



Bericht

Tätigkeitsbericht 2019 und 2020 der Antidiskriminierungsstelle des Landes Schleswig-Holstein bei dem Präsidenten des Schleswig-Holsteinischen Landtages



SCHLESWIG-
HOLSTEINISCHER
LANDTAG

Bürgerbeauftragte für
soziale Angelegenheiten

Tätigkeitsbericht

2019/2020

*der Antidiskriminierungsstelle
des Landes Schleswig-Holstein*

Tätigkeitsbericht 2019 und 2020

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

April 2021

01

Vorwort

Sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete, sehr geehrte Interessierte,

anliegend überreiche ich Ihnen den vierten Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Landes Schleswig-Holstein für den Zeitraum 2019 bis 2020. Erneut gab es eine deutliche Steigerung der Anzahl der Beratungen bei der Antidiskriminierungsstelle. Waren es im letzten Berichtszeitraum (2017 bis 2018) 341 Eingaben, so sind es im aktuellen Berichtszeitraum 698 Eingaben. Insgesamt sind damit bis Ende 2020 seit dem Bestehen der Antidiskriminierungsstelle 1503 Beratungen durchgeführt worden.

Dabei ist der Zuwachs an Petitionen, der maßgeblich im Jahr 2020 stattfand, insbesondere auf die Auswirkungen der Corona-Pandemie zurückzuführen. Denn eine große Rolle spielten die Eingaben von Menschen, die von der im Jahr 2020 eingeführten Pflicht, z. B. im Einzelhandel, in Behörden oder insbesondere auch in Schulen, einen Mund-Nasen-Schutz tragen zu müssen, befreit waren. Oft waren diese Menschen, wenn sie z. B. wegen einer Behinderung keinen Mund-Nasen-Schutz tragen konnten, von der Teilhabe am gesellschaftlichen Leben ausgeschlossen. Dies erfolgte, obwohl die landesrechtliche Corona-Bekämpfungsverordnung vorsah, diese Menschen zu schützen und ihnen weiterhin Zutritt und damit gleichberechtigte Teilhabe zu ermöglichen. Beispielhaft erwähnt sei hier der Fall einer Familie, deren 12-jähriger körperlich und geistig schwerstbehinderter Sohn auf einen Rollstuhl angewiesen war und starke spastische

Lähmungen hatte. Der Junge riss sich Masken einfach vom Gesicht und konnte nicht motiviert werden, diese aufzubehalten. Die Familie wurde aus einem Einzelhandelsgeschäft verwiesen, in dem sie sich aufhielt, um für den Sohn dringend benötigte Bekleidung zu kaufen. Obwohl ein Nachweis der Befreiung in schriftlicher Form erfolgte, die Sachlage offensichtlich war und die Hygieneabstände eingehalten wurden, musste die Familie das Geschäft verlassen. Nicht immer konnte die Antidiskriminierungsstelle in diesen Fällen eine gute, einvernehmliche Lösung für eine bessere Teilhabe erreichen. Ein positives Beispiel für den Lebensmitteleinzelhandel finden Sie im anliegenden Bericht (vgl. S. 54 f.).

Zu beobachten war eine problematische Zuspitzung der Konflikte rund um die Befreiung von der Maskenpflicht: Zum einen gab es für die Geschäftsinhaber*innen mit der Einführung der Maskenpflicht zunächst erhebliche Schwierigkeiten, weil ihnen nicht klar war, was eigentlich ein geeigneter Nachweis für die Befreiung von der Mund-Nasen-Schutz-Pflicht ist und was ein „glaubhaft machen“ einer entsprechenden Erkrankung/Behinderung durch die Bürger*innen erfordert. Bürger*innen waren oft fälschlicherweise der Auffassung, dass sie Nachweise wie z. B. ärztliche Atteste oder Schwerbehindertenausweise beim Betreten eines Einzelhandelsgeschäftes nicht vorzeigen müssen. Häufig entstanden hieraus Konflikte, bei denen im-

mer wieder auch die Polizei gerufen werden musste, um die Streitigkeiten aufzulösen. Die Situation gestaltete sich zunehmend konfliktbehafteter und eskalierter, so dass immer mehr Geschäftsinhaber*innen auch Menschen mit geeignetem Nachweis kategorisch den Zutritt zu ihren Geschäften verweigerten. Problematisch ist dabei, dass die Regelung der landesrechtlichen Verordnung, die Menschen mit Einschränkungen und Behinderungen bei einer Befreiung eine gleiche Teilhabe ermöglichen soll – anders als viele Bestimmungen derselben Verordnung zum Infektionsschutz – bei Nichtbeachtung keine Ordnungswidrigkeit darstellt. Insofern war es für Betroffene nicht möglich, diesen Rechtsverstoß der Geschäftsinhaber*innen sanktionieren zu lassen, und sie mussten die Ausgrenzung aushalten. Menschen mit Behinderung (und nicht diejenigen mit Krankheiten) können sich dann zwar ergänzend auf das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz berufen. Aber dieses ermöglicht nur eine eigene Klage auf Entschädigung und Schadensersatz bzw. auf Unterlassung des benachteiligenden, ausgrenzenden Verhaltens. Das damit verbundene Prozesskostenrisiko scheuten viele Betroffene.

Zum anderen wandten sich auch immer mehr Menschen an die Antidiskriminierungsstelle, die die Existenz oder Gefährlichkeit des Corona-Virus leugneten und zu den sog. „Querdenkern“ gehörten. Wenn jemand deshalb ganz grundsätzlich den

Mund-Nasen-Schutz ablehnt, ist er allerdings nicht schutzbedürftig und unterfällt nicht der Befreiungsregelung der Landesverordnung. Vielmehr ist das Tragen eines Mund-Nasen-Schutzes zumutbar. Auffällig war, dass viele dieser Personen auch der Antidiskriminierungsstelle keinen schriftlichen Nachweis über die Befreiung übersenden wollten. Zudem wurde im Rahmen der Beratung deutlich, dass es teilweise zum Vorgehen dieses Personenkreises gehört, bewusst provozierend und aggressiv aufzutreten – was eine ganz besondere Herausforderung für die Geschäftsinhaber*innen und deren Sicherheitspersonal darstellte. Diese Aggression zeigte sich manchmal auch in einem entsprechenden Auftreten gegenüber den Mitarbeiter*innen der Antidiskriminierungsstelle.

Letztlich führt die aktuelle, eskalierte Situation immer wieder zur Ausgrenzung besonders schutzbedürftiger Menschen, die sich zu Recht auf die Möglichkeiten der Befreiung von der Mundschutzpflicht berufen – ein Widerspruch zum grundsätzlichen Inklusionsgedanken in unserer Gesellschaft. Als Leiterin der Antidiskriminierungsstelle sehe ich hier deshalb dringenden Handlungsbedarf. Hygienekonzepte müssen von vorneherein berücksichtigen, dass eine gewisse Anzahl an Menschen keinen Mund-Nasen-Schutz tragen kann, und für diese Situation Lösungen aufzeigen (z. B. eine entsprechende Begrenzung der Kund*innenanzahl). Darauf sollten auch die zuständigen Behörden hinwirken.



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

Darüber hinaus bleibt es weiterhin erforderlich, landesseitig klarere Regelungen zu schaffen, um die Situation zu deeskalieren und alle Beteiligten zu entlasten. Dabei sollte auch der Lösungsansatz eines speziellen und gesondert beim Land zu beantragenden Nachweises zur Befreiung von der Maskenpflicht weiterverfolgt werden. Ausführlich ist diese Anregung im anliegenden Bericht dargestellt (vgl. S. 19 f.).

Auch wenn die Corona-Pandemie und die damit zusammenhängenden Themen unser gesellschaftliches Leben ganz besonders im Jahr 2020 dominiert haben, gab es auch bezüglich anderer Lebenssachverhalte im Berichtszeitraum Diskriminierung und Ausgrenzung. Hierzu finden Sie ergänzend weitere Darstellungen im Bericht.

Abschließend möchte ich dem Team der Antidiskriminierungsstelle für die unermüdliche und immer menschliche Beratung und Unterstützung der Hilfesuchenden danken – ganz besonders, weil die Corona-bedingten Veränderungen in den Arbeitsabläufen auch dem Team viel abverlangt haben. Ebenso danke ich allen Menschen, die die Arbeit der Antidiskriminierungsstelle im Berichtszeitraum unterstützt und gefördert haben und auch weiterhin unterstützen.

Ich freue mich auf einen guten Austausch und die Diskussionen zu diesem Bericht!

Ihre

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

02

Inhaltsverzeichnis

01 Vorwort	3
02 Inhaltsverzeichnis	7
03 Hinweise und Anregungen	11
1. Rassistische Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt sanktionieren	11
2. „Rasse“-Begriff aus allen Gesetzen entfernen	13
3. Altersdiskriminierung und Digitalisierung	15
4. Personenstandsgesetz (PStG) diskriminierungsfrei gestalten	17
5. Befreiung von der Maskenpflicht – Regelung rechtssicher gestalten	19
04 Rückblick	23
1. Corona-Pandemie und Maskenpflicht	23
2. Verbot des Gesichtsschleiers an der CAU und in Schulen	27
3. „AGG-OWi“ im Gaststättenrecht aufnehmen	29
4. Landesantidiskriminierungsgesetz	30
05 Fälle aus der Praxis	33
1. Arbeitsleben	33
1.1. „Die eierlegende Wollmilchsau war nicht dabei!“	34
1.2. Keine Einstellung von Personen in Altersrente	35
1.3. Trotz guter Qualifikation zu alt für den Job?	36
1.4. Berufliche Förderung von Frauen oder schwerbehinderten Menschen?	37
1.5. Keine Einladung einer schwerbehinderten Bewerberin bei öffentlich-rechtlichem Arbeitgeber	38

1.6. Keine Einstellung wegen HIV-Infektion	40
1.7. Diskriminierende Stellenausschreibungen	42
1.8. Bei Erkrankung des Kindes bleibt (erst) die Mutter zuhause	43
1.9. Absage trotz hervorragender Qualifikation – „Sie könnten ja bald schwanger sein“	44
1.10. Bekleidungs Vorschriften für Frauen	46
2. Zivilrecht / Massenverträge / Zugang zur Gesundheitsversorgung	48
2.1. Diskriminierung älterer Menschen auf dem Wohnungsmarkt	49
2.2. Keine Beförderung von Assistenzhunden im Taxi	51
2.3. Verweigerung der ärztlichen Behandlung	53
2.4. Einkaufen während der Corona-Pandemie trotz einer Behinderung? Wenn Sensibilisierung zu einer guten Lösung führt	54
2.5. Keine zahnärztliche Behandlung für HIV-Infizierte	56
2.6. „Keine Vermietung an Ausländer!“	58
2.7. „An Ausländer vermieten wir nicht mehr. Da haben wir schlechte Erfahrungen gemacht.“	59
3. Diskriminierungen außerhalb des AGG	61
3.1. Altershöchstgrenzen im Ehrenamt	62
3.2. Rassismus im Kleingartenverein – Parzellen nur an „Deutsche“	64
3.3. Müssen Schüler*innen ohne Mund-Nasen-Bedeckung zuhause bleiben?	65
3.4. Maskenpflicht auch mit Attest!	67
3.5. Neues Zeugnis nach Namensänderung?	68

o6 Öffentlichkeitsarbeit und Netzwerkarbeit 71

1. Veranstaltungen	71
2. Pressemitteilungen, Internetauftritt, soziale Medien	72

o7 Statistik 75

o8 Beiträge anderer staatlicher Stellen mit Bezug zu Diskriminierungssachverhalten (Beauftragte) 79

1. Landesbeauftragter für Menschen mit Behinderung	79
2. Minderheitenbeauftragter des Ministerpräsidenten	81
3. Beauftragter für Flüchtlings-, Asyl- und Zuwanderungsfragen	81
4. Beauftragter für jüdisches Leben und gegen Antisemitismus	85

Hinweise und Anregungen

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

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

1. Rassistische Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt sanktionieren

Bereits im letzten Tätigkeitsbericht wurde die rassistische Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt thematisiert; seinerzeit hatten sich vermehrt Geflüchtete an die Antidiskriminierungsstelle gewandt und von erheblichen Problemen bei der Wohnungssuche berichtet.¹ Die Schwierigkeiten resultierten oftmals daraus, dass Vermieter*innen – wenn sie bereit waren, an Geflüchtete zu vermieten – ihre Immobilien nur an Geflüchtete mit unbefristetem Aufenthaltstitel vermieten wollten. Durch Mindestmietzeiten von einem oder mehreren Jahren wurden Personen mit befristetem Aufenthaltstitel somit von der Anmietung einer Wohnung ausgeschlossen.

Auch in diesem Berichtszeitraum wurden der Antidiskriminierungsstelle wieder vermehrt Fälle im Zusammenhang mit rassistischer Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt gemeldet. Dabei wurden in einigen Fällen die rassistischen Einstellungen und Vorurteile offen von Vermieter*innen oder Immobilienmakler*innen geäußert. In anderen Fällen haben die Betroffenen eigenständig auf anderem Wege die Diskriminierungen sichtbar gemacht: Dabei bewarben sich z. B. zwei vergleichbare Personen um eine Mietwohnung. Diese Personen ähnelten sich weitestgehend in ihrem Profil, unterschieden sich aber durch das zu untersuchende Kriterium – den Migrationshintergrund. Ergebnis dieser Prüfungen war mehrfach eine Ablehnung gegenüber der Per-

¹ Vgl. Tätigkeitsbericht der Antidiskriminierungsstelle des Landes Schleswig-Holstein für die Jahre 2017 und 2018, S. 11 f.

son mit Migrationshintergrund und eine anschließende Zusage zugunsten der anderen Person.

Bei anderen Fällen erfolgte die Diskriminierung eher verdeckt, z. B. durch vorgeschobene Gründe. Betroffene berichteten, dass ihnen nach einer Bewerbung mitgeteilt wurde, dass die Wohnung bereits vergeben sei, obwohl die Wohnungsannonce noch tage- oder wochenlang nach der Bewerbung verfügbar war. Durch die verdeckte Art der rassistischen Diskriminierung wird diese von Betroffenen in vielen Fällen auch nicht als solche erkannt. Zudem scheuen Betroffene oft eine Beschwerde oder gar Klage, da sie keine Erfolgsaussichten sehen. Obwohl in vielen der gemeldeten Fälle eine rassistische Diskriminierung offensichtlich war, entschied sich kaum ein*e Petent*in nach dem Tätigwerden der Antidiskriminierungsstelle und einer Beratung über die Rechtslage dazu, Ansprüche nach dem AGG geltend zu machen.² Gründe sind z. B. die Sorge vor den Kosten für eine gerichtliche Auseinandersetzung oder schlechte Erfahrungen mit Gerichten und anderen staatlichen Institutionen. Weiter kommt hinzu, dass der Wohnungsmarkt einerseits sehr angespannt ist und andererseits ein Großteil vieler Wohnungen von großen Immobilienunternehmen aufgekauft wurden. Betroffene sorgen sich daher, dass sie nach einer Beschwerde zukünftig noch weniger Chancen auf eine Wohnung bei entsprechenden Unternehmen haben.

Hieraus entsteht eine Art Teufelskreis, welcher für die Betroffenen frustrierend, aber auch für die Wirksamkeit der Antidiskriminierungsstelle schwierig ist: Selbst wenn der Grund der Absage für eine Wohnungsbewerbung offensichtlich und nachweisbar diskriminierend ist, gelingt in den wenigsten Fällen eine gute Lösung. Wohnungsunternehmen bestreiten zudem stets, rassistisch gehandelt zu haben; Betroffene haben dann trotz guter Erfolgs-

aussichten oftmals Bedenken, rechtliche Schritte einzuleiten. Im Ergebnis können Vermieter*innen oder Wohnungsunternehmen ohne rechtliche Konsequenzen Mieter*innen allein wegen ihrer ethnischen Herkunft ablehnen. Zwar sind Vermieter*innen nach den Vorgaben des AGG zur Gleichbehandlung verpflichtet und haben Diskriminierungen zu unterlassen. In der Praxis setzen Betroffene ihre – zivilrechtlichen – Ansprüche im Falle einer Diskriminierung aber selten durch, da es Wohnungssuchenden regelmäßig zu riskant und zu schwierig erscheint, den Vermietenden nachzuweisen, dass sie die Wohnung aufgrund von Diskriminierung nicht erhalten haben. Im Ergebnis bleibt eine Vielzahl von Diskriminierungen deshalb ohne Korrektiv und ohne Sanktion.

Diskriminierungen können in Einzelfällen zwar eine „Belästigung der Allgemeinheit“ darstellen und damit als Ordnungswidrigkeit mit einer Geldbuße geahndet werden (§ 118 OWiG): Dafür muss aber eine „grob ungehörige Handlung“ vorliegen, „die geeignet ist, die Allgemeinheit zu belästigen und die öffentliche Ordnung zu beeinträchtigen“. Der Antidiskriminierungsstelle ist aus ihrer Beratungspraxis allerdings kein einziger Fall bekannt, in dem die zuständigen Behörden bei einer Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt entsprechend vorgegangen sind.

Die Antidiskriminierungsstelle regt daher an, die Einführung einer bußgeldbewährten Ordnungswidrigkeit für Fälle einer rassistisch motivierten Benachteiligung beim Zugang zu Wohnraum zu prüfen. Dadurch würde die Möglichkeit einer Sanktionierung für Diskriminierungen von Menschen mit Migrationshintergrund geschaffen, die nicht von einem langwierigen, kostenintensiven und mit einem persönlichen Risiko behafteten Verfahren vor dem Zivilgericht abhängig ist.

² Dies können Ansprüche auf Beseitigung der Beeinträchtigung und Unterlassung weiterer Beeinträchtigungen sowie Schadensersatz- und Entschädigungsansprüche sein (§ 21 Abs. 1 und 2 AGG).

2. „Rasse“-Begriff aus allen Gesetzen entfernen

Artikel 3 Abs. 3 Satz 1 des Grundgesetzes (GG) besagt, dass niemand wegen „seiner Rasse“ benachteiligt werden darf. Das Diskriminierungsverbot wegen der „Rasse“ im Grundgesetz war eine Reaktion auf das NS-Regime und deshalb ein notwendiger und legitim motivierter Schutz vor Diskriminierung. Die Verwendung des Begriffs ist jedoch selbst zutiefst diskriminierend, weil damit in einer der elementarsten Regelungen des deutschen Rechtssystems gerade suggeriert wird, dass es unterschiedliche „Rassen“ gäbe. Dass aber „Menschenrassen“ nicht existieren, sondern durch Rassismus konstruiert werden, darüber herrscht seit Jahrzehnten Einigkeit in Forschung und Wissenschaft; Wissenschaftler*innen des Instituts für Zoologie und Evolutionsforschung der Universität Jena begründen dies in der „Jenaer Erklärung“ z. B. wie folgt:

„Die Idee der Existenz von Menschenrassen war von Anfang an mit einer Bewertung dieser vermeintlichen Rassen verknüpft, ja die Vorstellung der unterschiedlichen Wertigkeit von Menschengruppen ging der vermeintlich wissenschaftlichen Beschäftigung voraus. Die vorrangig biologische Begründung von Menschengruppen als Rassen – etwa aufgrund der Hautfarbe, Augen- oder Schädelform – hat zur Verfolgung, Versklavung und Ermordung von Abermillionen von Menschen geführt. Auch heute noch wird der Begriff Rasse im Zusammenhang mit menschlichen Gruppen vielfach verwendet. Es gibt hierfür aber keine biologische Begründung und tatsächlich hat es diese auch nie gegeben. Das Konzept der Rasse ist das Ergebnis von Rassismus und nicht dessen Voraussetzung.“³

Im Fall einer rassistischen Diskriminierung sind Betroffene gezwungen, die rassistische Terminologie zu benutzen, weil sie sich unter Berufung auf Art. 3 Abs. 3 GG einer bestimmten „Rasse“ zuordnen müssen, wegen der sie diskriminiert wurden. Diesen Widerspruch gilt es aufzulösen, indem der „Rasse“-Begriff nicht nur im Grundgesetz, sondern z. B. auch in allen Gesetzen und Verordnungen des Landes Schleswig-Holstein durch einen geeigneten Begriff ersetzt wird. Dies gilt insbesondere auch für das Bürger- und Polizeibeauftragengesetz (BüPolBG)⁴, welches die Rechtsgrundlage für die Tätigkeit der Antidiskriminierungsstelle darstellt. Denn das Verbot der rassistischen Diskriminierung muss gerade auch hier sprachlich zum Ausdruck gebracht werden.

Das Deutsche Institut für Menschenrechte, welches sich bereits seit Jahren für die Entfernung des „Rasse“-Begriffs einsetzt, schreibt hierzu:

„Rassismus lässt sich nicht glaubwürdig bekämpfen, wenn der Begriff „Rasse“ beibehalten wird. Dies gilt umso mehr, als seine weitere Verwendung das Konzept menschlicher „Rassen“ akzeptabel erscheinen lässt und dazu beitragen kann, rassistischem Denken Vorschub zu leisten.“⁵

Das Land Thüringen hat den Begriff „Rasse“ bereits 2004 aus seiner Landesverfassung gestrichen. Hier heißt es: Niemand darf wegen seiner Herkunft, seiner Abstammung, seiner ethnischen Zugehörigkeit, seiner sozialen Stellung, weltanschaulichen oder religiösen Überzeugungen (...) bevorzugt oder benachteiligt werden (Art. 3 Abs. 3 der Verfassung des Freistaats Thüringen). Auch das Land Bran-

³ Fischer M., Hoßfeld U., Krause J., Richter S. (2019): Jenaer Erklärung – Das Konzept der Rasse ist das Ergebnis von Rassismus und nicht dessen Voraussetzung. Abrufbar unter: www.uni-jena.de/unijenamedia/universitaet/abteilung+hochschulkommunikation/presse/jenaer+erkl%C3%A4rung/jenaer_erklaerung.pdf.

⁴ In § 1 Abs. 2 BüPolBG wird – in Anlehnung an den Wortlaut des AGG – der Begriff „Rasse“ verwendet.

⁵ Deutsches Institut für Menschenrechte (2010): Ein Grundgesetz ohne „Rasse“. Vorschlag für eine Änderung von Artikel 3 Grundgesetz. Abrufbar unter: www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/Redaktion/Publikationen/policy_paper_16_ein_grundgesetz_ohne_rasse_01.pdf.

denburg hat den „Rasse“-Begriff bereits 2013 gestrichen und durch den Begriff „aus rassistischen Gründen“ ersetzt (Art 12 Abs. 2 der Verfassung des Landes Brandenburg). Mit einem Gesetzesantrag im Bundesrat wollen nun die Länder Thüringen und Hamburg auch eine Änderung des Wortlautes des Grundgesetzes auf den Weg bringen: Vorgeschlagen wird, den Begriff „Rasse“ durch die Formulierung „rassistisch“ zu ersetzen.⁶ In Art. 3 Abs. 3 Satz 1 GG hieße es dann: „Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen oder rassistisch benachteiligt oder bevorzugt werden.“

Diese Auswahl an Beispielen zeigt, dass mehr und mehr Bewegung in die dringend erforderliche Auseinandersetzung über die diskriminierenden Auswirkungen rassistischer Sprache kommt. Die Antidiskriminierungsstelle begrüßt es, dass auch im Schleswig-Holsteinischen Landtag konstruktiv über eine Streichung des Begriffs der „Rasse“ und dessen Ersetzung durch einen geeigneten Begriff diskutiert wird.⁷ Sie ermutigt die Abgeordneten, die Debatte mit den Zielen fortzusetzen, den Begriff der „Rasse“ in allen Rechtstexten des Landes durch eine diskriminierungsfreie Formulierung zu ersetzen und auf Bundesebene auf entsprechende Änderungen im Grundgesetz sowie Bundesgesetzen hinzuwirken.

⁶ Vgl. BR-Drs. 641/20.

⁷ Vgl. Plenarprotokoll 19/92 zu LT-Drs. 2317/19 und 2370/19, S. 7062 ff.

3. Altersdiskriminierung und Digitalisierung

Wer wegen des Alters diskriminiert wird, erlebt häufig Einschränkungen in der Selbstbestimmung oder bei der Teilhabe am gesellschaftlichen Leben. Die fortschreitende Digitalisierung stellt viele lebensältere Menschen vor große Herausforderungen und ist oft Grund für bestimmte Formen der Altersdiskriminierung. Digitalisierung kann als Umwandlung von analogen Informationen in digitale Formate definiert werden, meint aber ebenso die digitale Veränderung der Gesellschaft insgesamt und die damit zusammenhängende Veränderung der verschiedenen Lebensbereiche.⁸

In der Beratungsarbeit wurden der Antidiskriminierungsstelle im Berichtszeitraum einige Fälle von Altersdiskriminierung im Zusammenhang mit Digitalisierung gemeldet: So meldete sich z. B. ein Kreis-tagsabgeordneter, der zwar mit einem Notebook ausgestattet worden war, aber mangels digitaler Kompetenz keinen Zugriff auf die Informationen zu den Sitzungen hatte, die neuerdings nur noch digital zugänglich waren. Mehrere Petent*innen beschwerten sich, dass ihnen faktisch der Zugang zu Wohnungen verwehrt wurde, weil Wohnungsangebote und Bewerbungen nur noch über das Internet möglich waren. Ein weiterer Petent beklagte, dass ihm die Teilhabe an Freizeit- und Kulturangeboten durch die Corona-bedingte Verschiebung in den digitalen Raum erschwert wurde.

Auch in ihrem Amt als Bürgerbeauftragte für soziale Angelegenheiten wurde die Leiterin der Antidiskriminierungsstelle in der Corona-Pandemie mit erheblichen Schwierigkeiten vieler ältere Menschen bei den Anträgen auf Sozialleistungen konfrontiert. Während der Lockdowns waren persönliche Termine

in den Behörden kaum möglich, so dass die Betroffenen zumeist darauf verwiesen wurden, ihre Anträge und Unterlagen online einzureichen. Die Antidiskriminierungsstelle hat zudem die organisatorischen Probleme und technischen Hürden bei der Terminvergabe für die Impfungen gegen das Corona-Virus mit großer Sorge beobachtet. Die Bemühungen der Landesregierung um Nachbesserungen begrüßt sie ausdrücklich. Ebenfalls erhielt sie aber auch Eingaben von zumeist älteren Menschen, die die Corona-Warn-App nutzen wollten, dafür aber kein technisch geeignetes digitales Endgerät besaßen.

Auch aktuelle Forschungen zum Thema Altersdiskriminierung zeigen auf, dass die fortschreitende Digitalisierung ein hohes Exklusionsrisiko für lebensältere Menschen bedeuten kann. Das liegt vor allem daran, dass viele Produkte oder Dienstleistungen nur noch über das Internet verfügbar sind, da dies oft einfacher, schneller und kostengünstiger für die jeweiligen Unternehmen oder Behörden ist. Beispiele hierfür sind die Anmeldung von Terminen, das Herunterladen von Formularen, Online-Banking etc. Das Alltagsleben und Handeln ist heutzutage ohne die Nutzung von technischen Geräten kaum noch vorstellbar und häufig auch nicht mehr machbar. Dabei kommt es vor, dass lebensälteren Menschen bereits die technische Ausstattung wie Computer, Tablet, Smart-Phone oder schlicht der Internetzugang fehlen.⁹ Hinzu kommt, dass oftmals wenig Medienkompetenz vorhanden ist, da viele lebensältere Menschen bisher selten Berührung mit digitalen Technologien hatten. Dadurch bleiben ihnen in vielen Fällen die Vorzüge der Digitalisierung verwehrt.¹⁰ In der Folge können lebensältere Menschen mit der schnell voranschrei-

⁸ Vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2019): Achter Altersbericht. Ältere Menschen und Digitalisierung. Abrufbar unter: www.achter-altersbericht.de/fileadmin/altersbericht/pdf/aktive_PDF_Altersbericht_DT-Drucksache.pdf.

⁹ Anzumerken ist an dieser Stelle, dass die Art der Benachteiligung nicht nur lebensältere Menschen trifft, sondern auch Menschen mit einem niedrigen sozioökonomischen Status betreffen kann.

¹⁰ Vgl. Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik e. V. (2019): Ich? Zu alt? Diskriminierung älterer Menschen. Abrufbar unter: www.iss-ffm.de/fileadmin/assets/veroeffentlichungen/downloads/ISS-Bericht-DiskaeM-final-online.pdf.

tenden Digitalisierung nicht mehr Schritt halten. Wenn der Zugang und die Nutzungskompetenz in bestimmten gesellschaftlichen Gruppen nicht vorhanden sind, dann wird von „digitaler Spaltung“ gesprochen – bereits vorhandene Ungleichheiten können durch Digitalisierung noch einmal verschärft werden.¹¹

Durch ihr Tempo und ihre Effizienz macht die Digitalisierung für einen Teil der Bevölkerung das Leben in vielerlei Hinsicht einfacher und stellt eher eine Entlastung dar. Für lebensältere Menschen kann jedoch das, was andere Menschen lediglich als „Belastung“ wahrnehmen, ein großer Bestandteil der gesellschaftlichen Teilhabe sein: Die eine Person empfindet es als Entlastung, die Geldgeschäfte per Online-Banking von zuhause aus zu erledigen. Für eine lebensältere Person kann der wöchentliche Gang zur Bank und die Interaktion mit den Angestellten jedoch einen wichtigen Teil des Lebens ausmachen. Der Achte Altenbericht der Bundesregierung zeigt, dass vor allem Menschen ab 70 Jahren viel seltener Zugang zum Internet haben: Im Jahr 2017 lag der Anteil der Personen, die einen Zugang zum Internet haben, bei den 73- bis 78-Jährigen bei 64,40%, bei den 79- bis 84-Jährigen waren es nur noch 39,40%.¹²

Notwendig erscheint hier eine Sensibilisierung des Themas Altersdiskriminierung im Zusammenhang mit Digitalisierung. Die Antidiskriminierungsstelle regt deshalb an, bei allen Digitalisierungsprozessen stets auch die Lebensrealität von lebensälteren Menschen zu beachten. Des Weiteren ist es erforderlich, neben digitalen Möglichkeiten stets auch im Einzelfall eine analoge Alternative anzubieten. So kann es zwar praktisch sein, dass Menschen direkt per E-Mail über neue Wohnungsangebote informiert werden und sich bei Bedarf über ein On-

line-Formular für diese Wohnung bewerben können. Es sollte aber ebenso weiter möglich sein, Formulare in Papierform zu erhalten, die dann per Post an das jeweilige Wohnungsunternehmen verschickt werden können. Ein Zugang muss nach Auffassung der Antidiskriminierungsstelle digital und analog gleichermaßen gewährleistet werden. Ebenfalls wichtig ist in diesem Zusammenhang die Förderung des Zugangs und der Nutzung von digitalen Technologien für lebensältere Menschen. Dazu zählt z. B. die kostenfreie Bereitstellung von Internet und Computern in Einrichtungen für lebensältere Menschen und/oder im öffentlichen Raum (z. B. in Alten- und Pflegeheimen, Rathäusern, Behörden, Bahnhöfen etc.), aber auch das Angebot von Medienkompetenz-Vermittlung.

11 Vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2019): Achter Altersbericht. Ältere Menschen und Digitalisierung. Abrufbar unter: www.achter-altersbericht.de/fileadmin/altersbericht/pdf/aktive_PDF_Altersbericht_DT-Drucksache.pdf.

12 Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, a. a. O.

4. Personenstandsgesetz (PStG) diskriminierungsfrei gestalten

Am 10. Oktober 2017 hatte das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) die Verfassungswidrigkeit der damaligen Regelungen zum Personenstandsrecht festgestellt:¹³ Personen, die sich dauerhaft weder dem männlichen noch dem weiblichen Geschlecht zuordnen lassen, werden in ihren Grundrechten verletzt, wenn das Personenstandsrecht sie dazu zwingt, ein Geschlecht zu registrieren, aber keinen anderen positiven Geschlechtseintrag als weiblich oder männlich zulässt.¹⁴ Eine solche Regelung verstößt gegen das allgemeine Persönlichkeitsrecht¹⁵, das auch die geschlechtliche Identität derjenigen Menschen schützt, die sich dauerhaft weder dem männlichen noch dem weiblichen Geschlecht zuordnen lassen. Darüber hinaus liegt ein Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot nach Art. 3 Abs. 3 GG vor, soweit der Eintrag eines anderen Geschlechts als weiblich oder männlich ausgeschlossen wird. Das BVerfG hatte dem Gesetzgeber die Pflicht auferlegt, bis zum 31. Dezember 2018 eine verfassungskonforme Regelung herbeizuführen.

Infolge der Änderung des PStG zum 22. Dezember 2018 haben Personen, die weder dem weiblichen noch dem männlichen Geschlecht zugeordnet werden können, nun unter engen Voraussetzungen die Möglichkeit, die Angabe „divers“ einzutragen zu lassen.¹⁶ Die Antidiskriminierungsstelle hatte die Gesetzesänderung bereits vor Inkrafttreten als unzureichend kritisiert und hervorgehoben, dass die gesetzlich normierte Pflicht zur Vorlage eines ärztlichen Attests und die Verknüpfung mit bestimmten

biologischen Merkmalen als Voraussetzung für den „dritten“ Geschlechtseintrag unverhältnismäßig ist und insbesondere die Menschenwürde von nicht-binären¹⁷ Menschen verletzt; dabei würdigte sie auch die Initiative des Schleswig-Holsteinischen Landtags für eine umfassendere Regelung zur geschlechtlichen Selbstbestimmung.¹⁸

2020 hatte nun der Bundesgerichtshof (BGH) über die Frage zu entscheiden, ob eine nicht-binäre Person einen Anspruch darauf hat, ihren bisherigen Geschlechtseintrag streichen zu lassen. Ausgehend von den Vorgaben im PStG entschied der BGH, dass eine Änderung des Geschlechtseintrags nur für intergeschlechtliche Menschen möglich sein soll.¹⁹ Der Gesetzgeber habe „beliebige Personenstandswechsel“ vermeiden wollen; Personen mit „lediglich empfundener“ Intersexualität sei es möglich und zumutbar, für eine Änderung ihres Personenstandes das Verfahren nach dem Transsexuellengesetz (TSG)²⁰ zu durchlaufen.

Die Antidiskriminierungsstelle sieht in der Entscheidung des BGH den bereits befürchteten Rückschritt für die Geschlechtervielfalt und Geschlechtergerechtigkeit. Nach ihrer Bewertung hat schon die Bezeichnung einer „empfundene Intersexualität“ diskriminierenden Charakter, da das Geschlecht Teil der Identität ist und damit mehr als ein bloßes Gefühl. Der Beschluss des BGH zeigt damit auf, wie schwierig es ist, das System der Zweigeschlechtlichkeit zu überwinden, wenn es dazu keine klare,

¹³ BVerfG, Beschluss vom 10. Oktober 2017, Az. 1 BvR 2019/16.

¹⁴ Diese Vorgabe enthielt § 22 Abs. 3 i. V. m. § 21 Abs. 1 Nr. 3 PStG in der damals geltenden Fassung.

¹⁵ Art. 2 Abs. 1 i. V. m. Art. 1 Abs. 1 GG.

¹⁶ § 22 Abs. 3 i. V. m. § 45b PStG.

¹⁷ Die nicht-binäre Geschlechtsidentität einer Person steht nicht in Zusammenhang mit ihrem biologischen Geschlecht oder ihren Geschlechtsmerkmalen, während intergeschlechtliche Menschen Variationen der körperlichen Geschlechtsmerkmale aufweisen.

¹⁸ Vgl. Pressemitteilung vom 14. Dezember 2018. Abrufbar unter www.ltsh.de/pressticker/2018-12/14/17-37-44-6e67/PI-XBPcWG5n-lt.pdf.

¹⁹ BGH, Beschluss vom 22. April 2020, Az. XII ZB 383/19.

²⁰ Nach den Vorgaben des TSG sind ein langwieriges, kostenpflichtiges Verfahren vor einem Gericht und ausführliche Begutachtungen durch zwei Sachverständige für eine Änderung des Personenstandes erforderlich, vgl. § 8 Abs. 1 TSG.

diskriminierungsfreie gesetzliche Vorgabe gibt. Die Tatsache, dass z. B. auch nicht-binäre Menschen daran scheitern, ihren Geschlechtseintrag über das PStG zu ändern, zeigt, dass weiterhin ein eindeutiger Reformbedarf im Personenstandsrecht besteht.

Die Antidiskriminierungsstelle sieht daher den Gesetzgeber weiterhin in der Pflicht, das Personenstandsrecht praktikabel, verhältnismäßig und ohne Benachteiligungen zu gestalten. Die bisherigen Änderungen des PStG werden den Vorgaben des BVerfG nach Auffassung der Antidiskriminierungsstelle nicht gerecht und ermöglichen noch immer keine Selbstbestimmung der betroffenen Menschen. Die Antidiskriminierungsstelle appelliert deshalb auch an die Landesregierung, sich auf Bundesebene erneut für eine diskriminierungsfreie Regelung zum Geschlechtseintrag einzusetzen. Vorstellbar wäre eine Regelung wie im Nachbarland Dänemark: Dort reicht eine einfache Willenserklärung aus, um statt des Geschlechts „weiblich“ oder „männlich“ ein „X“ im Ausweisdokument eintragen zu lassen.

5. Befreiung von der Maskenpflicht – Regelung rechtssicher gestalten

Während der Corona-Pandemie erreichten die Antidiskriminierungsstelle allein im Jahr 2020 insgesamt 308 Eingaben zur Befreiung von der Maskenpflicht.

Seitdem in vielen Bereichen des öffentlichen Lebens die Pflicht besteht, eine Mund-Nasen-Bedeckung zu tragen, beinhalten die rechtlichen Vorgaben in Schleswig-Holstein stets auch eine Regelung zur Befreiung von dieser Maskenpflicht. Danach gilt die Pflicht zum Tragen einer Mund-Nasen-Bedeckung nicht für Kinder bis zum sechsten Geburtstag und Personen, die aufgrund einer körperlichen, geistigen oder psychischen Beeinträchtigung keine Mund-Nasen-Bedeckung tragen können und dies glaubhaft machen können.²¹ In der Begründung der Landesregierung zu dieser Regelung heißt es u. a.: „An einen Nachweis sind keine hohen Anforderungen zu stellen. Ein Nachweis kann ein Schwerbehindertenausweis, Allergikerausweis oder ähnliches sein, verbunden mit der Glaubhaftmachung der oder des Betroffenen, dass aufgrund medizinischer oder psychischer Beeinträchtigung das Tragen einer Mund-Nasen-Bedeckung nicht möglich ist. Nicht erforderlich ist die Vorlage einer ärztlichen Bestätigung.“ Seit dem 22. Januar 2021 enthält die Begründung die Ergänzung: „Die Landesregierung behält sich vor, in einer der nächsten Anpassungen der Verordnung strengere Anforderungen an den Nachweis der Befreiung zum Tragen einer Mund-Nasen-Bedeckung zu formulieren. Hier kommt insbesondere das Erfordernis einer ärztlichen Bestätigung in Betracht.“²² Die Missachtung eines Befreiungs-Nachweises stellt bislang keine Ordnungswidrigkeit dar und kann nicht mit einem Bußgeld geahndet werden.²³

Die Petent*innen der Antidiskriminierungsstelle gaben in der Regel an, wegen einer Behinderung oder medizinischen bzw. psychischen Beeinträchtigung keine Mund-Nasen-Bedeckung tragen zu können, trotz eines Nachweises aber immer häufiger dennoch keinen Zutritt z. B. zu Geschäften oder Restaurants zu erhalten. 148 Eingaben dazu betrafen den Bereich des Einzelhandels oder andere sog. Massenverträge, 33 Petent*innen beklagten Einschränkungen bei der medizinischen Behandlung und Versorgung.

Nach den Erfahrungen der Antidiskriminierungsstelle aus der Beratungspraxis sind die Probleme um die Befreiung von der Mund-Nasen-Bedeckung v. a. auf folgende Ursachen zurückzuführen: Viele Betroffene gehen davon aus, dass das „Glaubhaftmachen“ einer körperlichen, geistigen oder psychischen Beeinträchtigung nie die Vorlage eines schriftlichen Nachweises gegenüber den Inhaber*innen des Hausrechts erfordert, sondern dass ein mündlicher Hinweis ausreicht bzw. die Vorlage nur gegenüber der Polizei oder Mitarbeitenden des Ordnungsamtes erfolgen muss. Häufig verwehren die Verantwortlichen aber auch den Zutritt, wenn ein ärztliches Original-Attest oder ein anderer Nachweis vorgelegt wird, der die Voraussetzungen für eine Befreiung von der Maskenpflicht erfüllt. Selbst nach einer schriftlichen Stellungnahme der Antidiskriminierungsstelle zur Rechtslage und deren Sinn und Zweck verbleibt es oft bei einem strikten Zutrittsverbot. Dabei argumentieren die Verantwortlichen regelmäßig mit ihrem Hausrecht. Vielen Inhaber*innen des Hausrechts ist nach Einschätzung der Antidiskriminierungsstelle zwischenzeitlich zudem bewusst, dass sie bei einer Missachtung der Regelungen zur Befreiung von der Maskenpflicht

21 § 2a Abs. 1 Satz 3 Corona-BekämpfVO in der Fassung vom 22. Januar 2021; eine Regelung mit identischem Wortlaut war seit Einführung der Maskenpflicht Gegenstand der Landesverordnung.

22 Begründung der Landesregierung zur Corona-BekämpfVO vom 22. Januar 2021 gemäß § 28a Abs. 5 Satz 1 IfSG, Teil B., zu § 2a.

23 Vgl. § 21 Corona-BekämpfVO i. V. m. der Allgemeinen Verwaltungsvorschrift zur Ahndung von Verstößen im Bereich des Infektionsschutzgesetzes (IfSG).

keine Sanktionen zu befürchten haben. Schließlich führen „Gefälligkeits-Atteste“ oder Personen, die schlicht keine Mund-Nasen-Bedeckung tragen wollen, zu immer weniger Verständnis gegenüber Menschen, die wegen einer Behinderung oder gesundheitlichen Beeinträchtigung tatsächlich keine Maske tragen können.

Angesichts dieser wiederkehrenden Probleme hält es die Antidiskriminierungsstelle für erforderlich, die Regelung zur Befreiung von der Maskenpflicht rechtssicherer und praktikabler zu gestalten. Einerseits muss zum Schutz der Kund*innen und Mitarbeitenden bestmöglich sichergestellt werden, dass tatsächlich nur denjenigen Personen ohne Mund-Nasen-Bedeckung Zutritt gewährt wird, die auf eine Befreiung von der Maskenpflicht angewiesen sind. Ein geeigneter Nachweis über die Befreiung muss dann aber auch akzeptiert werden, damit die Betroffenen gleichberechtigt am Leben in der Gesellschaft teilhaben können. Ein Verweis auf das Hausrecht kommt nach Auffassung der Antidiskriminierungsstelle in dieser Konstellation nicht in Betracht – das Hausrecht hat seine Grenzen dort, wo rechtliche Vorgaben zu berücksichtigen sind, so z. B. auch die Befreiung von der Maskenpflicht.

Die Antidiskriminierungsstelle hatte dem Gesundheitsminister des Landes daher bereits im Herbst 2020 empfohlen, geeignete Maßnahmen zu prüfen, um die Vorgaben zur Befreiung von der Maskenpflicht rechtssicher und durchsetzbar zu gestalten. Seinerzeit hatte der Minister die Auffassung vertreten, dass die Antidiskriminierungsstelle und das Ministerium gemeinsam zu mehr Akzeptanz beitragen können, wenn ein intensiver Dialog mit den Bürger*innen fortgesetzt wird und Hinweise auf die Notwendigkeit der Regelungen erfolgen. Da die Antidiskriminierungsstelle in der Folge leider keine Fortschritte feststellen konnte, hält sie ihre Anregung aufrecht.

So sollten die Voraussetzungen für eine Befreiung von der Maskenpflicht klar und unmissverständlich definiert werden. In diesem Zusammenhang sollte auch erneut über ein amtliches Dokument diskutiert werden, das Betroffene unbürokratisch als Nachweis erhalten könnten.²⁴ Ferner muss sichergestellt werden, dass Inhaber*innen des Hausrechts geeignete Nachweise zu akzeptieren haben und damit den Betroffenen Möglichkeiten einräumen müssen, Zutritt zu erhalten, wenn die Rahmenbedingungen dies zulassen. So kann es in bestimmten Konstellationen erforderlich, aber auch möglich sein, z. B. die Anzahl der anwesenden Personen zu beschränken oder einen Zugang ohne Mund-Nasen-Bedeckung nur für bestimmte Zeiten anzubieten; striktere Vorgaben sind ebenfalls bezüglich körpernaher Dienstleistungen zu rechtfertigen. Der Umgang mit Personen, die von der Maskenpflicht befreit sind, sollte insoweit bereits im Hygienekonzept der Verantwortlichen geregelt werden. Schließlich sollte eine ungerechtfertigte Missachtung der Befreiung von der Maskenpflicht in Einzelfällen aber auch sanktioniert werden können. Denkbar wäre es, eine bußgeldbewährte Ordnungswidrigkeit für Fälle zu statuieren, in denen Betroffene mit einer Behinderung trotz eines geeigneten Nachweises pauschal der Zutritt verwehrt wird, mithin eine Benachteiligung wegen eines Diskriminierungsmerkmals im Sinne des AGG vorliegt.

²⁴ Vgl. dazu LT-Drs. 19/2323 (neu).

04

Rückblick

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

1. Corona-Pandemie und Maskenpflicht

Die globale Corona-Pandemie wirkte sich im Jahr 2020 auch massiv auf die Arbeit der Antidiskriminierungsstelle aus. Etwas zeitversetzt mit dem ersten Lockdown im Frühjahr 2020 und der Einführung der sog. Maskenpflicht erreichten die Antidiskriminierungsstelle die ersten Beratungsanfragen und Bitten um Unterstützung im Mai 2020, als auch der Einzelhandel wieder öffnen durfte. Bis Ende 2020 waren es schließlich 308 Eingaben zu diesem Thema.²⁵

So ging es zu Beginn in den allermeisten Beratungsanfragen um Petent*innen, die trotz einer Befreiung von der Pflicht, eine Mund-Nasen-Bedeckung zu tragen, Probleme in den Bereichen des Einzelhandels, des öffentlichen Personen-Nahverkehrs oder der medizinischen Behandlung und Versorgung hatten. Die Antidiskriminierungsstelle informierte in diesen Fällen die Petent*innen über die rechtlichen Grundlagen und kontaktierte die jeweiligen Verantwortlichen, um auf die Ausnahmen von der Mund-Nasen-Bedeckungspflicht hinzuweisen und praktikable Lösungen zur Umsetzung zu finden. Auffällig in dieser Zeit war, dass die meisten Benachteiligungen unbeabsichtigt geschahen. Viele Ladeninhaber*innen waren von den rechtlichen Vorgaben verunsichert oder kannten diese gar nicht. Sie gaben häufig an, dass sie die Kund*innen und Mitarbeiter*innen schützen und gleichzeitig niemanden wegen einer Behinderung oder Erkrankung benachteiligen wollten. Viele Betroffene auf beiden Seiten sahen sich von „der Politik“ im Stich gelassen. Unternehmen mit Filialen in ganz Deutschland waren zusätzlich durch die unterschiedlichen rechtlichen Vorgaben in den einzelnen Ländern verunsichert. Andere Ladeninhaber*innen begründeten ihr Handeln mit ihrem Hausrecht. Im Frühling konnte die Antidiskriminierungsstelle in

²⁵ Siehe dazu auch die Fälle aus der Praxis, S. 48 ff.

den meisten Fällen durch Aufklärungs- und Sensibilisierungsarbeit gute Lösungen finden. Ab der zweiten Pandemie-Welle im Herbst 2020 waren die Bemühungen der Antidiskriminierungsstelle zunehmend häufiger vergeblich.

In diesem Zusammenhang stellte die Antidiskriminierungsstelle fest, dass die Regelungen zur Befreiung von der Maskenpflicht zu Unklarheiten und Problemen bei der Umsetzung führten – und bis heute führen. Nach der rechtlichen Vorgabe in Schleswig-Holstein gilt die Pflicht zum Tragen einer Mund-Nasen-Bedeckung „nicht für Kinder bis zum vollendeten sechsten Lebensjahr und Personen, die aufgrund einer körperlichen, geistigen oder psychischen Beeinträchtigung keine Mund-Nasen-Bedeckung tragen können und dies glaubhaft machen können“.²⁶ In der Begründung der Landesregierung zu dieser Regelung heißt es u. a.: „An einen Nachweis sind keine hohen Anforderungen zu stellen. Ein Nachweis kann ein Schwerbehindertenausweis, Allergikerausweis oder ähnliches sein, verbunden mit der Glaubhaftmachung der oder des Betroffenen, dass aufgrund medizinischer oder psychischer Beeinträchtigung das Tragen einer Mund-Nasen-Bedeckung nicht möglich ist. Nicht erforderlich ist die Vorlage einer ärztlichen Bestätigung.“ Seit dem 22. Januar 2021 enthält die Begründung die Ergänzung: „Die Landesregierung behält sich vor, in einer der nächsten Anpassungen der Verordnung strengere Anforderungen an den Nachweis der Befreiung zum Tragen einer Mund-Nasen-Bedeckung zu formulieren. Hier kommt insbesondere das Erfordernis einer ärztlichen Bestätigung in Betracht.“²⁷ Die Missachtung eines Befreiungs-Nachweises stellt bislang keine Ordnungswidrigkeit dar und kann daher nicht mit einem Bußgeld geahndet werden.²⁸

Insbesondere der Begriff der „Glaubhaftmachung“ führte nach Beobachtung Antidiskriminierungsstelle bei vielen Menschen zu Irritationen. Ein Thema, welches in Verbindung mit der Maskenpflicht häufig Gegenstand der Eingaben war, war deshalb die Frage, ob und in welcher Form die Befreiung nachzuweisen ist. Immer wieder vertraten Petent*innen gegenüber der Antidiskriminierungsstelle die Ansicht, dass es keine Pflicht gäbe, ein ärztliches Attest am Eingang vorzuzeigen; es müsse ausreichen, die Befreiung von der Maskenpflicht mündlich zu erklären. Die Antidiskriminierungsstelle informierte diese Petent*innen darüber, dass ggf. die Vorlage eines Attestes oder eines anderen geeigneten Dokuments im Einzelfall erfolgen muss, um eine Befreiung glaubhaft zu machen – der Nachweis dann aber auch von den Inhaber*innen des Hausrechts akzeptiert werden muss. Das Hausrecht endet nach Auffassung der Antidiskriminierungsstelle auch im Hinblick auf die Befreiung von der Maskenpflicht dort, wo rechtliche Vorgaben beachtet werden müssen. Sie beobachtet mit großer Sorge, dass immer mehr Verantwortliche selbst nach einem schriftlichen Hinweis der Antidiskriminierungsstelle auf die Rechtslage und deren Sinn im anschließenden Gespräch erklärten, Personen den Zutritt zu ihren Geschäften weiterhin ausnahmslos zu verwehren, auch wenn diese keine Mund-Nasen-Bedeckung tragen können und dies glaubhaft machen. Ebenfalls stellte die Antidiskriminierungsstelle fest, dass den Inhaber*innen des Hausrechts immer häufiger bekannt ist, dass sie bei einer Missachtung der Regelungen zur Befreiung von der Maskenpflicht keine Sanktionen zu befürchten haben.

26 § 2a Abs. 1 Satz 3 Corona-BekämpfVO in der Fassung vom 22. Januar 2021; eine Regelung mit identischem Wortlaut war seit Einführung der Maskenpflicht Gegenstand der Landesverordnung.

27 Begründung der Landesregierung zur Corona-BekämpfVO vom 22. Januar 2021 gemäß § 28a Abs. 5 Satz 1 IfSG, Teil B., zu § 2a.

28 Vgl. § 21 Corona-BekämpfVO i. V. m. der Allgemeine Verwaltungsvorschrift zur Ahndung von Verstößen im Bereich des Infektionsschutzgesetzes (IfSG).

Die Antidiskriminierungsstelle hat daher Kontakt mit dem Gesundheitsminister des Landes aufgenommen und auf ihre Erfahrungen und die Schwierigkeiten im Umgang mit den rechtlichen Vorgaben zur Maskenpflicht und der Befreiung hiervon hingewiesen. In diesem Zusammenhang hat die Antidiskriminierungsstelle einerseits empfohlen, die Regelung eindeutiger und damit rechtssicherer zu gestalten. Andererseits hat sie angeregt, geeignete Maßnahmen zu prüfen, die eine Beachtung der Befreiung von der Maskenpflicht tatsächlich gewährleisten – zum Beispiel durch die Möglichkeit einer Sanktionierung. Da das Ministerium bislang von einer konkreten Änderung abgesehen hat, hält die Antidiskriminierungsstelle ihre Anregung aufrecht.²⁹

Nach den Herbstferien unterstützte und beriet die Antidiskriminierungsstelle zunehmend auch Eltern, deren Kinder von der Maskenpflicht befreit waren. Bei diesen Anfragen ging vor allem um die Sorge der Eltern, dass ihre Kinder wegen der Befreiung nicht beschult werden können. Zudem befürchteten die Eltern eine soziale Isolation ihrer Kinder. Aber auch Lehrkräfte und Schulleitungen wandten sich an die Antidiskriminierungsstelle, da sie Schwierigkeiten hatten, die rechtlichen Vorgaben zu erkennen, zu verstehen und umzusetzen. Die Antidiskriminierungsstelle suchte – je nach Fallkonstellation – das Gespräch mit der jeweils zuständigen Schulaufsicht und den Schulleitungen, informierte über die Rechtslage und die Vorgaben des Bildungsministeriums und bemühte sich stets um pragmatische Lösungen im Sinne der betroffenen Kinder.³⁰

Ebenfalls nahmen Eingaben von Menschen zu, denen aufgrund ihrer Befreiung von der Maskenpflicht die ärztliche Behandlung, Physiotherapie oder andere Leistungen der medizinischen Versorgung verweigert wurden. Die Antidiskriminierungsstelle

hat sich in jedem Einzelfall bemüht, pragmatische Lösungen zu finden, die dem Gesundheitsschutz in diesem besonders vulnerablen Bereich gerecht werden, die aber ebenso die wichtige medizinische Versorgung für die Betroffenen weiter gewährleisten. So konnten in vielen Fällen Behandlungstermine zu Zeiten vereinbart werden, in denen sich keine Personen in der Praxis aufhielten, die zu einer Risikogruppe gehören. Wurde seitens der behandelnden Ärzt*innen jedoch bestritten, dass die Befreiung von der Maskenpflicht gesundheitlich erforderlich ist, konnte die Antidiskriminierungsstelle letztlich nur empfehlen, die Gründe zu besprechen und die Frage im Dialog mit den Kolleg*innen zu klären, die die Notwendigkeit einer Befreiung attestiert hatten.

Mit der Zunahme der „Querdenken“-Demonstrationen in ganz Deutschland stieg aber auch die Anzahl der Eingaben von Petent*innen, die die Existenz oder Gefährlichkeit des Corona-Virus in Abrede stellten. So meldeten sich auch bei der Antidiskriminierungsstelle regelmäßig Petent*innen, die die Existenz des Corona-Virus oder die Wirksamkeit der Maskenpflicht bezweifelten. Ebenfalls beobachtete die Antidiskriminierungsstelle zunehmend, dass vermehrt „Gefälligkeits-Atteste“ im Umlauf waren oder Personen schlicht keine Mund-Nasen-Bedeckung tragen wollten. Kontaktdaten und Auszüge aus E-Mail-Korrespondenzen der Antidiskriminierungsstelle fanden sich in einschlägigen Gruppen in sozialen Netzwerken und sorgten für immer höhere Eingabezahlen. In einigen Fällen kam es zu persönlichen Beleidigungen, Beschimpfungen und teilweise auch Einschüchterungsversuchen gegenüber den Mitarbeitenden der Antidiskriminierungsstelle. Andere Petent*innen berichteten demgegenüber, dass sie bedingt durch die zunehmende Präsenz von „Querdenken“ im alltäglichen Leben immer größere Probleme hätten, z. B. angefeindet und be-

²⁹ Siehe dazu auch Hinweise und Anregungen, S. 19 f.

³⁰ Siehe dazu auch Fall 3.3., S. 65 f.

spuckt würden, da sie durch die Maskenbefreiung stets mit der Bewegung in Verbindung gebracht würden. Diese Entwicklung schadete folglich ganz erheblich den Menschen, die aufgrund einer Behinderung oder gesundheitlichen Beeinträchtigung tatsächlich keine Maske tragen können. Zusätzlich berichteten mehr und mehr Ladenbesitzer*innen, dass Kund*innen am Eingang keinen Nachweis für ihre Befreiung zeigen wollten und aggressiv auftraten. Vermehrt kam es wegen Streitigkeiten über die Maskenpflicht auch zu Polizeieinsätzen. In diesem Zusammenhang gab es neben den Eingaben an die Antidiskriminierungsstelle auch Beschwerden über Polizist*innen, die an die Beauftragte für die Landespolizei gerichtet waren.

Bis Ende 2020 betrafen von den insgesamt 308 Eingaben im Zusammenhang mit der Maskenpflicht 148 Fälle den Einzelhandel und andere sog. Massenverträge. 59 Eingaben hatten die Vorgaben zur Mund-Nasen-Bedeckung und Abstandsregelungen in Schulen sowie KiTas zum Gegenstand. 33 Petent*innen beklagten Einschränkungen bei der medizinischen Behandlung und Versorgung. Jeweils 10 Eingaben betrafen Schwierigkeiten im Berufsleben und Probleme bei der Beförderung, z. B. mit Bus und Bahn. Weitere 48 Betroffene wandten sich u. a. in Zusammenhang mit Auflagen für Demonstrationen, der Maskenpflicht in Behörden und Gerichten oder wegen allgemeiner Anfragen an die Antidiskriminierungsstelle.

66 der 308 Petent*innen gaben dabei an, wegen einer Behinderung keine Mund-Nasen-Bedeckung tragen zu können. Lediglich in diesen Fällen bestand demnach der Verdacht einer Diskriminierung im Sinne des AGG. Bezüglich aller Eingaben, in denen eine chronische Erkrankung möglicher Grund für die Befreiung von der Maskenpflicht war, wurde die Antidiskriminierungsstelle unter dem Gesichtspunkt der Sensibilisierung tätig (vgl. § 1 Abs. 2 Satz 2 Nr. 1 BÜPolBG).

Auch im Rahmen ihrer Öffentlichkeitsarbeit warb die Antidiskriminierungsstelle für gegenseitiges Verständnis und für die gleichberechtigte Teilhabe der Betroffenen am gesellschaftlichen Leben. Sie sensibilisierte für das Thema zum Beispiel durch Pressemitteilungen oder Interviews und befand sich stets in einem engen und konstruktiven Austausch mit dem Landesbeauftragten für Menschen mit Behinderung.

2. Verbot des Gesichtsschleiers an der CAU und in Schulen

Anfang 2019 sprach die Christian-Albrechts-Universität zu Kiel (CAU) per Richtlinie des Präsidiums das Verbot einer Vollverschleierung in Lehrveranstaltungen und Prüfungen aus und sorgte damit in der Folge für eine lange und kontroverse Auseinandersetzung in Medien, Wissenschaft und Politik.

Ausgangspunkt des Verbots war der Streit über den Umgang mit einer muslimischen Studentin, die wegen ihrer Religion einen Niqāb trägt. Die CAU begründete das Verbot mit der Freiheit von Forschung und Lehre und setzte sich nach Auffassung der Antidiskriminierungsstelle darüber hinweg, dass es für eine solche Regelung an einer gesetzlichen Ermächtigungsgrundlage im Schleswig-Holsteinischen Hochschulgesetz fehlt. Die Betroffene konnte aufgrund des Verbots nicht länger an Lehrveranstaltungen und Prüfungen teilnehmen und wandte sich mit der Bitte um Unterstützung an die Antidiskriminierungsstelle.

Die Antidiskriminierungsstelle nahm daraufhin Kontakt mit der CAU auf und betonte einerseits, dass die Richtlinie angesichts der betroffenen Grundrechte der Studentin unverhältnismäßig sein dürfte. Andererseits wies sie darauf hin, dass das Schleswig-Holsteinische Hochschulgesetz eine entsprechende Rechtsgrundlage nicht vorsieht.³¹

Die Diskussionen über das Verbot eines Gesichtsschleiers an der CAU waren in der Folge Gegenstand umfangreicher medialer Berichterstattungen und politischer Auseinandersetzungen. Zum Gesetzesentwurf zu einer entsprechenden Änderung des Hochschulgesetzes³² und zum Antrag auf eine ausführliche Anhörung zum Thema³³ äußerte sich die Antidiskriminierungsstelle in einer umfassenden Stellungnahme³⁴ und warb für eine verhältnismäßi-

ge Kompromisslösung im Sinne der betroffenen Petentin. Sie stellte zunächst klar, dass die Gesichtsschleierung einer Frau aus religiösen Gründen vielen Menschen in Deutschland nicht vertraut ist, und somit Angst oder Unwohlsein und damit eine ablehnende Haltung gegenüber dem Niqāb oder auch den Trägerinnen eines Niqāb auslösen kann. Auch die Angst davor, dass es insgesamt zu gesellschaftlichen Veränderungen kommen könnte, die einige als unvorteilhaft und fremd ablehnen, spielt hier eine Rolle. Die Antidiskriminierungsstelle betonte, dass es nicht hilfreich ist, diese negativen Gefühle anderer zu negieren und auszublenden, sondern umso wichtiger, in eine gemeinsame gesellschaftliche Auseinandersetzung und einen offenen Diskurs einzutreten. Auch Begegnungen sind wichtig, um Vorurteile und Ängste abzubauen.

In ihrer rechtlichen Bewertung hob die Antidiskriminierungsstelle hervor, dass ein Gesichtsschleierungsverbot an Universitäten Eingriffe in die Religionsfreiheit sowie die Berufs- und Ausbildungsfreiheit der Betroffenen darstellen. Dabei kann das Grundrecht auf Religionsfreiheit nur im Wege der sog. praktischen Konkordanz, also infolge einer Abwägung mit entgegenstehenden Grundrechten Dritter oder anderen Rechtsgütern mit Verfassungsrang eingeschränkt werden. Die Antidiskriminierungsstelle äußerte erhebliche Zweifel daran, dass ein gesetzlich verankertes Verbot der Verschleierung an Hochschulen und Universitäten im Rahmen einer solchen Abwägung von der ebenfalls verfassungsrechtlich geschützten Freiheit der Wissenschaft, Forschung und Lehre gerechtfertigt werden könnte. Bezüglich der Richtlinie der CAU vertrat sie die Auffassung, dass es – ohne eine entsprechende Regelung im Hochschulgesetz – bereits an einer Rechtsgrundlage für einen Eingriff in die

³¹ In Bayern ist das Verbot, in Hochschuleinrichtungen und bei Hochschulveranstaltungen das Gesicht zu verhüllen, gesetzlich statuiert; zur Vermeidung einer unbilligen Härte können die Hochschulen Ausnahmen zulassen (vgl. § 18 Abs. 3 BayHSchG).

³² LT-Drs. 19/1290.

³³ LT-Drs. 19/1315.

³⁴ LT-Umdruck 19/2646.

Religionsfreiheit fehlt, so dass der Grundsatz des Vorbehalts des Gesetzes nicht gewahrt ist.

Nach umfangreicher Beratung und Diskussion im Bildungsausschuss zeichnete sich ab, dass es im Parlament an der erforderlichen Mehrheit der Abgeordneten für eine Änderung des Hochschulgesetzes zur Schaffung eines Verbots von Gesichtsschleiern fehlt.

Gleichwohl hält die CAU an ihrer Richtlinie zum Verbot einer Vollverschleierung in Lehrveranstaltungen und Prüfungen fest.³⁵ Nach Einschätzung der Antidiskriminierungsstelle könnte diese aus den dargestellten Gründen mit Erfolg vor dem Verwaltungsgericht angegriffen werden. Ggf. sollte auch von der Rechtsaufsicht des Landes überprüft werden, ob die Richtlinie der CAU bestehen bleiben kann.

In Zusammenhang mit den Diskussionen über das Verbot der Gesichtverschleierung an Hochschulen und Universitäten verständigten sich die Mitglieder der Regierungsfractionen sodann auf den Entwurf einer Änderung des Schleswig-Holsteinischen Schulgesetzes, der zufolge Schüler*innen in der Schule und bei sonstigen Schulveranstaltungen ihr Gesicht nicht verhüllen dürfen, es sei denn, schulische Gründe erfordern dies.³⁶

Die Antidiskriminierungsstelle wurde auch zu diesem Verfahren angehört. In ihrer Stellungnahme³⁷ wies sie zunächst darauf hin, dass ihr sowohl in ihrem Amt als Bürgerbeauftragte für soziale Angelegenheiten – in der Zuständigkeit für schulrechtliche Eingaben – als auch im Rahmen der Beratung in der Antidiskriminierungsstelle des Landes bisher kein einziger Fall gemeldet worden ist, in dem eine Gesichtshüllung aus religiösen Gründen im schulischen Kontext getragen wurde oder zu Prob-

lemen geführt hat. In rechtlicher Hinsicht hob sie hervor, dass der Bildungs- und Erziehungsauftrag im schulischen Bereich einen großen Unterschied gegenüber Hochschulen kennzeichnet, wenn es um die Frage des Verbots der Gesichtshüllung geht. Während an Hochschulen in der Regel volljährige Menschen selbstbestimmt darüber entscheiden, wie und ob sie ein religiöses Bekenntnis ausleben, ist dies bei minderjährigen Schüler*innen häufig noch nicht der Fall. Auch das pädagogische Wirken und der Dialog der Lehrkräfte mit ihren Schüler*innen ist mit Lehrveranstaltungen an Hochschulen kaum vergleichbar. Deshalb kann nach Einschätzung der Antidiskriminierungsstelle eine Einschränkung der Religionsfreiheit der Schüler*innen auf der Grundlage eines Gesetzes gerechtfertigt sein, wenn andere wichtige Verfassungsgüter dies erfordern – so z. B. der staatliche Bildungs- und Erziehungsauftrag. Da die geplante Änderung des Schulgesetzes auch eine Ausnahmeregelung für Härtefälle vorsah, äußerte die Antidiskriminierungsstelle im Ergebnis keine verfassungsrechtlichen Bedenken.

Die entsprechende Änderung des Schulgesetzes wurde zwischenzeitlich vom Parlament verabschiedet und ist zum 1. August 2020 in Kraft getreten.³⁸

Ob ein Verbot der Gesichtshüllung in Schulen tatsächlich erforderlich oder sinnvoll ist, erscheint der Antidiskriminierungsstelle allerdings zweifelhaft. Sie wird beobachten, ob und wie die Regelungen in Zukunft Anwendung finden.

³⁵ Abrufbar unter: www.uni-kiel.de/gf-praesidium/de/recht/interne-richtlinien/richtlinie-gesichtsschleier.

³⁶ LT-Drs. 19/1965; LT-Umdruck 19/3699.

³⁷ LT-Umdruck 19/3779.

³⁸ Gesetz- und Verordnungsblatt für Schleswig-Holstein 2020, Ausgabe 30. Juli 2020, S. 399 ff.

3. „AGG-OWi“ im Gaststättenrecht aufnehmen

Bereits in den letzten beiden Tätigkeitsberichten hatte die Antidiskriminierungsstelle gefordert, diskriminierendes Verhalten als Ordnungswidrigkeit im Gaststättenrecht aufzunehmen.³⁹ Geschehen ist seitdem wenig – jedenfalls in Schleswig-Holstein. Gespräche der Antidiskriminierungsstelle mit dem Ministerium für Wirtschaft, Verkehr, Arbeit, Technologie und Tourismus blieben leider erfolglos.

Hintergrund der Forderung ist die Beobachtung der Antidiskriminierungsstelle, dass immer wieder Menschen der Zutritt zu Diskotheken und Gaststätten aufgrund ihrer ethnischen Herkunft und den damit verbundenen stereotypen Vorurteilen verwehrt wird. Da es für ordnungsrechtliche Maßnahmen auf kommunaler Ebene keine Handlungsmöglichkeiten gibt,⁴⁰ bedarf es einer gesetzlichen Grundlage, um rassistisches und diskriminierendes Verhalten der Inhaber*innen des Hausrechts sanktionieren zu können. Zwar stellen Benachteiligungen beim Zutritt zu Gaststätten wegen der ethnischen Herkunft nach geltendem Recht einen Verstoß gegen das AGG dar. In der Praxis setzen Betroffene ihre – zivilrechtlichen – Ansprüche⁴¹ im Falle einer Diskriminierung aber äußerst selten durch, da sie diese häufig gar nicht kennen und zudem regelmäßig das Prozesskostenrisiko eines Gerichtsverfahrens

scheuen. Häufig gibt es deshalb kein Korrektiv für Diskriminierungen.

Nach Ansicht der Antidiskriminierungsstelle sollten zudem nicht allein die Betroffenen, sondern auch der Staat die Verantwortung dafür tragen, Diskriminierungen vorzubeugen und diese ggf. zu ahnden. Dafür bedarf es aber einer Rechtsgrundlage, die die Verhängung von Bußgeldern oder eine Kontrolle durch Behörden ermöglicht. Die Antidiskriminierungsstelle bedauert es daher, dass der Wirtschaftsminister des Landes Schleswig-Holstein eine entsprechende gesetzliche Regelung im Rahmen eines Landesgesetzes ablehnt.⁴² Die stattdessen vorgeschlagene Sensibilisierung der Verantwortlichen in Abstimmung mit dem DEHOGA-Landesverband ist zwar zu begrüßen, reicht nach Einschätzung der Antidiskriminierungsstelle aber nicht aus. Sie hält daher ihre Forderung aufrecht, in einem neu zu schaffenden landeseigenen Gaststättengesetz diskriminierendes Verhalten als bußgeldbewährte Ordnungswidrigkeit abzubilden – so wie es in den Gaststättengesetzen der Länder Bremen, Niedersachsen und Thüringen bereits der Fall ist.⁴³ Ebenso zu begrüßen wäre selbstverständlich der Einsatz der Landesregierung für eine bundes einheitliche Regelung.

39 Tätigkeitsberichte der Antidiskriminierungsstelle des Landes Schleswig-Holstein für die Jahre 2015 und 2016, S. 18 ff., und für die Jahre 2017 und 2018, S. 21.

40 Zur Befassung der Landeshauptstadt Kiel mit diesem Thema vgl. Tätigkeitsbericht der Antidiskriminierungsstelle des Landes Schleswig-Holstein für die Jahre 2017 und 2018, S. 21.

41 Betroffene haben im Falle einer Diskriminierung Ansprüche auf Beseitigung und Unterlassung der Beeinträchtigung sowie auf Schadensersatz und Entschädigung (§ 21 Abs. 1 und 2 AGG).

42 Da in Schleswig-Holstein bislang kein Landesgesetz zum Gaststättenrecht existiert, ist Rechtsgrundlage das Gaststätten-gesetz des Bundes (GastG); dieses beinhaltet keinen Ordnungswidrigkeiten-Tatbestand für diskriminierendes Verhalten (vgl. § 28 GastG).

43 In Bremen stellt die Benachteiligung einer Person wegen der ethnischen Herkunft, einer Behinderung, der sexuellen oder geschlechtlichen Identität oder der Religion oder Weltanschauung beim Einlass oder Aufenthalt im Gaststättengewerbe eine Ordnungswidrigkeit dar (§ 12 Abs. 1 Nr. 15 BremGastG); in Niedersachsen handelt ordnungswidrig, wer bei der Kontrolle des Einlasses in eine Diskothek oder beim Aufenthalt in einer Diskothek eine Person wegen der ethnischen Herkunft oder der Religion benachteiligt (§ 11 Abs. 1 Nr. 14 NGastG); in Thüringen ist die Benachteiligung einer Person wegen der ethnischen Herkunft oder Religion bei der Kontrolle des Einlasses in eine Gaststätte oder beim Aufenthalt in einer Gaststätte eine Ordnungswidrigkeit (§ 10 Abs. 1 Nr. 12 ThürGastG).

4. Landesantidiskriminierungs- gesetz

Bereits im letzten Tätigkeitsbericht berichtete die Antidiskriminierungsstelle über das geplante Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG) im Land Berlin. Im Berichtszeitraum hatte die Senatsverwaltung für Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung des Landes Berlin über die Senatskanzlei einen entsprechenden Entwurf für das LADG in das Abgeordnetenhaus Berlin eingebracht. Das LADG soll Bürger*innen vor Diskriminierungen durch staatliches Handeln schützen.⁴⁴

Das Abgeordnetenhaus hat am 4. Juni 2020 mit der erforderlichen Stimmenmehrheit das LADG verabschiedet, welches am 21. Juni 2020 in Kraft getreten ist. Auch wenn die Einführung des LADG ein wichtiger Schritt ist, um einige bestehenden Schutzlücken im Antidiskriminierungsrecht zu schließen, ist das LADG im öffentlichen Diskurs umstritten. Neben der Kritik von verschiedenen Politiker*innen wurde auch Kritik vom DBB Beamtenbund und den polizeilichen Gewerkschaften laut.⁴⁵ Zentraler Punkt der Kritik ist, dass das Gesetz Polizeibeamt*innen sowie Angestellte und Beamt*innen des öffentlichen Dienstes unter Generalverdacht stellen könnte. Anlass für diese Kritik ist v. a. die im LADG verankerte Vermutungsregelung zugunsten der Person, die diskriminierendes Verhalten seitens des öffentlichen Dienstes melden. Danach obliegt es der öffentlichen Stelle, wenn Personen

Tatsachen glaubhaft machen, die das Vorliegen eines Verstoßes gegen das Diskriminierungsverbot oder das Maßregelungsverbot überwiegend wahrscheinlich machen, den Verstoß zu widerlegen (§ 7 LADG). Dies könne, so die Kritiker*innen, das Vertrauen der Bürger*innen gegenüber der Polizei und dem öffentlichen Dienst beeinträchtigen sowie die Bereitschaft zur Einsatzunterstützung durch andere Bundesländer gefährden.⁴⁶ Die Antidiskriminierungsstelle weist in diesem Zusammenhang jedoch darauf hin, dass § 7 LADG den Vorgaben der Antirassismusrichtlinie der EU folgt.⁴⁷

Die Antidiskriminierungsstelle des Landes Schleswig-Holstein empfiehlt nicht nur deshalb bereits seit einigen Jahren die Befassung mit einem möglichen LADG in Schleswig-Holstein.⁴⁸ Auch in diesem Tätigkeitsbericht soll dies noch einmal angeregt werden, denn aus der Beratungsarbeit der Antidiskriminierungsstelle wird deutlich, dass Diskriminierungen vor keinem gesellschaftlichen Bereich Halt machen und selbstverständlich auch in der Schule, der Polizei oder der Verwaltung vorkommen. Wichtig ist es, hier die Lücken im Anwendungsbereich des AGG⁴⁹ zu schließen und Betroffenen rechtliche Möglichkeiten für jede Form von Diskriminierung zu geben. Die Antidiskriminierungsstelle weist ergänzend darauf hin, dass die Antirassismusrichtlinie der EU ihren Geltungsbereich auf alle Personen in

⁴⁴ Vgl. Tätigkeitsbericht der Antidiskriminierungsstelle des Landes Schleswig-Holstein für die Jahre 2017 und 2018.

⁴⁵ Vgl. z. B. Pressemitteilung des DBB Beamtenbundes und der Tarifunion Berlin vom 3. Juni 2020. Abrufbar unter www.dpolg.berlin/aktuelles/news/ladg-berlin-nicht-verabschiedungsreif/.

⁴⁶ Deutsche Polizeigewerkschaft (2020): Antidiskriminierungsgesetz empört gesamte deutsche Polizei!, abrufbar unter: www.dpolg.de/aktuelles/news/antidiskriminierungsgesetz-empuert-gesamte-deutsche-polizei/; Deutscher Beamtenbund (2020): Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG) und Hauptstadtzulage beschlossen, abrufbar unter: www.dbb.de/td-dbb-aktuell/artikel/landesantidiskriminierungsgesetz-ladg-und-hauptstadtzulage-beschlossen.html.

⁴⁷ Vgl. Art. 8 Abs. 1 Richtlinie 2000/43/EG: Die Mitgliedstaaten ergreifen im Einklang mit ihrem nationalen Gerichtswesen die erforderlichen Maßnahmen, um zu gewährleisten, dass immer dann, wenn Personen, die sich durch die Nichtanwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes für verletzt halten und bei einem Gericht oder einer anderen zuständigen Stelle Tatsachen glaubhaft machen, die das Vorliegen einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung vermuten lassen, es dem Beklagten obliegt zu beweisen, dass keine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes vorgelegen hat.

⁴⁸ Vgl. Tätigkeitsberichte der Antidiskriminierungsstelle des Landes Schleswig-Holstein für die Jahre 2015 und 2016, S. 16, sowie 2017 und 2018, S. 24 ff.

⁴⁹ Vgl. dazu Tätigkeitsbericht der Antidiskriminierungsstelle des Landes Schleswig-Holstein für die Jahre 2017 und 2018, S. 22.

öffentlichen und privaten Bereichen, einschließlich öffentlicher Stellen, erstreckt.⁵⁰ Eine weitere große Chance eines LADG sieht die Antidiskriminierungsstelle in der gesetzlichen Verankerung der „Förderung einer Kultur der Wertschätzung von Vielfalt“ nach dem Vorbild des Berliner LADG, welche bei allen Maßnahmen von öffentlichen Stellen berücksichtigt werden muss, um Diskriminierungen bereits vor der Entstehung zu verhindern.

⁵⁰ Vgl. Art. 3 Abs. 1 Richtlinie 2000/43/EG.

the *Journal of Applied Behavior Analysis* (1974), and the *Journal of Experimental Psychology* (1975).

There are a number of reasons why the *Journal of Applied Behavior Analysis* is the most widely cited journal in the field. First, it is the only journal in the field that is published by a professional association, the Association for Behavior Analysis. This association has a long history of promoting the application of behavior analysis to a wide range of human problems. Second, the journal is published quarterly, which allows for a high volume of research to be published. Third, the journal is published in a format that is accessible to a wide range of readers, including those who are not specialists in the field.

The *Journal of Experimental Psychology* is also a highly cited journal in the field. This journal is published by the American Psychological Association, which is a professional association that has a long history of promoting the application of psychology to a wide range of human problems. The journal is published quarterly, and it is published in a format that is accessible to a wide range of readers, including those who are not specialists in the field.

The *Journal of Applied Behavior Analysis* and the *Journal of Experimental Psychology* are the two most widely cited journals in the field. This is due to a number of factors, including their long history of publication, their accessibility to a wide range of readers, and their focus on the application of behavior analysis to a wide range of human problems. These journals are essential reading for anyone who is interested in the field of behavior analysis.

The *Journal of Applied Behavior Analysis* and the *Journal of Experimental Psychology* are the two most widely cited journals in the field. This is due to a number of factors, including their long history of publication, their accessibility to a wide range of readers, and their focus on the application of behavior analysis to a wide range of human problems. These journals are essential reading for anyone who is interested in the field of behavior analysis.

The *Journal of Applied Behavior Analysis* and the *Journal of Experimental Psychology* are the two most widely cited journals in the field. This is due to a number of factors, including their long history of publication, their accessibility to a wide range of readers, and their focus on the application of behavior analysis to a wide range of human problems. These journals are essential reading for anyone who is interested in the field of behavior analysis.

the *Journal of Applied Behavior Analysis* (1974), and the *Journal of Experimental Psychology* (1975).

There are a number of reasons why the *Journal of Applied Behavior Analysis* is the most widely cited journal in the field. First, it is the only journal in the field that is published by a professional association, the Association for Behavior Analysis. This association has a long history of promoting the application of behavior analysis to a wide range of human problems. Second, the journal is published quarterly, which allows for a high volume of research to be published. Third, the journal is published in a format that is accessible to a wide range of readers, including those who are not specialists in the field.

The *Journal of Experimental Psychology* is also a highly cited journal in the field. This journal is published by the American Psychological Association, which is a professional association that has a long history of promoting the application of psychology to a wide range of human problems. The journal is published quarterly, and it is published in a format that is accessible to a wide range of readers, including those who are not specialists in the field.

The *Journal of Applied Behavior Analysis* and the *Journal of Experimental Psychology* are the two most widely cited journals in the field. This is due to a number of factors, including their long history of publication, their accessibility to a wide range of readers, and their focus on the application of behavior analysis to a wide range of human problems. These journals are essential reading for anyone who is interested in the field of behavior analysis.

The *Journal of Applied Behavior Analysis* and the *Journal of Experimental Psychology* are the two most widely cited journals in the field. This is due to a number of factors, including their long history of publication, their accessibility to a wide range of readers, and their focus on the application of behavior analysis to a wide range of human problems. These journals are essential reading for anyone who is interested in the field of behavior analysis.

The *Journal of Applied Behavior Analysis* and the *Journal of Experimental Psychology* are the two most widely cited journals in the field. This is due to a number of factors, including their long history of publication, their accessibility to a wide range of readers, and their focus on the application of behavior analysis to a wide range of human problems. These journals are essential reading for anyone who is interested in the field of behavior analysis.

05

Fälle aus der Praxis

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) stärkt die Rechte von Betroffenen bei Benachteiligungen im Arbeitsleben und bei Alltagsgeschäften/Massengeschäften⁵¹ (z. B. im öffentlichen Nahverkehr oder in der Gastronomie). Im Umkehrschluss bedeutet dies, dass das AGG nicht bei Diskriminierungen im Bereich der öffentlich-rechtlich organisierten Bildung (öffentliche Schulen und Universitäten) und im Verhältnis zwischen Bürger*innen und Behörden Anwendung findet. In Einzelfällen wird die Antidiskriminierungsstelle aber auch hier im Rahmen der Aufgabe der Prävention und Sensibilisierung tätig.⁵²

1. Arbeitsleben

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

⁵¹ „Massengeschäfte“ sind Rechtsgeschäfte, bei denen der Verkaufende, Vermietende oder Dienstleistungserbringende in der Regel keinerlei Interesse an der Person selbst hat, den Vertrag also im Prinzip mit jeder Person abschließen würde.

⁵² Vgl. Fälle aus der Praxis, S. 61 ff.

Fall 1.1

Alter



„Die eierlegende Wollmilchsau war nicht dabei!“

Im Frühjahr 2019 berichtete eine 50 Jahre alte schwerbehinderte Petentin der Antidiskriminierungsstelle von ihrem Bewerbungsverfahren bei einer Behörde, das sie als zutiefst diskriminierend empfand. An dem Vorstellungsgespräch nahmen auch Vertreter*innen des Personalrates, der Schwerbehindertenvertretung sowie die Gleichstellungsbeauftragte teil. Das Gespräch sei zunächst gut verlaufen und eigentlich schon beendet, als die Petentin in die Runde fragte, ob die Verantwortlichen denn aus einer großen Anzahl an Bewerber*innen auswählen könne. Sie erhielt die Antwort: „Naja, wir hätten eigentlich gerne eine 35-Jährige mit Führungserfahrungen gehabt.“ Eine weitere Person habe lachend ergänzt: „Die eierlegende Wollmilchsau war nicht dabei!“ Die Petentin habe darauf irritiert gefragt, ob man denn das AGG kennen würde. Die Anwesenden hätten darauf amüsiert reagiert. Einige Tage nach dem Gespräch erhielt die Petentin die Absage. Durch die Aussagen der Anwesenden des Bewerbungsgesprächs sah sich die Petentin wegen ihres Alters benachteiligt.

Die Antidiskriminierungsstelle nahm daraufhin mit den Verantwortlichen Kontakt auf und bat um eine Stellungnahme. Eine Mitarbeiterin der Behörde reagierte kurz darauf und erklärte, dass man sich an den geschilderten Sachverhalt nicht erinnern könne und auch nicht die Absicht gehabt habe, jemanden wegen des Alters zu diskriminieren. Die Antwort teilte die Antidiskriminierungsstelle der Petentin mit. Sie zeigte sich sehr betroffen über die Reaktion der Verantwortlichen, entschied sich jedoch, keine weiteren rechtlichen Schritte einzuleiten, da sie ihre Möglichkeit, die Vorgänge vor Gericht belegen zu können, als gering einschätzte. Sie hofft jedoch, dass sich ein solcher Vorfall in Zukunft nicht wiederholen werde, und dass durch das Tä-

tigwerden der Antidiskriminierungsstelle eine Sensibilisierung für das Thema Diskriminierung stattgefunden habe. (1057-2019)

Fall 1.2

Alter



Keine Einstellung von Personen in Altersrente

Ein 72 Jahre alter Mann meldete sich bei der Antidiskriminierungsstelle und bat um Unterstützung. Aufgrund seiner geringen Altersrente war er auf einen Nebenverdienst angewiesen und hatte sich auf eine ausgeschriebene Stelle als Schulbegleiter beworben. Gesucht wurden dabei Personen mit (sozial-)pädagogischer Berufsausbildung, jedoch auch erfahrene Hilfskräfte. Er selbst sah sich für diesen Job gut qualifiziert, da er bereits als Lehrer für den Deutschen Entwicklungsdienst gearbeitet hatte. Das Einsatzgebiet der ausgeschriebenen Stelle war mit zwei größeren Städten und einem Kreis relativ großzügig abgesteckt. Der Petent selbst hatte in seiner Bewerbung auch mehrere mögliche Einsatzorte angegeben, welche unter anderem an den angegebenen Kreis grenzten.

Der Petent erhielt auf seine Bewerbung nach kurzer Zeit eine Absage. Diese wurde damit begründet, dass man einerseits für die von ihm angegebenen Einsatzorte keinen Bedarf habe. Andererseits müsse man dem Petenten auch mitteilen, dass Personen in Altersrente grundsätzlich nicht eingestellt werden könnten. Durch diese Aussage sah sich der Petent aufgrund seines Alters diskriminiert.⁵³

Die Antidiskriminierungsstelle nahm Kontakt mit den Verantwortlichen auf und bat um eine Stellungnahme. Die betreffende Einrichtung meldete sich daraufhin bei dem Petenten und der Antidiskriminierungsstelle. Sie entschuldigte sich für die Aussage. Aufgrund der „massiven Arbeitsüber-

belastung und einiger Falschinformationen“ sei diese Aussage „herausgerutscht“. Es sei nicht die Absicht gewesen, den Petenten wegen seines Alters zu diskriminieren. Jedoch sei trotzdem für das vom Petenten angegebene Einsatzgebiet keine Stelle zu besetzen. Die Einrichtung würde seine Bewerbungsunterlagen aber im Bewerber*innenpool behalten und gegebenenfalls auf ihn zukommen, sollte es wieder eine freie Stelle geben. Mit dieser Antwort war der Petent zufrieden. (2961-2019)

⁵³ Benachteiligungen wegen des Alters können in Bezug auf die Beschäftigung in einigen Konstellationen gerechtfertigt sein, auch das Rentenalter kann ein zulässiges Differenzierungskriterium sein (vgl. § 10 Nr. 3 bis 5 AGG). Im konkreten Fall lag nach der rechtlichen Bewertung der Antidiskriminierungsstelle jedoch keine Rechtfertigung der Benachteiligung vor.

Fall 1.3

Alter



Trotz guter Qualifikation zu alt für den Job?

Im Herbst des Jahres 2019 wandte sich eine Petentin an die Antidiskriminierungsstelle wegen des Verdachts der Altersdiskriminierung. Die Petentin hatte zu diesem Zeitpunkt noch ein Jahr bis zur Rente und wollte dieses Jahr gern in ihrem Beruf als Gesangspädagogin arbeiten. Da ihr bewusst war, dass eine Anstellung für diesen Zeitraum schwierig werden könnte, war sie umso erfreuter über die Stellenausschreibung eines öffentlichen Arbeitgebers, der eine Musikpädagogin wegen einer Krankheitsvertretung auf ein Jahr befristet suchte. Da sich die Petentin durch ihre Bildungsabschlüsse und ihre langjährige Berufserfahrung für den Job für sehr gut qualifiziert hielt, bewarb sie sich auf diese Stelle. In ihrem Bewerbungsschreiben ging sie offensiv mit ihrem Lebensalter um und erklärte schlüssig, warum sie das letzte Jahr vor ihrer Rente noch arbeiten möchte. Auch zeigte sie die Bereitschaft, für eine befristete Stelle den Wohnort zu wechseln, denn der Arbeitgeber war in einem anderen Bundesland ansässig.

Trotz ihrer Qualifikationen erhielt die Petentin eine Absage, ohne zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen worden zu sein. In dieser Absage hieß es, dass sie trotz ihrer Qualifizierung nicht in die enge Auswahl gekommen sei. Man habe eine andere Bewerberin ausgewählt, die alle anderen Anforderungen der ausgeschriebenen Stelle vollumfänglich erfüllt habe. Dieser Satz habe die Petentin irritiert, da sie ihrer Meinung nach ebenfalls alle Anforderungen erfüllt habe.

Die Petentin wandte sich daher an die Rechtsabteilung einer Gewerkschaft mit der Bitte um Unterstützung, da sie eine Benachteiligung wegen ihres Alters vermutete. Die Rechtsabteilung machte daraufhin fristwährend Entschädigungs- und Schadens-

ersatzansprüche in Höhe von drei Monatsgehältern bei der Arbeitgeberin geltend (vgl. § 15 Abs. 2 AGG).

Der Arbeitgeber äußerte sich daraufhin schriftlich, dass die Voraussetzungen hinsichtlich der beruflichen Qualifikation zwar erfüllt seien, und auch an den grundsätzlichen Qualifikationen der Petentin keine Zweifel bestünden. Jedoch könne die Petentin nicht vorweisen, dass sie in den letzten 10 Jahren an einer staatlichen Musikschule gearbeitet habe. Aufgrund dieser fehlenden Berufserfahrung habe man die Petentin nicht berücksichtigen können. Dies habe die Petentin sehr verwundert, da jene Voraussetzung nicht in der Stellenausschreibung genannt wurde. Eine Diskriminierung wegen des Alters wies der Arbeitgeber von sich. Aus diesen Gründen wollte er die geforderte Entschädigung nicht zahlen.

Bedauerlicherweise hatte die Rechtsabteilung der Gewerkschaft daraufhin versäumt, innerhalb der dreimonatigen Frist Klage zu erheben (vgl. § 61b Abs. 1 ArbGG). Dies erfuhr die Petentin jedoch erst nach Kontaktaufnahme mit der Antidiskriminierungsstelle. Die Antidiskriminierungsstelle kam nach rechtlicher Prüfung zu dem Ergebnis, dass eine Klage durchaus Aussicht auf Erfolg gehabt hätte. Die Indizien sprachen im konkreten Fall dafür, dass die Petentin wegen ihres Alters benachteiligt worden war, so dass der potentielle Arbeitgeber die Beweislast dafür getragen hätte, dass kein Verstoß gegen die Bestimmungen zum Schutz vor Benachteiligung vorgelegen hat (vgl. § 22 AGG). Die Petentin beauftragte daraufhin einen Rechtsanwalt, um gegen die Gewerkschaft Schadensersatzansprüche einzuklagen, da ihr die Entschädigung wegen deren Pflichtverletzung entgangen war. Zum Redaktionsschluss dieses Berichts war das Verfahren noch nicht abgeschlossen. (3708-2019)

Fall 1.4

Behinderung



Berufliche Förderung von Frauen oder schwerbehinderten Menschen?

Mitte des Jahres 2019 meldete sich ein Petent bei der Antidiskriminierungsstelle und berichtete von einem Bewerbungsverfahren auf eine Stelle in einem Lager. Der Petent, der selbst bereits Berufserfahrungen im Bereich der Lagerarbeit sammeln konnte und eigeninitiativ einen Gabelstapler- und Kranschein gemacht hatte, erfüllte die Anforderungen der Stellenbeschreibung. Der Petent hat aufgrund einer chronischen Bluterkrankung einen Grad der Behinderung von 50, welcher einer Ausübung der geforderten Tätigkeit jedoch nicht im Wege gestanden hätte. Die Stellenausschreibung enthielt die Hinweise, dass schwerbehinderte Menschen und ihnen Gleichgestellte bei gleicher Eignung bevorzugt würden. Ferner sei man im Sinne der Frauenförderung an Bewerbungen von Frauen, gerade in Bereichen, in denen diese unterrepräsentiert sind, besonders interessiert.

Der Petent wurde daraufhin zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen, das aus seiner Sicht auch positiv verlief. Trotzdem erhielt der Petent kurze Zeit später eine Absage. Weil für ihn nicht verständlich war, warum er trotz seiner sehr guten Qualifikation und seiner Schwerbehinderung nicht eingestellt wurde, sah sich der Petent wegen seiner Behinderung benachteiligt.

Die Antidiskriminierungsstelle nahm daraufhin Kontakt mit der Arbeitgeberin auf. Diese berichtete, dass sie im Bewerbungsverfahren alle Bewerber*innen mit einer Schwerbehinderung zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen habe. Jedoch habe man sich unter Einbeziehung der Schwerbehindertenvertretung und der Gleichstellungsbeauftragten für eine Bewerberin entschieden. Hier standen sich die Prinzipien der beruflichen Förderung von Frauen und der von schwerbehinderten Menschen also

gegenüber. In diesem Fall entscheidet dann das Prinzip der Bestenauslese, zum Beispiel nach den Bildungsabschlüssen oder Berufserfahrungen.

Die Arbeitgeberin beteuerte, dass die Absage nichts mit der Schwerbehinderung des Petenten zu tun gehabt habe. Jedoch würde wahrscheinlich in naher Zukunft weiterer Einstellungsbedarf im Bereich des Lagers bestehen. Sollte dies der Fall sein, so würde man auf den Petenten zukommen. Der Petent war mit dieser Antwort zufrieden und wollte keine rechtlichen Schritte zur Überprüfung der Auswahlentscheidung einleiten. (2962-2019)

Fall 1.5

Behinderung



Keine Einladung einer schwerbehinderten Bewerberin bei öffentlich-rechtlichem Arbeitgeber

Im Frühjahr 2019 meldete sich eine Petentin bei der Antidiskriminierungsstelle und bat um Unterstützung. Die Petentin mit einem Grad der Behinderung von 70 hatte sich auf eine ausgeschriebene Stelle bei einem öffentlichen Arbeitgeber beworben. In ihrer Bewerbung hatte die Petentin das Vorliegen ihrer Schwerbehinderung aufgeführt und ergänzt, dass sich diese jedoch nicht auf die Ausführung der Tätigkeit auswirke. Die Petentin hielt sich für sehr qualifiziert, weil sie einerseits die erforderlichen Bildungsabschlüsse und andererseits einige Jahre Berufserfahrung vorweisen konnte. Obwohl öffentliche Arbeitgeber nach § 165 Satz 3 SGB IX in der Regel dazu verpflichtet sind, schwerbehinderte Bewerber*innen zu einem Bewerbungsgespräch einzuladen⁵⁴, erhielt die Petentin kurze Zeit später eine Absage. In der Absage hieß es, dass man ihre Bewerbung „unter Berücksichtigung des in der Stellenbeschreibung definierten Anforderungsprofils und unter Beachtung des Prinzips der Bestenauslese“ nicht berücksichtigen konnte. Durch dieses Verhalten sah sich die Petentin wegen ihrer Behinderung benachteiligt.

Die Antidiskriminierungsstelle nahm daraufhin Kontakt mit dem Arbeitgeber auf und wollte wissen, aus welchen Gründen man die Petentin nicht eingeladen hatte. In der Antwort des Arbeitgebers wurde der Verdacht einer Diskriminierung wegen einer Behinderung bestritten und das Vorgehen damit begründet, dass die Beschäftigungsquote von Menschen mit Behinderungen in der Behörde über den gesetzlichen Vorgaben liege. Weiterhin sei

man sehr betroffen über den Vorwurf der Diskriminierung. Außerdem wurde berichtet, dass die Resonanz auf die Ausschreibung sehr groß gewesen sei und sich das Bewerber*innenfeld durch eine hohe Qualifikation ausgezeichnet habe. Unter den 61 Bewerbungen seien zwei Bewerbungen von Menschen mit Behinderungen gewesen. Mit der Einbeziehung der Personalvertretung, der Gleichstellungsbeauftragten und der Schwerbehindertenvertretung sowie unter der Beachtung des Grundsatzes der Bestenauslese habe man sich entschieden, die Petentin nicht zu einem Bewerbungsgespräch einzuladen. Begründet wurde die Entscheidung damit, dass die Petentin trotz ihrer zweifelsfrei vorhandenen Qualifikation im direkten Vergleich mit den beiden herausragenden Bewerber*innen keine Chance gehabt hätte.

Die Antidiskriminierungsstelle erklärte dem Arbeitgeber, dass die Einladungspflicht nach § 165 Satz 3 SGB IX auch gilt, wenn nach der Sichtung der Bewerbungen erkennbar wird, dass andere Bewerber*innen deutlich besser geeignet sind. Nur wenn der*die Bewerber*in offensichtlich ungeeignet ist und zum Beispiel die geforderten Qualifikationsmerkmale nicht erfüllt werden, kann von einer Einladung abgesehen werden.⁵⁵ Vor diesem Hintergrund und bezogen auf die Aussage des Arbeitgebers, die Petentin hätte eine „zweifelsfrei vorhandene Qualifikation“ für die Stelle, wurden aus Sicht der Antidiskriminierungsstelle die gesetzlichen Pflichten verletzt. Die Antidiskriminierungsstelle teilte dem Arbeitgeber mit, dass er der Peten-

⁵⁴ Es sei denn, die Bewerber*innen sind „offensichtlich ungeeignet“.

⁵⁵ Vgl. BAG, Urteil vom 21. Juli 2009, Az. 9 AZR 431/08.

tin durch Nicht-Einladung die Chance genommen hatte, in einem persönlichen Gespräch von sich zu überzeugen.

Der Arbeitgeber beharrte weiterhin auf der Legitimation durch das Prinzip der Bestenauslese und führte an, dass er der Petentin „keine falschen Hoffnungen“ habe machen wollen. Deutlich wurde, dass vom Arbeitgeber keine Einsicht in Hinblick auf das diskriminierende Verhalten zu erwarten war. Dies teilte man im Ergebnis der Petentin mit. Die Petentin machte mit Unterstützung eines Rechtsbeistandes eine Entschädigung bei dem Arbeitgeber geltend. Der Arbeitgeber ging letztendlich auf die Forderung ein und bot der Petentin außergerichtlich einen Betrag in Höhe von ca. 3.000,00 € an. Dieses Angebot nahm die Petentin an. Einige Zeit später berichtete sie, dass sie einen Job bei einem Unternehmen angenommen habe. Im Bewerbungsgespräch sei sie von der Leitung sogar gefragt worden, wie man ihren Arbeitsplatz gestalten solle, damit sie gut arbeiten könne. Auch habe man nach einem speziellen Hilfebedarf gefragt. (886-2019)

Fall 1.6

Chronische Erkrankung/Behinderung



Keine Einstellung wegen HIV-Infektion

Zu Beginn des Berichtszeitraums berichtete ein Petent von einem Bewerbungsgespräch bei einer Zeitarbeitsfirma. In dem Gespräch habe man dem Petenten erklärt, dass es sich bei den Aufgaben um Lagerarbeiten handle und dass ebenfalls eine Bereitschaft erwartet würde, auf Montage zu gehen. Generell könne der Petent jedoch schon in der darauffolgenden Woche anfangen. Daraufhin habe der Petent berichtet, dass er wegen der HIV-Infektion alle drei Monate zu einem Arzt müsse, welcher nicht in Schleswig-Holstein ansässig sei und er deswegen an einem Tag nicht zur Arbeit kommen könne. Die Verantwortlichen der Zeitarbeitsfirma hätten darauf entgegnet, dass man ihn unter diesen Umständen nicht einstellen könne, da er die Kolleg*innen gefährden könnte. Der Petent habe dem widersprochen und erklärt, dass es sich bei dieser Aussage um eine Diskriminierung handle. Danach habe er das Gespräch beendet.

Nachdem die Antidiskriminierungsstelle in einem entsprechenden Schreiben bei der Zeitarbeitsfirma um eine Stellungnahme gebeten hatte, meldete sich die zuständige Disponentin, die das Bewerbungsgespräch geführt hatte. Sie berichtete, dass es sich bei den Aufgaben der ausgeschriebenen Stelle um körperlich schwere Arbeit handle, bei der auch mit einem Cutter-Messer gearbeitet werden müsse. Hierbei bestünde Verletzungsgefahr. Die Antidiskriminierungsstelle argumentierte, dass einerseits bei der Einnahme von HIV-Medikamenten die Viruslast derart gesenkt werden kann, dass keine Ansteckungsgefahr mehr besteht. Anderer-

seits sind Verletzungen immer so zu behandeln, als wäre die verletzte Person ansteckend. So ist auch der Umgang im Krankenhaus, ärztlichen Praxen oder bei Unfällen geregelt. Ebenfalls ist eine Benachteiligung im Bewerbungsverfahren bei einer symptomlosen HIV-Infektion rechtlich nicht zulässig, was auch vom Bundesarbeitsgericht⁵⁶ bestätigt worden ist. Die Nachfrage zu Arbeitsschutzhandschuhen wurde von der Disponentin verneint und sie blieb weiterhin bei ihrer Auffassung, den Petenten wegen seiner HIV-Erkrankung nicht einstellen zu wollen. Die Antidiskriminierungsstelle nahm daraufhin Kontakt mit der Regionalleitung der Zeitarbeitsfirma auf und berichtete den Sachverhalt. Der Regionalleiter zeigte sich entsetzt und distanzierte sich von den Aussagen und der Haltung der Disponentin, da diese nicht der Firmenphilosophie entsprechen würden. Die Firma würde mehrere Menschen mit Schwerbehinderungen und chronischen Erkrankungen beschäftigen. Auch eine weitere Person mit HIV-Infektion sei darunter. Er berichtete, dass er dem Petenten gerne einen Arbeitsvertrag anbieten und weiterhin alle Angestellten der Zeitarbeitsfirma für das Thema Diskriminierung sensibilisieren würde. Die Disponentin habe zusätzlich eine Abmahnung und eine AGG-Nachschulung bekommen. Leider wollte der Petent weder die Entschuldigung, noch das Jobangebot der Zeitarbeitsfirma annehmen. Er wandte sich an eine Gewerkschaft, mit deren Hilfe er einen Schadensersatz in Höhe von drei Monatsgehältern einforderte. Die Zeitarbeitsfirma lehnte jegliche Zahlungen ab, bot ihm jedoch weiterhin eine Arbeitsstelle an. Dies

⁵⁶ BAG, Urteil vom 19. Dezember 2019, Az. 6 AZR 190/12.

wurde vom Petenten weiterhin abgelehnt. Weitere rechtliche Schritte wurden vom Petenten im Ergebnis aber nicht unternommen. (25-2019)

Fall 1.7

Geschlecht



Diskriminierende Stellenausschreibungen

Am 22. Dezember 2018 ist die Änderung des § 22 Abs. 3 Personenstandsgesetz (PStG) in Kraft getreten. Damit ist im Personenstandsregister neben dem männlichen und weiblichen Geschlechtseintrag auch der Eintrag „divers“ oder gar keine Angabe zum Geschlecht möglich. Dies hat auch Auswirkungen auf die im Hinblick auf das Geschlecht diskriminierungsfreie Formulierung von Stellenausschreibungen, die das AGG zwingend vorsieht.⁵⁷ Um dies umzusetzen, stehen verschiedene Möglichkeiten zur Verfügung. Eine davon besteht in der Angabe der Berufsbezeichnung mit dem Zusatz „(m/w/d)“.

Ein*e Petent*in meldete im Sommer 2019, dass in einem Shopping-Center in mehreren Ladengeschäften weiterhin Stellenausschreibungen wie „Mitarbeiter (m/w)“ und „Geringfügig Beschäftigte (m/w)“ ausgelegt waren. Der Zusatz „d“ für den Personenstand divers fehlte jedoch. Bei den Arbeitgebenden handelte es sich um deutschlandweit, teilweise weltweit tätige Ketten. Nach einer Internet-Recherche der Antidiskriminierungsstelle fiel auf, dass die Stellenausschreibungen auf der Homepage des Shopping-Centers jedoch korrekt formuliert waren. Daraus konnte geschlussfolgert werden, dass die Problematik von den Unternehmen grundsätzlich erkannt wurde. Die Antidiskriminierungsstelle nahm daraufhin Kontakt mit dem Management des Shopping-Centers auf und schilderte den Sachverhalt. Sie bat weiterhin darum, die E-Mail auch an die betroffenen Unternehmen weiterzuleiten. Die Verantwortlichen des Shopping-Centers entschuldigten sich daraufhin für die Nichteinhaltung der

gesetzlichen Vorgaben und versicherten, dass an alle Geschäfte des Shopping-Centers ein entsprechender Hinweis versandt werde.

Die Änderungen der Stellenausschreibungen konnten einige Tage später von der Antidiskriminierungsstelle bestätigt werden. Gleichzeitig wurde aber auch deutlich, dass die Ausschreibungen häufig weitere, AGG-kritische Textpassagen enthielten. In einer Ausschreibung wurde eine Person für ein „junges, dynamisches Team“ gesucht. In einer anderen Ausschreibung war eine Anforderung an die Stelle die „körperliche Fitness“, ohne weitere Begründung und ohne Anhaltspunkt, warum dies für die konkrete Tätigkeit erforderlich sein sollte. Auch dies teilte man den Verantwortlichen mit, die sich umgehend um eine Korrektur gekümmert haben. (2684-2019)

⁵⁷ Vgl. § 11 i. V. m. § 7 Abs. 1 i. V. m. § 1 AGG.

Fall 1.8

Geschlecht



Bei Erkrankung des Kindes bleibt (erst) die Mutter zuhause

Ebenfalls zu Beginn des Jahres 2019 wandte sich eine Petentin an die Antidiskriminierungsstelle und berichtete im Auftrag einer Bekannten folgenden Sachverhalt: Das Kind dieser Frau war erkrankt. Der Ehemann und Vater des Kindes wollte daraufhin zuhause bleiben und sich um das Kind kümmern. Bei seiner Arbeitsstelle sei er daraufhin vom Vorgesetzten gefragt worden, ob seine Frau schon alle ihre Krankheitstage zur Betreuung des Kindes „verbraucht“ habe, denn erst dann dürfe er mit dem Kind zuhause bleiben. Dies sollte er nachweisen.

Die Antidiskriminierungsstelle informierte die Petentin, dass gesetzlich Krankenversicherte mit Kindern in jedem Kalenderjahr für jedes Kind einen Anspruch auf 10 Tage Krankengeld haben, wenn ein ärztliches Attest bestätigt, dass der*die Erziehungsberechtigte zur Betreuung oder Pflege des Kindes der Arbeit fernbleiben muss.⁵⁸ Dies gilt nur, wenn keine andere im Haushalt lebende Person diese Aufgabe übernehmen kann. Weiterhin besteht dieser Anspruch nur, wenn das Kind ebenfalls gesetzlich krankenversichert ist, das 12. Lebensjahr noch nicht erreicht hat und weder behindert, noch auf Hilfe angewiesen ist. Bei Alleinerziehenden verdoppelt sich die Anzahl der Tage auf 20 Tage.

Der Anspruch gilt bei Paaren also für jedes Elternteil. Dabei spielt es selbstverständlich keine Rolle, wer wann den Anspruch auf Krankengeld geltend macht und das kranke Kind zuhause betreut. Es obliegt den Paaren, selbst zu entscheiden, wer die Betreuung übernimmt. Ein*e Arbeitgeber*in hat

dabei nicht das Recht zu fordern, dass zunächst die Mutter ihren Anspruch auf Krankengeld wegen der Erkrankung des Kindes geltend macht.

Die Antidiskriminierungsstelle unterbreitete das Angebot, mit Einverständnis der Bekannten mit dem entsprechenden Betrieb Kontakt aufzunehmen. Denn das Verhalten des Vorgesetzten stellte nach Bewertung der Antidiskriminierungsstelle eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts dar.

Die Petentin gab die Informationen an ihre Bekannte weiter und berichtete später, dass die Angelegenheit auf der Grundlage der Hinweise der Antidiskriminierungsstelle mit einem internen Gespräch geklärt werden konnte. (278-2019)

⁵⁸ Vgl. § 45 Abs. 1 und 2 SGB V; für das Kalenderjahr 2021 wurde der Anspruch aufgrund der Corona-Pandemie erweitert auf längstens 20 Arbeitstage für jedes Kind, für alleinerziehende Versicherte auf längstens 40 Arbeitstage (§ 45 Abs. 2a SGB V).

Fall 1.9

Geschlecht



Absage trotz hervorragender Qualifikation – „Sie könnten ja bald schwanger sein“

Im Juli wandte sich eine 30-jährige Physiotherapeutin an die Antidiskriminierungsstelle, da sie sich in einem Bewerbungsverfahren benachteiligt fühlte. Die Petentin hatte sich in einer größeren Praxis beworben und war auch zu einem persönlichen Vorstellungsgespräch einschließlich einer Arbeitsprobe eingeladen worden. Aus den Bewerbungsunterlagen ging hervor, dass die Petentin nicht nur viele Jahre einschlägige Berufserfahrung als Physiotherapeutin vorweisen konnte, sondern auch zusätzliche, für die Praxis wertvolle Qualifikationen erworben hatte. Im persönlichen Gespräch nahm die Petentin daher auch ein großes Interesse der Praxis an einer Einstellung wahr.

Umso überraschter war die Petentin dann einen Tag später, als sie ihre Mailbox abhörte: Der Inhaber der Praxis hatte ihr per Sprachnachricht eine Absage erteilt. Zur Begründung gab er an, dass es fachlich zwar sehr gut passe, die Petentin habe ihn überzeugt. Sie habe aber vor kurzem einen gut verdienenden Mann geheiratet und sei auch wegen ihres Alters in einer Lebenssituation, die geradezu nach einem Kind „schreie und rufe“. Dieses Risiko sei ihm zu groß, um eine längere Einarbeitungsphase auf sich zu nehmen.

Die Antidiskriminierungsstelle beriet die Petentin zunächst über ihre rechtlichen Möglichkeiten und fragte sie, ob sie sich eine Beschäftigung in der Praxis weiter vorstellen könne. Darauf antwortete die Petentin, sie habe mittlerweile auf eine ande-

re Bewerbung eine Zusage erhalten und freue sich jetzt auf diese Arbeit. Sie habe zudem Sorge vor einer Auseinandersetzung mit der Praxis, da man sich im künftigen Berufsleben möglicherweise ein zweites Mal begegnen werde. Einen Tag später meldete sich die Petentin jedoch erneut und bat die Antidiskriminierungsstelle, mit dem Inhaber der Praxis Kontakt aufzunehmen. Sie habe am Abend zuvor mit ihren Eltern ein längeres Gespräch über Rassismus geführt und sei nun überzeugt, dass Betroffene immer gegen Diskriminierungen vorgehen sollten, um etwas ändern zu können.

Die Antidiskriminierungsstelle wandte sich daraufhin schriftlich an den Inhaber der Praxis und wies ihn auf die Rechtslage hin: Danach sind u. a. Benachteiligungen wegen des Geschlechts und Alters in Bezug auf die Auswahlkriterien für eine Einstellung unzulässig (§ 2 Abs. 1 Nr. 1 i. V. m. § 1 AGG). Eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts liegt dabei auch im Falle einer Absage wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft vor (§ 3 Abs. 1 Satz 2 AGG). Dies gilt insbesondere bei einer Nichtberücksichtigung für eine Stellenbesetzung, und zwar unabhängig davon, ob tatsächlich eine Schwangerschaft vorliegt bzw. bevorsteht oder nur vermutet wird. Die Antidiskriminierungsstelle betonte, dass sie angesichts der guten Qualifikation der Bewerberin einerseits und der eindeutigen Botschaft in der Absage andererseits von einer nachweisbaren Diskriminierung ausgeht.⁵⁹ Sie erläuterte die Ansprüche der Betroffenen infolge der Be-

⁵⁹ Dafür, dass eine betroffene Person auch bei benachteiligungsfreier Auswahl nicht eingestellt worden wäre, trägt der*die Arbeitgeber*in die Beweislast (vgl. z. B. BAG, Urteil vom 19. August 2010, Az. 8 AZR 530/09).

nachteiligung⁶⁰ und forderte den Inhaber der Praxis auf, eine Stellungnahme abzugeben.

In seiner Antwort wies der Inhaber der Praxis vor allem auf wirtschaftliche Gründe für seine Absage hin. Die Praxis erwarte von ihren Psychotherapeut*innen eine osteopathische Ausbildung, die vier bis fünf Jahre dauere und deren Kosten übernommen würden. Zudem habe die Bewerberin einen Teilzeitwunsch geäußert. Schließlich seien in der Praxis mehr Frauen als Männer beschäftigt. Die Betroffene könne sich aber gern erneut melden, wenn sie eine Vollzeitbeschäftigung anstrebe.

Die Antidiskriminierungsstelle erwiderte, dass die dargestellten Argumente den Diskriminierungsverdacht nicht entkräften. Bezüglich einer möglichen finanziellen Belastung hob sie hervor, aus welchen Gründen der Gesetzgeber Ansprüche für eine Chancengleichheit und gegen Benachteiligungen statuiert hat. Die Antidiskriminierungsstelle zeigte sich darüber hinaus aber auch verwundert, dass die Bewerbungsunterlagen der Petentin offenbar nicht hinreichend gewürdigt worden waren – die Bewerberin hatte den überwiegenden Teil einer osteopathischen Ausbildung bereits erfolgreich absolviert und stand unmittelbar vor dem Abschluss ihres vierten Ausbildungsjahres. Schließlich verwies die Antidiskriminierungsstelle darauf, dass Teilzeitwünsche in der Regel zu berücksichtigen sind (vgl. § 8 TzBfG). Zur Vermeidung eines arbeitsgerichtlichen Verfahrens, dem die Petentin bereits

entspannt entgegenschah, regte die Antidiskriminierungsstelle an, ein angemessenes Angebot für eine gütliche Einigung zu unterbreiten.

In der Folge schaltete der Inhaber der Praxis seine Versicherung ein, die nach kurzer Prüfung die Zahlung einer angemessenen Entschädigungssumme vorschlug. Die Petentin nahm dieses Angebot an und war zufrieden, dass ihre Beschwerde über die Benachteiligung tatsächlich Konsequenzen hatte. Der Inhaber der Praxis konnte sich jedoch nicht dazu durchringen, Verständnis zu zeigen oder eine Entschuldigung auszusprechen. (2235-2020)

⁶⁰ Folge eines Verstoßes gegen das Benachteiligungsverbot sind Ansprüche der Betroffenen auf Ersatz des tatsächlich entstandenen Schadens und/oder auf eine angemessene Entschädigung (§ 15 Abs. 1 und 2 AGG).

Fall 1.10

Geschlecht



Bekleidungsvorschriften für Frauen

Im Sommer 2020 meldete sich eine Petentin bei der Antidiskriminierungsstelle und berichtete von einer Diskriminierung wegen ihres Geschlechts, die ihr als Lehrerin in einer Schule widerfahren war: Das Kollegium, der Personalrat und die Schulleitung hatten die Gleichstellungsbeauftragte der Schule gebeten, ein Gespräch mit der Petentin zu führen. Diese teilte der Petentin mit, dass man die Tatsache, dass sie keinen BH trage, als anstößig empfinde. Zudem sei dies für ihre Vorbildfunktion als Lehrerin nicht angemessen. Die Petentin war über dieses Gespräch sehr überrascht und fühlte sich diskriminiert. Sie ergriff daraufhin Eigeninitiative und schrieb einen offenen Brief an das Kollegium mit dem Angebot eines gemeinsamen Gesprächs. Dieses wurde auch angenommen, jedoch größtenteils von denjenigen, die sowieso keine Bedenken wegen eines fehlenden BHs hatten. Eine Lösung konnte an der Schule nicht gefunden werden. Aus Sorge vor möglichen Konsequenzen wollte die Petentin nicht, dass die Antidiskriminierungsstelle in dieser Sache nach außen tätig wird. Es war ihr jedoch ein großes Anliegen, diese Problematik im beruflichen Alltag von Frauen*⁶¹ zu melden. Aus diesem Grund begrüßte die Petentin auch eine Darstellung ihrer Eingabe im vorliegenden Tätigkeitsbericht ausdrücklich.

Das Tragen bzw. Nicht-Tragen eines BHs geht auf eine lange Geschichte zurück und ist eng verknüpft mit feministischen Bewegungen, wie zum Beispiel

der BH-Verbrennung in den späten 1960er Jahren.⁶² Auch heute gibt es Bewegungen, die das Tragen eines BHs thematisieren und damit ein politisches Statement setzen. Dabei geht es nicht nur um die Selbstbestimmung der Frau*, sondern auch um die Sexualisierung von Frauen*körpern. Denn wenn Frauen* Teile des Körpers unbedeckt in der Öffentlichkeit zeigen, dann wird die Nacktheit häufig mit Sex in Verbindung gebracht.⁶³ Die Geschlechterdiskriminierung, welche die Petentin bei der Arbeit erlebt hatte, basiert somit einerseits auf der Fremdbestimmung durch vermeintliche Kleidervorschriften, welche nur Frauen* betreffen. Andererseits auf der Sexualisierung von Frauen*körpern, da „unbedeckte“ Brüste von Frauen* direkt in einen sexualisierten Kontext gebracht werden.

Bereits kurze Zeit vorher erhielt die Antidiskriminierungsstelle einen Fall mit ähnlichem Themenbezug: Ein Schulleiter wandte sich an die Antidiskriminierungsstelle mit der Bitte, den bestehenden Dresscode der Schule diskriminierungsrechtlich zu prüfen. Anlass des Dresscodes war, dass Schüler*innen insgesamt „sehr viel Haut“ zeigten und ihre Mitmenschen damit unangenehm konfrontierten. Der Dresscode der Schule bestand dabei aus einer Zeichnung, welche ein Mädchen und einen Jungen abbildete. Die verschiedenen Kleidungsstücke der jeweiligen Person waren dabei mit Kommentaren versehen. Für Mädchen schrieb der Dresscode vor, wie tief der Ausschnitt, wie lang Röcke und Shorts

61 Der Begriff Frau* wird in diesem Text verwendet, um alle Menschen unabhängig von biologischen Faktoren anzusprechen, die sich als Frau* definieren.

62 Mit öffentlichen BH-Verbrennungen forderten Frauen auch in Deutschland u. a. die Freigabe der Pille, gleichen Lohn für gleiche Arbeit, das Ende der männlichen Vorherrschaft und protestierten gegen Unterdrückung und für Selbstbestimmung.

63 Vgl. Pinkstinks (2020): Kann ich feministisch sein und (k)einen BH tragen? Abrufbar unter: pinkstinks.de/keinen-bh-tragen.

sein dürfen und wie viel vom BH sichtbar sein darf (Anm.: allenfalls der Träger). Jungen hingegen sollten nach diesem Dresscode keine Kopfdeckungen oder Kleidung mit rassistischen, sexistischen, drogen- oder gewaltverherrlichenden Texten tragen. Weiter sollte nach der Zeichnung vor allem die Unterhose nicht sichtbar sein.

knapper Bekleidung oder nicht.“⁶⁵ (2943-2020 und 2154-2020)

Nach einem Telefonat der Antidiskriminierungsstelle mit dem Schulleiter wurde deutlich, dass der Dresscode vor allem auf Mädchen abzielte, welche seiner Meinung nach „unangemessen rumlaufen“ und zu viel Haut zeigen würden. Die Antidiskriminierungsstelle kam deswegen zu dem Ergebnis, dass der Dresscode geschlechterdiskriminierend ist, da die Regeln einerseits vorrangig Mädchen betreffen und andererseits zur Sexualisierung des weiblichen Körpers beitragen. Dies teilte die Antidiskriminierungsstelle der Schulleitung in einer ausführlichen Stellungnahme mit. Sie empfahl, von dem betreffenden Dresscode Abstand zu nehmen und die Themen Geschlechterdiskriminierung sowie Sexismus pädagogisch aufzuarbeiten. Eine Antwort der Schulleitung erhielt die Antidiskriminierungsstelle leider nicht.

Die Organisation Pinkstinks⁶⁴, welche sich seit Jahren gegen Sexismus in der Schule einsetzt, schreibt zu diesem Thema: „Nackte Mädchenarme und -beine sind nicht anders zu kritisieren als die von Jungen. Entweder hat die Schule ein Problem mit

⁶⁴ Pinkstinks ist eine Protest- und Bildungsorganisation gegen Sexismus und Homophobie. Sie wurde u. a. gegründet, um das Bewusstsein dafür zu schärfen, welche Schäden die Geschlechterstereotypisierung von Kindern verursachen kann.

⁶⁵ Pinkstinks (2019): Darf meine Tochter in Hotpants in die Schule? Abrufbar unter: pinkstinks.de/darf-meine-tochter-in-hot-pants-in-die-schule.

2. Zivilrecht / Massenverträge / Zugang zur Gesundheitsversorgung

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

Fall 2.1

Alter



Diskriminierung älterer Menschen auf dem Wohnungsmarkt

Im Gegensatz zu anderen Diskriminierungsformen besteht beim Thema Altersdiskriminierung lebensälterer Menschen oft kaum Unrechtsbewusstsein innerhalb der Gesellschaft. Grund dafür sind defizitäre Altersbilder, wenig Sensibilität für das Thema, aber auch der Aspekt, dass lebensältere Menschen die Diskriminierungen oft als selbstverständlich annehmen.

Unabhängig voneinander meldeten sich 2019 zwei Petenten bei der Antidiskriminierungsstelle und schilderten Probleme im Zusammenhang mit derselben Wohnungsbaugenossenschaft. Einer der beiden Petenten ist mit seiner Ehefrau bereits seit Jahren Mitglied in der Genossenschaft. Weil seine Frau aufgrund einer Mobilitätseinschränkung nun auf eine barrierefreie Wohnung angewiesen ist, kontaktierte man diese. Die Verwaltung meldete dem Petenten zurück, dass Wohnungsanfragen ausschließlich über ein Formular im Internet möglich seien.

Der andere Petent schilderte Ähnliches: Er hatte sich um eine Wohnung in einer Seniorenwohnanlage beworben. Mitarbeitende der Genossenschaft hatten den Petenten darüber informiert, dass für Wohnungsbewerbungen eine E-Mailadresse benötigt werde.

Beide Petenten sind über 70 Jahre alt und haben ihrer Aussage nach keinen Bezug zu digitalen Technologien. Die Möglichkeiten und auch Benutzung

des Internets sind ihnen fremd. Dazu gehört auch das Einrichten und Verwalten eines E-Mailpostfachs. Beide Petenten fühlen sich im Umgang mit Internet und E-Mail überfordert. Da Wohnungsanfragen und Bewerbungen bei dieser Genossenschaft jedoch nur über das Internet möglich sind, sahen sich beide Petenten wegen ihres Alters mittelbar benachteiligt.

Wissenschaftliche Studien belegen, dass das Exklusionsrisiko von älteren Menschen auch durch die voranschreitende Digitalisierung erhöht wird. Aus Sicht der Antidiskriminierungsstelle besteht die Gefahr, dass nicht nur älteren Menschen der Zugang zu Wohnraum durch diese Praxis verwehrt wird, sondern ebenfalls Menschen, die z. B. aufgrund ihrer finanziellen Verhältnisse keinen Internetzugang haben.⁶⁶ Gleiches kann auch für Menschen mit Behinderung gelten.⁶⁷

Die Antidiskriminierungsstelle nahm daraufhin Kontakt mit der Wohnungsbaugenossenschaft auf und bat diese um eine Stellungnahme. Diese begründete ihr Vorgehen mit den Vorteilen der Digitalisierung, wie schnellere Bearbeitungszeiten und besserer Bedienkomfort, da Interessierte über Online-Formulare ihre Mietwünsche (Größe, Miethöhe etc.) laufend aktualisieren könnten. Weiterhin könnten Besichtigungstermine und Selbstausskunftsbögen per E-Mail verschickt werden. In der Hauptverwaltung stehe außerdem ein öffentlicher Internetzugang zur Verfügung, an dem Interessier-

⁶⁶ Siehe dazu auch Hinweise und Anregungen, S. 15 f.

⁶⁷ Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik e.V. (2019): „ICH? Zu alt?“ Diskriminierung älterer Menschen, Abschlussbericht eines Praxisforschungsprojekts. Abrufbar unter: www.iss-ffm.de/fileadmin/assets/veroeffentlichungen/downloads/ISS-Bericht-DiskaeM-final-online.pdf.

te mit Hilfe der Mitarbeitenden die Online-Formulare ausfüllen könnten. Damit sei sichergestellt, dass Menschen ohne Internet einen Zugang zu Wohnungsangeboten bekämen.

Eines der beiden Ehepaare war mit dieser Antwort zufrieden, da es nicht weit entfernt von der Genossenschaftszentrale wohnte. Fraglich ist jedoch, ob dies auch für Interessierte eine praktikable Lösung darstellt, die nicht in unmittelbarer Nähe wohnen.

In Bezug auf das Vorhandensein einer E-Mailadresse zeigte sich die Wohnungsbaugenossenschaft weniger verständnisvoll. Sie bot zwar an, beim Einrichten einer E-Mailadresse an dem öffentlichen Internetzugang behilflich zu sein, bedachte jedoch nicht, dass die Interessierten dann immer noch keine Möglichkeit haben, diese zu verwalten. Zwar konnte in dem individuellen Fall eine Einigung gefunden werden und der Petent konnte sich per Post für eine Wohnung in der Seniorenwohnanlage bewerben, jedoch gewann die Antidiskriminierungsstelle den Eindruck, dass von Seiten der Wohnungsbaugenossenschaft kein Verständnis für die Belange lebensälterer Menschen und anderer betroffener Personengruppen aufgebracht werden konnte. Da die Genossenschaft Mittel aus der sozialen Wohnraumförderung des Landes erhält, entschied sich die Antidiskriminierungsstelle zusätzlich, den Vorstand der Genossenschaft zu kontaktieren, um für das Thema Altersdiskriminierung zu sensibilisieren. Die Antidiskriminierungsstelle wird dieses Thema weiter aufmerksam im Blick behalten. (2958-2019 und 2959-2019)

Fall 2.2

Behinderung



Keine Beförderung von Assistenzhunden im Taxi

Auch in diesem Berichtszeitraum wurden der Antidiskriminierungsstelle wieder Probleme im Zusammenhang mit Assistenzhunden gemeldet. So berichtete ein Petent von Schwierigkeiten mit einem Taxiunternehmen. Er und seine Ehefrau haben beide einen Grad der Behinderung von 100 und sind u. a. aufgrund einer Einschränkung der Sehfähigkeit auf einen Assistenzhund angewiesen. Um lebenswichtige Therapie- und Arzttermine wahrnehmen zu können, sind beide auf die Beförderung mit dem Taxi angewiesen. Jedoch würden mit dem im Ort ansässigen Taxiunternehmen seit Längerem Probleme bei der Beförderung bestehen. So würden einige Taxifahrer*innen die Assistenzhunde nicht mitnehmen wollen. Andere hätten die Petent*innen sogar einfach an der Straße stehen gelassen oder sie und ihre Hunde beschimpft. Die Fahrer*innen begründen die Verweigerung der Beförderung mit einer Hundehaarallergie oder mit Problemen der Hundehaarabeseitigung nach einer Fahrt. Deshalb musste der Petent an manchen Tagen zwei Stunden auf ein Taxi warten. Aus diesen Gründen würde er das Taxi immer schon mehrere Tage im Voraus bestellen, in der Hoffnung, dass die Fahrer*innen sich auf die Hunde einstellen könnten. Trotzdem käme es weiterhin zu Problemen. Außerdem seien spontane Fahrten unmöglich. Aufgrund der Seheinschränkung könne das Ehepaar in solchen Fällen nicht erkennen, um welche*n Fahrer*in es sich handelt.

Die Antidiskriminierungsstelle kontaktierte daraufhin das Taxiunternehmen und schilderte den Sachverhalt. Sie erklärte, dass es sich bei einem Assistenzhund um ein anerkanntes Hilfsmittel im Sinne des Rechts der Gesetzlichen Krankenversicherung handelt, das von einem Haustier unterschieden werden muss (vgl. § 33 SGB V). Unabhängig davon gilt eine grundsätzliche Beförderungspflicht.⁶⁸ Gerichtlich bestätigt wurde außerdem, dass kleinere Hunde im Fußraum des Fahrzeugs untergebracht werden können.⁶⁹ Größere Hunde können im Kofferraum liegen, jedoch nur, wenn dieser nicht vom Fahrgastraum getrennt ist.⁷⁰ Eine Beförderung eines Hundes kann nur abgelehnt werden, wenn der*die Taxifahrer*in Angst vor dem Hund hat oder gegen Hunde allergisch ist, da hierdurch die Fahrsicherheit gefährdet werden könnte.⁷¹ Es ist verboten, einem Menschen aufgrund einer Behinderung den Zugang zu und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, zu verwehren (§ 1 i. V. m. § 2 Abs. 1 Nr. 8 AGG). Dazu zählt auch die Beförderung mit einem Taxi. Insbesondere merkte die Antidiskriminierungsstelle an, dass das Problem einer etwaigen Hundehaarallergie zu lösen ist, wenn der Petent – wie bisher in den meisten Fällen – ein Taxi am Vortag bestellt.

Die Antidiskriminierungsstelle erhielt daraufhin eine Antwort von dem Taxiunternehmen. Dieses erklärte, dass ein Fahrer noch recht neu sei. Außer-

⁶⁸ § 22 PBefG in Verbindung mit § 13 BOKraft. § 15 Abs. 1 BOKraft besagt weiterhin, dass eine generelle Beförderungspflicht von Tieren besteht.

⁶⁹ AG Hamburg, Urteil vom 28. Januar 2014, Az. 234 OWi 163/13.

⁷⁰ OLG Düsseldorf, Urteil vom 28. Januar 2004, Az. IV-5 Ss (OWi) 221/03 – (OWi) 6/04 I.

⁷¹ OLG Hamm, Beschluss vom 5. März 1992, Az. 3 Ss OWi 61/92.

dem würde es im Unternehmen einen Fahrer geben, der Angst vor Hunden habe. In diesem Fall würde man bei Anfragen darauf Rücksicht nehmen. Sollte jedoch kein Taxi vorbestellt sein, könne es zu Wartezeiten kommen. Fälle, bei denen Fahrgäste einfach stehen gelassen wurden, seien bisher nicht bekannt. Es könne aber letztlich immer sein, dass der*die Fahrer*in in diesen Fällen einen Auftrag erhalten habe und deswegen nicht anhalten könne. Letztlich entschuldigte sich das Taxiunternehmen bei den Petent*innen. (1334-2019)

Fall 2.3

Behinderung



Verweigerung der ärztlichen Behandlung

Zahlreiche Petent*innen wandten sich im Jahr 2020, wie bereits dargestellt, wegen Problemen bezüglich einer Befreiung von der Maskenpflicht aufgrund einer gesundheitlichen Beeinträchtigung an die Antidiskriminierungsstelle. Viele dieser Eingaben betrafen dabei den Bereich der medizinischen Versorgung.

So berichtete ein Petent von einem hautärztlichen Termin folgendes: Er könne aufgrund einer Schwerbehinderung keine Mund-Nasen-Bedeckung tragen und besitze neben seinem Schwerbehindertenausweis auch ein zusätzliches ärztliches Attest, welches ihn von der Maskenpflicht befreie. Beide Nachweise habe der Petent in seiner hautärztlichen Praxis vorgezeigt, die Angestellten hätten das Attest in Kopie zu seiner Patientenakte hinzugefügt. Nach einer kurzen Wartezeit sei der Petent in das Behandlungszimmer gerufen worden. Dort habe ihn die Ärztin gefragt, warum er keine Mund-Nasen-Bedeckung trage. Der Petent habe daraufhin erneut auf seine Befreiung von der Maskenpflicht hingewiesen. Die Ärztin habe erwidert, dass es ihr egal sei, und er trotzdem eine Maske tragen müsse. Sonst würde sie ihn unter diesen Umständen nicht behandeln. Der Petent musste anschließend ohne eine ärztliche Behandlung die Praxis verlassen.

Die Antidiskriminierungsstelle setzte sich daraufhin mit der Praxis in Verbindung und bat um eine Stellungnahme. Ein Arzt meldete sich telefonisch zurück und berichtete, dass es sich in diesem Fall wohl um ein Missverständnis gehandelt habe. Es täte ihm leid, dass der Petent nicht behandelt worden sei. Selbstverständlich würde man in der Praxis auch Menschen behandeln, die aus gesundheitlichen Gründen keine Mund-Nasen-Bedeckung tragen können. In diesen Fällen müsse vorab orga-

nisiert werden, wie eine Behandlung ermöglicht werden könne, z. B. durch spezielle Sprechzeiten, Warten in separaten Räumen etc. Die Praxis bat die Antidiskriminierungsstelle, dem Petenten auszurichten, dass er gerne nochmal einen neuen Termin vereinbaren könne. In seiner Akte habe man nun vermerkt, dass er von der Maskenpflicht befreit sei. Des Weiteren wolle der Arzt die behandelnde Ärztin über die rechtlichen Vorgaben aufklären.

Dieses Ergebnis teilte die Antidiskriminierungsstelle dem Petenten mit. Dieser war damit zufrieden und vereinbarte einen neuen Termin.

Die Antidiskriminierungsstelle hat Verständnis dafür, dass gerade im vulnerablen Bereich der medizinischen Versorgung der Schutz von Menschen aus Risikogruppen vor Infektionen besonders wichtig ist. Dennoch muss auch während der Corona-Pandemie die Behandlung von Personen gewährleistet werden, die aufgrund einer körperlichen, geistigen oder psychischen Beeinträchtigung keine Mund-Nasen-Bedeckung tragen können. Die dafür erforderlichen organisatorischen Maßnahmen sollten bereits im Hygienekonzept der Praxen Berücksichtigung finden. (1696-2020)

Fall 2.4

Behinderung



Einkaufen während der Corona-Pandemie trotz einer Behinderung? Wenn Sensibilisierung zu einer guten Lösung führt

Im Herbst wandte sich die Stammkundin eines Supermarktes an die Antidiskriminierungsstelle, da sie dort ohne Mund-Masen-Bedeckung nicht mehr einkaufen durfte. Die Petentin ist schwerbehindert mit einem GdB von 100, pflegebedürftig mit Pflegegrad 4 und leidet unter erheblichen gesundheitlichen Beeinträchtigungen. Nach ihrer eigenen Darstellung sei auf den ersten Blick erkennbar, dass die Petentin keine Mund-Nasen-Bedeckung tragen könne. Sie habe aber zusätzlich ein ärztliches Attest, das dies bescheinige. Sie gab an, dass ihr trotz Vorlage des Attests am Eingang zum Supermarkt der Zutritt unter dem Hinweis auf die generelle Maskenpflicht verwehrt worden sei.

Die Antidiskriminierungsstelle nahm daraufhin Kontakt mit dem Inhaber des Supermarktes auf. Sie äußerte Verständnis dafür, dass Kund*innen und insbesondere auch die Angestellten des Geschäfts bestmöglich vor einer Ansteckung mit dem Coronavirus geschützt werden sollen. Gleichzeitig hob sie hervor, dass auch Menschen, die wegen einer Behinderung oder Erkrankung keine Mund-Nasen-Bedeckung tragen können, weiterhin das Recht haben müssen, gleichberechtigt am Alltagsleben teilzuhaben. Die Antidiskriminierungsstelle stellte in diesem Zusammenhang die Rechtslage⁷² dar: Danach sind Kinder bis zum sechsten Geburtstag und Personen, die aufgrund einer körperlichen, geistigen oder psychischen Beeinträchtigung keine Mund-Nasen-Bedeckung tragen können, und dies glaubhaft machen können, von der Maskenpflicht befreit.

Der Inhaber des Supermarktes antwortete auf die Stellungnahme der Antidiskriminierungsstelle schnell und ausführlich: Er trage Verantwortung für seine Mitarbeitenden, die zum Teil ebenfalls zur Risikogruppe gehörten. Auch wolle er seine Kund*innen bestmöglich schützen, zumal diese teilweise sehr alt seien. An die rechtlichen Vorgaben zur Befreiung werde er sich aber halten, sofern die Betroffenen einen geeigneten Nachweis vorlegen. Er biete zwar auch einen Bestell- und Lieferservice an, habe aber Verständnis für Kund*innen, die weiterhin persönlich einkaufen wollen. Aus diesem Grund habe er im Eingangsbereich einen schriftlichen Hinweis angebracht, der deutlich mache, dass Kund*innen mit einer Befreiung von der Pflicht zum Tragen einer Mund-Nasen-Bedeckung den Markt betreten können, wenn sie einen geeigneten Nachweis vorlegen. Die betroffene Kundin könne daher persönlich einkaufen, wenn sie ihr Attest vorlege.

Die Antidiskriminierungsstelle dankte dem Inhaber des Supermarktes für sein Verständnis und die gute Umsetzung der rechtlichen Vorgaben. Insbesondere begrüßt die Antidiskriminierungsstelle entsprechende Hinweise im Eingangsbereich von Geschäften. Denn diese sensibilisieren nicht nur das Personal und ggf. Sicherheitsdienste für die Rechtslage, sondern sorgen auch für mehr Verständnis bei anderen Kund*innen dafür, dass einige Menschen keine Mund-Nasen-Bedeckung tragen können.

⁷² § 2 Abs. 5 Satz 3 der Landesverordnung zur Bekämpfung des Coronavirus SARS-CoV-2 in der damals geltenden Fassung; die Vorgabe wurde in der Folge inhaltlich nicht verändert, ist in der aktuellen Fassung aber in § 2a Abs. 1 Satz 3 geregelt.

Im abschließenden Gespräch mit der Petentin hob die Antidiskriminierungsstelle auf Nachfrage hervor, dass nach ihrer Rechtsauffassung die Vorlage eines geeigneten Nachweises verlangt werden kann. Wie auch in den zahlreichen vergleichbaren Fällen warb sie um gegenseitiges Verständnis für die schwierige und teilweise auch rechtlich komplexe Situation sowohl für die Betroffenen als auch für die Verantwortlichen im Einzelhandel. (3913-2020)

Fall 2.5

Chronische Erkrankung/Behinderung



Keine zahnärztliche Behandlung für HIV-Infizierte

Bereits in den letzten Tätigkeitsberichten wurde deutlich, dass Menschen mit einer HIV-Infektion oft mit diversen Vorurteilen und Diskriminierung konfrontiert sind.

Im Sommer 2019 kontaktierte eine Mitarbeiterin der Aidshilfe stellvertretend für einen Klienten die Antidiskriminierungsstelle. Der Petent hätte einige Tage zuvor wegen akuter Zahnschmerzen an einem Sonntag eine zahnärztliche Notfallpraxis aufsuchen müssen. Dort angekommen sollte er im Wartezimmer einen Anamnesebogen ausfüllen. Die Frage nach einer HIV-Infektion hatte der Petent wahrheitsgemäß bejaht. Daraufhin sei eine Angestellte der Praxis mit Mund- und Augenschutz bekleidet in das Wartezimmer gekommen und habe den Petenten hinaus auf den Flur gebeten. Dort habe man ihm erklärt, dass man ihn aufgrund seiner HIV-Erkrankung aus Schutz vor anderen Patient*innen nicht behandeln könne und ihn stattdessen an eine Zahnklinik verwiesen, die jedoch zu weit entfernt gewesen sei. Der Petent sei trotz starker Schmerzen wieder nach Hause gefahren. Aufgrund dieses Vorfalls sah sich der Petent wegen seiner HIV-Infektion diskriminiert. Problematisch fand er zum einen die übertriebene Schutzkleidung sowie das Verhalten der Angestellten. Zum anderen empfand er die Tatsache, dass ihm eine zahnärztliche Behandlung verwehrt wurde und er dadurch keine Linderung seiner Schmerzen erhalten hatte, als verletzend.

Der HI-Virus wird durch Körperflüssigkeiten übertragen. Deswegen besteht ein Infektionsrisiko nur, wenn die HI-Viren z. B. durch eine kontaminierte Kanüle oder beim Geschlechtsverkehr in den Körper gelangen. Außerdem besteht ein Zusammenhang mit der Konzentration der HI-Viren im Blut. Bei HIV-infizierten Personen, die eine medikamentöse Therapie bekommen, ist die Konzentration der HI-Viren so gering, dass selbst eine Ansteckung bei einer Verletzung durch eine kontaminierte Nadel unwahrscheinlich ist. Bei Handlungen des alltäglichen Zusammenlebens wie Umarmen, Anhusten, Anniesen oder der gemeinsamen Benutzung von Toiletten ist eine HIV-Übertragung ausgeschlossen. Auch bei zahnärztlichen Behandlungen kann eine Ansteckung ausgeschlossen werden, wenn die normalen hygienischen Standards eingehalten werden. Dies bestätigen auch Informationsbroschüren der Bundeszahnärztekammer und der Deutschen AIDS-Hilfe aus den Jahren 2014 und 2016.⁷³ Darin steht unter anderem: „Sehr gering ist das Risiko einer HIV-Übertragung bei der zahnärztlichen Behandlung, wenn die Viruslast durch eine antiretrovirale Therapie dauerhaft unter der Nachweisgrenze liegt.“ Zu den Arbeitsschutzmaßnahmen heißt es weiter: „Für die Behandlung von HIV-Patienten müssen (unabhängig von der Viruslast) in der Zahnarztpraxis keine zusätzlichen Maßnahmen zur Hygiene und zum Arbeitsschutz getroffen werden. Die Tatsache, dass viele Patienten nicht von ihren Infektionserkrankungen wissen oder auf Grund negativer Erfahrungen diese dem behandelnden

⁷³ Vgl. Deutsche AIDS-Hilfe e. V. (2016): Keine Angst vor HIV, HBV und HCV! Informationen für das zahnärztliche Behandlungsteam. Abrufbar unter: www.bzaek.de/fileadmin/PDFs/Fachangestellte/Keine_Angst_vor_HIV.pdf.

Zahnarzt nicht mitteilen, bedingt die Regel, dass alle Patienten so behandelt werden müssen, als ob sie infektiös wären.“⁷⁴ Interessant ist auch der Hinweis des Merkblatts „Behandlung von Patienten mit HIV, HBV, HCV, MRSA oder Tuberkulose“ der Zahnärztekammer Schleswig-Holstein aus dem Jahr 2017. Dort heißt es: „Es besteht eine generelle Behandlungspflicht dieser Patienten. Die Versorgung von infizierten Patienten darf angesichts des heutigen Hygienestandards einer Zahnarztpraxis nicht als unzumutbar abgelehnt werden.“

Die Antidiskriminierungsstelle nahm daraufhin Kontakt mit der Zahnärztekammer auf und schilderte den Sachverhalt sowie die Fakten zur Übertragung von HIV. Diese führte daraufhin eine Anhörung der betreffenden Zahnarztpraxis durch. Anschließend fand eine abschließende Besprechung des Vorstands der Zahnärztekammer statt. Im Ergebnis wurde der Antidiskriminierungsstelle mitgeteilt, dass die Zahnärztin, welche an dem Tag den Notdienst in der Praxis machte, ermittelt wurde, diese jedoch zwischenzeitlich ausgeschieden sei. Der Vorstand sei darüber hinaus zu der Entscheidung gekommen, dass bei dem Sachverhalt hinreichende Anhaltspunkte für Berufsvergehen bestünden. Dieses Verhalten würde mit Mitteln des Heilberufekammergesetzes geahndet werden. Die Zahnärztekammer versprach weiterhin, die Angestellten der Zahnarztpraxis auf die entsprechenden Publikationen zum Umgang mit HIV-infizierten Menschen hinzuweisen. Auch sollen alle Mitglieder

des Zahnärzteblattes auf die Informationsbroschüren und Merkblätter aufmerksam gemacht werden. Und zu guter Letzt stehe die Zahnärztekammer derzeit mit der Deutschen Aidshilfe in Kontakt, um ein Schulungsprogramm für zahnärztliches Personal zu entwickeln.

Die Antidiskriminierungsstelle teilte diese Ergebnisse dem Petenten mit. Dieser war damit zufrieden. (2081-2019)

⁷⁴ Vgl. Deutsche AIDS-Hilfe und Bundeszahnärztekammer (2014): Zahnärztliche Behandlung von HIV-positiven Patienten. Abrufbar unter: www.bzaek.de/fileadmin/PDFs/Berufsaus%C3%BCbung/Hygiene/Information_zahn%C3%A4rztliche_Behandlung_HIV_positiv.pdf.

Fall 2.6

Ethnische Herkunft



„Keine Vermietung an Ausländer!“

Im Herbst 2019 kontaktierte eine Petentin die Antidiskriminierungsstelle und berichtete von der Wohnungssuche einer befreundeten syrischen Familie. Mutter und Vater sind beide berufstätig und haben drei Kinder. Die Mutter hatte im Internet eine passende Wohnung gefunden und die Petentin darum gebeten, den Vermieter der Wohnung telefonisch zu kontaktieren. Als die Petentin den Vermieter anrief und berichtete, dass sie für eine befreundete syrische Familie anrufen würde, habe dieser sofort entgegnet, dass er „keine Wohnungen an Ausländer“ vermieten würde. Er habe diese Entscheidung damit begründet, dass er bereits afghanische Mieter*innen gehabt habe und diese ihn darum gebeten hätten, dass keine weiteren Ausländer*innen in das Haus einziehen sollen.

Die Antidiskriminierungsstelle kontaktierte den Vermieter daraufhin telefonisch und bat ihn, auch seine Sicht zu dem geschilderten Sachverhalt abzugeben. Dieser bestätigte die Aussagen der Petentin und zeigte keine Einsicht hinsichtlich der Diskriminierungsproblematik. Er berichtete, dass die im Haus wohnenden „Afghanen in der Vergangenheit Probleme mit Kurden“ gehabt hätten. Deswegen hätten sie ihn, den Vermieter, gebeten, an keine weiteren Ausländer*innen zu vermieten. Auch nach deutlichen Hinweisen der Antidiskriminierungsstelle, dass es sich um eine Diskriminierung wegen der ethnischen Herkunft handelt, wenn Menschen mit einem Migrationshintergrund pauschal als kriminell oder schwierige Mieter*innen abgestempelt werden, zeigte der Vermieter keine Einsicht.

Trotz dieser eindeutigen Diskriminierung wollte die syrische Familie keine weiteren rechtlichen Schritte einleiten. Erschwerend kam noch hinzu, dass weder die Petentin noch die syrische Familie die

Adressdaten des Vermieters kannten. Am Telefon wollte der Vermieter seine Adresse nicht nennen und beendete das Telefonat, indem er einfach auflegte. (3569-2019)

Fall 2.7

Ethnische Herkunft



„An Ausländer vermieten wir nicht mehr. Da haben wir schlechte Erfahrungen gemacht.“

Im Berichtszeitraum wurden der Antidiskriminierungsstelle weitere Fälle von Diskriminierung wegen der ethnischen Herkunft auf dem Wohnungsmarkt gemeldet. Nachfolgend sollen einige dieser Fälle dargestellt werden, um aufzuzeigen, wie offen teilweise mit rassistischen Vorurteilen umgegangen wird, und wie schwer es dennoch ist, dagegen vorzugehen.

Eine sog. Flüchtlingslotsin meldete sich bei der Antidiskriminierungsstelle und berichtete, dass sie einen afghanischen Altenpfleger bei der Wohnungssuche unterstützte. Dabei habe sie persönlich für den Betroffenen bei Vermieter*innen angerufen, um das Mietinteresse zu äußern. In einem Gespräch mit einem Immobilienmanager habe sie berichtet, dass sie für einen jungen Altenpfleger eine Wohnungssuche, und dass dieser gerade seine Stundenzahl bei der Arbeit reduzieren würde, damit er sein Abitur in der Abendschule nachholen könne. Der Immobilienmanager machte dabei einen freundlichen und interessierten Eindruck. Als die Petentin jedoch erwähnte, dass es bei dem Interessenten um einen Menschen aus Afghanistan handelt, habe der Immobilienmanager sofort gesagt, dass an Ausländer*innen nicht mehr vermietet würde. Der Eigentümer der Immobilie habe mit Geflüchteten bzw. Ausländer*innen schlechte Erfahrungen gemacht.

Die Antidiskriminierungsstelle nahm daraufhin Kontakt mit dem Immobilienmanager auf und bat um eine Stellungnahme. Dieser nahm sich in seiner Stellungnahme jedoch aus der Pflicht und erklärte, dass er als Verwalter nicht über die Vermietung

entscheide. Eigentümerin der Wohnanlage sei eine schottische Gesellschaft. Er führte weiter aus, dass in der Wohnanlage nur Senior*innen wohnen würden und man es deswegen vermeiden würde, an jüngere Menschen zu vermieten. Des Weiteren gab er an, dass die Stundenreduzierung des Bewerbers die finanzielle Sicherheit, die die Eigentümerin fordere, nicht gewährleiste. Auf Nachfrage der Antidiskriminierungsstelle, dass er doch gar nicht wisse, was der Mann verdiene, antwortete der Immobilienmanager, dass man als Altenpfleger nicht viel Geld verdienen würde. Er merkte an, dass der Mann sich ja trotzdem bewerben könne. Dies teilte die Antidiskriminierungsstelle der Petentin mit. Diese meldete zurück, dass der Mann kein Interesse mehr habe, die Wohnung anzumieten. Dies habe sie dem Immobilienmanager auch mitgeteilt. Dieser habe erwidert, dass dann auch kein Verdacht der Diskriminierung wegen der ethnischen Herkunft mehr geäußert werden könne. Die Antidiskriminierungsstelle beriet die Petentin daraufhin über die Rechtsansprüche auf eine Entschädigung wegen der erlittenen Benachteiligung.⁷⁵ Mit anwaltlicher Unterstützung machte der Betroffene dann auch seine rechtlichen Ansprüche nach dem AGG geltend und erstritt 2.000,00 € Entschädigung. Die Petentin berichtete einige Monate danach, dass die Wohnung wohl immer noch nicht vermietet sei.

Ein anderer Petent berichtete, dass er im Internet auf ein geeignetes Wohnungsangebot gestoßen sei. Er habe den Mietfragebogen ausgefüllt und anschließend an das Wohnungsunternehmen geschickt. Zusätzlich habe er das Wohnungsunter-

⁷⁵ Vgl. § 21 Abs. 2 Satz 3 i. V. m. § 2 Abs. 1 Nr. 8 AGG.

nehmen telefonisch kontaktiert, um sicher zu gehen, dass die Anfrage angekommen sei. Eine Mitarbeiterin habe ihm erklärt, dass kein freier Besichtigungstermin mehr verfügbar sei. Dies kam dem Petenten seltsam vor. Da er Inhaber eines Betriebes ist, fragte er seinen Auszubildenden, der einen „deutschen“ Nachnamen hat, ob er ebenfalls bei dem Wohnungsunternehmen nach einem Besichtigungstermin fragen könne. Obwohl dieser Auszubildende nicht einmal den Mietfragebogen eingereicht hatte, dem Wohnungsunternehmen folglich keinerlei Informationen über ihn vorlagen, bot man ihm einen Besichtigungstermin an.

Die Antidiskriminierungsstelle setzte sich daraufhin mit dem Wohnungsunternehmen in Verbindung und bat um eine Stellungnahme zum Sachverhalt. Das Wohnungsunternehmen meldete zurück, dass aufgrund der Corona-Pandemie keine Sammelbesichtigungen stattfinden könnten und man dem Petenten deswegen keinen Termin anbieten könne. Weiterhin bestritt das Wohnungsunternehmen, dem Bekannten des Petenten einen Besichtigungstermin angeboten zu haben. Dies meldete die Antidiskriminierungsstelle dem Petenten zurück. Dieser berichtete, dass sich einige Zeit nach seiner Bewerbung eine weitere Bekannte auf die gleiche Wohnung beworben und ebenfalls einen Besichtigungstermin angeboten bekommen habe. Dies sei sogar der gleiche Termin gewesen, den man seinem Auszubildenden auch angeboten hatte. Die Bekannte habe sich die Wohnung auch angeschaut. Der Petent zeigte sich entsetzt über die eindeutige Benachteiligung und erwog ebenfalls, Schadensersatz- bzw. Entschädigungsansprüche nach dem AGG einzuklagen. Eine Rückmeldung dazu liegt der Antidiskriminierungsstelle noch nicht vor. (2842-2020 und 2815-2020)

3. Diskriminierungen außerhalb des AGG

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

Fall 3.1

Alter



Altershöchstgrenzen im Ehrenamt

Zum Ende des Jahres 2019 berichtete ein Petent der Antidiskriminierungsstelle, dass es in einem Krankenhaus eine Altershöchstgrenze von 80 Jahren für die ehrenamtliche Betreuung und Begleitung von Patient*innen gebe. Die körperliche oder geistige Verfassung der ehrenamtlich Tätigen spiele dabei keine Rolle. Mit dem 80. Geburtstag müsse das Ehrenamt beendet werden. Der Petent berichtete auch, dass eine solche Praxis im Ehrenamtsengagement in anderen Krankenhäusern der gleichen Stadt nicht angewendet würde. Auf Nachfrage beim Ehrenamtsbüro der Stadt wurde der Antidiskriminierungsstelle berichtet, dass Altershöchstgrenzen in anderen Bereichen nicht bekannt seien. Die Antidiskriminierungsstelle informierte den Petenten darüber, dass der Bereich der ehrenamtlichen Tätigkeit zwar nicht rechtlich durch das AGG geschützt sei,⁷⁶ die Antidiskriminierungsstelle in dem beschriebenen Fall aber von einem diskriminierenden Verhalten in Bezug auf das Lebensalter ausgehe. Deswegen nahm die Antidiskriminierungsstelle Kontakt mit der Vorstandsvorsitzenden des Vereins auf, der die ehrenamtliche Tätigkeit im Krankenhaus anbietet. Dabei verwies die Antidiskriminierungsstelle auf neueste Forschungen zum Thema Altersdiskriminierung: Diese sehen – aufgrund des

demografischen Wandels – einerseits soziale Versorgungs- und Sicherungssysteme vor großen Herausforderungen; andererseits hätten lebensältere Menschen einen enorm hohen gesellschaftlichen Nutzen zum Beispiel im Bereich des Ehrenamtes. Denn lebensältere Menschen seien heute zwar so fit und gesund wie nie zuvor, aber dennoch durch Digitalisierung etc. einem hohen Exklusionsrisiko ausgesetzt. Gerade das Ausscheiden aus dem Job und der Eintritt ins das Rentenalter sei für viele Menschen eine große Herausforderung. Eine ehrenamtliche Tätigkeit könne zur Teilhabe lebensälterer Menschen beitragen und das Gefühl des Gebrauchtwerdens vermitteln.⁷⁷

Weiter verwies die Antidiskriminierungsstelle auf die Expertenkommission der Antidiskriminierungsstelle des Bundes zum Thema „Alter“⁷⁸ sowie auf die Bundesarbeitsgemeinschaft der Senioren-Organisationen⁷⁹. Beide sprechen sich ebenfalls gegen Altershöchstgrenzen im Ehrenamt aus. Angelehnt an die Vorschläge der Kommission bzw. Arbeitsgemeinschaft empfahl die Antidiskriminierungsstelle dem Verein individuelle Betrachtungen. So wären zum Beispiel amtsärztliche oder betriebsärztliche Untersuchungen, regelmäßige Gespräche oder ggf.

⁷⁶ Auf Vereine ist das AGG in aller Regel nicht anwendbar, vgl. § 2 Abs. 1 AGG.

⁷⁷ Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik e.V. (2019): „ICH? Zu alt?“ Diskriminierung älterer Menschen. Abschlussbericht eines Praxisforschungsprojekts. Abrufbar unter: www.iss-ffm.de/fileadmin/assets/veroeffentlichungen/downloads/ISS-Bericht-DiskaeM-final-online.pdf.

⁷⁸ Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2012): Handlungsempfehlungen der Expertenkommission. „Gemeinsam gegen Diskriminierung: Für eine gerechtere Teilhabe jüngerer und älterer Menschen“. Abrufbar unter: www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/aktuelles/altersjahr_pk_handlungsempfehlung.pdf?__blob=publicationFile&v=1.

⁷⁹ BAGSO (2011): Potenziale des Alters nutzen: Altersgrenzen aufheben, Altersdiskriminierung überwinden. Abrufbar unter: www.bagso.de/fileadmin/user_upload/bagso/06_Veroeffentlichungen/2014_und_aelter/BAGSO_Positionspapier_Potenziale_des_Alters.pdf.

ein polizeiliches Führungszeugnis geeignete Ansatzpunkte für eine Prüfung.

Der Verein begründete die Altershöchstgrenzen in seiner Stellungnahme mit der besseren Planbarkeit, da man so das Ausscheiden und die Aufnahme von neuen Ehrenamtlichen besser koordinieren könne. Die Altershöchstgrenzen hätten sich in der Vergangenheit stets bewährt.

Da eine weitere Klärung mit dem Verein nicht möglich war, nahm die Antidiskriminierungsstelle Kontakt mit dem Geschäftsführer und der Pflegedirektion des Krankenhauses auf und schilderte den Sachverhalt. Beide meldeten zurück, dass der Verein juristisch selbstständig organisiert sei und dass man sich bei einer Einmischung in die Angelegenheit zurückhalten würde. Da die Entscheidung über die Altershöchstgrenzen von der überwiegenden Mehrheit des Vereins getragen worden sei, gebe es von Seiten des Krankenhauses keinerlei Bedenken.

Die Antidiskriminierungsstelle entschied daraufhin den für das Krankenhaus zuständigen Sozialdezenten der Stadt zu kontaktieren. Dieser teilte in einem Gespräch zwar die Rechtsauffassung der Antidiskriminierungsstelle, sah aber keine Möglichkeiten, die vorgegebenen Altershöchstgrenzen aufzuheben, zumal er verständlicherweise kein Ende der ehrenamtlichen Tätigkeiten provozieren wollte.

Als letzte Möglichkeit sah die Antidiskriminierungsstelle das persönliche Gespräch mit der Vorstandsvorsitzenden und der Pflegedirektorin. Leider verlief dieses Gespräch ebenfalls erfolglos, so dass die Altershöchstgrenzen im ehrenamtlichen Engagement des Krankenhauses weiterhin fortbestehen. (4207-2019)

Fall 3.2

Ethnische Herkunft



Rassismus im Kleingartenverein – Parzellen nur an „Deutsche“

Bereits vor zwei Jahren wurden der Antidiskriminierungsstelle Fälle von Rassismus im Kleingartenverein gemeldet, die auch Gegenstand der Presseberichterstattung waren.⁸⁰ Im Jahr 2020 wandten sich zu diesem Thema erneut zwei Petenten hilfesuchend an die Antidiskriminierungsstelle. Sie berichteten, dass ausländische Mitglieder des Kleingartenvereins aufgrund ihrer ethnischen Herkunft diskriminiert würden, und viele sich wegen der rassistischen Stimmung nicht mehr wohl im Kleingarten fühlten. So habe sich beispielsweise ein Deutscher mit Migrationshintergrund für einen Kleingarten beworben, diesen aber nicht bekommen, weil er nicht „deutsch“ genug sei. Der Petent legte der Antidiskriminierungsstelle dazu auch Beschlüsse der Mitgliederversammlung vor. Aus diesen ging u. a. hervor, dass Parzellen momentan nur an Deutsche verpachtet werden sollen. Die Petenten berichteten, dass diese Entscheidung damit begründet worden sei, dass ein Gleichgewicht zwischen „Deutschen“ und „Nicht-Deutschen“ hergestellt werden sollte.

Die Antidiskriminierungsstelle nahm daraufhin Kontakt mit dem Vorstand des Kleingartenvereins auf und bat um eine Stellungnahme. Sie wies darauf hin, dass es rassistisch und in jedem Fall integrationsfeindlich sei, Menschen den Zugang zum Kleingarten wegen der ethnischen Herkunft zu verwehren.

Der Vorstand des Kleingartenvereins bestritt in seiner Stellungnahme, „fremdenfeindlich“ zu sein. Weshalb er momentan keine ausländischen Mitbürger*innen mehr im Kleingarten haben wolle, habe andere Gründe: Die Petenten sowie andere „Landsleute“ hätten den Garten nur dafür genutzt, Shisha zu rauchen. Sie hätten kein Gemüse oder Obst angebaut, der Garten habe immer ungepflegt ausgesehen. Zudem habe es Beschwerden wegen der Lautstärke und Rauchbildung durch Lagerfeuer gegeben. Die Petenten bestritten diese Darstellung.

Die Antidiskriminierungsstelle wandte sich daraufhin an den Landesverband Schleswig-Holstein der Gartenfreunde e. V. und bat um dessen Einschätzung in dieser Angelegenheit. Der Vorstandsvorsitzende zeigte nach einem Gespräch entsetzt über den Sachverhalt und sicherte seine Unterstützung zu. Er wies darauf hin, dass in der Satzung für Kleingartenvereine festgehalten ist, dass die Grundsätze des AGGs zu beachten sind.⁸¹ Vereinbart wurde, dass der Vorstandsvorsitzende ein Gespräch mit dem Vorstand des betreffenden Kleingartenvereins führt. In diesem Gespräch habe sich der Vorstand dann zumindest teilweise einsichtig gezeigt. Die Antidiskriminierungsstelle vereinbarte mit dem Landesverband, sich zukünftig regelmäßig abzustimmen, inwieweit gemeinsam rassistische Diskriminierung im Kleingarten thematisiert und verhindert werden kann. (2810-2020)

⁸⁰ Vgl. z. B. Kieler Nachrichten vom 19. Juli 2018: El Samadoni warnt vor Aufnahmestopp. Abrufbar unter: www.kn-online.de/Kiel/Kleingarten-Debatte-Samia-El-Samadoni-warnt-vor-Aufnahmestopp.

⁸¹ Die Satzung des Landesverbandes Schleswig-Holstein der Gartenfreunde e. V. ist abrufbar unter: www.kleingarten-sh.de/landesverband/die-satzung-des-lv/.

Fall 3.3

Chronische Erkrankung



Müssen Schüler*innen ohne Mund-Nasen-Bedeckung zuhause bleiben?

Am letzten Tag der Herbstferien wandte sich die Mutter zweier Kinder an die Antidiskriminierungsstelle. Sie hatte von deren Schule die Auskunft erhalten hatte, dass die beiden nach den Ferien nicht mehr am Schulunterricht teilnehmen dürften. Der Unterricht erfolgte damals in Präsenz. Für die Kinder lag jedoch jeweils ein ärztliches Attest über die Befreiung von der Pflicht zum Tragen einer Mund-Nasen-Bedeckung vor. Eines der Kinder besuchte die Grundschule, das andere Kind die 10. Klasse derselben Schule.

Die Antidiskriminierungsstelle prüfte zunächst die Rechtslage. Zum 24. August 2020 war in der Corona-Bekämpfungsverordnung erstmals eine Regelung zu Maßnahmen an Schulen und Hochschulen aufgenommen worden:⁸² Danach galt auf dem Gelände von Schulen im Anwendungsbereich des Schulgesetzes die Vorgabe, im Zusammenhang mit schulischen Veranstaltungen eine Mund-Nasen-Bedeckung nach Maßgabe von § 2 Abs. 5⁸³ zu tragen. Ausgenommen von der Pflicht zum Tragen einer Mund-Nasen-Bedeckung waren u. a. Schüler*innen einer Klasse in ihrem Unterrichtsraum und Schüler*innen in den ihrer „Kohorte“ zugewiesenen Bereichen. Gleichzeitig wurde das Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur ermächtigt, Verordnungen zu erlassen und bereichsspezifische

Empfehlungen sowie Hinweise zu erteilen, soweit u. a. der Schulbetrieb betroffen ist.

Am 6. Oktober 2020 trat dann die Landesverordnung über besondere Maßnahmen zur Verhinderung der Ausbreitung des Coronavirus SARS-CoV-2 an Schulen (Schulen-Coronaverordnung) per sofortiger Ersatzverkündung in Kraft.⁸⁴ Diese enthielt bezüglich der Mund-Nasen-Bedeckungspflicht ebenfalls den Verweis auf § 2 Abs. 5 der Corona-Bekämpfungsverordnung und auch weiterhin die Ausnahmen u. a. für Schüler*innen einer Klasse in ihrem Unterrichtsraum und Schüler*innen in den ihrer „Kohorte“ zugewiesenen Bereichen; allerdings enthielt die Schulen-Coronaverordnung auch Ausnahmen von diesen Ausnahmen, denen zufolge z. B. Schüler*innen ab der Sekundarstufe I von der Pflicht zum Tragen einer Mund-Nasen-Bedeckung innerhalb des Unterrichtsraumes nur dann ausgenommen sind, wenn bei Prüfungen und mündlichen Vorträgen ein Mindestabstand von 1,5 Metern zu anderen Personen eingehalten wird.⁸⁵ In diesem Zusammenhang regelte die Verordnung schließlich auch Ausnahmen von diesen Ausnahmen von den Ausnahmen – so kann die Aufsicht führende Lehrkraft entscheiden, dass die Pflicht zum Tragen einer Mund-Nasen-Bedeckung z. B. aus Gründen, die in der Person der Schüler*innen liegen, im Unterricht

⁸² § 12 der Corona-BekämpfVO in der ab dem 24. August 2020 geltenden Fassung, vgl. GVOBl. Schl.-H., S. 505.

⁸³ Diese Vorschrift regelt u. a. die erforderliche Art der Mund-Nasen-Bedeckung; sie stellt ferner klar, dass Personen, die aufgrund einer körperlichen, geistigen oder psychischen Beeinträchtigung keine Mund-Nasen-Bedeckung tragen können und dies glaubhaft machen können, von der Pflicht dazu befreit sind.

⁸⁴ Vgl. GVOBl. Schl.-H., S. 745 ff.

⁸⁵ § 2 Abs. 3 i. V. m. § 2 Abs. 1 Nr. 1 S. 1 der Schulen-Coronaverordnung in der damals geltenden Fassung; in der Folge gab es zwischenzeitlich einige Änderungen, die diese Vorgaben entweder entschärft oder wieder verschärft haben.

oder auf dem Schulhof zeitweise ausgesetzt wird, dann aber ein Mindestabstand von 1,5 Metern zu anderen Personen eingehalten werden soll.⁸⁶

Die Antidiskriminierungsstelle kam damit zum rechtlichen Ergebnis, dass es für Grundschüler*innen während des Unterrichts in ihrem Klassenraum ohnehin keine rechtliche Vorgabe in der Schulen-Coronaverordnung zum Tragen einer Mund-Nasen-Bedeckung gab. Bezüglich älterer Schüler*innen zog sie – v. a. wegen des Verweises auf § 2 Abs. 5 der Corona-Bekämpfungsverordnung – den Rückschluss, dass im Falle eines geeigneten Nachweises über die Befreiung von der Mund-Nasen-Bedeckungspflicht die Teilnahme an einem Präsenzunterricht möglich ist. Die Antidiskriminierungsstelle vertrat deshalb die Auffassung, dass es keine Rechtsgrundlage für den von der Schule angekündigten Ausschluss vom Unterricht gab.

Die Antidiskriminierungsstelle führte daraufhin ein längeres Gespräch mit der verantwortlichen Schulleitung über die Rechtslage und mögliche Lösungen im Sinne der betroffenen Schüler*innen einerseits und eines möglichst guten Infektionsschutzes andererseits. Ebenfalls wandte sich die Antidiskriminierungsstelle an die jeweils zuständige Schulaufsicht, um die Rechtslage zu erörtern. Die Schule fand in der Folge maßvolle und praktikable Ideen, die beiden Kindern die Teilnahme am Präsenzunterricht ermöglichten.

Die Antidiskriminierungsstelle stellte nicht nur in diesem Fall fest, dass Eltern und Schüler*innen, aber auch Schulleitungen und Lehrkräfte die Vorgaben zur Mund-Nasen-Bedeckung – und z. B. auch zu Abstandsregeln – häufig rechtlich nicht richtig einordnen konnten und Schwierigkeiten bei der praktischen Umsetzung hatten. Sie begrüßt es, dass die Landesregierung einige Wochen nach Erlass der Schulen-Coronaverordnung Antworten auf viele offene Fragen veröffentlicht hat, auch wenn diese für die Antidiskriminierungsstelle juristisch nicht in allen Punkten nachvollziehbar sind. In der aktuellen Version der Informationen heißt es u. a.: „Wenn keine Mund-Nasen-Bedeckung getragen werden kann oder muss, soll (...) ein Mindestabstand von 1,5 Metern eingehalten werden. (...) In Ausnahmefällen und in einzelnen Situationen kann jedoch für eine kurze Dauer der Abstand unterschritten werden. Gerade bei glaubhaft gemachtem Befreiungstatbestand wird hier vor Ort ein sensibles Vorgehen erforderlich sein. Mit der Klasse soll die Situation pädagogisch aufgearbeitet werden, damit alle die Situation verstehen.“⁸⁷ In einer früheren – nicht mehr abrufbaren – Version der Informationen hieß es noch, dass Schüler*innen, die von der Pflicht zum Tragen einer Mund-Nasen-Bedeckung befreit sind, regulär am Unterrichtsgeschehen teilnehmen können; diese sollten dann vor allem auf die Hygieneregeln besonders gut achten und dort, wo es möglich ist, ohne sozial isoliert bzw. ausgegrenzt zu werden, Abstände einhalten. (3540-2020)

⁸⁶ §§ 5 Abs. 1 Nr. 1, 5 Abs. 2 i. V. m. §§ 2 Abs. 3, 2 Abs. 1 Nr. 1 S. 1 der Schulen-Coronaverordnung in der damals geltenden Fassung; eine entsprechende Regelung existiert weiterhin.

⁸⁷ Aktualisierte Informationen zur Maskenpflicht an Schulen. Abrufbar unter: www.schleswig-holstein.de/DE/Schwerpunkte/Coronavirus/Schulen_Hochschulen/corona_maskenpflicht_schule.html.

Fall 3.4

Chronische Erkrankung



Maskenpflicht auch mit Attest!

Während der Corona-Pandemie erhielt die Antidiskriminierungsstelle im Jahr 2020 zahlreiche Eingaben von Bürger*innen, denen trotz ihrer Befreiung von der Maskenpflicht der Zutritt zum Einzelhandel oder anderen Bereichen des öffentlichen Lebens verwehrt wurde.⁸⁸ In vielen Fällen konnte die Antidiskriminierungsstelle durch Sensibilisierungs- und Aufklärungsarbeit ein positives Ergebnis erreichen. Bei einigen Eingaben ließen sich die Ladeninhaber*innen jedoch von der Rechtslage nicht überzeugen, so zum Beispiel im nachfolgenden Fall: Eine Petentin kontaktierte die Antidiskriminierungsstelle und bat um Unterstützung. Sie berichtete, dass sie und ihre Tochter gerne ein Café besuchen wollten. Die Petentin ist aufgrund einer gesundheitlichen Beeinträchtigung nicht in der Lage, eine Mund-Nasen-Bedeckung zu tragen, und hat sich hierüber ein ärztliches Attest ausstellen lassen. Am Eingang des Cafés entdeckte die Petentin ein großes Schild mit der Aufschrift „Maskenpflicht auch mit Attest!“. Durch das Schild fühlte sich die Petentin verunsichert, so dass sie wieder den Heimweg antrat.

Die Antidiskriminierungsstelle nahm daraufhin Kontakt mit dem Cafébesitzer auf und bat um eine Stellungnahme. Der Cafébesitzer meldete sich umgehend telefonisch zurück. Er war sehr verärgert über die Kontaktaufnahme und sah sich auch nach mehrmaligen Erklärungsversuchen der Antidiskrimi-

nierungsstelle im Recht. Er bestand darauf, dass er aufgrund des Hausrechts selbst entscheiden könne, wen er in sein Café lasse. Der Antidiskriminierungsstelle war es nicht möglich, die rechtlichen Vorgaben des Landes und den Zusammenhang mit einer Benachteiligung wegen einer Behinderung oder chronischen Erkrankung zu vermitteln, da der Cafébesitzer im Gespräch zunehmend aggressiv wurde.

Dieser Fall zeigt beispielhaft auf, wie schnell die Konflikte um das Tragen einer Mund-Nasen-Bedeckung bzw. die Befreiung eskalieren und wie verhärtet die Fronten mitunter sind. Problematisch ist dabei, dass die landesrechtlichen Regelungen keine eindeutigen Aussagen zur Einordnung des Hausrechts treffen. Dies ergibt sich lediglich – und für Laien kaum nachvollziehbar – daraus, dass das Hausrecht in Übereinstimmung mit der Rechtsordnung ausgeübt werden muss. Dies wird z. B. von den Gewerbetreibenden auch nicht in Frage gestellt, wenn die Verordnung deren Kund*innen beim Betreten die Maskenpflicht auferlegt oder Verstöße gegen andere Pflichten aus der Verordnung als Ordnungswidrigkeit geahndet werden.

Daher regt die Antidiskriminierungsstelle an, eine Rechtsgrundlage zu schaffen, nach der auch die Missachtung einer Befreiung von der Maskenpflicht in bestimmten Konstellationen als Ordnungswidrigkeit geahndet werden kann.⁸⁹ (3109-2020)

⁸⁸ Nach § 2a Abs. 1 Satz 3 der Corona-BekämpfVO (a. F.) gilt die Pflicht zum Tragen einer Mund-Nasen-Bedeckung nicht für Kinder bis zum vollendeten sechsten Lebensjahr und Personen, die aufgrund einer körperlichen, geistigen oder psychischen Beeinträchtigung keine Mund-Nasen-Bedeckung tragen können und dies glaubhaft machen können. Eine entsprechende Regelung existierte seit Bestehen der Pflicht zum Tragen einer Mund-Nasen-Bedeckung in verschiedenen Bereichen des öffentlichen Lebens.

⁸⁹ Siehe dazu auch Hinweise und Anregungen, S. 15 f.

Fall 3.5

Geschlecht



Neues Zeugnis nach Namensänderung?

Im Herbst bat die Mitarbeiterin eines Schulamtes die Antidiskriminierungsstelle um Rat. Sie hatte den Antrag einer Person zu bearbeiten, die in ihrer Geburtsurkunde bereits ihren ursprünglichen weiblichen in einen männlichen Vornamen hatte ändern lassen, und nun auch ein entsprechend korrigiertes Abschlusszeugnis für Bewerbungen benötigte. Das Schulamt war sich unsicher, ob es eine neue Ausfertigung des Zeugnisses ausstellen muss, da die betreffende Person zum Zeitpunkt ihres Schulabschlusses noch ihren damaligen weiblichen Namen trug.

Die Antidiskriminierungsstelle teilte der Mitarbeiterin des Schulamtes ihre Rechtsauffassung zu dieser Frage mit: Grundsätzlich müssen Zeugnisse auf die neuen Vornamen und die neue Geschlechtszugehörigkeit als Zweitschrift neu ausgestellt werden; transsexuelle Menschen dürfen nicht gezwungen sein, bei Bewerbungen um einen Arbeitsplatz ihre Vergangenheit offenbaren zu müssen. Dies lässt sich aus dem sog. Offenbarungsverbot herleiten: Danach dürfen im Falle einer rechtskräftigen Entscheidung über die Änderung des Vornamens einer Person die zur Zeit der Entscheidung geführten Vornamen ohne Zustimmung nicht offenbart oder ausgeforscht werden, es sei denn, dass besondere Gründe des öffentlichen Interesses dies erfordern oder ein rechtliches Interesse glaubhaft gemacht wird (§ 5 Abs. 1 TSG).

Die Antidiskriminierungsstelle wies darauf hin, dass die Reichweite des Offenbarungsverbots im Detail umstritten ist.⁹⁰ Im vorliegenden Fall sah sie jedoch keinerlei Gründe, die einer Ausfertigung entgegenstehen könnten.

Die Mitarbeiterin des Schulamtes bedankte sich für diese Auskunft und versprach, das Zeugnis sofort neu auszustellen. Sie habe sich lediglich rechtlich absichern wollen und freue sich, dass die Antwort der Antidiskriminierungsstelle positiv war. (3670-2020)

⁹⁰ So wird z. B. die Auffassung vertreten, dass die rückwirkende Änderung einer Personalakte nicht verlangt werden kann, da dies dem Grundsatz der Vollständigkeit einer Personalakte widerspreche (vgl. OVG Nordrhein-Westfalen, Beschluss vom 5. Februar 2010, Az. 1 A 855/98).

the 1990s, the number of people in the UK who are employed in the public sector has increased from 10.5 million to 12.5 million, and the number of people in the public sector who are employed in health care has increased from 2.5 million to 3.5 million (Department of Health 2000).

There are a number of reasons for this increase in the number of people employed in the public sector. One of the main reasons is the increasing demand for health care services. The population of the UK is ageing, and there is a growing number of people with chronic conditions who require long-term care. This has led to an increase in the number of people employed in health care, particularly in the public sector.

Another reason for the increase in the number of people employed in the public sector is the increasing demand for social care services. The population of the UK is ageing, and there is a growing number of people who require social care services. This has led to an increase in the number of people employed in social care, particularly in the public sector.

A third reason for the increase in the number of people employed in the public sector is the increasing demand for education services. The population of the UK is growing, and there is a growing number of people who require education services. This has led to an increase in the number of people employed in education, particularly in the public sector.

There are a number of challenges facing the public sector in the UK. One of the main challenges is the increasing demand for services. The population of the UK is ageing, and there is a growing number of people who require health care and social care services. This has led to an increase in the number of people employed in the public sector, particularly in health care and social care.

Another challenge facing the public sector is the increasing demand for funding. The public sector is a large employer, and it requires a significant amount of funding to maintain its services. This has led to an increase in the number of people employed in the public sector, particularly in health care and social care.

A third challenge facing the public sector is the increasing demand for training and development. The public sector is a large employer, and it requires a significant amount of training and development to maintain its services. This has led to an increase in the number of people employed in the public sector, particularly in health care and social care.

There are a number of ways in which the public sector in the UK can address these challenges. One of the main ways is to increase the number of people employed in the public sector, particularly in health care and social care. This can be done by increasing the number of people who are employed in the public sector, particularly in health care and social care.

Another way in which the public sector in the UK can address these challenges is to increase the demand for funding. The public sector is a large employer, and it requires a significant amount of funding to maintain its services. This can be done by increasing the number of people employed in the public sector, particularly in health care and social care.

A third way in which the public sector in the UK can address these challenges is to increase the demand for training and development. The public sector is a large employer, and it requires a significant amount of training and development to maintain its services. This can be done by increasing the number of people employed in the public sector, particularly in health care and social care.

06

Öffentlichkeitsarbeit und Netzwerkarbeit

Der Antidiskriminierungsstelle gelang und gelingt es auch während der Corona-Pandemie, das Beratungs- und Unterstützungsangebot aufrechtzuerhalten. Neben dem Betreiben einer Internet⁹¹- und Facebook-Seite⁹² sowie der Veröffentlichung von Pressemitteilungen wird die Öffentlichkeits- und Netzwerkarbeit auch durch die regelmäßige Teilnahme an Runden Tischen, Vernetzungs- oder Austauschgesprächen und Veranstaltungen gefördert. Weiterhin setzte die Leiterin der Antidiskriminierungsstelle im Berichtszeitraum ihre Tätigkeit als Mitglied im Beirat der Kieler Forschungsstelle Toleranz und im Beirat der Antidiskriminierungsstelle des Bundes fort. Ebenfalls hervorzuheben ist die Mitarbeit in der interministeriellen Arbeitsgruppe zum Landesaktionsplan gegen Rassismus. Ziel des Landesaktionsplans ist u. a. die Förderung einer diskriminierungsfreien Gesellschaft in Schleswig-Holstein. Dabei wurden vielfältige Maßnahmen gegen Rassismus identifiziert, welche sich in erster Linie als Empfehlungen an das Land richten.

1. Veranstaltungen

Im Jahr 2019 lag der Schwerpunkt in der Öffentlichkeitsarbeit der Antidiskriminierungsstelle auf der Teilnahme an Veranstaltungen. Zudem wurden Vorträge zu verschiedenen Themen gehalten, zum Beispiel zur 3. Option, dem anonymisierten Bewerbungsverfahren, Mobbing oder zum AGG im Allgemeinen. Adressat*innen der Vorträge waren vor allem zivilgesellschaftliche Organisationen wie die

Türkische Gemeinde Schleswig-Holstein oder das Deutsche Rote Kreuz.

Die Leiterin der Antidiskriminierungsstelle bekam außerdem die Gelegenheit bei einer Veranstaltung der FDP Schleswig-Holstein am Internationalen Frauentag eine Keynote zum Thema Gleichstellung zu halten und an einem Podium teilzunehmen.

Im Juni 2019 organisierte die Antidiskriminierungsstelle gemeinsam mit der Kieler Forschungsstelle für Toleranz eine Veranstaltung im Kieler Landeshaus. Prof. Dr. Volker Heins vom Kulturwissenschaftlichen Institut der Universität Duisburg-Essen hielt einen Vortrag zum Thema „Große und kleine Grenzen: Der Streit um die Einwanderungsgesellschaft“, der anschließend diskutiert wurde.

Bedingt durch die enge Zusammenarbeit mit dem Runden Tisch Echte Vielfalt bekam die Antidiskriminierungsstelle im Juli 2019 die Gelegenheit, eine Rede auf dem Christopher Street Day in Kiel zu halten.

Im September 2019 hielt die Leiterin im Rahmen der Interkulturellen Woche der Stadt Itzehoe eine Rede. Auch bekam sie im Oktober 2019 die Gelegenheit, beim Fachtag der AWO zum Thema „Lebens- und Versorgungssituation von Frauen im Alter“ an einer Diskussion teilzunehmen. Weiterhin durfte die Leiterin der Antidiskriminierungsstelle im November 2019 an einer Einbürgerungszeremonie des Kreises Pinneberg teilnehmen und die Neubürger*innen mit einer Rede begrüßen.

⁹¹ www.landtag.ltsh.de/beauftragte/bb-ad.

⁹² www.facebook.com/antidiskriminierungsstelle.sh.

Im Dezember 2019 war die Antidiskriminierungsstelle Kooperationspartnerin für die Veranstaltung „Gendern ja – aber wie?“. Sprachforscherin Luise Pusch hielt hier einen Vortrag zur geschlechtergerechten Sprache.

Weiter fortgeführt wurde im Jahr 2019 auch die Zusammenarbeit mit der Christian-Albrechts-Universität. Hier bietet die Antidiskriminierungsstelle seit einigen Jahren AGG-Grundlagenseminare an, in denen Studierende ihre Kenntnisse zum AGG und anderen relevanten Vorschriften vertiefen.

Neben der Teilnahme am Ländertreffen der Antidiskriminierungsstellen 2019 in Stuttgart war Schleswig-Holstein im Februar 2020 selbst Gastgeberin des jährlichen Ländertreffens in Kiel. Das Treffen dient zum gegenseitigen Austausch zu aktuellen Themen und zur Vernetzung. Ein Programmpunkt war die Vorstellung der Kieler Forschungsstelle Toleranz durch den Leiter Prof. Dr. Bernd Simon. Annette Güldenring, Fachärztin für Psychiatrie, hielt außerdem einen Vortrag zum Thema „Gesundheitsversorgung von Trans* Personen“ und stellte die Transgender-Ambulanz am Westküstenklinikum in Heide vor. An dem Ländertreffen nahmen Vertreter*innen aller Landesantidiskriminierungsstellen sowie der Antidiskriminierungsstelle des Bundes teil.

Für das Jahr 2020 war u. a. auch eine Veranstaltung gemeinsam mit der LAG Gleichstellung und eine gemeinsame Veranstaltung mit dem Gleichstellungsreferat des Ministeriums für Inneres, ländliche Räume, Integration und Gleichstellung des Landes Schleswig-Holstein geplant. Diese mussten Corona-bedingt leider abgesagt werden. Die Planungen sollen im nächsten Berichtszeitraum wiederaufgenommen werden. Aufgrund der Corona-Pandemie war auch die Teilnahme an vielen anderen Veranstaltungen, Runden Tischen oder Vernetzungstreffen im Jahr 2020 nur sehr eingeschränkt möglich. Soweit es möglich war, wurden die Teilnahme oder der fehlende persönliche Austausch durch Online-Formate ersetzt.

Die Leiterin der Antidiskriminierungsstelle bekam weiterhin die Möglichkeit, als Gast bei einem Streamtalk der Grünen auf Instagram zum Thema Rassismus zu sprechen.

Anlässlich des Transgender Day of Visibility am 31. März 2020 veröffentlichte die Antidiskriminierungsstelle gemeinsam mit Trans SH und Haki e.V. drei Postkarten, die auf verschiedene Themenbereiche in Bezug auf die Diskriminierung von Trans*Personen hinweisen. Thematisiert wurde auf den Postkarten die geschlechtliche Selbstbestimmung, die Gesundheitsversorgung von Trans*Personen und die Sichtbarkeit geschlechtlicher Vielfalt. Das geplante Pressegespräch zu der Aktion musste wegen der Corona-Pandemie abgesagt werden.

2. Pressemitteilungen, Internetauftritt, soziale Medien

Im Berichtszeitraum veröffentlichte die Antidiskriminierungsstelle insgesamt 11 Pressemitteilungen zu verschiedenen Themen. Aufgrund der Corona-Pandemie führte die Leiterin der Antidiskriminierungsstelle einige Interviews zum Thema Maskenpflicht und Diskriminierung. Daneben betreibt sie eine eigene Homepage und eine Facebook-Seite. Vor allem die Facebook-Seite wird dafür genutzt, um aktuelle Themen oder Geschehnisse aufzugreifen oder auf Gedenk- und Feiertage sowie Veranstaltungen aufmerksam zu machen. Während der Corona-Pandemie wurde beispielsweise eine Themenwoche auf Facebook gestartet, die sich mit dem Zusammenhang der Corona-Pandemie und Diskriminierungen beschäftigte.

the fact that the *de facto* situation is not in line with the *de jure* situation. The *de jure* situation is the situation that would obtain if the law were fully complied with. The *de facto* situation is the actual situation. The *de facto* situation is the *de jure* situation if and only if the law is fully complied with.

It is not clear, however, what the *de facto* situation is if the law is not fully complied with. There are two possible answers.

The first answer is that the *de facto* situation is the situation that would obtain if the law were fully complied with. This answer is not correct, because the *de facto* situation is the actual situation, not the situation that would obtain if the law were fully complied with.

The second answer is that the *de facto* situation is the actual situation. This answer is correct, because the *de facto* situation is the actual situation.

It is not clear, however, what the actual situation is if the law is not fully complied with. There are two possible answers.

The first answer is that the actual situation is the situation that would obtain if the law were fully complied with. This answer is not correct, because the actual situation is the actual situation, not the situation that would obtain if the law were fully complied with.

The second answer is that the actual situation is the actual situation. This answer is correct, because the actual situation is the actual situation.

It is not clear, however, what the actual situation is if the law is not fully complied with. There are two possible answers.

The first answer is that the actual situation is the situation that would obtain if the law were fully complied with. This answer is not correct, because the actual situation is the actual situation, not the situation that would obtain if the law were fully complied with.

The second answer is that the actual situation is the actual situation. This answer is correct, because the actual situation is the actual situation.

It is not clear, however, what the actual situation is if the law is not fully complied with. There are two possible answers.

The first answer is that the actual situation is the situation that would obtain if the law were fully complied with. This answer is not correct, because the actual situation is the actual situation, not the situation that would obtain if the law were fully complied with.

The second answer is that the actual situation is the actual situation. This answer is correct, because the actual situation is the actual situation.

It is not clear, however, what the actual situation is if the law is not fully complied with. There are two possible answers.

The first answer is that the actual situation is the situation that would obtain if the law were fully complied with. This answer is not correct, because the actual situation is the actual situation, not the situation that would obtain if the law were fully complied with.

The second answer is that the actual situation is the actual situation. This answer is correct, because the actual situation is the actual situation.

It is not clear, however, what the actual situation is if the law is not fully complied with. There are two possible answers.

The first answer is that the actual situation is the situation that would obtain if the law were fully complied with. This answer is not correct, because the actual situation is the actual situation, not the situation that would obtain if the law were fully complied with.

The second answer is that the actual situation is the actual situation. This answer is correct, because the actual situation is the actual situation.

07

Statistik

Die Antidiskriminierungsstelle bearbeitete im Berichtszeitraum 698 Eingaben, gegenüber dem letzten Berichtszeitraum (341 Eingaben) hat die Zahl damit mehr als verdoppelt. Allein im Jahr 2020 wandten sich 503 Hilfesuchende an die Antidiskriminierungsstelle. Ein wesentlicher Grund für den erheblichen Anstieg der Fallzahlen waren die zahlreichen Eingaben zur Corona-bedingten Maskenpflicht und der Befreiung hiervon. In der Statistik unberücksichtigt sind auch in diesem Bericht die allgemeinen Beratungen und Einzelfalleinschätzungen bei Gesprächen am Rande von Veranstaltungen und Sprechtagen.

Im Folgenden sind die Eingaben nach den AGG-Merkmalen Alter, Behinderung, ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion/Weltanschauung und sexuelle Identität aufgeteilt. Darüber hinaus wurden sonstige Anfragen zum AGG bzw. der Arbeit der Antidiskriminierungsstelle (SonstADS) und Fälle, in denen das AGG keine Anwendung fand (AGG nicht betroffen) berücksichtigt. Diese Eingaben betrafen Sachverhalte, in denen subjektiv ein Gefühl der Diskriminierung vorlag, aber objektiv das AGG nicht anwendbar war und die betroffenen Personen auf ihre rechtlichen Möglichkeiten oder andere Institutionen hingewiesen wurden. Die deutlich gestiegenen Fallzahlen im Jahr 2020 sind auch hier im Wesentlichen auf Eingaben zur Befreiung von der Maskenpflicht zurückzuführen.

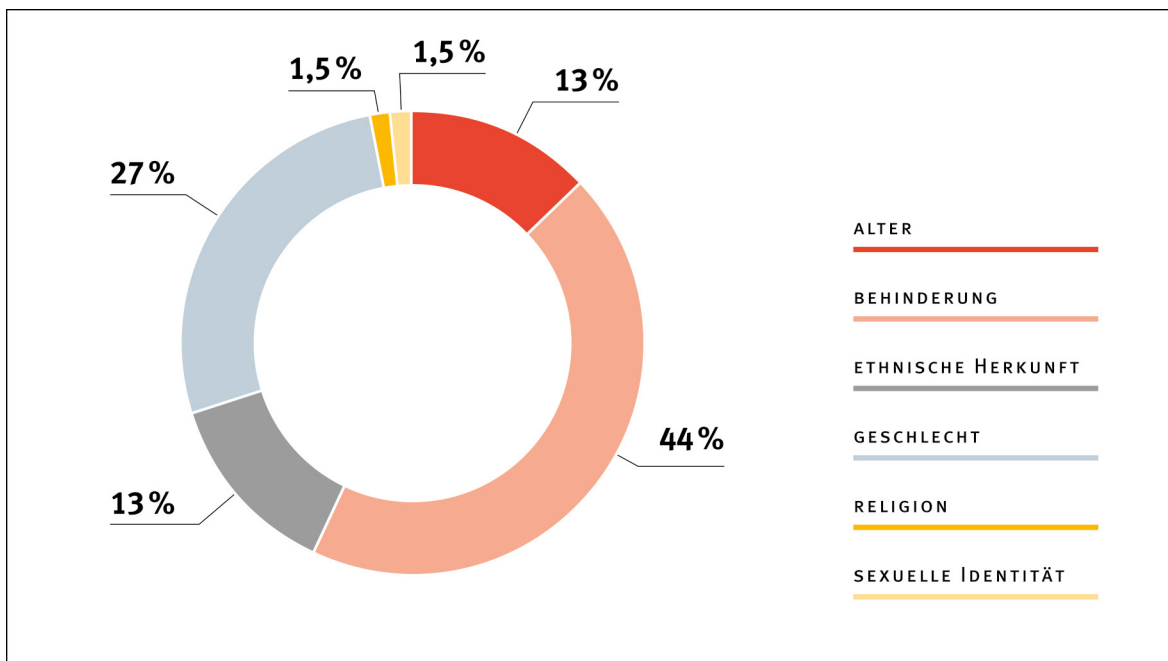
Jahr	Alter	Behinderung	Ethnische Herkunft	Geschlecht	Religion	Sexuelle Identität	Sonstige Anfragen zum AGG	Berichtete Diskriminierung ohne AGG	Insg.
2013	4	5	3	5	0	0	1	26	44
2014	2	13	9	4	1	3	19	44	95
2015	4	10	15	14	4	2	44	49	142
2016	9	31	15	12	2	1	67	46	183
2017	7	43	16	16	3	3	60	39	187
2018	7	35	14	11	1	2	46	38	154
2019	8	28	8	17	1	1	77	55	195
2020	9	74	32	19	3	3	303	60	503
Insg.	50	239	113	99	14	14	617	357	

Fälle seit Bestehen der Antidiskriminierungsstelle (Stand 31.12.2020)
(davon im Berichtszeitraum 2019–2020 insgesamt 698)

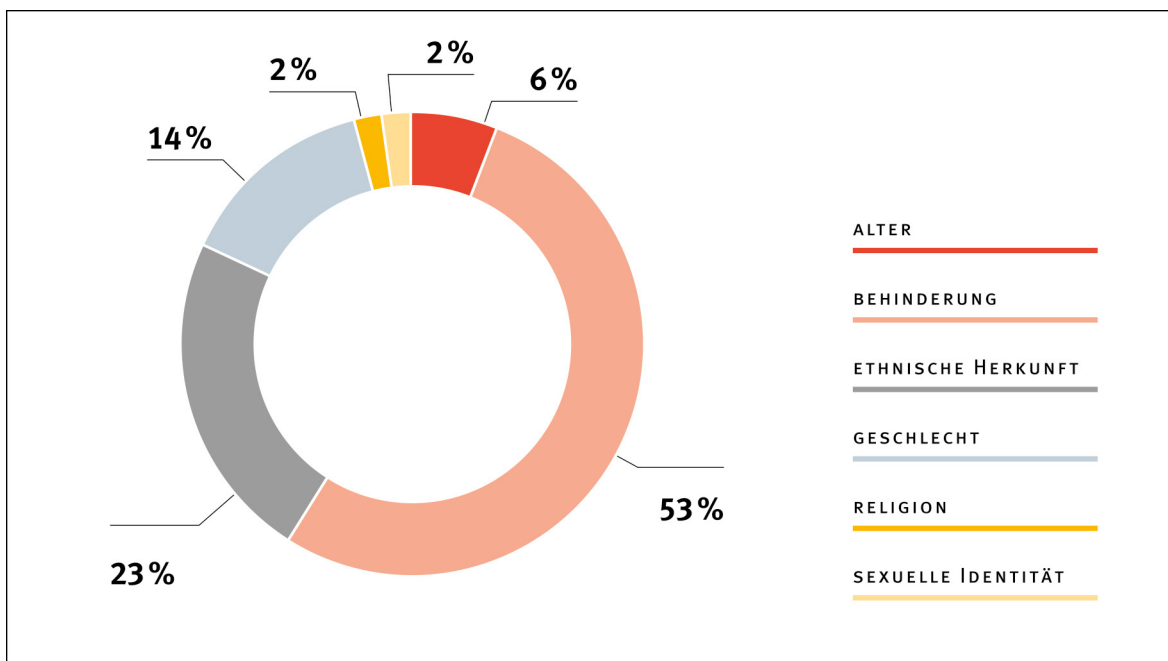
1503

Somit verteilten sich die Eingaben auf folgende Merkmale (ohne sonstige Anfragen zum AGG):

2019



2020

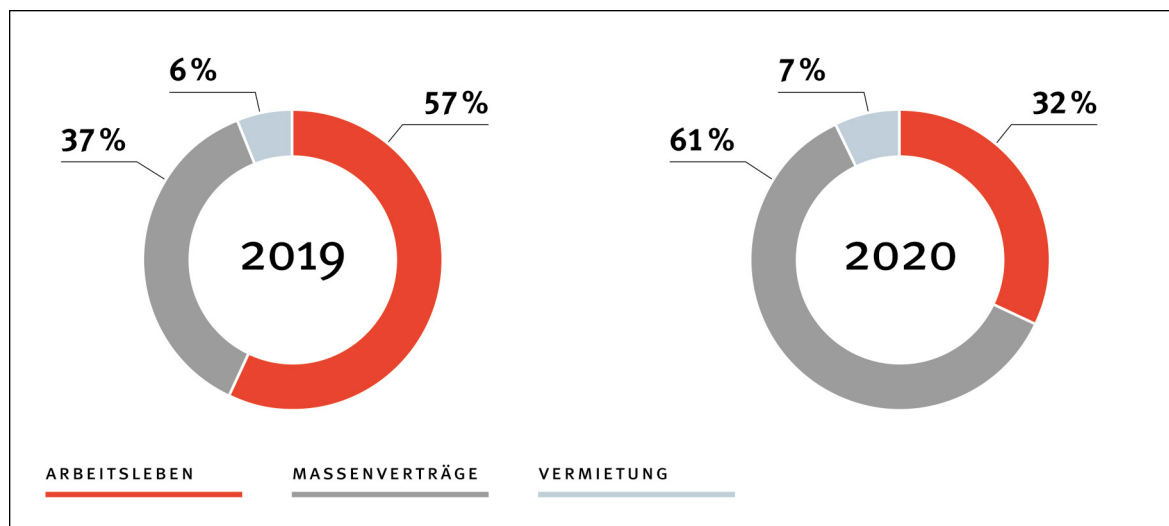


Aufgelistet nach den Haupt-Anwendungsbereichen des AGG in der Beratung der Antidiskriminierungsstelle (Arbeitsleben, Massenverträge und Vermietung) ergibt sich folgende Übersicht:

Jahr	Arbeitsleben	Massenverträge	Vermietung	Sonstige Anfragen zum AGG	Berichtete Diskriminierung ohne AGG	Insg.
2013	14	3	0	1	26	44
2014	18	13	1	19	44	95
2015	31	14	4	44	49	142
2016	31	37	2	67	46	183
2017	46	38	4	60	39	187
2018	33	28	9	46	38	154
2019	36	23	4	77	55	195
2020	45	85	10	303	60	503
Insg.	254	241	34	617	357	

Fälle seit Bestehen der Antidiskriminierungsstelle (Stand 31.12.2020) 1503
(davon im Berichtszeitraum 2019–2020 insgesamt 698)

Bezüglich des Anwendungsbereichs lässt sich folgende Statistik darstellen:



Die Zahl der Anfragen zu arbeitsrechtlichen Themen und zu zivilrechtlichen Massengeschäften hat sich im Berichtszeitraum demgemäß spürbar verschoben. Dazu sei angemerkt, dass viele Eingaben zu Massengeschäften im Jahr 2020 den Zutritt zum Einzelhandel trotz Corona-bedingter Pflicht zum Tragen einer Mund-Nasen-Bedeckung betrafen; aber auch einige Eingaben zu arbeitsrechtlichen Problemen standen in Zusammenhang mit der Be-

freierung von der Maskenpflicht. Bei den „Sonstigen Anfragen zum AGG“ gab es im Jahr 2020 ebenfalls häufig einen Zusammenhang mit der Corona-bedingten Maskenpflicht. Auch hier ging es thematisch vor allem um den Zugang zu Geschäften, Restaurants oder zur medizinischen Versorgung, aber auch um Problem am Arbeitsplatz. Allerdings war in diesen Fällen kein AGG-Merkmal betroffen.

08

Beiträge anderer staatlicher Stellen mit Bezug zu Diskriminierungssachverhalten (Beauftragte)

Die Antidiskriminierungsstelle freut sich, auch in diesem Tätigkeitsbericht wieder Gastbeiträge des Landesbeauftragten für Menschen mit Behinderung, des Minderheitenbeauftragten des Ministerpräsidenten, des Beauftragten für Flüchtlings-, Asyl- und Zuwanderungsfragen sowie erstmals auch des Beauftragten für jüdisches Leben und gegen Antisemitismus präsentieren zu können.

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

1. Landesbeauftragter für Menschen mit Behinderung

Im Jahr 2019 hat der Landesbeauftragte 97 Mal zum Thema Diskriminierung beraten. 14 dieser Beratungen waren intensiv, während in den übrigen Angelegenheiten telefonische oder einfache Auskünfte per E-Mail erfolgten.

2020 wurden die meisten Anfragen in einem Kalenderjahr bearbeitet: 122. Von diesen haben 33 eine umfassendere Bearbeitung erfahren, davon allein 29 zur Maskenpflicht (siehe unten). Die meisten Eingaben sind dem Rechtskreis des Allgemeinen Gleichstellungsgesetz (AGG) nicht unmittelbar zuzurechnen.

Handelt es sich um Angelegenheiten, für die das AGG greift, berät diese der Landesbeauftragte entweder kollegial mit der Antidiskriminierungsstelle des Landes (ADS) oder gibt sie mit Einverständnis der Petent*innen an diese weiter. Alle AGG-Fragestellungen werden statistisch bei der ADS geführt.

Die in den vorherigen Berichten schon dargestellte Benachteiligung von Menschen mit so genannten E-Scootern als medizinischem Hilfsmittel im öffentlichen Nahverkehr bleibt durch eine neue Variante aktuell. Die Richtlinie zur Mitnahme von E-Scootern wird von einem Verkehrsunternehmen im Zusammenhang mit dem Verkehrsträger des regionalen Nahverkehrs umgangen. Das Unternehmen hat nach Maßgabe des Verkehrsträgers Fahrzeuge angeschafft, die keine Betriebserlaubnis für die Mitnahme von E-Scootern haben. Nach Auffassung des Landesbeauftragten ist dies ein grober Verstoß gegen die Rechte der Betroffenen. Wenngleich der öffentliche Nahverkehr ab 2022 verpflichtend barrierefrei sein soll, bleiben E-Scooter-Nutzende durch dieses Vorgehen trotz der in der genannten Richtlinie verbrieften Beförderungspflicht ausgeschlossen.

Die Corona-Pandemie hat ungünstige Auswirkungen auf die gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderungen gehabt. In Zusammenarbeit mit den Behörden konnte erreicht werden, dass anfängliche Benachteiligungen, die nach dem Verständnis des zu Grunde liegenden Infektions-

schutzgesetzes eintraten, abgeschwächt oder kompensiert werden konnten.

Zunächst gab es keinen gleichberechtigten Zugang zu aktuellen Informationen für Menschen mit Kommunikationseinschränkungen. Gemeinsam mit der Regierungspressestelle und Verbänden konnte für eine Entspannung gesorgt werden durch Verweise auf bestehende Formate in anderen Ländern oder des Bundes. Gleichzeitig wurde bei vielen Pressekonferenzen und Regierungserklärungen für eine Begleitung durch Gebärdensprachdolmetscher gesorgt. Inzwischen sind Informationsangebote als kombinierte Filme in Gebärdensprache und in leichter Sprache entstanden.⁹³

Die anfangs sehr restriktive Kontaktbeschränkung für Einrichtungen der Eingliederungshilfe benachteiligte Bewohner und Bewohnerinnen sowie deren Angehörige zum Teil gravierend in ihren Rechten. Im Kontakt mit den zuständigen Stellen des Landes konnten sinnvolle Erleichterungen erreicht werden und inzwischen ist eine gute Zusammenarbeit mit einrichtungsbezogenen Hygienekonzepten entstanden, die unnötige Regulierungen des Frühjahres beenden konnte.

Einige Menschen mit Behinderungen werden durch die Regelungen jedoch weiterhin benachteiligt. Es geht um Menschen mit Assistenzbedarf. Sie können bei Zutrittsbeschränkungen teilweise nur unter großen Schwierigkeiten klar machen, dass sie nicht allein die noch wenigen öffentliche Angebote nutzen können. Am gravierendsten sind diese Schwierigkeiten, wenn nicht sichtbare Behinderungen eine Rolle spielen. Wenn also bei stark körperbehinderte Menschen eine notwendige Begleitung noch erkennbar ist, fällt dies bei Menschen schwer, die zum Beispiel einen Gebärdensprachdolmetscher zur Verständigung benötigen. Assistenzen, die im häuslichen Umfeld tätig sind, hatten bei Beginn der Pandemie keinen Zugang zu persönlicher Schutzausrüstung. Aktuell sind sie genauso wenig wie ihre Betreuten Teil der vorrangig zu berücksichtigenden Menschen beim Impfen gegen die Coronaviren. Dies benachteiligt die genannten Gruppen gegenüber denen, die bei gleichen Voraussetzungen institutionell versorgt werden.

Im Arbeitsleben werden Menschen mit Behinderungen durch die beschleunigte Digitalisierung in bestimmten Bereichen benachteiligt. Diese Benachteiligung ist beispielsweise beim Arbeitgeber Land Schleswig-Holstein festzustellen. Es wurden Videokonferenzsysteme zur Erleichterung der Teleoder Heimarbeit eingerichtet, die nicht barrierefrei ausgestattet sind. Versäumt wurde es, die Personen mit Beeinträchtigungen in die Planung einzubeziehen, über die neuen Systeme zu informieren und ihnen die Bedienung zu ermöglichen.

Die zeitintensivste Beratung bezieht sich jedoch auf die Ausnahmeregelung zur Bedeckungspflicht mit einem Mund- und Nasenschutz. Zu Benachteiligungen aufgrund der nicht angewendeten Ausnahmeregelung bei der Maskenpflicht (kurze und intensive zusammen) wurde 108-mal beraten. Menschen, die aufgrund einer Beeinträchtigung keine Maske tragen können, sind durch die Verordnung von der Tragepflicht entbunden. Der Landesbeauftragte hatte sich beim zuständigen Ministerium für diese Ausnahme eingesetzt, um Ausgrenzungen und Selbstisolation zu vermeiden. Die Anwendung der Ausnahme ist allerdings nicht reibungslos. Die Kontrollierenden auf der einen Seite müssen Menschen ansprechen, die keine Maske tragen. Auf der anderen Seite setzt es die Ausnahmeregelung regelmäßig unter Erklärungsdruck, der für sich genommen bereits stigmatisierend bis ausgrenzend sein kann. Der Beauftragte hat sich deswegen frühzeitig für eine Erleichterung dieser Auseinandersetzung durch einen amtlichen Ausweis eingesetzt.

Im Verlaufe der andauernden Schwierigkeiten hat sich der Landesbeauftragte inhaltlich intensiv mit der ADS beraten. Um die Vielzahl der Anfragen sinnvoll aufzuteilen, wurden Absprachen getroffen. Der Landesbeauftragte hat sehr gut mit der Kassenärztlichen Vereinigung, der Ärztekammer sowie Innungen und Kammern kommuniziert. Zudem wurde nach Problemanzeigen mit vielen im Lande vertretenen Geschäften, Niederlassungen, Kinos, öffentlichen Verkehrsbetrieben (Bus und Bahn) und Einzelhandelsketten Kontakt aufgenommen. Bis auf ein schwedisches Einrichtungshaus haben die Verantwortlichen, teilweise erst nach intensiven Erörterungen, er-

⁹³ Vgl. www.landtag.ltsh.de/beauftragte/beauftragte-men/aktuelles.

klärt, die Ausnahmeregelung anzuwenden. Es gibt nach Erkenntnis des Landesbeauftragten sehr wenige Konstellationen, bei denen eine Ausnahme nicht gewährt werden kann. Ein Anwenden des Hausrechts als Begründung für ein Betretungsverbot ist nach Auffassung des Landesbeauftragten nicht rechtmäßig, wenn dadurch die Gleichbehandlungsgrundsätze nach dem Grundgesetz, der Behindertenrechtskonvention und dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz übergangen werden.

2. Minderheitenbeauftragter des Ministerpräsidenten

In der täglichen Arbeit des Beauftragten des Ministerpräsidenten in Angelegenheiten der nationalen Minderheiten und Volksgruppen, Grenzlandarbeit und Niederdeutsch und der Antidiskriminierungsstelle gibt es immer wieder Berührungspunkte. Für beide geht es darum, eine diskriminierungsfreie, liberale und offene Gesellschaft zu stärken und die Teilhabe aller Bürgerinnen und Bürger am politischen, wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Leben unserer Gesellschaft zu ermöglichen.

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

Die Rolle des Minderheitenbeauftragten ist die eines Interessenvermittlers zwischen den Minderheiten und Sprachgruppen auf der einen und der Landesregierung auf der anderen Seite. Das Ziel ist es, Minderheitenpolitik in Schleswig-Holstein durch eigene Anregungen und die Aufnahme der Interessen der Minderheiten und Volksgruppen vorzubringen. Und dies ist auch in den vergangenen beiden Jahren gelungen.

Lebendige Arbeit der Minderheiten und Sprachgruppen braucht finanzielle und strukturelle Planungssicherheit, die auch über Wahlperioden hinausreicht. Ein zentrales Beispiel dafür ist die Gründung der Stiftung für die Friesische Volksgruppe im Lande Schleswig-Holstein – Friesenstiftung,

mit der die Förderung der friesischen Sprache, Kultur und Tradition dauerhaft gesichert wird. Wichtig ist für alle Minderheiten und Volksgruppen und für die Sprechergruppe der Niederdeutschen eine verlässliche Förderung, auch zur Stärkung des Ehrenamtes und damit der Partizipation und Selbstwirksamkeit von Minderheiten in unserem Land. Im Landeshaushalt abgesicherte strukturelle Verbesserungen und mehrjährige Förderzeiträume sorgen für Nachhaltigkeit und Qualität – und wirken lange über ihren Startzeitpunkt hinaus.

Die zahlreichen großen und kleinen Projekte der Minderheitenpolitik schaffen einen stabilen Rahmen, in dem die Minderheiten und Sprachgruppen sich entfalten können und selbstbewusst und in eigener Verantwortung ihren Beitrag zur einzigartigen Identität Schleswig-Holsteins leisten können. Damit ist die Minderheitenpolitik ein wichtiger Teil einer Politik für eine diskriminierungsfreie und gleichberechtigte Gesellschaft.

3. Beauftragter für Flüchtlings-, Asyl- und Zuwanderungsfragen

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

Der Zuwanderungsbeauftragte führt keine Einzelfallberatung direkt 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, die Fälle wurden verändert ohne die Fallkonstellationen zu verfälschen, um die betroffenen Personen zu anonymisieren.

Unterstützung durch Familie unmöglich

1. Ein ca. 70-jähriger schutzsuchender Mann lebt seit knapp fünf Jahren in Schleswig-Holstein, er hat lediglich eine Duldung. Die erwachsenen Kinder leben mit ihren Familien in einem skandinavischen Land. Eine Familienzusammenführung im Rahmen der Dublin III-VO in das skandinavische Land oder aus dem Land nach Deutschland war nicht möglich. Der Mann ist schwerbehindert, kann aber mit seinem Aufenthaltsstatus der Duldung nicht in das skandinavische Land fahren, um dort seine Familie, und sei es nur für einigen Wochen/Monate, zu besuchen. Die Familienmitglieder dürfen ihren Vater in Deutschland zwar besuchen, ein Familiennachzug nach Deutschland ist aber aufgrund des Aufenthaltsstatus und des Alters des Mannes nicht möglich. Die Familienmitglieder in Skandinavien versuchen den Nachzug in das entsprechende Land durchzusetzen.

Der Mann könnte, wenn er eine Aufenthaltserlaubnis in Deutschland erhalten würde, zumindest für kurze Aufenthalte in das skandinavische Land einreisen. Würde der Mann die deutsche Staatsangehörigkeit bekommen, könnte er als Unionsbürger nach dorthin umziehen, wenn die Kinder ihn finanziell unterstützen. Die Voraussetzungen für eine Aufenthaltserlaubnis können möglicherweise von dem Mann erfüllt werden, die Voraussetzungen für den Erhalt der deutschen Staatsangehörigkeit auf absehbare Zeit nicht.

2. Ein deutscher Staatsangehöriger, der vormals die Staatsangehörigkeit eines afrikanischen Landes hatte, lebt schon mehr als zwei Jahrzehnte in Deutschland. In seinem Herkunftsland lebte seine Mutter zusammen mit seiner schwerstbehinderten Schwester, die von der Mutter versorgt wurde. Nachdem die Mutter verstorben war, möchte der in Schleswig-Holstein lebende Bruder seine schwerbehinderte Schwester ins Land kommen lassen.

Zur Vermeidung einer außergewöhnlichen Härte ist dies nach dem Aufenthaltsgesetz denkbar, diverse Voraussetzungen müssten dafür erfüllt werden. Ob das in dem entsprechenden Einzelfall erreicht werden kann, ist sehr fraglich.

Geburtsurkunden/Heirat

1. Eine Drittstaatsausländerin aus einem afrikanischen Land mit einer Aufenthaltserlaubnis hat zusammen mit einem deutschen Staatsangehörigen, der die deutsche Staatsangehörigkeit durch Einbürgerung erhalten hat, ein gemeinsames Kind. Zur Zeit der Geburt des gemeinsamen Kindes hatte der Vater noch eine befristete Aufenthaltserlaubnis und noch keine Niederlassungserlaubnis. Das Kind ist nicht im Besitz einer Geburtsurkunde, sondern lediglich eines Geburtenregisterauszuges, dies, weil nach Einschätzung der Behörden sowohl die Identität der Mutter wie auch des Vaters nicht nachgewiesen worden ist trotz dessen mittlerweile deutscher Staatsangehörigkeit und der in Aussicht gestellten Niederlassungserlaubnis für die Mutter.

Das im Ergebnis widersprüchliche Verwaltungshandeln im Hinblick auf die Klärung der Identität, zum einen bei der Ausstellung einer Geburtsurkunde, zum anderen der Aufenthaltsverfestigung bzw. Erhalt der deutschen Staatsangehörigkeit, scheint auslösbar.

2. Ein Paar aus einem nordafrikanischen Land hat vor der Flucht nach Deutschland dort ein gemeinsames Kind bekommen. Das Paar ist ausschließlich traditionell verheiratet.

In Deutschland möchte die mittlerweile erneut schwangere Frau, dass dieses zweite Kind als ehelich geboren wird. Die Voraussetzungen hierfür sind kaum zu erfüllen, zum einen wird die Eheschließung aus dem Herkunftsland in Deutschland nicht anerkannt, zum anderen sind die für die Eheschließung erforderlichen Dokumente zurzeit nicht zu beschaffen.

3. Ein Ehepaar aus einem arabischen Land lebt seit knapp fünf Jahren in Deutschland und hat drei Kinder. Ein Marriage Contract aus dem Herkunftsland wurde nicht anerkannt, u. a. mit der Folge der Einstufung des erwerbstätigen Ehegattens als unverheiratet.

4. Ein homosexuelles Paar möchte heiraten, sie leben aber zurzeit nicht dauerhaft zusammen, denn ein Partner hat die deutsche Staatsangehörigkeit, während der andere als Drittstaatsangehöriger in einem südeuropäischen Land lebt und kein Aufenthaltsrecht für Deutschland hat. Würde eine Ehe

geschlossen, könnte der in dem südeuropäischen Land lebende Partner nach Deutschland einreisen und eine Aufenthaltserlaubnis erhalten. Auch für die Eheschließung in Deutschland ist grundsätzlich die Möglichkeit einer Einreise gegeben, es ist aber nicht möglich gewesen, die für die Eheschließung erforderlichen Dokumente aus dem Herkunftsstaat des Drittstaatsangehörigen beizubringen. In dem südeuropäischen Land ist es rechtlich zulässig, eine gleichgeschlechtliche Ehe zu schließen, auch hier bedarf es aber der entsprechenden Dokumente.

5. Ein Schutzsuchender lebt als anerkannter Flüchtling in Schleswig-Holstein. Er möchte seine im Ausland lebende Verlobte in Deutschland heiraten und hat auch schon die für die Eheschließung erforderlichen Dokumente weitgehend besorgt. Das Standesamt geht davon aus, dass die Identität des Schutzsuchenden nicht geklärt ist und ein gültiger Nationalpass vorgelegt werden muss, dies obwohl er eine ID-Card, ein Militärheft, noch ein weiteres Dokument sowie einen abgelaufenen Nationalpass vorlegen konnte und als anerkannter Flüchtling von ihm vom Grundsatz nicht verlangt werden sollte, sich bei der Botschaft seines Herkunftslandes, um die Neuausstellung eines Nationalpasses zu bemühen.

Umverteilung

1. In Deutschland leben zwei Schwestern, die zeitlich getrennt voneinander nach Deutschland eingereist sind, sie haben unterschiedliche Aufenthaltsrechte. Die ältere Schwester hat in Schleswig-Holstein ein gesichertes Aufenthaltsrecht, die jüngere, aber ebenfalls schon seit einigen Jahren volljährige Schwester war als Minderjährige eingereist und in einem anderen Bundesland untergebracht. Die jüngere Schwester mit ungesichertem Aufenthalt leidet unter Depressionen und begehrt eine Umverteilung zu ihrer älteren Schwester, was auch zur Stabilisierung ihrer Situation hilfreich wäre. Hierneben möchte die jüngere Schwester in Schleswig-Holstein eine schulische Ausbildung aufnehmen. Da die volljährige Schwester nicht zur sogenannten Kernfamilie gehört, konnte eine Umverteilung nicht erreicht werden.

2. Aus einer großen Familie aus einem Bürgerkriegsland sind volljährige Geschwister mit ihren jeweiligen Familien nach Deutschland geflohen

und in zwei unterschiedlichen Bundesländern aufgenommen worden.

Während der Bruder mit seiner Familie in Schleswig-Holstein blieb, war die Schwester mit ihrer Familie vermeintlich einverstanden damit, in dem anderen Bundesland zu leben. Nachdem es Konflikte in der Familie der Schwester gegeben hat, wollte diese umziehen nach Schleswig-Holstein, ein entsprechender Umverteilungsantrag blieb erfolglos, da es um eine Umverteilung zu volljährigen Geschwistern geht und die Konfliktsituation nicht als sonstiger humanitärer Grund von vergleichbarem Gewicht wie das Zusammensein mit der Kernfamilie gewertet wurde.

Unterbringungskosten, Abrechnung nach Gebührensatz

1. Schutzsuchende, die sich noch im Asylverfahren befinden, können sich ihre Wohnung nicht selbst aussuchen, sondern werden Kommunen zugewiesen und von denen untergebracht. Die bauliche Qualität der Unterkünfte ist stark unterschiedlich, ebenso wie die Frage, wie weit fußläufig Geschäfte, Ärzte und Bildungsangebote erreicht werden können oder auch, ob eine Betreuung und Beratung vor Ort angeboten werden.

In vielen Fällen erfolgt die Abrechnung der Unterbringung über kommunale Gebührensatzungen, die sich orientieren an den Kosten, die durch die öffentliche Einrichtung/Unterkunft entstehen. Hierbei gibt es unterschiedliche Konstellationen im Land. Zum Teil wird abgerechnet pro Zimmer, zum Teil wird abgerechnet pro BewohnerIn des Zimmers, zum Teil beinhalten die Gebührensatzungen eine unterschiedliche Höhe abhängig von der Belegungsdauer oder aber auch von der Frage, ob jemand erwerbstätig ist oder nicht. Zum Teil gibt es Gebührensatzungen, die sämtliche Unterkünfte in der jeweiligen Kommune betreffen und gleich hohe Gebühren für das Wohnen in den Unterkünften fordern unabhängig von dem jeweiligen Zustand dieser oder aber auch Gebührensatzungen, die unterschiedliche Ausstattungen und mögliche Angebote der Unterkünfte berücksichtigen. Das Problem bei der Unterbringung ist, dass oft ein hoher Preis für eine nur „geringe Leistung“ verlangt wird. Solange Leistungsträger, mithin die Behörde, die die Leistungen nach Asylbewerberleistungsgesetz oder

SGB II-Leistungen zahlt, die Kosten trägt, betrifft das nicht die Schutzsuchenden. In dem Moment aber, wenn diese erwerbstätig werden, geht sehr viel Geld von dem erwirtschaftenden Einkommen ab für eine oft vergleichsweise schlechte Unterbringung, zumindest gibt es etliche Konstellationen, bei denen das Preis-Leistungsverhältnis zwischen genutztem Wohnraum und zu zahlender Gebühren völlig unverhältnismäßig ist und, wäre es ein Mietverhältnis, bei Weitem die Wuchergrenze überschritten würde.

Nationalpass, Identität bei Verlängerung von Aufenthaltserlaubnis und Aufenthaltsverfestigung

1. Die Klärung der Identität und Staatsangehörigkeit sowie Vorlage und Aushändigung eines Nationalpasses sind nachvollziehbare Regelerteilungsvoraussetzungen für Aufenthaltserlaubnisse. Auch für den Erhalt der deutschen Staatsangehörigkeit ist die Klärung der Identität erforderlich. Es gibt aber etliche Fälle, in denen die Identität nicht mittels mitgebrachter oder im Nachhinein zu besorgender Dokumente eindeutig nachgewiesen werden kann, wie auch Konstellationen, bei den Nationalpässe nicht verlängert oder beantragt werden können. Eine alleinerziehende Mutter von drei Kindern, die aus einem Land im Nahen Osten stammt, lebt schon seit mehr als 12 Jahren in Schleswig-Holstein. Die Frau möchte die deutsche Staatsangehörigkeit erwerben, dafür ist jedoch die Klärung der Identität erforderlich. Über einen Nationalpass verfügt die Frau nicht, möchte auch nicht Kontakt mit der Botschaft des Herkunftsstaates als Verfolgungsland aufnehmen.

2. Eine eritreische Staatsangehörige möchte zusammen mit ihren beiden Kindern – die Familie hat subsidiären Schutz – in einen Drittstaat fahren, um dort Verwandte zu besuchen. Dafür beantragt die Mutter die Ausstellung eines Reiseausweises für Ausländer. Dies wird ihr versagt unter Hinweis darauf, dass sie der Passpflicht unterläge und sich um einen Nationalpass bemühen müsse. Erst wenn das nicht gelänge oder aber unzumutbar sei, könnte ein Reiseausweis für Ausländer ausgestellt werden.

3. Ein syrisches Ehepaar ist ebenfalls subsidiär schutzberechtigt und hatte seit drei Jahren eine Aufenthaltserlaubnis, dann stand die Verlängerung dieses Aufenthaltstitels an. Die Ausländerbehörde

hatte die Vorlage von Nationalpässen gefordert und dies derart formuliert, dass der Eindruck entstehen könnte, die Verlängerung sei abhängig von dem Einreichen eines Nationalpasses. Erst nach Intervention wurde die Aufenthaltserlaubnis verlängert, ein Reiseausweis wurde nicht erteilt.

4. Ein minderjähriger staatenloser Palästinenser ist im Rahmen des Familiennachzuges eingereist. Zum Zeitpunkt der Einreise verfügte er noch über ein entsprechendes Dokument, das seinen Rechtsstatus im Herkunftsland belegte. Als die Aufenthaltserlaubnis verlängert werden musste und das Nationaldokument abgelaufen war, forderte die Ausländerbehörde von diesem staatenlosen Palästinenser die Vorlage eines Nationalpasses.

Grundsätzlich ist den Ausländerbehörden zuzustimmen, dass Ausländer in Deutschland der Passpflicht unterliegen. Die Erfüllung der Passpflicht ist auch eine allgemeine Erteilungsvoraussetzung eines Aufenthaltstitels. Es kann jedoch in bestimmten Fällen von der Erfüllung der Passpflicht als Erteilungsvoraussetzung abgesehen werden. Auch bei der Verlängerung einer Aufenthaltserlaubnis gelten die gleichen Voraussetzungen.

Weitergewanderte Schutzberechtigte

1. Eine Familie aus einem Land im Nahen Osten floh getrennt nach Europa, zuerst der Ehemann und etliche Zeit später die Ehefrau mit den Kindern. Die anderen Familienmitglieder erhielten ein Aufenthaltsrecht in Deutschland. Während des Asylverfahrens war herausgekommen, dass der Ehemann bereits in einem südosteuropäischen EU-Mitgliedsstaat eine Anerkennung als Flüchtling im Sinne der Genfer Flüchtlingskonvention erhalten hatte. Er erhielt kein Aufenthaltsrecht in Deutschland. Grundsätzlich möglich wäre ein Familiennachzug, die Voraussetzungen hierfür erfüllen die Familienmitglieder bis dato nicht.

2. Eine andere Familie lebte bereits seit knapp vier Jahren in Deutschland, hatte aber eine Flüchtlingsanerkennung in einem südosteuropäischen EU-Mitgliedsstaat. Dorthin wollte die Familie nicht zurück, die Kinder haben erhebliche Integrationsleistungen in Deutschland erbracht.

3. Eine jemenitische Familie mit mehreren minderjährigen Kindern lebt seit etwas über zwei Jahren in Schleswig-Holstein. Die Familienmitglieder hatten in einem südeuropäischen Land einen zeitlich befristeten Flüchtlingsschutz, waren aber weiter nach Deutschland gewandert. Nunmehr stand die Rückführung in den südeuropäischen EU-Staat an.

Bei sogenannten weitergewanderten Schutzberechtigten greifen die Ausschlussfristen der sogenannten Dublin III-Verordnung nicht, mit der Folge, dass eine Zuständigkeit Deutschlands auch nicht nach dem Ablauf von etlichen Monaten entstehen kann. Zwar gab es in der Vergangenheit immer wieder in Einzelfällen erfolgreiche Gerichtsentscheidungen gegen Rücküberstellungen, im Wesentlichen mit der Begründung, dass in den jeweiligen Zielstaaten eklatante Missstände im Hinblick auf die Versorgung der anerkannten Flüchtlinge herrschen würden, die den Schluss zuließen, anerkannte Schutzberechtigte würden einer unmenschlichen Behandlung ausgesetzt. Diese Urteile betrafen Familien mit Klein- und Kleinstkindern oder Menschen mit Behinderungen. In einigen Fällen können weitergewanderte Schutzberechtigte über einen Antrag an die Härtefallkommission geholfen werden, dann bedarf es jedoch eines schon längeren Aufenthaltes von mindestens fünf Jahren und erheblicher Integrationsleistungen.

Durchlaufen eines Visumsverfahrens trotz Aufenthalts im Inland

1. Eine Drittstaatsausländerin mit einem Aufenthalt in einem skandinavischen Land heiratete dort einen deutschen Staatsangehörigen. Die Frau folgte ihm nach Deutschland, erhielt aber, weil die eheliche Lebensgemeinschaft von dem Ehegatten nicht aufgenommen wurde, keine Aufenthaltserlaubnis. Das Scheidungsverfahren wurde eingeleitet. Die Drittstaatsangehörige möchte, nachdem sie einen neuen Lebenspartner kennengelernt hat, diesen heiraten und dafür aber nicht in ihr Herkunftsland ausreisen müssen. Aufenthaltserlaubnisse sind zweckgebunden und bedürfen grundsätzlich, wenn sie nicht vorher aus einer Aufenthaltserlaubnis heraus beantragt werden, der Einreise mit einem entsprechenden Visum. Dieses Visum lag im vorliegenden Fall für die Eheschließung mit dem zweiten Ehegatten nicht vor.

2. Ein Drittstaatsangehöriger hat sich mit einem Schengen-Visum zu Besuchszwecken hier in Deutschland bei seiner deutschen Lebenspartnerin aufgehalten. Die Eheleute haben in Deutschland die Ehe geschlossen und die Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis beantragt. Die Aufenthaltserlaubnis wurde nicht erteilt, weil die Ausreise in das Herkunftsland des Drittstaatsangehörigen von der Ausländerbehörde für zumutbar und vertretbar gehalten wurde, damit dann ein „ordnungsgemäßes“ Visumsverfahren durchlaufen wird. Zweifel an der Ernsthaftigkeit der Ehe bestehen nicht.

Grundsätzlich ist es nachvollziehbar, dass, entweder nur aus einer bestehenden Aufenthaltserlaubnis heraus oder nach Einreise mit einem entsprechenden Visum eine Aufenthaltserlaubnis zum Ehegattennachzug erteilt wird. Es gibt jedoch Umstände, die ein Durchlaufen eines Visumsverfahrens unzumutbar oder als „leere Förmlichkeit“ erscheinen lassen.

4. Beauftragter für jüdisches Leben und gegen Antisemitismus

Zum 1. März 2020 wurde Herr Dr. h. c. Peter Harry Carstensen, Ministerpräsident a. D., in das Amt des Beauftragten für jüdisches Leben und gegen Antisemitismus berufen. Dieses Ehrenamt wurde im vergangenen Jahr in Schleswig-Holstein erstmalig etabliert. Er ist dem Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur zugeordnet, mit dem der Beauftragte einen intensiven Austausch und Kontakt pflegt.

In den vergangenen zwei Jahren haben sowohl der Bund als auch 15 Bundesländer eine solche Position geschaffen. Um wertvolle Synergien im Kampf gegen Antisemitismus zu entwickeln, hat sich eine Bund-Länder-Kommission unter Leitung des Bundesbeauftragten Dr. Felix Klein gegründet.

Der Beauftragte ist zentraler Ansprechpartner für jüdische Verbände, gesellschaftliche Organisationen und Menschen jüdischen Glaubens. Zu seinen Aufgaben zählen u. a.:

Ressortübergreifende Koordinierung der Maßnahmen der Landesregierung zur Stärkung des jüdischen Lebens und Bekämpfung von Antisemi-

tismus, die Stärkung des jüdischen Lebens und die Antisemitismusbekämpfung durch seine vermittelnde Position in der Zusammenarbeit mit dem Bund, den Ländern und der Zivilgesellschaft sowie die Sensibilisierung der Gesellschaft für aktuelle und historische Formen des Antisemitismus durch Öffentlichkeitsarbeit.

Bei der entschiedenen Begegnung des Antisemitismus ist die gesamte Gesellschaft gefragt. In vielfachen Gesprächen mit jüdischen Verbänden wurde deutlich, dass in Schleswig-Holstein noch viel zu tun ist. So ist es beschämend, dass Menschen jüdischen Glaubens in der Öffentlichkeit zum Teil immer noch – oder wieder – vermeiden, sichtbare Zeichen ihres Glaubens, wie die Kippa, zu tragen. Dies basiere laut der Gesprächsteilnehmer auf persönlichen diskriminierenden Erfahrungen und der Sorge, diese erneut erfahren zu müssen.

Diskriminierende Vorfälle mit antisemitischen Bezug werden statistisch von der landesweiten Informations- und Dokumentationsstelle Antisemitismus in Schleswig-Holstein (kurz LIDA-SH) seit dem 01. Januar 2019 erfasst. Der Beauftragte für jüdisches Leben und gegen Antisemitismus steht mit LIDA-SH in einem engen und regelmäßigen Austausch.

Im Jahr 2021 begeht das Land Schleswig-Holstein das bundesweite Festjahr „1.700 Jahre jüdisches Leben in Deutschland“.

Viele Kultur- und Bildungseinrichtungen widmen sich aus diesem Anlass in einem besonderen Maße der Historie, der Gegenwart und der Zukunft jüdischen Lebens in Schleswig-Holstein. Durch eine starke gesellschaftliche Beteiligung sowie durch gezielte Wissensvermittlung bietet das Festjahr auch die Möglichkeit, ein klares Zeichen gegen Antisemitismus zu setzen und in verschiedenen Veranstaltungsformaten Wissen und ein Miteinander noch stärker zu fördern. Die Landesregierung sieht darin eine Chance, um wertvolle Netzwerke über das Jahr hinaus mit einer Zukunftsperspektive zu entwickeln.

**Die Bürgerbeauftragte für soziale Angelegenheiten
des Landes Schleswig-Holstein**

Karolinenweg 1

24105 Kiel

Telefon: (0431) 988-1240

www.buergerbeauftragte-sh.de

www.antidiskriminierungsstelle-sh.de