SCHLESWIG-HOLSTEINISCHER LANDTAG
19. Wahlperiode

Drucksache 19/286
9. November 2017

Bericht

Tätigkeitsbericht 2015/2016 der Antidiskriminierungsstelle des Landes Schleswig-Holstein

SCHLESWIG-
HOLSTEINISCHER
LANDTAG

Bürgerbeauftragte für
soziale Angelegenheiten

Tätigkeitsbericht

2015 / 2016

*der Antidiskriminierungsstelle
des Landes Schleswig-Holstein*

Tätigkeitsbericht 2015 und 2016

der Antidiskriminierungsstelle
des Landes Schleswig-Holstein
bei dem Präsidenten des
Schleswig-Holsteinischen Landtages

November 2017

01
Vorwort

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

die Antidiskriminierungsstelle des Landes Schleswig-Holstein berät und unterstützt als direkte Anlaufstelle Menschen in Schleswig-Holstein bei Diskriminierung oder Benachteiligung. Dabei steht die Beratung zu den Rechten aus dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) im Vordergrund. Zudem vermittelt die Antidiskriminierungsstelle Betroffene – soweit erforderlich – in ergänzende oder weitergehende Beratungsangebote. Weiterhin ist nach dem Bürger- und Polizeibeauftragtengesetz geregelt, dass die Antidiskriminierungsstelle Aufklärungs- und Öffentlichkeitsarbeit zur Sensibilisierung für und Prävention von Diskriminierung in der Gesellschaft durchführt.

In den Jahren 2015 und 2016 haben die Antidiskriminierungsstelle des Landes Schleswig-Holstein 325 Eingaben zur Benachteiligung und Diskriminierung von Menschen in Schleswig-Holstein erreicht. Seit der Einrichtung der Antidiskriminierungsstelle im Jahr 2013 ist damit bis Ende 2016 in insgesamt 464 Fällen durch Beratung und Unterstützung Hilfe geleistet worden.

Die Beratungen haben sich im Vergleich zum vorherigen Berichtszeitraum von 139 auf nunmehr 325 mehr als verdoppelt. Die steigenden Beratungszahlen zeigen vor allen Dingen, dass sich das Angebot der Antidiskriminierungsstelle immer besser etabliert. Selbstverständlich bleibt es aber eine der wichtigsten Aufgaben, die Bekanntheit der Antidiskriminierungsstelle weiter zu steigern, um immer mehr Betroffenen den Zugang zur kostenlosen und unabhängigen Beratung der Antidiskriminierungsstelle zu ermöglichen.

Den zahlenmäßigen Schwerpunkt der Beratung im Berichtszeitraum bildeten die Merkmale Behinderung, ethnische Herkunft und Geschlecht. Während die Merkmale Behinderung und Geschlecht überwiegend im Arbeitsleben Anlass für Benachteiligungen waren, wurden Menschen wegen ihrer ethnischen Herkunft häufiger beim Abschluss von Massengeschäften des Alltags diskriminiert. Dies betrifft zum Beispiel Fälle des Einlasses an der Diskothekentür oder auch die Mitgliedschaft in einem Fitnesscenter. Hierzu und zu weiteren Fällen finden Sie ausführliche Darstellungen im nachfolgenden Bericht.

In einigen Fällen aus der Beratung wird allerdings offenbar, dass die gesetzlichen Regelungen des AGG zum Schutz vor Diskriminierung im zivilen Rechtsverkehr denjenigen handelnden Personen, die die Benachteiligung zu vertreten haben, schlichtweg nicht bekannt sind. Zum Beispiel wird in den zuletzt genannten Fällen wie beim Einlass in die Disko oder einer Mitgliedschaft im Fitnessclub von den Betreibern oft irrtümlich angenommen, dass der Ausschluss von Menschen wegen ihrer ethnischen Herkunft aufgrund des Hausrechts des Betreibers zulässig sei. Dies ist selbstverständlich nicht der Fall: Die Ausübung des Hausrechts muss diskriminierungsfrei in Übereinstimmung mit den Regelungen des AGG erfolgen. Auch Arbeitgeber verkennen im Verhältnis zu ihren Mitarbeitenden immer wieder ihre zulässigen Handlungsspielräume. Oft erfolgt eine Benachteiligung also deshalb, weil Grenzen für Handlungsspielräume aufgrund der Privatautonomie verkannt werden. Hier liegt einer der Schwerpunkte der Präventionsarbeit der Antidiskriminierungsstelle – Aufklärung über die gesetzlichen Grundlagen und Verpflichtungen in zahlreichen Vorträgen und Gesprächen.

Darüber hinaus geht es aus Sicht der Antidiskriminierungsstelle nicht nur darum, Diskriminierung mit den Mitteln des Rechts zu bekämpfen, sondern auch mit Maßnahmen entgegenzuwirken, die für Toleranz, Offenheit, Vielfalt und Chancengerechtigkeit für alle Menschen werben. Die Bundesregierung hat am 13. Juli 2016 die „Strategie der Bundesregierung zur Extremismusprävention und Demokratieförderung“ beschlossen, um sich gemeinsam mit den Bundesländern, den Kommunen und auch zivilgesellschaftlichen Akteuren für eine Stärkung der Demokratie und der Menschen- und Freiheitsrechte im gesellschaftlichen Alltag einzusetzen. Es werden verschiedene Handlungsfelder und Aufgaben identifiziert, die teilweise als strategische Ziele festgesetzt wurden oder aber auch ganz konkret in geförderten Maßnahmen umgesetzt werden. Es könnte aus Sicht der Antidiskriminierungsstelle auch auf Landesebene gewinnbringend sein, über eine entsprechende umfassende Strategie nachzudenken. Denn diese Art der Demokratieförderung leistet auch gleichermaßen einen Beitrag zur Prävention von Diskriminierung.

Samiah El Samadoni
Bürgerbeauftragte für soziale Angelegenheiten

Dem Team der Antidiskriminierungsstelle danke ich für die geleistete Arbeit im Berichtszeitraum – den Einsatz bei der Beratung, der Öffentlichkeitsarbeit und auch bei der Erstellung dieses Tätigkeitsberichts.

Abschließend möchte ich allen Menschen danken, die der Antidiskriminierungsstelle ihr Vertrauen geschenkt haben – ganz besonders den von Diskriminierung Betroffenen, aber auch den zahlreichen Kooperationspartnern und Unterstützern an vielen Stellen im Land Schleswig-Holstein.

Ich freue mich auf die weitere Zusammenarbeit!

Ihre

Samiah El Samadoni

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

02

Inhaltsverzeichnis

03
Hinweise und Anregungen

Die Antidiskriminierungsstelle berät nunmehr seit vier Jahren Bürger*innen, Unternehmen, Verbände und Behörden nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Das Gesetz soll Personen vor Benachteiligungen aufgrund bestimmter personenspezifischer Merkmale im Arbeitsleben und bei bestimmten Rechtsgeschäften im Alltag schützen. Die Arbeit der Antidiskriminierungsstelle besteht in erster Linie in der individuellen Rechtsberatung nach dem AGG und der Suche nach anderen Lösungsvorschlägen sowie ggf. einer Weitervermittlung an qualifizierte Dritte. Die Beratung erfolgt unabhängig und kostenfrei. Das Ziel ist vor allem die Herbeiführung einer gütlichen Einigung bzw. die Sensibilisierung der Gegenseite für ein diskriminierungsfreies Miteinander.

Seit Bestehen hat die Antidiskriminierungsstelle daher die Vernetzungsarbeit mit unterschiedlichen Partner*innen im Land, aber auch mit den Antidiskriminierungsstellen des Bundes und der Länder weiter ausgebaut. Ebenso wie die eigene Beratungstätigkeit haben die damit verbundenen Gespräche deutlich gemacht, dass noch immer ein großer Bedarf an Aufklärung, Beratung und Sensibilisierung besteht. Zwar haben viele Unternehmen und Behörden inzwischen die gesetzlich vorgeschriebene AGG-Beschwerdestelle für die Mitarbeiter*innen[1] eingerichtet, jedoch zeigt die Praxis, dass diese häufig nur auf dem Papier bestehen. Zum einen werden die bestehenden Beschwerdestellen in einschlägigen Verfahren (z. B. Mobbing, sexuelle Belästigung oder sonstige Diskriminierung) oft nicht beteiligt, weil ihre Zuständigkeit verkannt wird. Zum anderen wurden sie zwar eingesetzt, jedoch sind ihre Aufgaben der Belegschaft nicht bekannt.

Auch musste die Antidiskriminierungsstelle in der Vergangenheit feststellen, dass häufig zwar den personalverantwortlichen Personen Fortbildungen zum AGG bewilligt worden waren, die übrigen Mitarbeiter*innen aber – entgegen des gesetzlichen Auftrages – nicht über ihre Rechte informiert wurden.[2] Leider führt dies dazu, dass Arbeitgeber*innen damit eine Chance versäumen, darauf hinzuweisen, wie das Unternehmen bzw. die Behörde zum Thema Mobbing, sexuelle Belästigung und Diskriminierung steht und welche rechtlichen Konsequenzen bei diskriminierendem Verhalten drohen. In einigen Fällen wären auch durch regelmäßige Hinweise belastende Konflikte vermeidbar gewesen. Wenn die Mitarbeiter*innen wissen, dass anzügliche Witze, sich wiederholende und grundlose Ausgrenzung von Einzelpersonen sowie vorsätzliche Benachteiligung bei Personalentscheidungen aufgrund eines oder mehrerer Merkmale des AGG nicht toleriert werden, könnten innerbetriebliche Probleme verhindert werden. Denn in der Regel hat niemand Interesse an zeit- und kostenintensiven Gerichtsverfahren.

[1] Vgl. § 13 Abs. 1 AGG.
[2] Vgl. § 12 Abs. 2 S. 1 AGG.

Hier bietet die Antidiskriminierungsstelle kostenfreie Kurz-Schulungen an, die sich an Personalverantwortliche, Mitarbeiter*innen und Interessierte richten und unterschiedliche Schwerpunkte aufweisen. Exemplarisch sollen im Folgenden ein paar ausgewählte Probleme bzw. Herausforderungen dargestellt werden, auf die die Antidiskriminierungsstelle hinweisen möchte.

1. Rechte und Probleme von transgeschlechtlichen Menschen

Während der letzten beiden Jahre erreichten die Antidiskriminierungsstelle durch Netzwerkpartner*innen, aber auch durch Petitionen vermehrt Problemschilderungen von Transgendern.

Wer im Laufe seines Lebens feststellt, dass das bei der Geburt zugewiesene Geschlecht nicht der tatsächlichen Geschlechtsidentität entspricht, ist damit konfrontiert, anderen diese Inkongruenz begreiflich zu machen und einzufordern, dass die Geschlechtsidentität respektiert wird.[3] Rechtlich kann dies bedeuten, dass Änderungen des Personenstandes in Bezug auf das Geschlecht vorgenommen werden müssen. Das Verfahren ist im Transsexuellengesetz geregelt.[4] Die vor den Amtsgerichten geführten Verfahren umfassen die Begutachtung durch zwei Sachverständige und sind häufig sehr zeit- und kostenintensiv. In der Regel folgen der Änderung des Personenstandes und des Vornamens schwerwiegende und kostenintensive medizinische Behandlungen. Hinzu kommt, dass Transsexualität in vielen Ländern noch immer als psychische Krankheit eingestuft wird.

Der Landtag hat am 17. November 2016 ohne Gegenstimme beschlossen, sich für gleiche Rechte von transsexuellen und intersexuellen Menschen auszusprechen. Dort heißt es:

„Der Landtag bittet die Landesregierung, sich im Bund und auf internationaler Ebene für die Rechte von transsexuellen und intersexuellen Menschen einzusetzen und entsprechende Initiativen für ihre Gleichstellung zu ergreifen. Dazu gehören u. a. folgende Punkte:

- *Novellierung des Transsexuellengesetz nach Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts, so dass eine Änderung der Vornamen und die Berichtigung des Personenstandes beim Standesamt ohne erniedrigende, psycho-pathologisierende Begutachtung möglich sind und zur rechtlichen Bestimmung des Geschlechts nicht äußere Geschlechtsmerkmale, sondern das*

[3] Gutachten des Bundesministeriums für Familie, Frauen, Senioren und Jugend: „Regelungs- und Reformbedarf für transgeschlechtliche Menschen - Begleitmaterial zur Interministeriellen Arbeitsgruppe Inter- & Transsexualität - Band 7“, S. 6. Die Publikation finden Sie hier: http://t1p.de/9gxc.

[4] „Gesetz über die Änderung der Vornamen und die Feststellung der Geschlechtszugehörigkeit in besonderen Fällen (Transsexuellengesetz - TSG)“ vom 10. September 1980 (BGBl. I S. 1654), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 17. Juli 2009 (BGBl. I S. 1978).

subjektive Empfinden des betroffenen Menschen ausschlaggebend ist.

- *Berücksichtigung der vollzogenen Aufhebung von Altersgrenzen für die Namens- und Personenstandsänderungen in der gerichtlichen und behördlichen Praxis.*

- *Einsatz der Bundesregierung in internationalen Gremien für die Entpathologisierung der Transsexualität: Dazu gehört zum Beispiel die Streichung der Transsexualität von der Liste psychischer Krankheiten bei der Weltgesundheitsorganisation (WHO).*

- *Stärkung der Organisationen, die transsexuelle und intersexuelle Menschen beraten und ihre Interessen vertreten.*

- *Aufbau eines digitalen Vernetzungs- und Informationsportals (Wissensnetz) für intersexuelle und transsexuelle Menschen und deren Angehörige.*

- *Verbesserte Berücksichtigung der Belange intergeschlechtlicher und transsexueller Menschen bei der medizinischen Aus- und Fortbildung.*

- *Sicherstellung, dass geschlechtszuweisende und -anpassende Operationen an minderjährigen intersexuellen Menschen ohne deren ausdrückliche Einwilligung nicht mehr durchgeführt werden.*

- *Gewährleistung, dass intergeschlechtliche Jugendliche über die an ihnen vorgenommenen medizinischen Maßnahmen umfassend informiert werden und an der Wahl der Therapie beteiligt werden".*[5]

Darüber hinaus veröffentlichte das Bundesministerium für Familie, Frauen, Senioren und Jugend am 16. Februar 2017 ein umfangreiches Gutachten mit dem Titel „Regelungs- und Reformbedarf für transgeschlechtliche Menschen".[6] Im Rahmen der vom Ministerium geführten interministeriellen Arbeitsgruppe „Inter- und Transsexualität" hatte der Lehrstuhl für Öffentliches Recht und Geschlechterstudien an der Humboldt-Universität zu Berlin den Auftrag erhalten, ein solches Gutachten zu erstellen. Dieses stellt den auch aus Sicht der Antidiskriminierungsstelle dringend bestehenden Reformbedarf zum Transsexuellengesetz dar, beschreibt Lösungswege und skizziert Regelungsvorschläge. Das – in Teilen bereits höchstrichterlich als grundrechtswidrig erklärte – Transsexuellengesetz ist gegenüber vielen deutlich fortschrittlicheren Geset-

[5] LT-Drs. 18/4842(neu). Antrag der Fraktionen von SPD, Bündnis 90/Die Grünen, FDP, Piraten und der Abgeordneten von SSW vom 16. November 2016. Siehe Plenarprotokoll des Schleswig-Holsteinischen Landtags, (18. WP) - 133. Sitzung vom 17. November 2016, S. 11172 ff.

[6] https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/regelungs--und-reformbedarf-fuer-transgeschlechtliche-menschen/114070.

zen im europäischen Ausland (z. B. Dänemark und Malta) nicht geeignet, um Transgendern ein diskriminierungsfreies Leben zu ermöglichen. Die Anforderungen an die Namensänderung, die gerichtlichen und medizinischen Verfahren zur Feststellung des Geschlechts sind zu belastend, zu zeitintensiv und auch zu teuer.[7]

Wenn von Fachleuten und Medien noch immer von „Geschlechtsumwandlung" gesprochen wird, verkennt man, dass es sich um eine „Geschlechtsangleichung" handelt. Die Personen sind im falschen Körper geboren worden. Auf diesem Weg der Angleichung muss der Staat sie unterstützen und nicht unnötig bürokratische Barrieren schaffen. Aktuell verstößt das TSG-Verfahren gegen die Empfehlungen des Menschenrechtskommissars und den Vorgaben der Resolution 2048[8] des Europarats, die eine Verbesserung der Rechte von Transgendern vorsieht.

Wie viele trans*-Menschen es in Deutschland gibt, ist nicht sicher, weil es eine genaue Statistik nicht gibt. Zwischen 1995 und 2015 haben aber fast 19.000 Menschen Verfahren auf Grundlage des TSG betrieben.[9] Der Einwand, dass die Zahl transgeschlechtlicher Menschen in der Bevölkerung eher gering sei, darf nicht dazu führen, dass die Rechte und Probleme dieser Personengruppe ignoriert werden dürfen.

Die Antidiskriminierungsstelle setzt sich für die gesellschaftliche Akzeptanz und die Gleichstellung aller geschlechtlicher Identitäten ein.[10]

1.1 Medizinische Versorgung und Probleme mit ärztlichen Gutachten

Einzelanfragen erreichten die Antidiskriminierungsstelle immer wieder, weil Krankenkassen bzw. der Medizinische Dienst der Krankenversicherung (MDK) die Diagnose „Transsexualität" anzweifeln, solange noch kein TSG-Verfahren durchlaufen wurde. Auch wenn die gerichtliche Hürde genommen und das Amtsgericht durch Beschluss auch offiziell das Geschlecht und den Vornamen geändert hatte, kam es immer wieder zu Folgeproblemen.

In einem Fall, in dem die Antidiskriminierungsstelle tätig war, musste der MDK mehrfach kontaktiert werden, damit die Petentin nunmehr auch als „Frau" und nicht mehr als „Herr" angeschrieben wird. Dieses einfach zu lösende Problem ließ sich erst nach einer nicht nachvollziehbar langen Übergangsfrist klären. Dieses Beispiel und die Berichte von Netzwerkpartner*innen zeigen aber, dass Namensänderungen nach Heirat oder Eingehung einer Lebenspartnerschaft bürokratisch ernster genommen werden, als die Änderung des Personenstandes nach abgeschlossenem TSG-Verfahren.

[7] Das Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend beziffert die durchschnittlichen Kosten des TSG-Verfahrens mit 1.868,00 €, vgl. hierzu Gutachten des Bundesministeriums für Familie, Frauen, Senioren und Jugend „Regelungs- und Reformbedarf für transgeschlechtliche Menschen", S. 12.

[8] http://assembly.coe.int/nw/xml/XRef/Xref-XML2HTML-EN.asp?fileid=21736&lang=en.

[9] http://t1p.de/5qib.

[10] Siehe dazu ausführlich: Gutachten des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend „Geschlechtervielfalt im Recht -. Status quo und Entwicklung von Regelungsmodellen zur Anerkennung und zum Schutz von Geschlechtervielfalt - Begleitmaterial zur Interministeriellen Arbeitsgruppe Inter- / Transsexualität, Band 8", abrufbar unter: http://t1p.de/9w9h.

Ferner werden immer häufiger Probleme mit einzelnen Gutachter*innen des MDK gemeldet.[11] Hier ersteht bei den Betroffenen der Eindruck, dass gezielte Verzögerungstaktikten einzelner Gutachter*innen die Antragstellenden zermürben sollen.[12] Auch unterschiedliche Anforderungen bzgl. der einzureichenden Unterlagen zwischen den Krankenkassen und dem MDK führten zu Streitigkeiten und unverhältnismäßig langen Bearbeitungszeiten. Deswegen befindet sich die Antidiskriminierungsstelle in einem regelmäßigen Austausch mit den Behörden und Krankenversicherungen. Geplant ist auch ein Gespräch mit dem MDK und verschiedenen Interessenverbänden.

1.2 Zeugnisnamen transidenter Schüler*innen

Mehrere Petitionen befassten sich mit dem Problem von transidenten Schüler*innen und den auf den Zeugnissen befindlichen Vornamen.[13] In fast allen Bundesländern ist es üblich, dass die Kinder und Jugendlichen mit dem in der Geburtsurkunde aufgeführten Vornamen in den Schulakten geführt werden. Vielleicht mögen transidente Schüler*innen im Unterricht auch bereits mit dem neu gewählten Vornamen (z. B. statt Michael nun Michaela) angesprochen werden. Auf den Zeugnissen wird aber fast ausschließlich noch der alte Name benutzt. Dies ist insoweit problematisch, weil sich die Kinder und Jugendlichen bereits in der Alltagserprobung des richtigen Geschlechts befinden, sich auch äußerlich entsprechend anders kleiden und sich so ihrer Umwelt präsentieren.

Bei jedem Praktikum oder jeder Bewerbung für Minijobs müssen transidente Schüler*innen jedoch erklären, warum z. B. Michaela die Zeugnisse von Michael vorlegt. Dies ist während der Schulzeit bereits problematisch und erfährt oft eine noch höhere Bedeutung, sobald sich die Betroffenen im Berufsleben oder an Universitäten bewerben. Wenn zu diesem Zeitpunkt nicht bereits das TSG-Verfahren abgeschlossen sein sollte und auf richterlichen Beschluss hin der neue Name offiziell benutzt werden darf, stellen viele Schulen bis zuletzt die Zeugnisse auf den alten Namen aus. Durch diese Praxis wird den Kindern und Jugendlichen eine diskriminierungsfreie Entwicklungsphase genommen, in der sie aufgrund der Veränderungen, die auch durch medizinisch begleitete Umstände einhergehen, ohnehin viele Probleme haben.

Die Antidiskriminierungsstelle fordert daher, auf den Zeugnissen und in der Ansprache den Wünschen der transidenten Schüler*innen zu entsprechen und die „neuen Namen“ zu verwenden, unabhängig vom Stand eines TSG-Verfahrens.[14]

[11] Vgl. hierzu auch Gutachten des Bundesministeriums für Familie, Frauen, Senioren und Jugend „Regelungs- und Reformbedarf für transgeschlechtliche Menschen“, S. 18 ff.
[12] Vgl. hierzu Gutachten des Bundesministeriums für Familie, Frauen, Senioren und Jugend „Regelungs- und Reformbedarf für transgeschlechtliche Menschen“, S. 33 ff. und 42 ff.
[13] Vgl. hierzu Gutachten des Bundesministeriums für Familie, Frauen, Senioren und Jugend „Regelungs- und Reformbedarf für transgeschlechtliche Menschen“, S. 50.
[14] Bezüglich der rechtlichen Grundlage wird auf das Gutachten der Rechtsanwältin Maria Sabine Augstein verwiesen: http://www.trans-kinder-netz.de/files/pdf/Augstein%20Maerz%202013.pdf.

2. Einführung eines Landes-Antidiskriminierungsgesetzes

Einige Bundesländer planen bzw. prüfen aktuell die Einführung eines Landes-Antidiskriminierungsgesetzes (LADG) zur Verbesserung des Diskriminierungsschutzes der Bürger*innen.[15] Es soll einen umfassenden Rechtsschutz gegen Diskriminierungen durch staatliches Handeln gewährleisten.

Nach dem z. B. von der Berliner Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung in Auftrag gegebenen Entwurf eines LADG[16] sollen Verwaltungen, landesunmittelbare öffentlich-rechtliche Körperschaften, Anstalten und Stiftungen, die Gerichte des Landes, der/die Präsident*in des Abgeordnetenhauses, der Rechnungshof und der/die Beauftragte für Datenschutz und Informationsfreiheit u. a. jede Form der Diskriminierung verhindern bzw. beseitigen. Hoheitliches Handeln soll frei von Diskriminierungen aus rassistischen Gründen, wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion und Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Identität und des sozialen Status sein. Der Entwurf sieht – wie auch das AGG in seinem Anwendungsbereich – ebenfalls Rechtfertigungsgründe vor. Danach kann eine Ungleichbehandlung zulässig sein, wenn damit ein „überragend wichtiges Gemeinwohlinteresse“ verfolgt wird und das zur Erreichung dieses Zieles eingesetzte Mittel geeignet, erforderlich und angemessen ist. Es sieht Sanktionsmöglichkeiten vor und schließt so eine Regelungslücke zum AGG, in dem das Verhältnis zwischen Bürger*innen und Behörden nicht geschützt ist. Der in diesem Zusammenhang häufig angebrachte Einwand, dass Bürger*innen bereits durch die im Grundgesetz verankerten Abwehrrechte durch staatliche Diskriminierungen geschützt werden, löst alltägliche Probleme nicht. Im Übrigen ist hier problematisch, dass das Grundgesetz zwar Benachteiligungen wegen des Geschlechtes, der Abstammung, der Rasse, der Sprache, der Heimat und Herkunft, des Glaubens, der religiösen oder politischen Anschauungen und auch wegen einer Behinderung schützt, jedoch nicht wegen der sexuellen Identität.[17]

Die Antidiskriminierungsstelle regt an, dass in Schleswig-Holstein ebenfalls die Machbarkeit eines solchen Landes-Antidiskriminierungsgesetzes geprüft wird.

[15] Vgl. z. B. Brandenburg (LT-Drs. 6/4492).

[16] Alexander Klose (Büro für Recht und Wissenschaft): Entwurf für ein Berliner Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG), abrufbar unter: http://www.diss.fu-berlin.de/docs/servlets/MCRFileNodeServlet/FUDOCS_derivate_000000002116/ladg.pdf. Der Entwurf ist im Berliner Abgeordnetenhaus als Drucksache 17/2574 niedergelegt. Der Ausschuss für Arbeit, Integration, Berufliche Bildung und Frauen hat hierzu am 16. Juni 2016 mit den Stimmen von SPD und CDU den Beschluss gefasst, den Antrag abzulehnen (Drs. 17/3038), dem ist das Abgeordnetenhaus in seiner 85. Sitzung am 08. September 2016 gefolgt.

[17] Vgl. Art. 3 Abs. 3 S. 1 und 2 GG.

3. Keine Streichung des AGG aus dem Lehrplan für Jurist*innen

Die Justizministerkonferenz (JuMiKo) wird im Herbst 2017 unter anderem darüber entscheiden, ob in der ersten Examensprüfung der Jurist*innen einige Schwerpunktbereiche abgeschafft werden sollen.[18] Hiervon betroffen wäre u. a. auch das AGG, das dann kein verpflichtender Prüfungsinhalt der Jurist*innenausbildung mehr wäre. Ziel ist es, hiermit eine Vereinheitlichung der Ausbildungs- und Prüfungsbedingungen, sowie eine Begrenzung des Pflichtstoffes für die Examina vorzunehmen.

Der ohnehin begrenzte Umfang, den das AGG in der juristischen Ausbildung genießt, wird dadurch ersatzlos gestrichen. Aktuell wird das AGG in der Regel als Teil der Arbeitsrechtsvorlesung behandelt. Das Arbeitsrecht ist aber nur ein Bereich des gesetzlichen Anwendungsbereiches des AGG. Dieses strahlt auch in den gesamten zivilrechtlichen Bereich hinein. Der Großteil der Absolvent*innen wird später als Rechtsanwält*innen arbeiten. Da das AGG nicht besonders umfangreich ist, wird argumentiert, dass es ein klassisches Nischenrechtsgebiet sei, in das sich Rechtsanwält*innen bei Bedarf einlesen können.

Hierbei wird aus Sicht der Antidiskriminierungsstelle jedoch verkannt, dass durch die Lehre an den Universitäten bereits frühzeitig bei den Student*innen eine Sensibilisierung für das Thema „Diskriminierung“ erreicht wird, die sie in viele andere Bereiche übertragen können. Spätere z. B. vertragsgestaltende Jurist*innen sind also bereits bei der Erstellung von Absprachen und Verpflichtungen sensibilisiert und berücksichtigen das Thema nicht erst dann, wenn sich eine Person aufgrund diskriminierender Regelungen beschwert. Das AGG ermöglicht zudem auch eine ergänzende Strategie in der Argumentation und gehört nach Auffassung der Antidiskriminierungsstelle somit zum Handwerkszeug von Jurist*innen. Die Herausnahme des AGG aus dem verpflichtenden Prüfungsinhalt der Jurist*innenausbildung ist hier das falsche Signal.

Daher regt die Antidiskriminierungsstelle an, sich im Rahmen der JuMiKo dafür einzusetzen, dass das AGG als verpflichtender Prüfungsstoff in der Jurist*innenausbildung erhalten bleibt. Diesbezüglich steht die Antidiskriminierungsstelle auch mit der Justizministerin des Landes im Austausch.

[18] Vgl. Bericht des Ausschusses der Konferenz der Justizministerinnen und Justizminister zur Koordinierung der Juristenausbildung (KOA) - Harmonisierungsmöglichkeiten für die juristischen Prüfungen: Bewertungen und Empfehlungen, Herbst 2016, LT-Umdruck 18/6985.

4. Aufnahme diskriminierenden Verhaltens als Ordnungswidrigkeit im Gaststättenrecht

Im Berichtszeitraum wurden der Antidiskriminierungsstelle auch sog. „Disko-Tür-Fälle“ berichtet. Hierbei handelt es sich um Sachverhalte, in denen – in erster Linie männlichen Personen mit türkischer und arabischer Migrationsgeschichte – der Zutritt zu einer Diskothek aufgrund der ethnischen Herkunft und den damit verbundenen stereotypen Vorurteilen verweigert worden ist. In Einzelgesprächen konnte die Antidiskriminierungsstelle mit einigen Betreibern von Tanzlokalen gute Ergebnisse erzielen und für das Thema sensibilisieren.[19]

Das Gaststättengesetz regelt in § 28 Ordnungswidrigkeiten. Es bietet den Behörden Sanktionsmöglichkeiten, wenn Gewerbetriebende beispielsweise keine Gewerbeerlaubnis besitzen oder gegen Auflagen verstoßen. In den Ländern Niedersachen und Bremen hat der Landesgesetzgeber auf die o. g. Fallkonstellationen reagiert und das Gaststättengesetz durch landesrechtliche Regelungen ergänzt.

Konnten Betroffene in den Disko-Tür-Fällen in Niedersachen bisher nur – auf eigenes Prozesskostenrisiko – nach dem AGG Diskriminierungen verfolgen, so können dies seit Ende 2015 auch die zuständigen Ordnungsämter. Rassismus an der Disko-Tür ist dort als Ordnungswidrigkeit ausgestaltet. Vergehen können mit bis zu 10.000,00 € Geldbuße bestraft werden. Sollten Diskothekenbetreiber wiederholt gegen die Vorschriften verstoßen, kann dies auch als Ultima Ratio zu einer Gewerbeuntersagung führen. Die Staatskanzlei in Hannover betonte im Rahmen des Gesetzesvorhabens, dass trotz des AGG noch immer festzustellen ist, dass Probleme bestünden, die als Integrationshemmnis wirken und nicht mit einer Willkommenskultur oder religiöser Toleranz vereinbar seien.[20] In der Gesetzesbegründung heißt es[21]:

„Die Ergänzung der Ordnungswidrigkeitentatbestände für das Gaststättengewerbe ermächtigt künftig auch den Staat, in den benannten Fällen von Diskriminierung zu reagieren und diesen mit Sanktionen entgegenzuwirken. Allein dieser Umstand wird nach Bekanntwerden in der Branche dazu beitragen, dass die im Fokus stehenden Diskothekenbetreiber ihr Verhalten überprüfen und mehr als bisher anpassen“.

Zu Recht wies der niedersächsische Gesetzgeber darauf hin, dass diese Regelung für den „rechtstreuen Gewerbetreibenden“[22] keinerlei Auswirkungen habe. Die zuständigen Ordnungsämter kontrollieren neben dem Jugendschutz bereits, ob die Einlasspolitik diskriminierend ist. Neu ist nur, dass der Staat gegen den Betreiber vorgehen kann.

[19] Es gab auch einige negative Beispiele: Vgl. exemplarisch Fall 2.3.
[20] http://www.stk.niedersachsen.de/aktuelles/presseinformationen/keine-diskriminierung-an-der-diskothekentuer-kabinett-will-das-niedersaechsisches-gaststaettengesetz-aendern--134980.html.
[21] Vgl. Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Niedersächsischen Gaststättengesetzes vom 24. September 2015 (LT-Drs. 17/4312), S. 3.
[22] LT-Drs. 17/4312, S. 3.

Der Gesetzestext lautet dort:

„Ordnungswidrig handelt, wer vorsätzlich oder fahrlässig als für das Betreiben eines Gaststättengewerbes verantwortliche Person bei der Kontrolle des Einlasses in eine Diskothek oder beim Aufenthalt in einer Diskothek eine Person wegen der ethnischen Herkunft oder der Religion benachteiligt“.[23]

Eine ähnliche Regelung hatte Ende 2015 bereits das Land Bremen getroffen.[24] Hier wurde ebenfalls ein Ordnungswidrigkeitentatbestand eingeführt, der eine Geldbuße bis zu 5.000,00 € und ebenfalls die Entziehung der Gewerbeerlaubnis im Wiederholungsfalle zulässt. Der Bremer Gesetzgeber beschränkte sich jedoch nicht auf die Merkmale „Ethnische Herkunft“ und „Religion“, wie in Niedersachsen, sondern ergänzte den Katalog. Dort heißt es:

„Ordnungswidrig handelt, wer vorsätzlich oder fahrlässig einer Person wegen der ethnischen Herkunft, einer Behinderung, der sexuellen oder geschlechtlichen Identität oder der Religion oder Weltanschauung den Einlass in ein Gaststättengewerbe verwehrt oder eine Person aus diesen Gründen während des Aufenthalts in einem Gaststättengewerbe benachteiligt“.[25]

Die Gaststättenbetreiber in Bremen und Niedersachsen sowie deren Interessensvertreter sahen hierin einen erheblichen Eingriff in die Rechte der Unternehmer. Nachdem die Regelungen nun seit über einem Jahr in Kraft sind, sind der Antidiskriminierungsstelle allerdings keine gravierenden Fälle bekannt geworden, die eine Benachteiligung der Betreiber erkennen lassen. Die mögliche Gefahr, auch im Hinblick auf diskriminierendes Verhalten der Angestellt*innen kontrolliert zu werden, bestand seit jeher. Eine gravierende Mehrbelastung durch die neue Vorschrift ist nicht erkennbar.

Die Antidiskriminierungsstelle plädiert dafür, eine vergleichbare Regelung für Schleswig-Holstein zu treffen und sich dem in den genannten Bundesländern begonnen Kampf gegen Alltagsrassismus und Diskriminierung anzuschließen. Der Verweis auf eine zivilrechtliche Individualklage löst die bestehenden Probleme nicht vollständig. Im Gegensatz zum Arbeitsrecht, in dem das individuelle Interesse im Mittelpunkt steht, sollte es für den Staat bei Diskriminierungen im Alltag und öffentlichen Leben ein grundsätzliches Interesse geben, diese zu verhindern. Darüber hinaus haben die rund 30 seit 2006 deutschlandweit veröffentlichten Entscheidungen wenig dazu beigetragen, Diskriminierungen in diesem Bereich zu verhindern.[26] Die ausgeurteilten Entschädigungssummen beliefen sich in der Regel im mittleren dreistelligen Bereich, in Ausnahmefäl-

[23] § 11 Abs. 1 Nr. 14 NGastG.

[24] Vgl. Änderungsantrag der Fraktionen Bündnis 90/Die Grünen und der SPD (Drs. 19/114) vom 13. Oktober 2015. Dem Antrag stimmten die Fraktionen der SPD, Bündnis 90/Die Grünen, CDU und DIE LINKEN zu. Die Fraktion der FDP sowie die beiden Einzelabgeordneten der AfD und der „Bürger in Wut“ enthielten sich in der Bürgerschaft.

[25] § 12 Abs. 1 Nr. 15 des Bremisches Gaststättengesetz (BremGastG).

[26] Vgl. Danker/Kinsky, „Rassistische Einlasskontrollen vor Gericht“, Working Paper No. 3 (2013) der Humboldt Law Clinic Grund- und Menschenrechte (Humbold-Universität zu Berlin) in Kooperation mit Antidiskriminierungsbüro Sachsen e.V., abrufbar unter: http://t1p.de/mzdt.

len um die 1.000,00 € bis 2.500,00 €. Dies stellt keine Abschreckung dar. Auch die Begründung einiger Gerichte, hier „keine Einnahmequelle für abgewiesene Gäste zu schaffen“, verkennt das Problem.[27]

Eine Änderung der gaststättenrechtlichen Situation in Schleswig-Holstein würde die bestehenden Selbstverpflichtungen der Betreiber und der im DEHOGA Schleswig-Holstein organisierten Betriebe flankieren.

[27] Vgl. OLG Stuttgart Urteil vom 12. Dezember 2011, Az. 10 U 106/11.

5. Ungleichbehandlung von homo- und bisexuellen Männern bei der Blutspende beenden

Mit Freude nahm die Antidiskriminierungsstelle den Beschluss des Landtages zur Kenntnis, den generellen Ausschluss von homo- und bisexuellen Männern von der Blutspende aufzuheben.[28] Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hatte zwar im April 2015 geurteilt, dass ein Ausschluss homosexueller Männer rechtens sein könne, aber nur, wenn ein hohes Übertragungsrisiko vorliege.[29] Ein pauschaler Ausschluss ist aber diskriminierend.

Letztes Jahr ist Frankreich dem Vorbild der USA und der Niederlande gefolgt und hat eine einjährige Sex-Karenzzeit für schwule und bisexuelle Männer eingeführt. Diese Regelung gilt seit August 2017 nun auch in Deutschland. Eine Änderung der Richtlinie der Bundesärztekammer schließt nun nicht mehr pauschal homo- und bisexuelle Männer von der Blutspende aus. Das bedeutet zwar eine Verbesserung, allerdings hat man eine Diskriminierung durch eine andere ersetzt. Von homo- und bisexuellen Männern wird vor der Spende eine einjährige Enthaltsamkeit gefordert, von heterosexuellen Männern jedoch nicht. Die neue Richtlinie berücksichtigt somit in keiner Weise Männer, die in festen Partnerschaften – und bald auch Ehen – leben oder die geschützten Sexualverkehr mit anderen Männern haben.

Wie in anderen europäischen Ländern auch, sollte das Übertragungsrisiko des Einzelnen in Abhängigkeit vom Verhalten berücksichtigt werden. Nur sechs der 28 EU-Länder[30] bewerten in ihren Fragebögen nicht die sexuelle Orientierung der Spender, sondern lediglich ihr individuelles Risikoverhalten. Hier ist der Bundesgesetzgeber gefordert, um Diskriminierungen zu verhindern.

[28] Vgl. Antrag der Fraktion PIRATEN vom 05. Februar 2016 (LT-Drs. 18/3845) und Änderungsantrag der Fraktionen von SPD, Bündnis 90/ Die Grünen sowie der Abgeordneten des SSW vom 19. Mai 2016 (LT-Drs. 18/6127); Plenarprotokoll der 115. Sitzung des Schleswig-Holsteinischen Landtages vom 10. März 2016 (Plenarprotokoll 18/115, S. 9605 ff.).

[29] EuGH, Urteil vom 29. April 2015, Az. C-528/13.

[30] Dies sind Bulgarien, Italien, Lettland, Polen, Portugal und Spanien.

6. Strategie zur Extremismusprävention und Demokratieförderung

Die Bundesregierung hat mit der Veröffentlichung der „Strategie der Bundesregierung zur Extremismusprävention und Demokratieförderung“[31] am 13. Juli 2016 ein Zeichen für Vielfalt, Akzeptanz und Respekt gesetzt. Sie fördert bereits seit 1992 Programme und Maßnahmen zur Extremismusprävention. Seit einigen Jahren fördern das Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) u. a. mit dem Bundesprogramm „Demokratie leben! Aktiv gegen Rechtsextremismus, Gewalt und Menschenfeindlichkeit“ und das Bundesministerium des Innern (BMI) im Einvernehmen mit der Beauftragten der Bundesregierung für die neuen Bundesländer mit dem Bundesprogramm „Zusammenhalt durch Teilhabe“ die Demokratiearbeit in Deutschland.

Der Schutz aller Menschen vor Rassismus und Diskriminierung muss in einer freiheitlichen und demokratischen Gesellschaft ein vorrangiges Ziel bleiben. Aus diesem Grund regt die Antidiskriminierungsstelle an, neben den in Schleswig-Holstein bereits bestehenden Projekten und Initiativen, diese Aufgabe auch auf Landesebene in eine eigene Strategie zur Extremismusprävention und Demokratieförderung einfließen zu lassen und als Querschnittsaufgabe zu betrachten. Das bedeutet z. B., dass diese Ziele von jedem Ressort, jeder Dienststelle und jedem Unternehmen berücksichtigt werden müssen.

[31] Die PDF-Datei hierzu finden Sie hier: http://t1p.de/2nau.

04
Rückblick

Im Folgenden werden die Entwicklungen von Projekten bzw. die Umsetzung der Forderungen der Antidiskriminierungsstelle seit dem letzten Tätigkeitsbericht für die Jahre 2013 und 2014 dargestellt.

1. Änderung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG)

Die Antidiskriminierungsstelle hat in ihrem ersten Tätigkeitsbericht für die Jahre 2013 und 2014 einige grundlegende Änderungsvorschläge in Bezug auf das AGG unterbreitet.[32] Der Bericht wurde nach der Befassung am 18. Juni 2015 im Schleswig-Holsteinischen Landtag mit den darin enthaltenen Forderungen einstimmig zur weiteren Beratung federführend an den Sozialausschuss und mitberatend an den Innen- und Rechtsausschuss überwiesen.[33] Am 1. Juli 2015 beschloss der Innen- und Rechtsausschuss bzgl. der Änderungsvorschläge zum AGG die Anhörung von Sachverständigen. Der Ausschuss hörte darüber hinaus auch die Antidiskriminierungsstelle am 4. November 2015 an.[34] Am 12. November 2015 nahm der Sozialausschuss den Tätigkeitsbericht der Antidiskriminierungsstelle für die Jahre 2013 und 2014 abschließend zur Kenntnis.

Der Landtag war nach ausführlichen Beratungen in den Fachausschüssen zu der Auffassung gelangt, dass die vorgeschlagenen Änderungen sinnvoll und zielführend sind. Am 16. Juni 2016 folgte der Antrag der Fraktionen von SPD, Bündnis 90/Die Grünen und der Abgeordneten des SSW, der den Großteil der im Tätigkeitsbericht dargestellten und in den Ausschüssen besprochenen Änderungsvorschläge zum AGG enthielt. Dies waren im Einzelnen:

1. *Festlegung eines Rahmens zusätzlich zur bisherigen Regelung für den Entschädigungsanspruch nach § 15 Abs. 2 Satz 2 AGG für diejenigen Arbeitnehmer*innen, die bei diskriminierungsfreier Auswahl die Stelle bekommen hätten, von mindestens 3 und bis zu in der Regel 12 Monatsgehältern,*

2. *Verlängerung der Anzeigefristen für das Geltendmachen von Ansprüchen in den § 15 Abs. 4 und § 21 Abs. 5 AGG,*

3. *Beschränkung der Sonderregelung zur Ungleichbehandlung des § 9 AGG auf den „verkündungsnahen" Bereich der Kirchen in dem Arbeitnehmer*innen eingesetzt werden,*

4. *Ausweitung des Maßregelungsverbotes eines / einer Arbeitnehmer*in wegen Inanspruchnahme von Rechten gemäß des § 16 AGG auf das gesamte AGG,*

[32] http://www.landtag.ltsh.de/export/sites/landtagsh/beauftragte/ad/daten/TB-ADS-02-04.pdf. Vgl. zu den deutlich weiterreichenden Änderungsvorschlägen auf Bundesebene die Anträge der Bundestagsfraktion BÜNDNIS 90/Die Grünen (Antrag vom 6. Juli 2016, BT-Drs. 18/9055) und der Fraktion DIE LINKEN (Antrag vom 17. Januar 2017, BT-Drs. 18/10864).

[33] Das Plenarprotokoll finden Sie hier: http://t1p.de/6927.

[34] Vgl. Niederschrift der 113. Sitzung des Innen- und Rechtsausschusses vom 4. November 2015, S. 24 ff. unter: http://t1p.de/h68u. Siehe ferner: LT-Umdruck 18/5153.

5. *Änderung des § 17 Abs. 1 AGG dahingehend, dass Betriebsräte und Gewerkschaften nicht nur aufgefordert sind, sondern das Recht haben, sich für die Verwirklichung des Gesetzesziels einzusetzen und*

6. *Einführung eines Verbandsklagerechtes im AGG“.*[35]

Dieser Antrag wurde am 22. September 2016 mit den Stimmen der Fraktionen von SPD, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN, der Abgeordneten des SSW, der Fraktion der PIRATEN angenommen und beschlossen.[36] Der Landtag bat also die Landesregierung, eine entsprechende Bundesratsinitiative auf den Weg zu bringen.

Die Antidiskriminierungsstelle bedankt sich in diesem Zusammenhang für die vielen anregenden Gespräche mit Politiker*innen aller Fraktionen und hofft auch in der neuen Legislaturperiode auf eine baldige Reforminitiative Schleswig-Holsteins bzgl. des AGG.

2. Aktionsplan für Akzeptanz vielfältiger sexueller Identitäten

Die Antidiskriminierungsstelle sagte dem Schleswig-Holsteinischen Landtag 2014 zu, das Ministerium für Soziales, Gesundheit, Wissenschaft und Gleichstellung bei der Erstellung eines Aktionsplans gegen Homophobie zu unterstützen.[37] Durch einen solchen Plan, der in einigen Bundesländern bereits existiert, sollen die Rechte von Lesben, Schwulen, Bisexuellen, Intersexuellen und Transgendern gestärkt werden. Der „Aktionsplan für Akzeptanz vielfältiger sexueller Identitäten für das Land Schleswig-Holstein“ wurde im Wesentlichen vom Lesben und Schwulen Verband Schleswig-Holstein e. V. als Interessenverband Betroffener erarbeitet und trägt das Motto „Echte Vielfalt“.[38] Die Antidiskriminierungsstelle war in die Konzeption von Veranstaltungen eingebunden und nahm aktiv an der Auftaktveranstaltung, der Jahreskonferenz sowie diversen kleineren Veranstaltungen teil. Im Berichtszeitraum wurden die Arbeiten am Aktionsplan weitergeführt. Seit 2015 finden unter der Bezeichnung „CSD Vernetzungstreffen“ weitere sehr produktive Arbeitstreffen mit dem Ministerium, Vereinen, Organisationen und Einzelpersonen statt.

[35] LT-Drs. 18/4343.
[36] Das Plenarprotokoll finden Sie hier: http://t1p.de/6bsn.
[37] Vgl. LT-Drs. 18/1459neu.
[38] Näheres zum Aktionsplan unter: http://www.echte-vielfalt.de.

05
Fälle aus der Praxis

1

Der Anwendungsbereich des AGG beschränkt sich im Rahmen der Beratung der Antidiskriminierungsstelle im Wesentlichen auf zwei große Lebensbereiche: Arbeitsleben und Alltagsgeschäfte/Massengeschäfte (aber auch z. B. die Wohnraummiete, Versicherung, private Bildung).[39] Benachteiligungen im Bereich der öffentlich-rechtlich organisierten Bildung und im Verhältnis zwischen Bürger*innen und Behörden fallen daher aus dem Anwendungsbereich des AGG heraus. In Einzelfällen wird die Antidiskriminierungsstelle aber auch hier tätig.[40] Der Schwerpunkt der Fälle im Rahmen der Beratung kam in den Berichtsjahren aus den Bereichen Arbeitsleben und Rechtsgeschäften des Alltags.

Arbeitsleben

Im Folgenden werden zunächst die Beratungsfälle aus dem Arbeitsleben dargestellt.[41] Auffällig war, dass im Berichtszeitraum einige Fälle von sexueller Belästigung gemeldet wurden. Hier blieb es oft bei einer allgemeinen Beratung, wie mit solchen Fällen im Unternehmen bzw. der Behörde umzugehen sei.[42] Einige Fälle wurden auch von den Arbeitgeber*innen selbst bzw. deren Gleichstellungsreferat mit der Bitte um inhaltliche Begleitung gemeldet. In diesen Fällen konnte die Antidiskriminierungsstelle an geschulte Personen weitervermitteln, die die Geschehnisse mit den Beteiligten aufarbeiten konnten. Nicht selten werden die Opfer einer sexuellen Belästigung nachher von den Kolleg*innen gemobbt, weil die Arbeitgeber*innen den Vorwürfen nicht adäquat nachgegangen sind und ein offener Konflikt zurückgeblieben ist, für den das Opfer verantwortlich gemacht wird.

[39] Massengeschäfte“ sind solche Rechtsgeschäfte, bei denen der Verkaufende, Vermietende oder Dienstleistungserbringende in der Regel keinerlei Interesse an der Person selbst hat, den Vertrag im Prinzip mit jeder Person abschließen würde.
[40] Vgl. Kapitel Fälle aus der Praxis, Nr. 3 Diskriminierung außerhalb des AGG, S. 60 ff.
[41] Die Merkmale nach § 1 AGG werden in alphabetischer Reihenfolge dargestellt.
[42] Vgl. den Leitfaden „Was tun bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz? Leitfaden für Beschäftigte, Arbeitgeber und Betriebsräte“ der ADS Bund. Dieser ist online abrufbar unter: http://t1p.de/95a4.

Fall 1.1
Alter

Bei alten Bewerbern entscheidet die Zentrale

Mitte 2016 erreichte die Antidiskriminierungsstelle die Petition einer 54 Jahre alten Bürokauffrau. Diese hatte sich bei einer großen Versicherung als Vertriebsangestellte beworben. Der Geschäftsstellenleiter führte mit ihr zunächst ein Bewerbungsgespräch und bestand darüber hinaus auf einem Termin bei der Petentin zuhause, um deren „Wohnsituation“ kennenzulernen. Dies verwunderte sie, da eine Heimarbeit oder gar eine Kundenberatung im Homeoffice nicht stattfinden sollte.

Anschließend absolvierte die Petentin zwei Probetage jeweils im Service Büro und im Außendienst. Auch nahm sie an einem Assessmentcenter der Versicherung teil. Der Geschäftsstellenleiter soll der Petentin grundsätzlich in sämtlichen Gesprächen signalisiert haben, dass man großes Interesse habe, sie einzustellen. Er habe aber eingeschränkt: „Aber die Zentrale muss bei so alten Bewerbern immer zustimmen. Wenn wegen des Alters noch Bedenken bestehen, erfolgt eine Prüfung des Bewerbers.“ Die Leistungen im Assessmentcenter sollen sehr gut gewesen sein. Umso überraschter war die Petentin als man ihr zunächst telefonisch und später auch schriftlich mitteilte, dass man von einer Einstellung doch absehen würde.

Die Antidiskriminierungsstelle kontaktierte daraufhin die Versicherung wegen einer Stellungnahme. In erster Linie bat man um Aufklärung, warum eine 54jährige Bewerberin „zu alt“ für eine Tätigkeit in einem Büro einer Versicherungsagentur sein soll. Vor dem Hintergrund, dass die Petentin die Anforderungen an die Stelle offenbar erfülle, bereits eine Arbeitsprobe abgelegt und erfolgreich ein Assessmentcenter absolviert habe, erkläre sich der plötzliche Umschwung in der Entscheidung über die berufliche Zusammenarbeit nicht. Wenn in einem weiteren Schreiben nun darauf abgestellt werde, dass die Eindrücke aus dem Assessmentcenter entscheidend für die Absage gewesen sein sollen, würde dies aber den geschilderten Aussagen des Geschäftsstellenleiters widersprechen. Der Verdacht einer Altersdiskriminierung würde hier bestehen.

Die Versicherung antwortete mit einigen Wochen Verzögerung, dass die Zentrale generell über Einstellungen entscheiden würde und dass der Hinweis auf „bei so alten Bewerbern“ nicht getätigt worden sei. Stattdessen soll die Petentin ihrerseits „sehr fordernd“ nach dem Grund der Ablehnung gefragt haben. Dabei soll sie mehrmals ihr Alter für die Absage thematisiert haben, was allerdings „zu keinem Zeitpunkt entscheidungserheblich“ gewesen sei. Man versicherte aber, dass die Entscheidung „nicht leichtfertig, sondern sehr verantwortungsvoll getroffen“ worden sei.

Die Antidiskriminierungsstelle klärte die Petentin über ihre Rechte auf, wies aber auch darauf hin, dass die Indizienlage (Vier-Augen-Gespräch) problematisch werden könnte. Die Petentin legte mit Hilfe ihrer Gewerkschaft dann Klage ein. Im Rahmen der gerichtlichen Güteverhandlung schlossen die Parteien einen Vergleich über einen Betrag in Höhe von 4.200,00 €, nachdem der Vorsitzende deutlich gemacht hatte, dass eine Altersdiskriminierung mehr als wahrscheinlich vorliegen würde. (1669/2016)

Fall 1.2
Alter

Sie sind zu alt

In einem weiteren Fall, in dem es um Altersdiskriminierung ging, meldete sich eine 59jährige Petentin Ende 2016 bei der Antidiskriminierungsstelle. Sie hatte sich bei einer kleinen Niederlassung einer Versicherung als Bürokraft (20 Std./Woche) beworben. Ihre Aufgaben sollten laut Stellenanzeige allgemeine Bürotätigkeiten, Telefonie und Terminvereinbarungen umfassen. Man erwartete eine Ausbildung im Bereich Büro, Computerkenntnisse, ein gepflegtes Auftreten und gerne erste Erfahrungen mit Versicherungen. Die Versicherung teilte ihr schriftlich mit, dass es „leider aufgrund des Alters nicht möglich“ sei, der Einstellung zu entsprechen. Schließlich ziehe sich „die Ausbildung über zwei Jahre“ und fände erst 2019 einen Abschluss.

Die Antidiskriminierungsstelle kontaktierte den Inhaber der Versicherungsagentur und bat um Erklärung des Ablehnungsschreibens. Von einer Ausbildung sei in der Stellenanzeige nie die Rede gewesen. Nach Auffassung der Antidiskriminierungsstelle liegt hier ein klarer Fall von Altersdiskriminierung vor. Der Inhaber meldete sich zeitnah und begründete die Formulierung damit, dass er seit 30 Jahren niemanden eingestellt habe und „nur nett“ sein wollte. Die Antidiskriminierungsstelle bat ihn, direkt Kontakt mit der Petentin aufzunehmen und ihr ein Angebot zu unterbreiten. Wenige Tage später meldete sich dann ein vom Inhaber beauftragter Rechtsanwalt, der zunächst um eine Fristverlängerung von mehreren Wochen bat. Hierin sah die Antidiskriminierungsstelle den Versuch, die ohnehin kurze Frist im AGG zu umgehen, innerhalb derer ein Schadensersatzanspruch angezeigt werden muss. Diese Frist beträgt zwei Monate ab Kenntnis der Benachteiligung. Wäre die Petentin auf diesen Vorschlag eingegangen, wäre ihr Anspruch verfristet gewesen. Daher wurde ihr geraten, gerichtlich vorzugehen. Der von der Petentin beauftragte Rechtsanwalt forderte die maximal zu erzielende Schadensersatzsumme von drei Bruttomonatsgehältern (in diesem Fall 3 x 1.000,00 €). Schmerzensgeld wurde nicht geltend gemacht. Im Rahmen eines Schiedsverfahrens einigten sich die Parteien schließlich und die Petentin erhielt 1.700,00 €. (3306/2016)

Fall 1.3
Behinderung

Arbeitgeber müssen prüfen, ob Stellen mit schwerbehinderten Menschen besetzt werden können

Hilfesuchend wandte sich ein Petent mit einer Schwerbehinderung (GdB 50) an die Antidiskriminierungsstelle. Er war auf 450 Euro-Basis bei einem Busunternehmen beschäftigt gewesen, das gleichzeitig auch als Fahrschule Busfahrer ausbildet. In dem Unternehmen sei die Stelle eines Busfahrers mit einem Fahrschüler besetzt worden. Diese Stelle sei nicht ausgeschrieben gewesen. Auch eine Prüfung, ob diese Stelle mit einem schwerbehinderten Menschen besetzt werden könne, sei entgegen der gesetzlichen Regelung nicht durchgeführt worden (§ 81 Abs. 1 S. 1 SGB IX). Nach dieser Vorschrift sind Arbeitgeber*innen verpflichtet zu prüfen, ob freie Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen, insbesondere mit bei der Agentur für Arbeit arbeitslos oder arbeitsuchend gemeldeten schwerbehinderten Menschen, besetzt werden können. Sie nehmen dann frühzeitig Verbindung mit der Agentur für Arbeit auf. Diese oder ein Integrationsfachdienst schlägt den Arbeitgeber*innen sodann geeignete schwerbehinderte Menschen vor. Im Falle der Meldung einer offenen Stelle an die Agentur für Arbeit, hätte der Petent zumindest die Möglichkeit gehabt, sich als schwerbehinderter Arbeitsuchender auf diese Stelle zu bewerben.

Die Antidiskriminierungsstelle bat daher das Unternehmen um eine Stellungnahme. Der Rechtsanwalt des Betriebes verneinte zunächst, dass der Petent zu irgendeinem Zeitpunkt, auch nicht auf 450 Euro-Basis, angestellt gewesen sei, sondern lediglich als Teilnehmer eines „Auffrischungslehrganges“ für Busfahrer bekannt sei. Eine Anstellung als geringfügig Beschäftigter sei lediglich im Falle einer erfolgreich abgelegten Arbeitsprobe in Form einer längeren Testfahrt in Aussicht gestellt worden. Eine Erprobungsfahrt durch Deutschland sei aber negativ verlaufen, weil es zu einer verbalen Auseinandersetzung mit dem anderen Busfahrer gekommen sei. Dieser habe den Petenten mit den Worten: „Lass mich in Ruhe, Du Hinkebein“ beschimpft. Ein anderer – ebenfalls schwerbehinderter – Fahrer sei dann doch nicht eingestellt worden, weil er die erforderlichen Voraussetzungen noch nicht erfüllt habe. Daher sei sehr wohl eine Prüfung durchgeführt worden, ob die Stelle mit einem Schwerbehinderten besetzt werden könne.

Der Petent widersprach dieser Sachverhaltsschilderung und legte Klage vor dem Arbeitsgericht ein. Im gerichtlichen Verfahren war dann tatsächlich zweifelhaft, ob die Stelle geprüft und der Agentur für Arbeit gemeldet wurde. Letztlich einigte man sich im Vergleichswege auf einen Betrag von 675,00 €, was anderthalb Monatsgehältern entsprach.
(2171/2015)

Fall 1.4
Behinderung

Schwerbehinderter Bewerber wurde vom Ministerium nicht zum Bewerbungsgespräch eingeladen

Ein schwerbehinderter Petent (GdB 50) bewarb sich bei einem Ministerium des Landes Schleswig-Holstein auf eine Stelle als Sachbearbeiter. Seine Behinderung teilte er ausdrücklich im Bewerbungsschreiben mit und legte auch eine Kopie seines Schwerbehindertenausweises bei. Zum Zeitpunkt der Bewerbung war er u. a. Diplomjurist und stand vor der Zweiten Juristischen Staatsprüfung. Das Anforderungsprofil in der Stellenanzeige konzentrierte sich zwar auf eine/n Diplom-Verwaltungswirt/in (FH) bzw. Bachelor of Arts „Allgemeine Verwaltung/ Public Administration", ließ aber auch „eine vergleichbare Qualifikation, die zur Wahrnehmung der Aufgaben befähigt" zu. Er erhielt eine Absage.

Für öffentliche Arbeitgeber*innen besteht aber grundsätzlich eine Einladungspflicht von schwerbehinderten Bewerbern (§ 82 S. 2 SGB IX). Diesen soll im Vorstellungsgespräch die Möglichkeit gegeben werden, die potenziellen Arbeitgeber*innen im persönlichen Kontakt von der eigenen Leistungsfähigkeit zu überzeugen und ggf. bestehende Vorurteile zu beseitigen.[43] Maßstab hierfür sind die in der Stellenausschreibung geforderten Qualifikationsmerkmale.[44] Eine Einladung ist nur dann entbehrlich, wenn die fachliche Eignung offensichtlich fehlt (§ 82 S. 3 SGB IX). Sie entfällt selbst dann nicht, wenn die fachliche Eignung zweifelhaft ist.[45] Ein Unterlassen führt zur Vermutung, dass eine Benachteiligung aufgrund der Behinderung vorliegt[46], ggf. bereits durch die Versagung einer Chance zur Vorstellung.[47] Eine ungerechtfertigte Unterlassung der Einladung kann einen verschuldensunabhängigen Schadensersatzanspruch (vgl. § 15 Abs. 2 i. V. m. § 6 Abs. 1 und 2, § 1 und § 2 AGG) sowie einen verschuldensabhängigen Schadensersatzanspruch (§ 15 Abs. 1 AGG auslösen).[48]

Die Antidiskriminierungsstelle forderte das Ministerium zu einer Stellungnahme auf, weil eine „offensichtliche Ungeeignetheit" des Bewerbers zumindest erklärungsbedürftig sei. In der Absage sei nur vage erwähnt gewesen, dass die „Bewerbung nicht in die engere Wahl" gekommen sei. Das Ministerium wies darauf hin, dass die Absage in Abstimmung mit der Schwerbehindertenvertretung und auch mit der Beschwerdestelle nach dem AGG erfolgt sei. Man sei der Auffassung, dass die berufliche Qualifikation des Bewerbers eben nicht mit der ausgeschriebenen Anforderung vergleichbar und er somit offensichtlich nicht geeignet gewesen sei.

Die Argumentation überzeugte die Antidiskriminierungsstelle nicht, weil die geforderten Ausbildungsinhalte, die der Petent nicht aufwies, für die konkrete Stelle keinerlei Bedeutung hatten. Auch hatte die Antidiskriminierungsstelle Zweifel, ob der fragliche Rechtsbereich ein wichtiger Ausbildungsinhalt der

[43] BVerwG, Urteil vom 15. Dezember 2011 - 2 A 13/10; Giese, Diskussionsforum Rehabilitations- und Teilhaberecht, Beitrag B2-2012 unter www.reha-recht.de.
[44] BAG, Urteil vom 21. Juli 2009 - 9 AZR 431/08. Der Dienstherr bestimmt so die Kriterien für die Bewerberauswahl (BAG, Urteil vom 16. Februar 2012 - 8 AZR 697/10; LAG Kiel, Urteil vom 9. September 2015 - 3 Sa 36/15 Rn. 33, LArbG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 19. Februar 2015 - 26 Sa 1990/14; Salomon-Hengst, öAT 2015, 205).
[45] BAG, Urteil vom 16. Februar 2012 - 8 AZR 697/10; LAG Stuttgart, Urteil vom 3. November 2014 - 1 Sa 13/14.
[46] Vgl. u.a. Zimmerling/Zimmerling, öAT 2014, 90, 91.
[47] BAG, Urteil vom 23. August 2012 - 8 AZR 285/11.
[48] Giese, jurisPR-ArbR 2/2016 Anm. 7.

geforderten Qualifikation sei. Nach Einreichung einer Schadensersatzklage bot das Ministerium einen Vergleich in Höhe von 3.800,00 € an, den der Petent angenommen hat. (3359/2016)

Fall 1.5
Ethnische Herkunft

Mit Schwarzen haben wir schlechte Erfahrungen gemacht

Ein Ausbilder an einer Fachhochschule wandte sich an die Antidiskriminierungsstelle und berichtete von dem Fall einer jungen Erzieherin, die bei ihm ein praktisches Anerkennungsjahr absolvierte. Diese hatte sich telefonisch bei einer Kita für ein Praktikum beworben. Die Leitung war begeistert und lud die dunkelhäutige Frau zu einem Vorstellungsgespräch ein. Als sich die Erzieherin persönlich vorstellte, war dann die Hautfarbe der Bewerberin offenbar ein Problem. Sie soll eine Absage mit den Worten: „Wir haben schlechte Erfahrungen mit schwarzen Menschen gemacht“ erhalten haben. Die Betroffene wollte den Fall der Antidiskriminierungsstelle lediglich gemeldet haben, jedoch nicht weiter verfolgen. (2805/2015)

Fall 1.6
Geschlecht

Schwangerschaft angezeigt – Stundenaufstockung wieder gestrichen

Eine junge Mitarbeiterin eines öffentlich-rechtlichen Arbeitgebers wandte sich an die Antidiskriminierungsstelle und berichtete, dass sie ihre Arbeitszeit bis zum 31. August 2016 vorübergehend von 20,5 auf 25 Stunden aufgestockt habe. Im Juni 2016 habe sie ihren Vorgesetzten darum gebeten, die Arbeitsstunden für die Dauer eines Jahres auf 36 Stunden zu erhöhen. Anfang August sei ihr mündlich mitgeteilt worden, dass der Arbeitgeber diesem Wunsch ab dem 1. September 2016 zugestimmt habe. Am 9. August 2016 habe sie dann festgestellt, dass sie schwanger sei. Am 11. August 2016 sei ihr auf Grund von Beschwerden von ihrem Arzt ein Beschäftigungsverbot bis zum 8. September 2016 erteilt worden. Gleichzeitig habe sie den Arbeitgeber über die Schwangerschaft informiert. Kurz darauf soll die Zustimmung zur Aufstockung der Stunden mit der Begründung widerrufen worden sein, dass in der Schwangerschaft „bzw. Krankheit“ keine Mehrstunden angeordnet werden könnten. Auch könne man der Petentin nicht zumuten, falls sie während der Schwangerschaft wieder arbeiten sollte, mit dieser erhöhten Stundenzahl zu arbeiten. Eine Rücksprache mit der Petentin soll nicht erfolgt sein. Die Petentin wurde also wieder mit einer Stundenzahl von 20,5 beschäftigt.

Die Antidiskriminierungsstelle kontaktierte den Arbeitgeber und bat um Stellungnahme, aus welchem Grund die mündlich zugesagte Stundenaufstockung wieder zurückgenommen worden sei. Zugleich wurde mitgeteilt, dass ein Verdacht einer mittelbaren Benachteiligung aufgrund des Geschlechts vorliegen würde. Auch bat man um Nennung der Angestellten, die als Beschwerdestelle im Sinne des AGG in der Behörde eingesetzt worden seien, weil weder die Petentin noch die Antidiskriminierungsstelle diese im Geschäftsverteilungsplan habe ausfindig machen können. Parallel informierte die Antidiskriminierungsstelle die kommunale Gleichstellungsbeauftragte zu diesem Sachverhalt.

Die Gleichstellungsbeauftragte bestätigte, dass sie der Stundenaufstockung im Rahmen ihrer Beteiligungsrechte zugestimmt habe. Dass der Arbeitgeber den Antrag noch nicht umgesetzt habe, sei ihr nicht bekannt. Auf jeden Fall würde es aber keine Beschwerdestelle innerhalb der Behörde geben.

Der Arbeitgeber bestätigte, dass zunächst geplant gewesen war, die ursprünglich befristete Stundenerhöhung auf 25 Stunden um ein Jahr zu verlängern. Eine darüber hinausgehende Erhöhung der Stundenzahl sei jedoch nicht beabsichtigt gewesen. Im Übrigen würde kein schriftlicher Antrag der Petentin vorliegen. Die „arbeitsmäßige Entlastung“ des Sachgebietes sei wegen der Schwangerschaft nicht mehr „realisierbar“. Von einer Aufstockung auf 36 Stunden würde man daher absehen. Die Entscheidung sei diskriminierungsfrei getroffen worden. Eine AGG-Beschwerdestelle würde seit 2007 bestehen.

Im folgenden Telefonat mit dem Behördenleiter teilte dieser der Antidiskriminierungsstelle mit, dass aufgrund der bisher noch nicht durchgeführten

Beteiligung des Personalrats noch keine für den Arbeitgeber verbindliche Entscheidung über die Stundenaufstockung hätte erfolgen können. Daher liege eine Diskriminierung gar nicht vor. Die Antidiskriminierungsstelle wies auf ihre gegenteilige Rechtsauffassung hin und bemängelte zudem, dass sowohl der Petentin als auch der Gleichstellungbeauftragten die AGG-Beschwerdestelle innerhalb der Behörde nicht bekannt sei. Auch bat man darum, den Geschäftsverteilungsplan zu überarbeiten und zu überprüfen, ob die Mitarbeiter*innen bzgl. des AGG entsprechend der gesetzlichen Vorschriften geschult worden seien. Das Vorgehen des Arbeitgebers war für die Antidiskriminierungsstelle in diesem Fall wenig nachvollziehbar. So war das anfangs eingereichte Beschäftigungsverbot der Petentin zunächst auf einen Monat befristet gewesen. Warum der Arbeitgeber ab dessen Kenntnis alle bisher getroffenen Absprachen nicht mehr einhalten wollte, obwohl eine zeitnahe Rückkehr an den Arbeitsplatz nicht ausgeschlossen gewesen sei, erschien nicht plausibel. Vor dem Hintergrund, dass sich auch das spätere Elterngeld nach dem vorherigen Gehalt bemisst, riet die Antidiskriminierungsstelle dazu, zusätzlich einen Rechtsbeistand zu konsultieren.

In der Zwischenzeit meldete sich der Arbeitgeber wieder bei der Antidiskriminierungsstelle und bot an, der Aufstockung auf 36 Stunden für die Dauer von einem Jahr zu entsprechen, sobald die Petentin wieder am Arbeitsplatz erscheinen würde. Nach weiterem Schriftverkehr mit dem Rechtsanwalt der Petentin bewilligte der Arbeitgeber letztendlich rückwirkend die Aufstockung zum 1. September 2016 – auch wenn die Petentin weiterhin einem Beschäftigungsverbot unterliegen würde. Auf die Geltendmachung etwaiger Schadensersatzansprüche nach dem AGG verzichtete die Petentin. Das Beschäftigungsverbot galt bis zum Mutterschutz. Die Petentin war mit dieser Lösung zufrieden. (2379/2016)

Fall 1.7
Geschlecht

Männer dürfen sich die Arbeitsschichten aussuchen, Frauen nicht

Eine kommunale Gleichstellungsbeauftragte empfahl einer jungen Mutter, die nach der Elternzeit wieder als Kfz-Mechatronikerin bei einem Autohaus arbeitete, sich an die Antidiskriminierungsstelle zu wenden. Sie hat zwei kleine Kinder und ist verheiratet. Grundsätzlich arbeiten die Kfz-Mechatroniker*innen in dem Betrieb in zwei Schichten. Die Frühschicht umfasste die Zeit von 07.30 Uhr bis 15.30 Uhr, während die Spätschicht von 09.30 Uhr bis 17.30 Uhr andauerte. Aufgrund der noch laufenden Eingewöhnungszeit der Kinder im Kindergarten hätte sie gerne ausschließlich bzw. vorwiegend in der Frühschicht gearbeitet, damit sie ihre Kinder vor Ende der Schließzeit des Kindergartens (17.30 Uhr) abholen könne. Sie habe ihre ausschließlich männlichen Kollegen und direkten Vorgesetzten gefragt, ob diese Regelung in Ordnung wäre, weil dies im Umkehrschluss bedeutet hätte, dass die Kollegen deutlich häufiger die Spätschicht zugeteilt bekommen würden. Die Kollegen waren einverstanden.

Der Geschäftsführer lehnte es jedoch „aus Gründen der Gleichbehandlung“ ab, eine solche Regelung zu treffen. In dem Unternehmen arbeitete jedoch bereits ein männlicher Kollege, der eine solche privilegierte Arbeitszeiteinteilung in Anspruch nahm. Begründet wurde dies damit, dass der Kollege seine Ehefrau pflegen müsse. Es sei daher wichtig, dass er früh wieder zuhause sei.

Auf Initiative der Antidiskriminierungsstelle kam es dann beim Geschäftsführer zu einem Gespräch, an dem die Petentin, die Justiziarin und ein Personalverantwortlicher des Betriebes sowie die Antidiskriminierungsstelle teilnahmen. In dem Gespräch wurde schnell deutlich, dass der Geschäftsführer an seinem überholten Rollenverständnis bzgl. der Geschlechter festhalten würde und einen Diskriminierungsschutz nicht für wichtig erachtete. Die Rechte und Pflichten des Arbeitgebers, insbesondere nach dem AGG, waren ihm nicht bekannt, was umso verwunderlicher war, weil das Unternehmen schleswig-holsteinweit tätig ist und eine größere Anzahl an Mitarbeiter*innen beschäftigt.

Die Antidiskriminierungsstelle machte auf den Fall des seine Ehefrau pflegenden Mannes aufmerksam und bat um Erläuterung, warum die Privilegierung nicht auch für die junge Mutter gelten könne. Generell war die Gesprächsführung des Geschäftsführers wenig sachlich, so fielen Sätze wie „Das ist ja nicht unser Problem [wenn Sie Kinder haben]“ und „Sind Sie als Mutter überhaupt in der Lage, in Vollzeit zu arbeiten?“. Er führte auch an, dass durch die gewünschte Arbeitszeitregelung die Arbeitsplanung im Betreib „zerschossen“ werde. Hierzu sei angemerkt, dass es um die Arbeitsplanung von 10 Mechatroniker*innen ging. Zuletzt versuchte die Antidiskriminierungsstelle dem Geschäftsführer die positive Außenwirkung für das Unternehmen zu verdeutlichen. Dass eine junge Mutter in einem „Männerberuf“ Beruf und Familie unter einen Hut bringen könne, wäre eine starke Werbung für das Unternehmen. Diesen Vorteil sah der Geschäftsführer nicht.

Die Petentin bot an, zunächst nur ein halbes Jahr bis ein Jahr die gewünschte Regelung auszuprobieren, bis sich die Kinder an den Kindergarten gewöhnt hätten. Eventuell fänden sich mit der Zeit auch Eltern, die ihre Kinder vom Kindergarten mit abholen könnten. Hier müsse aber erst Vertrauen aufgebaut werden. Auch bot die Petentin an, verstärkt am Samstag zu arbeiten, weil dann der Ehepartner auf die Kinder aufpassen könnte und sie so in ihrem Traumberuf weiterarbeiten könnte.

Der Geschäftsführer ließ sich im Ergebnis nicht überzeugen. Auch die Fürsprache durch die Kollegen der Petentin brachte kein positives Ergebnis. Stattdessen wandte sich der Geschäftsführer an den Ehepartner der Petentin, der ebenfalls in dem Unternehmen beschäftigt war und übte Druck auf ihn aus, damit seine Frau „diesen Wunsch vergessen“ möge. Zudem begründete er der Petentin gegenüber, dass die Sonderregelung zugunsten des männlichen Kollegen bereits vor acht Jahren getroffen worden sei und deshalb keine Relevanz für ihre Ansprüche habe. Im Ergebnis blieb es bei der Benachteiligung. Später erfuhr die Antidiskriminierungsstelle, dass die Ehefrau des Kollegen wieder arbeiten würde, so dass von einer akuten Versorgungsituation nicht die Rede sein konnte. Die hochqualifizierte Petentin verließ wenig später das Unternehmen. (2531/2015)

Fall 1.8
Geschlecht

Urlaubsvertretung kündigt Schwangere – Natürlich aus Versehen

In einem Fall einer mittelbaren Diskriminierung aufgrund des Geschlechts ging es um eine schwangere Arbeitnehmerin, die sich noch in der Probezeit bei ihrem neuen Arbeitgeber befand. Der Arbeitgeber ist ein Bildungsträger, der spezielle Frauenförderprogramme anbietet. Während der Probezeit teilte der Arbeitgeber mit, dass man sie gern entfristen würde und bot ihr zwei konkrete Stellen an unterschiedlichen Standorten an. Dann zeigte sie dem Arbeitgeber die Schwangerschaft an, bei der es sich um eine Risikoschwangerschaft handelte. Der Arzt sprach deshalb ein individuelles und absolutes Beschäftigungsverbot für alle Tätigkeiten aus. Fünf Tage später erhielt sie die Kündigung. Generell haben Arbeitgeber*innen während der Probezeit das Recht, die Mitarbeiter*innen ohne Angabe von Gründen zu entlassen. Allerdings fühlte sich die Petentin wegen ihrer Schwangerschaft ungerecht behandelt und bat die Antidiskriminierungsstelle um Hilfe.

Diese kontaktierte den Arbeitgeber und wies darauf hin, dass der geschilderte Vorfall aufgrund des engen zeitlichen Zusammenfalls von der Mitteilung über die Schwangerschaft bis zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses in den Anwendungsbereich des AGG fallen könne. Sehr zeitnah meldete sich dann die Geschäftsführerin und teilte mit: „Versehentlich wurde mir von der Urlaubsvertretung meines Personalbüros die Kündigung von Frau XY in der Probezeit vorgelegt und unterzeichnet, weil Kenntnisse zu den Hintergründen fehlten. Wir nehmen die Kündigung daher zurück und bitten, unseren Fehler zu entschuldigen“. Die Petentin bedankte sich für die Unterstützung. (1906/2015)

Fall 1.9
Geschlecht

Sexuelle Belästigung gemeldet – Kündigung!

Im Jahr 2015 meldete sich eine Petentin, die in einem Küchenbetrieb arbeitete. Zwei weibliche Auszubildende hätten sich bei ihr gemeldet und angezeigt, dass der Küchenchef, der ebenfalls direkter Vorgesetzter der Petentin war, sie verbal sexuell belästigen würde („Du kommst in mein Büro, kriechst unter den Schreibtisch und wirst mir einen blasen"). Entgegen der gesetzlichen Regelung im AGG, nach der Arbeitgeber*innen – unabhängig von der Anzahl an Beschäftigten – eine AGG-Beschwerdestelle für Mitarbeiter*innen vorweisen müssen, war diese nicht eingerichtet worden. Der Petentin blieb daher nur die Option, den geschilderten Missstand dem nächsthöheren Vorgesetzten zu melden. Der Arbeitgeber reagierte dann für die Petentin auf überraschende Weise und sprach ihr gegenüber zunächst eine Freistellung aus und kündigte ihr später fristlos. Die Kündigung selbst wurde der Petentin auch nicht über die Personalabteilung per Post zugestellt. Stattdessen besuchte der dem Vorwurf der sexuellen Belästigung beschuldigte Chefkoch die Petentin zuhause und überreichte persönlich das Kündigungsschreiben.

Die Petentin berichtete zudem, dass eine andere Mitarbeiterin, die auch von den beiden Auszubildenden um Hilfe gebeten worden sei und die sich ebenfalls an den Vorgesetzten gewandt hatte, wie sie ebenso eine fristlose Kündigung erhalten habe. Die Petentin schilderte, dass es im Betrieb bereits mehrere Vorwürfe gegeben habe, dass der Chefkoch seine Machtposition in ähnlicher Form missbraucht habe. Die gekündigte Kollegin sei vom Betriebsrat angerufen und aufgefordert worden, sich doch bitte beim Chefkoch zu entschuldigen, ansonsten könne „der Betriebsrat nichts mehr für sie tun". Die Kündigungen wurden im Übrigen vom Betriebsrat unterstützt.

Zu dem Zeitpunkt als die Petentin sich bei der Antidiskriminierungsstelle meldete, hatte die beauftragte Rechtsanwältin bereits eine Kündigungsschutzklage erhoben. Ein Gütetermin stand unmittelbar bevor. Nach Rücksprache mit der Rechtsanwältin und der Petentin bot die Antidiskriminierungsstelle an, den Hauptgeschäftsführer des aus dem Bereich der Freien Wohlfahrtspflege stammenden Arbeitgebers persönlich zu kontaktieren. Dabei machte man noch einmal deutlich, dass das AGG ein sog. „Maßregelungsverbot" vorsieht. Danach dürfen Arbeitgeber*innen Beschäftigte nicht benachteiligen, wenn diese eine Diskriminierung melden oder sich weigern, diskriminierende Anweisungen auszuführen. Gleiches gilt für Personen, die den Beschäftigten hierbei unterstützen oder als Zeug*innen aussagen. Im konkreten Fall sah die Antidiskriminierungsstelle keine Verfehlung der Petentin: Ihr unterstellte Auszubildende hatten einen gravierenden Vorfall gemeldet und dieser wurde an den nächsthöheren Vorgesetzten weitergegeben. Keineswegs sei die Petentin nach eigenen Angaben mit dem Sachverhalt im Betrieb hausieren gewesen und habe hinter dem Rücken des Beschuldigten Unwahrheiten verbreitet. Auch die Art und Weise, wie der Petentin die Kündigung zugestellt wurde, hatte einen faden Beigeschmack.

Der Arbeitgeber stützte seine Kündigung gegenüber der Petentin trotzdem darauf, sie habe gegenüber dem Chefkoch Mobbing betrieben. Aufgrund der Vorkommnisse sei eine vertrauensvolle Zusammenarbeit mit der Petentin nicht mehr möglich. Die gerichtliche Güteverhandlung brachte kein Ergebnis. Vielmehr hätten die beiden Auszubildenden auf Nachfrage durch den Arbeitgeber abgestritten, Opfer von sexuellen Belästigungen geworden zu sein. Die Petentin vermutete jedoch, dass diese entweder unter Druck gesetzt worden seien oder einfach nur die letzten sechs Monate ihrer Ausbildung „irgendwie“ noch im Betrieb beenden wollen, um dann den Arbeitgeber zu verlassen.

Vor dem Arbeitsgericht hatte die Kündigungsschutzklage der Petentin Erfolg, denn sowohl die fristlose als auch die später ausgesprochenen fristgerechte Kündigung waren unwirksam. Hiergegen legte der Arbeitgeber Berufung ein. Gleichzeitig wollte er die Petentin an einen anderen Standort versetzen. Dieser ist fast 100 km von ihrem bisherigen Wohn- und Arbeitsort entfernt und mit Öffentlichen Verkehrsmitteln – die Petentin hat keinen eigenen Pkw – schwer zu erreichen. Die Hinfahrt (ca. 3 Stunden) wäre aber möglich gewesen, während die Rückfahrt mit öffentlichen Verkehrsmitteln am gleichen Tag ausgeschlossen gewesen wäre. Bis zur Klärung der Angelegenheit bot die Petentin ihrem Arbeitgeber aber an, mit einem Dienstwagen zu pendeln, ggf. auch ihren Wohnsitz zu verlegen; sie bräuchte hierfür aber ein wenig Zeit, um eine Wohnung zu finden. Beides lehnte er ab. Im Folgenden wurde eine vom Arbeitgeber veranlasste Petition der Belegschaft vorgelegt, in der die bisherigen Kolleg*innen mitteilten, dass eine weitere Zusammenarbeit mit der Petentin nicht gewünscht sei. Die Klage gegen die Versetzung an den anderen Standort hatte zwischenzeitlich bereits Erfolg.

Die Berufung bzgl. der Kündigung ging ebenfalls positiv für die Petentin aus. Die angebotene Abfindung schlug sie aus. Nach richterlichem Hinweis nahm der Arbeitgeber die Berufung zurück. Die Petentin wurde wieder am alten Arbeitsort, jedoch in einer anderen Einrichtung beschäftigt. Gestritten wird noch über ausstehende Gehaltszahlungen und nicht bewilligten Urlaub. Eine Entschuldigung des Arbeitgebers blieb jedoch leider aus. (2638/2015)

Fall 1.10
Geschlecht

Schwangerschaft – Karriere vorbei?

Eine junge Leiterin der Kommunikations- und Presseabteilung eines großen Unternehmens bat die Antidiskriminierungsstelle um Hilfe, nachdem sie dem Arbeitgeber eine Schwangerschaft angezeigt hatte und dieser plötzlich ihren Arbeitsvertrag ändern wollte.

Sie hatte die Verantwortung für mehrere Mitarbeiter*innen, verdiente gut und wollte ca. sechs Monate nach der Geburt des Kindes wieder an den Arbeitsplatz zurückkehren. Zuvor hatte sie über einen recht kurzen Zeitraum Karriere in dem Unternehmen gemacht und war nun ratlos, ob sie den Änderungsvertrag des Arbeitgebers annehmen müsse.

Die Antidiskriminierungsstelle bereitete die Petentin dann auf das folgende Gespräch mit ihrem Arbeitgeber vor, schrieb diesen auf ihren Wunsch hin jedoch nicht an. Streitpunkte des neuen Arbeitsvertrages waren u. a., dass die zuletzt bewilligte Gehaltserhöhung wieder aufgehoben werden sollte und sie zu „alten Bezügen“ bei geringerer Stundenzahl während der Elternzeit arbeiten sollte.

Dies könnte eine mittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts darstellen, was nach dem AGG verboten ist. Die Benachteiligung wurde dadurch deutlich, dass die Petentin nur noch als „Referentin“ im Unternehmen angestellt sein würde. Gleichzeitig würde ihr mit der Zurückstufung das Recht auf einen Dienstwagen genommen werden.

Generell war der neue Vertrag für die Petentin ausschließlich nachteilig und sollte nach Auffassung der Antidiskriminierungsstelle von ihr nicht unterzeichnet werden. Stattdessen sollte sie darauf bestehen, dass sie ihre leitende Position beibehalten wolle. Der Stundenlohn müsse sich zudem an der alten Vereinbarung orientieren, denn aktuell könne keine andere Entgeltberechnungsgrundlage gelten. Inwieweit ihr der Dienstwagen wichtig sei, müsse sie selbst entscheiden und ggf. fordern, dass dieser während der Elternzeit von ihr und dem/der Vertreter*in genutzt werden könne. Werde keine Einigung erzielt, sollten die Verhandlungen mit der Konsequenz ruhen, dass die Petentin zunächst in Elternzeit geht, um dann vor der Rückkehr neu zu verhandeln. Der parallel tätige Rechtsanwalt der Petentin kam zum gleichen Ergebnis.

Letztendlich und nach anfänglichem Zögern des Arbeitgebers konnte die Petentin ihre Führungsposition, das bisherige Gehalt und auch den Dienstwagen behalten. Gleichzeitig wurde eine Assistenz eingestellt, die ihre Aufgaben während der Elternzeit übernehmen sollte. (1483/2015)

Fall 1.11
Sexuelle Identität

Ihr Schwulen seid hier wie Schwarze und Ausländer die Exoten. Nehmt es mit Humor.

Ein Petent berichtete Ende 2015 von einer Diskriminierung am Arbeitsplatz aufgrund seiner sexuellen Identität. Der Petent ist homosexuell und war seit ein paar Monaten in einem Betrieb beschäftigt, in dem schwere körperliche Arbeit an der Tagesordnung ist. Neben vereinzelten Beleidigungen durch die Arbeitskollegen („Schwuchtel“) soll es ferner zu einem körperlichen Übergriff gekommen sein. Ein Arbeitskollege habe demnach im Rahmen eines verbalen Streites absichtlich dem Petenten die Tür zur Umkleidekabine in den Rücken gestoßen. Die daraus resultierende Verletzung führte zur zeitweisen Arbeitsunfähigkeit des Petenten. Darüber hinaus sollen dem Petenten vor Zeugen auch Schläge nach Schichtende angedroht worden sein, weil man „mit so einem“ nicht zusammenarbeiten wolle.

An einem anderen Tag soll der Petent in unangemessener Weise von dem Vorarbeiter sexuell belästigt worden sein („Mach mal Deine Hose auf, ich will Dir einen blasen“, „Du bist [als Schwuler] eine Schande für Gott“ und „Du bist [als Schwuler] ekelig“). Der Petent sah sich aufgrund dieser Vorkommnisse als homosexueller Mann nicht ausreichend durch den Arbeitgeber geschützt.

Dem Arbeitgeber war die Homosexualität des Petenten bekannt, weil er und sein ebenfalls in dem Unternehmen arbeitender Partner ihre Beziehung nicht verheimlichten, sie aber auch nicht, z. B. durch den Austausch von Zärtlichkeiten im Betrieb, auslebten. Eine Personalverantwortliche soll dem Petenten gegenüber geäußert haben: „Ihr [Schwulen] wusstet, dass ihr hier härter sein müsst, so ist das in diesem Gewerbe. Ihr seid wie Schwarze und Ausländer hier die Exoten. Nehmt es mit Humor.“ Während der Arbeitsunfähigkeit wurde das Bild des Petenten an der Mitarbeiterwand bereits entfernt. Kurz darauf wurde ihm gekündigt.

Die Antidiskriminierungsstelle bat den Arbeitgeber um eine Stellungnahme und riet dem Petenten dazu, die Gewerkschaft und den Betriebsrat zu informieren. Letzteren lud die Antidiskriminierungsstelle ein und besprach gemeinsam mit dem Petenten das weitere Vorgehen. Der Betriebsrat hatte zuvor bereits der Kündigung des Petenten widersprochen.

Der Arbeitgeber äußerte sich dahingehend, dass er ein Multikulti-Unternehmen führen würde und alle Vorwürfe der Geschäftsleitung bekannt seien. Angeblich habe man dem Petenten bzgl. der Körperverletzung angeboten, ein strafrechtliches Verfahren zu unterstützen. Arbeitsrechtliche Konsequenzen habe es aber tatsächlich nicht gegeben. Die sexuellen Belästigungen bzw. Beleidigungen wurden vom Arbeitgeber als „schlichtweg erdacht“ dargestellt.

Aufgrund dieser Verweigerungshaltung übernahm die Gewerkschaft den Fall und reichte eine Schadensersatzklage auf Grundlage des AGG ein. (3359/2016)

Fall 1.12
Sexuelle Identität

Ich habe keinen Bock mehr, mit der Schwuchtel zu arbeiten

Auch der Partner des Petenten aus dem letzten Fall klagte über Benachteiligungen aufgrund seiner sexuellen Identität in besagtem Betrieb. Dies habe dazu geführt, dass er wegen dauerhaften Mobbings durch die Belegschaft krankgeschrieben worden sei. Er berichtete von mehreren verbalen Entgleisungen eines Kollegen. Sämtliche Beleidigungen (u. a.: „Ich habe keinen Bock mehr mit der Frau / Schwuchtel zu arbeiten“) seien auch nach Meldung an den Vorgesetzten ohne Konsequenzen geblieben. Jedenfalls seien keine Maßnahmen unternommen worden, diese Beleidigungen zu unterbinden.

Als sich dann der Betriebsrat eingeschaltet hatte, sei der Inhalt eines vertraulichen Gespräches zwischen Geschäftsführer, Betriebsrat und Petenten anschließend im Kollegenkreis verbreitet worden. Auch diesem Petenten gegenüber soll der bereits zitierte Satz: „Ihr [Schwulen] wusstet, dass Ihr hier härter sein müsst, das ist in diesem Gewerbe so. Ihr seid wie Schwarze und Ausländer hier die Exoten“ gefallen sein. Ebenso wurde diesem Petenten gekündigt, wiederum hat der Betriebsrat der Kündigung widersprochen. Ferner wurde in diesem Fall mit gewerkschaftlicher Unterstützung Klage eingereicht. (3359/2015)

2

Zivilrecht / Massenverträge

Zusätzlich zu Petitionen aus dem Arbeitsleben wurden der Antidiskriminierungsstelle zahlreiche Fälle gemeldet, bei denen Personen bei der Begründung von zivilrechtlichen Schuldverhältnissen benachteiligt worden waren.[50] Bei den sog. „Massengeschäften“, bei denen das Ansehen der Person nach der Art des Schuldverhältnisses eine nachrangige Bedeutung hat und es in einer Vielzahl von Fällen zu vergleichbaren Bedingungen kommt, ist das AGG ebenfalls anwendbar (§ 19 Abs. 1 Nr. 1 AGG).

[50] Die Merkmale nach § 1 AGG werden in alphabetischer Reihenfolge dargestellt.

Fall 2.1
Alter

Keine Telefonverträge für Menschen über 80 Jahren?

Eine immer wieder an die Antidiskriminierungsstelle herangetragene Frage ist die, ob Telefongesellschaften sich weigern dürfen, mit Menschen ab einem bestimmten Alter Verträge abzuschließen. So auch im vorliegenden Fall. Der Petent wohnt mit seinen Eltern, beide deutlich über 80 Jahren alt, in einem Mehrfamilienhaus in unterschiedlichen Wohnungen. Vor kurzem soll eine Außendienstmitarbeiterin eines Telekommunikationsunternehmens von Haustür zu Haustür gegangen sein, um für eine Umstellung der noch analogen auf digitale Telefonanschlüsse zu werben und entsprechend neue Verträge abzuschließen. Die Mitarbeiterin soll dann bei dem Vater des Petenten geklingelt haben. Im Rahmen des Gesprächs soll dessen Alter zur Sprache gekommen sein. Da er über 80 Jahre alt ist, soll die Mitarbeiterin entgegnet haben: „Wir schließen keine Verträge mit Personen ab 80 Jahren ab. Gibt es keinen jüngeren Vertragspartner, mit dem man sprechen kann?“. Der Petent wünschte daraufhin, dass die Frau sich als Mitarbeiterin des Unternehmens ausweisen möge, um sich zu beschweren. Die Mitarbeiterin soll es dann aber vorgezogen haben, sich zu entfernen.

Die Antidiskriminierungsstelle forderte das Telekommunikationsunternehmen zu einer Stellungnahme auf und bat um Klarstellung, ob es auch mit Personen über 80 Jahren Verträge abschließen würde.

Ein paar Wochen später erhielt man die Antwort, dass selbstverständlich Kunden jeden Alters, also auch Personen über 80 Jahre, Verträge abschließen könnten. Sie können dies telefonisch oder in jedem Shop tun. Allerdings sei es gängige Geschäftspraxis des Unternehmens keine Verträge mehr an der Haustür mit Menschen über 80 Jahren abzuschließen. In der Regel seien es Vertriebspartner, die Produkte an der Haustür vermarkten. Weiter hieß es: „Die Vertriebspartner vermarkten qualitativ hochwertig, haben aber klare Anweisungen zur Vorgehensweise, die dem Schutz unserer Kunden dient. Hintergrund sind Fälle aus der Vergangenheit, bei denen dem Unternehmen vorgeworfen worden war, an der Haustür mit Senioren Geschäfte gemacht zu haben, die diese im Nachhinein gar nicht abschließen wollten. Die Vertriebspartner können sich mit einem Schreiben bzw. einem Ausweis legitimieren. Dieses kann vom Kunden jederzeit über die Auskunftsnummer nachgefragt und bestätigt werden“. Die Einschränkung, dass man von sog. Haustürgeschäften ab einem gewissen Alter absehen würde, hielt die Antidiskriminierungsstelle für nachvollziehbar. Auch der Petent war mit dieser Antwort zufrieden und hatte nunmehr eine schriftliche Bestätigung in der Hand, falls in einem Shop ein Vertrag für die Eltern abgelehnt werden würde. (3198/2016)

Fall 2.2
Behinderung

Diskriminierung aufgrund einer Behinderung im ÖPNV

Im vorliegenden Fall erachtete die Antidiskriminierungsstelle den Umgang mit einer jungen Schülerin für kritisch. Die Petentin ist Autistin und Schülerin in einem Förderzentrum. Sie besuchte Ende 2015 die Berufsschule an einem anderen Ort. Für viele der Schüler*innen ist dabei die Nutzung des Öffentlichen Personennahverkehrs eine Herausforderung. Die Petentin hatte an einem Tag das Fahrgeld lediglich in kleinen Münzen dabei. Sie berichtete, dass der Fahrgastbegleiter diese Münzen aber nicht angenommen habe. Aufgrund ihrer Autismus-Spektrums-Störung sei es ihr nicht möglich gewesen, mit dem Fahrgastbegleiter auf kommunikativem Weg eine Lösung zu finden. Sie sei aufgefordert worden, ein Formular auszufüllen und habe dann eine Zahlungsaufforderung erhalten. Da sie diesen Vorgang nicht verstanden habe, habe sie ihren Schulleiter darum gebeten, bei dem Kundenservice des Bahnbetreibers nachzufragen. Dies tat er und bat den Kundendienst zu prüfen, ob das erhöhte Beförderungsentgelt entfallen oder ggf. auf 7,00 € reduziert werden könne, da der Petentin keine Betrugsabsicht unterstellt werden könne. Der Kundendienst erklärte per E-Mail lediglich, dass die Schülerin ohne gültigen Fahrschein in einem Zug angetroffen worden sei. Ferner verwies man auf die Tarif- und Beförderungsbestimmungen des Unternehmens. Da sich die Petentin nicht aktiv an das Bahnpersonal gewandt habe, habe der Fahrgastbegleiter im Sinne der Dienstvorschrift gehandelt und die Zahlungsaufforderung ausgestellt. Das Unternehmen bat daher um Verständnis für das erhöhte Beförderungsentgelt. Man würde weiterhin auf der Forderung bestehen. Darüber hinaus drohte man mit Mahngebühren bei Zahlungsverzug.

Unabhängig davon, ob die vom Personal getroffene Entscheidung rechtlich vertretbar war, war die Art und Weise, wie in diesem Fall mit der Schülerin umgegangen worden war, nicht akzeptabel. Die Antidiskriminierungsstelle teilte dem Unternehmen mit, dass es bedauerlich ist, der Umstand, dass die Petentin an einer Autismus-Spektrums-Störung leidet, im Einzelfall keine Würdigung fand und stattdessen ein Standardtext verwendet worden war.

Grundsätzlich mögen die Tarif- und Beförderungsbestimmungen anwendbar gewesen sein, jedoch darf die Behinderung der jungen Frau, spätestens im Rahmen einer Reklamation, nicht außer Acht gelassen werden. Die Behinderung schränkt auf vielfältige Weise die Beziehungen zur Umwelt, die Teilnahme am Leben in der Gemeinschaft und die Fähigkeit zur Eingliederung in die Gesellschaft ein, da sowohl kognitive als auch sprachliche, motorische, emotionale und interaktionale Funktionen betroffen sind. Die Antidiskriminierungsstelle wies darauf hin, dass eine Benachteiligung u. a. aus Gründen einer Behinderung bei der Begründung, Durchführung und Beendigung zivilrechtlicher Schuldverhältnisse, die typischerweise ohne Ansehen der Person zu vergleichbaren Bedingungen in einer Vielzahl von Fällen zustande kommen (Massengeschäfte) oder bei denen das Ansehen der Person nach der Art des Schuldverhältnisses eine nachrangige Bedeutung hat und die zu vergleich-

baren Bedingungen in einer Vielzahl von Fällen zustande kommen, unzulässig sei (§ 19 Abs. 1 AGG). Man bat daher um Stellungnahme, ob das erhöhte Beförderungsentgelt weiterhin Bestand haben soll.

Nach drei Wochen erhielt die Antidiskriminierungsstelle eine Antwort, in der man um weitere Bearbeitungszeit bat. Weitere zwei Wochen später entschuldigte man sich für den Vorfall. Das erhobene Beförderungsentgelt werde auf eine Bearbeitungsgebühr von 7,00 € reduziert. Im Ergebnis bedeutet dies, dass die Petentin so gestellt wurde, als ob sie ein gültiges Ticket besessen hätte, dieses bei der Kontrolle aber nicht habe vorzeigen können. Ferner enthielt das Schreiben den Rat, die Petentin möge einen Schwerbehindertenausweis beantragen. Dann sei das „Lösen eines Fahrscheines nicht mehr notwendig“. Da der Betrag bereits überwiesen worden sei, sei der Vorfall für das Unternehmen damit abgeschlossen.

Die Petentin war mit dem Ausgang des Falls zufrieden. Für die Antidiskriminierungsstelle machte der Fall aber wieder einmal deutlich, dass der Umgang mit Menschen mit Behinderung im ÖPNV verbesserungswürdig ist. Insbesondere sollte auf eine regelmäßige Sensibilisierung und Schulung des Personals geachtet werden. (3293/2015)

Fall 2.3
Ethnische Herkunft

Leute wie dich habe ich in Serbien massenweise vergraben

Ein 33 Jahre alter Palästinenser informierte die Antidiskriminierungsstelle über seine bereits gerichtsanhängige Erfahrung, die er mit einem Türsteher vor einer Diskothek gemacht hatte. Bereits seit Längerem haderte er mit der Einlasspolitik dieser Diskothek. Er selbst und auch mehrere seiner aus dem arabischen Raum stammenden männlichen Freunde hätten dort negative Erfahrungen gemacht, da man ihnen grundlos den Einlass verweigert habe. Im konkreten Fall versuchten der Petent und seine beiden Freunde seit längerer Zeit wieder in die besagte Großraumdiskothek zu gelangen. Als er fast eine Stunde in der Warteschlange gestanden habe, sei er endlich an der Reihe gewesen. Anders als etliche, deutlich jüngere und hellhäutigere Gäste, sei er nach seinem Ausweis gefragt worden. Da er dieses Prozedere bereits kannte, habe er kommentarlos das gewünschte Dokument vorgezeigt. Der Türsteher habe daraufhin entgegnet: „Das wird heute nichts." Der Petent habe nachgefragt, ob sein Migrationshintergrund das Problem sei. Hierauf soll der Türsteher erwidert haben: „Ich bin selbst Ausländer! Schau zu, dass Du das Gelände verlässt, solche Leute wie dich habe ich in Serbien massenweise vergraben." Andere Gäste ohne erkennbaren Migrationshintergrund hätten das Lokal dagegen betreten dürfen. Die anschließend erstattete Strafanzeige wegen Beleidigung sei von der Staatsanwaltschaft eingestellt und der Petent auf den Privatklageweg verwiesen worden.

In einem anderen Fall in einer anderen Diskothek, in dem weniger drastische Worte gefallen sein sollen, sei der Petent von einem Türsteher ebenfalls mit den Worten: „Das wird heute nichts, hier einmal verlassen" davon abgehalten worden, den Abend in der Diskothek zu feiern. Er habe daraufhin nachgefragt, ob „heute wieder Ausländer selektiert" werden würden. Der Türsteher habe entgegnet: „Das kommt von oben. Wir haben das Hausrecht, verlass das Grundstück." Die beiden dunkelhäutigen Begleiter seien ebenfalls des Platzes verwiesen worden, während hellhäutigere Gäste problem- und kontrolllos hineingelassen worden seien. In diesem Fall erhob der Petent mit Hilfe seiner Rechtanwältin Klage vor dem Amtsgericht. Das Gericht hielt die Klage zwar für zulässig, wies sie aber im Ergebnis ab. Der Richter hielt eher die in seinen Augen provokante Aussage des Petenten bezüglich der Selektion für geeignet, dass der Zutritt zu Recht verneint worden sei. Auch ließ er nicht gelten, dass die beiden Begleiter ebenfalls nicht als Gäste begrüßt worden seien. Indizien für eine Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft verneinte das Gericht.

Hiergegen legte der Petent mit Erfolg Berufung ein. Das Landgericht sah in der Zurückweisung des Einlassbegehrens bereits eine Benachteiligung. Eine mögliche Berechtigung hierzu (übermäßiger Alkoholkonsum, unangemessene Kleidung o. ä.) habe der Betreiber nicht darlegen können. In Anbetracht der klaren Worte und des Hinweises des Gerichts, dass die Revision nicht zugelassen werde, war der Betreiber bereit, ein Schmerzensgeld in Höhe von 1.000,00 € zu zahlen. Der Petent spendete diesen Betrag zugunsten syrischer Flüchtlinge. (1451/2015)

Fall 2.4
Ethnische Herkunft

Zutritt zum Schwimmbad nur mit deutschen oder englischen Sprachkenntnissen

Ein Petent machte die Antidiskriminierungsstelle Anfang 2016 auf ein Schwimmbad aufmerksam, das in der Vergangenheit schon einmal negativ aufgefallen war, weil es gleichgeschlechtliche Paare und deren Familien diskriminierte.[51] Aufgrund von Verunsicherung, wie man mit Personen mit Migrationsgeschichte umgehen soll, änderte man kurzerhand die Haus- und Badeordnung. Man hielt fest, dass grundsätzlich zwar jedermann willkommen sei. Ausnahmen hiervon würden Personen betreffen, „die weder deutsche noch englische Sprachkenntnisse besäßen, die unter Einfluss von Rauschmitteln jeglicher Art stünden sowie Personen mit ansteckenden Krankheiten oder offenen Wunden". Der Petent ärgerte sich über diese Regelung, die in seinen Augen allein darauf abzielen würde, die überwiegend aus dem arabischen Raum stammenden Geflüchteten aus dem Schwimmbad fernzuhalten. Er selbst habe vom Betreiber des Schwimmbades keine Antwort erhalten. Daraufhin bat die Antidiskriminierungsstelle die Stadt, die Betreiberin des Schwimmbades ist, um Stellungnahme und insbesondere folgender wegen drei Punkte um Klärung:

1. Würde einer Person, die keine der genannten Sprachen spricht, tatsächlich der Zutritt zum Schwimmbad verweigert werden?
2. Wäre dies auch der Fall, wenn er als Teil einer deutsch- bzw. englischsprachigen Gruppe im Bad Einlass begehren würde?
3. Wie wird diese Regelung in der Praxis umgesetzt? Wer kontrolliert die Sprachfähigkeiten der Gäste?

In der Regel folgt in solchen Fällen die sinngemäße Antwort: „Sonst können die Personen die Anweisungen des Bademeisters / der Bademeisterin nicht verstehen". Daher wies die Antidiskriminierungsstelle bereits in ihrem Anschreiben auf Alternativen hin. Einerseits werde in Schwimmbädern in der Regel mit Piktogrammen gearbeitet, andererseits würde die „Deutsche Gesellschaft für das Badewesen" kostenlose Übersetzungshilfen für Sicherheits- und Baderegeln anbieten.

Kurz darauf meldete sich der Oberbürgermeister der Stadt telefonisch und teilte mit, dass die Formulierung inzwischen gestrichen worden sei. Die Vorgabe deutscher oder englischer Sprachkenntnisse erfolge zur Sicherstellung der Abläufe in den Bereichen der Wasseraufsicht und der Kasse, sei „jedoch offenbar missverständlich." Es sei „keineswegs beabsichtigt, Gäste wegen ihrer ethnischen Herkunft von der Nutzung [...] auszuschließen." Da die Regelung nicht mehr existierte und keine aktuelle Diskriminierung (mehr) vorlag und sich auch keine direkt betroffene Person bei der Antidiskriminierungsstelle gemeldet hatte, wurde die Eingabe abgeschlossen. (873/2016)

[51] Vgl. Tätigkeitsbericht der Antidiskriminierungsstelle für 2013 und 2014, Fall 2.4, S. 32 ff.

Fall 2.5
Ethnische Herkunft

Diskriminierung im Supermarkt

Das Beratungsnetzwerk gegen Rechtsextremismus berichtete der Antidiskriminierungsstelle von dem Fall eines armenischen Staatsbürgers und bat um Unterstützung. Eine Mitarbeiterin eines Supermarktes sprach den Petenten hinter dem Kassenbereich an und verdächtigte ihn, einen USB-Stick eingesteckt zu haben, ohne diesen zu bezahlen. Zeitgleich habe sie einen Mitarbeiter damit beauftragt, die Polizei zu rufen. In einem Raum in der Filiale sei der Petent, der kaum deutsch spricht, aufgefordert worden, seine Taschen zu entleeren, was er bereitwillig getan habe. Es wurde keine gestohlene Ware gefunden. Zwischenzeitlich habe man versucht, einen Freund des Petenten telefonisch zu erreichen, damit dieser übersetzt. Zwei Polizeibeamte hätten den Vorfall anschließend vor Ort aufgenommen und hätten ebenfalls kein Diebesgut vorgefunden. Der Filialleiter hat anschließend eine Strafanzeige gestellt, eine Vertragsstrafe in Höhe von 100,00 € verlangt und ein fünfjähriges Hausverbot in allen Filialen der Kette ausgesprochen. Etwaige Vorwürfe, dass dies einen fremdenfeindlichen Hintergrund gehabt haben könnte, wurden verneint und u. a. damit begründet, dass die Mitarbeiterin, die den Petenten befragt habe, selbst eine Migrationsgeschichte habe. Die Vertragsstrafe in Höhe von 100,00 € wurde inzwischen aufgehoben. Das Hausverbot für fünf Jahre bestand weiterhin.

Nachdem die Polizei gerufen worden war, sei der Petent von den Mitarbeitern des Marktes nach seinen Ausweispapieren gefragt und aufgefordert worden, seine Geldbörse vorzuzeigen, um festzustellen, ob er Bargeld mit sich führe, was der Fall war. Auch sei eine Kopie des Ausweispapieres gefertigt worden. Sollte dies der Fall gewesen sein, würde hier eine klare Überschreitung der Befugnisse vorliegen (§ 127 Abs. 1 S. 1 StPO). Die Mitarbeiter*innen dürfen im Falle einer Straftat („auf frischer Tat betroffen“) eine verdächtige Person zwar festhalten, aber nicht die Situation ausnutzen, um an Daten zu gelangen, die sie für zivilrechtliche Streitigkeiten ggf. von der Polizei erhalten müssten.

Der Petent schilderte, dass er sich überrumpelt gefühlt habe und nicht ausreichend über seine Rechte belehrt worden sei. Er fühle sich zutiefst beschämt und verletzt, weil man ihn in der Filiale vor mehreren Kunden als Ladendieb gebrandmarkt habe. Eine Entschuldigung für die falsche Verdächtigung sei bis heute ausgeblieben und bisher auch konsequent verweigert worden. Es sei weiterhin unklar, aus welchem Grund das Hausverbot ausgesprochen wurde, da sich der Verdacht nicht bestätigt hatte. Das Hausverbot über fünf Jahre sei jedenfalls unverhältnismäßig. Unabhängig vom Ausgang eines Strafverfahrens, das sicherlich ohne Auflage eingestellt werden würde, gebe es keinen Hinweis auf andere Straftaten, die ein Hausverbot rechtfertigen würde. Dies wiege sogar noch schwerer, da es vor Ort kaum Supermärkte gäbe. Im Übrigen rechtfertige die Behauptung, er habe sich im Markt „auffällig und nervös“ gezeigt, auch kein Hausverbot.

Der von der Supermarktkette beauftragte Rechtsanwalt weigerte sich, der Antidiskriminierungsstelle

eine Stellungnahme abzugeben. Auch der direkt angeschriebene Vorsitzende des Aufsichtsrates des Unternehmens lehnte jegliche Korrespondenz ab. Der Petent meldete auf Anraten der Antidiskriminierungsstelle einen Schadensersatz schriftlich an. Dies blieb erfolglos. Eine gerichtliche Klärung wurde nicht durchgeführt, weil der Petent das Kostenrisiko fürchtete. (1440/2015)

Fall 2.6
Ethnische Herkunft

In Deutschland geboren, Türkischer Pass = Keine Mitgliedschaft im Fitnessstudio

Eine deutschlandweit aktive Fitnesskette war 2016 Gegenstand zweier Eingaben. Im vorliegenden Fall eines in Deutschland geborenen 20 Jahre alten Türken, der sich in einem Ausbildungsverhältnis befindet, wurde die Mitgliedschaft in einem Fitnessstudio an einem Standort in Schleswig-Holstein verweigert. Der Betreiber verlangte bei der Anmeldung einen deutschen Pass. In einer kurzen E-Mail an den Petenten erklärte der Standortbetreiber, dass er in der Vergangenheit Probleme mit Personen gehabt hätte, weil die Mindestvertragsdauer nicht eingehalten worden sei und er den Mitgliedsbeiträgen „hinterhergerannt" sei. Dies habe insbesondere Geflüchtete betroffen, denen Aufenthaltstitel meist nur für wenige Monate ausgestellt werden und es nicht sicher sei, dass diese auch verlängert würden. Ferner seien Sprachbarrieren ein Grund gewesen, warum es zu Komplikationen gekommen sei. All dies traf jedoch auf den Petenten nicht zu. In der Filiale erhielt er in Gegenwart seiner Mutter und später auch im Beisein seiner deutschen Freundin vom Personal die Rückmeldung: „Ja, man braucht einen deutschen Pass für die Anmeldung. Das ist die Regel. Können wir nicht ändern. Das ist von unserem Chef so, der will das so. Da wird sich auch nichts ändern." Man bestätigte, dass sich zuletzt mehrere Personen mit Migrationsgeschichte hierüber beschwert hätten. Der Petent beabsichtigte nachvollziehbarerweise nicht, nur für die Aufnahme in das Fitnessstudio, die deutsche Staatsbürgerschaft zu beantragen. Die Mitarbeiter gaben an, dass die Regelung seit ca. Juli 2016 bestünde und dass der Chef das in allen seinen Studios so handhaben würde.

Nachdem der Petent vergeblich über soziale Medien Kontakt zum Deutschland-Firmensprecher aufgenommen hatte, bat er die Antidiskriminierungsstelle um Unterstützung. Diese schrieb sowohl den Deutschland-Chef als auch den Standortbetreiber an und bat um Stellungnahme. Die Antidiskriminierungsstelle betonte, dass bereits schleswig-holsteinweit Beschwerden über Filialen der Fitnesskette eingegangen seien. Auch ginge es allen Betroffenen nicht um die Geltendmachung von Schadensersatzansprüchen nach dem AGG, sondern darum, in den Filialen zu trainieren.

Während man auf eine Antwort wartete, teilte der Petent mit, dass sich andere Betroffene bei einem Radiosender über die beschriebene Praxis beschwert hätten. Daraufhin meldete sich der Standortbetreiber schriftlich bei ihm und beschuldigte ihn, per Radio Stimmung gegen ihn persönlich zu machen. Ferner schrieb er: „Vielleicht stellen Sie sich einmal die Frage, warum sehr viele ausländische Mitbürger bei mir trainieren, aber Sie nicht."

Als der Deutschlandchef sich bei der Antidiskriminierungsstelle meldete und darauf verweis, dass die Franchisenehmer eigenständige Rechtspersönlichkeiten seien und er offenbar auch keinen Image-Schaden sah, wurde deutlich, dass keinerlei Interesse an einer gütlichen Einigung bestand. Auf dieser Linie blieb der Standortbetreiber, der auf die (vermeintliche) Problematik „gesicherte Aufenthaltsdauer/Mindestvertragslaufzeit" und „Bonität der Besucher*innen" verwies, obwohl dies alles auf

den Petenten nicht zutraf. Dieser erklärte zudem pauschal, dass es zu „sehr unangenehmen Äußerungen“ gekommen sei, weshalb die Mitarbeiter dem Petenten das Ausfüllen des Mitgliedschaftsvertrages verweigert hätten.

Dies wertete die Antidiskriminierungsstelle als reine Schutzbehauptung, denn dieser Aspekt war bisher – trotz mehrmaliger Aufforderung zur Stellungnahme – nicht vorgetragen worden und wurde vom Petenten auch bestritten.

Die Antidiskriminierungsstelle informierte den Petenten über seine rechtlichen Möglichkeiten und riet im Ergebnis zur Klage. Der Petent verlangte vor Gericht eine Entschädigung für die Zurückweisung, Schadensersatz, weil er sich nunmehr bei einem etwas teureren Fitnessstudio angemeldet hatte und zur Beseitigung der Diskriminierung das Ermöglichen einer Mitgliedschaft in dem Fitnessstudio. Vor Gericht wurde ein Vergleich geschlossen, der eine Entschädigungszahlung an den Petenten in Höhe von 700,00 € vorsah und den Fitnessstudiobetreiber zur Übernahme des Großteils der Schlichtungsverfahrens- und Gerichtskosten verpflichtete. Der Petent war hiermit zufrieden und bedankte sich für die Unterstützung.

Für die Beurteilung des Entschädigungsanspruchs war von Bedeutung, dass es sich bei dem Vertrag mit dem Fitnessstudio um ein sog. Dauerschuldverhältnis handelt. Die Benachteiligung war daher gravierender als in den vergleichbaren „Disko-Tür-Fällen“, bei denen es um den einmaligen Eintritt geht. Deshalb spricht sich die Antidiskriminierungsstelle in diesem Fällen für eine Erhöhung des Entschädigungsanspruches gegenüber den üblichen Beträgen bei Disko-Tür-Fällen aus. (3068/2016)

Fall 2.7
Ethnische Herkunft

Kein Training im Fitnessstudio ohne deutschen Pass II

In einem Fall, der die gleiche Fitnesskette an einem anderen Standort in Schleswig-Holstein betraf, ging es wieder um die Aufnahmebedingungen. Über einen Jobcoach wurde der Antidiskriminierungsstelle ein syrischer Geflüchteter vermittelt. Der junge Akademiker wollte in dem Fitnessstudio trainieren. Über soziale Netzwerke erhielt er zahlreiche Werbeangebote für den neuen Sporttempel. Er kannte bereits die weitverbreitete Praxis, nach der mit Personen, deren Aufenthaltstitel auf eine kürzere Zeit ausgestellt ist als die Mindestmitgliedschaft im Studio, in der Regel kein Mitglied werden konnten. Er lieh sich daher von Bekannten den Jahresbeitrag und wollte diesen bei der Anmeldung in bar entrichten. Dieses Angebot lehnte das Studio jedoch ab. Der Jobcoach versuchte zu vermitteln, wurde aber vom Geschäftsführer mit der Begründung, dass man „generell schlechte Erfahrung mit Migranten“ gemacht hätte, abgewiesen. Diese würden „generell eine gewisse Grundaggressivität mitbringen.“

Die Antidiskriminierungsstelle bat um Stellungnahme, warum die Mitgliedschaft nur mit einem deutschen Pass möglich sei. Im dargestellten Fall hätte der Betreiber auch keinerlei Risiko zu tragen, sollte der Petent während der Mitgliedschaft doch das Land verlassen müssen. Die Antidiskriminierungsstelle verdeutlichte, dass auch ein „Multikulti-Trainerteam“ keinerlei Rechtfertigung bietet, Menschen aufgrund ihrer ethnischen Herkunft abzulehnen. Auch der Hinweis, dass sprachliche Voraussetzungen notwendig seien, damit niemand beim Training verletzt werden würde, entkräftete man mit dem Hinweis, dass auf neuen Fitnessgeräten in der Regel bereits die Übungen in Piktogrammen dargestellt werden würden. Im Übrigen spreche der Petent sehr gut deutsch.

Der Deutschland-Chef der Fitnesskette verwies dann wiederum auf die Selbstständigkeit der jeweiligen Franchisenehmer und hatte erkennbar kein Interesse daran, dass der im Raum stehende Vorwurf des Rassismus aus der Welt geschafft werde. Auf das bereits bekannte Argument des „Mulitkulti-Kundenstammes“ entgegnete die Antidiskriminierungsstelle, dass diese Regelung für die beiden betroffenen Standorte in Schleswig-Holstein nicht stimmen könne, wenn ausschließlich Personen mit deutschem Pass Mitglied werden können.

Nach fast zwei Monaten meldete sich dann der Geschäftsführer des Standortes bei der Antidiskriminierungsstelle. Er beteuerte, dass es sich um ein „Missverständnis“ handeln würde. Natürlich dürfen auch Personen ohne dauerhaften Aufenthaltstitel bei ihm Mitglied werden. Er verwies aber wieder auf die Problematik bzgl. des Kostenrisikos bei einer Abschiebung. Die Antidiskriminierungsstelle entgegnete, dass dies vorliegend kein Problem sei, da der Petent die Jahresmitgliedschaft im Voraus entrichten würde. Auf Bitten der Antidiskriminierungsstelle bestätigte der Betreiber dann schriftlich, dass er auch Personen mit einer befristeten Aufenthaltsgenehmigung im Kundenstamm hätte. Die Antidiskriminierungsstelle bat den Petenten, mit dieser Bestätigung erneut bei dem Fitnessstu-

dio vorzusprechen. Allerdings hatte dieser nun kein Interesse mehr an einer Mitgliedschaft, weil er sich nicht willkommen sah.

An diesem Fall wird deutlich, dass Betroffene bei Benachteiligungen häufig auf sich allein gestellt sind. Hier traf es eine Person, die von vornherein Angst hatte, aufgrund des laufenden Asylverfahrens, rechtlich etwas gegen den Betreiber zu unternehmen. Auch zeigt dieser Fall, dass eine Beseitigung der Benachteiligung nicht immer zur Beseitigung der persönlichen Folgen der Diskriminierung ausreicht.

Generell sind in den letzten 1 1/2 Jahren der deutschlandweiten Presse mehrere solcher Fälle zu entnehmen. Die Sachverhalte und die fadenscheinigen Erklärungen der Betreiber gleichen im Wesentlichen denen der sog. „Diskotür-Fälle“. Auch hier sind aber dem Hausrecht des Gewerbetreibenden Grenzen gesetzt, wenn er Personen ausschließen will. (2834/2016)

Fall 2.8
Geschlecht

Vatertags-Bonus beim Metzger für Männer

Eine Petentin berichtete der Antidiskriminierungsstelle von einer Werbe-Aktion einer Fleischereikette. Diese bewarb online, in ihrem Hausmagazin und in den Filialen u. a. einen Vatertags-Coupon. Nach dem Motto „Das spart Mann sich“ sollten alle Männer einen exklusiven Rabatt von 20% auf ihren Einkauf erhalten. Der Rabatt war die drei Werktage unmittelbar vor Christi Himmelfahrt gültig. Die Petentin und ihre Nachbarin waren alleinstehend bzw. verwitwet. Hier bestand der Verdacht einer Geschlechterdiskriminierung. Der Petentin ging es nicht um die Geltendmachung etwaiger Schadensersatzansprüche, sondern um Gleichbehandlung.

Mit der Anfrage zu einer Stellungnahme bemühte sich die Antidiskriminierungsstelle auch um eine gütliche Einigung und schlug eine Vergleichsaktion z. B. in Form einer „Muttertags-Aktion“ vor und wollte wissen, ob tatsächlich nur Männern der Rabatt gewährt werden würde. Der Geschäftsführer meldete sich telefonisch mit den Worten: „Jetzt mal ehrlich, das [Schreiben] ist doch ein Witz, oder?“. Die Antidiskriminierungsstelle erläuterte ihm die Regelungen des AGG und erklärte das konkrete Problem erneut. Daraufhin entgegnete der Geschäftsführer, dass „selbstverständlich jeder Kunde“ den Nachlass im angegebenen Zeitraum erhalten würde. Dass dies der Anzeigentext eben nicht hergeben würde und die Petentinnen auch gegenteilige Aussagen in den Filialen erhalten hätten, machte ihn dann doch stutzig. Die Antidiskriminierungsstelle wiederholte die alternativen Lösungen: entweder bekommen alle Geschlechter den Rabatt (mit entsprechenden Hinweisen in den Filialen und im (Online-)Magazin und / oder es folgt eine Muttertags-Aktion. Am Ende des Gesprächs sagte der Geschäftsführer zu, dass man Ergänzungen in der Online-Zeitschrift und in den Filialen durchführen werde. Die Aktion sei nur ein Gag gewesen. Die Petentin war mit dieser Lösung zufrieden. (558/2016)

3

Diskriminierungen außerhalb des AGG

Im Berichtsraum wurden der Antidiskriminierungsstelle auch Fälle berichtet, die zwar nicht unter das AGG fielen, bei denen die Betroffenen aber dennoch ein subjektives Gefühl der Diskriminierung hatten. Auch hier versuchte die Antidiskriminierungsstelle zu unterstützen und Probleme zu lösen bzw. auf das Beratungsangebot qualifizierter Dritter zu verweisen.

Fall 3.1
Behinderung

Assistenzhunde in der Arztpraxis

Ende 2015 meldete sich ein stark sehbehinderter Petent. Er und seine blinde Ehefrau wollten sich in einer Augenklinik untersuchen lassen. Zu dem Termin brachten sie ihre Führhunde mit. Eine Mitarbeiterin der Praxis soll das Mitführen der Hunde aber bereits beim Betreten untersagt und den Petenten, seine Frau und deren Privatassistenz aus der Praxis verwiesen haben.

Die Antidiskriminierungsstelle kontaktierte daraufhin den Geschäftsführer der Klinik und betonte, dass Blindenführhunden der Zutritt zu Arztpraxen grundsätzlich erlaubt sei, da sie ein Hilfsmittel darstellen (§ 33 SGB V). Sie sollen einem blinden oder hochgradig sehbehinderten Versicherten eine gefahrlose Orientierung sowohl in vertrauter als auch in fremder Umgebung gewährleisten. Dies würde sich bereits aus dem Hilfsmittelverzeichnis des GKV-Spitzenverbandes[52] ergeben. Da Sozialleistungen barrierefrei erbracht werden müssen[53], sei Blindenführhunden ebenfalls Zutritt zu diesen Räumen zu gewähren.[54] Weder gesundheitliche noch hygienische Gründe könnten hiergegen eingewandt werden.

Der Geschäftsführer meldete sich umgehend bei der Antidiskriminierungsstelle und bedauerte den „nicht zu entschuldigenden“ Vorfall. Das Verhalten der Mitarbeiterin sei schlicht „falsch“ gewesen. Man wolle aber aus der Angelegenheit lernen. Da der Petent inhaltliche Hilfe bei der Umsetzung einer „barrierefreien Praxis“ zugesagt habe, vermittelte die Antidiskriminierungsstelle den Geschäftsführer direkt an den Petenten. Letzterer hielt eine Schulung für die Mitarbeiter*innen der Praxis. Gleichzeitig bot er der Mitarbeiterin an, sich mittels Hilfsmitteln einen Nachmittag in die Rolle einer Sehbehinderten zu versetzen und unter Aufsicht einzukaufen und im Alltag zu bewegen. Diese Erfahrung soll für die Mitarbeiterin sehr prägend gewesen sein. (2873/2015)

[52] Vgl. Untergruppe 99 „Verschiedenes“. Vgl. auch Beschluss des Bundesrates vom 10. Februar 2017, in der der Bundesrat die Bundesregierung auffordert, einen Gesetzentwurf vorzulegen, mit dem Assistenzhunde in das Hilfsmittelverzeichnis nach § 139 SGB V finden sollen, diese in den Schwerbehindertenausweis eingetragen werden können und bundesweit einheitliche Qualitätsstandards für Assistenzhunde geschaffen werden sollen (BR-Drs. 742/16). Es gibt noch erhebliche rechtliche Unterschiede zwischen den verschiedenen Arten von Assistenzhunden.

[53] Vgl. § 17 SGB I.

[54] http://www.behindertenbeauftragte.de/DE/Themen/Barrierefreiheit/Mobilitaet/Hunde.html.

Fall 3.2
Behinderung

Sozialbehörde: Menschen mit einer Behinderung sollen zuhause bleiben

Eine schwerbehinderte Petentin beantragte Leistungen der Grundsicherung und die Gewährung einer persönlichen Assistenz nach dem SGB XII und war über den Ablehnungsbescheid und insbesondere die darin getroffene Wortwahl erschüttert. Die Petentin ist Thalidomid geschädigt (GdB 100, Merkzeichen G, H und RF sowie Pflegestufe II), was sich äußerlich durch deutlich verkürzte Arme bemerkbar macht. Das bedeutet, dass sie nicht in der Lage ist, sich z. B. selbst einen Mantel ohne Hilfsmittel oder unterstützende Person anzuziehen. Dies schränkt ihre Teilhabe am gesellschaftlichen Leben stark ein, weil z. B. spontane Sparziergänge, ggf. auch mit einer Unterbrechung in einem Café, nicht ohne Hilfe unternommen werden können. In dem Widerspruchsbescheid äußerte sich die Stadt wie folgt:

„Für Spaziergänge dürfte eine solche [Hilfe] beispielsweise nicht erforderlich sein, da weder regelmäßig Toilettengänge stattfinden, noch der Mantel abgelegt wird. Hinsichtlich des Mantels ist es ihr im Übrigen zuzumuten, auf die Hilfe von Freunden und Bekannten, ggf. auch einmal fremder Personen, zurückzugreifen."

Verletzend war zudem die fehlende Sensibilität der Sachbearbeiterin bei folgender Formulierung:

„Hierbei muss auch berücksichtigt werden, dass die Teilhabe an der Gemeinschaft nicht ausschließlich außerhalb des häuslichen Bereichs stattfindet. Gerade bei eigenen Einschränkungen kann erwartet werden, dass Kontakte verstärkt in die eigene Häuslichkeit verlegt werden."

Zwar ist das AGG im Verhältnis zwischen Bürger*innen und Behörden nicht anwendbar, dennoch bat die Antidiskriminierungsstelle um eine Stellungnahme der Vorgesetzten. Die o. g. Formulierungen können nur dahingehend verstanden werden, dass hier die Haltung vorherrscht, nach der Menschen mit einer Behinderung ihr gesellschaftliches Leben grundsätzlich in den eigenen vier Wänden organisieren sollten. Warum gerade eine Behinderung dazu führen soll, dass eine besondere Verpflichtung dieser Menschen bestünde, die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben auf diesen Lebensbereich zu beschränken, ist erklärungsbedürftig. Denn dies ist dem Inklusionsgedanken diametral entgegengesetzt. Die UN-Behindertenrechtskonvention und viele andere Gesetze haben in den letzten Jahrzehnten genau diese Auffassung zu beseitigen versucht, um Menschen mit einer Behinderung einen gleichberechtigten Zugang zur Teilhabe an der Gesellschaft zu gewährleisten. Dass eine derartige Formulierung von einer Sozialbehörde gebraucht wurde, löst Befremden aus.

Die Vorgesetzte meldete sich dann schriftlich bei der Antidiskriminierungsstelle und erklärte:

[55] Vgl. „Aktionsplan der Landesregierung Schleswig-Holstein zur Umsetzung der UN-Behindertenrechts-Konvention". Abrufbar unter: http://t1p.de/qghw.

„Die Leistungen zur Teilhabe an der Gesellschaft sollen im notwendigen Umfang gewährleistet werden, um die Teilhabe am Leben zu gewährleisten, nicht aber zu einer Privilegierung führen. Auch wenn es nicht aus dem Widerspruchsbescheid abzulesen ist, so hat sich die Sachbearbeiterin mit der Bedarfsermittlung sehr viel Mühe gemacht. Sie hat versucht, in Gesprächen mit Kolleginnen und Kollegen, den sozial erfahrenen Personen und auch in einem Seminar herauszufinden, was an Selbsthilfemöglichkeit zumutbar ist. Dabei war auch festzustellen, dass die Zumutbarkeit einen subjektiven Aspekt in der Entscheidung nicht ganz ausschließen lässt. Das zeigt sich bereits darin, dass Frau „XY“ für sich die Selbsthilfemöglichkeit nicht für angemessen hält. Diese Wertung der Sachbearbeiterin als fehlende Sensibilität zu werten, halte ich nicht für gerechtfertigt. Wenn nun Frau „XY“ diese Formulierung missverstanden hat und sich dadurch persönlich verletzt gefühlt hat, bitte ich dies zu entschuldigen.“

Inhaltlich verweist die Vorgesetze darauf, dass die Petentin hätte klagen können, dann hätte gerichtlich geklärt werden können, ob die von der Stadt aufgeführten Selbsthilfemöglichkeiten gegen die UN-Behindertenrechtskonvention und andere Gesetze verstoßen würden. Die Vorgesetzte sagte zu, noch ein gesondertes Entschuldigungsschreiben an die Petentin zu schicken. Damit war die Petentin auch zufrieden und bedankte sich für den Einsatz der Antidiskriminierungsstelle.

In solchen Fällen ist oft nur eine Dienstaufsichtsbeschwerde bei der vorgesetzten Stelle sinnvoll. Aber auch in diesen Fällen hilft die Antidiskriminierungsstelle. Vor dem Hintergrund, dass das Land Schleswig-Holstein 2016 den Entwurf eines Aktionsplans zur Umsetzung der UN-Behindertenrechts-Konvention veröffentlich hat, in dem unter anderem eine inklusive Gesellschaft gefördert werden soll, war die von der Behörde gewählte Formulierung zumindest unpassend.[55] (2059/2016)

Fall 3.3
Behinderung

Blutspende mit Einschränkungen für sehbehinderte Spender*innen

Eine sehbehinderte Bürgerin wandte sich an die Antidiskriminierungsstelle und bat um Unterstützung. Sie berichtete, dass es früher problemlos möglich gewesen sei, als Sehbehinderte Blut zu spenden. Aufgrund dieser Beeinträchtigung hätten Angestellte vor Ort das Ausfüllen des Eingangsformulars übernommen. Der Ehemann der Petentin habe den Bogen für sie nicht ausfüllen dürfen. Der Vorgang soll ca. vier Minuten beanspruchen.

Eines Tages sei sie vor dem Blutspenden zu einer Ärztin gebeten worden, um dort zu erfahren, dass der zeitliche Aufwand für das Ausfüllen des Formulars zu hoch sei. Sie dürfe daher kein Blut mehr spenden. Nach mehrmaligem Nachhaken sei das Verbot dann immerhin abgeschwächt worden, indem sie gebeten wurde, einige Tage vorher telefonisch einen Termin zu vereinbaren. Im Gegensatz zu nichtsehbehinderten Spender*innen könne sie also nicht mehr spontan zum Blutspenden vorbeikommen.

Diese Schilderung verwunderte die Antidiskriminierungsstelle. Sie kontaktierte daraufhin das Institut und fragte an, ob nicht eine Fragebogen-Schablone sinnvoll wäre, wie sie auch bei Wahlen verwendet werden würde. Auch Fragebogen in Brailleschrift seien in der Vergangenheit von einigen Blutspendediensten angeboten worden. So könne die Gleichstellung von blinden/stark sehbehinderten Menschen gefördert werden. Alternativ wies die Antidiskriminierungsstelle auf das Universitätsklinikum Gießen hin, in dem seit dem 11. Juli 2016 blinde und sehbehinderte Menschen barrierefrei Blut spenden können.[56] In der Blutspende Gießen existiert ein barrierefreier Arbeitsplatz für Blinde und sehbehinderte Menschen, wo diese Personen den Blutspendefragebogen vor Ort selbst ausfüllen können.

Vor dem Hintergrund, dass es in Deutschland nach Schätzungen der WHO rund eine Million blinde und sehbehinderte Menschen gibt, die potentielle Blutspender wären, war die geschilderte Praxis nicht nachzuvollziehen. Sollten diese Vorschläge nicht überzeugen, bat die Antidiskriminierungsstelle um Rückmeldung, warum das nur wenig Zeit in Anspruch nehmende Ausfüllen nicht auch ohne Voranmeldung möglich sei.

Erst nach drei Monaten und weiteren Nachfragen kam die Antwort. Danach habe es sich um ein Missverständnis gehandelt, die Mitarbeiter*innen seien diesbezüglich geschult worden und die Petentin dürfe selbstverständlich ohne Anmeldung zum Blutspenden vorbeikommen. Da die Anzahl an sehbehinderten Spender*innen sehr gering sei, sei das vorgeschlagene „Gießener-Modell“ nicht umsetzbar. Die Petentin bedankte sich für den Einsatz der Antidiskriminierungsstelle. (2360/2016)

[56] Vgl. http://www.ukgm.de/ugm_2/deu/ugi_tra/12692.html.

Fall 3.4
Behinderung

Tarifumstellung im Schwimmbad: Begleitpersonen sollten zahlen

Anfang März 2015 wandte sich eine Pflegemutter und Betreuerin von zwei volljährigen Frauen an die Antidiskriminierungsstelle. Die beiden Frauen sind geistig schwerbehindert (GdB 100 + Merkzeichen B, G und H). Bisher konnte die Petentin als Begleitperson unentgeltlich mit ihren Pflegkindern die Schwimmbäder besuchen. Dies war seit dem 01.01.2016 nicht mehr möglich. Grund hierfür war ein neuer Preistarif. Die von der Antidiskriminierungsstelle angeschriebene stellvertretende Direktorin berichtete, dass die Bürgerschaft der Hansestadt Lübeck aufgrund eines Haushaltsbegleitbeschlusses aus dem Jahr 2004 zu dem Ergebnis gekommen sei, dass der neue Tarif ohne Befreiung wirtschaftlich notwendig sei („zu hoher Zuschussbedarf"). Grund sei auch der gestiegene Anteil an Energiekosten in den letzten fünf Jahren, der die Tariferhöhung unumgänglich mache. Auch teilte man mit, dass es durch die „veraltete Struktur" den Badegästen möglich war, durch den Kauf entsprechender Mehrfach- oder Zeitkarten Rabatte zu erzielen, die „nicht mehr zu rechtfertigen waren". Außerdem handele es sich um eine freiwillige Leistung. Mit dem jetzigen Preistarif sind Ermäßigungen nur noch für Inhaber besonderer Rabattkarten vorgesehen.

Die neue Tariflage bedeutete für die Petentin eine erhebliche Mehrbelastung, würde sie ähnlich häufig wie im Jahr 2015 das Schwimmbad mit den beiden Frauen besuchen. Im konkreten Fall belaufen sich die Mehrkosten auf:

	Kosten 2015		Kosten 2016	
	Monat	Saison	Monat	Saison
Betreute Person	9,75 €	39,00 €	27,50 €	110,00 €
Begleit-person	0,00 €	0,00 €	55,00 €	220,00 €
Insgesamt	9,75 € [57]	39,00 €	82,50 € [58]	330,00 €

Die Antidiskriminierungsstelle kontaktiere daraufhin den Bürgermeister. Unter Berücksichtigung der Vorgaben der UN-Behindertenrechtskonvention und den Maßnahmen des Entwurfs des schleswig-Holsteinischen Aktionsplans für Menschen mit Behinderung wies man darauf hin, dass eine solche Entscheidung, die lediglich fiskalische Gründe haben mag, bedauerlich sei. Auch sei unklar, wieviel die Stadt durch die Tarifänderung in Bezug auf Begleitpersonen in der Gesamtbetrachtung tatsächlich finanziell gewinnen würde. In der Folgezeit entstand eine umfangreiche Korrespondenz mit der zuständigen Senatorin, dem Vorsitzenden des Sozialausschusses und dem Behindertenrat der Stadt. Zunächst teilte der Vorsitzende des Sozialausschusses mit, dass die Schwimmhallen nahezu barrierefrei seien, daher bedürfe es nicht zwangsläufig einer Begleitperson. Die Bademeister seien für hilfebedürftige Personen verantwortlich. Diese Auffassung teilte die Antidiskriminierungsstelle

[57] Mit dem Saisonticket (01.05.-31.08.) wurde das Freibad an 55 Tagen besucht. Das Ticket kostete 39,00 € ermäßigt (statt 78,00 €). Die Begleitperson durfte kostenfrei ins Freibad. Daraus ergibt sich ein Betrag von 9,75 € (= 39,00 € : 4 Mo.).

[58] Mangels Saisonticket müssen nun Einzeltickets gekauft werden. Dieses kosten für den Gast mit einer Behinderung 2,00 € ermäßigt mit der Lübeck-Card (statt 4,00 €) und 4,00 € für die Begleitperson (ohne Ermäßigung). Daraus ergibt sich: 55 Besuche x 6,00 € (Gast mit einer Behinderung + Begleitperson) = 330,00 €. Monatlich ergibt dies einen Betrag von 82,50 € (330,00 € : 4 Mo.).

nicht und ergänzte, dass die Bürgerschaft im September 2014 beschlossen hatte, dass für die Stadt ein neuer Teilhabeplan erarbeiten werden solle, mit dem Ziel, Menschen mit geistiger, körperlicher und mehrfacher Behinderung die uneingeschränkte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben zu ermöglichen. Die aktuelle Tarifänderung würde dieses Ziel konterkarieren. Die Antidiskriminierungsstelle trug ihre Auffassung im Sozialausschuss der Stadt und auch im Behindertenbeirat vor.

Im Ergebnis nahm die Stadt 2017 dann eine Tarifänderung vor, nach der Begleitpersonen von Schwerbehinderten, ab einem Grad der Behinderung von 50% und dem Vermerk „B“ im Schwerbehindertenausweis, wieder freien Eintritt erhalten. (688/2016)

Fall 3.5
Geschlecht

Sexistische Werbung durch unerlaubte Nutzung urheberrechtlich geschützter Bewerbungsbilder („Ich brauch´s dringend“)

Anfang des Jahres 2015 berichtete eine Petentin der Antidiskriminierungsstelle, dass ein Bewerbungsfoto, das sie bei einem Fotostudio hat machen lassen, ohne ihr Einverständnis vom Studio für eine anstößige Werbung auf kostenlosen Postkarten verwendet worden war. Während auf der einen Seite drei Personen mit ihren klassischen Bewerbungsbildern und dem Titel „NEUE FOTOS!“ abgelichtet waren, zeigte die Rückseite eine Frau mit entblößter Brust und den Spruch „Ich brauch´s dringend…“

Auf Nachfrage der Antidiskriminierungsstelle erklärte der Fotograf und Eigentümer des Fotostudios, dass er mit dem Motiv, auf das „ironische Vorstellungsvermögen der Betrachter“ gesetzt habe. Er entschuldigte sich und versprach, seine Werbebilder in Zukunft besser prüfen zu lassen. Zudem gab er eine strafbewehrte Unterlassungserklärung ab, auch gegenüber dem eingeschalteten Werberat. Allerdings habe die Petentin ein mündliches Einverständnis zur Nutzung des Fotos zu Werbezwecken abgegeben. Selbst in diesem Fall zweifelte die Antidiskriminierungsstelle daran, dass die Erlaubnis auch die Nutzung des Portraitbildes im Zusammenhang mit einer sexistischen Werbung umfasse. Der Rechtsanwalt des Fotografen bestritt zunächst, dass die Petentin „in obszöner Weise“ dargestellt werde. Auch habe die Petentin damals nur einen Sonderpreis gezahlt.

Im weiteren Verlauf bot der Betreiber des Fotostudios an, der Petentin eine Entschädigung in Höhe von 200,00 € zu zahlen. Die Rechtsanwältin der Petentin reichte zunächst eine Klage vor dem Landgericht ein, weil ein Schadensersatz über 5.000,00 € angestrebt worden war, immerhin waren ca. 4.000 Karten gedruckt worden. Das Landgericht hielt diesen Betrag für überzogen und deutete im PKH-Beschluss[59] an, dass ein Betrag „im unteren vierstelligen Bereich“ realistisch sei. Es berücksichtige den sexualisierten Kontext der Veröffentlichung sowie die Art und Anzahl der Veröffentlichungen. Entschädigungserhöhend haben sich das gesellschaftliche Engagement der Petentin und die möglichen beruflichen Bezüge ausgewirkt. Es verwies die Klage an das zuständige Amtsgericht.

In einem Vergleich einigten sich beide Parteien schließlich darauf, dass der beklagte Fotograf der Petentin 800,00 € als Entschädigung zahlt und ihre Anwaltskosten in Höhe von ca. 470,00 € übernimmt.

Sexistische und rassistische Werbung kann häufig nur mit einer Beschwerde beim Werberat angezeigt werden.[60] (707/2015)

[59] Über die Prozesskostenhilfe (PKH) kann gem. §§ 114 ff. ZPO einkommensschwachen Personen eine finanzielle Unterstützung zur Durchführung von Gerichtsverfahren gewährt werden.

[60] Vgl. Handbuch „Rechtlicher Diskriminierungsschutz“ der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, S. 197 ff. Online abrufbar unter: http://t1p.de/kooj.

Fall 3.6
Religion

Dann suchen Sie sich mal einen anderen Arzt. Wir leben hier in Deutschland. Da gehört der Handschlag dazu!

Eine pakistanische Muslima wandte sich mit der Bitte um Beratung an die Antidiskriminierungsstelle. Bei einem Besuch eines Kinderarztes sei es zu einem Zwischenfall gekommen. Der Mediziner habe ihr beim Betreten des Sprechzimmers die Hand reichen wollen. Ein Handschlag und somit intimer Körperkontakt zwischen ihr und einem fremden Mann sei ihr aber aufgrund ihres Glaubens untersagt. Daher habe sie den Handschlag abgelehnt. Dies habe dem Kinderarzt missfallen und er habe zunächst gesagt „Dann suchen Sie sich mal einen anderen Arzt. Wir leben hier in Deutschland. Da gehört der Handschlag dazu!“. Gegenüber dem Hamburger Abendblatt bekannte der Arzt zu einem späteren Zeitpunkt: „Ich habe es als unhöflich empfunden, dass mir der Handschlag verweigert wurde.“ Weiterhin hieß es: „Er könne grundsätzlich keine Parallelgesellschaften in Deutschland akzeptieren und in Deutschland gehört der Handschlag eben dazu.“ Den unter Bauchschmerzen leidenden Sohn wollte er dann doch behandeln, allerdings nur in Abwesenheit der Mutter. Dies konnte die besorgte Mutter nicht akzeptieren und verließ mit der gesamten Familie die Praxis, um einen anderen Arzt aufzusuchen.

Die Antidiskriminierungsstelle konnte der Petentin nur beratend zur Seite stehen, da streitig ist, ob der Anwendungsbereich des AGG im Verhältnis zwischen Arzt und Patient eröffnet ist. (600/2015)

06
Öffentlichkeitsarbeit und Netzwerkarbeit

Um die Aufgaben der Antidiskriminierungsstelle bekannter zu machen, werden zu einzelnen aktuellen Themen Pressemitteilungen sowie Nachrichten auf der eigenen Facebook-Seite veröffentlicht.[61] Auch organisiert die Antidiskriminierungsstelle eigene Veranstaltungen zu verschiedenen Themen. Der Schwerpunkt im Berichtszeitraum lag jedoch in dem Besuch von fremdorganisierten Gesprächsrunden, Fachtagungen und sonstige Veranstaltungen in Schleswig-Holstein und anderen Bundesländern, um die Vernetzungsarbeit mit bekannten und neuen Akteur*innen weiter auszubauen.

Hervorzuheben sind die inzwischen etablierten jährlichen Treffen der Antidiskriminierungsstellen des Bundes und der Länder. 2015 und 2016 lud die „Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung“ aus Berlin ein und organisierte einen sehr ertragreichen Austausch der verschiedenen Landesprojekte und Planungen.

1. Veranstaltungen

In den Jahren 2015 und 2016 organisierte die Antidiskriminierungsstelle drei eigene Veranstaltungen. Am 4. Mai 2015 lud sie zur Veranstaltung „Antisemitismus, Muslimfeindlichkeit, Rassismus - Mit PEGIDA in der Mitte der Gesellschaft angekommen? Eine Bestandsaufnahme in Schleswig-Holstein“ in das Kieler Landeshaus ein. Referenten waren Prof. Dr. Hans Vorländer (TU Dresden) und Bijan Nowrousian (StA Kiel). In der anschließenden Diskussion ergänzten die Leiterin der Antidiskriminierungsstelle, Samiah El Samadoni, und Martin Link (Flüchtlingsrat SH e. V.) die Podiumsrunde.

Am 14. September 2015 folgte die Veranstaltung „Teilhabe und Inklusion - JETZT!“ in Kooperation mit dem Landesbeauftragten für Menschen mit Behinderung, Prof. Dr. Ulrich Hase. Hauptreferent war Prof. Dr. Felix Welti mit dem Vortrag „Die UN-Behindertenrechtskonvention: ihre Bedeutung für Gesetzgebung, Rechtsprechung und Verwaltung“.

Anlässlich des 10jährigen Bestehens des AGG folgte am 5. Juli 2016 eine große Jubiläumsveranstaltung mit den Referenten Dr. Oliver Tolmein (Rechtsanwalt) und Alexander Klose (Büro für Recht und Wissenschaft). Das Grußwort hielt Bernhard Franke (Antidiskriminierungsstelle des Bundes). Im Anschluss an die Vorträge folgte eine Podiumsdiskussion mit Abgeordnet*innen aller damals im Schleswig-Holsteinischen Landtag vertretenen Fraktionen: Simone Lange (SPD), Dr. Marret Bohn (Bündnis 90 / Die Grünen), Lars Harms (SSW), Katja Rathje-Hoffmann (CDU), Dr. Ekkehard Klug (FDP) und Wolfgang Dudda (Piraten).[62]

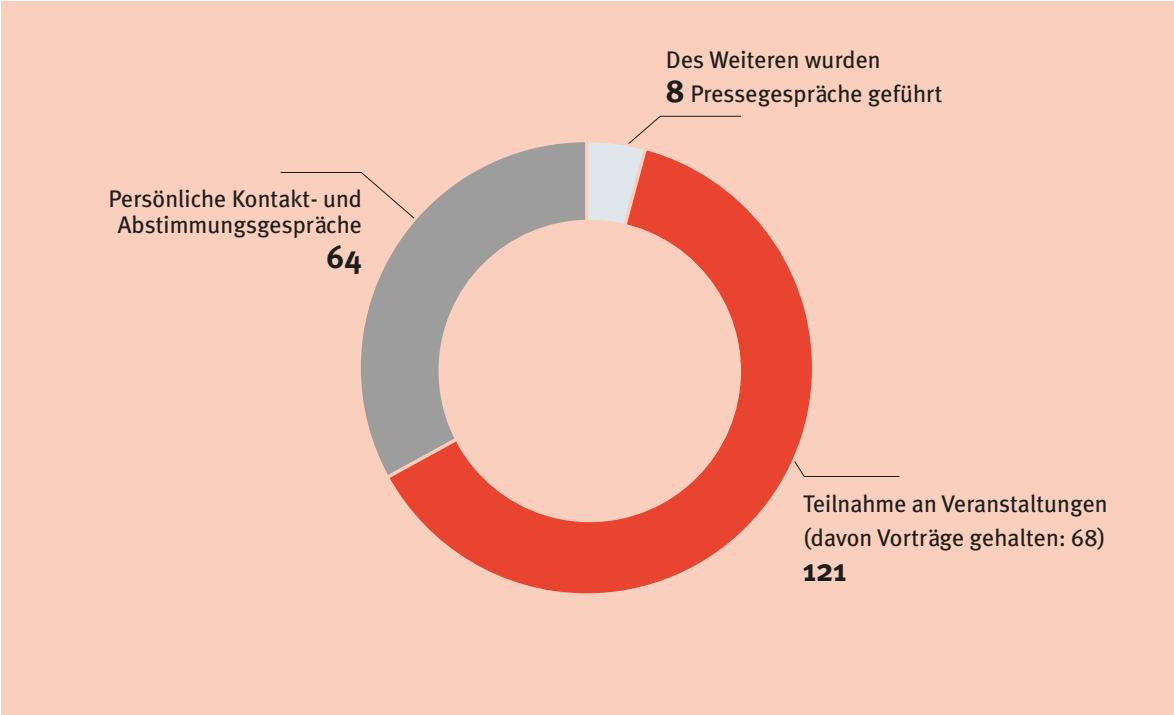
Neben diesen größeren Veranstaltungen sei an dieser Stelle auf eine bedeutendere Gesprächsrunde hingewiesen: Erstmalig kamen auf Einladung der Antidiskriminierungsstelle am 12. Mai 2016 die AGG-Beschwerdestellen der Landesministerien zusammen, um die Erfahrungen aus den letzten 10 Jahren seit Bestehen des Gesetzes zu erörtern. Dieses Zusammentreffen soll zukünftig regelmäßig wiederholt werden.

[61] www.facebook.com/antidiskriminierungsstelle.sh.
[62] Eine Zusammenfassung mit Videomitschnitten aller Veranstaltungspunkte finden Sie hier: http://www.okkiel.de/ki/sehen/sehen_on_demand/2016/06/gleichbehandlungsgesetz.php.

Am 27. September 2016 veranstaltete die Antidiskriminierungsstelle des Bundes ebenfalls eine Veranstaltung anlässlich des zehnten Geburtstages des AGG. Die Leiterin der Antidiskriminierungsstelle des Landes Schleswig-Holstein, Samiah EL Samadoni, nahm an der Podiumsdiskussion „10 Jahre AGG – Erwartungen, Enttäuschungen, Erfolge“ teil. Die Festrede hielt der Bundesminister der Justiz und für Verbraucherschutz, Heiko Maas, das Grußwort die EU-Kommissarin für Justiz, Verbraucher und Gleichstellung der Geschlechter, Věra Jourová.

Eine publikumswirksame Aktion veranstaltete die Antidiskriminierungsstelle mit den Kolleg*innen aus dem Büro der Bürgerbeauftragten am 4. Juli 2015. An diesem Tag bewarb man das Beratungsangebot beider Dienststellen auf dem Wochenmarkt in Kiel.

Insgesamt nahm die Antidiskriminierungsstelle im Berichtszeitraum an 64 persönlichen Kontakt- und Abstimmungsgesprächen und 121 Veranstaltungen teil, auf denen 68 Vorträge gehalten wurden.



2. Pressemitteilungen, Internetauftritt, soziale Medien

Im Berichtszeitraum veröffentlichte die Antidiskriminierungsstelle insgesamt 32 Pressemitteilungen zu verschiedenen Themen.[63] Daneben betreibt sie eine eigene Homepage[64] und eine Facebook-Seite[65], auf der sie über aktuelle Themen und Veranstaltungen informiert. Eine grundlegende Überarbeitung der Homepage und die Erstellung eines weiteren Informationsflyers sind für das Jahr 2018 avisiert.

[63] http://www.landtag.ltsh.de/beauftragte/ad/Pressemitteilungen.html.
[64] www.antidiskriminierungsstelle-sh.de.
[65] www.facebook.com/antidiskriminierungsstelle.sh.

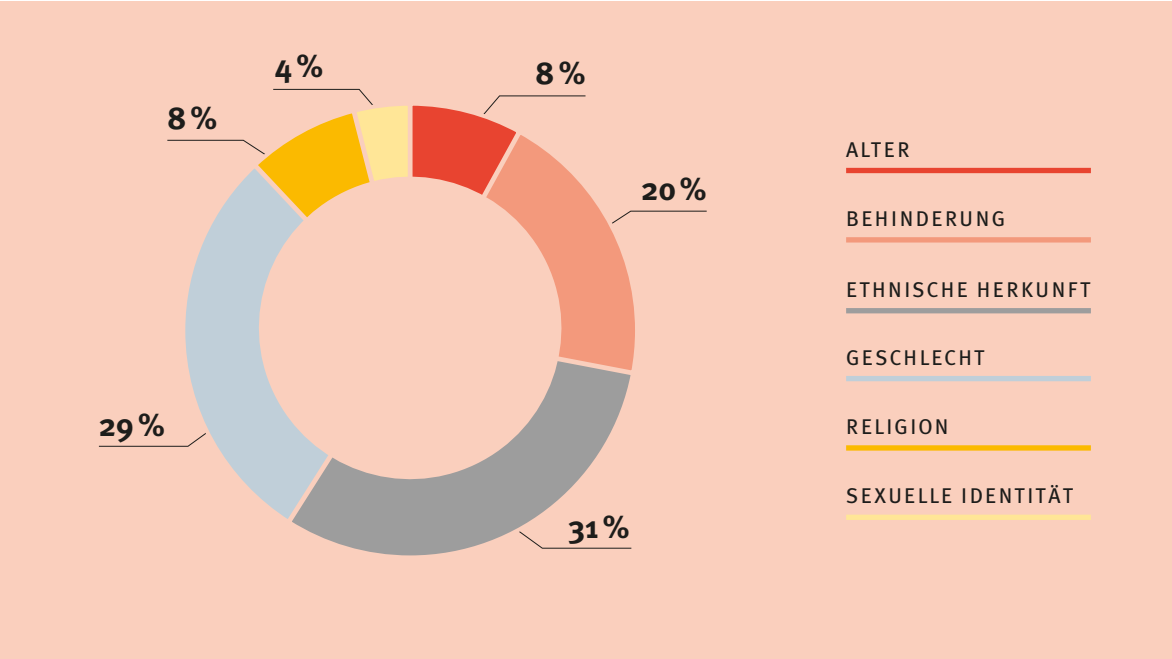
07
Statistiken

Im Berichtszeitraum wandten sich insgesamt 325 Pentent*innen an die Antidiskriminierungsstelle. Nicht berücksichtigt sind hier die allgemeinen Beratungen und Einzelfalleinschätzungen bei Gesprächen am Rande von Veranstaltungen und Sprechtagen.

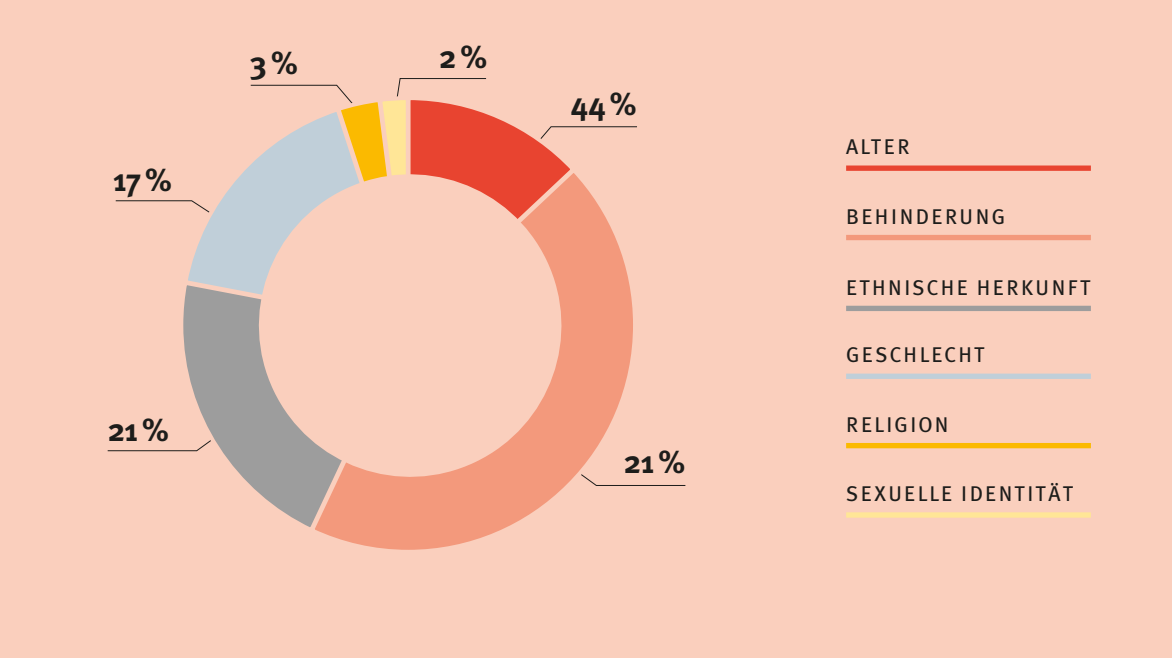
Im Folgenden sind die Eingaben nach den AGG-Merkmalen Alter, Behinderung, Ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion/Weltanschauung und sexuelle Identität aufgeteilt. Darüber hinaus wurden sonstige Anfragen zum AGG bzw. der Arbeit der Antidiskriminierungsstelle (SonstADS) und Fälle, in denen das AGG keine Anwendung fand (AGG nicht betroffen) berücksichtigt. 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 Angebote Dritter hingewiesen wurde.

Jahr	2013	2014	2015	2016
Alter	4	2	4	9
Behinderung	5	13	10	31
Ethnische Herkunft	3	9	15	15
Geschlecht	5	4	14	12
Religion	0	1	4	2
Sexuelle Identität	0	3	2	1
Sonstige Anfragen zum AGG	1	19	44	67
Berichtete Diskriminierung ohne AGG	26	44	49	46
Insgesamt	44	95	142	183
Fälle seit Bestehen der Antidiskriminierungsstelle (davon im Berichtszeitraum 2015-2016 insgesamt 325)				464

2015



2016



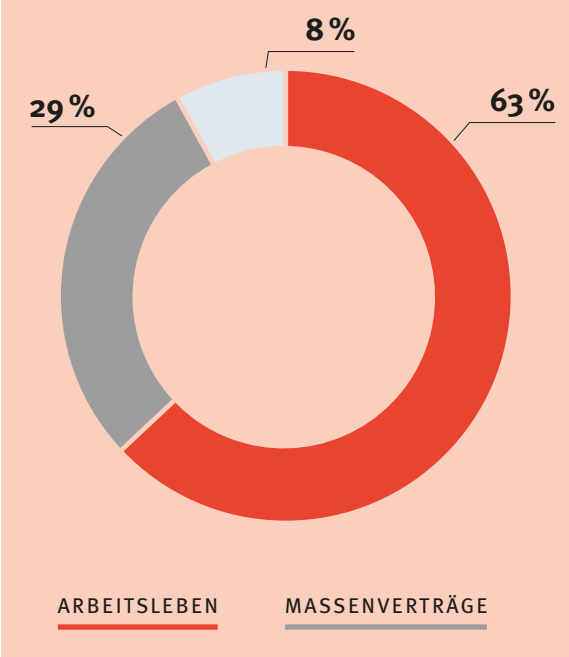
Die meisten Anfragen im Berichtszeitraum betrafen demnach erneut die Merkmale Behinderung, ethnische Herkunft und Geschlecht. Erfreulicherweise wurde das Beratungsangebot in den Jahren 2015 und 2016 noch stärker angenommen als in den ersten beiden Jahren seit der Gründung der Antidiskriminierungsstelle. Die Bekanntheit der Dienststelle und deren Beratungsangebote konnten demnach ausgebaut werden. Auch Fälle zum besonders sensiblen Thema sexueller Belästigung haben ebenfalls in der Beratung zugenommen.

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

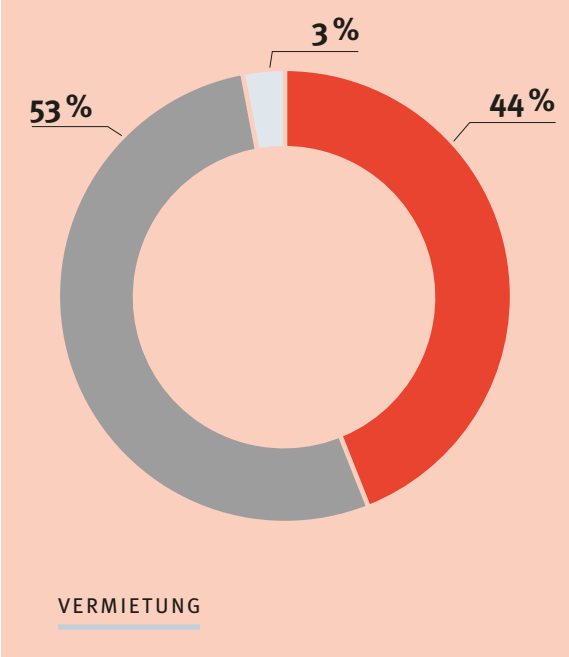
Jahr	2013	2014	2015	2016
Arbeitsleben	14	18	31	31
Massenverträge	3	13	14	37
Vermietung	0	1	4	2
Sonstige Anfragen zum AGG	1	19	44	67
Berichtete Diskriminierung ohne AGG	26	44	49	46
Insgesamt	44	95	142	183
Fälle seit Bestehen der Antidiskriminierungsstelle (davon im Berichtszeitraum 2015-2016 insgesamt 325)				464

Bezüglich des Anwendungsbereichs lässt sich folgende Statistik darstellen:

2015



2016



Waren 2015 und in den Vorjahren noch arbeitsrechtliche Streitigkeiten häufigster Gegenstand der Anfragen, waren dies 2016 die Fälle mit Benachteiligungen bei Massengeschäften.

08

Beiträge anderer staatlicher Stellen mit Bezug zu Diskriminierungssachverhalten (Beauftragte)

Auch in diesem Tätigkeitsbericht möchte die Antidiskriminierungsstelle sich für die konstruktive und erfolgreiche Zusammenarbeit mit den anderen Stellen des Landes, die sich mit Diskriminierungssachverhalten befassen, bedanken. Exemplarisch sollen hier der Landesbeauftragte für Menschen mit Behinderung, die Minderheitenbeauftragte des Ministerpräsidenten und der Beauftragte für Flüchtlings- Asyl- und Zuwanderungsfragen mit Gastbeiträgen zu Wort kommen.

1. Landesbeauftragter für Menschen mit Behinderung

Im Berichtszeitraum hat der Landesbeauftragte im Jahr 2015 in 13 Fällen intensiv zum Thema Diskriminierung aufgrund einer Behinderung beraten und Zusammenhänge recherchiert. Im Jahr 2016 handelte es sich ebenfalls um 13 Personen. Darüber hinaus wurden telefonisch Auskünfte zum gleichen Thema in 5 (2015) und 7 (2016) Fällen erteilt. Schwerpunktthemen waren Mobilität, die Arbeitswelt und Verfahren oder Verhaltensweisen in Verwaltungen. Die aufgeworfenen Fragestellungen sind dem Rechtskreis des Allgemeinen Gleichstellungsgesetz (AGG) nicht unmittelbar zuzurechnen, weshalb der Landesbeauftragte diese entweder kollegial mit der Antidiskriminierungsstelle berät oder sie an diese weitergibt. Alle AGG-Fragestellungen werden statistisch bei der Antidiskriminierungsstelle geführt.

Das nach Auffassung des Landesbeauftragten benachteiligende Verwaltungshandeln gegenüber geflüchteten Menschen mit Behinderung[66] wurde weiter beobachtet. Der Landesbeauftragte bemängelte, dass die Feststellung einer Behinderung bei diesem Personenkreis uneinheitlich durchgeführt wurde, da teilweise die Antragsannahme zur Feststellung von einzelnen Dienststellen abgelehnt wurde.

Die Klärung der Rechtsgrundlagen aus der UN-Behindertenrechtskonvention und der höchstrichterlichen Rechtsprechung mit dem zuständigen Ministerium hat nach beinahe zwei Jahren nunmehr zu einer angepassten und einheitlichen Praxis geführt. Die amtliche Feststellung einer Behinderung bedeutet auch für geflüchtete Personen die Grundlage ihrer gesellschaftlichen Teilhabe und nach einer Aufenthaltsklärung die Basis für Unterstützungsleistungen. Inzwischen wird bei Menschen, die in das Asylbewerberverfahren eintreten, auf Antrag gleichzeitig die Feststellung ihrer Behinderung eingeleitet. Schleswig-Holstein hat damit nach Bayern als zweites Bundesland diese Regelung für den genannten Personenkreis eingeführt.

Über den gesamten Berichtszeitraum beschäftigte den Landesbeauftragten die Benachteiligung von Menschen mit Mobilitätseinschränkungen, die durch die Wahl ihres Hilfsmittels von der Beförderungspflicht des öffentlichen Personenverkehrs ausgeschlossen wurden. So genannte E-Scooter,

[66] Vgl. Tätigkeitsbericht der ADS für die Jahre 2013-2014, S. 47 f.

die anders als Rollstühle mit kleinen Rädern und einer Lenksäule sowie einem Sitz ausgestattet sind, werden in Bussen nicht mehr mitgenommen. Trotz fehlender Schadensfälle in Schleswig-Holstein folgten einige Verkehrsbetriebe in Schleswig-Holstein nach Auffassung des Landesbeauftragten damit voreilig einer Empfehlung eines technischen Gutachtens. Erst zu Beginn des Jahres 2017 wurden nach weiteren Gefährdungseinschätzungen durch umfassendere Gutachten Grundlagen für eine bundesweit anzuwendende Richtlinie geschaffen. Verwirrende und uneinheitliche Regelungen haben Menschen mit diesem Hilfsmittel über Jahre von einer Nutzung ausgeschlossen und sie damit zum Teil erheblich in ihrer Bewegungsfreiheit und ihren Teilhabemöglichkeiten eingeschränkt. Für Übergangslösungen, wie zum Beispiel Fahrdienste, hat der Landesbeauftragte in vielen Gesprächen mit Verkehrsbetrieben und deren Verbandsvertretern geworben. Er hat die Initiative eines Bundesverbandes, der gegen die Diskriminierung klagte, begleitet und die Landespolitik im Gespräch mit dem Ministerium und im Verkehrsausschuss des Landtags über seine Position informiert. Es ist nicht tragbar, dass es zu einem Ausschluss kommt, ohne dass die benachteiligten Personen diesen kompensieren können.

Die Beratung von Menschen mit Behinderung ist wichtig und hilft zur Klärung, da eine subjektive Benachteiligung objektiv nicht immer eine Diskriminierung darstellt. Weiter ist eine Beratung über die vom AGG bestimmten Fälle hinaus notwendig, da dieses Gesetz nach wie vor keinen umfassenden Benachteiligungsschutz bietet. Häufig hilft es daher mit weiteren Rechtsgrundlagen zu einer Einschätzung des Falls zu kommen oder gar den Weg zu einer gerichtlichen Klärung aufzuzeigen.

2. Minderheitenbeauftragte des Ministerpräsidenten

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

Dennoch sind im Alltag dieser verletzlichen Gruppen Diskriminierungen zu beobachten. In den Erfahrungen von Angehörigen alteingesessener, autochthoner[67] Minderheiten und Volksgruppen ist dies keine Ausnahme. Diskriminierung beginnt oft schleichend und gibt sich mitunter den Anschein von Harmlosigkeit, macht lächerlich und äußert sich unter dem Deckmantel der Meinungsfreiheit mit der Ausrede: „Das muss man doch mal sagen dürfen…!“ Gleichzeitig tritt deutlich eine massive, gruppenbezogene Feindseligkeit gegen verletzliche Gruppen in Wort, Bild und Tat zutage. 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

[67] ursprünglich einheimisch.

und Solidarität, damit abwertende und entwürdigende Haltungen nicht gesellschaftsfähig werden.

So zeigt die neueste Befragung, eine im Juni 2016 unter dem Titel „Die enthemmte Mitte“ veröffentlichte Studie des Kompetenzzentrums für Rechtsextremismus der Universität Leipzig, dass die Verbreitung rechtsextremer Einstellungen in unserer Gesellschaft angewachsen ist und dass Feindlichkeit gegenüber Angehörigen der Minderheit der Sinti und Roma erschreckende Dimensionen annimmt. Während 55,4 % der Befragten im Jahr 2014 noch angaben, „Ich habe Probleme damit, wenn sich Sinti und Roma in meiner Gegend aufhalten“, waren es 2016 bereits 57,8 %. Eine weitere Aussage: „Sinti und Roma neigen zur Kriminalität“ wurde 2014 von 55,9 % aller Befragten bejaht, 2016 bereits von 58,5 %.

Forscher leiten daraus einen Anstieg völkischen und nationalistischen Denkens ab. Das sind Denkmuster, die Abwertung und Gewalt zur Folge und bekanntermaßen ihre Wurzeln in den Ideen des Nationalsozialismus haben. In der Fachsprache wird dieses Phänomen als *mehrheitsfähiger Antiziganismus*[68] bezeichnet.

Auch Äußerungen, wonach jede und jeder Dritte Sinti und Roma als Nachbarn ablehnt, müssen wir, müssen die Sinti und Roma in Schleswig-Holstein zur Kenntnis nehmen. Es überrascht nicht, dass jedem fünften Befragten das Wissen um die nationalsozialistischen Verbrechen und den Völkermord an den Sinti und Roma fehlt.

Eine Handlungsempfehlung innerhalb von Forschung und Lehre ist demzufolge, Antiziganismus gegenüber Sinti und Roma und Rassismus, Diskriminierung und Feindlichkeit gegenüber allen verletzlichen Gruppen als eigenes Forschungsfeld zu etablieren. Der schulischen und auch der nicht formalen Bildung und der Information zur politischen Bildung fällt hierbei eine gesellschaftliche Schlüsselrolle zu. Hier können die Grundlagen für das demokratische Miteinander in einer pluralen Gesellschaft vermittelt und der Wert von Vielfalt gefestigt werden. Dann würden herabwürdigende Vergleiche, Wortspiele, Bilder und Aussagen, selbst wenn sie mit Bedauern wieder zurück genommen werden, vielstimmig kritisiert. Denn einmal publiziert, entziehen sie sich einer demokratischen Korrektur, was gesellschaftsfähig ist und was nicht. Selbst wer fragt, ob die Prioritäten noch stimmen, wenn man an der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel das Fach Friesische Philologie, aber nicht Bauingenieurwesen studieren könne, begibt sich bereits auf dieses Niveau.

Gelegentlich ist auf den ersten Blick gar nicht erkennbar, dass Vorschläge und Maßnahmen sich gegen Minderheiten und Volksgruppen richten oder ihre Entwicklung beeinträchtigen könnten. Das gilt etwa für die Einführung einer Straßen-Maut im Grenzland oder eine Wiedererrichtung von Grenzkontrollen von dänischer Seite oder aber auch für Digitalisierungsvorgänge in

[68] Antiziganismus ist ein in Analogie zu „Antisemitismus“ gebildeter Fachbegriff für „Zigeunerfeindlichkeit“.

der öffentlichen Verwaltung, wenn die in Schleswig-Holstein gestattete Verwendung der geschützten Regional- oder Minderheitensprachen nicht berücksichtigt werden kann.

Die Antidiskriminierungsstelle und die Minderheitenbeauftragte wollen weiterhin sicherstellen, dass Frieden und Sicherheit für von Diskriminierung betroffene Angehörige nationaler Minderheiten und Volksgruppen gewährleistet und die ihnen verfassungsmäßig zustehenden Minderheitenrechte, insbesondere die Bekenntnisfreiheit und das Recht auf eigene Sprache und Kultur, vollständig umgesetzt werden. Dabei ist es nach wie vor wichtig, auf vielfältige Weise die positiven Werte und Wirkungen von kultureller und sprachlicher Vielfalt in unserer Gesellschaft aufzuzeigen und zu festigen. Wissen über einander zu vermitteln und Interesse an dem anderen Menschen zu wecken über die jeweilige kulturelle Verschiedenheit hinaus, kann eine der zeitgemäßen Antworten auf Respektlosigkeit, Ausgrenzung, Herabwürdigung sein. Dafür setzt sich die Beauftragte des Ministerpräsidenten in Angelegenheiten nationaler Minderheiten und Volksgruppen, Grenzlandarbeit und Niederdeutsch ein.

3. Landesbeauftragter für Flüchtlings-, Asyl- und Zuwanderungsfragen

Aufgrund der Zuständigkeit des Beauftragten für Flüchtlings-, Asyl- und Zuwanderungsfragen für das gesamte Spektrum der in Schleswig-Holstein lebenden Menschen ohne deutsche Staatsangehörigkeit, ergeben sich oft Berührungspunkte mit Diskriminierungserfahrungen und erlebtem Alltagsrassismus. Hierzu gehören insbesondere auch Benachteiligungen im Verhältnis zur deutschen Mehrheitsbevölkerung, aber auch Abstufungen des Zugangs zu staatlichen Leistungen und Handlungsmöglichkeiten aufgrund der jeweils sehr unterschiedlichen aufenthaltsrechtlichen Situationen.

Der Zuwanderungsbeauftragte selbst führt keine Einzelfallberatung mit den Betroffenen durch, sondern gibt gegenüber anfragenden Beratungsstellen rechtliche Hinweise, macht Vorschläge hinsichtlich der Lösungsstrategien und schaltet sich gegebenenfalls als Mittler ein. Nachfolgend einige Sachverhaltsbeispiele der anfragenden Beratungsstellen:

Diskriminierende und herabwürdigende Eintragungen in Bescheinigungen über die Meldung als Asylsuchender (BüMA`s)

Ein männlicher Asylsuchender hat von der zuständigen Behörde eine sogenannte BüMA (Bescheinigung über die Meldung als Asylsuchender)

ausgestellt bekommen, die von ihm im Zweifel anfragenden anderen Behörden aber auch bei Beratungsstellen oder ehrenamtlich Tätigen vorgezeigt wurde/werden sollte. In diese BüMA war für die Leser deutlich eingetragen „Aids-infiziert“. Eine Asylantragstellerin aus einem muslimisch geprägten Land hatte in ihrer BüMA eingetragen bekommen „mehrfach vergewaltigt“. In einem weiteren Fall war in die BüMA einer Frau eingetragen worden: „Achtung wird von ihrem Ehemann misshandelt“. Auf Initiativen der Dienststelle gegenüber den entsprechenden Behörden, wurden die diskriminierenden und aus Sicht des Beauftragten unzulässigen Eintragungen gestrichen.

Verbot der Aufnahme einer Beschäftigung
Ein langjährig in Deutschland lebender Schutzsuchender aus einem Bürgerkriegsland, der keinen Flüchtlingsschutz erhalten hatte, aber schon lange geduldet war, wollte eine Erwerbstätigkeit aufnehmen. Diesem Mann wurde von der Ausländerbehörde unterstellt, selbst Schuld daran zu sein, dass eine Aufenthaltsbeendigung nicht durchgeführt werden könne, weil er entsprechende Dokumente seines Herkunftslandes nicht vorweisen kann.

Die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit oder einer Berufsausbildung kann, neben der finanziellen Entlastung der jeweiligen Leistungsbehörden und der psychologisch positiven Aspekte, für die Betroffenen auch zu einer Aufenthaltsverfestigung führen. Teilweise gibt es sogar einen Anspruch auf einen Aufenthaltstitel. In etlichen Fällen wird betroffenen Ausländerinnen und Ausländern unterstellt, an der Beseitigung eines Aufenthaltshindernisses nicht ausreichend mitzuwirken, z. B. im Hinblick auf die Ausstellung von Ersatzpapieren durch das Herkunftsland. Es gibt die unbestrittene Mitwirkungspflicht der ausreisepflichtigen Ausländer, aber keine bundes- oder landesgesetzlichen Vorgaben, in welchen zeitlichen Abfolgen welche konkreten Mitwirkungshandlungen wie oft von den ausreisepflichtigen Ausländerinnen und Ausländern verlangt werden können. Die Folge ist, dass es bei vielen Personen strittig ist, ob sie ausreichend mitgewirkt haben oder nicht. Daher kommt es zu erheblichen Ungleichbehandlungen von geduldeten Ausländern (z. B bei Sanktionen). Hier sind klare Regelungen erforderlich. Mehrfache Initiativen der Dienststelle blieben erfolglos.

Wohnsitzverlegung /Umverteilung
Eine von häuslicher Gewalt betroffene Frau, die sich noch im Asylverfahren befindet, flieht von einem anderen Bundesland in ein Frauenhaus in Schleswig-Holstein. Um vor dem gewalttätigen Ehemann, aber auch dessen sozialen Umfeld sicher zu sein, wird ein Umverteilungsantrag gestellt, damit die Frau in Schleswig-Holstein dauerhaft weiterleben kann. Dieser wird abgelehnt und die Leistungsbehörden aus dem weiterhin zuständigen Herkunftsland (Bundesland) fordern persönliche Vorsprachen zur Auszahlung der entsprechenden Geldbeträge.

Ein hinsichtlich seiner Wahrnehmung erheblich be-

einträchtigter Asylsuchender beantragt die Umverteilung innerhalb des Landes Schleswig-Holstein von seinem derzeitigen Wohnsitz zu dem seiner Verwandten, weil er sich dort eine bessere Begleitung / Betreuung erhofft. Sein Antrag wird abgelehnt. Er könne auch dort von Hilfseinrichtungen Hilfe erhalten, wo er derzeit untergebracht ist.

Ein Asylsuchender, der eine Erwerbstätigkeit aufnehmen möchte, beantragt die Umverteilung von einer Kommune / Landkreis in eine andere Kommune des Landes Schleswig-Holstein, um in der Nähe seines Arbeitsplatzes zu leben. Auch dieser Antrag wird abgelehnt.

Eine Umverteilung innerhalb des Landes Schleswig-Holstein wie auch länderübergreifend erfolgt nur, wenn es zur Kernfamilie geht oder aus vergleichbaren humanitären Gründen. Behinderungen, Arbeitsaufnahme oder häusliche Gewalt werden meist nicht als humanitäre Gründe vergleichbaren Gewichts akzeptiert. Dieses ist für die Betroffenen bitter und wird als diskriminierend empfunden.

Wohnsitzverlegung von anerkannten Flüchtlingen
Ein anerkannter Flüchtling aus einem Bürgerkriegsland lebt seit einigen Monaten in Schleswig-Holstein, ist geringfügig beschäftigt und möchte eine Ausbildung in einem Fachbetrieb aufnehmen. Die zuständige Ausländerbehörde fordert den Umzug zurück in das Bundesland, in dem er vorher gemeldet war. Eine Intervention der Dienststelle und ein Hinweis auf Übergangsregelungen hatten dazu geführt, dass der Mann in Schleswig-Holstein verbleiben und seine berufliche Zukunft aufbauen kann.

Hintergrund ist eine im Sommer 2016 bundesgesetzlich eingeführte Wohnsitzverpflichtung auch bei anerkannten Flüchtlingen, für einen Zeitraum von drei Jahren. Hierdurch wird die Freizügigkeit deutlich gegenüber anderen Ausländerinnen und Ausländern eingeschränkt, die möglicherweise einen weniger gefestigten Aufenthaltstitel haben. Dies ist für die Betroffenen unverständlich und diskriminierend.

Kein ordnungsgemäßer Schulunterricht
Ein schulpflichtiges Kind aus einem Westbalkanstaat lebt zusammen mit seinen Eltern in einer Landesunterkunft in Schleswig-Holstein. Das Kind möchte gerne zur Schule gehen, erhält aber nur einen sogenannten anderweitigen Schulunterricht gemäß § 21 Schulgesetz. Das Kind (wie auch die Familie) bekommt keine Kreiszuweisung in die Kommune und muss daher viele Monate in der Landesunterkunft bleiben, ohne ordnungsgemäßen Schulunterricht zu erhalten.

Aufgrund von bundesgesetzlichen Vorgaben gibt es keine Kreisverteilung mehr von Asylsuchenden aus sogenannten sicheren Herkunftsstaaten wie beispielsweise einigen Staaten aus dem Westbalkan. Während in der Vergangenheit die Kinder in Landesunterkünften grundsätzlich nicht vom Besuch allgemeinbildender Schulen ausgeschlossen waren, gibt es in Schleswig-Holstein seit Sommer 2016 die

Regelung, dass diese nur noch „anderweitigen Unterricht“ in den Landesunterkünften erhalten, auch dann, wenn die Kinder vorher in den Kreisen gelebt hatten und dann in die Ausreiseeinrichtung nach Boostedt kommen. In dem anderweitigen Unterricht wird eine deutliche Diskriminierung von grundsätzlich schulpflichtigen Kindern und Jugendlichen gesehen. Diverse Initiativen des Beauftragten aber auch von Nichtregierungsorganisationen haben bis dato nicht zur Beendigung dieses sogenannten anderweitigen Unterrichts geführt.

Eingeschränkte Freizeitaktivitäten / erschwerter Kontakt mit Vormündern

Mehrere unbegleitete minderjährige Flüchtlinge sind in einer Jugendhilfeeinrichtung untergebracht und haben vom zuständigen Gericht zugewiesene ehrenamtliche Vormünder / Vormünderinnen erhalten. Die Jugendhilfeeinrichtung reglementiert das Freizeitverhalten der jungen Leute stark und macht Vorgaben, wann sie mit ihren Vormündern Freizeitaktivitäten machen können. Auch ist vorgeschrieben, dass die Vormünder nur im Beisein von Personal der Jugendhilfeeinrichtung mit ihren Mündeln reden dürfen.

Die Einschränkung der Kontakte und der Freizeitaktivitäten der Jugendlichen gehen über das hinaus, was üblich ist. Interventionen durch den Beauftragten sind z. B. durch Klärung der Rechtslage erfolgt.

Abitur versus Ausbildung, keine Aufenthaltsbeendigung

Ein unbegleiteter minderjähriger Flüchtling aus einem sogenannten sicheren Herkunftsland besucht erst relativ kurze Zeit ein Gymnasium mit sehr großem Erfolg. Aufgrund seines Herkunftslandes ist zu erwarten, dass der Asylantrag als offensichtlich unbegründet abgelehnt und der Jugendliche ausreisepflichtig wird. Zu befürchten ist die Aufenthaltsbeendigung nach Erreichen der Volljährigkeit. Der junge Mann hat die Perspektive, sein Abitur mit sehr gutem Notendurchschnitt zu erreichen. Die Tatsache, dass er die Schule besucht, kann ihm nicht zu einem Aufenthaltsrecht verhelfen. Helfen könnte ihm aber die Aufnahme einer staatlich anerkannten Berufsausbildung. Dann könnte er während der Zeit der Berufsausbildung in Deutschland bleiben und danach seinen Aufenthalt weiter verfestigen.

Zwei minderjährige Töchter einer ausreisepflichtigen Akademikerin, deren Asylanträge negativ beschieden wurden, besuchen ebenfalls ein Gymnasium mit gutem Erfolg. Die minderjährigen Töchter sind wie der vorgenannte junge Mann noch nicht vier Jahre in Deutschland und können daher von dem Schulbesuch nicht profitieren. Würden sie eine Berufsausbildung aufnehmen, was sie aufgrund ihres bisher erreichten mittleren Schulabschlusses könnten, würden sie eine Aufenthaltsverfestigung bekommen können. Die Mutter würde davon nur profitieren bzw. so lange davon profitieren, wie die jüngste Tochter noch nicht volljährig ist.

Ein volljähriger junger Flüchtling besucht sehr erfolgreich eine Gesamtschule, sein Asylverfahren steht auf der Kippe. Nach Auskunft seiner Lehrer hat er gute Voraussetzungen, das Abitur zu schaffen. Um aufenthaltsrechtlich für den Fall vorzubeugen, dass das Asylverfahren negativ ausgeht, müsste der Heranwachsende seine Schule abbrechen und eine Berufsausbildung aufnehmen.

Grundsätzlich wird begrüßt, dass durch die Aufnahme einer Berufsausbildung eine Aufenthaltsverfestigung, auch bei Personen mit ungesichertem Aufenthalt, erreicht werden kann. Eine deutliche Schlechterstellung besteht jedoch für die jungen Menschen, die einen Hochschulabschluss anstreben. Diese können hiervon bestenfalls dann profitieren, wenn sie mindestens vier Jahre eine Schule besucht haben. Hier ist eine deutliche Ungleichbehandlung festzustellen, zumindest, so lange der Aufenthalt noch weniger als vier Jahre andauert.

Zugang zu Sprachkursen

Unterstützer einer Gruppe von über 20 somalischen Asylantragstellern betrieben schon relativ lange Zeit die Asylverfahren. Einige Antragsteller sind während der Zeit volljährig geworden, andere als junge Heranwachsende eingereist. Die Asylsuchenden wünschten zum einen eine baldige Entscheidung in ihren Verfahren, zum anderen aber auch die Möglichkeit des Zugangs zu Integrationskursen.

Zum Zeitpunkt des Gesprächs hatten diese noch keinen Zugang zu Sprachkursen. Zugang zu dem Zeitpunkt hatten lediglich Asylsuchende aus den Ländern Iran, Irak, Syrien und Eritrea. Mittlerweile ist die Regelung im Hinblick auf den Zugang zu Integrationskursen dahingehend geändert, dass auch Schutzsuchende mit ungesichertem Aufenthalt aus Somalia an den Sprachkursen teilnehmen können.

Die Bürgerbeauftragte für soziale Angelegenheiten
des Landes Schleswig-Holstein

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