



**SCHLESWIG-HOLSTEINISCHER LANDTAG**  
18. Wahlperiode

Drucksache **18/2912**  
7. Mai 2015

## **Tätigkeitsbericht 2013/2014 der Antidiskriminierungsstelle des Landes Schleswig-Holstein**





# Tätigkeits- bericht 2013/2014

---

*der Antidiskriminierungsstelle des Landes  
Schleswig-Holstein*

*Mai 2015*

---



## Vorwort

Sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete,  
sehr geehrte Damen und Herren,

seit Anfang 2013 gibt es die Antidiskriminierungsstelle des Landes Schleswig-Holstein, eingerichtet bei der Bürgerbeauftragten für soziale Angelegenheiten beim Schleswig-Holsteinischen Landtag. Dies ist der erste Tätigkeitsbericht der Antidiskriminierungsstelle, der nach den gesetzlichen Vorgaben alle zwei Jahre dem Landtag vorzulegen ist. Dieser Bericht stellt die Tätigkeit in den Jahren 2013 und 2014 dar.

Die Aufgaben der Antidiskriminierungsstelle orientieren sich nach § 1 Abs. 2 S. 2 des schleswig-holsteinischen Bürgerbeauftragtengesetzes an den Benachteiligungen aus Gründen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität. Sie beziehen sich somit auf das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz und dessen Anwendungsbereich im Arbeitsleben und bei zivilrechtlichen Massengeschäften oder auch die Wohnraumanmietung. In Bezug auf diese Merkmale ist es die Aufgabe der Antidiskriminierungsstelle, Aufklärungs- und Öffentlichkeitsarbeit zur Sensibilisierung für Diskriminierung und Prävention vor Diskriminierung in der Gesellschaft durchzuführen, als direkte Anlaufstelle für Betroffene zu dienen und Hilfe- und Ratsuchende über die einschlägigen gesetzlichen Regelungen aufzuklären und weitergehende Beratung zu vermitteln.

Im Hinblick auf die Aufklärungs- und Öffentlichkeitsarbeit war es gerade in der Anfangszeit wichtig, grundlegende Informationen zu dem weitgehend unbekanntem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz, das die Grundlage für die Arbeit der Antidiskriminierungsstelle bildet, zu kommunizieren. Es zeigte sich deutlich, dass den Bürgerinnen und Bürgern oftmals nicht bekannt ist, welche Sachverhalte rechtlich als Diskriminierung gelten und welche Rechte daraus

abgeleitet werden können. Häufig war bei den Betroffenen zunächst nur ein - manchmal diffuses - Gefühl von Diskriminierung gegeben.

Auch die Prävention von Diskriminierung war und bleibt ein wichtiger Aspekt, denn gerade diejenigen, die zum Beispiel als Arbeitgeber oder auch im Privatrechtsverkehr dem Anwendungsbereich des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes unterfallen, sind häufig ebenso wenig informiert über ihre Pflichten zur Antidiskriminierung wie die Bürgerinnen und Bürger. Teilweise fehlte überhaupt eine Vorstellung davon, dass bestimmte Verhaltensweisen, z. B. als Arbeitgeber, Diskriminierungsrelevanz haben und rechtliche Grenzen überschreiten. Viele Arbeitgeber wissen nicht um ihre gesetzliche Verpflichtung, Beschwerdestellen für ihre Mitarbeitenden nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz einzurichten.

Zudem ist es auch wichtig, das noch sehr junge Beratungsangebot der Antidiskriminierungsstelle bei den Bürgerinnen und Bürgern bekannt zu machen - viele Betroffene wissen nicht, dass sie sich kostenlos und unabhängig beraten lassen und die Unterstützung der Antidiskriminierungsstelle in Anspruch nehmen können. Ganz besonders wichtig ist es bei der Beratung, die menschliche Dimension von Diskriminierungserfahrung zu sehen. Menschen, die diskriminiert werden, erleiden auch eine emotionale Verletzung, die verarbeitet werden muss. Eine Beratung muss deshalb häufig auch mit sehr viel Zeit und Sensibilität erfolgen. Dies ist der Antidiskriminierungsstelle ein wichtiges Anliegen.

Dementsprechend war es ein Schwerpunkt auf vielen Veranstaltungen und in zahlreichen Gesprächen mit Verbänden und Institutionen, das Beratungsangebot darzustellen. Es ist ein regelmäßiger Austausch mit verschiedenen Akteuren aufgenommen worden, die Berührungspunkte zu Menschen haben, die potentiell Diskriminierungen ausgesetzt sein können und die auch weitere Unterstützung anbieten. Es wäre aus Sicht der Antidiskriminierungsstelle wünschenswert, aus diesen Gesprächen ein sich ergänzendes, nachhaltiges Netzwerk der Antidiskriminierung entstehen zu lassen.

Äußerst schwierig ist es, einen Überblick über die Diskriminierungen nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz in Schleswig-Holstein zu gewinnen. Belastbare Daten sind kaum vorhanden. Es ist allerdings erforderlich für die Sensibilisierung der Öffentlichkeit für Diskriminierung und die Prävention einen genaueren Überblick zu erhalten - denn nur aus belastbaren Daten können letztlich die erforderlichen und wirksamen Maßnahmen abgeleitet werden. Ein erster Schritt, diese Daten zu erlangen, könnte eine entsprechende Anpassung der schleswig-holsteinischen Justizstatistik sein. Ein Vorhaben, das zurzeit auf Veranlassung der Antidiskriminierungsstelle im Justizministerium geprüft wird.

Die Bilanz nach den ersten zwei Jahren zeigt deutlich: In allen Bereichen gibt es noch viel zu tun!

Ganz besonders möchte ich dem Referenten der Antidiskriminierungsstelle, Herrn Dennis Bunge, für seinen unermüdlichen Einsatz in der Beratung und bei der Öffentlichkeitsarbeit danken, nicht zuletzt auch für die Erstellung des Tätigkeitsberichts, der neben dem normalen Geschäftsbetrieb angefertigt werden musste. Darüber hinaus danke ich auch den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die aus dem Bereich der Bürgerbeauftragten immer wieder punktuell die Arbeit der Antidiskriminierungsstelle unterstützt haben.

Auch allen anderen Akteuren, die die Arbeit der Antidiskriminierungsstelle gefördert und unterstützt haben, möchte ich meinen ausdrücklichen Dank aussprechen! Letztlich kommt Ihre Unterstützung all den Menschen zugute, die auf die Beratung der Antidiskriminierungsstelle angewiesen sind.



Samiah El Samadoni

Bürgerbeauftragte für soziale Angelegenheiten und  
Leiterin der Antidiskriminierungsstelle

## Inhaltsverzeichnis

Vorwort.....	3
I. Zusammenfassung und Anregungsvorschläge .....	7
Änderungsvorschläge zum AGG.....	10
1. Abschaffung der Deckelung des Entschädigungsanspruchs nach § 15 Abs. 2 S. 2 AGG .....	10
2. Verlängerung der Anzeigefristen in den §§ 15 Abs. 4 und 21 Abs. 5 AGG ...	11
3. Sonderregelung des § 9 AGG abschaffen.....	11
4. Maßregelungsverbot des § 16 AGG auf das gesamte AGG ausweiten .....	12
5. Ausweitung der Rechte von Betriebsräten und Gewerkschaften.....	13
II. Die Entstehung der Antidiskriminierungsstelle des Landes Schleswig-Holstein und ihre Aufgaben .....	13
III. Projekte .....	14
1. Anonymisiertes Bewerbungsverfahren .....	14
2. Aktionsplan für Akzeptanz vielfältiger sexueller Identitäten für das Land Schleswig-Holstein.....	15
IV. Themenjahr „Mittendrin in jedem Alter“ .....	16
V. Fälle aus der Praxis .....	19
1. Arbeitsleben.....	19
2. Zivilrecht / Massenverträge .....	27
3. Diskriminierungen außerhalb des AGG .....	36
VI. Öffentlichkeitsarbeit .....	40
1. Veranstaltungen .....	40
2. Pressemitteilungen und Publikationen.....	43
VII. Statistik .....	44
VIII. Andere staatliche Stellen mit Bezug zu Diskriminierungssachverhalten (Beauftragte).....	46
1. Landesbeauftragter für Menschen mit Behinderung .....	46
2. Landesbeauftragter für Flüchtlings-, Asyl- und Zuwanderungsfragen.....	48
3. Minderheitenbeauftragte des Ministerpräsidenten .....	52

## I. Zusammenfassung und Anregungsvorschläge

Die Antidiskriminierungsstelle des Landes Schleswig-Holstein arbeitet – ebenso wie die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS Bund) in Berlin<sup>1</sup> - auf der Grundlage des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) und soll Personen individuell unterstützen, die Benachteiligungen aufgrund der in diesem Gesetz geschützten Merkmale erfahren haben. Daneben ist es ihre Aufgabe, sich für eine diskriminierungsfreie Kultur in Schleswig-Holstein und für faire Chancen für alle Bewohnerinnen und Bewohner des Landes einzusetzen. Die Beratung erfolgt unabhängig und kostenfrei. Im Anschluss an die Beratung bietet die Antidiskriminierungsstelle die Unterstützung im Rahmen einer gütlichen Einigung an oder vermittelt zuständige Ansprechpartner.

Nach zweijähriger Beratungserfahrung zeigt sich bereits mehr als deutlich, dass in Bezug auf das AGG in Schleswig-Holstein, aber auch bundesweit<sup>2</sup>, ein erhöhter Umsetzungsbedarf besteht. Viele Bürgerinnen und Bürger beklagten, dass den Personalabteilungen in Verwaltungen und Wirtschaft das Gesetz nicht bekannt sei. Damit einher gehe häufig auch eine fehlende Sensibilität für diskriminierende Sachverhalte und diskriminierendes Verhalten. Diesen Eindruck teilt die Antidiskriminierungsstelle des Landes Schleswig-Holstein aufgrund der ihr geschilderten Vorfälle. Die gesetzlich vorgeschriebenen Mindeststandards wurden häufig nicht erfüllt. Dazu gehörte, dass Stellenausschreibungen oft nicht diskriminierungsfrei formuliert waren. Zudem werden viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht oder nicht ausreichend durch den Arbeitgeber über das AGG informiert. Auch die gesetzlich vorgeschriebenen AGG-Beschwerdestellen sind von vielen Arbeitgebern bisher nicht eingerichtet worden.

---

<sup>1</sup> Vgl. §§ 25 ff. AGG.

<sup>2</sup> Diese Einschätzung basiert auf mehreren Gesprächen aus dem Netzwerk, insbesondere mit der ADS Bund.

Es fehlt bei Verantwortlichen an Kenntnis und teilweise auch an Unrechtsbewusstsein. Bei Anfragen von Unternehmen und Behörden wird darüber hinaus häufig die Befürchtung geäußert, dass man Angst habe, etwas falsch zu machen, etwa bei der Einrichtung einer behörden- bzw. unternehmens-internen Beschwerdestelle nach §§ 12 und 13 AGG.

Vielfach erreichten die Antidiskriminierungsstelle Fälle, in denen Benachteiligungen im Sinne der AGG-geschützten Merkmale vorgefallen waren, die jedoch oft nicht die im Gesetz normierten Anwendungsbereiche betrafen. Dabei ging es in erster Linie um das Verhältnis zwischen Bürgerinnen und Bürgern zu Behörden, davon häufig um den Bereich „Schule“<sup>3</sup>. Im Verhältnis zwischen Behördenmitarbeiter/in und Bürger/in oder zwischen Lehrer/in und Schüler/in ist das AGG jedoch nicht anwendbar. Das Gesetz kann im Wesentlichen nur bei Benachteiligungen im Arbeitsleben und im zivilrechtlichen Verkehr bei sog. Massengeschäften weiterhelfen<sup>4</sup>. Bei Diskriminierungen in der Schule müssen andere Wege (Dienstaufsichtsbeschwerden, Klagen vor dem Verwaltungsgericht) beschritten werden, die das Miteinander in der Schule aber weiter belasten können.

In den Fällen, in denen Probleme mit Behörden berichtet wurden, bestanden aufgrund der Eingliederung der Antidiskriminierungsstelle in das Büro der Bürgerbeauftragten für soziale Angelegenheiten des Landes Schleswig-Holstein jedoch sehr gute Handlungsalternativen. In vielen Fällen, in denen die Antidiskriminierungsstelle aufgrund der rechtlichen Vorgaben nicht weiterhelfen konnte, leistete ein/eine Mitarbeiter/in der Bürgerbeauftragten inhaltlich Hilfe. Dies betraf insbesondere die Fälle, in denen die Bürgerinnen und Bürger sich ungerecht behandelt fühlten und z. B. Leistungen nach dem SGB II<sup>5</sup> nicht oder nicht in voller Höhe bewilligt bekamen oder sanktioniert worden waren.

---

<sup>3</sup> So z. B. die Eingaben 1420/2013, 3335/2013, 3459/2013, 3815/2013 und 556/2014. Vgl. zu Diskriminierungen im Bildungsbereich den „Zweiten Gemeinsamen Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages – Diskriminierung im Bildungsbereich und Arbeitsleben“, BT-Drs. 17/14400, insbes. S. 50 ff.

<sup>4</sup> Im Übrigen vgl. § 2 Abs. 1 Nr. 5-8 AGG.

<sup>5</sup> Sozialgesetzbuch (SGB) Zweites Buch (II) - Grundsicherung für Arbeitsuchende.

Darüber hinaus war auffällig, dass im Rahmen der Einzelberatung viele Bürgerinnen und Bürger es bei einer Beratung nach dem AGG belassen wollten und ein Eingreifen der Antidiskriminierungsstelle, etwa in Form der Aufforderung an die diskriminierende Partei zur Abgabe einer Stellungnahme zum geschilderten Sachverhalt, nicht wünschten. Dies betraf in der Regel den Bereich „Arbeitsleben“. Viele Petentinnen und Petenten fürchteten eine weitere Auseinandersetzung mit dem Arbeitgeber, obwohl in einzelnen Fällen die rechtlichen Erfolgsaussichten, sich gegen eine Benachteiligung zu wehren, groß waren. In diesen Fällen überwog das Bedürfnis, sich von der Antidiskriminierungsstelle bestätigen zu lassen, dass das Verhalten am Arbeitsplatz diskriminierenden Charakter hatte.

Ein weiterer Aspekt, der Bürgerinnen und Bürger davon abhielt, gerichtliche Schritte zu unternehmen, waren die drohenden Kosten eines Rechtsstreits, da sie im Falle einer gerichtlichen Überprüfung des Sachverhaltes als Klägerinnen und Kläger in Bezug auf die Gerichtskosten zur Vorleistung verpflichtet wären. Wenn nicht eine entsprechende Rechtsschutzversicherung existiert, schrecken viele Bürgerinnen und Bürger vor dem Gang zum Gericht zurück. Auch wenn die wirtschaftliche Situation der Betroffenen die Möglichkeit der Beantragung von Prozesskostenhilfe eröffnete, wurde dieser Weg häufig nicht gewählt, auch aus Angst vor beruflichen Nachteilen.

Durch diese Beispiele wurde deutlich, dass die Umsetzung des AGG in der Praxis schwierig ist und faktisch gehemmt wird. Zudem besteht Anlass zu der Annahme, dass in vielen Bereichen eine große Dunkelziffer an Diskriminierungsfällen besteht. Leider ist es zurzeit nicht möglich, diese Annahme zu überprüfen, da es keine Daten aus Statistiken über gerichtliche und außergerichtliche Verfahren gibt. Die Anzahl an AGG-Verfahren, die im Klageverfahren endeten, unabhängig davon, ob es die Arbeits-, Verwaltungs- oder Zivilgerichtsbarkeit betraf, kann für Schleswig-Holstein nicht nachvollzogen werden. Nach Auskunft des Schleswig-Holsteinischen Justizministeriums werden Verfahren mit AGG-Bezug aktuell statistisch nicht gesondert erfasst. Auch auf Bundesebene werden solche Daten nicht erhoben, wie eine Anfrage beim Bundesjustizministerium bestätigte. Aus

diesem Grund existieren nur die internen Statistiken der staatlichen Antidiskriminierungsstellen des Bundes und der Länder sowie einiger nichtstaatlicher Einrichtungen<sup>6</sup>. Somit ist ein repräsentatives Ranking der am häufigsten betroffenen Diskriminierungsmerkmale und auch die quantitative Erfassung von Diskriminierungen überhaupt nicht möglich. Eine Erfassung von Diskriminierungen sowohl quantitativ als auch qualitativ würde aber Möglichkeiten eröffnen, Handlungsfelder identifizieren zu können und in einem zweiten Schritt gezielt Anregungen an die Politik und Entscheidungsträger zu formulieren, um diesen zu begegnen. Dies würde im Ergebnis auch eine gesellschaftsweite Sensibilisierung für dieses Thema fördern. Aus Sicht der Antidiskriminierungsstelle ist es daher zwingend erforderlich, die gerichtlichen und außergerichtlichen Verfahren mit AGG-Bezug statistisch zu erfassen.

Auf Anregung der Antidiskriminierungsstelle prüft das Schleswig-Holsteinische Justizministerium zurzeit, ob eine statistische Erfassung der gerichtlichen Verfahren in Schleswig-Holstein erfolgen kann.

## Änderungsvorschläge zum AGG

In diversen Gesprächen und Beratungen hat sich gezeigt, dass das AGG in einigen Bereichen Defizite in der Praxisanwendung aufweist. Folgende Vorschriften bedürfen daher nach Auffassung der Antidiskriminierungsstelle einer Abänderung durch den Gesetzgeber:

### 1. Abschaffung der Deckelung des Entschädigungsanspruchs nach § 15 Abs. 2 S. 2 AGG

§ 15 Abs. 2 AGG normiert: *„Wegen eines Schadens, der nicht Vermögensschaden ist, kann der oder die Beschäftigte eine angemessene Entschädigung in Geld verlangen. Die Entschädigung darf bei einer Nichteinstellung **drei Monatsgehälter**“*

---

<sup>6</sup> Vgl. z. B.: „Diskriminierung in Schleswig-Holstein - Report zur Bestandsaufnahme der Diskriminierungserfahrungen und der Antidiskriminierungsarbeit“ (Kiel 2013), herausgegeben vom Antidiskriminierungsverband e. V. (advsh); „Diskriminierung im Bildungsbereich und im Arbeitsleben - Zweiter Gemeinsamer Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages (Berlin 2013), abrufbar unter: [http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/BT\\_Bericht/Gemeinsamer\\_Bericht\\_zweiter\\_2013.html?nn=4383352](http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/BT_Bericht/Gemeinsamer_Bericht_zweiter_2013.html?nn=4383352).

***nicht übersteigen**, wenn der oder die Beschäftigte auch bei benachteiligungsfreier Auswahl nicht eingestellt worden wäre.“*

Die Begrenzung des Entschädigungsanspruchs in Höhe von drei Monatsgehältern steht im Widerspruch zu den Vorgaben der EU-Antidiskriminierungsrichtlinien<sup>7</sup>, die „wirksame, verhältnismäßige und abschreckende“ Sanktionen fordern.

## **2. Verlängerung der Anzeigefristen in den §§ 15 Abs. 4 und 21 Abs. 5 AGG**

Die bisher in den §§ 15 Abs. 4 und 21 Abs. 5 AGG vorgesehenen Fristen, innerhalb derer die benachteiligte Person beim Diskriminierenden die Benachteiligung angezeigt haben muss, sind mit zwei Monaten zu kurz bemessen.

In der Praxis zeigte sich vielfach, dass in den Fällen, in denen die Betroffenen gravierende emotionale Erfahrungen gemacht haben, diese erst verarbeitet werden müssen, bevor später rationale Entscheidungen über die Ahndung von Diskriminierungen getroffen werden können. Vergleichbare Fristen zur Geltendmachung von Ansprüchen, wie etwa bei Verletzungen des Allgemeinen Persönlichkeitsrechts, gehen deutlich weiter. Selbst in Fällen von Antragsdelikten wie Beleidigung (§ 185 StGB) kann der Täter nach §§ 194 Abs. 1 S. 1 i.V.m. 77b Abs. 1 S. 1 StGB noch innerhalb von drei (!) Monaten angezeigt werden.

Für das AGG wäre eine Ausweitung der Anzeigefrist bei Benachteiligungen auf 12 Monate ab deren Kenntnisnahme durch den Betroffenen dringend geboten.

## **3. Sonderregelung des § 9 AGG abschaffen**

§ 9 Abs. 1 AGG legitimiert neben § 8 AGG eine ungleiche Behandlung wegen der Religion oder Weltanschauung bei der Beschäftigung durch Religionsgemeinschaften und die ihnen zugeordneten Einrichtungen ohne Rücksicht auf

---

<sup>7</sup> Vgl. Anti-Rassismusrichtlinie (RL 2000/43/EG – 29.06.2000), Rahmenrichtlinie Beschäftigung (RL 2000/78/EG – 27.11.2000), Gender-Richtlinie Arbeitsrecht (RL 2002/73/EG – 23.09.2002) und Gender-Richtlinie Zivilrecht/Unisex-Richtlinie (RL 2004/113/EG – 13.12.2004).

ihre Rechtsform oder durch Vereinigungen, die sich die gemeinschaftliche Pflege einer Religion oder Weltanschauung zur Aufgabe machen. Diese Praxis ist im sog. „verkündungsnahen Bereich“ grundsätzlich nicht zu beanstanden. Von einem Priester oder eine Erzieherin eines z. B. katholischen Kindergartens darf zu Recht eine entsprechende Glaubenszugehörigkeit verlangt werden, die den Leitlinien des kirchlichen Arbeitgebers entspricht. Allerdings führt diese Regelung zu Streitigkeiten bei Einstellungen von Personen, die eben nicht im „verkündungsnahem Bereich“<sup>8</sup> beschäftigt sein sollen. Einem muslimischen Gärtner ist z. B. nur schwer zu vermitteln, warum er in einem katholischen Kindergarten nicht als Gärtner tätig sein soll, weil in der Stellenbeschreibung die Mitgliedschaft in der katholischen Kirche zwingende Einstellungsvoraussetzung ist.

#### **4. Maßregelungsverbot des § 16 AGG auf das gesamte AGG ausweiten**

Gemäß § 16 Abs. 1 AGG darf der Arbeitgeber Beschäftigte nicht wegen der Inanspruchnahme von Rechten nach dem AGG oder wegen der Weigerung, eine gegen das AGG verstoßende Anweisung auszuführen, benachteiligen. Gleiches gilt für Personen, die den Beschäftigten hierbei unterstützen oder als Zeuginnen oder Zeugen aussagen.

Die Gefahr der Viktimisierung<sup>9</sup> besteht aber nicht nur im Arbeitsverhältnis, sondern ebenso in dem vom AGG geschützten Bereich der Massengeschäfte im Zivilrechtsverkehr. Auch bei Dauerschuldverhältnissen wie etwa im Mietrecht müssen Bürgerinnen und Bürger davor geschützt werden, dass die bloße Anzeige von Benachteiligungen zu Sanktionen durch den anderen Vertragspartner führt.

---

<sup>8</sup> „Je mehr der Kernbereich der Religionsgemeinschaft, also ihr Verkündigungsauftrag, betroffen ist (sog. „*verkündungsnaher Bereich*“), desto höher ist ihr Schutz“, vgl. *Moll*, Münchener Anwaltshandbuch Arbeitsrecht, 3. Auflage (2012), § 10 Rn. 54. Vgl. ferner die rechtswissenschaftliche Expertise „Diskriminierung aufgrund der islamischen Religionszugehörigkeit im Kontext Arbeitsleben - Erkenntnisse, Fragen und Handlungsempfehlungen“ der ADS Bund unter: [http://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ThemenUndForschung/Religion\\_Weltanschauung/Religion\\_Weltanschauung\\_no\\_de.html](http://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ThemenUndForschung/Religion_Weltanschauung/Religion_Weltanschauung_no_de.html).

<sup>9</sup> „Zum-Opfer-Werden“ / „Zum-Opfer-Machen“.

## 5. Ausweitung der Rechte von Betriebsräten und Gewerkschaften

In § 17 Abs. 2 AGG heißt es: „In Betrieben, in denen die Voraussetzungen des § 1 Abs. 1 S. 1 des Betriebsverfassungsgesetzes vorliegen, können bei einem **groben Verstoß** des Arbeitgebers gegen Vorschriften aus diesem Abschnitt der Betriebsrat oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft unter der Voraussetzung des § 23 Abs. 3 S. 1 des Betriebsverfassungsgesetzes die dort genannten Rechte gerichtlich geltend machen; § 23 Abs. 3 S. 2 bis 5 des Betriebsverfassungsgesetzes gilt entsprechend. Mit dem Antrag dürfen nicht Ansprüche des Benachteiligten geltend gemacht werden.“

Die Antidiskriminierungsstelle würde es begrüßen, wenn „jeder Verstoß“ des Arbeitgebers dazu führt, dass sich Betriebsräte oder Gewerkschaften für eine Änderung der Situation einsetzen können.

Dass bei Fragen nach dem AGG diese unnötige und unklare Voraussetzung verlangt wird, steht im Missverhältnis zu den sonstigen Rechten der beiden genannten Organe. Zudem stellt sich die Frage, welchen Sinn diese Differenzierung überhaupt hat.

## II. Die Entstehung der Antidiskriminierungsstelle des Landes Schleswig-Holstein und ihre Aufgaben

Seit Januar 2013 gibt es die Antidiskriminierungsstelle des Landes Schleswig-Holstein<sup>10</sup>. Mit ihrer Leitung wurde die Bürgerbeauftragte für soziale Angelegenheiten des Landes Schleswig-Holstein, zu dem damaligen Zeitpunkt Frau Birgit Wille, bestimmt<sup>11</sup>. Seit dem 9. Mai 2014 bekleidet Frau Samiah El Samadoni das Amt der Bürgerbeauftragten und leitet die Antidiskriminierungsstelle. Die Dienststelle hat ihren Sitz beim Schleswig-Holsteinischen Landtag und ist

---

<sup>10</sup> Vergleiche zur Entstehungsgeschichte der Antidiskriminierungsstelle die Niederschrift der 25. Sitzung des Finanzausschusses (18. Wahlperiode) vom 17.01.2013, S. 13 sowie die LT-Drs. 18/646, S. 4f. und 18/420, S. 15.

<sup>11</sup> Rechtsgrundlage für das Tätigwerden der Antidiskriminierungsstelle des Landes Schleswig-Holstein bilden die §§ 1 Abs. 2 und § 6 Abs. 2 des Gesetzes über die Bürgerbeauftragte oder den Bürgerbeauftragten für soziale Angelegenheiten des Landes Schleswig-Holstein (Bürgerbeauftragten-Gesetz - BüG) vom 15.01.1992 (Gesetz- und Verordnungsblatt für Schleswig-Holstein 2013, Nr. 3, S. 23).

unabhängig und damit nur dem Gesetz unterworfen. Tätigkeitsberichte sind nach dem Gesetz alle zwei Jahre abzugeben, der erste Tätigkeitsbericht ist für die Jahre 2013 und 2014 gesetzlich vorgesehen und 2015 abzugeben<sup>12</sup>.

### III. Projekte

Während des Berichtszeitraums begleitete die Antidiskriminierungsstelle mehrere Projekte zu einzelnen AGG-Merkmalen, wie z. B. das Anonymisierte Bewerbungsverfahren und den Aktionsplan für Akzeptanz vielfältiger sexueller Identitäten für das Land Schleswig-Holstein.

#### 1. Anonymisiertes Bewerbungsverfahren

Die Antidiskriminierungsstelle setzt sich für die flächendeckende Einführung des „Anonymisierten Bewerbungsverfahrens“<sup>13</sup> in Schleswig-Holstein ein. Durch dieses Verfahren sollen Diskriminierungen verhindert und insbesondere bisher benachteiligten Gruppen der Zugang zu Arbeitsplätzen in der Verwaltung und der Privatwirtschaft ermöglicht werden. Der Nachweis der Wirksamkeit des Anonymisierten Bewerbungsverfahrens wurde bereits erbracht<sup>14</sup>.

Aus diesem Grund veranstaltete die Antidiskriminierungsstelle am 17. November 2014 in Kooperation mit der Staatskanzlei, der Landeshauptstadt Kiel und der Gender Research Group der Christian-Albrechts-Universität im Kieler Rathaus den Fachdialog „Anonymisierte Bewerbungsverfahren - Ein Weg zur Vielfalt?“. An der Veranstaltung im Kieler Rathaus nahmen über 80 interessierte Personen teil, die angeregt die Vor- und Nachteile dieser Personalrekrutierungsmethode

---

<sup>12</sup> Vgl. § 6 Abs. 2 BÜG.

<sup>13</sup> Weitere Informationen zu dem von der ADS Bund durchgeführten Pilotprojekt finden Sie unter: [http://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ThemenUndForschung/anonymisierte\\_bewerbungen/anonymisierte\\_bewerbung\\_en\\_node.html](http://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ThemenUndForschung/anonymisierte_bewerbungen/anonymisierte_bewerbung_en_node.html).

<sup>14</sup> Vgl. [http://www.iza.org/en/webcontent/publications/reports/report\\_pdfs/iza\\_report\\_44.pdf](http://www.iza.org/en/webcontent/publications/reports/report_pdfs/iza_report_44.pdf) und [http://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ThemenUndForschung/anonymisierte\\_bewerbungen/anonymisierte\\_bewerbung\\_en\\_node.html](http://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ThemenUndForschung/anonymisierte_bewerbungen/anonymisierte_bewerbung_en_node.html).

diskutierten. Grußworte hielten der Kieler Oberbürgermeister Dr. Ulf Kämpfer und die Leiterin der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Christine Lüders.

Abgerundet wurde die Veranstaltung durch zwei Redebeiträge. Das erste Referat der Tagung übernahm Dr. Annabelle Krause, Mitarbeiterin am Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit (IZA) in Bonn und Mitverfasserin des Abschlussberichts zum Pilotprojekt „Anonymisierte Bewerbungsverfahren“ der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Ergänzt wurde dies mit einem Bericht über die Praxiserfahrungen durch Jockel Birkholz, Leiter des Fachdienstes Personal der Stadt Celle, die sich an dem Pilotprojekt beteiligt hatte und bereits seit mehreren Jahren anonymisierte Bewerbungsverfahren mit positiven Ergebnissen durchführten.

Das Fazit der Tagung: Anonymisierte Bewerbungsverfahren sorgen für deutlich mehr Transparenz, Objektivität und auch Chancengleichheit und sind ein wichtiger Baustein zu einer diskriminierungsfreien Arbeitswelt. Die Landesregierung signalisierte, dass man sich mit diesem Thema positiv auseinandersetzen werde. So hat die Staatskanzlei bereits auf Beschluss des Kabinetts einen Erlass an die Personalabteilungen des Landes gegeben. Danach soll zukünftig bei Bewerbungen zunächst auf Lichtbilder verzichtet werden. Soweit die technischen Voraussetzungen geschaffen worden sind, werde man als Modellversuch auch das vollständige „Anonymisierte Bewerbungsverfahren“ ausprobieren.

## **2. Aktionsplan für Akzeptanz vielfältiger sexueller Identitäten für das Land Schleswig-Holstein**

Die Antidiskriminierungsstelle wurde vom Schleswig-Holsteinischen Landtag gebeten, das Ministerium für Soziales, Gesundheit, Wissenschaft und Gleichstellung bei der Erstellung eines Aktionsplans gegen Homophobie zu unterstützen<sup>15</sup>. Durch einen solchen Plan, der in einigen Bundesländern teilweise bereits existiert, sollen die Rechte von Lesben, Schwulen, Bisexuellen, Intersexuellen und Transgendern gestärkt werden. Der „Aktionsplan für

---

<sup>15</sup> Vgl. LT-Drs. 18/1459neu.

Akzeptanz vielfältiger sexueller Identitäten für das Land Schleswig-Holstein“ wurde im Wesentlichen vom Lesben und Schwulen Verband Schleswig-Holstein e. V. (LSVD Schleswig-Holstein e. V.) als Interessenverband Betroffener erarbeitet und trägt das Motto „Echte Vielfalt“<sup>16</sup>. Die Antidiskriminierungsstelle war in die Konzeption von Veranstaltungen eingebunden und nahm aktiv an der Auftaktveranstaltung sowie der Jahreskonferenz und diversen kleineren Veranstaltungen teil. Die Angebote der Antidiskriminierungsstelle wurden als Beiblatt zu den Broschüren des Aktionsplans vom LSVD Schleswig-Holstein e. V. mit verteilt, um das Beratungsangebot bekannter zu machen.

#### **IV. Themenjahr „Mittendrin in jedem Alter“**

Nach der Gründung der Antidiskriminierungsstelle wurde die Entscheidung getroffen, sich probeweise an der Praxis der Antidiskriminierungsstelle des Bundes zu orientieren und ein Themenjahr auszurufen. Die Antidiskriminierungsstelle entschied sich für das Thema „Altersdiskriminierung“, da dieses Thema viele Schnittstellen zu allen Bereichen der Antidiskriminierungsarbeit aufweist und für viele Menschen interessant ist.

Am 26. September 2013 wurde das Themenjahr mit der Auftaktveranstaltung „Mittendrin in jedem Alter – Für eine neue Vielfalt von Altersbildern“ im Kieler Landeshaus eröffnet. Gastredner war mit Dr. Henning Scherf ein anerkannter Fachmann auf diesem Gebiet. Er hat sich als Vorsitzender der von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes eingesetzten Expertenkommission „Gemeinsam gegen Diskriminierung: Für eine gerechtere Teilhabe jüngerer und älterer Menschen“<sup>17</sup> bereits für den Abbau von Altersgrenzen im Ehrenamt, für eine Überprüfung tarifrechtlicher Altersgrenzen und für die vollständige Abschaffung von Hinzuverdienstgrenzen bei Frührenten ausgesprochen. Ferner

---

<sup>16</sup> Näheres zum Aktionsplan unter: <http://www.echte-vielfalt.de>.

<sup>17</sup> <http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Aktuelles/DE/2012/Handlungsempfehlungen-Expertenkommission-Altersdiskriminierung-20121204.html>.

setzte sich die Kommission für den Abbau von Ungleichbehandlungen im Pflegebereich ein.

Im Rahmen der Veranstaltung wurde deutlich, dass Altersdiskriminierung bisher wenig im Mittelpunkt des öffentlichen Interesses stand. Stereotype Altersbilder und starre Altersgrenzen<sup>18</sup> prägen aber weitgehend unsere Gesellschaft. Durch solche Sichtweisen wird jungen ebenso wie älteren Menschen eine gleichberechtigte Teilhabe sowohl am gesellschaftlich als auch am wirtschaftlichen Leben verwehrt. Eine Vielfalt neuer alternativer Altersbilder ist daher gefordert. Aufgrund der zahlreichen Rückmeldungen zu diesem Thema entstand der Entschluss, eine das Themenjahr begleitende Arbeitsgruppe einzuberufen, um der Vielschichtigkeit der Problemfelder gerecht zu werden. Bis Ende des Jahres tagte die Arbeitsgruppe viermal und beriet über Empfehlungen für Akteure in verschiedenen Handlungsfeldern. Auf dieser Grundlage wird die Antidiskriminierungsstelle 2015 einen eigenen Vorschlagskatalog zu den einzelnen Bereichen erarbeiten.

Am 21. Februar 2014 lud die Antidiskriminierungsstelle die das Themenjahr „Mittendrin in jedem Alter“ begleitende Arbeitsgruppe zum ersten Mal in das Landeshaus in Kiel ein. Über 25 engagierte Vertreterinnen und Vertreter von Vereinen, Unternehmen und Behörden aus Schleswig-Holstein gehörten ihr an. Ziel war es, Handlungsempfehlungen und Forderungen an die Politik sowie andere Verantwortliche zu formulieren, um Benachteiligungen aufgrund des Alters in Zukunft zu verhindern. Deutlich wurde schon bei der Auftaktveranstaltung, dass Altersdiskriminierung bei allen Altersgruppen in ihren jeweiligen Lebenszügen ein Thema ist. Um diese zu beseitigen und ihr zuvorzukommen, müssen längst überholte und unflexible Altersbilder modernisiert und der Realität angepasst werden.

Nach der Auftaktveranstaltung wurde deutlich, dass die drei großen Themenfelder „Arbeit“, „Wohnen“ und „Gesundheit“ die kommenden Beratungen bestimmen werden.

---

<sup>18</sup> Vgl. Pressemitteilung der Antidiskriminierungsstelle zur Abschaffung von bestehender Altersgrenzen für Bürgermeister- und Landratswahlen: <http://www.ltsh.de/pressticker/2014-02/18/14-23-16-6787>.

Daher stand das zweite Arbeitsgruppentreffen am 3. Juni 2014 in der Sparkassen Akademie Kiel unter dem Titel „Arbeit und Selbstbestimmtheit“. Als Referenten konnten Hartwig Wagemester (WAK SH), Hauke Siemen (REM Consult) und Hanne Rosner (Stadt Kiel) gewonnen werden, die über die Projekte „BEST AGERS“<sup>19</sup> und „BEST AGERS - LIGHTHOUSES“<sup>20</sup> berichteten. Die Projekte zeigten, wie die Einbindung von über 55-jährigen in den Bereichen Wirtschaft und Bildung zu einer Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit im Ostseeraum beitragen bzw. in kleinen und mittelständischen Betrieben und Verwaltungen Vorteile für alle Beteiligten – unabhängig von dem Lebensalter – generieren kann.

Bei dem dritten Treffen der begleitenden Arbeitsgruppe am 2. September 2014 in der Hermann-Ehlers-Akademie in Kiel ging es um das Thema „Wohnen in jeder Lebensphase“. Die Referenten Burkhard Jansen (Kreis Nordfriesland), Dr. Matthias Rasch (Grundstücks-Gesellschaft „Trave“ mbH) und Detlef Aue (Lübecker Bauverein) berichteten über diverse spannende Projekte und Maßnahmen, wie barrierefreies und selbstbestimmtes Wohnen, Leben und Bauen in Schleswig-Holstein möglich sein kann.

Das Abschlusstreffen der begleitenden Arbeitsgruppe fand am 11. November 2014 im Kieler Landeshaus statt. Unter der Überschrift „Gesundheit und soziale Teilhabe“ berichtete zunächst Dr. Gerhard Berger (Akademischer Rat am Institut für Soziologie der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel) über das Thema „Altersarmut, Gesundheit und soziale Teilhabe: diskutieren wir derzeit nur die Spitze des Eisbergs?“. Anschließend referierte Herr Dr. Matthias Meinck (Stellv. Leiter Kompetenz-Centrum Geriatrie des GKV-Spitzenverbandes und der Gemeinschaft der Medizinischen Dienste der Gesetzlichen Krankenversicherung) über die „Geriatrische Versorgung und soziale Teilhabe“ in Deutschland. Die Vorträge und die anschließende lebendige Diskussion zeigten, dass das Thema „Diskriminierung im Gesundheitswesen“ bisher in seiner Komplexität noch wenig beleuchtet worden ist und durchaus weiteres Diskussionspotential bietet.

---

<sup>19</sup> Vgl. [www.wak-sh.de/bestagers.html](http://www.wak-sh.de/bestagers.html) bzw. [www.best-agers-project.eu](http://www.best-agers-project.eu).

<sup>20</sup> Vgl. [www.wak-sh.de/beal.html](http://www.wak-sh.de/beal.html) bzw. [www.best-agers-lighthouses.eu](http://www.best-agers-lighthouses.eu).

## V. Fälle aus der Praxis

Der Anwendungsbereich des AGG beschränkt sich im Wesentlichen auf zwei große Lebensbereiche: das Arbeitsleben und Alltagsgeschäfte/Massengeschäfte<sup>21</sup>. Benachteiligungen im Bereich der öffentlich-rechtlich organisierten Bildung und im Verhältnis zwischen BürgerInnen und Behörden fallen daher bereits heraus.

Im Folgenden werden Fälle aus dem Arbeitsleben und aus dem Alltag kurz dargestellt.

### 1. Arbeitsleben

#### 1.1 Streichung einer Fortbildung wegen Schwangerschaft

Ende 2013 teilte eine Petentin der Antidiskriminierungsstelle mit, dass ihr nach Bekanntgabe ihrer Schwangerschaft im Unternehmen eine Fortbildung nachträglich gestrichen worden sei. Zu diesem Zeitpunkt war noch nicht mit dem Arbeitgeber abgesprochen, ob überhaupt bzw. wie lange die Petentin Elternzeit in Anspruch nehmen würde. Der Arbeitgeber begründete die Streichung der Fortbildung ausdrücklich mit der Schwangerschaft. Nachdem die Petentin sich an die Gleichstellungsbeauftragte gewandt hatte, drohte das Unternehmen mit Abmahnung und nachfolgender Kündigung, da durch ihr Verhalten der Betriebsfrieden gestört werde.

Da hier ohne weitere Begründung und unter ausdrücklichem Verweis auf die Schwangerschaft der Petentin die Fortbildung gestrichen worden war, bestand zumindest der dringende Verdacht, dass eine Ungleichbehandlung wegen des Geschlechts vorlag. Als der Arbeitgeber die Petentin bei vollem Lohnausgleich freistellte, riet die Antidiskriminierungsstelle ihr, einen Rechtsanwalt hinzuzuziehen. Begründet wurde die Freistellung dann nicht mehr mit der Störung des Betriebsfriedens, sondern mit der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers

---

<sup>21</sup> „Massengeschäfte“ sind solche Rechtsgeschäfte, bei denen der i. d. R. Verkaufende, Vermietende oder Dienstleistungserbringende keinerlei Interesse an der Person selbst hat, den Vertrag im Prinzip mit jeder Person abschließen würde.

gegenüber der schwangeren Angestellten. Kurze Zeit später wurde ihr ein Aufhebungsvertrag angeboten. Es folgten Beratungen zwischen dem Rechtsanwalt und der Antidiskriminierungsstelle über das weitere Vorgehen.

Nach einiger Zeit meldete sich der Arbeitgeber bei der Petentin und entschuldigte sich für die bisherigen arbeitsrechtlichen Schritte und nahm das Angebot eines Aufhebungsvertrages zurück, da man die Petentin unbedingt im Unternehmen halten wolle. Zudem bot man ihr die Freistellung bis zum Beginn der Mutterschutzzeit - immerhin noch über vier Monate - bei vollem Lohnausgleich an, um eine Belastung während der Schwangerschaft für die Petentin zu vermeiden. Alle weiteren Schritte sollten nach Rückkehr der Petentin besprochen und organisiert werden. Mit dieser Vereinbarung konnte die Petentin beruhigt in den Mutterschutz und anschließend in Elternzeit gehen. (3383/2013)

## **1.2. Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrages wegen Schwangerschaft abgelehnt**

Ein weiterer Fall betraf eine schwangere Arbeitnehmerin, die zunächst befristet eingestellt worden war. Gegen Ende der Vertragslaufzeit sei ihr von einer Kollegin aus der Personalabteilung mitgeteilt worden: „Sie als Schwangere können nicht davon ausgehen, einen Folgevertrag zu erhalten.“ Die Petentin war zum damaligen Zeitpunkt im sechsten Monat schwanger, worüber sie den Arbeitgeber bereits informiert hatte. Die Personalsachbearbeiterin war sich der Tragweite ihrer Worte kurze Zeit später wohl bewusst geworden und hatte telefonisch versucht, ihre Aussage zu relativieren. Die Petentin hat über dieses Gespräch, bei dem auch eine Zeugin anwesend gewesen sei, Protokoll geführt. Zudem hat sie ihre Vorgesetzte am gleichen Tage über den Vorfall unterrichtet.

Anschließend wandte sich die Petentin an die Antidiskriminierungsstelle und betonte, dass es ihr keinesfalls um die prozessuale Durchsetzung von Schadensersatzansprüchen ginge, sondern um eine Aufarbeitung der getätigten Aussage und um Sensibilisierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Dies entspricht nach Wahrnehmung der Antidiskriminierungsstelle einer typischen Situation: Den Betroffenen geht es häufig in erster Linie um eine Klärung des

Verhältnisses mit der diskriminierenden Person. Der Wunsch nach Sanktion steht in der Regel dahinter zurück.

Nachdem der Petentin erklärt worden war, dass das AGG keinen Anspruch auf Entfristung des Arbeitsverhältnisses vorsieht, wurde Kontakt mit dem Arbeitgeber aufgenommen. Dieser Kontakt ergab, dass zwischenzeitlich der Abschluss eines Verlängerungsvertrages im Unternehmen geprüft worden war. Nachdem dieser vorlag, wurde erneut Kontakt zum Arbeitgeber aufgenommen. Der Arbeitgeber bestritt nach Rücksprache mit der Personalsachbearbeiterin die Äußerung der Mitarbeiterin. Er räumte aber ein, dass eine unglückliche Konstellation dazu geführt haben könnte, dass die Petentin den Eindruck gewonnen habe, ihr Arbeitsvertrag werde aufgrund ihrer Schwangerschaft nicht verlängert. Die Aussage des Arbeitgebers konnte die Petentin zwar nicht nachvollziehen, war im Ergebnis mit der Unterstützung durch die Antidiskriminierungsstelle und der Verlängerung des Arbeitsvertrages aber sehr zufrieden. (292/2014)

### **1.3. Verstöße gegen geschlechtsneutrale Stellenausschreibungen**

Bei der Antidiskriminierungsstelle meldete sich ein Bürger, um Verstöße gegen geschlechtsneutrale Stellenbeschreibungen anzuzeigen. So wurden von einem Unternehmen konsequent „eine Betreuerin“ und eine „Mitarbeiterin/Verkäuferin“ über die Seiten der Bundesagentur für Arbeit gesucht. Nachdem die Antidiskriminierungsstelle das Unternehmen darauf hingewiesen hatte, dass dadurch ein Verstoß gegen das AGG vorliegen würde, wurden die Stellenanzeigen gelöscht.

In der Praxis fällt jedoch häufiger auf, dass bei Stellenanzeigen gegen das Gebot der Geschlechtsneutralität verstoßen wird<sup>22</sup>, vgl. § 11 AGG. Zulässig sind geschlechtsneutrale Oberbegriffe (z. B. „Pflegekraft“, „Heimleitung“, „Betreuungsperson für Kleinkinder“, „Stelle in der Buchhaltung“). Alternativ wäre ein Klammerzusatz (m/w) bei geschlechtsspezifischen Berufsbezeichnungen wie „Hebamme“ oder „Seemann“ möglich. Bei dem Verzicht auf geschlechtsneutrale

---

<sup>22</sup> Vgl. hierzu die Kurzanalyse „Diskriminierung beim Zugang zur Erwerbstätigkeit - AGG-Konformität von Stellenausschreibungen“ der Berliner Landesstelle für Gleichbehandlung - gegen Diskriminierung, abrufbar unter: <http://www.berlin.de/lb/ads/ueber-uns/materialien/>

Begriffe muss zumindest deutlich sichtbar vermerkt werden, dass sich die Ausschreibung ungeachtet ihres Wortlauts sowohl an Männer als auch an Frauen richtet. Begrüßenswert wäre aber darüber hinaus die Verwendung des „Gender gaps“<sup>23</sup>, um deutlich zu machen, dass sich auch inter- oder transsexuelle Menschen bewerben sollen (z. B. „Sachbearbeiter\_in“). (3638/2013)

#### 1.4. Mobbing am Arbeitsplatz

Häufig scheuen Petentinnen und Petenten die direkte Konfrontation mit ihrem Arbeitgeber, wollen sich lediglich beraten lassen und wünschen keine Kontaktaufnahme der Antidiskriminierungsstelle mit dem Vorgesetzten. So auch in diesem Fall, in dem deutliche Indizien einer Mehrfachdiskriminierung (Geschlecht und Alter) vorlagen: Die Petentin ist Beamtin, Anfang 50 und Mutter von zwei schulpflichtigen Kindern. Sie arbeitet als Teilzeitkraft und berichtete gegenüber der Antidiskriminierungsstelle von Mobbing und Benachteiligungen am Arbeitsplatz durch ihren Arbeitgeber. Der Behördenleiter soll Probleme mit Frauen, insbesondere solchen, die in Teilzeit arbeiten, haben. Er habe wichtige Dienstbesprechungen daher konsequent auf die Nachmittage gelegt, so dass die Petentin diese nicht problemlos wahrnehmen konnte. In den Fällen, in denen sie die Kinderbetreuung habe umorganisieren können und zum Termin erschienen sei, sei ihr vorgeworfen worden, dass sie lediglich „Überstunden sammeln“ wolle. Ferner sollen regelmäßig Sätze gefallen sein wie: „Sie machen „nur“ Teilzeit, von Arbeiten könne da ja keine Rede sein...“. Die direkte Vorgesetzte der Petentin ist Anfang 60 und ignoriere das Verhalten des Behördenleiters aus Angst vor ihm. Das beschriebene Verhalten habe der Behördenleiter auch gegenüber anderen älteren Kolleginnen gezeigt.

Die Petentin beschrieb zudem, dass man, als man ihr vor Jahren die Teilzeit gewährte, davon abgesehen habe, den Arbeitsbereich zu reduzieren oder anders zuzuschneiden. De facto mache sie seit Jahren die gleiche Tätigkeit in der Hälfte der Zeit, zur halben Besoldung. Der Behördenleiter soll konsequent nur junge

---

<sup>23</sup> Der Gender Gap ist eine nicht-diskriminierende Schreibweise. In dieser queer-feministischen Rechtschreibung steht zwischen dem Wortstamm und dem Anhängsel 'innen' ein Unterstrich. Der Unterstrich symbolisiert, dass es sich bei einer Personengruppe nicht nur um zwei Geschlechter handelt. Er ist eine symbolische Geschlechter-Lücke (Gender Gap) für alle anderen Geschlechter. (Quelle: <http://www.genderinstitut-bremen.de/glossar/gender-gap.html>).

Frauen in Vollzeit beschäftigen wollen. Da die Petentin dennoch regelmäßig gute Beurteilungen von ihrer unmittelbaren Vorgesetzten erhalten habe, habe er versucht, sie durch den Vorwurf einer chronischen Krankheit loszuwerden. Auch im Hinblick auf Beförderungen werde sie benachteiligt, da sie an Fortbildungen nur in sehr geringem Maße teilnehmen dürfe. Der Vorwurf des „Überstundensammelns“ sei wiederholt worden. Der Behördenleiter soll mehrfach gesagt haben: „Alte sind nicht leistungsfähig“ und „als Hausfrau und Mutter bist Du für den Job nicht geeignet“. Darüber hinaus habe der Behördenleiter regelmäßig damit gedroht, sie an einen anderen Dienstort versetzen zu lassen, was ihr aufgrund ihrer kleinen Kinder erhebliche Probleme bereiten würde.

Der Petentin ging es in erster Linie - neben der Beratung - um die Dokumentation des Vorgangs, falls sie diese zur späteren Beweisführung im Rahmen eines arbeitsrechtlichen Verfahrens benötigen würde. Die Petentin wurde über Fristen nach dem AGG und die Aufbewahrungsfrist von Petitionsakten aufgeklärt. (1780/2014)

### **1.5. Keine Einladung zum Bewerbungsgespräch trotz Schwerbehinderung**

Mitte 2014 wandte sich ein bereits lange arbeitsuchender und schwerbehinderter Petent (Grad der Behinderung (GdB) von 80 und Merkzeichen G<sup>24</sup>) an die Antidiskriminierungsstelle. Das zuständige Jobcenter - der Petent bezog Leistungen nach dem SGB II - hatte ihn aufgefordert, sich auf ein befristetes Stellenangebot der Agentur für Arbeit (Fachassistenten/innen im Jobcenter) zu bewerben. Hierfür erwarte man

- eine abgeschlossene Berufsausbildung, gerne aus dem kaufmännischen Bereich oder der Verwaltung,
- Einschlägige Berufserfahrung sei von Vorteil,
- Gute PC-Kenntnisse, insbesondere mit MS-Office,
- Kundenfreundliches Auftreten.

Die verlangten Qualifikationen erfüllte der Petent. Auch konnte er ein Arbeitszeugnis eines ehemaligen Arbeitgebers übersenden, dass ihm bescheinigte, dass

---

<sup>24</sup> „G“ = „erhebliche Gehbehinderung“.

er trotz seines Handicaps seine Arbeit sehr gut verrichtet hatte. Gleichzeitig wurde in der Stellenanzeige darauf hingewiesen, dass man schwerbehinderte Bewerber bei gleicher Eignung bevorzugen und man Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund ausdrücklich begrüße würde.

Der in der Republik Kosovo geborene Petent ist Bürokaufmann, verfügt über die genannten EDV-Kenntnisse, hat teilweise Berufserfahrung und bereits in der Kundenbetreuung gearbeitet. Er war also durchaus geeignet für diese Stelle und bewarb sich. In seinem Lebenslauf wies er unter „Persönliche Daten“ darauf hin, dass eine Schwerbehinderung anerkannt sei. Ferner habe er eine Kopie seines Schwerbehindertenausweises mitgeschickt. Zu einem Bewerbungsgespräch wurde der Petent allerdings nicht eingeladen. Stattdessen erhielt er von der Agentur für Arbeit die Mitteilung, dass nach Durchführung des Auswahlverfahrens seine Bewerbung nicht erfolgreich gewesen sei. In den zurückgeschickten Bewerbungsunterlagen des Petenten soll die Kopie des Schwerbehindertenausweises dann gefehlt haben.

Auf telefonische Nachfrage des Petenten bei der Agentur für Arbeit nach dem Grund der Absage sei ihm dann mitgeteilt worden, dass nach Rücksprache mit der Schwerbehindertenvertretung eine Einladung zum Vorstellungsgespräch nicht erforderlich gewesen sei.

Nach § 82 SGB IX<sup>25</sup> melden die Dienststellen der öffentlichen Arbeitgeber den Agenturen für Arbeit frühzeitig frei werdende und neu zu besetzende sowie neue Arbeitsplätze. Haben schwerbehinderte Menschen sich um einen solchen Arbeitsplatz beworben oder sind sie von der Bundesagentur für Arbeit oder einem von dieser beauftragten Integrationsfachdienst vorgeschlagen worden, werden sie zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen. Eine Einladung ist nur dann entbehrlich, wenn die fachliche Eignung offensichtlich fehlt<sup>26</sup>.

---

<sup>25</sup> Sozialgesetzbuch (SGB) Neuntes Buch (IX) - Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen.

<sup>26</sup> Vgl. u. a. BAG, Urteil vom 21.07.2009, Az. 9 AZR 431/08.

Im vorliegenden Fall war es nicht nur irgendein öffentlich-rechtlicher Arbeitgeber, der die Stelle ausgeschrieben hat, sondern es war die Agentur für Arbeit selbst, die den Petenten aufgefordert hat, sich bei ihr zu bewerben. Dass der Petent eine „offensichtliche Ungeeignetheit“ aufwies, war nach Auffassung der Antidiskriminierungsstelle nicht der Fall. In einem entsprechenden Schreiben an die Servicestelle stellte man noch einmal deutlich heraus, dass eine offensichtliche Ungeeignetheit eines Bewerbers sich dabei nicht schon allein daraus ergibt, dass die Kriterien der Stellenausschreibung nicht zu einhundert Prozent erfüllt werden. Vielmehr ist gerade auch dann der Kandidatin bzw. dem Kandidaten die Chance einzuräumen, den Arbeitgeber in einem persönlichen Gespräch davon zu überzeugen, dass sie oder er geeignet ist, die auszufüllende Stelle zu besetzen, auch wenn dies bedingt, dass sie oder er sich nach der Einstellung noch kurzfristig einarbeiten muss. Eine offensichtliche Ungeeignetheit des Petenten war jedenfalls nach den vorliegenden Unterlagen nicht erkennbar, so dass er nach § 82 S. 2 SGB IX zwingend hätte eingeladen werden müssen. Insbesondere habe man ihn offensichtlich auch für geeignet angesehen, da die Agentur für Arbeit ihn selbst ausdrücklich dazu aufgefordert hat, sich auf die Stelle zu bewerben.

Die Agentur für Arbeit reagierte auf das Schreiben der Antidiskriminierungsstelle dahingehend, dass man mitteilte, noch keinen passenden Bewerber gefunden zu haben. Daher werde das Auswahlverfahren fortgesetzt, zu dem der Petent dann auch eingeladen werden soll. Auf den Vorwurf einer möglichen Benachteiligung ging man mit keinem Wort ein. Die plötzliche Verlängerung des bereits abgeschlossenen Auswahlverfahrens mangels geeigneter Kandidaten und die fast selbstverständlich wirkende Aussage, dass hierzu der Petent eingeladen werde, erschienen der Antidiskriminierungsstelle allerdings wenig überzeugend. Auf Anraten der Antidiskriminierungsstelle legte der Petent Klage ein. Die Rechtssache wurde mit einem Monatsentgelt als Entschädigung gem. § 15 Abs. 2 AGG im Vergleichsverfahren im Sinne des Petenten abgeschlossen. Für die Unterstützung durch die Antidiskriminierungsstelle bedankte er sich. (1548/2014)

### **1.6. „Versuchtes Mobbing“ einer lesbischen Erzieherin**

Im Jahr 2014 wandte sich eine lesbische und in einer eingetragenen Lebenspartnerschaft mit zwei Kindern lebende Erzieherin an die Antidiskriminierungsstelle. Die Petentin arbeitet in einem städtischen Kindergarten. Durch bauliche Maßnahmen war man gezwungen, sich vorübergehend mit einer anderen städtischen Kindertagesstätte Räume zu teilen. Eine Kollegin dort erfuhr von der sexuellen Orientierung der Petentin und wollte diesen Umstand bei der gemeinsamen Vorgesetzten und den Eltern der Kinder nutzen, um die Petentin zu diffamieren.

Für die lästernde Erzieherin überraschend, meldete die Vorgesetzte die Diffamierungen jedoch im Rathaus, woraufhin man von dort sehr zeitnah die Vorgesetzte und die diskreditierende Person zu einem Gespräch einbestellte. Nach diesem Gespräch betonte die Vorgesetzte gegenüber der Petentin, dass man sie so wie sie sei akzeptieren und wertschätzen würde. Ihre sexuelle Orientierung sei bekannt und vollkommen irrelevant für die Beurteilung der beruflichen Leistungen. Auch der Personalrat und die beim Arbeitgeber eingerichtete AGG-Beschwerdestelle waren über das Gespräch im Rathaus unterrichtet worden.

Nach der Schilderung des Sachverhaltes konnte der Petentin durch die Antidiskriminierungsstelle bestätigt werden, dass das Verhalten der Vorgesetzten nahezu vorbildlich gewesen ist, aber leider auch eine Seltenheit darstellt. Die Petentin wollte den Sachverhalt mitteilen und nachfragen, ob sie selbst rechtlich noch etwas veranlassen müsste. Durch diesen Fall wird deutlich, dass viele Hilfesuchende auch nach zufriedenstellenden Lösungen unsicher sind und daher bei der Antidiskriminierungsstelle eine rechtliche Beratung suchen. (2690/2014)

### **1.7. Kirchliche Stellenausschreibung**

Ein deutschlandweit immer wiederkehrendes Thema gerichtlicher Auseinandersetzungen ist die Frage, inwieweit kirchliche Einrichtungen Andersgläubige bei Stellenbesetzungen und im Rahmen des Arbeitsverhältnisses benachteiligen dürfen<sup>27</sup>. Das Gesetz erlaubt dem Arbeitgeber, die Qualifikation

---

<sup>27</sup> Vgl. u. a. BAG, Urteil vom 10.10.2002, Az. 2 AZR 472/01; BAG, Urteil vom 24.09.2014, Az. 5 AZR 611/12; BVerfG, Beschluss vom 20.10.2014, Az.: 2 BvR 661/12; BVerfG, Urteil vom 04.06.1985, Az. 2 BvR 1703/83.

der sich bewerbenden Person an bestimmte berufliche Anforderungen zu knüpfen. Wie bereits eingangs erwähnt, dürfen kirchliche Arbeitgeber im „verkündungsnahen Bereich“ als berufliche Anforderung (§ 8 AGG) verlangen, dass die einzustellende Person Mitglied in der jeweiligen Religionsgemeinschaft ist. Grundsätzlich kann eine kirchliche Einrichtung also Andersgläubige oder Atheisten ausschließen. Dies kann insbesondere bei den sog. „verkündungsnahen Berufen“ (Pastorin/Pastor, Erzieherin/Erzieher in einem kirchlichen Kindergarten) gerechtfertigt sein.

Im vorliegenden Fall ging es um eine Muslima, die kein Kopftuch trägt und sich bei einer kirchlichen Einrichtung auf die ausgeschriebene Stelle als „hauswirtschaftliche Hilfskraft“ bewarb. Die Aufgaben sollten die Einhaltung bestimmter Hygiene-Richtlinien, die Unterstützung der Köchin, die Reinigung des Arbeitsplatzes, die Essenausgabe an Kindergartenkinder und die Textilpflege umfassen. Darüber hinaus war aber die Mitgliedschaft zur Ev.-Luth. Kirche oder einer Mitgliedskirche der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen (ACK) erforderlich. Bis auf die Kirchenzugehörigkeit erfüllte die Petentin die Anforderungen der Stellenbeschreibung.

Nach Ansicht der Antidiskriminierungsstelle haben kirchliche Einrichtungen einen Ermessensspielraum bzgl. der Anwendung des § 9 Abs. 1 AGG. Im vorliegenden Fall wäre es aufgrund der Stellenbeschreibung nicht zwingend erforderlich gewesen, einem bestimmten Glauben anzugehören. Eine Fürsprache der Antidiskriminierungsstelle, die Petentin nach ihren Fähigkeiten zu beurteilen und die Nachfrage, ob für die o. g. Tätigkeit der Glauben relevant sei, blieb leider ohne positives Ergebnis. (797/2014)

## **2. Zivilrecht / Massenverträge**

Neben Anfragen aus dem Arbeitsleben erreichten die Antidiskriminierungsstelle auch mehrere Fälle, bei denen Personen bei der Begründung von zivilrechtlichen Schuldverhältnissen benachteiligt worden waren. Bei den sog. „Massenverträgen“, bei denen das Ansehen der Person nach der Art des Schuldverhältnisses eine nachrangige Bedeutung hat und es zu vergleichbaren Bedingungen in einer

Vielzahl von Fällen kommt, ist das AGG ebenfalls einschlägig (§ 19 Abs. 1 Nr. 1 AGG). Hierbei ging es hauptsächlich um Fahrten im ÖPNV oder Besuche von Freizeitveranstaltungen.

### **2.1. Türsteherfall**

Ende 2013 wandte sich ein deutscher Staatsbürger mit irakischer Migrationsgeschichte an die Antidiskriminierungsstelle und berichtete von zwei Vorfällen vor einer Großraumdiskothek. Bereits Mitte 2013 sei ihm wegen seines ausländischen Aussehens von den Türstehern der Eintritt verweigert worden. Dies habe er zunächst für einen einmaligen Vorfall gehalten und nicht weiter verfolgt.

Ein halbes Jahr später habe er mit zwei Begleitern erneut die Lokalität besuchen wollen. Der auf der Diskotheken-Homepage aufgeführte Dresscode sei von allen drei Personen eingehalten worden (keine Turnschuhe, langärmelige T-Shirts, Jeans ohne Löcher, gepflegtes Äußeres etc.). Auch sei keine der Personen übermäßig alkoholisiert gewesen. Seine beiden Begleiter sind ebenfalls deutsche Staatsbürger, jedoch deutlich hellhäutiger als der Petent. Der erste Begleiter sei ohne Probleme von dem Türsteher hereingelassen worden. Dem Petenten sei der Zutritt mit den Worten „Du passt hier nicht rein“ verwehrt worden. Der zweite Begleiter dagegen sei ebenfalls problemlos an der Kontrolle vorbeigekommen. Der Petent habe daraufhin nach dem Grund für den verweigerten Einlass gefragt, woraufhin er vom Türsteher aggressiv weggeschubst worden sei. Als einer der Begleiter ebenfalls nachfragte, habe er vom Türsteher als Antwort erhalten: „Der ist Ausländer, der darf nicht rein“ und sei ebenfalls körperlich angegangen worden. Als Konsequenz auf die beiden Nachfragen sei der gesamten Gruppe schließlich der Zutritt verweigert worden. Die Gruppe habe daraufhin enttäuscht den Vorplatz verlassen.

Dieser Sachverhalt gehört zu den Fällen, die seit Inkrafttreten des AGG deutschlandweit medial oft aufgegriffen worden sind, weil Gerichte über dieses

Verhalten entscheiden mussten<sup>28</sup>. Es handelt sich bei dem Besuch einer Diskothek um die Begründung eines zivilrechtlichen Schuldverhältnisses, bei dem das Ansehen der Person nach der Art des Schuldverhältnisses eine nachrangige Bedeutung hat und das zu vergleichbaren Bedingungen in einer Vielzahl von Fällen zustande kommt. Bei der Lokalität handelte es sich um eine Großraumdiskothek. Eine Abweisung von Besuchern wäre dann nachvollziehbar, wenn die Räumlichkeiten überfüllt oder die Gäste alkoholisiert wären bzw. unangemessene Kleidung tragen oder aggressiv erscheinen würden. Diese Punkte lagen nach Aussage des Petenten nicht vor, zumal seinen beiden (hellhäutigen) Begleitern vorbehaltlos der Zutritt gewährt worden sei. Eine Benachteiligung aus Gründen der ethnischen Herkunft wäre bei der Begründung eines solchen Schuldverhältnisses nach § 19 Abs. 1 Nr. 1, Abs. 2 AGG unzulässig.

Im Rahmen der Unterstützung des Petenten wurde zum Unternehmen, das in der Antidiskriminierungsberatung einschlägig bekannt ist<sup>29</sup>, Kontakt aufgenommen. Aus dem Antwortschreiben des Rechtsanwaltes ging auch hervor, dass es in der Vergangenheit schon ein paar ähnliche Fälle gegeben haben musste. Der Vorfall wurde zunächst in Gänze abgestritten. Gleichzeitig wurde dem Petenten vorgeworfen, dass der Sachverhalt ohnehin aufgrund des zeitlichen Ablaufs (1 ½ Monate später, jedenfalls aber gerade noch innerhalb der AGG-Fristen) nicht mehr aufgeklärt werden könne. Dennoch habe man die damaligen Türsteher befragt, die den Sachverhalt aber nicht hätten bestätigen können. Zudem wurde darauf hingewiesen, dass auch die Türsteher einen „Migrationshintergrund“ hätten und der Vorwurf „somit haltlos“ sei. Schließlich verwies man auf das Bildmaterial der Diskotheken-Homepage, wonach ersichtlich sei, dass das Publikum „absolut durchmischt“ sei.

Die vorgebrachten Argumente sind die klassischen Rechtsfertigungsversuche, die in diesen Fällen von der diskriminierenden Partei vorgetragen werden. Die vorgebrachten Aspekte sind in Gänze irrelevant, da sie nicht beweisen, dass nicht eine Benachteiligung aufgrund der ethnischen Herkunft stattgefunden hat. Dass

---

<sup>28</sup> Vgl. u. a. AG Hannover, Urteil vom 12.02.2013, Az. 462 C 10744/12; OLG Stuttgart, Urteil vom 12.12.2011, Az. 10 U 106/11; AG Bremen, Urteil vom 20.01.2011, Az. 25 C 278/10; AG Oldenburg, Urteil vom 23.07.2008, Az. E2 C 2126/07.

<sup>29</sup> Vgl. u. a. 530/2013.

einer oder mehrere Türsteher selbst eine Migrationsgeschichte aufweisen, ist für die rechtliche Beurteilung des Sachverhaltes ebenso nebensächlich wie ein Verweis auf ein vermeintlich vielfältiges Publikum.

Die Antidiskriminierungsstelle erklärte dem Petenten die weiteren rechtlichen Möglichkeiten, in Form einer Klage vor dem Amtsgericht auf Schmerzensgeld wegen der Benachteiligung aufgrund der ethnischen Herkunft bei der Anbahnung eines Rechtsgeschäfts. Der Petent hat nicht mitgeteilt, ob er tatsächlich Klage eingereicht hat. In anderen Fällen ist die Antidiskriminierungsstelle aber davon unterrichtet worden, dass der Betreiber der Diskothek in der Vergangenheit bereits Zahlungen zur außergerichtlichen Beilegung von ähnlich gelagerten Fällen geleistet hatte. Wichtig in diesen Fällen ist, dass noch vor Ort Zeugen für diskriminierende Aussagen des Personals gesucht und Vorfälle frühzeitig gemeldet werden. (202/2014)

## **2.2. Rassistische Diskriminierung im ÖPNV**

Eine Petentin wandte sich Anfang 2014 an die Antidiskriminierungsstelle und berichtete, dass ihre 13jährige, dunkelhäutige Tochter in einem Bus ein Schülerticket erwerben wollte. Als der Busfahrer daraufhin statt des Schülerfahrerscheins einen Erwachsenenfahrerschein und entsprechend weniger Wechselgeld herausgab, habe die Tochter den Busfahrer auf das vermeintliche Versehen aufmerksam gemacht. Daraufhin habe dieser erwidert: „Neger müssen eben mehr zahlen“. Das Kind nahm eingeschüchtert den teureren Erwachsenenfahrerschein und das entsprechend geringere Wechselgeld entgegen. Nachdem es zuhause den Vorfall berichtet hatte, versuchte unsere Petentin zunächst telefonisch, später per E-Mail Kontakt mit dem Busunternehmen aufzunehmen. Nach zwei Wochen erhielt sie die Antwort, dass man bereit sei, den Differenzbetrag zwischen Kinder- und Erwachsenenfahrerschein zu erstatten - gegen Vorlage des Originalfahrerscheins. Im Übrigen habe der betroffene Busfahrer das geschilderte Zitat so nicht abgegeben.

Die Antidiskriminierungsstelle nahm daraufhin Kontakt mit dem Unternehmen auf. Sowohl das Verhalten des Busfahrers als auch das unsensible Verhalten des

Beschwerdemanagements im Hinblick auf die Schwere des Vorwurfs wurden bemängelt. Gleichzeitig machte die Antidiskriminierungsstelle nach Rücksprache mit der Petentin deutlich, dass es hier keinesfalls um die prozessuale Durchsetzung von Schadensersatzansprüchen ginge, sondern eine ausdrückliche Entschuldigung des betreffenden Fahrers begehrt werde. Nach mehreren Gesprächen mit dem Geschäftsführer, in denen anfangs noch bestritten worden war, dass der o. g. Ausspruch getätigt worden sei, informierte er die Antidiskriminierungsstelle überraschenderweise darüber, dass man dem Busfahrer nunmehr fristlos gekündigt habe. Die Antidiskriminierungsstelle bot daraufhin ein Mediationsgespräch unter Teilnahme des Geschäftsführers des Unternehmens und der Petentin an.

Der Geschäftsführer bedauerte in diesem Gespräch den Vorfall zutiefst und erklärte der Petentin noch einmal das arbeitsrechtliche Vorgehen gegen den Busfahrer, das auch aufgrund der glaubhaften Schilderung der Tochter erfolgt sei. Er gestand Fehler im Beschwerdemanagement ein und sagte Abhilfe zu. Dass man mehrere Tage keine Antwort erhalten habe und dann inhaltslose Textbausteine zugeschickt bekommen habe, bemängelte er ebenfalls. Auch dass man stets den Originalbusfahrerschein für die Erstattung der Differenz des Fahrpreises Kinder/Fahrpreises Erwachsene verlangt habe, sei in Anbetracht des brisanten Sachverhaltes unangemessen gewesen. Er versprach deshalb, dass seine Mitarbeiter bezüglich eines Verhaltenskodexes geschult werden sollen. Darüber hinaus sollte das Beschwerdemanagement separat noch einmal sensibilisiert werden. Für beide Ziele sei bereits in Abstimmung mit dem Betriebsrat eine „AG Verhaltenskodex“ gegründet worden, die zeitnah tagen solle. Weiter sei eine AGG-Schulung der Mitarbeiter geplant. Auf Nachfrage der Antidiskriminierungsstelle, ob er sich vorstellen könne, der Tochter der Petentin ein Entschuldigungsschreiben zukommen zu lassen, bejahte er dies sofort. Darüber hinaus wollte er als kleines Zeichen der Entschuldigung der Tochter eine Aufladekarte für Musik im Wert von 50 Euro oder alternativ Kinogutscheine schenken. Außerdem sagte er zu, im Namen der Tochter einer von ihr zu benennenden Einrichtung eine Spende in Höhe von 200 Euro zukommen zu

lassen. Die Petentin war mit dem Gespräch und der Entschuldigung zufrieden.  
(527/2014)

### **2.3. Rollstuhlfahrerinnen mussten Bus verlassen**

Eine Petentin berichtete der Antidiskriminierungsstelle, dass ihre auf einen Rollstuhl angewiesene schwerbehinderte Tochter Anfang April 2014 mit ihren ebenfalls auf einen Rollstuhl angewiesenen Freundinnen mit dem Bus fahren wollte. Nachdem die Gruppe mit ihren Rollstühlen im Bus untergekommen war, habe die Busfahrerin sie aufgefordert, diesen wieder zu verlassen, damit „mehr Nicht-Rollstuhlfahrer mitgenommen werden können“. Die jungen Frauen verließen daraufhin irritiert den Bus.

Auf Wunsch der Petentin, der allein darauf gerichtet war, eine Entschuldigung zu erhalten, wandte sich die Antidiskriminierungsstelle an das Unternehmen. Vom Anwalt des Unternehmens erhielten wir die Rückmeldung, dass nach Anhörung der Busfahrerin das „arbeitsrechtlich Erforderliche“ veranlasst worden sei. Hierzu zählte auch, dass die Busfahrerin auf die Bestimmungen des §34a StVZO<sup>30</sup> hingewiesen und zudem angewiesen worden sei, die im Unternehmen ausgehängten Hinweise über die Beförderung von Rollstuhlfahrern strikt einzuhalten. Man bedauerte den Vorfall und sagte eine Sensibilisierung des Personals zu. Dies hat die Petentin akzeptiert. (1098/2014)

### **2.4. Diskriminierung von gleichgeschlechtlichen Eltern**

Anfang 2014 machte ein Bürger die Antidiskriminierungsstelle auf eine ungewöhnliche Praxis in einem Erlebnisschwimmbad aufmerksam. Er berichtete, dass dort auf Hinweisschildern an der Kasse für „3 Std.-Familienkarten“ geworben werde. Auf der Internetseite des Bades würden diese als „3 Std. Familienkarte A (Eltern und eigene Kinder)“ bzw. „3 Std. Familienkarte B (Elternteil und eigene Kinder)“ bezeichnet. In dem Erlebnisbad selbst sollen nach seiner Auskunft diese Familienkarten folgendermaßen bezeichnet sein: „3 Std.

---

<sup>30</sup> § 34 Straßenverkehrs-Zulassungs-Ordnung (StVZO) normiert, dass die Beförderung mehrerer Rollstuhlfahrer in Klasse I Bussen (Stadtbusse) variabel vorgenommen werden kann. Entscheidend ist danach nicht die im Fahrzeugschein angegebene Anzahl der Rollstuhlplätze. In der Praxis darf daher mehr als ein Rollstuhl befördert werden, solange die Sicherheit nicht gefährdet und ausreichend Platz vorhanden ist.

Familienkarte A (Mann und Frau und eigene Kinder)“ bzw. „3 Std. Familienkarte B (Mann oder Frau und eigene Kinder)“. Der Petent habe deshalb bei der KassiererIn nachgefragt, was denn für gleichgeschlechtliche Eltern bzw. Partner gelten würde. Ihm sei daraufhin schroff entgegnet worden, dass man bei gleichgeschlechtlichen Eltern bzw. Partnern die Personalausweise verlangen würde, um zu kontrollieren, ob die Adressen übereinstimmen würden. Sei dies der Fall, würden auch gleichgeschlechtliche Eltern bzw. Partner in den Genuss einer Vergünstigung in Form der o. g. Familienkarte kommen. Auf eigene schriftliche Bemühungen des Petenten, eine Antwort auf die Frage zu erhalten, warum die Übereinstimmung der Adressen nur bei gleichgeschlechtlichen Paaren geprüft werde, erhielt er keine Reaktion.

Die Antidiskriminierungsstelle kontaktierte daraufhin den städtischen Betreiber des Schwimmbades und schilderte den Sachverhalt. Man wies darauf hin, dass nach § 1 AGG Benachteiligungen wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität verhindert oder beseitigt werden sollen. Benachteiligungen aus einem in § 1 AGG genannten Grund sind unzulässig in Bezug auf den Zugang zu und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen [...], vgl. § 2 Abs. 1 Nr. 8 AGG.

Ferner wurde klargestellt, dass ungeachtet der Tatsache, dass es auch Partner mit unterschiedlichen Hauptwohnsitzen gibt, der Verdacht bestünde, dass es sich bei diesem Prozedere um eine Diskriminierung von gleichgeschlechtlichen oder andersgeschlechtlichen Partnern handeln könnte. Zumindest wäre es verwunderlich, wenn man eine Familienkarte ohne weitere Kontrollen der Ausweise ausgeben würde, sobald nur ein Mann und eine Frau auftreten und mündlich versichern, verheiratet zu sein, bei gleichgeschlechtlichen Partnern aber zusätzlich die o. g. Ausweiskontrolle verlangt werden würde.

Im vorliegenden Fall habe der Petent erklärt, nicht selbst von dieser Regelung betroffen zu sein, so dass etwaige Schadensersatzklagen hier nicht im Vordergrund stünden, sondern eine Sensibilisierung im Umgang mit gleichgeschlechtlichen Paaren bzw. Eltern. Die im Internet getroffene Formulierung und die an den Kassen ausgehängten Erklärungen wären in

diesem Zusammenhang ein Zeichen dafür, dass gleichgeschlechtliche Paare bzw. Eltern hier ungleich behandelt werden würden. Gegebenenfalls wäre ein Abstellen auf eine Gruppenkarte „Zwei Erwachsene und eigene Kinder“ sinnvoll, da der Betreiber im Rahmen seiner Badeordnung als Anforderung an Begleitpersonen auch nur auf „volljährige und verantwortliche Personen“ abstellen würde. Dies könnte also ebenso z. B. der große Bruder oder die Großmutter eines Kindes sein. Auch werde in der Badeordnung darauf verwiesen, dass Kinder unter 7 Jahren die Badeeinrichtung nur in Begleitung eines sie beaufsichtigenden Erwachsenen benutzen dürfen, der dann auch für die Beachtung dieser Badeordnung verantwortlich sei. Von etwaigen verwandtschaftlichen Verhältnissen gehe der Betreiber also selbst nicht aus.

Der Geschäftsführer bestätigte, dass die Familienkarten auf „Vater und Mutter“ und „Vater oder Mutter“ plus eigene Kinder bis 15 Jahren definiert seien. Da sehr viel Missbrauch mit dem Erwerb der Familienkarten getrieben werde, seien die Kassiererinnen angehalten, nachzufragen und ggf. anhand von Ausweispapieren zu überprüfen, ob es sich um die Eltern und deren eigene Kinder handeln würde. Die Überprüfung solle keine Diskriminierung darstellen. Jede Familie, die den Nachweis erbringe, könne die Familienermäßigung in Anspruch nehmen. Dies gelte auch für gleichgeschlechtliche Eltern, nicht aber für Großeltern und andere Familienmitglieder. Damit nicht bei jedem Besuch die Familienkonstellation dargelegt werden müsse, würde man einen Familienausweis anbieten, der an der Kasse beantragt werden könne.

Mit dieser Antwort konnte sich die Antidiskriminierungsstelle allerdings nicht zufrieden geben und wollte wissen, wie genau die Mitarbeiter/innen die Familienkonstellation im Einzelnen überprüfen wollen. Eine allgemeine Ausweispflicht besteht für Kinder erst ab dem 16. Lebensjahr. Und selbst in diesem steht nichts über die Familienverhältnisse. Als einzige Möglichkeit blieben eigentlich nur die Vorlage der Geburtsurkunde des Kindes und die Vorlage der Personalausweise mindestens eines Elternteils. Im Übrigen können doch auch Ehepartner unterschiedliche Nachnamen und Wohnorte (Berufspendler, getrennt lebende Eltern) haben.

Die folgende Antwort des Geschäftsführers lautete, dass der Familiennachweis anhand von „Ausweispapieren und Krankenkassenkarten“ ermittelt werde. Man versicherte, dass aber nicht „im Detail nachgefragt werde, wenn die Eltern unterschiedliche Nachnamen oder Wohnorte“ hätten. Auch würde man Familienkarten an gleichgeschlechtliche Paare verkaufen, „ohne diskriminierende Fragen“ zu stellen. Im Übrigen sei es in der Vergangenheit zu keinerlei Beschwerden wegen der Überprüfung der Familienkonstellationen gekommen.

In einem abschließenden Schreiben wies die Antidiskriminierungsstelle noch einmal darauf hin, dass die Kontrollpraxis nicht nachvollziehbar sei und das Problem nicht erkannt werde, dass gleichgeschlechtliche Eltern in stigmatisierender Weise gezwungen werden, Ausweise vorzuzeigen, die in der Regel gar nicht nachweisen können, dass es sich um die Eltern der Kinder bzw. um Partner handelt.

Leider hat der Betreiber die inzwischen erfolgte Überarbeitung der Homepage nicht dazu genutzt, auch gleichgeschlechtliche Eltern gleichzustellen. Bei der Preisübersicht werden neuerdings zur Verdeutlichung auch noch männliche und weibliche Figuren verwendet. So werden „Eltern und eigene Kinder“ ausschließlich mit einer männlichen und einer weiblichen Figur und „ein Elternteil und eigene Kinder“ ausschließlich mit einer männlichen Figur dargestellt. Somit werden aktuell gleichgeschlechtliche Eltern und Frauen von dieser Einrichtung symbolisch ungleich behandelt. Die Antidiskriminierungsstelle sah sich aufgrund dieser Entwicklung dazu veranlasst, den Bürgermeister der Stadt zu kontaktieren, dessen Antwort bei Redaktionsschluss noch nicht vorlag. (130/2014)

## **2.5. „Ossi/Wessi“ und ethnische Herkunft**

Eine Petentin gab an, keine Karten für das Spiel KSV Holstein Kiel gegen Hansa Rostock am 6. August 2014 erhalten zu haben. Es seien keine Karten an Personen verkauft worden, die in Rostock bzw. Mecklenburg-Vorpommern geboren worden seien. Dadurch seien diese Personen diskriminiert worden.

In Betracht käme im vorliegenden Falle lediglich eine Benachteiligung aufgrund der „ethnischen Herkunft“. Adressaten der Benachteiligung wegen der ethnischen Abstammung sind Personen, die als fremd wahrgenommen werden, weil sie sich aufgrund bestimmter Unterschiede von der regionalen Mehrheit abheben und insoweit ggf. nicht als zugehörig angesehen werden. Maßgeblich für den Begriff der Ethnie ist insgesamt die Wahrnehmung als „andere Gruppe“ in Gebräuchen, Herkunft, Erscheinung, Hautfarbe, äußerem Erscheinungsbild oder Sprache<sup>31</sup>. Eine Herkunft aus bestimmten Landesteilen oder Bundesländern Deutschlands begründet auch dann keine ethnische Herkunft im Sinne des § 1 AGG, wenn bestimmte Zugehörigkeitsmerkmale wie ein gemeinsamer Dialekt vorliegen. Keine Ethnien sind deswegen Ost- und Westdeutsche<sup>32</sup>. Grund der hier vorliegenden Ungleichbehandlung waren wohl polizeipräventive Maßnahmen im Rahmen eines „Problemspiels“ aufgrund der Auseinandersetzung zwischen den beiden Fanlagern in der Vergangenheit. Die Antidiskriminierungsstelle konnte in diesem Fall daher nicht aktiv werden. (2267/2014)

### **3. Diskriminierungen außerhalb des AGG**

Auch in Fällen, in denen das AGG nicht einschlägig ist, versucht die Antidiskriminierungsstelle, bei der Lösung von Problemen zu helfen und die Bürgerinnen und Bürger auf Unterstützungs- und Hilfsangebote hinzuweisen. Bei rassistischen Beleidigungen auf der Straße kann z. B. eine Anzeige wegen Beleidigung bei der Polizei oder der Staatsanwaltschaft hilfreich sein. Bei Benachteiligungen durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Behörden gibt es die Möglichkeit, eine Dienstaufsichtsbeschwerde einzureichen. In Einzelfällen kann die Antidiskriminierungsstelle die Petenten aber auch an andere qualifizierte Berater aus dem Antidiskriminierungsnetzwerk verweisen.

---

<sup>31</sup> Vgl. Schleuser/Suckow/Voigt, Kommentar zum AGG, 4. Aufl. (2013), § 1 Rn. 42.

<sup>32</sup> Vgl. u. a. ArbG Stuttgart, Urteil vom 15.04.2010, Az. 17 Ca 8907/09.

### 3.1. Lebenspartnerschaft mit Hindernissen

Ein homosexuelles Paar wandte sich an die Antidiskriminierungsstelle, weil sich die Eintragung der Lebenspartnerschaft als schwierig herausstellte. Ein deutscher Staatsbürger wollte mit einem Indonesier eine eingetragene Lebenspartnerschaft eingehen. Entsprechend den in Indonesien vorherrschenden religiösen Ansichten werden Ledigkeitsbescheinigungen, die vom deutschen Standesamt verlangt werden, durch das dortige Religionsministerium nicht ausgestellt. Dies liegt zum einen daran, dass eine gleichgeschlechtliche Lebenspartnerschaft in Indonesien nicht geschlossen werden kann und zum anderen daran, dass bei den Männern unterschiedliche Religionen vorliegen. Aus diesen Gründen konnte die Deutsche Botschaft in Jakarta auch keine beglaubigte Abschrift der Ledigkeitsbescheinigung anfertigen. Das zuständige Standesamt beharrte aber weiterhin auf die Beibringung des Dokuments und lehnte eine eidesstattliche Versicherung des indonesischen Staatsbürgers als Ersatz für die Ledigkeitsbescheinigung als nicht ausreichend ab.

Nachdem die Antidiskriminierungsstelle das Ministerium für Inneres und Bundesangelegenheiten des Landes Schleswig-Holstein als oberste Fachaufsicht kontaktierte und erklärte, dass dieses Vorgehen de facto bedeuten würde, dass ein deutsches Standesamt eine Lebenspartnerschaft zwischen zwei Menschen dieser Nationalitäten verhindern würde, weil es ein Dokument verlange, das nicht beigebracht werden könne, kam Bewegung in den Fall. Von der Konsularabteilung der deutschen Botschaft in Jakarta hieß es, dass „angesichts dieser Schwierigkeiten viele deutsche Standesämter erfahrungsgemäß bereit seien, auf die Ledigkeitsbescheinigung zu verzichten [...]“. Auch verwies die Antidiskriminierungsstelle darauf, dass es vor dem Hintergrund des vor Kurzem von der Landesregierung initiierten und vom Landtag beschlossenen „Aktionsplans für Akzeptanz vielfältiger sexueller Identitäten Schleswig-Holstein („Echte Vielfalt“)<sup>33</sup> zu begrüßen wäre, wenn die Standesämter in Schleswig-Holstein in diesen Fällen unbürokratischer und bürgerfreundlicher verfahren würden.

---

<sup>33</sup> Vgl. LT-Drs. 18/1459neu.

Im Rahmen der Gespräche mit dem Innenministerium verwies dies in der Sache auf die Regelungen des Personenstandsgesetzes (PStG) und an die Weisungsungebundenheit von Standesbeamten (§ 2 Abs. 2 PStG). Nach § 49 PStG könne auf Antrag der Beteiligten oder der Aufsichtsbehörde (!) die Eintragung der Lebenspartnerschaft durch das zuständige Amtsgericht angeordnet werden. Nach § 49 Abs. 2 PStG hätte dies auch die zuständige Standesbeamtin tun können. Von den Fachaufsichten (Innenministerium und Kreis) erhielt die Antidiskriminierungsstelle die Rückmeldung, dass die Situation unglücklich sei, der informierte Landesverband der Standesbeamten das Vorgehen jedoch nicht bemängelt. Eine eidesstattliche Versicherung sei das letzte Mittel und im vorliegenden Fall nicht ausreichend. Daraufhin hielt die Antidiskriminierungsstelle Rücksprache mit dem Standesamt und unterbreitete den Vorschlag, einen anderen Nachweis einer indonesischen Meldebehörde beizubringen, die zwar nicht zu diesem Zweck ausgestellt werde, aber die entsprechenden Angaben enthält. Auch wurde nachgefragt, ob es denn wirklich eines weiteren gerichtlichen Schrittes bedürfe, um den Petenten und seinen Partner zu trauen. Die Standesbeamtin erklärte sich nunmehr bereit, statt der Ledigkeitsbescheinigung den Alternativnachweis zu akzeptieren. (2107/2014)

### **3.2. Behindertenbegleithunde fahren im ÖPNV kostenlos**

Zwei schwerbehinderte Petenten wandten sich an die Antidiskriminierungsstelle, weil es immer wieder zu Problemen mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern von Busunternehmen und der Deutschen Bahn bezüglich der unentgeltlichen Beförderung eines Hundes komme. Bei dem Hund handele es sich um einen „normalen“ Hund und nicht um einen besonders geschulten Führhund. Zuletzt haben sie in einem Regionalexpress ein Beförderungsentgelt für den Hund zahlen sollen, obwohl einer der Petenten über einen gültigen Schwerbehindertenausweis mit dem Merkzeichen „B“ verfügt. Aufgrund seiner Reklamation habe die Fahrkartenkontrolleurin jedoch im Ergebnis hiervon abgesehen.

In einem Brief an die Deutsche Bahn wies die Antidiskriminierungsstelle darauf hin, dass bei Vorliegen eines Schwerbehindertenausweises mit dem Merkzeichen „B“ gemäß § 145 Abs. 2 Nr. 1 und 2 SGB IX der schwerbehinderte Fahrgast

zusätzlich und unentgeltlich eine Begleitperson und einen Führhund/Hund mitnehmen dürfe. Seit Einführung des Verwaltungsvereinfachungsgesetzes vom 21. März 2005<sup>34</sup> sind die Unternehmen des Nah- und Fernverkehrs rückwirkend zum 01. Januar 2005 verpflichtet, Hunde unentgeltlich zu befördern. Voraussetzung ist nur, dass der schwerbehinderte Fahrgast eine entsprechende Eintragung in seinem Schwerbehindertenausweis nachweisen kann und er ständiger Begleitung bedarf. Die Erhebung eines Beförderungsentgeltes für den mitgeführten Hund wäre demnach unzulässig. Die Ausweitung des § 145 Abs. 2 SGB IX auf alle Hunde geht auf eine Empfehlung des Bundesrates zurück. Zur Begründung wurde ausgeführt, dass es im Alltag sehr zeit- und verwaltungsaufwändig wäre, festzustellen, ob es sich um einen Blindenführhund handele oder nicht<sup>35</sup>. Zudem regte die Antidiskriminierungsstelle an, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entsprechend weiter zu sensibilisieren und fortzubilden.

Die Deutsche Bahn AG reagierte umgehend und versprach die Formulierung in der Broschüre „Mobil mit Handicap - Angebote und Services für mobilitätseingeschränkte Reisende“<sup>36</sup> zu ändern. Im Rahmen der Beratung wurde auch deutlich, dass selbst in der Fachliteratur diese seit Jahren bestehende Feststellung des Gesetzgebers nicht richtig wiedergegeben wird und weiterhin auf einen „Blindenführhund und einen Behindertenbegleithund“ abgestellt wird<sup>37</sup>. In anderen Kommentierungen wurde auf die Problematik gar nicht eingegangen<sup>38</sup>. Die Antidiskriminierungsstelle wies die Verlage auf dieses Versäumnis hin und erhielt die Rückmeldung, dass dieses Problem in den Neuauflagen Berücksichtigung finden würde.

---

<sup>34</sup> BGBl. I, S. 818 ff.

<sup>35</sup> Vgl. Ausschussbericht, Bundestagsdrucksache 15/4751, S. 47.

<sup>36</sup> Vgl. die neue Formulierung ab Januar 2015 auf S. 92 der Broschüre:

[http://www.bahn.de/p/view/mdb/bahnintern/services/mobilitaet\\_service/broschueren/broschueren\\_2015/mdb\\_183112\\_broschueren\\_mobil\\_mit\\_handicap\\_2015\\_apu\\_bf.pdf](http://www.bahn.de/p/view/mdb/bahnintern/services/mobilitaet_service/broschueren/broschueren_2015/mdb_183112_broschueren_mobil_mit_handicap_2015_apu_bf.pdf)

<sup>37</sup> Vgl. Dau in Dau/Düwell/Joussen, Kommentar zum SGB IX, 3. Aufl. (2011), § 145 Rn. 11.

<sup>38</sup> Vgl. z. B. Kossens in Kossens/von der Heide/Maaß, Kommentar zum SGB IX, 3. Aufl. (2009), § 145.

Bürgerinnen und Bürgern empfiehlt die Antidiskriminierungsstelle dennoch, eine Kopie des Antwortschreibens der Deutschen Bahn bei sich zu führen<sup>39</sup>, um künftig Schwierigkeiten zu verhindern. Auch von Busunternehmen erhielten wir die Rückmeldung, dass man diese Regelung in der Belegschaft weiter kommunizieren werde. (2104/2014)

## VI. Öffentlichkeitsarbeit

Eine der Hauptaufgaben der Antidiskriminierungsstelle ist die Öffentlichkeitsarbeit. Diese dient der Bekanntmachung des Beratungsangebots der Antidiskriminierungsstelle und zugleich der Sensibilisierung der Öffentlichkeit für die Thematik und der Prävention. In den ersten beiden Jahren nach Gründung der Dienststelle standen Gespräche mit den verschiedenen Akteuren aus Verwaltung, Wirtschaft und Verbänden im Vordergrund. Das Angebot der Beratung kann erheblich verbessert werden, wenn man potentielle Mitstreiter im Kampf gegen Diskriminierungen kennt und mit ihnen zusammenarbeitet. Daher besteht u. a. ein regelmäßiger Austausch mit dem Antidiskriminierungsverband Schleswig-Holstein e. V., der ebenfalls als überregionaler Verband eine Rechtsberatung anbietet. Gleiches gilt für den LSVD Schleswig-Holstein e. V. und den HAKI e. V. Für 2015 sind verschiedene „Jours fixes“ mit Verbänden und Organisationen vorgesehen, um sich über diskriminierungsrelevante Themen auszutauschen. Hierdurch sollen weitere Netzwerke entstehen.

### 1. Veranstaltungen

In den Jahren 2013 und 2014 organisierte die Antidiskriminierungsstelle 11 eigene Veranstaltungen.

---

<sup>39</sup> Das Schreiben ist auf der Homepage der Antidiskriminierungsstelle des Landes Schleswig-Holstein zu finden: [http://www.landtag.ltsh.de/export/sites/landtagsh/beauftragte/ad/daten/2014-08-18\\_Antwortschreiben\\_DB\\_-\\_unentgeltliche\\_Befoerderung\\_eines\\_Hundes\\_bei\\_Vorliegen\\_des\\_Merkzeichens\\_B.pdf](http://www.landtag.ltsh.de/export/sites/landtagsh/beauftragte/ad/daten/2014-08-18_Antwortschreiben_DB_-_unentgeltliche_Befoerderung_eines_Hundes_bei_Vorliegen_des_Merkzeichens_B.pdf).

Zur Auftaktveranstaltung des Themenjahres „Mittendrin in jedem Alter“ am 26. September 2013 lud die Antidiskriminierungsstelle zur gleichnamigen Veranstaltung in das Landeshaus ein. Als Referent konnte Dr. Henning Scherf gewonnen werden, der über die Vielfalt von neuen Altersbildern berichtete<sup>40</sup>.

Es folgten 2014 die vier über das Jahr verteilten Termine mit der das Themenjahr begleitenden Arbeitsgruppe<sup>41</sup>.

Am 1. Juli 2014 nahm die Antidiskriminierungsstelle aktiv an der Auftaktveranstaltung „Echte Vielfalt“ zum Aktionsplan für Akzeptanz vielfältiger sexueller Identitäten Schleswig-Holstein teil. Den Fachvortrag „Von Homophobie zu gegenseitigem Respekt in der pluralistischen Gesellschaft“ referierte Prof. Dr. Bernd Simon (Christian-Albrechts-Universität zu Kiel).

Im Rahmen der Interkulturellen Woche der Stadt Kiel richtete die Antidiskriminierungsstelle am 23. September 2014 gemeinsam mit dem Forum für Migrantinnen und Migranten, dem Beirat für Seniorinnen und Senioren, dem Beirat für Menschen mit Behinderung (alle Landeshauptstadt Kiel), der Landeshauptstadt Kiel (Referat für Migration und Referat für Gleichstellung), dem Antidiskriminierungsverband Schleswig-Holstein e. V., dem Beratungsnetzwerk gegen Rechtsextremismus Schleswig-Holstein, dem HAKI e. V. und dem Flüchtlingsrat Schleswig-Holstein (Projekt diffairenz, IQ Netzwerk SH) die Veranstaltung „Diskriminierung und wie man sich dagegen wehren kann“ im Kieler Rathaus aus. Aufgrund des breit gefächerten Teilnehmerfeldes wurden viele Gemeinsamkeiten im alltäglichen Kampf gegen Benachteiligungen sichtbar und förderten die zukünftige Zusammenarbeit der Akteure.

Als Teil des Themenjahres lud die Antidiskriminierungsstelle am 27. Oktober 2014 unter dem Titel "Mittendrin in jedem Alter? Stolpersteine in Frauenbiografien" in Kooperation mit dem Frauenbüro der Hansestadt Lübeck in die Handwerkskammer Lübeck ein. Gastrednerin war Prof. Dr. Uta Meier-Gräwe von

---

<sup>40</sup> Siehe S. 16 f.

<sup>41</sup> Siehe S. 17 f.

der Universität Gießen. Das Grußwort hielt Frau Ministerin Kristin Alheit (Ministerium für Soziales, Gesundheit Wissenschaft und Gleichstellung).

Darüber hinaus organisierte die Antidiskriminierungsstelle am 4. November 2014 mit der Parlamentarischen Gesellschaft einen Fachvortrag von Dr. Gerhard Berger mit dem Thema „Altersarmut, Gesundheit und soziale Teilhabe: diskutieren wir derzeit nur die Spitze des Eisbergs?“ in Kiel.

Am 10. November 2014 folgte die erste Jahreskonferenz ECHTE VIELFALT des Aktionsplans für Akzeptanz vielfältiger sexueller Identitäten des Landes Schleswig-Holstein in Kooperation mit dem Ministerium für Soziales, Gesundheit, Wissenschaft und Gleichstellung und dem LSVD Schleswig-Holstein e. V. Fachlicher Schwerpunkt war das Bild von Lesben, Schwulen und Transidenten in der Presse.

Es folgte am 17. November 2014 die gemeinsame Veranstaltung mit der Staatskanzlei, der Stadt Kiel und der Gender Research Group der Christian-Albrechts-Universität (Fr. Prof. Dr. Uta Klein) zum Thema „Anonymisierte Bewerbungsverfahren: Ein Weg zur Vielfalt?“ bei der neben dem Oberbürgermeister der Landeshauptstadt Kiel auch die Leiterin der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Frau Christine Lüders ein Grußwort hielt. Referenten waren Dr. Annabelle Krause (Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit (IZA)) und Jockel Birkholz (Leiter des Fachdienstes Personal der Stadt Celle)<sup>42</sup>.

Darüber hinaus nahm die Antidiskriminierungsstelle insgesamt an 36 fremdorganisierte Veranstaltungen teil. Zudem wurden über 37 Gespräche mit verschiedenen Personen und Organisationen geführt, die der Vernetzung und Abstimmung im Rahmen der Antidiskriminierungsarbeit dienten.

Daneben bot die Antidiskriminierungsstelle im Wintersemester 2014/2015 in Zusammenarbeit mit dem Institut für Sozialwissenschaften - Gender Research

---

<sup>42</sup> Siehe S. 14 f.

Group der Christian-Albrechts-Universität ein mehrstündiges „AGG-Training“ an zwei Tagen für Studentinnen und Studenten sowie auch externe Personen an. Neben der reinen Wissensvermittlung zum AGG, wurde die Rechtsprechung zum AGG behandelt und praktische Fälle der Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus der Beratungspraxis erörtert. Dieses Angebot soll auch weiterhin aufrecht erhalten werden.

Die Antidiskriminierungsstelle hielt auch 11 Fachreferate bzw. Vorträge über ihre Arbeit.

## **2. Pressemitteilungen und Publikationen**

Im Berichtszeitraum veröffentlichte die Antidiskriminierungsstelle insgesamt 17 Pressemitteilungen zu verschiedenen Themen<sup>43</sup>. Darüber hinaus präsentierte die Antidiskriminierungsstelle sich und ihre Aufgaben in einem umfassenderen Beitrag in den Schleswig-Holsteinischen Anzeigen, der auch das AGG ausführlich darstellte<sup>44</sup>.

Externe Beiträge wurden zudem in den Zeitschriften „KERNig“<sup>45</sup> und im Kieler Frauen-Magazin „GRETA“<sup>46</sup> veröffentlicht.

Sowohl auf der eigenen Homepage<sup>47</sup> als auch mit dem eigenen Facebook-Auftritt unterrichtet die Antidiskriminierungsstelle seit 2014 über aktuelle Geschehnisse in der Antidiskriminierungsarbeit.

---

<sup>43</sup> <http://www.landtag.ltsh.de/beauftragte/ad/Pressemitteilungen.html>.

<sup>44</sup> Schleswig-Holsteinische Anzeigen, Heft 6/2014, S. 223-227.

<sup>45</sup> KERNig, Heft Oktober/2013, S. 5.

<sup>46</sup> GRETA - DAS Kieler FrauenMagazin, Heft Juli/2014, S. 4-5.

<sup>47</sup> <http://www.landtag.ltsh.de/beauftragte/ad>.

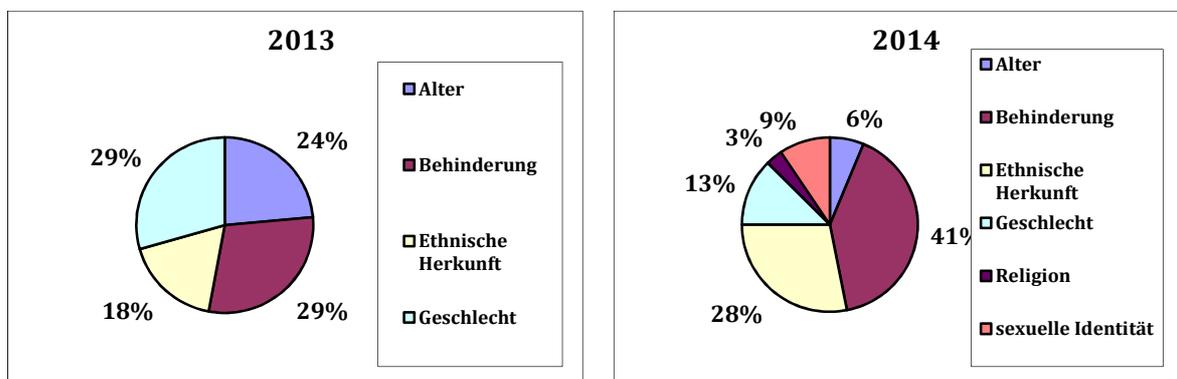
## VII. Statistik

Im Berichtszeitraum 2013-2014 wandten sich insgesamt 139 Petentinnen und Petenten an die Antidiskriminierungsstelle. Nicht erfasst hiervon sind die Beratungen und rechtlichen Einschätzungen zu Einzelfällen auf den zahlreichen Veranstaltungen, die 2013 und 2014 in ganz Schleswig-Holstein besucht wurden.

Im Folgenden sind die Eingaben nach den AGG-Merkmalen Alter, Behinderung, Ethnische Herkunft/Rasse, Geschlecht, Religion/Weltanschauung, sexuelle Identität dargestellt. Ferner wurden sonstige Anfragen zum AGG/ zur Antidiskriminierungsarbeit (SonstADS) und Fälle, in denen das AGG letztlich nicht einschlägig war (AGG nicht betroffen) berücksichtigt. Letztere betrafen Sachverhalte, in denen subjektiv ein Gefühl der Diskriminierung vorlag, aber objektiv das AGG nicht anwendbar war und die betroffene Person auf andere Möglichkeiten und Hilfsangebote hingewiesen worden ist.

Jahr	Alter	Beh	Ethn	Geschl	Rel	Sex	Sonst ADS	AGG nicht betroffen	Insg.
<b>2013</b>	4	5	3	5	0	0	1	26	<b>44</b>
<b>2014</b>	2	13	9	4	1	3	19	44	<b>95</b>
<b>Berichtszeitraum 2013-2014 insgesamt</b>									<b>139</b>

Somit verteilten sich die Eingaben auf folgende Merkmale:

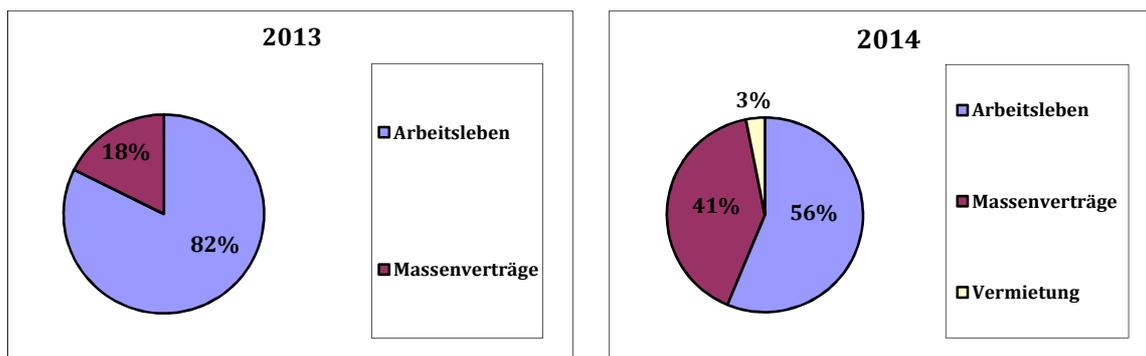


Die meisten Anfragen im Berichtszeitraum betrafen demnach die Merkmale Behinderung, ethnische Herkunft und Geschlecht. Die Eingaben zum Merkmal Alter sind ein wenig zurückgegangen, während im Jahr 2014 erstmals auch Fälle von Benachteiligungen aufgrund der Religion und der sexuellen Identität berichtet wurden.

Aufgelistet nach den Anwendungsbereichen des AGG (Arbeitsleben (Arb), Massenverträge (MV) und Vermietung (Verm)) ergibt sich folgende Übersicht:

Jahr	Arb	MV	Verm	SonstADS	AGG nicht betroffen	Insgesamt
<b>2013</b>	14	3	0	1	26	<b>44</b>
<b>2014</b>	18	13	1	19	44	<b>95</b>
<b>Berichtszeitraum 2013-2014 insgesamt</b>						<b>139</b>

Bezüglich des Anwendungsbereichs lässt sich folgende Statistik darstellen:



Während 2013 der absolute Schwerpunkt der Beratung in arbeitsrechtlichen Fällen lag, nahm 2014 der Anteil an Benachteiligungen bei Massenverträgen zu.

## **VIII. Andere staatliche Stellen mit Bezug zu Diskriminierungssachverhalten (Beauftragte)**

Aufgrund der Tatsache, dass es sich bei der Antidiskriminierungsstelle um eine junge Einrichtung handelt, deren Ergebnisse aus den Beratungen nur Hinweise geben, aber nicht repräsentativ sein können, sollen an dieser Stelle auch andere Stellen des Landes, die mit Diskriminierungssachverhalten beschäftigt sind, zu Wort kommen. Diese müssen nicht zwangsläufig auch einen Bezug zum AGG haben. Im Folgenden sind die Gastbeiträge des Landesbeauftragten für Menschen mit Behinderung, der Minderheitenbeauftragten des Ministerpräsidenten und des Beauftragten für Flüchtlings-, Asyl- und Zuwanderungsfragen dargestellt.

### **1. Landesbeauftragter für Menschen mit Behinderung**

Der Landesbeauftragte für Menschen mit Behinderung berät Menschen mit Behinderung in allen Fragen.

Nach Einrichtung der Antidiskriminierungsstelle bei der Bürgerbeauftragten wurde die Bearbeitung und statistische Erhebung miteinander abgesprochen, der fachliche Austausch wurde intensiviert. Zeitgleich mit der Einrichtung der genannten Stelle wurden auch die Arbeitsbereiche beim Landesbeauftragten überarbeitet, so dass seither der Arbeitsschwerpunkt Diskriminierung auch beim Landesbeauftragten einem Mitarbeiter zugeordnet ist.

Seit 2006 dienen für die Beratung gesetzliche Grundlagen wie das AGG, das SGB IX, europäische Richtlinien und seit 2009 auch die Bestimmungen der UN-Behindertenrechtskonvention. Der Landesbeauftragte hat hierbei die Rechtspraxis beobachtet und versucht, auf dieser Grundlage eigene Einschätzungen zu vorgetragenen Diskriminierungstatbeständen abzugeben und Handlungsempfehlungen auszusprechen. Bei Petitionen wurde 2013 mit der Antidiskriminierungsstelle vereinbart, dass Einzelfälle nach dem AGG an diese abgegeben und von ihr bearbeitet werden, während Grundsatzfragen zum

Merkmal Behinderung beim Landesbeauftragen für Menschen mit Behinderung verbleiben.

Die statistische Erfassung der vorgetragenen und als mögliche Diskriminierungssachverhalte zu wertende Fälle - nicht notwendig solche nach dem AGG - begann beim Landesbeauftragten im Laufe des Jahres 2013. So sind für dieses Jahr 14 Sachverhalte und im Jahr 2014 insgesamt 15 erfasst worden. Es besteht allerdings ein deutlicher Unterschied zu dem geäußerten Gefühl der Diskriminierung seitens der Petenten und objektiven Indizien, die den Rückschluss auf eine Benachteiligung aufgrund einer Behinderung zulassen. In der Regel verstehen die Petenten den Unterschied nach einer kurzen Erläuterung des Begriffs. Nur in einem Fall bestand abschließend eine unterschiedliche Auffassung zur Einschätzung des Diskriminierungstatbestandes.

Ein Vorfall im Jahre 2013 wurde auch in der regionalen Presse veröffentlicht. Einer Rollstuhlnutzerin wurde der Eintritt in Teilbereiche einer öffentlichen Bäderlandschaft mit dem Hinweis auf Hygienevorschriften verwehrt. Der Betreiber machte von seinem Hausrecht Gebrauch und ließ die Petentin von Ordnungskräften aus dem Bad führen. Nach Auffassung des Landesbeauftragten wurde die Kundin wegen einer Behinderung benachteiligt. Die Hygienevorkehrungen, die zum Ausschluss der Rollstuhlnutzerin angeführt wurden, waren nicht nachvollziehbar, die vermuteten hygienischen Belastungen nicht nachweisbar. Es wurde eine Belastung durch den mitgeführten Rollstuhl angenommen, die tatsächlich weder gemessen noch auf andere Weise belegt wurde. Der Landesbeauftragte hat gemeinsam mit dem Bäderbetreiber und den vor Ort zuständigen kommunalen Vertretern (Orts- und Kreisbeauftragte) in Gesprächen für eine Nutzungsordnung geworben, die eine Teilhabe aller Nutzer ermöglicht und nicht Ausschlüsse von Einzelnen oder gar Gruppen formuliert. Inzwischen scheint mit den Anforderungen von speziellen Nutzern sensibler umgegangen zu werden, weitere Beschwerden sind nicht bekannt geworden.

Weitere Fälle aus dem Jahr 2014 benötigen voraussichtlich noch intensiver Beratungen und Aufklärung. Sie betreffen Menschen mit Behinderung, die als

Zuwanderer nach Deutschland kommen. Die UN-Behindertenrechtskonvention unterscheidet Menschen mit Behinderung nicht nach Schweregraden oder Aufenthaltsstatus. Das deutsche Recht allerdings macht hier sehr wohl Unterschiede. So erhalten Menschen, die in Deutschland nicht ihren gewöhnlichen Aufenthalt haben, keinen Schwerbehindertenstatus. Ihnen sind damit Hilfen versagt. Auch Hilfsmittel sind für Menschen, die Leistungen nach dem Asylbewerberleistungsgesetz erhalten, nicht erhältlich. Es kam dazu, dass Kinder, die auf einen Rollstuhl angewiesen sind, diesen auf der Flucht nicht mitführen konnten, in Deutschland aufgrund der bestehenden Rechtslage keinen Anspruch auf einen Rollstuhl hatten und so wochenlang im Bett versorgt werden mussten. Nach Auffassung des Landesbeauftragten ist die Rechtslage hier widersprüchlich.

### **Schlussfolgerung**

Die bisherige Praxis zeigt, dass das bestehende Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz nicht die Grundlage bietet, die Menschen mit Behinderung für eine Durchsetzung ihrer Ansprüche auf Gleichbehandlung benötigen. Daher ist es wünschenswert, dass die Rechtsprechung die UN-Behindertenrechtskonvention noch mehr zur Begründung von Ansprüchen heranzieht.

## **2. Landesbeauftragter für Flüchtlings-, Asyl- und Zuwanderungsfragen**

Aufgrund der Sachnähe hat die Dienststelle des Zuwanderungsbeauftragten regelmäßig mit Diskriminierungserfahrungen Betroffener zu tun, wobei neben dem Alltagsrassismus und der Diskriminierung wegen der tatsächlichen oder unterstellten ethnischen Zugehörigkeit insbesondere faktische oder rechtliche Einschränkungen das Leben von Menschen ohne deutsche Staatsangehörigkeit erschweren und Benachteiligungen entstehen lassen. Der Zuwanderungsbeauftragte selbst führt keine Einzelfallbearbeitung durch, steht aber anfragenden Beratungsstellen mit rechtlicher Beratung, Strategie-Vorschlägen und Lösungsmöglichkeiten zur Seite. Nachfolgend einige Sachverhaltsbeispiele der anfragenden Beratungsstellen:

### **Keine Geburtsurkunde**

Die Mutter, Ende 20, eines Kindes ist deutsche Staatsangehörige seit ihrer Geburt, ebenso wie deren Eltern und Großeltern. Der Vater des Kindes stammt aus einem Nicht-EU-Land, ist aber schon vor der Geburt des Kindes eingebürgert worden und kann sich mit deutschen Nationaldokumenten ausweisen. Das Kind hat lediglich einen Auszug aus dem Geburtsregister bekommen mit dem Eintrag, dass die Identität nicht geklärt sei. Mehrere Initiativen der Eltern, eine Geburtsurkunde zu erhalten, blieben zunächst erfolglos.

### **Keine Erteilung einer Fahrerlaubnis**

Eine deutsche Staatsangehörige hat mit einem jungen erwachsenen Drittstaatsausländer zusammen ein gemeinsames Kind. Für die Erwerbstätigkeit wie auch für das angestrebte Familienleben wäre der Erwerb einer Fahrerlaubnis sinnvoll und hilfreich, dem entsprechenden Drittstaatsausländer wird nicht ermöglicht, die Fahrerlaubnis zu erwerben.

### **Kindesnachzug**

Eine Afrikanerin ist mit einem deutschen Staatsangehörigen verheiratet und hat in ihrem Herkunftsland noch ein Kind aus einer vormaligen Beziehung. Da der Lebensunterhalt bis dato zwar für die Frau von ihr selbst erwirtschaftet werden kann, nicht jedoch für das Kind, kann ein Nachzug des noch knapp unter 16-jährigen Kindes nicht erfolgen.

### **Familiennachzug von Eltern zu Kindern nach Deutschland**

Zwei unbegleitete minderjährige Flüchtlinge aus einem Verfolgerstaat haben in Deutschland Asylanträge gestellt und subsidiären Flüchtlingsschutz erhalten. Die Eltern leben in dem Erstfluchtland und möchten zu ihren Kindern nach Deutschland. Ein Nachzug der Eltern wäre nur möglich, wenn die Geschwister eine Anerkennung als Flüchtling erhalten hätten oder der Lebensunterhalt gesichert wäre.

### **Zusammenfassung**

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass es noch ein weiter Weg bis zur rechtlichen Gleichstellung aller in Schleswig-Holstein lebenden Kinder,

Jugendlicher und junger Heranwachsender ist. Einige der wichtigsten rechtlichen Einschränkungen mit diskriminierender Wirkung betreffen:

a) Kinder von Unionsbürgern, deren Eltern den Lebensunterhalt nicht erwirtschaften können und die noch nicht über ein Daueraufenthaltsrecht verfügen, sind von einem Teil der staatlichen Transferleistungen ausgeschlossen bzw. es besteht die Gefahr bei einem längerfristigen Bezug von staatlichen Transferleistungen nach SGB II und XII<sup>48</sup>, dass der Aufenthalt der Familie beendet wird.

Sollten die Eltern nicht krankenversichert sein, entweder über eine Erwerbstätigkeit in Deutschland, den Bezug von staatlichen Transferleistungen nach SGB II oder über eine Krankenversicherung im Herkunftsland, haben die Kinder im Falle einer Erkrankung Schwierigkeiten beim Zugang zum Gesundheitssystem.

Erwachsene und Jugendliche mit ungesichertem Aufenthalt können die familiäre Einkommenssituation nur schwer durch Aufnahme einer Erwerbstätigkeit verbessern, da diese bis dato in den ersten 9 Monaten ihres Aufenthaltes in Deutschland einem absoluten Arbeitsmarktverbot unterliegen und danach 4 Jahre lang lediglich einen nachrangigen Arbeitsmarktzugang hatten.

Schließlich ist zu berücksichtigen, dass für Kinder, die Leistungen nach dem Asylbewerberleistungsgesetz beziehen, vom Grundsatz kein Kindergeld gezahlt wird. Auch der Bezug von Leistungen nach BAföG oder Berufsausbildungshilfe ist abhängig entweder von der eigenen Aufenthaltsdauer in Deutschland oder der Aufenthaltsdauer ihrer Eltern.

b) Die Kinder von so genannten Drittstaatsausländerinnen und Drittstaatsausländern, die im Ausland geboren sind, können zu ihren in

---

<sup>48</sup> Sozialgesetzbuch (SGB) Zwölftes Buch (XII) - Sozialhilfe.

Deutschland lebenden Eltern grundsätzlich nur nachreisen oder mit diesen zusammen nach Deutschland einreisen, wenn der Lebensunterhalt der Eltern und der Kinder gesichert ist, und zwar durch eigene Erwerbstätigkeit oder eigenes Vermögen. Dies führt dazu, dass teilweise Kinder auf Jahre von ihren Eltern oder einem Elternteil getrennt bleiben, zum Teil nie nach Deutschland einreisen dürfen.

c) Kinder mit ungesichertem Aufenthalt, die sich in einem Asylverfahren befinden oder vor oder nach negativem Abschluss des Asylverfahrens oder aus anderen Gründen lediglich im Besitz einer Duldung sind, bekommen nur die eingeschränkten Leistungen nach dem Asylbewerberleistungsgesetz, deren Höhe sich an den Leistungen nach dem SGB II orientieren, faktisch bzgl. des Barvermögens aber geringer ist. Im Gegensatz zu Familien, die SGB II- oder SGB XII-Leistungen beziehen, erhalten diese Kinder und Jugendliche nur eine eingeschränkte Gesundheitsversorgung, die zwar hinsichtlich der Kinder beispielsweise die U9-Vorsorgeuntersuchungen vorsieht, im Weiteren aber einen deutlich geringeren Leistungsumfang hat.

d) In vielen Fällen werden im Ausland erworbene schulische Qualifikationen in Deutschland nicht anerkannt. Gleichzeitig müssen allgemeinbildende Schulen Jugendliche ab 16 Jahren nicht mehr aufnehmen, auch die Berufsschulpflicht dauert nur bis zum 18. Lebensjahr.

e) Drittstaatsangehörige Jugendliche mit gefestigtem Aufenthalt können grundsätzlich Jugendhilfeleistungen in Anspruch nehmen. Befinden sich deren Eltern nicht in Deutschland, ist eine Ausweisung nach Ermessen möglich, wenn sie tatsächlich solche Leistungen wie Vollzeitpflege, Heimerziehung, sonstige Betreuungsform oder intensive sozialpädagogische Einzelbetreuung in Anspruch nehmen.

f) Ausländerinnen und Ausländern mit ungesichertem Aufenthalt, die unter einer Behinderung leiden, werden oft nicht alle Angebote für Menschen mit Behinderung zuteil. Dies beginnt bereits z. T. damit, dass der Grad der

Behinderung nicht festgestellt wird und auch die Eingliederungshilfe meist verwehrt bleibt.

g) Die Eröffnung eines Kontos oder der Erwerb einer Fahrerlaubnis können Drittstaatsangehörigen mit ungesichertem Aufenthalt unter Hinweis auf die angeblich nicht geklärte Identität oder das Aufenthaltsrecht verweigert werden.

### **3. Minderheitenbeauftragte des Ministerpräsidenten**

Die Rechtssetzung in Schleswig-Holstein schützt mit ihrem aktuellen Standard die Angehörigen nationaler Minderheiten und Volksgruppen in Schleswig-Holstein vor institutioneller und struktureller Diskriminierung.

Dennoch ist im Alltag Diskriminierung dieser verletzlichen Gruppen zu beobachten und stellt auch in den Erfahrungen Angehöriger der alteingesessenen, autochthonen <sup>49</sup> Minderheiten und Volksgruppen keine Ausnahme dar. Sie beginnt oft schleichend und gibt sich mitunter den Anschein von Harmlosigkeit, macht lächerlich, zeigt sich aber auch radikalisiert in massiver gruppenbezogener Feindlichkeit in Wort, Bild und Tat. Davon können insbesondere deutsche Sinti und deutsche Roma, aber auch Dänen und Friesen berichten. Hier ist unser aller Achtsamkeit gefordert. Gruppenbezogene Feindlichkeit braucht unsere Gegenwehr und Solidarität, damit abwertende und entwürdigende Begriffe wie etwa „Dänenampel“ oder unsägliche Hetzparolen wie „Geld für die Oma statt für Sinti und Roma“ unter keinen Umständen gesellschaftsfähig werden. Gelegentlich ist gar nicht auf den ersten Blick erkennbar, dass Vorschläge und Maßnahmen sich gegen Minderheiten und Volksgruppen richten, etwa bei Einführung einer Straßenbenutzungsgebühr in einem Grenzland oder einem Eingriff in den Gebrauch der Muttersprache, wenn „zu Hause deutsch“ gesprochen werden soll.

Vor diesem Hintergrund haben die Minderheitenbeauftragte des Ministerpräsidenten und die Antidiskriminierungsstelle begonnen, sich

---

<sup>49</sup> Indigene Bevölkerungsgruppe, ursprünglich einheimisch.

gegenseitig zu informieren und zu unterstützen. Wir wollen bei Bedarf sicherstellen, dass Frieden und Sicherheit für von Diskriminierung betroffene Angehörige nationaler Minderheiten und Volksgruppen gewährleistet werden und die ihnen verfassungsmäßig zustehenden Minderheitenrechte, insbesondere die Bekenntnisfreiheit und das Recht auf eigene Sprache und Kultur, Anwendung finden.

Zugleich ist es wichtig, auf vielfältige Weise die positiven Werte und Wirkungen von kultureller und sprachlicher Vielfalt in unserer Gesellschaft aufzuzeigen und zu festigen, Wissen übereinander zu vermitteln und Interesse an dem anderen Menschen zu wecken über seine kulturelle Verschiedenheit hinaus. Das kann eine der zeitgemäßen Antworten auf Respektlosigkeit, Ausgrenzung, Herabwürdigung sein.

Der schulischen und auch der nicht formalen Bildung kommt dabei eine Schlüsselrolle zu. Hier können die Grundlagen für das demokratische Miteinander in einer pluralen Gesellschaft vermittelt und der Wert von Diversität gefestigt werden.