

# Jahresbericht 2022



Unabhängige Bundesbeauftragte  
für Antidiskriminierung



**Gleiche  
Rechte  
für alle\***



# Inhaltsverzeichnis

7 Vorwort

## 9 Das ist neu

10 Ein neues Amt für gleiche Rechte

13 Fünf Gründe für ein starkes Antidiskriminierungsrecht

16 respekt\*land:Startschuss für das bislang größte Förderprogramm  
gegen Diskriminierung

18 Europäische Antidiskriminierungsstellen im Vergleich

## 21 Zahlen und Daten

23 Beratungsanfragen – Zahlen und Daten

30 Eindrücke aus dem Jahr 2022





# Liebe Lesende,



noch nie zuvor haben sich so viele Menschen an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes gewandt wie im Jahr 2022. Insgesamt 8.827 Beratungsanfragen sind bei uns eingegangen. Das ist ein beachtlich hoher Wert – auch im Vergleich zum bisherigen Rekordjahr 2020, in dem die Zahl vor allem wegen „Black Lives Matter“ und Corona-Pandemie gestiegen war.

Als Unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung leite ich die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS). Eine unserer zentralen Aufgaben ist es, Menschen zu beraten, die am Arbeitsmarkt und bei Alltagsgeschäften Diskriminierung erleben. Sei es aufgrund ihres Alters, wegen einer Behinderung, des Geschlechts, der sexuellen Identität, der Religion und Weltanschauung oder aus rassistischen und antisemitischen Gründen. Diese Merkmale sind im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) geschützt. Das heißt, Menschen dürfen deswegen nicht benachteiligt werden.

2022 haben uns Menschen am häufigsten von rassistischer Diskriminierung berichtet. Mit 43 Prozent der Anfragen kam fast jeder zweite Diskriminierungsfall zum Thema Rassismus, gefolgt von Anfragen zu Behinderung (27 Prozent) und Geschlecht (21 Prozent).

So deutlich die Zahlen auch sind: Sie haben auch eine Seite, die mich optimistisch stimmt. Für mich sind sie ein klarer

Hinweis darauf, dass mehr Menschen ihr Recht auf Gleichbehandlung einfordern und nicht mehr dazu bereit sind, Diskriminierung hinzunehmen. Das ist gut so. Denn Diskriminierung ist keine Bagatelle. Sie kann sich negativ auf Biografien auswirken und existenzielle Folgen haben. Wer vergeblich eine Wohnung sucht, weil der Nachname türkisch oder arabisch klingt, oder keinen Job bekommt, weil man angeblich zu alt ist, weiß das nur zu gut.

Und noch etwas stimmt mich optimistisch: Die Haltung zum Thema Antidiskriminierung hat sich in Deutschland seit der Einführung des AGG fundamental geändert. Inzwischen findet eine breite Mehrheit der Gesellschaft Antidiskriminierung wichtig, wie eine aktuelle Bertelsmann-Studie zeigt.

Das stimmt mich hoffnungsvoll und bestärkt mich darin, weiter für eine Reform des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes einzutreten und den Schutz vor Diskriminierung zu stärken. Denn unsere Beratung zeigt: Oft reicht der gesetzliche Schutz in Deutschland nicht, um Menschen wirksam zu helfen. Das können wir besser.

Mit besten Grüßen

**Ferda Ataman**

Unabhängige Bundesbeauftragte  
für Antidiskriminierung







# DAS IST NEU

Diskriminierung ist verboten.  
So steht es im Allgemeinen Gleich-  
behandlungsgesetz. Seit Juli 2022  
klärt darüber die Unabhängige  
Bundesbeauftragte für Antidis-  
kriminierung auf – eine Premiere!

# Ein neues Amt für gleiche Rechte

Zum ersten Mal gibt es eine Unabhängige Beauftragte für Antidiskriminierung. Sie leitet gleichzeitig die Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Mit der neu geschaffenen Position hat die Bundesregierung ein Vorhaben aus dem Koalitionsvertrag umgesetzt und die Antidiskriminierungsstelle des Bundes politisch aufgewertet und gestärkt. Im EU-Vergleich wird jedoch der Nachholbedarf deutlich – insbesondere bei den Kompetenzen der Stelle.

**F**erda Ataman ist die erste Unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung. Sie wurde von der Bundesregierung vorgeschlagen, am 7. Juli 2022 vom Deutschen Bundestag gewählt und vom Bundespräsidenten ernannt. Damit ist sie demokratisch legitimiert, agiert zugleich aber regierungsunabhängig. Das unterstreicht auch die Amtszeit von fünf Jahren, die bewusst nicht an die Legislaturperiode von vier Jahren gekoppelt ist.

Die Unabhängige Bundesbeauftragte ist Fürsprecherin aller Menschen, die von Diskriminierung betroffen sind. Sie kann von Bundesbehörden alle notwendigen Informationen einfordern, um gegen Diskriminierung vorgehen zu können. Plant die Bundesregierung Gesetze oder Maßnahmen, die mit Diskriminierung zu tun haben, muss sie die Unabhängige Bundesbe-

auftragte einbeziehen, die umgekehrt auch selbst Stellungnahmen abgeben kann. Sie ist per Gesetz berechtigt, sich politisch einzumischen, wenn es um Diskriminierung geht – auch über die im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) genannten Merkmale hinaus.

Kernaufgabe der Unabhängigen Bundesbeauftragten ist die Leitung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, deren fachliche Schwerpunkte sie setzt.

Die Antidiskriminierungsstelle berät seit dem Jahr 2006 Menschen, die Diskriminierung erlebt haben. Außerdem forscht sie zum Thema Antidiskriminierung und macht dazu Öffentlichkeitsarbeit.

Bis zum Ende ihrer Amtszeit will Ferda Ataman drei wesentliche Ziele erreichen:

Zum einen will sie das AGG und die Antidiskriminierungsstelle des Bundes bekannter machen. Alle Menschen sollen ihre Rechte kennen – und alle sollen wissen, wie sie gegen Diskriminierung vorgehen können.

Zum anderen darf kein Mensch, der Diskriminierung erlebt, auf sich allein gestellt sein. Deshalb soll das Netz der zivilgesellschaftlichen Anlauf- und Beratungsstellen für diskriminierte Menschen flächendeckend im gesamten Bundesgebiet ausgebaut werden (dazu mehr auf Seite 16).

Und schließlich sollen mehr Menschen besser vor Diskriminierung geschützt werden. Damit das gelingt, setzt sie sich dafür ein, dass die im Koalitionsvertrag angekündigte Reform des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes kommt. Bisher ist das deutsche Antidiskriminierungsgesetz eines der schwächsten in Europa (siehe Seite 18).

Die AGG-Reform soll unter anderem ermöglichen, dass die Antidiskriminierungsstelle des Bundes und Antidiskriminierungsverbände gegen Diskriminierung klagen können. Dringend notwendig sind auch längere Fristen, in denen rechtlich gegen Diskriminie-

rung vorgegangen werden kann. Außerdem soll das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz künftig auch dann greifen, wenn staatliche Stellen des Bundes, zum Beispiel die Bundespolizei, Menschen diskriminieren. Auch die Diskriminierungsgründe sollen ausgeweitet werden.

#### **Neues Thema für die Beratung:**

##### **Vereinbarkeit von Familie und Beruf**

Die Bundesregierung hat im Dezember 2022 eine EU-Richtlinie zum besseren Schutz von Eltern und pflegenden Angehörigen im Job umgesetzt. Eltern und pflegende Angehörige, die wegen der Beantragung oder Inanspruchnahme einer Elternzeit, Pflegezeit oder Familienpflegezeit benachteiligt worden sind, können sich ab sofort an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes wenden. Allerdings haben Menschen, die Fürsorge leisten, damit



nicht die gleichen Rechte wie andere im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz geschützte Gruppen. Diese Regelung macht es Fürsorgenden unnötig schwer: Sie können erst dann gegen eine Benachteiligung vorgehen, wenn konkrete Nachteile im Job bereits eingetreten sind. Wird nur mit negativen Konsequenzen gedroht, hilft dieses sogenannte „Maßregelungsverbot“ nicht. Außerdem gilt es nicht im Bewerbungsverfahren.

Die Unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung setzt sich deshalb dafür ein, die Diskriminierungsgründe im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz zu erweitern. Auch die Diskriminierung von Fürsorgeleistenden soll darin ausdrücklich mit aufgenommen werden. Dann wären Arbeitgeber\*innen dazu verpflichtet, Eltern, pflegende Angehörige und andere Fürsorgeleistende umfassend vor Diskriminierung zu schützen – und die Betroffenen könnten vor Gericht leichter Ansprüche gegen Arbeitgeber\*innen wegen Diskriminierung durchsetzen.

### Fallbeispiel aus unserer Beratung: „Um das Baby kann sich doch Ihre Frau kümmern“

Mike L. arbeitet seit mehreren Jahren in einer Führungsposition bei einem gemeinnützigen Unternehmen. Als er ankündigt, dass seine Frau schwanger ist und er deshalb im nächsten Jahr Elternzeit nehmen will, droht ihm sein Vorgesetzter mit der Kündigung. Die Firma könne sich das nicht leisten und seine Frau könne sich doch um das Kind kümmern. Er nimmt dann nur zwei Monate Elternzeit, bekommt danach aber weniger anspruchsvolle Aufgaben, die nicht so gut zu seinem Profil passen. Außerdem werden ihm Gehaltszulagen gestrichen. Nach geltendem Recht ist dieser Fall keine Diskriminierung, sondern allenfalls ein Verstoß gegen das Maßregelungsverbot. Fürsorgeverpflichtungen stehen nicht als

Diskriminierungsmerkmal im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz. Mike L. hat auf Rat der Antidiskriminierungsstelle hin eine Rechtsanwältin eingeschaltet und wird sich gegen die entstandenen Nachteile wehren.



# Fünf Gründe für ein starkes Anti- diskriminierungsrecht

Diskriminierung ist verboten. So steht es im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Aber für wen ist das Gesetz da? Und wer profitiert von einem stärkeren Diskriminierungsschutz? Fünf Gründe für eine Reform des deutschen Antidiskriminierungsrechts.

**1.**

**Das AGG schützt alle. Diskriminierung kann früher oder später jede\*n treffen**

Im AGG sind sechs Merkmale genannt, bei denen das Diskriminierungsverbot gilt: Alter, Behinderung, Geschlecht, sexuelle Identität, Religion und Weltanschauung, ethnische Herkunft. Mit anderen Worten: Das Antidiskriminierungsrecht ist für alle da. Auch wenn manche Gruppen ein höheres Risiko haben, diskriminiert zu werden, kann jeder Mensch im Laufe des Lebens Benachteiligungen erfahren. Dafür reicht es manchmal, „zu“ jung zu sein oder älter, schwanger zu werden oder eine chronische Krankheit zu bekommen.

**2.**

**Antidiskriminierung stärkt den Wirtschaftsstandort Deutschland**

Viele Unternehmen in Deutschland stehen im internationalen Wettbewerb um Fachkräfte. Doch zwei von drei hoch qualifizierten Fachkräften aus Drittstaaten beklagen hier rassistische Diskriminierung. Das belegt eine Studie des Instituts für Angewandte Wirtschaftsforschung (IAW) im Auftrag der Bundesagentur für Arbeit, die untersucht, weshalb ausländische Arbeitskräfte wieder abwandern. Auch die jährliche Expat-Studie belegt, dass Deutschland kein gutes Image unter ausländischen Fachkräften hat – unter anderem wegen Diskriminierung. Mit dem akuten Arbeitskräftemangel kann es sich Deutschland schlichtweg nicht länger leisten, Diskriminierung zuzulassen. Eine starke Antidiskriminierungspolitik gehört für attraktive Einwanderungsländer dazu, stärkt die Wirtschaft und ist ein Baustein, um Wohlstand für alle zu sichern.

**3.**

### **Antidiskriminierung lohnt sich für Unternehmen**

Immer mehr Unternehmen setzen auf Vielfalt und Diversity Management. Das ist gut. Aber wenn die Vielfalt am Arbeitsplatz steigt, muss auch der Diskriminierungsschutz steigen. Im Englischen ist deshalb oft die Rede von „Diversity, Equity and Inclusion“. Vielfalt und Antidiskriminierung sind zwei Seiten einer Medaille. Davon profitieren nicht nur die Beschäftigten, sondern auch und besonders die Unternehmen. Wer ein Arbeitsumfeld schafft, in dem sich Mitarbeitende sicher fühlen und ernst genommen werden, sollten sie Diskriminierung erfahren, bindet sie stärker an sich. Antidiskriminierung gehört längst zu einem erfolgreichen Employer Branding dazu, erweitert den Bewerbungspool, stärkt die Identifikation mit dem Unternehmen und senkt die Fluktuation unter den Beschäftigten. Kurz: Sensibilität für und Schutz vor Diskriminierungen steigert nachweislich den Erfolg und spart Kosten.

**4.**

### **Die Gesellschaft sieht Handlungsbedarf**

Es sollte selbstverständlich sein, dass Menschen bei der Jobsuche ausschließlich nach ihrer Qualifikation beurteilt werden und niemand bei der Wohnungsvergabe diskriminiert wird. Doch die Realität sieht leider oft anders aus: Ungleichbehandlungen sind an der Tagesordnung. Dahinter muss gar nicht immer böser Wille stecken. Umso wichtiger ist es, dass man Regeln für das Zusammenleben hat, an denen sich alle orientieren können. Wie eine Straßenverkehrsordnung für den Alltag. In den vergangenen Jahren hat das Thema Diskriminierungsschutz deutlich an Bedeutung gewonnen. In einer Studie der Bertelsmann-Stiftung geben rund 88 Prozent der Befragten in Deutschland an, dass ihnen das Thema Gleichbehandlung und Antidiskriminierung wichtig ist. Die Menschen erwarten von Politik und staatlichen Stellen einen funktionierenden Schutz vor Diskriminierung.

## 5.

**Antidiskriminierung stärkt den Rechtsstaat und setzt EU-Standards um** Gleiche Rechte, Freiheit von Diskriminierung und inklusive Teilhabe sind zentrale Punkte gemeinsamer europäischer Werte. Deshalb sind die Europäische Kommission und das Europäische Parlament schon lange treibende Kräfte bei diesem Thema. Sie geben Richtlinien vor, die alle EU-Mitgliedsstaaten anhalten, Gesetze zum Schutz vor Diskriminierung umzusetzen.

Deutschland muss dranbleiben, um die geltenden Standards für Gleichbehandlung (Equality) im Zivilrecht umzusetzen. Bisher sind das deutsche Antidiskriminierungsrecht (AGG) und die Antidiskriminierungsstelle des Bundes im europäischen Vergleich eher schwach aufgestellt (siehe Seite 18). Wir brauchen eine Gesetzesreform, wollen wir Antidiskriminierung europarechtskonform gestalten und künftig Vorbild sein.

### **Fallbeispiel aus unserer Beratung: „Bitte mal den Ausweis zeigen!“**

Auf ihrem Weg zu einer Familienfeier werden Michael A., seine Frau und ihre Tochter im ICE von Beamt\*innen der Bundespolizei aufgefordert, sich auszuweisen und ihr Gepäck zu öffnen. Sie sind die einzigen Schwarzen im vollen Zug. Andere Reisende werden nicht kontrolliert. Als Michael A. nach dem Grund fragt, wird ihm keine Auskunft gegeben.

Polizeikontrollen, die aufgrund rassistischer Zuschreibungen erfolgen (Racial Profiling), sind nicht zulässig. Sie verstoßen gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz gemäß Art. 3 Grundgesetz, der es staatlichen Stellen verbietet, zu diskriminieren. Das AGG greift in solchen Fällen aber nicht, sondern die Betroffenen müssen auf



dem Verwaltungsrechtsweg dagegen vorgehen. Die Antidiskriminierungsstelle hat Michael A. an eine spezielle Beratungsstelle verwiesen. Mit deren Unterstützung hat er sich für eine Klage vor dem Verwaltungsgericht entschieden.

Wichtig sind klare Regeln gegen Diskriminierung in den Polizeigesetzen sowie unabhängige Beschwerdestellen. Außerdem sollte das AGG auch auf staatliche Stellen des Bundes (wie zum Beispiel Bundespolizei) anwendbar sein: Der Staat hat eine Vorbildfunktion.

# respekt\*land: Startschuss für das bislang größte Förderprogramm gegen Diskriminierung

Mit einem bisher einmaligen Förderprogramm baut die Antidiskriminierungsstelle des Bundes in 2023 das zivilgesellschaftliche Beratungsnetz zu Antidiskriminierung bundesweit aus. Wichtige Meilensteine für das Vorhaben sind gelegt.

**M**enschen, die Diskriminierung erleben, haben das Recht zu erfahren, was sie dagegen tun können. In manchen Regionen ist guter Rat aber schwerer zu finden als in anderen. Gegenwärtig gibt es in Deutschland nicht einmal 100 Vollzeit-Stellen für Antidiskriminierungsberatung. Im Durchschnitt ist damit eine Beratungsperson für fast eine Million Menschen zuständig. Ein weiteres Manko: Die Beratungsstellen zu Diskriminierung sind ungleich verteilt. Auf dem Land gibt es deutlich weniger Anlaufstellen als in den Städten. Auch zwischen einzelnen Ländern gibt es Versorgungsfälle. Dass das Beratungsnetz lückenhaft ist, ist schon lange bekannt. Deshalb legte die Bundesregierung im Koalitionsvertrag fest: „Mit den Ländern werden wir das Netzwerk zivilgesellschaftlicher Beratungsstellen gegen Diskriminierung flächendeckend ausbauen und nachhaltig finanzieren.“ Um das Netz enger zu knüpfen, beschloss der Deutsche Bundestag im Herbst 2022 eine Förderung von

zunächst insgesamt fünf Millionen Euro für das Jahr 2023. Ein Meilenstein – noch nie hat die Bundespolitik sich so verbindlich zu Antidiskriminierungsberatung bekannt und dafür auch Ressourcen bereitgestellt.

Im Rahmen des „respekt\*land“ genannten Programms sollen gemeinsam mit den Ländern Beratungsstellen in Regionen gestärkt werden, in denen es noch kaum Antidiskriminierungsberatungsangebote gibt oder die schwach aufgestellt sind. Wichtig ist, dass die Projekte merkmalsübergreifend arbeiten. Denn das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz verbietet Diskriminierung aus rassistischen Motiven, aufgrund einer Behinderung, aufgrund von Religion und Weltanschauung, wegen des Alters, des Geschlechts oder der sexuellen Identität.

Bevor der Deutsche Bundestag die Mittel für das Förderprogramm bereitstellte, hat die Unabhängige Bundesbeauftragte für



Antidiskriminierung dafür gemeinsam mit Akteur\*innen der Zivilgesellschaft die Grundlagen geschaffen. Mit der Studie „Gut beraten! Auf dem Weg zu einer flächendeckenden Antidiskriminierungsberatung in Deutschland“ legte Ferda Ataman eine Bestandsaufnahme der qualifizierten Antidiskriminierungsberatung in Deutschland vor. Ein solch umfassendes Papier zur Antidiskriminierungslandschaft gab es bisher noch nicht. Die Autor\*innen der Studie entwickelten ein detailliertes Konzept für den flächendeckenden Ausbau der Beratungsstellen. Konkret empfehlen sie künftig als Beratungsschlüssel eine Vollzeit-Stelle für maximal 200.000 Menschen.

Auf einer Fachtagung im Oktober 2022 diskutierten mehr als 250 Expert\*innen von Nichtregierungsorganisationen und

Beratungsstellen die Handlungsempfehlungen der Studie. Die Veranstaltung machte deutlich: Zivilgesellschaftliche Antidiskriminierungsstellen brauchen finanzielle Unterstützung. Sie zeigte aber auch, dass das fachliche Know-how vielfach schon vorhanden ist.

Schon wenige Tage nach dem Förderaufruf am 22. Dezember 2022 hatten sich mehr als 100 Beratungsstellen beworben. Der Startschuss für die Projektförderung fiel im März 2023. 35 ausgewählte Projekte erhalten die Mittel zunächst bis zum Ende des Jahres 2023. Angestrebt ist, die Förderung in enger Abstimmung mit den Ländern für insgesamt drei Jahre zu gewähren. Um festzustellen, ob die Maßnahmen wirken, wird die Arbeit der Modellprojekte wissenschaftlich begleitet und ausgewertet.

### **Fallbeispiel aus unserer Beratung: „Das war doch nur ein Spaß“**

Milena Z. wird von ihrem Fahrlehrer sexuell belästigt. Er zeigt ihr sexualisierte Bilder auf seinem Handy und fragt, ob sie auf dem Rastplatz „mal mit ihm ins Gebüsch will“. Sie traut sich nichts darauf zu erwidern, weil sie Angst hat, durch die Führerscheinprüfung zu fallen. Als er ihr aber auch noch in den Po kneift, beschwert sie sich bei dem Betreiber der Fahrschule. Der meint, das sei doch nur ein Spaß gewesen.

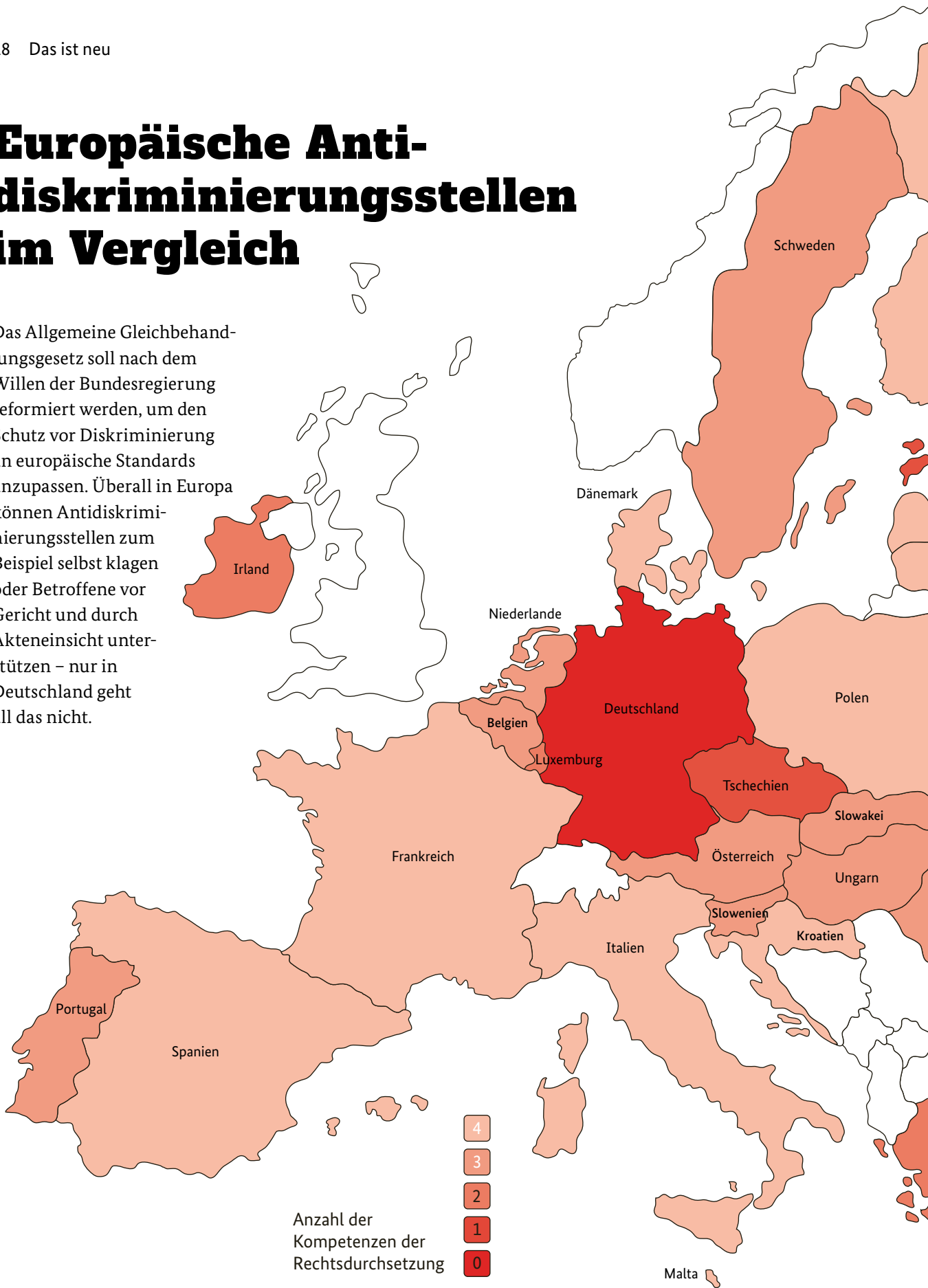
Daraufhin wendet sie sich an die Antidiskriminierungsstelle und bittet um Rat. Die bittet die Fahrschule um eine

Stellungnahme. Der Fahrlehrer entschuldigt sich daraufhin halbherzig. Milena Z. wechselt trotzdem die Fahrschule, weil sie sich nicht mehr wohl fühlt.

Sexuelle Belästigung ist im Zivilrechtsverkehr – anders als im Arbeitsleben – nicht durch das AGG verboten, sodass Betroffene nicht so einfach Ansprüche geltend machen können. Auch das Strafrecht hilft nicht immer weiter, denn nur unerwünschte körperliche Berührungen sind strafbar. Daher ist es wichtig, dass der Schutz vor sexueller Belästigung durch Vertragspartner (und deren Beschäftigte) in das AGG aufgenommen wird.

# Europäische Anti-diskriminierungsstellen im Vergleich

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz soll nach dem Willen der Bundesregierung reformiert werden, um den Schutz vor Diskriminierung an europäische Standards anzupassen. Überall in Europa können Antidiskriminierungsstellen zum Beispiel selbst klagen oder Betroffene vor Gericht und durch Akteneinsicht unterstützen – nur in Deutschland geht all das nicht.



## Kompetenzen der Antidiskriminierungsstellen in der EU

Mitgliedstaat	Klagerechte (in eigenem Namen oder für Dritte)	Andere Unterstützungs- möglichkeiten vor Gericht (Amicus Curiae)	Untersuchungs- rechte (z. B. Aktenein- sicht, Anhörungen oder Ähnliches)	Entscheidungs- befugnisse (bindend und nichtbindend)
Belgien	✓	✓	✗	✓
Bulgarien	✗	✓	✓	✓
Deutschland	✗	✗	✗	✗
Dänemark	✓	✓	✓	✓
Estland	✗	✗	✗	✓
Finnland	✓	✓	✓	✓
Frankreich	✓	✓	✓	✓
Griechenland	✗	✗	✓	✓
Irland	✓	✓	✗	✗
Italien	✓	✓	✓	✓
Kroatien	✓	✓	✓	✓
Lettland	✓	✓	✓	✓
Litauen	✓	✓	✓	✓
Luxemburg	✗	✗	✓	✓
Malta	✓	✓	✓	✓
Niederlande	✗	✓	✓	✓
Österreich	✓	✓	✓	✗
Polen	✓	✓	✓	✓
Portugal	✗	✓	✓	✓
Rumänien	✗	✓	✓	✓
Schweden	✓	✗	✓	✓
Slowakei	✓	✓	✗	✓
Slowenien	✓	✗	✓	✓
Spanien	✓	✓	✓	✓
Tschechien	✗	✗	✗	✓
Ungarn	✗	✓	✓	✓
Zypern	✗	✗	✓	✓

Zypern 



# ZAHLEN UND DATEN

Wie viele Anfragen gab es im Jahr 2022?  
Worin unterscheiden sich die Anfragen  
von denen der Vorjahre?

1288

Beratungsanfragen hat die Antidiskriminierungsstelle des Bundes im Jahr 2022 erhalten.

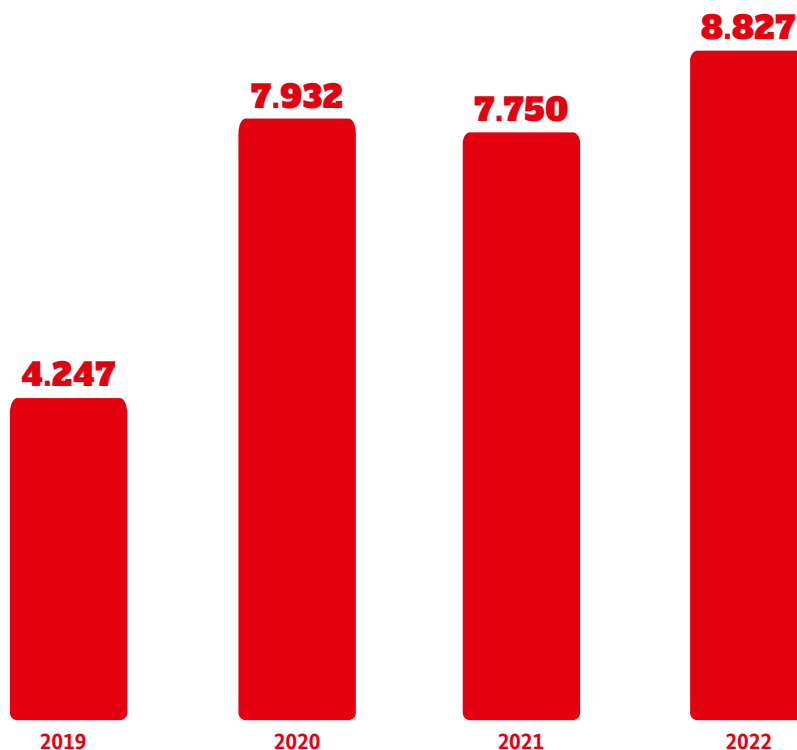
# Beratungsanfragen – Zahlen und Daten

Im Jahr 2022 gab es insgesamt 8.827 Beratungsanfragen zu Diskriminierungen, davon betrafen 6.627 Fälle mindestens ein im AGG geschütztes Diskriminierungsmerkmal.

Das ist ein absoluter Rekordwert. Die Gesamtzahl der Anfragen hat weiter stark zugenommen und ist gegenüber dem Vorjahr um mehr als 1.000 Beratungsanfragen gestiegen. Das gilt auch

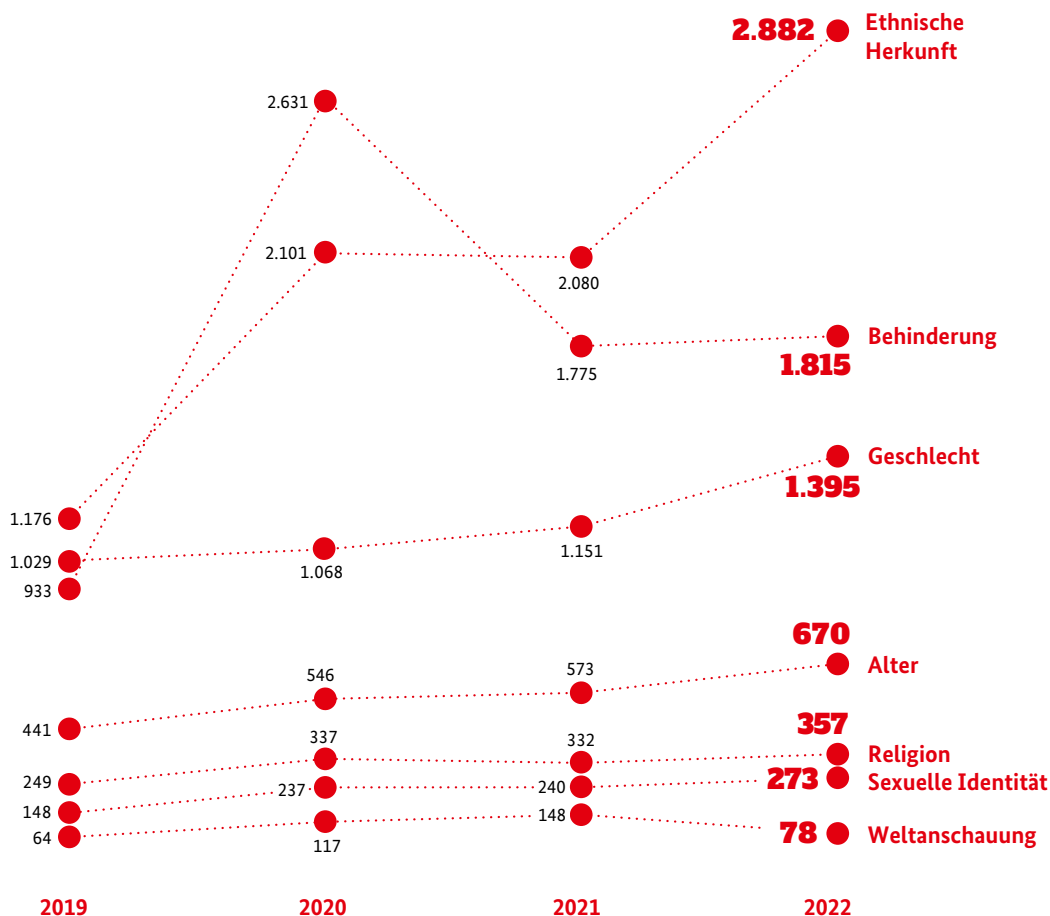
für die Beratungsfälle mit Bezug zum Schutzbereich des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG), die im Vergleich zu 2021 von 5.617 auf 6.627 ebenfalls um mehr als 1.000 Anfragen zugenommen haben. Damit liegt die Zahl der Anfragen nun deutlich höher als im Jahr 2020, als das Beratungsaufkommen aufgrund der Corona-Krise besonders hoch ausgefallen war.

## Entwicklung der Beratungsanfragen an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2019–2022



## Entwicklung der Beratungsanfragen an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes nach AGG-Merkmalen

Mehrfachnennungen bei mehrdimensionaler Diskriminierung enthalten



Drei konkrete Entwicklungen im Berichtszeitraum sind besonders bemerkenswert:

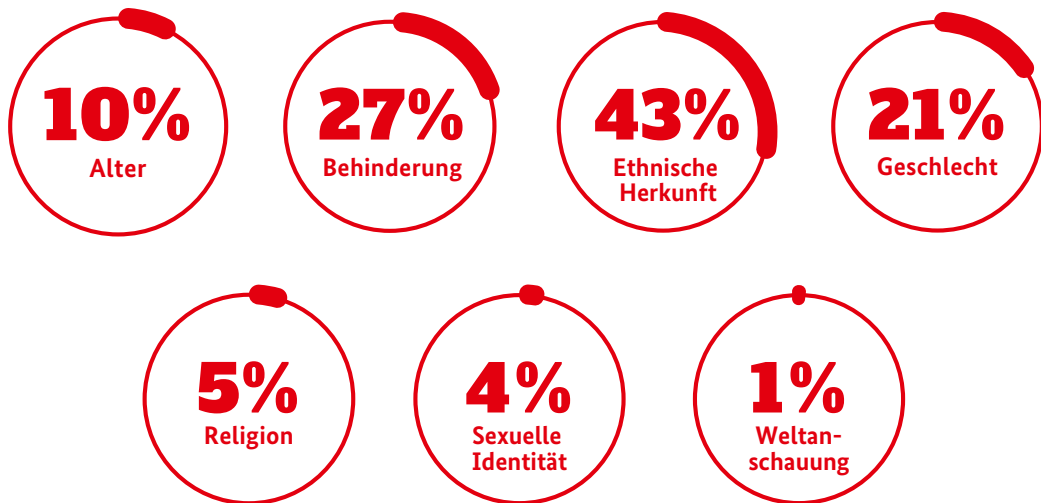
1. Von allen Anfragen bezogen sich 6.627 auf ein AGG-Merkmal. Dabei gab es mit 2.882 Anfragen wesentlich mehr Meldungen zu rassistischen Diskriminierungserfahrungen als in den Vorjahren. Beratungsanfragen wegen Diskriminierungen aufgrund der ethnischen Herkunft oder aus rassisti-

schen Gründen machen damit nun rund zwei von fünf (43 Prozent) aller Anfragen mit Bezug zu einem oder mehreren AGG-Merkmalen aus. Das ist ein erneuter Anstieg um sechs Prozentpunkte im Vergleich zum Vorjahr und um zehn Prozentpunkte gegenüber 2020. Damit festigt sich die Tendenz, dass Diskriminierungen wegen der ethnischen Herkunft und aus rassistischen Gründen die große Mehrheit des Beratungsaufkommens bilden.



## Verteilung der Beratungsanfragen an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes nach Merkmalen im Jahr 2022

Mehrfachnennungen bei mehrdimensionaler Diskriminierung enthalten



An nächster Stelle folgt mit 1.815 Anfragen (also 27 Prozent) das Diskriminierungsmerkmal Behinderung und chronische Krankheiten. Das sind etwas mehr Anfragen als 2021, aber weniger als 2020. Das liegt daran, dass damals eine Vielzahl von Anfragen die Pflicht zum Tragen eines Mund-Nasen-Schutzes betrafen und somit einen Gesundheits- und Behinderungsbezug hatten.

Anfragen zu allen anderen Diskriminierungsgründen – bis auf die Weltanschauung – haben im Jahr 2022 in absoluten Zahlen ebenfalls zugenommen. Zum Merkmal Geschlecht gab es 1.395 Anfragen, zu Alter 670, zu Religion 357 und zur sexuellen Identität 273. Weitere 2.200 Anfragen betrafen Gründe

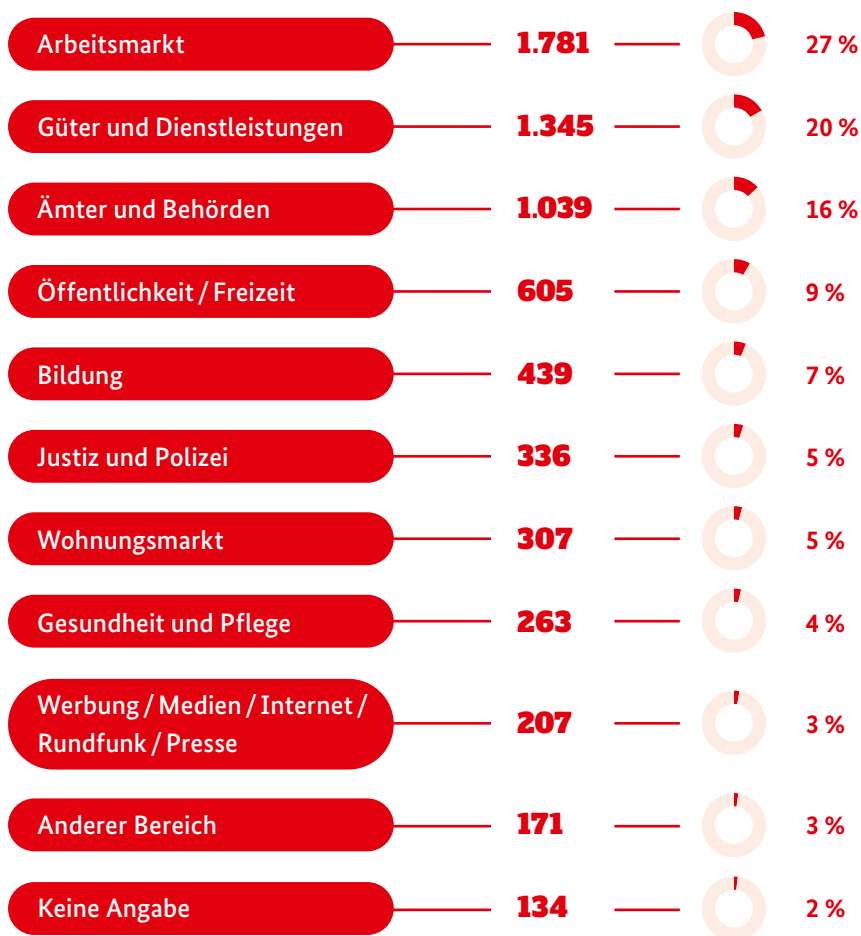
außerhalb des AGG, beispielsweise zur Staatsangehörigkeit, zum sozialen Status und zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

2. Die Corona-Pandemie und darauf bezogene Anfragen spielten 2022 eine wesentlich geringere Rolle. Es wendeten sich zwar immer noch 920 Ratsuchende an die Beratung, weil sie sich infolge der Corona-Maßnahmen benachteiligt fühlten; etwa die Hälfte (470) davon wegen eines im AGG geschützten Diskriminierungsgrundes. Das waren jedoch nur rund ein Zehntel der gesamten Beratungsanfragen und weniger als jeder 14. Beratungsfall im Anwendungsbereich des AGG. Hingegen

hatten 2020 fast ein Drittel und 2021 noch ein Fünftel der Beratungsfälle einen Zusammenhang mit Corona. Der aktuelle Anstieg des gesamten Beratungsaufkommens betrifft zum

allergrößten Teil Diskriminierungserfahrungen unter Normalbedingungen und nicht im Ausnahmezustand.

### Verteilung der Anfragen mit AGG-Bezug auf Lebensbereiche (2022)



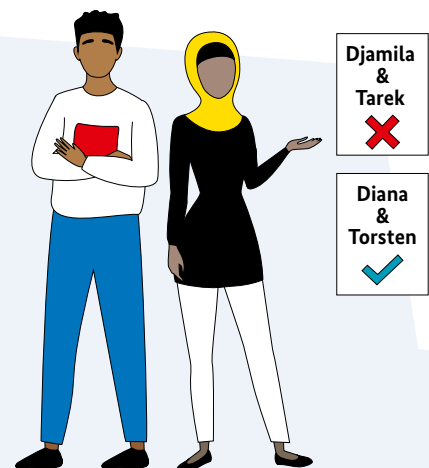
3. Diskriminierungen durch staatliche Stellen machen mittlerweile ein Fünftel aller Beratungsanfragen aus. So sahen sich über 1.000 Betroffene von Ämtern und Behörden diskriminiert und mehr als 300 durch die Polizei und die Justiz. Nimmt man noch den öffentlichen Bildungsbereich mit ebenfalls etwa 400 Diskriminierungsbeschwerden dazu, dann sind es sogar über ein Viertel der Beratungsfälle, die sich im öffentlich-rechtlichen Kontext abspielen. Dieser ist aber nicht vom Diskriminierungsschutz des AGG umfasst und es

gibt hierfür keine speziellen Regelungen. Der Hauptbestandteil (über ein Viertel) der in der Beratung geschilderten Diskriminierungen liegt weiterhin im Arbeitsleben und ist durch das AGG verboten. Darunter fallen auch sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz, die im Berichtszeitraum 186-mal gemeldet wurden. Genauso der privatrechtliche Geschäftsverkehr, worunter sowohl Anfragen zu Diskriminierung beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen (20 Prozent) als auch auf dem Wohnungsmarkt (5 Prozent) fallen.

### Fallbeispiel aus unserer Beratung: „Die Wohnung ist leider schon vergeben“

Djamila und Tarek M. sind auf Wohnungssuche und werden wiederholt von einer Wohnungsbaugesellschaft nicht zum Besichtigungstermin eingeladen, obwohl sie alle erforderlichen Nachweise erbringen und ein gutes Einkommen haben. Als sie für eine passende Wohnung erneut eine Absage bekommen, bewerben sie sich noch mal als Torsten und Diana Meier. Alle anderen Angaben sind gleich. Noch am selben Tag werden sie zur Wohnungsbesichtigung eingeladen.

Djamila M. kontaktiert deshalb unsere Beratung und bittet um Hilfe, weil sie sich und ihre Familie aufgrund ihrer arabischen Herkunft und ihres Nachnamens rassistisch diskriminiert sieht.



Durch das sogenannte „Testing“ – also die nochmalige Anfrage unter einem deutsch klingenden Namen und die Reaktion der Wohnungsbaugesellschaft darauf – ist die Beweislage gut. Daher kann die Antidiskriminierungsstelle die Wohnungsbaugesellschaft zum Einlenken bewegen. Diese entschuldigt sich bei Familie M. und bietet Besichtigungstermine an. Tatsächlich findet die Familie eine geeignete Wohnung.

## **Fast die Hälfte aller Ratsuchenden im Jahr 2022 fühlte sich in Lebensbereichen diskriminiert, die nicht oder nur teilweise vom AGG abgedeckt sind.**

Daneben stehen häufig Diskriminierungserfahrungen in den (sozialen) Medien und im Internet oder im öffentlichen Raum und in der Freizeit, wo regelmäßig diskriminierende Aussagen und Beleidigungen bis hin zu Gewalt aus menschenfeindlichen Motiven erlebt werden. Außerdem kommt es immer wieder auch im Gesundheitssektor und in der Pflege zu Beschwerden über diskriminierendes Verhalten.

Jedes Jahr erhält die Antidiskriminierungsstelle zudem zahlreiche Anfragen, die keinen unmittelbaren Bezug zu einem AGG-Merkmal aufweisen, sondern sich beispielsweise auf das Aussehen, das Gewicht, den Familienstand, die Elternschaft oder die sonstige familiäre Fürsorgeverantwortung (sogenannte Caregiver), die Staatsangehörigkeit oder den sozialen Status beziehen. Für die Antidiskriminierungsarbeit ist es wichtig, sich auch mit

diesen Anfragen zu befassen, denn sie zeigen, dass im Zusammenhang mit bestimmten persönlichen Merkmalen ebenso Benachteiligungserfahrungen gemacht werden, die in ihren Auswirkungen für die Betroffenen vergleichbar mit denen der ausdrücklich geschützten Merkmale sind.

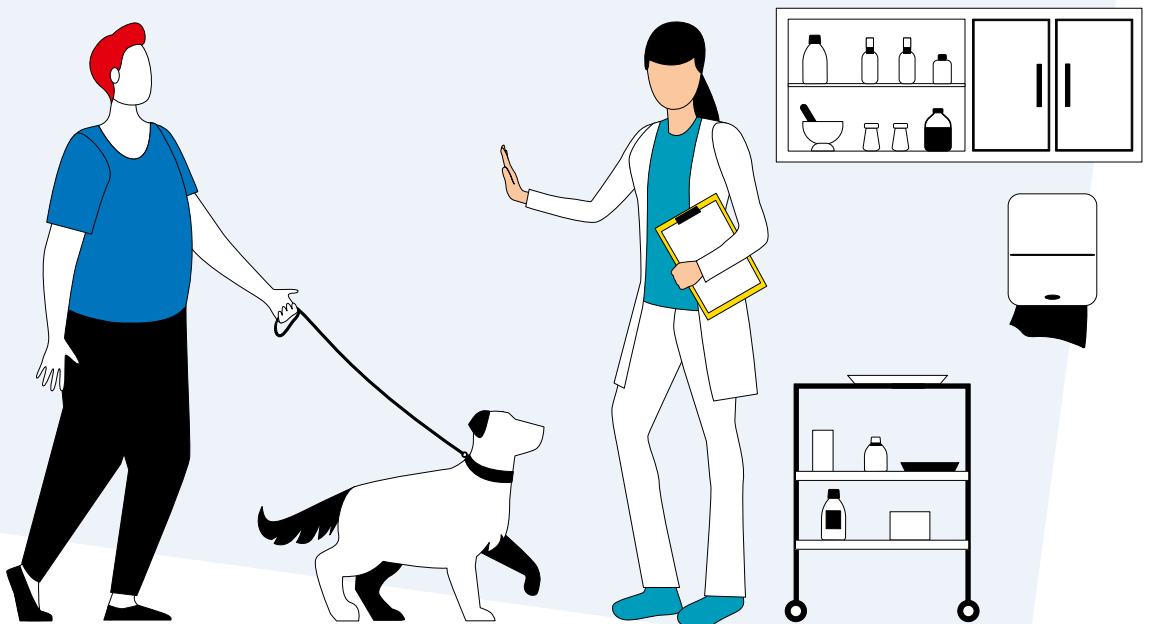
Außerdem sollen laut Koalitionsvertrag in der laufenden Legislaturperiode das AGG reformiert und Schutzlücken geschlossen, der Rechtsschutz verbessert und der Anwendungsbereich ausgeweitet werden. Dafür wäre aus Sicht der Unabhängigen Bundesbeauftragten für Antidiskriminierung vorstellbar und wünschenswert, sowohl die Diskriminierungsgründe als auch die Lebensbereiche auszuweiten, damit Menschen besser gegen Diskriminierung vorgehen können.

**2022 erreichten das Beratungsteam 2.200 Fälle, in denen es nicht um ein gesetzlich geschütztes Diskriminierungsmerkmal ging.**

## Fallbeispiel aus unserer Beratung: „Sie brauchen den Hund doch gar nicht“

Mario N. ist aufgrund einer post-traumatischen Belastungsstörung im Alltag auf die Begleitung und Unterstützung durch seinen Assistenzhund angewiesen. Als er eine ärztliche Untersuchung braucht, vereinbart er einen Termin und erklärt, dass er seinen Assistenzhund mit in die Praxis bringen muss. Der Arzthelfer am Telefon meint, dass das kein Problem sei. Als die Hautärztin ihn mit dem Assistenzhund im Wartezimmer sieht, fordert sie Herrn N. auf, den Hund vor der Praxis anzuleinen. Klärungsversuche scheitern, unter anderem wird dabei gesagt, dass Herr N. den Hund „ja nicht wirklich brauche“. Herr N. geht darauf ohne Behandlung nach Hause.

Die Antidiskriminierungsstelle informiert die Arztpraxis über die Rechtslage. Die chronische Beeinträchtigung gilt als Behinderung im Sinne des AGG; seit Mitte 2021 ist im Behindertengleichstellungsgesetz (BGG) klargestellt, dass Menschen mit Behinderungen einen Anspruch darauf haben, ihren Assistenzhund in alle der Allgemeinheit zugänglichen Einrichtungen mitzunehmen. Die Betreiber haben hier eine Duldungspflicht. Die Verweigerung ist in der Regel eine rechtswidrige Benachteiligung. Im Streitfall kann man sich auch an die Schlichtungsstelle beim Bundesbehindertenbeauftragten wenden oder es kann sogar Verbandsklage erhoben werden.



# Eindrücke aus dem Jahr 2022



## Gemeinsam gegen Diskriminierung

Auf Einladung der Unabhängigen Bundesbeauftragten für Antidiskriminierung kamen zum ersten Mal alle für den Einsatz gegen Benachteiligung zuständigen Beauftragten des Bundes, der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages zusammen. Dabei ging es darum, Strategien gegen Diskriminierung zu besprechen. Neben Ferda Ataman die Wehrbeauftragte, Dr. Eva Högl, der Beauftragte für die Belange von Menschen mit Behinderung, Jürgen Dusel (v.l. n. r. unten), die Staats-

ministerin für Migration und Integration und Antirassismusbeauftragte, Reem Alabali-Radovan, der Antiziganismusbeauftragte in Deutschland, Dr. Mehmet Daimagüler (v.l. n. r. mittlere Reihe), der Beauftragte der Bundesregierung gegen Antisemitismus, Felix Klein, und die Beauftragte für Aussiedlerfragen und nationale Minderheiten, Natalie Pawlik (v.l. n. r. obere Reihe). Nicht auf dem Bild: der Queer-Beauftragte Sven Lehmann.



## Studie Altersbilder in Deutschland

Negative Stereotype und fragwürdige Rollenklischees gegenüber älteren Menschen sind weit verbreitet – das zeigt die Studie der Antidiskriminierungsstelle „Age ismus – Altersbilder und Altersdiskriminierung in Deutschland“. Hier vorgestellt gemeinsam mit Prof. Dr. Eva-Marie Kessler von der Medical School Berlin und der Vorsitzenden der Bundesarbeitsgemeinschaft der Seniorenorganisationen Dr. Regina Görner.



## Fachtagung für mehr Beratung gegen Diskriminierung

Wie kann der Aufbau einer flächendeckenden Antidiskriminierungsberatung gelingen und der Schutz vor Diskriminierung gestärkt werden? Darüber sprachen Vertreter\*innen aller demokratischen Fraktionen bei der Fachtagung „Gut Beraten!“. Bild oben: Dr. Katja Leikert (CDU) und Kaweh Mansoori (SPD) mit einer Tagungsteilnehmerin, Bild links: Ferda Ataman, Gyde Jensen (FDP) und Dr. Katja Leikert (CDU).



### **Wenn Antidiskriminierung Schule macht**

Viel zu oft erleben Kinder und Jugendliche an Schulen Diskriminierung. Ein diskriminierungssensibler Schulalltag, das ist Ziel des Wettbewerbs fair@school – Schulen gegen Diskriminierung. Bereits zum sechsten Mal zeichnete die Antidiskriminierungsstelle gemeinsam mit dem Cornelsen-Verlag herausragende Menschen aus, die sich an ihrer Schule gegen Diskriminierung starkmachen. Hier das Team des 1. Platzes der Kurt-Schuhmacher-Grundschule Berlin und ein Eindruck vom Get-together nach der Preisverleihung.







### Sichtbar für gleiche Rechte

Lesben, Schwule, Bisexuelle, trans\*, inter\* und queere Menschen erleben immer noch häufig Diskriminierung und sind nach wie vor nicht in allen Belangen gleichberechtigt. Deshalb ist es so wichtig, für Sichtbarkeit zu sorgen und Verbesserungen wie ein starkes Selbstbestimmungsrecht für trans\* Personen zu fordern. Hier beim Christopher Street Day 2022 in Berlin.



### Im Dialog



Das AGG betrifft sehr viele Menschen und Gruppen in Deutschland. Um sich darüber auszutauschen, hat Ferda Ataman zahlreiche Gespräche mit Verbänden und Initiativen geführt. Hier mit Vertreter\*innen des Bündnisses „AGG-Reform – Jetzt!“, Andrea Nahles, Vorstandsvorsitzende der Bundesagentur für Arbeit und Steffen Kampeter, Geschäftsführer der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände.

## **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  
[www.antidiskriminierungsstelle.de](http://www.antidiskriminierungsstelle.de)

### **Kontakt:**

Servicebüro der Antidiskriminierungsstelle des Bundes  
Telefonische Beratung: Montag bis Donnerstag, 9–15 Uhr  
Tel.: 0800 546 546 5  
E-Mail: [beratung@ads.bund.de](mailto:beratung@ads.bund.de)

Allgemeine Anfragen:

E-Mail: [poststelle@ads.bund.de](mailto:poststelle@ads.bund.de)

**Konzeption und Gestaltung:** [www.zweiband.de](http://www.zweiband.de)

**Druck:** MKL Druck GmbH & Co. KG

**Stand:** Juni 2023

### **Bildnachweis:**

© Antidiskriminierungsstelle des Bundes außer;  
Seite 4: © Bundesregierung/Hans-Christian Plambeck; © photothek/Florian Gaertner  
Seite 5: © freepik.com  
Seite 7: © BPA/Steffen Kugler  
Seite 30: © photothek/Thomas Köhler  
Seite 31: © photothek/Thomas Trutschel; © photothek/Florian Gaertner (2x)  
Seite 32: © Caro Kaddatz  
Seite 33: © ADS; © photothek



