

TÄTIGKEITSBERICHT 2019

Antidiskriminierungsstelle der Stadt
Regensburg



1. Einleitung

Die Arbeit der Antidiskriminierungsstelle richtet sich nach dem seit 2006 in Deutschland geltenden Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Mit diesem wurden vier Europäische Richtlinien in nationales Recht umgesetzt.

- die Antirassismusrichtlinie (2000/43/EG)
- die Rahmenrichtlinie Beschäftigung (2000/78/EG)
- die "Gender-Richtlinie" (2002/73/EG)

Diese Richtlinie wurde mittlerweile gemeinsam mit anderen Richtlinien zur Gleichbehandlung von Männern und Frauen neugefasst und zwar durch die Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (Abl. EG Nr. L 204 S. 23).

- und die Richtlinie zur Gleichstellung der Geschlechter auch außerhalb der Arbeitswelt (2004/113/EG)

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz verbietet Ungleichbehandlungen aufgrund rassistischer Zuschreibungen und Ethnischer Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, des Geschlechts, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität. Der Anwendungsbereich des Gesetzes bezieht sich auf das Arbeitsleben und zivilrechtliche Massengeschäfte. Lediglich im Bereich der rassistischen Diskriminierungen und solcher wegen der ethnischen Herkunft geht es noch darüber hinaus.

Seit der Durchsetzung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes befinden sich neben der Antidiskriminierungsstelle des Bundes deutschlandweit dezentrale Antidiskriminierungsstellen im Aufbau. Die Stadt Regensburg hat in diesem Kontext im Büro für Chancengleichheit am 01. Januar 2018 eine Antidiskriminierungsstelle geschaffen und zum 11. Juni 2020 mit 19,5 Wochenstunden besetzt. Damit war Regensburg nach München, Nürnberg und Erlangen die vierte Stadt in Bayern, die eine kommunale Anlaufstelle für Menschen mit Diskriminierungserfahrungen anbietet. Da das seit 2006 geltende AGG noch weitgehend unbekannt ist, soll auf kommunaler Ebene gewährleistet werden, dass alle Bürger*innen Regensburgs ein Beratungsangebot darüber einholen können, welche Sachverhalte als Diskriminierung zu werten sind und welche Vorgehen im jeweiligen Fall möglich sind. Auch im Umgang mit AGG-Beschwerden und deren Umsetzung innerhalb der Stadtverwaltung gibt es bisher wenig Erfahrung. Hier hat sich seit Gründung der Antidiskriminierungsstelle gezeigt, dass komplexe, auch arbeitsrechtliche, Fälle gemeldet werden, bei denen zu prüfen ist, ob eine Ungleichbehandlung nach dem AGG vorliegt.

Mit der Schaffung der Antidiskriminierungsstelle möchte die Stadt Regensburg ein Zeichen gegen jegliche Art von Benachteiligungen setzen. Ziel ist es, faire Chancen für alle in Regensburg lebenden Bewohner*innen zu schaffen. Rassistische Diskriminierungen ebenso wie Diskriminierungen wegen des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität sind auch in Regensburg keine Randerscheinung, sondern zählen zur Alltagserfahrung vieler Menschen. Daneben ist Diskriminierung nicht nur ein individuelles Problem, in unserer Gesellschaft gibt es auch strukturelle Diskriminierung. Diskriminierende Strukturen, Mechanismen, Regelungen und Handlungen erstrecken sich dabei auf alle Lebensbereiche, wie zum Beispiel Arbeit, Bildung und Wohnen. Racial profiling, d.h. Fälle, wo Menschen aufgrund ihrer Herkunft, ihrer Religion oder sonstigen äußerlichen Merkmalen verdächtigt und zum Beispiel im Öffentlichen Nahverkehr öfter kontrolliert werden, kommen immer wieder vor. Daher ist eine gezielte

Antidiskriminierungsarbeit unerlässlich, um die Öffentlichkeit und die Politik zu sensibilisieren, auf Missstände aufmerksam zu machen und Interventionen einzufordern. Dies ist der erste Tätigkeitsbericht der Antidiskriminierungsstelle, der einen Überblick über die im Jahr 2019 bearbeiteten Fälle und Tätigkeiten bieten möchte. Der Bericht ist Grundlage für einen Konzeptvorschlag für die zukünftige Arbeit der Schwerpunktsetzung der Antidiskriminierungsstelle.

2. Tätigkeiten der Antidiskriminierungsstelle

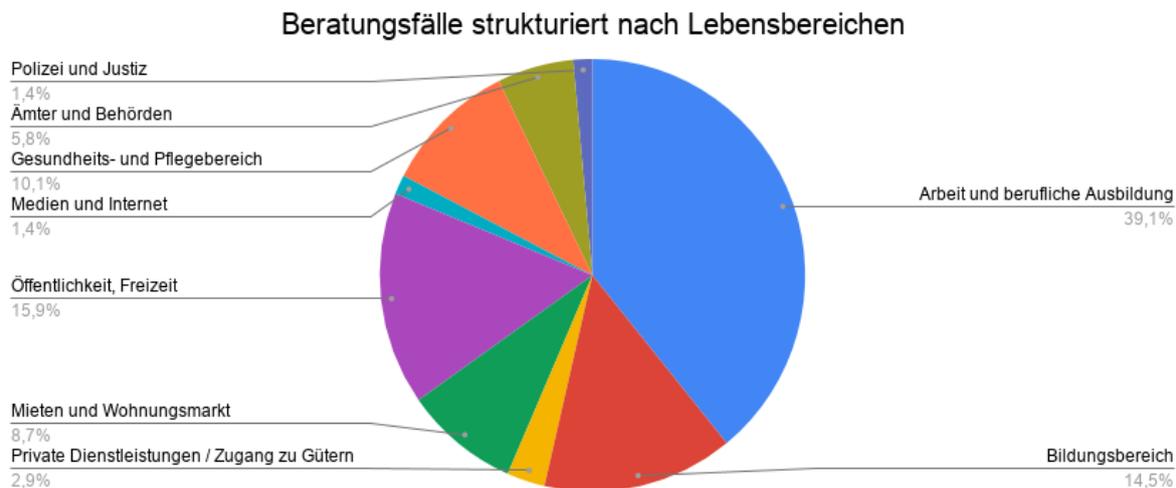
Die Antidiskriminierungsstelle dient als unmittelbare und niedrigschwellige Anlaufstelle für von Diskriminierungen betroffene Bürger*innen in Regensburg. Die Beratungen erfolgen kostenfrei und unabhängig. Neben der Beratung werden die Betroffenen konkret in ihren Anliegen unterstützt. Personen, die die Antidiskriminierungsstelle im Jahr 2019 zur Beratung aufsuchten, wurden über die einschlägigen gesetzlichen Regelungen aufgeklärt und Handlungsempfehlungen erteilt. Diese richteten sich je nach Einzelfall von der Hinzuziehung weiterer Organisationen mit Fachkompetenzen bis hin zur Empfehlung einer gerichtlichen Geltendmachung. Viele Menschen sind aber mit dem Ablauf aufgrund ihrer Lebenssituation überfordert oder scheuen das finanzielle Risiko. Auch handelte es sich bei den individuellen Vorfällen oft um Schamthemen, welche die Betroffenen ungern an die Öffentlichkeit tragen wollten. Neben der Beratung von betroffenen Menschen ist es die Aufgabe der Antidiskriminierungsstelle, Aufklärungs- und Öffentlichkeitsarbeit zu leisten, um die Gesellschaft für Diskriminierungen zu sensibilisieren und zukünftige Ungleichbehandlungen zu vermeiden.

2.1. Beratung



Im Jahr 2019 hat die Antidiskriminierungsstelle in 69 verwaltungsinternen und externen Fällen beraten, wobei jedem Fall ein Einzelschicksal zugrunde lag und neben Recherche und Bearbeitung jeweils mehrere Beratungsgespräche notwendig waren. Darunter sind besonders viele rassistische Diskriminierungen und solche aufgrund der ethnischen Herkunft sowie Diskriminierungen wegen dem Geschlecht (insb. sex. Belästigung) sowie Behinderung/ chronischer Krankheit. Aber auch Beratungen zu den weiteren Diskriminierungsmerkmalen (Alter, sexueller Identität, Religion/ Weltanschauung)

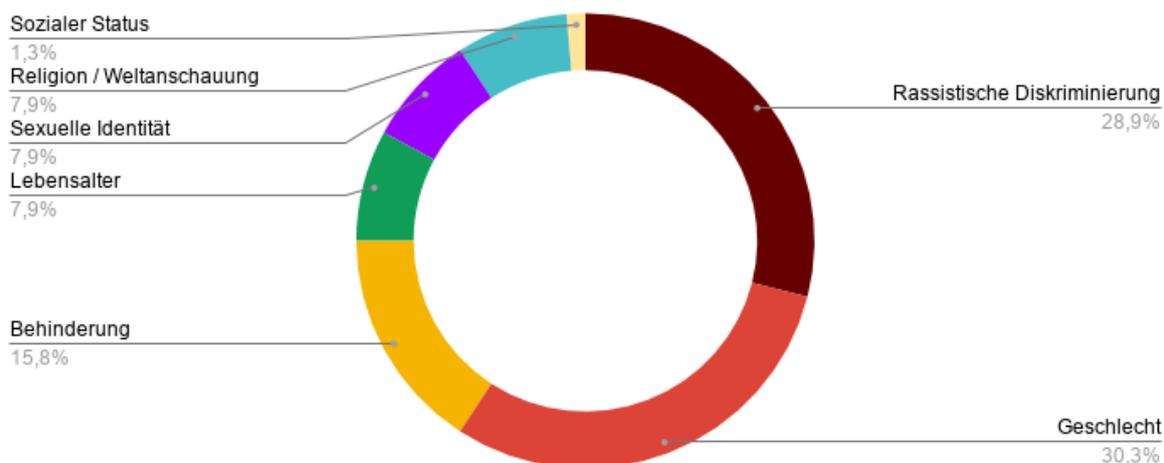
wurden geführt. Es ist davon auszugehen, dass die Fallzahlen mit weiterem Bekanntwerden der Antidiskriminierungsstelle noch deutlich ansteigen werden.



Das AGG schützt nicht vor Ungleichbehandlungen in allen Lebensbereichen. So sind zum Beispiel Teilbereiche öffentlicher Institutionen und Verwaltungen, wie auch Diskriminierungen an Schulen, nicht vom AGG abgedeckt, auch wenn dort weiterhin häufig Diskriminierungen stattfinden. Auch soziale Benachteiligungen obdachloser und suchtkranker Menschen fallen bisher nicht in den Bereich des AGGs. Es wurde deshalb wiederholt politisch gefordert, diese Lücke zu schließen, was aber noch nicht erfolgt ist. Außerdem ist zu beobachten, dass Fälle, die auf Intersektionalität zurückzuführen sind, das heißt mehrdimensionale Diskriminierung aufgrund sich überschneidender Merkmale (z.B. Behinderung und Geschlecht), häufig vorkommen.

Beratungsfälle strukturiert nach Diskriminierungsmerkmalen

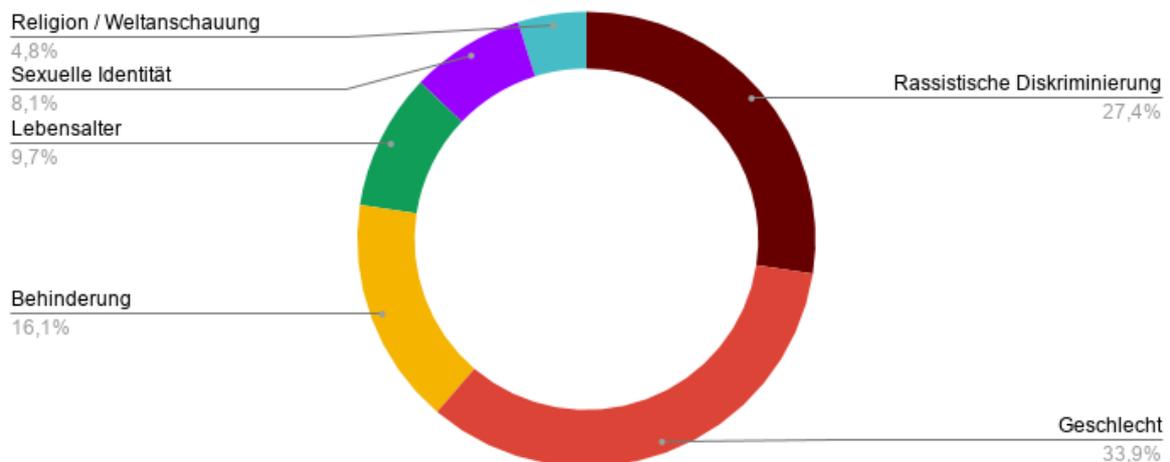
Mehrfachnennungen bei mehrdimensionaler Diskriminierung enthalten



Bei jeder Beratungsanfrage wird zunächst geprüft, ob das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz bei der Fallbearbeitung angewendet werden kann. Somit sind alle Fälle nach AGG Wirksamkeit differenziert. Dennoch wurden auch die Betroffenen beraten, bei denen keine rechtlich relevante Benachteiligung nach dem AGG vorlag, z. B. in dem auf weitere Hilfsorganisationen in Regensburg verwiesen wurde, oder beim Verfassen wirksamer (juristischer) Schreiben zur proaktiveren Durchsetzung der jeweiligen Anliegen assistiert wurde.

Verteilung der Beratungsanfragen auf die AGG-Merkmale

Mehrfachnennungen bei mehrdimensionaler Diskriminierung enthalten



Fallbeispiele:

Im Folgenden sollen einige Fälle exemplarisch vorgestellt werden:

➤ *Rassistische Diskriminierung und solche aufgrund der ethnischen Herkunft*

Diese betrafen sehr häufig den Wohnungsmarkt. Fälle in diesem Bereich sind alltäglich, aber nur schwer nachweisbar, da bei der Ablehnung nicht die Gründe für die Nichtberücksichtigung der Bewerber*innen offen genannt werden und meist auch vor Zeug*innen die Ablehnungsgründe nicht wiederholt werden. Es gab aber auch Fälle, in denen offen kommuniziert wurde, dass Ausländer nicht erwünscht sind oder ein Makler eingeräumt hat, dass sein Auftraggeber die Wohnung nicht an Menschen mit Migrationshintergrund vergeben möchte.

Auch im Arbeitsleben kam es immer wieder zu Ungleichbehandlungen, sei es zum Beispiel durch die Bezahlung eines geringeren Entgelts, der Ablehnung eines für die Tätigkeit notwendigen Deutschkurses oder der Nichtanerkennung einer ausländischen Ausbildung. In einem Fall wurde ein Praktikumsplatz mit der Begründung verwehrt, der junge Mann aus Syrien könne aufgrund des Kulturkreises, aus dem er komme, Frauen als Vorgesetzte nicht akzeptieren.

Ein junger schwarzer Mensch wurde an seinem Arbeitsplatz immer wieder mit rassistischen Äußerungen konfrontiert. So wurde er wiederholt im Arbeitsablauf mit dem „N-Wort“ angesprochen. Auch rassistische Äußerungen, wie „Hast du das in Afrika gelernt?“ oder die

Bezeichnungen als „Schokohase“ und weitere Diskriminierungen, Beleidigungen und Herabsetzungen waren für ihn an der Tagesordnung. Als der Betroffene die Antidiskriminierungsstelle aufgesucht hat, wirkte dieser bereits überaus psychisch belastet. Im weiteren Verlauf wurde erarbeitet, wie vorgegangen werden kann, auch in rechtlicher Hinsicht. Es hat sich jedoch gezeigt, dass die psychische Belastung für den Betroffenen bereits so groß war, dass dieser die Firma unbedingt verlassen wollte. Dem Betroffenen konnte noch insoweit geholfen werden, als eine Sperre bei der Arbeitsagentur vermieden werden konnte, da seine Kündigung aufgrund der diskriminierenden Umstände nicht selbstverschuldet gewertet wurde. Auch konnte dieser gestärkt aus der Beratung entlassen werden.

Belastend sind für viele Betroffene auch immer wieder Kontrollen im öffentlichen Nahverkehr, bei Polizeikontrollen oder im Supermarkt, bei denen gezielt sie ausgewählt werden, sogenanntes „racial profiling“.

Diskriminierungen an der Diskothekentür wurden ebenfalls, wenn auch in geringem Umfang, weiterhin gemeldet. Hier ist, wie in allen Diskriminierungsfällen, von einer sehr hohen Dunkelziffer auszugehen.

➤ *Diskriminierung aufgrund der Religion oder Weltanschauung*

Die in diesem Bereich gemeldeten Diskriminierungen betrafen fast ausschließlich Frauen, die aus religiösen Gründen ein Kopftuch tragen.

Als Beispiel wurde eine junge Frau von ihrer Lehrerin stets nur mit „Du da mit dem Kopftuch“ angesprochen oder die Mitgliedschaft im Fitnessstudio aufgrund des Kopftuchs verweigert. Es wurde auch nicht die Möglichkeit angeboten, durch das Tragen eines speziellen Kopftuches den Zugang zu ermöglichen, sondern generell die Aufnahme abgelehnt.

Wiederholt wurden Fälle gemeldet, bei denen das Angebot eines Ausbildungs- oder Arbeitsplatzes beim Bewerbungsgespräch an die Bedingung geknüpft wurde, das Kopftuch abzulegen. Wurde dies abgelehnt, erfolgt die Ablehnung mit einer gänzlich anderen Begründung, was zeigt, dass den Arbeitgeber*innen ihr rechtswidriges Verhalten bewusst sein dürfte.

Einem Arbeitnehmer wurde verboten, am Arbeitsplatz einen Button gegen die AfD zu tragen und diesem mit Kündigung gedroht.

➤ *Diskriminierung aufgrund des Geschlechts*

Beratungsfälle in diesem Bereich waren oft im Bereich des Arbeitslebens angesiedelt. Ungleichbehandlungen konnten hier unter anderem bei Teilzeitregelungen und Aufstiegschancen festgestellt werden.

Hohe Fallzahlen betreffen sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz und der Umgang damit, aber auch Mobbing.

Die Regelung, dass beim Dult -Flohmarkt Frauen für den Toilettengang bezahlen mussten, Männer aber nicht, wurde als diskriminierend für Frauen gemeldet. Diese

Ungleichbehandlung wurde auf unsere Intervention abgestellt und der Toilettengang zukünftig auch für Frauen kostenlos ausgestaltet.

Männer dagegen fühlen sich durch den „Mädelsabend“ beim Weihnachtsmarkt, der mit freiem Eintritt für Frauen einhergeht und „Damentage“ in der Sauna diskriminiert. Hier verhält es sich jedoch so, dass bei Gewährung besonderer Vorteile ein Gleichbehandlungsinteresse entfällt, was entsprechend kommuniziert werden musste.

➤ *Diskriminierung aufgrund des Alters*

Beispielsweise wurde bemängelt, dass die Tarife des Öffentlichen Nahverkehrs gerade Alleinstehende und damit überwiegend ältere, oft verwitwete Frauen mit geringer Rente benachteiligen, da Sondertarife, wie das Tagesticket in erster Linie Paare und Familien begünstige.

Die Regelung, dass Studierendentarife nur bis 30 Jahre gelten, selbst wenn man tatsächlich länger studiert, wurde als diskriminierend gemeldet. Gerade Student*innen, denen wenig Geld zur Verfügung steht, benötigen längere Zeit für das Studium, da Sie auch arbeiten. Auch Student*innen mit Behinderungen benötigen für das Studium häufig krankheitsbedingt mehr Zeit.

Auch wurde ein Fall der häuslichen Gewalt gegenüber einer 91-jährigen Frau gemeldet sowie Benachteiligungen bei Versicherungen aufgrund des Alters.

➤ *Diskriminierungen aufgrund einer Behinderung oder chronischen Krankheit*

Die Fälle betrafen hierbei überwiegend Ungleichbehandlungen am Arbeitsplatz, wobei psychische Beeinträchtigungen eine große Rolle spielten. Insbesondere auch durch längere Krankheitszeiten kam es hier vermehrt zu Mobbing-Situationen. Betroffen waren auch Angehörige, die pflegebedürftige Menschen pflegen.

Weitere Fälle betrafen die Wohnsituation von behinderten Menschen und generell deren Teilhabe am gesellschaftlichen Leben in Regensburg. So wurde bspw. Menschen im Rollstuhl in einer genossenschaftlichen Wohnanlage der barrierefreie Zugang erschwert.

Einem an Autismus erkrankten jungen Mann wurde ein Schulverweis angedroht, da man keine inklusive Schule sei. Vorausgegangen war dessen Beschwerde über das wiederholte Verschieben einer Klausur, da er aufgrund seines Krankheitsbildes auf Strukturen im Schulalltag dringend angewiesen ist.

➤ *Diskriminierungen wegen der sexuellen Identität*

Thematisiert werden muss hier der faktische Ausschluss von Homosexuellen von der Blutspende aufgrund der bisher geltenden Regelungen. Hier wäre dringend eine politische Entscheidung notwendig.

Viele Fälle betrafen generelle Anfragen, wie in bestimmten Bereichen mit dem Thema umzugehen ist, zum Beispiel mit welchem Namen ein transsexueller Mensch vor der offiziellen Namensänderung auf einer Wahlliste oder Schulzeugnissen zu führen ist oder wie mit der Toilettensituation umzugehen ist.

Es wurden auch Ansprechpartner*innen gesucht, zum Beispiel von den Eltern eines transsexuellen elfjährigen Kindes. Hierbei wurde das Problem angesprochen, dass es sehr wenige Anlaufstellen mit Fachkompetenz in diesem Bereich für Kinder gibt.

Fälle von homophoben Beleidigungen wurden ebenfalls gemeldet. Diese treffen vermehrt auch an Schulen auf.

In diesem Zusammenhang muss die konstruktive Zusammenarbeit mit den in Regensburg ansässigen und in diesem Bereich tätigen Organisationen hervorgehoben werden, die immer als Ansprechpartner*innen für die Antidiskriminierungsstelle zur Verfügung stehen.

2.2. Öffentlichkeitsarbeit

Im Jahr 2019 hat die Antidiskriminierungsstelle an 60 Veranstaltungen teilgenommen und diese teilweise mit organisiert. Durch das Zusammentreffen mit den vielzähligen Akteur*innen und Organisationen aus den Bereichen Rassismus, Behinderung, Sexuelle Identität etc. konnte bereits in einem Jahr ein Netzwerk geschaffen werden, das für alle Beteiligten einen Mehrwert mit sich bringt. Eine beständige Zusammenarbeit besteht auch mit den weiteren Antidiskriminierungsstellen in Bayern, in der neben intensiven fachlichen Austausch strukturelle und organisatorische Fragen zur Umsetzung des AGG in den Kommunen im Vordergrund behandelt werden.



Die Öffentlichkeitsarbeit soll zum einen die Bekanntheit der Beratungsangebote der Antidiskriminierungsstelle und zum anderen die Sensibilisierung der Stadtgesellschaft erhöhen. Im Jahr 2019 stand es zunächst im Vordergrund, die Antidiskriminierungsstelle und ihre Aufgaben bekannt zu machen.

➤ Der **Vorstellung** der Antidiskriminierungsstelle dienten u.a. folgende Veranstaltungen:

- 🌈 Demokratiekonferenz
- 🌈 Integrationsbeirat
- 🌈 Europabus mit Infostand und Quiz
- 🌈 Flüchtlingsforum
- 🌈 Familienstützpunkte
- 🌈 KISS Kontakt- und Informationsstelle für Selbsthilfe



➤ Die **Expertise** der Antidiskriminierungsstelle wurde u.a. bei folgenden Veranstaltungen angefragt:

- 🌈 Einladung der Stadt Landshut zur Diskussion über die Einrichtung einer Antidiskriminierungsstelle, um Erfahrungen aus Regensburg teilen zu können
- 🌈 Workshop mit Auszubildenden der Post Würzburg in der Jugendherberge Regensburg (wiederholte Anfrage)

➤ Es haben u.a. folgende **Vernetzungstreffen** stattgefunden:

- 🌈 Einladung aller Regensburger Organisationen im LGBTIQ Bereich
- 🌈 B.U.D für Opfer rechtsextremer Gewalt
- 🌈 P.U.R Beratungsstelle für Geflüchtete an der Berufsschule II
- 🌈 Veranstaltung zum Thema Antidiskriminierung für kreisfreie Städte in Bayern in Ingolstadt
- 🌈 Netzwerktreffen der Bayerischen Antidiskriminierungsstellen in Nürnberg
- 🌈 Initiative Ausbildung statt Abschiebung
- 🌈 EUTB – Unabhängige Teilhabeberatung in Regensburg
- 🌈 Teilnahme am Arbeitskreis Frauen inklusiv



➤ Die Antidiskriminierungsstelle hat u.a. an folgenden **Veranstaltungen** mitgewirkt:

- 🌈 Interkulturelle Wochen 2019 in Regensburg
- 🌈 Gesellschaft macht Geschlecht Tage an der Universität Regensburg
- 🌈 Veranstaltungsreihe Frauen inklusiv- gemeinsam kreativ
- 🌈 Christopher Street Day – Teilnahme mit Infostand
- 🌈 Jurymitglied beim „Queer – Streifen“ Filmfestival
- 🌈 Internationale Wochen gegen Rassismus in Regensburg 2019 mit eigener Veranstaltung („Heroes“) und gemeinsamer Kundgebung



➤ An **Pressearbeit** wurde folgendes geleistet:

- 🌈 Presseberichte der Stadt Regensburg zur Gründung der Antidiskriminierungsstelle
- 🌈 Artikel in der „Bei uns“
- 🌈 Artikel im Donaustrudl
- 🌈 Bericht über die Antidiskriminierungsstelle im „Haberer“
- 🌈 Interview im „Campus Asyl“ im Rahmen der Internationalen Wochen gegen Rassismus

Die Antidiskriminierungsstelle hat sich mit einer Vielfalt an Akteur*innen in Regensburg vernetzt und das Angebot bei diversen weiteren Gelegenheiten vorgestellt. Insbesondere haben auch viele verwaltungsinterne Treffen stattgefunden, um eine bestmögliche Zusammenarbeit zu gewährleisten.



3. Zusammenfassung und Empfehlungen für die Zukunft

Nach einer Aufbauphase der neuen Regensburger Antidiskriminierungsstelle von etwa vier Monaten hat sich herausgestellt, dass die Aufgaben deutlich umfassender und anspruchsvoller sind, als bei der Stellenschaffung angenommen wurde.

So müsste die Öffentlichkeitsarbeit noch deutlich erhöht werden, um das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz sowohl in der Verwaltung, der Wirtschaft, den Personalabteilungen als auch dem öffentlichen Leben und Dienstleistungsbereich in Regensburg bekannt zu machen. Mit der Unkenntnis einher geht oftmals eine mangelnde Sensibilität für diskriminierendes Verhalten und ein mangelndes Unrechtsbewusstsein.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz ist sehr komplex und mit vielen Ausnahmeregelungen versehen. Es bedarf daher ausführlicher Beratungen, um dieses den Menschen nahe zu bringen. So regelt zum Beispiel das Gesetz nicht das Verhältnis von Bürger*innen zu Behörden. Das bedeutet, dass das AGG beispielsweise nicht zwischen Lehrer*innen und Schüler*innen, sowie Studierende und Professor*innen anwendbar ist, wobei gerade in diesem Bereich viele Diskriminierungsfälle gemeldet werden und andere Handlungsmöglichkeiten erörtert werden müssen. Durch die Einrichtung der Antidiskriminierungsstelle wurde aber eine Anlaufstelle geschaffen, die zumindest die Möglichkeit einer gerecht werdenden Vermittlung bietet.

Auch soziale Ungleichbehandlungen sind vom AGG nicht gedeckt, treten aber immer wieder auf. So wurden der Antidiskriminierungsstelle zum Beispiel Fälle gemeldet, bei denen Menschen in sozialen Einrichtungen Diskriminierungen erfahren haben oder Obdachlose angegriffen wurden.

Die Bilanz nach den ersten eineinhalb Jahren zeigt deutlich: In allen Bereichen gibt es noch viel zu tun!