

Jahresbericht

2024



Unabhängige Bundesbeauftragte
für Antidiskriminierung

**Gleiche
Chancen
für alle***



Inhaltsverzeichnis

7 Vorwort

9 Zahlen und Daten

11 Beratungsanfragen – Zahlen und Daten

16 Interview: Ayman Qasarwa von DaMOst: „Die Menschen hier brauchen unsere Unterstützung“

19 Schwerpunkt: Diskriminiert wegen des Geschlechts

20 Frausein als Nachteil

24 Sexuelle Belästigung

28 Interview: Linda S.: „Ich habe mich entschieden, nicht zu schweigen“

31 Entgeltgleichheit

32 Interview: Astrid Siemes-Knoblich: „Gleiches Geld ist ein Grundrecht“

34 Diskriminierung von trans*, inter* und nicht binären Personen

36 Interview: Robin Scheerbaum

39 Neuigkeiten aus dem Jahr 2024

40 Gemeinsamer Bericht an den Bundestag zu „Diskriminierung in Deutschland“

43 respekt*land: Beratung gegen Diskriminierung

46 Hilfe bei Diskriminierung – überall in Europa

51 Antislawischer Rassismus

55 Highlights aus dem Jahr 2024

65 Wichtige Veröffentlichungen 2024

Liebe Leser*innen,



im Jahr 2024 haben uns mehr als 11.400 Menschen Diskriminierung gemeldet. Das sind die meisten Beratungsanfragen, die die Antidiskriminierungsstelle des Bundes je in einem Jahr erreicht haben.

Die meisten Menschen, die sich an uns wenden, berichteten von rassistischer Diskriminierung. Am zweithäufigsten meldeten uns Menschen Diskriminierungen aufgrund einer Behinderung oder chronischen Krankheit.

Am dritthäufigsten meldeten sich Hilfesuchende wegen Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts oder der Geschlechtsidentität. Mehr als sieben Jahre nach der #MeToo-Bewegung zeigt sich: Geschlechtsbezogene Diskriminierungen sind in unserer Gesellschaft immer noch tief verankert und sie nehmen wieder zu. Deshalb widmen wir uns im vorliegenden Jahresbericht erstmals verstärkt dieser Diskriminierungsform.

Frauen sind weiterhin häufig von schlechter Bezahlung, mangelnden Karrierechancen und anderen Diskriminierungen am Arbeitsplatz betroffen. Frauen mit Kopftuch oder Behinderungen erleben besonders häufig, dass ihre Bewerbungen nicht berücksichtigt werden. Trans* Personen werden immer wieder bewusst mit falscher Anrede angesprochen.

Diskriminierung ist nicht nur ein Problem derjenigen, die sie erleben. Diskriminierung schadet der Wirtschaft, gefährdet die Demokratie und unseren Rechtsstaat als Ganzes.

Das deutsche Antidiskriminierungsgesetz wurde vor fast 20 Jahren verabschiedet und seither kein einziges Mal reformiert. Es ist längst nicht mehr zeitgemäß. Eine Reform des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes ist überfällig. Der Handlungsdruck wächst. Menschen erleben zunehmend, dass sie schlechter behandelt werden und weniger Chancen bekommen.

Es gibt aber auch Grund zur Hoffnung. Die hohe Zahl der Beratungsanfragen an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes macht deutlich: Immer mehr Menschen kennen ihre Rechte und wehren sich gegen Diskriminierungen. Ihr Mut zeigt, dass sie bereit sind, Benachteiligungen nicht hinzunehmen, und das unterstütze ich von ganzem Herzen.

Ihre Ferda Ataman

Unabhängige Bundesbeauftragte
für Antidiskriminierung

Zahlen* und Daten

Wie viele Beratungsanfragen gab es im Jahr 2024? Worin unterscheiden sie sich von denen der Vorjahre?

11.405

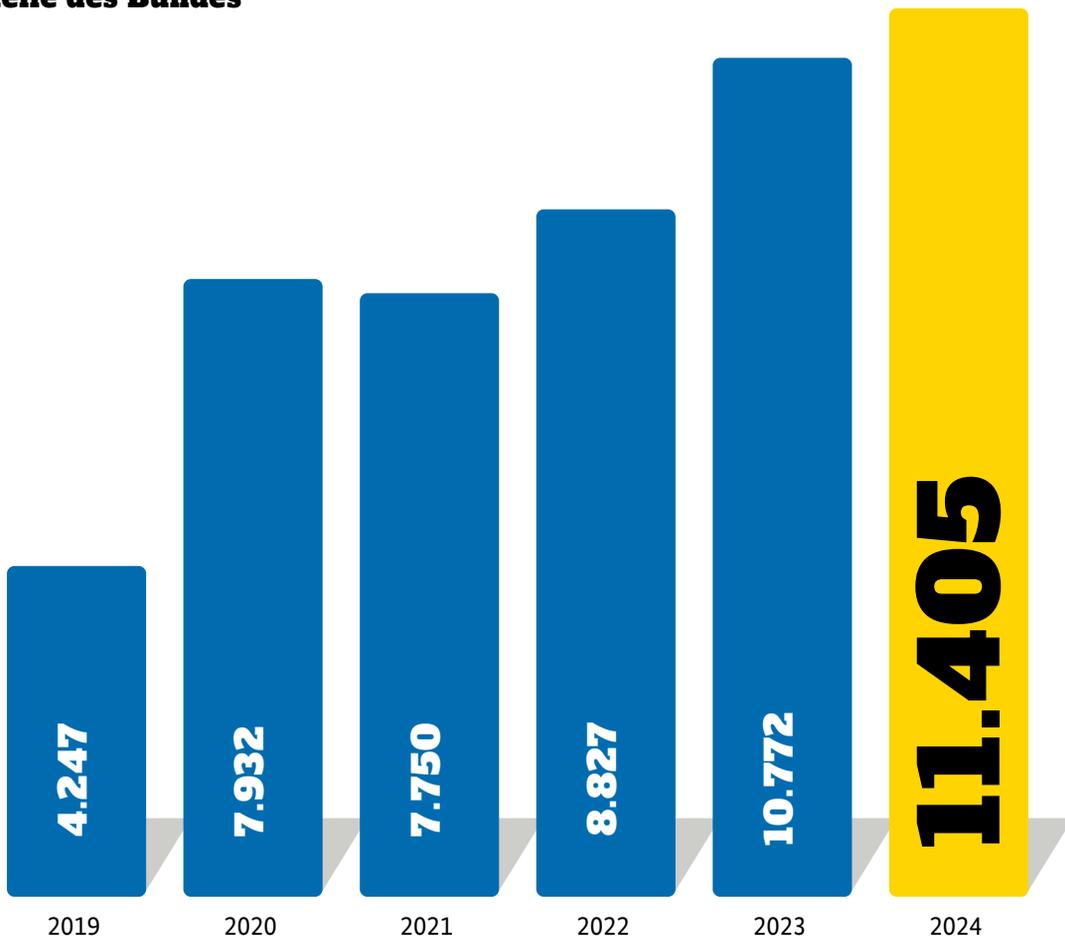
**Beratungsanfragen zu
Diskriminierung hat die
Antidiskriminierungs-
stelle des Bundes im
Jahr 2024 erhalten.**

Beratungsanfragen – Zahlen und Daten

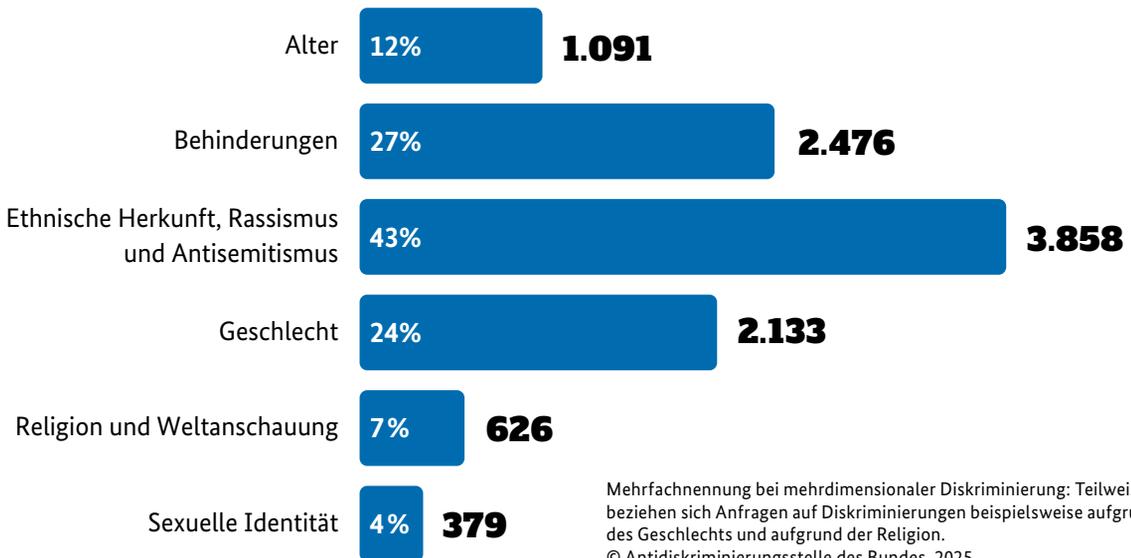
Im Jahr 2024 haben die Antidiskriminierungsstelle des Bundes 11.405 Beratungsanfragen zu Diskriminierung erreicht – ein neuer Höchstwert. Davon betrafen 9.057 Fälle mindestens ein im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) geschütztes Merkmal.

Bereits im Vorjahr hatten die Beratungsanfragen auf einem ungewöhnlich hohen Niveau gelegen. 2024 stieg die Gesamtzahl der Anfragen im Vergleich zum Vorjahr um rund 600, ein weiteres Plus von 6 Prozent. Seit 2019 – dem Jahr vor der Coronapandemie – hat sich die Zahl der Beratungsfälle nahezu verdreifacht.

Entwicklung der Beratungsanfragen an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes



Verteilung der Beratungsanfragen an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes nach AGG-Merkmalen im Jahr 2024



Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) schützt vor Benachteiligungen aufgrund bestimmter Merkmale. Verboten sind Diskriminierungen aufgrund von Alter, Behinderung, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, sexueller Identität und „Rasse“ beziehungsweise „ethnischer Herkunft“, also wegen rassistischer und antisemitischer Zuschreibungen. Das AGG greift im Arbeitsleben und bei Alltagsgeschäften.

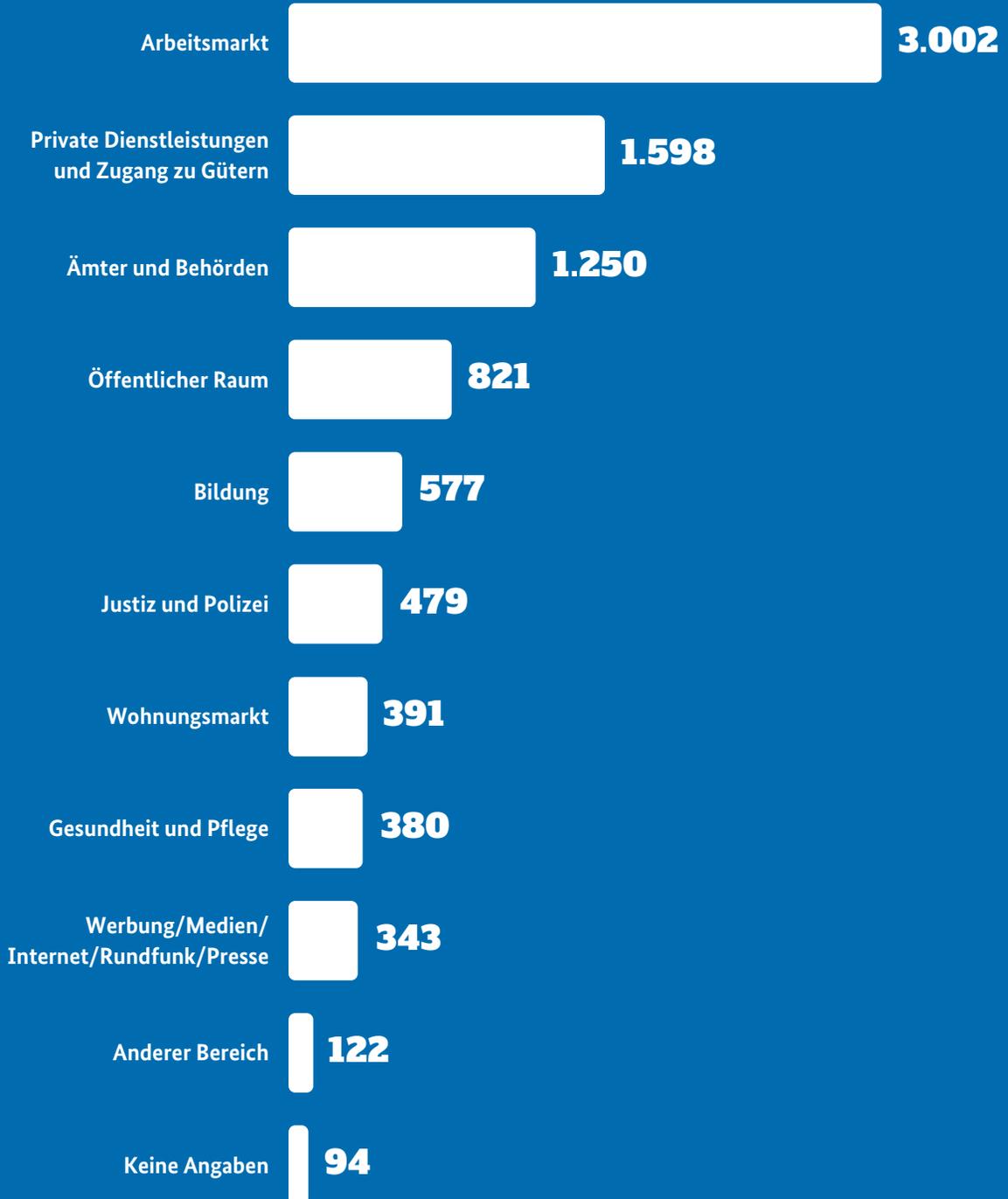
Betrachtet man die Beratungsfälle zu den AGG-Merkmalen, fällt für das Jahr 2024 Folgendes auf: Die meisten gemeldeten Diskriminierungen betreffen den Bereich Rassismus beziehungsweise ethnische Herkunft. 2024 machen die Fälle dazu rund 43 Prozent aller Beratungsanfragen aus, etwas mehr als im Vorjahr (41 Prozent).

An zweiter Stelle folgen rund 2.500 Anfragen zu Diskriminierungen wegen einer Behinderung oder chronischen Erkrankung – das entspricht 27 Prozent. Geschlecht und Geschlechtsidentität

sind mit etwas mehr als 2.100 Fällen ebenfalls häufig genannte Diskriminierungsgründe und entsprechen 24 Prozent der Anfragen. Etwa jede zehnte Beratungsanfrage betrifft Diskriminierungen wegen des Alters (12 Prozent). Auch die Beratungsanfragen zu anderen Diskriminierungsmerkmalen bleiben 2024 vergleichsweise hoch. Mehr als 600 Beratungsfälle betreffen Religion und Weltanschauung (7 Prozent) und über 350 Fälle sexuelle Identität (4 Prozent).

Menschen berichten uns auch von Benachteiligungserfahrungen, bei denen das AGG nicht hilft. 2024 erreichten die Antidiskriminierungsstelle des Bundes mehr als 2.300 Beratungsanfragen von Personen, die sich wegen eines Merkmals diskriminiert sahen, das nicht im AGG geschützt ist. Darunter waren Fälle von Benachteiligungen wegen der Staatsangehörigkeit, des sozialen Status, des Familienstands, wegen Elternschaft, Care-Arbeit, Aussehen oder Gewicht.

Verteilung der Beratungsanfragen auf Lebensbereiche im Jahr 2024



Wo wird Diskriminierung gemeldet?

Mit rund 3.000 Fällen betrifft der größte Teil der gemeldeten Diskriminierungserfahrungen das Arbeitsleben. Jeder dritte Fall (33 Prozent) mit Bezug zu einem AGG-Merkmal findet bei der Arbeitssuche, im Bewerbungsgespräch, am Arbeitsplatz oder beim Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis statt – Bereiche, die grundsätzlich unter den Diskriminierungsschutz im AGG fallen.

Etwa ein Fünftel der Anfragen (fast 2.000 Fälle beziehungsweise 22 Prozent) bezieht sich auf Diskriminierungen im privaten Geschäftsverkehr, also bei Alltagsgeschäften, Verträgen und Dienstleistungen – darunter rund 400 Fälle (4 Prozent) von Benachteiligungen am Wohnungsmarkt.

Diskriminierung durch staatliche Stellen machen ebenfalls einen großen Teil der Beratungsanfragen aus. Über 1.200 Menschen

schildern negative Erlebnisse auf Ämtern und in Behörden (14 Prozent), mehr als 450 durch Polizei oder Justiz (5 Prozent). Zusammen mit den über 550 Diskriminierungsbeschwerden im Bildungsbereich (6 Prozent) entfällt knapp ein Viertel der Anfragen (25 Prozent) auf den öffentlich-rechtlichen Bereich. Hier greift der Diskriminierungsschutz im AGG jedoch nicht.

Zudem wurden mehr als 350 Fälle (4 Prozent) aus dem Gesundheits- und Pflegebereich gemeldet. Diskriminierungen im öffentlichen Raum und in der Freizeit, etwa durch Anfeindungen auf der Straße oder im Sport, machten mit etwa 800 Anfragen 9 Prozent der Beratungsfälle aus. Außerdem gingen 340 Beschwerden über diskriminierende Äußerungen und Beleidigungen in (sozialen) Medien und im Internet ein.

Entscheidung des Landgerichts Berlin Vermieterin verweigert Rollstuhlfahrer Einbau einer Rampe – 11.000 Euro Entschädigung

Wenn Vermietende den Einbau einer Rampe für schwerbehindert Mietende ablehnen, kann dies eine Diskriminierung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz darstellen. Das hat das Landgericht Berlin entschieden (LG Berlin, 66 S 24/2). Ein Mieter benötigte aufgrund einer Behinderung eine Rollstuhlrampe. Seine Vermieterin verweigerte ihm über mehrere Jahre

den Einbau der Rampe – ohne einen triftigen Grund. Das führte dazu, dass der Mieter sein Wohnhaus nicht eigenständig betreten oder verlassen konnte und auf Hilfe von Dritten angewiesen war, was seine Bewegungsfreiheit erheblich einschränkte. Das Landgericht verurteilte die Vermieterin zu einer Entschädigung von 11.000 Euro.



Etwa 55 Prozent der Ratsuchenden konnten sich auf den Diskriminierungsschutz des AGG berufen, weil sie im Arbeitsleben oder bei Alltagsgeschäften diskriminiert wurden. Dagegen konnten sich 45 Prozent der Rat-

suchenden 2024 nicht auf das AGG berufen, da sie zwar aufgrund eines im AGG geschützten Merkmals benachteiligt wurden, aber in einem Lebensbereich, der nicht zum Anwendungsbereich des Gesetzes gehört.

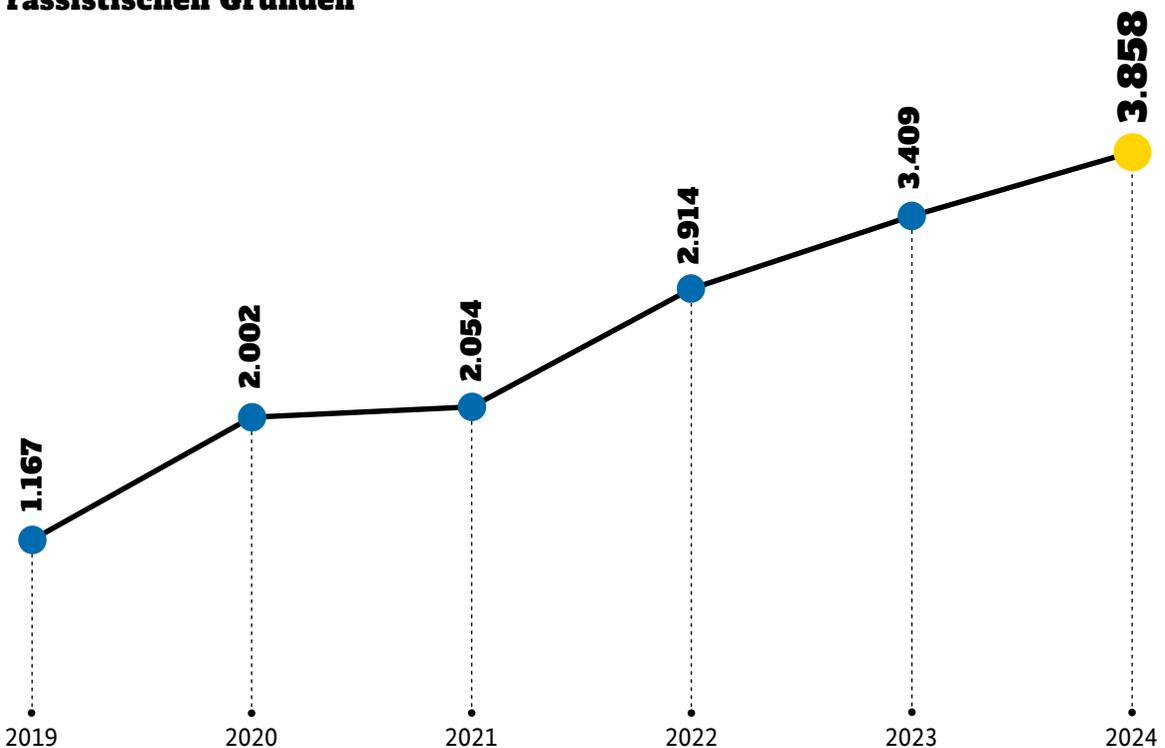
Fälle zu rassistischer Diskriminierungen nehmen stark zu

Die Zahl der Anfragen zu rassistischer Diskriminierung ist in den letzten vier Jahren kontinuierlich gestiegen. Mehr als 3.800 Menschen berichteten 2024 von Benachteiligungen aufgrund rassistischer Fremdzuschreibungen. Auch knapp 100 Fälle antisemitischer Diskriminierung finden sich darunter, ein Anstieg um 34 Prozent im Vergleich zum Vorjahr. Verglichen mit 2019, dem Jahr vor der Coronapandemie, hat sich die Zahl der

Beratungsfälle zu rassistischer Diskriminierung mehr als verdreifacht.

Insgesamt zeigen die Daten einerseits, dass immer mehr Betroffene gegen Diskriminierung vorgehen wollen und rechtliche Beratung suchen. Die steigende Nachfrage deutet andererseits darauf hin, dass der Handlungsdruck steigt und Diskriminierungen im Alltag zunehmen.

Entwicklung der Beratungsanfragen zu Diskriminierung aus rassistischen Gründen



„Die Menschen hier brauchen unsere Unterstützung“

Engagiert im Osten: Ayman Qasarwa berät Menschen, die von Rassismus betroffen sind. Die Entwicklung der letzten Jahre hält er für alarmierend – doch aufgeben kommt für Qasarwa nicht infrage.

Sie engagieren sich seit Jahren im Bereich Migration und Integration und sind Geschäftsführer bei DaMOst, dem Dachverband der Migrant*innenorganisationen in Ostdeutschland. Was hat sich über die Jahre verändert?

Als ich 1990 nach der Wende zum Studieren nach Sachsen kam, war die Lage für Menschen mit Migrationsgeschichte extrem bedrohlich. Rechtsextreme Übergriffe waren alltäglich und man vermied es, allein oder abends unterwegs zu sein. Um die Jahrtausendwende entspannte sich die Situation deutlich, das Sicherheitsgefühl kehrte zurück. Doch 2014 änderte sich das mit der Fluchtbewegung erneut. Neben viel Solidarität gab es wachsenden Widerstand, der teils in Gewalt mündete. Viele Menschen fühlten sich wieder unsicher. Diese Entwicklungen zeigen, wie wichtig kontinuierliche Antidiskriminierungsarbeit ist. Sie muss finanziell besser unterstützt werden, um gesellschaftlichen Zusammenhalt zu fördern und Diskriminierung entgegenzuwirken.

Bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes erleben wir, dass Rassismus offener und härter geworden ist. Wie schätzen Sie das ein?

Heute sehen wir zunehmende Gleichgültigkeit – viele schauen weg. Zudem hat sich die

politische Landschaft verändert: Der wachsende Zuspruch für rechtspopulistische Parteien führt dazu, dass rassistisches Verhalten von einigen als nicht so schlimm wahrgenommen wird. Diese Entwicklung ist alarmierend. Es ist unsere gemeinsame Verantwortung, entschieden gegen Rassismus, Antisemitismus und jede Form von Diskriminierung vorzugehen. Nur solidarisches Handeln kann eine gerechte Gesellschaft schaffen.

Wie erleben Betroffene Rassismus?

Rassismus ist für viele eine schmerzhafteste Alltagserfahrung. Besonders migrantische Jugendliche sind in Schulen oft rassistischen Angriffen ausgesetzt, ohne dass es kompetente Ansprechpersonen gibt. Auch Frauen sind stark betroffen, insbesondere Schwarze Frauen und Frauen mit Kopftuch. Sie werden auf der Straße beschimpft, angespuckt oder angegriffen, manchmal wird ihnen das Kopftuch heruntergerissen. Auch bei der Arbeit erleben sie Rassismus. Zum Beispiel hören Ärztinnen im Krankenhaus von Patient*innen: „Von dieser Frau möchte ich nicht behandelt werden.“ Manche meiden öffentliche Räume aus Angst vor Anfeindungen. Hier sind Politik, Gesellschaft und Arbeitgeber*innen gefordert. Wir müssen zeigen, dass alle Menschen – unabhängig von



Ayman Qasarwa ist Geschäftsführer von DaMOst, dem Dachverband der Migrant*innenorganisationen in Ostdeutschland. Der Fokus seiner Arbeit liegt auf communitybasierter politischer Bildung und dem Aufbau nachhaltiger Strukturen für die Interessenvertretung von Migrant*innen. Er hat den Ausländerbeirat in Weimar und MigraNetz Thüringen e. V. gegründet, den Landesverband der Migrant*innenorganisationen in Thüringen.

Hautfarbe, Religion oder äußerem Erscheinungsbild – ein gleichberechtigter Teil unserer Gesellschaft sind.

Was motiviert Sie, trotzdem weiterzumachen?

Ich lebe jetzt 25 Jahre in Weimar. Ich kenne die halbe Stadt und die halbe Stadt kennt mich. Aber trotzdem mache auch ich solche Erfahrungen. Mindestens einmal in der Woche sagt jemand Fremdes zum Beispiel, wenn ich auf den Bus warte: „Was machen Sie hier? Gehen

Sie nach Hause!“ Trotzdem werde ich nicht aufgeben. Ich bin über all die Jahre geblieben, weil ich den Osten liebe. Und ich finde, es gibt viele Menschen hier im Osten, die sehr solidarisch sind – auch unter den Migrant*innen sind wir sehr gut vernetzt. Ich habe hier meine Kinder und meine ganze Existenz. Und die Menschen, die hier leben, brauchen unsere Unterstützung. Es treibt mich an, für ein solidarisches Miteinander einzustehen und dazu beizutragen, unsere Gesellschaft gerechter und menschlicher zu machen.

Schwerpunkt: Diskriminiert wegen des Geschlechts*

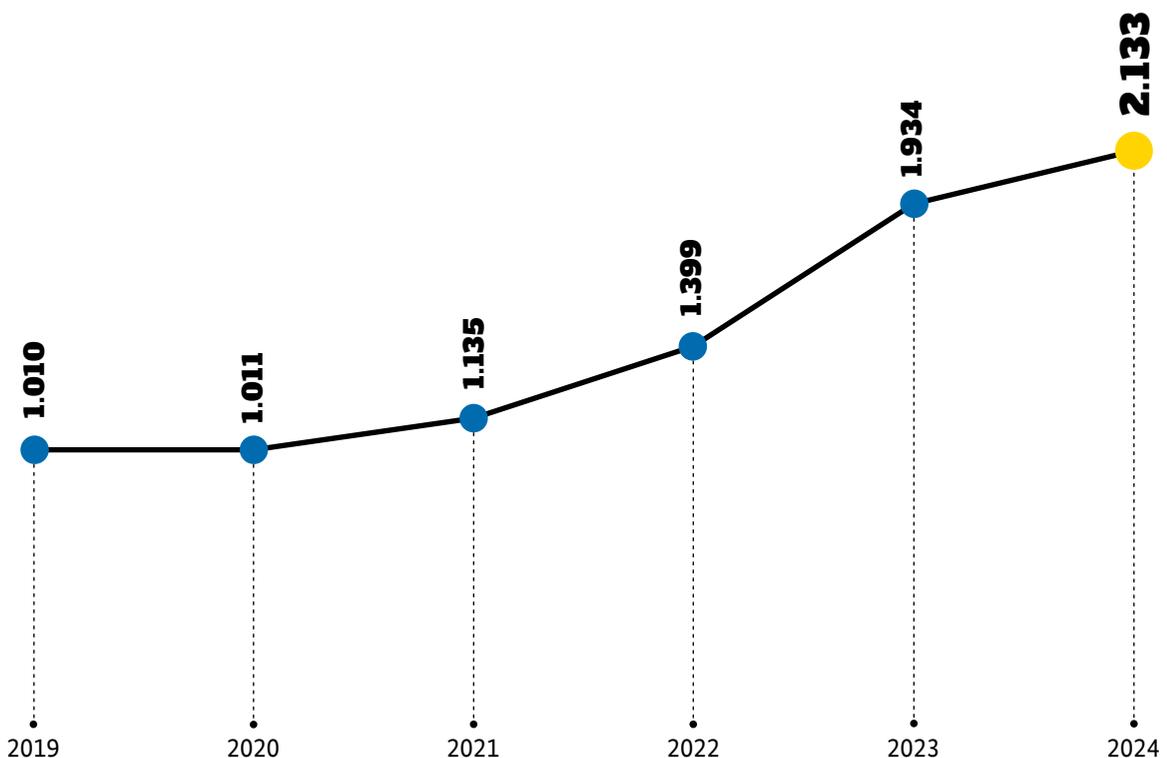
Sexuelle Belästigung, Lohndiskriminierung, Benachteiligung von trans* und inter* Personen: Geschlechtsdiskriminierung hat viele Facetten – und ihre Ursache in Vorurteilen und häufig in Sexismus.

Frausein als Nachteil

Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Dieser Satz steht seit 1949 im Grundgesetz – und galt seinerzeit als Sensation. Vor allem aber war er ein Versprechen für die Zukunft. Denn in der Realität war insbesondere die westdeutsche Adenauer-Ära der 1950er-Jahre weit von Gleichberechtigung entfernt: Der Mann war das Oberhaupt der Familie, das in allen ehe-lichen Angelegenheiten in letzter Instanz entschied. Frauen mussten sich in den folgen- den Jahrzehnten viele heute selbstverständlich scheinende Errungenschaften hart erkämpfen:

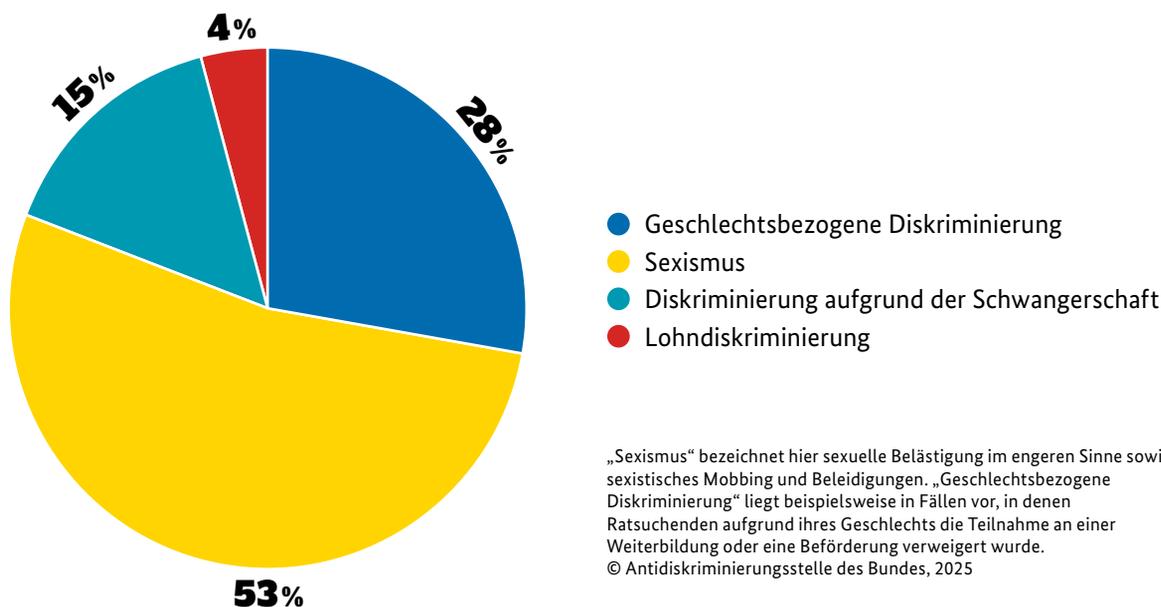
Erst 1977 wurde die sogenannte Hausfrauen- ehe abgeschafft – Frauen durften von da an ohne Erlaubnis des Ehemanns arbeiten und waren nicht länger verpflichtet, den Haushalt zu führen. Es dauerte weitere 20 Jahre, bis Vergewaltigungen in der Ehe strafbar wurden. Und erst seit 1990 verpflichtet sich der Staat im Grundgesetz in Artikel 3 Absatz 2, den Grund- satz der Gleichbehandlung auch in die Realität umzusetzen und die Nachteile für Frauen aufzuheben.

Entwicklung der Beratungsanfragen zu Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und der Geschlechtsidentität



© Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2025

Beratungsanfragen von Frauen zu Diskriminierung aufgrund des Geschlechts im Jahr 2024: Diskriminierungsformen



Damit erkennt der Gesetzgeber an, dass die Diskriminierung von Frauen noch nicht überwunden ist. Echte Geschlechtergerechtigkeit ist noch nicht erreicht.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), 2006 eingeführt, verbietet Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt und bei Geschäften des alltäglichen Lebens. Trotzdem erleben Frauen, dass sie weiterhin benachteiligt werden.

In den vergangenen fünf Jahren wurden der Antidiskriminierungsstelle des Bundes deutlich mehr Fälle von Geschlechtsdiskriminierung gemeldet (siehe Grafik auf Seite 20). Im Jahr 2024 gingen 2.133 Beratungsanfragen zu Diskriminierungen wegen des Geschlechts ein – mehr als doppelt so viele wie im Jahr 2019 (1.010 Anfragen).

In unserer Beratung zeigt sich, womit Frauen gerade im Arbeitsalltag oft zu kämpfen haben (siehe Grafik auf dieser Seite). Sie erleben Sexismus, verdienen weniger Geld, erleben Nachteile bei Beförderungen, wenn sie schwanger sind oder nach der Elternzeit wieder ins Berufsleben zurückkehren. Häufig bekommen sie nicht die gleichen Chancen auf einen Job. Das gilt insbesondere auch für Frauen, die aufgrund ihres Geschlechts und weiterer Merkmale diskriminiert werden, etwa muslimische Frauen, die ein Kopftuch tragen.

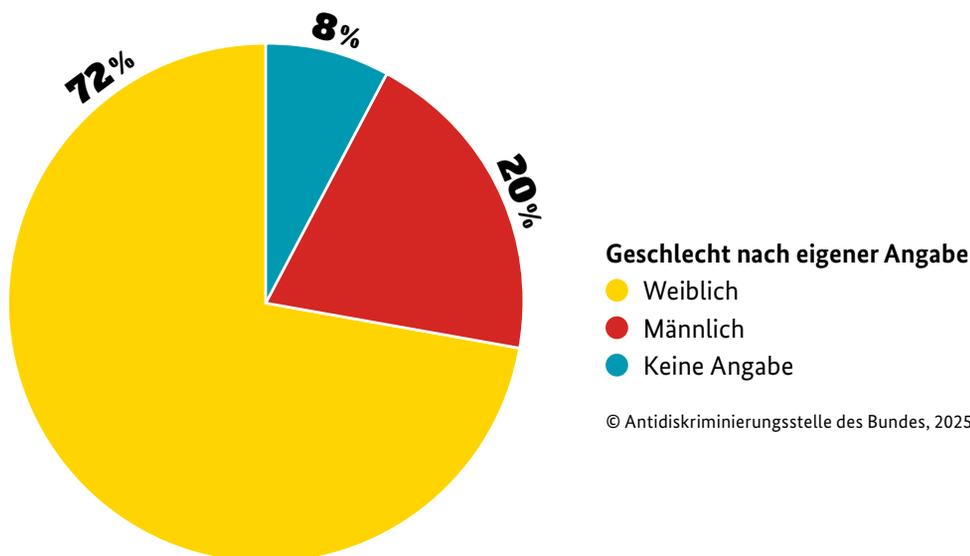
Besonders Schwangerschaften können für Frauen ein deutliches Diskriminierungsrisiko im Beruf darstellen. Werden Frauen schwanger, erleben sie, dass ihre Fähigkeiten plötzlich infrage gestellt und sie bei Beförderungen oder wichtigen Projekten übergangen werden. In den vergangenen fünf Jahren haben sich mehr Menschen wegen Diskriminierung aufgrund

von Schwangerschaft an uns gewandt – allein im Jahr 2024 waren es rund 170 Fälle, die der Antidiskriminierungsstelle des Bundes gemeldet wurden, mehr als doppelt so viele wie 2019.

Ein kleiner Teil der Anfragen zu Diskriminierung wegen des Geschlechts kam von Männern (262 Anfragen). Dabei handelt es sich um

Beschwerden im Zusammenhang mit Streitigkeiten wegen Sorgerechts- und Unterhaltsfragen, bei denen das AGG nicht anwendbar ist. Häufig geht es auch um rechtlich nicht zu beanstandende Vergünstigungen für Frauen, etwa in Diskotheken oder bei Online-Partnervermittlungen, und um Frauenfördermaßnahmen im Berufsleben.

Diskriminierung von Eltern und pflegenden Angehörigen von 2023 bis 2024: Geschlecht der Ratsuchenden

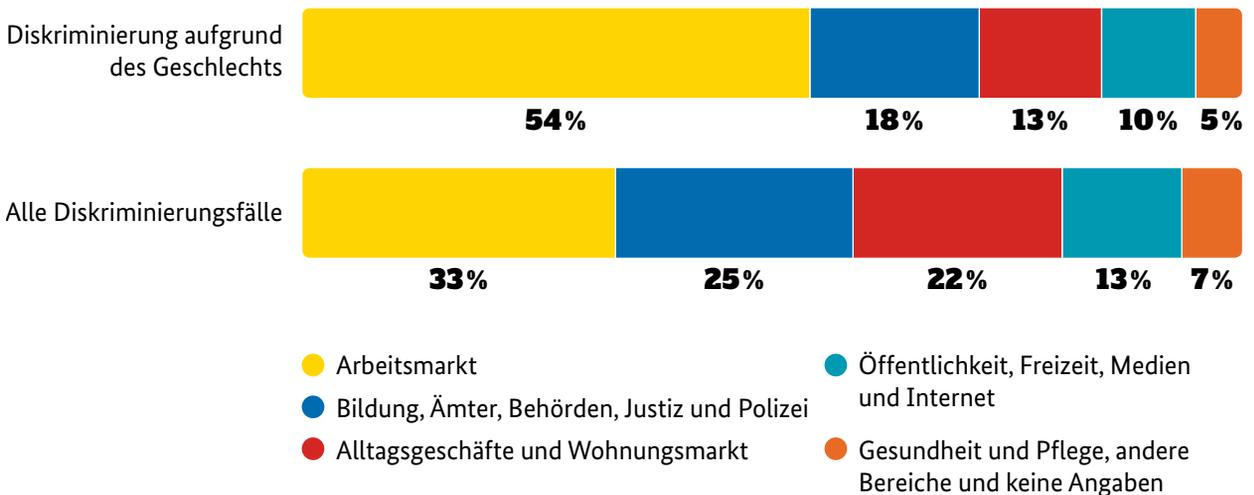


Geht es um Sorgearbeit, ziehen Frauen gleich in doppelter Hinsicht den Kürzeren. Sie übernehmen zum größten Teil die Kindererziehung, die Pflege von Angehörigen und die Hausarbeit und müssen in vielen Fällen dafür mit Benachteiligungen rechnen, vor allem im Arbeitsleben. Von 437 Beratungsanfragen, die im Jahr 2023 und 2024 wegen Diskriminierung aufgrund von Fürsorgearbeit bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes eingegangen sind, waren 317 von Frauen (72 Prozent, siehe

Grafik), 87 von Männern (20 Prozent), 33 Ratsuchende machten keine Angaben zu ihrem Geschlecht (8 Prozent).

Wie groß das Risiko ist, im Arbeitsleben wegen des Geschlechts diskriminiert zu werden, zeigt auch die Grafik auf Seite 23. Mehr als die Hälfte aller gemeldeten Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts (54 Prozent) betreffen den Arbeitsmarkt – deutlich mehr als der Durchschnitt aller Diskriminierungsfälle.

Lebensbereiche, in denen Ratsuchende im Jahr 2024 Diskriminierung erlebten



© Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2025

Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen An die Brust gefasst – Kündigung rechens



Arbeitgebende dürfen Mitarbeitende auch dann fristlos kündigen, wenn sie Kolleg*innen außerhalb der Arbeitszeit belästigt haben. Das hat das Landesarbeitsgericht Niedersachsen klargestellt (2 Sa 375/23). Gegenstand der Klage war die Frage, ob das Ausbildungsverhältnis eines 26-jährigen Mannes wegen sexueller Belästigung gekündigt werden durfte.

Der Auszubildende nahm an einem Jugend-Seminar teil, zu dem auch ein Besuch im Schwimmbad gehörte. Dort legte er den Arm um eine Teilnehmerin, die ebenfalls Auszubildende im Unternehmen war, und schlug ihr dabei auf die Brust. Sie wies ihn laut ihren Angaben mit den Worten „Fass mich nicht an!“ zurück, woraufhin der Azubi antwortete: „Stell dich nicht so an!“ Als

Folge davon kündigte das Unternehmen das Ausbildungsverhältnis fristlos. Der Auszubildende erhob Kündigungsschutzklage vor dem Arbeitsgericht Braunschweig, das die Klage abwies und die Rechtmäßigkeit der fristlosen Kündigung bestätigte. Auch das Landesarbeitsgericht bestätigte, dass das Unternehmen ein berechtigtes Interesse daran habe, Mitarbeitende vor sexueller Belästigung zu schützen.

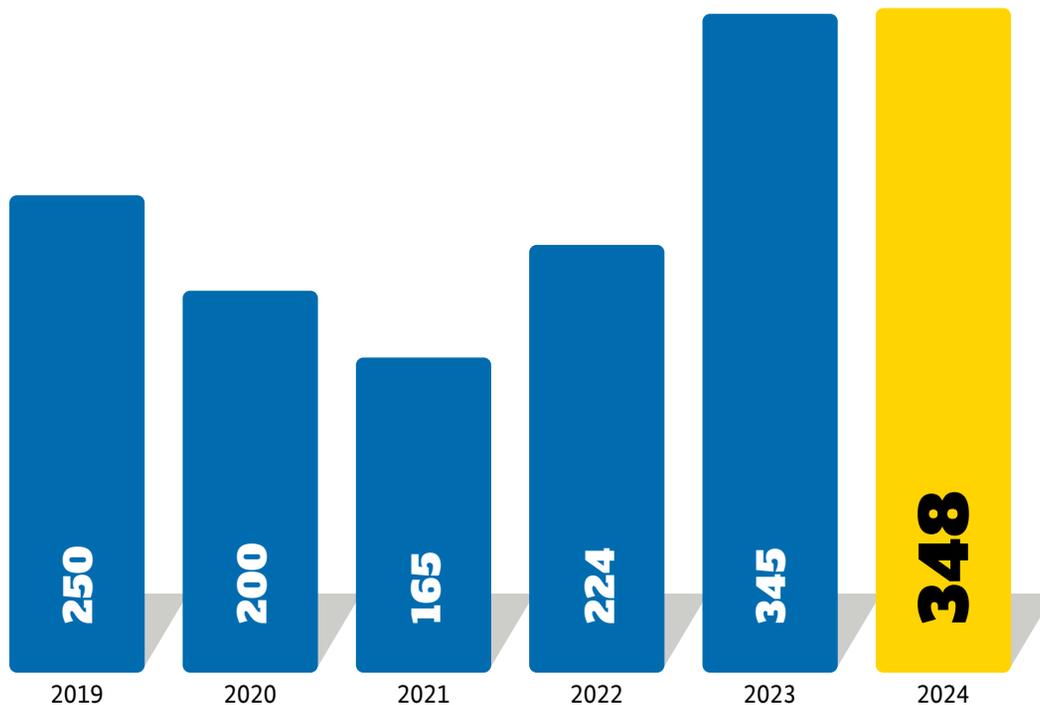
Das Landesarbeitsgericht stellte klar, dass die fristlose Kündigung rechens war. Ein Fehlverhalten wie sexuelle Belästigung könne auch außerhalb der Arbeitszeit zur Kündigung führen, wenn ein Bezug zur dienstlichen Tätigkeit bestehe.

Sexuelle Belästigung

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist Diskriminierung. Jede sexualisierte Verhaltensweise, die von einer betroffenen Person unerwünscht ist, gilt nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz als sexuelle Belästigung. Sie kann von obszönen Gesten, aufdringlichen Blicken, unerwünschten E-Mails mit sexuellem Bezug bis hin zu unerwünschten Berührungen reichen. Es geht nicht darum, ob sie „beabsichtigt“ war, sondern darum, ob die Würde der belästigten Person verletzt wurde. Das deutsche Antidiskriminierungsgesetz verbietet jede Form der sexuellen Belästigung. Arbeitgebende sind rechtlich

verpflichtet, für ein Umfeld frei von sexueller Belästigung zu sorgen. Alle Beschäftigten haben das Recht, sich bei der betriebseigenen Beschwerdestelle zu beschweren – ohne Nachteile befürchten zu müssen. Innerhalb von zwei Monaten nach der Belästigung können Betroffene unter bestimmten Bedingungen von ihren Arbeitgebenden Schadensersatz und Entschädigung verlangen. Falls Arbeitgebende sie nicht ausreichend schützen, können Betroffene als „letztes Mittel“ der Arbeit fernbleiben, um weiteren Übergriffen zu entgehen. Vor diesem Schritt ist eine rechtliche Beratung empfehlenswert.

Entwicklung der Beratungsanfragen zu sexueller Belästigung

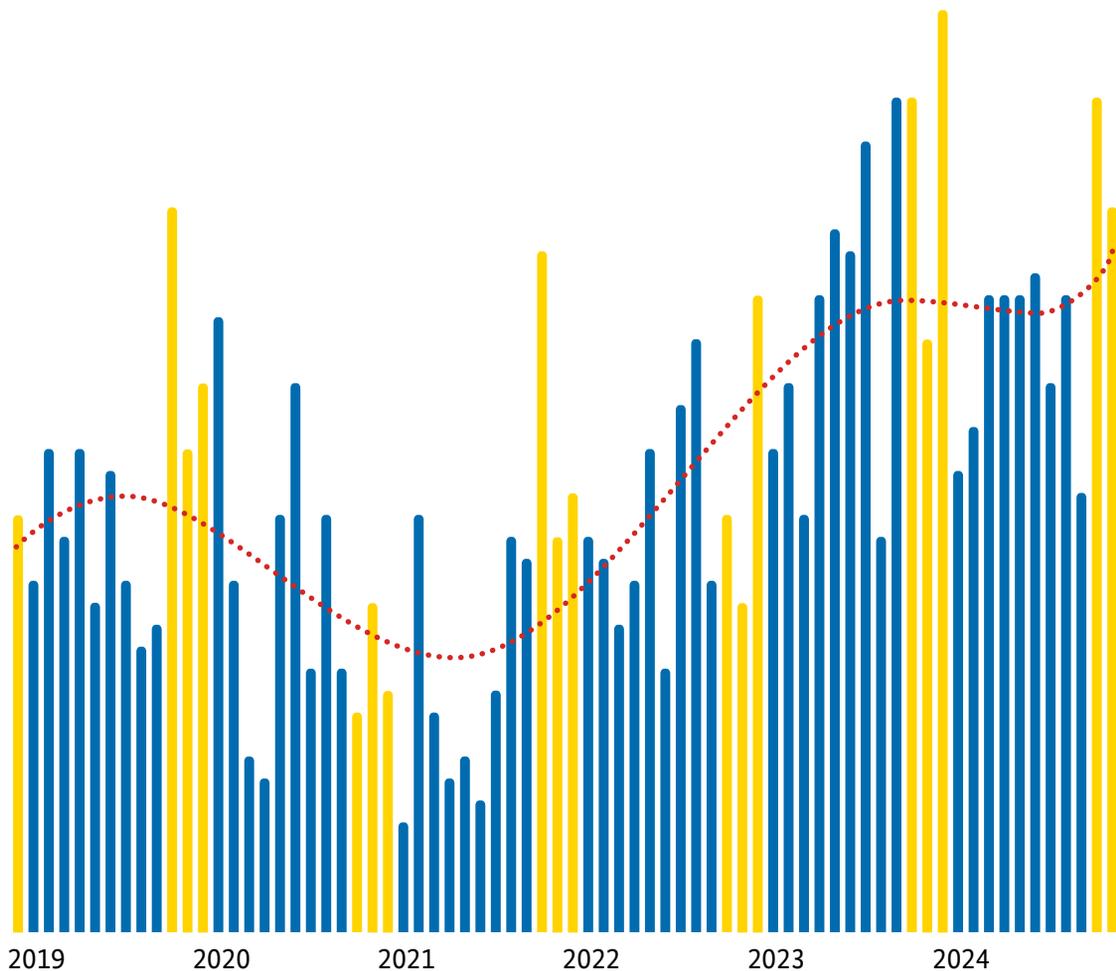


© Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2025

In 348 Beratungsanfragen an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes im Jahr 2024 ging es um sexuelle Belästigung. Auffallend ist, dass die Anfragen jeweils zum Jahresende

und zum Jahresanfang steigen. Häufig geht es hier um Belästigungen auf Weihnachtsfeiern oder anderen betrieblichen Feierlichkeiten rund um den Jahresabschluss.

Beratungsanfragen zu sexueller Belästigung im Jahresverlauf



Farblich hervorgehoben sind die Zahlen für die Monate November, Dezember und Januar der jeweiligen Jahre.
© Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2025



Entscheidung des Arbeitsgerichts Solingen **Sexuelle Belästigung führt zu fristloser Kündigung**



Eine fristlose Kündigung wegen sexueller Belästigung ist rechtmäßig, auch wenn sie nur auf Zeugenaussagen basiert. Das hat das Arbeitsgericht Solingen entschieden (2 Ca 1497/23). Das Gericht befasste sich mit einer Verdachtskündigung wegen sexueller Belästigung, die in einer Vier-Augen-Situation stattgefunden hatte.

Ein Mitarbeiter einer Firma für Warenlogistik wurde beschuldigt, eine Auszubildende mehrfach massiv sexuell belästigt zu haben. Zu den Vorwürfen gehörte unter anderem, dass er die Auszubildende gezwungen haben soll, sein Geschlechtsteil zu berühren, sowie Nötigung zum Oralsex. Der Mitarbeiter stritt die Vorfälle ab.

Der Arbeitgeber kündigte dem Mitarbeiter fristlos und stützte sich dabei auf die Aussagen der Auszubildenden, Chats mit einer Freundin der Auszubildenden, Zeugenaussagen und interne Ermittlungen. Das Arbeitsgericht wies eine Kündigungsschutzklage des Mannes ab und erklärte die Kündigung für gerechtfertigt. Das Gericht war überzeugt, dass der Mitarbeiter mindestens fünf Fälle sexueller Belästigung begangen hatte. Das Gericht wies zudem die Darstellung des Mitarbeiters zurück, die Auszubildende handele aus Rache und „verschämter Liebe“. Dies sei eine Schutzbehauptung und eine „geschmacklose Täter-Opfer-Umkehr“.

Checkliste: Was tun bei sexueller Belästigung?

1. Was ist sexuelle Belästigung?

Jede unerwünschte sexualisierte Verhaltensweise, die die Würde einer Person verletzt, zum Beispiel:

- Obszöne Worte, Gesten oder wiederholtes Anstarren
- Unerwünschte E-Mails oder Nachrichten mit sexuellem Inhalt
- Unerwünschte Berührungen oder körperliche Übergriffe
- Wichtig: Es zählt nicht die Absicht, sondern die Wirkung auf die betroffene Person.

2. Wo kann sexuelle Belästigung passieren?

- Am Arbeitsplatz: durch Kolleg*innen, Vorgesetzte oder Kund*innen
- In der Freizeit: beim Feiern, in öffentlichen Verkehrsmitteln oder auf der Straße
- Im digitalen Raum: über soziale Netzwerke, E-Mails oder Nachrichten

3. Was tun, wenn man betroffen ist?

- Wenn möglich, sofort reagieren/Grenzen setzen, zum Beispiel durch klare Worte: „Hören Sie auf!“
- Vorfall dokumentieren: Datum, Uhrzeit, Ort und Details festhalten. Zeug*innen notieren, falls vorhanden.
- Unterstützung suchen: zum Beispiel bei der Beratungsstelle der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (bei sexueller Belästigung im Job oder bei Alltagsgeschäften)
- Innerhalb eines Unternehmens: Beschwerde bei der zuständigen Stelle einlegen
- Bei strafrechtlich relevanten Fällen: Anzeige bei der Polizei erstatten

4. Rechte und Pflichten von Arbeitgebenden

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz verbietet in § 3 Absatz 4 jede Form der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz.

- Arbeitgebende müssen Arbeitnehmende vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz schützen.

5. Rechte von Beschäftigten

- Beschäftigte haben das Recht, sich bei der betriebseigenen Beschwerdestelle zu beschweren. Ihnen dürfen daraus keine Nachteile entstehen.
- Von sexueller Belästigung Betroffene haben in bestimmten Fällen Anspruch auf Schadensersatz beziehungsweise Entschädigung durch ihren Arbeitgeber.
- Als „letztes Mittel“ haben sie die Möglichkeit, der Arbeit fernzubleiben – bei vollem Gehalt –, wenn der Schutz nicht gewährleistet wird.

„Ich habe mich entschieden, nicht zu schweigen“

Linda S. hat als Berufsanfängerin selbst sexuelle Belästigung erlebt. Heute leitet sie ein Frauennetzwerk in der IT-Branche – und ermutigt Frauen, sich zur Wehr zu setzen.

Sie haben ein Frauennetzwerk in der IT-Branche gegründet und thematisieren dort auch sexuelle Belästigung. Wie kamen Sie darauf?

Ich arbeite jetzt schon seit mehr als 15 Jahren in der IT-Branche. Als ich Anfang 20 war und gerade meine erste feste Stelle als Unternehmensberaterin hatte, habe ich selbst eine krasse Belästigungssituation erlebt. Während einer Dienstreise bedrängte mich ein angetrunkenener Kollege sehr offensiv im Fahrstuhl und suchte Körperkontakt. Für mich war das ein Schockmoment. Mein Glück war, dass die Fahrstuhltür im nächsten Stock wieder aufging. Ich bin dann panisch rausgerannt.

Wie sind Sie damit umgegangen?

Ich wusste, dass das, was da gerade passiert war, grenzüberschreitend gewesen war. Das war für mich nie strittig. Die Frage war eher: Wie gehe ich in der Kommunikation damit um? Was passiert, wenn ich es anspreche – bin ich bereit, eventuelle Konsequenzen zu tragen? Ich habe mich entschieden, nicht zu schweigen. Ich habe es erst Kolleginnen erzählt, dann auch Vorgesetzten. Leider war die Situation in dem Aufzug nicht das einzige Mal, dass ich so etwas erlebt habe. In den ersten drei Jahren meines Berufslebens ist es häufiger zu sexuellen

Belästigungen gekommen. Meistens ging sie von Männern aus, die in der Hierarchie deutlich über mir waren. Meine Erfahrung ist, dass Machtmissbrauch und sexuelle Belästigung Hand in Hand gehen. Mittlerweile bin ich selber in einer Führungsposition und ich mache solche Erfahrungen kaum noch. Ich habe schließlich ein Frauennetzwerk gegründet – sozusagen einen Gegenentwurf zum Boys Club. Es geht darum, sensibel auf bestimmte Diskriminierungen zu schauen und dagegen anzugehen. Es geht aber auch um gegenseitige Unterstützung in ganz anderen Bereichen.

Was können Arbeitgebende tun, um Betroffene besser zu unterstützen?

Das Wichtigste ist, ein Bewusstsein für das Thema zu schaffen. Alle Leute im Betrieb müssen wissen, welches Verhalten im Alltag deplatziert oder diskriminierend ist. Dabei geht es auch um Werte. Wenn ein Unternehmen den Wert vertritt, dass auf Augenhöhe und nicht diskriminierend miteinander umgegangen wird, muss auch dafür gesorgt werden, dass diese Werte gelebt werden. Das umzusetzen kann unangenehm oder anstrengend sein, aber es geht nicht anders. Das heißt, in jedem Termin, in jedem Call, in jeder Kaffeeküche, egal wo ein diskriminierender Spruch fällt,



Linda S. ist seit über einem Jahrzehnt in der IT-Branche tätig. Sie hat als Managerin in internationalen Unternehmen gearbeitet und ein Netzwerk ins Leben gerufen, in dem sich Frauen in der Technologiebranche gegenseitig unterstützen.

muss widersprochen werden. Arbeitgebende müssen die Teams so aufstellen, dass Dynamiken entstehen, in denen sich die Mitarbeitenden gegenseitig korrigieren und Angegriffene in Schutz genommen werden. Außerdem brauchen Unternehmen professionelle Anlaufstellen. Wichtig ist, dass sie nicht extern ausgelagert, sondern in die Arbeitsstrukturen eingebettet sind und im Ernstfall direkt handeln können.

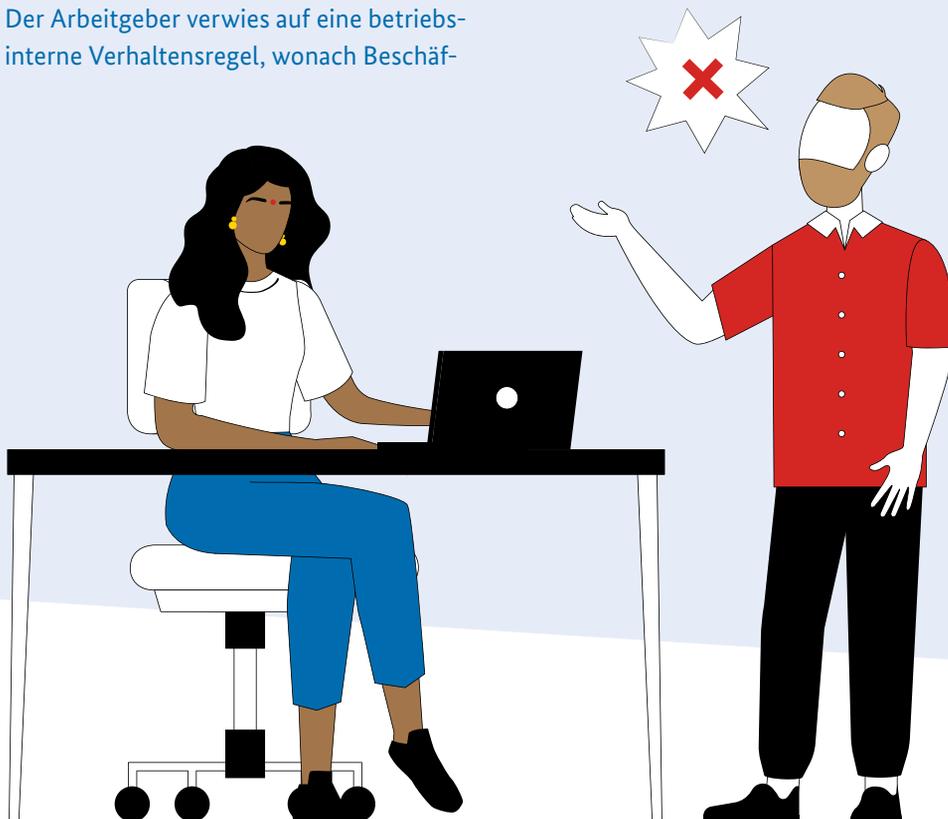
Was empfehlen Sie anderen Frauen, die Ähnliches wie Sie durchmachen?

Was immer hilft, ist Austausch. Es gibt eine ganze Menge Frauen, die aus Angst oder Scham nicht darüber sprechen, wenn sie belästigt werden. Diese Frauen müssen das Gefühl haben, dass sie sich an andere wenden können, die sich für sie einsetzen.

Aus unserer Beratung: Diskriminierung aufgrund der Religion Unternehmen verbietet Mitarbeiterin hinduistisches Symbol auf der Stirn

Wenn eine Arbeitnehmerin ihren Job nur ohne Bindi (ein religiöses Symbol auf der Stirn) ausüben darf, kann darin eine unzulässige Benachteiligung nach dem AGG liegen. Das hat unser Beratungsteam einer IT-Expertin hinduistischen Glaubens mitgeteilt. Manisha L. lebt seit drei Jahren in Deutschland und arbeitet als Computerspezialistin in einem großen Unternehmen. Sie trägt in der Regel ein Bindi auf ihrer Stirn. Nachdem ihr Arbeitgeber ihr mit Kündigung gedroht hatte, wenn sie das Zeichen weiterhin während der Arbeitszeit trage, wandte sie sich ratsuchend an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Der Arbeitgeber verwies auf eine betriebsinterne Verhaltensregel, wonach Beschäf-

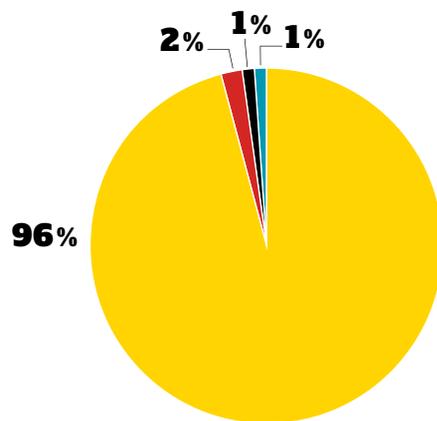
tigte verpflichtet seien, sich neutral zu verhalten und auf jegliche sichtbare Zeichen ihrer Religion zu verzichten. Das Beratungsteam empfahl der Frau, eine Beschwerde nach § 13 AGG bei der betrieblichen Beschwerdestelle einzureichen. Grundsätzlich können zwar private Arbeitgebende von allen Mitarbeitenden ein neutrales Auftreten fordern. Dann darf es aber keine Ausnahmen geben, das Verbot muss vollumfänglich gelten und darf nicht im Einzelfall missbraucht werden.



Entgeltgleichheit

Am Ende des Monats blicken arbeitende Frauen oft auf niedrigere Gehälter als männliche Arbeitnehmende. Im Schnitt verdienen Frauen 16 Prozent weniger Geld. Die Lohnlücke klafft vor allem, weil Frauen öfter in Teilzeit arbeiten und weil sie häufiger in systemrelevanten, aber niedrig bezahlten Berufen wie der Pflege tätig sind. Selbst wenn Frauen exakt die gleiche Arbeit erledigen wie männliche Kollegen, kommt es immer wieder zu Lohnungleichheit. 96 Prozent aller Menschen, die sich von 2019 bis 2024 bei uns wegen ungleicher Bezahlung gemeldet haben, waren Frauen. Die Diskriminierung von Frauen schlägt sich nach wie vor im Geldbeutel nieder – mit gravierenden Folgen für die finanzielle Unabhängigkeit von Frauen.

Beratungsanfragen zu Lohndiskriminierung in den Jahren 2019–2024: Geschlecht der Ratsuchenden



Geschlecht nach eigener Angabe

- Weiblich
- Männlich
- Divers, inter*, trans*, keins
- Keine Angabe

© Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2025

Entscheidung des Verwaltungsgerichts Karlsruhe

Belästigung auf Streife – Entfernung aus dem Beamtenverhältnis rechtens



Ein Polizist kann seinen Beamtenstatus verlieren, wenn er Kolleginnen sexuell belästigt und damit Dienstvergehen begeht. Das hat das Verwaltungsgericht Karlsruhe in einem Disziplinarverfahren entschieden (DB 16 K 1956/23).

Die Bundespolizeidirektion hatte die Entlassung eines Polizisten gefordert. Zwischen 2017 und 2019 wurde dem Polizisten mehrfach sexuelle Belästigung von Kolleginnen vorgeworfen. Eine Frau erstattete im Sommer 2019 Anzeige. Darauf-

hin wurde der Beklagte vorläufig des Dienstes entzogen und seine Bezüge wurden gekürzt. 2023 reichte die Bundespolizeidirektion eine Disziplinaranzeige ein, mit der sie dem Beklagten schwere Dienstpflichtverletzungen vorwarf, die das Vertrauen in seine Zuverlässigkeit und das Ansehen der Polizei erschüttert hätten. Der Beklagte bestritt die Vorwürfe und beantragte eine Abweisung der Anzeige. Damit hatte er keinen Erfolg.

„**Gleiches Geld ist ein Grundrecht**“

Astrid Siemes-Knoblich hat als Bürgermeisterin weniger verdient als ihr Vorgänger und ihr Nachfolger. Warum das Diskriminierung ist – und warum Arbeitnehmende untereinander über ihr Gehalt reden sollten.

Sie haben erfolgreich für gleiches Entgelt geklagt. Was hat Sie dazu bewogen, den Schritt zur Klage zu gehen?

Vor allem dieses Ungerechtigkeitsgefühl. Sowohl mein Vorgänger als auch mein Nachfolger haben als Bürgermeister mehr Geld bekommen. Ich kam dagegen für die gleiche Tätigkeit in eine niedrigere Tarifgruppe, unter den gleichen Rahmenbedingungen. Letztlich hat mich das dazu gebracht, mich mit dem Thema intensiver zu beschäftigen und festzustellen, dass ich bei Weitem nicht die Einzige bin, die aufgrund ihres Geschlechts schlechter bezahlt wird.

Auf dem Weg dorthin haben Sie sich auch mit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes in Verbindung gesetzt. Hat unsere Beratung geholfen?

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes hat mir sehr früh schon bestätigt, dass es sich in meinem Fall um geschlechtsbedingte Diskriminierung handelt. Bis dahin war mir nicht klar, was passieren muss, damit dieses Merkmal greifen kann. Und das hat mich darin bestärkt, zu sagen: „Ja, dann gehen wir mal den Weg zur Klage.“ Und ich hatte dann das Glück, einen sehr ambitionierten Anwalt zu finden,

der mit mir diesen Weg gegangen ist. Ich habe das nicht nur für mich gemacht, sondern für alle Frauen, die ebenfalls von einer solchen Diskriminierung betroffen sind.

Warum ist es wichtig, über das Gehalt offen zu sprechen?

Es wissen noch immer sehr wenige Leute, dass es Entgeltungleichheit gibt. An meinem Beispiel wird das auf einmal klar und vielen fällt es wie Schuppen von den Augen. Deshalb ist es wichtig, dass vor allem Frauen untereinander über ihr Gehalt reden, aber sich auch mit ihren männlichen Kollegen austauschen und es enttabuisieren. Erst wenn man offen darüber spricht, kann man Vergleiche anstellen und sehen, wo der Hase im Pfeffer liegt.

Was raten Sie Frauen, die sich in einer ähnlichen Situation befinden?

Redet mit euren Kolleginnen und Kollegen, unterstützt euch gegenseitig und sprecht euren Arbeitgeber an. Das ist erst mal ganz wichtig. Ich wollte auch nicht per se klagen, sondern habe gedacht, dass man zu einer außergerichtlichen Lösung findet. Leider war das nicht der Fall. Stattdessen beharrte mein ehemaliger



Astrid Siemes-Knoblich hat sich erfolgreich gegen Lohnungleichheit gewehrt. Mit ihrem Netzwerk „Go! Female“ will die ehemalige Bürgermeisterin Frauen sichtbarer machen. Viele Jahre war sie unternehmensberatend im Bereich „Marketing und Kommunikation“ tätig. Seit zehn Jahren ist Siemes-Knoblich kommunalpolitisch aktiv: acht Jahre als Bürgermeisterin, dann als Kreisrätin.

Dienstherr auf dem Standpunkt: „Wir haben ja nie gesagt, weil sie eine Frau ist, kriegt sie weniger, und deshalb war das auch keine Diskriminierung.“ Dabei verstehen sie nicht, dass es Stereotype sind, die Diskriminierung ausmachen. Ich glaube, da müssen wir als Gesellschaft noch ganz schön viel Aufklärungsarbeit leisten. Urteile wie in meinem Fall

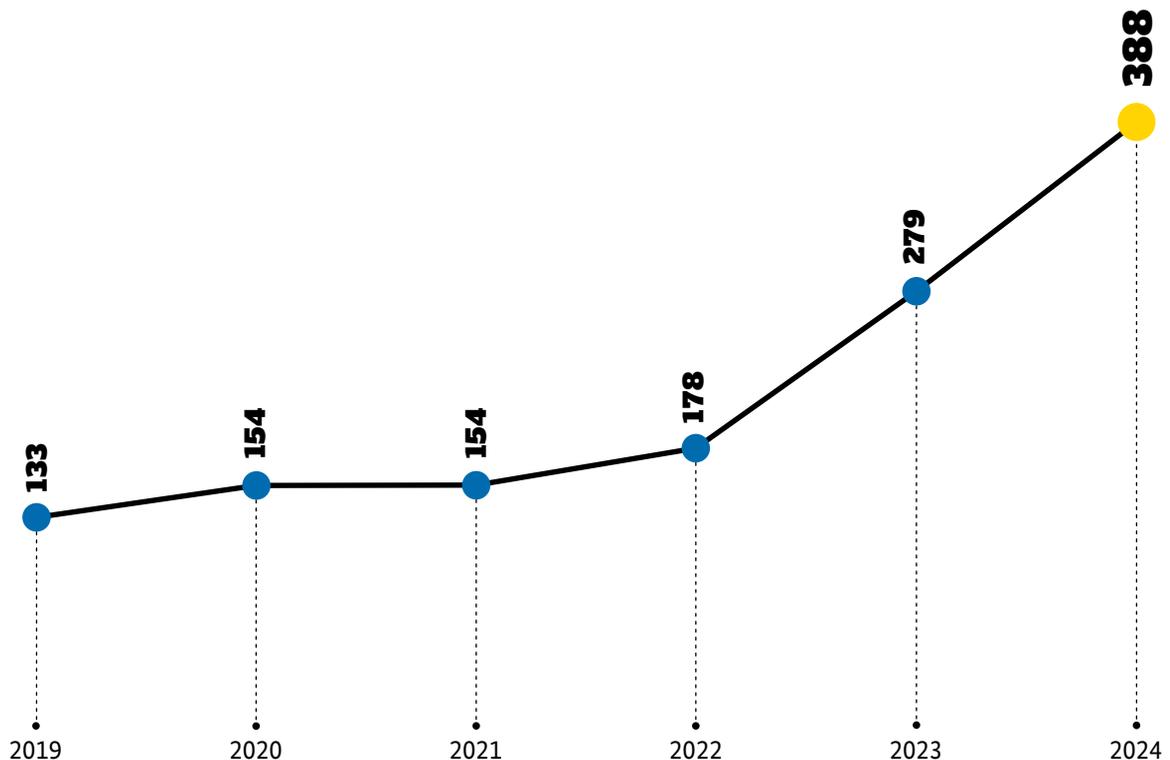
tragen dazu bei: Sie sind ein Weckruf für viele Arbeitgeber, Probleme direkt im Gespräch zu lösen. Und wenn das nicht fruchtet, dann sage ich ganz leidenschaftslos, dann wird geklagt. Eine gleiche Bezahlung ist letztendlich ein Grundrecht und niemand sollte in unserem Land davor zurückscheuen, seine Grundrechte einzufordern.

Diskriminierung von trans*, inter* und nicht binären Personen

Diskriminierung aufgrund des Geschlechts betrifft nicht nur Frauen und Männer, sondern auch trans*, inter* und nicht binäre Personen. Bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes haben Beratungsanfragen zu Diskriminierung von trans*, inter* und nicht binären Menschen im Jahr 2024 einen Höchststand erreicht. Die

Zahl der Menschen, die deswegen Rat gesucht haben, hat sich in den vergangenen fünf Jahren annähernd verdreifacht. 2019 waren es 144 Diskriminierungsfälle, 2024 meldeten sich 388 Menschen, weil sie wegen ihrer Geschlechtsidentität benachteiligt wurden.

Beratungsanfragen von trans*, inter* und nicht binären Personen zu Diskriminierung aufgrund der Geschlechtsidentität

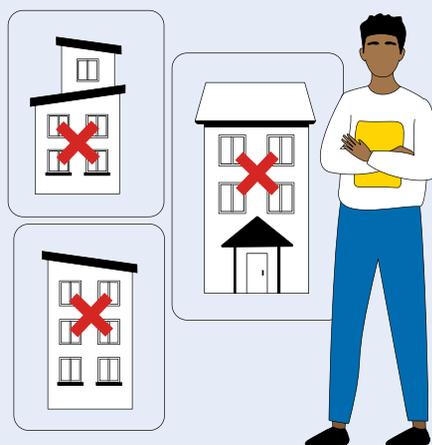


Aus unserer Beratung: rassistische Diskriminierung Vorname Mahmoud – keine Wohnungsbesichtigung

Wohnungsabsagen wegen des Namens sind diskriminierend. Diese rechtliche Einschätzung gab unser Beratungsteam dem Wohnungssuchenden Mahmoud Z. Der 32-Jährige hatte sich mehr als 20-mal auf Wohnungen beworben und war in den meisten Fällen noch nicht einmal zur Wohnungsbesichtigung eingeladen worden. Das Beratungsteam der Antidiskriminierungsstelle des Bundes teilte ihm mit, dass das an rassistischen Vorurteilen aufgrund des Namens liegen könnte. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz verbietet Diskriminierung bei der Wohnungssuche und in bestehenden Mietverhältnissen. Das Beratungsteam empfahl dem Betroffenen, ein Testing durchzuführen. Bei Testings bewerben sich Betroffene mit einem deutsch klingenden Namen erneut oder bitten andere darum, das zu

tun. Wenn dann ein Wohnungsbesichtigungstermin angeboten wird, kann das als Indiz für eine Benachteiligung ausreichen. Testing-Verfahren werden vor Gericht als Indiz anerkannt.

Mahmouds Freund Stefan H. machte den Test – und wurde zur Besichtigung der gleichen Wohnung, die angeblich bereits vergeben war, eingeladen.



Trotz vieler Fortschritte ist Gerechtigkeit unter den Geschlechtern nach wie vor nicht erreicht. Im Gegenteil: Maßnahmen für Geschlechtergerechtigkeit werden wieder vermehrt infrage gestellt. Bisher erzielte Fortschritte haben Gegenreaktionen ausgelöst, die sich vor allem gegen Frauen- und LGBTIQ-Rechte richten. Antifeministische Positionen werden von extremen Rechten befeuert.¹

Die vermeintlich harmlose Rückbesinnung auf „traditionelle“ Geschlechterrollen zielt oft auf eine Einschränkung der Rechte und Freiheiten ab, die Frauen und LGBTIQ-Personen in den letzten Jahrzehnten erkämpft haben. Sie gefährdet die Geschlechtergerechtigkeit und individuelle Selbstbestimmung und schafft ein Klima, in dem die Diskriminierung von Frauen, trans*, inter* und nicht binären Menschen wieder salonfähig wird.

1 Amadeu Antonio Stiftung (2024): Zivilgesellschaftliches Lagebild Antifeminismus 2023, www.amadeu-antonio-stiftung.de/publikationen/zivilgesellschaftliches-lagebild-antifeminismus-2023.

„Ich bin trans* und ich bin Mann“

Robin Scheerbaum spricht in den sozialen Medien offen über seine Transition und seine Diskriminierungserfahrungen – und erlebt seitdem Transfeindlichkeit, vor allem aber Anerkennung.

Sie gehen mit Ihrer eigenen Transition sehr offen um. Wie kam es dazu?

Das war ein Prozess. Angefangen hat es, als ich meine erste geschlechtsangleichende Operation bei der Krankenkasse beantragt habe. Die Krankenkasse hat sie auch beim dritten Mal abgelehnt, obwohl ich zu dem Zeitpunkt bereits laut Amtsgericht als Mann eingetragen war. Ich habe dann meinen Weg öffentlich gemacht und meine persönliche Stellungnahme, die ich an die Krankenkasse schicken musste, öffentlich geteilt. Das hat dann fast eine Million Menschen erreicht und kurz darauf hatte ich auch die Zusage. In diesem Moment habe ich gemerkt, was das für ein brennendes Thema ist und wie vielen Leuten ich da weiterhelfen und für Sichtbarkeit sorgen kann. Selbst wenn sie selber gar nicht betroffen sind, haben sie ein Bewusstsein dafür bekommen, dass trans* Menschen reale Personen sind.

Was sagen Sie Leuten, die in einer ähnlichen Situation wie Sie sind?

Dass es völlig in Ordnung ist, wie der persönliche Weg aussieht. Ich war am Anfang sehr mit der Frage beschäftigt: Wann bin ich richtig trans* und wann bin ich richtig Mann? Und meine Erkenntnis war irgendwann: Ich bin genauso trans* und Mann, so wie ich jetzt bin.

Auf Social Media erleben Sie viel Transfeindlichkeit. Warum ist es für Sie trotzdem wichtig, in den sozialen Netzwerken präsent zu sein?

Das ist natürlich hin und wieder ein innerer Kampf, den ich da führe, weil ich mir denke: „Okay, warum mache ich das denn eigentlich, wenn da so viele Menschen sind, die mich dafür hassen, dass ich einfach bin, wie ich bin?“ Trotzdem glaube ich, dass es einfach auch nur ein Teil ist, der wirklich so transphob ist. Ich erlebe auch viel Zuspruch und erreiche Menschen, die noch mal ihre Einstellungen überdenken. Einige schreiben mir, dass sie überhaupt keine Berührungspunkte damit haben und dass sie mir echt dankbar sind, eine Person mit dem Gesicht, mit Namen, mit der Stimme zu kennen und zu wissen: „Ah, okay, es ist einfach ein stinknormaler Typ, der halt einfach auch trans* ist.“

Was wünschen Sie sich für die Zukunft?

Ich würde mir auf jeden Fall eine Offenheit wünschen und auch eine entspannte und offene Grundeinstellung gegenüber anderen. Ich wünsche mir einfach, dass mir zugehört wird und dass ich akzeptiert werde, so wie ich bin.



Robin Scheerbaum teilt unter dem Namen transjoyboy seine Erlebnisse als trans* Mann auf Instagram. Als Erzieher setzt er sich seit vielen Jahren mit der persönlichen (Weiter-)Entwicklung von Kindern und Erwachsenen auseinander und unterstützt als Berater und Coach verschiedene Institutionen wie den Kinderschutzbund und Fachakademien für Sozialpädagogik.

Neuigkeiten aus dem Jahr 2024

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes legt dem Deutschen Bundestag gemeinsam mit den zuständigen Beauftragten einen umfassenden Lagebericht zu „Diskriminierung in Deutschland“ vor. Das Förderprogramm „respekt*land“ geht in die nächste Runde. Die EU plant einheitliche Standards für Antidiskriminierungsstellen – eine Chance für besseren Diskriminierungsschutz in Deutschland. Wissenschaftler* innen aus ganz Europa beraten erstmals zu antislawischem Rassismus.

Gemeinsamer Bericht an den Bundestag zu „Diskriminierung in Deutschland“

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes legt gemeinsam mit den zuständigen Beauftragten alle vier Jahre dem Deutschen Bundestag einen umfassenden Lagebericht zu „Diskriminierung in Deutschland“ vor. Der Bericht 2024 zeigt: Diskriminierung ist weitverbreitet und das geltende Recht bietet keinen ausreichenden Schutz. Die Beauftragten mahnen zu Verbesserung in drei zentralen Bereichen.

Im September 2024 haben erstmals insgesamt acht Beauftragte der Bundesregierung und des Bundestags einen gemeinsamen Bericht zu „Diskriminierung in Deutschland“ vorgelegt. Ihre Bilanz: Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz muss zügig reformiert werden, um Menschen in Deutschland besser vor Diskriminierung zu schützen. Denn das deutsche Antidiskriminierungsrecht hilft Menschen in vielen Fällen nicht.

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes hat den gesetzlichen Auftrag, dem Deutschen Bundestag gemeinsam mit den zuständigen Beauftragten alle vier Jahre einen umfassenden Lagebericht vorzulegen. Der fünfte Bericht zeigt, so die Beauftragten, dass die Diskriminierungserfahrungen in Deutschland Menschen belasten und den Zusammenhalt in unserer Gesellschaft gefährden.

Im Berichtszeitraum von 2021 bis 2023 haben sich rund 20.600 Ratsuchende an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes gewendet. Sie berichten von Diskriminierungen wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder wegen der sexuellen Identität. Besonders häufig meldeten sich Betroffene, die rassistisch oder antisemitisch diskriminiert wurden. Zwar steigt die Zahl der Beratungsanfragen kontinuierlich, doch längst nicht alle Fälle werden gemeldet. Die Dunkelziffer ist deutlich höher. Umfragen zeigen: Die meisten Menschen machen Diskriminierungserfahrungen mit sich allein aus. In repräsentativen Untersuchungen berichten 16 bis 30 Prozent der Bevölkerung von erlebten Diskriminierungen.



v. l. n. r.: Dr. Mehmet Daimagüler, Antiziganismusbeauftragter, Sven Lehmann, Queer-Bbeauftragter, Staatsministerin Reem Alabali-Radovan, Integrations- und Antirassismusbeauftragte, Ferda Ataman, Antidiskriminierungsbeauftragte, Jürgen Dusel, Behindertenbeauftragter, und Dr. Felix Klein, Antisemitismusbeauftragter, bei der Vorstellung des Berichts „Diskriminierung in Deutschland“

In drei zentralen Bereichen sehen die Beauftragten Handlungsbedarf:

- 1.** Die Beauftragten fordern, dass das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) auch für staatliche Stellen gilt. Derzeit sind Bürger*innen etwa auf Ämtern, bei der Polizei oder vor Gericht nicht ausreichend vor Diskriminierung geschützt. Das widerspricht der Vorbildfunktion des Staates.
- 2.** Das AGG schützt derzeit nicht vor Diskriminierung aufgrund der Staatsangehörigkeit. Das kann rassistische, antisemitische und antiziganistische Benachteiligungen begünstigen. Die Beauftragten fordern, diese Schutzlücke zu schließen und die Staatsangehörigkeit als Diskriminierungsmerkmal ins Gesetz aufzunehmen. So könnten unter anderem auch israelbezogene antisemitische Diskriminierungen wirksamer bekämpft werden.
- 3.** Die Beauftragten fordern mehr Barrierefreiheit und Schutz vor digitaler Diskriminierung. Besonders KI-Systeme und Algorithmen können Menschen mit Behinderungen und ältere Personen benachteiligen. Deshalb sollte das Antidiskriminierungsrecht nach Auffassung der Beauftragten auch digitale Risiken stärker berücksichtigen.

Aus unserer Beratung: Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung Jugendamt nennt schwules Ehepaar „krankhaft“ – das AGG hilft nicht

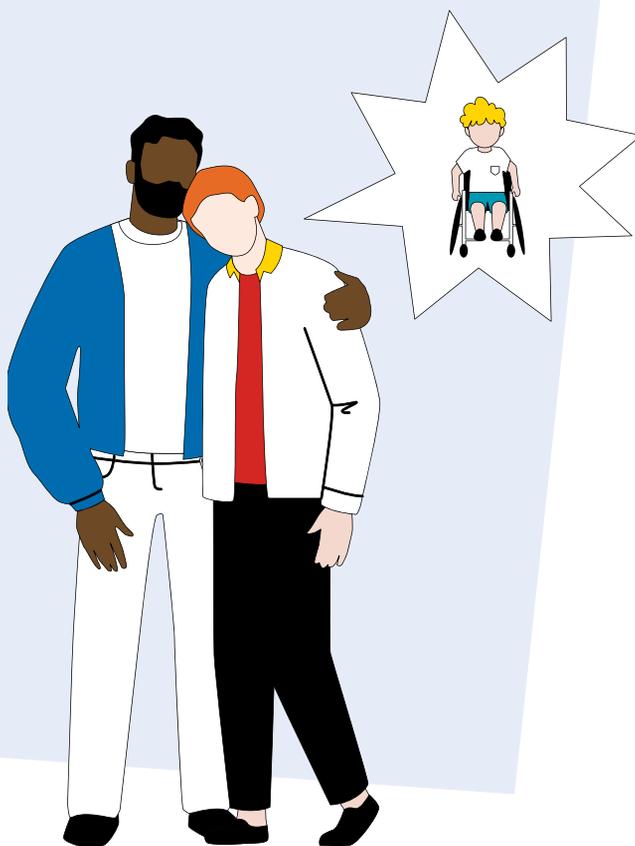
Wenn ein Jugendamt einem gleichgeschlechtlichen Ehepaar ein „krankhaftes, unnatürliches Beziehungsgeflecht“ vorwirft, ist das aus Sicht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes zwar ein ungeheuerlicher Vorgang, nach dem deutschen Antidiskriminierungsrecht aber keine Diskriminierung.

Das gleichgeschlechtliche Ehepaar Müller, das ein Kind mit einer Behinderung pflegt, wandte sich hilfesuchend an unsere Beratung. Ein Sachbearbeiter des zuständigen Jugendamts hatte dem Paar mitgeteilt, dass diesem als „krankhaftem, unnatürlichem Beziehungsgeflecht“ ab sofort keine Kindererziehung mehr anvertraut werden könne.

Das AGG schützt zwar vor Diskriminierungen aufgrund der sexuellen Identität, staatliches Handeln etwa eines Jugendamtes ist jedoch vom Anwendungsbereich ausgenommen. Das Gesetz regelt aus-

schließlich Rechtsansprüche gegen Arbeitgebende und private Anbietende von Dienstleistungen und Gütern.

Immer wieder wenden sich Eltern oder Paare an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes, die sich durch Jugendämter oder Familiengerichte benachteiligt sehen. In solchen Fällen ist die Antidiskriminierungsstelle nur bedingt in der Lage, weiterzuhelfen. Da staatliches Handeln gemäß Artikel 20 Absatz 3 des Grundgesetzes an Recht und Gesetz gebunden ist, haben wir dem Paar empfohlen, eine Dienstaufsichtsbeschwerde einzuleiten.



respekt*land: Beratung gegen Diskriminierung

Deutschlands erstes Bundesprogramm für Antidiskriminierungsberatung geht in die nächste Runde. Das Ziel: mehr Beratung vor Ort – von Schleswig-Holstein bis Bayern und vom Saarland bis Mecklenburg-Vorpommern.

„Wir wollen Menschen befähigen, sich gegen Diskriminierung zu wehren. Denn viele Menschen nehmen Umstände hin, die sie nicht akzeptieren müssten“, sagt Michelle Berger. Sie berät in Bayern Sinti*zze und Rom*nja, die Diskriminierung erfahren haben. Die von ihr betreuten Fälle zeigen ein breites Spektrum an Diskriminierung der Minderheit der Sinti und Roma: „Von der Unterstellung krimineller Neigungen über unrechtmäßige Durchsuchungen durch Ladendetektive bis hin zu Vorurteilen über angeblich mangelnde Intelligenz.“

Nicht nur in Bayern, sondern überall in Deutschland suchen Menschen Unterstützung wegen Diskriminierung, sei es aus rassistischen oder antisemitischen Gründen, wegen des Geschlechts, der Religion, einer Behinderung, wegen des Alters oder der sexuellen Identität. Doch oft fehlen passende Angebote, besonders im ländlichen Raum. Vor dem Start des Bundesprogramms für Antidiskriminierungsberatung gab es im Umkreis von Dutzenden Kilometern keine einzige Beratungsstelle.

Das Projekt „Raus aufs Land – Antidiskriminierungsberatung in Thüringen“ setzt genau hier an. Die Unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung, Ferda Ataman, hat das Projekt im Sommer 2024 besucht. Im Gespräch schilderten die Mitarbeitenden den

hohen Bedarf an Unterstützung. Entscheidend sei gerade auch die örtliche Nähe. Für eine vertrauensvolle Beratung sei es wichtig, die Lebensrealitäten der Menschen zu kennen und nah an ihnen dran zu sein. Auch das Netzwerk „MigraNetz Thüringen“ betonte beim Treffen mit der Antidiskriminierungsbeauftragten, wie dringend Betroffene auf Hilfe vor Ort angewiesen seien.

Um diese Lücken zu schließen, fördert die Antidiskriminierungsstelle des Bundes mit dem Programm „respekt*land“ seit 2023 modellhaft den Ausbau eines flächendeckenden Beratungsnetzes. Gemeinsam mit den Bundesländern werden Initiativen gestärkt, die sich für Chancengleichheit und Vielfalt einsetzen.

2024 hat respekt*land 36 Projekte unterstützt, die Menschen bei Diskriminierung qualifiziert beraten. Das Programm fördert zivilgesellschaftliche Beratungsstellen und befähigt lokale Akteur*innen, aktiv gegen Diskriminierung vorzugehen – ein wichtiger Schritt zu mehr Gerechtigkeit. Mit respekt*land wird das Netz der Beratungslandschaft enger geknüpft. So bekommen mehr Menschen Hilfe bei Diskriminierung und sind seltener auf sich allein gestellt.



Michelle Berger, selbst Sintizza, arbeitet seit 2023 im Landesverband Deutscher Sinti und Roma Bayern als Antidiskriminierungsberaterin. Seit 2024 leitet sie die Antidiskriminierungsberatungsstelle in Bayern im Kontext Antiziganismus. Sie erlebt Antiziganismus nicht nur als Thema ihrer Arbeit, sondern auch persönlich – das prägt auch ihre Perspektive in der Beratung.

Zurück nach Bayern. Michelle Berger berichtet von einem Paar, das sich an die Beratungsstelle in Nürnberg gewandt hatte. Bei ihrer Wohnungssuche hatte der Vermieter für einen Einzug die Bedingung gestellt, erst bei den potenziellen Nachbar*innen nachzufragen, ob es in Ordnung für sie sei, mit Sinti und Roma in einem Haus zu wohnen. Eine solche Bedingung ist klar diskriminierend.

„Viele Angehörige der Community scheuen den rechtlichen Weg gegen Diskriminierung – aus Angst vor möglichen Konsequenzen.“ Deshalb sei ein communitybasierter Ansatz so wichtig. Dabei gehe es darum, den Menschen auf Augenhöhe zu begegnen. „Wir Beraterinnen sind selbst Sintizze und sprechen die Sprache der Community. Dieses Vertrauen ist unerlässlich, da sich viele sonst niemandem anvertrauen würden.“ Der Bedarf an Unterstützung und Beratung sei hoch. Ohne die Angebote wären viele Menschen auf sich allein gestellt. „Sollte unsere Arbeit wegfallen, würde dies eine immense Lücke hinterlassen. Meines Wissens gibt es keine mit uns vergleichbare Anlaufstelle, die sich explizit mit Antiziganismus befasst“, erklärt Berger.

Von Bayern bis Schleswig-Holstein, vom Saarland bis nach Sachsen: Den Bundesländern kommt eine zentrale Rolle zu, wenn es um die Umsetzung, Koordinierung und Finanzierung von Beratungsangeboten geht. Viele übernehmen bereits jetzt den Großteil der Verantwortung und tragen Strukturen. Respekt*land ist es gelungen, die Bundesländer systematisch einzubinden, und arbeitet transparent mit den Verantwortlichen auf Landesebene zusammen, um sinnvolle und nachhaltige Entwicklungen vor Ort zu ermöglichen.

Bis Anfang 2026 werden die 36 Modellprojekte weiter gefördert. Ob und wie die Förderung anschließend weitergeführt werden kann, ist derzeit offen. Sicher ist, dass Ratsuchende weiterhin wohnortnahe und qualifizierte Unterstützung brauchen. Dafür muss das Angebot an Antidiskriminierungsberatung weiter ausgebaut und langfristig abgesichert werden.

Beispiele für respekt*land-Projekte

Basis & Woge

Erweiterung der Antidiskriminierungsberatung um Diskriminierungen aufgrund des Alters und Behinderungen

Antidiskriminierungsberatung Vorpommern-Greifswald

Erste Antidiskriminierungsberatung im Bundesland (mobil)

OFEK

Aufbau bundesweiter Beratungsstrukturen bei antisemitischer Gewalt und Diskriminierung

Modell Göttingen

Kommune baut einen zivilgesellschaftlichen Träger für Antidiskriminierungsberatung auf

Kinder im Fokus

Bundesweite Entwicklung des Beratungsangebots für Kinder

Raus aufs Land

Aufbau professioneller Beratungsstrukturen im ländlichen Raum

Netzwerk diskriminierungsfreies Rheinland-Pfalz

Beratungsnetzwerk, Antidiskriminierungsberatung im ländlichen Raum

Füreinander in Oberfranken

Intersektionale Angebote und Beratung für von Diskriminierung betroffene Menschen

Mosaik Deutschland

Aufbau von spezialisierten Schwerpunktberatungsstellen im Verbund



Informationen zu allen respekt*land-Projekten unter: respektland.de

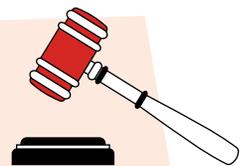
Hilfe bei Diskriminierung – überall in Europa

Die Europäische Union hat im Jahr 2024 zwei Richtlinien erlassen, die einheitliche Standards setzen, um den Schutz vor Diskriminierung wirksamer durchzusetzen. Wie deutlich die Verbesserung hierzulande ausfällt, hängt davon ab, wie Deutschland die europäischen Richtlinien umsetzt.

Wer Diskriminierung erlebt, hat Anspruch auf Beratung und Unterstützung. Dafür gibt es auf Grundlage europäischen Rechts in jedem EU-Land sogenannte Gleichbehandlungsstellen (Equality Bodies). Sie klären über das Recht auf Nichtdiskriminierung auf, unterstützen Betroffene und fördern die Gleichbehandlung aller Menschen. In Deutschland ist das die Antidiskriminierungsstelle des Bundes.

Die Möglichkeiten, die die nationalen Gleichbehandlungsstellen haben, um Menschen bei Diskriminierung zu unterstützen, fallen je nach Land sehr unterschiedlich aus. Wichtig ist vor allem, dass die Stellen ihre Aufgaben wirksam erfüllen können und in dieser Arbeit unabhängig sind.

Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg Pauschales Kopftuchverbot am Arbeitsplatz – Diskriminierung wegen der Religion



Allgemeine Kopftuchverbote am Arbeitsplatz sind unverhältnismäßig – auch dann, wenn Arbeitsverträge sogenannte Neutralitätsklauseln enthalten. Das hat das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg entschieden (11 Sa 443/24). Ein Arbeitgeber verweigerte einer muslimischen Bewerberin wegen ihres Kopftuchs die Einstellung. Obwohl für die Tätigkeit als Werkstudentin irrelevant ist, ob die Bewerberin ein Kopftuch trägt oder nicht, bestand der Arbeitgeber auf eine Neutralitätsklausel. Das

Landesarbeitsgericht befand, dass das Kopftuchverbot nicht gerechtfertigt sei, da es für die Tätigkeit keine wesentliche berufliche Anforderung darstelle. Außerdem verwies das Gericht auf umfangreiche Rechtsprechung, die pauschale Kopftuchverbote als grundrechtswidrig bewertet. Der Arbeitgeber hätte die Rechtslage kennen müssen. Das Gericht sprach der Klägerin zwei Monatsgehälter Entschädigung zu.

Das Europäische Parlament und der Rat der Europäischen Union haben im vergangenen Jahr nun erstmals verbindliche Richtlinien zu Standards für Gleichbehandlungsstellen beschlossen. Damit sollen die Befugnisse aller nationalen Gleichbehandlungsstellen auf ein einheitliches europäisches Niveau gehoben werden.

Die Richtlinien geben Mindeststandards vor, an die sich jeder Mitgliedstaat halten muss. Sie sehen unter anderem eine starke institutionelle Unabhängigkeit, eine auskömmliche Ausstattung mit Personal und Untersuchungs- sowie Klagerechte für die Gleichbehandlungsstellen vor. Sie machen auch Vorgaben etwa zur Präventionstätigkeit, zur alternativen Streitbeilegung und zu den Berichtspflichten der Stellen. Bis Juni 2026 müssen alle Mitgliedstaaten die Richtlinien in nationales Recht umsetzen.

Damit Menschen in Deutschland besser vor Diskriminierung geschützt werden, sind drei Punkte besonders wichtig:

1. Unabhängigkeit: Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes muss in ihrer Unabhängigkeit gestärkt werden. Die jetzigen Bestimmungen erfüllen die von der EU vorgesehenen Mindeststandards für die Unabhängigkeit der Gleichbehandlungsstellen nicht. Laut EU-Vorgaben muss die Antidiskriminierungsstelle des Bundes in der Lage sein, in allen organisatorischen Angelegenheiten eigenverantwortlich zu handeln. Sie muss selbst entscheiden können, wie sie arbeitet, ihr Personal auswählt und ihre Mittel einsetzt – ohne Einflussnahme von außen. Damit sie unabhängig agieren kann, sind erweiterte Kompetenzen in Haushalts-, Personal- und Organisationsangelegenheiten notwendig.

2. Klagerechte: Die meisten Menschen, die in Deutschland Diskriminierung erleben, wehren sich nicht rechtlich dagegen. Selbst in schwerwiegendsten Fällen wagen sehr wenige Menschen den Gang vors Gericht. Die Hürden sind zu hoch und sie müssen alle Kosten und Risiken eines Prozesses allein tragen. Um das Prinzip der Gleichbehandlung durchzusetzen und Menschen den Zugang zum Recht zu erleichtern, sehen die Richtlinien vor, dass den Gleichbehandlungsstellen, in Deutschland also der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, die Möglichkeit gegeben wird, im Namen von Betroffenen zu klagen, sie vor Gericht zu unterstützen oder im öffentlichen Interesse ein eigenes Klagerecht wahrzunehmen. Solche Klagerechte existieren in vielen anderen Ländern bereits, jedoch nicht in Deutschland.



Das Europäische Parlament und der Rat der Europäischen Union haben im vergangenen Jahr erstmals verbindliche Richtlinien zu Standards für Gleichbehandlungsstellen beschlossen.

3.**Untersuchungsbefugnisse:**

Auch die Untersuchungsbefugnisse der Gleichbehandlungsstellen sollen nach den europäischen Standards ausgeweitet werden, um in Diskriminierungsfällen den Sachverhalt aufzuklären und darüber eine begründete Stellungnahme oder sogar eine verbindliche Entscheidung abzugeben – und nicht nur zwischen den Parteien zu vermitteln. Dafür müssen die EU-Staaten den Stellen laut Richtlinien „Zugang zu Informationen oder Dokumenten einräumen, die erforderlich sind, um feststellen zu können, ob eine Diskriminie-

rung vorliegt“. In Deutschland fehlen derartige Befugnisse, während sie in den meisten anderen EU-Ländern bereits bestehen. Die Untersuchungsbefugnisse der Antidiskriminierungsstelle des Bundes müssen ausgeweitet und an europäische Standards angeglichen werden. Mit den neuen Richtlinien bekommt Deutschland die Chance auf eine wirksamere Durchsetzung des Diskriminierungsschutzes auf Augenhöhe mit anderen EU-Mitgliedstaaten. Entscheidend ist, wie die neue Bundesregierung die Richtlinien nun umsetzen wird.

Entscheidung des Landgerichts Kassel Bank stellt Pensionär keine Kreditkarte aus – Gericht sieht Altersdiskriminierung



Die Bank eines 88-jährigen Mannes hat ihm aufgrund seines Alters eine Kreditkarte verweigert, obwohl er eine Pension bezog. Die Bank argumentierte mit einem erhöhten Rückzahlungsrisiko im Alter.

Das Landgericht Kassel entschied in diesem Fall, dass die Altersbeschränkung gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz verstoße. Grund: Das Risiko von Zahlungsausfällen hänge von

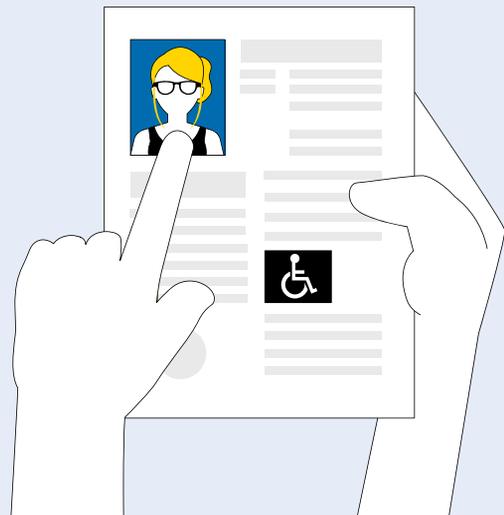
der Bonität ab, nicht vom Alter. Die Verweigerung einer Kreditkarte stelle eine erhebliche Einschränkung der Lebensqualität dar, da Kreditkarten oft notwendig sind, zum Beispiel für Online- oder Auslandszahlungen. Statt eines pauschalen Ausschlusses hätten mildere Mittel wie Bonitätsprüfungen oder begrenzte Verfügungsrahmen angewandt werden können. Die Bank muss dem Kläger 3.000 Euro Entschädigung zahlen (4 S 139/23).

Aus unserer Beratung: Diskriminierung aufgrund einer Behinderung Bewerberin wird trotz Schwerbehinderung nicht zum Vorstellungsgespräch eingeladen, weil sie „gesund aussah“

Bewerbende mit einer Schwerbehinderung müssen im öffentlichen Dienst zum Vorstellungsgespräch eingeladen werden. Das sieht das Sozialgesetzbuch zwingend vor – wer dagegen verstößt, begeht zusätzlich eine Diskriminierung nach dem AGG.

Die 45-jährige Bewerberin Undine F. hoffte auf eine Einladung zum Vorstellungsgespräch für eine Behördenstelle, erhielt jedoch eine Absage ohne Begründung. Da sie schwerbehindert ist, hätte der öffentliche Arbeitgeber sie laut Sozialgesetzbuch IX zumindest einladen müssen. Nach Ablehnung ihrer Entschädigungsforderung mit der Begründung, ihre Behinderung sei übersehen worden, weil sie „gesund aussehen“ würde und man nicht auf die Idee gekommen wäre, dass sie eine Behinderung haben könnte, wandte sich Undine F. an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Diese schrieb die Behörde an. Rechtlich besteht ein klarer Verstoß gegen das AGG und das Sozialgesetzbuch IX. Undine F. hatte ihre Behinderung in

der Bewerbung ausreichend kenntlich gemacht. Der Einigungsversuch war erfolgreich: Neben einer Entschädigung bot der Arbeitgeber Undine F. sogar den gewünschten Arbeitsplatz an. Und das, obwohl das AGG in Diskriminierungsfällen Schadens- und Entschädigungsansprüche vorsieht, aber kein Recht auf einen Arbeitsvertrag.



Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts Vollzeitquote für Überstunden diskriminiert Teilzeitbeschäftigte



Eine sogenannte Vollzeitquote, die Überstundenzuschläge erst dann möglich macht, wenn die Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten überschritten wird, ist unzulässig und stellt eine Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten dar. Das hat das Bundesarbeitsgericht entschieden (Az. 8 AZR 370/20). Die beanstandete Regelung verstößt gegen das Teilzeit- und Befristungsgesetz, da sie Teilzeitbeschäftigte ungleich behandelt, ohne dass dafür sachliche Gründe vorliegen. Darüber hinaus kann die Vollzeitquote auch eine mittelbare Diskriminierung wegen des Geschlechts gemäß § 7 Absatz 1 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes darstellen, da Teilzeitstellen häufiger von Frauen besetzt sind.

Die Klägerin, eine Pflegekraft, arbeitete in Teilzeit und leistete 40 Prozent der Arbeitszeit einer Vollzeitstelle. Sie war bei einem Dialyseanbieter beschäftigt. Der Tarifvertrag des Unternehmens sah vor, dass Überstunden nur dann mit einem Zuschlag von 30 Prozent vergütet werden, wenn die Arbeitszeit die eines Vollzeitbeschäftigten überstieg und kein

Freizeitausgleich möglich war. Alternativ konnten Überstunden als Zeitgutschrift auf einem Arbeitszeitkonto verbucht werden.

Bis März 2018 hatte die Pflegekraft ein Arbeitszeitguthaben von 129 Stunden aufgebaut. Trotz dieses Guthabens bekam sie von ihrem Arbeitgeber weder Überstundenzuschläge noch eine Zeitgutschrift. Daraufhin klagte die Pflegekraft auf Gutschrift von 38 Stunden auf ihr Arbeitszeitkonto sowie auf eine Entschädigung gemäß § 15 Absatz 2 AGG.

Das Bundesarbeitsgericht urteilte zugunsten der Klägerin. Das Gericht sprach der Klägerin außerdem eine Entschädigung zu, um eine abschreckende Wirkung auf den Arbeitgeber auszuüben.

Das Urteil ist wegweisend für das Antidiskriminierungsrecht in Deutschland, da es sicherstellt, dass Teilzeitbeschäftigte bei der Berechnung von Überstundenzuschlägen nicht benachteiligt werden.

Antislawischer Rassismus

Rassismus gegen Menschen aus Osteuropa ist bislang kaum erforscht. Warum sich das ändern muss, haben Expert*innen aus Wissenschaft und Zivilgesellschaft auf der ersten großen Fachkonferenz zum Thema debattiert.

Rassismus gegen Menschen aus Osteuropa wird häufig als „antislawischer“ Rassismus oder „Antislawismus“ bezeichnet. Oft folgt er den gleichen Logiken wie andere Rassismustypen. Dennoch gibt es zu dem Phänomen kaum Forschung.

Dabei hat antislawischer Rassismus gerade in Deutschland eine langjährige Geschichte. Bereits in der Aufklärung galt der „Osten“ als rückständig. Eine Weltansicht, die im Kaiserreich gefestigt wurde und im Nationalsozialismus in einem Vernichtungskrieg mündete.

Auch nach 1945 erlebten Menschen aus (süd-) osteuropäischen Ländern weiter Diskriminierung. „Polenwitze“, die Beschworung einer angeblich „massenhaften“ Zuwanderung aus Osteuropa seit der EU-Osterweiterung, Arbeit in prekären Jobs, Abwertung aufgrund der Herkunft: Menschen aus Südost-/Osteuropa erleben bis heute in Deutschland vielfach Benachteiligung. Sie erleben Ausgrenzung und werden im schlimmsten Fall angegriffen.

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes hat deshalb gemeinsam mit dem Bundesinstitut für Kultur und Geschichte des östlichen Europa, der University of Sussex und dem

Research Center for the History of Transformations die bislang größte Konferenz zu antiosteuropäischem Rassismus in Deutschland organisiert.





„Unser Förderaufruf im Vorfeld der Tagung hat gezeigt: Es gibt einen dringenden Bedarf, das Thema zu erörtern und Antislawismus sichtbar zu machen. Auch, dass Sie so zahlreich an unserer Konferenz teilnehmen, bestätigt den Bedarf“, sagte die Unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung, Ferda Ataman, in ihrem Grußwort.

Expert*innen aus Zivilgesellschaft, Wissenschaft, Politik, sozialer Arbeit und Bildung diskutierten zwei Tage vor allem über die Frage, ob es eine „Osterweiterung“ der Rassismusdebatte braucht.

Dabei zogen sich einige grundlegende Fragestellungen durch die zwei Konferenztage: Was ist Osteuropa und wo lässt es sich sowohl kulturell als auch geografisch verorten? Handelt es sich bei der Diskriminierung von Osteuropäer*innen um Rassismus? Wo ist antislawischer Rassismus innerhalb der globalen Rassismusdebatte zu verorten? Auch persönliche Erinnerungen und Perspektiven kamen dabei zur Sprache – etwa die Beschrei-

bung polnischen Lebens in der Bundesrepublik der 1980er-Jahre, die der Schriftsteller Paul Bokowski in seinem Buch „Schlesenburg“ unternimmt.

„Über Rassismus haben wir damals praktisch nicht gesprochen. Unsere Eltern standen unter massivem Integrationsdruck, und sie wollten möglichst unauffällig bleiben. Für uns Kinder hat das zu einer doppelten Entfremdung geführt: Wir hatten keinen Zugang zur Kultur und Sprache der Eltern. So richtig haben wir uns aber auch der deutschen Gesellschaft nicht zugehörig gefühlt bei all der Ausgrenzung und dem Rassismus“, sagte Bokowski in einem Podiumsgespräch.

Die Konferenz hat, da waren sich nahezu alle Teilnehmenden einig, wichtige Fragen aufgeworfen. „Und doch brauchen wir noch viele weitere Forschung und auch Konferenzen dieser Art“, sagte die Pädagogin und Poetry-Slammerin Izabela Zarębska in ihrem Schlusswort.

Die Forschungsprojekte zu antislawischem Rassismus

1.

Bergische Universität Wuppertal: Rassistische Diskriminierungserfahrungen und psychische Gesundheit im Alltag von Jugendlichen mit (zugeschriebener) osteuropäischer Herkunft

Jugendliche und junge Erwachsene, die einer ethnischen Minderheit angehören, sind in Deutschland gehäuft mit rassistischer Gewalt und Diskriminierung konfrontiert. Ziel des Projekts ist es, spezifische Diskriminierungserfahrungen von Jugendlichen und jungen Erwachsenen im Rahmen einer einmonatigen

Tagebuchstudie zu erfassen und zu charakterisieren. In einem weiteren Schritt sollen Maßnahmen für eine adäquatere psychotherapeutische Diagnostik und Behandlung betroffener Jugendlicher und junger Erwachsener entwickelt und erprobt werden.

2.

Bundesinstitut für Kultur und Geschichte des östlichen Europa: Diskriminierung von Menschen osteuropäischer Herkunft auf dem Arbeitsmarkt – institutionelle und individuelle Kontexte

Das Forschungsprojekt richtet den Fokus auf den Arbeitsmarkt und untersucht institutionelle und individuelle Diskriminierungen. Die Studie stützt sich auf die Auswertung von Dokumenten und qualitativen Interviews mit Mitarbeitenden in Arbeitsagenturen sowie

Interviews mit Betroffenen. Insbesondere werden dabei (Spät-)Aussiedler*innen seit den 1980er-Jahren, Migrant*innen nach den EU-Osterweiterungen 2004, 2007, 2013 und Geflüchtete aus der Ukraine seit dem 24. Februar 2022 in den Blick genommen.

3.

Universität Duisburg-Essen: Diskriminierung jenseits der Kategorien: Erfahrungen osteuropäischer Einwanderer in urbanen Sozialräumen

Das Forschungsprojekt fragt nach Diskriminierungserfahrungen beim Zugang zu sozialen Rechten und Leistungen und in verschiedenen Lebensbereichen wie dem Arbeits- und Wohnungsmarkt. Dabei leistet das Projekt einen Beitrag, Diskriminierungserfahrungen von Menschen (zugeschriebener) osteuro-

päischer Herkunft sichtbar zu machen und Mechanismen sich überlagernder Diskriminierungen zu identifizieren. Dazu führt das Projekt Sozialberatungen in Duisburg durch und kann mit einem community-basierten Forschungsdesign Diskriminierungsrisiken identifizieren.

Highlights*
aus dem
Jahr 2024



v. l. n. r.: Lisa Paus, Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Ferda Ataman, Unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung, und Prof. Dr. Dr. Michel Friedman, Publizist, Philosoph und Autor, beim Festakt „18 Jahre AGG“

Happy Birthday, AGG!

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz ist volljährig: Mit rund 300 geladenen Gästen aus Politik und Zivilgesellschaft haben wir im September 2024 bei einem Festakt in Berlin den 18. Geburtstag des deutschen Antidiskriminierungsgesetzes gefeiert.

Die Verabschiedung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes im Jahr 2006 war ein Meilenstein für den Diskriminierungsschutz: Endlich gab es ein Gesetz, das die Menschen in Deutschland zumindest bei Alltagsgeschäften, bei der Wohnungssuche und auf der Arbeit vor

unterschiedlichen Formen der Benachteiligung schützt. Das hat maßgeblich dabei geholfen, das gesellschaftliche Bewusstsein für Diskriminierung zu schärfen.

Die Erfahrungen der letzten 18 Jahre zeigen aber auch: Für Betroffene bleibt es schwierig, gegen erlebte Diskriminierung vorzugehen. Das Gesetz hat außerdem gravierende Lücken. Zum Beispiel schützt es nicht vor Diskriminierung durch staatliche Stellen. Da sind andere EU-Staaten deutlich weiter. Eine Reform ist deshalb dringend notwendig.



Das unterstrich auch der Publizist, Philosoph und Autor Prof. Dr. Dr. Michel Friedman, der in seiner Festrede für das AGG auf die zugespitzte gesellschaftliche Stimmung einging: „In unserem Land herrscht mehr Diskriminierung denn je. Sie ist alltäglich nicht nur bei Extremisten, sondern sie ist auch in der Mitte der Gesellschaft angekommen. Menschen, die Diskriminierung erfahren, brauchen mehr Unterstützung denn je.“



Happy Birthday
AGG ALLGEMEINES
 GLEICH
 BEHANDLUNGS
 GESETZ

Kampagnen gegen Altersdiskriminierung

»Ohne mich würdet ihr alt aussehen«

Wer schon lange im Beruf steht, hat oft viel Erfahrung und gute Netzwerke – wie die 57-jährige Martina Krohn, die für ihren Arbeitgeber im Marketingbereich unverzichtbar ist. Sie ist eine von zwölf Frauen, die das Onlinemagazin „Palais F*luxx“ im Rahmen der Kampagne »Ohne mich würdet ihr alt aussehen« vorstellt. Ziel der öffentlichkeitswirksamen Aktion, die von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes unterstützt wurde: mit Vorurteilen aufräumen und das Potenzial älterer Arbeitnehmerinnen nutzen.





Länger leben ohne Diskriminierung

„Alle wollen alt werden, aber niemand möchte alt sein!“ So beschreibt Elke Schilling das grundsätzliche Problem mit Ageismus. Schilling ist Gründerin von Silbernetz e. V., einem Verein, der sich gegen Diskriminierung und Einsamkeit im Alter starkmacht. 2024 startete Silbernetz mit Unterstützung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes die Plakatkampagne „7 Jahre länger leben?“. Das Ziel: Altersdiskriminierung sichtbar machen und Diskussionen darüber anregen – mit mehreren Workshops für Ehren- und Hauptamtliche des Vereins sowie einer Veranstaltung am Internationalen Tag der älteren Menschen. Mit dabei: die Unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung.



fair@school – die Respekt-Challenge

Um die Auszeichnung als beste Schulprojekte gegen Diskriminierung haben sich 2024 so viele Engagierte beworben wie noch nie: Die Fachjury stand vor der Herausforderung, aus 280 eingereichten Schulprojekten drei Preisträger zu küren. Den Wettbewerb „fair@school – Schulen gegen Diskriminierung“ loben die Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der Cornelsen Verlag gemeinsam aus.

Die Gewinner-Projekte 2024 sind „Die Bunten Uschis“ des St. Ursula Gymnasiums Freiburg (Baden-Württemberg), „Wir hören euch zu!“ an der Friedrich-Albert-Lange-Gesamtschule in Solingen (Nordrhein-Westfalen) sowie die

„Rassismussensible Schule“ an der Weiherberg Grund- und Werkrealschule in Pforzheim (Baden-Württemberg).

Die bei fair@school ausgezeichneten Projekte sollen auch andere Schulen motivieren, sich für Vielfalt und gegen Diskriminierung starkzumachen. „Kinder und Jugendliche interessieren sich heute viel mehr für Themen wie Vielfalt, Rassismus und Diskriminierung. Gerade heutzutage, wo Hassrede in den sozialen Medien immer dominanter wird, zeigt unser Schulwettbewerb Vorbilder für Fairness und Respekt“, sagte die Unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung, Ferda Ataman.



Erstmals wurde außerdem ein Ehrenpreis an eine außerschulische Initiative verliehen, die sich in besonderer Weise an Schulen einsetzt. Ausgezeichnet wurde das Projekt „Trialog“, in dessen Rahmen Jouanna Hassoun und Shai Hoffmann multiperspektivische Gespräche mit Schüler*innen über den Nahostkonflikt führen.



Auf Sommerreise in Ostdeutschland: Wo Antidiskriminierung gelebt wird

Auf ihrer ersten Sommerreise hat Ferda Ataman in Thüringen, Sachsen und Brandenburg Menschen getroffen, die sich jeden Tag für Demokratie und Vielfalt einsetzen. Dabei besuchte die Unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung die Wartburg in Eisenach und diskutierte an diesem für die Entwicklung der deutschen Schriftsprache wichtigen Ort mit dem Publizisten und Philosophen Michel Friedman und dem Schriftsteller Ingo Schulze über deutsche Identitäten.

Diskriminierung gibt es überall – auch auf dem Land. Oft fehlt es gerade dort an professionellen Antidiskriminierungsberatungen. Das respekt*land-Projekt „Raus aufs Land – Antidiskriminierungsberatung in Thüringen“ nimmt sich des Themas an. Im Gespräch mit der Antidiskriminierungsbeauftragten berichteten die Mitarbeitenden vom großen Beratungsbedarf. Dass viele Menschen den zunehmend sichtbaren Rassismus zu spüren bekommen und dringend auf Hilfe angewiesen sind, bestätigte auch das Team von „MigraNetz Thüringen“, einem Zusammenschluss von 50 Organisationen von Migrant*innen.

Auch beim Besuch der evangelischen Kirchengemeinde Spremberg in der Lausitz berichteten Engagierte der Gemeinde und von der Initiative #unteilbar von Anfeindungen und großen Sorgen.

„Die Menschen, die hier arbeiten, setzen sich mit viel Kraft und Energie gegen Diskriminierung ein. Sie leisten Großartiges. Dass viele Engagierte erzählen, dass sie sich bei ihrer Arbeit nicht mehr sicher fühlen, beunruhigt mich sehr. Die Politik muss diese Menschen stärker in den Blick nehmen und ihr Engagement für die Demokratie unterstützen“, so Atamans Bilanz der Reise.



v. l. n. r.: Moderatorin Katharina Warda, Ferda Ataman, Ingo Schulze und Prof. Dr. Dr. Michel Friedman auf der Wartburg in Eisenach

Gedenken an den Völkermord an Sinti*zze und Rom*nja in Auschwitz

Am 2. August 2024 war es 80 Jahre her, dass die letzten Sinti*zze und Rom*nja im Konzentrations- und Vernichtungslager Auschwitz ermordet wurden. Sie erlebten das Kriegsende 1945 nicht mehr. Wenn an die Opfer des Nationalsozialismus erinnert wird, wird die Minderheit der Sinti und Roma bis heute oft vergessen. Die Antidiskriminierungsbeauftragte Ferda Ataman besuchte die Gedenkstätte Auschwitz-Birkenau gemeinsam mit Romani Rose, dem Vorsitzenden des Zentralrats Deutscher Sinti und Roma, und Dr. Mehmet Daimagüler, dem ersten Antiziganismusbeauftragten der Bundesregierung, im Rahmen einer Gedenkveranstaltung.



Wenn der Kassierer sagt:

**»FAMILIENKARTE
NICHT FÜR
LESBEN!«**



Wir haben in Deutschland etwas gegen Diskriminierung: das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz.

Nutze dein Recht. Lass dich beraten, kostenlos und vertraulich: [habichwasgegen.de](https://www.habichwasgegen.de)



Diskriminierung? Haben wir immer noch was gegen!

Unter dem Motto „Diskriminierung? Hab ich was gegen!“ hat die Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2024 ihre erfolgreiche Kampagne mit Hans-Joachim Heist fortgesetzt. Auch die Fußball-Europameisterschaft der Männer wurde genutzt: Unter dem Motto „Kein Platz für Diskriminierung“ teilten weibliche, queere und migrantisches Fußballspieler*innen in Social-Media-Videos ihre Vision für Vielfalt und ein respektvolles Miteinander.



Thelma Buabeng (links) und Ferda Ataman beim Demokratiefest

Hoch lebe der Rechtsstaat! 75 Jahre Grundgesetz

Anlässlich des 75. Geburtstags des Grundgesetzes hat die Bundesregierung in Berlin ein Demokratiefest ausgerichtet. Auch die Antidiskriminierungsstelle des Bundes war mit einem Stand vertreten. Schauspielerinnen und Moderatorinnen Thelma Buabeng und Ferda Ataman sprachen mit Besucher*innen über (Anti-)Diskriminierung und die Arbeit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes.

„Komisch, oder?“ – Antidiskriminierungskampagne der Bildungsstätte Anne Frank

Mit der Social-Media-Kampagne „Komisch, oder?“ lud die Bildungsstätte Anne Frank dazu ein, mehr über Rassismus und Antisemitismus zu diskutieren – und brach damit ihre bisherigen Kampagnenrekorde. Die von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes geförderten Videos stellen Klischees und Vorurteile auf den Kopf und gewannen damit Aufmerksamkeit. Bereits wenige Tage nach der Veröffentlichung hatten sich 1,7 Millionen Menschen die Videos angeschaut.



**Wichtige 
Veröffent-
lichungen
2024**



Diagnose Diskriminierung

Beratungs- und Beschwerdemöglichkeiten bei Diskriminierungserfahrungen im Gesundheitswesen

Wer Diskriminierung im Gesundheitswesen erlebt, ist in Deutschland oft auf sich allein gestellt. Das zeigt unsere Studie, die erstmals umfassend untersucht, welche Beratungs- und Beschwerdemöglichkeiten es für von Diskriminierung Betroffene im Gesundheitsbereich gibt. Die Studie beschäftigt sich konkret mit der Frage, was passiert, wenn sich Menschen nach einer Diskriminierung im Krankenhaus, in einer Arztpraxis oder Apotheke an eine Anlaufstelle wenden.

Ergebnis: Nur wenige der vorhandenen Anlauf- und Beratungsstellen sind auf Diskriminierung spezialisiert. Ansprechpersonen für Diskriminierung im Gesundheitswesen sind schwer zu finden. Diskriminierte Menschen nehmen die Beschwerdewege oft als intransparent und ineffektiv wahr. Anlaufstellen informieren in der Regel nicht darüber, ob sie auch für Diskriminierungserfahrungen zuständig sind. Die Landschaft an verschiedenen Beratungs- und Beschwerdestellen ist selbst für Expert*innen schwer durchschaubar: Gesundheitsämter, Krankenkassen, Patient*innenbeauftragte – oft ist unklar, wer wofür zuständig ist. Zudem ist der Diskriminierungsschutz aktuell sehr davon abhängig, welches Verständnis von Diskriminierung die Verantwortlichen der Beratungsstellen haben.

Die Situation für Menschen, die Diskriminierung erleben, muss sich demnach umfassend verbessern. Es gibt aber auch vorbildliche Angebote und einige Vorreiter im Gesundheitswesen.



Zur Studie:
antidiskriminierungsstelle.de/studie-diagnose-diskriminierung



Zur Kurzfassung:
antidiskriminierungsstelle.de/studie-diagnose-diskriminierung-zusammenfassung

Standpunkte

Rechtliche Einschätzung staatlicher „Genderverbote“

Bei „Genderverboten“ geht es darum, eine geschlechtersensible Schreibweise mit Sonderzeichen zu untersagen. Unsere in der Reihe „Standpunkte“ veröffentlichte juristische Analyse zeigt: Es ist aus verfassungs- und antidiskriminierungsrechtlicher Sicht problematisch, wenn eine geschlechtergerechte Schreibweise mit „Gendersternchen“, Doppelpunkt oder Unterstrich in staatlichen Einrichtungen wie Verwaltung, Schulen, Universitäten oder dem öffentlich-rechtlichen Rundfunk verboten werden soll.

Geschlechtergerechte Sprache hat zum Ziel, so zu formulieren, dass Menschen aller Geschlechter angesprochen werden. Es geht um einen Umgang mit Sprache, durch den möglichst niemand ausgeschlossen wird und alle repräsentiert werden. Das entspricht den Wertungen des Grundgesetzes, wonach alle Geschlechter gleichbehandelt und niemand diskriminiert werden soll. Vieles spricht daher für die Verwendung von geschlechtergerechten Schreibweisen und vor allem gegen deren Verbot.

Es besteht insbesondere die Gefahr, dass staatliche Einrichtungen verpflichtet werden, das grundgesetzliche Geschlechtsdiskriminierungsverbot (Artikel 3 des Grundgesetzes) sowie allgemeine Persönlichkeitsrechte (Artikel 2 Absatz 1 in Verbindung mit Artikel 1 Absatz 1 des Grundgesetzes) von Frauen, intergeschlechtlichen sowie nicht binären Menschen zu verletzen. Je nach Bereich können weitere Grundrechte betroffen sein. „Genderverbote“ stehen zudem im Widerspruch zur Rechtslage in der Privatwirtschaft und den Wertungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes.

Zum Standpunkt:
antidiskriminierungsstelle.de/einschaetzung-genderverbote





Was tun gegen Diskriminierung an Schulen?

Beispiele Guter Praxis

Schüler*innen haben ein Recht auf diskriminierungsfreie Bildung. Und doch ist Diskriminierung auch an Schulen Realität. Dabei kann die Diskriminierung von allen Seiten ausgehen: etwa von Lehrkräften oder Schulleitungen. Aber auch Schüler*innen selbst können diskriminieren. Dieser Problematik sind sich zwar immer mehr Schulen in ganz Deutschland bewusst. Viele suchen aber noch nach Anregungen, wie sie sich effektiv gegen Diskriminierung und Mobbing einsetzen und ihnen vorbeugen können. Geeignete Projekte präsentieren wir nun in unserer Sammlung guter Praxisbeispiele für den Einsatz gegen Diskriminierung in Schulen.

Die Sammlung zeigt, dass es viele Schulen in Deutschland gibt, die mit unterschiedlichsten Maßnahmen versuchen, Diskriminierungen vorzubeugen und die Schule zu einem sicheren Ort zu machen. Ihre Erfahrungen helfen zu verstehen, welche Ansätze an welchen Punkten Verbesserungen bewirken können – und welche Stolpersteine es gibt.

Um vorbildliche Ansätze breit nutzbar zu machen, haben die Antidiskriminierungsfachstelle adis e.V. aus Tübingen und das Antidiskriminierungsbüro Sachsen e.V. im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes 31 Beispiele guter Praxis gegen Diskriminierung an allgemein- und berufsbildenden Schulen gesammelt und ausgewertet. Die Veröffentlichung ist die dritte in der Reihe „Beispiele Guter Praxis“ – nach einer Sammlung für den Einsatz gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz und einer gegen Diskriminierung am Wohnungsmarkt.



Zu den Praxisbeispielen und der Publikation „Was tun gegen Diskriminierung an Schulen? Beispiele Guter Praxis“:
antidiskriminierungsstelle.de/gute-praxis-schulen



Zur Zusammenfassung der Projektergebnisse und -empfehlungen:
antidiskriminierungsstelle.de/gute-praxis-schulen-kurz

Diskriminierung in Deutschland

Erkenntnisse und Empfehlungen

Wer erlebt in Deutschland Diskriminierung? Wie viele Menschen lassen sich beraten und was berichten sie? Und vor allem: Was muss geschehen, um Menschen besser vor Diskriminierung zu schützen? Diesen Fragen widmet sich der Bericht „Diskriminierung in Deutschland“ mit Blick auf den Zeitraum 2021–2023. Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes hat ihn im September 2024 dem Deutschen Bundestag vorgelegt, gemeinsam mit sieben Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages.

Der Bericht beleuchtet wichtige Entwicklungen in der Antidiskriminierungspolitik und im Antidiskriminierungsrecht. Außerdem gibt er einen Überblick über die Entwicklung der Antidiskriminierungsberatung in Deutschland. Vor allem beschreibt er Diskriminierungserfahrungen und Diskriminierungsrisiken in unterschiedlichen Lebensbereichen.

Ein Ziel des Berichts ist es, Lücken im Diskriminierungsschutz zu identifizieren und aufzuzeigen, wie sie geschlossen werden können. Aus diesem Grund geht er auch auf Diskriminierungserfahrungen ein, die nicht vom Schutzbereich des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) umfasst sind.

Darauf aufbauend formuliert der Bericht Empfehlungen zur Verhinderung und Beseitigung von Diskriminierung, die sich an unterschiedliche Akteur*innen richten.

Zum Bericht:
antidiskriminierungsstelle.de/fuenfter-bericht

Zur Kurzfassung:
antidiskriminierungsstelle.de/fuenfter-bericht-kurz



Sie haben Diskriminierung erlebt? Wir beraten vertraulich und kostenfrei:

E-Mail: beratung@ads.bund.de

Telefon: 0800 546 5465 (Montag bis Donnerstag, 9–15 Uhr)

Web: antidiskriminierungsstelle.de/beratung

Impressum

Diese Publikation ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Sie wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt.

Herausgeberin:

Antidiskriminierungsstelle des Bundes

11018 Berlin

antidiskriminierungsstelle.de

Allgemeine Anfragen:

E-Mail: poststelle@ads.bund.de

Konzeption und Gestaltung: zweiband.de

Druck: MKL Druck GmbH & Co. KG

Stand: Mai 2025

Bildnachweis:

© Antidiskriminierungsstelle des Bundes, außer:

Seite 4 (oben links): © photothek/Janine Schmitz; Seite 4 (oben rechts): © photothek/Kira Hofmann;

Seite 7: © BPA/Steffen Kugler; Seite 17: © privat; Seite 29: © Kathleen Springer Photography;

Seite 33: © Susanne Erler; Seite 37: © Valerie Scheerbaum; Seite 41: © photothek/Dominik Butzmann

Seite 44: © privat; Seite 51: © photothek/Kira Hofmann; Seite 52: © photothek/Dominik Butzmann

Seite 56, 57: © photothek/Juliane Sonntag; Seite 58: © Palais F*luxx; Seite 59: © Silbernetz e.V.;

Seite 60, 61: © photothek/Janine Schmitz; Seite 62: © Offenblende/Patrick Stohl;

Seite 64 (unten): © Bildungsstätte Anne Frank

