SCHLESWIG-
HOLSTEINISCHER
LANDTAG

Bürgerbeauftragte für
soziale Angelegenheiten

Tätigkeitsbericht

2023/2024

*der Antidiskriminierungsstelle
des Landes Schleswig-Holstein*

Tätigkeitsbericht 2023 und 2024

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

Mai 2025

01
Vorwort

Sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete,
sehr geehrte Interessierte,

der anliegende Tätigkeitsbericht der Antidiskriminierungsstelle des Landes Schleswig-Holstein umfasst die Jahre 2023 und 2024. In diesem Zeitraum wurden 459 Petitionen an die Antidiskriminierungsstelle gerichtet und bearbeitet. Im Vergleich zum vorherigen Berichtszeitraum waren dies etwa 200 Petitionen weniger (667 in 2021 und 2022). Grund hierfür ist, dass auf Coronamaßnahmen bezogene Eingaben von Bürger*innen, die insbesondere im Jahr 2021 erheblich waren, in den Jahren 2023 und 2024 gar keine Rolle mehr spielten. Im Abgleich zu den Berichtszeiträumen vor Corona wird allerdings deutlich, dass immer mehr Petitionen an die Antidiskriminierungsstelle gerichtet werden, die Diskriminierung zum Gegenstand haben. Gleich bleibt in diesem Berichtszeitraum, dass am häufigsten Diskriminierungen wegen einer Behinderung, wegen der ethnischen Herkunft und wegen des Geschlechts an die Antidiskriminierungsstelle herangetragen werden – seit Jahren liegt hier der Schwerpunkt der Beratung.

Spürbar ist darüber hinaus, dass der gesellschaftliche Konsens zum Schutz von Minderheiten und zum diskriminierungsfreien Umgang sowie die Toleranz untereinander nicht mehr so gefestigt und stabil erscheinen wie noch vor der Coronapandemie. Dies wird besonders deutlich im Kontext der gendergerechten Sprache in Bezug auf alle Geschlechter und der Diskussion um deren Verwendung im Alltag, z. B. auch durch Behörden und Unternehmen. Je mehr diese auf einer nichtbinären Geschlechtervorstellung beruhende, inklusive Sprache verwendet wird, umso mehr trifft diese auch auf Ablehnung. Dabei geht es nicht darum, Menschen zu zwingen, diese Sprache selbst zu verwenden, sondern vielmehr darum, dass die gendergerechte Sprache von diesen Menschen als „störend“ empfunden wird, selbst wenn sie gar nicht auf den*die Beschwerdeführer*in bezogen ist. Es wird dann oft die Forderung laut, dass gendergerechte Sprache nicht verwendet werden sollte; teilweise wird in Behörden deren Verwendung sogar ausdrücklich durch die Leitung untersagt. Dem steht allerdings die grundsätzlich bedeutende Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 10. Oktober 2017 entgegen (Az. 1 BvR 2019/16), nach der eindeutig vom höchsten deutschen Gericht anerkannt wurde, dass es nicht nur Mann und Frau gibt, sondern eine große Geschlechtervielfalt. Neben den Standesämtern sind demnach auch alle Behörden verpflichtet und aufgerufen, die Vielfalt der Geschlechter anzuerkennen.

Wünschenswert wäre es, einander im Rahmen dieser Diskussion gegenseitig mit Toleranz zu begegnen und gleichermaßen die Verwendung gendergerechter Sprache oder auch deren Nichtverwendung beim jeweils anderen nicht zu kritisieren, sondern das Vorhandensein unterschiedlicher Auffassungen zu tolerieren. Nur so kann auch das Wesentliche unserer Kommunikation miteinander

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

aufrechterhalten werden: dafür zu sorgen, dass Menschen einander wahrnehmen und verstehen.

Leider kam es im Berichtszeitraum auch in Schleswig-Holstein zu unschönen öffentlichen Äußerungen gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit, rassistischen und rechtsextremen Gedankenguts, auch wenn dieses scheinbar „verharmlosend“ in Liedertexte eingekleidet wurde. Wichtig bleibt hier neben einer großen Klarheit in der Bewertung der Inhalte – die in diesen Fällen teils strafrechtlich relevant waren – auch die Vorbildfunktion von Menschen, die in der Öffentlichkeit stehen. Das Vorbild kann mit eigenen Verhaltensweisen Grenzen verschieben und ggf. gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit „salonfähig“ machen oder dieser eben auch ausdrücklich entgegenwirken. Es ist eine große Verantwortung, hier in Bezug auf alle persönlichen und unveränderbaren Merkmale der Menschen beispielhaft zu agieren.

In den Berichtszeitraum fielen auch die öffentlichen Diskussionen um den „Klaasohm-Brauch“ auf der Insel Borkum, bei dem Männer junge Frauen und Mädchen jagen und sie mit Kuhhörnern auf ihr Gesäß schlagen. Dass es überhaupt Diskussionen brauchte, bis anerkannt wurde, dass ‚Brauchtum‘ keine Rechtfertigung für Gewalt gegen Frauen und Mädchen sein kann, zeigt, dass patriarchale Vorstellungen und Sexismus in der deutschen Gesellschaft verwurzelt sind. Auch in diesem Kontext sind zum Schutz der Frauen und Mädchen klare Einordnungen und die Vorbildfunktion verantwortlicher Mandatsträger*innen gefragt.

Ich freue mich auf einen konstruktiven Austausch zu dem anliegenden Bericht und auf hoffentlich gute Initiativen auf Grundlage der vorgelegten Anregungen, wie zum Beispiel des Vorschlags der Erstreckung des Schutzbereichs des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes auf das Vereinsrecht. Ich bin mir sicher, dass hierzu rege Diskussionen folgen!

Ihre

Samiah El Samadoni

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

02

Inhaltsverzeichnis

03
Hinweise und Anregungen

Die Antidiskriminierungsstelle bietet seit 2013 Bürger*innen, Unternehmen, Verbänden und Behörden eine Anlaufstelle rund um Fragen zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Das Gesetz schützt Träger*innen bestimmter personenbezogener Merkmale im Arbeitsleben und bei bestimmten Rechtsgeschäften im Alltag vor Benachteiligungen. Im Vordergrund steht allerdings das Beratungsangebot der Dienststelle zu den individuellen Rechten der Bürger*innen bei Diskriminierung. Hierbei soll nach Möglichkeit eine gütliche Einigung zwischen den Parteien erreicht werden. In einigen Fällen werden die Hilfesuchenden auch an qualifizierte Dritte weitervermittelt, wenn z. B. 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. Vereinsrecht in das AGG aufnehmen

Nach § 19 Abs. 1 AGG ist eine Benachteiligung aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, wegen des Geschlechts, der Religion, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität bei der Begründung, Durchführung und Beendigung zivilrechtlicher Schuldverhältnisse, die typischerweise ohne Ansehen der Person zu vergleichbaren Bedingungen in einer Vielzahl von Fällen zustande kommen (Massengeschäfte) oder bei denen das Ansehen der Person nach der Art des Schuldverhältnisses eine nachrangige Bedeutung hat und die zu vergleichbaren Bedingungen in einer Vielzahl von Fällen zustande kommen (Nr. 1) oder eine privatrechtliche Versicherung zum Gegenstand haben (Nr. 2), unzulässig.

Nicht geschützt sind in diesem Zusammenhang aber die Betätigungen in sog. Geselligkeitsvereinen (z. B. Schützen- und Schrebergartenvereine, Gilden, Spielmannszüge etc.), wenn der Verein nicht als Arbeitgeber*in auftritt, sondern als Zusammenschluss von Personen mit einem gemeinsamen Hobby oder Interesse.

Die Erfahrung der letzten fast 12 Jahre in der Beratung zum AGG hat gezeigt, dass es hier immer wieder zu Diskriminierungen kommt (z. B. „Muslime und Schwule als Schützenkönige?“[1]). Aber auch Menschen mit Behinderung, die in Vereinen von

1 Vgl. u. a.: www.dw.com/de/muslime-und-schwule-als-sch%C3%BCtzenk%C3%B6nige/a-37871871. Glücklicherweise gibt es auch Gegenbeispiele: „Schwuler jüdischer Schützenkönig in Neuss“, www.queer.de/bild-des-tages.php?einzel=4650.

der Gemeinschaftsarbeit ausgeschlossen werden sollten und stattdessen quasi eine Strafe zahlen mussten, thematisierten ihre Benachteiligungen in der Beratung. Ferner kam es in Schrebergartenvereinen immer wieder zu rassistischen Vorkommnissen.[2] Wenn Interessent*innen mit Migrationshintergrund für einen Schrebergarten beispielsweise genötigt werden, in der Öffentlichkeit laut die Vereinssatzung vorzulesen, angeblich um sicherzustellen, dass sie diese auch verstanden haben, ist nur schwer nachzuvollziehen, dass ein friedliches, diskriminierungsfreies Miteinander tatsächlich gewollt ist. Insbesondere auch nach Kontaktaufnahmen durch die Antidiskriminierungsstelle wurde immer wieder deutlich, dass die Sensibilität hier fehlt und kein Problembewusstsein besteht.

Auch Altersgrenzen spielten in Vereinen in den letzten Jahren immer wieder eine Rolle. Häufig war hier, auch unter Berücksichtigung von fehlendem „Vereinsnachwuchs“, nicht nachvollziehbar, warum man auf aktive, langjährige Vereinsmitglieder verzichten wollte.[3] Diese waren plötzlich als Schieds- oder Punktrichter*innen nicht mehr erwünscht, weil sie eine willkürlich gewählte Altersgrenze erreicht hatten. Die konkrete geistige und körperliche Fitness im Einzelfall blieb vollkommen unberücksichtigt.

Bisher gilt in diesen Konstellationen das AGG nicht.

In einem der wenigen bekanntgewordenen Fälle außerhalb Schleswig-Holsteins, in denen Betroffene von Diskriminierung vor Gericht erfolgreich geklagt haben, ging es um den Ausschluss von Mädchen und Frauen bei den „Memminger Stadtbachfischern“.[4] Teilnehmen durften – begründet mit einer „Jahrhunderte alten Tradition“ – nur männliche Fischer ab sechs Jahren. Unterstützt von der Gesellschaft für Freiheitsrechte e.V. aus Berlin[5] klagte die Betroffene Fischerin, die zwar Mitglied in dem Verein sein, aber aufgrund ihres Geschlechts nicht an dem jährlich stattfindenden Ausfischen des Stadtbachs teilnehmen durfte. Diese mehrtägige Veranstaltung zieht jedes Mal ca. 20.000 bis 30.000 Besucher*innen an. Die rechtliche Besonderheit im Vergleich zu den oben geschilderten Fällen lag hier darin, dass private Akteur*innen wie Vereine oder Unternehmen nur unter bestimmten Bedingungen an Diskriminierungsverbote gebunden sind. Insbesondere betrifft dies Akteur*innen, die eine „besondere Monopolstellung“ oder eine „strukturelle Überlegenheit“ ausüben. Dann gilt das AGG gemäß § 18 Abs. 1 Ziff. 2 AGG für Vereinigungen, die eine „überragende Machtstellung im wirtschaftlichen oder sozialen Bereich innehaben“. Dies war in Anbetracht der Größe des Festes zu bejahen. Ein Verein mit erheblicher sozialer Machtstellung darf, so das zuständige Amtsgericht, Frauen nicht willkürlich von bestimmten Vereinsaktivitäten ausschließen. Im Übrigen war hier auch problematisch, dass der gemeinnützige Verein durch den Ausschluss von Frauen durch die Satzung ggf. auch seine Gemeinnützigkeit auf das Spiel setzt. Die Gemeinnützigkeit setzt voraus, dass ein Verein die Allgemeinheit fördert. Der Ausschluss von Frauen von den Vereinsaktivitäten ist damit nicht vereinbar. Das entschied bereits 2017 der Bundesfinanzhof (BFH) in Bezug auf eine Freimaurerloge, die Frauen ohne sachlichen Grund von der Mitgliedschaft ausschloss.[6]

2 Vgl. Fall 3.3. auf Seite 52.
3 Vgl. Tätigkeitsbericht der Antidiskriminierungsstelle des Landes Schleswig-Holstein für die Jahre 2021 und 2022, Hinweise und Anregungen Nr. 7, S. 7 und Fall 3.2 auf S. 58.
4 www.freiheitsrechte.org/themen/gleichbehandlung/faq-gleichberechtigung.
5 www.freiheitsrechte.org.
6 BFH, Urteil vom 17. Mai 2017, Az. V R 52/15.

Da in den wenigsten Fällen diese Monopolstellung oder die strukturelle Überlegenheit bejaht werden kann, besteht eine Regelungslücke im AGG.

Aus Sicht der Antidiskriminierungsstelle muss durch den Bundesgesetzgeber diese Schutzlücke durch die Aufnahme eines § 19 Abs. 1 Nr. 3 AGG geschlossen und um Vereine erweitert werden.

2. Diskriminierungen in der Schule

Auch im Berichtszeitraum erreichten die Antidiskriminierungsstelle Fälle aus Schulen, in denen Betroffene berichteten, dass sich Lehrkräfte rassistisch geäußert haben bzw. rassistischen Äußerungen von Mitschüler*innen nicht entschieden entgegengetreten sein sollen. Hierzu zählt auch die Verwendung von bestimmten Begriffen, die Person of Color (PoC)[7] bzw. Sinti und Roma herabwürdigend bezeichnen.

In einem Fall ging es z. B. darum, dass eine Schule gegenüber den Schüler*innen das Verbot ausgesprochen hatte, in den Pausen in anderen Sprachen als Deutsch zu kommunizieren.[8] Hier empfanden die Eltern die Vorgehensweise diskriminierend, auch wenn sie im Kern das Ansinnen der Schule, die Förderung des Erlernens der deutschen Sprache, anerkannt haben. Im Ergebnis konnte hier eine für alle Seiten positive Lösung gefunden werden, indem man allen Beteiligten die Sprachförderung als gemeinsames Projekt näherbringen konnte, statt mit dem Mittel eines Verbotes die Atmosphäre bereits negativ zu belasten.

Darüber hinaus wurden Fälle gemeldet, in denen Schüler*innen, die sich nicht dem männlichen oder weiblichen Geschlecht zugehörig fühlen bzw. sich einem von der Geburt zugewiesenen Geschlecht abweichend sehen, wenig sensibel von Lehrkräften begegnet wurde. In den meisten Fällen konnten im Ergebnis mit den Schulen entsprechende Lösungen gefunden werden, soweit man dort bereit war, auf das Anliegen der Schüler*innen einzugehen. In anderen Fällen ließen die Lehrkräfte und/oder Schulleitungen nicht mit sich reden, wohl wissend, dass die betroffenen Schüler*innen in der Regel nicht den Rechts-

7 „Person of Color“ bzw. „People of Color“ ist eine Selbstbezeichnung für Menschen oder Communities, welche Rassismus erfahren. Die eigentliche Hautfarbe der Betroffenen spielt dabei keine zentrale Rolle. Mit dem Begriff wird die abwertend genutzte Zuschreibung „colored“ positiv umgedeutet und wieder angeeignet. „People of Color“ ist ein solidarisches Bündnis von unterschiedlichen Communities, die strukturelle Ausschlusserfahrungen aufgrund von Rassismus gemacht haben. Vgl.: www.gra.ch/bildung/glossar/people-of-color/.

8 Siehe Fall 3.4 auf Seite 54.

weg beschreiten und selbst in krassen Fällen von Dienstaufsichtsbeschwerden absehen würden, weil sie nach wie vor auf eine positive Benotung angewiesen waren.

Die Antidiskriminierungsstelle regt an, dass Themen rund um Diskriminierungen aufgrund des Alters, der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion, einer Behinderung oder der sexuellen Identität weiter, nicht nur im Rahmen der Aus-, sondern auch der verpflichtenden Fortbildung von Lehrkräften stärkere Berücksichtigung finden sollten. Selbstverständlich gab es auch viele Fälle, in denen die Schüler*innen berichteten, dass vereinzelte Lehrer*innen sich besonders unterstützend für sie eingebracht hätten. Die Gesamtschau zeigt aber, dass hier vielfach Wissensdefizite über die genannten Themen bestehen.

Rechtsgrundlagen, um sich gegen die Benachteiligung an Schulen zu wehren, gibt es nur wenige und werden in Anbetracht der Abhängigkeit, in der sich die Schüler*innen bis zum Verlassen der Schule befinden, wenig genutzt. Auch aus diesem Grund sollte ein Landesantidiskriminierungsgesetz eingeführt werden.[9]

3. Landesantidiskriminierungsgesetz Schleswig-Holstein

Die Antidiskriminierungsstelle des Landes Schleswig-Holstein hatte bereits in früheren Tätigkeitsberichten auf die Notwendigkeit eines Landesantidiskriminierungsgesetzes (LADG) hingewiesen.[10] Grund hierfür ist im Wesentlichen die bestehende Regelungslücke im Verhältnis zwischen Bürger*innen und dem Staat.

Die Fraktion des SSW hatte am 23. Oktober 2023 einen solchen Entwurf veröffentlicht, der sich in erster Linie an dem Wortlaut des sich bisher einzig verabschiedeten LADG des Landes Berlin orientierte.[11] Es gab hierzu bereits eine Erste Lesung[12] im Plenum und auch ein umfangreiches Anhörungsverfahren verschiedener Akteur*innen und Behörden.[13] Im Rahmen der Anhörung wurde deutlich, dass der „Berliner Entwurf“ teilweise nicht 1:1 auf die schleswig-holsteinischen Verhältnisse übertragbar ist.

Im Vergleich zum AGG wurde der Katalog der geschützten personenbezogenen Merkmale aber deutlich erweitert. So darf nach dem Entwurf kein Mensch im Rahmen öffentlich-rechtlichen Handelns auf Grund des Geschlechts, der ethnischen Herkunft, einer rassistischen und antisemitischen Zuschreibung, der Religion und Weltanschauung, einer Behinderung, einer chronischen Erkrankung, des Lebensalters, der Sprache, der Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit oder Volksgruppe, der sexuellen und geschlechtlichen Identität sowie des sozialen Status diskriminiert werden.[14]

9 Siehe Hinweise und Anregungen Nr. 3, S. 12.
10 Vgl. Tätigkeitsbericht der Antidiskriminierungsstelle des Landes Schleswig-Holstein für die Jahre 2019 und 2020, Rückblick Nr. 4, S. 30; Tätigkeitsbericht der Antidiskriminierungsstelle des Landes Schleswig-Holstein für die Jahre 2017 und 2018, Rückblick Nr. 2, S. 22; Tätigkeitsbericht der Antidiskriminierungsstelle des Landes Schleswig-Holstein für die Jahre 2015 und 2016, Hinweise und Anregungen Nr. 2, S. 16.
11 LT-Drs. 20/1544, siehe: www.landtag.ltsh.de/infothek/wahl20/drucks/01500/drucksache-20-01544.pdf. Siehe auch: Berliner Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG) vom 11. Juni 2020 (GVBl. für Berlin 2020, S. 532 ff., abrufbar unter: www.berlin.de/sen/lads/recht/ladg/.
12 Vgl. Erste Lesung Plenarprotokoll 20/42 vom 22. November 2023, S. 3137–3145.
13 Vgl. u. a. Stellungnahme der Antidiskriminierungsstelle des Landes Schleswig-Holstein (Umdruck 20/2952).
14 Vgl. § 2 des Entwurfs.

Die Antidiskriminierungsstelle begrüßt die Befassung mit der Thematik und auch die lebhafte Diskussion um den Entwurf sehr und hofft, dass in dieser Legislaturperiode Schleswig-Holstein zu den ersten Bundesländern gehören wird, die ebenfalls ein LADG auf den Weg gebracht haben werden.

Die Evaluation des Berliner LADG hat gezeigt, dass die wesentlichen Befürchtungen der Behörden nicht eingetreten sind. Die – gegenüber dem AGG – deutlich verlängerte Anzeigefrist von 12 Monaten hat in vielen Fällen dazu geführt, dass die Behörden ihr Handeln im Nachgang noch einmal erläutern konnten und es so gut wie kaum zu gerichtlichen Auseinandersetzungen kam. Dies betraf u. a. polizeiliche Maßnahmen, die für die Bürger*innen in der konkreten Situation nicht ausreichend transparent waren oder aufgrund der Lage in dem Moment nicht ausführlich erklärt werden konnten. Hier liegt für die Behörden mit dem Entwurf eines LADG generell die Chance, Verwaltungshandeln für die Bürger*innen verständlicher zu gestalten und das Vertrauen in den Staat zu stärken. Gleichzeitig hält es aber auch die Behörden an, wieder verstärkt darauf zu achten, dass das Handeln der Mitarbeitenden und auch die Begründung von Verwaltungsakten sprachlich so ausgestaltet werden, dass auch juristische Laien Verständnis für die Entscheidungen erlangen und man dem Eindruck entgegenwirkt, den Bürger*innen gegenüber lediglich „mit Textbausteinen“ zu arbeiten und auf den Rechtsweg zu verweisen.

Aktuell liegt der Entwurf im Sozialausschuss des Schleswig-Holsteinischen Landtages, der die weiteren Arbeiten auf den Herbst 2024 terminiert hatte.[15] Die Antidiskriminierungsstelle des Landes hofft, dass die Arbeiten an einem Schleswig-Holsteinischem LADG zeitnah fortgeführt und finalisiert werden, um die Regelungslücke für Diskriminierungen im Verhältnis zwischen Bürger*in und Staat zu schließen.

15 Kurzbericht des Sozialausschusses über die 61. Sitzung vom 4. Juli 2024, siehe: www.landtag.ltsh.de/export/sites/ltsh/infothek/wahl20/aussch/sozial/bericht/2024/20-061_07-24.pdf.

4. Sexuelle Belästigungen durch den Arbeitskollegen im Privatleben und die Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis

Im Berichtszeitraum gab es vermehrt Anfragen, inwieweit sich Fehlverhalten von Arbeitskolleg*innen in der Freizeit auf das Arbeitsverhältnis auswirken. Hier ging es im Wesentlichen um Männer, die sich ihren Kolleginnen entweder zufällig auf einem Konzert oder bei anderer privater Gelegenheit in unangemessener Form genähert hatten. Die Frauen sahen sich dann im Arbeitsumfeld mit weiteren unerwünschten Kontaktaufnahmen konfrontiert.

Zunächst ist klar zu differenzieren, ob es sich bei der Freizeitbeschäftigung um eine dienstliche bzw. betriebliche Feier oder eine private Veranstaltung handelt. Diese wird in der Regel dienstlicher Natur sein, wenn die Feier von den Arbeitgebenden organisiert wird und sogar auf dem Betriebsgelände stattfindet.

Problematisch ist die Situation aber, wenn es einen Vorfall im ausschließlich privaten Kontext gegeben und sich dieser nun für die Mitarbeiterin zu einer unzumutbaren Situation am Arbeitsplatz entwickelt hat. Dies ist insbesondere der Fall, wenn sich die Avancen des Kollegen trotz Aufforderung, dies zu unterlassen, fortsetzten. In diesem Fall setzt sich die rein private Situation am Arbeitsplatz fort und Arbeitgeber*innen sind vor dem Hintergrund der allgemeinen Führsorgepflicht angehalten, hier klare Grenzen zu setzen und tätig zu werden, damit sich die Mitarbeiterin wieder in einem diskriminierungs- und belästigungsfreien Umfeld bewegen kann. Sollten Arbeitsgeber*innen hier nicht einschreiten, kann es sein, dass die Mitarbeiter*innen in diesen Fällen einen Schadensersatzanspruch geltend machen, weil sie sexuell belästigt werden und die Arbeitgeber*innen keine geeigneten Maßnahmen unternehmen, diese zu unterbinden.

Findet hingegen ein erfolgloser Annäherungsversuch außerhalb der Arbeitszeit statt und unterlässt der Arbeitskollege weitere sexuellen Annäherungen, können die Arbeitgeber*innen in den wenigsten Fällen tätig werden.

Generell wurden der Antidiskriminierungsstelle insbesondere im Rahmen von Schulungen vereinzelt Sachverhalte von sexuellen Belästigungen berichtet, in denen es in den meisten Fällen zu eindeutig strafbewehrten Handlungen gekommen war, die die Betroffenen bei der Polizei oder Staatsanwaltschaft hätten anzeigen können. Allerdings wussten die Betroffenen nicht, dass das jeweilige Verhalten unter Strafe steht bzw. dass sie als Geschädigte einen Strafantrag hätten stellen müssen.[16]

Die Antidiskriminierungsstelle empfiehlt daher, dass Personalabteilungen, Vorgesetzte sowie Gleichstellungsbeauftragte im Falle der Konfrontation mit einer solchen Situation intensiv sensibilisiert und informiert werden, um den häufig traumatisierten Betroffenen helfen zu können.

16 Vgl. u. a. § 184i Strafgesetzbuch (StGB) (Sexuelle Belästigung): (1) Wer eine andere Person in sexuell bestimmter Weise körperlich berührt und dadurch belästigt, wird mit Freiheitsstrafe bis zu zwei Jahren oder mit Geldstrafe bestraft, wenn nicht die Tat in anderen Vorschriften dieses Abschnitts mit schwererer Strafe bedroht ist. (2) In besonders schweren Fällen ist die Freiheitsstrafe von drei Monaten bis zu fünf Jahren. Ein besonders schwerer Fall liegt in der Regel vor, wenn die Tat von mehreren gemeinschaftlich begangen wird. (3) Die Tat wird nur auf Antrag verfolgt, es sei denn, dass die Strafverfolgungsbehörde wegen des besonderen öffentlichen Interesses an der Strafverfolgung ein Einschreiten von Amts wegen für geboten hält.

5. Einführung des Selbstbestimmungsgesetzes

Am 1. November 2024 trat das Selbstbestimmungsgesetz (SBGG) in Kraft.[17] Trans*, inter* und nichtbinäre Personen können seitdem auf dieser Grundlage ihren Geschlechtseintrag und ihren Vornamen in einem einfachen Verfahren beim Standesamt ändern lassen. Damit ist das Transsexuellengesetz (TSG)[18] endlich Geschichte. Das TSG wurde vom Bundesverfassungsgericht in den letzten Jahrzehnten bereits für teilweise verfassungswidrig erklärt.[19] Dennoch blieben Bemühungen der Politik, das Gesetz zu reformieren oder ganz abzuschaffen, lange zögerlich. Über Jahrzehnte sahen sich Betroffene einer für sie diskriminierenden, emotional belastenden und finanziell schwierigen Situation ausgesetzt, um eine Änderung des Personenstandes zu erwirken.[20] Neben einer jahrelangen ärztlichen sowie zwei psychologischen Begutachtungen waren auch die teuren gerichtlichen Verfahren eine große Belastung.

Ab 2009 gab es mehrere Reformbemühungen, weil neben der einschlägigen Rechtsprechung auch vermehrt Stimmen aus der Wissenschaft darauf hingewiesen hatten, dass die damals aktuellen Regelungen an der Realität vorbeigingen. Von 2017 bis 2022 wurden insgesamt drei Entwürfe[21] für ein Selbstbestimmungsgesetz vorgelegt, in denen insbesondere die Begutachtungs- und Gerichtsverfahren durch eine einfache Erklärung der betroffenen Person vor dem Standesamt ersetzt werden sollten. Mit dem SBGG hat der Bundesgesetzgeber den Forderungen der Betroffenen, der zahlreichen Communities sowie der Einzelunterstützer*innen endlich Rechnung getragen und ein Gesetz eingeführt, das zwar nicht perfekt ist, aber zunächst viele Probleme für zahlreiche Menschen beseitigt. Mit dem SBGG folgte Deutschland 16 weiteren Staaten[22], die bereits vergleichbare Regelungen zur Verwirklichung der Geschlechtsidentität vorsehen.

Seit dem 1. November 2024 können Menschen, bei denen der Personenstand und der Vorname falsch zugeschrieben und in Dokumenten manifestiert wurden, den eigenen Geschlechtseintrag ändern lassen. Der Geschlechts- und Vornamenseintrag kann frühestens nach 12 Monaten erneut geändert werden. Zur Wahl stehen männlich, weiblich, divers oder auch der Verzicht auf einen Geschlechtseintrag. Das Familiengericht und ärztliche Gutachter*innen sind hierfür nicht mehr erforderlich. Einzige Bedingung ist, dass der neue

17 Gesetz über die Selbstbestimmung in Bezug auf den Geschlechtseintrag vom 19. Juni 2024 (BGBl. I, Nr. 206). Das Selbstbestimmungsgesetz wurde am 12. April 2024 im Bundestag verabschiedet und am 21. Juni 2024 im Bundesgesetzblatt verkündet. Bereits zum 1. August 2024 trat § 4 SBGG in Kraft, der die Anmeldung der Änderung beim Standesamt betrifft. Dieser Paragraf sieht vor, dass die Änderung des Geschlechtseintrags und der Vornamen drei Monate vor Abgabe der Erklärung beim Standesamt angemeldet werden muss. Weitere Details: www.lsvd.de/de/ct/6417-Selbstbestimmungsgesetz.

18 Gesetz über die Änderung der Vornamen und die Feststellung der Geschlechtszugehörigkeit in besonderen Fällen vom 10. September 1980 (BGBl. I, S. 1654 ff.).

19 Vgl. u. a. Pressemitteilung Nr. 77/2008 vom 23. Juli 2008 zu BVerfG, Beschluss vom 27. Mai 2008, Az. 1 BvL 10/05: „§ 8 Abs. 1 Nr. 2 Transsexuellengesetz verfassungswidrig“: www.bundesverfassungsgericht.de/SharedDocs/Pressemitteilungen/DE/2008/bvg08-077.html.

20 Vgl. Tätigkeitsbericht der Antidiskriminierungsstelle des Landes Schleswig-Holstein für die Jahre 2019 und 2020, Hinweise und Anregungen Nr. 4, S. 17; Tätigkeitsbericht der Antidiskriminierungsstelle des Landes Schleswig-Holstein für die Jahre 2017 und 2018, Hinweise und Anregungen Nr. 4, S. 17.

21 Vgl. BT-Drs. 18/12179; BT-Drs. 19/20048 und ein gemeinsamer Entwurf des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und des Bundesministeriums der Justiz: www.bmj.de/SharedDocs/Downloads/DE/Themen/Nav_Themen/220630_Eckpunkte_SelbstbestimmungsG.pdf?__blob=publicationFile&v=5.

22 Dies sind u. a. Argentinien, Neuseeland, Irland und die Schweiz.

Name zu dem gewählten Geschlechtseintrag passt. Anschließend muss ein neuer Personalausweis bzw. Reisepass beantragt werden.

Minderjährige unter 14 Jahren dürfen den Antrag nicht selbst stellen. Auf Wunsch des Kindes können die Eltern oder andere Sorgeberechtigte die Antragstellung übernehmen. Minderjährige, die älter als 14 sind, dürfen den Antrag selbst stellen, benötigen jedoch ein Einverständnis der Eltern oder Sorgeberechtigten. Minderjährige ab 14 Jahren müssen zudem erklären, dass sie sich umfassend informiert haben. Sollten die Eltern oder Sorgeberechtigten ihr Einverständnis nicht erteilen, kann ein Familiengericht eingeschaltet werden, das dann im Interesse des Kindeswohls entscheiden soll.

Während der Arbeiten an dem Gesetz und insbesondere nach dessen Verabschiedung kam vielfach die populistische Diskussion auf, dass Männer[23] nun ihren Personenstand ändern und ihr Unwesen in Frauensaunen treiben würden. Selbstverständlich muss man hier entsprechende Sorgen ernst nehmen. Die unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung, Ferda Ataman, sagte hierzu: „Wir haben in Deutschland überwiegend gemischtgeschlechtliche Saunen. Kein Mann muss seinen Geschlechtseintrag ändern lassen, um in Deutschland eine nackte Frau zu sehen.“[24] Nach wie vor gilt auch hier, dass strafbare Handlungen sanktioniert werden können und Betreiber*innen von Saunen jederzeit bei einem Fehlverhalten von Besucher*innen und Kund*innen Hausverbote aussprechen dürfen. Hier hat das SBGG keinen rechtsfreien Raum geschaffen. Im Übrigen sind derartige Vorfälle seit dem Inkrafttreten des Gesetzes kaum publik geworden. Bekannt geworden sind eher die Fälle, in denen Provokateurspersonen zwar kurzfristig Aufmerksamkeit erhalten, es ihnen aber nicht gelingt, die Legitimität des Gesetzes in Frage zu stellen.[25]

Die Antidiskriminierungsstelle hofft, dass sich das Gesetz nun erst einmal in der Praxis beweisen kann und nicht nach der nächsten Bundestagswahl wieder ersetzt wird. Schon jetzt wird deutlich, dass es den Betroffenen das Leben vereinfacht.

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

24 www.zeit.de/politik/deutschland/2023-06/ferda-ataman-selbstbestimmungsgesetz-bundesregierung.

25 Vgl. LTO vom 24. Januar 2025: „Missbrauch des Selbstbestimmungsgesetzes? Das Geschlecht von Marla-Svenja Liebich“, abrufbar unter: www.lto.de/recht/hintergruende/h/liebich-missbrauch-selbstbestimmungsgesetz-sbgg-trans.

04
Fälle aus der Praxis

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) stärkt die Rechte von Betroffenen bei Benachteiligungen im Arbeitsleben und bei Alltagsgeschäften/Massengeschäften[26] (z. B. im öffentlichen Nahverkehr oder in der Gastronomie). Nach dem Gesetz sind auch Benachteiligungen bei der Vermietung von Wohnraum, der Mitgliedschaft und Mitwirkung in Gewerkschaften, beim Sozialschutz (einschließlich der sozialen Sicherheit und der Gesundheitsdienste), bei sozialen Vergünstigungen und im Bereich privatrechtlich organisierter Bildung unzulässig.

Nicht anwendbar ist das AGG bei Diskriminierungen im Bereich der öffentlich-rechtlich organisierten Bildung (öffentliche Schulen und Universitäten) und im Verhältnis zwischen Bürger*innen und Behörden. In Einzelfällen wird die Antidiskriminierungsstelle aber auch hier im Rahmen der Aufgabe der Prävention und Sensibilisierung tätig.[27]

1. Arbeitsleben

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

26 „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.
27 Vgl. Kapitel 04 Nr. 3 „Diskriminierungen außerhalb des AGG“, S. 47 ff.

Fall 1.1
Behinderung:

Lästerei über Kollegin mit Hörbehinderung

Unmittelbar nach einer AGG-Schulung durch die Antidiskriminierungsstelle bei einer Gemeindeverwaltung meldete sich die Auftraggeberin mit einem konkreten Fall bei der Dienststelle. Sie berichtete, dass eine Mitarbeiterin sich wiederholt gegenüber anderen Kolleg*innen abfällig über eine hörbehinderte Kollegin geäußert habe. Der lästernden Mitarbeiterin war es unbegreiflich, warum die Kollegin trotz ihrer Behinderung unbedingt mit zum Betriebsausflug fahren wollte: „Die versteht doch ohne den Dolmetscher eh nichts." Aus ihrer Sicht sei die Teilnahme der Kollegin an der betrieblichen Veranstaltung „unpassend" und „überflüssig". Im Wesentlichen konnte die Ratsuchende das aus der Schulung Erlernte hier bereits anwenden bzw. war spätestens dadurch auch hinreichend sensibilisiert, dass hier zwingend das Gespräch mit der Kollegin, die diese Aussagen von sich gab, zu führen war. Die hörbehinderte Kollegin selbst hatte von den Aussagen der Mitarbeiterin keine Kenntnis. Da diese Äußerungen aber eindeutig abwertenden Charakter hatten, ist der*die Arbeitgeber*in auch aufgrund seiner*ihrer Fürsorgepflicht dazu angehalten, Grenzen aufzuzeigen. Die Äußerungen der Kollegin waren nicht mit der grundsätzlichen Haltung, dass Menschen mit Behinderung gleichberechtigte Mitglieder der Gesellschaft sind, in Einklang zu bringen. Ob die Aussagen aus Unwissenheit herrühren oder die Kolleg*innen herabgewürdigt werden sollten, ist im Ergebnis unbeachtlich. Sollten Arbeitgeber*innen vergleichbaren Vorwürfen aus der Belegschaft nicht zeitnah nachkommen, sind etwaige Schadensersatzansprüche nach dem AGG in der Regel nur eines der Probleme. Solche herabwürdigenden Äußerungen hinter dem Rücken von Betroffenen führen bei diesen häufig zu emotionalen Problemen und starken Belastungen, sobald sie Kenntnis davon erlangen. Dies kann zu Unwohlsein bis hin zu Erkrankungen führen. Arbeitgeber*innen sollten entsprechende Tendenzen in der Belegschaft früh erkennen und deutlich machen, dass Mitarbeitende mit einer Behinderung vollwertige Mitglieder der Belegschaft sind, die selbstverständlich auch an Maßnahmen wie gemeinsamen Betriebsausflügen teilnehmen sollen, die das Motivations- und Zusammengehörigkeitsgefühl fördern.

Hier handelte es sich im Ergebnis weniger um eine Frage, die an die Antidiskriminierungsstelle herangetragen wurde, sondern eher um eine Bestätigung der eigenen Prüfung. Der Mitarbeiterin, die sich abfällig über ihre Kollegin geäußert hatte, wurde in einem Gespräch mit der Vorgesetzten noch einmal deutlich gemacht, dass man eine solche Verhaltensweise in der Behörde nicht dulden würde.

Dieser Fall und die Sensibilisierung zum Thema Diskriminierung zeigen, wie wichtig es ist, dass Arbeitgeber*innen sich selbst und auch ihre Mitarbeitenden im Hinblick auf das AGG regelmäßig schulen (lassen). Hierzu sind sie seit 2006 auch explizit gesetzlich verpflichtet.[28] Dies ist nicht nur vor dem Hintergrund einer präventiven Antidiskriminierungs-Agenda für die interne und externe Wirkung bei der Gewinnung von Fachkräften wichtig, sondern kann auch bei gerichtlichen Verfahren

28 Vgl. § 12 Abs. 2 AGG.

teilweise exkulpieren. Die Bewertung der Antidiskriminierungsstelle des Landes ist, dass Arbeitgeber*innen, die im Rahmen von Schadensersatzansprüchen nach dem AGG nicht belegen können, dass sie überhaupt seit 2006 Mitarbeitende geschult haben, eher schlechtere Aussichten im Prozess haben. (1085/2024)

Fall 1.2
Ethnische Herkunft:

Frage nach der Herkunft im Bewerbungsgespräch

Diskriminierungen im Bereich des Berufslebens werden der Antidiskriminierungsstelle regelmäßig gemeldet. Ein immer wiederkehrendes Thema sind unzulässige Fragen im Bewerbungsgespräch. So meldete sich im Berichtszeitraum ein Petent, der von einem Vorfall in einem Bewerbungsgespräch für eine Stelle im öffentlichen Dienst berichtete.

An diesem Gespräch hatten neben Mitarbeitenden aus dem Fachbereich und Personalratsmitgliedern auch die Bürgermeisterin als Hausspitze teilgenommen. Diese habe den Petenten für ihn vollkommen unerwartet plötzlich gefragt, ob er in der Stadt, in der er jetzt lebe, bzw. überhaupt in Deutschland geboren sei. Der Petent berichtete weiter, dass es in dem Gespräch keinen Kontext für die Rechtfertigung dieser Frage und auch keinen Bezug zur Tätigkeit und deren Anforderungen gegeben habe. Er selbst habe zwar in dem Gespräch gewusst, dass diese Frage nicht zulässig sei, habe sich aber nichts anmerken lassen und die Frage wahrheitsgemäß beantwortet. Einen Tag nach dem Gespräch habe er eine Absage erhalten. Er gab bei der Antidiskriminierungsstelle an, dass er sich aufgrund dieser Frage wegen seiner ethnischen Herkunft benachteiligt fühle.

Die Antidiskriminierungsstelle nahm daraufhin auf Wunsch des Petenten schriftlich Kontakt zu der Bürgermeisterin auf und bat um eine schriftliche Stellungnahme. Diese meldete sich einige Tage später telefonisch bei der Antidiskriminierungsstelle. Sie erklärte, dass sie weltoffen sei, „Multikulti-Personal“ beschäftige und bisher keine Probleme mit der Herkunft von Mitarbeitenden gehabt habe. Sie gab außerdem zu, dass sie die Frage nach der Herkunft gestellt habe und dass die Kritik berechtigt sei. Sie bat die Antidiskriminierungsstelle um Rat bezüglich des weiteren Vorgehens im Hinblick auf den Vorwurf des Petenten. Man teilte ihr mit, dass unter Berücksichtigung eines entsprechenden Prozessrisikos selbstverständlich eine telefonische Entschuldigung bzw. eine aus ihrer Sicht erklärende Begründung für die Frage beim Petenten möglich wäre. Die Bürgermeisterin erklärte dann aber plötzlich, dass sie eh nicht mehr lange im Amt sei und sie den Fall gegebenenfalls an eine Rechtsanwaltskanzlei abgeben würde. Letztlich müsse dies dann die Gemeinde entscheiden.

Einige Tage später erhielt die Antidiskriminierungsstelle dann eine schriftliche Stellungnahme der Bürgermeisterin, in welcher diese abstritt, die Frage nach der Herkunft gestellt zu haben. Den Vorwurf der Diskriminierung wies sie jedenfalls von sich und betonte stattdessen, dass die Gemeinde für Vielfalt und Toleranz stehe und darüber hinaus diverse Kolleg*innen unterschiedlichster Herkunft beschäftige. Hierüber informierte die Antidiskriminierungsstelle den Petenten. Dieser entschied aufgrund der Reaktion dann, im Ergebnis doch Entschädigungsansprüche nach dem AGG geltend machen zu wollen.

In der Folge wandte sich die Bürgermeisterin dann noch einmal telefonisch an die Antidiskriminierungsstelle und erklärte nun, dass viele Menschen das AGG benutzen würden, wenn sie im Bewerbungsverfahren abgelehnt würden. Dies bezog sie auch auf den Petenten. Weiterhin äußerte sie, dass dies wiederum die Entscheider*innen im Bewerbungsverfahren diskriminieren würde. Ein Verständnis und eine Sensibilisierung für das Thema Rassismus und Diskriminierung konnte von der Antidiskriminierungsstelle leider nicht erreicht werden.

Der Petent berichtete der Antidiskriminierungsstelle einige Zeit später, dass man sich vor dem Arbeitsgericht auf einen Vergleich geeinigt habe. Dabei habe der Petent 1.000 € erhalten. Mit dem Ergebnis war der Petent zufrieden und bedankte sich für die Unterstützung der Antidiskriminierungsstelle. (1506/2024)

Fall 1.3
Geschlecht:

„Nach einer Fehlgeburt: „Wollen Sie in nächster Zeit nochmal schwanger werden? Dann kündigen Sie bitte.“

Im Herbst 2023 wandte sich eine Petentin an die Antidiskriminierungsstelle und berichtete von einer für sie äußerst belastenden privaten Situation, die auch berufliche Auswirkungen hatte. Die Petentin erzählte, dass sie im sozialen Bereich tätig sei. Vor einigen Wochen sei sie schwanger gewesen und habe sich bereits seit der 8. Woche im Beschäftigungsverbot befunden. Kurze Zeit später habe sie dann eine Fehlgeburt erlitten, weswegen sie anschließend zwei Wochen krankgeschrieben gewesen sei. Innerhalb dieser zwei Wochen habe sie einen Anruf von ihrer Vorgesetzten erhalten. In diesem Telefonat habe die Vorgesetzte die Petentin gebeten: „Wollen sie in nächster Zeit nochmal schwanger werden? Dann kündigen Sie bitte.“ Sollte die Petentin den Wunsch einer Schwangerschaft erst einmal aussetzen oder sich gar dauerhaft hiervon verabschieden, so sei aus Sicht des Unternehmens ein beruflicher Wiedereinstieg kein Problem. Die Vorgesetzte begründete diese Bitte damit, dass es für die Klient*innen der Petentin „ungünstig“ sei, wenn diese direkt nach einer Neuaufnahme wieder ausfallen würde. Für die Entscheidung, ob die Petentin in naher Zukunft noch einmal schwanger werden möchte, habe die Vorgesetzte ihr bis zum Ende der Woche Zeit gegeben, da dies natürlich noch mit ihrem Partner besprochen werden müsse. Die Petentin berichtete weiter, dass sie der Vorgesetzten entgegnet habe, dass diese Frage und Forderung aus ihrer Sicht arbeitsrechtlich nicht erlaubt und eine private Entscheidung sei. Die Vorgesetzte habe geantwortet, dass es in ihrem Tätigkeitsbereich nicht nur privat sei, dass es nicht nur um sie gehen würde und sie auch an die Klient*innen denken müsse.

Die Petentin berichtete der Antidiskriminierungsstelle, dass sie in dem Gespräch sehr überrascht und aufgrund der Aussagen der Vorgesetzten überfordert gewesen sei. Die Petentin entschied sich in der Beratung mit der Antidiskriminierungsstelle dazu, der Vorgesetzten eine E-Mail zu schreiben und darauf hinzuweisen, dass sie der Bitte der Vorgesetzten nicht entsprechen und dementsprechend keine Aussage über eine weitere Schwangerschaft oder eine Kündigung treffen würde. Im Ergebnis hat die Petentin diese E-Mail dann nicht verschickt, weil die Vorgesetzte ihr zwischenzeitlich eine Nachricht auf dem Anrufbeantworter hinterlassen hatte. In dieser entschuldigte sie sich für die getätigte Forderung und bat um ein persönliches Gespräch. Dies habe die Petentin sehr erleichtert, weswegen sie von einem Tätigwerden der Antidiskriminierungsstelle und weiteren rechtlichen Schritten absah. Die Arbeit der Antidiskriminierungsstelle bestand dann darin, die Petentin weiter zu begleiten und bezüglich des anstehenden Gesprächs zu coachen. Das Gespräch mit der Vorgesetzten hat dann einige Zeit später stattgefunden und die Vorgesetzte habe sich noch einmal persönlich entschuldigt. Die Petentin war mit diesem Ergebnis zufrieden. (3603/2023)

Fall 1.4
Geschlecht:

Beförderung ja, aber nur ohne Kinder

Ein ähnlicher Fall bezüglich einer Geschlechterdiskriminierung im Berufsleben wurde der Antidiskriminierungsstelle Anfang 2024 gemeldet. Die Petentin berichtete, dass eine Kollegin in absehbarer Zukunft in den Ruhestand gehen werde. Der Vorgesetzte der Petentin hatte ihr angeboten, dass sie die Stelle dann übernehmen könne, da diese mehr Gehalt und mehr Verantwortung mit sich bringe. Die einzige Voraussetzung für die Stellenübernahme sei jedoch, dass sie nicht vorhabe, Kinder zu bekommen oder wegzuziehen. Dies solle sie mit ihrem Partner besprechen. Für diese Entscheidung habe sie rund einen Monat Zeit.

Einige Tage später habe der Vorgesetzte sie dann noch einmal angesprochen und nachgefragt, ob sie schon mit ihrem Partner gesprochen hätte. Die Petentin war über diese Forderung sehr irritiert. Sie habe ihm entgegnet, dass manche Dinge im Leben nicht immer planbar seien und sie auch morgen aufgrund eines Autounfalles sterben könne. Dann würde sie dem Arbeitgeber auch nicht mehr zur Verfügung stehen. Der Vorgesetzte habe daraufhin geantwortet, dass dies etwas anderes sei, weil dies im Gegensatz zu einem Umzug oder einer Schwangerschaft nicht planbar sei.

Die Petentin ließ sich durch die Antidiskriminierungsstelle beraten und erhielt die Rückmeldung, dass hier eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts im Sinne des AGG vorliege. Neben der rechtlichen Beratung bot man der Petentin an, eine Stellungnahme des Arbeitgebers zu diesem Sachverhalt einzuholen und so auch den Arbeitgeber für dieses Thema zu sensibilisieren. Die Petentin bedankte sich, beschloss aber, zunächst selbst ein klärendes Gespräch mit dem Vorgesetzten zu führen.

Im Nachhinein berichtete sie der Antidiskriminierungsstelle, dass dieses Gespräch sehr positiv gewesen sei. Sie habe dem Vorgesetzten mitgeteilt, dass die Aussagen und Forderungen nicht zulässig seien und sie von ihm zukünftig erwarte, dass er sich aus privaten Angelegenheiten heraushalten möge. Der Vorgesetzte habe ihr glaubhaft erklärt, dass er die Forderungen anders gemeint habe, und sich entschuldigt. Die Petentin gibt an, dass die Zusammenarbeit seit diesem Gespräch besser laufe. Auch das Beförderungsverfahren lief in der Folge reibungslos. (480/2024)

Fall 1.5
Geschlecht:

Ausschließlich weibliche Servicekraft gesucht

Wie auch in den letzten Berichtszeiträumen scheinen diskriminierungsfreie Stellenausschreibungen immer noch Probleme zu bereiten. So berichtete ein Petent im Sommer 2023 der Antidiskriminierungsstelle, dass er bei Instagram eine Stellenausschreibung einer Bar entdeckt habe, in welcher lediglich nach „weiblichen Servicekräften“ gesucht worden sei. Dies habe der Petent als Geschlechterdiskriminierung empfunden. Nach Rücksprache mit dem Petenten nahm die Antidiskriminierungsstelle Kontakt mit dem Betreiber der Bar auf und schilderte den Sachverhalt. Man wies zusätzlich daraufhin, dass nach dem AGG seit 2006 Stellenanzeigen geschlechtsneutral und diskriminierungsfrei formuliert sein müssen.[29] Eine Abweichung dieser Vorgaben sei nur möglich, wenn bestimmte Rechtfertigungsgründe[30] vorliegen würden, welche in diesem Fall jedoch (bisher) nicht erkennbar seien.

Der Barbesitzer meldete sich umgehend telefonisch bei der Antidiskriminierungsstelle und erklärte, dass ihm und seinem Geschäftspartner nicht klar gewesen sei, dass Stellenausschreibungen geschlechtsneutral ausgeschrieben werden müssen. Er begründete die Ausschreibung damit, dass er bisher drei männliche Servicekräfte an der Bar beschäftige und explizit auch eine Frau habe einstellen wollten. Hintergrund sei, dass er von seinen Kundinnen generell den Hinweis erhalten habe, dass es auch Situationen gibt, in denen man als Frau an der Bar nicht zwingend über einen längeren Zeitraum Kontakt mit einem männlichen Barkeeper haben wolle. Der Betreiber der Bar machte glaubhaft, dass seine Intentionen diskriminierungsfrei gewesen seien. Die Antidiskriminierungsstelle erklärte, dass die aktuelle Personalsituation (drei Männer und keine Frau) grundsätzlich eine geschlechterbeschränkende Stellenausschreibung rechtfertigen könnte, er aber das Risiko trägt, dass jemand ggf. Ansprüche nach dem AGG geltend machen könnte. Der Betreiber sagte zu, zukünftige Stellenanzeigen diskriminierungsfrei auszuschreiben und sich zusätzlich beim DEHOGA Schleswig-Holstein weiter zu informieren. Auch bot er an, sich persönlich mit dem Petenten in Verbindung zu setzen und sich zu entschuldigen. Dieses Ergebnis teilte die Antidiskriminierungsstelle dem Petenten mit. Dieser war aufgrund der Tatsache, dass der Barbesitzer seinen Fehler offen zugegeben und nicht in böser Absicht gehandelt hatte, sehr zufrieden mit dem Ergebnis. Eine persönliche Entschuldigung des Barbesitzers war für den Petenten dementsprechend nicht mehr notwendig. (2171/2023)

29 Vgl. § 11 AGG.
30 Vgl. §§ 8–10 AGG.

Fall 1.6
Geschlecht:

Unzulässige Fragen im Bewerbungsformular bei einer Personaldienstleistungsfirma

Von unzulässigen Fragen im Bewerbungsgespräch wird regelmäßig berichtet. Selten ist die Anzeige von Fällen, in denen Personaldienstleistungsfirmen pauschal und ohne Bezug auf eine konkrete Stelle, auf die sie eine Person vermitteln wollen, umfangreiche Daten in mehrseitigen Standardformularen abfragen.

So berichtete eine Petentin der Antidiskriminierungsstelle, dass sie selbst auf einer Internetplattform ein Stellengesuch inseriert habe. Daraufhin sei sie von einer Personaldienstleistungsfirma kontaktiert und zu einem formlosen Vorstellungsgespräch eingeladen worden. Zu diesem Zeitpunkt habe die Petentin nicht gewusst, für welche Stelle sie sich konkret vorstellen sollte, da man ihr lediglich mitgeteilt habe, dass man viele verschiedene Stellenangebote für sie hätte.

Als die Petentin zu dem vereinbarten Termin bei der Firma erschien, habe man ihr zunächst einen Fragenbogen ausgehändigt und sie gebeten, diesen auszufüllen. Die Petentin berichtete, dass der Fragebogen unter anderem Fragen nach einer Schwangerschaft, Vorstrafen, Staatsangehörigkeit sowie einer Schwerbehinderung enthalten habe. Sie habe das Formular weitestgehend ausgefüllt und die aus ihrer Sicht problematischen Fragen unbeantwortet gelassen. Im darauffolgenden Gespräch habe eine Mitarbeiterin die Petentin auf die zweijährige Lücke im Lebenslauf angesprochen. Die Petentin habe ihr erklärt, dass sie in dieser Zeit erkrankt gewesen, nun aber wieder genesen sei. Mit dem Hinweis auf die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers habe die Mitarbeiterin die Petentin dann gefragt, um was für eine Erkrankung es sich gehandelt habe. Diese Frage habe die Petentin nicht beantworten wollen. Danach habe die Mitarbeiterin auf den Hinweis in der Bewerbung der Petentin Bezug genommen, dass diese lediglich sechs Stunden am Tag arbeiten könne. Sie soll der Petentin in diesem Zusammenhang gesagt haben, dass sie „auch eine Freundin habe, die an Burnout erkrankt und nicht so belastbar“ sei. Sie habe die Petentin explizit gefragt, ob dies bei ihr auch so sei. Diese Frage und die Unterstellung einer Erkrankung hatten die Petentin irritiert. Sie beendete daraufhin das Gespräch.

Die Antidiskriminierungsstelle kontaktierte das Unternehmen in Rücksprache mit der Petentin und bat um eine Stellungnahme. Der Bewerberfragebogen des Unternehmens lag der Antidiskriminierungsstelle vollständig vor.

Die Niederlassungsleiterin, die auch das Gespräch mit der Petentin geführt hatte, antwortete der Antidiskriminierungsstelle schriftlich, dass sie sich an das Gespräch erinnern könne. Die Fragen nach der konkreten Erkrankung der Petentin rechtfertigte man mit der Fürsorgepflicht des Arbeitsgebers. Es handele sich grundsätzlich um einen Standardfragebogen, der allen Bewerber*innen vorgelegt werde. So habe man versucht, durch diese Fragen auszuloten, welche konkrete Tätigkeit für die Petentin infrage kommen könnte, da manche Erkrankungen bestimmte Tätigkeiten ausschließen würden. Die Mitarbeiterin bestätigte auch, dass sie gezielt nachgefragt hatte, ob die Petentin unter „Burnout, Bandscheibenvorfall, Rheuma“ leiden würde.

Die Antidiskriminierungsstelle machte deutlich, dass der Fragebogen aus diskriminierungs- und datenschutzrechtlicher Sicht höchst fragwürdig sei und einige Fragen eindeutig rechtswidrig seien. So ist beispielsweise die Frage nach einer Schwanger-

schaft verboten. Generell wurden grundlos Daten abgefragt, welche für die Arbeitgeber*innen erst relevant seien, wenn sie die Personen auch einstellen. Dies sei vor allem der Fall, wenn zu Beginn des Verfahrens nicht einmal mal klar sei, welche Aufgaben in welchem Unternehmen übernommen werden sollen.

Irritiert über die Beharrlichkeit im Handeln und die fehlende Sensibilität des Unternehmens im Hinblick auf die rechtlichen Bestimmungen, beriet die Antidiskriminierungsstelle die Petentin über ihre weiteren rechtlichen Möglichkeiten.

Zwischenzeitlich meldete sich die Mitarbeiterin des Personaldienstleisters bei der Antidiskriminierungsstelle und ergänzte den bisherigen Vortrag damit, dass man auch steuerrechtliche Fragen (Anzahl der Kinder) prophylaktisch „wegen des Kinderfreibetrages“ abfragen würde. Auch würde man die Bewerber*innen darauf hinweisen, dass die Fragen „nicht alle“ beantwortet werden müssen. Wo dieser Hinweis aufgeführt sei, erklärte man nicht. Man bat um ein Telefonat mit der Antidiskriminierungsstelle. In diesem kam das Unternehmen zumindest zu dem Ergebnis, die bisherige Praxis durch den internen Datenschutzbeauftragten und die Rechtsabteilung in der Firmenzentrale prüfen zu lassen. Aus letzterer würden auch die Formulare an die Zweigstellen ausgeteilt werden.

Kurze Zeit später meldete sich die Mitarbeiterin und teilte mit, dass es einen „neuen Fragebogen“ geben würde und man die alte Version vernichtet habe.

Die Antidiskriminierungsstelle teilte dies der Petentin mit. Diese bedankte sich für das Tätigwerden, entschied sich im Ergebnis aber gegen weitere außergerichtliche oder gar gerichtliche Schritte. Sie war aber beruhigt, dass ihr „persönlicher Kompass“ bei den Fragen sie nicht im Stich gelassen hatte. (1487/2023)

Fall 1.7
Geschlecht:

Männlichem Erzieher wird Pädophilie unterstellt

In den vergangenen Tätigkeitsberichten und auch in diesem Bericht wurden regelmäßig verschiedene geschlechtsbezogene Diskriminierungen geschildert, die Frauen[31] betrafen. Das AGG schützt Menschen vor der Benachteiligung u. a. aufgrund des Geschlechts, wobei hier selbstverständlich alle Geschlechter gemeint sind. Obwohl Frauen aufgrund patriarchaler Gesellschafts- und Machtstrukturen häufiger von Diskriminierungen betroffen sind, schließt das selbstverständlich Diskriminierungserfahrungen von Männern nicht aus. Ein Beispiel hierfür ist die Diskriminierung von männlichen Erziehern in der Kita. Obwohl sich die Zahl und die Anerkennung von Erziehern in den letzten Jahren verändert hat, werden männliche Fachkräfte immer noch häufig mit Vorurteilen und Stereotypen konfrontiert. Dies steht unter anderem in Verbindung mit veralteten Geschlechterrollen wie der Vorstellung, dass Frauen aufgrund verschiedener zugeschriebener Persönlichkeitsmerkmale besser für die Kindererziehung geeignet seien. Männer in Erziehungsberufen werden deswegen häufiger als „untypisch“ wahrgenommen. Außerdem sehen sich Erzieher häufig mit der pauschalen Verdächtigung des sexuellen Missbrauchs konfrontiert. Dies kann zum einen deren berufliche Entwicklung einschränken und zum anderen dazu führen, dass Männer sich gar nicht erst für einen erzieherischen Beruf entscheiden. Letzteres ist vor dem Hintergrund der Notwendigkeit einer Geschlechterrollenvielfalt der Erzieher*innen besonders bedauerlich.

Anfang 2024 wandte sich eine auf kommunaler Ebene zuständige Mitarbeiterin für Kindertagesstätten (Kita) an die Antidiskriminierungsstelle. Sie berichtete, dass in einer Kita ein männlicher Erzieher eingestellt worden sei. Einige Eltern hätten jedoch große Bedenken diesbezüglich geäußert. Unter anderem hätten die Eltern die Angst vor Pädophilie geäußert. Die Mitarbeiterin berichtete, dass sich der Erzieher in ein paar Wochen bei einem Elternabend vorstellen werde und man in diesem Zuge gerne schon einige Informationen an die besorgten Eltern weitergeben wolle. Außerdem wolle man sich gut auf eventuell vorgetragene Vorurteile und pauschale Verdächtigungen vorbereiten und bat die Antidiskriminierungsstelle um Informationsmaterial. Dies wurde von der Antidiskriminierungsstelle recherchiert und zugesandt. Man bedankte sich hierfür und berichtete im Nachhinein, dass die Eltern, welche die Sorge vorab geäußert hatten, an dem Elternabend nicht anwesend gewesen seien. Alle anderen Eltern hätten sehr positiv reagiert. Von der Kita-Leitung sei ein Informationsordner zusammengestellt worden, welcher allen Eltern zur Verfügung stehe. Außerdem plane man eine entsprechende Teamfortbildung, bei der das Kinderschutzkonzept neu erstellt und die bestehenden Ängste und Vorbehalte der Eltern passend dazu thematisiert werden sollen. (472/2024)

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

Fall 1.8
Geschlecht:

„Typisch Mann“ – Diskriminierung männlicher Erzieher

Ebenfalls im Frühjahr 2024 meldete sich ein Erzieher bei der Antidiskriminierungsstelle und berichtete von erlebten Diskriminierungen im Berufsleben. Der Petent arbeitet in einer Kindertagesstätte und sei dort die einzige männliche Fachkraft. Im Gegensatz zu dem vorherigen Fall ginge die Diskriminierung hier von seinen Kolleginnen und der Vorgesetzten aus. Neben der Tatsache, dass er bestimmte Tätigkeiten nicht übernehmen dürfe, seien insbesondere die diskriminierenden Kommentare seiner Kolleginnen belastend. Diese würden sich vor allem auf die Reproduktion von Geschlechterrollenstereotypen beziehen. Vergesse er beispielsweise etwas bei der Kleidung der Kinder, wenn diese rausgehen, dann würden die Kolleginnen dies mit dem Hinweis „typisch Mann“ bewerten. Der Petent gab an, dass ihn diese Kommentare im Berufsalltag sehr belasten und in seiner Arbeit einschränken würden, weswegen er bereits mit der Gleichstellungsbeauftragten des zuständigen Amtes gesprochen habe. Diese habe ihm geraten, ein Gespräch mit der Vorgesetzten zu führen oder zu kündigen. Im Gespräch mit der Antidiskriminierungsstelle stellte sich heraus, dass die zweimonatige AGG-Frist, in welcher er ggf. Entschädigungsansprüche hätte geltend machen können, bereits abgelaufen waren, da die Diskriminierung schon vor mehr als zwei Jahren begann. Es wurde verabredet, dass der Petent zunächst das Gespräch mit seiner Vorgesetzten suchen und sich dann noch einmal mit der Antidiskriminierungsstelle in Verbindung setzen möge.

Einige Monate nach der Eingabe erfuhr die Antidiskriminierungsstelle, dass die Vorgesetzte seit längerer Zeit erkrankt sei und ein Gespräch deswegen noch nicht stattgefunden habe. Aufgrund einer strukturellen Änderung musste der Petent auch in der Zwischenzeit nicht mit den entsprechenden Kolleginnen zusammenarbeiten, was er als Entlastung empfand. Das Gesprächsangebot der Antidiskriminierungsstelle wurde in diesem Zusammenhang noch einmal erneuert. Damit war der Petent zufrieden. (467/2024)

2. Zivilrecht/Massenverträge

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

Fall 2.1
Alter:

Altersgrenze beim Car-Sharing

Ein 81-jähriger Petent meldete im Berichtszeitraum den Fall eines Car-Sharing-Unternehmens, dessen Leistungen er aufgrund seines Alters nicht in Anspruch nehmen dürfe. Der Fall lag schon länger zurück und etwaige Klagefristen waren bereits verstrichen, es ging ihm aber insbesondere um eine allgemeine Überprüfung des Sachverhaltes.

Der Petent hatte sich bei dem Unternehmen registrieren wollen und bereits einen Betrag von 250 € als Fahrtkostenvorauszahlung entrichtet. Er war bis vor kurzem mit dem eigenen Pkw gefahren und wollte nun einen Beitrag zum Klimaschutz leisten. Ihm wurde per E-Mail mitgeteilt, dass man diesen Betrag zurücküberweisen würde, da man „Personen, die über 80 Jahre alt sind, nicht aufnehmen“ würde. Man bat um Verständnis und „hoffte sehr“, dass der Petent „eine andere praktikable Lösung finden“ würde. Man bedauere das Missverständnis, weil der Petent am Telefon „so jung“ geklungen habe und man deswegen nicht sofort nach dem Alter gefragt habe.

Da das AGG grundsätzlich auch „zulässige Benachteiligungen“ im Rahmen von zivilrechtlichen Massenverträgen kennt[32], prüfte die Antidiskriminierungsstelle zunächst die Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB) des Unternehmens, um eine Erklärung für diese willkürlich erscheinende starre Altersgrenze zu finden. Hier waren allerdings keine Vorgaben zu finden, weshalb man das Unternehmen schließlich um eine Stellungnahme bat.

Die Car-Sharing-Firma antwortete und bestätigte noch einmal die Regelung, wonach der Vorstand beschlossen hätte, keine Neukunden mehr aufzunehmen, die das 80. Lebensjahr überschritten hätten. Eine Aufnahme dieser Regelung in die AGB sei noch beabsichtigt. Man begründete die Entscheidung damit, dass man die Erfahrung gemacht habe, dass ältere Personen „zunehmend Probleme mit der Technik“ hätten, u. a. auch mit dem firmeneigenen elektronischen Zugangssystem, und dass diese Personen statistisch überdurchschnittlich oft in schwere Schäden verwickelt würden. Nach einer Statistik würden in 3/4 aller Fälle über 74-Jährige die Hauptschuld als Unfallverursacher tragen. Bei den Bestandskunden, die in dieser Weise auffällig geworden seien und die Altersgrenze von 80 Jahren erreicht hätten, bitte man daher um ein ärztliches Attest, das die Fahrtauglichkeit bescheinigt, bzw. alternativ um die Teilnahme an einem Fahrsicherheitstraining mit entsprechendem Nachweis. Immer häufiger würden Autoverleiher dazu übergehen, bereits ab einer Altersgrenze von 75 Jahren die Vermietung zu verweigern bzw. diese nur gegen Aufpreis bzw. bei Abschluss einer Zusatzversicherung zu er-

32 Dies kann nach § 20 Abs. 1 Satz 2 AGG insbesondere sein, wenn die unterschiedliche Behandlung der Vermeidung von Gefahren, der Verhütung von Schäden oder anderen Zwecken vergleichbarer Art dient (Nr. 1), dem Bedürfnis nach Schutz der Intimsphäre oder der persönlichen Sicherheit Rechnung trägt (Nr. 2), besondere Vorteile gewährt und ein Interesse an der Durchsetzung der Gleichbehandlung fehlt (Nr. 3) und an die Religion eines Menschen anknüpft und im Hinblick auf die Ausübung der Religionsfreiheit oder auf das Selbstbestimmungsrecht der Religionsgemeinschaften, der ihnen zugeordneten Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform sowie der Vereinigungen, die sich die gemeinschaftliche Pflege einer Religion zur Aufgabe machen, unter Beachtung des jeweiligen Selbstverständnisses gerechtfertigt ist (Nr. 4).

möglichen. Von diesen Maßnahmen habe man bislang abgesehen. Gleichzeitig betonte das Unternehmen auch, dass man eine Verantwortung der Gesellschaft gegenüber habe, die körperliche Unversehrtheit anderer Verkehrsteilnehmer*innen (insbesondere von Kindern, Fußgänger*innen und Radfahrer*innen) nicht zu gefährden. Dem Unternehmen sei bewusst, dass die Fahrtauglichkeit nicht allein am Alter festzumachen sei und dass auch schon Menschen in ihren 60er bzw. 70er Jahren zum Teil erhebliche Einschränkungen aufwiesen, die eine sichere Teilnahme am Straßenverkehr mit einem Kraftfahrzeug zweifelhaft erscheinen ließen. Über ein anderes, zielgenaueres Kriterium verfüge man leider nicht. Man fühle sich in dieser Angelegenheit vom Gesetzgeber allein gelassen, der bisher keine Initiative ergriffen habe, um präventiv tätig zu werden und die periodische Überprüfung der Fahreignung aller Führerscheininhaber*innen ab einem gewissen Alter (z. B. ab 70 Jahren) verbindlich vorzuschreiben. Es liege in der Natur der Sache, dass es dabei in Einzelfällen zu Härten kommen könne. Man sehe jedoch keine andere Möglichkeit, wie man dieser Problematik auf anderem Wege besser gerecht werden würde, wenn man diese nicht ignorieren wolle.

Die Antidiskriminierungsstelle konnte den Ausführungen zwar ein gewisses Verständnis entgegenbringen, sieht aber grundsätzlich in starren Altersgrenzen ein Problem, weil sie den Einzelfall nicht berücksichtigen.

Die Antidiskriminierungsstelle teilte das Ergebnis der Anfrage dem Petenten mit und war weiterhin der Auffassung, dass eine individuelle Lösung (regelmäßige Überprüfung der Fahrtüchtigkeit) sinnvoller sei als eine starre Altersgrenze, die in diesem Fall in der Argumentation nicht dezidiert statistisch belegt war. Während Neukunden nicht mittels ärztlicher Bescheinigung nachweisen könnten, dass sie in der Lage seien, sicher zu fahren, durften Bestandskunden ab 80 Jahren diesen Weg gehen. Aus Sicht der Antidiskriminierungsstelle war dies nicht nachzuvollziehen bzw. im Hinblick auf den Vortrag inkonsequent. Der Petent erwarb daraufhin wieder einen eigenen Pkw, um auch in Zukunft mobil sein zu können. (2966/2023)

Fall 2.2
Behinderung:

1:1-Betreuung von schwerbehinderten Menschen mit Merkzeichen „H“ in einem Vergnügungspark

Im Sommer 2023 wandte sich eine Gruppe von Menschen mit Behinderungen an die Antidiskriminierungsstelle und berichtete, dass sie mit zehn Personen und zwei Betreuer*innen einen Freizeitpark besuchen wollten. Der überwiegende Teil der Gruppe verfügte über einen Schwerbehindertenausweis mit dem Merkzeichen „H“[33] („hilflos“). Am Eingang des Freizeitparks hätten Mitarbeitende der Gruppe den Einlass verwehrt, da der Betreuungsschlüssel von 10:2 nicht ausgereicht hätte. Stattdessen habe man eine 1:1-Betreuung gefordert.

Die Antidiskriminierungsstelle nahm daraufhin Kontakt mit den Parkbetreiber*innen auf. In einem darauffolgenden Telefonat erklärten diese, dass es in der Vergangenheit zu Vorfällen gekommen sei, bei denen die Hilfsbedürftigkeit der Person in Kombination mit einem zu niedrigen Betreuungsschlüssel zu Unfällen geführt habe. Auch teilte man der Antidiskriminierungsstelle mit, dass es eine Vorgabe des TÜV gebe, die besagt, dass sich Fahrgäste in einer Achterbahn im Notfall selbstständig befreien und aussteigen können müssten. Man wies ferner darauf hin, dass entsprechende Erklärungen auf der Homepage des Parks zu finden seien und zudem eine Anmeldepflicht bei Gruppen bestehen würde. Generell zeigten sich die Parkbesitzer*innen jedoch sehr kooperativ und baten den Petent*innen ein Gespräch zur Lösungsfindung an.

Nach rechtlicher Prüfung des Sachverhaltes kam die Antidiskriminierungsstelle zu dem Ergebnis, dass in dem geschilderten Sachverhalt keine Diskriminierung wegen einer Behinderung vorlag. Eine Betreuung von zehn Personen, von denen die Mehrheit das Merkzeichen „H“ hatte, durch zwei Betreuer*innen kann nicht ohne Weiteres auf einem unbekannten und weitläufigen Parkgelände gewährleistet werden. Dies bestärkt auch die Definition des Merkzeichens „H“, welches einen erhöhten Assistenzbedarf festlegt. Müsste beispielsweise eine solche „hilflose Person“ mit einer betreuenden Person die Toilette aufsuchen, so wäre die andere betreuende Person in dieser Zeit allein für die übrigen neun Personen verantwortlich. Ein adäquates Eingehen auf Wünsche und Bedürfnisse der Personen ist aus Sicht der Antidiskriminierungsstelle in diesem Fall nicht möglich. Vor diesem Hintergrund konnte die Entscheidung des Parks, in diesen Fällen eine 1:1-Betreuung zu fordern, auch aus versicherungsrechtlichen Gründen nachvollzogen werden, vor allem auch vor dem Hintergrund etwaiger Haftungs- und Regressansprüche. Dieses Ergebnis wurde den Petent*innen mitgeteilt. (2857/2023)

33 Das Merkzeichen „H“ im Schwerbehindertenausweise steht für „hilflos“. „Hilflos ist ein Mensch, wenn er für eine Reihe von häufig und regelmäßig wiederkehrenden Verrichtungen zur Sicherung seiner Existenz im Ablauf eines jeden Tages fremder Hilfe dauernd bedarf“. Vgl. zu den einzelnen Merkzeichen: www.schleswig-holstein.de/DE/landesregierung/ministerien-behoerden/LASD/Aufgaben/MenschenMitBehinderung/_InformationenNachDemSchwerbehindertenrechtSGBIX.

Fall 2.3
Behinderung:

Transfer bei einer Pauschalreise kostet für Kind im Rollstuhl extra

Anfang 2024 wandte sich ein Familienvater an die Antidiskriminierungsstelle und berichtete, dass er mit seiner Familie in den Urlaub nach Mallorca fliegen wolle. Über ein Reisebüro habe er sich ein Angebot von einem Reiseveranstalter für eine Pauschalreise geben lassen. Die Mitarbeiterin des Reisebüros habe ihm erläutert, dass der Transfer vom Flughafen zum Hotel (ca. 60 km) inklusive sei. Der Petent habe der Mitarbeiterin erklärt, dass seine achtjährige Tochter auf einen Rollstuhl angewiesen sei. In Rücksprache mit dem Reiseveranstalter habe die Mitarbeiterin ihm dann mitgeteilt, dass unter diesen Umständen ein Extra-Transfer notwendig sei und der Petent für den Hin- und Rücktransfer je 300 € zahlen müsse. Man habe ihm außerdem mitgeteilt, dass Reiseveranstalter bei der Preisgestaltung von Pauschalreisen immer von Reisenden ausgehen, „die gehen können". Der Petent habe angeboten, dass er seine Tochter im Bus selbst umsetzen könne und dass der Rollstuhl größentechnisch entweder in den Kofferraum oder den Gepäckraum passen würde. Diesen Vorschlag hatte man abgelehnt und ihm mitgeteilt, dass die einzige Möglichkeit darin bestehe, die 600 € extra zu zahlen. Der Petent sah hierin eine Diskriminierung aufgrund einer Behinderung. Dies bestätigte ihm auch die Antidiskriminierungsstelle und kontaktierte auf Wunsch des Petenten den Reiseveranstalter.

Dieser meldete der Antidiskriminierungsstelle zurück, dass die Extrakosten für den Hin- und Rücktransfer der Familie nicht bei 600 €, sondern bei 266 € liegen würden. Außerdem bot man dem Petenten zur Abmilderung der Mehrkosten einen Gutschein in Höhe von 50 € an. Man entschuldigte sich damit, dass aufgrund der fehlenden Mitnahmemöglichkeit eines nicht faltbaren Rollstuhls die Buchung eines Privattransfers notwendig sei. Eine Diskriminierung aufgrund einer Behinderung könne man jedoch nicht erkennen, da nicht faltbare Rollstühle nicht im Gepäckfach des Transferbusses verstaut werden könnten und gleiches aber auch für größere Sondergepäckstücke gelten würde.

Die Antidiskriminierungsstelle meldete dem Reiseveranstalter zurück, dass Sondergepäckstücke, die so groß sind, dass sie einen Sondertransport benötigen und somit Sonderkosten verursachen, auf keinen Fall vergleichbar mit einem Hilfsmittel aufgrund einer Behinderung seien. Ob man ein großes Sondergepäckstück mit in den Urlaub mitnehmen möchte, könne man selbst entscheiden. Auf einen Rollstuhl aufgrund einer Behinderung angewiesen zu sein, sei jedoch keine Entscheidung. Demnach sehe die Antidiskriminierungsstelle durchaus eine Benachteiligung für die Familie des Petenten, da auf die Familie aufgrund der Behinderung des Kindes Extrakosten zukommen würden, die die Familie nicht gehabt hätte, wenn das Kind nicht auf den Rollstuhl angewiesen wäre. Der Reiseveranstalter meldete der Antidiskriminierungsstelle zurück, dass man nun doch die gesamten Kosten des Transfers im Sinne der Kund*innenzufriedenheit übernehmen würde. Mit dieser Lösung waren der Petent und seine Familie sehr zufrieden. (487/2024)

Fall 2.4
Ethnische Herkunft:

Sprachnachweis B2 für Fahrstunden

Ein Petent wandte sich an die Antidiskriminierungsstelle und berichtet von einer unschönen Begegnung seiner Ehefrau mit einer Fahrschule. Die Ehefrau des Petenten ist chinesische Staatsbürgerin, lebt seit 2019 in Deutschland und könne sich „ausgezeichnet“ auf Deutsch verständigen. Sie habe ein Sprachzertifikat auf B1-Niveau[34] und den theoretischen Teil der Führerscheinprüfung bereits auf Deutsch erfolgreich bestanden. Nun wollte man die praktischen Fahrstunden in einer Fahrschule beginnen, allerdings verlange der Inhaber einen „Sprachnachweis B2“. Das Ehepaar irritierte diese Forderungen, da sie strenger sind als die Voraussetzungen, die beispielsweise deutsche Universitäten für die Zulassung zum Studium fordern würden. Die Entscheidung habe die Fahrschule allein aufgrund der Herkunft der Frau getroffen und nicht aufgrund der Kenntnis der tatsächlichen Sprachfähigkeiten.

Bevor die Antidiskriminierungsstelle die Fahrschule um eine Stellungnahme bat, wurde recherchiert, ob es hierzu etwaige Vorgaben seitens des TÜV Nord geben würde, der die praktischen Fahrprüfungen abnimmt. Dort berichtete man, dass die Prüfungssprache zwar Deutsch sei, aber keine bestimmten Sprachzertifikate der Prüflinge gefordert würden. Man betonte auch, dass in der Prüfung kaum gesprochen, sondern lediglich ein paar wenige Anweisungen erfolgen würden, die auch Menschen, die die deutsche Sprache nicht überdurchschnittlich beherrschen würden, durchaus leicht verstehen könnten bzw. vorher auf diese vorbereitet würden (z. B.: rechts, links, anhalten etc.). Selbst schwierigere Vokabeln wie „Nebelschlussleuchte“ seien den Prüflingen immer ein Begriff, da sie ja auch Teil der vorangehenden theoretischen Prüfung sind. Man war ferner der Auffassung, dass der*die Fahrlehrer*in doch auch bereits im theoretischen Unterricht merke, ob diese Anweisungen von den Fahrschüler*innen verstanden würden. Im Übrigen würden dort auch die „Basics fürs Fahren“ gelehrt. Der TÜV bewertete die vorliegenden Anforderungen als überzogen.

Die Fahrschule bestätigte auf Nachfrage die Sprachanforderungen. Man müsse sicherstellen, dass die Kommunikation zwischen Fahrlehrer*innen und Fahrschüler*innen „in jeder Situation gewährleistet“ sei. Das setze „gezwungenermaßen Grundkenntnisse der deutschen Sprache voraus“. Ferner biete man theoretischen Unterricht auf Arabisch an und auch zu den Bürozeiten würde man entsprechend sprachkompetente Mitarbeiter*innen beschäftigen. Man erwarte in einem halben Jahr ferner drei Fahrlehreranwärter aus der Türkei und dem Iran, um Fahrschüler*innen in der jeweiligen Landessprache ausbilden zu können. Allerdings sei „Amtssprache“ in der praktischen Prüfung Deutsch. Man lud die Antidiskriminierungsstelle ein, einen Vormittag mitzuerleben, wie gefährlich Sprachbarrieren während des Fahrunterrichts seien.

Losgelöst von den zu begrüßenden zusätzlichen Angeboten, die die Fahrschule anbietet bzw. anbie-

34 www.europaeischer-referenzrahmen.de/sprachniveau.php.

ten will, erschloss sich der Antidiskriminierungsstelle nach wie vor nicht, wieso ein B2-Sprachnievau der Deutschen Sprache gefordert werde. Unter B2-Sprachniveau versteht der Gemeinsame Europäische Referenzrahmen für Sprachen: „Kann die Hauptinhalte komplexer Texte zu konkreten und abstrakten Themen verstehen; versteht im eigenen Spezialgebiet auch Fachdiskussionen. Kann sich so spontan und fließend verständigen, dass ein normales Gespräch mit Muttersprachlern ohne größere Anstrengung auf beiden Seiten gut möglich ist. Kann sich zu einem breiten Themenspektrum klar und detailliert ausdrücken, einen Standpunkt zu einer aktuellen Frage erläutern und die Vor- und Nachteile verschiedener Möglichkeiten angeben.“[35] Die Antidiskriminierungsstelle ist nach wie vor der Auffassung, dass hier eine unnötige sprachliche Barriere erzeugt wurde, die an überzogene Anforderungen anknüpft. Sicherlich spielt die Sicherheit der Beteiligten eine große Rolle. Entscheidend muss hier aber immer einzelfallbezogen auf die jeweilige Sprachkompetenz geschaut werden. Wenn eine pauschale Einstufung zur Vereinfachung der bürokratischen Abläufe innerhalb der Fahrschule notwendig sein sollte, würde man nach der Einstufungsskala der Sprachniveaus deutlich unter B2 liegen. Inwieweit ein komplett in einer anderen Sprache angebotener theoretischer und (geplant) praktischer Unterricht die Fahrschüler*innen auf eine im Übrigen in deutscher Sprache zu leistende Fahrprüfung vorbereiten soll, erschloss sich der Antidiskriminierungsstelle nicht. Im konkreten Fall hatte die Petentin ja auch bereits die theoretische Prüfung auf Deutsch erfolgreich bestanden. Warum diese Sprachfähigkeiten nicht ausreichen sollten, ließ die Fahrschule unbeantwortet.

Da die Petent*innen ohnehin nicht beabsichtigt hatten, dies gerichtlich überprüfen zu lassen, blieb es hier bei der Rückmeldung der rechtlichen Einschätzung. (1511/2023)

35 www.europaeischer-referenzrahmen.de/sprachniveau.php.

Fall 2.5
Ethnische Herkunft:

Antiziganismus bei Hotelbuchung

Antiziganismus als spezielle Form des Rassismus findet in öffentlichen Debatten häufig nicht statt und wird in diesen oft nicht mitgedacht. Hingegen unumstritten ist die Tatsache, dass Sinti und Roma nach wie vor mit Stigmatisierungen und Diskriminierungen im Alltag konfrontiert sind, obwohl diese Personengruppe in der Landesverfassung Schleswig-Holsteins ausdrücklich geschützt wird.[36] Der nachfolgend geschilderte Fall zeigt, wie tief verwurzelt rassistische Vorurteile gegenüber Roma und Sinti in Teilen der Gesellschaft immer noch sind.

Die Petentin, selbst Sintiza und beruflich bei einer Sinti-Selbstorganisation tätig, wollte in dieser Funktion ein Hotelzimmer für einen Autoren im Rahmen einer antirassistischen Lesereihe, welche sie organisiert hatte, buchen. Sie gab der Antidiskriminierungsstelle gegenüber an, einen Familiennamen zu tragen, der regional als „Sinti-Nachname“ bekannt sei. Über ein Kontaktformular eines Hotels habe die Petentin zunächst unter Angabe ihres eigenen Namens eine Reservierungsanfrage getätigt. Darauf habe sie zunächst eine positive Rückmeldung unter Angabe der entsprechenden Preise und Konditionen vom Hotel erhalten. Die Petentin habe daraufhin per E-Mail geantwortet, dass die Sinti-Selbstorganisation, für die sie beruflich tätig sei, gerne zu den Konditionen verbindlich ein Zimmer für den Autoren in dem Hotel buchen würde. Einen Tag später erhielt sie per E-Mail eine Absage. Eine Mitarbeiterin erklärte ihr, dass man mit Personen gleichen Nachnamens „schlechte Erfahrungen“ gemacht hätte. Man könne ihr daher kein Hotelzimmer vermieten. Die bisherige Zusage widerrufe man. Die andere Kollegin sei „eine Aushilfe und wusste es nicht besser“. Auch wenn die negative Erfahrung mit einem Hotelgast gleichen Nachnamens schon länger her gewesen sei, hätte man seitens der Geschäftsführung strikte Anweisungen. Den erfolgten Schriftverkehr mit dem Hotel legte die Petentin der Antidiskriminierungsstelle vor.

Die Petentin erklärte der Antidiskriminierungsstelle weiter, dass sie rechtlich gegen diese Diskriminierung vorgehen wolle, weswegen die Antidiskriminierungsstelle sie über die Fristen und Verfahren nach dem AGG aufklärte. Außerdem wurde die Antidiskriminierungsstelle gebeten, eine Stellungnahme des Hotels einzuholen. In dieser meldete der Hotelbesitzer der Antidiskriminierungsstelle zurück, dass ihm angeblich nicht klar gewesen sei, dass die Petentin zur Minderheit der Sinti gehöre. Stattdessen würde man in dem Hotel Gäste „aller Herren Länder und ethnischer Gruppen“ beherbergen. Mit Gästen aus der Familie der Petentin hätte man in der Vergangenheit jedoch Probleme gehabt, weswegen man sich entschieden habe, an diese keine Zimmer mehr zu vermieten. Man bat die Antidiskriminierungsstelle darum, dies zu respektieren und nicht mit der „Rassismus-Keule zu schwingen“.

Die Antidiskriminierungsstelle wies den Hotelinhaber in einem weiteren Schreiben darauf hin, dass

36 Art. 6 Abs. 2 Satz 2 Verfassung des Landes Schleswig-Holstein in der Fassung der Bekanntmachung vom 2. Dezember 2014 (GVOBl. Schl.-H. 2014, S. 344), zuletzt geändert durch Gesetz vom 20. April 2021 (GVOBl. Schl.-H. 2021, S. 438).

das vorgeschobene Hausrecht nicht über dem AGG stehe. Vielmehr muss das Hausrecht in Übereinstimmung mit den Rechtsnormen ausgeübt werden. Selbstverständlich stehe es ihm im Sinne der Privatautonomie grundsätzlich frei, mit welchen Personen er einen Vertrag abschließe. Dies findet jedoch dann eine Einschränkung, wenn die Gründe eine Benachteiligung nach dem AGG bedingten. Dies ist der Fall, wenn die Ablehnung rassistisch motiviert ist.[37]

Da im Schriftverkehr deutlich wurde, dass eine gütliche Einigung oder auch einfach nur eine Entschuldigung des Betreibers unwahrscheinlich waren, beriet die Antidiskriminierungsstelle die Petentin über die weiteren möglichen Schritte. Diese berichtete der Antidiskriminierungsstelle später, dass sie mit Hilfe eines Rechtsanwaltes nach einem gescheiterten Schiedsverfahren Klage eingereicht hätte. Das zuständige Amtsgericht verurteilte den Hotelbesitzer wegen einer Benachteiligung aufgrund der ethnischen Herkunft zu einer Entschädigung[38] in Höhe von 1.000 € nebst Zinsen sowie zur Übernahme der Prozess- und Anwaltskosten. Im Rahmen des Verfahrens gab der Hotelbetreiber an, „vor 20 Jahren“ Probleme mit einer (!) Person gleichen Nachnamens gehabt zu haben. Diese habe falsche Angaben bei der Buchung gemacht und bei ihm einen Schaden von etwa 4.000 € verursacht. Ihm sei auch nicht bekannt gewesen, dass der Mann der Sinti-Minderheit angehört habe. Angeblich habe er auch nicht gewusst, dass die Petentin eine Sintiza sei – obgleich die sich als Geschäftsführerin eines entsprechenden Vereins im Schriftverkehr zu erkennen gegeben hatte.

Obwohl das AGG seit 2006 in Kraft ist, herrscht im Bereich der zivilrechtlichen Massenverträge nach wie vor der Irrtum, dass das eigene Hausrecht uneingeschränkt gelte. (3942/2023)

37 Vgl. 19 Abs. 2 AGG.
38 § 21 Abs. 2 Satz 1 und 3 AGG.

Fall 2.6
Ethnische Herkunft:

Und wieder mal ein Diskotürfall

Anfang 2023 wandte sich ein Petent an die Antidiskriminierungsstelle und berichtete von einem Vorfall beim Zugang zu einer Diskothek.

Der Petent erklärte, dass er gemeinsam mit einigen Freund*innen eine größere Diskothek besuchen wollte. Dabei hätte ein Großteil der Gruppe, teilweise auch ohne Ausweiskontrolle, die Diskothek betreten dürfen. Einer Person aus der Gruppe, die einen „ausländisch“ klingenden Namen gehabt hätte, sei jedoch der Zugang durch den Türsteher nach Sichtung des Ausweises verwehrt worden. Eine Begründung dafür habe es nicht gegeben. Der Petent berichtete weiterhin, dass die Gruppe zu keiner Zeit stark alkoholisiert gewesen oder anderweitig unangenehm aufgefallen sei. Die Gruppe habe daraufhin gemeinsam die Diskothek verlassen.

Der Petent und der Rest der Gruppe vermuteten, dass die Abweisung aufgrund des Namens passiert sei und deswegen einen rassistischen Hintergrund habe. Diese Vermutung würden einschlägige Google-Rezensionen untermauern, in denen die sogenannte „Türpolitik“ der Diskothek kritisiert wurde. Der Petent berichtet weiterhin, dass die betroffene Person nach dem Vorfall fassungslos und wütend gewesen sei und sich darüber hinaus schuldig gefühlt habe, weil er der gesamten Gruppe den Abend „ruiniert“ habe.

Die Antidiskriminierungsstelle bot dem Petenten an, Kontakt zu der Diskothek aufzunehmen und um eine Stellungnahme zu bitten. Dieses Angebot nahm der Petent dankend an. Der Diskothekenbetreiber äußerte sich auch schriftlich zu dem Einlassprozedere, wobei er auf den konkreten Einzelfall nicht einging. Die Stellungnahme der Diskothek beinhaltete jene Argumente, welche die Antidiskriminierungsstelle häufiger bei ähnlich gelagerten Vorfällen zu hören bekommt. So wies man eine rassistische Diskriminierung grundsätzlich von sich mit dem „Beweis“, dass man selbst ausländisch stämmige Mitarbeitende beschäftige und man sowohl deutsche als auch ausländische Gäste an der Tür ablehne. Dabei verwies man auf das Hausrecht. Man erklärte weiterhin, dass von den abgewiesenen Gästen häufig die „abenteuerlichsten“ Gründe für die Abweisung gesucht und diese nach ihren eigenen Vorstellungen interpretiert würden. So würden „deutsche Mitbürger“ oft den Grund darin suchen, dass die Security-Mitarbeiter*innen sie nicht „leiden“ könnten. „Ausländische Mitbürger“ würden hingegen schnell dazu neigen, das Wort „Rassendiskriminierung“ in den Raum zu stellen und die Abweisung darin zu suchen. Ansonsten enthielt die Stellungnahme noch abenteuerliche Schilderungen über die „Darlehen“ (gemeint sind die Getränkekarten, über die die Bezahlung in der Diskothek abläuft), die der Betreiber großzügigerweise den Gästen „anbietet“. Hier müssten die Security-Mitarbeitenden „innerhalb von Sekunden entscheiden, wer kreditwürdig“ sei.

Die Antidiskriminierungsstelle reagierte auf das Schreiben und wies darauf hin, dass das Hausrecht nicht über dem AGG stehe, was in diesem Fall bedeuten würde, dass Gäste nicht aus rassis-

tischen Gründen abgelehnt werden dürfen.[39] Auch erklärte man, dass sich ein rassistisches Verhalten der Mitarbeitenden gegenüber Gästen nicht ausschließt, nur weil man selbst Mitarbeiter*innen mit einem Migrationshintergrund beschäftige.

Das Ergebnis teilte die Antidiskriminierungsstelle auch dem Petenten mit. Außerdem sagte man ihm zu, dass sich die Antidiskriminierungsstelle bereits in der Vergangenheit, aber auch zukünftig für eine Aufnahme von rassistischer Diskriminierung als Ordnungswidrigkeitstatbestand im Gaststättenrecht einsetzen werde.[40] Der Petent bedankte sich und kündigte an, sich bei zukünftigen Vorfällen weiterhin an die Antidiskriminierungsstelle zu wenden. (1212/2023)

39 Vgl. § 19 Abs. 2 AGG.

40 Vgl. Tätigkeitsbericht der Antidiskriminierungsstelle des Landes Schleswig-Holstein für die Jahre 2019 und 2020, Rückblick Nr. 3, S. 29; Tätigkeitsbericht der Antidiskriminierungsstelle des Landes Schleswig-Holstein für die Jahre 2017 und 2018, S. 21; Tätigkeitsbericht der Antidiskriminierungsstelle des Landes Schleswig-Holstein für die Jahre 2015 und 2016, S. 18 ff.

Fall 2.7
Ethnische Herkunft:

Rassistischer Bademeister? So ist er halt!

Mitte 2023 schilderte eine Petentin einen Vorfall in einem Freibad. Die Petentin habe dieses mit ihrem Begleiter gegen 11.45 Uhr aufsuchen wollen und war der Auffassung, dass das Bad bereits seit 10.00 Uhr geöffnet hätte. Es sollen sich auch sichtbar bereits andere Badegäste auf dem Gelände befunden haben. Vor ihnen am Eingang habe bereits eine Schulklasse gewartet. Man sei vom Bademeister unfreundlich angeschrien worden, ob man zur Schulklasse gehöre. Dies hätten die Petentin und ihr Begleiter verneint. Daraufhin soll der Bademeister lediglich schroff „Raus, raus, Öffnung ist um 13.00 Uhr“ gerufen haben. Die Petentin war wegen des aus ihrer Sicht unangemessenen Umgangstones irritiert, soll aber dennoch darum gebeten haben, ob man nicht eine Stunde auf der Bank bis zur Öffnung warten könne, da sie Touristen seien und bereits eine längere Fahrzeit hinter sich hätten. Hier soll der Bademeister entgegnet haben: „Wenn ich raus sage, ist das raus. Ich rufe die Polizei“. Die Petentin hatte nichts gegen eine Klärung durch die Polizei. Während man auf diese wartete, soll der Bademeister die Gäste auf dem Freibadgelände leise angesprochen haben, damit diese – so vermutete die Petentin – vor dem Eintreffen der Polizei das Gelände verlassen konnten.

Das Gespräch mit den beiden Polizist*innen sei – bis auf regelmäßige, lautstrake Unterbrechungen durch den Bademeister – ruhig verlaufen und man habe anschließend das Gelände verlassen. Man habe der Petentin und ihrem Begleiter seitens des Bademeisters jedoch mit Hausverbot gedroht. Ob ein solches tatsächlich ausgesprochen worden sei, blieb unklar. Die Petentin sah als Grundlage des Verhaltens des Bademeisters rassistische Motive. Ihr Begleiter und ein Großteil der Schulklasse hätten nach ihrer Schilderung offensichtlich einen Migrationshintergrund gehabt, während die Gäste im angeblich geschlossenen Freibad eher als Personen ohne Migrationsgeschichte gelesen werden könnten. Die Rezensionen auf Google zu dem Freibad beinhalteten häufige Kritik von „nicht-deutsch-gelesenen“ Gästen, die ähnliche Verhaltensweisen, in erster Linie gegenüber Personen mit Migrationsgeschichte, des Bademeisters berichteten. Auch habe es in der Vergangenheit einen „Burkini-Eklat“ in dem Freibad gegeben.

Die Antidiskriminierungsstelle kontaktierte daraufhin den Bürgermeister, da das Freibad kommunal betrieben wird. Explizit wies die Antidiskriminierungsstelle darauf hin, dass es der Petentin und ihrem Begleiter nicht um die Geltendmachung von Schadensersatzansprüchen ging, sondern man lediglich für das Thema Rassismus bzw. generell für einen respektvollen Umgang sensibilisieren möchte.

Der Bürgermeister wies in seiner schriftlichen Stellungnahme zurück, dass der Bademeister bisher einschlägig aufgefallen sei. Es sei nicht bekannt, dass er sich rassistisch verhalten habe. Er gab aber indirekt Beschwerden zu, da er eingestand, der Bademeister „diskutiere“ seine Anweisungen nicht und sei „bestimmend in seinen Worten“. Dies werde von Gästen „allerdings als unfreundlich aufgefasst“. Der von der Petentin beschriebene Vorfall sei im Tagesbericht des Bademeisters vermerkt, weil die Polizei gerufen werden musste. Ansonsten hätte das Bad erst ab 13.00 Uhr geöffnet gehabt, da keine Ferien gewesen seien. Darauf, dass sich nach Schilderung der Petentin aber mehrere Gäste (keine Schulklasse) auf dem Gelände aufgehalten hätten, ging der Bürgermeister nicht ein. Allerdings machte er noch weitere Angaben zu

dem nach seinen Angaben „komisch“ verlaufenen Burkini-Fall. Inzwischen sei die Badeordnung geändert worden, der Burkini also nun erlaubt. Die damalige Rechtslage sei aber vom Bademeister ordnungsgemäß befolgt worden. Ihm seien entsprechende Einträge und Rezensionen im Internet über das Verhalten des Bademeisters bekannt. Dieser gehe ohnehin nach der Saison in Rente. Ein Hausverbot gegenüber der Petentin sei aber nicht ausgesprochen worden.

Aus dem Vortrag des Bürgermeisters wurde deutlich, dass kein Interesse daran bestand, „jetzt noch“ etwas an dem Verhalten – losgelöst davon, ob dies tatsächlich rassistisch motiviert gewesen war – zu ändern. Die Petentin bedankte sich für das Tätigwerden der Antidiskriminierungsstelle, konnte aber die aus ihrer Sicht „empathielose“ Reaktion des Bürgermeisters nicht nachvollziehen. (2321/2023)

Fall 2.8
Geschlecht:

Diskriminierung durch „Frauennachmittag“ im Freibad

Im Sommer 2023 meldete sich ein Petent und beschwerte sich über eine geplante Regelung in einem Freibad. Er habe mit seiner Ehefrau diesen städtischen Betrieb besuchen wollen, allerdings sei ihm am Eingang der Zutritt verweigert worden, da im Rahmen einer Veranstaltung namens „Frauennachmittag“ nur Frauen der Zutritt gestattet sei. Dies sah er als Diskriminierung aufgrund seines Geschlechts an. Er forderte die Antidiskriminierungsstelle auf, sich hier für ihn einzusetzen.

Die Antidiskriminierungsstelle recherchierte daraufhin den Sachverhalt und fand heraus, dass die Betreiber des Freibades frühzeitig bekannt gegeben hatten, im Sommer an insgesamt vier Terminen (jeweils der letzte Freitag von Mai bis August in der Zeit von 17.00 Uhr bis 20.00 Uhr) eine Schwimmzeit nur für Frauen und Mädchen anzubieten. Der allgemeine Badebetrieb sollte daher an diesen Tagen schon um 17.00 Uhr enden. Die Antidiskriminierungsstelle verzichtete auf eine Kontaktaufnahme mit den Betreibern und schilderte dem Petenten die aus ihrer Sicht bestehende Rechtslage:

Bei dem geschilderten Sachverhalt (Besuch eines öffentlichen Freibads) handele es sich zweifelsfrei um ein sog. zivilrechtliches Massengeschäft in Sinne des AGG. Das heißt, dass grundsätzlich Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität bei der Begründung, Durchführung und Beendigung dieser zivilrechtlichen Schuldverhältnisse nicht zulässig sind.[41] Allerdings sieht das Gesetz hiervon auch Ausnahmen vor. Demnach ist eine Verletzung des Benachteiligungsverbots nicht gegeben, wenn für eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religion, einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Identität oder des Geschlechts ein sachlicher Grund vorliegt. Dies kann insbesondere der Fall sein, wenn die unterschiedliche Behandlung z. B. dem Bedürfnis nach Schutz der Intimsphäre oder der persönlichen Sicherheit Rechnung trägt.[42] Aus der Beschreibung der Veranstaltungen wird deutlich, dass der Grund für den eingeschränkten Zutritt während eines vorgegebene Zeitrahmens darin liegt, dass Frauen bzw. sich diesem Geschlecht zugehörig fühlende Menschen sich hier ungestört in leichter Bekleidung bewegen können. Auf der Homepage des Freibades wird dies auch als „Schwimmen für Frauen und Mädchen“ an vier festen Terminen angekündigt. Genau dies kann aus Sicht der Antidiskriminierungsstelle eine solche Ausnahme von der „Zugänglichkeit für alle“ darstellen. In Anbetracht der Anzahl an geöffneten Tagen des Freibades erscheinen auch vier feste, also für „Nicht-Frauen“ planbare Termine wohl auch verhältnismäßig, um nicht dauerhaft bestimmte Personengruppen auszuschließen. Auch betrifft die Schließung an den vier Tagen nur den Zeitraum ab 17.00 Uhr. Das Freibad hätte also dann mehrere Stunden für alle geöffnet. Selbstverständlich stehe es dem Petenten frei, sich zivilrechtlich hiergegen zu wehren, wenn er sich als Mann in seinem Ge-

41 Vgl. § 19 Abs. 1 AGG.
42 Vgl. § 20 Abs. 1 Nr. 2 AGG.

schlecht benachteiligt sieht. Im Ergebnis müsste dann ein Gericht entscheiden, ob diese Einschränkung verhältnismäßig ist oder nicht. Vergleichbare Einschränkungen gebe es beispielsweise bereits bei bestimmten Sportkursen bzw. ganzen Fitnessstudios, aber auch Frauenparkplätze sind unter diesem Gesichtspunkt eingerichtet worden (nah am Ausgang, gut beleuchtet). Eine weitere Reaktion des Petenten erfolgte nicht. (2445/2023)

Fall 2.9
Religion:

Ramadan und Verpflegungskosten – Verbot der Mitnahme von Speisen auf die Zimmer einer Fortbildungseinrichtung

Ein Petent berichtete der Antidiskriminierungsstelle von einem Sachverhalt, der ihm im Rahmen seiner Ausbildung vor mehreren Monaten begegnet war. Der eigene Versuch, diesen aufzuarbeiten, sei bisher gescheitert. Er berichtete der Antidiskriminierungsstelle, dass er im Rahmen der Ausbildung temporär – auch während des Ramadan – in einer Ausbildungsstätte inkl. Verpflegung untergebracht war. Als gläubiger Muslim wollte er aber tagsüber fasten. Gleichzeitig habe die Regelung bestanden, keinerlei Nahrungsmittel mit auf die (Schlaf-)Zimmer nehmen zu dürfen. So konnte er nicht nach Sonnenuntergang das Fastenbrechen feiern. Er kontaktierte daraufhin die Hausleitung mit der Bitte um Befreiung von den Verpflegungskosten während des Ramadans, da er faktisch dort nicht essen konnte, sobald es ihm seine Religion erlaubte, da dann die Kantine bereits geschlossen war. Er erhielt auf mehrere Nachfragen monatelang keine Rückmeldung. Inzwischen war der Ausbildungsteil in dieser Liegenschaft beendet.

Die Antidiskriminierungsstelle nahm daraufhin Kontakt zu der Bildungsstätte auf. Die Leitung meldete sich daraufhin unverzüglich telefonisch und bedauerte den Ablauf der Anfrage des Petenten. Man erklärte es mit einer Mischung aus technischen Problemen bei der Umstellung des IT-Systems und organisatorischem Büroversehen. Man bedauere, dass beim Petenten der Eindruck entstanden sei, man würde sich nicht um sein Anliegen kümmern. Inhaltlich ging man dahingehend auf den Sachverhalt ein, dass bei Aufenthalten muslimischer Auszubildender während des Fastenmonats die Verpflegungskosten erstattet werden, da auch häufig das abendliche Fastenbrechen auswärts mit Freunden und der Familie gefeiert werde. Man widersprach allerdings der Einlassung des Petenten hinsichtlich der Möglichkeit, Speisen mit auf die Zimmer nehmen zu dürfen. Das Gegenteil sei der Fall. Auf jeder Etage befände sich im Gästehaus ein Kühlschrank, den die Teilnehmenden nutzen können, um Lebensmittel gekühlt zu lagern. Außerdem verfüge die Einrichtung über einen kleinen mobilen Zimmerkühlschrank, der eigentlich für die Lagerung von Medikamenten (z. B. Insulin) gedacht sei, den der Petent aber auch zur Lagerung von Lebensmitteln zur Verfügung gestellt bekommen hätte. Das Einzige, was in den Zimmern im Gästehaus aus sicherheitstechnischen Gründen nicht gestattet sei, sei die Nutzung von Wasserkochern. Wasserkocher und Mikrowelle hätte der Petent jedoch in einer der kleinen Küchen im Verwaltungsbereich nutzen können. Leider sei der Petent mit seinem Anliegen zu keinem Zeitpunkt persönlich vorstellig geworden, um eine Lösung im skizzierten Sinn zu finden. Die einzige Kommunikation habe aus Sicht der Leitung mit der Antragsmail stattgefunden. Zwar soll der Petent auch mündlich in der Verwaltung und gegenüber der Ausbilderin vorgesprochen haben, jedoch konnte letztlich nicht geklärt werden, warum hier ein so großes Missverständnis entstanden war.

Im Ergebnis war der Petent aber mit der zügigen Beantwortung und der Veranlassung der Rückzahlung der Verpflegungskosten zufrieden. (1482/2023)

3. Diskriminierungen außerhalb des AGG

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

Fall 3.1
Behinderung:

Keine Wahlschablonen für Kommunalwahl

Kurz vor den Kommunalwahlen im Mai 2023 erreichte die Antidiskriminierungsstelle eine Beschwerde einer sehbehinderten Petentin. Diese bemängelte, dass – anders als bei Bundes- oder Landtagswahlen – keine Wahlschablonen für sehbehinderte Menschen für die kommende Kommunalwahl bereitgestellt werden sollten. Sie sah hierin eine Beschneidung ihrer Grundrechte und bemängelte insbesondere, dass sie die Absagen in den angefragten Behörden dahingehend auffassen müsse, dass sie aufgrund ihrer Sehbehinderung „zu teuer" sei und es nicht wirtschaftlich sei, Wahlschablonen für Kommunalwahlen anfertigen zu lassen (Zitat: „Für die paar Blinde im Kreis lohnt sich das nicht.").

Die Antidiskriminierungsstelle kontaktierte daher aufgrund des nahen Wahltermins umgehend das Büro des Landeswahlleiters, die zuständige Gemeinde und den Kreis. Ferner wurde die kollegiale Rücksprache mit dem Team der Landesbeauftragten für Menschen mit Behinderungen gesucht.

Alle kontaktierten Institutionen reagierten umgehend. Danach könne sowohl im Wahllokal als auch bei der Briefwahl eine Stimmabgabe mit Unterstützung einer Hilfsperson erfolgen.[43] Dass es für die Kommunalwahl keine Schablonen gebe, habe praktische Gründe. Anders als bei der Landtagswahl, bei der nur ein einziges Parlament gewählt wird, sollten am 14. Mai 2023 parallel ca. 1.100 Wahlen stattfinden: 11 Kreiswahlen, vier Wahlen in den kreisfreien Städten sowie rund 1.080 Gemeindewahlen im kreisangehörigen Bereich. Je nach Gemeindegröße würden sich dabei auch die einzelnen Stimmzettelgestaltungen unterscheiden. Es stünden je Partei oder Wählergruppe pro Wahlkreis zwischen einem und sieben unmittelbare Bewerber*innen auf dem Stimmzettel. Dazu kämen ggf. noch Einzelbewerber*innen. Da in den Gemeinden eine unterschiedliche Anzahl von Parteien und Wählergruppen antreten können, sei der Stimmzettel auch bei Gemeinden mit gleicher Anzahl von unmittelbaren Bewerber*innen pro Wahlkreis ggf. unterschiedlich. Anders als zur Landtagswahl können die Stimmzettel und damit auch die Schablonen nicht beliebig vereinheitlicht werden. Das könne dazu führen, dass die Chancengleichheit bei der Stimmzettelgestaltung für die Bewerber*innen verletzt werde, wodurch das Risiko einer unzulässigen Beeinflussung der*des Wähler*in entstünde, was einen Verstoß gegen den Grundsatz der Wahlfreiheit bedeutete. In der Mehrzahl der Gemeinden im kreisangehörigen Bereich würden darüber hinaus auch zwei Stimmzettelschablonen erforderlich werden, um Gemeindewahl und Kreiswahl abzudecken.

Zum Wahlhilfepaket gehören auch die Informationen über die Stimmzettelinhalte, die sowohl in Großschrift als auch als Audio-CD zur Verfügung gestellt würden. Diese müssen erstellt bzw. eingesprochen werden. Möglich war dies frühestens ab Freitag, dem 24. März 2023, also ab dem Tag

43 Vgl. § 33 Abs. 1 Satz 4 GKWG (Gesetz über die Wahlen in den Gemeinden und Kreisen in Schleswig-Holstein (Gemeinde- und Kreiswahlgesetz)) in der Fassung der Bekanntmachung vom 19. März 1997: „Wer nicht lesen kann oder wegen einer körperlichen Beeinträchtigung gehindert ist, die Briefwahl persönlich zu vollziehen, kann sich von einer Hilfsperson helfen lassen".

der Zulassung der Wahlvorschläge. Im Falle von Beschwerden gegen die Nichtzulassung von Wahlvorschlägen hätte sich der Zeitpunkt verzögern können, an dem die Stimmzettelproduktion hätte starten können. Am 3. April 2023 begann der Briefwahlzeitraum. Bis dahin mussten alle Stimmzettelinhalte verarbeitet sein. Eine so kurze Frist könne bei einer Landtagswahl zwar eingehalten werden, da es sich landesweit nur um insgesamt 35 verschiedene Wahlkreise und damit 35 unterschiedliche Stimmzettel handeln würde. Zu den Kommunalwahlen wären es landesweit über 2.300 unterschiedliche Stimmzettel gewesen. Die Produktion der Begleitmaterialien sei daher schlicht nicht möglich gewesen.

Der parallel kontaktierte Blinden- und Sehbehindertenverein Schleswig-Holstein e. V. teilte mit, dass es auch in den vergangenen Jahren nie eine Wahlschablone zu den Kommunalwahlen gegeben hätte. Auch dort halte man die Umsetzung für unverhältnismäßig, solange faktisch das Wahlrecht durch Hinzuziehung einer Hilfsperson erhalten bleiben kann. Auf Betreiben des BSGSH e. V. sei in die Informationsmaterialien zur Kommunalwahl der Passus eingeführt worden, dass Menschen mit Assistenzbedarf auch in der Wahlkabine die Hilfe einer Person ihres Vertrauens in Anspruch nehmen könnten. Ausdrücklich werde auch erwähnt, dass sich Personen, die selbst nicht lesen könnten, die Hilfe des Wahlvorstands in Anspruch nehmen könnten. Der Vorschlag, eine landesweite Hotline als Wahllotsendienst einzurichten, sei jedoch nicht durchsetzbar gewesen. Neben einer Broschüre in leichter Sprache wurde auch eine grundlegende Audioinformation online gestellt.

Diese Informationen stellte die Antidiskriminierungsstelle der Petentin zur Verfügung. Die Dienststelle bedankt sich zudem bei den kontaktierten Institutionen für die schnelle Klärung des Sachverhaltes. (1702/2023)

Fall 3.2
Behinderung:

Keine Befreiung von Assistenzhunden bei der Hundesteuer

Bereits in den vergangenen Tätigkeitsberichten berichtete die Antidiskriminierungsstelle über Benachteiligungen von Menschen mit Behinderungen, denen beispielsweise mit Ihrem Assistenzhund der Zutritt zu Geschäften verwehrt wurde.[44]

Im Berichtszeitraum wurde der Antidiskriminierungsstelle jedoch ein bisher neuer Sachverhalt im Zusammenhang mit Assistenzhunden geschildert. So berichtete eine Petentin, dass sie eine Schwerbehinderung und einen anerkannten Assistenzhund habe.[45] Hierfür liegen schriftliche Bestätigungen des Landesamtes für soziale Dienste sowie der sogenannten Assistenzhund-Mensch-Gemeinschaft[46] vor. Die Petentin berichtete weiter, dass sie in ihrem Wohnort den Assistenzhund von der Hundesteuer befreien lassen wolle. Dies sei jedoch von der zuständigen Stelle der Stadt mit dem Hinweis auf die dortige Hundesteuersatzung abgelehnt worden. Nach dieser Satzung würden nur Assistenzhunde von der Hundesteuer befreit werden, wenn der*die Halter*in das Merkzeichen „aG“, „B“, „Bl“, „Gl“ oder „H“ im Schwerbehindertenausweis verzeichnet hätten. Die Petentin gibt an, dass sie einen Grad der Behinderung von 80 habe, jedoch keines der geforderten Merkzeichen.

In § 3 AHundV[47] werden verschiedene Arten von Assistenzhunden definiert. Dazu zählen beispielsweise Blindenführhunde oder Signalassistenzhunde. Beide Assistenzhundearten unterstützen Menschen mit Beeinträchtigungen im Bereich des Sehvermögens bzw. der akustischen Wahrnehmung. Es ist also davon auszugehen, dass Menschen, die einen Blindenführhund oder einen Signalassistenzhund besitzen, häufig das Merkzeichen „Bl“ oder „Gl“ im Schwerbehindertenausweis verzeichnet haben. Somit wären diese Menschen nach der Hundesteuersatzung der Stadt von der Hundesteuer befreit. Die Petentin gab gegenüber der Antidiskriminierungsstelle an, dass sie sich aufgrund dieser Regelung benachteiligt fühle. Für sie entstehe der Eindruck, dass hier einige Behinderungen „schlimmer“ als andere seien und diese deswegen eine finanzielle Erleichterung durch die Befreiung von der Hundesteuer erhielten.

Die Antidiskriminierungsstelle stellte fest, dass dieses Thema von den verschiedenen Städten in Schleswig-Holstein unterschiedlich gehandhabt wird. So besteht z. B. in Kiel die Regelung, dass für eine Befreiung von der Hundesteuer die Behinderung, die Eignung des Hundes sowie die

44 Vgl. diverse Fälle: Tätigkeitsbericht der Antidiskriminierungsstelle des Landes Schleswig-Holstein für die Jahre 2021 und 2022, Fall 2.3, S. 45; Tätigkeitsbericht der Antidiskriminierungsstelle des Landes Schleswig-Holstein für die Jahre 2019 und 2020, Fall 2.2, S. 51; Tätigkeitsbericht der Antidiskriminierungsstelle des Landes Schleswig-Holstein für die Jahre 2017 und 2018, Fall 2.2, S. 38 und Fall 3.1, S. 55; Tätigkeitsbericht der Antidiskriminierungsstelle des Landes Schleswig-Holstein für die Jahre 2015 und 2016, Fall 3.1, S. 61.

45 Ein anerkannter Assistenzhund im Sinne von § 12e Gesetz zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderung (BGG) i. V. m. § 21 Assistenzhundeverordnung (AHundV).

46 www.assistenzhunde-verein.de/assistenzhunde/assistenzhund-recht.

47 Assistenzhundeverordnung (AHundV) vom 19. Dezember 2022 (BGBl. I S. 2436).

Mensch-Assistenzhund-Gemeinschaft nachgewiesen werden muss.[48] Dies teilte man der entsprechenden Stadt mit und bat um eine Stellungnahme. Man meldete der Antidiskriminierungsstelle pauschal zurück, dass die Hundesteuersatzung in regelmäßigen Abständen auf ihre Inhalte geprüft werde. Weiterhin erklärte man, dass der geschilderte Fall bisher der einzige dieser Art gewesen sei und man deswegen aufgrund des scheinbaren Einzelfalls keinen Änderungs- oder Handlungsbedarf sehe. Den Vorwurf der Diskriminierung weise man von sich. Auf Nachfrage im Sozialministerium meldete man der Antidiskriminierungsstelle zurück, dass die Erhebung von Hundesteuer nach dem Kommunalabgabengesetz in Verbindung mit einer kommunalen Satzung erfolge. Das Thema liege deswegen in Eigenverantwortung der Kommunen. Ein Tätigwerden im Sinne der UN-Behindertenrechtskonvention oder des Landesbehindertengleichstellungsgesetzes sei nicht geplant. Die Antidiskriminierungsstelle wandte sich mit der Thematik ebenso an den Beirat für Menschen mit Behinderung der betroffenen Stadt. Dieser antwortet jedoch nicht auf die Anfrage. Die Petentin meldete der Antidiskriminierungsstelle letztlich zurück, dass die Hundesteuer für ihren Assistenzhund nun über die Eingliederungshilfe übernommen werde. (3720/2024)

48 Vgl. § 7 Nr. 7 Satz 4 der Satzung der Landeshauptstadt Kiel über die Erhebung einer Hundesteuer (Hundesteuersatzung) vom 16. November 2023.

Fall 3.3
Ethnische Herkunft:

Rassismus im Kleingartenverein

Die Antidiskriminierungsstelle erreichten mehrere Eingaben aus Kleingartenvereinen, die alle eine rassistische Diskriminierung zum Gegenstand hatten. In einem Fall berichtete ein Petent, dass er einen Kleingarten abgeben wollte. Eine syrische Familie zeigte sich interessiert. Bei der Übergabe sei ein Obmann des Kleingartenvereins anwesend gewesen. Während des Termins teilte dieser mit, dass er Zweifel habe, dass der Interessent ausreichend Deutsch sprechen würde, und forderte ihn auf, den Vertrag mitten auf dem öffentlichen Gartenweg laut vorzulesen. Mindestens die Ehefrau des Obmanns soll sich in der Nähe aufgehalten haben. Der Petent berichtete, dass dem Syrer die Situation äußerst unangenehm war und er sich öffentlich zur Schau gestellt fühlte. Er begann dennoch vorzulesen, wurde vom Obmann aggressiv unterbrochen und dieser verweigerte die Übergabe der Parzelle. Ein Verwandter des Syrers, der besser Deutsch sprach und eine Ausbildung absolvierte, erklärte sich bereit, als Vertragspartner einzuspringen, was der Obmann ablehnte.

Die Antidiskriminierungsstelle bat den Kleingartenverein um eine Stellungnahme. Der Vorsitzende teilte schriftlich mit, dass der Pachtvertrag standardisiert folgende Formulierung enthalte: „Der/die Pächter(in) beantragt zugleich die sofortige Aufnahme in den Verein XY. Er/Sie hat mit Unterzeichnung dieses Antrages von der Satzung des Vereins sowie der Ausschlussordnung, der Pachtordnung, der Gartenordnung und der Geschäftsordnung Kenntnis genommen, die ihm/ihr zu diesem Zweck ausgehändigt werden. Er/Sie erkennt die Verbindlichkeit dieser Regelungen in der jeweils gültigen Fassung an.“ Diesen Absatz sollte aus Sicht des Vorstandes ein Neumitglied im Verein vor Unterzeichnung lesen und vor allem verstehen können. Ansonsten mache man sich nach dem Rechtsempfinden des Vorstandes der „arglistigen Täuschung schuldig“, „schließlich soll sich ein Mitglied einer Gartengemeinschaft, die auf kleinstem Raum und miteinander, agieren sollen, sich auch verständigen können.“

Die Antidiskriminierungsstelle entgegnete, dass es grundsätzlich zu begrüßen sei, dass man Wert darauf legen würde, dass Vertragsinhalte verstanden würden. Fraglich sei aber, dies mit diesen Mitteln sicherzustellen. Der Interessent soll vom Obmann aufgefordert worden sein, spontan „laut und deutlich aus dem Vertrag vorzulesen“. Die Antidiskriminierungsstelle geht davon aus, dass diese Praxis so nicht in der Vereinsatzung geregelt ist. Dieses Vorgehen empfand der Interessent als eine Form des „öffentlichen Bloßstellens“, insbesondere, wenn sich die Ehefrau des Obmanns – ohne vertragsrelevante Position – bei der Übergabe einschaltete. Der Antidiskriminierungsstelle erschließt sich nicht, inwieweit man auf diese Weise feststellen will, ob die zukünftigen Pächter*innen die Vertragspflichten und -rechte verstanden hätten und zukünftig danach handeln würden. Ein solches Prozedere gebe es ja auch nicht beim Abschluss von sonstigen Verträgen, z. B. Handyverträgen. Auch war fraglich, welche besonderen Qualifikationen der Obmann besitzt, dies zu beurteilen. Im Wesentlichen dürfte ein Kleingartenverein doch das Interesse haben, dass neue Mitglieder regelmäßig und rechtzeitig die Pacht entrichten und sich in das Vereinsleben einbringen. Inwieweit der Obmann diesbezüglich bei dem Interessenten Anhaltspunkte gesehen hätte, dass dies nicht der Fall sein würde, war in Frage zu stellen. Kleingartenvereine sind seit jeher ein multikultureller Zusammenschluss von Menschen, die in ihren

Parzellen ihren Hobbys nachgehen und das Vereinsleben aktiv gestalten. Das Risiko, dass neue (und auch Bestands-) Pächter*innen sich nicht im Sinne der Vereinssatzung verhalten, besteht immer. Wie auch in allen anderen Fällen würde der Verein sicherlich erst durch persönliche Gespräche und ggf. später bei Nichteinhaltung mit schriftlichen Aufforderungen bis hin zur Kündigung des Pachtvertrags sanktionieren können. Es ist nicht nachvollziehbar, warum hier willkürliche Hürden aufgebaut werden. Auch der Vortrag, dass man sich als Verein der „arglistigen Täuschung" aussetze, wenn man nicht vorher abgesichert habe, dass die Inhalte des Vertrages von den Pächter*innen verstanden (sic!) worden seien, geht rechtlich fehl. Deutsch gelesene Personen werden zudem auch nicht gefragt, ob sie den Vertrag und Bedeutungsgehalt verstehen. Im Übrigen liegt eine arglistige Täuschung im Sinne des § 123 Abs. 1 BGB dann vor, wenn jemand bei einem anderen vorsätzlich einen Irrtum hervorruft, um ihn zur Abgabe einer Willenserklärung zu veranlassen. Arglistig täuscht demnach u. a., wer sich bewusst ist, dass ein bestimmter Umstand für die Entschließung seines Vertragspartners erheblich ist, nach Treu und Glauben diesen Umstand mitzuteilen verpflichtet ist und ihn nicht offenbart. Das arglistige Handeln erfordert zumindest Vorsatz, eine gezielte Absicht ist nicht erforderlich. Der arglistig Handelnde muss die Unrichtigkeit seiner Angaben kennen oder für möglich halten. Wenn der Verein der Auffassung ist, dass der Standard-Pachtvertrag rechtmäßig ist, muss man sich darüber keine Sorgen machen. Im Ergebnis hat der Petent den Garten an einen anderen Interessenten abgegeben, kann die Praxis des Vereins aber nach wie vor – wie die Antidiskriminierungsstelle auch – nicht nachvollziehen.

Aufgrund dieses Einzelfalles und den in der Vergangenheit immer wieder gemeldeten Fällen aus Kleingärtenvereinen, hat sich die Antidiskriminierungsstelle Anfang 2025 mit Vertreter*innen des Landesverbands der Kleingartenvereine Schleswig-Holsteins e. V. getroffen, um dieses Thema und vergleichbare Themen aus den Vereinen zu besprechen. Ein Ergebnis des sehr angenehmen und fruchtbaren Gespräches war, dass bei zukünftigen Fällen der Geschäftsführer in die Konfliktlösungen mit eingebunden werden soll, um gütliche Einigungen zu erzielen. Darüber hinaus bot die Antidiskriminierungsstelle an, im Laufe des Jahres ein Schulungsangebot vorzubereiten, bei dem den in erster Linie ehrenamtlich tätigen Personen in den Vereinen Hilfestellungen bei solchen Themen mitgegeben werden soll. (1974/2023)

Fall 3.4
Ethnische Herkunft:

„Auf dem Schulhof darf nur Deutsch gesprochen werden

Ende 2023 traten gleich mehrere deutsch gelesene Personen an die Antidiskriminierungsstelle heran und legten ein Schreiben einer Grundschule vor, die deren Kinder besuchten. Aufgrund eines Beschlusses auf der Schulkonferenz zum Thema „Ablauf des Schullebens“ wurde die Elternschaft informiert, dass man zwar alle Muttersprachen der Schüler*innen schätzen würde, im schulischen Alltag im Hinblick auf ein „gemeinsames Miteinander und zum Erlernen der deutschen Sprache“ Deutsch als „Schulsprache auf dem Schulhof verbindlich“ angesehen werde. Kinder, die sich in der Schulsprache noch nicht sicher ausdrücken können, erhielten „in besonderen Situationen Hilfe durch Schüler*innen, die ihre Muttersprache sprechen“. Gemeinsam könnten sie sich dann an eine Aufsicht oder die Streitschlichter (ausgebildete Kinder der 4. Klasse, erkennbar an den leuchtenden Westen) wenden. Die Petent*innen bemängelten den schroffen Ton und das ausdrückliche Verbot, eine andere Sprache als Deutsch auf dem Schulhof sprechen zu dürfen. Sie sahen hierin einen deutlichen Eingriff in die Grundrechte der Kinder. Welche Folgen ein Verstoß gegen diesen Beschluss haben sollte, war der Mitteilung nicht zu entnehmen.

Daraufhin kontaktierte die Antidiskriminierungsstelle die Schulleitung und bat um Erklärung des Verbots, weil eine vom Bildungsministerium erlassene Anweisung hierzu unbekannt war. Grundsätzlich ist zwar die Intention zu erkennen, die hinter dieser Entscheidung steht. Auch die Auffassung, dass die Kommunikation auf Deutsch das Ziel sein sollte, um die deutsche Sprache zu erlernen, wird geteilt. Selbstverständlich sollten dauerhafte „parallele Konversationen“ – vor allem im Unterricht – nicht dazu führen, dass insbesondere die Lehrkräfte ausgeschlossen werden. Ob dieses Ziel mit einem Verbot zu erreichen ist, ist nach Auffassung der Antidiskriminierungsstelle fraglich. Auch wurde explizit nach den Sanktionen bei einem Verstoß gefragt.

Anschließend meldete sich die Schulleitung bei der Antidiskriminierungsstelle und berichtete, dass „problematische Sachverhalte“ in letzter Zeit „überhand“ genommen hätten. Es habe unter der vormaligen Leitung bereits einen Beschluss gegeben, der aber nicht mehr auffindbar sei. Aus diesem Grund war man verwundert, dass die Neuauflage nun Kritik ausgelöst hätte. Man berichtete, dass Kinder von anderen Kindern in deren Muttersprache massiv beschimpft worden seien und den Aufsichtspersonen dies nur deshalb zur Kenntnis gekommen war, weil anderer Schüler*innen die Beleidigungen übersetzt hätten. Die Schulleitung erklärte aber auch, dass keine Sanktion bei einem Verstoß gegen das Verbot seitens der Schulleitung geplant gewesen sei.

Die Antidiskriminierungsstelle warb in dem sehr offen geführten Gespräch dafür, statt eines Verbotes eher mit einer „Bitte“ oder einem „Aufruf“ in den Dialog mit den Eltern und Kindern zu gehen und die Vorteile hervorzuheben, sich in den Pausen auch in einer „gemeinsamen Sprache“ zu verständigen. Sicherlich sei ein Verbot zeitlich vermeintlich weniger aufwendig als aktives Bewerben von Vorteilen der dahinterliegenden Intention. Die Schulleitung zeigte sich sehr offen und bot an, ein neues Schreiben zu entwerfen, das eine Klarstellung der Intention unter Hervorhebung der Arbeit der Sprachmittler*innen beinhaltete, und wollte dies auch mit der Antidiskriminierungsstelle abstimmen.

In ihrem kurze Zeit später positiv formulierten Schreiben betonte die Schulleitung noch einmal ihren Bildungsauftrag und den Wunsch, alle Schüler*innen mitzunehmen und den Schulhof als „besten Trainingsraum für das Erlernte im Unterricht“ zu nutzen. Auch der Schutz vor Gewalt wurde noch einmal klargestellt.

Im Ergebnis konnte hier für die Petent*innen und die Schulleitung eine gute Lösung des Konflikts erreicht und ein transparentes und wertschätzendes Miteinander herbeigeführt werden. (4051/2023, 4053/2023, 4054/2023 und 4055/2023)

Fall 3.5
Ethnische Herkunft:

Hindernisse bei der Gründung einer Anlaufstelle Antirassismus an einer Hochschule

Eine ungewöhnliche Anfrage erreichte die Antidiskriminierungsstelle von einer Studierenden. Sie gab an, dass ihre Hochschule eine „Anlaufstelle Antirassismus“ für betroffene Studierende plane. Diese sollte zunächst sehr niedrigschwellig organisiert sein, indem Ratsuchende von dort an Expert*innen weitergeleitet und von diesen dann beraten werden sollten. Man wolle die Nähe des AStA nutzen, um Beratungsangebote von Dritten zu vermitteln, auf die Betroffene ggf. – auch aufgrund von Sprachbarrieren – vielleicht selbst nicht aufmerksam geworden wären. Es hätten sich auch schon fünf Personen bereit erklärt, hier zu unterstützen. Grundsätzlich ging es also um ein sehr zu begrüßendes Vorhaben. Allerdings habe das Studierendenparlament (StuPa) jetzt entschieden, dass von den geplanten vier Stellen mindestens zwei Stellen von „Nicht-Weißen“ besetzt sein müssen. Die genannten fünf Personen, die sich bisher bereiterklärt haben, wären keine Person of Color (PoC)[49]. Man sprach diesen also pauschal die Kompetenz ab, Ratsuchenden helfen zu können, obwohl es nicht einmal um eine beratende, sondern lediglich eine vermittelnde Tätigkeit gehe. Gleichzeitig wurde der Antidiskriminierungsstelle auch berichtet, dass keine besonderen Aktionen oder Ausschreibungen vorgenommen worden seien, um diese Personengruppe gezielt als Unterstützer*innen anzusprechen. Lediglich ein allgemeiner Aushang sei veröffentlicht worden.

Die Antidiskriminierungsstelle begrüßte grundsätzlich die Einrichtung einer Anlaufstelle, zeigte sich aber auch irritiert, warum man nicht zumindest befristet mit den motivierten Studierenden dieses Projekt angegangen war. Durch das weitere Bewerben des Angebotes könnte man dann zukünftig PoC für diese Vermittler*innenstellen gewinnen. In jedem Fall ist dies sinnvoller, als gar keine Anlaufstelle einzurichten.

Die Antidiskriminierungsstelle kontaktierte daraufhin das StuPa und betonte, dass eine Nichteinrichtung der Anlaufstelle sicherlich die Motivation der bisher engagierten Personen kaum fördern würde. Ferner fragte man nach, welche Maßnahmen unternommen werden, um PoC für diese Stellen zu gewinnen. Die Antidiskriminierungsstelle war offen für einen Austausch.

Leider erfolgte gegenüber der Antidiskriminierungsstelle keinerlei Reaktion. Allerdings berichtete die Petentin, dass nunmehr doch die Entscheidung getroffen worden sei, dass eine weiße Person das Referat besetzen und so als Anlaufstelle für Betroffenen von Rassismus übergangsweise wirken könne. Die Antidiskriminierungsstelle regte weiter an, die Anlaufstelle regelmäßig zu bewerben, und bot auch eine Schulung zum AGG an. Eine Reaktion hierzu erfolgte nicht. Das Referat scheint grundsätzlich zu bestehen, allerdings

49 „Person of Color“ bzw. „People of Color“ ist eine Selbstbezeichnung für Menschen oder Communities, welche Rassismus erfahren. Die eigentliche Hautfarbe der Betroffenen spielt dabei keine zentrale Rolle. Mit dem Begriff wird die abwertend genutzte Zuschreibung „colored“ positiv umgedeutet und wieder angeeignet. „People of Color“ ist ein solidarisches Bündnis von unterschiedlichen Communities, die strukturelle Ausschlusserfahrungen aufgrund von Rassismus gemacht haben. Vgl.: www.gra.ch/bildung/glossar/people-of-color/.

wurde das Beratungsangebot bei rassistischen Vorfällen – aus externer Sicht – kaum wahrnehmbar beworben. Die Antidiskriminierungsstelle bedauerte dies. (1310/2023)

Fall 3.6
Religion:

Religionsausübung in Geflüchtetenunterkunft

Im Februar 2024 wandte sich ein Bewohner einer Geflüchtetenunterkunft an die Antidiskriminierungsstelle. Er berichtete, dass er Jude sei und bei einem Termin in einer Zuwanderungsbehörde den Dolmetscher um einen privaten Raum in der Unterkunft gebeten habe, um seine Religion auszuüben. Dieser habe ihm bei diesem Anliegen nicht weiterhelfen können. Auch sei darüber gesprochen worden, ob und wie der Petent seine Religion in der Unterkunft ausleben wolle. Der Petent berichtete weiterhin, dass er aus einem Land geflüchtet sei, in welchem er aufgrund seiner Religion keine Rechte gehabt hätte. Stattdessen sei er aufgrund seiner Religion diskriminiert worden und habe sich verstecken müssen. Aufgrund der aktuellen politischen Lage habe er Sorge, sich als Jude in der Unterkunft zu offenbaren, da dort überwiegend Muslim*innen leben würden. Er bat die Antidiskriminierungsstelle darum, Kontakt mit der Unterkunft aufzunehmen und sein Anliegen für ihn dort zu kommunizieren. Die Antidiskriminierungsstelle nahm schriftlich Kontakt zur Unterkunft auf. Kurze Zeit später meldete sich ein Mitarbeiter der Unterkunft zurück und berichtete, dass ein gemeinsames Gespräch mit dem Petenten stattgefunden habe. Da der Petent einen separaten Gebetsraum ablehnt habe, weil er befürchtete, dass seine Religion damit preisgegeben worden wäre, habe man ihm angeboten, in einem Wohncontainer ohne Mitbewohner unterzukommen, um dort seiner religiösen Ausübung ungestört nachkommen zu können. Dieses Angebot habe der Petent dankend angenommen. Außerdem sei dem Petenten jederzeit Schutz und Hilfe durch die Mitarbeitenden angeboten worden. Er sei weiterhin ermutigt worden, sich bei diskriminierenden Verhalten durch Mitbewohner*innen vertrauensvoll an die Mitarbeitenden zu wenden. Der Petent meldete sich später noch einmal bei der Antidiskriminierungsstelle und berichtete, dass er mit dieser Lösung sehr zufrieden war, und bedankte sich für die Unterstützung. (479/2024)

05 Öffentlichkeitsarbeit und Netzwerkarbeit

Die Öffentlichkeits- und Netzwerkarbeit bestand im Berichtszeitraum vor allem aus der regelmäßigen Teilnahme an Runden Tischen, Facharbeitskreisen sowie Veranstaltungen. Insbesondere zu erwähnen sind hier nach wie vor der Runde Tisch „Echte Vielfalt“, der „Facharbeitskreis Antimuslimischer Rassismus“ sowie die interministerielle Arbeitsgruppe „Landesaktionsplan gegen Antisemitismus“. Auch fanden im Berichtszeitraum weiterhin Treffen zum Landesaktionsplan gegen Rassismus statt.

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

Die Antidiskriminierungsstelle ist seit 2023 auch Ansprechstelle für die Antidiskriminierungsstelle des Bundes für das Land Schleswig-Holstein im Rahmen des Förderprogramms „respekt*land“[50]. Mehrere Vereine und Institutionen hatten sich für eine Förderung beworben. Im Ergebnis erhielten der Antidiskriminierungsverein Schleswig-Holstein e. V. (advsh)[51] (Projekt: „BeAGGtiv – Kompetenz- und Beratungszentrum gegen Diskriminierung – transparent-innovativ-verbindlich!“) und trans*support[52] (Fachstelle für trans* Beratung und Bildung e. V.) seitdem Mittel aus diesem Programm.

Die Leiterin der Antidiskriminierungsstelle setzte außerdem im Berichtszeitraum ihre Tätigkeit als Mitglied im Beirat der Kieler Forschungsstelle für Toleranz fort. Weiterhin nahm die Antidiskriminierungsstelle an der interministeriellen Arbeitsgruppe zum Landesaktionsplan gegen Rassismus teil.

Die Antidiskriminierungsstelle war mit Auslaufen des Projektes bis Juli 2024 Mitglied im Fachbeirat zum Bundesmodellprojekt „AQUA“ (Anerkennung – Qualifizierung – Umstiegsorientierung – Ankommen), bei dem es um Umstiegsberatung und -begleitung von Sexarbeiter*innen ging.

1. Veranstaltungen

Am 21. und 22. Juni 2023 fand das jährliche Ländertreffen der Landesantidiskriminierungsstellen und der Antidiskriminierungsstelle des Bundes in Berlin statt. Themen waren u. a. das Förderprogramm „Modellhafter Ausbau des Netzwerks zivilgesellschaftlicher Beratungsstellen gegen Diskriminierung“, EU-RL-Vorschläge „Standards für Gleichbehandlungsstellen“, die „AGG Reform – aktueller Stand und Perspektiven“, „Rechtlicher

50 www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/was-wir-machen/respektland/respektland-node.html.
51 www.advsh.de.
52 www.transsupport.de.

Antidiskriminierungsschutz in Bezug auf KI basierte Diskriminierung“.

Anlässlich des Christopher Street Day (CSD) am 22. Juni 2024 in Rendsburg durfte die Antidiskriminierungsstelle ein Grußwort halten.

Am 24. und 25. September 2024 nahm die Antidiskriminierungsstelle an der Fachveranstaltung „LADG Forum Nr. 5: Landesantidiskriminierungsgesetze (LADG) in den Bundesländern“ teil. Dort wurde das Berliner Landesantidiskriminierungsgesetz in der Theorie und Praxis ausführlich vorgestellt und diskutiert. Auch ging es um die Verankerung von landesrechtlichem Diskriminierungsschutz außerhalb eines LADG und um das Berliner Diversity Landesprogramm.

Am 5. November 2024 fand in Zusammenarbeit mit dem Diakonischen Werk Altholstein GmbH (TABU – Fachstelle Frauengesundheit mit dem Schwerpunkt FGM/C) der Fachtag „Recht auf Unversehrtheit – Weibliche Genitalbeschneidung und -verstümmelung: Wie kann Prävention in Schleswig-Holstein gelingen?“ im Landeshaus statt. Neben den ca. 70 Teilnehmenden konnten für die Veranstaltung gewonnen werden:

— Kristina Herbst (Präsidentin des Schleswig-Holsteinischen Landtages)

— Gyde Jensen (Videobotschaft) (FDP-Bundestagsabgeordnete und Schirmfrau der Fachstelle TABU)

— Prof. Dr. Bedia Akbaş (Professorin für Erziehung und Bildung mit dem Schwerpunkt Kindheit an der Fachhochschule) mit dem Vortrag: „Bleib Empfindsam“

— Edell Otieno-Okoth (Referentin für das Thema weiblichen Genitalverstümmelung, Female Genital Mutilation/Cutting (FGM/C) bei PLAN International Deutschland) mit dem Vortrag „Interkulturelle Kompetenz und Aufklärung: Wege zur erfolgreichen Zusammenarbeit mit betroffenen Communities”

— Alexandra Antwi-Boasiako (Moderation).

Während des Berichtszeitraums hielt die Antidiskriminierungsstelle im Rahmen der Aufklärungs- und Sensibilisierungsarbeit verschiedene Vorträge zum AGG, Mobbing und sexueller Belästigung, u. a. bei der Landespolizei Schleswig-Holstein und mehreren öffentlichen Verwaltungen.

2. Pressemitteilungen, Internetauftritt, soziale Medien

Im Berichtszeitraum veröffentlichte die Antidiskriminierungsstelle insgesamt fünf Pressemitteilungen zu verschiedenen Themen.

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

06
Statistik

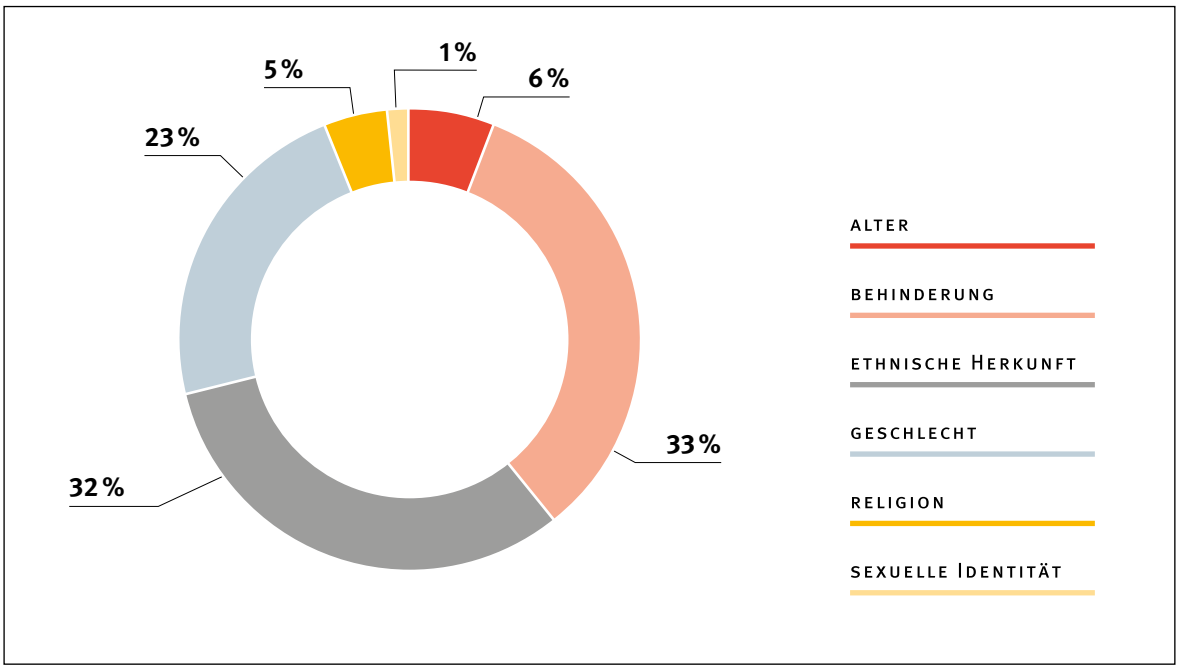
Die Antidiskriminierungsstelle bearbeitete im Berichtszeitraum 454 Eingaben. Gegenüber den letzten Berichtszeiträumen der Jahre 2021/2022 (667 Eingaben) bzw. 2019/2020 (698 Eingaben) ist die absolute Zahl aufgrund des Wegfalls der vielen „Coronafälle“ auf den ersten Blick zwar gesunken. Vergleicht man die Zahlen jedoch mit dem letzten Berichtszeitraum ohne Coronaeinfluss (341 Petitionen in den Jahren 2017/2018) wird deutlich, dass das Beratungsangebot weiter steigend nachgefragt wird. In der Statistik unberücksichtigt sind auch in diesem Bericht die allgemeinen Beratungen und Einzelfalleinschätzungen bei Gesprächen am Rande von Veranstaltungen und Sprechtagen.

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

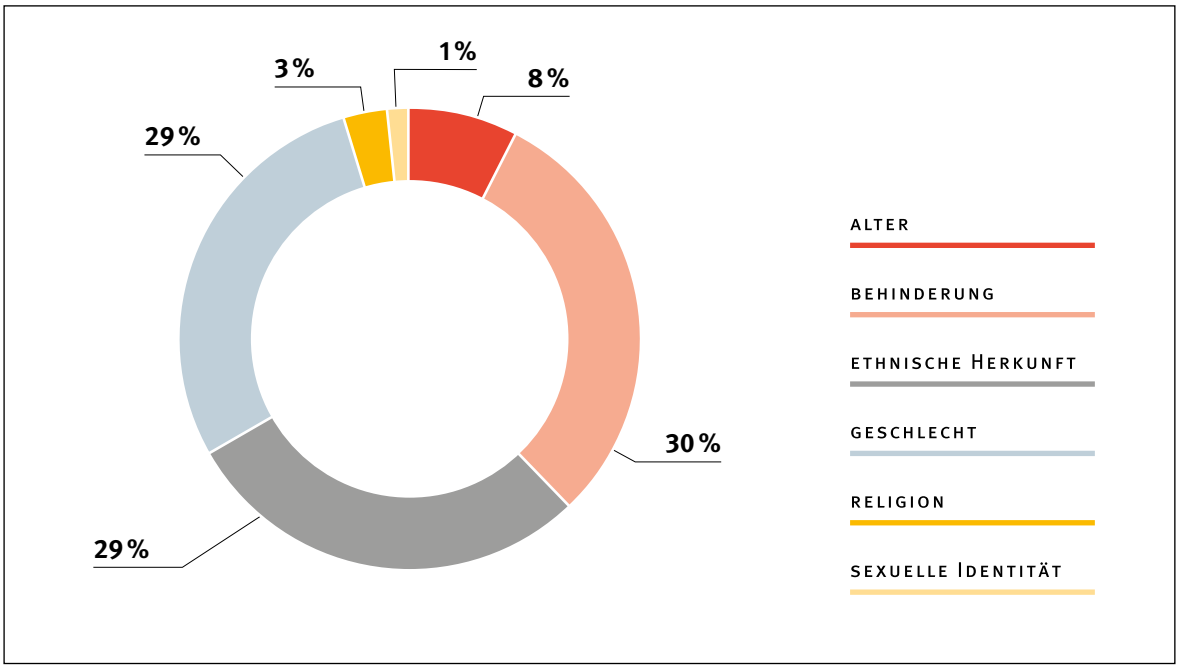
Jahr	Alter	Behinderung	Ethnische Herkunft	Geschlecht	Religion/ Weltan-schauung	Sexuelle Identität	Sonstige Anfragen zum AGG	Berichtete Diskriminierung ohne AGG	Insg.	Insg. je Berichts-zeitraum
2013	4	5	3	5	0	0	1	26	44	139
2014	2	13	9	4	1	3	19	44	95	
2015	4	10	15	14	4	2	44	49	142	325
2016	9	31	15	12	2	1	67	46	183	
2017	7	43	16	16	3	3	60	39	187	341
2018	7	35	14	11	1	2	46	38	154	
2019	8	28	8	17	1	1	77	55	195	698
2020	9	74	32	19	3	3	303	60	503	
2021	14	87	21	29	3	1	182	82	419	667
2022	4	36	25	20	3	1	111	48	248	
2023	4	22	21	15	3	1	83	62	211	459
2024	5	20	19	19	2	1	97	85	248	
Insg.	77	404	198	181	26	19	1090	634		
Fälle seit Bestehen der Antidiskriminierungsstelle (Stand 31.12.2024) (davon im Berichtszeitraum 2023–2024 insgesamt 459)									2.629	

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

2023



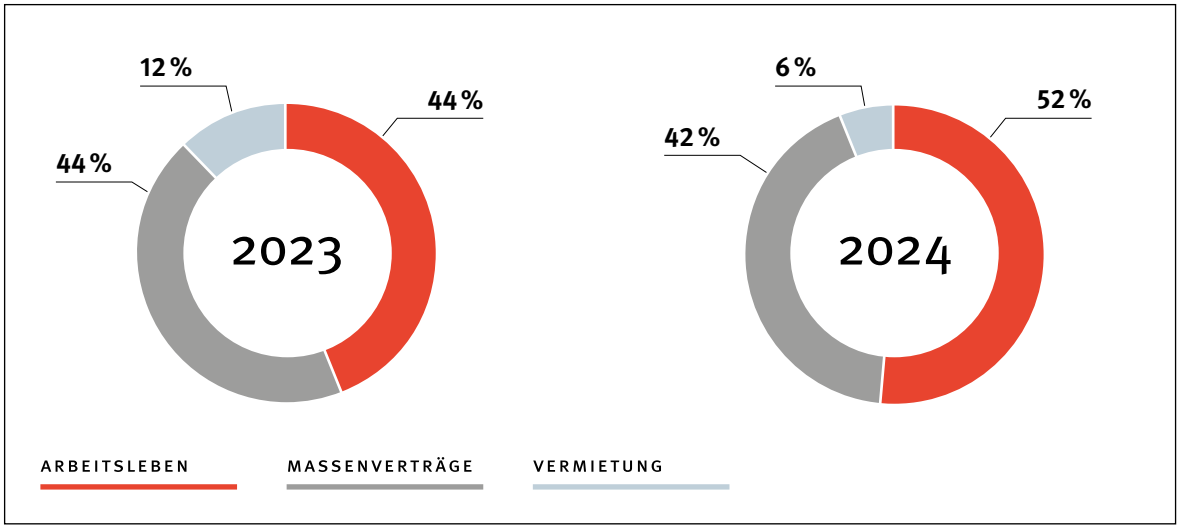
2024



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.	Insg. je Berichts-zeitraum
2013	14	3	0	1	26	44	139
2014	18	13	1	19	44	95	
2015	31	14	4	44	49	142	325
2016	31	37	2	67	46	183	
2017	46	38	4	60	39	187	341
2018	33	28	9	46	38	154	
2019	36	23	4	77	55	195	698
2020	45	85	10	303	60	503	
2021	43	101	11	182	82	419	667
2022	35	49	5	111	48	248	
2023	29	29	8	83	62	211	459
2024	34	28	4	97	85	248	
Insg.	395	448	62	1.090	634		
Fälle seit Bestehen der Antidiskriminierungsstelle (Stand 31.12.2024) (davon im Berichtszeitraum 2023–2024 insgesamt 459)						2.629	

Bezüglich des Anwendungsbereichs lässt sich folgende Statistik darstellen:



07
Beiträge anderer staatlicher Stellen mit Bezug zu Diskriminierungssachverhalten (Beauftragte)

Die Antidiskriminierungsstelle freut sich, auch in diesem Tätigkeitsbericht wieder Gastbeiträge der Landesbeauftragten für Menschen mit Behinderung (Michaela Pries), des Minderheitenbeauftragten des Ministerpräsidenten (Johannes Callsen), der Beauftragten für Flüchtlings-, Asyl- und Zuwanderungsfragen (Doris Kratz-Hinrichsen, seit Februar 2024; vorher: Stefan Schmidt) sowie des Beauftragten für jüdisches Leben und gegen Antisemitismus (Dr. h. c. Gerhard Ulrich) präsentieren zu können.

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

1. Landesbeauftragte für Menschen mit Behinderungen

Im Berichtszeitraum wurden 34 Personen im Jahr 2023 telefonisch oder mit einer Antwortmail beraten. Weitere zehn Mal bedurfte es einer umfassenderen Bearbeitung. Hier wurde Kontakt zu weiteren Personen oder Organisationen aufgenommen, um die Diskriminierung abzustellen oder einen anderen Lösungsansatz zu verfolgen.

2024 wurden 36 Anfragen kurz bearbeitet. 16 weitere Anfragen wurden intensiver beraten und sind zum Teil noch nicht abgeschlossen. Wie im vorangegangen Bericht die Regelungen zur Coronapandemie eine hohe Anfragezahl bedeuteten, ist im Jahr 2024 signifikant häufiger zur Regelung durch die Assistenzhundeverordnung bei der Dienststelle der Landesbeauftragten nachgefragt worden. Die Regelung stellt unter anderem klar, dass Menschen mit ihrem Hilfsmittel Assistenzhund selbstverständlich weitgehende Zutrittsberechtigungen in Anspruch nehmen können.

Eingaben, die dem Rechtskreis des Allgemeinen Gleichstellungsgesetz (AGG) nicht unmittelbar zuzurechnen sind, werden bei der Landesbeauftragten für Menschen mit Behinderungen beraten. Nach den weiter gefassten gesetzlichen Ausführungen des Art. 3 Abs. 3 Satz 2 Grundgesetz (GG): „Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden“ und den Ausführungen zu Nichtdiskriminierung in der UN-Behindertenrechtskonvention (insbesondere Art. 5).

Schwerpunkte der Beratung

Aus den Anfragen bezüglich Diskriminierungen aufgrund einer Behinderung soll hier je ein Beispiel aus den beiden Jahren für die vorgetragenen Sachverhalte etwas näher dargestellt werden.

Assistenz für Mandatsträger

Ein bei der vergangenen Kommunalwahl neu gewählter Gemeindevertreter beantragte für seine Tätigkeit Assistenzleistungen, die wegen seiner Behinderung für die Amtsausübung notwendig sind. Die Gemeinde war erstmalig mit solch einem Antrag konfrontiert.

Es folgten viele Recherchen, die sich leider aus Sicht der Landesbeauftragten bis zu dieser Berichterstattung nicht mit der Frage beschäftigten, was die Gemeinde unternehmen könnte, um dem Mandatsträger eine inklusive und optimale Tätigkeit zu ermöglichen. Sämtliche Fragen, die erwogen wurden, befassten sich mit Überlegungen, welche Konflikte die Assistenzleistung auslösen könnte. Im Zentrum stand die falsche Annahme, dass die Assistenz des Mandatsträgers nicht genauso zur Verschwiegenheit über vertrauliche Informationen im Zusammenhang mit der Tätigkeit verpflichtet werden könne wie die Mandatsträger oder andere Beteiligte bei der Durchführung von Gemeindevertretersitzungen (zum Beispiel Protokollführende oder gutachtende Personen sowie andere).

Bis heute verweigert es die Gemeinde, dem berechtigten Bedarf zu entsprechen. Damit wird nach hiesiger Auffassung dem Verfassungsgrundsatz des Landes Schleswig-Holstein widersprochen.

Artikel 7 Inklusion:
Das Land setzt sich für die Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderung und ihre gleichberechtigte gesellschaftliche Teilhabe ein.

Zudem wird der Mandatsträger wegen seiner Behinderung benachteiligt. Auch Aufklärungsversuche bis zu Beteiligten des Innenministeriums als Aufsichtsbehörde führten nicht zur Einstellung der Benachteiligung.

Poststation

Eine Poststation wurde neu auf dem Parkplatz eines Einkaufszentrums errichtet. Ein Mitbürger beklagte, dass er mit dem Rollstuhl den Service nicht in Anspruch nehmen könne, da die Station so auf einem Sockel errichtet wurde, sodass eine unnötige Barriere für Rollstuhlfahrer zwischen Parkfläche und Poststation entstand.

Auf Nachfrage wird mitgeteilt, dass der Verbrauchermarkt auch eine so genannte Postfiliale beherberge und dort barrierefrei Postdienstleistungen abgerufen werden können. Der Sockel solle die Station von Autos trennen, die den Parkplatz befahren. Denkbar ist jedoch, eine Auffahrtmöglichkeit zu schaffen, indem eine rollstuhlbreite Auslassung im Sockel eingerichtet wird.

Ein Rollstuhlfahrer kann mit dem bestehenden Angebot nicht wie andere Kunden außerhalb der Geschäftszeiten bestimmte Serviceleistungen der Poststation nutzen oder er hat so keine Möglichkeit Pakete aus der Poststation abzuholen. Somit ist ihm wegen seiner Behinderung die gleichberechtigte und selbstbestimmte Nutzung durch den versperrten Zugang versagt. Nach dem hiesigen Verständnis von Benachteiligungsverboten ist dies nicht zulässig. Es fehlt jedoch an wirksamen Mitteln, dagegen vorzugehen, die hoffentlich mit Inkrafttreten des Barrierefreiheitsstärkungsgesetzes im Jahr 2025 vorliegen werden, das Dienstleistungen und Produkte den Kriterien der barrierefreien Gestaltung unterwirft.

2. Minderheitenbeauftragter des Ministerpräsidenten

Die Arbeit des Beauftragten des Ministerpräsidenten in Angelegenheiten nationaler Minderheiten und Volksgruppen, Grenzlandarbeit, Niederdeutsch und gegen Antiziganismus war auch in den Jahren 2023 und 2024 von regem Austausch und der Vermittlung unterschiedlicher Interessen geprägt. Minderheitenpolitik wird hierbei als Antidiskriminierungsarbeit verstanden, da sie auf die gleichberechtigte und diskriminierungsfreie Teilhabe aller Bürger*innen am politischen, wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Leben abzielt. Das Ziel des Minderheitenbeauftragten ist es, eine diskriminierungsfreie, liberale und offene Gesellschaft zu stärken und jeder Form von Ausgrenzung entschieden entgegenzutreten.

Für den Minderheitenbeauftragten stehen dabei die Angehörigen der dänischen Minderheit, der friesischen Volksgruppe, der nationalen Minderheit der deutschen Sinti und Roma und der Sprachgruppe der Niederdeutschen im Mittelpunkt.

Darüber hinaus bestehen seit Jahrzehnten enge Kontakte und eine vertrauensvolle Zusammenarbeit mit der deutschen Minderheit in Dänemark.

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

Im Bereich der Arbeit gegen Antiziganismus wurde in diesem Jahr eine gemeinsame Bund-Länder-Kommission zur Bekämpfung von Antiziganismus und für das Leben der Sinti und Roma unter dem Vorsitz des Beauftragten der Bundesregierung gegen Antiziganismus und für das Leben der Sinti und Roma in Deutschland, Dr. Mehmet Daimagüler, ins Leben gerufen. Sie dient dem Informationsaustausch zwischen Bund und Ländern und soll so die überregionale Bekämpfung von Antiziganismus fördern. Die BLK soll Empfehlungen zur Prävention und Bekämpfung von Antiziganismus, zum Schutz von Sinti und Roma sowie Empfehlungen und Anregungen zur Erinnerungsarbeit und zur umfassenden Aufarbeitung des an Sinti und Roma begangenen Unrechts nach 1945 in Deutschland erarbeiten. Der Vorsitz der BLK für die Länder wechselt jährlich in alphabetischer Reihenfolge, Sitzungen werden mindestens einmal jährlich durchgeführt. Die konstituierende Sitzung fand am 07.10.2024 in Berlin statt. Für das Land Schleswig-Holstein wurde ich als Minderheitenbeauftragter und Beauftragter gegen Antiziganismus in dieses Gremium berufen.

Auch das 2021 beschlossene Maßnahmenpaket zur Stärkung der Regional- und Minderheitensprachen wurde weiter umgesetzt, um die Nutzung dieser Sprachen insbesondere im Kontakt mit Behörden zu ermöglichen. So wurde unter anderem in der Ausbildung der Mitarbeitenden in der Verwaltung an der Fachhochschule für Verwaltung und Dienstleistung ein verpflichtendes Modul zu den nationalen Minderheiten und der Regionalsprache Niederdeutsch eingeführt und eine Informationsseite für Mitarbeitende der Verwaltung zum Thema eingerichtet. Eine Initiative des Minderheitenrates und des Bundesrates für Niederdeutsch gegenüber der KMK zur Vermittlung von Wissen über Minderheiten und Niederdeutsch im Unterricht an allen öffentlichen Schulen in Deutschland wurde durch das Land Schleswig-Holstein unterstützt und begleitet.

Die strukturelle Förderung der Minderheiten und Sprachgruppen auf Augenhöhe und unter Berücksichtigung ihrer Bedürfnisse und Interessen sowie eine verlässliche finanzielle Förderung sind zentrale Bausteine der schleswig-holsteinischen Minderheitenpolitik. Sie bietet einen stabilen Rahmen, in dem die Gruppen sich entfalten und über ihre Organisationen ihre Interessen in eigener Verantwortung und selbstwirksam wahrnehmen können. Damit ist die Minderheitenpolitik ein wichtiger Teil einer Politik für eine diskriminierungsfreie Gesellschaft in Schleswig-Holstein.

3. Beauftragter für Flüchtlings-, Asyl- und Zuwanderungsfragen

Aufgrund unserer Zuständigkeit für das gesamte Spektrum der in Schleswig-Holstein lebenden zugewanderten Menschen haben wir sehr häufig mit Fragestellungen und Konstellationen zu tun, in denen es um Diskriminierungserfahrungen und Alltagsrassismus, aber auch strukturellen Rassismus geht.

Insbesondere im Berichtszeitraum haben für viele Menschen mit Migrationsgeschichte in Deutschland und Schleswig-Holstein rassistische Anfeindungen und der Alltagsrassismus spürbar zugenommen. Dies spiegelt sich auch in den Rückmeldungen der Fachstellen in diesem Bereich wieder, aber auch in diversen Berichten der Zielgruppen und Einzelpersonen, die sich an uns wenden. Rassismus ist für viele Menschen mit Migrationsgeschichte in in Schleswig-Holstein und Deutschland leider Alltag.

Nach Recherchen des Zentrums für Betroffene rechter Angriffe (Zebra) sind in Schleswig-Holstein 2023 so viele Menschen Opfer rechter, rassistischer und antisemitischer Gewalttaten geworden wie noch nie seit Erhebung der Statistik der Organisation im Jahr 2017. Im Jahr 2023 wurden insgesamt 136 Fälle erfasst, von denen insgesamt 187 Menschen betroffen waren. Im Jahr zuvor wurden

104 Fälle registriert. Mehr als zwei Drittel der Fälle waren rassistisch motiviert.

Deutlich zugenommen hat auch die Anzahl antisemitischer oder queerfeindlicher Angriffe. Mehr als zweimal pro Woche wurden in den beiden vergangenen Jahren Menschen mit jüdischem Glauben in Schleswig-Holstein bedroht, wie aktuelle Zahlen der landesweiten Informations- und Dokumentationsstelle für Antisemitismus in Schleswig-Holstein zeigen. Hierzu gehören antisemitische Beleidigungen, Bedrohungen, Sachbeschädigungen, israelfeindliche Propaganda oder Social-Media-Kampagnen.

Nach dem Angriff der radikal-islamistischen Hamas auf Israel ist die Zahl der antisemitischen Vorfälle im Land so hoch wie noch nie. 2023 wurden 120 antisemitische Delikte verzeichnet. Zum Vergleich waren es noch ein Jahr zuvor 79 Vorfälle, die von der Dokumentationsstelle für Antisemitismus in Schleswig-Holstein (LIDA) registriert wurden. Die Dunkelziffer antisemitischer Vorfälle ist jedoch weitaus höher.

Neben den o. g. Aspekten des Themenfelds Rassismus und Antisemitismus geht es in der täglichen Arbeit meines Büros in vielen Fällen auch um rechtlich normierte Ungleichheiten beim Zugang zu Arbeit, familiärer Lebensgemeinschaft, Aufenthaltsverfestigung, Leistungen bzw. Grundbedürfnissen aufgrund des Aufenthaltsrechtes, des Aufenthaltstitels oder der Staatsangehörigkeit.

Beispielhaft seien hier im Rahmen des Gastbeitrages nur einige aktuelle Beispiele beim Familiennachzug genannt:

Grundsätzlich ist nach dem Aufenthaltsgesetz der Nachzug von Familienangehörigen nur innerhalb der sogenannten „Kernfamilie“ möglich. Dies bedeutet, dass ein Nachzug bei Eheleuten und anerkannten Partnerschaften, bei minderjährigen ledigen Kindern (Ausnahmen bei anerkannten Flüchtlingen) zu ihren Eltern oder – jedoch mit Einschränkungen hinsichtlich des Aufenthaltstitels – Eltern zu ihren minderjährigen Kindern möglich ist. Bei Ausländer*innen, die als Fachkraft gelten, ist unter bestimmten Bedingungen auch ein Nachzug von Eltern zu ihren volljährigen Kindern möglich.

Neben dem jeweiligen Verwandtschaftsverhältnis kommen – je nach konkreter Konstellation – etliche weitere Voraussetzungen hinzu, von dem Innehaben eines bestimmten Aufenthaltstitels der in Deutschland lebenden „stammberechtigten“ Person, über die Dauer des Aufenthaltes, die Frage, ob die familiäre Lebensgemeinschaft auch außerhalb Deutschlands gelebt werden kann, bis zur Sicherung des Lebensunterhaltes, des Nachweises ausreichenden Wohnraumes und anderer Aspekte.

Der Nachzug zu Unionsbürger*innen ist hingegen von deutlich weniger Voraussetzungen abhängig.

Geschwisternachzug (Kindernachzug gemeinsam mit den Eltern)

Da es keinen im Abschnitt 6 des Aufenthaltsgesetzes ausdrücklich geregelten Nachzug von minderjährigen Geschwistern zu ihren in Deutschland lebenden minderjährigen Geschwistern gibt, können diese nur entweder als sonstige Familienangehörige einreisen, was nur beim Vorliegen einer außergewöhnlichen Härte denkbar ist, oder über den Nachzug der gemeinsamen Eltern. Die nachziehenden Eltern gelten dann als „stammberechtigt“ und der Nachzug des Geschwisterkindes orientiert sich an den Voraussetzungen des Kindernachzuges zu in Deutschland lebenden Eltern. Die Landesregierung Schleswig-Holstein hatte zu diesem Themenkomplex mit Erlass vom 09. März 2020 hilfreich dargestellt, dass die Eltern nach einer „logischen Sekunde“ die Kinder (Geschwisterkinder) nachziehen lassen und dass sowohl auf das Wohnraumerfordernis als auch die Sicherung des Lebensunterhaltes für das betreffende Kind verzichtet werden kann.

Nach ständiger Rechtsprechung müssen die Eltern, zu denen das Geschwisterkind nachreist, auch noch nicht im Besitz einer Aufenthaltserlaubnis sein. Es reicht der elterliche Besitz eines nationalen Visums, das ausgestellt worden ist, um zu dem in Deutschland lebenden Kind einreisen zu können, das entweder asylberechtigt oder Flüchtling im Sinne der Genfer Flüchtlingskonvention ist oder subsidiären Schutz hat.

Überwiegend wird, anders als einige Zeit in Schleswig-Holstein, das Vorliegen bestimmter Erteilungsvoraussetzungen, u. a. Lebensunterhalts-

sicherung, aber auch das Vorhandensein ausreichenden Wohnraums, verlangt. Vom Vorliegen der Lebensunterhaltssicherung kann ein Absehen in sogenannten atypischen Fällen ausnahmsweise gerechtfertigt sein, z. B. aufgrund höherrangigen Rechts im Sinne von Art. 6 Abs. 1 GG, Art. 8 Abs. 1 EMRK, was laut einer behördlichen Mitteilung aus dem Jahre 2017 wohl auch vom Auswärtigem Amt als gerechtfertigt akzeptiert wird.

Das Auswärtige Amt will vom Wohnraumerfordernis hingegen auch in atypischen Fällen nicht absehen und wird hierin von der deutschen Verwaltungsrechtsprechung bestätigt.

Trotz eines aktuellen Urteils des EuGH vom Januar 2024, das in Bezug auf Vorlagefragen aus Österreich entschied, dass selbst volljährigen Geschwistern eines Kindes mit Flüchtlingsschutz der Nachzug zusammen mit den Eltern zu ermöglichen ist, wenn das nachreisende Geschwisterkind aufgrund einer schweren Krankheit vollständig und dauerhaft auf die Unterstützung der Eltern angewiesen ist und der Nachzug nicht am fehlenden Wohnraum oder der nicht gegeben Sicherung des Lebensunterhaltes scheitern kann, wird jetzt auch in Schleswig-Holstein auf das nachweisen ausreichenden Wohnraumes bestanden.

Unabhängig davon, dass ich mir wünschen würde, dass ein Geschwisternachzug ausdrücklich im Aufenthaltsgesetz normiert wird und dieser nicht an hohe Hürden geknüpft werden sollte, bedauere ich das Einstellen des bis dato liberaleren Vorgehens des Landes Schleswig-Holstein in dieser für die betroffenen Familien sehr bedeutenden Frage.

Elternnachzug zu subsidiär schutzberechtigten Kindern, welche in naher Zukunft volljährig werden

Von dem Grundsatz, dass ein Familiennachzug von Eltern zu ihren Kindern oder von Kindern zu ihren Eltern bei eingetretener Volljährigkeit der „stammberechtigten Person“ oder des nachreisenden Kindes nicht mehr möglich ist, gibt es durch Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofes entschiedene Ausnahmen. Diese betreffen anerkannte Flüchtlinge. Bei diesen wird auf das Datum der Asylantragstellung abgestellt mit der Folge, dass beim Nachzug von Kindern zu ihren in Deutschland als Flüchtling anerkannten Eltern die Frage ist, ob das Kind zum Zeitpunkt der Asylantragstellung der Eltern noch minderjährig war. Lebt das Kind in Deutschland und befinden sich die Eltern noch im Ausland, ist bei anerkannten Flüchtlingen ein Elternnachzug dann möglich, wenn das Kind bei dem Asylantrag noch minderjährig war.

Diese Rechtsprechung wie auch die Familiennachzugsrichtlinie wird in Deutschland nicht auf Menschen angewendet, die lediglich einen subsidiären Schutzstatus besitzen. Beim Familiennachzug zu subsidiär Schutzberechtigten wird bei Nachzug des Kindes zu den in Deutschland bereits lebenden Eltern auf den Zeitpunkt der Visumsantragstellung abgestellt, d. h. dann müssen die Kinder noch minderjährig sein, damit eine spätere Volljährigkeit unschädlich ist.

Wollen die Eltern aus dem Ausland hingegen zu ihren in Deutschland als subsidiär anerkannten Kindern nachreisen, können sie das nur, wenn zum Zeitpunkt der Entscheidung über den Visumsantrag das Kind noch minderjährig ist. Das bedeutet, dass der Zeitraum für die Verwirklichung des Familiennachzugs im Falle des subsidiären Schutzes ganz erheblich begrenzt ist. Und insbesondere hier kann der Familiennachzug praktisch durch sich verzögernde Verwaltungsprozesse unmöglich gemacht werden.

Da die Visumserteilung und die Einreise der Eltern vor dem Eintritt der Volljährigkeit des subsidiär schutzberechtigten Kindes erfolgen muss, wurden meist Sondertermine zur Vorsprache und Antragstellung erteilt, da das Recht auf Nachzug anderenfalls untergehen würde.

Seit dem 11. November 2024 werden von den jeweils zuständigen Stellen (IOM FAP, deutsche Auslandsvertretungen in verschiedenen Ländern) aufgrund einer veränderten Priorisierungsentscheidung des Auswärtigen Amtes (AA) bei der Bitte um Vergabe eines Sondertermins in Bezug auf Fallgestaltungen folgende inhaltlich Hinweise versendet, dass eine Priorisierung von Terminen zur Visumbeantragung grundsätzlich aus Gründen der Gleichbehandlung nicht mehr möglich sei. Auch eine bald eintretende Volljährigkeit eines subsidiär schutzberechtigten Familienmitglieds in Deutschland stellt seit 11. November 2024 keine ausreichende Begründung für eine bevorzugte Ter-

minvergabe dar. Termine zur Antragstellung auf Familiennachzug zum subsidiär Schutzberechtigten werden grundsätzlich in zeitlich chronologischer Reihenfolge der Registrierung vergeben.

Dabei besteht ein Vorrang des Elternnachzugs zu minderjährigen subsidiär Schutzberechtigten bis 14 Jahren sowie von Minderjährigen unter 14 Jahren zum Elternteil. Eltern von Referenzpersonen, die in Kürze volljährig werden, können hingegen nicht priorisiert werden, sofern die Minderjährigkeit der Referenzperson den einzigen humanitären Grund darstellt. Frühere Termine können ansonsten lediglich bei dringenden medizinischen Notfällen vergeben werden. Eine schwierige wirtschaftliche Lage oder die Unterbringung in einem Flüchtlingslager führen nicht zu einem Vorziehen des Termins, da diese Umstände viele der Antragsteller in ähnlicher Weise betreffen.

Hintergrund der veränderten Priorisierungsentscheidung ist nach Angaben des Auswärtigen Amtes der Umstand, dass durch die Menge an Fällen der bald volljährig werdenden subsidiär schutzberechtigen Referenzpersonen bei manchen deutschen Auslandsvertretungen rund 60 % aller Vorsprachetermine als Sondertermine in dieser Fallkategorie hätten vergeben werden müssen. Dies habe dazu geführt, dass andere Familien, welche ebenfalls dingend auf einen Vorsprachetermin warten (z. B. Frauen mit kleinen Kindern), in der Warteschleife immer weiter nach hinten gerückt seien.

Weder Eilverfahren auf gerichtliche Verpflichtung zur Erteilung eines Visums ohne vorherige Vorsprache bei einer deutschen Auslandsvertretung noch solche auf Verpflichtung zur Vergabe eines Sondertermins zwecks Vorsprache allein aufgrund der Tatsache der nahenden Volljährigkeit der Referenzperson Kind mit subsidiärem Schutzstatus sind zurzeit erfolgversprechend.

Die aktuelle veränderte Priorisierungsentscheidung des Auswärtigen Amtes konterkariert eine zu begrüßende Erlasslage der Schleswig-Holsteinischen Landesregierung. In einem Erlass von Februar 2024, in dem es um das Vorgehen beim Familiennachzug bei eintretender Volljährigkeit schwerpunktmäßig um anerkannte Flüchtlinge geht, wird auch daran appelliert, bei anderen Nachzugsfällen – mithin auch beim Nachzug zu subsidiär Schutzberechtigten – durch geeignete Priorisierungen das Visumsverfahren zügig voranzutreiben.

Familiennachzug zu subsidiär Schutzberechtigten – neuere Rechtsprechung

Neben der Ungleichbehandlung bei der Frage, auf welchen Zeitpunkt es hinsichtlich des Familiennachzuges ankommt, einerseits bei anerkannten Flüchtlingen, andererseits bei subsidiär Schutzberechtigten gibt es aktuell weitere restriktive Entscheidungen der zuständigen Gerichte, die den Familiennachzug erschweren.

Aktuelle gerichtliche Entscheidungen zu konkreten Einzelfragen des Nachzugsverfahrens zu subsidiär Schutzberechtigten lauten wie folgt:

Kein Familiennachzug trotz bestehender Fiktionsbescheinigung bei Fehlen des Aufenthaltstitels

Gerichtlich ist in mehreren Entscheidungen des Verwaltungsgerichts (VG) Berlin und des Oberverwaltungsgerichts (OVG) Brandenburg entschieden worden, dass Verzögerungen durch die Ausländerbehörde bei der Erteilung der Aufenthaltserlaubnis an (noch) minderjährige Stammberechtigte nicht dazu führen, dass im Eilverfahren wegen drohender Volljährigkeit der*des Stammberechtigten über ein Visum zum Familiennachzug entschieden werden kann. Die Fiktion der Rechtmäßigkeit des Aufenthaltes zwischen Schutzgewährung und Erteilung der Aufenthaltserlaubnis genüge nicht, um das beantragte Visum zum Familiennachzug zu erteilen.

Kein Familiennachzug während der Prüfung eines Widerrufs oder einer Rücknahme des subsidiären Schutzes gem. § 73b Asylgesetz

Das VG und anschließend das OVG hatten darüber zu entscheiden, ob ein Familiennachzugsverfahren trotz drohender Volljährigkeit der Referenzperson mit der Folge eines Wegfalls der Voraussetzungen des Familiennachzugs ausgesetzt werden dürfe, wenn ein u. U. langwieriges Widerrufs- bzw. Rücknahmeverfahren gem. § 73b Asylgesetz beim Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) eingeleitet wurde. Die Aussetzung des Familiennachzugsverfahrens bis zur Entscheidung des BAMF im Widerrufs- bzw. Rücknahmeverfahren sei jedoch rechtmäßig: „Dass die Erteilung eines Aufenthaltstitels gemäß § 36a Abs. 1 Satz 2 Auf-

enthG nicht mehr in Betracht kommt, sobald die Referenzperson volljährig geworden ist, steht der Aussetzung der Entscheidung über den Familiennachzug, die ab der Einleitung eines Widerrufs- und Rücknahmeverfahrens nach § 73b AsylG gilt, nicht entgegen."

Einführung einer Bezahlkarte für Asylbewerber*innen

Im November 2023 hat sich die Ministerpräsident*innenkonferenz mit dem Bundeskanzler auf die Einführung der Bezahlkarte für Leistungsberechtigte nach dem Asylbewerberleistungsgesetz (AsylbLG) verständigt. Die schleswig-holsteinische Landesregierung hat sich im Januar 2024 darauf verständigt, gemeinsam mit 14 Bundesländern in einem gemeinsamen Vergabeverfahren die Einführung der Bezahlkarte umzusetzen. Aktuell wird an der Ausgestaltung gearbeitet und erste Pilotkommunen haben im Dezember mit der Einführung der Bezahlkarte gestartet.

Das erklärte Ziel der Einführung ist die Senkung der Asylbewerber*innenzahlen in der Bundesrepublik Deutschland. Das Bundesverfassungsgericht hatte 2012 entschieden, dass die Menschenwürde nicht aus migrationspolitischen Gründen relativiert werden dürfe. Besonders kritisch an der Einführung der Bezahlkarte sind: Keine eigenständigen Überweisungsmöglichkeiten im Inland, keine Überweisungsmöglichkeit ins Ausland und die Festlegung auf einen Mindestbetrag für die Barabhebung (in Schleswig-Holstein hat sich die Landesregierung auf 50 Euro Barbetrag für Erwachsene sowie Jugendliche und Kinder monatlich verständigt). Ohne die Überweisungsmöglichkeit werden Geflüchtete aus dem Alltagsleben ausgegrenzt. Überweisungen sind heute insbesondere bei Online-Einkäufen unentbehrlich – etwa für einen Handyvertrag oder Einkäufe im Internet. Die Möglichkeit, über Bargeld zu verfügen, ist vor allem zur Sicherung des soziokulturellen Existenzminimums geboten. Neben der beschlossenen Verlängerung der Grundleistungen nach dem Asylbewerberleistungsgesetz auf 36 Monate stellt die Einführung der Bezahlkarte eine weitere Einschränkung und Ausgrenzung für die Zielgruppe dar.

4. Beauftragter für jüdisches Leben und gegen Antisemitismus

Das Amt des ehrenamtlichen Beauftragten für jüdisches Leben und gegen Antisemitismus, das ich seit dem 1. November 2022 innehabe, ist dem Ministerium für Allgemeine und Berufliche Bildung, Wissenschaft, Forschung und Kultur zugeordnet. Als zentraler Ansprechpartner für die jüdischen Landesverbände, für gesellschaftliche Organisationen und für die Menschen jüdischen Glaubens in Schleswig-Holstein bemühe ich mich um ein Wirken in unsere Gesellschaft hinein. Darüber hinaus pflege ich sowohl innerhalb der Landesregierung intensive Kontakte und Austausch als auch auf Bundesebene im Rahmen der Bund-Länder-Kommission mit den Beauftragten der anderen Bundesländer.

Zu meinen Aufgaben zählen u. a.:

— Stärkung des jüdischen Lebens und Antisemitismusbekämpfung,

— Sensibilisierung der Gesellschaft für aktuelle und historische Formen des Antisemitismus durch Veranstaltungen, Redebeiträge und Öffentlichkeitsarbeit, um somit einen Beitrag zur politischen und kulturellen Bildung zu leisten,

— Mitwirkung bei der ressortübergreifenden Koordination der Maßnahmen der Landesregierung zur Stärkung des jüdischen Lebens und zur Bekämpfung von Antisemitismus.

Antisemitische Vorfälle in Schleswig-Holstein

In den letzten Jahren – insbesondere seit dem menschenverachtenden Terrorangriff der Hamas auf Israel am 7. Oktober 2023 – dokumentieren die verschiedenen Meldestellen steigende Zahlen antisemitischer Vorfälle. In Schleswig-Holstein können derartige Vorfälle der Landesweiten Informations- und Dokumentationsstelle Antisemitismus SH (LIDA-SH) gemeldet werden. Für das Jahr 2023 verzeichnete LIDA-SH einen traurigen Höchststand von 120 Vorfällen; das sind im Schnitt zwei Vorfälle pro Woche. In der Zeit zwischen dem 7. Oktober und dem Jahresende verzeichnete LIDA-SH eine Versechsfachung der Meldungen. Der überwiegende Teil waren Vorfälle mit verletzen-

dem Verhalten, aber auch Sachbeschädigungen, Angriffe und Bedrohungen sind darunter. Die bisherige Entwicklung im Jahr 2024 lässt leider darauf schließen, dass die Zahlen abermals höher liegen werden. Und dabei ist zu bedenken, dass dies nur die gemeldeten Fälle sind und die Dunkelziffer beträchtlich höher liegen dürfte.

Dies entspricht den deutschlandweiten Tendenzen. Der Bundesverband der Recherche- und Informationsstellen Antisemitismus e. V., RIAS, dokumentierte im Jahr 2023 insgesamt 4.782 antisemitische Vorfälle. 58 % dieser Vorfälle ereigneten sich nach dem 7. Oktober. Die Zahl antisemitischer Vorfälle stieg damit von rechnerisch sieben Vorfällen pro Tag im Jahr 2022 auf 13 Vorfälle pro Tag 2023.

Auch der Bericht des schleswig-holsteinischen Verfassungsschutzes vermeldete für 2023 dramatische Zahlen: Es wurden rund 115 antisemitische Straftaten erfasst. Dies bedeutet einen erschreckenden Anstieg von knapp 117 %. Die erfassten Delikte ließen sich folgenden Phänomenbereichen zuordnen:

— 67 Delikte politisch motivierter Kriminalität rechts,

— 19 Delikte politisch motivierter Kriminalität ausländische Ideologie,

— 19 Delikte politisch motivierter Kriminalität sonstige Zuordnung und

— 10 Delikte politisch motivierter Kriminalität religiöse Ideologie.

Zwar gab es anders als im Vorjahr im Jahr 2023 keine Gewaltdelikte, aber drei Straftaten in Form von Bedrohungen. Nach dem 7. Oktober 2023 wurde zudem eine überproportionale Zunahme von antisemitischen Straftaten mit dem Straftatbestand der Volksverhetzung verzeichnet.

Diese Zahlen machen deutlich, dass Jüd*innen nicht nur eine gefühlte Unsicherheit in Bezug auf ihre Sicherheit erleben, sondern dass ihre Ängste und Sorgen real sind. Die Bemühungen, jüdisches Leben in Schleswig-Holstein in der Mitte der Gesellschaft zu etablieren und zu einer Normalität zu kommen, sind stark zurückgeworfen. 86 Jahre nach der Reichsprogromnacht haben Menschen jüdischen Glaubens auch bei uns im Land wieder Angst, sich mit Kippa oder Davidstern-Kette in der Öffentlichkeit zu bewegen.

Der 7. Oktober 2023 hat als Brandbeschleuniger für Antisemitismus in jegliche Richtung und aus jeglicher Herkunft gewirkt. Für Jüd*innen ist diese Situation ein Dilemma. Sie wollen dazu beitragen, Antisemitismus zu bekämpfen, indem sie sichtbar sind, Angebote zum Austausch machen, ins Gespräch kommen, ihre Synagogen öffnen – gerade jetzt. Und gleichzeitig ist genau das aktuell potentiell so gefährlich, wie man es nie wieder für möglich gehalten hätte.

Aus vielen Gesprächen mit Jüd*innen weiß ich, wie sehr sie vor allem darunter leiden, verantwortlich und geradezu haftbar gemacht zu werden für die aktuelle politische Situation und die Entscheidungen der Regierung Israels. Solidarität mit Israel heißt nicht, das Leiden der Menschen im Libanon und im Gazastreifen auszublenden. Kritische Beobachtung der Eskalation muss sein und hat zunächst nichts mit Antisemitismus zu tun. Unzweideutig ist aber: Der Ursprung der aktuellen Gewalt, unter der immer mehr Menschen in Gaza und im Libanon und im ganzen Nahen Osten leiden, ist der menschenverachtende und auf Vernichtung angelegte Terrorakt des 7. Oktober 2023, dessen Morde und Verbrechen live per Social Media in die Welt ausgestrahlt wurden. Die Nachricht, die damit gesendet wurde, lautete: Jüd*innen sind nirgendwo sicher, auch nicht in Israel. Wo daher in diesen Tagen in den Diskussionen eine Täter-Opfer-Umkehr geschieht, da wiederholt sich die altbekannte antisemitische Figur, nach der Israel die Schuld an dem trägt, was passiert.

Maßnahmen gegen Antisemitismus in Schleswig-Holstein

Was geschieht bei uns im Land, um Antisemitismus entgegenzutreten und jüdisches Leben sichtbar zu machen? Im Koalitionsvertrag der aktuellen schwarz-grünen Landesregierung wurde 2022 vereinbart, den Kampf gegen Antisemitismus als Staatsziel in die Verfassung aufzunehmen und eine interministerielle Arbeitsgruppe einzusetzen mit dem Ziel, einen Landesaktionsplan zu erarbeiten. Seit dem Frühjahr 2023 wird unter Federführung des Bildungsministeriums ein sol-

cher Landesaktionsplan gegen Antisemitismus erarbeitet. Ressortübergreifend wurde zunächst zusammengetragen, welche Maßnahmen, Projekte und Unterstützungen für jüdisches Leben und gegen Antisemitismus durch die Landesregierung, innerhalb der Ministerien und nachgeordneten Behörden bereits aktiv umgesetzt werden. Dadurch wurde deutlich, wie viel bereits an zahlreichen Stellen getan wird. Daraus ergeben sich nun neue Allianzen, Synergien und Ideen für weitere Maßnahmen. Ziel ist es, Antisemitismus auf allen Ebenen und in allen Erscheinungsformen entgegenzutreten und gleichzeitig das vielfältige jüdische Leben in Schleswig-Holstein sichtbarer zu machen. Der Landesaktionsplan wird voraussichtlich 2026 vorliegen.

Die Auseinandersetzung mit Antisemitismus ist Teil des Bildungs- und Erziehungsauftrags von Schulen. Anfang des Jahres 2023 wurde eine Handreichung erarbeitet und veröffentlicht. Sie bietet Lehrkräften Anregungen und konkrete Unterstützung für den Unterricht. Das Bildungsministerium hat nach dem Anschlag des 7. Oktobers 2023 Lehrkräften schnell unterstützende Fortbildungen, Materialien und eine speziell diesem Thema gewidmete Internetseite zur Verfügung gestellt. Viele Schulen veranstalten Aktionstage, Podiumsveranstaltungen usw. mit dem Ziel von Begegnungen und gegenseitigem Verstehen.

Ebenfalls seit 2023 findet unter der Leitung der Präsidentin des Schleswig-Holsteinischen Landtages und mir als Landesbeauftragtem ein Runder Tisch statt. Dieser versteht sich unter Einbindung aller Landtagsfraktionen und der jüdischen Landesverbände als Dialogplattform für einen ständigen Austausch der relevanten Akteure zur Förderung des jüdischen Lebens und gegen Antisemitismus.

Nicht zuletzt ist es mir als Landesbeauftragtem für jüdisches Leben und gegen Antisemitismus ein Anliegen, in den Veranstaltungen, die wir gemeinsam mit Kooperationspartnern umsetzen, aktuelles jüdisches Leben sichtbar zu machen und so zum Verständnis und Wissen um jüdische Kultur beizutragen. Ich bin der festen Überzeugung, dass der Wissensvermittlung eine ganz wesentliche Rolle zukommt, um Diskriminierung entgegenzutreten. Unwissenheit muss durch Aufklärung begegnet werden. Kenntnisse über die Historie und Gegenwart des jüdischen Lebens zu vermitteln, ist dabei ein ganz wesentlicher Aspekt. Antisemitismus zeigt sich in den unterschiedlichsten Erscheinungsformen und so ist Aufklärungsarbeit ein erster bedeutsamer Schritt, um die Gesellschaft langfristig dagegen zu immunisieren. Das empfinde ich als eine der vordringlichsten Aufgaben und auch als große Herausforderung meines Amtes.

Mein Ziel ist es, vor allem auch die Vielfalt jüdischen Lebens und Glaubens zu vermitteln und auf die gemeinsamen Wurzeln und Berührungspunkte unserer Kultur hinzuweisen: Seit mehr als 1700 Jahren gibt es jüdisches Leben in Deutschland, seit gut 400 Jahren in Schleswig-Holstein. Der reiche kulturelle Schatz des jüdischen Glaubens und der jüdischen Kultur ist eine Bereicherung für unser Land. Die große Resonanz auf Veranstaltungen zu jüdischem Leben zeigt mir, das das Interesse und der Bedarf an Wissensvermittlung groß sind.

Ganz zentral für den Kampf gegen Antisemitismus ist zivilgesellschaftliches Engagement. Bei den zahlreichen Veranstaltungen und Gesprächen, zu denen ich als Gast, Redner oder zur Beratung und Begleitung eingeladen bin, erlebe ich, auf wie vielen Ebenen und in wie vielen Lebenszusammenhängen sich unzählige hochengagierte Menschen für jüdisches Leben und gegen Antisemitismus einsetzen: in Schulen, in Sportverbänden und Kultureinrichtungen, in Vereinen und in Kirchen. Dabei ist es mein Anliegen nicht über Jüd*innen zu reden, sondern mit ihnen, Begegnung zu schaffen und so einen Perspektivwechsel zu ermöglichen.

Wie wichtig ein Perspektivwechsel für den Kampf gegen Antisemitismus ist, hat unter anderem eine Veranstaltung am 7. Oktober 2024, ein Jahr nach dem Überfall der Hamas auf Israel, im Landeshaus gezeigt, die ich zusammen mit dem Landesbeauftragten für Politische Bildung durchgeführt habe. Dort haben eine Zeitzeugin, eine gebürtige Schleswig-Holsteinerin, die seit vielen Jahren in Israel lebt und Vertreter der beiden jüdischen Landesverbände eindrücklich von ihrem seit dem 7. Oktober 2023 radikal veränderten Alltag berichtet.

Es liegt in unser aller Verantwortung, uns mit allen Kräften dafür einzusetzen, dass wir zukünftig wieder sinkende Vorfallzahlen von Antisemitismus haben werden und unsere jüdischen Mitbürgerinnen und Mitbürger (wieder) einen unbeschwerten Alltag erleben dürfen. Das erwähnte große Interes-

se und Engagement vieler sollte uns Hoffnung machen, unsere Angebote auszuweiten und unsere Bemühungen bekräftigen.

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

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