutschlands im Rahmen eines verlängerten Urlaubs aufgehalten.

Nach § 51 Absatz 1 Nummer 6 AufenthG erlischt ein Aufenthaltstitel, sowohl eine befristete Aufenthaltserlaubnis wie auch eine unbefristete Niederlassungserlaubnis, wenn der Ausländer aus einem seiner Natur nach nicht vorübergehenden Grunde ausreist, und nicht innerhalb einer Frist von sechs Monaten oder einer von der Ausländerbehörde bestimmten längeren Frist wieder eingereist ist. Bei Wiedereinreise nach Deutschland gilt die Niederlassungserlaubnis als erloschen.

Die Niederlassungserlaubnis erlischt dann nicht, wenn die Person sich schon 15 Jahre rechtmäßig in Deutschland aufgehalten hat und der Lebensunterhalt gesichert ist. Im vorliegenden Fall war die betroffenen Drittstaatsausländerin aber noch nicht 15 Jahre in Deutschland. Insofern hat sie ihr Aufenthaltsrecht verloren und muss im Zweifel versuchen, über einen neuen oder den vormaligen Aufenthaltszweck“ ein erneutes Aufenthaltsrecht für Deutschland zu erhalten.

Die Ausländerbehörde hat vom Grundsatz keinen Handlungsspielraum. Der Titel erlischt durch Gesetz. Folglich kann im Erlöschen des Aufenthaltstitels kein diskriminierendes Behördenhandeln gesehen werden. Vielmehr muss sich die Frage stellen, ob eine diskriminierende Gesetzgebung vorliegt, wenn ohne sachlicher Einzelfallabwägung für eine potenziell faktische Inländerin der Aufenthaltstitel von Gesetzes wegen erlischt.

Aufenthaltsrecht nach Volljährigkeit des Enkels fraglich

Ein Ehepartner aus einem Nicht-EU-Staat hat mehrere Kinder, die mittlerweile die deutsche Staats-

angehörigkeit besitzen. Die aufenthaltsrechtliche Situation des Ehepaares war jedoch weiterhin prekär. Ein Enkelkind wurde von dem Ehepaar als Pflegekind aufgenommen, in dieser Zeit war deren Aufenthalt geduldet. Eine Aufenthaltsverfestigung der Großeltern erfolgte während der Zeit des Kümmerns um das Enkelkind nicht, weil der Lebensunterhalt der Großeltern nicht gesichert war und nicht von „erfolgreichen Integrationsleistungen“ ausgegangen wurde.

Nach Volljährigkeit des Enkels ist der Aufenthalt der Großeltern, die mittlerweile über 70 Jahre sind und länger als 25 Jahre in Deutschland leben nach wie vor prekär, weil eine Aufenthaltsverfestigung nach Maßstäben des Ausländerrechts nicht erfolgen konnte.

Dauer des Visumsverfahrens für Familiennachzug über zwei Jahre

Ein vormals afghanischer Staatsangehöriger hatte mittlerweile die deutsche Staatsangehörigkeit erhalten. Er beantragte den Nachzug seiner in Afghanistan lebenden Ehefrau. Die grundsätzlichen Voraussetzungen für den Ehegattennachzug lagen wohl vor, die Terminvereinbarung mit der deutschen Auslandsvertretung hatte sich sehr lange hingezogen. Das beantragte Visum wurde beim ersten Versuch nicht erteilt, nach der Geburt des gemeinsamen Kindes wurde erneut der Familiennachzug beantragt, es dauerte wiederum sehr lange, bis endlich ein Visum zum Ehegattennachzug erteilt wurde.

Ohne auf die einzelnen Gründe der Visumsablehnung, ob fehlender Nachweis der einfachen Sprachkenntnisse A1 oder sonstige Gründe, eingehen zu wollen, muss hervorgehoben werden, das monate- und jahrelange Visumsverfahren eine erhebliche Belastung für junge Familien darstellen. Die Dauer der Visumverfahren ist durch die personelle Ausstattung an den Botschaften und Ausländerbehörden steuerbar. Teilweise müssen Betroffene jahrelang auf die Bewilligung von Visa warten auf die sie hinsichtlich des Schutzes der Familie einen grundrechtlichen Anspruch haben. Dass Eheleuten, bei denen ein Partner die deutsche Staatsbürgerschaft innehat, das Recht auf Familieneinheit durch behördliche Untätigkeit über einen vergleichbaren Zeitraum vorenthalten wird, erscheint nicht hinnehmbar.

4. Beauftragter für jüdisches Leben und gegen Antisemitismus

Der Bundesverband der Recherche- und Informationsstellen Antisemitismus e. V. (RIAS) hat 2021 2738 antisemitische Vorfälle erfasst. Darunter fallen viele niedrigschwellige und auch diskriminierende Vorfälle. Die Landesweite Informations- & Dokumentationsstelle Antisemitismus SH (LIDA-SH) hat im Jahr 2021 70 antisemitische Vorfälle erfasst. Sowohl RIAS als auch LIDA erfassen vor allem Vorfälle die unterhalb der Strafbarkeitsgrenze liegen. Laut Verfassungsschutzbericht gab es in Schleswig-Holstein im Jahr 2021 73 antisemitische Straftaten, was einem prozentualen Zuwachs von rund 62 % bedeutet.

Zum 1. November 2022 wurde ich in das Amt des Beauftragten für jüdisches Leben und gegen Antisemitismus berufen.

Das Amt des Beauftragten für jüdisches Leben und gegen Antisemitismus ist dem Ministerium für Allgemeine und Berufliche Bildung, Wissenschaft, Forschung und Kultur zugeordnet. Ich pflege innerhalb der Landesregierung und auf Bundesebene, im Rahmen der Bundländer-Kommission der Beauftragten für jüdisches Leben und gegen Antisemitismus, einen intensiven Austausch. Dabei fungiere ich als zentraler Ansprechpartner für jüdische Verbände, gesellschaftliche Organisationen und Menschen jüdischen Glaubens. Zu meinen Aufgaben zählen u. a.:

- Ein Vermittler für die Stärkung des jüdischen Lebens und Antisemitismusbekämpfung durch Bund, Länder und Zivilgesellschaft zu sein,
- Die Gesellschaft für aktuelle und historische Formen des Antisemitismus durch Öffentlichkeitsarbeit zu sensibilisieren sowie einen Beitrag zur politischen und kulturellen Bildung zu leisten,
- Bei der ressortübergreifenden Koordination der Maßnahmen der Landesregierung zur Stärkung

des jüdischen Lebens und Bekämpfung von Antisemitismus mitzuwirken.

Ich habe es mir zur zentralen Aufgabe gemacht als Ansprechpartner für die Belange der jüdischen Verbände und Organisationen zu agieren.

Diskriminierende Vorfälle mit antisemitischen Bezug werden von der landesweiten Informations- und Dokumentationsstelle Antisemitismus in Schleswig-Holstein (kurz LIDA-SH) seit dem 1. Januar 2019 statistisch erfasst. Als Beauftragter für jüdisches Leben und gegen Antisemitismus führe ich diesbezüglich regelmäßig Gespräche mit LIDA-SH, um über die aktuellen Vorfallsmeldungen in SH informiert zu sein.

Bei der Betrachtung dieser aktuellen steigenden antisemitischen Fallzahlen sollte sich jede und jeder alarmiert zeigen. Es ist eine Aufgabe der Gesellschaft sich zum Schutz der jüdischen Community in unserer Mitte und zur Verteidigung unserer Demokratie zu positionieren. Antisemitismus zeigt sich in den unterschiedlichsten Erscheinungsformen und so ist Aufklärungsarbeit ein erster bedeutsamer Schritt, um die Gesellschaft nachhaltig zu stärken.

Dabei kommt der Wissensvermittlung eine ganz wesentliche Rolle zu. Dies empfinde ich als eine wichtige Aufgabe und auch als große Herausforderung meines Amtes. So ist es mein Ziel ein Bewusstsein der Gesellschaft für die jüdische Kultur in unserem Bundesland zu schaffen. Dies ist ein wichtiger Schritt, um das jüdische Leben insgesamt zu stärken und auch um Diskriminierung entgegenzutreten. Unwissenheit muss durch Aufklärung begegnet werden. Kenntnisse über die Historie und Gegenwart des jüdischen Lebens zu vermitteln ist dabei ein ganz wesentlicher Aspekt.

Weiterhin soll für gemeinsame Wurzeln der Gesellschaft in Schleswig-Holstein sensibilisiert werden. Auch die Sichtbarmachung der Vielfalt und Vielfältigkeit des jüdischen Lebens und Glaubens sind dabei zu bedenken. Die Landtagspräsidentin, die Jüdischen Landesverbände und ich als Beauftragter für jüdisches Leben und gegen Antisemitismus gründen im März 2023 den Runden Tisch „SHalom&Moin“. Dieser Runde Tisch soll als eine Dialogplattform fungieren. Dabei sollen Themenfelder wie beispielsweise Bildung und Justiz betrachtet und bearbeitet werden. Dieses Format zu moderieren und zu begleiten wird ein wesentlicher Schwerpunkt meiner Arbeit darstellen. Es ist davon auszugehen, dass die dort getroffenen Handlungsempfehlungen ein breites Spektrum an Aufgaben mit sich bringen wird. Dieses Format zu moderieren und die dazu gehörigen Prozesse zu begleiten wird ein weiterer Schwerpunkt meiner Arbeit sein.

Die Bürgerbeauftragte für soziale Angelegenheiten
des Landes Schleswig-Holstein

Karolinenweg 1
24105 Kiel
Telefon: (0431) 988-1240
www.buergerbeauftragte-sh.de
www.antidiskriminierungsstelle-sh.de