



TÄTIGKEITSBERICHT 2020-2022

**Antidiskriminierungsstelle
der Stadt Regensburg**

Vorwort der Oberbürgermeisterin

Liebe Leserin, lieber Leser,

liebe Interessierte,

es ist eine traurige Tatsache, dass jeden Tag Menschen diskriminiert werden, weil sie in den Augen anderer etwa eine vermeintlich falsche Hautfarbe, Religion oder sexuelle Orientierung haben. Das geschieht auch in unserer Stadt Regensburg.



Diskriminierung hat viele Gesichter.

Sie zeigt sich in fehlenden oder ungleichen Zugangs- und Aufstiegschancen, schlechteren Arbeitsbedingungen, strukturellen Benachteiligungen und in Gewalttaten wie rassistischen Anschlägen oder Straftaten gegen queere Menschen.

Diskriminierungserfahrungen sind für die Betroffenen einschneidende und oft traumatisierende Erlebnisse. Verstärkt werden diese dadurch, wenn den Betroffenen nicht geglaubt wird und Erlebnisse heruntergespielt werden.

Diskriminierung ist ein komplexes Phänomen. Oft muss zwischen der juristischen Perspektive und der subjektiven Erfahrung differenziert werden. Nicht zuletzt, weil das in Deutschland seit 2006 geltende Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz noch immer erhebliche Schutzlücken aufweist.

Ich bin froh, dass wir in Regensburg seit 2018 als freiwillige Leistung der Kommune eine Antidiskriminierungsstelle haben. Da mir das Thema sehr am Herzen liegt, ist die Antidiskriminierungsstelle im Büro für Chancengleichheit – und damit direkt in meinem Stab angesiedelt.

Der Tätigkeitsbericht der Jahre 2020-2022 soll Politik und Öffentlichkeit einen Einblick in den vielfältigen Arbeitsbereich der Antidiskriminierungsstelle geben. Ich wünsche Ihnen eine interessante Lektüre sowie viele Impulse und Anregungen.

A handwritten signature in blue ink, which appears to read 'G. Maltz-Schwarzfischer'. The signature is stylized and fluid.

Gertrud Maltz-Schwarzfischer
Oberbürgermeisterin

Inhaltsverzeichnis

Vorwort der Oberbürgermeisterin	3
1. Einleitung	5
2. Aufgaben der Antidiskriminierungsstelle	8
2.1 Sensibilisierungs- und Öffentlichkeitsarbeit	8
2.1.1 Fachvorträge für externe Stellen	9
2.1.2 Veranstaltungen im Rahmen jährlicher Projektreihen	11
2.1.3 Verwaltungsinterne Sensibilisierungsarbeit	13
2.1.4 Sonstiges.....	15
2.2 Netzwerkarbeit.....	17
2.2.1 Netzwerke kommunaler Antidiskriminierungsstellen.....	18
2.2.2 Netzwerke mit zivilgesellschaftlichen und sonstigen Stellen	19
2.2.3 Verwaltungsinterne Netzwerke.....	21
2.3 Beratung.....	22
2.3.1 Differenzierung der Beratungsfälle nach Lebensbereichen	24
2.3.2 Differenzierung der Beratungsfälle nach Diskriminierungsmerkmalen und exemplarische Darstellung einzelner Fälle	26
3. Fazit und Ausblick	33

1. Einleitung

Die Jahre 2020 bis 2022 standen bei der Antidiskriminierungsstelle zunächst ganz im Zeichen der Corona-Pandemie. Diese Zeit war von vielen Einschränkungen und Herausforderungen, aber auch von neuen Möglichkeiten geprägt. Durch die lang anhaltende Krise wurden unterschiedliche Formen der Ungleichbehandlungen zum Teil besser sichtbar – wie die Mehrfachbelastung von Frauen oder diskriminierende Erfahrungen von Menschen asiatischer Herkunft, die auch in Regensburg vereinzelt gemeldet wurden.

2020 war ein Jahr weiterer rassistischer Anschläge nach dem Mord an Walter Lübcke und dem Terroranschlag von Halle 2019. So mussten am 19. Februar 2020 neun Menschen bei einem rassistisch motivierten Anschlag in Hanau sterben, darunter Fatih Saraçoğlu, der viele Jahre in Regensburg lebte.

Auch die Proteste gegen die Maßnahmen zum Infektionsschutz prägten die Zeit während der Corona-Pandemie. So entstand in Regensburg sowie im gesamten Bundesgebiet eine dynamische Protestbewegung mit vielen Teilnehmenden, die sich unter anderem durch eine ausgeprägte Verschwörungsmentalität und strukturellen Antisemitismus auszeichnete. Die Ermordung des Tankstellenmitarbeiters Alex W. in Idar-Oberstein im September 2021 stellte den Gipfel der Eskalation dar. Das Jahr 2022 begann mit dem Angriffskrieg Russlands gegen die Ukraine und brachte mit den damit einhergehenden stark steigenden Preisen für Energie und Lebensmittel eine spürbare Verschärfung des gesellschaftlichen Klimas mit sich.

Diese besorgniserregenden Entwicklungen schlagen sich in der polizeilichen Erfassung von sogenannten vorurteilsbezogenen Straftaten (z.B. aufgrund von Rassismus, Antisemitismus und Queerfeindlichkeit) nieder. So haben 2020 die bundesweiten Fallzahlen dieser Straftaten mit 10.240 Fällen gegenüber dem Vorjahr um 19,28 % zugenommen, wohingegen die Zahlen für diese sogenannte „Hasskriminalität“ im Jahr 2021 nochmal um 2,55% leicht angestiegen sind. 2022 stiegen diese im Vergleich zum Vorjahr sogar um 9,7%.¹

Polizeilich erfasste vorurteilsbezogene Straftaten sind aber nur die Spitze des Eisbergs. Denn zum einen bringen viele Betroffene die Straftaten nicht zur Anzeige – so wird beispielsweise bei vorurteilsbezogenen Straftaten gegen queere Menschen ein hohes Dunkelfeld angenommen. Zum anderen spielt sich Diskriminierung auch unterhalb der Strafbarkeitsgrenze ab. Denn in Deutschland werden jeden Tag Menschen aufgrund ihrer tatsächlichen oder vermeintlichen Gruppenzugehörigkeit diskriminiert. Laut einer

¹ Siehe Berichte des BKA über die bundesweiten Fallzahlen für politisch motivierte Kriminalität der Jahre 2020-2022.

repräsentativen Umfrage der Antidiskriminierungsstelle des Bundes hat bereits jede dritte Person in Deutschland Diskriminierung erlebt.² Oft findet diese Ungleichbehandlung im Arbeitsleben oder bei Geschäften des täglichen Lebens statt. In diesen Fällen können in Deutschland Betroffene seit 2006 ihre Rechte nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) geltend machen, wenn sie aufgrund der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität benachteiligt werden.

Es ist allerdings davon auszugehen, dass viele Betroffene aufgrund der Hürden, die sich aus den Bestimmungen des AGG ergeben – z.B. die nur achtwöchige Klagefrist oder das fehlende Verbandsklagerecht – ihre Ansprüche nicht gerichtlich geltend machen. Neben diesen strukturellen Hindernissen dürften viele Betroffene darüber hinaus die emotionalen und finanziellen Belastungen scheuen, die mit oft langwierigen Verfahren einhergehen.³ Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes konstatiert diesbezüglich in ihrem Jahresbericht für 2021, dass „Deutschland [...] die Verantwortung der Rechtsdurchsetzung damit weitestgehend [individualisiert], was den gesellschaftlichen Folgewirkungen von Diskriminierung jedoch nicht gerecht wird“.

Zudem ist in vielen Diskriminierungsfällen der Anwendungsbereich des AGG nicht eröffnet. So fällt beispielsweise das Verhältnis zwischen der Bevölkerung und staatlichen Institutionen sowie anderen Behörden nicht in den erweiterten Schutz durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz.⁴ Auch der gesamte Bildungsbereich ist nicht durch das Gesetz abgedeckt. Aufgrund dieser erheblichen Schutzlücken, dem engen Anwendungsbereich sowie der kurzen Klagefrist hat die Ampelkoalition in ihrem Koalitionsvertrag eine Novellierung des AGG angekündigt, die bislang allerdings noch aussteht.

Dass der gesetzliche Diskriminierungsschutz in Deutschland teilweise noch große Lücken aufweist und die Rahmenbedingungen des AGG die Rechtsdurchsetzung erschweren, erklärt aber nicht vollumfänglich die mangelnde Klagebereitschaft von Betroffenen. Vielmehr ist davon auszugehen, dass viele von Diskriminierung Betroffene nicht wissen, dass sie gegebenenfalls einen rechtlichen Anspruch auf Unterlassung, Beseitigung,

² Siehe Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2017): Diskriminierungserfahrungen in Deutschland.

³ Zehn Jahre nach Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes im Jahr 2006 wurden circa 1200 Arbeitsgerichtsurteile im Zusammenhang mit dem AGG gesprochen, während im selben Zeitraum 5500 Anfragen und Beschwerden bei der Antidiskriminierungsstelle eingegangen sind. Ein Großteil der Fälle wird also nicht gerichtlich erstritten – die bei der Einführung des Gesetzes befürchtete Klagewelle ist ausgeblieben. (Siehe: <https://www.spiegel.de/karriere/diskriminierung-im-job-und-das-agg-wenn-arbeitnehmer-klagen-a-1078385.html>)

⁴ Dennoch unterliegt auch staatliches Handeln nach Art 3. des Grundgesetzes einem Diskriminierungsverbot.

Schadensersatz und Entschädigung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz haben könnten.

Es ist daher von zentraler Bedeutung, Betroffene über ihre Rechte aufzuklären sowie generell innerhalb der Bevölkerung zu Diskriminierungsthemen und Rechtsansprüchen nach dem AGG zu informieren und Sensibilisierungsarbeit zu leisten. Um diesem Bedarf gerecht zu werden, hat die Stadt Regensburg im Jahr 2018 eine Antidiskriminierungsstelle eingerichtet, womit Bayern mit München, Nürnberg, Erlangen, Würzburg, Augsburg und Ingolstadt insgesamt sieben Beratungsstellen für Antidiskriminierung auf kommunaler Ebene zählt.⁵

Die Antidiskriminierungsstelle ist mit der Gleichstellungsstelle und der AGG-Beschwerdestelle für die Mitarbeitenden der Stadt Regensburg im Büro für Chancengleichheit (Direktorialbereich 1) angesiedelt.

⁵ Während die Antidiskriminierungsstellen in Nürnberg, Erlangen, Augsburg, Ingolstadt und Regensburg Teil der Stadtverwaltung sind, haben München und Würzburg die Antidiskriminierungsstelle jeweils an externe Träger vergeben (BEFORE München, Ombudsrat Würzburg).

2. Aufgaben der Antidiskriminierungsstelle

Der Aufgabenbereich der Antidiskriminierungsstelle lässt sich in drei Kategorien unterteilen: Sensibilisierungs- und Öffentlichkeitsarbeit, Netzwerkarbeit sowie Beratungsarbeit.

Um Menschen zu Diskriminierungsthemen und Rechtsansprüchen nach dem AGG aufzuklären, leistet die Antidiskriminierungsstelle Sensibilisierungs- und Öffentlichkeitsarbeit für die Stadtgesellschaft. Ein wichtiger Pfeiler für die Schaffung von Synergieeffekten und den Aufbau von Strukturen stellt zudem die Netzwerkarbeit mit kommunalen sowie nicht-staatlichen bzw. zivilgesellschaftlichen (Beratungs-)Stellen dar, die im Kontext Antidiskriminierung tätig sind. In der Beratung von Menschen, die von Diskriminierung betroffen sind, liegt ein weiteres Aufgabenfeld der Antidiskriminierungsstelle.

Auch wenn der Fokus der Antidiskriminierungsstelle grundsätzlich auf verwaltungsexternen Tätigkeiten liegt, wirkt sie überdies verwaltungsintern.

In den Jahren 2020 und 2021 mussten für alle Aufgabenbereiche aufgrund der Coronapandemie neue Formate und Möglichkeiten genutzt werden. Beratungsgespräche wurden größtenteils telefonisch oder als Videokonferenz durchgeführt, Vorträge im Rahmen der Sensibilisierungsarbeit sowie Netzwerktreffen konnten nur online stattfinden. Trotz der eingeschränkten Möglichkeiten konnte erfreulicherweise dennoch eine große Bandbreite an Projekten realisiert werden.

2.1 Sensibilisierungs- und Öffentlichkeitsarbeit

Seit ihrem Bestehen wirkt die Antidiskriminierungsstelle mit öffentlichkeitswirksamen Maßnahmen auf eine Sensibilisierung der Stadtgesellschaft für Diskriminierungsthemen hin. Zum einen wird die Antidiskriminierungsstelle regelmäßig von externen Stellen für Fachvorträge angefragt. Zum anderen organisiert sie im Rahmen fester Projektwochen (insb. Internationale Wochen gegen Rassismus und Interkulturelle Wochen in Regensburg) Veranstaltungen, oftmals in Kooperation mit anderen städtischen Stellen oder zivilgesellschaftlichen Netzwerkpartnern. Darüber hinaus ist sie in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsstelle für Fortbildungen der städtischen Mitarbeitenden zuständig.

Bei allen externen sowie internen Veranstaltungen erfolgt über die stete Vorstellung der Aufgaben und Tätigkeiten der Antidiskriminierungsstelle immer auch Öffentlichkeitsarbeit. Ein kompakter Flyer informiert dazu Interessierte und bündelt zudem Informationen zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz.

Was kann die Antidiskriminierungsstelle für Sie tun?

- Wir beraten Sie vertraulich, wenn Sie sich benachteiligt fühlen.
- Wir prüfen Ihre Ansprüche nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz.
- Wir vermitteln Lösungsmöglichkeiten.
- Wir verweisen an zuständige Anlaufstellen und Fachdienststellen.

Wir wünschen uns, dass Regensburg mit seinen vielfältigen, unterschiedlichen und besonderen Bewohner*innen eine bunte Stadt ist und bleibt, in der niemand auf diskriminierende Art und Weise beleidigt oder benachteiligt oder ungerecht oder unfair behandelt wird.



Wie verhalte ich mich, wenn ich diskriminiert werde?

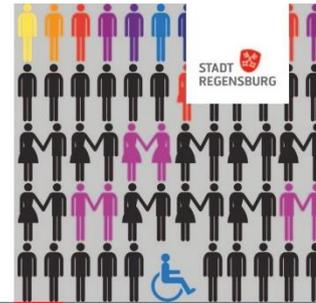
- Ruhe bewahren und besonnen handeln
- Lassen Sie sich nicht provozieren
- Notieren Sie Zeug*innen
- Schreiben Sie genau auf, was passiert ist: Ort, Datum, Zeit, Anwesenheit, Sachverhalt

Unser Ziel ist es, dass alle Menschen die gleichen Chancen bekommen.

Wenn Sie sich aus einem der genannten Gründe benachteiligt fühlen: **Lassen Sie sich beraten!**

Impressum:
Herausgeber: Stadt Regensburg | Büro für Chancengleichheit
Gleichstellungsdiskriminierungsstelle
Von-der-Tann-Straße 1, 93047 Regensburg
Gestaltung: Bärbel Dreyer, Daniela-Luise Stöcker, 3. 93047 Regensburg
Copyright: Bärbel Dreyer (Text), antebellum (Foto) | Stadt Regensburg
Druck: Hausdruckerei der Stadt Regensburg, D. Martin-Luther-Str. 1, 93047 Regensburg
Auftrag: 300 Stück | Stand: April 2022

Antidiskriminierungsstelle der Stadt Regensburg
im Büro für Chancengleichheit
Von-der-Tann-Straße 1, 93047 Regensburg
Telefon: 0941/ 507-1143
E-Mail: Antidiskriminierungsstelle@Regensburg.de



Gib Diskriminierung

Keine Chance!

Gib Diskriminierung

Keine Chance!

Diskriminierung

Was ist das überhaupt?

In Deutschland gilt das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Es soll verhindern, dass jemand schlechter als eine andere Person behandelt wird.

Dieses Gesetz verbietet Benachteiligungen aus sechs Gründen:

- **Rassismus oder ethnische Herkunft**
Niemand darf wegen der Hautfarbe, der Sprache oder der Herkunft diskriminiert werden.
- **Geschlecht**
Frauen, Männer, intersexuelle und transsexuelle Personen müssen gleichbehandelt werden.
- **Religion oder Weltanschauung**
Niemand darf wegen des Glaubens, der Zugehörigkeit zu einer religiösen Gemeinschaft, dem Einhalten religiöser Gebote (Gebete, Kleidervorschriften, Fasten etc.) oder aber ohne Glauben ist, diskriminiert werden.



- **Behinderung**
Keine Person darf diskriminiert werden, weil sie zum Beispiel einen Rollstuhl benötigt, gehörlos ist oder eine chronische Krankheit hat.
- **Alter**
Niemand darf benachteiligt werden, weil er „zu jung“ oder „zu alt“ ist.
- **Sexuelle Identität**
Kein Mensch darf diskriminiert werden, weil er schwul, lesbisch, bisexuell, heterosexuell, transgeschlechtlich usw. ist.

Wo im Alltag bin ich vor Diskriminierung geschützt?

Im Arbeitsleben (Beispiele):



Ausnahme: Eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung begründet die ungleiche Behandlung (zum Beispiel ein Pfarrer in der katholischen Kirche).

Bei sogenannten **Massengeschäften**, d. h. Geschäfte, die für viele Personen zu vergleichbaren Bedingungen zu Stande kommen (Beispiele):

- beim Besuch einer Diskothek
- bei der Benutzung öffentlicher Verkehrsmittel
- bei Einkäufen
- bei Dienstleistungen, wie z. B. im Friseursalon
- im Fitnessstudio
- bei Versicherungen

Ausnahme: Es gibt sachliche, d. h. nachvollziehbare Gründe für die Ungleichbehandlung. Beispiele:

- Preisnachlässe für Schüler*innen im Kino
- Gesonderte Öffnungszeiten für Frauen im Schwimmbad

Für rassistische Diskriminierung und Diskriminierung wegen der ethnischen Herkunft gibt es keine Rechtfertigung!

Außerdem gilt das allgemeine Gleichbehandlungsgesetz nur in diesem Bereich auch bei Geschäften, die keine Massengeschäfte sind (zum Beispiel beim Kauf eines Autos im Internet).

Flyer der Antidiskriminierungsstelle mit Informationen zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz

2.1.1 Fachvorträge für externe Stellen

Die Antidiskriminierungsstelle konzipiert auf Anfrage Fachvorträge zum Themenkomplex Antidiskriminierung. Insbesondere die Themenbereiche Sexismus und sexuelle Belästigung im Kontext des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes wurden zuletzt häufig angefragt. Diese führt die Antidiskriminierungsstelle auch immer wieder gemeinsam mit der Gleichstellungsstelle durch. Es folgt eine Auswahl von im Berichtszeitraum gehaltenen Vorträgen:

Januar 2020

Vortrag zur Antidiskriminierungsarbeit mit anschließender Diskussion für den Freiwilligendienst beim Paritätischen Wohlfahrtsverband

September 2020

Vortrag bei IN VIA (Katholischer Verband für Mädchen- und Frauensozialarbeit in der Diözese Regensburg) für Frauen mit Migrationshintergrund zum Thema Diskriminierungserfahrungen und Möglichkeiten der Rechtsdurchsetzung nach dem AGG

November 2021

Vortrag zu Diskriminierung und Mobbing nach AGG im Rahmen der Reihe „Basiswissen für Führungskräfte 2.0, Be aware – Bewusst führen!“ am Universitätsklinikum Regensburg

Mai 2022

Vortrag zum Thema Sexismus in Alltag und Beruf bei den bayerischen ehrenamtlichen Landesfeuerwehrfrauen an der Staatlichen Feuerweherschule Regensburg (zusammen mit der Gleichstellungsstelle)

September 2022

Vortrag zum Thema Sexismus in Alltag und Beruf bei der Bundeswehr, Standort Cham/Roding (zusammen mit der Gleichstellungsstelle)



Vortrag an der Staatlichen Feuerweherschule in Regensburg 2022, © Andrea Fürstberger

2.1.2 Veranstaltungen im Rahmen jährlicher Projektreihen

Die Internationalen Wochen gegen Rassismus und die Interkulturellen Wochen sind bundesweite Projektwochen, die in Regensburg jedes Jahr jeweils im Frühjahr und Herbst stattfinden. Die Planungen beider Veranstaltungsreihen koordiniert der Integrationsbeirat bzw. das Amt für Integration und Migration als geschäftsführende Stelle. Die Antidiskriminierungsstelle beteiligt sich seit ihrem Bestehen mit eigenen Veranstaltungen oder im Rahmen von Kooperationen.



Eröffnung der Internationalen Wochen gegen Rassismus 2020, © Bildokumentation Stadt Regensburg

März 2020

Vortrag zum Thema „Die extreme Rechte in Regensburg – von der Straße in den Stadtrat“ mit der Mobilen Beratungsstelle gegen Rechtsextremismus in Bayern und in Kooperation mit der Stabsstelle Erinnerungs- und Gedenkkultur

September 2020

Rhetorik-Seminar mit den „Stammtischkämpfer*innen“ der Kampagne „Aufstehen gegen Rassismus“ zum Thema Handlungsstrategien bei rassistischen Parolen



Vortrag „Die extreme Rechte in Regensburg“ mit Referent Jan Nowak von der Mobilen Beratungsstelle gegen Rechtsextremismus Bayern 2020, © Nurdoğan Cetinkaya

März 2021⁶

Online-Vortrag mit der Mobilen Beratung gegen Rechtsextremismus in Bayern zum Thema „„Freiheit statt Corona-Diktatur!“ - „Querdenker“ und die extreme Rechte“ in Kooperation mit dem Bildungsreferat

März 2022

Vorstellung der Antidiskriminierungsstelle im Rahmen des Vortrags „Diskriminierung und verbale Gewalt gegenüber Migrant*innen“ der FAU Nürnberg-Erlangen, veranstaltet von den Jugendmigrationsdiensten der KJF und Jugendwerkstatt

September 2022

Vortrag „Quo vadis, Corona-Protteste? Zwischenbilanz und Ausblick“ mit der Mobilen Beratung gegen Rechtsextremismus in Bayern und in Kooperation mit dem Amt für Weiterbildung der Stadt Regensburg

⁶ Von 15.08. bis 15.12.2021 war die Antidiskriminierungsstelle aufgrund eines Personalwechsels nicht besetzt.

Neben den Internationalen Wochen gegen Rassismus und den Interkulturellen Wochen ist auch das Queerstreifen-Filmfestival zu einer Regensburger Institution geworden, die aus der lokalen Kulturlandschaft nicht mehr wegzudenken ist. 2019 war Petra Salameh-Zudock für die Antidiskriminierungsstelle in der Jury für den besten Kurzfilm vertreten. In den Jahren 2020 bis 2022 wurden vom Büro für Chancengleichheit bzw. der Antidiskriminierungsstelle Publikumspreise gestiftet und Filmpatenschaften übernommen. Im Rahmen der Filmvorführungen wird dabei über das Beratungsangebot der Antidiskriminierungsstelle informiert.

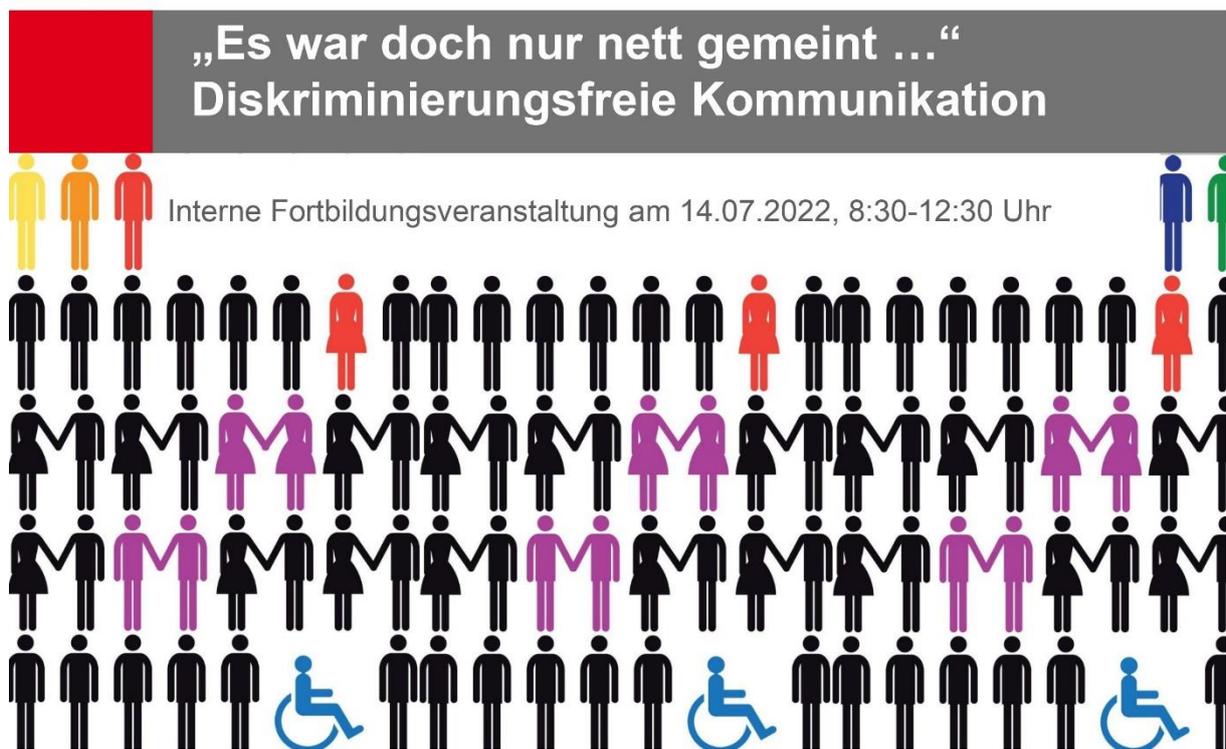


2.1.3 Verwaltungsinterne Sensibilisierungsarbeit

Seit der Einführung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes im Jahr 2006 muss in jedem Betrieb oder Unternehmen unabhängig von der Größe eine AGG-Beschwerdestelle bestimmt und für die Mitarbeitenden bekannt gemacht werden. Bei der Stadt Regensburg ist diese im Büro für Chancengleichheit angesiedelt. Mitarbeitende können sich an diese Stelle wenden, wenn sie während ihrer Beschäftigung benachteiligt oder (sexuell) belästigt werden und eine anonyme Beratung wünschen. Die AGG-Beschwerdestelle wird von der Abteilungsleitung des Büros für Chancengleichheit gemeinsam mit der Antidiskriminierungsstelle betreut.

In diesem Rahmen ergeben sich für die Antidiskriminierungsstelle zudem verwaltungsinterne Aufgaben. So wird zusammen mit der Gleichstellungsstelle bei den seit Ende der Corona-Schutzmaßnahmen wieder mehrmals jährlich stattfindenden Einführungsseminaren für die neuen städtischen Mitarbeitenden und Auszubildenden der Aufgabenbereich des Büros für Chancengleichheit vorgestellt. Besonderes Augenmerk liegt hier auf der Vermittlung der Problematik der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz.

Um auch verwaltungsintern eine Sensibilisierung für Diskriminierungsthemen herbeizuführen wurde 2020 erstmalig das Seminar „Alltagsrassismus am Arbeitsplatz“ für die Beschäftigten der Stadt Regensburg mit der Mobilen Beratungsstelle gegen Rechtsextremismus in Bayern und in Zusammenarbeit mit der Stabsstelle Erinnerungs- und Gedenkkultur durchgeführt. Daneben wurden vom Büro für Chancengleichheit Seminare zum Thema „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“ sowie für interessierte Mitarbeitende eine Fortbildung zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz angeboten. Die Fortbildung „Es war doch nur nett gemeint – Diskriminierungsfreie Kommunikation“ ist ebenfalls fester Bestandteil des Fortbildungsprogramms und wurde 2022 rege nachgefragt.



Verwaltungsinterne Fortbildung: „Es war doch nur nett gemeint...“ – Diskriminierungsfreie Kommunikation

Die Antidiskriminierungsstelle regt zudem jedes Jahr einschlägige Schulungen beim Amt für Organisation und Personalentwicklung an. So wird aktuell eine Online-Schulung zum AGG mit dem Titel „Respektvolles Verhalten am Arbeitsplatz“ für Führungskräfte und Mitarbeitende auf den Weg gebracht.

2.1.4 Sonstiges

Generell erfolgt eine sehr enge Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsstelle – nicht zuletzt wegen thematischer Überschneidungen – insbesondere in den Bereichen Geschlechtergerechtigkeit, Diskriminierung aufgrund des Geschlechts sowie geschlechtsspezifischer Gewalt. Die Zusammenarbeit steht hierbei auch im Zeichen eines intersektionalen Gedankens – also dem Effekt des Zusammenwirkens verschiedener Diskriminierungsformen und deren Wechselbeziehung. Eine Frau mit Behinderung beispielsweise, kann aufgrund ihres Geschlechts und ihrer Behinderung diskriminiert werden, wobei der intersektionale Ansatz davon ausgeht, dass sich beide Diskriminierungsmerkmale gegenseitig verschärfen.

Nicht zuletzt aufgrund dieser engen Verzahnung und Wechselwirkung ist die Antidiskriminierungsstelle regelmäßig bei der Organisation, Durchführung und Nachbereitung von Veranstaltungen und Projekten der Gleichstellungsstelle beteiligt, wie zum Beispiel „One Billion Rising“ (Flashmob in Regensburg gegen Gewalt an Frauen), dem Equal Pay Day, dem Internationalen Frauentag, dem Frauenforum (Austauschplattform von Regensburger Fraueninitiativen mit der Stadtverwaltung), dem Frauenfrühstück, der Fahnenaktion gegen Gewalt an Frauen am 25.11. und der Sitzung der Landesarbeitsgemeinschaft der bayerischen Gleichstellungsbeauftragten.



Tanzprotest „One Billion Rising“ auf dem Neupfarrplatz 2022, © Bilddokumentation Stadt Regensburg

Im September 2022 organisierte das Büro für Chancengleichheit einen Empfang für Aktive aus der Regensburger Frauenarbeit. Auf Einladung der Oberbürgermeisterin fanden sich über hundert Frauen in der Minoritenkirche ein. Neben Impulsvorträgen, unter anderem zu den Themen Sexarbeit, Frauengesundheit und Belange von Frauen mit Behinderung stand der gemeinsame Austausch sowie das Netzwerken im Vordergrund des Abends.



Begrüßung der Oberbürgermeisterin Gertrud Maltz-Schwarzfischer beim Frauenempfang 2022 in der Minoritenkirche, © Bilddokumentation Stadt Regensburg

Im September 2022 fand zudem der Tag der offenen Tür im Alten Rathaus statt, wo sich das Büro für Chancengleichheit mit Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsstelle der interessierten Öffentlichkeit präsentieren durfte. Mit Quizfragen für Erwachsene und Kinder gelang ein niedrigschwelliger Einstieg zu den oft komplexen Themen rund um Diskriminierung, Gleichstellung und Chancengleichheit, woraus sich viele interessante Gespräche ergaben.



Tag der offenen Tür im Alten Rathaus 2022: Vera Spanner (Mitte), Leiterin der Antidiskriminierungsstelle, und Praktikantin im Gespräch mit einer Besucherin, © Bilddokumentation Stadt Regensburg

2.2 Netzwerkarbeit

In Deutschland steht die kommunale Antidiskriminierungsarbeit im Vergleich zur Gleichstellungsarbeit auf einem anderen rechtlichen Fundament. Während das Bundesgleichstellungsgesetz (BGleG) und das Bayerische Gleichstellungsgesetz (BayGlG) Gleichstellungsbeauftragte in kommunalen Verwaltungen vorschreiben, ist die Einrichtung von Antidiskriminierungsstellen eine freiwillige Leistung der Kommunen. Auch wenn bundes- und bayernweit immer mehr Kommunen Antidiskriminierungsstellen einrichten, ist die Entwicklung der kommunalen Antidiskriminierungsarbeit in Deutschland im Vergleich zur Gleichstellungsarbeit noch im Aufbau begriffen.

Die Netzwerkarbeit mit anderen kommunalen sowie zivilgesellschaftlichen Stellen hat daher für die konzeptionelle Weiterentwicklung der kommunalen Antidiskriminierungsarbeit eine immense Bedeutung. Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes als übergeordnete Stelle mit der seit 2022 erstmals Unabhängigen Beauftragten für Antidiskriminierung Ferda Ataman nimmt hier eine wichtige Funktion in der Lobbyarbeit für Antidiskriminierungspolitik in Deutschland ein.

Aber auch der verwaltungsinternen Netzwerkarbeit kommt für die Optimierung von Arbeitsabläufen und der Nutzung von Synergieeffekten eine bedeutsame Rolle zu.

2.2.1 Netzwerke kommunaler Antidiskriminierungsstellen

Das bundesweite Netzwerk kommunaler Antidiskriminierungsstellen ist ein Zusammenschluss von in kommunalen Verwaltungen angesiedelten Fach- und Beratungsstellen zu Diskriminierungsfragen. Das Netzwerk verfolgt das Ziel, Kommunalverwaltungen im Aufbau und der strukturellen Weiterentwicklung von Antidiskriminierungsberatungsstellen als auch bei der Erarbeitung präventiver Handlungskonzepte zu unterstützen. Es dient dem kollegialen Erfahrungsaustausch und der Weiterqualifikation aller Mitglieder sowie der gemeinsamen Entwicklung von Strategien und Handlungsempfehlungen. Das Netzwerk kommunaler Antidiskriminierungsstellen trifft sich mindestens einmal im Jahr und arbeitet nach Bedarf mit Sachverständigen sowie selbst organisiert in Unterarbeitsgruppen. Zentrale Themen sind derzeit die Reform des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes und die Ausarbeitung von Standards für die kommunale Antidiskriminierungsarbeit. Koordiniert wird die Arbeit des Netzwerks von den Städten Heidelberg und Nürnberg. Das letzte Netzwerktreffen fand 2022 in Heidelberg statt.

Neben der bundesweiten Vernetzung haben sich auch die bayerischen kommunalen Antidiskriminierungsstellen zu einem Netzwerk zusammengeschlossen. Im September 2020 lud die Antidiskriminierungsstelle zum Netzwerktreffen nach Regensburg ein. Dabei kam es zu einem intensiven Austausch und der Formulierung von Forderungen an die Politik. In Stellvertretung für die Oberbürgermeisterin hat Stadtratsmitglied Dr. Thomas Burger die Veranstaltung eröffnet und in einer Begrüßungsrede die Wichtigkeit der bayerischen Antidiskriminierungsstellen ausdrücklich hervorgehoben.

Gemeinsam wurde von den kommunalen Antidiskriminierungsstellen die Forderung nach einer Landesantidiskriminierungsstelle gestellt. Alle Stellen konnten von den Erfahrungen berichten, viele Fälle außerhalb ihres städtischen Zuständigkeitsbereichs zu erhalten. Verschärft wird die Situation dadurch, dass auch die Antidiskriminierungsstelle des Bundes an die bayerischen Stellen verweist. Seitens des Bayerischen Staatsministeriums für Familie, Arbeit und Soziales wurde und wird jedoch kein Bedarf für die Einrichtung einer Landesantidiskriminierungsstelle gesehen. Dies wird damit begründet, dass die Aufgaben einer solchen Stelle auf kommunaler Ebene und auf Bundesebene abgedeckt seien. Bei derzeit sieben Antidiskriminierungsstellen in ganz Bayern, die teilweise nur als Teilzeitstellen ausgestaltet sind, dürfte diese Einschätzung zumindest fraglich sein.



Netzwerktreffen der bayerischen Antidiskriminierungsstellen in Regensburg 2020, © Bilddokumentation Stadt Regensburg

2.2.2 Netzwerke mit zivilgesellschaftlichen und sonstigen Stellen

Eine wichtige Austauschplattform stellt der Antidiskriminierungsverband Deutschland (ADVD) als Dachverband unabhängiger Antidiskriminierungsstellen dar, mit dem enger Kontakt gehalten wird. Es fanden mehrere Konferenzen statt, bei denen Themen der Antidiskriminierungsarbeit bearbeitet wurden. Konkret stand ein gemeinsames Dokumentationssystem der Antidiskriminierungsstellen für Beratungen im Fokus sowie eine von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes in Auftrag gegebene Studie zur Landschaft der Antidiskriminierungsstellen in Deutschland. An dieser Studie nahm auch die Antidiskriminierungsstelle Regensburg teil. Der ADVD bietet zudem regelmäßig Online-Fachvorträge zur Antidiskriminierungsarbeit an, die für eine stetige Weiterqualifikation genutzt werden.

Auch überregional ist die Antidiskriminierungsstelle bestens vernetzt. So erfolgt beispielsweise eine gute Zusammenarbeit mit B.U.D. Bayern – der unabhängigen Anlaufstelle bei rechter, rassistischer und antisemitischer Gewalt in Bayern – insbesondere beim Thema Weitervermittlung von Beratungssuchenden. Mit der Mobilien Beratung gegen Rechtsextremismus in Bayern besteht ebenfalls ein enger Kontakt.

In den Jahren 2020 bis 2022 wurden gemeinsam mehrere Veranstaltungen rund um Themen wie „Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit“ und Rechtsextremismus organisiert (siehe 2.1.2).

Eine wichtige Institution ist zudem AGABY – der Dachverband der kommunalen Integrationsbeiräte in Bayern. Im Dezember 2022 fand in Nürnberg die Landeskonferenz zum Thema „Bayern gegen Rassismus und Diskriminierung – Warum Bayern eine unabhängige Landesantirassismus- und Antidiskriminierungsstelle braucht“ statt, an der auch die Regensburger Antidiskriminierungsbeauftragte Vera Spanner teilnahm.

Vor Ort in Regensburg steht die Antidiskriminierungsstelle ebenfalls in engem Austausch mit einschlägigen Stellen. So erfolgten im Berichtszeitraum unter anderem Vernetzungstreffen mit der Aktion gegen „Bierzeltsexismus“ und „hatefree“, einem Rechtsdienstleister bei Digitaler Gewalt sowie die Teilnahme an mehreren Terminen des Inklusionszirkels Flucht.Migration.Behinderung.

Die Antidiskriminierungsstelle ist gemeinsam mit der Gleichstellungsstelle Mitglied im Arbeitskreis Mädchen*, der Fachfrauen und Organisationen zum Thema Mädchenarbeit vernetzt sowie im Arbeitskreis Frauen Inklusiv, der sich für die Belange von Frauen mit Behinderung in Regensburg einsetzt. Mit dem AK Frauen Inklusiv realisierte die Antidiskriminierungsstelle bereits mehrere Projekte, wie einen Vortragsabend zum Thema Familienplanung und Elternschaft für Menschen mit Behinderung im Jahr 2021 und einen Imagefilm über die Frauenbeauftragten bei den Regensburger Werkstätten e.V. im Rahmen des Internationalen Frauentags 2022.⁷ Die Antidiskriminierungsstelle unterstützt den AK Frauen Inklusiv zudem regelmäßig bei der Übernahme von Kosten für Gebärdendolmetschung, die bei Treffen des Arbeitskreises oder Veranstaltungen anfallen.

Im Jahr 2020 wurde ein Runder Tisch im Bereich LGBTIQ* ins Leben gerufen, der sich zwischenzeitlich etabliert und von Beteiligten in Regensburg in Eigenregie weiter betrieben wird. Von den einzelnen Organisationen und Vereinen in Regensburg wurde ferner das Bündnis, Queeres Regensburg e.V. gegründet. Dieses Engagement begrüßt die Antidiskriminierungsstelle sehr, ebenso wie die außerordentlich gute Zusammenarbeit mit allen Aktiven in Regensburg, die im LGBTIQ* Bereich tätig sind und sich auch an Schulen engagieren.

⁷ Der Imagefilm ist unter diesem Link abrufbar: <https://www.youtube.com/watch?v=nuPG4KD37YU>.

2.2.3 Verwaltungsinterne Netzwerke

Kommunale Antidiskriminierungsarbeit ist ein vielschichtiges Querschnittsthema für das viele Dienststellen einen wichtigen Beitrag leisten. Aus diesem Grund stellt auch die verwaltungsinterne Vernetzung eine essentielle Aufgabe dar. Im Jahr 2022 initiierte die Antidiskriminierungsstelle ein festes Austauschformat mit der Stabsstelle Erinnerungs- und Gedenkkultur, der Abteilung Willkommenskultur und Integration im Amt für Integration und Migration sowie der Koordinierungs- und Fachstelle Demokratie *leben!* im Amt für kommunale Jugendarbeit. In regelmäßigen Abständen finden mehrmals jährlich Treffen statt, bei denen die jeweiligen aktuellen Aktivitäten besprochen und Handlungsbedarfe diskutiert werden. So entstand in Zusammenarbeit mit der Abteilung Willkommenskultur und Integration im Frühjahr 2022 ein mehrsprachiges Infoblatt für geflüchtete Frauen, das vor Menschenhandel warnt und Anlaufstellen in Regensburg aufführt.

Eine enge Zusammenarbeit besteht zudem mit dem Inklusionsbeauftragten der Stadt Regensburg, hier finden ebenfalls regelmäßig Austauschtreffen statt.

Weitere Vernetzungstreffen im Berichtszeitraum wurden unter anderem mit P.U.R., der Beratungsstelle für junge Geflüchtete an der Berufsschule II sowie mit InMigra-KiD, der Fachstelle für die Integration von Migrantenkindern in Deutschland (beides Amt für Jugend und Familie) abgehalten.

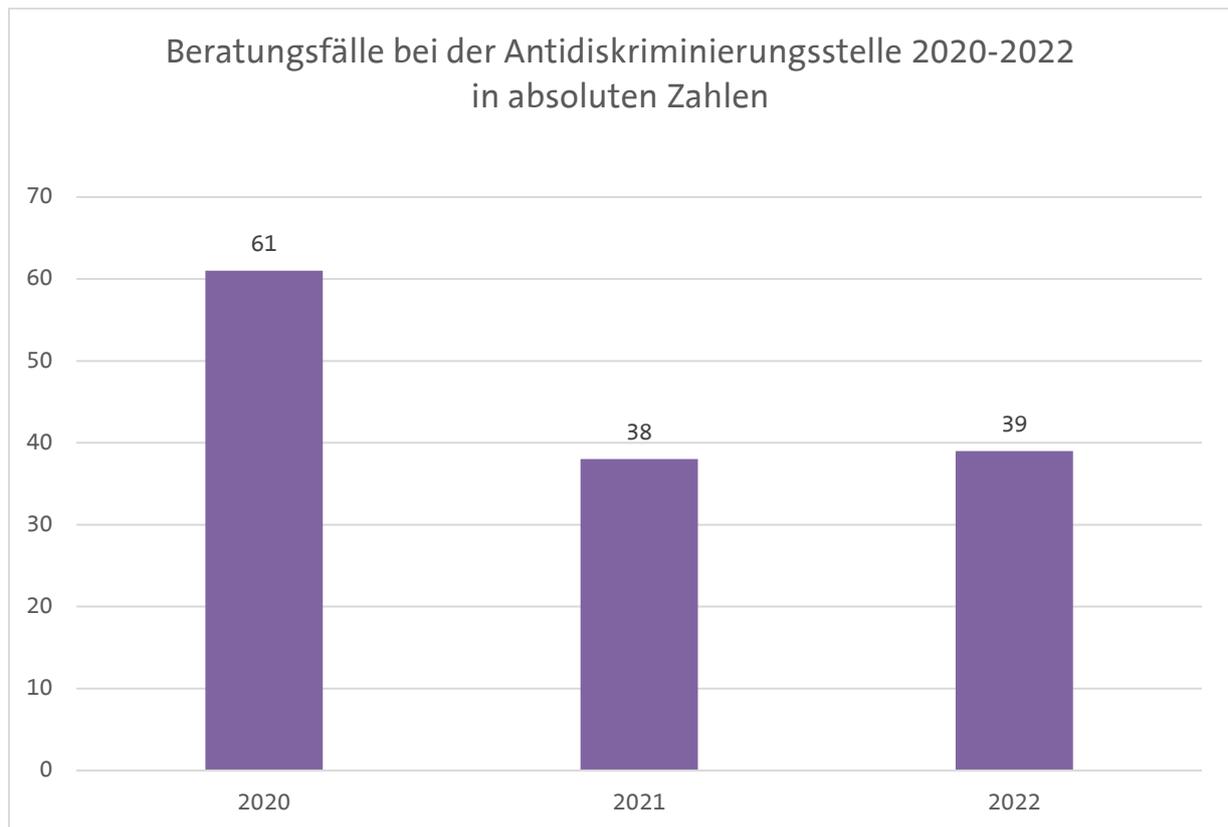
Für den Direktorialbereich 1 ist die Antidiskriminierungsstelle stellvertretend Teil des internen Integrationsverantwortlichen-Netzwerks, das 2019 vom Amt für Integration und Migration eingerichtet wurde. Ziel ist die bessere Vernetzung zu den Themen Integration und Zuwanderung sowie die Abstimmung von Arbeitsabläufen.

Nicht zuletzt in dieser Funktion arbeitete die Antidiskriminierungsstelle 2022 in mehreren Arbeitsgruppentreffen am Beteiligungsverfahren zur Schaffung eines neuen Integrationskonzepts der Stadt Regensburg (IKR) mit.⁸ Gemeinsam mit anderen Kolleg*innen aus der Stadtverwaltung, externen Fachleuten, der lokalen Politik und engagierten Bürger*innen wurde unter der Federführung der Abteilung Willkommenskultur und Integration im Amt für Integration und Migration sowohl ein integrationspolitisches Leitbild als auch eine Vielzahl von konkreten Maßnahmen in den Handlungsfeldern Arbeit, Bildung, gesellschaftliche Partizipation, Soziales, Gesundheit und Wohnen sowie interkulturelle Orientierung und Öffnung der Stadtverwaltung entwickelt.

⁸ Das Integrationskonzept der Stadt Regensburg wurde am 27.07.2023 vom Stadtrat beschlossen.

2.3 Beratung

Von 2020 bis 2022 erreichten die Antidiskriminierungsstelle insgesamt 138 Beratungsanfragen, was einem jährlichen Durchschnitt von 46 Beratungsfällen entspricht. Die Anzahl der Beratungsfälle bezieht sich sowohl auf verwaltungsinterne wie auf externe Anfragen, wobei in jedem Jahr ein eindeutiges Übergewicht an externen Anfragen verzeichnet werden kann.



Es ist zu beachten, dass die bloßen Fallzahlen unter anderem hinsichtlich der Intensität der Beratung sowie der Komplexität der Fälle wenig bis gar keine Aussagekraft besitzen. Denn: Hinter jeder Fallzahl steht ein Einzelschicksal und ein Vorfall, der für die Menschen, die die Antidiskriminierungsstelle aufgesucht haben, sehr belastend war.

Im Durchschnitt kann von ca. drei Beratungen pro Fall, persönlich und telefonisch, ausgegangen werden. Hinzu kommen bei nahezu jedem Fall Prüfungen der Gesetzeslage und Recherchen, beispielsweise nach Präzedenzfällen.

Für eine Einzelberatung ist im Schnitt eine Stunde an Zeitaufwand anzusetzen, für die Bearbeitung und schriftliche Niederlegung sowie Anschreiben an Betroffene und Institutionen durchschnittlich insgesamt vier Stunden, so dass pro Fall inklusive der Zeit für Recherchen von einem Zeitaufwand von sechs Stunden auszugehen ist.

Die Antidiskriminierungsstelle erreichen zudem viele Anfragen und Telefonate, die nicht unmittelbar einen Einzelfall darstellen, aber ebenfalls bearbeitet werden, zum Beispiel Anfragen von Studierenden und Forschenden, die zum Themenkomplex Antidiskriminierung und Chancengerechtigkeit arbeiten, sowie Presseanfragen oder verwaltungsinterne Rückfragen zu Diskriminierungsthemen, gehäuft auch zu geschlechtergerechter Sprache in der Verwaltung. Diese Art von Anfragen ist in obigem Diagramm nicht abgebildet.

Für eine weitere Kontextualisierung der absoluten Fallzahlen, ist folgende Passage aus dem Vierten Gemeinsamen Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes „Diskriminierung in Deutschland – Erfahrungen, Risiken und Fallkonstellationen“ von 2021 hilfreich:

„Wie schon bei der Abfrage unter Beratungsstellen für den Dritten Bericht aus 2017 zeigt sich auch diesmal eine **große Varianz** bei der durchschnittlichen Anzahl von Beratungsfällen [...], die bei den teilnehmenden Stellen eingehen. Die meisten Stellen bearbeiten pro Jahr im Mittel bis zu 50 Beratungsfälle (34 Stellen bzw. 45 Prozent), wobei die meisten hiervon zwischen 20 und 30 Fälle pro Jahr begleiten und beraten. Jeweils rund ein Viertel der teilnehmenden Einrichtungen verzeichnet jährlich zwischen 50 und 100 Beratungsfälle (21 Stellen bzw. 28 Prozent) oder sogar zwischen 100 und – in Ausnahmefällen – bis zu 350 Fälle (in Summe 19 Stellen bzw. 25 Prozent). Diese mitunter großen Schwankungen zwischen den Fallzahlen der beteiligten Stellen können u.a. auf Unterschiede in der Personalausstattung, bei der Bekanntheit der Beratungsstellen und insbesondere auch auf verschiedene Herangehensweise bei der Fallbegleitung bzw. die Nutzung unterschiedlich zeitaufwendiger Interventionsmaßnahmen zurückzuführen sein.“

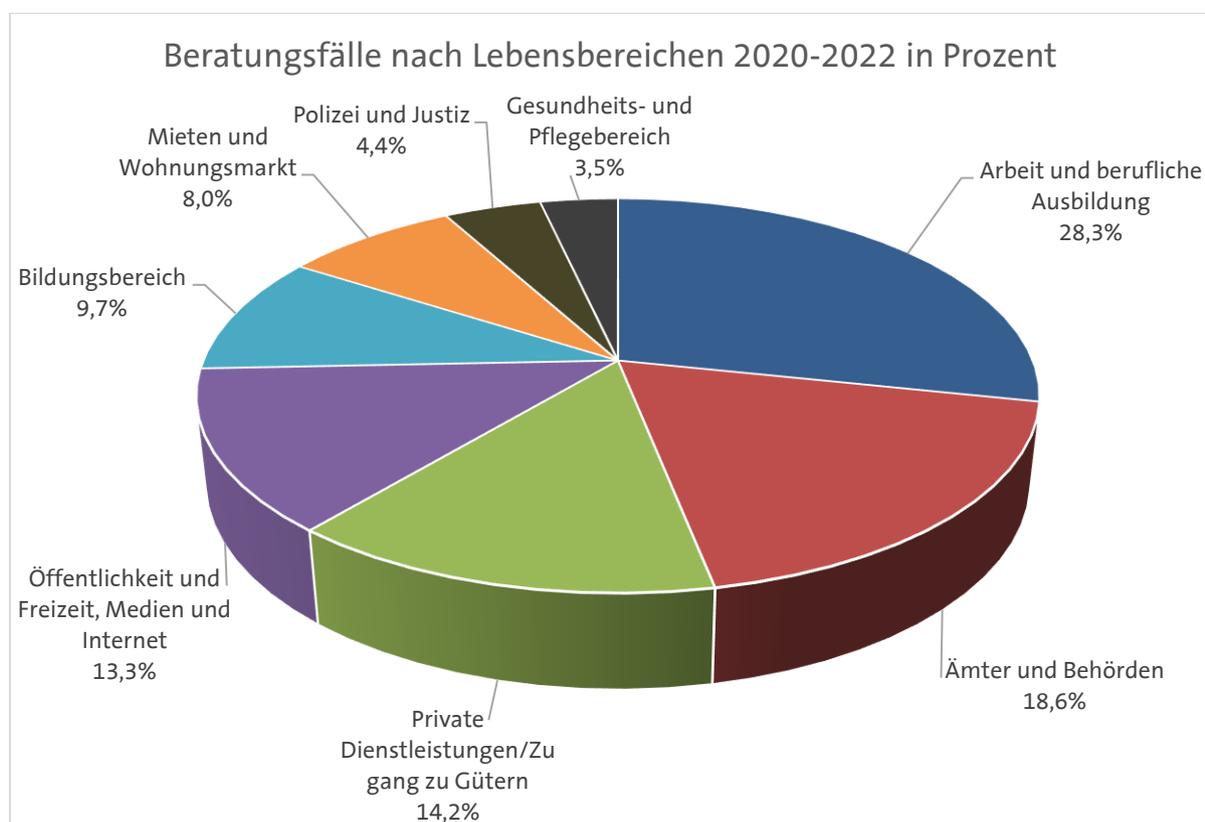
Der Eingang von durchschnittlich 46 Beratungsfällen jährlich in Regensburg, deckt sich demnach mit den Werten eines Großteils der von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes abgefragten Beratungsstellen in Deutschland.

Aussagekräftig dürfte zudem die Tatsache sein, dass selbst bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes von 2020 bis 2022 im Jahresdurchschnitt „nur“ etwa 6.940 Beratungsanfragen mit Bezug zum AGG eingegangen sind. Beobachtbar ist jedoch, dass die Anfragen bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes mit Beginn der Corona-Pandemie 2020 sprunghaft angestiegen sind und seitdem auf einem hohen Niveau verbleiben. So wurden für das Jahr 2022 8.827 Beratungsanfragen verzeichnet. Neben der Beratung von Betroffenen informiert die Antidiskriminierungsstelle des Bundes zu Ansprüchen nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz und führt wissenschaftliche Untersuchungen zum Thema Diskriminierung durch.

Im Folgenden soll anhand der Differenzierung der Beratungsfälle in Lebensbereiche und Diskriminierungsmerkmale das Beratungsaufkommen bei der Antidiskriminierungsstelle der Stadt Regensburg näher beleuchtet werden. Um einerseits einen Eindruck von der Bandbreite der Beratungsfälle zu vermitteln und andererseits auch die individuelle Betroffenheit der Beschwerdeführenden aufzuzeigen, werden zudem einige Fälle aus dem Berichtszeitraum exemplarisch dargestellt.

2.3.1 Differenzierung der Beratungsfälle nach Lebensbereichen

Hinsichtlich der Frage welche Lebensbereiche⁹ die eingegangenen Beratungsfälle betreffen, kann folgendes konstatiert werden:



⁹ Die Einteilung der Beratungsfälle in die acht Lebensbereiche Arbeit und berufliche Ausbildung, Öffentlichkeit und Freizeit, Medien und Internet, Ämter und Behörden, Private Dienstleistungen/Zugang zu Gütern, Mieten und Wohnungsmarkt, Bildung, Gesundheit und Pflege sowie Polizei und Justiz erfolgt analog zur Kategorisierung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, wie beispielsweise in deren Jahresberichten.

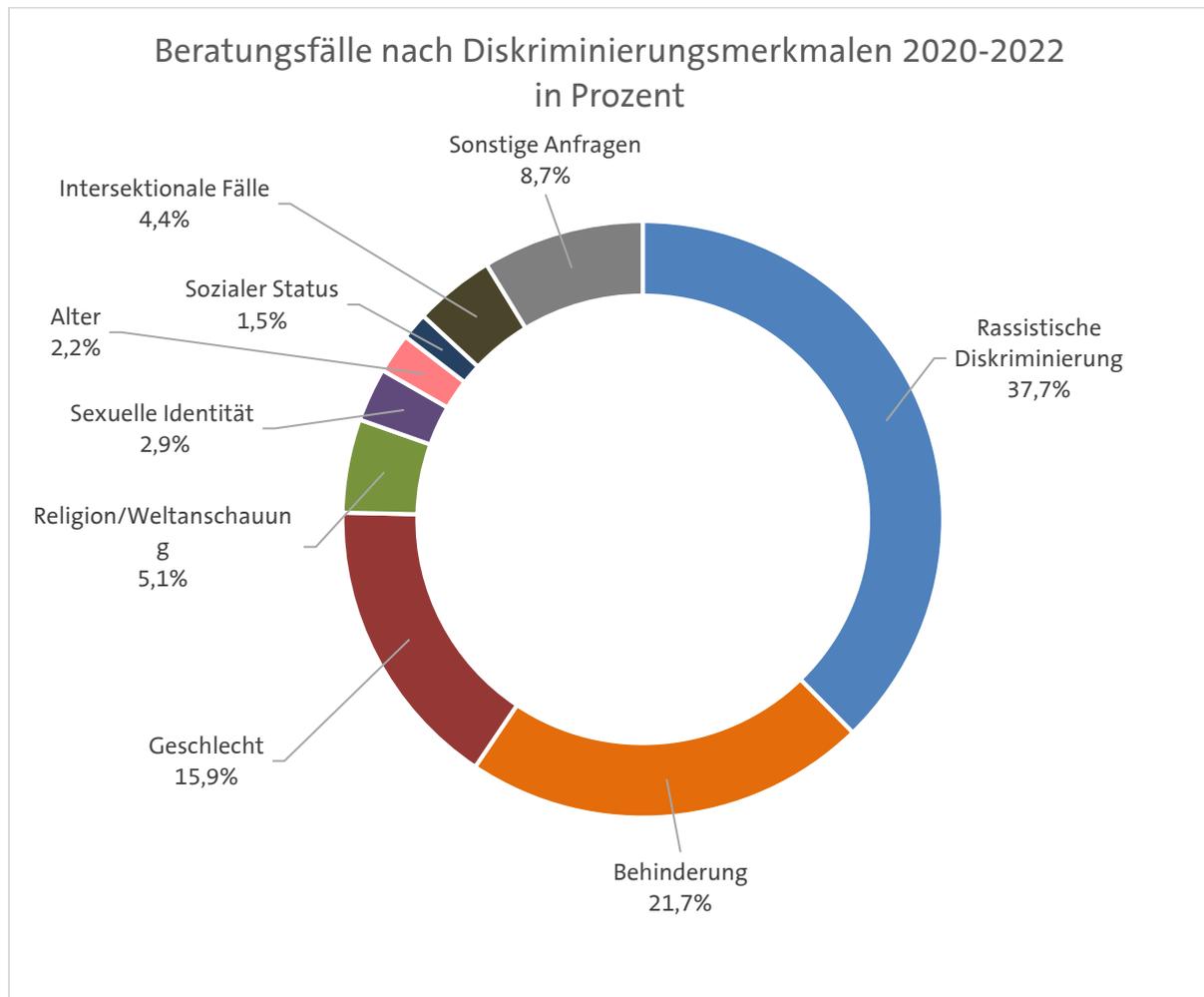
In den Jahren 2020 bis 2022 betrafen 28,3% der Beratungsfälle die Lebensbereiche Arbeit und berufliche Ausbildung sowie 14,2% private Dienstleistungen/Zugang zu Gütern. Während im Berichtszeitraum 13,3% der Beratungsfälle dem Lebensbereich Öffentlichkeit und Freizeit, Medien und Internet zugerechnet werden können, entfielen 8,0% auf den Lebensbereich „Mieten und Wohnungsmarkt“. Damit fallen knapp zwei Drittel der Beratungsfälle in einen vom AGG geschützten Bereich. Dennoch war in vielen Fällen die Schwelle zur möglichen Geltendmachung von Ansprüchen nicht erreicht, so dass Betroffene nur selten den juristischen Weg beschritten.

Rund 3,5% der Beratungsfälle konnten dem Gesundheits- und Pflegebereich zugeordnet werden. Hierbei ist zu beachten, dass in diesem Bereich bezüglich der Frage, ob der medizinische Behandlungsvertrag durch das AGG geschützt ist, bislang noch mangelnde Rechtssicherheit herrscht.

Rund ein Drittel der Beratungsfälle fallen in Lebensbereiche, die generell nicht durch das AGG geschützt werden (Ämter und Behörden, Bildungseinrichtungen, Justiz und Polizei), so dass hier nur bedingte Handlungsfähigkeit besteht. Dabei handelt es sich um Diskriminierungen, die von Institutionen ausgehen und das Verhältnis zwischen Staat und Bürger*innen betreffen. Dies sind beispielsweise Fälle in Zusammenhang mit der Polizei, den Ausländerbehörden, dem Jobcenter und der Agentur für Arbeit etc. Oft finden Diskriminierungen zudem an Bildungseinrichtungen, wie Schulen und Hochschulen statt.

Unabhängig davon, ob der Anwendungsbereich des AGG eröffnet ist oder nicht, ist es der Antidiskriminierungsstelle ein Anliegen, Betroffenen Gehör zu schenken, ihre Erfahrungen ernst zu nehmen und ihnen so gut wie möglich weiterzuhelfen – auch mithilfe von Verweisberatungen. Darüber hinaus werden alle Vorfälle dokumentiert, um das Ausmaß von Diskriminierung und Benachteiligung in Regensburg bestmöglich darzustellen.

2.3.2 Differenzierung der Beratungsfälle nach Diskriminierungsmerkmalen und exemplarische Darstellung einzelner Fälle



In den Jahren 2020 bis 2022 waren die mit 37,7% am meisten gemeldeten Fälle im Bereich **rassistischer Diskriminierung und Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft** angesiedelt. Anknüpfungspunkte können hier beispielsweise die Hautfarbe oder die Sprache sein. Es wird davon ausgegangen, dass im Zusammenhang mit der „Black-Lives-Matter“-Bewegung Betroffene hier nun eher dazu bereit waren, Diskriminierungserfahrungen zu melden. Neben antischwarzem Rassismus umfasst das Diskriminierungsmerkmal aber beispielsweise auch antimuslimischen Rassismus oder rassistische Diskriminierungen aufgrund von Fluchterfahrungen oder des Aufenthaltsstatus.

Betroffene erleiden rassistische Diskriminierungserfahrungen in allen Lebensbereichen. Häufig werden der Antidiskriminierungsstelle Vorfälle aus den Bereichen Arbeit und Wohnen zugetragen.

Generell kann festgehalten werden, dass die Bandbreite der Diskriminierungsmeldungen aufgrund von Rassismus und der ethnischen Herkunft von Ungleichbehandlungen, Beleidigungen, dem Ausschluss von Teilhabe bis hin zu rassistischen Übergriffen reichte. Hier erfolgte eine enge Zusammenarbeit mit B.U.D. Bayern (Beratung, Unterstützung, Dokumentation für Betroffene rechter Gewalt).

Rassistisches Mobbing am Arbeitsplatz

Ein Schwarzer Mann erfuhr am Arbeitsplatz Mobbing und Diskriminierung aus rassistischen Gründen. Als Abteilungsleiter wurde er regelmäßig übergangen, Informationen wurden ihm vorenthalten. Nachdem auch eine Mediation mit einer externen Fachkraft durch den Betriebsrat die Situation nicht verbesserte, reichte der Betroffene nach Empfehlung der Antidiskriminierungsstelle eine Beschwerde nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz ein.

Rassistisches Ausstellungsplakat

Im April 2020 wurde der Antidiskriminierungsstelle von mehreren Seiten, insbesondere des Integrationsbeirats gemeldet, dass am Haus der Bayerischen Geschichte ein Werbebanner für die neue Ausstellung „Tempo, Tempo – 1920er Jahre in Bayern“ angebracht wurde. Dieses Plakat haben viele Menschen als rassistisch empfunden. Da die Antidiskriminierungsstelle diese Ansicht teilte, wurde in der Folge umfangreicher Schriftverkehr mit dem Haus der Bayerischen Geschichte geführt. Die Verantwortlichen waren dazu bereit, trotz der laufenden Kampagne mit Plakaten, Bannern und Internetauftritt nochmals das Konzept umzustellen, was sehr gewürdigt und als Zeichen der Wertschätzung betrachtet werden muss. Von Seiten der Antidiskriminierungsstelle erfolgte eine Zusammenarbeit mit dem Netzwerk Rassismus- und Diskriminierungsfreies Bayern e.V., die sich ebenfalls dafür eingesetzt haben, das Motiv nicht mehr zu verwenden.

© VG Bild-Kunst, Bonn 2023

HAUS DER BAYERISCHEN
GESCHICHTE
BAYERNAUSSTELLUNG

TEMPO, TEMPO

BAYERN IN DEN 1920ern

FILM MIT
WARTESAAL:
DAS SCHAUSPIEL
ZUR AUSSTELLUNG
KABARETTPROMIS AUS BAYERN

26. SEPTEMBER 2020 – 7. FEBRUAR 2021
HAUS DER BAYERISCHEN GESCHICHTE IN REGENSBURG
Dienstag bis Sonntag 9 – 18 Uhr Montag geschlossen | www.hdbg.de

Das neue Plakat zur Ausstellung, © Haus der Bayerischen Geschichte, Augsburg | Entwurf: Gruppe Gut, Bozen | Motiv Colin, Paul: Josephine Baker, Le Tumulte noir, 1927 (Detail) © VG Bild-Kunst, Bonn 2023

Mit 21,7% ebenfalls sehr häufig wurden im Berichtszeitraum Diskriminierungsfälle aufgrund einer **Behinderung bzw. chronischen Erkrankung** gemeldet. Die Meldungen standen dabei in den Jahren 2020 bis 2021 oft in Zusammenhang mit der Pflicht zum Tragen eines Mund-Nasen-Schutzes. Menschen, die aufgrund einer Behinderung oder chronischen Erkrankung keine Schutzmasken tragen konnten, waren häufig Diskriminierungen, zum Beispiel im Einzelhandel oder ÖPNV ausgesetzt.

Verschärft wurde die Situation dadurch, dass sich viele gefälschte Atteste im Umlauf befanden, weswegen die tatsächlich Betroffenen unter Vorurteilen zu leiden hatten. Diesen war es teilweise nicht einmal mehr möglich, sich mit notwendigen Gütern einzudecken, da sie an den Supermärkten abgewiesen wurden. Gemeinsam mit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes wurde versucht, flächendeckend auf die Gesetzeslage nach dem AGG hinzuweisen.

Meldungen in diesem Diskriminierungsfeld betrafen zudem sehr oft die Teilhabe, wie zum Beispiel die Übernahme von Kosten für Gebärdendolmetschung, gerade auch bei den vermehrt abgehaltenen Online-Konferenzen. Besonders im Arbeitsrecht ergaben sich viele Probleme für Betroffene mit Behinderungen und chronischen Krankheiten. Auch psychische Erkrankungen waren oft Auslöser für Diskriminierungen am Arbeitsplatz. Auffällig waren zudem gemeldete Diskriminierungen in Schulen, Bildungs- und Betreuungseinrichtungen.

Menschen mit Behinderung sind besonders betroffen, wenn diese mehrere Diskriminierungsmerkmale in sich vereinen, d.h. bei intersektionalen Fällen. Dies wurde zum Beispiel von einem homosexuellen Mann mit einer Behinderung ebenso geschildert, wie von einer obdachlosen Frau mit einer Behinderung.

Verweigerte Bedienung

Einer Frau im Rollstuhl wurde als langjähriger Stammkundin in einem Bäckerei-Café im Stadtgebiet mitgeteilt, dass es nicht mehr erwünscht sei, dass sie weiterhin in der Bäckerei konsumiere. Hier erfolgte eine enge Zusammenarbeit mit Phönix e.V. (Beratung und Hilfen für Menschen mit Behinderung) und dem Inklusionsbeauftragten der Stadt Regensburg, wie auch in vielen weiteren Fällen zum Thema Behinderung. Darüber hinaus ist die EUTB (Ergänzende unabhängige Teilhabeberatung) in Regensburg in diesen Fällen immer für die Antidiskriminierungsstelle ansprechbar.

Ein Klaps aus dem Po am Arbeitsplatz ist sexuelle Belästigung

Eine Rettungssanitäterin bekam während eines Krankentransports von ihrem Kollegen einen Klaps auf den Po. Als eine Beschwerde bei den Vorgesetzten folgenlos blieb, suchte die Betroffene unsere Beratung auf. Die Beschwerdeführerin wurde umfassend über ihre Rechte nach dem AGG aufgeklärt. Neben der emotionalen Unterstützung der Betroffenen, erfolgte zudem eine Beratung hinsichtlich des weiteren Vorgehens.

15,9% der Meldungen an die Antidiskriminierungsstelle betrafen Diskriminierungen aufgrund des **Geschlechts**. Ein großer Teil spielte sich hierbei im Arbeitsleben ab. Dies betrifft Fälle von Ungleichbehandlungen bei den Arbeitsbedingungen bis hin zur Bezahlung. Über ein Drittel der Beratungsanfragen mit dem Diskriminierungsmerkmal Geschlecht bezieht sich zudem auf Vorfälle der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz.

Die gemeldeten Fälle reichten von verbalen Entgleisungen bis hin zu sexuellen Belästigungen und Beleidigungen, die auch strafrechtliche Relevanz haben können.

Damit deckt sich die Verteilung der am häufigsten genannten Diskriminierungsmerkmale exakt mit der der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Diese erreichten im Berichtszeitraum ebenfalls die meisten Anfragen in Zusammenhang mit den Merkmalen rassistische Diskriminierung bzw. ethnische Herkunft, Behinderung und Geschlecht.¹⁰

In den Jahren 2020 bis 2022 betrafen 5,1% der gemeldeten Fälle das Diskriminierungsmerkmal **Religion bzw. Weltanschauung**. Diese Beratungsanfragen betrafen in erster Linie den Bereich Bildungseinrichtungen und Arbeitsleben. Immer wieder erreichten die Antidiskriminierungsstelle Meldungen, wonach muslimische Frauen einen Ausbildungs- oder Arbeitsplatz nur bekommen, wenn sie ihr Kopftuch ablegen. Auch kommt es im Schulalltag häufig zu Diskriminierungen und Ungleichbehandlungen. Eine Betroffene schilderte beispielsweise die Situation, dass sie von einer Lehrkraft nicht mit ihrem Namen, sondern nur mit „du da mit dem Kopftuch“ angesprochen wurde.

Diskriminierungsmeldungen mit Bezug zum Diskriminierungsmerkmal Weltanschauung gingen während der Pandemie häufig von Menschen ein, die sich aufgrund ihrer Meinung zu den verhängten Einschränkungen zum Infektionsschutz diskriminiert fühlten, diese stammten teilweise aus dem Umfeld der sogenannten „Querdenker-Szene“. Hierbei ist insbesondere zu beachten, dass in den Fällen, in denen sich Menschen aus politischen oder ideologischen Überzeugungen heraus nicht impfen lassen wollen, kein Diskriminierungsschutz nach dem AGG besteht. Hintergrund ist, dass Überzeugungen dieser Art nicht unter das Diskriminierungsmerkmal Weltanschauung fallen, da dieses „nur Gewissheiten und Einstellungen zum Weltganzen, also gesamtgesellschaftliche Theorien und nicht nur Ansichten zu Teilfragen oder bestimmten Lebensbereichen“¹¹ umfasst.

Mit lediglich 2,2 % gingen relativ wenig der gemeldeten Fälle auf das Diskriminierungsmerkmal **Alter** zurück.

Dies ist vermutlich darauf zurückzuführen, dass ältere Menschen Diskriminierungen nur wenig melden, zudem insbesondere während der Pandemie gerade diese Altersstufe nur schwer erreichbar war und sich aufgrund der Gefährdungslage zurückziehen musste. Erschwerend hinzu kommt, dass Altersdiskriminierung subtiler und in der Öffentlichkeit weniger bekannt ist. Um über das Phänomen Altersdiskriminierung aufzuklären, lancierte die Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2022 eine Kampagne und publizierte eine Studie.¹²

¹⁰ Siehe Jahresberichte der Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2020-2022.

¹¹ Siehe bspw. Bundesverwaltungsgericht, Urteil vom 19. Februar 1992 – 6 C 5/91.

¹² Siehe Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2023): Ageismus. Altersbilder und Altersdiskriminierung in Deutschland.

Beispiele aus der Beratungspraxis sind Meldungen über höhere Beiträge bei Versicherungen, die Ablehnung von Krediten oder Schwierigkeiten bei der Wohnungssuche. Zu beachten ist hierbei, dass sich das Diskriminierungsmerkmal Alter auf jedes Lebensalter beziehen kann und damit auch die Ungleichbehandlung von Kindern und jungen Erwachsenen betrifft.

2,9% der eingegangenen Beratungsfälle betrafen schließlich Benachteiligungen aufgrund der **sexuellen Identität bzw. Orientierung**.

Ein präsent Thema war hier das Verbot der Blutspende für homosexuelle Männer. Zwar wurde im Herbst 2021 bundesweit die Frist zur Zulassung einer Blutspende für Männer, die Sex mit Männern haben sowie für transgeschlechtliche Personen von zwölf auf vier Monate verkürzt, dennoch stellte diese Praxis aufgrund der Annahme, dass diese Personengruppen automatisch ein höheres sexuelles Risikoverhalten aufweisen, noch immer eine Diskriminierung dar.¹³

Eine Meldung betraf in diesem Kontext zudem die vermehrte Kontrolle homosexueller Männer, verbunden mit homophoben Beleidigungen, durch die Polizei.

Generell ist auch hier zu beobachten, dass Mehrfachdiskriminierungen die Regel sind, zum Beispiel im Fall von Diskriminierungen gegen queere geflüchtete Menschen. Diese sind Diskriminierungen vergleichsweise häufiger ausgesetzt.

Bei 1,5% der eingegangenen Beratungsfälle stand die Diskriminierung aufgrund des **sozialen Status** im Vordergrund. An dieser Stelle muss jedoch auf den Umstand hingewiesen werden, dass das Diskriminierungsmerkmal des sozialen Status nicht wie in anderen EU-Staaten¹⁴ durch das AGG geschützt wird. Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes spricht sich daher schon länger dafür aus, dass der rechtliche Diskriminierungsschutz in Deutschland auf den sozialen Status sowie weitere Merkmale (z.B. Staatsangehörigkeit, Gesundheitszustand oder Familienstand) ausgeweitet wird und die von der Ampelkoalition angekündigte Novellierung des AGG zügig umgesetzt wird.

¹³ Seit einer Änderung des Transfusionsgesetzes im März 2023 muss die Risikobewertung für die Blutspende aufgrund des individuellen Sexualverhaltens erfolgen – ohne dabei die sexuelle Orientierung und die Geschlechtsidentität zu berücksichtigen. Fachverbände kritisieren jedoch, dass Analverkehr mit Sexualpartner*innen außerhalb einer dauerhaften Beziehung pauschal als risikobehaftet klassifiziert wird, was die Diskriminierung von Männern, die Sex mit Männern haben, fortführen würde.

¹⁴ Auch in der EU-Grundrechtecharta ist explizit „soziale Herkunft“ als Diskriminierungsmerkmal genannt (Art. 21 GRC).

Zudem gingen 4,4% der Beratungsanfragen auf **intersektionale Fälle** zurück, also Fälle bei denen mehrere Diskriminierungsmerkmale zusammenwirken. Auffällig ist hierbei, dass bei allen gemeldeten intersektionalen Fällen das Diskriminierungsmerkmal Behinderung bzw. chronische Erkrankung eine Rolle spielt. Dies ist ein starkes Indiz für den Aspekt, dass Menschen mit Behinderungen oft mehrdimensionaler Diskriminierung ausgesetzt sind.

Unter der Kategorie **Sonstiges** sind letztlich alle Beratungsfälle erfasst, die sich nicht zu den genannten Diskriminierungsmerkmalen zuordnen lassen, beispielsweise bei Anfragen zu Mobbing ohne AGG-Bezug, aufenthaltsrechtlichen Fragen oder strafrechtlich relevanten Fällen ohne Diskriminierungsbezug. In diesen Fällen wurden die Ratsuchenden an entsprechende einschlägige Beratungsangebote weitervermittelt.

An dieser Stelle muss erneut betont werden, dass zwar beim Gros der Fälle ein oder mehrere Diskriminierungsmerkmale nach dem AGG betroffen sind, der gesetzliche Anwendungsbereich in vielen Fällen aber (noch) nicht eröffnet ist. Der Schwerpunkt der Beratung liegt dann häufig darauf, einen sicheren Raum für die Betroffenen zu schaffen, wo sie erlebte Ungleichbehandlung ohne Angst vor Wertung und Fremdbeurteilung mitteilen können. Zudem wird nach Bedarf und auf Wunsch sowie in Absprache mit den Betroffenen die Gegenseite kontaktiert und auf eine gütliche Einigung hingearbeitet. Bei den Diskriminierungsmerkmalen Rassismus und ethnische Herkunft, sexuelle Identität und Behinderung erfolgt zudem häufig eine Verweisberatung an entsprechende Beratungsstellen wie B.U.D. Bayern, Strong! – der LGBTIQ* Fachstelle gegen Diskriminierung und Gewalt und Phönix e.V. – Beratung und Hilfen für Menschen mit Behinderung oder die Ergänzende unabhängige Teilhabeberatung (EUTB).

Zusammenfassend kann festgestellt werden: Jede Diskriminierung ist anders, jede wird individuell erlebt, und fast jede ist mehrdimensional, auch wenn nicht immer alle Dimensionen gleichermaßen gewichtig sind oder auf den ersten Blick offensichtlich erscheinen. Manchmal führt erst die Verschränkung von mehreren Diskriminierungsmerkmalen zu einer Benachteiligung, manchmal wirken verschiedene Merkmale „nebeneinander“ und verschärfen sich gegenseitig (Intersektionalität). Benachteiligt, herabgewürdigt oder angegriffen zu werden macht jedoch immer etwas mit den betroffenen Menschen. Diese erfahren eine Verletzung, die sich tief ins Bewusstsein einprägt, sich auf alle Lebensbereiche auswirkt und sogar krankmachen kann.¹⁵

¹⁵ Im Jahr 2021 veröffentlichte das „rheingold institut“ im Auftrag der „IKK classic-Krankenkasse“ eine repräsentative Grundlagenstudie, die zwischen Diskriminierungserfahrung und gesundheitlichen Auswirkungen eine Kausalität belegen konnte (Siehe: <https://www.gesundheit.com/gesundheit/1/diskriminierung-macht-krank>).

3. Fazit und Ausblick

Auch im dritten, vierten und fünften Jahr der Antidiskriminierungsstelle zeichnet sich immer deutlicher ab, dass Antidiskriminierungsarbeit einen wachsenden Stellenwert in der Gesellschaft und Politik einnimmt. Laut einer repräsentativen Studie der Bertelsmann Stiftung ist das Interesse an Gleichbehandlung in den letzten 15 Jahren in der Bevölkerung gewachsen. Zudem wird die Bekämpfung von Diskriminierung verstärkt als sehr wichtige politische Aufgabe bewertet.¹⁶ Diese Bewertung, verbunden mit der Anerkennung des hohen Bedarfs, spiegelt sich in Regensburg in der Aufstockung der Antidiskriminierungsstelle von einer halben auf eine ganze Stelle im Jahr 2022 wieder.

Auch innerhalb der Stadtverwaltung wird es immer wichtiger, Vielfalt zu fördern. Divers zusammengesetzte Teams sind kreativer, innovativer und zudem oft effizienter. Hier erweitert sich das Tätigkeitsfeld stetig. So sieht das 2023 vom Stadtrat beschlossene Integrationskonzept den Beitritt der Stadt Regensburg zur „Charta der Vielfalt“ vor, die Zuständigkeit wird hier beim Büro für Chancengleichheit gesehen. Mit der „Charta der Vielfalt“ verpflichten sich Unternehmen und öffentliche Arbeitgeberinnen, mehr Diversity in der Arbeitswelt umzusetzen. Von Seiten des Trägervereins besteht hier die Möglichkeit, überregionale Vernetzungsangebote, Informationsmaterialien und Fortbildungen wahrzunehmen. In Zeiten des Fachkräftemangels ist es auch für die Stadt Regensburg unerlässlich, weiterhin eine wertschätzende Arbeitskultur für alle Beschäftigten und Bewerbenden zu pflegen – unabhängig von Alter, ethnischer Herkunft und Nationalität, Geschlecht und geschlechtlicher Identität, körperlichen und geistigen Fähigkeiten, Religion und Weltanschauung, sexueller Orientierung und sozialer Herkunft.

Erweitert man die Perspektive über die Stadtverwaltung hinaus, wird in den kommenden Jahren der strukturellen Weiterentwicklung der kommunalen Antidiskriminierungsarbeit eine wichtige Bedeutung zukommen. Potential bietet darüber hinaus die Möglichkeit, die Beratungstätigkeit auf externe unabhängige Träger auszulagern, so wie dies bereits in anderen Kommunen gehandhabt wird (z.B. in München und in Heidelberg).

Auch das neue Integrationskonzept der Stadt Regensburg geht mit der Maßnahme „Etablierung einer festen Anlaufstelle für das Thema Institutioneller Rassismus“ einen Schritt in diese Richtung. Betroffene würden so von einer unabhängigen und umfassenden Beratung profitieren, während sich die kommunale Antidiskriminierungsarbeit tendenziell eher der Sensibilisierungs-, Netzwerk- und Strukturarbeit widmen könnte.

¹⁶ Siehe Bertelsmann Stiftung (2023): Diskriminierung in der Einwanderungsgesellschaft. Wahrnehmungen und Einstellungen in der Bevölkerung.

Die Ausrichtung der Antidiskriminierungsstelle und damit die grundlegende Diskussion über Selbstverständnis sowie der damit zusammenhängenden Schwerpunktsetzung in der täglichen Arbeit ist immer wieder Thema im deutschlandweiten Netzwerk der kommunalen Antidiskriminierungsstellen. Um dieses wiederkehrende Thema strukturiert bearbeiten zu können, wurde im Netzwerk zuletzt eine Erhebung für eine Studie zu Standards und Handlungsempfehlungen für die Ausgestaltung kommunaler Antidiskriminierungsstellen durchgeführt. Die Ergebnisse werden im Jahr 2024 vorgestellt. Es zeichnet sich allerdings bereits die Empfehlung ab, dass kommunale Antidiskriminierungsstellen tendenziell als Verweisberatungsstellen fungieren sollten. Wenn eine Verweisberatung möglich und sinnvoll ist, wird dies auch bei der Antidiskriminierungsstelle der Stadt Regensburg bereits so gehandhabt.

Seit Kurzem werden über die Antidiskriminierungsstelle des Bundes freie Antidiskriminierungsberatungsstellen projektbefristet gefördert – vier davon in Bayern. Vor dem Hintergrund, dass insbesondere das Flächenland Bayern hinsichtlich des Angebots an Antidiskriminierungsberatung einen sehr niedrigen Versorgungsschlüssel aufweist¹⁷ und die Antidiskriminierungsstelle der Stadt Regensburg wie andere kommunale Stellen grundsätzlich nur Menschen berät, die vor Ort wohnen, ist diese Entwicklung ausdrücklich zu begrüßen. Es bleibt zu hoffen, dass diese neuen freien Stellen über das Projektende hinaus bestehen bleiben – als wichtige Ergänzung der kommunalen Antidiskriminierungsberatung.

Da deutschlandweit immer mehr Kommunen dem Bedarf nach Antidiskriminierungsstellen nachkommen, wächst das kommunale Netzwerk stetig. Gemeinsam mit Netzwerkpartner*innen und Kolleg*innen aus dem zivilgesellschaftlichen und kommunalen Bereich wird sich die Antidiskriminierungsstelle der Stadt Regensburg auch weiterhin für eine Weiterentwicklung flächendeckender Antidiskriminierungsarbeit und für mehr Chancengerechtigkeit sowie gegen alle Formen gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit einsetzen.

¹⁷ Siehe Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2023): Gut beraten! Auf dem Weg zu einer flächendeckenden Antidiskriminierungsberatung in Deutschland.

Impressum

Herausgeberin: Stadt Regensburg, Büro für Chancengleichheit/Antidiskriminierungsstelle
Von-der-Tann-Straße 1, 93047 Regensburg, Telefon (0941) 507-1142

Bildnachweise:

Titelbild: unitiesphere/123rf

Vorwort: Stefan Effenhauser, Stadt Regensburg

Seite 13: Mit Genehmigung von Michel Devriendt, Queerstreifen e.V.

Druck: Hausdruckerei Stadt Regensburg, D.-Martin-Luther-Straße 1, 93047 Regensburg

