



Editorial.....	1
Aus der Arbeit der Antidiskriminierungsstelle.....	2
Der aktuelle Gastkommentar.....	5
Aus der Beratungspraxis der Antidiskriminierungsstelle.....	6
Rechtsprechung.....	6
Studien und Veröffentlichungen.....	6
Termine/Veranstaltungsausblick.....	7
Linkliste.....	8
Impressum.....	8

## ads aktuell 04 | 2015

Newsletter der Antidiskriminierungsstelle des Bundes vom 18. September 2015

Liebe Leserinnen und Leser,  
liebe Interessierte



„Sie haben es erlebt? Berichten Sie davon!“ – unser bundesweiter Aufruf zur Teilnahme an der großen Diskriminierungsumfrage ist angekommen. Und wie! Bereits nach den ersten fünf Tagen haben mehr als 5.000 Menschen auf der Internetseite [www.umfrage-diskriminierung.de](http://www.umfrage-diskriminierung.de) Angaben zu Diskriminierungserfahrungen gemacht, und die Zahl wächst weiter. Bis Ende November rechnen wir mit mehr als 10.000 Teilnehmenden. Für die Antidiskriminierungsstelle ist diese größte Umfrage, die es jemals zum Thema Diskriminierung gegeben hat, enorm wichtig. Bisher fehlt es in Deutschland an detaillierten Daten zu Diskriminierungserfahrungen. Wir wollen untersuchen, welche Auswirkungen Diskriminierungen auf Menschen haben und wie sie damit umgehen. Die Ergebnisse helfen uns dabei, mehr über Diskriminierung zu erfahren – und den Schutz vor Diskriminierung zu verbessern. Die erhobenen Daten gehen deshalb in den Bericht an den Deutschen Bundestag ein, den wir gemeinsam mit den Beauftragten der Bundesregierung 2017 vorlegen werden.

Wenn Sie es noch nicht getan haben: Schauen Sie doch mal rein in unsere [Umfrage<sup>1</sup>](#) und empfehlen Sie sie weiter. Und sehen Sie sich auf unserer [Facebook-Seite<sup>2</sup>](#) an, was der Olympiateilnehmer Marius Broening, die Publizistin Kübra Gümuşay, die Schauspielerin Karoline Herfurth und der Aktivist für Inklusion Raúl Krauthausen zu unserer Umfrage sagen!

Herzlichst

Christine Lüders

Leiterin der Antidiskriminierungsstelle des Bundes



Besuchen Sie uns auf Facebook!

<http://www.facebook.com/antidiskriminierungsstelle>

<http://www.facebook.com/lueders.christine>

### „Gleiches Recht. Jedes Geschlecht.“ – Berlin setzt am Brandenburger Tor ein Zeichen gegen Geschlechterdiskriminierung



Aktionstag gegen Diskriminierung: Gemeinsam mit 20 Organisationen und Verbänden und vielen Interessierten haben wir am 16. September am Brandenburger Tor ein kräftiges Zeichen gegen Geschlechterdiskriminierung gesetzt. Unter dem Motto „Gleiches Recht. Jedes Geschlecht.“ haben zahlreiche Podiumsgäste

auf der Bühne über Wege diskutiert, wie die Gleichberechtigung aller Geschlechter erreicht werden kann; daneben gab es Musik, Theater und die Gelegenheit, ins Gespräch zu kommen.

In den Talkrunden sprachen der Regierende Bürgermeister von Berlin a.D., Klaus Wowereit, und die Verwaltungsratspräsidentin des schweizerischen IT-Unternehmens Zattoo, Bea Knecht, über die Wahrnehmung transgeschlechtlicher Menschen in der Öffentlichkeit. Unter dem Motto „Frau. Macht. Geschichte.“ stritten Missy-Magazine-Mitgründerin Sonja Eismann und die frühere Bundestagspräsidentin Rita Süßmuth über Wege zur Gleichberechtigung – und die Frage, was sich über die Generationen hinweg für Frauen geändert hat und was nicht.

Wir danken allen Teilnehmenden für ihr Engagement gegen Diskriminierung!

### Umfrage zu „Diskriminierungserfahrungen in Deutschland“

Am 1. September 2015 hat die Antidiskriminierungsstelle die Umfrage zum Thema „Diskriminierungserfahrungen in Deutschland“ gestartet. Die Umfrage wird in Kooperation mit dem Berliner Institut für empirische Integrations- und Migrationsforschung (BIM) durchgeführt.

Noch bis zum 30. November 2015 können sich alle in Deutschland lebenden Menschen ab 14 Jahren zu ihren

selbst erlebten oder beobachteten Diskriminierungserfahrungen äußern.

Die Umfrage soll Diskriminierungen sichtbar machen und zeigen, welche Auswirkungen Diskriminierungen auf Menschen haben und wie sie damit umgehen. Mit der Umfrage sollen gleichermaßen Diskriminierungserfahrungen in Anknüpfung an alle im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) geschützten Merkmale – ethnische Herkunft/rassistische Diskriminierung, Geschlecht (Männer, Frauen, Trans\* und intergeschlechtliche Menschen), Religion/Weltanschauung, Behinderung/chronische Krankheit, Alter oder sexuelle Identität – sowie die „soziale Herkunft“ erfasst werden. Dabei richtet sich die Umfrage auf alle Lebensbereiche: vom Kindergarten über Schule und Hochschule bis zum Beruf; vom Wohnen über Versicherungs- und Bankgeschäfte bis hin zum Freizeitbereich. Ziele der Umfrage sind die Verbesserung der Datenlage zur Situation der von Diskriminierung betroffenen Menschen sowie die Entwicklung von Handlungsmöglichkeiten für Politik und Antidiskriminierungsarbeit. Erste Ergebnisse sollen 2016 veröffentlicht werden.

Um möglichst viele Menschen zu erreichen, gibt es die Umfrage online in den Sprachen: Deutsch, Deutsch Einfache Sprache, Englisch, Französisch, Spanisch, Russisch, Polnisch, Türkisch. Es können auch gedruckte Fragebögen in deutscher Sprache bei der ADS bestellt werden. Menschen mit einer Hörbehinderung und Gehörlose haben via Skype die Möglichkeit, beim Ausfüllen des Fragebogens Hilfe von Gebärdendolmetscher\_innen in Anspruch zu nehmen.

Auf unserer Sonderseite [www.umfrage-diskriminierung.de](http://www.umfrage-diskriminierung.de)<sup>3</sup> finden Sie alle Informationen zur Umfrage, den direkten Link zum Fragebogen sowie Bestellinformationen für den Papierfragebogen.

### „Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt“ und Handreichung „Fair mieten – fair wohnen“ für Betroffene

Die aktuelle Expertise „Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt – Strategien zum Nachweis rassistischer Benachteiligungen“ der Antidiskriminierungsstelle des Bundes befasst sich mit der Frage, wo Diskriminierungsrisiken auf dem Wohnungsmarkt bestehen. Die Untersuchung fragt außerdem, inwieweit sich die Methode des Testings für einen wissenschaftlichen Nachweis von Diskriminierung eignet.

Mit 604 gültigen Tandems im Telefon-Testing, 175 Vergleichspaaren im Face-to-Face-Testing sowie Fokusgruppeninterviews ist es die bisher größte Erhebung deutschlandweit zu diesem Thema. Bei Testings handelt es sich um eine Methode, verdeckte Diskriminierungen sichtbar zu machen. Zwei vergleichbare Tester\_innenpaare bewerben sich dabei um eine Wohnung. Sie unterscheiden sich nur in einem Merkmal, in diesem Fall in ihrem (zugeschriebenen) Migrationshintergrund und/oder ihrer jüdischen oder muslimischen Religionszugehörigkeit.

Die Studie hat gezeigt, dass es insbesondere in der letzten Stufe im Prozess der Wohnungsvergabe zu Benachteiligungen kommt. Ein (zugeschriebener) Migrationshintergrund und eine sichtbare Religionszugehörigkeit erhöhen das Risiko für die Tester\_innen, die Wohnung nicht zu bekommen. Durch die Testings zeigte sich, dass auch „beste“ Voraussetzungen wie ein gutes Gehalt und ein akademischer Hintergrund rassistische Diskriminierungen nicht gänzlich verhindern.

Insgesamt wurde deutlich, dass es bei allen Anbieter\_innen-Gruppen zu Benachteiligungen kommen kann. Das Diskriminierungsrisiko steigt bei kleineren Wohnungen mit geringer Ausstattung sowie auf angespannten Wohnungsmärkten. In die Analyse flossen Fokusgruppeninterviews mit lokalen Antidiskriminierungsbüros, städtischen Mietvereinen sowie Migrations- und Integrationsräten ein. Abschließend wurden Empfehlungen zur Prävention und Beseitigung von Diskriminierung für Handlungsempfehlungen für die verschiedenen Akteur\_innengruppen am Wohnungsmarkt erarbeitet.

Den zusammenfassenden Bericht zur Studie „Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt. Strategien zum Nachweis rassistischer Benachteiligungen“ finden Sie [hier](#)<sup>4</sup>.

Parallel dazu hat die ADS die Broschüre „Fair mieten, fair wohnen – Gegen rassistische Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt“ herausgebracht. Eine Wohnung in einem angespannten Wohnungsmarkt zu finden, gestaltet sich oft schwierig. Besonders problematisch kann dies für Menschen mit Migrationshintergrund werden, die mitunter aufgrund pauschaler Vorurteile abgelehnt werden. Die Broschüre „Fair mieten – fair wohnen“ richtet sich an Mieterinnen und Mieter sowie Beratungsstellen. Sie klärt über die rechtlichen Grundlagen auf und beschreibt anhand von Fallbeispielen aus Beratungsstellen, wo Diskriminierung am Wohnungsmarkt auftritt und was dagegen getan werden kann. Neben Benachteiligungen bei der Wohnungssuche geht es dabei auch um diskriminierende Erfahrungen im Mietverhältnis, zum Beispiel durch die

Nachbarschaft oder durch unzulässige Mieterhöhungen. Einen zentralen Teil des Leitfadens bilden Handlungsmöglichkeiten für Betroffene sowie Beratungsstellen. Außerdem bietet die Broschüre eine ausführliche Anleitung für die Durchführung von Telefon-Testings zum Aufdecken von Diskriminierung im Einzelfall.

Die Broschüre ist [hier](#)<sup>5</sup> zu finden.

### Expertise „Sexuelle Belästigung im Hochschulkontext – Schutzlücken und Empfehlungen“

Studierende sind nicht ausreichend vor sexueller Belästigung geschützt. Zu diesem Schluss kommt eine Rechtsexpertise im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle.

Einer EU-weiten Studie zufolge ist bereits mehr als jede zweite Studentin in Deutschland (54,7 Prozent) während der Zeit des Studiums sexuell belästigt worden. Ein Drittel der Übergriffe kam aus dem Umfeld der Hochschule. Ziel der Expertise von Prof. Dr. Eva Kocher und Stefanie Porsche ist es, aufzuklären und Handlungsempfehlungen für den Hochschulkontext zu geben, um den Schutz von Studierenden vor sexueller Belästigung zu verbessern.

Hierzu untersuchen die Autorinnen die Rechtsgrundlagen auf Bundes- und Landesebene sowie das autonome Recht der Hochschulen, um rechtliche Schutzlücken für Studierende bei sexualisierter Diskriminierung und Gewalt aufzuzeigen. Weiterhin illustrieren sie die Praxis an deutschen Hochschulen mit Best-Practice-Beispielen.

Die Autorinnen empfehlen den Hochschulen mehrere Maßnahmen zur Prävention und Sanktion, insbesondere die Einrichtung von Beschwerdemechanismen für Betroffene, um sexualisierter Diskriminierung entgegenzuwirken. Darüber hinaus sollte die allumfassende Anwendbarkeit des Allgemeinen Gleichstellungsgesetzes im Bereich der Hochschulbildung vom Gesetzgeber klargestellt werden.

Die Expertise können Sie [hier](#)<sup>6</sup> herunterladen.

### Strategien gegen rassistisches Mobbing und Diskriminierung im Betrieb

Wie sind Diskriminierung und Mobbing im Arbeitsumfeld zu erkennen? Was lässt sich dagegen tun? Mit welchen Widerständen ist zu rechnen? Eine neue Handreichung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes richtet sich

speziell an Betriebsräte und Gewerkschaften, um diese Fragen zu klären und Hilfestellung zu geben.

Die Handreichung gibt praktische Empfehlungen, um ein Betriebsklima zu schaffen, das von Akzeptanz und Respekt geprägt ist. Sie entstand im Nachgang zu einem Workshop der Antidiskriminierungsstelle mit Betriebsräten und Gewerkschaftsmitgliedern, deren Erfahrungen in die Broschüre eingeflossen sind.

In der Handreichung geht es um Diskriminierung sowohl unter den Beschäftigten als auch durch Vorgesetzte sowie strukturelle Diskriminierung im Betrieb, etwa durch fehlende Weiterbildungsmöglichkeiten für Beschäftigte mit Migrationshintergrund. Neben gesetzlichen Rechten und Pflichten sowie Klagemöglichkeiten werden auch Wege erörtert, Diskriminierung und Mobbing vorzubeugen. Eine weitere Rolle spielen Probleme wie Interessenkonflikte oder auch die Beweisbarkeit von Diskriminierung.

Die Handreichung können Sie [hier](#)<sup>7</sup> herunterladen.



### Studie zu „Diversity-Maßnahmen und Diskriminierungsrisiken bei der öffentlichen Arbeitsvermittlung“

Der Bereich der personalen Dienstleistungen der Arbeitsverwaltung bildet ein ganz wesentliches Tor zur Teilhabe am beruflichen und damit auch am gesellschaftlichen Leben für alle Arbeitssuchenden. Sie sind als Kundinnen und Kunden der Arbeitsverwaltung überproportional oft von Diskriminierungsrisiken, auch mehrdimensionalen, betroffen. Deshalb hat die ADS eine Studie zur Untersu-

chung von strukturellen und institutionellen Diskriminierungsrisiken im Zusammenhang mit Beratung, Vermittlung und Qualitätssicherung sowie zu Diversity-Maßnahmen von Arbeitsagenturen und Jobcentern in Auftrag gegeben.

Die explorative Untersuchung arbeitet den vorliegenden Forschungsstand auf, analysiert Arbeitsanweisungen, Kennziffern und Konzepte der Vermittlungsarbeit und führt leitfadengestützte Expert\_innen-Interviews in Arbeitsagenturen und Jobcentern sowie in Beratungsstellen durch. Eine ergänzende Rechtsexpertise klärt den Zusammenhang von nationalen und supranationalen gesetzlichen Anforderungen und Vorgaben sowie mögliche Regelungslücken und Umsetzungsdefizite.

Im Rahmen der Studie wird es im Herbst dieses Jahres zwei Expert\_innen-Workshops geben, die sich mit dem Diskriminierungsschutz und den Diskriminierungsrisiken von Menschen mit Behinderung sowie von Menschen mit Migrationsgeschichte beschäftigen. Dabei soll ein besonderer Schwerpunkt auf die Schnittstellen zwischen Arbeitsagenturen und Jobcentern sowie anderen Institutionen wie Integrationsämtern, Ausländerbehörden etc. gelegt werden. Die Untersuchung wird vom Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ), Universität Duisburg-Essen, und Prof. Dorothee Frings, Hochschule Niederrhein, durchgeführt. Die Ergebnisse sollen im Kontext des Dritten Gemeinsamen Berichts der Antidiskriminierungsstelle und der in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages im Jahr 2017 veröffentlicht werden.

## Der aktuelle Gastkommentar

### Hass ohne Folgen

#### Das Strafrecht blendet die meisten Diskriminierungstatbestände aus – warum eigentlich?

von Dr. Michael Schreier

Denkt man an den Diskriminierungsschutz in Deutschland, so sticht gewöhnlich nur der Schutz auf arbeits- und zivilrechtlicher Ebene ins Auge. Im Strafgesetzbuch sucht man einen eigenen Abschnitt mit diskriminierungsbezogenen Straftaten indes vergeblich. Nur in wenigen Normen ist ein Diskriminierungsmerkmal strafbegründend genannt. Die aus dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) bekannten Diskriminierungsmerkmale sind allerdings nicht vollständig zu finden. Für das deutsche Strafrecht sind sie unsichtbar.

Anders in anderen Ländern. Aus den Erfahrungen mit der Unterdrückung von Minderheiten hat sich etwa in den USA ein besonderer strafrechtlicher Schutz entwickelt. Unter den sog. *Hate Crimes* werden vorurteilsgeleitete Straftaten verstanden. „Hass“ im eigentlichen Sinne ist nicht entscheidend, sondern das Vorurteilsmotiv des Täters. Jede Straftat, die eine Missachtung oder Verachtung Anderer wegen bestimmter Diskriminierungsmerkmale zum Ausdruck bringt, fällt in die Kategorie der *Hate Crimes*. Hierbei spielt es keine Rolle, ob es sich um eine Straftat gegen einen Menschen oder etwa gegen das Eigentum handelt.

Zugegeben: Ein diskriminierendes, strafrechtlich relevantes Verhalten kann auch in Deutschland auf Strafzumessungsebene berücksichtigt werden. In der Praxis erfolgt dies jedoch regelmäßig nur im Hinblick auf das Merkmal Rassismus. Weiteren Diskriminierungsmerkmalen scheint weniger Aufmerksamkeit zuteilzuwerden. Die Sensibilität für alle Diskriminierungsmerkmale fehlt schlichtweg. Dies dürfte daran liegen, dass das Strafgesetzbuch die möglichen Diskriminierungsmotive (wie sie das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz in § 1 aufführt) gar nicht nennt.

Aus dem Defizit, das sich in der Nichterwähnung von Diskriminierungsmotiven im Strafgesetzbuch ergibt, leitet sich zugleich die Handlungsnotwendigkeit ab: Die möglichen Diskriminierungsmerkmale müssen ausdrücklich aufgenommen werden. Nur so ist ein effektiver Diskriminierungsschutz auch auf strafrechtlicher Ebene möglich. Strafgesetze können nur verhaltensleitend wirken, wenn sie von potenziellen Tätern wie auch von der rechtstreuen Bevölkerung zur Kenntnis genommen werden. Zugleich schärft die Verankerung der Diskriminierungsmerkmale auch das Bewusstsein aufseiten der Strafverfolgungsbehörden und der Gerichte hinsichtlich der Strafwürdigkeit diskriminierender Taten im Sinne von § 1 AGG.

Begrüßenswert wäre es daher, sämtliche Diskriminierungsmerkmale des AGG als Strafzumessungsgrund aufzunehmen. So können alle vorurteilsgeleiteten Straftaten erfasst werden, gleichgültig welchem Deliktstypus sie entspringen. Zugleich würde es der Einheit der Rechtsordnung dienen. Der Gesetzgeber hat mit dem AGG bereits deutlich gemacht, welche Merkmale er für diskriminierungsrechtlich relevant hält. Sich bei den politischen Debatten zur Hasskriminalität nur auf einen Teil möglicher Diskriminierungsmotive zu beschränken, leuchtet nicht ein. Sämtliche Motive sind zu berücksichtigen, damit die Sensibilität für Diskriminierungsschutz auf breiter Basis gestärkt wird.



*Dr. Michael Schreier*

*Der Autor ist Rechtsanwalt in Hamburg. Sein aktueller Fachbeitrag zum strafrechtlichen Diskriminierungsschutz ist in der Neuen Justiz (NJ), Heft 8/2015, veröffentlicht.*

## Aus der Beratungspraxis der ADS

### Polizeibehörde ändert diskriminierende Wortwahl

Im Juli erreichte die Antidiskriminierungsstelle ein Hinweis zu einer diskriminierenden Formulierung in der Pressemitteilung einer Polizeibehörde in einer westdeutschen Großstadt. In der Pressemitteilung wurden Bürgerinnen und Bürger auf eine neue Form des Taschendiebstahls aufmerksam gemacht, bei der sie durch „Antanzen“ abgelenkt und dann bestohlen werden. Zusätzlich wurde in der Pressemitteilung erwähnt, dass es sich bei den Tätern „meist um nordafrikanische Männer“ handele.

Nach Auffassung der Antidiskriminierungsstelle legt diese Formulierung eine Diskriminierung von Menschen nordafrikanischer Herkunft nahe. Solche Aussagen schüren Vorurteile gegen bestimmte Gruppen von Menschen und sind nicht akzeptabel. Zudem ist eine Beschreibung der Vorgehensweise potenzieller Täter zur Warnung der Bürgerinnen und Bürger vollkommen ausreichend.

Die Antidiskriminierungsstelle nahm deshalb Kontakt zur Polizeibehörde auf. In einem Schreiben des Polizeipräsidenten wurde der Antidiskriminierungsstelle jetzt bestätigt, dass die Pressemitteilung angepasst und der Hinweis „meist nordafrikanische Männer“ nicht mehr verwendet wird.

## Rechtsprechung

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat dem Europäischen Gerichtshof (EuGH) im Juni u. a. folgende Frage zur Vorabentscheidung vorgelegt:

Ist das Unionsrecht dahin gehend auszulegen, dass auch derjenige „Zugang zu Beschäftigung und zur abhängigen Erwerbstätigkeit“ sucht, aus dessen Bewerbung hervorgeht, dass nicht eine Einstellung und Beschäftigung, sondern der Status als Bewerber erreicht werden soll, um Entschädigungsansprüche geltend machen zu können?

Dem Vorabentscheidungsersuchen liegt ein Sachverhalt zugrunde, in dem sich ein Kläger nach Auffassung des BAG nicht subjektiv ernsthaft mit dem Ziel einer Einstellung auf eine Stelle beworben hat, u. a. weil er die Einladung zu einem Vorstellungsgespräch ausgeschlagen hatte. Der Kläger war damit nicht „Bewerber“ und „Beschäftigter“ im Sinne von § 6 Abs. 1 Satz 2 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG).

Da die einschlägigen EU-Gleichbehandlungsrichtlinien jedoch den Begriff „Bewerber“ nicht kennen, sondern vor

Diskriminierung beim „Zugang zur Beschäftigung oder zu abhängiger und selbstständiger Erwerbstätigkeit“ schützen, ist aus Sicht des BAG nicht geklärt, ob das Unionsrecht ebenfalls voraussetzt, dass wirklich der Zugang zur Beschäftigung gesucht und eine Einstellung bei dem Arbeitgeber tatsächlich gewollt ist oder lediglich das Vorliegen einer formalen Bewerbung ausreicht.

Die Beantwortung der Vorlagefrage des BAG durch den EuGH dürfte erhebliche Auswirkungen für künftige Entscheidungen deutscher Arbeitsgerichte bei Klagen von sog. „AGG-Hoppern“ haben. Dabei handelt es sich um Bewerber\_innen, die es in erster Linie auf eine Entschädigung abgesehen haben, ohne subjektiv ernsthaft an der ausgeschriebenen Stelle interessiert zu sein. Bislang haben die Arbeitsgerichte in solchen Fällen einen Entschädigungsanspruch verneint und eine ausgeprägte Kasuistik dazu entwickelt, was als Indiz für eine nicht ernsthaft gemeinte Bewerbung in Betracht kommt.

Quelle: Pressemitteilung des BAG Nr. 34/15 zum Beschluss vom 18. Juni 2015–8 AZR 848/13 (A)

## Studien und Veröffentlichungen

### „Mieter mit Migrationshintergrund“

#### Studie des Bundesverbands deutscher Wohnungs- und Immobilienunternehmen

Diverse und multiethnische Nachbarschaften sind längst keine Seltenheit mehr in Deutschland und prägen viele Quartiers- und Nachbarschaftsbilder – dort findet die praktische Integration statt. Diese Nachbarschaften stellen besondere Potenziale für und Herausforderungen an den Wohnungsmarkt.

Der Bundesverband deutscher Wohnungs- und Immobilienunternehmen (GdW) hat aus diesem Grund eine Studie zu der Situation von Mieter\_innen mit einem sogenannten Migrationshintergrund in Auftrag gegeben.

Wohnungsunternehmen wurden u. a. zur Wohnungsvergabe und Mieterkommunikation befragt. Entstanden ist eine Studie, die sowohl Leitfaden als auch Überblick zugleich ist. Sie zeigt Herausforderungen auf und informiert über Initiativen von Wohnungsunternehmen für eine bessere Teilhabe von Menschen mit Migrationshintergrund und darüber, was von Politik und Wohnungswirtschaft noch zu tun ist.

Eine detailliertere Zusammenfassung der Studie finden Sie [hier](#)<sup>8</sup>.

## „Die Arbeitsmarktintegration von Migranten und Migrantinnen“

### Studie der Hans-Böckler-Stiftung

Deutschland ist zu einem Einwanderungsland geworden. Derzeitige Diskussionen thematisieren oftmals die Attraktivität Deutschlands für qualifizierte Fachkräfte aus dem Ausland. Dabei wird häufig außer Acht gelassen, dass die Mehrheit der Menschen mit Migrationsgeschichten in Deutschland entweder hier geboren wurde oder bereits seit langer Zeit in Deutschland lebt. Unbeantwortet bleibt die Frage, wie sie am Arbeitsmarkt teilnehmen. Aus diesem Grund hat die Hans-Böckler-Stiftung Daten aus dem Mikrozensus 2012 analysiert, um darüber Auskunft geben zu können.

Die Studie ergibt, dass lediglich Migrant\_innen aus Nord- und Westeuropa gleichwertig im Arbeitsmarkt integriert sind wie die Bevölkerung ohne einen sogenannten Migrationshintergrund. EU-Ost-Zuwander\_innen haben schlechtere Chancen am Arbeitsmarkt als Menschen ohne Migrationsgeschichte. Insbesondere Menschen aus Drittstaaten und türkischstämmige Menschen der ersten und zweiten Generation sind unter anderem deutlich häufiger von Erwerbslosigkeit und unsicheren Beschäftigungsverhältnissen betroffen – bei vergleichbarer Bildung und Qualifikation.

Eine ausführlichere Zusammenfassung und den Link zur Studie finden Sie [hier](#)<sup>9</sup>.

### Jahresbericht der European Commission against Racism and Intolerance (ECRI) (Europäische Kommission gegen Rassismus und Intoleranz)

Um ein Bild von Diskriminierungen in Europa zeichnen und Handlungsempfehlungen geben zu können, veröffentlicht die Europäische Kommission gegen Rassismus und Intoleranz (ECRI) jährlich einen Bericht zu Rassismus, Antisemitismus, Xenophobie, Intoleranz und Diskriminierungen aufgrund verschiedener Merkmale. Dabei werden Trends, Unterschiede und Gemeinsamkeiten in verschiedenen europäischen Ländern abgezeichnet.

Zentrale Ergebnisse für das Jahr 2014 sind die erhöhte Präsenz von Antisemitismus und antimuslimischem Rassismus sowie ein dramatischer Anstieg von Hassreden im Internet.

Weitere Informationen zu den Ergebnissen und Links zur Studie in englischer oder französischer Sprache finden Sie [hier](#)<sup>10</sup>.

## Termine/Veranstaltungsausblick

### Fachtagung „Die rechtliche Situation von Trans\* und intergeschlechtlichen Menschen in Deutschland und Europa“

Vor allem Trans\* und intergeschlechtliche Menschen leiden darunter, dass Bildung, Beruf, Medizin und Recht nur auf zwei Geschlechter eingestellt sind. Welche rechtlichen Änderungen braucht es, damit Trans\* und intergeschlechtliche Menschen ein diskriminierungsfreies und selbstbestimmtes Leben führen können? Wie können wir die körperliche Unversehrtheit aller Menschen sicherstellen? Wie können wir Diskriminierung in Bildung und Arbeitswelt abbauen?

Diese und weitere Fragen möchten wir mit Ihnen auf der Fachtagung „Die rechtliche Situation von Trans\* und intergeschlechtlichen Menschen in Deutschland und Europa“ diskutieren. Silvan Agius, internationaler Experte für die Rechte von LGBTIQ, wird hierzu in seiner Key Note einen Überblick geben und insbesondere auf die aktuellen Reformen in Malta eingehen, an denen er maßgeblich mitgewirkt hat. Zahlreiche weitere Expert\_innen stehen in vier Panels für den fachlichen Austausch zur Verfügung.

Die Veranstaltung findet statt am Mittwoch, 7. Oktober 2015, 09.30 bis 17.00 Uhr, im Tagungswerk Jerusalemkirche, Lindenstraße 85, 10969 Berlin.

Die Teilnahme an der Veranstaltung ist kostenlos, der Veranstaltungsort barrierefrei.

Wir freuen uns über Ihre Anmeldung bis zum 1. Oktober 2015 über unser [Onlineportal](#)<sup>11</sup>.

## Linkliste

- <sup>1</sup> <https://www.fragebogen-diskriminierung.de/uc/a1/ospe.php?SES=eea6235e7695128f8343862f45a6a38c&syid=1312&sid=1313&act=start>
- <sup>2</sup> [https://www.facebook.com/antidiskriminierungsstelle/photos\\_stream](https://www.facebook.com/antidiskriminierungsstelle/photos_stream)
- <sup>3</sup> [http://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ThemenUndForschung/Projekte/Umfrage\\_Diskriminierung\\_in\\_Deutschland/Umfrage\\_node.html](http://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ThemenUndForschung/Projekte/Umfrage_Diskriminierung_in_Deutschland/Umfrage_node.html)
- <sup>4</sup> [http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/Expertise\\_Wohnungsmarkt\\_20150615.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/Expertise_Wohnungsmarkt_20150615.pdf?__blob=publicationFile)
- <sup>5</sup> [http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Leitfaden\\_Wohnungsmarkt.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Leitfaden_Wohnungsmarkt.pdf?__blob=publicationFile)
- <sup>6</sup> [http://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/Home/home\\_node.html](http://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/Home/home_node.html)
- <sup>7</sup> <http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Handreichung-Betriebsraete/Handreichung-Betriebsraete.html?nn=4193516>
- <sup>8</sup> <http://web.gdw.de/pressecenter/pressemeldungen/2692-mieter-mit-migrationshintergrund-gdw-praesentiert-neue-studie-mit-handlungsleitfaden-fuer-die-wohnungswirtschaft>
- <sup>9</sup> [http://www.boeckler.de/wsi-mitteilungen\\_60530\\_60543.htm](http://www.boeckler.de/wsi-mitteilungen_60530_60543.htm)
- <sup>10</sup> [http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/ecri/library/PressReleases/197-09\\_07\\_2015\\_AnnualReport2014\\_en.asp#TopOfPage](http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/ecri/library/PressReleases/197-09_07_2015_AnnualReport2014_en.asp#TopOfPage)
- <sup>11</sup> [https://ads-veranstaltungen.bafza.de/no\\_cache/ads-fachtagung-im-themenjahr-2015/anmelden.html](https://ads-veranstaltungen.bafza.de/no_cache/ads-fachtagung-im-themenjahr-2015/anmelden.html)

### Impressum

Der Newsletter wird herausgegeben von der  
**Antidiskriminierungsstelle des Bundes**  
 Pressestelle  
 11018 Berlin

Tel. Beratung: 03018 555-1865  
 (Mo. bis Fr. 9–12 Uhr und 13–15 Uhr)  
 Fax: 03018 555-41865  
 E-Mail: [beratung@ads.bund.de](mailto:beratung@ads.bund.de)  
 Besuchszeiten nach Vereinbarung

Tel. Zentrale: 03018 555-1855  
 E-Mail: [poststelle@ads.bund.de](mailto:poststelle@ads.bund.de)

Bildnachweis:  
 S. 2 © ADS  
 S. 4 © ADS  
 S. 5 © privat

Um sich für diesen Newsletter anzumelden oder Ihr  
 Abonnement zu beenden, nutzen Sie bitte das **Formular**.